

# 2023年股权激励方案(优质9篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 股权激励方案篇一

1、某销售驱动型企业，主营乳制品及饮品代理。年营业额约3200万，近三年业绩呈负增长。

2、从营销副总开始，均对公司发展丧失信心，销售团队负能量蔓延，员工流失率增高。

3、老板根据年度经营状况计算利润，给营销副总及骨干发放分红，但计算方式、财务等不公开，员工的'安全度及竞争性较弱。

1、设置三级目标，完成底线目标方可享受年度分红激励。

2、对营销副总等骨干员工设置年度分红，明确激励对象。

3、根据岗位价值，设置岗位分红系数。

4、对中高层实行月度绩效考核制，且年度平均绩效得分与分红挂钩。

## 股权激励方案篇二

甲方：

乙方：

鉴于乙方以往对甲方的贡献和为了激励乙方更好的工作，也为了使甲、乙双方进一步提高经济效益，经双方友好协商，双方同意甲方以虚拟股的方式对乙方的工作进行奖励和激励。

为明确双方的权利义务，特订立以下协议：

1. 定义除非本合同条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1.1. 股份：指公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币\_\_万元。

1.2. 虚拟股：指公司名义上的股份，虚拟股拥有者不是指甲方在工商注册登记的实际股东，虚拟股的拥有者仅享有参与公司年终利润的分配权，而无所有权和其他权利；不得转让和继承。

1.3. 分红：指公司年终税后的可分配的净利润。

2. 甲方根据乙方的工作表现，授予乙方总股份10%的虚拟股。

2.1. 乙方取得的虚拟股股份记载在公司内部虚拟股股东名册，由甲乙双方签字确认，但对外不产生法律效力；乙方不得以此虚拟股对外作为在甲方拥有资产的依据。

2.2. 每年会计年终，根据甲方的税后利润分配虚拟股的利润；

2.3. 乙方年终可得分红为乙方的所持虚拟股份应得分红利润。

3. 分红的取得。

在扣除应交税款后，甲方按以下方式将乙方可得分红给予乙方。

3.1. 在确定乙方可得分红的三十个工作日内，甲方将乙方可得分红支付给乙方；

3.2. 乙方取得的虚拟股分红以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

4. 乙方在获得甲方授予的虚拟股同时，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。

5. 合同期限。

5.2. 合同期限的续展：

本合同于到期日自动终止，除非双方在到期日之前签署书面协议，续展本合同期限。

6. 合同终止。

6.1. 合同终止：

a. 本合同于合同到期日终止，除非双方按5.2条规定续约；b. 如甲、乙双方的劳动合同终止，本合同也随之终止。

6.2. 双方持续的义务：

本合同终止后，本合同第7条的规定甲、乙双方仍须遵守。

7. 保密义务。

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股份、分红等情况以及保密协议要求的若干事项，除非事先征得甲方的许可。

8. 违约。

8.1如乙方违反《劳动合同》第\_\_条，甲方有权提前解除本合同。

8.2如乙方违反本协议的第7条之规定，甲方有权提前解除本合同。

9. 争议的解决。

9.1. 友好协商

如果发生由本合同引起或者相关的争议，双方应当首先争取友好协商来解决争议。

9.2. 仲裁

如果双方协商不成，则将该争议提交甲方所在地的劳动争议仲裁委员会仲裁。

10. 其他规定。

10.1. 合同生效

合同自双方签字或盖章之日起生效。

10.2. 合同修改

本合同不得以口头方式修改，而须以双方签署书面文件的方式修改。

10.3. 合同文本

正本一式两份，双方各持一份。

10.4. 本合同为甲乙双方签订的劳动合同的补充，履行本合同不影响原劳动合同所约定的权利义务。

甲方： 乙方：

时间： 时间：

## 股权激励方案篇三

地址： \_\_\_\_\_

法定代表人： \_\_\_\_\_ 联系电话： \_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_ 身份证号： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_ 联系电话： \_\_\_\_\_

乙方系甲方员工。鉴于乙方以往对甲方的贡献和为了激励乙方更好的工作，也为了使甲、乙双方进一步提高经济效益，经双方友好协商，双方同意甲方以虚拟股权的方式对乙方的工作进行奖励和激励。为明确双方的权利义务，特订立以下协议：

### 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 \_\_\_\_\_ 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。

甲方：\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_（签署）

全体股东：\_\_\_\_\_（签署）

## 股权激励方案篇四

1、根据xxxx有限公司（以下简称“公司”）的xxxx股东会决议，公司推出员工持股期权计划，目的是与员工分享利益，共谋发展，让企业发展与员工个人的发展紧密结合，企业的利益与员工的利益休戚相关。

2、截至2012年月日止，公司股权结构为。现公司创始股东为了配合和支持公司的员工持股计划，自愿出让股权以对受激励员工（以下简称“激励对象”）进行期权激励。激励股权份额为。

3、本实施细则经公司2012年月日股东会通过，于2012年月颁布并实施。

## 正文

### 1、关于激励对象的范围

1.2由公司股东会决议通过批准的其他人员。

1.3 对于范围之内的激励对象，公司将以股东会决议的方式确定激励对象的具体人选。

1.4 对于确定的激励对象，公司立即安排出让股权的创始股东与其签订《股权期权激励合同》。

### 2、关于激励股权

2.1 为签订《股权期权激励合同》，创始股东自愿出让部分股权（以下简称“激励股权”）以作为股权激励之股权的来源。

## 炉石

2.1.1 激励股权在按照《股权期权激励合同》行权之前，不得转让或设定质押；

2.1.2 激励股权在本细则生效之时设定，在行权之前处于锁定状态，但是：

2.1.2.1 对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

2.1.2.2 在本细则适用的全部行权完毕之后，如有剩余部分，则锁定解除全部由创始股东赎回。

2.2 激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

2.2.1 公司股权总数为。

2.2.2 股权激励比例按照如下方式确定：

2.3 该股权在在预备期启动之后至激励对象行权之前，其所有权及相对应的表决权归创始股东所有，但是相应的分红权归激励对象所享有。

2.4 该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

2.5 该股权未得全部行权或部分行权超过行权有效期，则未行权部分的股权应不再作为激励股权存在。

2.6 本次股权激励实施完毕后，公司可以按照实际情况另行安排新股权激励方案。

### 3、关于期权预备期

3.1 对于公司选定的激励对象，其股权认购预备期自以下条件全部具备之后的第一天启动：

炉石

3.1.3 其他公司针对激励对象个人特殊情况所制定的标准业已达标；

3.1.4 对于有特殊贡献或者才能者，以上标准可得豁免，但须得到公司股东会的决议通过。

3.2 在预备期内，除公司按照股东会决议的内容执行的分红

方案之外，激励对象无权参与其他任何形式或内容的股东权益方案。

3.3 激励对象的股权认购预备期为一年。但是，经公司股东会决议通过，激励对象的预备期可提前结束或延展。

3.3.1 预备期提前结束的情况：

3.3.1.2 公司调整股权期权激励计划；

3.3.1.3 公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化

3.3.1.4 激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况

3.3.1.5 激励对象违反法律法规或/及严重违反公司规章制度

3.3.1.7 在以上3.3.1.1至3.3.1.3的情况下，《股权期权激励合同》直接进入行权阶段。在以上3.3.1.4至3.3.1.5的情况下，《股权期权激励合同》自动解除。

3.3.2 预备期延展的情况：

炉石

3.3.2.3 由于激励对象违反法律法规或公司的规章制度（以下简称“违规行为”），公司股东会决议决定暂缓执行《股权期权激励合同》，在观察期结束后，如激励对象已经改正违规行为，并无新的违规行为，则《股权期权激励合同》恢复执行。

3.3.2.4 上述情况发生的期间为预备期中止期间。

4、关于行权期

4.1 在激励对象按照规定提出了第一次行权申请，则从预备期届满之后的第一天开始，进入行权期。

4.2 激励对象的行权必须发生在行权期内。超过行权期的行权申请无效。但是，对于行权期内的合理的行权申请，创始股东必须无条件配合办理所有手续。

4.3 激励对象的行权期最短为个月，最长为个月。

4.4 如下情况发生之时，公司股东会可以通过决议批准激励对象的部分或全部股权期权提前行权：

4.4.1 公司即将发生收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为；

4.4.2 在行权期内，激励对象为公司做出重大贡献（包括获得重大职务专利成果、挽回重大损失或取得重大经济利益等）

4.5 如下情况发生之时，公司股东会可以通过决议决定激励对象的部

分或全部股权期权延迟行权：

4.5.1 由于激励对象个人原因提出迟延行权的申请

4.5.4 上述情况发生的期间为行权期中止期间。

4.6 由于激励对象发生违规行为导致违法犯罪、严重违反公司规章制度或严重违反《股权期权激励合同》的约定，则公司股东会可以通过决议决定撤销激励对象的部分或全部股权期权。

## 5、关于行权

5.1 在《股权期权激励合同》进入行权期后，激励对象按照

如下原则进行分批行权：

5.1.2 激励对象在进行第一期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权的xx%进行行权，公司创始股东应无条件配合：

5.1.2.1 自第一期行权后在公司继续工作2年以上

5.1.2.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况

5.1.2.3 每个年度业绩考核均合格

5.1.2.4 其他公司规定的条件。

5.1.3激励对象在进行第二期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权其余的xx%进行行权，公司创始股东应无条件配合：

5.1.3.1 在第二期行权后，在公司继续工作2年以上

5.1.3.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况

5.1.3.3 每个年度业绩考核均合格

5.1.3.4 其他公司规定的条件。

5.2 每一期的行权都应在各自的条件成就后（3）个月内行权完毕，但是双方约定延期办理手续、或相关政策发生变化等不可抗力事件发生的情况除外。

5.3 在行权完毕之前，激励对象应保证每年度考核均能合格，否则当期期权行权顺延1年。1年后如仍未合格，则公司股东会有权取消其当期行权资格。

5.4 每一期未行权部分不得行权可以选择部分行权，但是没有行权的部分将不得被累计至下一期。

5.5 在每一期行权之时，激励对象必须严格按照《股权期权激励合同》的约定提供和完成各项法律文件。公司和创始股东除《股权期权激励合同》约定的各项义务外，还应确保取得其他股东的配合以完成激励对象的行权。

5.6 在每次行权之前及期间，上述4.4、4.5及4.6的规定均可以适用。

5.7 在每一期行权后，创始股东的相应比例的股权转让至激励对象名下，同时，公司应向激励对象办法证明其取得股权数的《股权证》。

该转让取得政府部门的登记认可和公司章程的记载。创始股东承诺每一期的行权结束后，在3个月内完成工商变更手续。

## 6、关于行权价格

6.1 所有的股权期权均应规定行权价格，该价格的制定标准和原则非经公司股东会决议，不得修改。

6.2 针对每位激励对象的股权期权价格应在签订《股权期权激励合同》之时确定，非经合同双方签订相关的书面补充协议条款，否则不得变更。

6.3 按照公司股东会年月日股东会决议，行权价格参照如下原则确定：

6.3.1 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为

6.3.2 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为

6.3.3 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为

## 7、关于行权对价的支付

7.1 对于每一期的行权，激励对象必须按照《股权期权激励合同》及其他法律文件的约定按时、足额支付行权对价，否则创始股东按照激励对象实际支付的款项与应付款的比例完成股权转让的比例。

7.2 如激励对象难于支付全部或部分对价，其应在行权每一期行权申请之时提出申请。经公司股东会决议，激励对象可能获缓、减或免交对价的批准。但是，如果激励对象的申请未获批准或违反了该股东会决议的要求，则应参照上述7.1条的规定处理。

## 8、关于赎回

8.1 激励对象在行权后，如有如下情况发生，则创始股东有权按照规

定的对价赎回部分或全部已行权股权：

8.1.1 激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；或

8.1.3 激励对象的岗位或职责发生变化，激励对象为公司所做贡献发生严重降低。

8.2 对于行权后两年内赎回的股权，创始股东按照行权价格作为对价进行赎回。对于行权后两年之外赎回的股权，创始股东按照公司净资产为依据计算股权的价值作为对价进行赎回。

8.3 赎回为创始股东的权利但非义务。

8.4 创始股东可以转让赎回权，指定第三方受让激励对象退

出的部分或全部股权。

8.5对于由于各种原因未行权的激励股权，创始股东可以零对价赎回。该项赎回不得影响本细则有效期后仍有效的行权权利。

8.6除8.5条的规定之外，在赎回之时，激励对象必须配合受让人完成股权退出的全部手续，并完成所有相关的法律文件，否则应当承担违约责任并向受让方按照股权市场价值支付赔偿金。

## 9、关于本实施细则的其他规定

9.1 本实施细则的效力高于其他相关的法律文件，各方并可以按照本细则的规定解释包括《股权期权激励合同》在内的其他法律文件。

9.2 本实施细则自生效之日起有效期为x年，但未执行完毕的股权期权仍可以继续行权。

9.3 本实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

9.4 本实施细则为公司商业秘密，激励对象不得将其泄密，否则应承担赔偿责任，并不再享有任何行权权利。

9.5. 对于本实施细则，公司拥有最终解释权。

### 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作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部門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

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励

为主，适度配合物质激励的原则。

## 一、目标激励

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一起结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮助，比方说培训等，帮助员工达到工作目标。

此措施可能达成的效果：1属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的情况下会更加努力工作。

## 二、参与激励

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选1~2名员工参与讨论，听取员工意见。

此措施可能达成的效果：1、员工感觉自己受公司重视可增强工作积极性。2、便于了解第一线员工的思想。3、可表明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

## 三、评选优秀员工

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤情况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予一定的物质奖励。

（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民

币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工积极性。2、为评上优秀员工可在员工中间形成竞争，提升工作积极性。3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

#### 四、员工生日问候

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：1、员工感觉受公司重视。2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

#### 五、工资激励

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

#### 六、企业文化激励

通过培训的形式告知员工工作是为自己的，有能力的员工公司会为其提供广阔的发展空

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不同于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较特别的方式。

#### 七、绩效激励

目前能耗太高，可以根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以一定的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达成的效果：1、提高员工积极性及对企业的归属感。2、公司相应利润达到了提升。

## 八、负激励

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正意义上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：1、反向激励使员工知道不努力就要被淘汰。2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。3、可结合目标激励一起执行。

## 九、表扬激励

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。2、经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。3、管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高积极性。

## 股权激励方案篇五

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



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1%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。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_ (签署)

全体股东(签署)：\_\_\_\_\_

## 股权激励方案篇七

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，后来了的人怎么办，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，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，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。

## 股权激励方案篇八

法定代表人： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)： \_\_\_\_\_

身份证号： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

鉴于： \_\_\_\_\_

### 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、 股东是指出资成立公司的自然人或法人，股东享有股权。
- 2、 股权： \_\_\_\_\_指 公司在工商部门登记的注册资金，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金。

3、虚拟股权(干股)：\_\_\_\_\_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。

4. 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

1、甲方根据乙方的工作表现及业绩考核(详见公司章程或员工考核标准)，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方 \_\_\_\_\_%的虚拟股权，每股为 \_\_\_\_\_元。

2、乙方取得的 \_\_\_\_\_%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。

3、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。

4、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 \_\_\_\_\_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 \_\_\_\_\_月份享受分红。甲方应在确定乙方可得分红后的7个工作日内，将可得分红的 (比例) 支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以 形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

a.本合同期满时，甲、乙双方均同意不再继续签订劳动合同的，乙方未提取的可得分红在合同期满后的三年内，由甲方按每年 分之一的额度支付给乙方。

b.本合同期满时，甲方要求续约而乙方不同意的，乙方未提取的可得分红的一半由甲方在合同期满后的 \_\_\_\_\_年内按均支付;可得分红的另一半归属甲方。

c.乙方提前终止与甲方签订的劳动合同或者乙方违反劳动合同的有关规定或甲方的规章制度而被甲方解职的，乙方未提取的可得分红归属甲方，乙方无权再提取。

5. 乙方在获得甲方授予的虚拟股同时，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。

#### 四、协议期限以及与劳动合同的关系

1、乙方在本合同期限内可享受此 \_\_\_\_\_%虚拟股权的分红权。

3、合同期限的续展： \_\_\_\_\_

本合同于到期日自动终止，除非双方在到期日之前签署书面协议，续展本合同期限。

4、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。

5、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 \_\_\_\_\_%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，可以书面形式变更或解除协议内容。
- 3、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。
- 4、乙方有权随时通知甲方解除本协议。
- 5、甲方公司解散、注销或者乙方死亡的，本协议自行终止。
- 6、本合同于合同到期日终止，除非双方按第四条第三款规定续约；如甲、乙双方的劳动合同终止，本合同也随之终止。

## 七、保密义务

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，除非事先征得甲方的许可。

## 八、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。

3、如乙方违反《劳动合同》第 条，甲方有权提前解除本合同。

## 九、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。

## 十、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。

(以下无正文)

(本页为签署页)

甲方(盖章)

法定代表人(签署)

签约时间：\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

乙方(签署): \_\_\_\_\_

签约时间: \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

## 股权激励方案篇九

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效力。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。

## 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》