# 2024年公司股权激励方案(优质8篇)

作者：天使之翼 更新时间：2024-03-25

*无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。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。公司股权激励方案篇一第一条为进一步促进上市公司建立、健全*

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。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。

**公司股权激励方案篇一**

第一条为进一步促进上市公司建立、健全激励与约束机制，依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》及其他有关法律、行政法规的规定，制定本办法。

第二条本办法所称股权激励是指上市公司以本公司股票为标的，对其董事、监事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励。

上市公司以限制性股票、股票期权及法律、行政法规允许的其他方式实行股权激励计划的，适用本办法的规定。

第三条上市公司实行的股权激励计划，应当符合法律、行政法规、本办法和公司章程的规定，有利于上市公司的持续发展，不得损害上市公司利益。

上市公司的董事、监事和高级管理人员在实行股权激励计划中应当诚实守信，勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

第四条上市公司实行股权激励计划，应当严格按照有关规定和本办法的要求履行信息披露义务。

第五条为上市公司股权激励计划出具意见的专业机构，应当诚实守信、勤勉尽责，保证所出具的文件真实、准确、完整。

第六条任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

第七条上市公司具有下列情形之一的，不得实行股权激励计划：

（二）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（三）中国证监会认定的其他情形。

第八条股权激励计划的激励对象可以包括上市公司的董事、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，但不应当包括独立董事。

下列人员不得成为激励对象：

（一）最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）最近3年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（三）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

股权激励计划经董事会审议通过后，上市公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

第九条激励对象为董事、监事、高级管理人员的，上市公司应当建立绩效考核体系和考核办法，以绩效考核指标为实施股权激励计划的条件。

第十条上市公司不得为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

第十一条拟实行股权激励计划的上市公司，可以根据本公司实际情况，通过以下方式解决标的股票来源：

（一）向激励对象发行股份；

（二）回购本公司股份；

（三）法律、行政法规允许的其他方式。

第十二条上市公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%。

非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不得超过公司股本总额的1%。

本条第一款、第二款所称股本总额是指股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额。

第十三条上市公司应当在股权激励计划中对下列事项做出明确规定或说明：

（一）股权激励计划的目的；

（二）激励对象的确定依据和范围；

（五）股权激励计划的有效期、授权日、可行权日、标的股票的禁售期；

（九）公司授予权益及激励对象行权的程序；

（十）公司与激励对象各自的权利义务；

（十二）股权激励计划的变更、终止；

（十三）其他重要事项。

第十四条上市公司发生本办法第七条规定的情形之一时，应当终止实施股权激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据股权激励计划已获授但尚未行使的权益应当终止行使。

在股权激励计划实施过程中，激励对象出现本办法第八条规定的不得成为激励对象的情形的，上市公司不得继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益应当终止行使。

第十五条激励对象转让其通过股权激励计划所得股票的，应当符合有关法律、行政法规及本办法的规定。

第十六条本办法所称限制性股票是指激励对象按照股权激励计划规定的条件，从上市公司获得的一定数量的本公司股票。

第十七条上市公司授予激励对象限制性股票，应当在股权激励计划中规定激励对象获授股票的业绩条件、禁售期限。

第十八条上市公司以股票市价为基准确定限制性股票授予价格的，在下列期间内不得向激励对象授予股票：

（一）定期报告公布前30日；

（二）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（三）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

第十九条本办法所称股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利。

激励对象可以其获授的股票期权在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买上市公司一定数量的股份，也可以放弃该种权利。

第二十条激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

第二十一条上市公司董事会可以根据股东大会审议批准的股票期权计划，决定一次性授出或分次授出股票期权，但累计授出的股票期权涉及的标的股票总额不得超过股票期权计划所涉及的标的股票总额。

第二十二条股票期权授权日与获授股票期权首次可以行权日之间的间隔不得少于1年。

股票期权的有效期从授权日计算不得超过10年。

第二十三条在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权。

股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

第二十四条上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或行权价格的确定方法。行权价格不应低于下列价格较高者：

（一）股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价；

（二）股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

第二十五条上市公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整行权价格或股票期权数量的，可以按照股票期权计划规定的原则和方式进行调整。

上市公司依据前款调整行权价格或股票期权数量的，应当由董事会做出决议并经股东大会审议批准，或者由股东大会授权董事会决定。

律师应当就上述调整是否符合本办法、公司章程和股票期权计划的规定向董事会出具专业意见。

第二十六条上市公司在下列期间内不得向激励对象授予股票期权：

（一）定期报告公布前30日；

（二）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（三）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

第二十七条激励对象应当在上市公司定期报告公布后第2个交易日，至下一次定期报告公布前10个交易日内行权，但不得在下列期间内行权：

（一）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（二）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

第二十八条上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案。薪酬与考核委员会应当建立完善的议事规则，其拟订的股权激励计划草案应当提交董事会审议。

第二十九条独立董事应当就股权激励计划是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益发表独立意见。

第三十条上市公司应当在董事会审议通过股权激励计划草案后的2个交易日内，公告董事会决议、股权激励计划草案摘要、独立董事意见。

股权激励计划草案摘要至少应当包括本办法第十三条第（一）至（八）项、第（十二）项的内容。

第三十一条上市公司应当聘请律师对股权激励计划出具法律意见书，至少对以下事项发表专业意见：

（一）股权激励计划是否符合本办法的规定；

（二）股权激励计划是否已经履行了法定程序；

（三）上市公司是否已经履行了信息披露义务；

（五）其他应当说明的事项。

第三十二条上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会认为必要时，可以要求上市公司聘请独立财务顾问，对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。独立财务顾问应当出具独立财务顾问报告，至少对以下事项发表专业意见：

（一）股权激励计划是否符合本办法的规定；

（二）公司实行股权激励计划的可行性；

（三）对激励对象范围和资格的核查意见；

（四）对股权激励计划权益授出额度的核查意见；

（五）公司实施股权激励计划的财务测算；

（六）公司实施股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益的影响；

（七）对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见；

（八）股权激励计划是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形；

（九）上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性；

（十）其他应当说明的事项。

第三十三条董事会审议通过股权激励计划后，上市公司应将有关材料报中国证监会备案，同时抄报证券交易所及公司所在地证监局。上市公司股权激励计划备案材料应当包括以下文件：

（一）董事会决议；

（二）股权激励计划；

（三）法律意见书；

（四）聘请独立财务顾问的，独立财务顾问报告；

（五）上市公司实行股权激励计划依照规定需要取得有关部门批准的，有关批复文件；

（六）中国证监会要求报送的其他文件。

第三十四条中国证监会自收到完整的股权激励计划备案申请材料之日起20个工作日内未提出异议的，上市公司可以发出召开股东大会的通知，审议并实施股权激励计划。在上述期限内，中国证监会提出异议的，上市公司不得发出召开股东大会的通知审议及实施该计划。

第三十五条上市公司在发出召开股东大会通知时，应当同时公告法律意见书；聘请独立财务顾问的，还应当同时公告独立财务顾问报告。

第三十六条独立董事应当就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

第三十七条股东大会应当对股权激励计划中的如下内容进行表决：

（一）股权激励计划所涉及的权益数量、所涉及的标的股票种类、来源和数量；

（二）激励对象的确定依据和范围；

（四）股权激励计划的有效期、标的股票禁售期；

（五）激励对象获授权益、行权的条件；

（八）股权激励计划的变更、终止；

（九）对董事会办理有关股权激励计划相关事宜的授权；

（十）其他需要股东大会表决的事项。股东大会就上述事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。

第三十八条股权激励计划经股东大会审议通过后，上市公司应当持相关文件到证券交易所办理信息披露事宜，到证券登记结算机构办理有关登记结算事宜。

第三十九条上市公司应当按照证券登记结算机构的业务规则，在证券登记结算机构开设证券账户，用于股权激励计划的实施。

尚未行权的股票期权，以及不得转让的标的股票，应当予以锁定。

第四十条激励对象的股票期权的行权申请以及限制性股票的锁定和解锁，经董事会或董事会授权的机构确认后，上市公司应当向证券交易所提出行权申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

已行权的股票期权应当及时注销。

第四十一条除非得到股东大会明确授权，上市公司变更股权激励计划中本办法第三十七条所列事项的，应当提交股东大会审议批准。

第四十二条上市公司应在定期报告中披露报告期内股权激励计划的实施情况，包括：

（一）报告期内激励对象的范围；

（二）报告期内授出、行使和失效的权益总额；

（三）至报告期末累计已授出但尚未行使的权益总额；

（六）因激励对象行权所引起的股本变动情况；

（七）股权激励的会计处理方法。

第四十三条上市公司应当按照有关规定在财务报告中披露股权激励的会计处理。

第四十四条证券交易所应当在其业务规则中明确股权激励计划所涉及的信息披露要求。

第四十五条证券登记结算机构应当在其业务规则中明确股权激励计划所涉及的登记结算业务的办理要求。

第四十六条上市公司的财务会计文件有虚假记载的，负有责任的激励对象自该财务会计文件公告之日起12个月内由股权激励计划所获得的全部利益应当返还给公司。

第四十七条上市公司不符合本办法的规定实行股权激励计划的，中国证监会责令其改正，对公司及相关责任人依法予以处罚；在责令改正期间，中国证监会不受理该公司的申请文件。

第四十八条上市公司未按照本办法及其他相关规定披露股权激励计划相关信息或者所披露的信息有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏的，中国证监会责令其改正，对公司及相关责任人依法予以处罚。

第四十九条利用股权激励计划虚构业绩、操纵市场或者进行内幕交易，获取不正当利益的，中国证监会依法没收违法所得，对相关责任人员采取市场禁入等措施；构成犯罪的，移交司法机关依法查处。

第五十条为上市公司股权激励计划出具意见的相关专业机构未履行勤勉尽责义务，所发表的专业意见存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏的，中国证监会对相关专业机构及签字人员采取监管谈话、出具警示函、责令整改等措施，并移交相关专业机构主管部门处理；情节严重的，处以警告、罚款等处罚；构成证券违法行为的，依法追究法律责任。

第五十一条本办法下列用语具有如下含义：

高级管理人员：指上市公司经理、副经理、财务负责人、董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

标的股票：指根据股权激励计划，激励对象有权获授或购买的上市公司股票。

权益：指激励对象根据股权激励计划获得的上市公司股票、股票期权。

授权日：指上市公司向激励对象授予股票期权的日期。授权日必须为交易日。

行权：指激励对象根据股票期权激励计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买上市公司股份的行为。

可行权日：指激励对象可以开始行权的日期。可行权日必须为交易日。

行权价格：上市公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格。

授予价格：上市公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得上市公司股份的价格。

本办法所称的“超过”、“少于”不含本数。

第五十二条本办法适用于股票在上海、深圳证券交易所上市的公司。

第五十三条本办法自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起施行。

**公司股权激励方案篇二**

1、公开、公平、公正原则。

2、激励机制与约束机制相结合原则。

3、存量配送，增量激励的原则，即在公司资产保值增值的前提下，只有在净资产增值的前提下，激励股份才可提取奖励基金。

二、执行与管理机构

设立股权考核与管理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，向董事会及股东全会汇报工作。

三、激励对象

由公司提名与薪酬委员会根据以下标准在可选范围内确定具体人员名单，报经董事会批准。

1、在公司的历史发展中作出过突出贡献的人员。

2、公司未来发展亟需的人员。

3、年度工作表现突出的人员。

4、其他公司认为必要的标准。

1、董事。

2、高级管理人员。

3、公司核心技术（业务）人员。

4、公司认为应当激励的其他员工。

1、同时为控股股东或5%以上的股东及其他关联股东担任董事、高级管理人员职务的，不属于激励对象范围；公司上市以后，持有激励股权或期权的员工不得担任独立董事和公司监事。

2、最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。

3、最近3年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的。

4、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

四、激励形式

1、定义

股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利。激励对象可以其获授的股票期权在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买上市公司一定数量的股份，也可以放弃该种权利。

2、行权限制

股票期权授权日与获授股票期权首次可以行权日之间的间隔不得少于1年。

3、定价

上市公司在授予激励对象股票期权时，应当确定行权价格或行权价格的确定方法。行权价格不应低于下列价格较高者：

（1）股权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价。

（2）股权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

4、授予股权期权的限制

上市公司在下列期间内不得向激励对象授予股票期权：

（1）定期报告公布前30日。

（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日。

（3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

1、定义

限制性股票是指上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。

2、定价

如果标的股票的来源是存量，即从二级市场购入股票，则按照《公司法》关于回购股票的相关规定执行；如果标的股票的来源是增量，即通过定向增发方式取得股票，其实质属于定向发行，则参照现行《上市公司证券发行管理办法》中有关定向增发的定价原则和锁定期要求确定价格和锁定期，同时考虑股权激励的激励效应。

（1）发行价格不低于定价基准日前20个交易日公司股票均价的50%。

（2）自股票授予日起十二个月内不得转让，激励对象为控股股东、实际控制人的，自股票授予日起三十六个月内不得转让。

若低于上述标准，则需由公司在股权激励草案中充分分析和披露其对股东权益的摊薄影响，提交董事会讨论决定。

3、授予股票限制

上市公司以股票市价为基准确定限制性股票授予价格的，在下列期间内不得向激励对象授予股票：

是指公司授予激励对象的一种权利，激励对象可以在规定时间内获得规定数量及一定比例的股票股价上升带来的收益，但不拥有这些股票的所有权、表决权、配股权，用于股票增资权者不参与公司分红。

是指对管理层持有一定数量的本公司股票并进行一定期限的锁定。激励对象在拥有公司股票后，成为自身经营企业的股东，与企业共担风险，共享收益，拥有相应的表决权和分配权，并承担公司亏损和股票降价的风险。

是指公司的管理者或经理层（个人或集体）利用借贷所融资本购买本公司的股份（或股权），从而改变公司所有者结构、控制权结构和资产结构，实现持股经营。将激励主体与客体合二为一，从而实现了被激励者与企业利益、股东利益完整的统一。

是指公司授予激励对象一种虚拟的股票，激励对象可以依据被授予“虚拟股票”的数量参与公司的分红并享受股价升值收益，但不享有所有权、表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

具体分为购买型和虚拟型两种。购买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售公司。虚拟型是一种模拟认购权方式，指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益，并据此向激励对象支付现金。

五、激励股权数量、来源及方式

激励数量由公司董事会拟定，如可由公司大股东划拨或董事会决定的其他途径（定向增发等）来选取股权进行股权激励。

六、奖励基金提取指标确定

本方案奖励资金的提取以净资产增值率为指标，在净资产增值额中提取奖励资金，净资产增值率计算公式为：净资产增值率=（期末净资产-期初净资产）/期初净资产×100%，以上公式中所有数据以经过审计的财务报表为准。

七、激励基金按照超额累进提取

1、奖励基金提取的底线标准暂定为\_\_\_\_\_\_\_\_\_，即当年的净资产增值率在\_\_\_\_\_\_\_\_\_或\_\_\_\_\_\_\_\_\_以下时，滚入下年度分配。

2、在此基础上，净资产增值率在\_\_\_\_\_\_\_\_\_以上的增值部分，按提取。

3、净资产增值率在以上的增值部分提取额不足\_\_\_\_\_\_\_\_\_元的，当年提取但不奖励，滚入下年度分配。

八、奖励基金转换

将奖励基金全部转换为股份，形成奖励股份总额：奖励股份总额=奖励基金总额/期末每股净资产。

九、激励条件

对于一般的上市公司，存在下列情形之一的，不得实行股权激励计划：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告。

2、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚。

3、经认定的其他情形。

十、授予时间

1、上市公司发生《上市公司信息披露管理办法》第三十条规定的重大事件，应当履行信息披露义务，在履行信息披露义务期间及履行信息披露义务完毕后30日内，不得推出股权激励计划草案。

2、上市公司提出增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项动议至上述事项实施完毕后30日内，上市公司不得提出股权激励计划草案。

3、公司披露股权激励计划草案至股权激励计划经股东大会审议通过后30日内，上市公司不得进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

十一、股权激励退出机制

激励对象在获得公司股份后，根据公司的服务年限来确定是由公司有偿回购、还是无偿收回、或上市后卖出。

1、激励对象因主动离职或被解聘离开公司的，可以继续持有公司股份、亦可选择不断继续持有公司股份；因犯错误而被解雇离开公司的，必须按本《方案》规定，由公司回购股份；因重大错误导致企业严重受损、严重渎职、触犯国家刑法等，必须辞退并按本《方案》规定由公司收回股份。

2、如果激励对象离开公司，按本《方案》规定可继续持有已行权的激励股份的，按与公司有关协议及本《方案》规定执行；未行权的部分自动失效。

3、公司上市后已行权的激励股份转成可流通的股票。

十二、股权激励终止

股权激励方案实施时经营环境及外部条件发生重大变化时，可由薪酬与考核会议提出变更激励约束条件甚至终止该方案，并报股东大会批准，可能的情况变化如下：

1、市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营。

2、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响。

3、国家政策重大变化影响股权激励方案实施的基础。

4、其他董事会认为的重大变化。

十三、附则

1、本方案由公司负责拟订、修改和解释，由公司董事会、股东会审议通过后实施。

2、本方案由公司董事会负责解释、组织实施。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

**公司股权激励方案篇三**

甲方：

法人：

地址：

电话：

传真：

乙方：

身份证号码：

身份证地址：

现住址：

电话：

一?股权概况及\_\_\_\_\_标准：

1、公司股份：公司总注册资本\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_万元，至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，公司实际净资产\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_万元，公司总股本\_\_\_\_\_\_\_\_万股，每股当期实际股值\_\_\_\_\_\_\_元。

2、乙方自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起在甲方担任公司中\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位，现任公司\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_一职。

3、甲方赠与乙方的公司\_\_\_\_\_股份共计：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效。

二?关于\_\_\_\_\_股权的特别约定：

1、乙方从公司离职时则必须按公司章程、股东大会决议以及以下约定进行股权转让：

（1）若乙方自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起在公司任职主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位未满\_\_\_\_\_个月而中途正常离职或被公司正常解职、辞退时，则乙方自动丧失其享受公司股权\_\_\_\_\_的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回。

（2）若乙方自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起在公司任职主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位满\_\_\_\_\_个月（可累计）后正常离职或被甲方正常解职、辞退时，则甲方按公司股权当期实际价值半价回购乙方持有的股权。

（3）若乙方自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起在公司主要职能部门主管或公司二级单位主管（副职以上）岗位满\_\_\_\_\_个月（可累计）后正常离职或被公司正常解职、辞退时，则甲方按公司股权当期实际价值等值回购乙方持有的股权。

（4）若乙方被公司开除或不经公司许可其擅自离职时，则乙方自动丧失其享受公司股权\_\_\_\_\_的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回，并按双倍的价格追罚乙方已获得的股权\_\_\_\_\_收益，并追究其给公司造成的相关损失。

（5）若乙方被公司免职或者因表现不佳而不能胜任其职务时，则乙方自动丧失其享受公司股权\_\_\_\_\_的资格，其持有的全部股权由甲方无条件无偿收回。

2、公司每年\_\_\_\_\_\_\_\_\_召开股东大会，对公司的经营状况进行核算，如果公司实际净资产达到\_\_\_\_\_\_\_\_万元后，公司实际净资产经核算每翻一番，乙方的股权则在其原有股权的基础上增长\_\_\_\_\_\_\_%，但乙方的工作绩效综合表现必须得到股东大会一半以上表决权股东认可通过后方可得到本项规定的股权调增，原则上乙方的股权增长至公司总股权的\_\_\_\_\_\_\_%后不再予以调增，如乙方对公司的发展壮大有非常重大的特殊贡献，则由公司股东大会另行决定乙方的股权调增额度。

三?权利和义务

1、甲方应当如实计算年度净收益，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有股份数以及分红等情况。

5、乙方作为公司股东，除在股东大会无表决权外依法享有其他全部股东权利、承担其全部股东义务。

6、乙方获得的收益，按国家税法规定缴纳相关税费。

7、当甲方引进战略投资者进行股权融资时，股份份额按比例自动稀释。

8、股权\_\_\_\_\_期间，乙方不直接或间接拥有管理、经营、控制与公司所从事业务相类似或相竞争的业务；同时乙方所持有的股权不得出售、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，由甲方无条件无偿收回。

9、应甲方要求，积极无条件的配合甲方出让或者受让公司股权。

四?协议终止

1、本协议与国家新公布的政策、法规相违背时，公司按其任职时间参照本协议的约定予以回购其持有的股权。

2、乙方丧失行为能力时，公司按其任职时间参照本协议约定予以回购其持有的股权。

3、公司解散、注销或者乙方非公死亡的，本协议自行终止，甲方视乙方的服务期回购其股权。

4、出现不可抗力等情况造成本协议无法执行时。

5、乙方发生违法犯罪时或严重违反公司的规程给甲方造成重大损失时。

6、双方协商一致同意，以书面形式变更或者解除本协议。

五?协议与劳动合同的关系

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

2、乙方在获得甲方授予股份的同时，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。

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，赔偿范围包括实际损失、可得利益损失和维权所支付的合理费用如调查费、差旅费、\_\_\_\_\_等。

3、乙方违反约定，不积极配合甲方收回公司股份时，应该向甲方承担\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_万元的惩罚性违约金，同时还应该承担甲方为维权所支付的合理费用如调查费、差旅费、\_\_\_\_\_等。

七?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，如协商不成，则可向\_\_\_\_\_\_\_\_\_住所地人民法院起诉。

八?附则

1、本协议自双方签章之日起生效。

2、本协议未尽事宜由双方另行签订补充协议，补充协议与本协议具有同等效力。

3、本协议经甲乙双方签字盖章后生效。本协议一式\_\_\_\_\_\_份，双方各执\_\_\_\_\_\_份，\_\_\_\_\_\_份具有同等法律效力。

甲方：

代表签字：

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

乙方：

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**公司股权激励方案篇四**

认股权计划包括经理人员股票期权计划、非执行董事股票期权计划、雇员股票期权计划。计划的管理由公司董事会的薪酬委员会负责管理。

依据计划规定，所有期权类型可用来行权的股票数额在计划期内不能超过计划批准日公司已发行普通股总数的10％。用于计划的股份是公司已核准发行的普通股，可以是未流通的股票、库存股票或者是经董事会同意回购的股票，依据计划已授予但未行权的并被终止的股票期权所涉及的股份可以依照计划重新进行分配。同时授予的股票期权必须满足以下条件；（1）在任何时间，董事会决定上市、登记或核定的股份必须遵守香港证券交易所和中国相关的法律、法规，并得到股票上市所在地政府主管部门的同意或批准。（2）发行或回购的股份也应遵守同样的规定。（3）除非上市、登记、核定、批准都是有效的或者能够被董事会无条件接受，否则，授予的股票期权都不能行权。（4）股票期权属于期权持有人自身，不可转让。期权持有人无权出售、转让、抵押，无权促成或破坏与期权直接或间接相关的任何第二方的利益。

除依据计划已授予的股票期权行权所需的股票外，如果授予股票期权将使得依计划下配发或将要配发的股票，及按其他计划准许公司配发授予董事、经理人员和雇员或使他们受益的股票或其他证券的票面价值总额超过公司发行股本票面价值总额的10％，不得再提供或授予股票期权。如果授予某个符合规定的雇员股票期权将造成按本计划应配发给该雇员的股票；和按之前的股票期权计划已配发给该雇员的股票；及按之前的股票期权计划应配发但未配发的股票总数超过按照本计划已配发和应配发的股票总数的25％时，不得再向该雇员提供或授予股票期权。

另外计划还规定，注销已授予但尚未行使的期权，必须经由股东大会批准，而计划的参与人及其联系人必须在股东大会上放弃投票权。在股东大会表决是否通过有关注销的决议时，必须以投票方式进行，在股东大会批准注销后，已注销期权可重新发出，但必须符合有关计划的条款。

在期权授予方面，计划规定董事会在计划期内，可以随时自主决定在一定条件下将一定数量的股票期权以一定的价格提供给符合规定的行权人员。行权人有权决定是否接受及接受的数量，不过接受的数量必须是该股票交易的一手或其整数倍。同时计划规定在首次公布全年业绩或公布中报业绩前的一个月内，不得授予期权、直至有关资料在报刊上刊登为止。经理计划规定是在资格人参加计划的决议当日或提升或受聘日授予。经理人员和特殊人才的股票期权可以单独或同其他奖励一道授予。薪酬委员会负责决定哪些经理人员和特殊人员应当被授予期权，授予时间和授予次数，与期权相应的普通股的数量，和应当授予的期权种类。经理计划和雇员期权计划每两年全面配发一次，每次全面配发期间，薪酬委员会可以根据需要向符合要求，但上次末获配发的相关雇员配发股票期权。非执行董事的期权每年定期等额授予一次，公司的每一位非执行董事将按规定的条件每年自动得到一定股数的股票期权，数量由董事会确定。雇员期权计划每两年全面配发一次，每次全面配发期间，公司可以根据需要向个别新的符合要求，但上次未获配发的雇员或其他公司认为有特殊情况的雇员配发股票期权。

行权价为下列两者中较高者：

（1）期权授予日的收市价

（2）期权授予日前5个营业日的平均收市价。

有两个基本要求：一是行权人必须满足行权时仍在公司工作并且从期权授予日后一直连续在公司工作，否则不能行权；二是当公司要求时，行权人应向公司以现金方式足额缴纳由公司代扣、代缴的，涉及此次行权的税收，否则，行权人应当自己负责应缴的税收。行权时购买股票所支付的现金必须一次付清，一般应以现金方式行权，除非薪酬委员会制定了其他决议，即：（1）行权人交易自己原先持有的公司普通股股票，用此收益行权；或者（2）同时缴纳一部分现金和交易一部分股票，二者价值合计等于行权费用总额。期权行权后，期权所涉及股票应在有效行权的30日之内发行并分配给期权持有人，公司应一直保有充足的被批准但尚未发行的以分配给剩余的未行权的期权。计划规定，所有分配和发行的股票都应遵从香港或其他适应地区现有的相关法律法规的规定。

计划规定，如果未经过已授予期权行权人的同意，当修改、暂停或终止计划时，不能改变或削弱他们已有的权利和义务。薪酬委员会在遵守这些条件的前提下，在认为有必要修改计划时，可以按照如下方式修改计划条款：

（1）准许对授予的股票进行小的调整，以符合《中华人民共和国个人所得税法》或其他地区的所得税改变后或其他新实施计划的新要求。

（2）定期或不定期的挑选和决定受奖励人员。

（3）决定是否和多大程度上奖励股票期权，强制性持股和储蓄性持股计划。但对于如下一些内容：期权的转让、期权赠予的限制、期权认购数量的付款要求、期权行权的限制、行权时所附股票的权利、期权持有人在公司停业时的权利、期权价格的决定或调整、行权（或任意特定时期）的限制、接受期权的资格条件的重大改变或改变授予雇员股票期权的资格等级、每一奖励计划所需的普通股票的权数等修改，如果没有经过半数公司股东（指：发行在外的普通股股东、可转换优先股股东、及其他类型和系列股票的股东）同意，则修改无效。

中国联通认股权计划有一个很特别的特点是与强制持股计划结合在一起，满足强制持股要求是授予股票期权的附加条件，对于未按规定的时间和数量完成强制持股的人员，应当依据具体情况给予如下处分：

（1）取消参加经理人员的股票期权计划的资格；

（2）减少其应得的股票期权的数额；

（3）董事会薪酬委员会认为必要的其他处罚。为此公司专门制定了强制持股计划，由薪酬委员会负责制定实施细则。强制持股的股票通常是由个人从公开市场购买、或来自奖金的部分或全部和部分工资以股票形式发放、股票期权的行权、奖励限制性股票或将涨工资部分以股票形式发放。为了鼓励经理人员的长期行为，计划规定以此计划购买的公司股票在股票持有人在公司受雇期间不能出售，参加人员在从公司离任两年后或正常退休一年后方可出售其部分股票。

**公司股权激励方案篇五**

第一条、股权激励的目的

（1）进一步完善shubaoc.com公司的薪酬激励体系，使高中级管理人员、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。

（3）存量不动，增量激励的原则，即在公司资产保值增值的前提下，在净资产增值中解决奖励股份的来源问题。

第三条、设立薪酬与考核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、薪酬与考核委员会的主要职责

（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、股权激励对象

（1）在公司领取董事酬金的董事会成员。

（2）高层管理人员。

（3）中层管理人员。

（4）公司专业技术骨干人员。

（5）由总裁提名的卓越贡献人员。

股权激励对象的人数一般不超过公司员工总人数的\_\_\_\_\_%，且不包括独立董事，具体人员由公司董事会确认。

第六条、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三年重新设定一次。

第七条、奖励基金提取指标确定

本方案奖励基金的提取以净资产增值率为指标，在净资产增值额中提取奖励基金。

净资产增值率计算公式为

净资产增值率=×100%

第八条、奖励基金按照超额累进提取

（1）奖励基金提取的底线标准暂定为\_\_\_\_\_，即当年的净资产增值率在\_\_\_\_\_或\_\_\_\_\_以下时，不予提取奖励基金。

（2）在此基础上，净资产增值率在\_\_\_\_\_以上的增值部分，按\_\_\_\_\_提取。

（3）净资产增值率在\_\_\_\_\_以上的增值部分提取额不足\_\_\_\_\_万元的，当年提取但不奖励，计入下年度分配。

第九条、奖励基金转换为奖励股份的指标为经审计的期末每股净资产。

第十条、将奖励基金全部转换为股份，形成奖励股份总额。

奖励股份总额=

第十一条、个人奖励比例确定

（1）采取岗位群比例法，将激励对象分为高层（高级管理人员）、中层（部门经理以上管理人员）、技术层（高级技术人才）、骨干层（优秀管理人员和业务人员）四类。

（2）高层占奖励股份总额的\_\_\_\_\_，中层占\_\_\_\_\_；技术层占\_\_\_\_\_，骨干层占\_\_\_\_\_。

第十二条、每个岗位群的个人奖励比例按人数均分，即

某岗位群个人奖励比例=

第十三条、个人奖励股份额度计算公式

个人奖励股份额度=个人奖励比例×奖励股份总额

第十四条、本方案的奖励股份为一次性当期奖励，股权激励的授予期设为\_\_\_\_\_年，岗位群人数每年核定一次，个人奖励额根据所在岗位群奖励比例和人数增减。

第十五条、本股权激励计划草案所称股份为身股（即虚拟股），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。身股为公司无偿授予，股权享有人无需出钱购买。

第十六条、股权享有人在离职后取消身股权，分红则区别对待

1、退休：股权享有人退休时收回身股，可享受当年全年的分红。

2、辞职：自动辞职的收回身股，按当年工作月数享受\_\_\_\_\_的分红权。

3、辞退：被解雇或辞退的收回身股，分红权立即取消。

第十七条、股权享有人因升职或成绩优异获得高一级岗位群的股权激励，分时段享受红利。

第十八条、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。

第十九条、公司确定的身股激励人员需与公司签订股权激励计划协议书，在明确相应的权利义务关系后股权生效。

第二十条、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，可由薪酬与考核委员会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。

第二十一条、在条件成熟后经公司董事会批准，可将部分或全部身股转化为银股（即实股，享有除分红权以外的其他股权），方案另行制定。

第二十二条、本方案由薪酬与考核委员会负责解释。

第二十三条、本方案自公司董事会通过后开始实行。

**公司股权激励方案篇六**

甲方：

住所：

身份证号码：

乙方：

住所：

身份证号码：

鉴于：

1、甲方系\_\_\_\_\_\_有限公司(以下简称”公司”)的股东，持有该公司部分股权。

2、乙方系中华人民共和国公民，现于公司担任\_\_\_\_\_\_一职。

3、甲方另同意将在特定条件下将其持有的公司的一定比例的股权按照原出资额的价格转让给乙方作为激励。

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：

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。

第一条股权转让

双方一致同意，在乙方遵守本协议第二条承诺的前提下，甲方将其持有的公司合计\_\_\_\_\_\_%股权(出资额人民币\_\_\_\_\_\_万元，以下简称”受让股权”)按照\_\_\_\_\_\_比\_\_\_\_\_\_的价格(合计\_\_\_\_\_\_万元)根据第三条约定的期限和方式转让给乙方。

第二条取得股权的前提

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。

本协议双方一致同意，本次股权转让的前提条件为受让方承诺遵守以下约定：

1、乙方承诺为公司至少服务\_\_\_\_\_\_年，服务期限自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日日止。

乙方所提供的服务应当是连续的，非经甲方同意，不得中断。

2、乙方承诺全职为公司服务，不得从事任何兼职，不得以任何方式参与与公司业务有竞争的投资或经营活动，不得恶意损害公司及甲方利益。

3、乙方承诺尽职尽责完成其劳动合同中约定的岗位职责。

4、乙方承诺其在履行劳动合同期间工作业绩良好并经公司董事会决议通过。

5、乙方承诺其在职期间及离职后\_\_\_\_\_\_年内不以任何方式参与与公司业务有竞争的投资或经营活动。

第三条股权转让的期限和方式

1、双方一致同意，甲方转让给乙方的受让股权将在为公司提供上市中介服务的券商同意公司正式向中国证监会报送上市资料前办理工商变更登记。

在此之前，乙方有权按照以下方式享有受让股权的分红权：

(3)乙方为公司服务满两年后或券商同意公司正式报送上市材料前(两者以在先者为准)，乙方即可再次享有相当于公司\_\_\_\_\_\_%股权(出资额\_\_\_\_\_\_万元)的受让股权的分红权。

2、甲方取得受让股权的分红后，即应在\_\_\_\_\_\_个月内按照前款约定的时间和比例将受让股权的红利在扣除个人所得税后支付给乙方。

第四条甲方的权利和义务

1、甲方有权监督乙方履行本协议约定的承诺。

2、乙方违反本协议第二条承诺的，甲方有权要求乙方根据本协议的约定返还其基于本协议取得的分红权和股权。

3、甲方有义务在乙方信守承诺的前提下，在条件成就时按本协议的约定向乙方支付红利及转让股权，积极办理股权变更工商登记手续。

第五条乙方的权利和义务

1、本协议生效后，乙方即按照本协议的约定享有受让股权的分红权，并有权要求甲方完全履行本协议的约定，在条件成就时办理工商登记手续。

2、受让股权完成工商变更登记后，乙方即正式成为公司股东，乙方在公司服务期满后可以依法处置其全部股权，并按其股权比例享有相应股东权利并承担相应责任。

3、乙方如违背本协议第二条承诺的，无权取得违约行为发生及持续期间的当年度的应分配红利及其他相关权益，如甲方已经支付的，应返还给甲方;如已经办理完毕工商登记的，应将持有的全部股权以人民币\_\_\_\_\_\_万元的价格立即转让给甲方，并放弃其违反承诺行为被公司发现当年的年度应分配红利及其他因持有全部股权而获得的利益;如乙方在公司上市后出售股份的，其增值收益部分收归公司所有。

如因乙方的违约行为导致造成公司或甲方经济损失的，乙方还应承担赔偿责任，甲方有权自其应得红利中扣除。

第六条承诺与保证

1、甲方承诺其持有的公司受让股权不存在任何抵押、担保、留置及其它在法律上影响甲方向乙方转让的情况或事实。

2、甲方承诺在条件成就时将积极协助乙方办理有关股权转让的审批手续、工商登记备案事项及其他相关事宜，包括但不限于签署必要的文件、提供身份证明等。

3、乙方承诺其具备签署本协议及履行其与公司签订的《劳动合同》的权利能力和行为能力。

4、乙方承诺其在本协议中承担的义务是合法、有效的，其履行不会与乙方承担的其他协议义务相冲突，也不会违反任何法律。

5、乙方承诺不再就其承担本协议第二条第5项约定的竞业禁止再向公司或甲方要求任何经济补偿。

第七条违约责任

1、任何一方违反协议约定，给他方造成经济损失的，应根据其责任大小给予他方经济补偿。

本协议另有约定除外。

2、一方违约致使对方采取仲裁或诉讼的方式实现债权时，违约方应承担守约方为此支付的仲裁费、诉讼费、律师费、差旅费及其他实现债权的费用。

第八条争议的解决

1、与本协议有关的争议，各方应首先友好协商解决。

2、协商不成的，任何一方均有权向公司所在地人民法院提起诉讼。

第九条协议的生效及其他

1、本协议经双方签字、盖章之日起生效。

2、对本协议的任何修改和补充应以书面形式制作补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力。

不一致之处，以补充协议为准。

3、本协议\_\_\_\_\_\_式\_\_\_\_\_\_份，协议双方各执\_\_\_\_\_\_份，公司留存\_\_\_\_\_\_份，每份具有同等法律效力。

甲方(签字或盖章)：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

乙方(签字或盖章)：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

**公司股权激励方案篇七**

住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（1）为\_\_\_\_\_公司的正式员工。

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

（3）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：\_\_\_\_\_xx公司向激励对象授予公司实际资产总额\_\_\_\_\_%的股权。

3、分配

（1）本股权激励计划的具体分配情况如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

姓名

职务

获授股权（占公司实际资产比例）

占本计划授予股权总量的比例

合计

(2)\_\_\_\_\_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

（1）本计划有效期内的\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

(2)\_\_\_\_\_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

（1）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。

（2）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

（1）激励对象在获得所授股权之日起\_\_\_\_\_年内，不得转让该股权。

（2）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：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

（2）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

（1）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。(2)资金来源：xx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

（1）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。

（2）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。

（3）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。

（4）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

（1）激励对象《\_\_\_\_\_公司股权激励计划实施考核办法》考核合格。

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

（1）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。

（2）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。

（3）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

（1）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。

（2）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。

a、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。

（3）激励对象与公司的聘用合同未到期，因公司经营性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。

（4）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

（1)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。

（2)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

**公司股权激励方案篇八**

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，应按照公司规定向公司融资。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。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com