

# 2023年股权激励具体方案 股权激励方案(实用8篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 股权激励具体方案篇一

- 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。

## 二、股权激励方案

- 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。

### 三、股权激励对象

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。

### 四、股权激励条件

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。

### 五、股权激励标准

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。

## 六、激励股权的风险承担和收益分配

- 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。

## 七、激励股权的收益分配

及激励对象的出资) 进行分配。

## 八、激励股权转让、退出

- 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。

## 九、股权激励的规范化

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。

## 股权激励具体方案篇二

本方案的目的是通过将公司（以下简称为“公司”）的部分股权（以下简称为“激励股权”）奖励给部分员工的方式以激励员工为公司做出更大贡献。

- 1、持股者应当是公司的员工（以下简称为“高管”）。
- 2、持股者承诺为公司服务满一定年限并遵守竞业限制等相关规定。
- 3、持股者必须经激励股权的授予方进行资格授予后，方具有持股资格。
- 4、被授予持股资格的员工在方案上签字并与公司签订《服务期协议》后方可获得激励股权，成为公司股东（以下简称为“股东”）。

员工可取得的激励股权主要来源于公司股东\_\_\_\_\_先生（即“授予方”）实际持有的公司的股权，包括：

- 1、授予方经工商登记注册的股权；
- 3、授予方已授予员工的激励股权；
- 4、经授予方同意由持有激励股权的股东转让给其他股东或员工的激励股权；
- 5、其他授予方认为可以用于股权激励的股权。

员工通过以下方式获得激励股权：

- 1、授予方无偿赠送或以特定价格转让；
- 2、授予方指定其他公司股东无偿赠送或以特定价格转让；
- 3、经授予方同意，股东之间相互或向非公司股东赠送或以特定价格转让；
- 4、其他授予方认为合适的方式。

1、可以依照法律或公司章程的规定行使股东权利，包括但不限于取得公司红利、按照持股比例参与决策等。本方案另有规定除外。

2、可以通过转让、质押等方式处置激励股权，但须经授予方同意。

3、经授予方同意，激励股权可以由其合法继承人继承。

4、服务期满后，股东即可根据法律及公司章程的规定享有激励股权的所有股东权利。

## 1、遵守服务期约定

股东应遵守与公司签订的《服务期协议》。服务期内，应全职为公司服务，遵守公司规章制度，不以任何方式或手段损害公司利益，不从事任何兼职，服务期结束前不离开公司（因病、伤、亡、退休等原因不能工作或经公司董事会同意除外），从refco交易和成功风险管理中借力提升。

## 2、遵守竞业限制

（1）股东在服务期内以及自公司离职后两年内均不以任何方式从事任何与公司相同或相似业务的投资或经营活动，不在任何经营与公司相同或相似业务的企业担任任何职务或领取

报酬，该限制同样适用于其直系亲属、近亲属等。

(2) 股东在持股期间所享受到的股东利益（包括但不限于其依据激励股权所取得的股东红利）已包含公司对股东遵守竞业限制的经济补偿。

3、股东将持有的激励股权经授予方同意全部或部分进行转让后，仍应遵守本条服务期及竞业限制的规定。

1、返还股权 股东违反服务期或者竞业限制约定的，授予方有权立即将激励股权无偿收回。股东应积极协助办理有关工商变更登记手续，将该部分股权变更至授予方或其指定的第三方名下。

2、返还已取得股利并赔偿损失 如违规行为在授予方或公司发现之前已经发生的，股东还应将其自违规行为发生之年至被发现之年已经取得的股东红利返还给授予方，并足额赔偿因此所导致的公司的损失。

1、发生以下情形之一的，股东或其合法继承人可提出书面请求，要求授予方对激励股权进行回购：

(2) 持有可继承股权的员工死亡后，其合法继承人不愿继承激励股权的；

(3) 其他经股东申请、授予方同意的情形。

2、回购方式为股东与授予方或其指定的第三方签订股权转让协议，将其持有的激励股权转让给授予方或其指定的第三方。回购价格应不高于回购时公司最近一期审计报告中认定的净资产值乘以回购股权比例所得出的股权价值。回购价款可由授予方分两年向股东支付。

3、授予方如决定不回购激励股权的，应在股东或其合法继承

人提出书面回购申请的一个月内作出不予回购的书面答复。股东或其合法继承人即可将激励股权转让给第三方，同等条件下，授予方仍享有优先受让权。

4、股东如在服务期内或因服务期满、因退休、生病等法定事由离开公司后两年内死亡的，其激励股权应由授予方无偿收回。经授予方同意可由其合法继承人继承的除外。

## 股权激励具体方案篇三

为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对公司高管人员和业务技术骨干的激励与约束，使中高层管理人员的利益与企业的长远发展更紧密地结合，充分调动其积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现企业的可持续发展，本公司根据《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国公司法》等相关法律法规规定，以限制性股权的方式对有关员工的工作进行奖励和激励，特订立本方案：

除非本方案条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1、公司：\_\_\_\_\_公司。

2、净利润：指公司年度实收营业收入扣除相应的生产经营成本支出（人员工资、购置设备、原材料、配件、租赁办公场所、支付水电、物业等费用）、管理费用、财务费用以及相关税费后的余额。

3、股权激励计划：指公司股东会于\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日通过的《股权改革（试点）激励计划》。

4、标的股权：指根据本方案拟授予激励对象的公司限制性股权。

5、授予日：指公司与激励对象签订股权激励协议的日期。

6、 创始股东：指公司的创始股东\_\_\_\_\_先生。

1、 在公司领取董事酬金的董事会成员；

2、 高层管理人员；

3、 中层管理人员；

4、 公司专业技术骨干人员；

5、 由总裁提名的卓越贡献人员。

股权激励对象的人数一般不超过公司员工总人数的\_\_\_\_%，且不包括独立董事，具体人员由公司董事会确认。

本计划所授予的限制性股权享受保底浮动收益，除此以外标的股权不享有其他权利，标的股权不予办理股权工商登记。

1、 本方案拟一次性授予激励对象的限制性股权的授予价格为人民币 \_\_\_\_\_万元（“授予价格”）。

2、 保底浮动收益率：本次限制性股权的年收益率为\_\_\_\_%—\_\_\_\_%之间，公司按季度支付激励对象相应收益，公司根据当季经营状况确定当季的具体收益率，最低年收益率不低于\_\_\_\_%。公司于每季度结束后的次月\_\_\_\_日发放上一季度的收益。除此以外限制性股权不享有其他权利，不予办理股权工商登记。

1、 自签署股权激励协议之日起\_\_\_\_日内，激励对象按照本方案规定的认购价格完成款项的支付。

2、 如激励对象未按照本方案规定的时间和授予价格足额支付款项的，则视为激励对象放弃获授标的股权。

3、 公司将根据激励对象签署情况及交割履约情况制作股权激

励计划管理名册，记载激励对象姓名、获授限制性股权的金额、授予日、《股权激励协议书》编号等内容。

1、公司股东会按本方案规定对激励对象进行绩效考核。若激励对象未达标，创始股东将按本方案的规定回购激励对象股权。

2、公司承诺不为激励对象认购标的股权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象认购标的股权的资金来源为自筹资金。

3、激励对象获授的标的股权不得用于担保或偿还债务。

4、激励对象因股权激励获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、法律、法规规定的其他相关权利义务。

1、公司与激励对象双方经协商一致同意的，可以书面形式退出股权激励。

2、公司与激励对象双方经协商一致同意的，可以书面形式解除股权激励。

3、公司出现下列情形之一时，股权激励即行终止：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立等情形；

(3) 最近一年内因重大违法违规行为被行政处罚；

(4) 其他公司认为需要终止本计划的情形。

当公司出现上述任一情形时，由创始股东对授予股权按授予价格进行回购。

激励对象所任职的公司变更为公司的非关联公司的，由创始股东对授予股权按授予价格进行回购。

4、激励对象发生下列任一情形的，股权激励自动终止，由创始股东对授予股权按授予价格进行回购：

(1) 最近三年内被证券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予以行政处罚的；

(3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 公司股东会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

5、激励对象发生下列任一情形的，股权激励自动终止，由创始股东对授予股权按授予价格进行回购：

(1) 激励对象与公司的聘用合同到期，公司不再与之续约的；

(2) 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；

(3) 激励对象退休的；

(4) 激励对象因公（工）丧失劳动能力的。

(5) 激励对象书面申请放弃股权激励的。

6、激励对象发生下列任一情形的，股权激励自动终止，由创始股东对授予股权按授予价格进行回购。

(1) 激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时；

(2) 激励对象与公司的聘用合同到期，本人不愿与公司续约的；

(3) 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；

(4) 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；

(5) 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；

(7) 激励对象身故的。

1、本公司与激励对象签署股权激励协议不构成公司对激励对象聘用期限和聘用关系的任何承诺，公司对激励对象的聘用关系仍按劳动协议的有关约定执行。

2、如果公司或其关联公司股票在境内或境外的证券交易所上市，导致本方案相关条款与股票上市的相关业务规则内容相抵触，则本方案与之相抵触的有关条款自动变更，以股票上市的相关业务规则为准，其他条款继续有效。

3、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，向董事会及股东会汇报工作。

## 股权激励具体方案篇四

甲方：\_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

为引进优秀人才，实现公司快速发展的目标，经甲乙双方双方友好协商达成一致意见：甲方以股权转让的方式给予乙方股权激励，协议内容如下：

### 第一条 股权转让的基本内容

目前甲方为\_\_\_\_\_公司(以下简称：公司)的股东。

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。

### 第二条 乙方获得股权的价格及条件

为获得\_\_\_\_\_%股权的转让价格，但不包括正常应该所得的工资(税后月薪不低于人民币\_\_\_\_\_万元)和福利。

2、 剩余\_\_\_\_\_%公司股权自乙方与公司的劳动合同生效之日起连续在公司专职工作至\_\_\_\_\_年底时生效，且乙方以\_\_\_\_\_年公司实际支付的全年奖金为对价受让甲方转让给乙方的剩余\_\_\_\_\_%公司股权，但不包括正常应该所得的工资(税后月薪不低于人民币\_\_\_\_\_万元)和福利。

### 第三条 甲乙双方的权利义务

1、上述第二条第一款项下\_\_\_\_\_ %公司股权应不迟于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前由甲方办理相关股权转让和工商登记手续，乙方受让该股权后享有相应的股东权益。

2、剩余\_\_\_\_\_ %公司股权应不迟于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前由甲方办理相关股权转让和工商登记手续，乙方受让该股权后享有相应的股东权益。

#### 第四条 违约条款

若甲方违约需支付乙方人民币不低于\_\_\_\_\_万元。

#### 第五条 关于聘用关系的声明

甲乙双方签署本协议不构成甲方或者公司对乙方聘用期限和聘用关系的任何承诺，公司对乙方的聘用关系仍按劳动协议的有关约定执行。

#### 第六条 乙方转让股权的限制

乙方受让甲方股权成为公司股东后，其股权转让应当遵守以下约定：

1、乙方转让其股权时，甲方具有同等条件下的优先购买权，转让价格双方协商或者经具有资质的第三方评估机构评估确定。

2、甲方放弃优先购买权的，公司其他股东有权按前述价格购买，其他股东亦不愿意购买的，乙方有权向股东以外的第三人转让，转让价格由乙方与受让人自行协商，甲方及公司均不得干涉。

3、甲方及其他股东接到乙方的股权转让事项书面通知之日起

满十日未书面答复的，视为放弃优先购买权。

## 第七条 免责条款

属于下列情形之一的，甲、乙双方均不承担违约责任：

## 第八条 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解决；如协商不成，则将该争议提交合同签订地人民法院裁决。

## 第九条 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\_\_\_\_\_份，双方各持\_\_\_\_\_份，均具有同等法律效力。

甲方(盖章)： \_\_\_\_\_

乙方(盖章)： \_\_\_\_\_

## 股权激励具体方案篇五

1、 根据陕西汉唐石刻艺术产业有限公司（以下简称“公司”）的陕西汉唐股东会决议，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2015年 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，激励股权份数为：（ ）

3、 本实施细则经公司2015年 月 日股东会通过，于2015年 月 日颁布并实施。

正文

## 1、 关于激励对象的范围

1.2由公司股东会决议通过批准的其他人员。

1.3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。

1.4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》。

## 2、 关于激励股权

2.1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。

2.1.1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；

2.1.2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：

2.1.2.1对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

2.1.2.2在本细则适用于的全部行权之比之后，如有剩余部分，则锁定解除全部由创始股东赎回。

2.2激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

2.2.1公司股权总数为：

2.2.2 股权激励比例按照如下方式确定：

2.3 该股权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。

2.4 该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

2.5 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。

2.6 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。

### 3、关于期权预备期

3.1 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：

3.1.3 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；

3.1.4 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。

3.2 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。

3.3 激励对象的股权认购预备期为 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者延展。

3.3.1 预备期提前结束的情况：

3.3.1.2公司调整股权期权激励计划；

3.3.1.3公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化；

3.3.1.4激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况；

3.3.1.5激励对象违反法律法规或严重违反公司规章制度；

3.3.1.6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。

3.3.2预备期延展的情况：

3.3.2.3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。

3.3.2.4上述情况发生的期间为预备期中止期间。

#### 4、关于行权期

4.1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。

4.2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。

4.3激励对象的行权期最短为 个月，最长为 个月。

4.4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：

4.4.1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；

4.5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：

4.5.1由于激励对象个人原因提出迟延行权的申请；

4.5.4上述情况发生的期间为行权期中止期间。

4.6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。

## 5、关于行权

5.1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：

5.1.2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 %进行行权，公司创始股东应无条件配合：

5.1.2.1自第一期行权后在公司继续工作2年以上；

5.1.2.2同期间未发生任何4.5或4.6所列明的情况；

5.1.2.3每个年度业绩考核均合格；

5.1.2.4其他公司规定的条件。

5.1.3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 %进行行权，公司创始股东应无条件配合：

5.1.3.1在第二期行权后，在公司继续工作2年以上；

5.1.3.2同期间未发生任何4.5或4.6所列明的情况；

5.1.3.3每个年度业绩考核均合格；

5.1.3.4其他公司规定的条件。

5.2每一期的行权都应在各自的条件成熟后（ ）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。

5.3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 年。 年后如仍未合格，则公司股东会有权取消其当期行权资格。

5.4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。

对象的行权。

5.6在每次行权之前及期间，上述4.4、4.5及4.6的规定均可以适用。

5.7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定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 个月内完成工商变更手续。

6、关于行权价格

6.1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。

6.2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。

6.3按照公司股东会 年 月 日股东会决议，行权价格参照如下原则确定：

6.3.1对于符合（ ）条件的激励对象，行权价格为（ ）；

6.3.2对于符合（ ）条件的激励对象，行权价格为（ ）；

6.3.3对于符合（ ）条件的激励对象，行权价格为（ ）。

## 7、关于行权对价的支付

7.1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。

7.2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，激励对象可以获缓、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7.1条的规定处理。

## 8、关于赎回

8.1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：

8.1.1激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；

8.1.3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。

8.2对于行权后 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 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。

8.3赎回为创始股东的权利但非义务。

8.4创始股东可以转让赎回权，指定第三方受让激励对象的部分或全部股权。

8.5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。

8.6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。

## 9、关于本实施细则的其他规定

9.1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。

9.2本实施细则自生效之日起有效期为 年，但未执行完毕的股权期权仍可以继续行权。

9.3本实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

9.4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。

9.5对于本实施细则，公司拥有最终解释权。

陕西汉唐股份有限公司

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2012年 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2012年 月 日股东会通过，于2012年 月颁布并实施。

正文

1、关于激励对象的范围

1.2由公司股东会决议通过批准的其他人员。

1.3 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。

1.4 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》。

2、关于激励股权

2.1 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。

2.1.1 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；

2.1.2 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：

2.1.2.1 对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

2.1.2.2 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。

2.2 激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

2.2.1 公司股权总数为 。

2.2.2 股权激励比例按照如下方式确定：

2.3 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。

2.4 该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

2.5 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。

2.6 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。

### 3、关于期权预备期

3.1 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：

3.1.2 激励对象未曾或正在做出任何违反法律法规、公司各项规章制度

度以及劳动合同规定或约定的行为；

3.1.3 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；

3.1.4 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。

3.2 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。

3.3 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。

3.3.1 预备期提前结束的情况：

3.3.1.2 公司调整股权期权激励计划；

3.3.1.3 公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化；

3.3.1.4 激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况；

3.3.1.5 激励对象违反法律法规或/及严重违反公司规章制度；

3.3.1.7 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。

### 3.3.2 预备期延展的情况：

3.3.2.3 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。

3.3.2.4 上述情况发生的期间为预备期中止期间。

## 4、关于行权期

4.1 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。

4.2 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。

4.3 激励对象的行权期最短为 个月，最长为 个月。

4.4 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：

4.4.1 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；

4.5 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：

4.5.1 由于激励对象个人原因提出迟延行权的申请；

4.5.4 上述情况发生的期间为行权期中止期间。

4.6 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《股权激励激励合同》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激励。

## 5、关于行权

5.1 在《股权激励激励合同》进入行权期后，激励对象按照如下原则进行分批行权：

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

5.1.2.1 自第一期行权后在公司继续工作2年以上；

5.1.2.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

5.1.2.3 每个年度业绩考核均合格；

5.1.2.4 其他公司规定的条件。

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

5.1.3.1 在第二期行权后，在公司继续工作2年以上；

5.1.3.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

5.1.3.3 每个年度业绩考核均合格；

5.1.3.4 其他公司规定的条件。

5.2 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。

5.3 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。

5.4 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。

5.5 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。

5.6 在每次行权之前及期间，上述4.4、4.5及4.6的规定均可以适用。

5.7 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。

## 6、关于行权价格

6.1 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。

6.2 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。

6.3 按照公司股东会2015年9月 日股东会决议，行权价格参

照如下原则确定：

6.3.1 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为；

6.3.2 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为；

6.3.3 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为。

## 7、关于行权对价的支付

7.1 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。

7.2 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7.1条的规定处理。

## 8、关于赎回

8.1 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：

8.1.1 激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；或

8.1.3 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。

8.2 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。

8.3 赎回为创始股东的权利但非义务。

8.4 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。

8.5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。

8.6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。

## 9、关于本实施细则的其他规定

9.1 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。

9.2 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。

9.3 本实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

9.4 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。

9.5. 对于本实施细则，公司拥有最终解释权。

1、根据杭州吉鲜电子商务有限公司（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2016年 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 9% 。

3、本实施细则经公司2016年 月 日股东会通过，于2016年 月颁布并实施。

## 正文

### 1、关于激励对象的范围

1.2由公司股东会决议通过批准的其他人员。

1.3 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。

1.4 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》。

### 2、关于激励股权

2.1 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。

2.1.1 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；

2.1.2 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：

2.1.2.1 对于行权部分，锁定解除进行股权转让；

2.1.2.2 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。

2.2 激励股权的数量由公司按照如下规则进行计算和安排：

2.2.1 公司股权总数为500000股。

2.2.2 股权激励比例按照如下方式确定：

股东。

股东。

2.3 该股权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。

2.4 该股权在充分行权之后，所有权即转移至激励对象名下。

2.5 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。

2.6 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。

### 3、关于期权预备期

3.1 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：

3.1.1 激励对象与公司所建立的劳动关系已满1年，而且正在执行的

劳动合同尚有不低于[36]个月的有效期；

3.1.3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；

3.1.4 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。

3.2 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。

3.3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。

3.3.1 预备期提前结束的情况：

3.3.1.2 公司调整股权期权激励计划；

3.3.1.3 公司由于收购、兼并、上市等可能控制权发生变化；

3.3.1.4 激励对象与公司之间的劳动合同发生解除或终止的情况；

3.3.1.5 激励对象违反法律法规或/及严重违反公司规章制度；

3.3.1.7 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。

3.3.2 预备期延展的情况：

3.3.2.2 公司处于收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为

权不可能实现；

3.3.2.3 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。

3.3.2.4 上述情况发生的期间为预备期中止期间。

#### 4、关于行权期

4.1 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。

4.2 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。

4.3 激励对象的行权期最短为3个月，最长为12个月。

4.4 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：

4.4.1 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；

4.5 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：

4.5.1 由于激励对象个人原因提出迟延行权的申请；

4.5.2 公司处于收购、兼并或其他可能导致控制权变更的交易行为时

不可能实现；

4.5.4 上述情况发生的期间为行权期中止期间。

4.6 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。

## 5、关于行权

5.1 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：

5.1.2 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：

5.1.2.1 自第一期行权后在公司继续工作2年以上；

5.1.2.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

5.1.2.3 每个年度业绩考核均合格；

5.1.2.4 其他公司规定的条件。

5.1.3 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：

5.1.3.1 在第二期行权后，在公司继续工作2年以上；

5.1.3.2 同期间未发生任何4.5 或4.6所列明的情况；

5.1.3.3 每个年度业绩考核均合格；

5.1.3.4 其他公司规定的条件。

5.2 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。

5.3 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。

5.4 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。

5.5 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。

5.6 在每次行权之前及期间，上述4.4 、4.5及4.6的规定均可以适用。

5.7 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。

## 6、关于行权价格

6.1 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。

6.2 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。

6.3 按照公司股东会2016年 月 日股东会决议，行权价格参照如下原则确定：

6.3.1 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为；

6.3.2 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为；

6.3.3 对于符合（）条件的激励对象，行权价格为。

## 7、关于行权对价的支付

7.1 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。

7.2 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7.1条的规定处理。

## 8、关于赎回

8.1 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：

8.1.1 激励对象与公司之间的劳动关系发生解除或终止的情况；或

8.1.3 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。

8.2 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。

8.3 赎回为创始股东的权利但非义务。

8.4 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。

8.5 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。

8.6 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。

## 9、关于本实施细则的其他规定

9.1 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。

9.2 本实施细则自生效之日起有效期为1年，但未执行完毕的股权期权仍可以继续行权。

9.3 本实施细则可按照公司股东会决议进行修改和补充。

9.4 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。

9.5. 对于本实施细则，公司拥有最终解释权。

4.1、与公司签订正式劳动合同，并工作满6个月的员工；

4.2、部门经理以及业务、技术骨干和卓越贡献人员； 暂定名单如下：

五、实施日期 计划于2015年1月1日起执行。

## 七、年度分红额计算

自实施日起，激励对象所享有的股份分红范围是该年度所实现的税后利润增长部分，扣除30%作为企业发展留存外，按激励对象所享受股份数量的百分比进行分红。图示如下：

7.1 激励对象在取得股份的两年内按下述办法兑现权益金额：

7.1.2 激励对象在公司激励岗位服务第二年，年终股份分红金额兑现80%，20%记入激励对象权益金额账户，未兑现的权益按每年8%计算利息记入个人账户。

7.2 激励对象在取得股份满两年后按下述办法兑现权益金额：

7.2.1 当年的权益金额100%兑现；

7.2.2 从第三年起，前两年服务期间内的个人账户历年累积的激励权益金额分两年兑现，每年兑现50%，未兑现的权益每年按8%计算利息记入个人账户。

7.3 在激励岗位上工作满两年后，激励股份转化为实股，激励对象对激励股份拥有完整的股权，经公司监事会同意后，可进行股权转让、出售、继承等事项。

## 八、异常情况

8.1 激励对象职务发生变更，按相应的职务岗位变动激励分红股份数量，已记入个人账户的权益金额不变。

8.2 若激励对象不能胜任岗位要求，本人要求或公司调整至非激励岗位，按下列办法兑现股权激励权益：

8.2.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分红；

8.2.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人股份分红金

额按80%一次性兑现；

8.2.3 在激励岗位上工作满两年的，只要激励对象还在公司工作，股权激励权益即为

激励对象所有。

8.3 员工离开公司时，按下述办法兑现股权激励分红额：

8.3.1 在激励岗位上工作不满一年的，取消激励股份，不享有激励股份的年终分；

8.3.2 在激励岗位上工作满一年不满两年的，取消激励股份，累积的个人权益金额按

60%一次性兑现；

分红。

九、股份分红的日期：次年6月30日前一次性兑现上一年度的分红。

十、公司的权利

10.1 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的职责要求做好工作，若激励对象不能胜任岗位要求，经经理室成员讨论通过，可以调整激励对象的岗位，股权激励权益按上述有关规定处理。

10.2 若激励对象因触犯法律、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，公司可以取消激励对象尚未实现的股权激励权益，并有向激励对象要求赔偿损失的权利。

## 十一、激励对象的权利和义务

11.1 激励对象自本方案实施之日起，享受本方案规定的股权激励权益。

11.2 激励对象应勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出贡献。

11.3 激励对象因本方案获得的收益，应按国家税法规定缴纳相关税费。

11、根据公司的具体情况，每年对本方案调整一次，调整后方案经监事会讨论通过实施。 举例：

2015年公司净利润为200万，2015年1月1日施行股权激励方案□  
a员工被授予10股激励股。2015年全年公司净利润为240万，  
则a员工2015年的股权红利为：

$(240-200) \times 70\% \times 60\% \times 10 \div 200 = 8400$ 元，其中3360元记入公司个人激励账户□a员工2016年1月份可收入5040元的分红。

## 第一章 总则

## 第一条 股权激励的目的

- 1、进一步完善公司的薪酬激励体系，使中高级管理人员、核心技术人员和业务骨干的利益与公司的利益挂钩，激励他们为公司创造长期价值。
- 2、吸引和保留关键技术人才，增强公司竞争实力，促进公司持续健康发展。

## 第二条 股权激励的原则

- 1、公开、公平、公正原则。
- 2、激励机制与约束机制相结合的原则，即个人的长远利益和公司的长远利益及价值增长相联系，收益与风险共担。

## 第二章 股权激励方案执行与管理机构

### 第三条 股权激励方案的执行

战略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，向董事会及股东大会汇报工作。

### 第四条 战略委员会的主要职责

- 1、研究对股权激励人员的考核标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事与高层管理人员薪酬政策与方案。
- 2、制定股权激励方案的具体条款，包括激励对象、奖励基金的提取比例、执行方式、个人分配系数等。
- 3、定期对股权激励方案进行修改和完善，在发生重大事件时可以变更或终止股权激励方案。

### 第五条 战略委员会的成员

战略委员会的成员由 直接任免。

### 第三章 股权激励方案的内容

#### 第六条 股权激励考核标准

1、实施股权激励的前提条件是达到公司规定的最低年销售额万元，否则当年不实施股权激励。

2、甲方对乙方的考核每年进行 次，乙方如在当年内均符合考核标准，即具备授予股权资格。具体考核办法、程序见公司制定的考核制度（见附件《 》）。

注：考核标准主要从员工的价值观、绩效、工龄、人品等方面进行设置。

#### 第七条 股权激励对象

1、股权激励对象需符合下列条件之一：

（1）在公司任职超过 年

（2）每年均能完成该年度业务指标（销售人员）或通过公司考核（技术人员）

（3）其他对公司作出卓越贡献人员

2、股权激励对象的人数一般不超过公司员工总人数的 %，且不包括董事长，具体人员由公司董事会确认，以董事会决议的形式以确定。

#### 第八条 股权激励的授予期限

股权激励的授予期设为 年，根据公司发展状况和个人业绩每年重新设定一次。

## 第九条 奖励基金提取指标确定

1、股份以公司净资产为基数,但不对净资产实施实际评估,拟定为净资产总值1亿元,转换为虚拟股1亿股,即每股股价1元。公司向满足本激励制度要求的员工发放1千万股,若股权享有人在公司任职满5年,公司按原价回购或者双方协商按总资产折算后双方确认的新价格回购。

2、本方案奖励基金以当年净利润为准,在提取法定公积金后的可分配利润总额中提取10%。参与分红的计算方法:

公司年度可分配利润总额10%

每一元虚拟股权红利= (元) 10000000

3、若公司全年营业额达1亿元,公司将再向员工授予1千万股,届时公司另作制定股权激励制度方案。

## 第四章 股份权利

### 第十条 股权性质

1、本股权激励计划所称股份为虚拟股,享受分红权和股价升值收益,但不享有表决权、转让权、出售权和继承权。

2、虚拟股为公司无偿授予,股权享有人无需出钱购买。

### 第十一条 股权生效

公司确定的虚拟股激励人员需与公司签订《员工股权激励协议书》,在明确相应的权利义务关系后股权生效。

### 第十二条 股权取消

1、乙方出现下列情形之一,公司有权对虚拟股进行取消、削

减等相应处理：

- (1) 因辞职、辞退、解雇、退休、离职等原因与公司解除劳动合同关系的；
- (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；
- (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) 不符合本协议第七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。

2、根据对虚拟股享有人不同的处理结果，分红则区别对待：

- (1) 退休：股权享有人退休时收回虚拟股，可享受当年全年的分红。
- (2) 辞职：自动辞职的收回虚拟股，按当年工作月数享受50%的分红权。
- (3) 辞退：被解雇或辞退的收回虚拟股，分红权立即取消。
- (4) 处罚：股权享有人因工作重大失误降职、免职的，降低或收回股权激励，分时段享受红利。

### 第十三条 股权生效

公司确定的虚拟股激励人员需与公司签订《员工股权激励协议书》，在明确相应的权利义务关系后股权生效。

## 第五章 附则

第十四条 股权激励方案实施因经营环境及外部条件发生重大

变化时，可由薪酬与考核组提议变更激励约束条件甚至终止该方案，并报经董事会批准。

第十五条 本方案由薪酬与考核组负责解释。

第十六条

本方案自公司董事会通过后从 年 月 日开始实行。

## 股权激励具体方案篇六

- 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。

### 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

## 股权激励具体方案篇七

第一条、股权激励目的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。

### 第二条、股权激励原则

一、公开、公平、公正原则。

二、激励机制与约束机制相结合原则。

三、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。

第三条、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。第四条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。

### 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：

- 1、同时为控股股东或xx%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。

## 第四条、激励形式

### 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xx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xx日。

（2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后xx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xx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xx个交易日公司股票均价的xx%□

(2) 自股票授予日起xx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xx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xx日。

(2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后xx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xx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。

## 第五条、激励股权数量、来源及方式

股权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。

## 第六条、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。

## 第七条、激励基金按照超额累进提取

一、奖励基金提取的底线标准暂定为xx%即当年的净资产增值率在xx%或以下时，滚入下年度分配。

二、在此基础上，净资产增值率在xx%以上的增值部分，按xx%提取。

三、净资产增值率在以上的增值部分提取额不足xx元的，当年提取但不奖励，滚入下年度分配。

## 第八条、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。

第九条、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。

## 第十条、激励条件

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：

- 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。

二、对于激励对象，存在以下任意情形，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。

## 第十一条、授予时间

一、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xx日内，不得推出股权激励计划草案。

二、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。

三、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xx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xx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。

## 第十二条、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。

一、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。

二、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。

第十三条、公司上市后已行权的激励股份转成可流通的股票。  
第十四条回购价格以上一年度经审计的每股账面净资产为准。

第十四条、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。

第十五条、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。

第十六条、本方案由公司负责解释、组织实施。

XXXXXX公司

XX年XXXXXX月XX日

## 股权激励具体方案篇八

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\_\_\_\_\_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。

3、行权价格按行权时公司每股净资产价格确定，出资以其所持干股累积未分配收益冲抵，多退少补。如干股累积分红收益不足以支付全部行权金额且本人不予补足，则对应不足出资部分视为其本人自愿放弃，原权益仍属于原股东，其本人相关股份数量根据其实际出资情况自动调整，其相关损失也由其本人承担；期权行权后，公司以增资形式将员工出资转增为公司股本。

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、期权转股权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

- 1、干股激励及期权授予对象经管会提名、股东会批准的核心管理人员及关键岗位的骨干员工。
- 2、本方案只作为公司内部人员的首次激励计划。
- 3、授予对象必须是本公司正式员工，必须遵守国家法律、法规与公司制度，同时愿意接受本方案有关规定。

### 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\_\_\_\_\_年内不从事与本人在本公司工作期间完全相同的业务经营活动，无论何时也不泄露工作期间掌握的商业秘密。
- 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。
- 6、如果在公司上市后未到公司规定服务期限内离职，本人同

意按照（上市收益按三年平摊）的原则，将所持的股权收益按照上市前双方约定的有关规定退还剩余服务年限的收益。

7、在公司上市前如有违法行为被公司开除，本人承诺放弃公司给予的所有干股激励所产生的一切收益。

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（退还剩余服务年限的收益）规定处理。

9、任职期间，本人保证维护企业正当权益，如存在职务侵占、受贿、从事与本企业（包括分支机构）经营范围相同的经营活动、泄露商业秘密的行为的，本人愿意支付\_\_\_\_\_倍于实际损失的违约金，同时愿意接受公司对于本人的行政处罚甚至开除处理。

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

1、期权完成行权后，按照上市公司法有关规定，其以实际出资享受相应表决权和收益权。其他相关权益，由《公司章程》具体规定。

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
- 2、本协议未尽事宜由各方友好协商决定，或以书面形式加以补充。若因协议履行发生争议，应通过协商解决，协商无法解决的可向公司所在地的仲裁机构申请仲裁。
- 3、考虑到上市的有关要求，本协议正本一份，用于公司备案授予对象保留一份副本。

全体股东签字：

签约时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日