

# 员工持股和股权激励方案利弊分析(汇总8篇)

编写工作计划范文时，我们可以参考过去的经验和教训，总结成功和失败的因素，为今后的工作做好经验积累和提升。一个好的工作计划需要考虑到不同任务之间的关联性和依赖性，避免不同任务之间的冲突和交叉影响。以下是小编为大家收集的工作计划范文，仅供参考，大家一起来学习吧。

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇一

### 第一部分实施激励的意义

员工是企业一切活动的核心，企业的发展离不开员工才能的发挥，而激励是员工努力工作的动力源泉。于是，如何对员工实施恰当的激励便成为企业关注的首要问题。

正是因为深知激励的巨大作用，众多世界知名企业在管理中纷纷把激励作为“点金石”，如美国联合航空公司、通用电气公司、沃尔玛等大公司成功的背后无不有独特的激励术在发挥着巨大的作用，创造着高效率和高利润。

### 第二部分制定激励方案的指导思想

#### 一、理论分析

1、人的行为受两大动力体系的驱动。一是自我动力，二是超我动力。这两大动力的平衡关系，决定了人的行为方向。组织中对人的管理，就是想办法将两大动力维持在较高的水平并共同指向组织目标。

2、“自我动力”的启动，主要靠个人利益的吸引。具体方式就是提供三个激励：报酬激励、成就激励、机会激励。

3、“超我动力”的启动，主要靠组织目标、事业理想、企业精神、核心理念与价值观。

4、公司员工因为受到的教育程度较高，因此，其自我和超我强度要高于一般员工。针对知识员工的激励策略必须适应这种较高的自我与超我动力。

## 二、激励体系与激励作用

### 1、激励体系

### 2、激励作用

三、把激励作为公司企业文化建设的一个内容长期坚持下去。企业文化与员工激励的关系如下图所示：

## 第三部分激励措施

一、建立报酬激励、成就激励、机会激励三位一体的自我激励机制

### （一）完善福利

1、为员工上三险。

2、为辛苦工作一年的员工提供5天带薪休假，不够一年的满一个季度提供1天带薪休假。

3、2004年每一个季度为员工发放一次卫生洗涤用品（洗衣粉、香皂、洗发水）。每名员工的卫生洗涤用品年度预算为200元人民币，以70名员工计算，年预算为1.4万元。

4、五一、十一和元旦分别为员工发放200元过节费（成本 $70 \times 200 \times 3 = 42000$ 元）。

## 5、培训

季度培训需求分析，并根据培训需求调查每月制定培训计划。将培训作为员工的一项福利，作为公司的企业文化来发展，通过培训来建立学习型企业。

### （三）成就激励制度

#### 1、授权

（1）上司对下属适当放权，提高员工的责任感；增强每个员工工作的挑战性。

作动力。企业员工渴望能够在工作中自由地展示他们的才华，发挥其聪明才智，这意味着领导不应告诉员工去做什么，而是在员工“迷途”时给予支持和指导。

（3）这项工作确定岗位说明书时与各部门协商进行。

#### 2、业绩竞赛

（1）2004年销售、软件开发和系统集成三大业务部门每季度对部门员工在本季度的表现用数据显示成绩和贡献，进行排名，并逐一表扬优秀员工。

（2）销售部门比当季度实现的销售额；软件开发部比当季度开发或测试任务的完成情况；系统集成部比当季度每个员工实施的客户数量和质量。

（3）公司在server1上设立“业绩竞赛”专栏，张贴每季度三大业务部门的竞赛结果，只公布各部门优秀的前5名。

（4）各部门内部公布全体员工排名，并帮助排名靠后员工分析原因。

(5) 用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。

### 3、目标任务沟通

(1) 在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。

(2) 这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

(3) 公司每周召开一次办公会，每月第一周周一召开办公会，运营总监与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务，以及需要各部门完成的工作。

(4) 各部门每月第一周周二与本部门员工沟通本部门当月的工作任务以及员工个人必须着重解决的具体问题。

### 4、群策群力

做实际工作的员工是这项工作的专家。所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。坦诚交流不仅使员工感到他们是参与经营的一分子，还能让他们明了经营策略。如果这种坦诚交流和双向信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。

### 5、表扬员工

(1) 当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。

工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

的工作相当出色就行了。

(4) 经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

有些经理喜欢私下称赞、公开批评。事实上恰恰相反，只有公开称赞、私下批评。才更能激励员工。

对于表现不佳的员工，有时候主管必须做的是帮助他们建立信心，给予他们较小、较容易的任务，让他们尝到成功的滋味，并给予他们正面的回馈。之后再给予他们较重要的任务，以逐渐引导出好的表现。

(5) 只重结果，不重过程。

管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。有些员工工作很辛苦，管理者可以表扬他的这种精神，但并不能作为其他员工学习的榜样。否则，其他员工就可能会将原本简单的工作复杂化，甚至做一些表面文章，来显示自己辛苦，获取表扬。从公司角度而言，公司更需要那些在工作中肯动脑子的员工，所以，公司应该鼓励员工用最简单的方法来达到自己的工作目标。总之，工作成果对公司才是真正有用的。

(6) 企管顾问史密斯(gregorysmith)于《ceorefresher》杂志指出，每名员工再好的表现，若能得到认可，都能产生激励的作用。拍拍员工的肩膀，写张简短感谢纸条，这类非正式的小小表彰，比公司一年一度召开盛大的模范员工表扬大会，效果可能更好。

## 6、将绩效评估和员工发展紧密结合

将工作态度、表现和绩效与个人薪资、晋升挂钩，成正比关系。

(四) 机会激励

1、3月31日前人力资源部与各部门协商岗位说明书时，人力资源部和各部门经理根据员工的工作技能，把员工安排到相应的岗位，一是做好公司员工队伍建设，培养后备干部；二来也是对员工职业生涯的规划。

2、员工职业生涯规划管理这一激励措施是基于组织与员工共同成长、共同发展和共存共荣的观念的，是人本管理思想的最佳实现方式。它具有深层次的激励效应。

3、人力资源部制定和实施培训计划，增加员工学习的机会。

## 二、构造“理念共享、愿景共建”的超我激励机制

1、知识员工较强的超我动力使他们具有更强的社会化动机。

2、赋予员工工作崇高的使命

(1) 公司结合企业文化建设，用企业使命塑造员工崇高的使命感，形成潜藏于员工内心的强大内驱力，并把这种文化内驱力指向企业目标。

(2) 例如，当一个以清理污水维生的员工，认为他的工作是“拯救日益污染的环境”时，他的工作士气便会提高许多。缺乏这种使命感，即使再高薪的工作，可能也只是另一份忙碌的工作。

3、用企业愿景激励员工

(1) 现在提倡转自由人为社会人，转经济人为企业人，那么对于员工来讲，企业就成为他们的依靠、是他们生活的重心，因此企业的发展前景就极为重要了，就好像是队伍最前面的旗帜，起到定方向、激励和领导的作用。

(2) 如果企业的发展目标很清晰，每个阶段的发展步骤很有

计划，而且这些都很明确很清晰地告诉员工，让员工坚信他们的选择是对的，他们所在的企业是会成功的，企业的成功会带来他们个人的成功。如此，员工才会勇往直前，因为他们坚信只要奋斗，前途是光明的，而且是可以实现的。

4、构造超我激励机制的一个有力武器就是公司内刊。

(1) 从2季度开始，人力资源部负责建设公司内刊，在各部门建立通讯员队伍。

(2) 稿酬为：每字5分，每张照片10元。

(3) 内刊每季度出版一次，为网页形式。

三、构造公司内部人文环境

(一) 关怀激励。

1、了解是关怀的前提，作为一名部门经理，对下属员工要做到“八个了解”即员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；此外，还要对其他一些情况心中有数，即工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、住房情况有数、家庭状况有数、兴趣特长有数、社会关系有数。

2、部门经理要了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。这会大大调动员工的积极性。

3、员工过生日，公司要表示祝贺！出差在外的员工人力资源部要打电话表示慰问。

4、员工家里有红白喜事，公司要表示慰问，人力资源部要到场，并送人民币200元。

(二) 团结协作氛围激励

公司内部鼓励团结、协作、勤奋、自律、创新，人人为实现公司愿景而努力奋斗，让“背后捅刀子”、“办公室的政治纷争”等不良行为去死吧！

### （三）领导行为激励。

1、一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标前进。

律己、率先垂范、以身作则等，是产生影响力和激励效应的主要方面。

### （四）集体荣誉激励

1、公司每年通过绩效考核，都要评选两个优秀部门，授予“年度优秀部门称号”。

2、公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门的业绩和员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。

3、通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成自觉维护集体荣誉的力量。

4、评选两个优秀部门，一是让优秀部门之间有竞争；二来也能在公司内营造典型示范效应，使其他部门向优秀部门看齐。

### （五）年终激励

每年年终，公司总裁都要亲自给每一位员工送一本精美包装的、有意义的书，书上有总裁的亲笔祝福和签名。

### （六）外出游览

每年春季和秋季，公司要组织两次外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

## 四、把员工视为“合伙人”

（一）公司致力于建立与员工的合伙关系，以将爱生谊联所有员工团结起来，将整体利益置于个人利益之上，共同推动爱生谊联向前发展。

（二）“员工是合伙人”这一政策具体分为二个计划：

### 1、利润分享计划

（1）员工工资每年在爱生谊联工作满一年的员工都有资格分享公司当年的利润。

（3）应分得的利润以年终奖的形式发放。

### 2、雇员持股计划

（1）在目前公司还没有上市的情况下，根据管理的2:8原则，可以让公司关键的20%的员工分享一部分股份。

（2）等公司上市后，所有员工都可以通过工资扣除或其他方式，以低于市价15%的价格购买公司股票。

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇二

甲方（原始股东姓名或名称）：

乙方（员工姓名）：

身份证件号码：

甲、乙双方本着自愿、公平、平等互利、诚实信用的原则，根据《中华人民共和国协议法》、《中华人民共和国公司法》、《\*\*\*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：

## 第一条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。

## 第二条股权认购预备期

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。

## 第三条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。

## 第四条股权认购行权期

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。

## 第五条乙方的行权选择权

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。

## 第六条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。

## 第七条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：

1. 因辞职、辞退、解雇、退休、离职等原因与公司解除劳动关系；
2. 丧失劳动能力或民事行为能力或者死亡的；
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。

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇三

认股权计划包括经理人员股票期权计划、非执行董事股票期权计划、雇员股票期权计划。计划的管理由公司董事会的薪酬委员会负责管理。

依据计划规定，所有期权类型可用来行权的股票数额在计划期内不能超过计划批准日公司已发行普通股总数的10%。用于计划的股份是公司已核准发行的普通股，可以是未流通的股票、库存股票或者是经董事会同意回购的股票，依据计划已授予但未行权的并被终止的股票期权所涉及的股份可以依照计划重新进行分配。同时授予的股票期权必须满足以下条件：（1）在任何时间，董事会决定上市、登记或核定的股份必须遵守香港证券交易所和中国相关的法律、法规，并得到股票上市所在地政府主管部门的同意或批准。（2）发行或回购的股份也应遵守同样的规定。（3）除非上市、登记、核定、批准都是有效的或者能够被董事会无条件接受，否则，授予的股票期权都不能行权。（4）股票期权属于期权持有人自身，不可转让。期权持有人无权出售、转让、抵押，无权促成或破坏与期权直接或间接相关的任何第二方的利益。

除依据计划已授予的股票期权行权所需的股票外，如果授予股票期权将使得依计划下配发或将要配发的股票，及按其他计划准许公司配发授予董事、经理人员和雇员或使他们受益的股票或其他证券的票面价值总额超过公司发行股本票面价值总额的10%，不得再提供或授予股票期权。如果授予某个符合规定的雇员股票期权将造成按本计划应配发给该雇员的股票；和按之前的股票期权计划已配发给该雇员的股票；及按之前的股票期权计划应配发但未配发的股票总数超过按照本计划已配发和应配发的股票总数的25%时，不得再向该雇员提供或授予股票期权。

另外计划还规定，注销已授予但尚未行使的期权，必须经由股东大会批准，而计划的参与人及其联系人必须在股东大会上放弃投票权。在股东大会表决是否通过有关注销的决议时，必须以投票方式进行，在股东大会批准注销后，已注销期权可重新发出，但必须符合有关计划的条款。

在期权授予方面，计划规定董事会在计划期内，可以随时自主决定在一定条件下将一定数量的股票期权以一定的价格提供给符合规定的行权人员。行权人有权决定是否接受及接受的数量，不过接受的数量必须是该股票交易的一手或其整数倍。同时计划规定在首次公布全年业绩或公布中报业绩前的一个月內，不得授予期权、直至有关资料在报刊上刊登为止。经理计划规定是在资格人参加计划的决议当日或提升或受聘日授予。经理人员和特殊人才的股票期权可以单独或同其他奖励一道授予。薪酬委员会负责决定哪些经理人员和特殊人员应当被授予期权，授予时间和授予次数，与期权相应的普通股的数量，和应当授予的期权种类。经理计划和雇员期权计划每两年全面配发一次，每次全面配发期间，薪酬委员会可以根据需要向符合要求，但上次未获配发的相关雇员配发股票期权。非执行董事的期权每年定期等额授予一次，公司的每一位非执行董事将按规定的条件每年自动得到一定股数的股票期权，数量由董事会确定。雇员期权计划每两年全面配发一次，每次全面配发期间，公司可以根据需要向个别新的符合要求，但上次未获配发的雇员或其他公司认为有特殊情况的雇员配发股票期权。

行权价为下列两者中较高者：

- (1) 期权授予日的收市价
- (2) 期权授予日前5个营业日的平均收市价。

有两个基本要求：一是行权人必须满足行权时仍在公司工作并且从期权授予日后一直连续在公司工作，否则不能行权；

二是当公司要求时，行权人应向公司以现金方式足额缴纳由公司代扣、代缴的，涉及此次行权的税收，否则，行权人应当自己负责应缴的税收。行权时购买股票所支付的现金必须一次付清，一般应以现金方式行权，除非薪酬委员会制定了其他决议，即：（1）行权人交易自己原先持有的公司普通股股票，用此收益行权；或者（2）同时缴纳一部分现金和交易一部分股票，二者价值合计等于行权费用总额。期权行权后，期权所涉及股票应在有效行权的30日之内发行并分配给期权持有人，公司应一直保有充足的被批准但尚未发行的以分配给剩余的未行权的期权。计划规定，所有分配和发行的股票都应遵从香港或其他适应地区现有的相关法律法规的规定。

计划规定，如果未经过已授予期权行权人的同意，当修改、暂停或终止计划时，不能改变或削弱他们已有的权利和义务。薪酬委员会在遵守这些条件的前提下，在认为有必要修改计划时，可以按照如下方式修改计划条款：

（1）准许对授予的股票进行小的调整，以符合《中华人民共和国个人所得税法》或其他地区的所得税改变后或其他新实施计划的新要求。

（2）定期或不定期的挑选和决定受奖励人员。

（3）决定是否和多大程度上奖励股票期权，强制性持股和储蓄性持股计划。但对于如下一些内容：期权的转让、期权赠予的限制、期权认购数量的付款要求、期权行权的限制、行权时所附股票的权利、期权持有人在公司停业时的权利、期权价格的决定或调整、行权（或任意特定时期）的限制、接受期权的资格条件的重大改变或改变授予雇员股票期权的资格等级、每一奖励计划所需的普通股票的权数等修改，如果没有经过半数公司股东（指：发行在外的普通股股东、可转换优先股股东、及其他类型和系列股票的股东）同意，则修改无效。

中国联通认股权计划有一个很特别的特点是与强制持股计划结合在一起，满足强制持股要求是授予股票期权的附加条件，对于未按规定的时间和数量完成强制持股的人员，应当依据具体情况给予如下处分：

(1) 取消参加经理人员的股票期权计划的资格；

(2) 减少其应得的股票期权的数额；

(3) 董事会薪酬委员会认为必要的其他处罚。为此公司专门制定了强制持股计划，由薪酬委员会负责制定实施细则。强制持股的股票通常是由个人从公开市场购买、或来自奖金的部分或全部和部分工资以股票形式发放、股票期权的行权、奖励限制性股票或将涨工资部分以股票形式发放。为了鼓励经理人员的长期行为，计划规定以此计划购买的公司股票在股票持有人在公司受雇期间不能出售，参加人员在从公司离任两年后或正常退休一年后方可出售其部分股票。

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇四

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

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇五

天有五行，地有五岳，人有五官，音有五声，股权激励有五步！

《五步连贯股权激励法》为薛中行博士首创、独创的股权设计理念与方法，是最具实战意义、操作性和实用性的品牌课程。“五步连贯股权激励法”，将股权激励的实施分解为“定股”、“定人”、“定价”、“定量”及“定时”五大步骤，环环相连，步步紧扣。能够有效帮助企业增强内部凝聚力、向心力和战斗力！该课程设计亦非常系统地针对国内占主导地位的中小企业的共性及特点，“量体裁衣”地为这些企业解决岗位定位，收益分配，资金有效利用等实际问题。不仅适用于上市企业，对于未上市或准备上市的成长型中小企业来说，将起到更大的激励效果。

## 二、创立背景

“一个不能实施的方案，不管看起来多么完美都是一堆废纸！”在这种理念的指导下，经邦完全摒弃了以麦肯锡为代表的国外提案式咨询，而且是深入企业，具体考察，与企业人员交流沟通，来为企业量身定做股权激励方案，在不断深入实践的过程中，“五步连贯股权激励法”应运而生。通过“定股”、“定人”、“定时”、“定价”和“定量”五大步，层层分析企业的独特性，从而为企业打造适合自己的股权激励方案。

## 三、基本原理

### 定股

#### 1、期权模式

股票期权模式是国际上一种最为经典、使用最为广泛的股权激励模式。其内容要点是：公司经股东大会同意，将预留的已发行未公开上市的普通股股票认股权作为“一揽子”报酬中的一部分，以事先确定的某一期权价格有条件地无偿授予或奖励给公司高层管理人员和技术骨干，股票期权的享有者可在规定的时期内做出行权、兑现等选择。

设计和实施股票期权模式，要求公司必须是公众上市公司，有合理合法的、可资实施股票期权的股票来源，并要求具有一个股价能基本反映股票内在价值、运作比较规范、秩序良好的资本市场载体。

已成功在香港上市的联想集团和方正科技等，实行的就是股票期权激励模式。

#### 2、限制性股票模式

限制性股票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。

3、股票增值权模式

4、虚拟股票模式

定人

定人的三原则：

1、具有潜在的人力资源尚未开发

2、工作过程的隐藏信息程度

3、有无专用性的人力资本积累

高级管理人员，是指对公司决策、经营、负有领导职责的人员，包括经理、副经理、财务负责人（或其他履行上述职责的人员）、董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

经邦三层理论：

1、核心层：中流砥柱（与企业共命运、同发展，具备牺牲精神）

2、骨干层：红花（机会主义者，他们是股权激励的重点）

3、操作层：绿叶（工作只是一份工作而已）

对不同层面的人应该不同的对待，往往很多时候骨干层是我们股权激励计划实施的重点对象。

## 定时

股权激励计划的有效期自股东大会通过之日起计算，一般不超过10年。股权激励计划有效期满，上市公司不得依据此计划再授予任何股权。

1. 在股权激励计划有效期内，每期授予的股票期权，均应设置行权限制期和行权有效期，并按设定的时间表分批行权。
2. 在股权激励计划有效期内，每期授予的限制性股票，其禁售期不得低于2年。禁售期满，根据股权激励计划和业绩目标完成情况确定激励对象可解锁（转让、出售）的股票数量。解锁期不得低于3年，在解锁期内原则上采取匀速解锁办法。

## 定价

根据公平市场价原则，确定股权的授予价格（行权价格）

上市公司股权的授予价格应不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。

## 定量

定总量和定个量

定个量：

- 1、《试行办法》第十五条：上市公司任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股权，累计不得超过公司股本总额的1%，经股东大会特别决议批准的除外。

2、《试行办法》在股权激励计划有效期内，高级管理人员个人股权激励预期收益水平，应控制在其薪酬总水平（含预期的期权或股权收益）的30%以内。高级管理人员薪酬总水平应参照国有资产监督管理机构或部门的原则规定，依据上市公司绩效考核与薪酬管理办法确定。

## 定总量

1、参照国际通行的期权定价模型或股票公平市场价，科学合理测算股票期权的预

期价值或限制性股票的预期收益。

2、按照上述办法预测的股权激励收益和股权授予价格（行权价格），确定高级管理人员股权授予数量。

3、各激励对象薪酬总水平和预期股权激励收益占薪酬总水平的比例应根据上市公司岗位分析、岗位测评和岗位职责按岗位序定。

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇六

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《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国公司法》、《\_\_\_\_\_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：

时间：

## 员工持股和股权激励方案利弊分析篇七

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：

# 员工持股和股权激励方案利弊分析篇八

（甲方：（以下简称甲方）

乙方：（以下简称乙方）

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：

11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。

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。

13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。

21 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