

虚拟股权激励方案设计步骤 虚拟股权激励方案(精选5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

虚拟股权激励方案设计步骤篇一

1、根据xxxx有限公司(以下简称“公司”)的xxxx股东会决议，公司推出员工持股期权计划，目的是与员工分享利益，共谋发展，让企业发展与员工个人的发展紧密结合，企业的利益与员工的利益休戚相关。

2、截至月日止，公司股权结构为。现公司创始股东为了配合和支持公司的员工持股计划，自愿出让股权以对受激励员工(以下简称“激励对象”)进行期权激励。激励股权份额为。

3、本实施细则经公司20月【】日股东会通过，于年月【】颁布并实施。

正文

一、关于激励对象的范围

1、与公司签订了书面的《劳动合同》，且在签订《股权期权激励合同》之时劳动关系仍然合法有效的员工。

2、由公司股东会决议通过批准的其他人员。

3、对于范围之内的激励对象，公司将以股东会决议的方式确

定激励对象的具体人选。

4、对于确定的激励对象，公司立即安排出让股权的创始股东与其签订《股权期权激励合同》。

二、关于激励股权

1、为签订《股权期权激励合同》，创始股东自愿出让部分股权(以下简称“激励股权”)以作为股权激励之股权的来源。

(1)激励股权在按照《股权期权激励合同》行权之前，不得转让或设定质押；

(2)激励股权在本细则生效之时设定，在行权之前处于锁定状态，但是：

a□对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

b□在本细则适用的全部行权完毕之后，如有剩余部分，则锁定解除全部由创始股东赎回。

2、激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

(1)公司股权总数为。

(2)股权激励比例按照如下方式确定：

3、该股权在在预备期启动之后至激励对象行权之前，其所有权及相对应的表决权归创始股东所有，但是相应的分红权归激励对象所享有。

4、该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

5、该股权未得全部行权或部分行权超过行权有效期，则未行

权部分的股权应不再作为激励股权存在。

6、本次股权激励实施完毕后，公司可以按照实际情况另行安排新股权激励方案。

三、关于期权预备期

1、对于公司选定的激励对象，其股权认购预备期自以下条件全部具备之后的第一天启动：

(3) 其他公司针对激励对象个人特殊情况所制定的标准业已达标；

(4) 对于有特殊贡献或者才能者，以上标准可得豁免，但须得到公司股东会的决议通过。

2、在预备期内，除公司按照股东会决议的内容执行的`分红方案之外，激励对象无权参与其他任何形式或内容的股东权益方案。

3、激励对象的股权认购预备期为一年。但是，经公司股东会决议通过，激励对象的预备期可提前结束或延展。

(1) 预备期提前结束的情况：

b□公司调整股权期权激励计划；

c□公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化；

d□激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况；

e□激励对象违反法律法规或/及严重违反公司规章制度；

f□在以上3.3.1.1至3.3.1.3的情况下，《股权期权激励合同》

直接进入行权阶段。在以上3.3.1.4至3.3.1.5的情况下，《股权期权激励合同》自动解除。

(2) 预备期延展的情况：

c□由于激励对象违反法律法规或公司的规章制度(以下简称“违规行为”)，公司股东会决议决定暂缓执行《股权期权激励合同》，在观察期结束后，如激励对象已经改正违规行为，并无新的违规行为，则《股权期权激励合同》恢复执行。

d□上述情况发生的期间为预备期中止期间。

四、关于行权期

1、在激励对象按照规定提出了第一次行权申请，则从预备期届满之后的第一天开始，进入行权期。

2、激励对象的行权必须发生在行权期内。超过行权期的行权申请无效。但是，对于行权期内的合理的行权申请，创始股东必须无条件配合办理所有手续。

3、激励对象的行权期最短为【】个月，最长为【】个月。

4、如下情况发生之时，公司股东会可以通过

决议批准激励对象的部分或全部股权期权提前行权：

(1) 公司即将发生收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为；

5、如下情况发生之时，公司股东会可以通过决议决定激励对象的部分或全部股权期权延迟行权：

(1) 由于激励对象个人原因提出延迟行权的申请；

(4) 上述情况发生的期间为行权期中止期间。

6、由于激励对象发生违规行为导致违法犯罪、严重违反公司规章制度或严重违反《股权期权激励合同》的约定，则公司股东会可以通过决议决定撤销激励对象的部分或全部股权期权。

五、关于行权

1、在《股权期权激励合同》进入行权期后，激励对象按照如下原则进行分批行权：

(2) 激励对象在进行第一期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权的xx%进行行权，公司创始人应无条件配合：

a□自第一期行权后在公司继续工作2年以上；

b□同期间未发生任何4.5或4.6所列明的情况；

c□每个年度业绩考核均合格；

d□其他公司规定的条件。

(3) 激励对象在进行第二期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权其余的xx%进行行权，公司创始人应无条件配合：

a□在第二期行权后，在公司继续工作2年以上；

b□同期间未发生任何4.5或4.6所列明的情况；

c□每个年度业绩考核均合格；

d□其他公司规定的条件。

2、每一期的行权都应在各自的条件成就后【3】个月内行权完毕，但是双方约定延期办理手续、或相关政策发生变化等不可抗力事件发生的情况除外。

3、在行权完毕之前，激励对象应保证每年度考核均能合格，否则当期期权行权顺延1年。1年后如仍未合格，则公司股东会有权取消其当期行权资格。

4、每一期未行权部分不得行权可以选择部分行权，但是没有行权的部分将不得被累计至下一期。

5、在每一期行权之时，激励对象必须严格按照《股权期权激励合同》的约定提供和完成各项法律文件。公司和创始股东除《股权期权激励合同》约定的各项义务外，还应确保取得其他股东的配合以完成激励对象的行权。

6、在每次行权之前及期间，上述四.4、四.5及四.6的规定均可以适用。

7、在每一期行权后，创始股东的相应比例的股权转让至激励对象名下，同时，公司应向激励对象办法证明其取得股权数的《股权证》。该转让取得政府部门的登记认可和公司章程的记载。创始股东承诺每一期的行权结束后，在3个月内完成工商变更手续。

六、关于行权价格

1、所有的股权期权均应规定行权价格，该价格的制定标准和原则非经公司股东会决议，不得修改。

2、针对每位激励对象的股权期权价格应在签订《股权期权激励合同》之时确定，非经合同双方签订相关的书面补充协议

条款，否则不得变更。

3、按照公司股东会9月【】日股东会决议，行权价格参照如下原则确定：

(1)对于符合条件的激励对象，行权价格为；

(2)对于符合条件的激励对象，行权价格为；

(3)对于符合条件的激励对象，行权价格为。

七、关于行权对价的支付

1、对于每一期的行权，激励对象必须按照《股权期权激励合同》及其他法律文件的约定按时、足额支付行权对价，否则创始股东按照激励对象实际支付的款项与应付款的比例完成股权转让的比例。

2、如激励对象难于支付全部或部分对价，其应在行权每一期行权申请之时提出申请。经公司股东会决议，激励对象可能获缓、减或免交对价的批准。但是，如果激励对象的申请未获批准或违反了该股东会决议的要求，则应参照上述七.1条的规定处理。

八、关于赎回

1、激励对象在行权后，如有如下情况发生，则创始股东有权按照规定的对价赎回部分或全部已行权股权：

(1)激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；

(3)激励对象的岗位或职责发生变化，激励对象为公司所做贡献发生严重降低。

2、对于行权后两年内赎回的股权，创始股东按照行权价格作

为对价进行赎回。对于行权后两年之外赎回的股权，创始股东按照公司净资产为依据计算股权的价值作为对价进行赎回。

3、赎回为创始股东的权利但非义务。

4、创始股东可以转让赎回权，指定第三方受让激励对象退出的部分或全部股权。

5、对于由于各种原因未行权的激励股权，创始股东可以零对价赎回。该项赎回不得影响本细则有效期后仍有效的行权权利。

6、除8.5条的规定之外，在赎回之时，激励对象必须配合受让人完成股权退出的全部手续，并完成所有相关的法律文件，否则应当承担违约责任并向受让方按照股权市场价值支付赔偿金。

九、关于本实施细则的其他规定

1、本实施细则的效力高于其他相关的法律文件，各方并可以按照本细则的规定解释包括《股权期权激励合同》在内的其他法律文件。

2、本实施细则自生效之日起有效期为x年，但未执行完毕的股权期权仍可以继续行权。

3、实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

4、本实施细则为公司商业秘密，激励对象不得将其泄密，否则应承担赔偿责任，并不再享有任何行权权利。

5、对于本实施细则，公司拥有最终解释权。

虚拟股权激励方案设计步骤篇二

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《中华人民共和国合同法》、《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工作良好，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。

虚拟股权激励方案设计步骤篇三

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总额；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，每名员工再小的表现，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。

虚拟股权激励方案设计步骤篇四

第一条##公司(以下简称‘##’、‘公司’)依据《公司法》、《##公司章程》、《公司股权管理原则》制定《##公司股权

激励实施细则》(以下简称《实施细则》或本细则)。

本细则是公司董事会及公司实施股权激励的管理、检查的依据。

第二条实施股权激励的目的

1、为提高公司经营管理水平和市场竞争力，倡导以业绩为导向的经营理念，创造激励员工实现目标的工作环境，吸引、激励和稳定公司经营管理骨干。

2、让公司经营管理骨干转化角色，分享公司发展的成果，与原始股东在公司长远利益上达成一致，有利于公司的长远持续发展及个人价值的提升。

3、以此为契机逐步理顺公司治理结构，促进公司持续健康发展。

第三条管理机构及组织实施

1、公司股东会负责重大股权事项决策;董事会负责公司股权的管理工作。

2、职责:

2.1股东会:股东会是公司最高权力机构,在股权方面主要职责为:

(1)审批、决定修改、废止董事会提交的《股权激励管理原则》、《股权激励实施细则》、《公司股权激励方案》以及《公司净资产核算办法》等配套的制度。

(2)审批股权授予方案;批准股权的回购、转让方案。(3)审议批准董事会提报的利润分配方案及弥补亏损方案。

2.2董事会：董事会由股东会决议成立，是公司股权激励的管理机构(具体职责在章程中约定)，在股权管理方面主要职责为：

(1)负责制定、修订《股权激励管理原则》、《公司净资产核算办法》、《公司股权激励实施细则》、《公司股权激励方案》并报股东会审批。

(2)审核激励对象授予创业股、虚拟股份、期股、购买实股的资格及条件，并报股东会审批。

(3)批准公司股权激励业绩目标和具体的激励比例。

(4)负责实股股权、虚拟股份、期权、股权分红的登记管理。

(5)提出年终分红方案并提交股东会审议批准。

(6)当公司增资、减资、合并、分立、股权融资、公积金转增股本等事项发生时，确定股份调整办法以及实施具体调整等其它有关股权激励且应由董事会决定的事项。

(7)负责具体办理股权的登记、退出、回购、工商变更手续。

(8)组织股权红利计算及红利支付手续的办理。

(9)根据员工激励基金的获取及持股情况组织设立并管理员工个人持股账户。

第二章激励对象、股权取得方式及股权结构

第四条激励对象

激励对象的重点范围限于对公司未来发展有突出贡献和持续影响力的核心营销及骨干人才，在签订《期股激励协议书》后，激励对象必须履行协议约定内容。

第一期激励对象确定为：公司总经理##先生。

第二期激励对象确定为：对公司战略支持价值高的核心业务骨干员工，根据本管理办法和公司岗位设置的具体情况，公司依据员工的岗位价值及工作业绩每年度对员工进行综合评定并提名，报董事会审批。

有下列情形之一的取消激励资格：

- 1、严重失职，渎职或严重违反公司章程、规章制度及其他有损公司利益的行为。
- 2、个人违反国家有关法律法规，因此被判定刑事责任的。
- 3、公司有足够的证据证明激励对象在任职期间，有被贿赂、挪用、贪赃盗窃、泄漏公司商业秘密、严重损害公司声誉与利益等行为，给公司造成损失的。

经公司股东会确认，对自然人股东###先生及##公司总经理##先生定向增资扩股。

1、总经理获得股权的方式：

增资扩股的资金可以由总经理##先生自行筹集，也可以由原始股东提供借款，双方签署借款协议，约定还款期限、利息等事项。还款期限约定为5年，每年股权分红应优先用于偿还借款，分红不足部分由个人补齐，如果当年度分红额度超过约定还款金额，超过部分可以提前归还借款，借款利息按同期银行1年定期存款利率执行。

在借款尚未还清前，股权不得转让、质押或用于担保(股东会同意的除外)。

(3)购股资金到位后，一个月内办理工商变更手续，除本细则

与公司章程约定限制条款外，##先生享有股东应有的一切权利与义务。

2、其他激励对象获取股权的方式

(1) 采取期股的激励方式。

(2) 激励对象个人出资，按购买股权时协议约定价格、比例购买公司股份，购买后股份锁定期为三年。在股份的锁定期内激励对象所获得的股份只有分红权；锁定期满且符合本细则要求的条件进行工商登记后，激励对象享有股东应享有的一切权益；锁定期满后激励对象可以委托其他股东，协议代持股份。

未来如有第三方资本介入，股权结构及持股比例按照股东会决议执行。

第三章

股份的价格及授予时间

第条用于公司激励的股份价格由董事会制定方案，报股东会审议批准后执行。第一期对总经理##先生的股权激励按1元每股的价格购买，第二期激励对象购买公司期股的数量、价格由公司申请，董事会批准。

第条董事会每年在公司经营年度结束后，组织(内部或外聘第三方审计机构)对公司进行年度决算审计并计算每股净资产的账面价值，审计结果报股东会确认。

第条股份计算的基础价格：以第一次增资扩股后的注册资本为依据，公司股份共划分为##万股，按照每股净资产为基础进行价格上下浮动，具体价格根据股东会决议确定。

第条授予时间

第一期：进入股权激励计划的公司总经理的激励时间自##年##月开始实施。

第二期：进入股权激励计划的公司员工的激励时间根据公司整体股权激励进度待定。

第条董事会负责办理股权相关手续：组织签订《##公司股权激励计划协议书》、发放由董事长签名的《##公司股份持有卡》；并负责对实股股权按本细则规定办理工商登记手续。

第条《##公司股份持有卡》一式三份，分别由董事会、财务部门和持股人保存。如有损坏或丢失，经董事会核实后可补发新证，同时股份持有人需手书原持有卡作废的声明两份，并签字，该声明分别在财务部门和董事会长期备档。

第四章股权的分红与转让

第条股权分红：

虚拟股权激励方案设计步骤篇五

说到激励，立刻就会联想到资金、表扬，但是现在大家似乎总觉得再表扬，没有经济物质奖励，似乎就缺少动力了。其实股权激励也是一个很好的选择，一起来看看吧！

- 1、与公司签订了书面的《劳动合同》，且在签订《股权期权激励合同》之时劳动关系仍然合法有效的员工。
- 2、由公司股东会决议通过批准的其他人员。
- 3、对于范围内的激励对象，公司将以股东会决议的方式确定激励对象的具体人选。
- 4、对于确定的激励对象，公司立即安排出让股权的创始股东

与其签订《股权期权激励合同》。

1、为签订《股权期权激励合同》，创始股东自愿出让部分股权（以下简称“激励股权”）以作为股权激励之股权的来源。

(1) 激励股权在按照《股权期权激励合同》行权之前，不得转让或设定质押；

(2) 激励股权在本细则生效之时设定，在行权之前处于锁定状态，但是：

a□对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

b□在本细则适用的全部行权完毕之后，如有剩余部分，则锁定解除全部由创始股东赎回。

2、激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

(1) 公司股权总数为 。

(2) 股权激励比例按照如下方式确定：

3、该股权在在预备期启动之后至激励对象行权之前，其所有权及相对应的表决权归创始股东所有，但是相应的分红权归激励对象所享有。

4、该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

5、该股权未得全部行权或部分行权超过行权有效期，则未行权部分的股权应不再作为激励股权存在。

6、本次股权激励实施完毕后，公司可以按照实际情况另行安排新股权激励方案。

1、对于公司选定的激励对象，其股权认购预备期自以下条件全部具备之后的第一天启动：

(3) 其他公司针对激励对象个人特殊情况所制定的标准业已达标；

(4) 对于有特殊贡献或者才能者，以上标准可得豁免，但须得到公司股东会的决议通过。

2、在预备期内，除公司按照股东会决议的内容执行的分红方案之外，激励对象无权参与其他任何形式或内容的股东权益方案。

3、激励对象的股权认购预备期为一年。但是，经公司股东会决议通过，激励对象的预备期可提前结束或延展。

(1) 预备期提前结束的情况：

b□公司调整股权期权激励计划；

c□公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化；

d□激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况；

e□激励对象违反法律法规或/及严重违反公司规章制度；

f□在以上3.3.1.1至3.3.1.3的情况下，《股权期权激励合同》直接进入行权阶段。在以上3.3.1.4至3.3.1.5的情况下，《股权期权激励合同》自动解除。

(2) 预备期延展的情况：

c□由于激励对象违反法律法规或公司的规章制度(以下简称“违规行为”)，公司股东会决议决定暂缓执行《股权期权

激励合同》，在观察期结束后，如激励对象已经改正违规行为，并无新的违规行为，则《股权期权激励合同》恢复执行。

d□上述情况发生的期间为预备期中止期间。

1、在激励对象按照规定提出了第一次行权申请，则从预备期届满之后的第一天开始，进入行权期。

2、激励对象的行权必须发生在行权期内。超过行权期的行权申请无效。但是，对于行权期内的合理的行权申请，创始股东必须无条件配合办理所有手续。

3、激励对象的行权期最短为【 】个月，最长为【 】个月。

4、如下情况发生之时，公司股东会可以通过决议批准激励对象的部分或全部股权期权提前行权：

(1) 公司即将发生收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为；

5、如下情况发生之时，公司股东会可以通过决议决定激励对象的部分或全部股权期权延迟行权：

(1) 由于激励对象个人原因提出迟延行权的申请；

(4) 上述情况发生的期间为行权期中止期间。

6、由于激励对象发生违规行为导致违法犯罪、严重违反公司规章制度或严重违反《股权期权激励合同》的约定，则公司股东会可以通过决议决定撤销激励对象的部分或全部股权期权。

1、在《股权期权激励合同》进入行权期后，激励对象按照如下原则进行分批行权：

(2)激励对象在进行第一期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权的xx%进行行权，公司创始股东应无条件配合：

a□自第一期行权后在公司继续工作2年以上；

b□同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

c□每个年度业绩考核均合格；

d□其他公司规定的条件。

(3)激励对象在进行第二期行权后，在如下条件符合的情况下，可以申请对股权期权其余的xx%进行行权，公司创始股东应无条件配合：

a□在第二期行权后，在公司继续工作2年以上；

b□同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

c□每个年度业绩考核均合格；

d□其他公司规定的条件。

2、每一期的行权都应在各自的条件成就后【3】个月内行权完毕，但是双方约定延期办理手续、或相关政策发生变化等不可抗力事件发生的情况除外。

3、在行权完毕之前，激励对象应保证每年度考核均能合格，否则当期期权行权顺延1年。1年后如仍未合格，则公司股东会有权取消其当期行权资格。

4、每一期末行权部分不得行权可以选择部分行权，但是没有行权的部分将不得被累计至下一期。

5、在每一期行权之时，激励对象必须严格按照《股权期权激励合同》的约定提供和完成各项法律文件。公司和创始股东除《股权期权激励合同》约定的各项义务外，还应确保取得其他股东的配合以完成激励对象的行权。

6、在每次行权之前及期间，上述四.4、四.5及四.6的规定均可以适用。

7、在每一期行权后，创始股东的相应比例的股权转让至激励对象名下，同时，公司应向激励对象办法证明其取得股权数的《股权证》。该转让取得政府部门的登记认可和公司章程的记载。创始股东承诺每一期的行权结束后，在3个月内完成工商变更手续。

1、所有的股权期权均应规定行权价格，该价格的制定标准和原则非经公司股东会决议，不得修改。

2、针对每位激励对象的股权期权价格应在签订《股权期权激励合同》之时确定，非经合同双方签订相关的书面补充协议条款，否则不得变更。

3、按照公司股东会2009年9月【 】日股东会决议，行权价格参照如下原则确定：

(1)对于符合【】条件的激励对象，行权价格为 ；

(2)对于符合【】条件的激励对象，行权价格为 ；

(3)对于符合【】条件的激励对象，行权价格为 。

1、对于每一期的行权，激励对象必须按照《股权期权激励合同》及其他法律文件的约定按时、足额支付行权对价，否则创始股东按照激励对象实际支付的款项与应付款的比例完成股权转让的比例。

2、如激励对象难于支付全部或部分对价，其应在行权每一期行权申请之时提出申请。经公司股东会决议，激励对象可能获缓、减或免交对价的批准。但是，如果激励对象的申请未获批准或违反了该股东会决议的要求，则应参照上述七.1条的规定处理。

1、激励对象在行权后，如有如下情况发生，则创始股东有权按照规定的对价赎回部分或全部已行权股权：

(1) 激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；

(3) 激励对象的岗位或职责发生变化，激励对象为公司所做贡献发生严重降低。

2、对于行权后两年内赎回的股权，创始股东按照行权价格作为对价进行赎回。对于行权后两年之外赎回的股权，创始股东按照公司净资产为依据计算股权的价值作为对价进行赎回。

3、赎回为创始股东的权利但非义务。

4、创始股东可以转让赎回权，指定第三方受让激励对象退出的部分或全部股权。

5、对于由于各种原因未行权的激励股权，创始股东可以零对价赎回。该项赎回不得影响本细则有效期后仍有效的行权权利。

6、除8.5条的规定之外，在赎回之时，激励对象必须配合受让人完成股权退出的全部手续，并完成所有相关的法律文件，否则应当承担违约责任并向受让方按照股权市场价值支付赔偿金。

1、本实施细则的效力高于其他相关的法律文件，各方可以按照本细则的规定解释包括《股权期权激励合同》在内的其

他法律文件。

2、本实施细则自生效之日起有效期为x年，但未执行完毕的股权期权仍可以继续行权。

3、实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

4、本实施细则为公司商业秘密，激励对象不得将其泄密，否则应承担赔偿责任，并不再享有任何行权权利。

5、对于本实施细则，公司拥有最终解释权。