

2023年股权激励方案如何制定(优秀6篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。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。

股权激励方案如何制定篇一

_____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。

一、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：

a为_____公司的正式员工；

c为公司_____等岗位高级管理人员和其他核心员工；

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。

一、来源

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。

二、数量

_____公司向激励对象授予公司实际资产总额_____%的股权。

三、分配

1、本股权激励计划的具体分配情况如下：

职务：_____，姓名：_____，获授股权（占比）：_____，占本计划授予股权比_____。

.....

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。

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

一、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。

二、授予价格

1、公司授予激励对象标的股权的价格： $\text{公司实际资产} \times \text{获受股权占公司实际资产的比例}$ 。

2、资金来源：公司授予激励对象标的股权所需资金的_____由激励对象自行筹集，其余由公司发展基金划拨。

三、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。

四、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。

五、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。

一、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。

二、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。

(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。

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。

三、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。

四、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。

五、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。

六、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。

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。

股权激励方案如何制定篇二

为了体现xx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。

1、公司赠送xxxx万元分红股权作为激励标准□xxx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xx年xx月xx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xxx万股，每股为人民币一元整。

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。

4、入股人必须是其本人，同时必须符合公司以下相关要求；

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。

2、本方案只作为公司内部人员的首次激励计划

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.3年内不离职，并保证在离职后3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。

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条双方约定的(退还未服务年限的收益)规定处理。

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。

本人保证不向第三方透露公司对本人激励的任何情况。

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。

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。

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。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。

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

3、考虑到上市的有关要求，本协议正本一份，用于公司备案授予对象保留一份副本；是企业为了激励和留住核心人才，而推行的一种长期激励机制。有条件的给予激励对象部分股东权益，使其与企业结成利益共同体，从而实现企业的长期目标。

股权激励方案如何制定篇三

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。

XXXXXXXX公司

二〇xx年一月八日

股权激励方案如何制定篇四

- 1、某销售驱动型企业，主营乳制品及饮品代理。年营业额约3200万，近三年业绩呈负增长。
 - 2、从营销副总开始，均对公司发展丧失信心，销售团队负能量蔓延，员工流失率增高。
 - 3、老板根据年度经营状况计算利润，给营销副总及骨干发放分红，但计算方式、财务等不公开，员工的'安全度及竞争性较弱。
- 1、设置三级目标，完成底线目标方可享受年度分红激励。

- 2、对营销副总等骨干员工设置年度分红，明确激励对象。
- 3、根据岗位价值，设置岗位分红系数。
- 4、对中高层实行月度绩效考核制，且年度平均绩效得分与分红挂钩。

股权激励方案如何制定篇五

（一）样本公司选取及数据来源

本研究选取20xx-20xx年在深沪挂牌上市的a股国有控股上市公司首次股权激励公告日公布的股权激励计划草案为研究对象，由wind数据库股权激励模块提供的信息及各公司股权激励计划草案整理得到。其中，对少量信息披露不完全的公司作剔除，最终得到85家国有控股上市公司（其中：深交所45家，上交所40家）累计公布的94次股权激励计划草案。

（二）国有控股上市公司股权

激励方案设计存在的主要问题股权激励的实施以激励方案为依据，因此不合理的方案设计会影响股权激励的实施效果。基于对国有控股上市公司股权激励方案现状的统计分析，本研究提出以下几个可能影响目前激励效果发挥的主要问题：

1. 激励方式以期权为主且形式过于单一

企业若想设计一套成功的股权激励方案，激励方式的选择尤为重要。对样本数据的分析可知，国有控股上市公司激励方式主要以股票期权为主（占比69%）且单一激励方式占比高达98%。尽管在欧美国家90%以上的上市公司会选择股票期权方式，但该方式对资本市场的稳定程度依赖性高，只有在股票市场能充分反应企业经营业绩的情况下才能发挥有效激励，否则就会导致激励失效或使股东遭受剩余损失。同时期权方

式下由于外部不可控的股市波动，激励计划终止的可能性更大，说明我国资本市场不稳定的现状是影响其顺利实施的重要因素。另外，国有控股上市公司也在逐渐使用限制性股票激励方式（占比28%），相比股票期权激励方式，它约束性强且规避资本市场波动的效果更好，但由于其授予或解锁条件以严格的业绩指标为基础，因此一旦业绩指标设置不合理就会导致激励的中断，从而造成激励失效，这都是国有控股上市公司在单一激励方式下所不能避免的问题。

2. 业绩考核对财务指标依赖性较强

从现状分析来看，国有控股上市公司的业绩考核对财务指标依赖性较强，具体表现为两点：一是67%的公司只使用财务指标衡量是否可以行权或解锁；二是虽然30%的草案引入了与同行业或标杆企业的对比，但其对比依据仍然是财务指标。尽管财务指标是最直观、最易取得的数据，但过分依赖有许多弊端：首先更易诱发管理层盈余管理行为，由于所有者缺位，国企高管对公司的控制度远大于其他企业，内部控制人有更多机会操纵激励方案财务指标的制定及会计信息的报告过程，从而轻易获利；其次，会导致管理层投资动机不足，因为财务指标更多反映的是过去的短期经营成果，难以充分体现高管在公司业绩增长之外的长期努力；同时由于国企高管任职通常较短，不能享受其长期投资成果，因此共同导致管理层长期投资动机不足。与此同时，从较高的激励计划终止情况来看，业绩考核指标与激励方式的配合不当，也是导致股权激励计划终止的重要原因。

3. 激励有效期

设置过短且授予间隔过长目前国有控股上市公司主要以五年为一个有效期，是国家政策要求的最低限制，相比规定的十年上限而言，有效期设置过短。综合分析其原因，主要和国企高管的行政任命期限有密切联系，国企领导人任期一般为三至四年，有的甚至更短，因此如果有效期设置过长会使这

些领导还未享受激励成果便已离任。但这也正是国有控股上市公司方案设计的关键问题所在：过分关注个别高管的任命周期，而忽略了对其他人员的长期激励。因此本研究若无特殊提示，重点探讨非行政任命高管及核心人员的激励问题。五年有效期设计对无任期限限制的激励对象而言实则过短，并不利于形成长期激励，从而背离股权激励的初衷。同时，目前国有控股上市公司股权激励间隔至少为五年，授予间隔过长导致激励强度过低。因此，只有同时调整激励有效期和授予间隔才能更好促进激励效果的发挥。

（一）选择合适激励方式

尝试混合激励国有控股上市公司应综合考虑自身行业特点、财务状况、外部环境、激励对象需求等多方面因素，同时结合不同激励方式的优缺点，选择合适的激励方式。同时，激励方式不应仅局限于目前较为常用的股票期权和限制性股票单一方式，可尝试混合激励，比如股票期权和限制性股票组合、股票期权和股票增值权组合等混合模式。同时每种激励方式各有优劣，混合激励可以扬长避短，既能达到更好的激励效果，又能规避单一激励方式下存在的风险。对于国有控股上市公司来说，CEO等高级管理人员作为国家委派的代表与国有企业的最大股东——国家的利益联系紧密，因此可以选择股票期权方式；而对于其他激励对象，为强化留人力度，可以选择事先需要现金支付且激励与约束并存的限制性股票；对于那些拥有外籍高管的上市公司，为避免外籍高管不能开立证券账户的困扰，可对其采用股票增值权激励方式。同时从长远发展角度看，伴随国企改革深化，激励方式从单一走向多元是必然趋势。

（二）合理选择业绩指标

完善业绩考核体系如前面所分析，过分依赖财务指标存在多种弊端。国有控股上市公司在业绩指标的选择上，不能单纯以衡量业绩成果的财务指标为行权或解锁标准，非财务指标

的引用更能增加对激励对象的综合考察，促使激励对象更加注重公司长远绩效的提升和可持续发展。本研究建议国有控股上市公司可参考《规范通知》的指导，建立多角度的业绩考核体系。同时，可根据不同职责对激励对象实施不同的考核标准，例如对公司可持续发展及全体股东负责的核心高管，财务考核只是其中一个部分，可更多引入外部权威机构的评价指标和政府对企业综合评价，如eva□因为国有企业的发展不仅以经济发展为唯一目的，更承担着许多社会责任和发展任务；而对于那些核心技术人员和业务骨干，则可以财务指标来进行考核，这样更有助于他们锁定工作目标从而激发其工作热情。

（三）缩短授予间隔

促进股权激励常态化从股权激励执行的关键时间点看，本研究建议竞争性国有控股上市公司可缩短授予间隔，从而促进股权激励在国企中的常态化。这样做有三点优势，首先目前国企授予间隔一般为五年，这必然会使激励对象从心理上产生等待时间越长，风险越大的认识，从而降低激励效果。但授予间隔的缩短可以很好改善其心理预期，即实现目前民营企业已多执行的“小步快跑”方式，通过滚动多次推出的方式，每隔一年授予一次，让股权激励成为公司治理的关键部分。同时配合国家有关激励总数量累计不得超过公司股本总额的10%的规定，并不会导致国有资产流失。其次，缩短授予间隔的同时其实拉长了股权激励的有效期。假设国企设置授予期为三年，按3：3：4的方式每年授予一次，同时每次授予按目前要求的最低限执行（两年限制，三年行权或解锁），这样一项股权激励计划全部有效期就会延长至八年，这样的常态化授予在激励的同时有较强的约束作用，即任何员工中途任何时刻想离开企业，都会觉得有些遗憾，以此增加其离职成本，强化长期留人的作用。第三，授予常规化能同时促进那些暂未纳入激励计划的员工努力工作，强化其想要从非核心人员转变为核心人员的愿望，促进企业核心事业认同感的形成，有利于企业长期发展。

股权激励在我国国有控股上市公司中起步较晚，很多方面仍处于不断摸索阶段，本研究通过对激励方案设计进行现状分析，得出以下结论：

1. 目前来看

股权激励并不适合垄断型国有企业，如能设计合理可以成为竞争性国有企业留住人才、提升企业绩效并促进企业可持续发展的有效手段。

2. 研究提出激励方式以期权为主

且形式过于单一、业绩考核对财务指标依赖性较强、激励有效期设置过短且授予间隔过长是目前国有控股上市公司在设计中存在的可能影响激励效果实施的关键因素，并认为可以从通过选择合适激励方式并尝试混合激励、合理选择业绩指标并完善业绩考核体系同时缩短授予间隔，促进股权激励常态化三个方面的改善提高目前激励方案的设计质量。

3. 合理设计的股权激励方案的实施

仍以完善的法律体系和较为健全的资本市场运行机制为有效前提，企业和国家必须并肩齐发才能使股权激励效用更好的发挥。总之，国有企业股权激励不能操之过急，要稳步推进。相信伴随国企改革步伐的加快、国家政策方面的不断成熟，国有控股上市公司实施股权激励的数量会逐步提升，最终有效促进企业内部核心事业认同感的建立和企业价值最大化的实现。

股权激励方案如何制定篇六

为提高公司的经济效益水平和市场竞争能力，吸引和保持一支高素质的经营管理队伍，创造一个激励员工实现目标的工作环境，倡导以业绩为导向的经营理念，提高自主管理水平，

鼓励经营管理者为公司长期服务，并分享公司的发展成果，依据《中华人民共和国公司法》，并参照《上市公司股权激励管理办法（试行）》以及其他有关法律、行政法规的规定，特制定本激励方案。

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。

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。

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。

（一）确定标准：

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。

（二）激励对象：

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。

（三）不得成为激励对象的：

- 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。

（一）股票期权

- 1、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。

(二) 限制性股票

1、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。

(2) 自股票授予日起_____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_____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：

(1) 定期报告公布前_____日；

(2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后_____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_____个交易日。

(三) 股票增值权

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。

(四) 经营者持股

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。

(五) 员工持股计划

是指由公司内部员工个人出资认购本公司部分股权，并委托公司进行集中管理的产权组织形式。

(六) 管理层收购

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。

（七）虚拟股权

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。

（八）业绩股票

根据激励对象是能够完成并达到了公司事先规定的业绩指标，由公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。

（九）延期支付

也称延期支付计划，指公司将部分年度奖金、股权激励收入按当日公司股票市场价格折算成股票数量，存入公司为管理层人员单独设立的延期支付账户。在一定期限后，再以公司股票行使或根据期满时股票市值以现金方式支付给激励对象。

（十）账面价值增值权

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。

1、本部分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。

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。

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。

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。

奖励股份总额=奖励基金总额/期末每股净资产

（一）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：

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。

（二）对于激励对象，存在以下任一情形，不得适用股权激励计划：

- 1、近三年内被交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《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；
- 4、公司董事局认定其他严重违反公司有关规定的。

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。增发新股、发行可转债实施完毕指所募集资金已经到位；资产注入实施完毕指相关产权过户手续办理完毕。

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。

上市公司董事会审议通过撤销实施股权激励计划决议或股东大会审议未通过股权激励计划的，自决议公告之日起6个月内，上市公司董事会不得再次审议和披露股权激励计划草案。

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、亦可选择不继续持有公司股份；因犯非严重错

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。

回购价格以上一年度经审计的每股账面净资产为准。

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。

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。

本方案由公司负责解释、组织实施。

_____公司

_____年___月___日