

xxx 公司在职分红激励方案

目录

一、释义

二、股权激励方案的目的

三、本股权激励方案的管理机构

四、股权激励方案的激励对象

五、激励期限

六、激励额度

1、激励总额度

2、各激励对象具体预授额度

3、绩效考评

4、支付方式

5、退出机制

附则：

特别说明：

1、 本激励方案根据《中华人民共和国公司法》及其他有关法律、行政法规，以及《xxxx 公司章程》制定。

2、 本激励方案的激励模式是在职分红激励模式。

3、本激励方案中所述的在职分红的激励对象为公司总监级及以上高级管理人员和经公司董事会决议认定的优秀员工。

一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

- 1、公司：指公司。
- 2、董事会、监事会：指公司董事会、监事会。
- 3、利润分红激励：指公司将上一年度所获净利润中的一部分（具体数额由公司股东会决定）作为在职员工激励的一种方式。
- 4、退出机制：是指发生所列示的行为，即丧失相应的激励资格。

二、股权激励方案的目的

公司制定、实施本激励方案的主要目的是为了完善公司激励机制，进一步提高员工的积极性、创造性，促进公司业绩持续增长；在提升公司价值的同时为员工带来增值利益，实现员工与公司共同发展。具体表现为：

- 1、建立对公司核心员工的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。
- 2、通过本激励方案的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。
- 3、树立员工与公司共同持续发展的理念和感恩文化。

三、本股权激励方案的管理机构

- 1、公司股东会负责审议批准本股权激励计划的实施、变更和终止。
- 2、公司董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟订本股权激励计划并提交股东会审议通过；
公司董事会根据股东会的授权办理本股权激励计划的实施等相关事宜。
- 3、公司监事会是本股权激励计划的监管机构，负责核实激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律法规及《公司章程》进行监督。

四、股权激励方案的激励对象

公司总监级及以上高级管理人员和经公司董事会决议认定的优秀员工。

五、激励期限

本激励方案自公司股东会审议通过后实施，考核期为每年的1月1日至12月31日，每年度根据公司上一年度的盈利及考核情况执行一次，每年具体激励实施计划公布及实施时间为4月1日-4月30日。

六、激励额度

1、激励总额度

用于利润分红激励的款项提取比例为公司实际净利润的30%，即：公司经审计实

实际净利润*30%计算。

例：公司经审计实际净利润为 120 万，利润分红提取比例为 30%，则利润分红激励款项为 1200*30%=36 万；若公司经审计实际净利润为 50 万，则利润分红激励款项为 500*30% = 15 万。

2、各激励对象具体预授额度

根据本激励方案生效日的公司的具体情况,在确定激励人员的基础上,根据各人员任职岗位的岗位价值及岗位工龄系数确定预授虚拟股(预授虚拟股是为了便于计算各岗位实际得到利润分红的比例而设置的数值,暂定预授虚拟股的总额度为 100 万股,该总额度会随着人员岗位增加或减少调整)如下表:

序号	职位	姓名	预授虚拟股 (万股)	分红比例
1	总经理		15% (托管 10%)	25%
2	财务总监		10	10%
3	行政总监		10	10%
4	市场部区域总监		10	10%
5	市场部区域总监		10	10%
6	培训部总监		10	10%
7	产品部总监		10	10%
8	设计部主管		5	5%
9	产品部区域主管		5	5%
10	产品部区域主管		5	5%
小计:			100	100.00%

注:

(1) 当公司引进某岗位/职位而导致新增的激励对象或某岗位/职位原激励对象流失，则在股权激励总股数中相应增加或减少与该职位价值相对应的股数，但总的用于计算激励款项的激励比例不变。

(2) 激励对象每年的分红金额 = 该激励对象的分红比例*实际获得的分红激励额度

3、绩效考评

- 年度绩效考核指标

各激励对象都有 3-5 个绩效考评指标或一票否决权（详见各岗位《绩效考核表》，一票否决权是指出现一票否决所列明的事项时即丧失在职分红激励），用于核定年终实际可得到的股数，公式为：**实际可获股数=预授股数*绩效考核系数。**

- 绩效考核系数

- 年度绩效考核≤50%，绩效考核系数为 0.3
- 50% < 年度绩效考核≤70%,绩效考核系数为 0.6
- 70% < 年度绩效考核≤85%,绩效考核系数为 0.8
- 85% < 年度绩效考核≤100%,绩效考核系数为 1.0

4、支付方式

- 若被激励对象上一年度的利润分红金额低于 2 万元时，则该分红奖金当年一次性发放；
- 若被激励对象上一年度的利润分红金额大于 2 万元时，则采用 5：3：2 原则递延支付（即在三年之内，分红的当年发放 50%，第二年发 30%，第三年发 20%）；
- 在公司按照本激励方案的规定向激励对象实际发放利润分红时，激励对象必须在岗在职；对于实际发放当时已经不在岗在职的人员，则无权再按照本激励方案的规定享受激励分红；
- 本激励方案项下的分红在每年 4 月 30 日前发放，公司在向激励对象发放利润分红时，有权按照相关法律法规的规定代扣代缴相应的个人所得税。

5、退出机制

在本激励方案有效期内，激励对象如发生以下事由（包括但不限于）之一，自情况经公司董事会核实之日起即丧失利润分红激励资格，无权再参与本激励方案项下的利润分红，并取消截止当年尚未发放的利润分红；情节严重的，公司依法追究其赔偿责任，并有权根据公司规章制度给予其相应处罚（相应处罚包括但不限于停止参与公司一切激励计划、取消任职资格甚至解除劳动合同关系）；构成犯罪的，公司应将其移送司法机关追究刑事责任。

- 因不能胜任工作岗位（职位）、违背职业道德、失职渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的降职、调岗、解除劳动合同关系。
- 公司有足够的证据证明激励对象在公司任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏公司经营和技术秘密、损害公司声誉等行为，给公司造成损失的。
- 以任何形式（直接或间接）从事与公司及/或其下属公司或关联公司相同或相近的业务。
- 自行离职。
- 死亡或宣告死亡。
- 违反公司章程、公司管理制度、保密制度、与公司签署的保密及竞业限制协议等其他违规、违约行为。
- 违反国家法律法规并被行政处罚、刑事处罚的其他行为。
- 从事其他被公司董事会认定的不当行为。

附则：

- 1、本激励方案由公司股东会审议决定及解释，并由公司董事会负责实施；
- 2、各拟定的激励对象有权自主选择是否接受本激励方案。如激励对象确认接受本激励方案，则在其签署《声明书》（附件一）的同时，应签署《保密及竞业限制协议》（附件二）。