

深圳市泛亚人力资源股份有限公司
员工股权激励计划
(修订稿)



二〇一七年八月

目录

一、实施股权激励计划的目的.....	4
二、制定本激励计划所遵循的基本原则.....	4
三、股权激励计划的管理机构.....	4
四、激励对象的确定依据和范围.....	5
五、股权激励计划的具体内容.....	5
六、本次股权激励计划的有效期、授予日、锁定安排.....	6
七、公司与激励对象的权利义务.....	7
八、股权激励计划的变更、终止.....	8
九、附则	10

释义：

除非另有说明，以下名词或简称在本文件中具有如下含义：

泛亚人力、公司	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司
诚远泛亚	指诚远泛亚（深圳）投资管理合伙企业（有限合伙）
本激励计划	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司员工股权激励计划
持股平台	指为本激励计划之目的，激励对象投资的诚远泛亚（深圳）投资管理合伙企业（有限合伙），激励对象间接持有公司股份
激励对象	指依据本激励计划通过持有持股平台财产份额而间接持有公司股份的部分管理人员及骨干员工
股东会	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司股东会
董事会	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司董事会
监事会	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司监事会
大股东	指深圳市泛亚人力资源股份有限公司控股股东、实际控制人，现时为靳站斌
《公司法》	指《中华人民共和国公司法》
《合伙企业法》	指《中华人民共和国合伙企业法》
《劳动合同法》	指《中华人民共和国劳动合同法》
《登记管理条例》	指《中华人民共和国公司登记管理条例》
《章程》	指《深圳市泛亚人力资源股份有限公司章程》
元	指人民币元

一、实施股权激励计划的目的

为进一步建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，提高员工对公司的认同感、归属感和责任感，从而促进公司持续、稳定、快速地发展，保障公司未来发展经营战略和经营目标的实现，根据《公司法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

二、制定本激励计划所遵循的基本原则

（一）依法合规：严格按照法律、法规、及规范性文件的规定履行程序。

（二）自愿参与：本着自愿参与、量力而行的原则，不以强行分配等方式强制员工参与。

（三）风险自担：参与人员盈亏自负，风险自担。

（四）激励和约束相结合：既要达到激励员工的目的，又要对激励对象的行为规范和工作目标作出要求，从而保障本计划目的的实现。

三、股权激励计划的管理机构

1、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

2、董事会是本计划的执行管理机构，负责拟定和修订本计划，报送公司股东大会审批和相关主管部门审批（如有），并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。董事会有权根据实际需要为本计划执行成立专门的工作组或其他机构，负责本计划的具体实施。

3、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，

同时就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

四、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象依据《公司法》等有关法律、法规和其他规范性文件、《公司章程》以及本激励计划的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象的确定原则

激励对象由董事会从同时符合下列条件的员工中选定：

- （1）为公司或子公司的核心技术人员、核心业务和核心管理人员；
- （2）在公司或子公司的工作期限满一年（特殊人员除外）；
- （3）不存在违反法律或公司规章制度的情形；
- （4）不属于依法不得直接或间接持有公司股权者；
- （5）不存在其他不适合进行股权激励的情形。

本计划激励对象均为自然人，所有激励对象必须在本计划规定的期限内在公司或其子公司中任职并与公司或其子公司签署劳动合同。

（二）激励对象的范围

根据上述确定依据及原则，经公司监事会审核，本激励计划项下的激励对象共计4名，包含公司部分管理人员及骨干员工。

五、股权激励计划的具体内容

（一）股权激励的模式

公司实际控制人向激励对象转让其所持有的诚远泛亚部分出资份额，激励对象支付出资份额转让款，出资转让事宜经工商登记完成后，激励对象成为诚远泛亚的有限合伙人，从而间接持有公司的股份，并通过诚远泛亚享有公司股权的各种权益分派收益。

（二）激励股份的数量和来源

实际控制人将其持有的持股平台 3.80% 的份额用于本次股权激励，对应公司 38,000 股。

（三）激励股权的价格

持股平台财产份额的转让价格为每 1 元出资份额作价 1.63 元，定价依据为持股平台每份额对应的净资产，同时考虑了市场价格。

（四）本次激励计划所授予的股票数量及分配

本次股权激励的数量总额为持股平台 46,588.00 元财产份额，对应公司 38,000 股股票，在激励对象中的分配情况具体如下：

序号	激励对象	职务	诚远泛亚出资份额（元）	占诚远泛亚出资份额比例（%）	对应公司股份数量（股）	对应公司持股比例（%）	购入价款（元）
1	钱嘉升	研发经理	24,520.00	2.00	20,000	0.20	40,000.00
2	王卫	骨干	9,808.00	0.80	8,000	0.08	16,000.00
3	萧伟列	骨干	6,130.00	0.50	5,000	0.05	10,000.00
4	张晖勇	骨干	6,130.00	0.50	5,000	0.05	10,000.00
合计			46,588.00	3.80	38,000	0.38	76,000.00

（五）资金来源

激励对象认购股份所需资金以其个人拥有的合法资金支付。公司不为其提供贷款以及其他任何形式的财务资助及担保。

六、本次股权激励计划的有效期、授予日、锁定安排

（一）有效期

本次股权激励方案的有效期为持股平台财产份额授予之日起至持股平台清算之日止。公司股东会可作出决议终止本激励计划。

（二）授予日

授予日为本激励计划经股东大会通过之日。公司董事会应在授予日后三个月内对激励对象进行授予、办理备案、登记等相关程序；激励对象应在认购期内足额缴纳股份认购款。

（三）锁定安排

本次激励计划的锁定期具体以诚远泛亚合伙协议的约定为准。

七、公司与激励对象的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任本职工作，违反本激励计划、公司规章制度或诚远泛亚合伙协议之规定，或从公司离职、被辞退以及任何原因与公司或子公司终止劳动关系的，不得继续持有激励股份。激励对象所持份额由公司实际控制人或其指定的第三人回购。

2、公司承诺不为激励对象依本计划获取激励股权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行股权激励计划的信息披露义务。

4、公司确定本期计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

5、公司将根据国家税法的相关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费（如有）。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象间接持有公司股份后，应按公司所聘岗位的要求，忠实勤勉、恪守职业道德，认真履行工作职责，完成岗位工作目标。

2、激励对象应当遵守法律法规和公司规章制度，积极维护公司利益，不得从事任何有损公司利益的行为。

3、激励对象在工作期间，不得从事违法、犯罪的活动，不得受到主管行政管理部门的处罚，不存在因故意或重大过失严重违反公司规章制度的情形。

4、激励对象应全职为公司或公司子公司工作，不得与其他用人单位建立劳动关系或者劳务关系，不得以任何方式直接或者间接参与公司业务相同或者相似的投资或经营活动。

5、激励对象应忠实保守公司的商业秘密，禁止利用职务及参与管理之便取得的信息，从事或帮助他人从事与公司业务相同或相似的经营。

6、除非公司董事会同意，不得对持股的份额设置质押、收益权转让、股权代持等权利限制，不因任何诉讼、仲裁等而使所持份额受到查封、冻结、拍卖、变卖等司法限制。

7、法律、法规、合伙协议或者其他法律文件规定的其他权利义务。

八、股权激励计划的变更、终止

(一) 公司可能终止激励计划的情形

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(二) 激励对象个人原因退出本计划的情形

激励对象存在以下情形之一的，公司有权要求该激励对象退出本计划：

1、激励对象如在公司担任董事、监事和高级管理人员，在其任职期间出现《公司法》规定的不得担任公司董事、监事及高级管理人员情形的。

2、因违法违规等个人原因受到监管机构行政处罚的。

3、因触犯法律、违反职业道德、严重违法泛亚人力内部规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的。

4、从公司（包括公司控股子公司）离职的，包括但不限于主动辞职、擅自离职、与公司或其子公司协商一致离职等情形。

5、丧失劳动能力（包括发生意外、伤残等情况）而不能继续在公司或公司控股子公司工作的。

6、业绩考核严重不达标（具体考核标准由泛亚人力制定）。

7、存在因侵占、受贿等损害泛亚人力利益的行为。

8、违反与公司之间保密义务的。

9、因违法、犯罪，被批捕或被追究刑事责任或被处以治安处罚

的。

10、公司董事会认为的其他严重违反公司规章制度、损害公司利益的行为。

九、附则

1、本计划在公司股东大会审议通过后生效，本计划的变更、终止应经股东大会批准。

2、本计划由公司董事会负责解释。

深圳市泛亚人力资源股份有限公司

董事会

2017年8月11日