

2023年公司激励员工方案及奖励(模板7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。方案的格式和要求是什么样的呢？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。

公司激励员工方案及奖励篇一

1、目的

历年客户满意度调查显示，安全管理水平是客户最为关注、影响公司服务品质的重要因素之一。为提高公司安全类人员的工作积极性，促进公司安全管理水平进一步提高，激励安全管理工作先进团队及个人，有效规划安全员职业化发展，公司秉承制度化与人性化并重的原则制定本方案。

2、范围

公司全体安全员。

3、激励方式

(1) 职业规划：公司提供多渠道的职业化发展途径和内部转岗机制，给安全员更广阔的职业发展空间。

三条职业化发展线：

“专业系列：安全类中高级考核、技能比武等

“横向转岗：客户事务助理、环境监控、维修技术、租售业务等

安全负责人在公司工作满2年，通过中级安全员考核，无违反五条禁令现象、无员工有效投诉；或安全负责人所管理团队在公司安全管理评优中连续2年获安全管理优秀团队，可申请由职员w转职员y,以上人员经部门负责人同意，人力资源部考核通过，总经理审批后，部门对人员编制进行相应转换。

(2) 薪酬福利：提供行业中富竞争力的薪酬福利体系，重点关注关键岗位薪酬调整和w系列休假制度调整，并提供其他相关福利。

提升安全班长级、主办级、关键岗位的薪酬定级标准；同时公司将采用360度评价方式加强考核，优胜劣汰。

根据岗位难度制定岗位津贴，不同员工在同一岗位上享受一致的津贴，换岗后享受新岗位津贴而不再享受原岗位津贴。

户口指标申请：公司将为符合以下条件的优秀安全类职员提供户口调入广州的机会：

3) 连续两年向公司输送安全管理人才5 名；

输送成功判定：通过中高级考核的 3 人；转到其它部门担任安全管理人员的 2名；

4) 以上人员需要符合当时政府要求的招调工条件。

(3) 先进评优：表彰半年度安全管理工作中在客户服务、内部管理、团队建设、人才培养[bi]推进等方面做出优异成绩的团队http://队及先进个人。以此激发安全团队和个人积极向上的工作热情。

每半年考核一次，公司每半年设置安全奖励专项基金。

设置安全管理先进团队、先进负责人、先进个人奖、安全管

理先进班组和先进班长奖项。

具体考核标准和方式以每半年统一通知为准。

(4) 员工关怀：加强宣传与沟通，在制度化与人性化并重的前提下，通过各种形式体现公司对每位安全类人员的关怀。

变更安全员休息和外出制度，体现安全管理的人性化关怀

“部门在保证除当班人员外，至少留守20%安全人员的前提下，其他人员请假批准后可以外出。外出人员必须在当晚23:00前返回，并且于上班前1小时返回。

“夫妻双方均在广州且司龄满半年已婚人员，提前申请通过后可以在外留宿（但每天不可以超过部门安全员总数的10%）

设置安全负责人全体邮箱，公司定期发送优秀安全员先进资料、心得体会、管理经验等作为学习交流平台和宣传激励。

部门负责人每季度针对“三期”（入职7天、二个月、半年）安全员开展新职员沟通会，设置部门负责人意见箱，至少每两天开启一次并解答员工疑问。

一、制定目的

1、全员营销的重要部分：物业公司员工作为山水绿城整个大营销线的一个重要组成部分，身处为业主提供物业服务和解决物业问题的第一线，与业主接触机会颇多。

2、促成业主老带新：激励物业员工主动维护业主关系，为开发商释放目前的老带新政策，促成业主积极的带新客户购买山水绿城房源。

3、优化开发商与业主关系：通过物业人员对业主的主动维系，加强物业与业主的沟通，同时也优化开发商与业主的关系。

二、激励方式

对物业公司员工促进业主老带新，我们设立了二个可以重叠的奖项，将眼前和长远结合起来进行激励：

1、成交现金奖励：物业公司员工促成业主完成老带新，新客户签订《商品房买卖合同》且房款全款到账后即奖励其现金2000元/套。

2、岁末冠军奖：对于整个年度促成业主完成老带新，成交新房源累计套数最多的物业公司员工，开发商额外奖励其3000元红包。

三、成果界定

1、填写表单：物业公司员工促成业主完成老带新的成果界定，必须

是物业公司员工随同业主带新客户一起到山水绿城售楼处，完成老带新相关表单填写，同时还须填写《物业公司员工促成业主老带新确认单》。

2须经过山水绿城营销负责人虞卫伟在场，同时必须经由营销负责人虞卫伟和财务经理王国平在《物业公司员工促成业主老带新确认单》签字确认后，方才报公司总经理级董事长审批。

四、业主维护及沟通

1写《山水绿城物业服务调查问卷》。

2、赠送礼品：在进行物业服务调查问卷的同时，赠送业主一份小礼品，减少业主抗性，促成配合。

3、释放老带新政策：并以业主填写调查问卷的机会，向业主

释放山水绿城的老带新优惠政策。

五、工作启动：

本激励方案经过公司批准后，即可进行工作的启动：

1、激励方案宣讲：由山水绿城开发商与物业公司共同组织本激励方案的宣讲。

2、互动问答：物业公司员工针对本激励方案及相关表单的疑惑之处，与开发商进行互动问答，便于顺利执行。

3、工作排期：由山水绿城开发商与物业公司共同排定执行计划，安排物业服务调查问卷及释放老带新政策的具体执行。

江阴市陆润房地产有限公司

2015年3月29号

公司激励员工方案及奖励篇二

一．业绩任务与奖金

1. 店里两个月总业绩任务额：

保底业绩：60万目标业绩：80万超标业绩：100万

累计两个月内总业绩pk[]店与店之间pk,店内每个员工都要参加，店pk时根据不同职位的员工向公司预付pk金额。两家店如果都完成保底业绩，公司pk金额退还一半。如果有一方未完成保底业绩并将pk的全部金额给到达成业绩的店。如果双方都完成保底业绩以上，凡是赢了的店可得到输了店的'一半pk金费。

店长预付：300

顾问主管和技术主管各预付：200

美容顾问预付：100

美容师和行政等人员各50

输了的店在员工大会上，店长给赢了的店送奖杯。给赢了的店长鞠躬，也可以让输了店的全体员工做体力处罚。

2□a店顾问与b店顾问pk,业绩指标根据顾问能力的设定。

a顾问与b顾问pk

保底业绩：12万

目标业绩：16万

超标业绩：20万

如果两个顾问都未完成保底业绩，双方都要给公司100元，如果完成目标业绩公司奖励100元，如果完成超标业绩公司奖励200元。如果两人pk时。输了的顾问在员工大会上给赢了的顾问送鲜花。并给赢了顾问鞠躬。

二. 押宝夺金

1. 每个店或顾问个人，店长个人都可以押压保底、目标、超标业绩，店里的押宝金额全店人员平摊。顾问，店长自己单独压。店里押宝金额分为：1000，1500，顾问或店主押宝金额分为：

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就

充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的钱退还。如果完成所压的任务返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2. 店内全体员工一起压宝任务返奖金

a. 保底任务：压1000元，还500元。

b. 目标任务：压1500元，还1000元。

c. 超标任务：压2000元，还2000元。

3. 顾问与店长分别押宝返奖金：

a. 保底任务：压200元，返100元。

b. 目标任务：压300元，返200元。

c. 超标任务：压500元，返500元。

二. 业绩任务与奖金

保底任务：完成5人做检测，每一个奖50元，共奖金250元

目标任务：完成10人做检测，每一个奖100元，共奖金1000元

超标任务：完成15人做检测，每一个奖300元，共奖金4500元

三. 小组任务额

a组五人：

b组五人：

保底任务：25人检测

目标任务：50人检测

超标任务：100人检测

四. 小组业绩pk赛

每个小组由主管带一个组，与另外一个组pk。如果小组没有完成保底任务，要向另外一组捐款200元。同时由输了一方的组长给赢了一方的组长献鲜花和送奖杯。如果赢了的小组达到目标任务公司额外奖励小组100元。如达到超标任务公司奖励200元。

五. 小组押宝夺金

1. 每个小组可以押压保底、目标、超标业绩，压宝金额分别为

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的钱退还。如果完成所压的任务返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2. 压宝任务返奖金

d. 保底任务：压200元，还100元。

e. 目标任务：压300元，还300元。

f. 超标任务：压500元，还600元。

公司激励员工方案及奖励篇三

- 1、想为您的家人创造更加美好的生活吗？请加入我们的行列吧！
- 2、那现在有一种工作，时间由您自己安排，工作地点也在您家附近，而且没有错综复杂的人际关系，发展前途完全由您自己掌握，您说好不好？过去的就让它过去吧！加盟xx□我们的人生将展开新的一页！
- 2、较高的经济收入，可以营造更好的家庭氛围。
- 3、一年之计在于春。早些来xx□认真做业务，到年终时，丰厚的奖金在等着您。
- 4、早日加盟xx□早日体现人生价值□xx的区域收展制可以帮助您充分发挥自己的潜力，获得更大的发展空间，个人素质的提升非常快。
- 5、做保险比做生意好，无需本钱，收入还高。
- 6、过大年，需大钱，无来源，怎么办？来xx□做收展，年薪百万。
- 7、新的一年，新的机遇。换个环境，有助于事业成功。
- 8、新年新机遇□20xx年是xx区域收展事业大发展的一年，机会多多，您不要错过哟！
- 10、您想成为“漂亮妈妈”吗？请加入我们区域收展的行列。
- 12、回想起来，我们错过了许多发财的机会。今天有一份无需本钱、可以快速致富的工作，就摆在您的面前，相信您一

定不会放过！

13、您好，过年买年货一定花了不少钱吧！我知道，这钱是您平常省吃俭用余下的，花起来真有些痛心。现在，我给您介绍一份赚钱的工作，保证来年春节您所有的花费都有人帮您买单。

15、陈先生，新的一年您一定会选一个有朝气的行业去拼搏，对吧！其实□xx很适合您。

17、兔年是个吉祥年□xx收展制更给您提供一个很好的机遇，您可一定要抓住啊！

18、“一天之计在于晨，一年之计在于春”，您对新的一年做好规划了吗？

22、想不想做一份付出与回报成正比的工作？

27、想信我没错的，新的一年，新的`开始，请您抓住机遇，您一定会兔到成功。

30、您想在兔年实现人生价值吗？

31、您想不想xx永远伴随您？那让我帮您介绍一下。

32、一兔当先，前程似锦，您希望的工作是什么样的？

33、兔年、兔年，与其做个辛苦太太、不如做个漂亮妈妈

35、中国xx□xx中国，兔年开始、万象更新，选择xx□一生xx□

36、您想成为20xx年xx保险公司的第一批收展员吗？今年可是我们公司大发展的一年，机会非常难得！

37、您在那家公司已做了一年了，做得开心吗？想不想换个环境，寻求更大的发展？

38、张姐，春节又到了，我看您今年单位效益好象不是很好，不如您到我们公司上班。您看，我今年光春节年终奖金就五千多，另外还有其它福利待遇，真的很不错。

39、过去的一年已经过去了，今年从头再来，选择一份有前途的职业，可以转变您一生的命运。

43、新年新气象，给自己一个新起点吧。

44、本世纪最后一次下海的机会，就是做保险。

45、要想自己做老板，又不花本钱，只有选择做保险。

46、今天您选择保险，明天就会硕果累累。

47、加盟xx□兔到成功。

48、保险是爱心事业，当您选择了它，您就成为爱心天使，多么崇高，多么伟大啊！

49、闲看闲看，不如来xx□既可以走亲戚，又可以做业务，还为亲友带来了保障。

50、以您现在的学历和技术，如果每月收入想达到3000元，只有选择xx□选择收展。

52、新一年开始了，您对今年有些什么规划？您希望今年能有更大的发展吗？现在我们公司就为您提供了这样一个机会，只要您下定决心，一定兔到成功！

54、大姐，您好！正是由于您对我工作的支持，我已从一名

收展员晋升为区主任了，您想不想和我一样？您原本就比我优秀，如果能到我们公司上班，相信您的发展一定会在我之上。

57、旧的一年里，我们也许错过了太多的机会，我们也许应该找到一份更好的工作，赚到更多的钱.....20xx年，我们xx公司首先在中国大陆创造出一个全新的职业——区域收展员。一年来，收展队伍飞速发展，不仅为千家万户提供了良好的寿险服务，也让许多同事获得了丰厚的报酬（经济的与知识的）。

公司激励员工方案及奖励篇四

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。

二、执行与管理机构

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。

三、激励对象

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。

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。

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。

1、同时为控股股东或5%以上的股东及其他关联股东担任董事、高级管理人员职务的，不属于激励对象范围；公司上市以后，持有激励股权或期权的员工不得担任独立董事和公司监事。

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。

四、激励形式

1、定义

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、授予股权期权的限制

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。

1、定义

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存量，即从二级市场购入股票，则按照《公司法》关于回购股票的相关规定执行；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。

(1) 发行价格不低于定价基准日前20个交易日公司股票均价的50%。

(2) 自股票授予日起十二个月内不得转让，激励对象为控股股东、实际控制人的，自股票授予日起三十六个月内不得转让。

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：

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。

是指对管理层持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。

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。

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。

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。

五、激励股权数量、来源及方式

激励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。

六、奖励基金提取指标确定

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。

七、激励基金按照超额累进提取

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。

八、奖励基金转换

将奖励基金全部转换为股份，形成奖励股份总额：奖励股份总额=奖励基金总额/期末每股净资产。

九、激励条件

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：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告。
- 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。

十、授予时间

- 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。

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。

十一、股权激励退出机制

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。

十二、股权激励终止

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。

十三、附则

1、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。

2、本方案由公司董事会负责解释、组织实施。

_____公司

_____年_____月_____日

公司激励员工方案及奖励篇五

甲方：

住址：

联系方式：

乙方：

住址：

联系方式：

_____公司制定、实施本股权激励计划的主要目的是完善公司激励机制，进一步提高员工的积极性、创造性，促进公司业绩持续增长，在提升公司价值的同时为员工带来增值利益，实现员工与公司共同发展，据此，双方经友好协商，根据有关法律规定，就甲方转让股权、乙方为公司服务一定期限事宜达成以下协议，以资共同遵守：

一、股权转让

出于对公司快速发展的需要，为激励人才，甲方授予乙方在

符合本协议约定的条件下以约定的价格认购甲方持有公司的_____%的股权。

二、激励对象的资格

1、同时满足以下人员：

(1)为____公司的正式员工。

(2)截至____年__月__日，在____公司连续司龄满____年。

(3)为公司____等岗位高级管理人员和其他核心员工。

2、虽未满足上述全部条件，但公司股东会认为确有必要进行激励的其他人员。

3、公司激励对象的资格认定权在公司股东会，激励对象名单须经公司股东会审批，并经公司监事会核实后生效。

三、标的股权的种类、来源、数量和分配

1、来源：股权激励计划拟授予给激励对象的标的股权为____公司原股东出让股权。

2、数量：____公司向激励对象授予公司实际资产总额____%的股权。

3、分配

(1)本股权激励计划的具体分配情况如下：

姓名

职务

获授股权(占公司实际资产比例)

占本计划授予股权总量的比例

合计

(2)____公司因公司引入战略投资者、增加注册资本、派发现金红利、资本公积金转增股权或其他原因需要调整标的股权数量、价格和分配的，公司股东会有权进行调整。

四、本股权激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

1、有效期

本股权激励计划的有效期为____年，自第一次授权日起计算。有效期内授予的股权期权，均设置行权限制期和行权有效期。

行权限制期为____年。

行权有效期为____年。

2、授权日

(1)本计划有效期内的____年__月__日。

(2)____公司将在____年度、____年度和____年度分别按公司实际资产总额的____%、____%、____%比例向符合授予条件的激励对象授予标的股权。

3、可行权日

(1)各次授予的期权自其授权日____年后，满足行权条件的激励对象方可行权。

(2)本次授予的股权期权的行权规定：

在符合规定的行权条件下，激励对象自授权日起持有期权满____年(行权限制期)后，可在____年(行权有效期)内行权。在该次授予期权的____年行权有效期内激励对象应采取匀速分批行权的原则来行权。行权有效期后，该次授予的期权的行使权利自动失效，不可追溯行使。

4、禁售期

(1)激励对象在获得所授股权之日起____年内，不得转让该股权。

(2)禁售期满，激励对象所持股权可以在公司股东间相互转让，也可以按照本计划约定，由公司回购。

五、股权的授予程序和行权条件程序

1、授予条件

激励对象获授标的股权必须同时满足如下条件：

(1)业绩考核条件：____年度净利润达到或超过____万元。

(2)绩效考核条件：根据《____公司股份有限公司股权激励计划实施考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、授予价格

(1)公司授予激励对象标的股权的价格；公司实际资产×获受股权占公司实际资产的比例。(2)资金来源：公司授予激励对象标的股权所需资金的1/3由激励对象自行筹集，其余由公司发展基金划拨。

3、股权期权转让协议书

公司在标的股权授予前与激励对象签订《股权期权转让协议

书》，约定双方的权利义务，激励对象未签署《股权期权转让协议书》或已签署《股权期权转让协议书》。但未按照付款期限支付受让标的股权款的，视为该激励对象放弃参与本次授予。

4、授予股权期权的程序

(1) 公司与激励对象签订《股权期权转让协议书》，约定双方的权利义务。

(2) 公司于授权日向激励对象送达《股权期权授予通知书》一式贰份。

(3) 激励对象在三个工作日内签署《股权期权授予通知书》，并将一份送回公司。

(4) 公司根据激励对象签署情况制作股权期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授股权期权的金额、授权日期、股权期权授予协议书编号等内容。

5、行权条件

激励对象对已获授权的股权期权将分_____期行权，行权时必须满足以下条件：

(1) 激励对象《_____公司股权激励计划实施考核办法》考核合格。

(2) 在股权期权激励计划期限内，行权期内的行权还需要达到下列财务指标条件方可实施：

六、本股权激励计划的变更和终止

1、激励对象发生职务变更

(1)激励对象职务发生变更，仍在公司任职，其已经所获授的股权期权不作变更。

(2)激励对象职务发生变更，仍在公司任职，变更后职务在本计划激励对象范围内，按变更后职务规定获授股权期权。

(3)激励对象职务发生变更，但仍在公司任职，但变更后职务不在本计划激励对象范围内，变更后不在享有获授股权期权的权利。

2、激励对象离职

指因各种原因导致激励对象不在公司任职的情况

(1)激励对象与公司的聘用合同到期，公司不再与之续约的，其已行权的股权继续有效，已授予但尚未行权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

(2)有下列情形之一的，其已行权的股权继续有效，但需将该股权以_____价格转让给公司的其他股东或公司根据新的激励计划新增的激励对象，或由公司以_____价格回购，已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再行权和授予，予以作废。

a□激励对象与公司的聘用合同到期，本人不愿与公司续约的。

b□激励对象与公司的聘用合同未到期，激励对象因个人绩效等原因被辞退的。

c□激励对象与公司的聘用合同未到期向公司提出辞职并经公司同意的。

(3)激励对象与公司的聘用合同未到期，因公司经营性原因等原因被辞退的，其已行权的股权继续有效，并可保留，但未经公司股东会一致同意，该股权不得转让给公司股东以外的

他方，已授予但尚未行权的股权期权和尚未授予的股权期权不再授予，予以作废。

(4)激励对象与公司的聘用合同未到期，未经公司同意，擅自离职的，其已行权的股权无效，该激励对象需无条件将已获得的股权以1/3购买价格回售给公司其他股东，或由公司按该价格回购，已授予但尚未行权和未授予的标的股权不再解锁和授予，予以作废。

3、激励对象丧失劳动能力

(1)激励对象因公(工)丧失劳动能力的：其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效；尚未授予的股权不再授予，予以作废。

(2)激励对象非因公(工)丧失劳动能力的：其已行权的股权继续有效，已授予但尚未行权的股权由公司董事会酌情处置；尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

4、激励对象退休

激励对象退休的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的标的股权继续有效，尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

5、激励对象死亡

激励对象死亡的，其已行权的股权和已授予但尚未行权的股权继续有效，尚未授予的标的股权不再授予，予以作废。

6、特别条款

在任何情况下，激励对象发生触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，公司董事会有权立即终止其所获授但尚未行权的股权，符合

本计划规定情形的，按相应规定执行。

七、附则

- 1、本股权激励计划由公司股东会负责解释。
- 2、公司股东会根据本股权激励计划的规定对股权的数量和价格进行调整。
- 3、本股权期权激励计划一旦生效，激励对象同意享有本股权激励计划下的权利，即可认为其同意接受本股权激励计划的约束并承担相应的义务。

八、协议的生效

- 1、本协议自双方签字之日起生效。
- 2、未尽事宜双方由双方另行签订补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力，本协议一式两份，双方各持一份，均具有同等法律效力。

甲方(签名或盖x)

年月日

乙方(签名或盖x)

年月日

公司激励员工方案及奖励篇六

为实现公司基金业务人员激励方案完成公司战略目标，本着“以人为本”原则，建立公平、公正、合理的、销售人员薪资管理，充分发挥销售人员的积极性，特制定本规定。

一、激励原则

1. 综合绩效原则：各区域的综合绩效来考察基金公司各业务人员的月目标达成率、基金销售额度等内容进行综合考评。
2. 公平公开原则：所有执行人员和标准制定、审核人员必须公平、公正、公开。
3. 长短相结合的激励原则：每月进行绩效综合考评，即时激励，同时进行年度综合测评，长期激励。
4. 总体收入=基本工资（按公司规定）+绩效奖金+津贴补助。
5. 实际收入=总收入—扣除项目。
6. 绩效奖金=业务提成+超额完成任务奖金。
7. 津贴补助：话费补助、差旅补助等。
8. 扣除项目：个人所得税、及其他应扣款项等。
- 9.

二. 基金计划销售额度： 3000万

三：销售方式

1. **a渠道销售**：以银行或证券公司通过正常渠道托管代销进行资金募集的形式。客户对象（与公司签订代销合作协议的金融机构）
2. **b渠道销售**：以银行客户经理或第三方理财等其它外在个人兼职渠道进行资金募集的形式。客户对象（银行、证券或第三方理财等兼职代销人员）

3. 个人直销：以销售人员自有客户资源进行直接个人销售的形式进行销售 销售客户对象（自有资金的个人或机构投资者）

四：基金具体销售分配计划时间表

五：提成发放

六：各种费用的承担

1、招待费

2、差旅费

3、交通费

交通费指业务员外出联系客户所产生的交通费用，该费用实行每月定额报销

4、电话费

九、薪酬模式说明

1. 绩效奖金：公司销售业绩达到一定标准，为奖励员工辛勤工作而设立的薪资项目，绩效奖金分为月度奖金和管理奖。

计算公式：绩效奖金=销售提成+超额完成奖金。

一、基金公司股权激励的法律依据及监管态度

1、法律依据

《证券投资基金法》（中华人民共和国主席令第71号，2015年6月1日起施行）第二十二第二款：公开募集基金的基金管理人可以实行专业人士持股计划，建立长效激励约束机制。

《国务院关于管理公开募集基金的'基金管理公司有关问题的批复》（国函〔2015〕132号，2015年12月10日施行）第一条、第二条明确了自然人担任基金公司主要股东及持股5%以上的非主要股东的条件，其中自然人担任主要股东的，要求“个人金融资产不低于3000万元人民币，在境内外资产管理行业从业10年以上”；自然人担任持股5%以上非主要股东的要求“个人金融资产不低于1000万元人民币，在境内外资产管理行业从业5年以上”。

2、监管态度

根据公开媒体数据显示，2015年上半年有460多只基金(a□b类分开计算)出现基金经理变更，其中超过200多只基金涉及基金经理离职。针对此现状，证监会在其官方微博发文指出，公募基金行业是人才密集型服务行业，人力资本是其核心竞争力的重要因素。人才激励对公司核心竞争力的提高和可持续发展具有重要意义。要求基金管理公司应当优化基金经理薪酬体系，建立长期激励灵活、约束有效的治理机制。评价机构要建立基金经理长效评价机制，摒弃短期排名。对于部分基金管理公司已陆续推行员工持股方案，证监会将继续支持并规范引导基金管理公司建立长期有效的股权激励约束机制、吸引和留住高端人才、维护和管理团队的长期稳定，增强创新发展的能力和动力。

二、目前基金公司股权激励现状

1、自然人直接持股

4.1%，陆文俊出资占公司注册资本的2%。五位均为中欧基金高管，合计持有公司股本的20%。

2、间接股权激励

该种激励方式主要包括两种，一种是由拟激励对象成立合伙

企业，合伙企业入股基金公司或者基金公司的子公司；一种是拟激励对象直接参股基金公司子公司，间接实现对其股权激励。目前东吴基金、万家基金、华富基金、国泰基金、易方达基金、广发基金、长信基金、东方基金、华安基金、嘉实基金、天弘基金、创金合信基金等均采取了这种激励方式。下面以创金合信基金、嘉实基金及天弘基金为例说明：

（1）创金合信

其中，深圳市金合信投资合伙企业（有限合伙）（以下简称“金合信”）共有31名合伙人，其中普通合伙人苏彦祝系创金合信的投资总监，合金信持有创金合信30%的股权，苏彦祝通过合金信持有创金合信10.48%的权益，创金合信亦成为首家成立之初即实施股权激励的基金公司。

2、嘉实基金

册资本由1亿元人民币增至3亿元人民币，其中嘉实基金总经理赵学军及嘉实核心管理层成立的江源嘉略投资（北京）有限公司出资4390万元入股14.63%，其中赵学军斥资1500万元间接持有嘉实资本5%权益。

（3）天弘基金管理有限公司

天弘基金的增资扩股方案目前已经获得证监会批复，其中股东除了阿里巴巴、天津信托投资有限责任公司、内蒙古君正能源化工股份有限公司和芜湖高新投资有限公司，还有4家有限合伙的股权投资企业持有剩余股权，分别是新疆天瑞博丰股权投资合伙企业、新疆天惠新盟股权投资合伙企业、新疆天阜恒基股权投资合伙企业以及新疆天聚宸兴股权投资合伙企业，分别持股3.5%、2%、2%和3.5%，总计比例为11%。这四家合伙企业每家均有4-5个自然人合伙人，其中多位为天弘基金高管。包括天弘基金总经理郭树强以及分管各业务条线的副总，陈钢、周晓明、张磊、宁辰，同时包括与余额宝对接

的天弘增利宝基金经理王登峰、刘冬、姜晓丽等多名基金经理。

公司激励员工方案及奖励篇七

财务会计和仓库工作人员。包括财务负责人、会计、出纳、保管员、统计员。

财务负责人的考核人为董事会。

财务部会计、出纳、仓库保管员、统计员的考核人为财务负责人。

1、个人自评：个人自己打分。

2、部门评价：部门主管打分。

3、董事会评价：董事会打分。

1、会计、出纳、仓库保管员、统计员应于每月30日前将个人全月工作绩效考核表交财务负责人，财务负责人于次月5日前完成评价并交总经理，经总经理审核后，10日前报财务部工资表编制岗位人员。

2、财务负责人应于每月30日前将个人全月工作绩效考核表交总经理，总经理于次月5日前完成评价并交董事会，经董事会审核后，10日前报财务部工资表编制岗位人员。

考核内容以考核表的形式计分，具体内容包括以下几项：

1、岗位职责（工作表现）考核（考核的重点）：指对具体职务所需要的基本能力以及经验性能力进行测评。基本要素包括担当职务所需要的理解力、创造力、指导和监督能力等经验性能力以及从工作中表现出来的工作效率、方法等。权重：

70%。

2、职业操守考核：指对达成工作目标过程中所表现出的工作责任感、工作勤惰、协作精神以及个人修养等构成。

1□a级（优秀级）95—100分工作成绩优异，有创新性成果。

2□b级（良好级）80—94分

3□c级（合格级）65—79分

4□d级（较差级）60—64分

5□e级（极差级）59分以下

1、考核必须公正、公平、认真、负责，不可对部属予以过高评价；考核不公正者，一经发现将给予降职或扣分。

2、部门负责人要认真组织、慎重打分。凡在考核中消极应付、敷衍了事者，一经查实，将给予扣分。

3、考核工作必须在规定的时间内按时完成。会计、出纳、仓库保管员、统计员当月30日之前未按时交绩效考核表者扣除考核总分的.10%；每月5日不按时报送考核表的部门负责人，扣其考核总分的15%。

4、扣分必须要有依据，做到认真、客观、公正。

5、弄虚作假者，一律按总分的50%记分。