

员工股权激励方案(实用5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

员工股权激励方案篇一

为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_____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。

- 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。

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激励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、公司分配给激励对象的股权暂定为_____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_____%计付月利息。

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。

1、激励对象按照_____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_____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。

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。

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。

公司所有出资（含股东的出资和激励对象的出资）所产生的

收益，每年度结算一次。每年的利润在扣除公司经营管理成本、5%的法定公积金、___%的呆坏账准备金之后按照出资比例（包含股东的出资以及激励对象的出资）进行分配。

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_____天，第二次为结算后的第_____天。期间不计息。

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。

本办法自_____年___月___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。

本办法的修改权、解释权归公司股东会。

员工股权激励方案篇二

1、公司赠送_____万元分红股权作为激励标准，_____

以此获得每年公司年税后利润(不含政府补贴和关联公司转移利润)的分红收益,自_____年_____月_____日起至公司股份改制完成日为截止日。原则上干股激励部分收益累积后作为今后个人入股资金,暂时不进行现金分配,在期权行权时一次性以税后现金分红形式进行购买股份,多退少补。

2、公司授予个人干股,在未行权前股权仍属原股东所有,授予对象只享有干股分红的收益权本次确定期权计划的期权数量为_____万股,每股为人民币一元整。

二、干股的激励核算办法与期权的行权方式

1、干股分红按照公司的实际税后利润,公司财务必须严格按照财务制度,向管理层透明与公开,并指定主要管理人员参与监督。每年税后利润暂以年度审计报告为准,最终确认在公司股份改制时以会计师事务所最终审计报告为准。

2、期权行权在公司改制时进行,并一次性行权,如放弃行权,公司按其所持干股的累积分红按税后的现金分红形式支付其本人。

4、入股人必须是其本人,同时必须符合公司以下相关要求;

5、期权转股手续与股票流通按照上市公司的有关规定执行。如有上市需要,公司进行股份制改造时的增资或引入战略投资者,则公司在保证其本人现有期权数量的基础上,有权对公司股权进行重组,以便保证公司的顺利上市。

三、授予对象及条件

2、本方案只作为公司内部人员的首次激励计划

四、基于干股激励与期权计划的性质,受益员工必须承诺并

保证：

- 1、承诺绝对不直接或间接拥有管理、经营、控制与本公司所从事业务相类似或相竞争的业务。
- 2、保证有关投入公司的资产(包括技术等无形资产)不存在任何类型或性质的抵押、质押、债务或其它形式的第三方权利。
- 3、保证不存在任何未经披露与任何第三方合作投资情形，也未为投资之目的充当任何第三方受托人或代理人。
- 4、为确保公司上市后的持续经营，本人保证在公司上市的3年内不离职，并保证在离职后3年内不从事与本人在科博达工作期间完全相同的业务经营活动，无论何时也不泄露原掌握的商业秘密。
- 5、本人同意无论何种原因在公司上市前离职，离职前所持的干股激励收益根据账面实际金额，按照税后现金分红形式支付给其本人，原授予的干股激励由于本人离职自动终止，期权计划同时取消。
- 8、在公司上市后如有违法行为被公司开除，本人同意按照上述第六条双方约定的(退还未服务年限的收益)规定处理。
- 10、本人保证所持干股激励与期权不存在出售、相互或向第三方转让、对外担保、质押或设置其它第三方权利等行为，否则，本人愿意由公司无条件无偿收回。

本人保证不向第三方透露公司对本人激励的任何情况。

五、股东权益

- 2、公司根据其投资企业实际盈利情况确定分红，若公司分红用于转增资本，视同其实际出资，其相关税费由股东自己承

担。

3、今后如因上市股权增发需要，公司有权对股权进行整合，具体股权整合方案届时协商确定。

六、违约责任

任何一方不得违反本协议，否则必须承担由此造成其它方损失。若因一方违反协议导致本协议无法履行，其他方有权终止本协议。

七、不可抗力

因不能预见且发生后果不能防止或不可避免不可抗力，造成一方使本协议不能履行或不能完全履行时，可以免于承担其他方损失赔偿责任。但遇有不可抗力一方，应立即书面通知其他方，并出示有效证明文件。

八、其他

1、本协议变更、修改或补充，必须由各方共同协商一致并签订补充协议

3、考虑到上市的有关要求，本协议正本一份，用于公司备案授予对象保留一份副本；

4、协议自协议各方签字后生效。

签署地：_____

员工股权激励方案篇三

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。

一、激励对象

营销副总、ka总监、零售总监、渠道总监、物流经理

二、业绩目标

年度经营销售额及净利润的`底线目标100%达成后，本激励方案方有效。

三、激励基金

在公司完成上述销售额目标及净利润目标的前提下，提取年度净利润的10%作为风险提留金，10%作为公益金、公积金。其余80%净利润中提取25%作为年度分红激励基金。

四、考核办法

分红激励岗位根据公司绩效考核办法进行绩效评估，根据20__年月度平均绩效得分计算绩效系数。

五、分配与发放

1、激励对象可分配激励基金数计算公式：

2、分红激励金分两次发放

(1) 第一次发放50%，在次年4月30日完成发放。

(2) 第二次发放50%，在次年9月30日完成发放。

员工股权激励方案篇四

1、 根据陕西汉唐石刻艺术产业有限公司（以下简称“公司”）的陕西汉唐股东会决议，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2015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2015年 月 日股东会通过，于2015年 月 日颁布并实施。

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。

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在本细则适用于的全部行权之比之后，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：

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 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者延展。

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严重违反公司规章制度；

3.3.1.6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，《股权激励激励合同》自动解除。

3.3.2 预备期延展的情况：

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《股权激励激励合同》，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《股权激励激励合同》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；

4.5 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 % 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 % 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熟后（ ）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 年。 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每一期末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。

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定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 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，激励对象可以获缓、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；

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 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 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 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。

陕西汉唐股份有限公司

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。

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：

3.1.2 激励对象未曾或正在做出任何违反法律法规、公司各项规章制度

度以及劳动合同规定或约定的行为；

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：

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；

4.5 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2015年9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。

1、根据杭州吉鲜电子商务有限公司（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2016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 9% 。

3、本实施细则经公司2016年 月 日股东会通过，于2016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。

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500000股。

2.2.2 股权激励比例按照如下方式确定：

股东。

股东。

2.3 该股权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：

3.1.1 激励对象与公司所建立的劳动关系已满1年，而且正在执行的

劳动合同尚有不低于[36]个月的有效期；

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：

3.3.2.2 公司处于收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为

权不可能实现；

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3 个月，最长为12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；

4.5 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；

4.5.2 公司处于收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为时

不可能实现；

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2016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1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。

4.1、与公司签订正式劳动合同，并工作满6个月的员工；

4.2、部门经理以及业务、技术骨干和卓越贡献人员； 暂定名单如下：

五、实施日期 计划于2015年1月1日起执行。

七、年度分红额计算

自实施日起，激励对象所享有的股份分红范围是该年度所实现的税后利润增长部分，扣除30%作为企业发展留存外，按激励对象所享受股份数量的百分比进行分红。图示如下：

7.1 激励对象在取得股份的两年内按下述办法兑现权益金额：

7.1.2 激励对象在公司激励岗位服务第二年，年终股份分红金额兑现80%，20%记入激励对象权益金额账户，未兑现的权益按每年8%计算利息记入个人账户。

7.2 激励对象在取得股份满两年后按下述办法兑现权益金额：

7.2.1 当年的权益金额100%兑现；

7.2.2 从第三年起，前两年服务期间内的个人账户历年累积的激励权益金额分两年兑现，每年兑现50%，未兑现的权益每年按8%计算利息记入个人账户。

7.3 在激励岗位上工作满两年后，激励股份转化为实股，激励对象对激励股份拥有完整的股权，经公司监事会同意后，可进行股权转让、出售、继承等事项。

八、异常情况

8.1 激励对象职务发生变更，按相应的职务岗位变动激励分红股份数量，已记入个人账户的权益金额不变。

8.2 若激励对象不能胜任岗位要求，本人要求或公司调整至非激励岗位，按下列办法兑现股权激励权益：

8.2.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分红；

8.2.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人股份分红金

额按80%一次性兑现；

8.2.3 在激励岗位上工作满两年的，只要激励对象还在公司工作，股权激励权益即为

激励对象所有。

8.3 员工离开公司时，按下述办法兑现股权激励分红额：

8.3.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分；

8.3.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人权益金额按

60%一次性兑现；

分红。

九、股份分红的日期：次年6月30日前一次性兑现上一年度的分红。

十、公司的权利

10.1 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的职责要求做好工作，若激励对象不能胜任岗位要求，经经理室成员讨论通过，可以调整激励对象的岗位，股权激励权益按上述有关规定处理。

10.2 若激励对象因触犯法律、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，公司可以取消激励对象尚未实现的股权激励权益，并有向激励对象要求赔偿损失的权利。

十一、激励对象的权利和义务

11.1 激励对象自本方案实施之日起，享受本方案规定的股权激励权益。

11.2 激励对象应勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做

出贡献。

11.3 激励对象因本方案获得的收益，应按国家税法规定缴纳相关税费。

11、根据公司的具体情况，每年对本方案调整一次，调整后方案经监事会讨论通过实施。 举例：

2015年公司净利润为200万，2015年1月1日施行股权激励方案□
a员工被授予10股激励股。2015年全年公司净利润为240万，
则a员工2015年的股权红利为：

$(240-200) \times 70\% \times 60\% \times 10 \div 200 = 8400$ 元，其中3360元记入公司个人激励账户□a员工2016年1月份可收入5040元的分红。

第一章 总则

第一条 股权激励的目的

1、进一步完善公司的薪酬激励体系，使中高级管理人员、核心技术人员和业务骨干的利益与公司的利益挂钩，激励他们为公司创造长期价值。

2、吸引和保留关键技术人才，增强公司竞争实力，促进公司持续健康发展。

第二条 股权激励的原则

1、公开、公平、公正原则。

2、激励机制与约束机制相结合的原则，即个人的长远利益和公司的长远利益及价值增长相联系，收益与风险共担。

第二章 股权激励方案执行与管理机构

第三条 股权激励方案的执行

战略委员会作为公司股权激励方案的执行与管理机构，对董事会负责，向董事会及股东大会汇报工作。

第四条 战略委员会的主要职责

- 1、研究对股权激励人员的考核标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事与高层管理人员薪酬政策与方案。
- 2、制定股权激励方案的具体条款，包括激励对象、奖励基金的提取比例、执行方式、个人分配系数等。
- 3、定期对股权激励方案进行修改和完善，在发生重大事件时可以变更或终止股权激励方案。

第五条 战略委员会的成员

战略委员会的成员由 直接任免。

第三章 股权激励方案的内容

第六条 股权激励考核标准

- 1、实施股权激励的前提条件是达到公司规定的最低年销售额万元，否则当年不实施股权激励。
- 2、甲方对乙方的考核每年进行 次，乙方如在当年内均符合考核标准，即具备授予股权资格。具体考核办法、程序见公司制定的考核制度（见附件《 》）。

注：考核标准主要从员工的价值观、绩效、工龄、人品等方面进行设置。

第七条 股权激励对象

1、股权激励对象需符合下列条件之一：

- (1) 在公司任职超过 年
- (2) 每年均能完成该年度业务指标（销售人员）或通过公司考核（技术人员）
- (3) 其他对公司作出卓越贡献人员

2、股权激励对象的人数一般不超过公司员工总人数的 %，且不包括董事长，具体人员由公司董事会确认，以董事会决议的形式以确定。

第八条 股权激励的授予期限

股权激励的授予期设为 年，根据公司发展状况和个人业绩每年重新设定一次。

第九条 奖励基金提取指标确定

1、股份以公司净资产为基数，但不净资产实施实际评估，拟定为净资产总值1亿元，转换为虚拟股1亿股，即每股股价1元。公司向满足本激励制度要求的员工发放1千万股，若股权享有人在公司任职满5年，公司按原价回购或者双方协商按总资产折算后双方确认的新价格回购。

2、本方案奖励基金以当年净利润为准，在提取法定公积金后的可分配利润总额中提取10%。参与分红的计算方法：

公司年度可分配利润总额10%

每一元虚拟股权红利=（元） 10000000

3、若公司全年营业额达1亿元，公司将再向员工授予1千万股，届时公司另作制定股权激励制度方案。

第四章 股份权利

第十条 股权性质

1、本股权激励计划所称股份为虚拟股，享受分红权和股价升值收益，但不享有表决权、转让权、出售权和继承权。

2、虚拟股为公司无偿授予，股权享有人无需出钱购买。

第十一条 股权生效

公司确定的虚拟股激励人员需与公司签订《员工股权激励协议书》，在明确相应的权利义务关系后股权生效。

第十二条 股权取消

1、乙方出现下列情形之一，公司有权对虚拟股进行取消、削减等相应处理：

(1) 因辞职、辞退、解雇、退休、离职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或者死亡的；

(3) 刑事犯罪被追究刑事责任的；

(5) 执行职务时的错误行为，致使公司利益受到重大损失的；

(7) 不符合本协议第七条约定的考核标准或者存在其他重大违反公司规章制度的行为。

2、根据对虚拟股享有人不同的处理结果，分红则区别对待：

(1) 退休：股权享有人退休时收回虚拟股，可享受当年全年的分红。

(2) 辞职：自动辞职的收回虚拟股，按当年工作月数享受50%的分红权。

(3) 辞退：被解雇或辞退的收回虚拟股，分红权立即取消。

(4) 处罚：股权享有人因工作重大失误降职、免职的，降低或收回股权激励，分时段享受红利。

第十三条 股权生效

公司确定的虚拟股激励人员需与公司签订《员工股权激励协议书》，在明确相应的权利义务关系后股权生效。

第五章 附则

第十四条 股权激励方案实施因经营环境及外部条件发生重大变化时，可由薪酬与考核组提议变更激励约束条件甚至终止该方案，并报经董事会批准。

第十五条 本方案由薪酬与考核组负责解释。

第十六条

本方案自公司董事会通过后从 年 月 日开始实行。

员工股权激励方案篇五

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)：

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《股权激励计划》、《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：

风险提示：股权激励方案落地要注意签订书面合同，不能仅仅公布实施方案及与激励对象口头约定，或以劳动合同替代股权激励合同。

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：公司总股本有都少？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？获得权益的对价？凡此种种，均没有明确约定，以致最后产生纠纷。

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

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方认购_____股的激励股权，认购价款为_____元/股，共_____元。

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，可增加或减少乙方认购的激励股权的份额。

三、激励股权的行使条件

风险提示： 不管怎么讲，激励只是手段，完成公司的经营计划、达到发展目标才是目的。

所以股权激励制度和实施方法一定要结合公司的目标达成情况以及激励对象本人、本部门的业绩指标完成情况与考核办法来制订和兑现。

离开了这一条，再好的激励手段也不会产生令人满意的激励效果。

- 1、甲方根据《股权激励方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。
- 2、甲方在每年度的四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。
- 6、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

风险提示： 由于人并非机器，其能力水平或者绩效成绩是随着环境等发生变化的，企业不同的发展阶段，势必会营造出不同的环境，因而员工的绩效表现也是不断变化的。

因此企业在进行股权激励时，应该设计合理的退出机制，制定出不合格及出现问题时的标准，以便建立合理的淘汰机制，从而淘汰不合格的股权享受人员。

- 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价款的_____%：

(1) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的。

(2) 采取提供虚假报表或文件、窃取他人商业秘密等违反法律法规及规章的手段成就激励股权行使条件的。

(3) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的。

(4) 在公司服务期间进行赌博或实施其他违反《治安管理处罚条例》规定的行为而被行政拘留的。

(5) 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。

(6) 任职期间违反公司法的相关规定从事兼职的。

(7) 具有《公司法》规定的禁止从事的行为之一的。

(8) 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。

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_____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。

2、本协议一式_____份，双方各持_____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(盖章):

法定代表人(签字):

签署时间: _____年_____月_____日

乙方(盖章):

法定代表人(签字):

签署时间: _____年_____月_____日