

XX 公司股权分配设计方案

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，XX 公司计划实施股权激励，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。

一、参与分配的人员范围

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

二、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"打分制"量化确定。

分配评定指标主要包括：工龄指标、职务指标、学历指标、业绩指标、特殊贡献指标

(1) 工龄指标 S1

$$S1 = T \times 2$$

T：为员工在 XX 公司工作工龄，截止日期为 2XXX 年 12 月 31 日

工龄超过半年按一年计算，半年以下按半年计算

(2) 学历指标 S2

员工学历是指已经正式获得国家承认的最高毕业文凭学历。

分值为：10（博士）、8（硕士、双学士）、6（大学本科）、4（大学专科）、2（中专、高中）

(3) 职务指标 S3

$$S3 = \sum (P_i \times T_i / 5)$$

P: 岗位职务系数 (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
总裁	1	50
副总裁、核心骨干	2	30
部门正职	3	15
部门副职	4	10
骨干员工	5	5

(4) 业绩指标 S4

按工作表现由所有参与分配的员工集体为他人打分取平均值, 评价等级分为优、良、中、基本合格, 具体定义见表 2。

分值为: 15 (优)、10 (良)、5 (中)、基本合格 (2)

表 2 业绩指标评定等级定义

等级	优	良	中	基本合格
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

(5) 特殊贡献指标 S5

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:

1、副总级以上高管人员由董事会进行评分, 取各位参评人员评分的平均值

为最终得分结果；

2、其他人员由总裁、副总裁进行评分，取各人评分的加权平均分为员工的最终得分结果（总裁的评分权重为 40%，二位副总裁的评分权重均为 30%），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：

$$\text{员工个人总分 } S_i = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5$$

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

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。

三、工作程序

1、以上评分标准交由全体参与分配的员工讨论并提出意见和建议，以期完善评定标准。

2、全体参与分配的员工就评定标准进行表决，评分标准需征得二分之一以上员工同意；通过后应对表决结果形成文字材料。

3、由中高层员工监督，公司选择外部机构，统一、公开测算每名员工各个指标的分值。

- 4、加总每名员工的总分。
- 5、加总公司所有持股人员的总分。
- 6、依照个人得分，划分股份。

四、期权的行使

员工获得公司股份期权后需有一年的等待期，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。

五、兑现时间

为使员工着眼公司长远发展，避免只注重眼前利益，根据我国企业管理者的一般任职期限，股份期权一般在 5 年内兑现完毕，建议摩比公司按加速方式进行行权，时间安排可按如下时间表。个别员工岗位发生变化不影响兑现时间表的执行。

表 4 股份期权兑现时间表

年份	1	2	3	4	5
兑现比例	10%	15%	20%	25%	30%

同时，XX 公司将对持股人在兑现期进行考核，在此期间若业绩下降，可酌情调整兑现比例。

这种安排的理由在于：

- 1、随着员工持股的增加，他们与公司的利益逐渐趋同，从而减少了信息不对称可能带来的风险；
- 2、鼓励中长期行为。

把风险和收益结合起来,有利于员工,尤其是高层管理人员承担必要的风险。员工的股份期权将用 5 年的时间兑现,并且随时间推移,兑现比例增加,如果公司采取了有风险的行为而业绩下降,高层管理人员获得的期权将减少,未来收益也将减少,反之亦然。

六、考核方法

根据员工个人年度考核得分,如超过基础分(如 60 分)即可足额获得其当年预分股份期权;如超过 100 分,则超过部分可按年占百分比加倍乘上当年预分额作为特殊嘉奖。

按既定的考核办法计算出的分数嘉奖股份期权可以来自预留的股份期权部分或大股东额外出让的少部分股份或现金,而大股东也会心甘情愿地行使此部分嘉奖,因为此时的考核公式计算值表明,公司效益给大股东所带来的资产增值将远远超过其所需贴补的嘉奖股份;反之,若低于 60 分,员工将失去当年获得预分股份期权的权利,当总裁或三分之一以上的员工得分低于 60 分时,公司董事会会有权终止整个职工持股计划并调整经营管理队伍。