
XX 实业股权分配设计方案

一、目的

为充分调动员工的工作积极性并提高其工作效率，使员工利益和企业利益更加一致化，追求高效率的企业治理结构，以资产为纽带，把员工的个人利益与公司整体利益捆绑在一起，使员工成为企业真正的主人，并分享公司的成长。

本股权分配方案本着效率优先，兼顾公平的原则，进行员工持股数额的分配，以期既能客观反映管理层和骨干员工对公司发展的贡献，又能激励管理层为公司的长期增长而努力，同时有效地吸引人才，留住人才，为企业的持续发展提供动力。

二、定义

根据公司目前的实际情况，长期激励主要采用虚拟股权的方式。

虚拟股权：是一种以虚拟股票期权为思路的，以经营团队创造的利润为基准的，管理者共享公司收益的长期激励形式。

虚拟股权与法律意义上的股权的区别为：虚拟股权是一种收益权，没有所有权和表决权，持有者也不能转让和出售。虚拟股权享有的收益来源于股东对相应股权收益的让渡。

三、分配对象

参与分配的人员范围：

- (1) 公司中高层管理人员（包括公司总经理、副总经理、各部门正副职）
- (2) 或对公司经营做出重大贡献的业务、技术骨干人员

注：虚拟股权的授予采取分期分批的方式，逐步覆盖上述授予范围内的有关人员。

四、股权分配评定方法

员工持股数额的确定按照其所负责任、个人能力、贡献大小（对企业历史贡献和现岗位对企业未来的贡献），本着效率优先，兼顾公平的原则，采取量化确定。

分配评定指标主要包括：工龄指标、职务指标、业绩指标、特殊贡献指标

(1) 工龄指标 S1—为员工在公司工作工龄，截至日期为 20XX 年 12 月 31 日 ($S1=T$)

(2) 职务指标 S2

$$S2=\sum (P_i \times T_i / 5)$$

P: 岗位级别 (见表 1)

P_i: 为员工在公司担任某一职务时对应的职务系数

T_i: 为员工在公司担任某一职务的时间期限

表 1 岗位职务系数对应表

职务名称	级别	职务系数
总经理	1	50
	2	40
	3	30
中层管理	1	30
	2	20
	3	10

(3) 业绩指标 S3

按工作表现由董事长打分，评价等级分为优、良、中、基本合格，具体定义见表 2。

表 2 业绩指标评定等级定义

等级	优 15	良 10	中 5	基本合格 2
定义	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的各个方面都取得特别出色的成绩	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在计划/目标或岗位职责/分工要求所涉及的主要方面都取得比较出色的成绩	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，无明显失误	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求，在主要方面有明显不足或失误

(4) 特殊贡献指标 S4

根据员工工作表现、对公司的历史贡献进行评分，各级人员评分主体规定如下 (具体分值及评价定义见表 3):

表 3 特殊贡献指标评定等级定义

分值	15	12	9	6	3
定义	实际表现显著超出预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在技术、市场或管理等方面为公司做出了重大贡献,为公司带来了可观效益	实际表现达到或部分超过预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在技术、市场或管理等方面为公司做出了较大贡献	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在技术、市场或管理等方面为公司做出了一定贡献	实际表现基本达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在技术、市场或管理等方面对公司的贡献不明显	实际表现未达到预期计划/目标或岗位职责/分工要求,在技术、市场或管理等方面未对公司做出贡献

员工个人持股额度分配通过如下计算确定:

员工个人总分 $S_i = S_1 + S_2 + S_3 + S_4$

员工持股限额 $R_i = Z \times (S_i / \sum S_i)$

R: 员工持股限额

Z: 股权分配总额

零股(不足一百股)一律不派配给员工,归至预留股份。

五、授予时间

虚拟股份按年度授予,分配时间为公司本财年财务决算后的三个月内,员工在获授的当年即可享受红利分派。

六、股权的行使

员工获得公司股份期权后,并需在符合以下股份期权行使条件的前提下方可行使其期权:

- 1、员工尚在公司就职,其负责管辖的部门运作良好;
- 2、员工在公司的表现符合公司员工手册基本规定,无损害公司利益及形象之重大失误发生;
- 3、公司或部门当年无亏损;
- 4、符合期权行使的时间限制;
- 5、其它股份期权计划所约定的条件,以及无发生不可抗力而导致期权无法行使。

七、资格免除与股权扣除

因管理者的决策失误或严重违纪行为等原因导致公司出现损失的，可以通过阶段性免除虚拟股权的享受资格、扣除虚拟股权的方式作为经济上的处罚。处罚建议由董事长提出，公司董事会决定。

对决策失误行为，可根据决策失误的原因、失误的性质、以及损失在多大程度上可以挽回等具体情况决定个人对损失承担的责任，并据此将损失折算成股份数量，在失误行为主体所持有的虚拟股权数额内作相应的扣除，直至扣完为止。

对于管理者恶意欺诈、贪污腐败等严重违纪行为，无论造成损失金额大小，除依法追究相关责任外，其所持有的虚拟股权全额扣除。

根据《公司员工奖惩办法》的规定，对于受到记过以上处分的人员，免除虚拟股权享受资格一年。

八、禁止条款

在任何情况下，持有人都不得将虚拟股权进行按揭、出售和转让。

九、股权转换

公司整体上市时，虚拟股权可以通过一定的对价方案转化为股票期权，具体转换方案由公司另行制定。

十、试行、修订及解释

本办法试行期为一年，试行期结束后根据执行情况进行修订。

本办法由公司人力资源管理部负责拟定、修改和解释，由公司董事会、股东会审议通过后实施。