

XX 公司股权激励方案

一、目的

为了优化产权结构，完善公司的法人治理结构，促使中高层管理人员努力聚焦、目标协同，促进中高层管理人员短期利益与长期利益、局部利益与整体利益的有效均衡，吸引和保留企业所需的优秀骨干人员，维持企业战略的连贯性，开拓企业与激励对象的双赢局面，本公司决定推行股权激励制度。

二、方案设计原则

2.1 个人的长远利益和公司的长远利益相联系；

2.2 个人的收益必须和公司价值的增长相联系，并和个人的岗位业绩相结合；

2.3 根据激励与约束相对称的原则，个人也必须付出努力，并承担一定的风险；

2.4 除了针对公司现有人员外，还要考虑未来新加入公司的优秀骨干人员的激励问题。

三、股权激励的股份来源

本着有效激励和公司控股权适当让渡的原则从公司现有全部 100% 股权中(按每股 1 元计，将全部净资产折股进行计算) 拿出 60% 来作为本次股权激励；新进入公司的优秀骨干人员持股的股份来源于股份的预留部分、未认购股权、增资发行或原有股东的让渡。股权受让方按既定价格购买一定数量的公司股份并相应享有其权利和履行相应的义务。

四、 公司成立监事会

监事会成员 3 人，其中大股东 1 人、激励对象代表 1 人（由被激励对象选出）、普通激励对象 1 人。监事会有权查验财务收支情况，确保激励对象能知晓公司财务状况。股权激励计划实施后，监事会负责公布公司每个季度的财务状况。

五、 激励对象及其享有的持股额度

本次股权激励方案的授予对象为经公司大股东确认的重要管理岗位和技术岗位，具体对象由董事长确定；同时本方案面向未来，也包括未来新进入的优秀骨干人员。

注：（1）授予对象的持股额度均为持股上限；

（2）新进的优秀骨干人员的持股额度来源有四种方式：

- 预留股份部分
- 持股对象绩效考核不称职或未按期行权时预留下的股份
- 公司未来进行增资扩股：扩充部分的一定比例留做备用股份用于新进核心激励对象的持股
- 公司现有股东的让渡

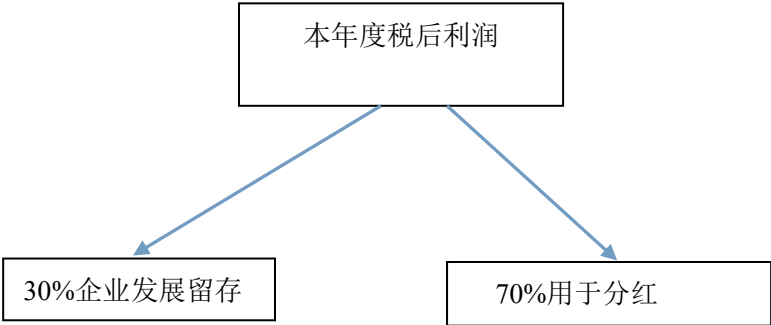
暂定名单如下：

姓名	部门	岗位	持股额度 (60%)	出资金额(人民币)

六、实施日期 计划于 年 月 日起执行。

七、年度分红额计算

自实施日起，激励对象所享有的股份分红范围是该年度所实现的税后利润，扣除 **30%** 作为企业发展留存外，按激励对象所享受股份数量的百分比进行分红。图示如下：



7.1 激励对象在取得股份的两年内按下述办法兑现权益金额:

7.1.1 激励对象在激励岗位上服务第一年，年终股份分红金额兑现 **60%**，另外 **40%** 记入激励对象权益金额个人账户内；

7.1.2 激励对象在公司激励岗位服务第二年，年终股份分红金额兑现 **80%**，**20%**记入激励对象权益金额个人账户内。

7.2 激励对象在取得股份满两年后按下述办法兑现权益金额：

7.2.1 当年的权益金额 **100%**兑现；

7.2.2 从第三年起，前两年服务期间内的个人账户历年累积的激励权益金额分两年兑现，每年兑现 **50%**。

7.3 在激励岗位上工作满两年后，激励股份转化为实股，激励对象对激励股份拥有完整的股权，经公司监事会同意后，可按实际情况进行股权回购事项。

八、异常情况

8.1 激励对象职务发生变更，按相应的职务岗位变动激励分红股份数量，已记入个人账户的权益金额不变。

8.2 若激励对象不能胜任岗位要求，激励对象要求或公司调整至非激励岗位，按下列办法兑现股权激励权益：

8.2.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分红，激励对象出资金额的股份按照当期股价的 **50%**回购；

8.2.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人股份分红金额按 **80%**一次性兑现，激励对象出资金额的股份按照当期股价的 **75%**回购；

8.2.3 在激励岗位上工作满两年的，只要激励对象还在公司工作，股权激励权益即为激励对象所有。

8.3 激励对象离开公司时，按下述办法兑现股权激励分红额：

8.3.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分红，本人出资金额的股份按照当期股价的 **50%**回购；

8.3.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人权益金额按 **60%**一次性兑现，本人出资金额的股份按照当期股价的 **75%**回购；

8.3.3 激励对象持有公司股份满两年后，转为公司正式股份，股权归持有人个人所有。激励对象在激励岗位上满两年后离开公司，其所持股权不得带走，公司分以下三种情况予以回购：

- 激励对象离职且绩效考核称职（含）以上，按照当期股价的 **100%**回购
- 激励对象绩效考核不合格离职，按照当期股价的 **50%**回购
- 因意外事故（如伤亡等），导致激励对象无法在公司工作，公司按当期股价 **100%**回购
- 因公司原因被迫离职，按照当期股价的 **100%**回购

九、股东薪酬及考核标准

9.1 薪酬

姓名	部门	岗位	持股额度 (60%)	每月薪酬 (人民币)

9.2 业绩考核目标及相对应分红设置（以 2016 年 6 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日止净利润为考核标准，个人当年实际分红金额=净利润 x 分红百分比 x 股权百分比 x 权益百分比 x 分红指数）

项目		分红指数
分红收入	未完成公司 60%净利润指标	0%
	60%≤业绩指标<70%	80%
	70%≤业绩指标<80%	85%
	80%≤业绩指标<90%	90%
	90%≤业绩指标<100%	95%
	100%≤业绩指标	100%

十、股份分红的日期：次年 6 月 30 日前一次性兑现上一年度的分红。

十一、公司的权利

11.1 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的职责要求做好工作，若激励对象不能胜任岗位要求，经全体股东成员讨论通过，可以调整激励对象的岗位，股权激励权益按上述有关规定处理。

11.2 有下列情形之一的取消激励资格和尚未实现的股权激励权益，并有向激励对象要求赔偿损失的权利。

11.2.1 严重失职，渎职或严重违反公司章程、规章制度及其他有损公司利益的行为。

11.2.2 个人违反国家有关法律法规，因此被判定刑事责任的。

11.2.3 公司有足够的证据证明激励对象在任职期间，有受贿、挪用、贪污盗窃、泄漏公司商业秘密、严重损害公司声誉与利益等行为，给公司造成损失的。

11.2.4 为取得公司利益，采取短期行为虚报业绩、进行虚假会计记录的。

十二、激励对象的权利和义务

12.1 激励对象自本方案实施之日起，享受本方案规定的股权激励权益。

12.2 激励对象应勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出贡献。

12.3 激励对象因本方案获得的收益，应按国家税法规定缴纳相关税费。

12.4 根据公司的具体情况，每年对本方案调整一次，调整后方案经监事会讨论通过实施。

举例说明：

2016年6月1日起至2016年12月31日止公司净利润为20万元人民币，2016年6月1日施行股权激励方案，A激励对象被授予15%激励股权。2017年全年公司净利润为50万，2018年全年公司净利润为80万，假定三年均完成业绩考核标准，则A激励对象2017年、2018年和2019年分别可取得的股权红利为：

2017年6月30日前兑现2016年6月1日起至2016年12月31日止分红：

A激励对象可收入 $20 \times 70\% \times 15\% \times 60\% \times 100\% = 1.26$ 万元的分红，其中 $20 \times 70\% \times 15\% \times 40\% = 8400$ 元记入公司个人激励账户。

2018年6月30日前兑现2017年度分红：

A 激励对象可收入 $50 \times 70\% \times 15\% \times 80\% \times 100\% = 4.2$ 万元的分红，其中 $50 \times 70\% \times 40\% \times 15\% = 1.05$ 万元记入公司个人激励账户。

2019 年 6 月 30 日前兑现 2018 年度分红：

A 激励对象可收入 $80 \times 70\% \times 100\% \times 15\% + (0.84 + 1.05) \times 50\% = 9.345$ 万元的分红，其中 $(0.84 + 1.05) \times 50\% = 0.945$ 万元是 2016 年和 2017 年度已记入公司个人激励账户中的金额返现。