

# 2023年格力股权激励案例分析 员工股权激励方案(精选10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 格力股权激励案例分析篇一

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，同意乙方获赠股的\_\_\_\_\_股权。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，增加或减少乙方获赠\_\_\_\_\_股权的份额。

## 风险提示

不管怎么讲，\_\_\_\_\_只是手段，完成公司的经营计划、达到发展目标才是目的。所以股权\_\_\_\_\_制度和实施办法一定要结合工作任务完成情况以及\_\_\_\_\_对象本人、本部门的业绩指标完成情况与考核办法来制定和兑现。离开了这一条，再好的\_\_\_\_\_手段也不会产生令人满意的\_\_\_\_\_效果。

### 三、\_\_\_\_\_股权的行使条件

- 1、甲方根据《股权\_\_\_\_\_方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。
- 2、甲方在每年度的三月份将乙方可得分红一次性支付给乙方。
- 3、乙方可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。
- 4、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。
- 5、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得股份以及分红等情况。

若乙方离开甲方公司的，乙方仍应遵守本条第4、5项约定。

### 四、股权\_\_\_\_\_方案

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

公司此前的融资款形成的业务一并划转过来，与\_\_\_\_\_对象的出资融合一起共同经营。

- 2、前款融合一起的资金，由财务单独建账，单独核算，与未

划转过来的业务和资金不发生法律关系。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\_\_\_\_\_对象的股权暂定为\_\_\_\_\_万股。经公司股东会讨论通过，可以根据公司发展情况增加\_\_\_\_\_股权。

## 五、\_\_\_\_\_股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权收回乙方所持全部\_\_\_\_\_股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并收回乙方所持\_\_\_\_\_股权：

(1) 双方劳动合同期满，未就是否继续签订合同达成一致意见的.；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

(3) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(5) 严重失职、营私舞弊、\_\_\_\_\_，给公司造成重大损失的；

(7) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的；

(8) 任职期间违反公司法的相关规定从事\_\_\_\_\_的；

(9) 具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

(10) 严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

## 六、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的%向乙方支付违约金。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权单方解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

## 七、争议的解决

因签订、履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决。如协商不成，任何一方有权向本协议签订地的人民法院起诉。

## 八、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权\_\_\_\_\_计划》、《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》及《股权\_\_\_\_\_方案》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互\_\_\_\_\_，乙方在享受\_\_\_\_\_股权分红的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

3、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

（以下无正文）

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_

乙方（签字）：\_\_\_\_\_

法定代表人（授权代表）：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

银行账号：\_\_\_\_\_

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

附件一：《股东会决议》

附件二：《股权\_\_\_\_\_计划》

附件三：《股权\_\_\_\_\_方案》

附件四：《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》

## 格力股权激励案例分析篇二

甲方：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

为引进优秀人才，实现公司快速发展的目标，经甲乙双方双方友好协商达成一致意见：甲方以股权转让的方式给予乙方股权激励，协议内容如下：

### 第一条 股权转让的基本内容

目前甲方为\_\_\_\_\_公司(以下简称：公司)的股东。

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。

## 第二条 乙方获得股权的价格及条件

为获得\_\_\_\_\_ %股权的转让价格，但不包括正常应该所得的工资(税后月薪不低于人民币\_\_\_\_\_万元)和福利。

2、剩余\_\_\_\_\_ %公司股权自乙方与公司的劳动合同生效之日起连续在公司专职工作至\_\_\_\_\_年底时生效，且乙方以\_\_\_\_\_年公司实际支付的全年奖金为对价受让甲方转让给乙方的剩余\_\_\_\_\_ %公司股权，但不包括正常应该所得的工资(税后月薪不低于人民币\_\_\_\_\_万元)和福利。

## 第三条 甲乙双方的权利义务

1、上述第二条第一款项下\_\_\_\_\_ %公司股权应不迟于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前由甲方办理相关股权转让和工商登记手续，乙方受让该股权后享有相应的股东权益。

2、剩余\_\_\_\_\_ %公司股权应不迟于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前由甲方办理相关股权转让和工商登记手续，乙方受让该股权后享有相应的股东权益。

## 第四条 违约条款

若甲方违约需支付乙方人民币不低于\_\_\_\_\_万元。

## 第五条 关于聘用关系的声明

甲乙双方签署本协议不构成甲方或者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。

## 第六条 乙方转让股权的限制

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，甲方具有同等条件下的优先购买权，转让价格双方协商或者经具有资质的第三方评估机构评估确定。
- 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第三人转让，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十日未书面答复的，视为放弃优先购买权。

## 第七条 免责条款

属于下列情形之一的，甲、乙双方均不承担违约责任：

## 第八条 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解决；如协商不成，则将该争议提交合同签订地人民法院裁决。

## 第九条 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(盖章): \_\_\_\_\_

乙方(盖章): \_\_\_\_\_

## 格力股权激励案例分析篇三

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:

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

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。

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

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；

(3) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的；

(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》第一百四十九条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，则将该争议提交公司所在地人民法院裁决。

## 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，《股东会决议》、《股权激励计划》、《股权激励计划实施细则》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议一式两份，双方各持一份，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：

乙方：

日期：

## 格力股权激励案例分析篇四

甲方：

身份证号码：

地址：

联系电话：

乙方：

身份证号码：

地址：

联系电话：

甲、乙双方本着自愿、公平、平等互利、诚实信用的原则，根据、《\_\_\_\_\_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：

### 一、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。

## 二、股权认购预备期

乙方对甲方上述股权的认购预备期共为两年。

乙方与公司建立劳动协议关系连续满三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。

## 三、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一年享有公司\_\_\_\_\_ %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。

## 四、股权认购行权期

乙方持有的股权认购权，自两年预备期满后即进入行权期。

行权期限为两年。

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两年，受益人每一年以个人被授予股权期权数量的二分之一进行行权。

五、乙方的行权选择权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。

## 六、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。

## 七、乙方丧失行权资格的情形

在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(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：

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。

甲方：

乙方：

## 格力股权激励案例分析篇五

(甲方：(以下简称甲方))

乙方：(以下简称乙方)

鉴于乙方以往对甲方的贡献和为了激励乙方更好的工作，也为了使

甲、乙双方进一步提高经济效益，经双方友好协商，双方同意甲方以

虚拟股的方式对乙方的工作进行奖励和激励。

为明确双方的权利义

务，特订立以下协议：

1定义除非本合同条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

11股份：指公司在工商部门登记

的注册资本金，总额为人民币万元。

者仅享有参与公司年终利润的分配权，而无所有权和其他权利；不得

转让和继承。

13分红：指公司年终税后的可分

配的净利润。

2甲方根据乙方的工作表现，授予乙方总股份10%的虚拟股。



21乙方取得的虚拟股股份记载在公司内部虚拟股股东名册，由甲

乙双方签字确认，但对外不产生法律效力；乙方不得以此虚拟股对外

## 格力股权激励案例分析篇六

签订地点： ?\_

法定代表人： ?职务： \_\_\_\_\_

乙方（员工）： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_ ?\_

住所： \_\_\_\_\_

鉴于?公司(以下简称“公司”)于?年?月?日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币?万元；乙方系公司员工，于?年?月?日入职公司，曾对公司做出贡献，公司有意对乙方进行额外奖励和\_\_\_\_\_；根据公司《股权\_\_\_\_\_计划》、《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司决定赠与乙方?股的\_\_\_\_\_股权。现甲、乙双方经友好协商，针对赠与\_\_\_\_\_股权一事，订立如下协议条款，以资双方共同遵守：

### 风险提示

股权\_\_\_\_\_落地要注意签订书面合同，不能仅仅公布实施及与\_\_\_\_\_对象口头约定，或以劳动合同替代股权\_\_\_\_\_合同。中关村在线就是反面例子：公司与若干技术骨干签订《劳动合同》，约定乙方工作满12个月后可以获得甲方分配的股权8万股。这所谓“8万股”的不清晰约定就成了定时炸弹：公司总股本有多少8万股占公司总股本的比例该比例对应有多少权

益，权益价值按净资产还是市值核定凡此种种，均没有明确约定，以致最后产生纠纷。

## 一、\_\_\_\_\_股权的定义

除非本协议条款另有说明，下列用语含义如下：

1、\_\_\_\_\_股权：指公司对内名义上的股权，\_\_\_\_\_股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，\_\_\_\_\_股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无所有权和其他权利。此\_\_\_\_\_股权对内、对外均不得转让，不得继承。

2、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额，各股东按所持股权（包括公司实际股东持有的股权及本协议下的\_\_\_\_\_股权）的比例进行分配所得的红利。

## 二、\_\_\_\_\_股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方受赠\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_方案

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

公司此前的融资款形成的业务一并划转过来，与\_\_\_\_\_对象的出资融合一起共同经营。

- 2、前款融合一起的资金，由财务单独建账，单独核算，与未划转过来的业务和资金不发生法律效力。未划转过来的业务和资金由公司原有股东承担收益和风险。
- 3、公司分配给\_\_\_\_\_对象的股权暂定为\_\_\_\_\_万股。经公司股东会讨论通过，可以根据公司发展情况增加\_\_\_\_\_股权。

#### 五、\_\_\_\_\_股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权收回乙方所持全部\_\_\_\_\_股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并收回乙方所持\_\_\_\_\_股权：

(1) 双方劳动合同期满，未就是否继续签订合同达成一致意见的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

(3) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(5) 严重失职、营私舞弊、\_\_\_\_\_，给公司造成重大损失的；

(7) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的；

(8) 任职期间违反公司法的相关规定从事\_\_\_\_\_的；

(9) 具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

(10) 严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

## 六、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的?%向乙方支付违约金。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权单方解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

## 七、争议的解决

因签订、履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决。如协商不成，任何一方有权向本协议签订地的人民法院起诉。

## 八、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权\_\_\_\_\_计划》、《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》及《股权\_\_\_\_\_方案》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互\_\_\_\_\_，乙方在享受\_\_\_\_\_股权分红的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

3、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

（以下无正文）

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

附件一：《股东会决议》

附件二：《股权\_\_\_\_\_计划》

附件三：《股权\_\_\_\_\_方案》

附件四：《股权\_\_\_\_\_计划实施细则》

## 格力股权激励案例分析篇七

一、本停车场只对景田银座消费客户提供车位使用服务。二、本停车场只提供车位使用服务，不承担车辆和财产的保管责

任。车辆及财物毁损、灭失，及意外导致他人伤亡、财物损坏的风险，车主自行承担。三、车辆进入本停车场必须服从工作人员的指挥。四、严禁载。。

一、本停车场只对景田银座消费客户提供车位使用服务。

二、本停车场只提供车位使用服务，不承担车辆和财产的保管责任。车辆及财物毁损、灭失，及意外导致他人伤亡、财物损坏的风险，车主自行承担。

三、车辆进入本停车场必须服从工作人员的指挥。

四、严禁载有易燃、易爆等危险品的车辆进入停车场。

五、车辆进场时必须在入口处用《车辆行驶证》换取本车场《出入卡》，并在离场时换回。《出入卡》只作为提供车位使用服务的凭证，不作为车辆的保管凭证。

六、《出入卡》必须妥善保管，不得污损、遗失或转借他人使用。若不慎遗失，经查有关证明文件确认无误，并在车主缴交停车代用券及《出入卡》工本费人民币20元后，方可取车离场。

七、本停车场内车辆限速5km/小时。

八、爱护停车场内设施，如有损坏照价赔偿。

九、车辆停放时不得超越其所需车位界线。

十、车辆不得停放在本停车场不准停车之范围，并不得妨碍其它车辆行驶或停泊。

十一、不得在本车场内进行车辆维修、清洗及车与车过油。

十二、本公司有权将违例停泊之车辆扣押或拖离停车场，任何损坏概不负责。十三、所有进入本停车场之车辆及司机，如发现多次不理睬工作人员指引，任意违反本停车场管理规定，以及非景田银座消费客户进入停车场的，将会被记录在案，并将被拒绝再次使用本停车场。

十四、在本停车场每停车一次，须缴交一张停车代用券。

十五、车辆在缴交停车代用券后，在10分钟内必须离场，否则重新收停车代用券。

十六、任何车辆必须在23：00时之前缴交代用券后离开本停车场。

十七、东海景田银座物业管理处保留对《东海景田银座内部停车场管理规定》的解释权。并在需要时有权随时做出修订。

银座物业管理处

二零xx年五月一日

## 格力股权激励案例分析篇八

本方案的目的是通过将公司（以下简称为“公司”）的部分股权（以下简称为“激励股权”）奖励给部分员工的方式以激励员工为公司做出更大贡献。

- 1、持股者应当是公司的员工（以下简称为“高管”）。
- 2、持股者承诺为公司服务满一定年限并遵守竞业限制等相关规定。
- 3、持股者必须经激励股权的授予方进行资格授予后，方具有持股资格。

4、被授予持股资格的员工在方案上签字并与公司签订《服务期协议》后方可获得激励股权，成为公司股东（以下简称“股东”）。

员工可取得的激励股权主要来源于公司股东\_\_\_\_\_先生（即“授予方”）实际持有的公司的股权，包括：

- 1、授予方经工商登记注册的股权；
- 3、授予方已授予员工的激励股权；
- 4、经授予方同意由持有激励股权的股东转让给其他股东或员工的激励股权；
- 5、其他授予方认为可以用于股权激励的股权。

员工通过以下方式获得激励股权：

- 1、授予方无偿赠送或以特定价格转让；
- 2、授予方指定其他公司股东无偿赠送或以特定价格转让；
- 3、经授予方同意，股东之间相互或向非公司股东赠送或以特定价格转让；
- 4、其他授予方认为合适的方式。

1、可以依照法律或公司章程的规定行使股东权利，包括但不限于取得公司红利、按照持股比例参与决策等。本方案另有规定除外。

2、可以通过转让、质押等方式处置激励股权，但须经授予方同意。

3、经授予方同意，激励股权可以由其合法继承人继承。



4、服务期满后，股东即可根据法律及公司章程的规定享有激励股权的所有股东权利。

### 1、遵守服务期约定

股东应遵守与公司签订的《服务期协议》。服务期内，应全职为公司服务，遵守公司规章制度，不得以任何方式或手段损害公司利益，不从事任何兼职，服务期结束前不离开公司（因病、伤、亡、退休等原因不能工作或经公司董事会同意除外），从refco交易和成功风险管理中借力提升。

### 2、遵守竞业限制

（1）股东在服务期内以及自公司离职后两年内均不得以任何方式从事任何与公司相同或相似业务的投资或经营活动，不在任何经营与公司相同或相似业务的企业担任任何职务或领取报酬，该限制同样适用于其直系亲属、近亲属等。

（2）股东在持股期间所享受到的股东利益（包括但不限于其依据激励股权所取得的股东红利）已包含公司对股东遵守竞业限制的经济补偿。

3、股东将持有的激励股权经授予方同意全部或部分进行转让后，仍应遵守本条服务期及竞业限制的规定。

1、返还股权 股东违反服务期或者竞业限制约定的，授予方有权立即将激励股权无偿收回。股东应积极协助办理有关工商变更登记手续，将该部分股权变更至授予方或其指定的第三方名下。

2、返还已取得股利并赔偿损失 如违规行为在授予方或公司发现之前已经发生的，股东还应将其自违规行为发生之年至被发现之年已经取得的股东红利返还给授予方，并足额赔偿因此所导致的公司的损失。

1、发生以下情形之一的，股东或其合法继承人可提出书面请求，要求授予方对激励股权进行回购：

(2) 持有可继承股权的员工死亡后，其合法继承人不愿继承激励股权的；

(3) 其他经股东申请、授予方同意的情形。

2、回购方式为股东与授予方或其指定的第三方签订股权转让协议，将其持有的激励股权转让给授予方或其指定的第三方。回购价格应不高于回购时公司最近一期审计报告中认定的净资产值乘以回购股权比例所得出的股权价值。回购价款可由授予方分两年向股东支付。

3、授予方如决定不回购激励股权的，应在股东或其合法继承人提出书面回购申请的一个月内作出不予回购的书面答复。股东或其合法继承人即可将激励股权转让给第三方，同等条件下，授予方仍享有优先受让权。

4、股东如在服务期内或因服务期满、因退休、生病等法定事由离开公司后两年内死亡的，其激励股权应由授予方无偿收回。经授予方同意可由其合法继承人继承的除外。

## 格力股权激励案例分析篇九

### 员工股权激励方案

为了调动员工积极性，提高公司经济效益，公司特制定本方案，以便让员工与公司共同发展、共享公司经营成果。具体内容如下：

除非本方案明确指出，下列用语含义如下：

1、股东：指出资成立公司的自然人或法人，股东享有股权。

2、股权：指公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币 万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。

3、虚拟股权：指公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指公司在工商注册登记的实际股东，虚拟股权的拥有者仅享有参与公司年终净利润的分配权，而无所有权和其他权利。此虚拟股权对内、对外均不得转让，不得继承。

4、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权比例进行分配所得的红利。

经过公司全体股东一致同意，公司决定授予员工 %或 万元的虚拟股权，每股为人民币一元整。

1、员工取得的 %的虚拟股权不变更公司章程，不记载在公司的股东名册，不做工商变更登记。员工不得以此虚拟股权对外作为拥有公司资产的依据。

2、每年度会计结算终结后，公司按照相关法律法规及公司章程之规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。

3、员工可得分红为其持有的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

1、公司应在每年的 月份进行上一年度会计结算，得出上一年度税后净利润总额，并将此结果及时通知员工。

2、员工在每年度的 月份享受分红。公司应在确定员工可得分红后的 个工作日内，将可得分红的 50 %（暂定）支付给员工。

3、员工的可得分红应当以人民币形式支付，除非员工同意，公司不得以其它形式支付。

4、员工可得分红的其他部分暂存公司账户并按同期银行利息计，按照下列规定支付或处理：

a.劳动合同期满时，公司与员工均同意不再继续签订劳动合同的，员工未提取的可得分红在合同期满后的三年内，由公司按每年5%（暂定）的额度支付给员工。

b.劳动合同期满时，公司要求续约而员工不同意的，员工未提取的可得分红的50%（暂定）由公司在合同期满后的五年内按分五期（暂定）支付；可得分红的剩余50%归属公司。

c.员工提前终止劳动合同或者员工违反劳动合同的有关规定、公司规章制度而被公司解职的，员工未提取的可得分红全部归属公司，员工无权再提取。

5. 员工在获得公司授予的虚拟股权之后，仍可根据其签订的劳动合同享受公司给予的其他待遇。

1、员工在本方案实施期限内可享受此        %虚拟股权的分红权。

本方案实施期限为 年，于    年 月 日起至 年 月 日止。

2、方案期限的续展：

本方案于到期日自动终止，除非公司于本方案到期日之前书面通知员工延续实施本方案。

1、公司应当如实计算年度税后净利润，员工对此享有知情权。

2、公司应当及时、足额支付员工可得分红。

3、员工对公司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、员工对本方案的内容承担严格保密义务，不得向任何第三人泄露本方案中员工所得虚拟股及股数以及分红等情况，除非事先征得公司书面许可。

5、若员工离开公司的，员工仍应遵守本条第3、4项约定。

6、公司可根据员工的工作情况将授予员工的 %虚拟股权部分或者全部转化为实际股权，但双方应协商一致并签署股权转让协议。

7、若员工存在损害公司利益情形的，公司有权书面通知员工终止本方案的实施。

8、公司解散、注销或者员工死亡的，本方案自行终止。

9、本方案于到期日终止；若员工的劳动合同终止的，本方案也随之终止。

公司董事会对本方案的修订及实施享有最终解释权。

## 格力股权激励案例分析篇十

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：

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

## 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