

华为公司股权分配政策

一、宗旨

- 1、共同持股，共担责任与风险，结成企业与员工的利益与命运共同体。
- 2、通过股权结构的合理调整和配股倾斜，形成企业的核心层、中坚层。
- 3、在内部契约的基础上形成股权的动态分配——企业持续发展的动力机制，并使人力资本不断增值。
- 4、普惠认同华为的模范员工，培养主人翁意识。
- 5、激励导向——吸纳优秀人才。

二、评定要素

- 1、可持续性贡献
- 2、职位价值
- 3、工作能力
- 4、对企业的认同程度
- 5、个人品格

三、评定标准

1、可持续性贡献

对当前及长远目标的贡献：

- 对优秀人才的举荐
- 对产品的优化和技术的创新
- 对关键技术的创新
- 对主导产品的优化
- 对战略性市场的开拓
- 对管理基础工作的推动

- 对企业文化的传播

2、职位价值

- 职位重要性

- 对企业的影响度
- 管理跨度
- 人员类别

- 职责难度

- 任职资格要求(知识、经验、技能)
- 任务性质(创造性、复杂性和不确定性)
- 环境(压力、风险、工作条件)
- 沟通性质(频率、技巧、对象)

- 可替代性

- 成才的周期及成本
- 社会劳动力市场紧缺的程度
- 涉及公司持续发展的重要岗位所需的专门人才
- 公司的特殊人力资本(组织累积资源的承载者)

3、工作能力

- 思维能力：分析、判断、开拓、创新、决策能力。
- 人际技能：影响、组织、协调、沟通、控制的能力。
- 业务技能：运用有效的技术与方法从事本职工作的能力。

4、对企业的认同

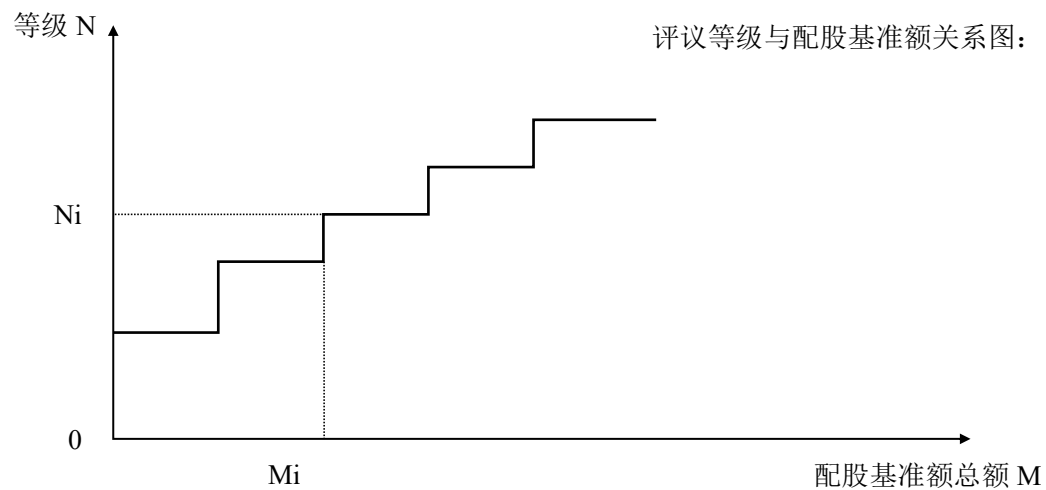
- 对公司事业的认同
- 集体奋斗
- 认同企业的价值评价和价值分配的准则
- 归属感

5、个人品格

- 责任意识
- 敬业精神
- 积极心态
- 不断进取、举贤让能
- 廉洁、自律

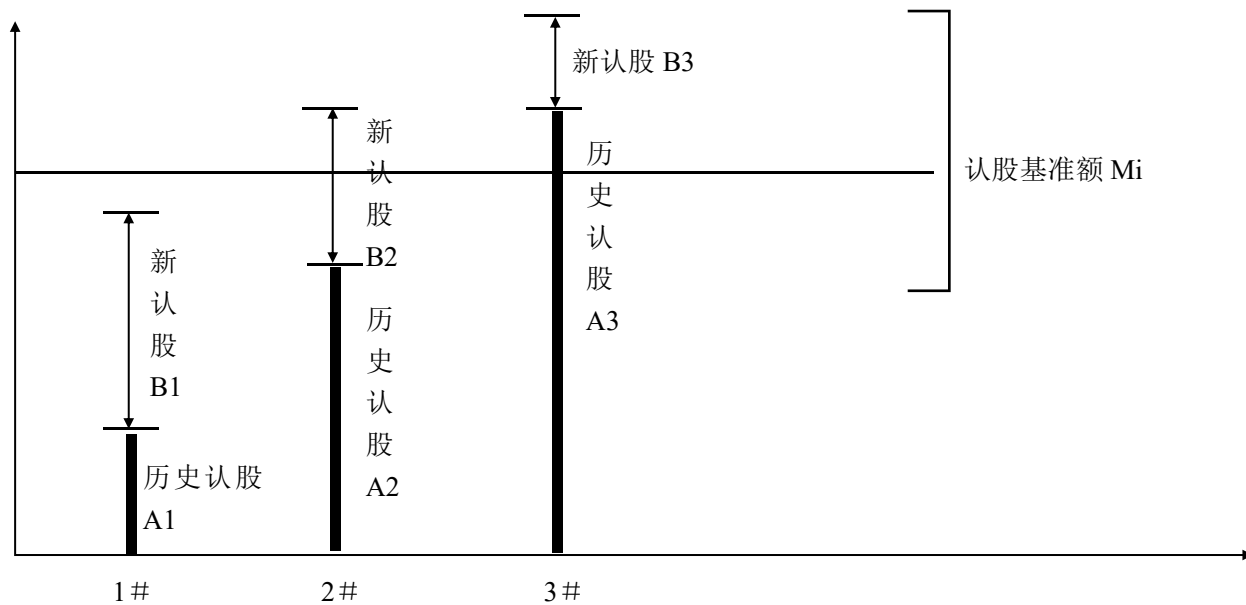
四、股权分布曲线规则

1、鼓励可持续贡献的优秀员工，在不同的基础上实行动态分配。



某员工当年的股金评定等级为 N_i ，其对应配股额为 P_i ，其对应的认股基准额为 M_i 。 M_i 根据历史累加股金等级确定。

假设 1#、2#、3# 的三位员工当年评定等级都为 P_i ，其历史认股额分别为 A_1 、 A_2 、 A_3 ，则允许新认股分别为 B_1 、 B_2 、 B_3 ，如下图：



其中：

- $B1 > B2 > B3$
- 认股基准额 M_i 对应于等级 P_i 。

2、实行配股额年增长总额控制

根据公司总体效益确定配股总额 T

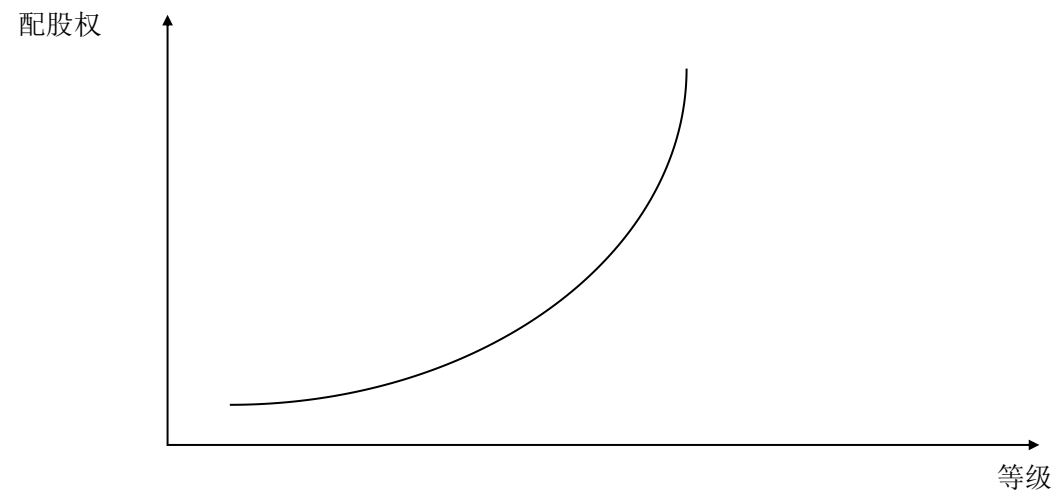
$$T = \sum_{i=1}^n P_i L_i$$

其中： P_i ——每级配股额度 L_i ——每级评定人数

3、对核心层实行每年评议值配股

4、各等级配股额实行级差配股，即配股额不成线性分布。同时要考虑分布值为连续曲线。

评定等级与配股权的关系图



五、管理政策

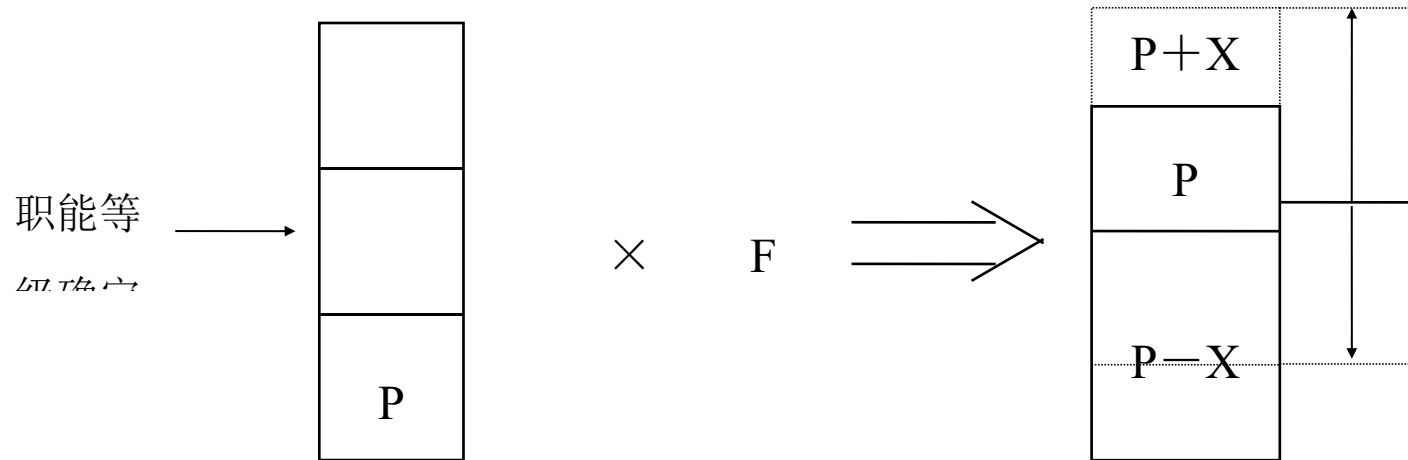
- 1、只有本企业正式员工才拥有股权，离职人员一律不保留股权。
- 2、向为企业做出可持续性贡献的骨干倾斜。
- 3、对优秀新员工股权配置，以其对企业的认同及未来发展潜力为主。
- 4、对持续优秀的基层员工，最低配股额 X。
- 5、对公司高级干部的再进修，推行优先股方式。
- 6、对新员工给以买平议股的政策。
- 7、不分岗位、不分职别，劳动态度在 C 以上者，均有资格享受股权评定。

深圳市华为技术有限公司

评定要素与分配要素对应关系

评定要素 分配要素	工作能力	职位价值	对目标的贡献	劳动态度	发展潜力
工 资	★	√	√		
奖 金	√	√	★		
股 金	★	√	★		★
退 休 金			√	★	
晋 升	★		★	√	
机 会	√	√	√	★	

股金等级评议办法



P: 股金参考级

各职能级评议要素及重点

<div> <div>职能等级</div> <div>主要评定要素</div> </div>		高层	中层	基层
发展潜力		√ √ √	√ √ √	√
对目标的贡献		√ √	√ √	√ √
工 作 能 力	思维能力	√ √ √	√ √	√
	人际技能	√ √	√ √	√
	技 能	√	√ √	√ √ √
劳动态度		√	√	√ √

各类人员评议标准

<div>层次</div> <div>人员类别</div>	高 层	中 层	低 层
管 理			
技 术			
营 销			
业 务			
事 务			