

公司股权激励计划方案

一、股权激励计划的宗旨：

++股份有限公司（以下简称“++公司”）创建于2011年7月20日，主要经营++生产业务。公司注册资本1000万元。出于公司快速、稳定发展的需要，也为更好地调动公司关键岗位员工的积极性，使其与公司保持一致发展观与价值观，决定实施员工股权激励计划。

二、企业发展规划：

企业发展愿景：成为++++品牌

企业使命：++++

企业的中长期发展战略：++++

三、股权激励的目的：

1、建立长期的激励与约束机制，吸引和凝聚一批高素质的、高层次的、高效率的，非急功近利的事业型员工投身科翰发展事业。让公司经营管理骨干转化角色，分享公司发展的成果，与原始股东在公司长远利益上达成一致，有利于公司的长远持续发展及个人价值的提升。

2、理顺公司治理结构，促进公司持续健康发展。

四、股权激励计划实施办法：

为实现上述目标，根据公司的自身情况，股权激励计划依据以下方式进行：

1、经股东大会同意，由公司大股东方（出让方）同公司被激励员工（受让方）商定：在一定的期限内（如：5年内），受让方按既定价格购买一定数量的成都科翰公司股份并相应享有其权利和履行相应的义务；

2、受让方可以以期股红利、实股红利以及现金方式每年购买由《员工持股转让协议书》规定的期股数量；

3、各股东同股同权，利益同享，风险同担；

4、受让方从协议书生效时起，即对其受让的期股拥有表决权和收益权，但无所有权；

5、此次期股授予对象限在成都科翰公司内部。

五、公司股权处置：

1、++公司现有注册资本 1000 万元，折算成股票为 1000 万股。目前公司的股权结构为：

股东名称	资金额（万元）	股票数量（万股）	所占比例（%）	备注
+++	900	900	90%	
+++	50	50	5%	
+++	50	50	5%	

2、在不考虑公司外部股权变动的情况下，期股计划完成后公司的股权结构为：

股东名称	资金额（万元）	股票数量（万股）	所占比例（%）	备注
+++	800	800	80%	
+++	50	50	5%	
+++	50	50	5%	
员工持股	70	70	7%	
留存股票	30	30	3%	

3、在公司总股份 10%的员工股权比例中拿出 30%即 30 万股用作留存股票，作为公司将来每年业绩评定后有资格获得期股分配的员工授予期股的股票来源，留存帐户不足时可再通过增资扩股的方式增加。

六、员工股权结构

1、根据员工在企业中的岗位分工和工作绩效，员工激励股分为两个层次，即核心层（高级管理人员、高级技术人员）、中层（部门经理、中级技术人员）。

2、层次界定：核心层为公司**董事长**、总裁、副总裁、总监、总工；中层为各部门经理、中级技术人员。

3、期股分配比例：核心层为中层的两倍。根据公司业务和经营状况可逐步扩大持股员工的人数和持股数量。

4、员工激励股内部结构：

对象	人数	股份（万股）	人均（万股/人）	比例（%）
核心层	7	40	0.57	57%
中层	20	30	0.15	43%
总计	27	70		100%

4、公司留存帐户中的留存股份用于公司员工薪酬结构中中长期激励制度期股计划的期股来源。公司可结合每年的业绩综合评定，给予部分员工期股奖励。

5、由于员工期股计划的实施，公司的股权结构会发生变化，通过留存股票的方式可以保持大股东的相对稳定股权比例，又能满足员工期股计划实施的灵活性要求。

七、操作细则：

1、成都科翰公司聘请具有评估资格的专业资产评估公司对公司资产进行评估，期股的每股原始价格按照公式计算：

期股原始价格= 公司资产评估净值 / 公司总的股数

2、期股是++公司的原股东与公司员工（指核心层和中层的员工）约定在一定的期限（5年）内按原始价格转让的股份。在按约定价格转让完毕后，期股即

转就为实股，在此之前期股所有者享有表决权和收益权，但无所有权，期股收益权不能得到现金分红，其所得的红利只能购买期股。

3、公司董事会下设立“员工薪酬委员会”，具体执行操作部门为公司行政人事部，负责管理员工薪酬发放及员工股权运作。

4、公司设立留存股票帐户，作为期股奖励的来源。在员工期股未全部转为实股之前，统一由留存帐户管理。同时留存帐户中预留一部分股份作为员工持续性期股激励的来源。

5、员工薪酬委员会的运作及主要职责：

(1) 薪酬委员会由公司董事长领导，公司行政人事部负责其日常事务；

(2) 薪酬委员会负责期股的发行和各年度转换实股的工作；负责通过公司留存帐户回购离职员工的股权及向新股东出售公司股权等工作。

6、此次期股计划实施完毕后（5年后），++公司将向有关工商管理部门申请公司股权结构变更。

7、公司每年度对员工进行综合评定（评定办法公司另行制定），对于符合公司激励要求的员工给予其分配公司期股的权利。具体操作可将其根据评定办法确定的年终奖金的30%不以现金的方式兑付，而是根据公司当年的净资产给予相应数量的期股的方式兑现，而期股的运作办法参见本次期股办法。

8、公司董事会每年定期向持股员工公布企业的经营状况和财务状况（包括每股盈利）。

9、对于公司上市后，企业员工股的处置，将按证监会的有关规定执行。

10、如公司在期股计划期限内（5年内）上市，期股就是员工股，但在未完全转化为实股之前，持股职工对其无处置权，而如果期股已经全部兑现，则应当作为发起人股。

八、行为要求：

有下列情形之一的取消激励资格：

- 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。
- 2、个人违反国家有关法律法规，因此被判定刑事责任的。
- 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。
- 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。

九、其他股权激励方式：

以上采取的为期股激励方式，根据公司实际情况，也可采用现金购买实股、虚拟股权等方式对重要阶段员工进行激励。具体方案另行制定。

++++公司

二〇一二年+月+日