

# 2023年公司股权激励机制方案 公司股权激励方案案例(优秀5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 公司股权激励机制方案篇一

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：

甲、乙双方本着自愿、公\*、\*等互利、诚实信用的原则，根据《xxx合同法》、《xxx公司法》、《\_\_\_\_\_章程》、

《\_\_\_\_\_股权期权激励规定》，甲乙双方就\_\_\_\_\_股权期权购买、持有、行权等有关事项达成如下协议：

## 第一条 甲方及公司基本状况

甲方为\_\_\_\_\_（以下简称“公司”）的原始股东，公司设立时注册资本为人民币\_\_\_\_\_元，甲方的出资额为人民币\_\_\_\_\_元，本协议签订时甲方占公司注册资本的\_\_\_\_\_%，是公司的实际控制人。甲方出于对公司长期发展的考虑，为激励人才，留住人才，甲方授权在乙方在符合本协议约定条件的情况下，有权以优惠价格认购甲方持有的公司\_\_\_\_\_%股权。

## 第二条 股权认购预备期

乙方对甲方上述股权的认购预备期共为\_\_\_\_\_年，乙方与公司建立劳动协议关系连续满\_\_\_\_\_年并且符合本协议约定的考核标准，即开始进入认购预备期。

## 第三条 预备期内甲乙双方的权利

在股权预备期内，本协议所指的公司\_\_\_\_\_ %股权仍属甲方所有，乙方不具有股东资格，也不享有相应的股东权利。但甲方同意自乙方进入股权预备期以后，让渡部分股东分红权给乙方。乙方获得的分红比例为预备期满第\_\_\_\_\_年享有公司\_\_\_\_\_ %股东分红权，预备期第二年享有公司\_\_\_\_\_ %股权分红权，具体分红时间依照《\_\_\_\_\_章程》及公司股东会决议、董事会决议执行。

## 第四条 股权认购行权期

乙方持有的股权认购权，自\_\_\_\_\_年预备期满后即进入行权

期最新员工股权激励协议书范本本合同范本。行权期限为\_\_\_\_\_年。在行权期内乙方未认购甲方持有的公司股权的，乙方仍然享有预备期的股权分红权，但不具有股东资格，也不享有股东其他权利。超过本协议约定的行权期乙方仍不认购股权的，乙方丧失认购权，同时也不再享受预备期的分红权待遇。

股权期权持有人的行权期为\_\_\_\_\_年，受益人每一年以个人被授予股权期权数量的\_\_\_\_\_分之\_\_\_\_\_进行行权。

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\*补贴和关联公司转移利润）的分红收益，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

乙方所持有的股权认购权，在行权期间，可以选择行权，也可以选择放弃行权。甲方不得干预。

## 第五条 预备期及行权期的考核标准

1、乙方被公司聘任为董事、监事和高级管理人员的，应当保证公司经营管理状况良好，每年年度净资产收益率不低于\_\_\_\_\_%或者实现净利润不少于人民币万元或者业务指标为。

2、甲方对乙方的考核每年进行一次，乙方如在预备期和行权期内每年均符合考核标准，即具备行权资格。具体考核办法、程序可由甲方授权公司董事会执行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。

## 第六条 乙方丧失行权资格的情形

协议约定的行权期到来之前或者乙方尚未实际行使股权认购权（包括预备期及行权期），乙方出现下列情形之一，即丧失股权行权资格：

- 1、因辞职、辞退、解雇、退休、离职等原因与公司解除劳动协议关系的。
- 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。
- 4、执行职务时，存在违反《公司法》或者《\_\_\_\_\_章程》等损害公司利益的行为。
- 5、执行职务时的错误行为，致使公司利益受到重大损失的。
- 6、没有达到规定的业务指标、盈利业绩，或者经公司认定对公司亏损、经营业绩下降负有直接责任的。
- 7、不符合本协议第六条 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。

## 第七条 行权价格

乙方同意在行权期内认购股权的，认购价格为，即每\_\_\_\_\_ % 股权乙方须付甲方认购款人民币\_\_\_\_\_元。乙方每年认购股权的比例为\_\_\_\_\_ %。

## 第八条 股权转让协议

乙方同意在行权期内认购股权的，甲乙双方应当签订正式的股权转让协议，乙方按本协议约定向甲方支付股权认购款后，乙方成为公司的正式股东，依法享有相应的股东权利。甲乙双方应当向工商部门办理变更登记手续，公司向乙方签发股东权利证书。

## 第九条 乙方转让股权的限制性规定

乙方受让甲方股权成为公司股东后，其股权转让应当遵守以

下约定：

1、乙方转让其股权时，甲方具有优先购买权，即甲方拥有优先于公司其他股东及任何外部人员的权利，转让价格为：

（1）在乙方受让甲方股权后，\_\_\_\_\_年内（含\_\_\_\_\_年）转让该股权的，股权转让价格依照第七条执行。

（2）在乙方受让甲方股权后，\_\_\_\_\_年以上转让该股权的，每\_\_\_\_\_ %股权转让价格依公司上一个月财务报表中的每股净资产状况为准。

2、甲方放弃优先购买权的，公司其他股东有权按前述价格购买，其他股东亦不愿意购买的，乙方有权向股东以外的人转让，转让价格由乙方与受让人自行协商，甲方及公司均不得干涉。

3、甲方及其他股东接到乙方的股权转让事项书面通知之日起满\_\_\_\_\_日未答复的，视为放弃优先购买权最新员工股权激励协议书范本合同范本。

4、乙方不得以任何方式将公司股权用于设定抵押、质押、担保、交换、还债。乙方股权如被人民法院依法强制执行的，参照《公司法》第七十三条规定执行。

## 第十条 关于聘用关系的声明

甲方与乙方签署本协议不构成甲方或公司对乙方聘用期限和聘用关系的任何承诺，公司对乙方的聘用关系仍按劳动协议的有关约定执行。

## 第十一条 关于免责的声明

属于下列情形之一的，甲、乙双方均不承担违约责任：

1、甲、乙双方签订本股权期权协议是依照协议签订时的国家现行政策、法律法规制定的。如果本协议履行过程中遇法律、政策等的变化致使甲方无法履行本协议的，甲方不负任何法律责任。

2、本协议约定的行权期到来之前或者乙方尚未实际行使股权认购权，公司因破产、解散、注销、吊销营业执照等原因丧失民事主体资格或者不能继续营业的，本协议可不再履行。

3、公司因并购、重组、改制、分立、合并、注册资本增减等原因致使甲方丧失公司实际控制人地位的，本协议可不再履行。

## 第十二条 争议的解决

本协议在履行过程中如果发生任何纠纷，甲乙双方应友好协商解决，协商不成，任何一方均可向\_\_\_\_\_住所地的人民法院提起诉讼。

## 第十三条 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、本协议内容如与《\_\_\_\_\_股权期权激励规定》发生冲突，以《\_\_\_\_\_股权期权激励规定》为准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。

4、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：

代表签字：

日期：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

乙方：

日期：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 公司股权激励机制方案篇二

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

## 公司股权激励机制方案篇三

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

### 一、股权激励原则

- 1、对入股前的公司经营不享受权益，不承担风险；入股后与公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。
- 2、激励股权不得以任何形式转让给公司股东和公司员工以外的人，员工解除劳动合同以后其所持股权可内部转让。
- 3、股权激励员工（以下简称激励对象）不参与公司股东会，不参与公司经营管理，不享有公司章程规定的股东权力。
- 4、在工商登记中，并不进行注册资本和股东的变更登记，股权激励不影响股东结构改变，不影响公司注册资本改变。

## 二、股权激励方案

1、经员工认可，公司从现有的收入和业务中调剂部分现金以及挑选部分业务，合计1000万元。该部分业务和现金与激励对象的出资融合一起，从2015年1月1日起共同经营，共享收益，共担风险。

公司此前的融资款形成的业务一并划转过来，与激励对象的出资融合一起共同经营。

2、前款融合一起的资金，由财务单独建账，单独核算，与未划转过来的业务和资金不发生法律效力。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300万股。经公司股东会

讨论通过，可以根据公司发展情况增加激励股权。

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

## 三、股权激励对象

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

经董事会同意的员工，自行申报认购股份数额。

## 四、股权激励条件

1、激励对象按照一元一股，自行出资购买公司股份；

2、激励对象认购的股权以一万股为起点，最高认购数额不超过50万股；

3、激励对象与公司解除劳动关系，即丧失激励条件，不享有股权激励权利，不承担激励股权产生的风险。

## 五、股权激励标准

2、经公司股东会讨论通过，可以根据公司经营情况增加员工激励股权的认购数额。

## 六、激励股权的风险承担和收益分配

1、入股后，激励对象的股份与公司股东的股份融合一起，共享收益，共担风险。

2、激励对象对入股前的公司经营、公司资产、公司负债不享受权益，不承担风险。

## 七、激励股权的收益分配

及激励对象的出资) 进行分配。

## 八、激励股权转让、退出

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

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

3、公司股东和员工均不愿意受让劳动合同终止后的激励股权，



激励对象有权请求公司按照实际经营情况进行结算，公司应在劳动合同解除后一个月内与激励对象完成结算。结算按照本办法确定的原则进行。结算后公司分两次平均退还出资，第一次为结算后的第30天，第二次为结算后的第180天。期间不计息。

## 九、股权激励的规范化

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

## 十、实施日期和试行期限

本办法自2015年1月1日起试行

本办法试行期限暂定一年。期满后由股东会讨论决定是否延续。十一、解释权

本办法的修改权、解释权归公司股东会。

## 公司股权激励机制方案篇四

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

## 公司股权激励机制方案篇五

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。

## 第二章 一般规定

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\_\_\_\_\_年内因重大违法违规行为被\*证监会予以行政处罚；

（三）\*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\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_年内因重大违法违规行为被\*证监会予以行政处罚的；

（三）具有《xxx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。