

# 新荣耀股权激励 上市公司股权激励方案(优秀5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 新荣耀股权激励篇一

甲方：

住址：

联系方式：

乙方：

住址：

联系方式：

\_\_\_\_\_公司制定、实施本股权激励计划的主要目的是完善公司激励机制，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，据此，双方经友好协商，根据有关法律规定，就甲方转让股权、乙方为公司服务一定期限事宜达成以下协议，以资共同遵守：

### 一、股权转让

出于对公司快速发展的需要，为激励人才，甲方授予乙方在符合本协议约定的条件下以约定的价格认购甲方持有公司

的\_\_\_\_\_%的股权。

## 二、激励对象的资格

1、同时满足以下人员：

为\_\_\_\_公司的正式员工。

截至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日，在\_\_\_\_公司连续司龄满\_\_\_\_年。

为公司\_\_\_\_等岗位高级管理人员和其他核心员工。

2、虽未满足上述全部条件，但公司股东会认为确有必要进行激励的其他人员。

3、公司激励对象的资格认定权在公司股东会，激励对象名单须经公司股东会审批，并经公司监事会核实后生效。

## 三、标的股权的种类、来源、数量和分配

1、来源：股权激励计划拟授予给激励对象的标的股权为\_\_\_\_公司原股东出让股权。

2、数量：\_\_\_\_公司向激励对象授予公司实际资产总额\_\_\_\_%的股权。

3、分配

\_\_\_\_公司因公司引入战略投资者、增加注册资本、派发现金红利、资本公积金转增股权或其他原因需要调整标的股权数量、价格和分配的，公司股东会有权进行调整。

## 四、本股权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

1、有效期

本股权激励计划的有效期为\_\_\_\_年，自第一次授权日起计算。有效期内授予的股权期权，均设置行权限制期和行权有效期。

行权限制期为\_\_\_\_年。

行权有效期为\_\_\_\_年。

## 2、授权日

本计划有效期内的\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

\_\_\_\_公司将在\_\_\_\_年度、\_\_\_\_年度和\_\_\_\_年度分别按公司实际资产总额的\_\_\_\_%、\_\_\_\_%、\_\_\_\_%比例向符合授予条件的激励对象授予标的股权。

## 3、可行权日

各次授予的期权自其授权日\_\_\_\_年后，满足行权条件的激励对象方可行权。

本次授予的股权期权的行权规定：

在符合规定的行权条件下，激励对象自授权日起持有期权满\_\_\_\_年（行权限制期）后，可在\_\_\_\_年（行权有效期）内行权。在该次授予期权的\_\_\_\_年行权有效期内激励对象应采取匀速分批行权的原则来行权。行权有效期后，该次授予的期权的行使权利自动失效，不可追溯行使。

## 4、禁售期

激励对象在获得所授股权之日起\_\_\_\_年内，不得转让该股权。

禁售期满，激励对象所持股权可以在公司股东间相互转让，也可以按照本计划约定，由公司回购。

## 五、股权的授予程序和行权条件程序

### 1、授予条件

激励对象获授标的股权必须同时满足如下条件：

业绩考核条件：\_\_\_\_\_年度净利润达到或超过\_\_\_\_\_万元。

绩效考核条件：根据《\_\_\_\_\_公司股份有限公司股权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

### 2、授予价格

公司授予激励对象标的股权的价格；公司实际资产\_\_\_\_\_获受股权占公司实际资产的比例。资金来源：公司授予激励对象标的股权所需资金的1/3由激励对象自行筹集，其余由公司发展基金划拨。

### 3、股权期权转让协议书

公司在标的股权授予前与激励对象签订《股权期权转让协议书》，约定双方的权利义务，激励对象未签署《股权期权转让协议书》或已签署《股权期权转让协议书》。但未按照付款期限支付受让标的股权款的，视为该激励对象放弃参与本次授予。

### 4、授予股权期权的程序

公司与激励对象签订《股权期权转让协议书》，约定双方的权利义务。

公司于授权日向激励对象送达《股权期权授予通知书》一式贰份。

激励对象在三个工作日内签署《股权期权授予通知书》，并

将一份送回公司。

公司根据激励对象签署情况制作股权期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股权期权的金额、授权日期、股权期权授予协议书编号等内容。

## 5、行权条件

激励对象对已获授权的股权期权将分\_\_\_\_\_期行权，行权时必须满足以下条件：

激励对象《\_\_\_\_\_公司股权激励计划实施考核办法》考核合格。

在股权期权激励计划期限内，行权期内的行权还需要达到下列财务指标条件方可实施：

## 六、本股权激励计划的变更和终止

### 1、激励对象发生职务变更

激励对象职务发生变更，仍在公司任职，其已经所获授的股权期权不作变更。

激励对象职务发生变更，仍在公司任职，变更后职务在本计划激励对象范围内，按变更后职务规定获授股权期权。

激励对象职务发生变更，但仍在公司任职，但变更后职务不在本计划激励对象范围内，变更后不在享有获授股权期权的权利。

### 2、激励对象离职

指因各种原因导致激励对象不在公司任职的情况

激励对象与公司的聘用合同到期，公司不再与之续约的，其

已行权的股权继续有效，已授予但尚未行权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

有下列情形之一的，其已行权的股权继续有效，但需将该股权以\_\_\_\_\_价格转让给公司的其他股东或公司根据新的激励计划新增的激励对象，或由公司以\_\_\_\_\_价格回购，已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再行权和授予，予以作废。

\_\_\_、激励对象与公司的聘用合同到期，本人不愿与公司续约的。

b□激励对象与公司的聘用合同未到期，激励对象因个人绩效等原因被辞退的。

c□激励对象与公司的聘用合同未到期向公司提出辞职并经公司同意的。

激励对象与公司的聘用合同未到期，因公司经营原因等原因被辞退的，其已行权的股权继续有效，并可保留，但未经公司股东会一致同意，该股权不得转让给公司股东以外的他方，已授予但尚未行权的股权期权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

激励对象与公司的聘用合同未到期，未经公司同意，擅自离职的，其已行权的股权无效，该激励对象需无条件将已获得的股权以1/3购买价格回售给公司其他股东，或由公司按该价格回购，已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再解锁和授予，予以作废。

### 3、激励对象丧失劳动能力

激励对象因公(工)丧失劳动能力的：其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效；尚未授予的股权不再授予，予以作废。

激励对象非因公(工)丧失劳动能力的：其已行权的股权继续有效，已授予但尚未行权的股权由公司董事会酌情处置；尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

#### 4、激励对象退休

激励对象退休的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的标的股权继续有效，尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

#### 5、激励对象死亡

激励对象死亡的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效，尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

#### 6、特别条款

在任何情况下，激励对象发生触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，公司董事会有权立即终止其所获授但尚未行权的股权，符合本计划规定情形的，按相应规定执行。

#### 七、附则

1、本股权激励计划由公司股东会负责解释。

2、公司股东会根据本股权激励计划的规定对股权的数量和价格进行调整。

3、本股权期权激励计划一旦生效，激励对象同意享有本股权激励计划下的权利，即可认为其同意接受本股权激励计划的约束并承担相应的义务。

#### 八、协议的生效

1、本协议自双方签字之日起生效。

2、未尽事宜双方由双方另行签订补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力，本协议一式两份，双方各持一份，均具有同等法律效力。

甲方（签名或盖章）

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

乙方（签名或盖章）

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

## 新荣耀股权激励篇二

法定代表人：

乙方（个人）： ， 住址， 身份证号， 联系方式。

鉴于：

1、甲方于年月日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币万元。

3、根据公司《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司同意由乙方出资认购公司%的激励股权。现甲、乙双方经友好协商，特订立本协议，以资遵守：

### 一、激励股权的定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1、激励股权：指公司对内名义上的股权，激励股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，而是本协议的乙方。激励股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无经营所



有权和其他权利。此激励股权对内、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激励股权）的比例进行分配所得的红利。

## 二、激励股权的总额及支付方式

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方认购公司%的激励股权，认购价款为元/股，共元。

2、乙方采用以下方式支付认购价款

2.1授予股权时，激励对象一次性付清所需缴纳的股金，即获得全部股权；

2.3公司代为垫付股金后，激励对象获得全部股权，以激励对象的分红折抵公司垫付的股金直至全部抵扣。

## 三、激励股权的行使条件

1、甲方经过审计或结算确保在公司盈利的前提下，根据公司章程的规定，对乙方根据持股比例进行分红。

2、甲方在每年度的十二月份将乙方可得分红支付给乙方。

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。

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、激励股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权按每股原值回购乙方所持全部激励股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况支付乙方当年应分配股权分红，并按照乙方所购激励股权的原值进行回购：

(1) 双方劳动合同期满，未就继续履行合同达成一致的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

3、乙方有下列行为的，甲方可无须乙方同意直接收回乙方所持激励股权，且无需支付对价。

(1) 存在违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(2) 存在严重失职、营私舞弊、滥用职权等行为，给公司造成重大损失的；

(3) 任职期间具有《公司法》规定的禁止从事的行为之一的；

(4) 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

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。

## 六、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当友好协商解决。如协商不成，应当向公司所在地人民法院提起诉讼。

## 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》是本协议生效之必要条件，与本协议具有同等效力。

2、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。

## 八、其他约定

本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互独立，乙方在享受激励股权分红的同时，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。

甲方（签字盖章）： 乙方（签字盖章）：

日期： 日期：

## 新荣耀股权激励篇三

为实现对企业高管人员和业务骨干的激励与约束，奖励和留住企业需要的核心、优秀人才，充分调动员工的积极性和创造性，持续推动企业员工为公司创造更大价值，依法保障公司股东和员工共享公司成长收益，经湖南xxxx有限公司（下称公司）股东会讨论通过，现发布本办法供遵照执行。

### 一、股权激励原则

1、对入股前的公司经营不享受权益，不承担风险；入股后与

公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。

2、激励股权不得以任何形式转让给公司股东和公司员工以外的人，员工解除劳动合同以后其所持股权可内部转让。

3、股权激励员工（以下简称激励对象）不参与公司股东会，不参与公司经营管理，不享有公司章程规定的股东权力。

4、在工商登记中，并不进行注册资本和股东的变更登记，股权激励不影响股东结构改变，不影响公司注册资本改变。

## 二、股权激励方案

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1000万元。该部分业务和现金与激励对象的出资融合一起，从2015年1月1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，与激励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、公司分配给激励对象的股权暂定为300万股。经公司股东会

讨论通过，可以根据公司发展情况增加激励股权。

4、激励对象在认购激励股权的同时，应按照规定向公司融资。融资款原则上不低于激励股权，融资款按照0.5%计付月利息。

## 三、股权激励对象

首先由公司员工自行申请认购股份，经公司股东会研究后确定可以认购并明确认购数额的员工为激励对象。股东不属于激励对象。

经董事会同意的员工，自行申报认购股份数额。

#### 四、股权激励条件

- 1、激励对象按照一元一股，自行出资购买公司股份；
- 2、激励对象认购的股权以一万股为起点，最高认购数额不超过50万股；
- 3、激励对象与公司解除劳动关系，即丧失激励条件，不享有股权激励权利，不承担激励股权产生的风险。

#### 五、股权激励标准

- 2、经公司股东会讨论通过，可以根据公司经营情况增加员工激励股权的认购数额。

#### 六、激励股权的风险承担和收益分配

- 1、入股后，激励对象的股份与公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。
- 2、激励对象对入股前的公司经营、公司资产、公司负债不享受权益，不承担风险。

#### 七、激励股权的收益分配

及激励对象的出资)进行分配。

#### 八、激励股权转让、退出

1、激励对象出现辞职、辞退或因其他原因导致劳动合同终止时，其所持激励股权只能转让给公司内部员工或股东，在同等条件下，员工比股东享有优先受让权。转让方与受让方自行结算股权受让费用。员工受让他人的股权后，其所持激励股权总额不能超过100万股。

2、激励对象劳动合同终止后将其股权转让给公司股东，受让激励股权的股东的表决权仍按照公司章程办理。

3、公司股东和员工均不愿意受让劳动合同终止后的激励股权，激励对象有权请求公司按照实际经营情况进行结算，公司应在劳动合同解除后一个月内与激励对象完成结算。结算按照本办法确定的原则进行。结算后公司分两次平均退还出资，第一次为结算后的第30天，第二次为结算后的第180天。期间不计息。

## 九、股权激励的规范化

在条件成熟的时候，公司股东会可考虑激励股权实行股权代理或委托制，由激励对象委托他人代为持股，进入工商登记，真实行使股东权益。具体期限和实施细则由股东会决定。

## 十、实施日期和试行期限

本办法自2015年1月1日起试行

本办法试行期限暂定一年。期满后由股东会讨论决定是否延续。十一、解释权

本办法的修改权、解释权归公司股东会。

## 新荣耀股权激励篇四

甲方（公司）：

地址：

法定代表人：联系电话：

乙方（公司员工、激励对象）：

姓名：身份证号码：

地址：联系电话：

姓名：身份证号码：

地址：联系电话：

鉴于：

1、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。

3、根据公司《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司同意由乙方出资认购公司%的激励股权。

现甲、乙双方经友好协商，特订立本协议，以资遵守：

## 一、激励股权的定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1、激励股权：指公司对内名义上的股权，激励股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，激励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。此激励股权对内、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激励股权)的比例进行分配所得的红利。

## 二、激励股权的总额

甲方以形成股东会决议的形式,同意乙方认购公司%的激励股权,认购价款为xx元/股,共xx元。

## 三、激励股权的行使条件

- 1、甲方经过审计或结算确保在公司盈利的前提下,根据公司章程的规定,对乙方和丙方根据持股比例进行分红。
- 2、甲方在每年度的十二月份将乙方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。
- 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、激励股权变更及其消灭

- 1、因公司自身经营原因,需调整公司人员数量或结构,公司有权按上年末每股净资产回购乙方所持全部激励股权。
- 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,并按照乙方所购激励股权的原值进行回购:



(1) 双方劳动合同期满，未就继续履行合同达成一致的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

3、乙方有下列行为的，甲方可无须乙方同意直接回购乙方所持激励股权，且无需支付对价或只需支付乙方所购每股净资产价款的50%。

(1) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(2) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的；

(3) 任职期间违反公司法的相关规定从事兼职的；

(4) 具有《公司法》规定的禁止从事的行为之一的；

(5) 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

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。

## 六、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当友好协商解决。如协商不成，则将该争议提交公司所在地人民法院裁决。

## 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》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

## 八、其他约定

本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互独立，乙方在享受激励股权分红的同时，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。

甲方：

乙方：

二〇一五年十月六日

## 新荣耀股权激励篇五

### 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：

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：

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：

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：

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

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