

员工股权激励方案实施细则 华为员工股权激励方案(实用10篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

员工股权激励方案实施细则篇一

- 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。

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xxxx万元。该部分业务和现金与激励对象的出资融合一起，从xx年xxx月xxx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关系。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xx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xx%计付月利息。

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。

1、激励对象按照xxx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xxx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。

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。

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。

公司所有出资（含股东的出资和激励对象的出资）所产生的收益，每年度结算一次。每年的'利润在扣除公司经营管理成本、5%的法定公积金□xxx%的呆坏账准备金之后按照出资比例（包含股东的出资以及激励对象的出资）进行分配。

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xxx天，第二次为结算后的第xxx天。期间不计息。

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。

本办法自xx年xxx月xxx日起试行；

本办法试行期限暂定一年。期满后由股东会讨论决定是否延续。

本办法的修改权、解释权归公司股东会。

员工股权激励方案实施细则篇二

本研究选取20xx-2013年在深沪挂牌上市的a股国有控股上市公司首次股权激励公告日公布的股权激励计划草案为研究对象，由wind数据库股权激励模块提供的信息及各公司股权激励计划草案整理得到。其中，对少量信息披露不完全的公司作剔除，最终得到85家国有控股上市公司（其中：深交所45

家，上交所40家）累计公布的94次股权激励计划草案。

（二）国有控股上市公司股权

激励方案设计存在的主要问题股权激励的实施以激励方案为依据，因此不合理的方案设计会影响股权激励的实施效果。基于对国有控股上市公司股权激励方案现状的统计分析，本研究提出以下几个可能影响目前激励效果发挥的主要问题：

1. 激励方式以期权为主且形式过于单一

企业若想设计一套成功的股权激励方案，激励方式的选择尤为重要。对样本数据的分析可知，国有控股上市公司激励方式主要以股票期权为主（占比69%）且单一激励方式占比高达98%。尽管在欧美国家90%以上的上市公司会选择股票期权方式，但该方式对资本市场的稳定程度依赖性高，只有在股票市场能充分反应企业经营业绩的情况下才能发挥有效激励，否则就会导致激励失效或使股东遭受剩余损失。同时期权方式下由于外部不可控的股市波动，激励计划终止的可能性更大，说明我国资本市场不稳定的现状是影响其顺利实施的重要因素。另外，国有控股上市公司也在逐渐使用限制性股票激励方式（占比28%），相比股票期权激励方式，它约束性强且规避资本市场波动的效果更好，但由于其授予或解锁条件以严格的业绩指标为基础，因此一旦业绩指标设置不合理就会导致激励的中断，从而造成激励失效，这都是国有控股上市公司在单一激励方式下所不能避免的问题。

2. 业绩考核对财务指标依赖性较强

从现状分析来看，国有控股上市公司的业绩考核对财务指标依赖性较强，具体表现为两点：一是67%的公司只使用财务指标衡量是否可以行权或解锁；二是虽然30%的草案引入了与同行业或标杆企业的对比，但其对比依据仍然是财务指标。尽管财务指标是最直观、最易取得的数据，但过分依赖有许多

弊端：首先更易诱发管理层盈余管理行为，由于所有者缺位，国企高管对公司的控制度远大于其他企业，内部控制人有更多机会操纵激励方案财务指标的制定及会计信息的报告过程，从而轻易获利；其次，会导致管理层投资动机不足，因为财务指标更多反映的是过去的短期经营成果，难以充分体现高管在公司业绩增长之外的长期努力；同时由于国企高管任职通常较短，不能享受其长期投资成果，因此共同导致管理层长期投资动机不足。与此同时，从较高的激励计划终止情况来看，业绩考核指标与激励方式的配合不当，也是导致股权激励计划终止的重要原因。

3. 激励有效期

设置过短且授予间隔过长目前国有控股上市公司主要以五年为一个有效期，是国家政策要求的最低限制，相比规定的十年上限而言，有效期设置过短。综合分析其原因，主要和国企高管的行政任命期限有密切联系，国企领导人任期一般为三至四年，有的甚至更短，因此如果有效期设置过长会使这些领导还未享受激励成果便已离任。但这也正是国有控股上市公司方案设计的关键问题所在：过分关注个别高管的任命周期，而忽略了对其他人员的长期激励。因此本研究若无特殊提示，重点探讨非行政任命高管及核心人员的激励问题。五年有效期设计对无任期限制的激励对象而言实则过短，并不利于形成长期激励，从而背离股权激励的初衷。同时，目前国有控股上市公司股权激励间隔至少为五年，授予间隔过长导致激励强度过低。因此，只有同时调整激励有效期和授予间隔才能更好促进激励效果的发挥。

（一）选择合适激励方式

尝试混合激励国有控股上市公司应综合考虑自身行业特点、财务状况、外部环境、激励对象需求等多方面因素，同时结合不同激励方式的优缺点，选择合适的激励方式。同时，激励方式不应仅局限于目前较为常用的股票期权和限制性股票

单一方式，可尝试混合激励，比如股票期权和限制性股票组合、股票期权和股票增值权组合等混合模式。同时每种激励方式各有优劣，混合激励可以扬长避短，既能达到更好的激励效果，又能规避单一激励方式下存在的风险。对于国有控股上市公司来说，CEO等高级管理人员作为国家委派的代表与国有企业的最大股东——国家的利益联系紧密，因此可以选择股票期权方式；而对于其他激励对象，为强化留人力度，可以选择事先需要现金支付且激励与约束并存的限制性股票；对于那些拥有外籍高管的上市公司，为避免外籍高管不能开立证券账户的困扰，可对其采用股票增值权激励方式。同时从长远发展角度看，伴随国企改革深化，激励方式从单一走向多元是必然趋势。

（二）合理选择业绩指标

完善业绩考核体系如前面所分析，过分依赖财务指标存在多种弊端。国有控股上市公司在业绩指标的选择上，不能单纯以衡量业绩成果的财务指标为行权或解锁标准，非财务指标的引用更能增加对激励对象的综合考察，促使激励对象更加注重公司长远绩效的提升和可持续发展。本研究建议国有控股上市公司可参考《规范通知》的指导，建立多角度的业绩考核体系。同时，可根据不同职责对激励对象实施不同的考核标准，例如对公司可持续发展及全体股东负责的核心高管，财务考核只是其中一个部分，可更多引入外部权威机构的评价指标和政府对企业的评价，如EVA。因为国有企业的发展不仅以经济发展为唯一目的，更承担着许多社会责任和发展任务；而对于那些核心技术人员和业务骨干，则可以财务指标来进行考核，这样更有助于他们锁定工作目标从而激发其工作热情。

（三）缩短授予间隔

促进股权激励常态化从股权激励执行的关键时间点看，本研究建议竞争性国有控股上市公司可缩短授予间隔，从而促进

股权激励在国企中的常态化。这样做有三点优势，首先目前国企授予间隔一般为五年，这必然会使激励对象从心理上产生等待时间越长，风险越大的认识，从而降低激励效果。但授予间隔的缩短可以很好改善其心理预期，即实现目前民营企业已多执行的“小步快跑”方式，通过滚动多次推出的方式，每隔一年授予一次，让股权激励成为公司治理的关键部分。同时配合国家有关激励总数量累计不得超过公司股本总额的10%的规定，并不会导致国有资产流失。其次，缩短授予间隔的同时其实拉长了股权激励的有效期。假设国企设置授予期为三年，按3：3：4的方式每年授予一次，同时每次授予按目前要求的最低限执行（两年限制，三年行权或解锁），这样一项股权激励计划全部有效期就会延长至八年，这样的常态化授予在激励的同时有较强的约束作用，即任何员工中途任何时刻想离开企业，都会觉得有些遗憾，以此增加其离职成本，强化长期留人的作用。第三，授予常规化能同时促进那些暂未纳入激励计划的员工努力工作，强化其想要从非核心人员转变为核心人员的愿望，促进企业核心事业认同感的形成，有利于企业长期发展。

股权激励在我国国有控股上市公司中起步较晚，很多方面仍处于不断摸索阶段，本研究通过对激励方案设计进行现状分析，得出以下结论：

1. 目前来看

股权激励并不适合垄断型国有企业，如能设计合理可以成为竞争性国有企业留住人才、提升企业绩效并促进企业可持续发展的有效手段。

2. 研究提出激励方式以期权为主

且形式过于单一、业绩考核对财务指标依赖性较强、激励有效期设置过短且授予间隔过长是目前国有控股上市公司在设计中存在的可能影响激励效果实施的关键因素，并认为可以

从通过选择合适激励方式并尝试混合激励、合理选择业绩指标并完善业绩考核体系同时缩短授予间隔，促进股权激励常态化三个方面的改善提高目前激励方案的设计质量。

3. 合理设计的股权激励方案的实施

仍以完善的法律体系和较为健全的资本市场运行机制为有效前提，企业和国家必须并肩齐发才能使股权激励效用更好的发挥。总之，国有企业股权激励不能操之过急，要稳步推进。相信伴随国企改革步伐的加快、国家政策方面的不断成熟，国有控股上市公司实施股权激励的数量会逐步提升，最终有效促进企业内部核心事业认同感的建立和企业价值最大化的实现。

员工股权激励方案实施细则篇三

股权激励作为重点面对企业高级管理人员和关键员工的一种长期激励机制，它并不是一个孤立的封闭的系统，应该把它放到企业的薪酬分配制度、人力资源管理环境乃至公司治理的`框架下去审视和把握。为此，要建立科学有效并符合企业特点的股权激励计划，有必要事先对以下方面进行检查和完善：

“绩效考核”和“业绩条件”，对股权激励计划的公正性和有效性的保障作用和监管层对此的重视。

绩效考核至少在两个环节影响股权激励计划，第一，在“限制性股票”或“股票期权”的授予环节，绩效考核将是对被激励对象的获授资格和获授数量进行确定的重要依据；第二，在“限制性股票”或“股票期权”的兑现或行权环节，能否达到一定的业绩条件将是被激励对象能否兑现收益和在多大程度上兑现收益的判断标准之一。

应当说，以追踪股东价值为特征的股权激励机制本身是含有

内在的绩效考核机制的，即：被激励对象的收益通过股权/股票价值的增长来衡量和体现，而股权/股票价值又是股东价值的体现——这也是股权激励的魅力所在。但这种内在的绩效考核机制并不能取代外部的绩效管理体系。

这是由于：第一，股票价格有时并不一定能真实反映绩效和股东价值，受证券市场的有效性的影响和内部人为操纵（例：美国的安然、世通事件）的影响，股票价格经常会偏离真实的绩效表现，这就需要并行的绩效管理体系来进行检查和纠偏；第二，被激励对象的收入体现为获授权益的数量乘以单位权益的增值，即便单位权益的增值可以通过市场本身体现出来，但授予权益的数量在不同被激励对象之间的分配的公平性则应当通过绩效考核来有所体现；第三，以设置不同绩效门槛作为调节股权激励计划的生效、中止或调整的“阀门”有利于保证股权激励计划的安全性。

更重要的是，长期激励计划应当通过绩效管理体系与公司战略目标对接，使长期激励计划成为公司战略实现的助推器。

通过股权激励计划形成的收益——长期激励收益将成为被激励对象薪酬包中的一个重要组成部分，为此，在设计股权激励计划时，应当对原有的薪酬结构进行重新审视并作出必要的调整，形成新的合理的薪酬结构。

要回答这些问题，就要对公司整体的薪酬策略进行重新审视，对市场的薪酬数据进行分析和研究，对新的薪酬结构和薪酬水平对公司的影响作必要的测算。

设计合理的股权激励方案同样需要岗位管理体系的支持，岗位管理体系是企业人力资源管理体系的基石，包含众多内容，这里的岗位管理体系主要指岗位职责的澄清和岗位价值的衡量，在人力资源管理领域，通常称为工作分析和岗位评估。

岗位评估结果可以应用在长期激励计划的授予方案制订上，

首先，岗位评估可以帮助企业甄别什么是企业最需要加以长期激励的岗位或岗位群；其次，岗位评估可以帮助企业合理分配在这些岗位上的激励力度。例如：股票期权在授予的当时，被授予人并没有直接的利益可以兑现，而只是拥有了一种收益的机会，这种收益机会的大小（授予数量）应该与岗位价值联系起来，也就是岗位价值越高、对公司绩效影响越显著的岗位，应当被授予更多的期权。而工作分析既是岗位评估的基础之一，同时又是确定绩效指标的依据。

股权激励事关公司资本结构变动和公众股东的利益，与一般的薪酬方案不同，它需要更加严格的审议和决策机制，独立董事、薪酬委员会在其中应发挥更加积极的作用。上市公司的股权激励计划除了要寻求股东大会特别决议的批准之外，公司外部的律师、独立财务顾问和咨询机构的意见和建议也应得到充分的利用和重视。

此外，在设计股权激励计划时，对其可能对公司造成的潜在的财务影响也应进行必要的估算以帮助股东进行全面判断，虽然在试行办法中对这一点并未作强制性的要求，但从美国 and 香港的经验看，对这一点的要求将越来越严格，据悉，中国财政部也正在就股票期权的相关会计处理方法征求意见。

综上，本文认为，股权激励计划本身的设计无疑是至关重要的，但如果上市公司对此没有一个通盘的考虑和配套制度上的保障和支持，贸然实施股权激励将可能达不到理想的效果甚至是有风险的，美国的安然、世通，中国的伊利、健力宝都是前车之鉴。

员工股权激励方案实施细则篇四

甲方：

统一社会信用代码：

通讯地址：

乙方：

身份证号：

通讯地址：

联系电话：

目标公司股东：

姓名：

身份证号：

通讯地址：

联系电话：

姓名：

身份证号：

通讯地址：

联系电话：

鉴于：

2、乙方系公司员工，于年月日入职公司，担任职务，公司看好其工作能力；

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，现对公司进行干股_____与期权计划，并以此作为今后行权的合法书面依据。

一、定义：

1、干股：甲方无偿赠与乙方的股权，乙方受赠后在一定期限内享有甲方的利润分配权，但无其他股东权利，在约定的情况下，甲方有权将该部分股权收回。

2、期权：乙方在满足约定条件的情况下，可以以约定的较低的价格认购甲方的股权，也可以选择不购买，购买之后乙方即成为甲方的股东，享有相应的股东权利。

3、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权（包括公司实际股东持有的股权及本协议下的干股）的比例进行分配所得的红利。

4、税后净利润：指公司年度实收营业收入扣除相应的生产经营成本支出（包括但不限于人员工资、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。

二、干股的_____标准与期权的授权计划

1、公司赠送乙方万股的干股股权作为_____标准，每年按公司年税后净利润（不含政府补贴和关联公司转移利润）的标准给乙方分配分红收益，自年月日起至期权行权日止。原则上干股_____部分收益累积后作为今后乙方个人入股资金，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用于购买股份，且实行多退少补。

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。

三、_____形式

(一) 股票期权

1、股票期权是指上市公司授予乙方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。

乙方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

上市公司在授予乙方股票期权时，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_____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_____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乙方授予股票期权：

(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。

(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乙方一定数量的本公司股票，乙方只有在工作年限或业绩目标符合股权_____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_____的_____效应。

(1) 发行价格不低于定价基准日前_____个交易日公司股票均价的_____%;

(2) 自股票授予日起_____个月内不得转让，乙方为控股股东、实际控制人的，自股票授予日起_____个月内不得转让。

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乙方授予股票:

(1) 定期报告公布前_____日;

(2) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后_____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_____个交易日。

(三) 股票增值权

是指公司授予乙方的一种权利，乙方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

是指对管理层持有有一定数量的本公司股票并进行一定期限的锁定。乙方在拥有公司股票后，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_____主体与客体合二为一，从而实现了被_____者与企业利益、股东利益完整的统一。

(七) 虚拟股权

是指公司授予乙方一种虚拟的股票，_____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

根据乙方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_____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_____对象。

（十）账面价值增值权

具体分为购买型和虚拟型两种。购买型是指乙方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_____对象在期初不需支出资金，公司授予_____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_____对象的收益，并据此向_____对象支付现金。

四、乙方不再适用股权_____计划情形：

- 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_____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。

3、授予对象及条件

2、本方案只作为公司内部人员的首次_____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，同时愿意接受公司股权_____方案有关规定。

4、其他条件：

五、基于干股_____与期权计划的性质，乙方必须承诺并保证：

8、任职期间，本人保证维护企业正当权益，如存在职务侵占、_____、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，本人愿意支付十倍于实际损失的违约金，同时愿意接受公司对于本人的处罚甚至开除处理；若本人离职后3年内从事与本人在公司工作期间相同或类似的业务经营活动，本人愿意承担万元的违约金。

10、本人保证不会发生第三人要求分割干股_____及期权_____的股权；

11、本人保证不向任何第三方（包括配偶）透露公司对本人_____的任何情况。、

六、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。

七、违约责任

除本协议另有约定外，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。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。

（以下无正文）

甲方： 乙方：

代表签字： 本人签字：

目标公司股东：

签署地：

年月日

员工股权激励方案实施细则篇五

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。

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：_____年_____月_____日

员工股权激励方案实施细则篇六

总

则

第一条

股权期权的有关定义

股权期权，是指一个公司授予其员工在一定的期限内，按照

固定的期权价格购买一定份额的公司股权的权利。它是股权激励的方式之一。所谓股权激励是指授予公司经营者、雇员股权，使他们能以股东身份参与决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司服务的一种激励制度，主要包括股票期权（上市公司）、股份期权（非上市公司）、员工持股计划和管理层收购等方式。股权是现在就有的权利，而期权是到期才有的权力，是约定以后某个时间再给你股权，所以叫期权。本制度所涉及的定义解释如下：

1、股权期权：本制度中，股权期权是具有独立特色的激励模式。是指公司原发起人股东将其一定比例的股权分割出来，并授权董事会集中管理，作为股权期权的来源。按本制度规定，由符合条件的受益人与发起人股东签订股权期权协议，成为股权期权持有人。股权期权持有人在股权认购预备期内享有一定的利润分配权，并在股权认购行权期内有权将其持有的股权期权变更为实质意义上的股权，成为公司股东。

2、股权期权持有人：即满足本制度规定的股权期权授予条件，经公司董事会批准并与发起人股东签订股权期权协议书，获得股权期权的人，即股权期权的受益人。

3、行权：是指受益人将其持有的股权期权按本方案的有关规定，变更为公司股权的真正持有人（即股东）的行为，行权将直接导致其权利的变更，即由享有利润分配权变更为享有《公司法》规定的股东权利。

4、股权认购预备期：即满足本制度规定的股权期权授予条件，经公司董事会批准并与发起人股东签订股权期权协议书，即开始进入股权认购预备期。在股权认购预备期内，股权仍属发起人股东所有，股权期权持有人不具有股东资格，也不享有相应的股东权利。但股权期权持有人进入股权预备期以后，享有相应的股东分红权。

5、股权认购行权期：是指按本制度规定，股权期权的持有人

将其持有的股权期权变更为实质意义上的股权成为公司股东的时间。

第二条

实施股权期权的目的

为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对企业高级管理人员和业务技术骨干的激励与约束，使他们的利益与企业的长远发展更紧密地结合，做到风险共担、利益共享，并充分调动他们的积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现企业的可持续发展，推动公司业绩的上升，公司引进股权期权激励制度。

第三条

实施股权期权的原则

- 1、受益人可以无偿或有偿的方式取得股权期权，具体办法由股东会决议。但行权进行股权认购时，必须是有偿。
- 2、股权期权的股权来源为公司发起人股东提供的存量，即公司不以任何增加公司注册资本的方式来作为股权期权的来源。
- 3、受益人所持有的股权期权未经股东会一致同意不得随意转让。受益人转让行权后的股权时，应当遵守本制度规定与《股权转让协议书》之约定。

股权期权的来源

第四条

股权期权的来源

股权期权的来源由公司发起人股东提供，各个发起人股东提

供的股权份额由股东会决议。

第五条

公司股东会享有对受益人授予股权期权的权利，董事会根据股东会授权执行。

股权期权受益人的范围

第六条

股权期权受益人范围确定的标准按公司的关键岗位确定，实行按岗定人，以避免股权期权授予行为的随意性。

第七条

对本制度执行过程中因公司机构调整所发生的岗位变化，增加岗位，影响股权期权受益人范围的，由公司股东会予以确定，由董事会执行。

第八条

本制度确定的受益人必须同时满足以下条件：

- 1、公司骨干员工；
- 2、年龄在45岁以下；
- 3、与公司建立劳动合同关系连续满一年员工；
- 4、全体股东一致同意。

第九条

经全体股东一致同意，受益人范围也可以不受上述条件的限

制。

股权期权的授予数量、方式

第十条

股权期权的授予数量

股权期权的拟授予数量由公司股东会予以确定。受益人获得股权期权的方式也由股东会决议。

股权认购预备期和行权期

第十一条

股权认购预备期

认购预备期共为一年。股权期权受益人与公司建立劳动合同关系连续满一年且符合本制度规定的股权期权授予标准，自与发起人股东签订股权期权协议书起，即开始进入股权认购预备期。

经全体股东一致同意的，受益人也可以在签订股权期权协议后直接进入股权认购行权期。

第十二条

股权认购行权期

受益人的股权认购权，自一年预备期满后即进入行权期。行权期最长不得超过三年。在行权期内受益人未认购公司股权的仍然享有股权分红权，但不具有股东资格，也不享有股东其他权利。超过本制度规定的行权期仍不认购股权的，受益人丧失股权认购权，同时也不再享受分红权待遇。

股权期权的行权

第十三条

股权期权行权的条件

- 1、股权认购预备期期满。
- 2、在股权认购预备期和行权期内符合相关考核标准。

第十四条

股权期权的行权价格

受益人行权期内认购股权的，股权认购价格由股东会决议。

第十五条

股权期权的行权方式

- 1、股权期权持有人的行权遵守自愿原则，是否行权或者行权多少，由受益人自行决定。
- 2、受益人按本制度取得的利润分配所得，应缴纳的所得税由受益人自行承担。股权转让人所取得的股权转让收入应当缴纳所得税的，亦由转让人自行承担。
- 3、公司应保证受益人按国家及公司相关规定进行利润分配，除按规定缴纳各项税金、提取法定基金、费用后，不得另行提取其他费用。

丧失行权资格的情形

第十六条

受益人在行权期到来之前或者尚未实际行使股权认购权（包括预备期及行权期），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；
4. 履行职务时，有故意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. 不符合本制度的考核标准或者存在其他重大违反公司规章制度的行为。

股权期权的管理机构

第十七条

股权期权的管理机构

公司董事会经股东会授权，作为股权期权的日常管理机构。

其管理工作包括：

1.

向股东会报告股权期权的执行情况；

2.

组织发起人股东与受益人签订股权期权协议书、股权转让协

议书；

3.

发出授予通知书、股权期权调整通知书、股权期权终止通知书；

4.

设立股权期权的管理名册；

5.

拟订股权期权的具体行权时间及方式等。

股权转让的限制

第十八条

根据《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定，鉴于受益人是依据公司本制度取得公司股权，基于对公司长期稳定发展、风险防范及股权结构的考虑，受益人的股权转让受如下限制：

发起人股东放弃优先购买权的，公司其他股东有权购买，其他股东亦不愿意购买的，受益人有权向股东以外的人转让。

受益人股权如被人民法院依法强制执行的，参照《公司法》第七十二条规定执行。

发起人股东不愿购买的，受益人有权按《中华人民共和国公司法》相关规定处置。

(1) 因辞职、辞退、解雇、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；
- (4) 履行职务时，有故意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；
- (6) 有其他重大违反公司规章制度的行为。

受益人从符合法定退休年龄之日起，股权的处置（包括转让）依照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》的相关规定。

附

则

第十九条

本制度由公司董事会负责解释。本制度的执行和修订由由股东会决定。

第二十条

本制度与《公司法》和《公司章程》不一致的，以《公司法》和《公司章程》为准。

第二十一条

股东会及董事会有关股权期权的决议是本制度的组成部分。

第二十二条

本制度自股东会表决一致通过之日起实施。

某某有限公司

聪明在于勤奋，天才在于积累。为大家整理的7篇最新华为员工股权激励方案员工持股和股权激励方案到这里就结束了，希望可以帮助您更好的写作华为员工持股方案。

员工股权激励方案实施细则篇七

地址：_____

乙方：_____，身份证号：_____

地址：_____ 联系电话：_____

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. 股权：_____指上海某某有限公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币50万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。

2. 虚拟股权：_____指上海某某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。

3. 分红：_____指上海某某有限公司按照《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

根据乙方的工作表现，甲方经过全体股东一致同意，决定授予乙方5%的虚拟股权。

- 1、乙方取得的5%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。
- 2、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。
- 3、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、甲方应在每年的三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、乙方在每年度的四月份享受分红。甲方应在确定乙方可得分红后的七个工作日内，将可得分红一次性支付给乙方。
- 3、乙方的可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

四、协议期限以及与劳动合同的关系

- 1、本协议无固定期限，乙方可终身享受此5%虚拟股权的分红权。
- 2、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。
- 3、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5%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，可以书面形式变更协议内容。
- 3、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式解除本协议。
- 4、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。
- 5、乙方有权随时通知甲方解除本协议。
- 6、甲方公司解散、注销或者乙方死亡的，本协议自行终止。

七、违约责任

身份证号码：

地址：

联系电话：

鉴于：

1、公司（以下简称“公司”）于_____年_____月_____日
在工商部门登记，注册资本金总额为人民币_____万元。

3、根据公司《股权激励计划》、《股东会决议》及国家相关
法律法规及政策之规定，公司同意由乙方出资认购公
司_____%的激励股权。

现甲、乙双方经友好协商，特订立本协议，以资遵守：

风险提示：股权激励方案落地要注意签订书面合同，不能仅
仅公布实施方案及与激励对象口头约定，或以劳动合同替代
股权激励合同。

中关村在线就是反面例子：公司与若干技术骨干签订《劳动
合同》，约定乙方工作满12个月后可以获得甲方分配的股权8
万股。

这所谓“8万股”的不清晰约定就成了定时炸弹：公司总股本
有都少8万股占公司总股本的比例该比例对应有多少权益，权
益价值按净资产还是市值核定获得权益的对价凡此种种，均
没有明确约定，以致最后产生纠纷。

一、激励股权的定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1、激励股权：指公司对内名义上的股权，激励股权拥有者不

是甲方在工商注册登记的实际股东，激励股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无所有权和其他权利。

此激励股权对内、对外均不得转让，不得继承。

2、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额，各股东按所持股权（包括公司实际股东持有的股权及本协议下的激励股权）的比例进行分配所得的红利。

二、激励股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方认购_____股的激励股权，认购价款为_____元/股，共_____元。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，可增加或减少乙方认购的激励股权的份额。

三、激励股权的行使条件

风险提示：不管怎么讲，激励只是手段，完成公司的经营计划、达到发展目标才是目的。

所以股权激励制度和实施方法一定要结合公司的目标达成情况以及激励对象本人、本部门的业绩指标完成情况与考核办法来制订和兑现。

离开了这一条，再好的激励手段也不会产生令人满意的激励效果。

1、甲方根据《股权激励方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。

2、甲方在每年度的四月份将乙方可得分红一次性支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以人民币形式支付，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。

5、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股份以及分红等情况。

6、若乙方离开甲方公司的，乙方仍应遵守本条第4、5项约定。

四、激励股权变更及其消灭

风险提示：由于人并非机器，其能力水平或者绩效成绩是随着环境等发生变化的，企业不同的发展阶段，势必会营造出不同的环境，因而员工的绩效表现也是不断变化的。

因此企业在进行股权激励时，应该设计合理的退出机制，制定出不合格及出现问题时的标准，以便建立合理的淘汰机制，从而淘汰不合格的股权享受人员。

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权按上年末每股净资产回购乙方所持全部激励股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并按照乙方所购激励股权的原值进行回购：

(1) 双方劳动合同期满，未就继续履行合同达成一致的。

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的。

3、乙方有下列行为的，甲方可无须乙方同意直接回购乙方所持激励股权，且无需支付对价或只需支付乙方所购价款的_____%：

- (1) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的。
- (2) 采取提供虚假报表或文件、窃取他人商业秘密等违反法律法规及规章的手段成就激励股权行使条件的。
- (3) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的。
- (4) 在公司服务期间进行赌博或实施其他违反《治安管理处罚条例》规定的行为而被行政拘留的。
- (5) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的。。
- (6) 任职期间违反公司法的相关规定从事兼职的。
- (7) 具有《公司法》规定的禁止从事的行为之一的。
- (8) 严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

五、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。

六、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当友好协商解决。

如协商不成，则将该争议提交_____人民法院裁决。

七、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提。

2、本协议一式_____份，双方各持_____份，自双方签字或盖章之日起生效。

八、其他约定

本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互独立，乙方在享受激励股权分红的同时，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。

甲方（盖章）：

法定代表人（签字）：

签署时间：_____年_____月_____日

乙方（盖章）：

法定代表人（签字）：

签署时间：_____年_____月_____日

员工股权激励方案实施细则篇九

甲方(公司)：_____

法定代表人：职务：_____

营业执照号：_____

乙方(员工): _____

身份证号码: _____

住所: _____

鉴于_____公司(以下简称“公司”)于_____年_____月_____日在工商部门登记,注册资本金总额为人民币_____万元;乙方系公司员工,于_____年_____月_____日入职公司,曾对_____公司做出贡献,公司有意对乙方进行额外奖励和激励;根据公司《股权激励计划》、《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定,公司决定赠与乙方股的激励股权。现甲、乙双方经友好协商,针对赠与激励股权一事,订立如下协议条款,以资双方共同遵守:

一、激励股权的定义

除非本协议条款另有说明,下列用语含义如下:

1、激励股权:指公司对内名义上的股权,激励股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东,激励股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权,而无所有权和其他权利。此激励股权对内、对外均不得转让,不得继承。

2、分红:指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额,各股东按所持股权(包括公司实际股东持有的股权及本协议下的激励股权)的比例进行分配所得的红利。

二、激励股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式,同意乙方受赠股的激励股权。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，增加或减少乙方获赠激励股权的份额。

三、取得激励股权的前提和资格

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”)。

四、激励股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权收回乙方所持全部激励股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并收回乙方所持激励股权：

(1) 双方劳动合同期满，未就是否继续签订合同达成一致意见的；

(2) 乙方因过失等原因被公司辞退的；

(3) 违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

(5) 严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的；

(7) 在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受

到刑事处罚的；

(8) 任职期间违反公司法的相关规定从事兼职的；

(9) 具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

(10) 严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

五、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%向乙方支付违约金。

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，并有权单方解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

六、争议的解决

因签订、履行本协议发生争议的，双方应友好协商解决。如协商不成，任何一方有权向本协议签订地的人民法院起诉。

七、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权激励计划》、《股权激励计划实施细则》及《股权激励方案》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互独立，乙方在享受激励股权分红的同时，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。

3、甲方为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对
企业高管人员和业务骨干的激励与约束，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，对乙方以虚拟股权的方式进行激励，即甲方授予
乙方 的虚拟股权，取得该部分虚拟股所对应的分红权。
现甲乙双方本着自愿、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》
等相关法律法规规定及《_____公司章程》就股权激励事宜，
特订立以下协议，以资共同遵守：

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、股权：指_____公司在工商部门登记的注册资本金，总额
为人民币_____万元，一定比例的股权对应相应金额的注册
资本金。

2、虚拟股权：指_____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、股东权及其
其他权利，拥有者不具有股东资格。原则上此虚拟股权对内、
对外均不得转让、赠与，不得继承。

3、分红：指_____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。

4、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。

二、协议标的

1□

- 2、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。
- 3、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（含税）。

三、激励方式

乙方认购甲方的虚拟股权后即享有该部分股权对应的分红权。

四、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、协议有效期内，每 分一次红，每 最后一个月自然日_____日前，甲方确定乙方当此应分红的数额，甲方应在确定乙方可得分红后的_____个工作日内，将可得分红一次性以人民币形式支付给乙方。
- 3、协议生效后，即可享受分红权，协议终止时不足半年的按照月份比例计算但本协议第六条第6款（3）—（7）项约定的情形除外。
- 4、乙方所得红利所产生的所有税费由乙方承担，甲方在实际发放时直接扣除。
- 5、协议期满，甲方收回对乙方的股权激励及相关的分红权，并收回乙方所持有的虚拟股及对应的分红权。

五、双方的权利义务

- 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、乙方应做好本职工作，维护和管理好客户或工作人员。
- 4、乙方应实现甲方年度部门的业绩指标，为甲方项目提供建议、创意、创新。具体业绩指标由甲方乙方双方统一制定。
- 5、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。
- 6、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的内容。
- 7、若乙方离开甲方公司的，或者依据第七条变更、解除本协议的，乙方仍应遵守本条第5、6款的约定。

六、协议的变更、解除和终止

- 1、本协议有效期届满本协议自行终止。
- 2、甲乙双方经协商一致同意的，可以书面形式变更协议内容或以书面形式解除本协议。
- 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、注销的，本协议自行终止。
- 6、当以下情况发生时，本协议自行终止：

(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。

7、因本条第6款(3) — (7) 项约定的情形而导致协议终止的，乙方不享受本协议约定的当期分红权权益。

七、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。

八、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。如协商不成，则将该争议提交甲方所在地人民法院裁决。

九、协议的生效

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。

甲方（签字或盖章）：

乙方

（签字或盖章）：

年月

日

年月日