

# 最新股权方案工具包下载(实用10篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 股权方案工具包下载篇一

股权激励主要是通过附条件给予员工部分股东权益，使其具有主人翁意识，从而与企业形成利益共同体，促进企业与员工共同成长，从而帮助企业实现稳定发展的长期目标。现在，就来看看以下两篇关于股权激励方案设计吧！

### 一、权利界定

股权激励需首先明确激励股权的性质和限制，在确保激励效果的同时，对潜在风险进行有效防范。股权乃公司基石，一旦发生纠纷，严重之时足以动摇公司根基。

### 二、权利成熟

相对现金奖励而言，股权激励可以节省公司的现金支出，同时具有长效机制：公司利益与员工从此建立长远联系，公司业绩的增长对于员工而言同样存在未来回报。基于这种归属感，员工更具有做出出色成绩的工作内心驱动。

### 三、权利授予

虚拟股权的授予，源自持股股东股权所对应的收益，只需要公司、持股股东、激励对象签署一份三方协议，明确授予激励对象的分红权的比例与每期分红的计算方式即可。

## 四、考核机制

激励股权授予之后，必须配套考核机制，避免出现消极怠工，坐等分红的情形。考核机制可能因不同岗位而异，有很多计算细节，不必在股权激励协议中详举，而是公司与激励对象另外签署的目标责任书，作为股权激励协议的附加文件。

## 五、权利丧失

保持公司核心成员稳定，实现公司商业目标，是股权激励的主要目的。激励股权的存续与激励对象的职能具有一致性，在这一点上发生分歧，公司商业目标无以实现，股权激励理应终止。

激励股权丧失之后，需做相应善后处理：

普通股权激励，实质是附条件的股权转让，依据在转让协议中约定的强制回购条款，按照激励对象的认购价格回购，避免离职员工继续持有公司股权，影响公司正常经营管理；同时由激励对象配合完成修改公司章程、注销股权凭证等变更工商登记事项，若仅在公司内部处理则不具对抗第三人的公示效力。

虚拟股权激励，实质是激励对象与公司、大股东之间的一份三方协议，效力局限于内部。一旦触发协议中的权利丧失条件，可以直接停止分配当期红利，按照协议约定的通知方式单方面解除即可；已经分配的红利，是过去公司对员工贡献之认可，不宜追回。

混合股权激励，实质是由虚拟股权激励向普通股权激励的过渡，尚未完成工商登记，已经签署的内部协议对公司具有约束力。故而公司与激励对象在签署相应的解除协议后，退回激励对象已缴认购对价，并停止分红。

## 六、权利比例

激励股权的授予比例，应考虑公司当下的需求，预留公司发展的空间，同时注意激励成本。

普通股权激励不用公司出钱，甚至可以获得现金流入，看似成本较低的激励方式，实则在支付公司的未来价值。

虚拟股权激励虽不直接消耗普通股权，但在激励实施之后，第一期的授予的方式、授予比例、行权条件等，对后续的激励多少会产生标杆作用。

股权激励要注意什么？

第一，要避免水土不服

水土不服就是作为老板，设计的方案一定是自己能都驾驭，如果是“任正非式的老板”，那么设计的方案就以分红为主，年底都能就能兑现分红。如果是“马云式的企业家”，激励政策就多以增值权为主。

第二，能否实现机制的流动

这是股权激励制度区别于薪酬制度最大的不同，薪酬政策是由人力资源部编写的，他在编写的过程中没有征求其他部门的意见，或者很少考虑商业模式或者其他层次的问题，但是股权激励制度是由董事会主导并编写的，这是公司的最高战略决策部，在制定方案和政策的时候一定会通盘考虑公司的经营模式、营销策略、研发、生产，以及售后等等。

五个股权激励方案设计的重点

第一，要看公司有没有资格搞股权激励

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监

会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

## 第二，业绩设定

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起，实现公司业绩和个人业绩的捆绑，否则股权激励就背离了其本意。所以，股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

## 第三，要考虑股权激励的数量和预留的问题

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。

## 第四，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：董事、监事、高级管理人员、核心技术业务人员以及公司认为应当激励的其他员工可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制人，就失去了它应有的意义。

## 第五，要考虑是用期权还是股票来激励

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

设计股权激励方案要考虑很多问题，考虑完这些问题后是不是就会设计方案了？这也不好说，但考虑完这些问题以后，起码会得到一个方向。

第一，要考虑企业的发展阶段和资本市场的阶段。

如果企业已经挂牌了，这时要搞股权激励适合用股票期权或者限制性股票。早期的时候通常是直接给团队发股票，这时分配一定要慎重，因为分出去就收不回来了，公司早期发展变化会比较大，创业团队人员进出频繁，一旦股权给出去了，人走了比较麻烦，后来的人怎么办，都需要仔细考虑。

第二，要看公司有没有资格搞股权激励。

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

第三，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格。

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：董事、监事、高级管理人员、核心技术业务人员以及公司认为应当激励的其他员工可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激

励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制人，就失去了它应有的意义。

第四，要考虑是用期权还是股票来激励。

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

第五，要考虑股权激励的数量和预留的问题。

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。这涉及一个平衡的问题，激励股份发得多，股份支付就多，对公司的利润影响就会很大，每股盈余(eps)会大幅下降。

第六，要考虑是让员工直接持股还是通过持股平台持股。

就目前而言，新三板挂牌企业的持股平台是不能参与定增的(详见第八讲“关于持股平台新规的学习和讨论”)，包括员工的持股平台也不能参与定增，持股平台参与定增设计的股权激励方案目前是走不通的。当然，市场上也有人在呼吁，对于员工的持股平台政策应该网开一面。

第七，要考虑股票的来源与变现的问题。

对于股票的来源，新三板没有规定，新三板股票的来源无外乎是增发或转让。

第八，股权激励的定价和锁定期。

股权激励就是为了激励，拿激励的人得有好处，如果现在股票有公允价，直观来说，股权激励的股票价格就是在公允价上打个折，这就是限制性股票的逻辑，如果现在股票10块，我给你打个5折，让你5块钱买，这个差价就是激励。上市公司用于股权激励限制性股票的价格是有明确规定的，就是激励计划草案公布前1个交易日收盘价或者前20天(60、120，括号里是新规可以选择的)平均收盘价较高者，然后最多打5折。根据新规，你也可以用其他方式定价，但是发行人和券商要做合理性的专项说明。

第九，员工持股计划与股权激励的区别。

股权激励与员工持股计划，这二者区别何在?这里我们谈到的股权激励和员工持股计划都是指狭义的概念，对应的是证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》和《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中对股权激励和员工持股计划的规定。

第十，税务问题。股权激励最终一定要兑现股权收益，而股权收益一定会涉及缴税问题。

所以，我们在设计股权激励的时候，一定要考虑好被激励对象的税收问题。1. 个人所得税。2. 有限合伙企业的税率问题。3. 有限公司的税率问题。

第十一，业绩设定。

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起，实现公司业绩和个人业绩的捆绑，否则股权激励就背离了其本意。所以，股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

第十二，股权激励方案需要行政许可吗?

根据《公司法》，股权激励由公司股东会或者股东大会批准，目前规则，上市公司得到股权激励和员工持股计划均无须证监会批准。新三板目前没有股权激励和员工持股计划的具体指南，在董事会公告股权激励和员工持股计划后并发出召开股东大会通知后，股转目前会事后审核该方案，如果股转认为必要，会发出问询，在回复问询的期间要暂停股东大会召开流程，待股转对问询回复满意修改发行方案后后，才能再发出股东大会通知。

第十三，在新三板现行体制下股权激励方案设计的注意事项。

在新三板股权激励细则还没有出台的情况下，实施股权激励前要考虑以下几个问题：

1. 期权方案行不行得通。
2. 回购能不能操作。
3. 以什么方式持股。
4. 关于持股平台。

## 股权激励方案工具包下载篇二

地址：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_ 联系电话：\_\_\_\_\_

### 一、定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：\_\_\_\_\_

1. 股权：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司在工商部门登

记的注册资本金，总额为人民币50万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。

2. 虚拟股权：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指甲方在工商注册登记的实际股东，虚拟股权的拥有者仅享有参与公司年终净利润的分配权，而无所有权和其他权利。此虚拟股权对内、对外均不得转让，不得继承。

3. 分红：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权比例进行分配所得的红利。

## 二、协议标的

根据乙方的工作表现，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方5%的虚拟股权。

1、乙方取得的5%的虚拟股权不变更甲方公司章程，不记载在甲方公司的股东名册，不做工商变更登记。乙方不得以此虚拟股权对外作为拥有甲方资产的依据。

2、每年度会计结算终结后，甲方按照公司法和公司章程的规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。

3、乙方可得分红为乙方的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

## 三、协议的履行

1、甲方应在每年的三月份进行上一年度会计结算，得出上一年度税后净利润总额，并将此结果及时通知乙方。

2、乙方在每年度的四月份享受分红。甲方应在确定乙方可得

分红后的七个工作日内，将可得分红一次性支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

#### 四、协议期限以及与劳动合同的关系

1、本协议无固定期限，乙方可终身享受此5%虚拟股权的分红权。

2、本协议与甲乙双方签订的劳动合同相互独立，履行及解除劳动合同不影响本协议所约定的权利义务。

3、乙方在获得甲方授予的虚拟股权的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

#### 五、协议的权利义务

1、甲方应当如实计算年度税后净利润，乙方对此享有知情权。

2、甲方应当及时、足额支付乙方可得分红。

3、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。

4、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得虚拟股及股数以及分红等情况。

5、若乙方离开甲方公司的，或者依据第六条变更、解除本协议的，乙方仍应遵守本条第3、4项约定。

#### 六、协议的变更、解除和终止

1、甲方可根据乙方的工作情况将授予乙方的5%虚拟股权部分或者全部转化为实际股权，但双方应协商一致并另行签订股



全体股东(签署)

## 股权方案工具包下载篇三

我所接受贵公司委托，为贵公司收购xxx有限公司(简称xxx公司)51%股权提出收购方案。我所律师经过认真阅读，研究贵公司提供的《xxx有限公司章程》(简称《xx公司章程》)，详细了解相关情况后，依据《中华人民共和国公司法》(简称《公司法》)及相关法律、法规提出如下方案。

### 一、收购背景

1《xxx公司属有限责任公司，注册资本万元人民币，股东名录及股权比例如下：

股东名称 出资额(万元) 出资方式 出资比例

xxx医院 400 货币 实物 20%

刘xx 600 货币 实物 30%

许xx 600 货币 实物 30%

陈xx 60 货币 实物 3%

余xx 200 货币 10%

骆xx 140 货币 7%

2、另有1093.90万元资产由所有者委托新公司代为经营。

3《xxx公司现经营状况良好，刘xx作为股东之一也有意收购xxx公司股权，以达到控股的目的。

## 二、法律规定和公司章程规定

1、《公司法》第三十五条规定“股东之间可以相互转让其全部出资或者部分出资。股东向股东以外的人转让其出资时，必须经全体股东过半数同意；不同意转让的股东应当购买该转让的出资，如果不购买该转让的出资，视为同意转让。经股东同意转让的出资，在同等条件下，其他股东对该出资有优先购买权。”

2、《xxx公司章程》第十二条关于转让出资条件的规定与上述《公司法》规定一致。

3、《xxx公司章程》第十条第四款规定：“股东按出资比例分取红利。公司新增资本时，股东可优先认缴出资。”

## 三、收购难点分析

刘xx为xxx公司股东，依据《公司法》及《xxx公司章程》对股权享有优先购买权、对公司新增资本享有优先认缴权，如果与贵公司竞争，参与股权收购，将对贵公司的收购行为造成巨大的障碍，所以如何与其他股东合作，从法律上绕开刘xx造成的障碍或刘xx合作达到贵公司收购的目的成为完成本次收购的关键。

## 四、收购方案

### (一)xxx公司的资产审计

无论采取下述何种收购方案，均需派遣审计组对xxx公司全部资产进行全面、客观的审计，为收购方案的实施，特别是收购价格的确定提供依据。

# 股权方案工具包下载篇四

地址：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_ 联系电话：\_\_\_\_\_

## 一、定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：\_\_\_\_\_

1. 股权：指\_\_\_\_\_有限公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币\_\_\_\_\_万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。

2. 虚拟股权：指\_\_\_\_\_有限公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指甲方在工商注册登记的实际股东，虚拟股权的拥有者仅享有参与公司年终净利润的分配权，而无所有权和其他权利。此虚拟股权对内、对外均不得转让，不得继承。

3. 分红：指\_\_\_\_\_有限公司按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权比例进行分配所得的红利。

## 二、协议标的

根据乙方的工作表现，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方5%的虚拟股权。

1、乙方取得的5%的虚拟股权不变更甲方公司章程，不记载在甲方公司的股东名册，不做工商变更登记。乙方不得以此虚拟股权对外作为拥有甲方资产的依据。

2、每年度会计结算终结后，甲方按照公司法和公司章程的规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。

3、乙方可得分红为乙方的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

### 三、协议的履行

1、甲方应在每年的三月份进行上一年度会计结算，得出上一年度税后净利润总额，并将此结果及时通知乙方。

2、乙方在每年度的四月份享受分红。甲方应在确定乙方可得分红后的七个工作日内，将可得分红一次性支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

### 四、协议期限以及与劳动合同的关系

1、本协议无固定期限，乙方可终身享受此\_\_\_\_\_%虚拟股权的分红权。

2、本协议与甲乙双方签订的劳动合同相互独立，履行及解除劳动合同不影响本协议所约定的权利义务。

3、乙方在获得甲方授予的虚拟股权的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

### 五、协议的权利义务

1、甲方应当如实计算年度税后净利润，乙方对此享有知情权。

2、甲方应当及时、足额支付乙方可得分红。

3、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公

司利益和形象的行为。

4、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得虚拟股及股数以及分红等情况。

5、若乙方离开甲方公司的，或者依据第六条变更、解除本协议的，乙方仍应遵守本条第3、4项约定。

## 六、协议的变更、解除和终止

1、甲方可根据乙方的工作情况将授予乙方的5%虚拟股权部分或者全部转化为实际股权，但双方应协商一致并另行签订股权转让协议。

2、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式变更协议内容。

3、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式解除本协议。

4、乙方违反本协议义务，给甲方造成损害的，甲方有权书面通知乙方解除本协议。

5、乙方有权随时通知甲方解除本协议。

6、甲方公司解散、注销或者乙方死亡的，本协议自行终止。

## 七、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的10%向乙方承担违约责任。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

## 八、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当争取友好协商来解决。如协商不成，则将该争议提交甲方所在地人民法院裁决。

## 九、协议的生效

甲方全体股东一致同意是本协议的前提，《股东会决议》是本协议生效之必要附件。本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

全体股东(签署)

## 股权方案工具包下载篇五

签订地点： \_

法定代表人： 职务： \_\_\_\_\_

乙方（员工）： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

住所： \_\_\_\_\_

鉴于公司（以下简称“公司”）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币万元；乙方系公司员工，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日入职公司，曾对公司做出贡献，公司有意对乙方进行额外奖励和\_\_\_\_\_；根据公司《股权\_\_\_\_\_计划》、《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司决定赠与乙方股的\_\_\_\_\_股权。现甲、乙双方经友好协商，针对赠与\_\_\_\_\_股权一事，订立如下协议条款，以资双方共同遵守：

风险提示

股权\_\_\_\_\_落地要注意签订书面合同，不能仅仅公布实施及与\_\_\_\_\_对象口头约定，或以劳动合同替代股权\_\_\_\_\_合同。中关村在线就是反面例子：公司与若干技术骨干签订《劳动合同》，约定乙方工作满12个月后可以获得甲方分配的股权8万股。这所谓“8万股”的不清晰约定就成了定时炸弹：公司总股本有多少8万股占公司总股本的比例该比例对应有多少权益，权益价值按净资产还是市值核定凡此种种，均没有明确约定，以致最后产生纠纷。

## 一、\_\_\_\_\_股权的定义

除非本协议条款另有说明，下列用语含义如下：

1、\_\_\_\_\_股权：指公司对内名义上的股权，\_\_\_\_\_股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，\_\_\_\_\_股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无所有权和其他权利。此\_\_\_\_\_股权对内、对外均不得转让，不得继承。

2、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额，各股东按所持股权（包括公司实际股东持有的股权及本协议下的\_\_\_\_\_股权）的比例进行分配所得的红利。

## 二、\_\_\_\_\_股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方获赠股的\_\_\_\_\_股权。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，增加或减少乙方获赠\_\_\_\_\_股权的份额。

## 风险提示

不管怎么讲，\_\_\_\_\_只是手段，完成公司的经营计划、达到发

展目标才是目的。所以股权\_\_\_\_\_制度和实施办法一定要结合工作任务完成情况以及\_\_\_\_\_对象本人、本部门的业绩指标完成情况与考核办法来制定和兑现。离开了这一条，再好的\_\_\_\_\_手段也不会产生令人满意的\_\_\_\_\_效果。

### 三、\_\_\_\_\_股权的行使条件

- 1、甲方根据《股权\_\_\_\_\_方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。
- 2、甲方在每年度的三月份将乙方可得分红一次性支付给乙方。
- 3、乙方可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。
- 4、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。
- 5、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得股份以及分红等情况。

若乙方离开甲方公司的，乙方仍应遵守本条第4、5项约定。

### 四、股权\_\_\_\_\_方案

- 1、经员工认可，公司从现有的收入和业务中调剂部分现金以及挑选部分业务，合计\_\_\_\_\_万元。该部分业务和现金与\_\_\_\_\_对象的出资融合一起，从\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起共同经营，共享收益，共担风险。

公司此前的融资款形成的业务一并划转过来，与\_\_\_\_\_对象的出资融合一起共同经营。

- 2、前款融合一起的资金，由财务单独建账，单独核算，与未划转过来的业务和资金不发生法律关系。未划转过来的业务

和资金由公司原有股东承担收益和风险。

3、公司分配给\_\_\_\_\_对象的股权暂定为\_\_\_\_\_万股。经公司股东会讨论通过，可以根据公司发展情况增加\_\_\_\_\_股权。

## 五、\_\_\_\_\_股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权收回乙方所持全部\_\_\_\_\_股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并收回乙方所持\_\_\_\_\_股权：

(1) 双方劳动合同期满，未就是否继续签订合同达成一致意见的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

(3) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(5) 严重失职、营私舞弊、\_\_\_\_\_，给公司造成重大损失的；

(7) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的；

(8) 任职期间违反公司法的相关规定从事\_\_\_\_\_的；

(9) 具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

(10) 严重违反公司的规章制度以及其他故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

## 六、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的%向乙方支付违约金。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权单方解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

## 七、争议的解决

因签订、履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决。如协商不成，任何一方有权向本协议签订地的人民法院起诉。

## 八、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权\_\_\_\_\_计划》、《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》及《股权\_\_\_\_\_方案》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互\_\_\_\_\_，乙方在享受\_\_\_\_\_股权分红的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

3、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

（以下无正文）

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_

乙方（签字）：\_\_\_\_\_

法定代表人（授权代表）：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

银行账号：\_\_\_\_\_

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

附件一：《股东会决议》

附件二：《股权\_\_\_\_\_计划》

附件三：《股权\_\_\_\_\_方案》

附件四：《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》

## 股权方案工具包下载篇六

针对贵司咨询的律师在股权收购中提供的法律服务以及收费标准等事宜，现结合双方面谈的情况，简要提供如下方案，谨供参考。

### 一、律师法律服务方案

股权收购，尤其是收购100%股权，一般需要经过收购预备、尽职调查、拟制方案、收购谈判、合同签订、收购执行等。律师可以根据每个阶段的工作任务与特点提供相应的法律服务，为当事人规避法律风险、收购项目的顺利进行提供法律保障。委托人可以委托律师提供全面的收购法律服务，或根据实际需要选择律师服务范围。

#### 第一、收购预备阶段

律师为收购方提供实施收购前的必要准备与论证工作，律师在收购预备阶段提供的法律服务主要有：

- 1、调查于收集有关收购的行政程序与国家政策等。
- 2、审查与论证收购的可行性与合法性。

## 第二、尽职调查阶段

律师应对目标公司进行深入调查，核实预备阶段获取的相关信息，以备收购方在信息充分的情况下做出收购决策。根据个案的不同，由律师灵活掌握需要调查的内容。

- 1、对目标公司基本情况以及附属性文件的调查核实。包括但不限于，调查核实公司的实收资本和公积金缴纳情况，建设项目的立项、规划、报建、环评等手续，土地权属、房屋权属等。
- 2、对目标公司的资产状况进行调查，尤其是核实目标公司的资产权属，包括但不限于房屋、土地使用权、重要机器设备、存货、商标、专利、专有技术等。
- 3、对目标公司经营状况的调查，尤其是目标公司是否存在重大的债权债务，是否存在税务、社保等问题。
- 4、对目标公司法律纠纷情况进行调查，包括但不限于，诉讼、仲裁、行政处罚等，是否存在对外保证、抵押、质押等。
- 5、对目标公司的管理人员和职工情况进行调查等。

## 第三、拟制收购方案

律师应在信息收集和调查核实的基础上，以收购方利益最大化为原则，根据我国有关的法律规定，结合有关行政管理的具体要求，拟制出不少于2个具有操作性的收购方案。

同时，向收购方提示股权收购中可能存在的法律风险，并提出风险防范措施，必要时出具法律意见书。

## 第四、起草、确定与签订股权收购合同

律师在收购双方达成收购意向后，应协助收购方进行商业谈判，共同拟定、签订股权收购合同等。

## 第五、收购执行

律师协助收购方办理股东名称变更、股权变更、章程修订等，必要时协助收购方办理资产评估、过户登记等，指导收购方召开股东会/董事会决议等。

## 二、律师收费方案

若贵司委托律师全程参与股权收购的，律师将依据双方签订的《法律事务委托合同（非诉）》（海南省司法厅、海南省律师协会监制文本）之约定，在贵司的授权范围内，提供约定的服务项目与内容。

本案是非诉法律服务案件，按照海南省司法厅与海南省发展与改革厅制订的《律师服务收费管理办法》之规定，收费标准是协商收费。一般是参照诉讼案件协商确定，按照标的额的比例收取。即按照收购价款1.5亿元收取代理费1166000元(计算公式： $1.5\text{亿元} \times 0.5\% + 416,000\text{元}$ )。

以上方案，若贵司有疑义，双方可以协商。

## 股权方案工具包下载篇七

签订地点： \_

甲方(公司)： \_\_\_\_\_

法定代表人： 职务： \_\_\_\_\_

营业执照号： \_\_\_\_\_

乙方(员工)： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

住所： \_\_\_\_\_

鉴于公司(以下简称“公司”)于年月日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币万元;乙方系公司员工，于年月日入职公司，曾对公司做出贡献，公司有意对乙方进行额外奖励和\_\_\_\_\_；根据公司《股权\_\_\_\_\_计划》、《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司决定赠与乙方股的\_\_\_\_\_股权。现甲、乙双方经友好协商，针对赠与\_\_\_\_\_股权一事，订立如下协议条款，以资双方共同遵守：

## 风险提示

股权\_\_\_\_\_落地要注意签订书面合同，不能仅仅公布实施及与\_\_\_\_\_对象口头约定，或以劳动合同替代股权\_\_\_\_\_合同。中关村在线就是反面例子：公司与若干技术骨干签订《劳动合同》，约定乙方工作满12个月后可以获得甲方分配的股权8万股。这所谓“8万股”的不清晰约定就成了定时炸弹：公司总股本有多少8万股占公司总股本的比例该比例对应有多少权益，权益价值按净资产还是市值核定凡此种种，均没有明确约定，以致最后产生纠纷。

### 一、\_\_\_\_\_股权的定义

除非本协议条款另有说明，下列用语含义如下：

1、\_\_\_\_\_股权：指公司对内名义上的股权，\_\_\_\_\_股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，\_\_\_\_\_股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无所有权和其他权利。

此\_\_\_\_\_股权对内、对外均不得转让，不得继承。

2、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额，各股东按所持股权(包括公司实际股东持有的股权及本协议下的\_\_\_\_\_股权)的比例进行分配所得的红利。

## 二、\_\_\_\_\_股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方获赠股的\_\_\_\_\_股权。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，增加或减少乙方获赠\_\_\_\_\_股权的份额。

## 风险提示

不管怎么讲，\_\_\_\_\_只是手段，完成公司的经营计划、达到发展目标才是目的。所以股权\_\_\_\_\_制度和实施办法一定要结合工作任务完成情况以及\_\_\_\_\_对象本人、本部门的业绩指标完成情况与考核办法来制定和兑现。离开了这一条，再好的\_\_\_\_\_手段也不会产生令人满意的\_\_\_\_\_效果。

## 三、\_\_\_\_\_股权的行使条件

1、甲方根据《股权\_\_\_\_\_方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。

2、甲方在每年度的三月份将乙方可得分红一次性支付给乙方。

3、乙方可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

4、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。

5、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得股份以及分红等情况。若乙方离开甲方公司的，乙方仍应遵守本条第4、5项约定。

#### 四、\_\_\_\_\_股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权收回乙方所持全部\_\_\_\_\_股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并收回乙方所持\_\_\_\_\_股权：

(1) 双方劳动合同期满，未就是否继续签订合同达成一致意见的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

(3) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(5) 严重失职、营私舞弊、\_\_\_\_\_，给公司造成重大损失的；

(7) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的；

(8) 任职期间违反公司法的相关规定从事\_\_\_\_\_的；

(9) 具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

(10) 严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

#### 五、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得

分红的，应按可得分红总额的%向乙方支付违约金。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权单方解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

## 六、争议的解决

因签订、履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决。如协商不成，任何一方有权向本协议签订地的人民法院起诉。

## 七、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权\_\_\_\_\_计划》、《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》及《股权\_\_\_\_\_方案》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互\_\_\_\_\_，乙方在享受\_\_\_\_\_股权分红的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

3、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

(以下无正文)

法定代表人(授权代表)：\_\_\_\_\_身份证  
号：\_\_\_\_\_

银行账号：\_\_\_\_\_签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

# 股权方案工具包下载篇八

引导语：为什么要创建公平公正的工作环境呢？员工在上班，他的表现好，就应该得到提升，这是一种公平公正的体现，但不能将“公平公正”理解得太狭隘，应该把它放到社会大背景下来理解。

## 第一章总则

### 第一条制定依据

股权期权激励制度(以下简称“该制度”)依据《中华人民共和国公司法》等相关法律法规规范、参照【】有限公司第 次股东会决议通过的《公司章程》制定而成。

### 第二条制定目的

公司引进该制度旨在激励并约束高级管理人员、核心技术人员等关键人才，充分发挥其积极性和创造性，增强公司实力，提升自我价值，留住关键人才，实现个人成长与公司发展同步进行，确立现代化公司制度，合理优化公司股权结构。

### 第三条制定原则

1. 公开、公正、公平原则。
2. 激励与约束相结合原则。即个人利益与公司发展相结合，个人价值与公司实力同提升，风险共担，利益共享。
3. 预留存量激励原则。即公司不以增加注册资本方式作为期权及行权资金的来源，期权来源于公司创立之初所预留的激励股权。
4. 股权期权不得随意转让原则。未经股东会全体股东一致同

意，持有人不得转让期权。经股东会全体股东一致同意转让期权的，持有人转让行为不得违反相关法律法规、公司章程、股权期权激励制度等相关规定。

#### 第四条制定、执行、管理机关

股东会是制定该制度的唯一合法机关。该制度被制定后，由股东会交董事会执行。在董事会的召集下，组建由董事、监事、人力资源主管组成的薪酬与考核委员会。

#### 第五条管理机关职责

薪酬与考核委员会的主要职责：

1. 研究对期权激励对象的考核标准，进行考核并提出建议，研究和审查高级管理人员、核心技术人员的核心人才的薪酬政策与方案。
2. 参与该制度实施细则的制定，包括但不限于激励对象、奖励基金提取比例、执行方式、个人分配系数。
3. 定期对该制度提出修改和完善的建议。

#### 第六条相关概念及解释

##### 1. 期权

该制度中的股权期权特指发起人股东割让股份的收益权，持有人在股权认购预备期内有权以所割让的股份为基数享受分红。

##### 2. 持有人

即满足该制度所规定的期权授予条件，由股东会决定授予期权的人，故又称为“受益人”。

### 3. 行权

期权转化为股权，持有人转化为股东的过程，即行权。

## 第二章关于激励对象

### 第一条激励对象的确定原则

1. 关键岗位、人员限定、股东会决议，避免授予行为的随意性。
2. 因公司机构调整，岗位变化，经股东会决定，可增减激励对象的数量。

### 第二条激励对象范围

该制度的激励对象包括公司高级管理人员、核心技术人员以及股东会决议通过的其他人员。

### 第三条授予高级管理人员期权的条件

高级管理人员应当符合如下授予条件：

1. 与公司签订三年以上劳动合同，并且在公司实际连续工作超过 年。
2. 年龄在45周岁以下。
3. 经理级别以上的高级管理人员。
4. 经股东会全体股东一致同意。

### 第四条授予核心技术人员期权的条件。

核心技术人员应当符合如下授予条件：

1. 与公司签订三年以上劳动合同，并且在公司实际连续工作超过 年。
2. 年龄在 周岁以下。
3. 级别以上的核心技术人员。
4. 经股东会全体一致同意。

## 第五条激励对象授予条件的排除适用

经股东会全体股东一致同意，可排除本方案第三章第三条、第四条的适用。

## 第三章关于期权

### 第一条期权持有人的权利

期权来源于公司成立之初发起人股东割让的部分股权。期权持有人仅享有相应股权比例的收益权，不享有决策权、经营权、管理权等。在符合法律规定及股东会决定的前提下，期权可以转让、继承。

### 第二条期权的授予数量、方式

股权期权的授予数量、授予方式由公司股东会决定，并记载于该制度的实施细则之中。

### 第三条股权认购预备期

预备期为一年，自持有人与公司签订激励股权协议之日起算。预备期内，持有人有权选择分红或放弃分红。持有人选择分红的，该分红收益作为其行权资金由公司代为管理。

## 第四章关于行权

## 第一条持有人行权期内权利

预备期满后即进入行权期。除特殊情形须经股东会决议通过外，行权期原则上为三年。行权期内，期权持有人仅享有相应股权比例的收益权，不享有决策权、经营权、管理权等，不具备股东资格。行权期内，在符合法律规定及股东会决定的前提下，持有人可以转让、放弃期权，期权也可以依法继承。

## 第二条行权价格

行权价格由股东会决定，股东之间、股东和持有人之间不得私自约定行权价格。

除股东会决议外，符合行权条件的期权持有人，每一年以个人被授予期权数量的三分之一申请行权，三年行权完毕。

## 第四条行权资金来源

行权资金来源于期权持有人相应股权比例的收益额。行权完毕，全部期权转为股权，经工商登记变更后，期权持有人转变为股东。

## 第六条丧失行权资格的法定情形

受益人在预备期或行权期出现如下情形之一，即丧失行权资格：

1. 因主动辞职、被公司辞退、退休等原因与公司解除劳动合同关系的；
2. 丧失劳动能力或民事行为能力的；
3. 自然死亡或被宣告死亡的；

4. 刑事犯罪或依法被追究刑事责任的；
5. 有故意损害公司利益的行为；
6. 过错履行职务行为致使公司利益受到重大损失的；
8. 未达到相关考核标准。
9. 存在其他重大违反公司制度或违反法律法规的行为。

## 第七条股权转让的限制

行权后，受益人(股东)对其所持有股权进行转让时，受到如下限制：

1. 受益人转让其股权的，优先购买权的第一顺位是创始人股东；创始人股东全部放弃该权利的，公司其他股东享有第二顺位的优先购买权；其他股东全部放弃该权利的，受益人有权向股东以外的第三人转让。
2. 同顺位的股东购买股权的，股权转让的比例按照《公司章程》的相关规定执行。
3. 受益人不得将公司股权设定抵押、质押等担保，不得用于交换、还债或赠与他人。受益人股权如被人民法院强制执行，参照《公司法》相关规定执行。

行权后，出现特定情形，公司有权依照相关法律法规、本方案、实施细则、以及其他法律文件赎回激励对象的股权。

## 第五章附则

### 第一条制度的构成

股权激励制度由以下法律文件、法律法规及公司制度中的相

关内容构成：

1. 《股权期权激励方案》；
2. 《股权期权激励方案实施细则》；
3. 《股权期权激励协议》
4. 相关法律法规以及《公司章程》中关于股权期权激励内容的规定；
5. 其他公司制度中关于股权期权激励内容的规定。

## 第二条方案的解释权

本制度的制定、修改、解释权归属于公司股东会。

## 第三条冲突条款的解决

本方案条款与《公司章程》及其他公司制度相冲突的，以本方案规定为准；本方案内部条款相冲突之处，由股东会负责修改、解释。

## 第四条颁布实施及生效

本方案需经股东会一致通过，颁布实施的日期由股东会决定。本方案自颁布实施之日起生效。

## 第五条其他条款

“以上”、“以下”包含本数；“超过”、“不超过”不包含本数。

# 股权方案工具包下载篇九

总

则

## 第一条

实施股权期权的目的

为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，建立高级管理人员及业务技术人员的长期激励机制，吸引优秀人才，强化公司的核心竞争力和凝聚力，依据《公司法》相关规定，制定本方案。

## 第二条

实施股权期权的原则

股权期权的股份由公司发起人股东提供。公司的发起人股东保证股权期权部分股份的稳定性，不得向任何自然人或法人、其他组织转让。

本实施方案以激励高管、高级技术人员和对公司有突出贡献的员工为核心，突出人力资本的价值，对一般工作人员考核合格可适当授予。

## 第三条

股权期权的有关定义（参见《股权期权激励制度》）

股权期权的股份来源及相关权利安排

## 第四条

## 股权期权的股份来源

股权期权的来源为公司发起人股东提供。

### 第五条

在股权期权持有人行权之前，除利润分配权外的其他权利仍为发起人股东所享有。

### 第六条

对受益人授予股权期权的行为及权利由公司股东会享有，董事会根据股东会授权执行。

## 股权期权受益人的范围

### 第七条

本方案股权期权受益人范围实行按岗定人。对公司有特殊贡献但不符合本方案规定的受益人范围的，经董事会提请股东会通过，可以授予股权期权。

### 第八条

对本方案执行过程中因公司机构调整所发生的岗位变化，增加岗位，影响股权期权受益人范围的，由公司股东会予以确定，董事会执行，对裁减岗位中原有已经授予股权期权的人员不得取消、变更、终止。

### 第九条

本方案确定的受益人范围为：

1、高层管理人员；

- 2、业务技术人员；
- 3、对公司有突出贡献的员工；
- 4、股东会、董事会认为可以授予的人员。

股权期权的授予数量、期限及时机

## 第十条

股权期权的授予数量

- 2、每个受益人的授予数量，不多于前12个月工资奖金总和，具体数量由公司董事会予以确定。

## 第十一条

股权期权的授予期限本股权期权的授予期限为三年，受益人每一年以个人被授予股权期权数量进行行权。

## 第十二条

股权期权的授予时机受益人受聘满一年后的时间作为股权期权的开始授予时间。如果公司本次实施股权期权的股份已经在此之前用完，则由董事会在下一个周期进行相应调整补足。

## 第五章

股权期权的行权价格及方式

## 第十三条

股权期权的行权价格

行权价格按每股的50%计算，造成的注册资本减少由所提公益

公积金填补，保持公司注册资本1000万不变。

## 第十四条

### 股权期权的行权方式

- 1、受益人在被授予股权期权后，享有该股权期权的利润分配权，在每年一次的行权期，受益人可自由选择是否行权。受益人可用所分得的利润或现金进行行权。行权后公司进行相应的工商登记变更，股权期股转变为实股。在进行工商登记变更前，股权期权持有人不享有除利润分配权外的其他权利。
- 2、受益人选择不行权后，受益人所得利润公司以现金的形式支付给受益人。
- 3、受益人在行权期满放弃行权，应行权部分股权期权股份无偿转归原股东所有。但对本次行权的放弃并不影响其他尚未行权部分的期权，对该部分期权，期权持有人仍可以按本方案的规定进行行权。
- 5、公司应保证按国家相关法律法规的要求进行利润分配，除按会计法等相关法律的规定缴纳各项税金、提取法定基金、费用后，不得另行多提基金、费用。

## 第六章

### 员工解约、辞职、离职时的股权期权处理

## 第十五条

董事会认定的有特殊贡献者，在提前离职后可以继续享有股权期权，但公司有足够证据证明股权期权的持有人在离职后、股权期权尚未行权前，由于其行为给公司造成损失的，或虽未给公司造成损失，但加入与公司有竞争性的公司的，公司

有权中止直至取消其股权期权。

## 第十六条

未履行与公司签定的聘用合同的约定而自动离职的，立即终止尚未行权的股权期权。

## 第十七条

因公司生产经营之需要，公司提前与聘用人员解除合同的，对股权期权持有人尚未行权部分终止行权。

## 第十八条

聘用期满，股权期权尚未行权部分可以继续行权。

## 第十九条

因严重失职等非正常原因而终止聘用关系，对尚未行权部分终止行权。

## 第二十条

因违法犯罪被追究刑事责任的，对尚未行权部分终止行权。

## 第二十一条

因公司发生并购，公司的实际控制权、资本结构发生重大变化，原有提供股权期权股份部分的股东应当保证对该部分股份不予转让，保证持有人的稳定性，或者能够保证新的股东对公司股权期权方案执行的连续性。

## 第七章

### 股权期权的管理机构

## 第二十二條

### 股權期權的管理機構

公司董事會在獲得股東會的授權後，作為股權期權的管理機構。其管理工作包括向股東會報告股權期權的執行情況、與受益人簽訂授予股權期權協議書、股權轉讓協議書、發出授予通知書、股權期權調整通知書、股權期權終止通知書、設立股權期權的管理名冊、擬訂股權期權的具體行權時間、對具體受益人的授予度等。

## 第八章

### 附

### 則

## 第二十三條

本方案由公司董事會負責解釋。在第一個運行周期結束後，由股東會決定是否延續執行或修訂。

## 第二十四條

本方案未盡事宜，由董事會制作補充方案，報股東會批准。

## 第二十五條

本方案自股東會通過之日起執行。

## **股權方案工具包下載篇十**

### 第一條 實施模擬期權的目的

公司引進模擬股票期權制度，在於建立高級管理人員及骨干

团队的长期激励机制，吸引优秀人才，强化公司的核心竞争力和凝聚力，依据《公司法》相关规定，制定本方案。

## 第二条实施模拟期权的原则

2、本实施方案以激励高管、骨干团队为核心，突出人力资本的价值，对一般可替换人员一般不予授予。

## 第三条模拟股票期权的有关定义

4、行权期：是指本方案规定，模拟股票期权的持有人将其持有的模拟期权变更为实质意义上的股份的时间。

第四条本方案模拟股票期权的授予总量为\_\_\_\_\_万股（即公司现有注册资本\_\_\_\_\_万元的\_\_\_\_\_%），公司未来增资扩股/减资，此占股比例将同比稀释/增加；公司股份未来如进行股票分割，则本授予数量同比分割。

第五条本方案模拟股票期权的股份由公司股东提供，其中：股东提供\_\_\_\_\_万股（现有注册资本的\_\_\_\_\_%），股东提供\_\_\_\_\_万股（现有注册资本的\_\_\_\_\_%）。

第六条在模拟期权持有人行权之前，除利润分配权外的其他权利仍为期权提供股东所享有；

第八条受益人在被授予模拟股票期权时，享有选择权，可以拒绝接受。

第十条本方案模拟股票期权受益人与授予数量按部门/职位划分，具体如下表：

（按照实际人数列举）

合计：授予股份\_\_\_\_\_万股，占股比例\_\_\_\_\_%。

第十一条模拟股票期权的授予期限 本模拟股票期权的授予期限为\_\_\_\_年，\_\_\_\_年期满，满足约定条件可一次行权。

## 第十二条模拟股票期权的授予权益

- 1、受益人在授予期限内，享有所授予模拟股票份额的利润分配权。
- 2、受益人按本方案的约定进行的利润分配所得，应缴纳的所得税由受益人自行承担。
- 3、公司应保证按国家相关法律法规的要求进行利润分配，除按会计法等相关法律法规的规定缴纳各项税金、提取法定基金、费用后，不得另行多提基金、费用。

## 第十三条模拟股票期权的行权条件

- 1、受益人在公司任职满三年且经考核业绩达到公司要求目标的，该模拟股票股权可依据下述条件全部/部分转为正式股权。
- 2、行权股份=授予数量×公司三年业绩平均完成率

其中，公司三年业绩平均完成率大于100%时，以100%计算。

补充说明：

授予数量：按照本方案第三章执行，特殊情况另行补充说明；

业绩考核期：\_\_\_\_年、\_\_\_\_年、\_\_\_\_年，共三年；

公司三年业绩平均完成率 $\square r \square \square$ 公司\_\_\_\_—\_\_\_\_三年业绩完成率的平均值。

## 第十四条模拟股票期权的行权期

本方案的行权期为授予期满之日后两个自然月内，逾期未行权，将视为放弃，相对应的股权收归为提供期权的股东。

#### 第十五条模拟股票期权行权后股权锁定期

受益人的模拟股票股权转为正式股权后，两年内不能对外转让股权；两年后如需转让股权，按公司法相关规定履行股权转让手续，转让人所取得的股权转让收入应当缴纳所得税的，由转让人自行承担。

#### 第十六条影响模拟股票期权行权的外部因素

在授予期限内，当本协议与公司资本市场运作（如境内ipo□监管要求冲突时，在经过股东会决议的情况下，将根据相关要求对本方案进行调整或提前行权。

第十七条未履行与公司签定的聘用合同的约定而自动离职的，公司将终止其享有的模拟股票期权。

第十八条因公司生产经营之需要，公司提前与聘用人员解除劳动合同的，公司将有权终止相关模拟股票期权。

第十九条因严重失职等非正常原因而终止聘用关系，公司将终止其享有的模拟股票期权。

第二十条因违法犯罪被追究刑事责任的，公司将有权终止其享有的模拟股票期权；

第二十一条因公司发生并购及其他公司的实际控制权、资本结构发生重大变化，原有提供模拟期权股份部分的股东应当保证对该部分股份不予转让，保证持有人的稳定性，或者能够保证新的股东对公司模拟期权方案执行的连续性。

第二十二条因上述十七条、十八条、十九条、二十条、二十

一条所涉及的终止的股票期权，将由提供股票期权的股东收回。

## 第二十三条模拟股票期权的管理机构

公司股东会在获得股东大会的授权后，作为模拟股票期权的管理机构。其管理工作包括向股东会报告模拟股票期权的执行情况、与受益人签订授予模拟股票期权协议书、发出授予通知书、模拟股票期权调整通知书、模拟股票期权终止通知书、设立模拟股票期权的管理名册、拟订模拟期权的具体行权时间、对具体受益人的授予度等。

第二十四条本方案由公司股东会负责解释。

在第一个运行周期（自施行之日起，期满\_\_\_\_\_年）结束后，由股东会决定是否修订。

第二十五条本方案未尽事宜，由股东会制作补充方案，报股东会批准。