

创业公司如何制定员工股份和股权的分配？



关于创业公司的创始人和股东以及员工股权等有关问题，很多创业的人都需要解决的问题。著名风险投资机构 Union Square 的合伙人 Fred Wilson 在网站上发文提出了关于到底该给员工发放多少股份比较合理的计算公式和分析，主要思想是根据公司的估值，设置公司员工分级，根据职位设置不同进行公式化的股份分配。另外，Fred Wilson 还提出了其他几种员工配股的方法，具有非常强的现实操作意义。

首先，前提说明。

对于你的第一批关键员工，可能是 3 个，5 个，或者 10 个，你最好不要用到以下公式，因为他们都是在你的事业还没有成型的时候加入你的创业公司。对于给这些关键员工多少股份是一种艺术而不是科学方法。有一个大概的方法，基于百分比，如 1%，2%，5%，10% 等。另外，一定要将这批人跟联合创始人区分开，该文不是谈论有关联合创始人股权分配问题的文章。

当你完成组建核心创业团队之后，给后续进来的新员工分发股权就要考虑引入新的计算方法了——普遍做法是基于一定数量价值的股票，那么是多少呢？

具体思路：

首先计算出你公司当前的估值(可以是上次融资后的估值，或者是最近其他公司期望收购你的公司的出价，又或者是未来现金流表现在今天的贴现价值等)，无论你用哪种方法算，该价格都应该是你愿意将公司出售的一个价格。所以公司估值是第一个很重要的数据(我们假定其为 2500 万美元)，另外一个很重要的数据就是完全稀释股份(fully diluted shares)的数量，我们假设其就等于 1 千万已发行股份。

然后将你的新雇员分级。CEO 和 COO 应该排除在外，因为他们这部分的股份奖励一般由董事会决定。一般的做法是分为 4 个级别：高级管理层(首席财务官，销售副总裁，首席营销官，首席技术官，人力资源副总裁等等)，主管级别的管理层(工程师主管，设计主管等等)，关键位置上的员工(如工程师，产品经理，营销经理等等)，普通位置上的员工(比如接待处等)。

各个级别的乘数一般如下，不是硬性规定，也可以自己根据实际情况设定：

高级管理层：0.5x

主管级别：0.25x

关键员工：0.1x

普通员工：0.05x

假设你的首席财务官的年薪为 17.5 万美元，那么你应该给他们的股份价值就是 $17.5 \times 0.5 = 8.75$ 万美元。

那具体是多少股份呢?我们开始假定过公司估值为 2500 万美元，完全稀释股份数量为 1000 万股，那么具体的股份数量 = $(8.75 / 2500 \text{ 万}) \times 1000 \text{ 万} = 35000$ 股。

另外一种也许更加直观的方法就是用应该发放的股份价值除以当前股价就可以获得具体股份数量。首先，当前股价 = 公司估值(2500 万) / 完全稀释股份(1000 万) = 2.5 美元/股;然后，具体股份数量 = 应发放股份价值(8.75 万) / 当前股价(2.5) = 35000 股。

所以这里一个最为关键的思想就是以股份价值的形式来发放股份，而不是以占公司总股份的百分比形式来发放，因为这样做太昂贵了。另外考虑到给员工发放股份同样遵循 Vest 原则(一般为 4 年)，而公司在 4 年里的发展可能会是 5 倍 10 倍的，那么其员工获得的股份价值也会随之增长 5 倍 10 倍，由 8.75 万美元达到 44 万美元甚至 87 万美元。而且这一种做法还能更好的让员工明白，他们股份的价值将随着公司价值的增长而增长。

非常希望这个简单的逻辑能够对创业公司的创始人分配股份有一个好的借鉴作用。不过不论你最终用什么方法来分发股份，使用一套合理科学的方法以保证公平都是至关重要的。