

AIDEEGROUP LIMITED

集团薪资、股权与期权激励方案

V5.1 · 会后深化呈批稿

文件信息	内容
文件编号	ADG-PAY-ESOP-20260909-V5.1
编制依据	2026-09-08 集团薪资股权期权激励方案讨论会及转写纪要、Kael 个人谈话文件、原《集团员工股权与期权激励方案 V4.0》
股本口径	500,000,000 股；每股面值 0.0001 美元；方案测算总面值 50,000 美元
适用范围	创始人及联席 CEO、现任合伙人、新合伙人、经营管理部/候补合伙人、老员工、新员工及各业务职能条线
文件状态	会后深化呈批稿；四名核心合伙人目标额度及全部实施事项仍须经有权机构批准，并完成法律、税务、估值与会计审核

本次深化核心 坚持“岗位现金薪酬 + 季度绩效 + 年度现金激励 + 年度滚动期权”，取消合伙人现金/期权二选一；在现任核心合伙人 6%子池内，以每人 1.20%为统一岗位基础目标，再按职责与管理难度配置岗位增加份额；Kael 继续作为首个完整个人案例。

本方案不构成任何个人已取得股权、期权、收益或回购承诺。任何权益仅在股东/董事会或其他有权机构批准、持股载体就位、个人协议签署并满足授予条件后成立。

一、总则与修订目标

本方案用于建立与集团新治理架构匹配的统一激励体系，兼顾历史贡献、未来业绩、关键岗位责任、人才引进和长期资本价值。方案以岗位和结果为依据，不以资历、关系或口头承诺自动形成权益。

- 分层适用：创始人/联席 CEO、核心合伙人、新合伙人、候补合伙人、老员工和新员工分别采用对应机制。
- 现金从稳：固定薪资保障正常履职；绩效薪资按季度结算；年度现金激励以集团利润和个人结果为前提。
- 长期绑定：长期激励按年度核定，每一批分别归属，形成滚动、重叠的三至四年约束。
- 历史与未来分开：老员工的历史贡献认购/奖励与未来年度绩效授予分开核定，避免重复计算。
- 价值沟通不等于承诺：10 亿美元估值下的 1000 万、100 万、50 万、10 万美元层级仅用于校准吸引力。

重要区分 每股面值 0.0001 美元仅为开曼公司法定股本参数，不等于公司公允价值、员工认购价或期权行权价。以面值作为低行权价仅是本次会议提出的实施方向，必须经开曼律师、税务顾问、估值机构及审计顾问共同确认。

二、股本基准与长期激励总盘

2.1 统一股本口径

项目	统一口径	管理要求
开曼公司股本	500,000,000 股	作为本方案股数及比例换算基准；实施前核对授权、已发行及完全摊薄股本
每股面值	0.0001 美元	只用于公司法及章程层面的名义股本记录
总面值	50,000 美元	$500,000,000 \times 0.0001$ 美元
长期激励储备上限	$30\% = 150,000,000$ 股	拟由两个 BVI 持股平台承接；以最终股权架构和批准文件为准
首阶段核心分配框架	$10\% = 50,000,000$ 股	属于储备上限内的额度框架，不等于已授予

2.2 首阶段 6:3:1 分层框架

用途	比例	股数	适用对象与规则
现任核心合伙人	6%	30,000,000	用于 Joy Cham、Kael Guan、Rio Shen、Julio Xiong 两年滚动期权目标；四人目标合计 6% (30,000,000 股)，个人额度须逐年核定
经营管理部/候补合伙人	3%	15,000,000	用于候补合伙人培养、轮岗和递补；进入后不重复获得同一贡献期权益
融资前战略引进	1%	5,000,000	用于融资前必须引进的关键高管、核心技术/安全/业务人才
其余长期人才储备	20%	100,000,000	用于老员工历史贡献、员工认购配套、年度员工计划和后续关键人才；逐年呈批
合计上限	30%	150,000,000	未经股东层批准不得突破；未分配额度不产生个人权利

同一名人员可能因岗位变化进入不同层级，但同一期间、同一贡献不得重复占用多个子池。已正式授予并归属的权益原则上不因人员进入更高层级而倒减；新增额度从对应预留池核定。

三、新治理及部门架构下的激励映射

治理/组织层	责任	激励管理定位
股东层/董事会	批准总池、股份来源、增发/转让、重大修订及超额授予	决定权益是否具备法律效力
合伙人委员会	审议年度预算、岗位目标、核心人员授予及退出处理	集团最高经营审批与年度点检机构
联席 CEO	提出经营目标、岗位定档和人员建议，对集团净利润负责	适用 CEO 岗位激励，不与股东分红混同
财务线（Kael）	统一预算、账本、资金、资本、估值、激励台账及顾问协调	股权激励管理办公室挂靠财务线，执行不替代审批
经营管理部	经营督办、分析、监督、干部培养和候补合伙人管理	作为 3%候补池的主要培养及观察载体
产品技术、安全、风控、人力、品牌、商务、本地等条线	按各自岗位第一责任完成业务与组织目标	按岗位层级、结果、稀缺性及可替代性进入年度激励

部门设立本身不自动产生额度。任何个人授予均须同时满足：岗位正式确认、年度目标书面化、授予池可用、无利益冲突审议以及个人协议签署。

四、统一薪资与年度激励结构

4.1 三层现金与一层长期激励

组成	结算周期	功能	建议规则
月度固定薪资	按月	保障履职与基本现金收入	按岗位、履职形态、所在地及市场水平定档
季度绩效薪资	按季	纠偏、提醒和短周期结果确认	目标月薪的 30%按月计提、季度核定后发放
年度现金激励	按年	奖励超额经营或关键项目成果	以集团利润门槛为前提，原则上不超过年度固定薪资的 20%
年度长期激励	按年授予、跨年归属	绑定长期价值与持续服务	按年度 KPI 在目标额度的 80%-120%内核定；每批独立归属

4.2 绩效结算建议

季度/年度得分	季度绩效发放系数	年度授予系数	处理
低于 70 分	0%	0%	未达门槛；重大红线另行追责
70-84 分	70%	80%	基本达标但需形成改进计划
85-99 分	90%	100%	达到岗位预期
100-109 分	100%	110%	完成或超额完成核心目标
110 分及以上	最高 120%	最高 120%	须经无利益冲突成员专项审议

每项指标须在周期开始前确定目标值、口径、数据来源、确认责任人和完成期限。中后台岗位尽量量化，不能量化的采用分项证据和多方评分；个人自评、直接负责人评分与委员会复核应留痕。四名现任核心合伙人的目标额度已合计占满 6%子池，个人授予系数超过 100%时，只能使用同池未授予、失效或经批准重新分配的额度；不得因个人超额完成自动突破 30,000,000 股总上限。

五、创始人及联席 CEO 岗位方案

项目	会议确认方向	执行边界
融资前固定薪资	每人每月 10,000 美元	以实际履职和集团现金预算为前提
融资后固定薪资	最高每人每月 20,000 美元	融资交割到账且现金保障期满足正式规则后次月生效
CEO 绩效池	两位联席 CEO 合计最高为年度可分配净利润的 10%，原则上每人不超过 5%	与股东分红严格分开；按净利润目标和岗位结果核定
长期权益	不因 CEO 岗位自动新增创始人期权	既有创始人股份承担主要长期价值；岗位变化不改变股东权利

年度可分配净利润应以集团合并口径为基础，扣除税费、历史亏损弥补、风险准备、必要运营储备和不得分配项目。两位联席 CEO 及其关联方应在本人激励审议时回避。

5.1 未来职业经理人 CEO

未来由职业经理人担任 CEO 时，应采用“市场化固定薪资 + 季度绩效 + 年度现金奖励 + 滚动期权”的独立方案。其利润分享比例不得自动沿用创始人 CEO 的 10% 池，须由股东层另行批准；其期权来自战略引进或留存池，不取得创始人既有股东权益。

六、现任合伙人、新合伙人与候补合伙人

类别	进入方式	现金结构	长期激励
现任核心合伙人	已完成提名并按岗位履职	岗位月薪 + 季度绩效 + 年度现金（如适用）	从 6% 子池按年度授予；不再设置现金优先/期权优先二选一
新引进合伙人	提名、考察、进入、就位；原则上三个月考察	考察期档 + 正式岗位档	从 1% 战略引进及留存中核定；不得稀释已授予部分
经营管理部/候补合伙人	轮岗、年度考核、席位递补	按现岗位工资及绩效执行	从 3% 子池按里程碑授予；进入内席后重新核定、不重复奖励

- 合伙人级别原则上以长期价值为核心，不再保留“现金优先/期权优先”两档选择，避免价值导向不一致。
- 任期原则上两年，每十二个月复核一次；岗位、席位、权限、薪酬和长期激励应同步调整。
- 考察期可提前结束，但必须有明确、可验证的提前通过条件，并由有权机构形成书面结论。

6.1 现任四名核心合伙人两年目标额度建议

在现任核心合伙人 6% 子池内，建议先为四人分别设置 1.20% 的统一岗位基础目标，再根据职责覆盖范围、专业独立性、重大风险承担、跨区域管理难度及对集团经营结果的持续影响配置岗位增加份额。基础目标和岗位增加份额均属于两年滚动授予的目标口径，不构成一次性授予或无条件归属。

人员	统一基础目标	岗位增加份额	两年目标比例	目标期权股数	年度目标参考
Joy Cham	1.20%	0.40%	1.60%	8,000,000 股	0.80% / 4,000,000 股
Kael Guan	1.20%	0.30%	1.50%	7,500,000 股	0.75% / 3,750,000 股
Rio Shen	1.20%	0.30%	1.50%	7,500,000 股	0.75% / 3,750,000 股
Julio Xiong	1.20%	0.20%	1.40%	7,000,000 股	0.70% / 3,500,000 股
合计	4.80%	1.20%	6.00%	30,000,000 股	3.00% / 15,000,000 股

- Joy Cham：负责全球独立风控判断并覆盖全部国家、客户、产品、资金及业务线，同时承担新加坡相关公司事务，岗位增加份额建议为 0.40%。
- Kael Guan：负责集团财务、预算、资金安全、统一账本、融资、估值及长期激励实施，岗位增加份额建议为 0.30%。
- Rio Shen：负责美洲跨区域经营、客户收入、监管与银行关系、主体合规及本地组织建设，岗位增加份额建议为 0.30%。
- Julio Xiong：负责中国境内客户净贡献、银行及持牌机构渠道、境内主体、发薪税务、融资渠道及关键资源引入，岗位增加份额建议为 0.20%。

按未来三轮融资每轮稀释 10%、累计保留 72.9% 及集团 10 亿美元估值测算，上述目标期权的未扣税费毛值依次约为 11,664,000 美元、10,935,000 美元、10,935,000 美元和 10,206,000 美元，均高于核心合伙人 10,000,000 美元的内部价值校准目标。该测算不构成收益保证。

七、长期激励工具与年度授予机制

7.1 三类工具分开管理

工具	是否出资	定价	归属/持有	主要对象
A. 岗位/贡献奖励期权	授予时不出资； 行权时支付	拟以 0.0001 美元/股或最低合 法价格	每年一批，建议三 年归属	合伙人、候补、 历史贡献人员
B. 老股/BVI 权益认购	真实出资	按批次内部估值及历史贡献折 扣	出资后取得，受转 让和回购限制	老员工及自愿参 与人员
C. 认购配套期权	认购股份出资； 期权行权另付	行权价原则上等于同期认购价	建议四年归属、第 一年 Cliff	年度员工认购参 与者

防止重复激励 同一笔认购可按批准规则配套期权，但不得再以“历史贡献”名义重复授予同一期间的奖励期权。每名参与者须建立唯一权益台账。

7.2 年度滚动授予

1. 先设岗位目标额度或区间，不一次性把未来两至四年的全部额度无条件锁定。
2. 每年年初确认岗位目标、年度授予目标和证据口径；年末按绩效系数核定实际授予数量。
3. 每一年度授予形成独立批次，建议按三年归属：满十二个月归属三分之一，其余三分之二在后续二十四个月按月归属。
4. 第二年形成新批次，与第一年未归属部分重叠，从而同时奖励当期结果并维持长期绑定。
5. 个人累计授予不得超过批准的个人上限；年度浮动不得突破对应子池和总池上限。现任四人目标合计已经达到 6%子池上限，超过 100%的个人系数须以同池可重新分配额度为前提，或者另行提交股东层批准，不形成自动追加权利。

八、老员工历史贡献与员工认购方案

8.1 老员工分层处理

安排	适用条件	价格/额度	目的
历史贡献认购轮	原则上连续服务满一年、绩效合格、有可验证贡献	按加入阶段设置 10,000,000/20,000,000/30,000,000 美元等 内部估值批次，具体以批准表为准	让老员工以真实出资表达长期绑定，并承认早期贡献
历史贡献奖励期权	仅限关键、持续、不可替代贡献，不普遍发放	低行权价期权；个人数量按岗位、司龄、贡献和业绩核定	奖励过去并约束未来持续服务
后续年度认购轮	公司年度目标和个人 KPI 均达标，连续服务满六个月	按窗口期经确认的内部估值认购，可配套认购量 50% 的期权	新老员工按未来贡献公平参与

是否参加认购完全自愿。未参加认购不应影响已取得的工资、奖金或依法享有的劳动权益；但不出资即不取得认购股份。历史贡献奖励期权由公司主动核定，不以个人必须认购为前提。

8.2 出资支持

- 员工借款：原则上不超过个人认购金额的 70%，建议年利率 3% 单利、期限不超过五年；须经当地法律、税务、关联交易和偿付能力审核。
- 奖金转股：员工可自愿将已依法确认并完税的年度奖金部分或全部用于认购。
- 组合出资：现金、合规借款与奖金转股可以组合；不得以强制扣薪、隐瞒风险或保本承诺方式推动参与。

九、Kael Guan 主案例：CFO 岗位薪资与长期激励

9.1 任职定位与职责

Kael Guan 拟任集团首席财务官、财务线负责人及合伙人委员会财务与资本席。任期两年，每十二个月复核一次；现阶段履职形态、转全职时间、签约主体和工作安排由正式任职/服务文件明确。

- 统一集团预算、会计核算、合并报表、估值、审计及经营数据口径。
- 建设会计与经营分析、资金收付、业务财务与结算、资金管理能力，对集团资金安全和使用秩序承担第一责任。
- 完成资产负债盘点和统一账本，形成上市主体、属地主体、组织及商户维度的合并报表框架。
- 建立法币、USDT、USDC 等不同资产的资金管理、流动性和低风险理财规则，收益目标不得诱导超风险投资。

- 推进股权与期权方案条款化、台账化及实施，明确授予、定价、归属、行权、回购、税费和支付路径。
- 统筹投融资相关财务材料、合同及法律顾问协调，形成融资、尽调和资本化资料的统一出口。

9.2 现金薪酬

阶段	月度目标薪酬	固定部分	季度绩效计提	生效条件
考察期	4,000 美元	按考察安排确认	按考察结论核定	原则三个月，可按书面里程碑提前通过
正式进入—融资前	6,000 美元	4,200 美元	1,800 美元	考察通过、正式进入程序完成
首次外部融资后	8,000 美元	5,600 美元	2,400 美元	股权融资交割到账、现金保障期满足规则后次月

年度现金激励建议值为年度固定薪资的 0%-20%，目标值 10%；仅在集团利润及现金预算达标、个人年度考核不低于 70 分且无重大红线事项时核定。该建议值须与 Kael 正式谈话确认后生效。

9.3 两年长期激励测算

项目	建议值	股数/金额	说明
两年目标额度	1.50%	7,500,000 股期权	与 Kael 选择的期权优先方向一致
年度目标额度	0.75%	3,750,000 股/年	每年按年度结果核定一批
年度授予区间	目标的 80%-120%	3,000,000-4,500,000 股/年	低于 70 分为 0；累计仍受个人及 6% 子池上限约束
两年建议区间	1.20%-1.80%	6,000,000-9,000,000 股	1.50%为目标，不是无条件承诺
拟议行权价	0.0001 美元/股	目标额度总行权成本 750 美元	仅在法律、税务、估值和会计意见确认可行后适用
三轮融资稀释后	按每轮稀释 10%测算	$1.50\% \times 72.9\% = 1.0935\%$	10 亿美元估值下毛值约 10,935,000 美元

Kael 归属安排 2026 年度/首年度实际授予形成第一批，第二年度实际授予形成第二批；每批建议三年归属，满一年归属 1/3，其余 2/3 在后续 24 个月按月归属。两批将出现重叠归属。未达到年度授予门槛的部分不追溯补发。

9.4 Kael 年度考核建议

考核领域	权重	核心结果
财务、预算与资金安全	45%	预算与资金使用秩序、现金安全、权限隔离、法币/加密资产管理规则稳定运行
集团财务基础	25%	统一账本、资产负债盘点、合并报表及关键数据上收按确认计划完成
资本与长期激励实施	20%	融资材料、估值、授予及台账文件按节点形成可执行成果
系统、审计与顾问准备	10%	财务系统可用；审计/尽调材料和外部顾问协同达到年度确认标准

考察期提前通过的建议条件：集团财务现状和账户清单完成盘点；统一账本及合并口径方案经确认；资金权限和审批方案形成；首批投融资/激励法律文件路径明确。满足程度由合伙人委员会形成书面结论。

十、价值层级与股数校准

以下仅为内部沟通模型：假设起始完全摊薄股本 500,000,000 股，未来三轮融资每轮稀释 10%，累计保留系数 72.9%，集团最终估值 10 亿美元。未考虑行权成本、税费、流动性折价、汇率和实际融资条款。

人才层级	长期价值沟通目标	所需起始比例	对应起始股数
核心合伙人	10,000,000 美元	约 1.3717%	约 6,858,711 股
重要管理者/候补合伙人	1,000,000 美元	约 0.1372%	约 685,871 股
关键骨干	500,000 美元	约 0.0686%	约 342,936 股
核心员工	100,000 美元	约 0.0137%	约 68,587 股

Kael 目标额度 7,500,000 股高于核心合伙人 10,000,000 美元目标所需的约 6,858,711 股，在上述假设下形成约 10,935,000 美元毛值。该结果只证明数量校准逻辑，不构成估值或收益保证。

十一、离任、回购与特殊情形

情形	认购股份/BVI 权益	奖励或配套期权	原则
正常离任/协商退出	上市前按协议约定的成本 + 3% 单利或经批准的批次估值公式回购；不得突破协议上限	未归属作废；已归属未行权原则上 90 日内行权；已行权股份按协议回购	完成权限、资料、客户、资产和事项交接
无过错解除	按公平、可执行的 Good Leaver 公式处理	已归属部分保留行权窗口，未归属原则上作废或由委员会酌情处理	不得低于适用法律强制标准
因重大过错解除	按原始成本、行权价或公允价值孰低等协议公式处理	未归属及已归属未行权原则上作废	须有事实、程序和责任认定
退休、伤残、死亡	可保留或由本人/继承人选择合规回购	可按规则部分或全部加速归属	由无利益冲突成员专项审议
岗位调整但继续服务	已取得权益不自动倒减	未归属部分按新岗位和原协议衔接	同步调整席位、权限、薪酬及未来授予

回购边界 任何回购义务必须由有合法能力的主体承担，并受公司偿付能力、资本维持、税务、外汇及当地劳动法限制。不得在集团框架文件中作无条件保本或固定收益承诺。

十二、定价、融资、税务与会计边界

- 股份来源：老股认购的对手方原则上为创始人或其指定持股平台；期权行权的对手方可为公司或持股平台，须在法律文件中明确。
- 低行权价：0.0001 美元/股属于会议提出的优先方案；如低于适用法下的最低合法价格或产生不可接受的税务/会计后果，应自动调整为有权机构批准的最低合法价格。
- 估值：融资前应建立独立、可复核的公允价值依据。409A 仅在适用美国税务情形下使用，不应机械替代开曼、BVI 及员工税务居民地所需估值。
- 离岸签约：CFO 应牵头形成开曼/BVI/属地雇佣、顾问或服务协议矩阵；不得仅以“减少境内关联”为目的忽略员工实际工作地的强制法律。
- 会计：认购折扣、低价期权、加速归属及回购安排可能形成股份支付费用或其他会计影响，应在授予前测算并入账。
- 税务：员工承担其个人税务申报义务；集团提供必要资料并依法代扣代缴，但不得向个人保证税后收益。

十三、治理、台账与利益冲突

1. 股东层批准 30%总池、股份来源、两个 BVI 平台安排和低价期权法律路径。
2. 合伙人委员会每年批准公司绩效门槛、各子池年度预算、核心人员授予和特殊退出处理。
3. 薪酬/激励评审由财务、人力、经营管理部及无利益冲突成员参加；本人及关联方回避。
4. 股权激励管理办公室挂靠 CFO 办公室，维护唯一台账：批准数、授予数、归属数、行权数、回购数、失效数和剩余池。
5. 所有个人文件至少包括岗位、薪资、绩效、授予数量、行权价、归属、离任、税费、保密、竞业和争议解决条款。

6. 任何口头沟通、谈话网页或本方案测算均不替代董事会/股东决议及个人授予协议。

十四、实施路线图

阶段	时间	主要交付	责任
股本与载体确认	批准后 10 个工作日内	开曼章程/股东名册核对、两个 BVI 平台权属、150,000,000 股来源及可用性	CFO + 开曼/BVI 律师
制度与估值确认	批准后 20 个工作日内	计划规则、估值意见、税务/会计备忘、回购及签约主体矩阵	CFO + 外部顾问 + 人力
核心合伙人个人文件	批准后 30 个工作日内	Kael 任职/服务协议、薪资确认、年度目标及第一批授予文件；Joy、Rio、Julio 依 6%分配表逐一完成岗位目标和授予文件	合伙人委员会 + CFO 办公室 + 人力
老员工盘点	批准后 45 个工作日内	历史贡献名单、入职批次、认购价格、个人上限及风险揭示	经营管理部 + 人力 + 财务
首轮窗口	批准后 60 个工作日内	个人通知、认购签署、出资安排、配套期权及台账登记	股权激励管理办公室

十五、呈批事项

请有权机构对以下事项逐项批准、调整或退回补充：

1. 是否确认 500,000,000 股为本方案统一完全摊薄测算基准，并授权 CFO 核验授权股本、已发行股本和预留股本的一致性。
2. 是否确认 30% (150,000,000 股) 为长期激励储备上限，并以 10%首阶段 6:3:1 框架先行规划。
3. 是否确认合伙人不再设置现金优先/期权优先二选一，统一采用岗位现金薪酬 + 季度绩效 + 年度滚动期权。
4. 是否原则同意低价期权行权价采用每股 0.0001 美元；如专业意见认为不可行，是否授权调整为最低合法价格。
5. 是否确认四名现任核心合伙人以每人 1.20%为统一岗位基础目标，并按 Joy 0.40%、Kael 0.30%、Rio 0.30%、Julio 0.20%增加岗位份额，两年目标合计 6.00% (30,000,000 股)。
6. 是否确认 Kael 两年目标 1.50% (7,500,000 股)、年度目标 0.75%、年度 80%-120%绩效系数及每批三年归属的主案例；超过 100%的个人系数须受 6%子池可用额度约束。

7. 是否批准老员工按加入阶段设置历史贡献认购批次，并允许符合条件者参与后续年度认购及 50%配套期权。
8. 是否批准员工借款和奖金转股机制进入法律、税务及资金可行性论证。

审批主体	意见	签字/日期
联席首席执行官	☐ 同意 ☐ 修改后同意 ☐ 退回补充	
合伙人委员会	☐ 通过 ☐ 附条件通过 ☐ 不通过	
董事会/股东层	☐ 批准总池及股份来源 ☐ 需法律意见后再议	

附录 A：Kael 目标额度计算说明

计算项	公式	结果
目标期权数量	$500,000,000 \times 1.50\%$	7,500,000 股
按面值行权成本	$7,500,000 \times 0.0001 \text{ 美元}$	750 美元
三轮 10%稀释后比例	$1.50\% \times 90\% \times 90\% \times 90\%$	1.0935%
10 亿美元估值下毛值	$1,000,000,000 \times 1.0935\%$	10,935,000 美元
50,000,000 美元内部估值下未稀释毛值	$50,000,000 \times 1.50\%$	750,000 美元

上述计算均为内部方案测算，不考虑行权成本以外的税费、股份支付费用、融资条款、优先权、清算顺位、流动性折价及实际可出售时间，不构成收益保证。

附录 B：本次修订相对 V4.0 的主要变化

事项	V4.0 原口径	V5.1 会后深化口径
总池	BVI 存量 20%，累计上限 25%-30%	按会议统一为两个 BVI 合计 30%储备上限，具体来源待法律核验
合伙人分配	岗位层级或固定两年比例	10%首阶段按 6:3:1 分层；个人按年度滚动授予
合伙人现金方案	现金优先/期权优先二选一	取消二选一，统一长期导向；岗位现金单独定档
赠送工具	直接股份或认购配套期权并存	历史贡献/岗位奖励原则上采用低价期权，避免直接赠股形成退出负债
归属	两年 60:40 或四年 25%	合伙人每年一批、每批建议三年归属；员工认购配套期权可保留四年规则
绩效周期	月度绩效年终结算	30%绩效按季度核定；年度另核定现金与期权
Kael 案例	1.50%为两年固定比例	目标 7,500,000 股，按年度 0.75%目标、80%-120%浮动和三年滚动归属
老员工	第一轮统一历史贡献认购	按加入批次、实际贡献和自愿出资分层；奖励期权与认购分开
现任四人 6%分配	只明确现任核心合伙人 6%子池及 Kael 1.50%主案例	统一基础目标 1.20%；Joy 1.60%、Kael 1.50%、Rio 1.50%、Julio 1.40%，合计 6.00%；超额系数受子池可用额度约束

附录 C：待专业顾问确认清单

- 500,000,000 股在开曼注册文件中属于授权、已发行还是完全摊薄口径；两个 BVI 平台实际持股及控制关系。
- 以 0.0001 美元面值作为期权行权价的公司法、税务、会计、融资和未来上市影响。
- 创始人转让老股、公司增发期权股、BVI 权益授予三种路径的对价归属和资金流向。
- 中国籍及其他国家员工离岸持股、期权行权、股份转让和回购的个人税务与申报。
- 开曼/BVI 实体与员工实际工作地之间的劳动、服务、顾问或 EOR 签约路径。
- 员工借款、工资代扣、股份质押、奖金转股和回购承诺的合法性及会计处理。

C.1 专业顾问最低交付成果

专业领域	最低交付成果	完成节点
公司法与激励文件	核实股本口径、BVI 平台持股及控制关系；完成激励计划、授予、归属、行权、离职及回购文件。	实施前
税务与跨境持股	形成各税务居民地的授予、归属、行权、转让及回购税务矩阵和申报路径。	个人协议签署前
估值与会计	确认公允价值依据、行权价可行性、股份支付计量方法及财务报表披露口径。	首批授予前
劳动与服务关系	形成开曼、BVI 及实际工作地的劳动、服务、顾问或 EOR 签约矩阵，明确数据、外汇及付款边界。	个人协议签署前

— 全文完 —