

2023年餐饮股权激励 华为员工股权激励 方案(模板5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

餐饮股权激励篇一

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)： _____

签约时间： _____年_____月_____日

乙方(盖章): _____

签约时间: _____年_____月_____日

餐饮股权激励篇二

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

餐饮股权激励篇三

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综合评价，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。

餐饮股权激励篇四

（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

餐饮股权激励篇五

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