

# 最新股权激励方案与合伙人制度书 虚拟股权激励方案(模板8篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 股权激励方案与合伙人制度书篇一

地址：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_，身份证号：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_ 联系电话：\_\_\_\_\_

### 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. 股权：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币50万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。

2. 虚拟股权：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指甲方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。

3. 分红：\_\_\_\_\_指上海某某有限公司按照《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。

## 二、协议标的

根据乙方的工作表现，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方5%的虚拟股权。

1、乙方取得的5%的虚拟股权不变更甲方公司章程，不记载在甲方公司的股东名册，不做工商变更登记。乙方不得以此虚拟股权对外作为拥有甲方资产的依据。

2、每年度会计结算终结后，甲方按照公司法和公司章程的规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。

3、乙方可得分红为乙方的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

## 三、协议的履行

1、甲方应在每年的三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乙方。

2、乙方在每年度的四月份享受分红。甲方应在确定乙方可得分红后的七个工作日内，将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。

## 四、协议期限以及与劳动合同的关系

1、本协议无固定期限，乙方可终身享受此5%虚拟股权的分红权。

2、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。

3、乙方在获得甲方授予的虚拟股权的同时，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。

## 五、协议的权利义务

1、甲方应当如实计算年度税后净利润，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虚拟股及股数以及分红等情况。

5、若乙方离开甲方公司的，或者依据第六条变更、解除本协议的，乙方仍应遵守本条第3、4项约定。

## 六、协议的变更、解除和终止

1、甲方可根据乙方的工作情况将授予乙方的5%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另行签订股权转让协议。

2、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式变更协议内容。

3、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式解除本协议。

4、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。

5、乙方有权随时通知甲方解除本协议。



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。

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。

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

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。

## 股权激励方案与合伙人制度书篇三

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：

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、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

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、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。

6、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

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、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。

(2) 采取提供虚假报表或文件、窃取他人商业秘密等违反法律法规及规章的手段成就激励股权行使条件的。

(3) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的。

(4) 在公司服务期间进行赌博或实施其他违反《治安管理处罚条例》规定的行为而被行政拘留的。

(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》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\_\_\_\_\_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。

2、本协议一式\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_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(盖章):

法定代表人(签字):

签署时间: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方(盖章):

法定代表人(签字):

签署时间: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 股权激励方案与合伙人制度书篇四

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；

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：

## 股权激励方案与合伙人制度书篇五

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。

## 一、激励对象

营销副总、ka总监、零售总监、渠道总监、物流经理

## 二、业绩目标

年度经营销售额及净利润的`底线目标100%达成后，本激励方案方有效。

## 三、激励基金

在公司完成上述销售额目标及净利润目标的前提下，提取年度净利润的10%作为风险提留金，10%作为公益金、公积金。其余80%净利润中提取25%作为年度分红激励基金。

## 四、考核办法

分红激励岗位根据公司绩效考核办法进行绩效评估，根据20\_\_年月度平均绩效得分计算绩效系数。

## 五、分配与发放

1、激励对象可分配激励基金数计算公式：

2、分红激励金分两次发放

(1) 第一次发放50%，在次年4月30日完成发放。

(2) 第二次发放50%，在次年9月30日完成发放。



# 股权激励方案与合伙人制度书篇六

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，每股为人民币一元整。

## 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。

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。

## 三、授予对象及条件

## 2、本方案只作为公司内部人员的首次激励计划

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。

## 五、股东权益

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。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

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；

4、协议自协议各方签字后生效。

签署地：\_\_\_\_\_

## 股权激励方案与合伙人制度书篇七

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\_\_\_\_\_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。

- 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。

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激励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、公司分配给激励对象的股权暂定为\_\_\_\_\_万股。经公司股东会讨论通过，可以根据公司发展情况增加激励股权。

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

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。

1、激励对象按照\_\_\_\_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\_\_\_\_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。

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股权激励的认购数额。

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。

公司所有出资（含股东的出资和激励对象的出资）所产生的收益，每年度结算一次。每年的利润在扣除公司经营管理成本、5%的法定公积金、\_\_\_\_%的呆坏账准备金之后按照出资比例（包含股东的出资以及激励对象的出资）进行分配。

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\_\_\_\_\_天，第二次为结算后的第\_\_\_\_\_天。期间不计息。

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。

本办法自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_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。

本办法的修改权、解释权归公司股东会。

## **股权激励方案与合伙人制度书篇八**

### **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。