

某科技公司新三板股权激励方案

第一章 总则

第一条 股权激励目的

为提高公司的经济效益水平和市场竞争能力,吸引和保持一支高素质的经营管理队伍,创造一个激励员工实现目标的工作环境,倡导以业绩为导向的经营理念,提高自主管理水平,鼓励经营管理者为公司长期服务,并分享公司的发展成果,依据《中华人民共和国公司法》,并参照《上市公司股权激励管理办法(试行)》以及其他有关法律、行政法规的规定,特制定本激励方案。

第二条 股权激励原则

- 1、公开、公平、公正原则。
- 2、激励机制与约束机制相结合原则。
- 3、存量配送,增量激励的原则,即在公司资产保值增值的前提下,只有在净资产增值的前提下,激励股份才可提取奖励基金。

第二章 股权激励方案的执行

第三条 执行与管理机构

设立股权考核与管理委员会作为公司股权激励方案的执行与管理机构,对董事会负责,向董事会及股东全会汇报工作。

第四条 激励对象

由公司提名与薪酬委员会根据以下标准在可选范围内确定具体人员名单，报经董事会批准。

（一）确定标准：

- 1、在公司的历史发展中作出过突出贡献的人员；
- 2、公司未来发展亟需的人员；
- 3、年度工作表现突出的人员；
- 4、其他公司认为必要的标准。

（二）激励对象：

- 1、董事；
- 2、高级管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）人员；
- 4、公司认为应当激励的其他员工。

（三）不得成为激励对象的：

1、同时为控股股东或 5%以上的股东及其他关联股东担任董事、高级管理人员职务的，不属于激励对象范围；公司上市以后，持有激励股权或期权的员工不得担任独立董事和公司监事；

2、最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

3、最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

4、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

第五条 激励形式

（一）股票期权

1、股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利。

激励对象可以其获授的股票期权在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买上市公司一定数量的股份，也可以放弃该种权利。

2、行权限制

股票期权授权日与获授股票期权首次可以行权日之间的间隔不得少于1年。

3、定价

上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或行权价格的确定方法。行权价格不应低于下列价格较高者：

（1）股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价；

（2）股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

4、授予股权激励的限制

上市公司在下列期间内不得向激励对象授予股票期权：

（1）定期报告公布前30日；

（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交

易日。

（二）限制性股票

1、限制性股票是指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

2、定价

如果标的股票的来源是存量，即从二级市场购入股票，则按照《公司法》关于回购股票的相关规定执行；

如果标的股票的来源是增量，即通过定向增发方式取得股票，其实质属于定向发行，则参照现行《上市公司证券发行管理办法》中有关定向增发的定价原则和锁定期要求确定价格和锁定期，同时考虑股权激励的激励效应。

（1）发行价格不低于定价基准日前 20 个交易日公司股票均价的 50%；

（2）自股票授予日起十二个月内不得转让，激励对象为控股股东、实际控制人的，自股票授予日起三十六个月内不得转让。

若低于上述标准，则需由公司在股权激励草案中充分分析和披露其对股东权益的摊薄影响，提交董事会讨论决定。

3、授予股票限制：

上市公司以股票市价为基准确定限制性股票授予价格的，在下列期间内不得向激励对象授予股票：

（1）定期报告公布前 30 日；

(2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日;

(3) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

(三) 股票增值权

是指公司授予激励对象的一种权利,激励对象可以在规定时间内获得规定数量及一定比例的股票股价上升带来的收益,但不拥有这些股票的所有权、表决权、配股权,用于股票增资权者不参与公司分红。

(四) 经营者持股

是指对管理层持有一定数量的本公司股票并进行一定期限的锁定。激励对象在拥有公司股票后,成为自身经营企业的股东,与企业共担风险,共享收益,拥有相应的表决权和分配权,并承担公司亏损和股票降价的风险。

(五) 员工持股计划

是指由公司内部员工个人出资认购本公司部分股权,并委托公司进行集中管理的产权组织形式。

(六) 管理层收购

是指公司的管理者或经理层(个人或集体)利用借贷所融资本购买本公司的股份(或股权),从而改变公司所有者结构、控制权结构和资产结构,实现持股经营。将激励主体与客体合二为一,从而实现了被激励者与企业利益、股东利益完整的统一。

(七) 虚拟股权

是指公司授予激励对象一种虚拟的股票，激励对象可以依据被授予“虚拟股票”的数量参与公司的分红并享受股价升值收益，但不享有所有权、表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

（八）业绩股票

根据激励对象是能够完成并达到了公司事先规定的业绩指标，由公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

（九）延期支付

也称延期支付计划，指公司将部分年度奖金、股权激励收入按当日公司股票市场价格折算成股票数量，存入公司为管理层人员单独设立的延期支付账户。在一定期限后，再以公司股票行使或根据期满时股票市值以现金方式支付给激励对象。

（十）账面价值增值权

具体分为购买型和虚拟型两种。购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售公司。虚拟型是一种模拟认购权方式，指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

第六条 激励股权数量、来源及方式

1、本部分数量由公司董事会拟定，如可由公司大股东划拨或董事会决定的其他途径（定向增发等）来选取_____股权进行股权激励。

第七条 奖励基金提取指标确定

本方案奖励资金的提取以净资产增值率为指标，在净资产增值额中提取奖励资金，净资产增值率计算公式为：

净资产增值率=（期末净资产-期初净资产）/期初净资产×100%

以上公式中所有数据以经过审计的财务报表为准。

第八条 激励基金按照超额累进提取

1、奖励基金提取的底线标准暂定为____，即当年的净资产增值率在____或____以下时，滚入下年度分配。

2、在此基础上，净资产增值率在 ____以上的增值部分，按____提取。

3、净资产增值率在____以上的增值部分提取额不足____元的，当年提取但不奖励，滚入下年度分配。

第九条 奖励基金转换为奖励股份的指标为经审计的期末每股净资产。

第十条 将奖励基金全部转换为股份，形成奖励股份总额

奖励股份总额=奖励基金总额/期末每股净资产

第十一条 激励条件

（一）对于一般的上市公司，存在下列情形之一的，不得实行股权激励计划：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

3、经认定的其他情形。

(二) 对于激励对象，存在以下任一情形，不得适用股权激励计划：

- 1、近三年内被交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 4、公司董事局认定其他严重违反公司有关规定的。

第十二条 授予时间

1、上市公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，应当履行信息披露义务，在履行信息披露义务期间及履行信息披露义务完毕后 30 日内，不得推出股权激励计划草案。

2、上市公司提出增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议至上述事项实施完毕后 30 日内，上市公司不得提出股权激励计划草案。增发新股、发行可转债实施完毕指所募集资金已经到位；资产注入实施完毕指相关产权过户手续办理完毕。

3、公司披露股权激励计划草案至股权激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，上市公司不得进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

上市公司董事会审议通过撤销实施股权激励计划决议或股东大会审议未通过股权激励计划的，自决议公告之日起 6 个月内，上市公司董事会不得再次审议和披露股权激励计划草案。

第十三条 股权激励退出机制

激励对象在获得公司股份后，根据公司的服务年限来确定是由公司有偿回购、还是无偿收回、或上市后卖出。

1、激励对象因主动离职或被解聘离开公司的，可以继续持有公司股份、亦可选择不继续持有公司股份；因犯非严重错误而被解雇离开公司的，必须按本《方案》规定，由公司回购股份；因重大错误导致企业严重受损、严重渎职、触犯国家刑法等，必须辞退并按本《方案》规定由公司收回股份。

2、如果激励对象离开公司，按本《方案》规定可继续持有已行权的激励股份的，按与公司有关协议及本《方案》规定执行；未行权的部分自动失效。

3、公司上市后已行权的激励股份转成可流通的股票。

第十四条 回购价格以上一年度经审计的每股账面净资产为准。

第三章 附则

第十五条 股权激励方案实施时经营环境及外部条件发生重大变化时，可由薪酬与考核会议提出变更激励约束条件甚至终止该方案，并报东大会批准，可能的情况变化如下：

- 1、市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- 2、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- 3、国家政策重大变化影响股权激励方案实施的基础；

4、其他董事会认为的重大变化。

第十六条 本方案由公司_____负责拟订、修改和解释，由公司董事会、股东会审议通过后实施。

第十七条 本方案由公司_____负责解释、组织实施。

xxx 公司

年 月 日