

老板的问题：

自己的企业是一家生产电气设备公司，销售额在3000万元左右，现在公司准备引进一位总经理作为合伙人，加强企业的管理，问题是如何给总经理做股权激励，设计合伙人机制，分配股权？

雷军

在招募合伙人的时候，有个观点，很值得我们参考，他会问高管，你是想要高工资，低股权，还是中工资，中股权，还是低工资，高股权？要股权的说明看中公司的发展未来，更具有创业精神，在能力都到位的情况下，要重点培养要低工资高股权的高管。

回到我们这个案例，我们要重点考虑的是，要增加和高管的磨合成本，看能力是否匹配，价值观是否匹配，所以不能一上来给实股。当然如果不给股权，很容易造成人才流失，不够重视人才，因为人人都想给自己干，才能激发更大的动力。这样我们可以对高管的收入结构进行设计，工资加奖金加股权模式，搭配1：1：1的比例。

在股权方面帮这位

老板朋友梳理了几种股权方案可供参

考：干股激励，期权，限制性股权，期股激励。

1

干股激励模式

公司2021年销售额3000万元，利润在300万元左右，在2022年可以给总经理10%的干股分红权，同时约定业绩考核，2022年的经营结果不能低于2021年的销售额和净利润，否则不进行分红，分红和自己的考核系数进行挂钩。

同时缴纳

10万元的合伙保证

金。为了防止总经理的短期行为可以

加上延期支付

弥补亏损。出现提前离职，违规辞退，剩余分红不再发放。

分红周期在3年左右，如果做的好，各方面都到位的话，可以转为期股或限制性股权或实股。

2

期权激励模式

可以约定公司按照净资产估值600万元，按照1元/股，如果2022年公司业绩考核合格，个人业绩考核合格，2023年就可以按照1元/股的价格授予总经理60万股，股价上升为2元/股，还是按照事项约定的价格进行行权，如果低于1元/股，总经理可以选择不进行行权，期权本身就是一种看涨权，选择权在合伙人手中。

3

限制性股权激励模式

如果总经理很看好公司，一上来就要投资入股到公司，可以给予限制性股权，通过股权转让协议约定限制性的条款，不可转让股权和处置股权，享有部分股东权利，但是约定考核条件和工作年限例如3年，达标后可以进行工商变更。否则由公司或大股东按照原始出资额回购总经理的限制性股权。

4

期股激励模式

可以给予总经理10%的期股，按照60万元的出资，首期出资24万元，剩余36万元分3年出资完成，用分红回偿方式出资，减轻出资压力，享有分红和增值权，分红和考核挂钩，激励总经理干出业绩，设置3年锁定期和2年解锁期，锁定期后可进行工商变更。

总结：

引进高管要满足收入需求，合理搭配收入结构，在给股权的时候，要增加磨合成本，约定考核条件，退出条件，给予高管股权方案的选择权，实现各方的共赢。