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。