# 公司股权激励方案及实施细则(实用13篇)

作者：心灵小品 更新时间：2024-03-25

*为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。*

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**公司股权激励方案及实施细则篇一**

第一条实施模拟期权的目的

公司引进模拟股票期权制度，在于建立高级管理人员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：

（按照实际人数例举）

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（r）：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。

**公司股权激励方案及实施细则篇二**

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

第二十二条

股权期权的管理机构

公司董事会在获得股东会的授权后，作为股权期权的管理机构。其管理工作包括向股东会报告股权期权的执行情况、与受益人签订授予股权期权协议书、股权转让协议书、发出授予通知书、股权期权调整通知书、股权期权终止通知书、设立股权期权的管理名册、拟订股权期权的具体行权时间、对具体受益人的授予度等。

第八章

附

则

第二十三条

本方案由公司董事会负责解释。在第一个运行周期结束后，由股东会决定是否延续执行或修订。

第二十四条

本方案未尽事宜，由董事会制作补充方案，报股东会批准。

第二十五条

本方案自股东会通过之日起执行。

**公司股权激励方案及实施细则篇三**

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：

（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：\_\_\_\_\_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

（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：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

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：

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

（2）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：

序号

项目

年

年

年

1

净利润

2

销售收入

3

销售毛利率

4

净资产收益率

5

销售货款回笼率

6

销售费用率

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

**公司股权激励方案及实施细则篇四**

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，同意乙方受赠股的\_\_\_\_\_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，增加或减少乙方受赠\_\_\_\_\_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

**公司股权激励方案及实施细则篇五**

甲方：

住址：

联系方式：

乙方：

住址：

联系方式：

为了体现的公司理念，建立科学的企业管理机制，有效激发员工的创业热情，不断提升企业在市场中的竞争力，经公司股东会研究决定，现对公司创业伙伴进行干股激励与期权计划，并以此作为今后行权的合法书面依据。

一、干股的激励标准与期权的授权计划

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制改造完成日为截止日。

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制改造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。

3、行权价格按行权时公司每股净资产价格确定，出资以其所持干股累积未分配收益冲抵，多退少补。

如干股累积分红收益不足以支付全部行权金额且本人不予补足，则对应不足出资部分视为其本人自愿放弃，原权益仍属于原股东，其本人相关股份数量根据其实际出资情况自动调整，其相关损失也由其本人承担;期权行权后，公司以增资形式将员工出资转增为公司股本。

4、入股人必须是其本人，同时必须符合公司相关要求。

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

1、干股激励及期权授予对象经管会提名、股东会批准的核心管理人员及关键岗位的骨干员工。

2、本方案只作为公司内部人员的首次激励计划。

3、授予对象必须是本公司正式员工，必须遵守国家法律、法规与公司制度，同时愿意接受本方案有关规定。

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年内不离职，并保证在离职后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。

6、如果在公司上市后未到公司规定服务期限内离职，本人同意按照(上市收益按年平摊)的原则，将所持的股权收益按照上市前双方约定的有关规定退还未服务年限的收益。

7、在公司上市前如有违法行为被公司开除，本人承诺放弃公司给予的所有干股激励所产生的一切收益。

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项双方约定的(退还未服务年限的收益)规定处理。

9、任职期间，本人保证维护企业正当权益，如存在职务侵占、受贿、从事与本企业(包括分支机构)经营范围相同的经营活动、泄露商业秘密的行为的，本人愿意支付倍于实际损失的违约金，同时愿意接受公司对于本人的行政处罚甚至开除处理。

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。

11、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

1、期权完成行权后，按照上市公司法有关规定，其以实际出资享受相应表决权和收益权。

其他相关权益，由《公司章程》具体规定。

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。

最新员工股权激励协议书范本最新员工股权激励协议书范本。

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。

2、本协议未尽事宜由各方友好协商决定，或以书面形式加以补充。

若因协议履行发生争议，应通过协商解决，协商无法解决的可通过法律途径解决。

3、考虑到上市的有关要求，本协议正本份，甲乙双方各执份，用于公司备案授予对象保留份副本。

4、协议自协议各方签字后生效。

甲方(盖章)：

法定代表人(签字)：

年 月 日

乙方(签字或盖章)：

年 月 日

**公司股权激励方案及实施细则篇六**

甲方：

住址：

联系方式：

乙方：

住址：

联系方式：

第一章：释义

除非另有说明，以下简称在下文中作如下释义：

1、公司：指\_\_\_\_\_\_\_\_有限责任公司。

2、本计划：指\_\_\_\_\_\_\_\_有限责任公司股权期权激励计划。

3、股权期权、期权激励、期权：指\_\_\_\_\_\_\_\_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受让\_\_\_\_\_\_\_\_公司一定份额股权的权利。

4、激励对象：位于高级管理人员和其他核心员工。

5、股东会、董事会：指\_\_\_\_\_\_\_\_公司股东会、董事会。

6、标的股权：指根据本股权激励计划拟授予给激励对象的\_\_\_\_\_\_\_\_公司的股权。

7、授权日：指公司向期权激励对象授予期权的日期。

8、行权：指激励对象根据本激励计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件受让公司股权的行为。

9、可行权日：指激励对象可以行权的日期。

权的价格。

11、个人绩效考核合格：《\_\_\_\_\_\_\_\_股权激励计划实施考核办法》

第二章：本股权激励计划的目的

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_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，具体表现为：

1、建立对公司核心员工的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系

起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。

2、通过本股权激励计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、

保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。

3、树立员工与公司共同持续发展的理念和公司文化。

第三章：本股权激励计划的管理机构

1、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本股权激励计划的实施、变更和终止。

2、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟定本股权激励计划并提交股东会会议审议通过；公司董事会根据股东大会的授权办理本股权激励计划的相关事宜。

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司监事会是本股权激励计划的监督机构，负责核实激励对象名单，并对本股权激励计划的实施是否符合相关法律法规及《公司章程》进行监督。

第四章：本股权激励计划的激励对象

激励对象的资格本股权激励计划的激励对象应为：

1、同时满足以下条件的人员

（1）为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司的正式员工。

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

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。

第五章：标的股权的种类、来源、数量和分配

1、来源：本股权激励计划拟授予给激励对象的标的股权为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、数量：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3、分配

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

（2）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司因公司引入战略投资者。

第六章：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）本计划有效期内的每年\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

（2）本次授予的股权期权的行权规定：

\_\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

（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。

第七章：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）由公司发展基金划拨。

3、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。

（2）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：

第八章：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，且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

（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）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。

（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，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；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；行权的股权由公司董事会酌情处置；尚未授予的标的股。

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。

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。

第九章：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。

4、本协议一式\_\_\_\_\_\_份，具有同等法律效力。

甲方：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日

乙方：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日

**公司股权激励方案及实施细则篇七**

甲方：

地址：

法定代表人：

联系电话：

乙方：

身份证号码：

地址：

联系电话：

鉴于乙方以往对甲方的贡献，为充分调动乙方的积极性，确保公司的健康稳定发展，甲方同意以股权对乙方的工作进行激励。

为明确双方的权利义务，经双方友好协商，特订立以下协议：

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、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、集团：是指为实施多元化经营战略，控股股东(亦称甲方)在多个领域成立了相应的公司，这些公司在业务、流通、生产等方面联系紧密，从而聚集在一起形成的联盟。

联盟内的公司可以是\_\_\_\_\_有限公司的子公司，也可以是\_\_\_\_\_有限公司控股股东个人投资并有控制权的其他公司。

2、参股企业：是指\_\_\_\_\_投资管理有限公司或甲方以个人名义持有股份，但没有控制权的企业。

3、控股股东：是指其出资额占公司资本总额百分之\_\_\_\_\_以上的股东，或出资额比例虽然不足百分之\_\_\_\_\_，但所享有的表决权足以对股东会、股东大会的决议产生重大影响的股东。

4、甲方所持有的净资产：是指属于甲方所有并可自由支配的资产，由甲方当初投入的资本和其持有股份的相关企业在经营中创造的留存收益以及转让股份所形成的投资收益构成。

包括集团联盟企业和参股企业的净资产。

5、分红股：是指乙方不必实际出资就能占有公司一定比例股份份额的股份，该股份的拥有者不具有股东资格，只享有分红权，无表决权和所有权，也不可以转让、买卖、继承和赠与，离开公司即取消。

6、银股：是指乙方支付一定的购买价款，由甲方转让给乙方一定的股份，或是乙方满足一定的条件，由甲方赠送给乙方的股份。

该股份虽然不需要在工商部门进行注册登记，但享有分红权、留存收益权、满足一定条件后的继承权，并承担相应的义务。

7、税后利润：缴纳所得税后的剩余利润。

计算公式为：税后利润=利润总额\_\_\_(1-所得税率)股权转让所带来的升值：是指甲方转让其持有的相关股份，转让收入扣除投资成本和相关税费后的净值，计算公式为：股权转让所带来的升值=甲方转让股份收入-对应的投资成本-相关税费。

8、分红额：是指以税后利润和股权转让所带来的升值为计算基数，股东和乙方按所持的分红比例进行分配所得的红利，包括分红股和银股分红。

为方便表述，将税后利润和股权转让所带来的升值之和称为净收益，即：净收益=税后利润+股权转让所带来的升值。

9、分红额的计算公式为：分红额=可供分配的净收益\_\_\_(1-用于企业留存比例)\_\_\_(1-提取年终奖励基金比例)\_\_\_分红股股份比例。

分配比例由股东会另行决议。

10、可供分配的净收益=净收益+已列支的甲方个人费用。

11、转换权：是指乙方将甲方授予的分红股转换成银股的权利。

12、转换日：是指乙方行使转换权的日期。

具体是指当服务期达到一定年限后，期满当年最先达到的\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日或\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日或本协议指定的其他日期。

13、转换期：是指乙方要求将甲方授予的分红股转换成银股的期限。

14、行权日：是指乙方执行分红股转换成银股的日期，也就是将分红股购买成银股的日期。

15、转换价格：是指乙方执行分红股转换成银股时的购买价。

16、回购：是指甲方将乙方所持有的银股购回的行为。

17、激励权益：是指乙方享有的相关权力和利益，包括分红权、分红股转换成银股的权利、银股享有的留存收益权、满足一定条件后银股的继承权等。

二、协议标的

1、甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方控股股东占有的集团内企业和参股企业\_\_\_\_\_%的分红股，乙方(是/否)具有转换权。

此份额是指占甲方所持有股份的\_\_\_\_\_%而不是企业总股份的\_\_\_\_\_%。

具体范围如下：

表一：集团参股企业金额单位：万元

企业名称

甲方投资金额

占股比例

甲方的权益

1%的激励权益价值

小计

表二：集团控股企业金额单位：万元

企业名称

持股金额

占股比例

净资产总额

甲方的权益

1%的激励权益价值

小计

2、甲方授予乙方股份的范围，随甲方占有的集团内企业和参股企业数量及股份的变化而变化，但本方案实施后由员工直接入股新建的企业或参与的项目因已考虑了员工激励，故甲方所持有的这部分股份除外。

3、乙方(是/否)将甲方本次授予的分红股份额的\_\_\_\_\_%转换成银股。

选择将甲方本次授予的分红股份额转换成银股的：转换期不得超过半年;转换后，自动稀释所持有的分红股份额;以上述甲方所持有的净资产\_\_\_\_\_万元(\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止)为基数,转换价格为净资产的\_\_\_\_\_%，双方确认按折算后的\_\_\_\_\_万元作为购买价。

4、每年度会计结算终结后，甲方计算出上一年度可供分配的净收益。

乙方可得分红额为甲方授予乙方的分红股和银股股份比例乘以年度可供分配的净收益。

即：乙方可得分红额=年度可供分配的净收益\_\_\_(乙方的分红股股份比例+乙方的银股股份比例)。

三、协议的履行

1、甲方应在每年的\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前进行上一年度会计结算，得出上一年度可供分配的净收益总额，并将结果及时通知乙方。

若因特殊情况未能完成结算时，可在\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前进行预结算，但正式结算时间最迟不得超过\_\_\_\_\_月底。

甲方在计算可供分配的净收益时，已列支的甲方个人费用要在费用总额中剔除，计入可供分配的净收益中。

已列支的甲方个人费用在报账时单独反映。

2、乙方在每年的春节的\_\_\_\_\_日前享受分红。

甲方应在确定乙方可得分红后的\_\_\_\_\_个工作日内，将可得分红\_\_\_\_\_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、乙方除享有股份分红外，还可同时享受年终奖励基金激励。

5、分红股和年终奖励基金可追溯至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起执行，\_\_\_\_\_年所实现的净收益，乙方享有按照此计算的分红额和提取的年终奖励基金。

四、转换权的行使

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、乙方取得分红股份满\_\_\_\_\_年，有权再次要求甲方将分红股转换成银股，转换日为满五年当年的\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日或\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日(以满\_\_\_\_\_年后最先接近的日期为准)，但行权日从转换日起不得超过\_\_\_\_\_年。

不行使转换权的，继续为分红股。

2、转换价格以可转换的股份在转换日对应的净资产为基础，转换价格为净资产的\_\_\_\_\_倍(打\_\_\_\_\_折)。

3、乙方在公司服务期满\_\_\_\_\_年，当年的\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日或\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日(以满\_\_\_\_\_年后最先接近的日期为准)分红股可转换为银股，转换价格为\_\_\_\_\_。

五、分红股、银股的存续及退出

1、乙方在公司服务期间，分红股存续，从离开公司之日起，分红股自动作废，未分到的红利不再兑现。

2、乙方在公司服务期间，银股当然存续，若离开公司，按下列规定办理：

服务期不满\_\_\_\_\_年的，甲方区别不同情况进行回购：\_\_\_\_\_年内离开公司的，按原购买价加银行同期存款利息回购;满\_\_\_\_\_年不满\_\_\_\_\_年的，按原购买价的\_\_\_\_\_倍回购;满\_\_\_\_\_年不满\_\_\_\_\_年的，按原购买价的\_\_\_\_\_倍回购。

服务满\_\_\_\_\_年以上，达到国家规定的退休年龄和条件，且不再在从事与本集团业务相同或相近的其他公司供职的，银股即享有继承权。

否则，按离开公司当年年底股份对应的净资产价值为基础，购买的银股按\_\_\_\_\_倍回购，赠送的按\_\_\_\_\_倍回购。

3、乙方因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，已享有的分红股、银股权益不变，但不得再行使转换权。

4、乙方因公离世，已享有的激励权益不变，分红股可转换为银股，不再需要支付对价，由其法定继承人继承。

继承人也可要求甲方对银股进行回购，回购价参照服务满\_\_\_\_\_年以上的原则办理。

六、协议期限以及与劳动合同的关系

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。

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。

七、协议的权利义务

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、银股在存续期间，享有股东相应的权利，承担相应义务(包括相关项目再投入按比例出资)。

6、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。

八、协议的变更、解除和终止

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、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式变更协议内容。

2、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式解除本协议。

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、甲方公司解散、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银股。

九、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。

十、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\_\_\_\_\_人民法院裁决。

十一、协议的生效

甲方全体股东一致同意是本协议的前提。

本协议\_\_\_\_\_式\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_份，自双方签字或盖章之日起生效。

甲方(签字或盖章)：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方(签字或盖章)：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**公司股权激励方案及实施细则篇八**

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：

(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：\_\_\_\_\_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：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

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：

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

(2)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

(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x)

年月日

乙方(签名或盖x)

年月日

**公司股权激励方案及实施细则篇九**

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。

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

**公司股权激励方案及实施细则篇十**

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：

（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：\_\_\_\_\_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：

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（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：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\_\_\_\_\_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：

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。

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\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_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

**公司股权激励方案及实施细则篇十一**

甲方：

住址：

联系方式：

乙方：

住址：

联系方式：

第一章：释义

除非另有说明，以下简称在下文中作如下释义：

1、公司：指\_\_\_\_\_\_\_\_有限责任公司。

2、本计划：指\_\_\_\_\_\_\_\_有限责任公司股权期权\_\_\_\_\_计划。

3、股权期权、期权\_\_\_\_\_、期权：指\_\_\_\_\_\_\_\_公司授予\_\_\_\_\_对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件受让\_\_\_\_\_\_\_\_公司一定份额股权的权利。

4、\_\_\_\_\_对象：位于高级管理人员和其他核心员工。

5、股东会、董事会：指\_\_\_\_\_\_\_\_公司股东会、董事会。

6、标的股权：指根据本股权\_\_\_\_\_计划拟授予给\_\_\_\_\_对象的\_\_\_\_\_\_\_\_公司的股权。

7、授权日：指公司向期权\_\_\_\_\_对象授予期权的日期。

8、行权：指\_\_\_\_\_对象根据本\_\_\_\_\_计划，在规定的行权期内以预先确定的价格和条件受让公司股权的行为。

9、可行权日：指\_\_\_\_\_对象可以行权的日期。

10、行权价格：指\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司向\_\_\_\_\_对象授予期权时所确定的受让公司股权的价格。

11、个人绩效考核合格：《\_\_\_\_\_\_\_\_股权\_\_\_\_\_计划实施考核办法》

第二章：本股权\_\_\_\_\_计划的目的

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司制定、实施本股权\_\_\_\_\_计划的主要目的是完善公司\_\_\_\_\_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，具体表现为：

1、建立对公司核心员工的中长期\_\_\_\_\_约束机制，将\_\_\_\_\_对象利益与股东价值紧密联系起来，使\_\_\_\_\_对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。

2、通过本股权\_\_\_\_\_计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和\_\_\_\_\_实现公司战略目标所需要的\_\_\_\_\_。

3、树立员工与公司共同持续发展的理念和公司文化。

第三章：本股权\_\_\_\_\_计划的管理机构

1、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本股权\_\_\_\_\_计划的实施、变更和终止。

2、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司董事会是本股权\_\_\_\_\_计划的执行管理机构，负责拟定本股权\_\_\_\_\_计划并提交股东会会议审议通过；公司董事会根据股东大会的授权办理本股权\_\_\_\_\_计划的相关事宜。

3、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司监事会是本股权\_\_\_\_\_计划的监督机构，负责核实\_\_\_\_\_对象名单，并对本股权\_\_\_\_\_计划的实施是否符合相关法律法规及《公司章程》进行监督。

第四章：本股权\_\_\_\_\_计划的\_\_\_\_\_对象

\_\_\_\_\_对象的资格本股权\_\_\_\_\_计划的\_\_\_\_\_对象应为：

1、同时满足以下条件的人员

（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、公司\_\_\_\_\_对象的资格认定权在公司股东会；\_\_\_\_\_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。

第五章：标的股权的种类、来源、数量和分配

1、来源：本股权\_\_\_\_\_计划拟授予给\_\_\_\_\_对象的标的股权为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、数量：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3、分配

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

（2）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司因公司引入战略投资者。

第六章：本股权\_\_\_\_\_计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

1、有效期

本股权\_\_\_\_\_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）本计划有效期内的每年\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_对象授予标的股权。

3、可行权日

（1）\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

（2）本次授予的股权期权的行权规定：

\_\_\_\_\_\_年行权有效期内\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

（2）禁售期满，\_\_\_\_\_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。

第七章：股权的授予程序和行权条件程序

1、授予条件

\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_计划实施考核办法》，\_\_\_\_\_对象上一年度绩效考核合格。

2、授予价格

（1）公司授予\_\_\_\_\_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）由公司发展基金划拨。

3、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\_\_\_\_\_对象放弃参与本次授予。

4、授予股权期权的程序

（1）公司与\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_对象送达《股权期权授予通知书》一式贰份。

（3）\_\_\_\_\_对象在\_\_\_\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_对象签署情况制作股权期权\_\_\_\_\_计划管理名册，记载\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_对象《\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司股权\_\_\_\_\_计划实施考核办法》考核合格。

（2）在股权期权\_\_\_\_\_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：

第八章：本股权\_\_\_\_\_计划的变更和终止

1、\_\_\_\_\_对象发生职务变更

（1）\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_对象职务发生变更，仍在公司任职，且变更后职务在本计划\_\_\_\_\_对象范围内，按变更后职务规定获授股权期权。

（3）\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_对象范围内，变更后不在享有获授股权期权的权利。

2、\_\_\_\_\_对象离职

（1）\_\_\_\_\_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）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。

（3）\_\_\_\_\_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）\_\_\_\_\_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，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、\_\_\_\_\_对象丧失劳动能力

（1）\_\_\_\_\_对象因公（工）丧失劳动能力的：其已行权的；继续有效；尚未授予的股权不再授予，予以作废。

（2）\_\_\_\_\_对象非因公（工）丧失劳动能力的：其已行权；行权的股权由公司董事会酌情处置；尚未授予的标的股。

4、\_\_\_\_\_对象退休：\_\_\_\_\_对象退休的，其已行权的股权和已授予但尚未行权。

5、\_\_\_\_\_对象死亡：\_\_\_\_\_对象死亡的，其已行权的股权和已授予但尚未行以作废。

6、特别条款

在任何情况下，\_\_\_\_\_对象发生触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或\_\_\_\_\_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。

第九章：附则

1、本股权\_\_\_\_\_计划由公司股东会负责解释。

2、公司股东会根据本股权\_\_\_\_\_计划的规定对股权的数量和价格进行调整。

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

4、本协议一式\_\_\_\_\_\_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

**公司股权激励方案及实施细则篇十二**

第一条　实施模拟期权的目的

公司引进模拟股票期权制度，在于建立高级管理人员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：

（按照实际人数例举）

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（r）：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。

**公司股权激励方案及实施细则篇十三**

股权转让方（以下简称甲方）

身份证号：

地址：

股权受让方（以下简称乙方）：

身份证号：

地址：

鉴于：

甲方为\_\_\_\_集团的控股子公司，持有\_\_\_\_%股权。

乙方为甲方聘用的高级管理人员，任职\_\_\_\_

为更好的激励公司高级管理人员团队勤勉尽责地为公司的长期发展服务，使其能够以股东的身份参与企业决策﹑分享利润﹑承担风险，经公司股东会决议，同意甲方以股权激励形式与乙方签订股权激励协议。现甲乙双方根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》的规定，经协商一致，就股权激励事宜，达成如下协议：

一、股权转让对价

1.1甲方同意，待甲方公司上市后，甲方将其持有上市公司10%的股权转让给乙方，作为股权激励。乙方无需支付任何价款。

1.2乙方担任\_\_\_\_职务，全面负责\_\_\_\_公司日常经营管理工作，且在协议生效后需持续在\_\_\_\_公司工作5年，全力保证公司每年业务目标的实现，此作为接受股权激励的条件。

二、甲方保证

甲方保证对其拟转让给乙方的股权拥有完全处分权，保证该股权没有设定质押，保证股权未被查封，并免遭第三人追索，否则甲方应当承担由此引起一切经济和法律责任。

三、乙方享有的股东权

3.1乙方有权查阅、复制公司章程、股东会会议记录、董事会会议决议、监事会会议决议和财务会计报告。乙方要求查阅公司会计账簿的，应当向\_\_\_\_公司提出书面请求，说明目的。

3.2乙方有权通过股东会参与\_\_\_\_公司经营的重大决策，乙方有权参加\_\_\_\_公司的股东会并就会议事项按其股权比例进行表决。

3.3乙方有权按照股权比例分取红利。

3.4自协议生效之日起，乙方在\_\_\_\_公司持续工作满5年后，方可按相关法律法规处分已转让股权，包括股权转让、质押、以股权出资等。

四、股权变更登记。

4.1自股权转让协议签订之日起30日，双方应办妥相关工商登记变更手续。

4.2因甲方原因未能办妥相关工商登记变更手续的，不影响乙方股东权利的行使。

4.3在本次股权转让过程中发生的有关费用（如公证、评估或审计、工商变更登记等费用），由甲方承担。

五、乙方承诺。

5.1作为股权转让的条件之一，协议签订后，乙方需要持续在\_\_\_\_公司工作5年以上，不得自动离职。

5.2协议签订后5年内，乙方不得处分已持有的股权，处分股权包括股权转让、质押、以股权出资等。

5.3全力保证公司每年业务目标的实现。

5.4乙方应当与\_\_\_\_公司签订并遵守《竞业禁止协议》、《保密协议》，不得以任何不正当、不道德的行为损害\_\_\_\_公司的利益。不正当、不道德的行为包括但不限于《竞业禁止协议》、《保密协议》所规定的乙方应遵守的内容。

六、特别约定

6.1乙方违反上述第5.1条承诺时，甲方有权无偿收回全部股权。

6.2乙方违反上述第5.2、5.3、5.4条承诺时，\_\_\_\_公司有权对乙方进行开除处理，同时甲方除有权无偿收回全部股权外，还有权追回乙方从本协议生效之日起根据股权所收取的一切收益。造成甲方损失的，乙方赔偿甲方的全部损失。

6.3按6.1、6.2，双方应在乙方自动离职、被开除之日或乙方未遵守承诺起30日内办妥相关的工商登记变更手续。未办妥相关工商登记变更手续的，不影响甲方股东权利的行使。

6.4乙方未按本协议6.1、6.2、6.3条约定及时将上述股权转让给甲方，并办理相关工商登记变更手续的，每延迟一日，乙方需支付甲方违约金人民币500元。

七、争议解决方式。

因本协议引起的或与本协议有关的任何争议，甲乙双方应友好协商解决，如协商不成，任一方均有权提交甲方所在地人民法院诉讼。

八、其他。

8.1本协议书经甲乙双方签字并经公证处公证后生效。

8.2本协议书一式四份，甲乙双方各执一份，公证处执一份，工商局备案登记一份。

8.3本协议签订后，自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起生效，上述条款中涉及的“5年”，其起始时间均为\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

转让方：受让方：

签字盖章：签字盖章：

日期：日期：

公证方：股权激励方：\_\_\_\_\_\_\_\_公司（公章）

签字盖章：代表签署：

日期：日期：

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