

2023年股权激励方案与合伙人制度 股权激励方案(通用5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。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。

股权激励方案与合伙人制度篇一

股权激励作为重点面对企业高级管理人员和关键员工的一种长期激励机制，它并不是一个孤立的封闭的系统，应该把它放到企业的薪酬分配制度、人力资源管理环境乃至公司治理的框架下去审视和把握。为此，要建立科学有效并符合企业特点的股权激励计划，有必要事先对以下方面进行检查和完善：

“绩效考核”和“业绩条件”，对股权激励计划的公正性和有效性的保障作用和监管层对此的重视。

绩效考核至少在两个环节影响股权激励计划，第一，在“限制性股票”或“股票期权”的授予环节，绩效考核将是对被激励对象的获授资格和获授数量进行确定的重要依据；第二，在“限制性股票”或“股票期权”的兑现或行权环节，能否达到一定的业绩条件将是被激励对象能否兑现收益和在多大程度上兑现收益的判断标准之一。

应当说，以追踪股东价值为特征的股权激励机制本身是含有内在的绩效考核机制的，即：被激励对象的收益通过股权/股票价值的增长来衡量和体现，而股权/股票价值又是股东价值的体现——这也是股权激励的魅力所在。但这种内在的绩效考核机制并不能取代外部的绩效管理体系。

这是由于：

第三，以设置不同绩效门槛作为调节股权激励计划的生效、中止或调整的“阀门”有利于保证股权激励计划的安全性。

更重要的是，长期激励计划应当通过绩效管理体系与公司战略目标对接，使长期激励计划成为公司战略实现的助推器。

通过股权激励计划形成的收益——长期激励收益将成为被激励对象薪酬包中的一个重要组成部分，为此，在设计股权激励计划时，应当对原有的薪酬结构进行重新审视并作出必要的调整，形成新的合理的薪酬结构。

要回答这些问题，就要对公司整体的薪酬策略进行重新审视，对市场的薪酬数据进行分析和研究，对新的薪酬结构和薪酬水平对公司的影响作必要的测算。

设计合理的股权激励方案同样需要岗位管理体系的支持，岗位管理体系是企业人力资源管理体系的基石，包含众多内容，这里的岗位管理体系主要指岗位职责的澄清和岗位价值的衡量，在人力资源管理领域，通常称为工作分析和岗位评估。

岗位评估结果可以应用在长期激励计划的授予方案制订上，首先，岗位评估可以帮助企业甄别什么是企业最需要加以长期激励的岗位或岗位群；其次，岗位评估可以帮助企业合理分配在这些岗位上的激励力度。例如：股票期权在授予的当时，被授予人并没有直接的利益可以兑现，而只是拥有了一种收益的机会，这种收益机会的大小（授予数量）应该与岗位价值联系起来，也就是岗位价值越高、对公司绩效影响越显著的岗位，应当被授予更多的期权。而工作分析既是岗位评估的基础之一，同时又是确定绩效指标的依据。

股权激励事关公司资本结构变动和公众股东的利益，与一般的薪酬方案不同，它需要更加严格的审议和决策机制，独立

董事、薪酬委员会在其中应发挥更加积极的作用。上市公司的股权激励计划除了要寻求股东大会特别决议的批准之外，公司外部的律师、独立财务顾问和咨询机构的意见和建议也应得到充分的利用和重视。

此外，在设计股权激励计划时，对其可能对公司造成的潜在的财务影响也应进行必要的估算以帮助股东进行全面判断，虽然在试行办法中对这一点并未作强制性的要求，但从美国 and 香港的经验看，对这一点的要求将越来越严格，据悉，中国财政部也正在就股票期权的相关会计处理方法征求意见。

综上，本文认为，股权激励计划本身的设计无疑是至关重要的，但如果上市公司对此没有一个通盘的考虑和配套制度上的保障和支持，贸然实施股权激励将可能达不到理想的效果甚至是有风险的，美国的安然、世通，中国的伊利、健力宝都是前车之鉴。

股权激励方案与合伙人制度篇二

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1000万元。该部分业务和现金与激励对象的出资融合一起，从20xx年1月1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、公司分配给激励对象的股权暂定为300万股。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0.5%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、激励对象按照一元一股，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50万股；

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激励股权的认购数额。

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。

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30天，第二次为结算后的第180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。

股权激励方案与合伙人制度篇三

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

股权激励方案与合伙人制度篇四

第一，协助达成企业的发展战略目标。首先，激励方案的实施能减少经营者的短期行为，有利于使其更关注企业的长期发展。如果引入股权激励，考核指标的设置并不单单只是注

重当年的财务性指标，还注重企业未来的价值，而且长期股权激励方案还设定部分奖励卸任后延期发放等条件，使得经营者不仅关心任期内的业绩，并关注企业的长远发展。

其次，激励方案的实施能够创造企业的利益共同体。一般而言，企业的所有者较为注重企业的长期发展，而企业的其他人员则较为注重各自在任期内的收益，其两者的利益并不完全致。引入股权激励方案可以让企业的管理者和关键技术人员成为企业股东，成为利益共同体，进而弱化两者之司的矛盾。

第二，业绩激励。实施股权激励方案后，企业管理者和关键技术人员成为公司股东，具有分享利润的权力。此时经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期具有一种强烈的导向作用，会提高员工的积极性和创造性。利益驱动有利于刺激员工潜力的发挥，促使其采用各种新技术降低成本，提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

第三，留住人才、吸引人才。实施股权激励方案不仅可以让其分享企业成长所带来的收益，还能增强员工的归属感。

在企业发展和个人利益的驱动下，各类型的企业均实施股权激励的必要。但由于非上市公司在交易市场上的局限性，无法通过资本市场分摊股权激励的成本，也无法通过市场确定单位价格，因此非上市公司无法采用股票期权，期股等常用的股权激励工具，非上市公司能使用的激励方案主要有：

虚拟股票指企业将净资产分成若干相同价值的股份，形成的一种“账面”上的股票。激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价增值收益，但这部分虚拟股票没有所有权，没有表决权，不能转让和出售，在离开企业时自动失效。

然而，虚拟股票的激励方案有其自身的问题与障碍。

首先，价格制定需要一定的依据。对于该问题，企业一般会通过聘请薪酬方面的咨询专家，结合自身的经营目标，选择定的标准(一般是财务标准)对虚拟股票予以定价。企业采取该方法不仅通过专业化的公司获取较能反映企业业绩的真实数据，也可体现激励方案的公平性和合理性。

其次，引发现金支出风险。虽然该激励方式不会影响企业的资产和所有权结构，但企业会因此发生较大的资金支出，该障碍一般会通过设立专门的基金予以解决。

再次，潜伏“道德风险”。由于非上市企业经营信息的不公开性，缺乏有效的市场和社会监督，而虚拟股票激励方式又将激励对象收益与未来业绩的增值水平挂钩，这时作为“内部人”的激励对象则可利用信息不对称人为地提高企业业绩，使个人利益最大化，却不一定使得公司和原股东的利益最大化。因此，这种“道德风险”需相对应的配套措施予以弥补。

业绩单位是指企业每年预先给激励对象制定考核与奖励指标，绩效考核方法、奖金分配比例、奖金发放方法等，若激励对象完成考核指标，则实施业绩单位激励计划。企业一般在实施过程中，将奖励基金分成两个部分：一部分在考核结束之后直接发放；另一部分则以风险基金的形式由企业代为保管，当激励对象合同期结束之后再以现金形式发放。但是，如果激励对象在工作中对企业发展造成不利影响，企业可以根据实际情况酌情从风险基金中扣除部分奖励。在业绩单位激励方案中，激励对象只拥有企业收益的分配权，没有企业增值收益，没有所有权，没有表决权，不能转让和出售。

相对其它激励模式，业绩单位主要是缺少了企业增值的附加收益，较大的可能导致经营者的短期行为，但业绩单位激励模式一般会与风险基金予以配合使用，进而强化激励效果。通过风险基金，在现金奖励中增加股份收益，也就是说，企业可以用没有发放给激励对象的风险基金购买公司股份，将股份的分红收益和兑现后的增值收益，计入风险基金中。而

当激励计划结束时，企业可以将风险基金全额发放给激励对象。由此可见，风险基金所起到的作用，不仅仅是约束经营者的行为，也可以在一定程度上施以激励；激励对象也会为了提高风险基金的收入，努力提高公司业绩，一定程度上增强业绩单元的长期激励性。

“账面”增值权是指具有企业增值收益权利的“账面”性股票的激励方式，其没有分红权、所有权、表决权。其具体又分为购买型和虚拟型两种。其中，购买型是指在激励计划期初，需按照每股净资产购买一定数量的“账面”股份，期末再由企业回购。而虚拟型则是指在期初不需通过购买，而是由企业无偿授予“账面”股份，在期末根据企业每股净资产的增值和名义股份的数量来计算激励对象的收益。

这种方案中，经营者的“道德风险”问题尤为突出。由于“账面”增值权没有虚拟股权的当期的分红权收益，经营者的收益更大程度上的与企业的未来业绩挂钩，因而更易导致为了个人利益而人为的增加企业业绩水平。

限制性股票是指激励对象购买公司股份，激励对象直接获得企业股份，成为企业主人，将企业和个人利益联系在一起。其中，购买股份的资金主要由激励对象个人出资，若激励对象现金支付能力有限，可由企业资助一部分现金购买股份，这部分现金可以视为公司对激励对象的部分奖励。

该股权激励方式的缺席主要表现在限制性股票的流通性上。由于非上市企业奖励给激励对象的主要是非流通股，在激励对象离开企业的时候，这部分股份则面临一定的处理问题。最好的可行的解决方法无非是激励对象继续持有或者转让给企业。然而限制性股票回购的价格确定又是实施障碍。该回购的价格最好在激励计划实施前和激励对象协商确定，而这个价格应该设定在企业可控范围之内，同时又能根据企业在未来几年的发展状况相应增长。

股权激励方案与合伙人制度篇五

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、授予股权激励的限制

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