

# 2023年员工分红股权激励协议 员工股权激励方案(汇总5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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

## 员工分红股权激励协议篇一

法定代表人： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)： \_\_\_\_\_

身份证号： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

鉴于： \_\_\_\_\_

### 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、 股东是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金。

3、虚拟股权(干股)：\_\_\_\_\_指 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。

4. 分红：\_\_\_\_\_指 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

1、甲方根据乙方的工作表现及业绩考核(详见公司章程或员工考核标准)，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方 \_\_\_\_\_%的虚拟股权，每股为 \_\_\_\_\_元。

2、乙方取得的 \_\_\_\_\_%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。

3、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。

4、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 \_\_\_\_\_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 \_\_\_\_\_ 月份享受分红。甲方应在确定乙方可得分红后的7个工作日内，将可得分红的（比例）支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以 \_\_\_\_\_ 形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

a.本合同期满时，甲、乙双方均同意不再继续签订劳动合同的，乙方未提取的可得分红在合同期满后的三年内，由甲方按每年 \_\_\_\_\_ 分之一的额度支付给乙方。

b.本合同期满时，甲方要求续约而乙方不同意的，乙方未提取的可得分红的一半由甲方在合同期满后的 \_\_\_\_\_ 年内按均支付；可得分红的另一半归属甲方。

c.乙方提前终止与甲方签订的劳动合同或者乙方违反劳动合同的有关规定或甲方的规章制度而被甲方解职的，乙方未提取的可得分红归属甲方，乙方无权再提取。

5. 乙方在获得甲方授予的虚拟股同时，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。

#### 四、协议期限以及与劳动合同的关系

1、乙方在本合同期限内可享受此 \_\_\_\_\_ %虚拟股权的分红权。

3、合同期限的续展： \_\_\_\_\_

本合同于到期日自动终止，除非双方在到期日之前签署书面协议，续展本合同期限。

4、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。

5、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 \_\_\_\_\_%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，可以书面形式变更或解除协议内容。

3、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。

4、乙方有权随时通知甲方解除本协议。

5、甲方公司解散、注销或者乙方死亡的，本协议自行终止。

6、本合同于合同到期日终止，除非双方按第四条第三款规定

续约;如甲、乙双方的劳动合同终止, 本合同也随之终止。

## 七、保密义务

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, 除非事先征得甲方的许可。

## 八、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。

3、如乙方违反《劳动合同》第 条, 甲方有权提前解除本合同。

## 九、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来解决。如协商不成, 则将该争议提交甲方所在地人民法院裁决。

## 十、协议的生效

甲方全体股东一致同意是本协议的前提, 《股东会决议》是本协议生效之必要附件。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)

(本页为签署页)

甲方(盖章)

法定代表人(签署)

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方(签署)：\_\_\_\_\_

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 员工分红股权激励协议篇二

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》

## 员工分红股权激励协议篇三

甲方：

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：

1.1. 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。

1.2. 虚拟股：指公司名义上的股份，虚拟股拥有者不是指甲方在工商注册登记的实际股东，虚拟股的拥有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。

1.3. 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。

2.1. 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作为在甲方拥有资产的依据。

2.2. 每年会计年终，根据甲方的税后利润分配虚拟股的利润；

2.3. 乙方年终可得分红为乙方的所持虚拟股份应得分红利润。

3. 分红的取得。

在扣除应交税款后，甲方按以下方式将乙方可得分红给予乙方。

3.1. 在确定乙方可得分红的三十个工作日内，甲方将乙方可得分红支付给乙方；

3.2. 乙方取得的虚拟股分红以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

4. 乙方在获得甲方授予的虚拟股同时，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。

5. 合同期限。

5.2. 合同期限的续展：

本合同于到期日自动终止，除非双方在到期日之前签署书面协议，续展本合同期限。

## 6. 合同终止。

### 6.1. 合同终止：

a. 本合同于合同到期日终止，除非双方按5.2条规定续约；b. 如甲、乙双方的劳动合同终止，本合同也随之终止。

### 6.2. 双方持续的义务：

本合同终止后，本合同第7条的规定甲、乙双方仍须遵守。

## 7. 保密义务。

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股份、分红等情况以及保密协议要求的若干事项，除非事先征得甲方的许可。

## 8. 违约。

8.1 如乙方违反《劳动合同》第\_\_条，甲方有权提前解除本合同。

8.2 如乙方违反本协议的第7条之规定，甲方有权提前解除本合同。

## 9. 争议的解决。

### 9.1. 友好协商

如果发生由本合同引起或者相关的争议，双方应当首先争取友好协商来解决争议。

### 9.2. 仲裁

如果双方协商不成，则将该争议提交甲方所在地的劳动争议

仲裁委员会仲裁。

10. 其他规定。

10. 1. 合同生效

合同自双方签字或盖章之日起生效。

10. 2. 合同修改

本合同不得以口头方式修改，而须以双方签署书面文件的方式修改。

10. 3. 合同文本

正本一式两份，双方各持一份。

10. 4. 本合同为甲乙双方签订的劳动合同的补充，履行本合同不影响原劳动合同所约定的权利义务。

甲方： 乙方：

时间： 时间：

## 员工分红股权激励协议篇四

甲方： 地址：

法定代表人： 联系电话：

乙方： 身份证号码：

地址： 联系  
电话：

鉴于：

- 1、乙方为甲方的员工。
- 2、乙方自进入甲方或分公司分公司或作为甲方的派出代表之日起工作已满\_\_\_\_\_年，且目前职位为\_\_\_\_\_。
- 3、甲方为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对企业高管人员和业务骨干的激励与约束，使中高层管理人员的利益与企业的长远发展更紧密地结合，充分调动其积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现企业的可持续发展，对乙方以虚拟股权的方式进行激励，即甲方授予乙方\_\_\_\_\_的虚拟股权，取得该部分虚拟股所对应的分红权。现甲乙双方本着自愿、公平、平等互利、诚实信用的原则，根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国公司法》等相关法律法规规定及《\_\_\_\_\_公司章程》就股权激励事宜，特订立以下协议，以资共同遵守：

## 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\_\_\_\_\_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。
- 2、虚拟股权：指\_\_\_\_\_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、股东权及其他权利，拥有者不具有股东资格。原则上此虚拟股权对内、对外均不得转让、赠与，不得继承。
- 3、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。

4、净利润：指公司年度实收营业收入扣除相应的生产经营成本支出（人员工资、购置设备、原材料、配件、租赁办公场所、支付水电、物业等费用）、管理费用、财务费用以及相关税费后的余额。

## 二、协议标的

1□

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（含税）。

## 三、激励方式

乙方认购甲方的虚拟股权后即享有该部分股权对应的分红权。

## 四、协议的履行

1、甲方应在每年的 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乙方。

2、协议有效期内，每 分一次红，每 最后一个月自然日\_\_\_\_\_日前，甲方确定乙方当此应分红的数额，甲方应在确定乙方可得分红后的\_\_\_\_\_个工作日内，将可得分红一次性以人民币形式支付给乙方。

3、协议生效后，即可享受分红权，协议终止时不足半年的按照月份比例计算但本协议第六条第6款（3）—（7）项约定的情形除外。



4、乙方所得红利所产生的所有税费由乙方承担，甲方在实际发放时直接扣除。

5、协议期满，甲方收回对乙方的股权激励及相关的分红权，并收回乙方所持有的虚拟股及对应的分红权。

## 五、双方的权利义务

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、乙方应做好本职工作，维护和管理好客户或工作人员。

4、乙方应实现甲方年度部门的业绩指标，为甲方项目提供建议、创意、创新。具体业绩指标由甲方乙方双方统一制定。

5、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。

6、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的内容。

7、若乙方离开甲方公司的，或者依据第七条变更、解除本协议的，乙方仍应遵守本条第5、6款的约定。

## 六、协议的变更、解除和终止

1、本协议有效期届满本协议自行终止。

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或以书面形式解除本协议。

3、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。

4、乙方有权随时通知甲方解除本协议。

5、甲方公司解散、注销的，本协议自行终止。

6、当以下情况发生时，本协议自行终止：

(1) 因辞职、辞退、解雇、退休、离职等原因与公司解除劳动合同关系的。

(2) 丧失劳动能力或民事行为能力或者死亡的。

7、因本条第6款(3) — (7)项约定的情形而导致协议终止的，乙方不享受本协议约定的当期分红权权益。

## 七、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。

## 八、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。如协商不成，则将该争议提交甲方所在地人民法院裁决。

## 九、协议的生效

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。

甲方（签字或盖章）：

乙方

（签字或盖章）：

年月  
日  
年月日

## 员工分红股权激励协议篇五

股权激励主要是通过附条件给予员工部分股东权益，使其具有主人翁意识，从而与企业形成利益共同体，促进企业与员工共同成长，从而帮助企业实现稳定发展的长期目标。现在，就来看看以下两篇关于股权激励方案设计吧！

### 一、权利界定

股权激励需首先明确激励股权的性质和限制，在确保激励效果的同时，对潜在风险进行有效防范。股权乃公司基石，一旦发生纠纷，严重之时足以动摇公司根基。

### 二、权利成熟

相对现金奖励而言，股权激励可以节省公司的现金支出，同时具有长效机制：公司利益与员工从此建立长远联系，公司业绩的增长对于员工而言同样存在未来回报。基于这种归属感，员工更具有做出出色成绩的工作内心驱动。

### 三、权利授予

虚拟股权的授予，源自持股股东股权所对应的收益，只需要公司、持股股东、激励对象签署一份三方协议，明确授予激励对象的分红权的比例与每期分红的计算方式即可。

### 四、考核机制

激励股权授予之后，必须配套考核机制，避免出现消极怠工，坐等分红的情形。考核机制可能因不同岗位而异，有很多计算细节，不必在股权激励协议中详举，而是公司与激励对象另外签署的目标责任书，作为股权激励协议的附加文件。

## 五、权利丧失

保持公司核心成员稳定，实现公司商业目标，是股权激励的主要目的。激励股权的存续与激励对象的职能具有一致性，在这一点上发生分歧，公司商业目标无以实现，股权激励理应终止。

激励股权丧失之后，需做相应善后处理：

普通股权激励，实质是附条件的股权转让，依据在转让协议中约定的强制回购条款，按照激励对象的认购价格回购，避免离职员工继续持有公司股权，影响公司正常经营管理；同时由激励对象配合完成修改公司章程、注销股权凭证等变更工商登记事项，若仅在公司内部处理则不具对抗第三人的公示效力。

虚拟股权激励，实质是激励对象与公司、大股东之间的一份三方协议，效力局限于内部。一旦触发协议中的权利丧失条件，可以直接停止分配当期红利，按照协议约定的通知方式单方面解除即可；已经分配的红利，是过去公司对员工贡献之认可，不宜追回。

混合股权激励，实质是由虚拟股权激励向普通股权激励的过渡，尚未完成工商登记，已经签署的内部协议对公司具有约束力。故而公司与激励对象在签署相应的解除协议后，退回激励对象已缴认购对价，并停止分红。

## 六、权利比例

激励股权的授予比例，应考虑公司当下的需求，预留公司发展的空间，同时注意激励成本。

普通股权激励不用公司出钱，甚至可以获得现金流入，看似成本较低的激励方式，实则在支付公司的未来价值。

虚拟股权激励虽不直接消耗普通股权，但在激励实施之后，第一期的授予的方式、授予比例、行权条件等，对后续的激励多少会产生标杆作用。

股权激励要注意什么？

第一，要避免水土不服

水土不服就是作为老板，设计的方案一定是自己能都驾驭，如果是“任正非式的老板”，那么设计的方案就以分红为主，年底都能就能兑现分红。如果是“马云式的企业家”，激励政策就多以增值权为主。

第二，能否实现机制的流动

这是股权激励制度区别于薪酬制度最大的不同，薪酬政策是由人力资源部编写的，他在编写的过程中没有征求其他部门的意见，或者很少考虑商业模式或者其他层次的问题，但是股权激励制度是由董事会主导并编写的，这是公司的最高战略决策部，在制定方案和政策的时候一定会通盘考虑公司的经营模式、营销策略、研发、生产，以及售后等等。

五个股权激励方案设计的重点

第一，要看公司有没有资格搞股权激励

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司

的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

## 第二，业绩设定

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起，实现公司业绩和个人业绩的捆绑，否则股权激励就背离了其本意。所以，股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

## 第三，要考虑股权激励的数量和预留的问题

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。

## 第四，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：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可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制人，就失去了它应有的意义。

## 第五，要考虑是用期权还是股票来激励

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来

激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

设计股权激励方案要考虑很多问题，考虑完这些问题后是不是就会设计方案了？这也不好说，但考虑完这些问题以后，起码会得到一个方向。

第一，要考虑企业的发展阶段和资本市场的阶段。

如果企业已经挂牌了，这时要搞股权激励适合用股票期权或者限制性股票。早期的时候通常是直接给团队发股票，这时分配一定要慎重，因为分出去就收不回来了，公司早期发展变化会比较大，创业团队人员进出频繁，一旦股权给出去了，人走了比较麻烦，后来了的人怎么办，都需要仔细考虑。

第二，要看公司有没有资格搞股权激励。

在这方面，新三板对挂牌公司尚无规定，此时应该参考证监会关于上市公司的规定。具体来说，如果最近一年上市公司的审计报告中有否定意见或是不能表达意见，或最近一年被证监会行政处罚的，公司就不能搞股权激励。所以公司一定要注意，审计报告不要打补丁，要尽量避免被处罚。

第三，要考虑拟股权激励的对象是否具备资格。

目前新三板没有这方面的规定，而针对上市公司的规定是：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可以获得股权激励，但不应该包括独立董事。新三板挂牌公司可以参考新三板对增发对象的设计，即对董事、监事、高级管理人员及核心人员实施股权激励。

股东或实际控制人，原则上不能成为激励对象，因为股权激励是想让员工与大股东的利益趋于一致，如果激励实际控制

人，就失去了它应有的意义。

第四，要考虑是用期权还是股票来激励。

在企业属于有限责任公司或是挂牌之前，可以直接用股票来激励。特别在公司没有引入pe的时候，股份没有市场价，不需要做股份支付，那时也不是公众公司，也无须会计师监管，通常情况下可以直接使用股票作为股权激励，用代持也可以。

第五，要考虑股权激励的数量和预留的问题。

对于这个问题，针对上市公司的有关规定里说得非常清楚：股权激励总数不能超过公司总股本的10%，单一激励对象不能超过总股本的1%。上市公司一般体量比较大，10%股份的量是非常大的，一般来说，上市公司股权激励方案里面超过5%的都很少。这涉及一个平衡的问题，激励股份发得多，股份支付就多，对公司的利润影响就会很大，每股盈余(eps)会大幅下降。

第六，要考虑是让员工直接持股还是通过持股平台持股。

就目前而言，新三板挂牌企业的持股平台是不能参与定增的(详见第八讲“关于持股平台新规的学习和讨论”)，包括员工的持股平台也不能参与定增，持股平台参与定增设计的股权激励方案目前是走不通的。当然，市场上也有人在呼吁，对于员工的持股平台政策应该网开一面。

第七，要考虑股票的来源与变现的问题。

对于股票的来源，新三板没有规定，新三板股票的来源无外乎是增发或转让。

第八，股权激励的定价和锁定期。



股权激励就是为了激励，拿激励的人得有好处，如果现在股票有公允价，直观来说，股权激励的股票价格就是在公允价上打个折，这就是限制性股票的逻辑，如果现在股票10块，我给你打个5折，让你5块钱买，这个差价就是激励。上市公司用于股权激励限制性股票的价格是有明确规定的，就是激励计划草案公布前1个交易日收盘价或者前20天(60、120，括号里是新规可以选择的)平均收盘价较高者，然后最多打5折。根据新规，你也可以用其他方式定价，但是发行人和券商要做合理性的专项说明。

第九，员工持股计划与股权激励的区别。

股权激励与员工持股计划，这二者区别何在?这里我们谈到的股权激励和员工持股计划都是指狭义的概念，对应的是证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》和《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中对股权激励和员工持股计划的规定。

第十，税务问题。股权激励最终一定要兑现股权收益，而股权收益一定会涉及缴税问题。

所以，我们在设计股权激励的时候，一定要考虑好被激励对象的税收问题。1. 个人所得税。2. 有限合伙企业的税率问题。3. 有限公司的税率问题。

第十一，业绩设定。

股权激励的核心目的是把员工和控股股东或大股东的利益捆绑在一起，实现公司业绩和个人业绩的捆绑，否则股权激励就背离了其本意。所以，股权激励是否有效的标志之一就是看有没有业绩设定。

第十二，股权激励方案需要行政许可吗?

根据《公司法》，股权激励由公司股东会或者股东大会批准，目前规则，上市公司得到股权激励和员工持股计划均无须证监会批准。新三板目前没有股权激励和员工持股计划的具体指南，在董事会公告股权激励和员工持股计划后并发出召开股东大会通知后，股转目前会事后审核该方案，如果股转认为必要，会发出问询，在回复问询的期间要暂停股东大会召开流程，待股转对问询回复满意修改发行方案后，才能再发出股东大会通知。

第十三，在新三板现行体制下股权激励方案设计的注意事项。

在新三板股权激励细则还没有出台的情况下，实施股权激励前要考虑以下几个问题：

1. 期权方案行不行得通。
2. 回购能不能操作。
3. 以什么方式持股。
4. 关于持股平台。