

# 设计激励方案的手段 企业员工激励方案 设计步骤(优秀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。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 设计激励方案的手段篇一

引导语：激励是对员工潜能的开发，它完全不同于自然资源和资本资源的开发，无法用精确的计算来进行预测、计划和控制。那么应该激励员工怎么设计呢?下面是小编为你带来的企业员工激励方案设计步骤，希望对你有所帮助。

### 一、员工的基本需要

激励来源于需要。作为企业的经营者首先应该了解员工除了薪酬和福利待遇等最基本的需要之外还存在着如安全的需要、归属的需要、社会的需要、自我价值实现的需要等多方面的需求。物质需要仅仅是员工基本需要的一个方面。实际上员工的需要是多种多样的，不同的人有不同的需要，员工共同的需要就是企业的需要。人们有了需求才会有动力，当然员工的需求必须是他经过努力后才能达到的，这样才能起到激励的作用。因此，建立合理有效的激励机制，就必须根据员工的需要对激励的目标和方法进行具体的研究，采取多方面的激励途径和方法与之相适应，在“以人为本”的员工管理模式基础上建立企业的激励机制。

### 二、激励的基本方式

一般来说，根据需求的不同，可将激励分为四大类；成就激励、能力激励、环境激励和物质激励。

### (一) 成就激励

近代著名管理学家麦克利兰明确的将人在基本需求(生理—安全)之上的部分分为社会交往——权力欲望——成就欲望等三个不同的层次。在人的需求层次中，成就是需要是人的一个相对较多的需求层次。成就激励的基本出发点是随着社会的发展、人们的生活水平逐渐提高，越来越多的人在选择工作时不仅仅是为了生存，更多的是为了获得一种成就感，从实际意义上来说，成就激励是员工激励中一类非常重要的内容企业员工激励方案设计企业员工激励方案设计。成就激励依据它作用的不同，又可分为组织激励、榜样激励、荣誉激励、绩效激励、目标激励和理想激励六个方面。

### (二) 能力激励

在满足人的需求时，不可能每一个层次的需求都全部得到满足，只要满足其部分需要，作为人的个体就会转向追求其他方面的需要。因此，企业经营者要通过培训激励和工作内容激励等手段不断提升员工的个人能力，从而在进一步以激励的方式满足员工希望生活更加美好的新的需求的同时满足企业发展的需要。比如，培训激励是对青年员工较有成效的一种激励方式，通过培训，可以提高员工实际目标的能力，为其承担更大的责任、更高挑战性的工作以及提升到更重要的岗位创造条件。目前，在许多大公司中，培训已成为一种正式奖励，以及激励员工通过不断的提高自身能力提高和改进工作品质的一种方式。又如，工作内容激励。企业经营应采取灵活的派工方式，让员工干其最喜欢的工作或由员工自主选择自己的工作，通过这种方式安排的工作，不仅可以大大提高工作效率，而且会产生很好的激励作用，但这种方式需要经营者必须了解员工的工作兴趣和各自的特长，并具备良好的工作掌握能力，只有这样才能保证工作内容激励能够发

挥应有的作用。

### (三) 环境激励

倡导以人为本的激励机制必须多方了解员工的需要，包括员工对工作环境的需求。环境包括企业文化环境和客观工作环境两个范畴。满足员工的环境方面的需求，一是政策环境与企业文化激励。公司的政策环境与企业文化息息相关，企业应力求建立一种重视人力资源，把职工当作“社会人”、“决策人”甚至是“自己人”，最大限度地发挥员工的潜力，调动他们的积极性、主动性和创造性的文化氛围，并在这样的企业文化的大环境下确立本企业的政策环境。二是客观环境激励。员工的客观环境是指员工的工作环境、办公设备、环境卫生等方面。为员工创造一个优美、安静和舒适的客观环境能大大地提高员工的工作效率。

### (四) 物质激励

物质激励是最普通的和最为人熟知的一种激励方式，它主要包括薪酬、福利待遇等方面，是一种基本的激励手段。物质激励决定着员工基本需要的满足程度，并进而影响到其社会地位、社会交往、自我实现等高层次需要的满足。因此，企业经营者应在以人为本的激励机制中针对物质激励进行重点的研究企业员工激励方案设计员工激励以往传统的简单涨工资、发奖金的方式由于不能明晰激励理论中的激励和保证作用，因而成效并不显著，很多企业已经摒弃了这些作法，取而代之以崭新的体现以人为本的管理思想的激励方式。如：现金期权制的激励，这种激励方式是以科学合理的考核指标为基础，承诺经营者在指标达成后给以一定方式的现金奖励，但奖励是分期或延期兑现。这种激励方式往往和年薪制或者风险抵押等相结合，采用“传统支薪制+支付方式创新”的模式，使以往的短期激励变成长期激励，不仅可以使员工长期保持良好的工作热情，而且可以避免工作中的短期行为。员工持股制的方式可以使全体员工共同成为企业的所有者并参

与企业的经营、管理和利润分配，具有典型的合作经济的性质。这种激励方式由于满足了员工的多方面的需求，因此可以产生巨大的激励作用。

其他的针对企业经营者的激励方式还有利润分享制、经营者持股、年薪制等。

### 三、建立有效的激励机制要注意解决的几个问题

#### (一) 物质激励要和精神激励相结合

物质激励是通过物质刺激的手段，鼓励职工工作。它的主要表现形式有正激励和负激励，如发放工资、奖金、津贴、福利等为正激励，罚款等为负激励。物质需要作为人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。所以，物质激励作为激励的主要模式，也是目前我国企业内部使用得非常普遍的一种激励方式。随着我国改革开放的深入发展和市场经济的逐步确立，“金钱是万能的”思想在相当一部分人的头脑中滋长起来，有些企业经营者也一味地认为只有奖金发足了才能调动职工的积极性。但在实践中，不少单位在使用物质激励的过程中，耗费多，预期目的却并未达到，职工的积极性不高，反倒贻误了组织发展的契机。尤其是一些企业在物质激励中为了避免矛盾实行不偏不倚的原则，这种平均主义的分配方法非常不利于培养员工的创新精神，平均等于无激励，极大地抹杀了员工的积极性。而且目前中国还有相当一部分企业没有力量在物质激励上大做文章。我们都知道人类除了有物质上的需要外还有精神方面的需要，因此企业必须把物质激励和精神激励结合起来才能真正地调动广大员工的积极性

企业员工激励方案设计企业员工激励方案设计。

#### (二) 建立多跑道、多层次激励机制

激励机制是一个开放的系统，要随着时代、环境、市场形式的变化而不断变化。以联想集团为例，联想多层次激励机制

的实施是创造奇迹的一个秘方。这表现在他们在不同时期有不同的激励机制。公司对80年代第一代联想人主要注重培养他们的集体主义精神和物质生活基本满足。进入90年代以后，根据新一代的联想人对物质要求更为强烈、并有很强的自我意识的特点联想制定了新的、合理的、有效的激励方案，那就是多一点空间、多一点办法，根据高科技企业发展的特点激励多条跑道。例如让有突出业绩的业务人员和销售人员的工资、奖金远远高于他们的上司，使他们能安心现有的工作，不再认为只有做官才能体现价值从而煞费苦心往领导岗位上发展。因为做一名成功的设计员和销售员一样可以体现出自己的价值，这样他们就会把所有的精力和才华都投入到最适合自己的工作中去，进而创造出最大的工作效益和业绩。联想集团始终认为只激励一条跑道一定会拥挤不堪，一定要激励多条跑道，这样才能使员工真正安心在自己的岗位上工作。

### (三) 充分考虑员工的个体差异，实行差别激励的原则

总之，无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，多方分析研究，采取多项措施和方法，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适合企业特点、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

构建现代企业激励机制的一些思考激励对于调动企业全体员工的积极性起着关键的作用，如何建立一个适应企业实际情况的激励机制显得格外重要。我们从一些实际常见的企业激励问题分析出发，来思考一下什么是可行的激励机制。

(一) 确定以经济利益为核心的激励机制，但高薪是否为强劲的激励措施？

现代企业中有很多人有一种错误的认识，象员工的激励问题，认为只要给他们汽车，房子，高薪等物质利益，就能留住员

工，激励员工，其他的一切问题也都好解决。但情况并不是这样。

## 高薪并不是有效的激励措施

显而易见的问题，一个员工在企业中取得工资的多少和怎么取得是完全不同的两码事。企业老总给员工无论多少工资，并不能保证此员工一定卖力地为他效劳，即使他出于感恩也许会卖命地给你干。让我设想一下两种工资机制。一种是给员工固定工资，但没有奖金；另一种是没有固定工资，但依据员工业绩，从利润中提成。设想一下，不说两个工资机制下员工的个人收入，但从员工的工作态度上，两者肯定有所差别。

从员工角度来说，他更愿意从事一种有固定收入的工作，因此他更偏好于到设置第一种工资机制的单位工作；但从企业角度看，第二种工资机制更利于激励员工。因此，在设计企业激励机制时，要明确拿多少和怎么拿的区别。

## 低薪也是筛选员工有效的机制

新设公司和比较成熟的大公司之间的激励机制应有所不同。对于一个新设公司来说，资金实力不强，现金流量一般而言比较紧张，而且新设公司较难从金融机构贷到资金。因此，新设公司应当减少在现金方面的支出企业员工激励方案设计企业员工激励方案设计。高薪对新设公司而言不太可行。

对于一个新设公司，招聘员工时要挑取有创新进去能力和一定冒险精神事业心强的人，并且低薪将那些只图物质利益的人拒之门外，摆在新设公司面前较重要的问题是如何将短期激励和长期激励较好地结合起来，稳定员工队伍。这本身有利于保持整个队伍的士气。

## 应设计实际可行的薪酬方案

企业内部不同的员工，其个人偏好也有所不同。对于公司自己认为应当培养核心员工的人可以考虑采用职位、股权而非奖金来激励。对于一般员工，收入方面的奖励可达到其努力工作的目标。而对于不同年龄的员工，也应采用不同的激励方式。一个较大年龄的员工来应聘，他不可能奔着事业来的，对于这样的员工，薪酬而非股权才是更合适的激励。而且，对于他们而言，追求稳定性是该年龄层次的特点，另外，工资构成上，固定工资要占较大的比例，奖金比例适当地降低一些更为实用。

而对于大学毕业生来说，提供一个让其充分发挥才能和潜力的环境以及职位上的激励更为有效。对于这样的人，工资的构成中固定工资比例小一些，而奖金比例应高一些，不失为一种更好的措施。

## (二) 激励也需技巧，克服激励过程中常遇见的问题

企业老总们都想通过自己的激励措施来调动员工的积极性来为他们工作，但实际的激励效果却不那么明显。他们往往单凭经验或感觉行事，常常步入无效激励的胡同。

问题之二：物质激励与精神激励有失偏重，形式单一现实中，一些企业老总并不总是考虑员工的内心需要，即马斯洛的高级需要。在激励时不分层次，不分形象，不分时期，都给予物质激励，形式单一，造成激励的边际效应逐年递减。造成企业费事费财，激励效果也不尽如人意。因此，在激励时必须将物质激励与精神激励进行有机的结合，必须在形式上多样化，这样才能保证实现激励效应的最大化。在激励前，一定要搞清楚员工最需要什么，而且想方设法满足他，并且形式灵活，才能有利于激励效果。

问题之三：轮流坐庄搞平衡，挫伤了先进员工的工作积极性企业激励过程中往往难以做到拿真正标准来衡量，评先评优轮流坐庄，今年你当，明年我当，年年如此，年年走过场，

先进不再带头，后进保持着落后，激励成为可有可无的工具。

问题之四：缺乏考核依据，激励成为无源之水一些企业管理制度不健全，没有工作标准，难以对员工进行合理的业绩考核。企业效益好时，领导一拍脑袋，就发奖金，多少研究一下就敲定。大多的企业比较流行的做法是，“当官”的多拿一些，员工少拿一些。奖金成了“大锅饭”，发了白发。激励下属应当有依据，这个依据就是对工作业绩的考核。企业应当根据实际情况建立起激励机制，要让员工明确工作目标，并且清楚实现目标后能得到什么回报，这才能调动大家积极性，促进企业的发展。

## 设计激励方案的手段篇二

### 一、奖励对象：

直接引进项目投建并投产的中介人。

### 二、奖励标准：

1、引进工业新建项目投资规模在1000万元以上，按投资额的1.5%予以奖励。

2、引进商贸服务类项目税收当年区财政实得超过10万元的按区财政实得的5%予以奖励。

3、争取特殊专项资金奖励一事一议。

### 三、奖励方法：

奖励资金须在引进项目竣工投产后，由中介人提出申请并附相关认定材料，由区发改局及相关部门确认，经区长办公会研究确定后兑现。



#### 四、奖励资金的申报：

引进项目奖励申报时须向区发改局提供下列材料：

- 1、申请报告。
- 2、被引资项目法人代表对引资者的确认证明。
- 3、评估报告和有关证明，固定资产所有权证明，工商执照、税务登记复印件及企业纳税证明。
- 4、以设备投资的，应提供设备原始发货票及企业收到设备入库证明。
- 5、应提供的其它证明。

五、本办法所指固定资产投资指引进资金用于土地、基建、设备投资。对有特殊贡献者及本办法未尽事宜采取一事一议的办法解决。

六、本办法自发布之日起施行。

七、本办法由元宝区项目办负责解释。

### 设计激励方案的手段篇三

**\*\*公司核心员工长期激励建议方案** 现代企业的激励体系中，除了最基本的工资、奖金和福利这些短期激励要素以外，如何对员工尤其是企业的核心员工实施长期激励是企业越来越重视的一个问题。本报告就是针对\*\*公司未来发展，围绕如何吸引外部人才，留住内部人才而提出的核心员工中长期激励方案。

长期激励计划是现代企业全面薪酬的重要组成部分，如图1所

示。在此报告中，我们只对核心员工的长期激励方式给出建议方案，其他关于基本工资与福利、奖金等内容会在其他专门方案中阐述。

## 图1：全面薪酬结构

本激励方案只针对\*\*公司的核心员工，通常核心员工的范围主要指：

- (1) 企业的高层管理者；
- (2) 在企业中掌握核心技术或具有专有技术特长的人；
- (3) 可替代性差的员工，离职会对企业产生较大影响。

\*\*公司目前适于针对核心员工采取激励的方式，激励对象的确定必须有相应的标准（建议）：

- (1) 员工所在岗位属于关键岗位，即岗位评价分值

业绩条件或考核条件的员工可不受此条件限制；

- (2) 为\*\*

但公司高层和急需人才可不受此条件

限制；

- (3) 业绩条件：

- (4) 考核条件：

且连续两年综合考核为优的；

为避免削弱激励效果，加强激励的针对性，享受激励政策的核心员

工数量不超过公司员工总数的

长期激励方式主要有：

(1) 企业年金；

(2) 股票期权。

现代企业管理是以人为中心的管理，一个组织内部的效率取决于员工特别是核心员工的努力水平，企业管理实践的需求、知识经济时代的发展客观上要求建设有效的企业激励机制。

## 一、建立激励机制的基本原则

### (一) 精神激励与物质激励相结合的原则

从经济学角度上来分析，单纯的物质激励的效益要远低于精神激励。这是因为金钱的边际效用是遵从递减规律的。精神激励，主要是满足人的尊重、成就、自我实现等高水平的需求，是一种主导的、持久的激励形式，具有持续的内驱动力作用。

### (二) 正激励与负激励相结合的原则

根据美国心理学家斯金纳的强化理论，可把激励(即强化)划分为正激励和负激励。所谓正激励(正强化)就是对员工的符合组织目标的期望行为进行奖励，以使得这种行为更多地出现。所谓负激励(负强化)就是对员工违背组织目标的期望行为进行惩罚，以使得这种行为不再发生。显然正激励与负激励都是必要的且有效的，但鉴于负激励具有一定的消极作用，容易产生挫折心理和挫折行为，应该慎用。因此，笔者认为

领导者在激励时应该把正激励与负激励巧妙地结合起来，坚持以正激励为主，负激励为辅。

### (三) 按需要激励原则

建立激励机制的起点是满足员工个人的需要。经心理学家研究表明：人们的行为动机是由其优势需要所支配、决定的。运用到管理上，就是要求企业建立激励机制时要考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施。在激励上并不存在一劳永逸的解决方法，更没有放之四海而皆准的法宝，因而企业的激励方式应该因时而变，因人而异，更有针对性，才能更具成效，才能提高职工积极性、创造性，才能吸引人才、留住人才，实现企业长远发展的目的。因此，建立激励机制首先就是要考虑员工的需求，特别是员工的优势需要。

### (四) 个人目标与组织目标相结合的原则

建立激励机制的长远目标是使组织的行为目标与员工的行为目标更趋一致。建立激励机

制必须与企业的长远发展紧密相联，能够激发员工的工作热情和创造性，提高工作效率，以推动组织目标的完成的同时，组织给予相应的回报，以便帮助其实现自己的目标。

### (五) 效率与公平的原则

效率优先，兼顾公平是任何经济体制下的分配制度首先应遵循的原则。缺少两个要素中任何一个因素的激励机制都不是一个很好的机制。

## 二、不同生态位层次核心员工的激励机制设计

对企业核心员工的有效激励措施不可能是千篇一律的，必须

针对不同层次的核心员工制定合理的激励机制。

第一类核心员工是低生态位的基层核心员工。他们因为有着高超的专业技能以及较强的个人能力而成为基层员工中不可或缺的人物，基层核心员工主要是那些有着高学历、深厚专业知识的年轻员工。他们在企业中工作的时间不长，因而处于基层，但他们有很大的发展潜力，有理想、有抱负，是企业准备重点培养的未来栋梁。所以他们在近期内结婚、买房、抚养子女的需求最为迫切，对金钱的渴望程度较高。可见，他们的需求还处于最基础的生存需求层次上。

第二类核心员工是中生态位的中层核心员工。他们由于突出的技能和能力而上升到了企业中层岗位上，如：财务主管、部门经理等。这类员工已经在企业工作了较长时间，年富力强，虽然仍然有经济压力，但是与基层核心员工相比，他们的生活质量已经大为改善，于是开始享受生活，因此，中层核心员工的需求层次已经超越了基本的生理生存需求，应处于中间的安全需求和社会需求层次上。

第三类核心员工就是高生态位的高层核心员工。这类核心员工的职位、事业都达到了顶峰状态。他们占据企业金字塔等级的最高层，他们衣食无忧，他们还有着广阔的社会圈子，经常是众星捧月、高朋满座。对于企业的高层核心员工来说，其需求处于尊重和自我实现的最高需求层次上。

### 三、激励对策

#### (一) 报酬激励

1. 薪酬。薪酬管理是现代人力资源管理的重要组成部分，在经济快速发展的今天，薪酬激励仍然是一种十分重要的激励方式。薪酬给核心员工提供了物质生活保障，是核心员工生存和发展的前提，也代表了企业对核心员工工作成绩与能力的认可，也代表了社会对该员工的人力资本的衡量，也是显

示其社会地位高低的重要标志。所以薪酬激励是一种非常复杂的激励，它既属于物质激励范畴，能基本满足核心员工的生理需要，但它不单是物质激励，它又暗含着成就的激励、地位的激励等精神方面的`激励，能在一定程度上满足员工的成就感。

了吸引并留住优秀员工。它体现企业对员工生活的关心，增强员工对企业的认同感，增加员工对企业忠诚度，有助于员工同企业结成利益共同体。福利可分为强制性福利、菜单式福利和特殊性福利。

## (二)精神激励

在激励核心员工方面，薪酬体系固然重要，但它并非万能。对核心员工起长期激励作用的是社交、受人尊重和自我实现的需要，他们非常看重周围人的认可和尊重，以及自己能否实现更大的成就，能否充分发挥自己的才能，所以为了得到令人满意的激励效果，就应该更多地采用精神激励的方法，在较高层次上调动核心员工的工作积极性，其激励深度大，维持时间长。我们可以从以下几个方面来实施企业核心员工的精神激励。

1. 目标激励。斯金纳的强化理论强调激励员工首先要设立一个明确的、鼓舞人心而又切实可行的目标，只有目标明确且具体可行时才能进行衡量和采取适当的强化措施。同时还要将目标进行分解，分成许多小目标，且完成每个小目标都及时给予强化，这样不仅有利于目标的实现，而且通过不断的激励可以增强信心。

从核心员工个人的角度来看，当员工明确了行动目标，并把自己的行动与目标不断加以对比，明白自己前进的速度并不断缩小达到目标的距离时，他行动的积极性就能持续。人的努力水平在一定程度上取决于目标对他的吸引力，取决于目标能够在多大程度上满足员工的需要。所以需要核心员工

个体制定一个科学合理的目标，目标不能太高，也不能太低，跳起来能摸着可视为最为合适。在使用目标激励过程中，必须使核心员工清楚地认识到这样一个道理：要实现个体的目标，就需将组织目标与个体目标结合起来，这样个体目标才有可能实现，才能够充分地激发每一个核心员工为企业的整体目标而奋斗，激发他们的潜能。

2. 工作激励。核心员工更关心的是自我发展、工作自主和工作成就等方面的需要，这些需要其实都可以归结到工作中去，是其重要的激励因素。如果核心员工能够从工作本身感到趣味、意义、责任、发展及成就，则工作本身就会成为激励员工最主要的动力源。企业中的激励性工作设计具体表现在：工作扩大化、工作丰富化、以及工作轮换等，这些工作方法对于提高员工的工作满意度，提高工作绩效起着积极的作用。

3. 尊重无价。首先，要信任核心员工。信任是尊重的基础，是与核心员工建立良好关系的重要保证。常言道“用人不疑，疑人不用”，可是习惯相信自己，放心不下他人，经常干扰下属的工作，往往是管理者的通病。其次，要理解核心员工。“士为知己者死”，可见理解获得的回报是多么的丰厚。而实际上真正做到理解并非容易，关键之处就是管理者要学会换位思考，只有真正从核心员工的角度思考问题，才能真正地理解员工，才能明白他们真正的主导需要是什么以及需要的合理性。最后，核心员工参与管理。现代人力资源管理的研究和实践经验表明，核心员工都有参与管理、当家作主的要求和愿望，因此创造和提供一切机会让员工参与管理是调动他们积极性的有效方法。

#### 四、激励核心员工时应注意的问题

可过多也不可过少，强度不可过大也不可过小，否则，都起不到激励效果。

#### 五、评估激励对策并反馈信息

在对核心员工进行激励后，应考察激励成本与核心员工在这种激励下的努力程度和绩效，并于激励前的努力程度和绩效加以对比，及时反馈对比信息，从中吸取经验和教训，并建立激励档案，为以后优化激励措施提供借鉴，通过这些措施，企业能够在对核心员工的激励中做到有的放矢，充分调动每个核心员工的工作热情。

综上所述，激励贵在有效激励，无论是物质激励还是精神激励，关键是对企业核心员工量身定制，以核心员工为导向，“没有万能的激励制度，只有合适的激励制度”。所以，不同的地域，不同的行业，不同的企业应采用适合自己的有效激励机制模式。

## 设计激励方案的手段篇四

为了体现\_\_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。

### 一、干股的激励标准与期权的授权计划

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

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。

## 设计激励方案的手段篇五

股权激励能够帮助公司吸引人才，促进员工的生产积极性，从而壮大公司的实力。股权激励需要进行方案设计，然后由全体员工进行遵守。那么，股权激励方案设计(范文)是怎样的呢？今天，华律网小编整理了以下内容为您解答，希望对您有所帮助。

为了体现\_\_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。

### 一、干股的激励标准与期权的授权计划

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

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。