

最新华为解决方案架构师工资高吗(优秀5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

华为解决方案架构师工资高吗篇一

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

华为解决方案架构师工资高吗篇二

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，增加或减少乙方受赠激励股权的份额。

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、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。

(以下无正文)

法定代表人(授权代表)：_____身份证
号：_____

银行账号：_____签约时间：_____年____月____日

签约时间：_____年____月____日

附件一：《股东会决议》

附件二：《股权激励计划》

附件三：《股权激励方案》

华为解决方案架构师工资高吗篇三

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

华为解决方案架构师工资高吗篇四

- 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，应按照公司规定向公司融资。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。

华为解决方案架构师工资高吗篇五

珠海格力电器股份有限公司（000651，以下简称格力电器）成立于1991年，1996年11月在深圳证券交易所上市，截至20xx年实施股权激励计划之前，公司的第一大股东珠海格力集团直接持有格力电器50.82%的股份，通过控股子公司珠海格力房产有限公司持有格力电器8.38%的股份。

（二）股权激励实施过程和结果

证监会要求格力电器在20xx年2月前完成股改，于是由格力集团牵头，与格力电器管理层、股东沟通协调后，制定了格力电器股权改革方案，顺势推出了格力电器股权激励计划。格力电器于20xx年12月23日公布了股权改革方案，其中包括股

权激励方案，公司控股股东珠海格力集团除支付股改对价外，还做出了特别承诺，将所持股份划出2639万股，作为格力电器管理层股权激励股票的来源。在20xx-20xx年中任一年度，若公司经审计的年度净利润达到承诺的当年应实现的数值，格力集团将按照当年年底经审计的每股净资产值作为出售价格向公司管理层及员工出售713万股，若三年均达到标准，将出售给格力电器管理层及员工2139万股，其余500万股由董事会自行安排。公布了股权激励方案之后，格力电器在20xx□20xx及20xx年均实现了规定的年度利润，主营业务收入、净利润、总资产均有了大幅提升，格力集团按照股权激励方案对格力电器的高管和员工实施了激励措施。激励条件及激励措施。其中在20xx年7月11日和20xx年7月11日，格力电器分别实施了每10股转赠5股。

（一）股权激励方式

格力电器所采取的股权激励方式是限制性股票，其风险相对较小，一般适用于成熟型企业，在服务期限和业绩上对激励对象有较强的约束。公司可以采用限制性股票激励方式促使高级管理人员将更多的时间精力投入到某个或某些长期战略目标中，从而实现企业的持续发展。格力电器发展态势良好，现金流充沛，业绩稳步上升，因此，在此次股权激励中采取了限制性股票的方式。

（二）股权激励的股票来源

公司实行股权激励所需的股票来源主要有两种，一是定向发行；二是回购本公司股份。格力电器实行的股权激励股票来源于第一大股东珠海格力集团，由于此次股权激励是伴随着股权改革方案提出而提出的，股权激励的原因之一就是解决“一股独大”的问题，由第一大股东提供股票，没有进行定向增发，也没有动用股东的资金在二级市场回购股票，并没有侵害股东的利益。通过第一大股东提供股票这种方式，将第一大股东所持股份通过股权激励的方式转移到格力电器

名下，使得第一大股东对格力电器的控制程度逐渐降低，更加有利于格力电器以后的发展。

（三）激励对象的范围和比例

格力电器股权激励的对象有公司高级管理人员、中层管理人员、业务骨干及控股子公司的高级管理人员。具体人数、股数及所占比例见表2。

由表2可知，在20xx年股权激励对象共有94人，其中高管6人，虽然高管在总体激励对象中所占比例较少，但是高管人员获得了总量713万股中的395.3万股，占总体的55.44%，其中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得150万股，两人所持有的股数占激励股份总数的42.08%。在20xx年，格力电器也顺利地实现了股权激励中规定的净利润，在20xx年10月31日，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，方案中，股权激励对象增至609人，较上一年激励人数大大增加，其中，高管人数仍为6人，激励对象中中层管理人员、业务骨干和控股子公司高管上升至603人，高管中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得了250万股，占高管激励股数中的87.6%，占总体激励股数的46.75%□20xx年业务骨干获得的股权激励份额上升至26.22%□20xx年格力电器同样高额完成目标利润□20xx年2月，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，激励对象总数达到了1059人，较上一年的激励人数又大幅度提升，其中高管人员保持了前两年的6人，中层管理人员、业务骨干和子公司高管上升至1053人□20xx年度董事长朱江洪和总裁董明珠各获得激励股份226万股，占激励股份总数的28.16%。

格力电器三年来的股权激励对象人数由最初的94人扩大到1059人，使更多的员工获益，高管获得的股票数量较多，有利于维持管理层的稳定；高管所获得股份数量占激励股份总数的比例逐步下降，说明股权激励开始逐渐向下倾斜，加大了除高管外其他激励对象的激励程度。

（四）股权激励的时间跨度

格力电器所实施的是三年期股权激励计划，我国许多企业的股权激励时间都很短，大部分在5年左右，较长的激励期限可以使激励对象更加努力工作，提高业绩，激励作用更强。格力电器20xx-20xx年的净利润和总资产金额见表3。由表3可以看出，格力电器在实施了股权激励的这三年中，净利润和资产总额都有了大幅度的增长，但是成长性并不稳定，笔者认为激励期限较短很可能会导致管理者的短期行为。

（五）股权激励的条件

格力电器实行股权激励的行权条件是达到预先设定的年度净利润，三年的目标利润具体值见表1，公司在实行股权激励前三年的净利润增长率为8.94%、15.34%、22.72%，按照这个增长趋势，公司在未来的年利润增长率将高于20%，但是预先设定的目标净利润的增长率为10%，低于平均年度利润增长率，并且仅仅通过是否达到目标净利润这一标准来判定是否实施股权激励方案，股权激励的条件过于简单，设立的激励标准过于单一，使得格力电器轻松达到了激励的标准。

通过对格力电器实施股权激励方案的分析，可以为其他企业在设计股权激励方案时提供一些启示。

（一）合理选择股权激励的对象和激励比例

应该根据企业实行股权激励的目的合理地确定激励对象和激励比例。若企业实施股权激励的目的在于对公司内的核心技术人员进行激励，那么股权激励范围的授予以及比例的设置则主要侧重于这部分员工，授予比例的设置应符合中国证监会的相关规定。

（二）设定有效的股权激励的期限

我国规定，企业的股权激励有效期一般不得超过10年，企业在设计股权激励方案时，要根据自身情况设定有效的股权激励期限，过短的激励期限会使高管产生短期行为，降低股权激励的激励作用。

（三）恰当设计股权激励的条件

为了提高激励效力，企业应该设定具有一定难度的激励条件，过于容易实现的激励条件降低了激励对象的行权难度，会使高管人员操纵指标来实现高额收益，股权激励的作用较弱。因此提出以下建议：1. 公司在设计激励条件时，要结合自身情况，例如某指标之前若干年的均值，或是该指标行业均值，以此为标准来制定有效的激励条件，避免激励条件过于简单，适当增加激励效力。2. 应该避免用单一的指标来确定激励条件，公司可以根据自身情况，同时引入财务指标和非财务指标来作为激励条件，或是采用多种财务指标结合，以更好地反映公司各方面的能力，对公司形成全面的绩效评价。