

# 最新员工股权激励方案律师收费(汇总5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

## 员工股权激励方案律师收费篇一

第二章本股权激励计划的目的

第三章本股权激励计划的管理机构

第四章本股权激励计划的激励对象

一、激励对象的资格

二、激励对象的范围

第五章标的股权的种类、来源、数量和分配

一、来源

二、数量

三、分配

第六章本股权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

一、有效期

二、授权日

三、可行权日

四、禁售期

第七章股权的授予程序和行权条件程序

一、授予条件

二、授予价格

三、授予股权期权协议书

四、授予股权期权的程序

五、行权条件

六、激励对象行权的程序

第八章本股权激励计划的变更和终止

一、公司发生实际控制权变更、合并、分立

二、激励对象发生职务变更

三、激励对象离职

四、激励对象丧失劳动能力

五、激励对象退休

六、激励对象死亡

七、子公司控制权转移

八、特别条款

## 第九章附则

1、本股权激励计划依据《中华人民共和国公司法》及其他有关法律、行政法规，以及\_\_\_\_\_有限公司（以下简称“公司”）《公司章程》制定。

2、公司授予本次股权激励计划（以下简称“本计划”）限定的激励对象（以下简称“激励对象”）公司实际资产总额\_\_\_\_\_%的股权期权，激励对象获得的股权期权拥有在本计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格受让公司股票的权利。本激励计划的股权来源为公司原有股东有偿出让。

4、公司用于本次股权激励计划所涉及的股权合计占公司实际资产总额的\_\_\_\_\_%。

5、本股权激励计划的激励对象为\_\_\_\_\_等岗位高级管理人员和其他核心员工。

6、本计划的有效期为自股权期权第一次授权日起\_\_\_\_年，公司将在该日后的\_\_\_\_年度、\_\_\_\_年度和\_\_\_\_年度分别按公司实际资产总额的\_\_\_\_%、\_\_\_\_%、\_\_\_\_%的比例向符合授予条件的激励对象授予股权；在本计划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，在行权限制期内不可以行权；行权有效期为\_\_\_\_年，在行权有效期内采取匀速分批行权办法。超过行权有效期的，其权利自动失效，并不可追溯行使。在本股权激励计划规定的禁售期满后，激励对象获授的股权可以在公司股东间互相转让，或由公司以约定的价格回购。

7、获授股权期权的激励对象在行权期内需满足的业绩考核条件：

\_\_\_\_\_年可行权的股权期权：\_\_\_\_\_年度净利润达到或超过\_\_\_\_\_万元。

\_\_\_\_\_年可行权的股权期权：\_\_\_\_\_年度净利润达到或超过\_\_\_\_\_万元。

\_\_\_\_\_年可行权的股权期权：\_\_\_\_\_年度净利润达到或超过\_\_\_\_\_万元。

8、股权期权有效期内发生资本公积转增股本、分红、增资减资等事宜，股权期权数量、所涉及的标的股权总数及行权价格将做相应的调整。

9、本股权激励计划已经\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日召开的公司\_\_\_\_\_年第\_\_\_次股东大会审议通过。

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：

指依照本股权激励计划有权获得标的股权的人员，包括公司\_\_\_\_\_等岗位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。

10、行权价格：指\_\_\_\_\_有限公司向激励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：《\_\_\_\_\_股权激励计划实施考核办法》

\_\_\_\_\_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。

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。

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：

(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。

本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。

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

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比例：

……（按实际人数列举）

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的股权数量、价格和分配的，公司股东会有权进行调整。

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。

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。

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3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。

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。

激励对象获授标的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。

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。

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。

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。

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《\_\_\_\_\_公司股份有限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：

(6) 销售费用率（三项费用）：\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日，  
\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日，\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

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。

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。

(1) 激励对象与公司的聘用合同到期，本人不愿与公司续约的；

(2) 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；

(3) 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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

## 员工股权激励方案律师收费篇二

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：

除非本文另有所指，下列词语具有的含义如下：

公司、本公司、某网络、股份公司？指？某网络股份有限公司

授予日？指？公司向\_\_\_\_对象授予权益的日期，授予日必须为交易日

等待期？指？股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段

可行权日？指？指\_\_\_\_对象可以行权的日期，可行权日必须是交易日

行权价格？指？本计划所确定的\_\_\_\_对象购买公司股票的价格

《公司章程》？指？《某网络股份有限公司公司章程》

《公司法》？指？《中华人民共和国公司法》（\_\_\_\_\_年修订）

《证券法》？指？《中华人民共和国证券法》（\_\_\_\_\_年修订）

《暂行办法》?指? 《全国中小企业股份转让系统有限责任公司管理暂行办法》

《管理办法》?指? \_\_\_\_\_年1月1日起施行的《非上市公司公众公司监督管理办法》（\_\_\_\_\_令第85号）

《业务规则》?指? 《全国中小企业股份转让业务规则（试行）》（\_\_\_\_\_

年2月8日实施，\_\_\_\_\_年12月30日修改）

\_\_\_\_\_?指? 中国证券监督管理委员会

股转公司? 指? 全国中小企业股份转让系统有限责任公司

主办券商、?指? 股份有限公司

\_\_\_\_\_律师? 指? 北京\_\_\_\_\_律师事务所

董事会、监事会? 指? 本公司董事会

监事会? 指? 本公司监事会

元/万元? 指? 人民币元/万元

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：\_\_\_\_\_

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》

## 员工股权激励方案律师收费篇三

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；

4、执行职务时，存在违反《公司法》或者《\_\_\_\_\_章程》，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；

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：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 员工股权激励方案律师收费篇四

### 一、股权激励计划的宗旨：

++股份有限公司（以下简称“++公司”）创建于2011年7月20日，主要经营++生产业务。公司注册资本1000万元。出于公

司快速、稳定发展的需要，也为更好地调动公司关键岗位员工的积极性，使其与公司保持一致发展观与价值观，决定实施员工股权激励计划。

## 二、企业发展规划：

企业发展愿景：成为++++品牌

企业使命：++++

企业的中长期发展战略：++++

## 三、股权激励的目的：

1、建立长期的激励与约束机制，吸引和凝聚一批高素质的、高层次的、高效率的，非急功近利的事业型员工投身科翰发展事业。让公司经营管理骨干转化角色，分享公司发展的成果，与原始股东在公司长远利益上达成一致，有利于公司的长远持续发展及个人价值的提升。

2、理顺公司治理结构，促进公司持续健康发展。

## 四、股权激励计划实施办法：

为实现上述目标，根据公司的自身情况，股权激励计划依据以下方式进行：

3、各股东同股同权，利益同享，风险同担；

4、受让方从协议书生效时起，即对其受让的`期股拥有表决权和收益权，但无所有权；

5、此次期股授予对象限在成都科翰公司内部。五、公司股权处置：

1、++公司现有注册资本1000万元，折算成股票为1000万股。目前公司的股权结构为：

2、在不考虑公司外部股权变动的情况下，期股计划完成后公司的股权结构为：

3、在公司总股份10%的员工股权比例中拿出30%即30万股用作留存股票，作为公司将来每年业绩评定后有资格获得期股分配的员工授予期股的股票来源，留存帐户不足时可再通过增资扩股的方式增加。

## 六、员工股权结构

1、根据员工在企业中的岗位分工和工作绩效，员工激励股分为两个层次，即核心层（高级管理人员、高级技术人员）、中层（部门经理、中级技术人员）。

2、层次界定：核心层为公司董事长、总裁、副总裁、总监、总工；中层为各部门经理、中级技术人员。

3、期股分配比例：核心层为中层的两倍。根据公司业务和经营状况可逐步扩大持股员工的人数和持股数量。

4、员工激励股内部结构：

4、公司留存帐户中的留存股份用于公司员工薪酬结构中中长期激励制度期股计划的期股来源。公司可结合每年的业绩综合评定，给予部分员工期股奖励。

5、由于员工期股计划的实施，公司的股权结构会发生变化，通过留存股票的方式可以保持大股东的相对稳定股权比例，又能满足员工期股计划实施的灵活性要求。

七、操作细则：

1、成都科翰公司聘请具有评估资格的专业资产评估公司对公  
司资产进行评估，期股的每股原始价格按照公式计算：

期股原始价格=公司资产评估净值/公司总的股数

转就为实股，在此之前期股所有者享有表决权和收益权，但  
无所有权，期股收益权不能得到现金分红，其所得的红利只  
能购买期股。

3、公司董事会下设立“员工薪酬委员会”，具体执行操作部  
门为公司行政人事部，负责管-理-员工薪酬发放及员工股权  
运作。

4、公司设立留存股票帐户，作为期股奖励的来源。在员工期  
股未全部转为实股之前，统一由留存帐户管理。同时留存帐  
户中预留一部分股份作为员工持续性期股激励的来源。

5、员工薪酬委员会的运作及主要职责：

（1）薪酬委员会由公司董事长领导，公司行政人事部负责其  
日常事务；

（2）薪酬委员会负责期股的发行和各年度转换实股的工作；  
负责通过公司留存帐户回购离职员工的股权及向新股东出售  
公司股权等工作。

6、此次期股计划实施完毕后（5年后），++公司将向有关工  
商管理部门申请公司股权结构变更。

7、公司每年度对员工进行综合评定（评定办法公司另行制  
定），对于符合公司激励要求的员工给予其分配公司期股的  
权利。具体操作可将其根据评定办法确定的年终奖金的30%不  
以现金的方式兑付，而是根据公司当年的净资产给予相应数  
量的期股的方式兑现，而期股的运作办法参见本次期股办法。

8、公司董事会每年定期向持股员工公布企业的经营状况和财务状况（包括每股盈利）。

9、对于公司上市后，企业员工股的处置，将按证监会的有关规定执行。

10、如公司在期股计划期限内（5年内）上市，期股就是员工股，但在未完全转化为实股之前，持股职工对其无处置权，而如果期股已经全部兑现，则应当作发起人股。

## 八、行为要求：

有下列情形之一的取消激励资格：

1、严重失职，渎职或严重违反公司章程、规章制度及其他有损公司利益的行为。

2、个人违反国家有关法律法规，因此被判定刑事责任的。

3、公司有足够的证据证明激励对象在任职期间，有受贿、挪用、贪污盗窃、泄漏公司商业秘密、严重损害公司声誉与利益等行为，给公司造成损失的。

4、为取得公司利益，采取短期行为虚报业绩、进行虚假会计记录的。

## 九、其他股权激励方式：

以上采取的为期股激励方式，根据公司实际情况，也可采用现金购买实股、虚拟股权等方式对重要阶段员工进行激励。具体方案另行制定。

++++公司

二〇一二年+月+日

## 员工股权激励方案律师收费篇五

尊敬的领导：

您好！

来到公司也已经快两年了，在这近两年里，得到了公司各位同事的多方帮助，我非常感谢公司各位同事。正是在这里我有过欢笑，也有过泪水，更有过收获。公司平等的人际关系和开明的工作作风，一度让我有着找到了依靠的感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。或许这真是对的，由此我开始了思索，认真的思考。

在短短的两年时间我们公司已经发生了巨大可喜的变化，我很遗憾不能为公司辉煌的明天贡献自己的力量。我只有衷心祝愿公司的业绩一路飙升！公司领导及各位同事工作顺利！

来到移动公司已经三年了正是在这里我开始踏上了社会，完成了自己从一个学生到社会人的转变。这里平等的人际关系和开明的工作作风，让我能开心的工作，开心的学习，但是因为离家比较远，因为个人原因这两天我虽然很努力让自己专心工作，但是心却无时无刻不忐忑，我现在的状态确实已经无法胜任工作，正式考虑到这些因素，我郑重向公司提出辞职，希望领导能够批准，另外离开前我会认真做好现有的工作，把未完成的工作做一下整理以保证工作的顺利交接。

公司的各岗位员工，很多时候因各种原因都会向单位提出辞职，同时要递交员工辞职信。

我真心的感谢公司领导一直以来对我的信任，感谢身边的同事对我的关心和帮助，我很荣幸自己成为公司的一员，我确信在公司的这段工作学习的经历和经验将成为我一生宝贵的财富。



祝公司业务蒸蒸日上，取得更大的成功！

此致

敬礼

申请人□xxx

20xx年xx月xx日