a16z：如何考虑代币补偿

加密货币公司可以使用代币作为一种强大的工具。它们可以激励良好行为、对齐利益相关者并参与分布式社区。而且，在过去的十年中，代币还成为吸引、补偿和奖励人才的一种方式——从第三方开发者和开源贡献者到董事会成员和员工。

由于大多数项目正在开发开源软件——这会产生与领导项目的公司及其股权分离的价值——因此确保员工因其对这些生态系统的贡献而得到补偿非常重要。许多团队通过将代币作为补偿的一部分来实现这一目标。同时，web3公司的领导者、人才团队和人力资源部门正在开发越来越复杂的方法，将代币纳入整体补偿方案中，从而与其他公司竞争，甚至吸引来自更广泛的web2行业的人才。

将代币纳入补偿方案中带来了独特的复杂性、挑战和机遇。例如，补偿结构的方式有很多，适合一家公司的结构可能不适合另一家公司。因此，在这篇文章中，我们探讨了代币如何融入更大的补偿策略中，然后深入研究了代币奖励的具体细节，包括归属时间表、锁定期和税收。

# 首先，代币不是股权

虽然许多代币补偿策略植根于web2和其他传统公司的补偿模型，但要明确的是：代币不是股权。它们甚至不能作为股权的替代品，因此公司在内部讨论和向潜在员工解释时应谨慎对待这种类比。

从员工的角度来看，收到代币和收到股权是两种不同的体验，伴随着不同的风险和回报。例如，协议是自治的软件，而不是公司——与股权不同，没有董事会或管理团队致力于最大化代币的价值。

在分配代币时还有许多更广泛的考虑因素，员工只是其中的一部分。要了解更多有关代币分配的信息，请点击此处。此外，还有许多与代币和web3相关的法律和监管考虑，初创公司在制定代币策略时需要认真考虑这些因素。

现在，让我们深入探讨一些关于代币补偿的重要原则……

# 代币补偿结构：快速入门指南

代币补偿是更大补偿策略中的一种平衡行为，其最终目标是奖励工作并留住员工，同时不失去他们的参与感或制造分心的工作环境。这涉及到设计一种策略，使注意力从代币价格转移到构建未来上。

对于第一次管理代币补偿的人才团队来说，这一切可能看起来像是进入了未知的领域。好消息是，尽管我们在web2和web3补偿方面强调了上述差异，但人力资源团队仍然可以从成功的web2模型中借鉴很多东西。事实上，如果他们想与传统公司竞争，尤其是在人工智能等热门行业中，他们就需要这样做。

要开始，首先要确定一些基本原则：构建出定义明确、透明且易于理解的补偿理念是至关重要的。这三个质量对于任何良好的补偿计划来说都是关键。补偿的透明度和公平性已被证明对员工参与度产生重大影响——公司不能忽视这一点。

一旦确定了补偿理念，它将指导关于招聘、分级和薪资范围；长期激励（代币奖励、股权或两者兼有）；晋升、绩效增长和续聘等的决策。

一个好的补偿理念还会回答以下问题：

关联某个工作的基本薪资是多少？

员工的总补偿包中有多少部分来自代币或股权？

公司目标市场的薪资百分位是多少？

公司为每个角色目标的总补偿金额是多少？

公司如何定义市场？例如，他们的对标公司是谁？他们最有可能与哪些公司竞争人才？

一旦这些问题得到解答，公司就可以开始深入研究具体细节：员工应多久收到一次代币？现金与代币之间的平衡是什么？等等。

# 平衡现金补偿与代币

在传统的补偿包中，基本工资是平衡股权带来的风险和回报的一个重要对策。同样，代币补偿只是全职员工整体“总补偿包”中的一部分。

对于web3公司来说，这个补偿包可能包括：

基本工资和绩效奖金，构成总现金补偿，通常以法定货币支付

股权，包括非合格股票期权（NSOs）、激励股票期权（ISOs）、员工股票购买计划（ESPPs）等

代币补偿，使用项目的代币或其他代币（常见的是比特币或以太坊）以及稳定币进行支付

一个简单的经验法则是提供一个健康的总现金补偿，这个补偿与同行公司的水平竞争。总补偿中现金与代币的百分比是多少？我们通常看到的是这样的结构：

总现金：市场75百分位

总补偿（总现金加上奖金、加上股权价值）：市场的75到90百分位之间。总现金包括基本工资和其他现金组成部分，如绩效奖金

溢价：一些团队还可能探索为难以找到的技能（如协议或智能合约工程，或专注于加密安全的人）提供“溢价”。这些溢价反映在更高的基本工资和总补偿中

我们经常听到的问题是：“我们应该给员工自由选择他们补偿中代币与现金的平衡吗？”虽然没有硬性规定，但一般来说，最好将代币部分限定在总补偿的某个特定百分比，而不是让员工选择一个百分比。

不仅因为财务团队跟踪各种定制安排会变得混乱，而且代币价格的急剧变化可能会破坏公司的整体补偿策略。例如，价格突然下跌可能会迫使人们重新谈判他们的补偿包。而价格飙升则可能导致一些员工突然财富暴增，这与其他员工的薪水严重失衡——这是其他员工的一种士气低落的经历。

# 选择代币归属时间表

仅仅因为你为代币设定了一个固定百分比，并不意味着代币与其他补偿的平衡不会随着时间的推移而改变。

代币部分本身可以通过多种不同方式实现，具体取决于代币的分发时间和方式。公司在这里有很多选择：短期激励计划、长期激励计划，以及经典机制如归属时间表和奖金。

最适合的模型将取决于公司的具体情况和补偿理念：代币是已公开发行还是仍在开发中？团队提供的是哪种类型的代币？代币的交易是否有任何限制？这些问题及更多问题的答案将决定公司的方法。

在这里，我们概述了几种常见的时间表——以及它们的优缺点——以帮助不熟悉最佳实践的创始人。请注意，这些最好适用于已公开交易代币且为持续的员工激励保留了一定数量代币的项目。

创始人需要在使用代币储备和结构化员工奖励与激励第三方贡献以推动去中心化之间找到平衡。与外部法律顾问合作评估这些选项及其在适用法律下的影响非常重要。

### 四年归属期，一年悬崖期

在这种模型中，员工在被聘用时会获得一批代币。第一年的第一季度奖励到期归属，其余代币在每月（或季度或年）按比例归属。

优点：奖励员工为项目所做的工作。

缺点：在不同时期被聘用的员工可能会在相同年份内获得非常不同的结果，特别是在波动期。长时间框架还可能为员工创造出分心的情绪过山车——除非有类似年度绩效基础的续期机制来平衡这一点。

### 年度奖励

考虑到代币价格随时间变化的幅度，一些团队发现跨多年提供代币奖励并不合理。因此，该模型倾向于每年提供奖励。每位员工都会获得年度市场价值的代币奖励。然后，在第一次奖励之后，人才团队通常会将绩效指标加入计算中。

优点：代币价格变动不会直接影响员工的收入，员工也能感到受到了公平对待。团队有更高的灵活性，可以根据代币价格波动的不同时间点来调整奖励。

缺点：需要重新评估每年的奖励额并进行沟通，可能会导致员工不稳定。

### 双层归属时间表

在此模型中，一部分代币立即归属，而其余部分则基于较长时间框架归属。这种方式使团队可以奖励短期内表现出色的员工，同时仍然保持员工的长期动机。

优点：激励员工在短期内达到特定目标，同时也保持了长期参与感。

缺点：这可能会带来混乱，特别是在沟通不畅或目标设定不明确的情况下。

这些是一些常见的代币归属时间表模型。公司在选择哪个模型最适合其团队时，应考虑到其自身的文化、代币经济学和员工的动机。

在任何授予和更新计划中，减少代币常见的日常价格波动的影响是个好主意，因此在定价授予和更新时，可以考虑使用类似90天移动平均线的方法。公司还应要求法律顾问审查他们看到的所有授予变体，以应对市场波动。

最后，请记住，许多代币，尤其是在发行前夕的代币，也需要考虑锁定期。代币锁定期，即在发行后的一段时间内“锁定”交易或兑换代币价值的能力，不仅有助于确保项目的长期成功，还对对齐所有利益相关者的利益至关重要；更多关于锁定期的信息请参见此处。

# 设置和沟通锁定期

创始人应确保“内部人士”（包括员工、投资者、顾问、合作伙伴等）拥有相同的锁定期和规则。如果某些群体可以比其他群体更早出售（即在首次机会时），可能会引发不信任、产生不可预测的激励措施、违反证券法，并对协议产生负面影响。

对于美国员工，公司应计划至少一年的锁定期（出于法律原因）。三到四年的锁定期可能更有利于项目的长期成功，因为较长的锁定期可以减少价格下行压力，并表明对项目长期可行性的信心。

对于来自Web2的候选人来说，这可能需要一些教育，因为他们可能会觉得长期授予计划和定期锁定期负担过重。假设锁定期适用于所有预发行代币持有者（这应该是如此！），那么候选人应该希望在他们的offer中看到锁定期，因为这表明创始人优先考虑协议的稳定性，并相信它具有实际用途。

最后，作为一项实际操作，锁定期可以通过智能合约进行管理，并由代币管理提供商执行。一旦代币授予完成并且锁定期结束，员工可以将他们的代币发送到自己选择的钱包。这确保了代币分配在智能合约中被硬编码，并有助于与员工建立更大的信任。

# 代币授予结构：RTAs、TPAs和RTUs解释

目前，美国的Web3公司主要有三种结构化代币授予的方式（由Toku，一个全面的全球代币补偿和税务合规解决方案所概述）。所有这些都是基于股权奖励的模式，这也是基于资产补偿的最常见模板——但需要明确的是，代币不是股权：

限制性代币奖励 (RTAs)，类似于传统公司在IPO前员工可能获得的股票期权。RTAs可以授予在代币铸造后但在其向公众开放之前加入的员工。

代币购买协议 (TPAs)，这是另一种在发行前结构化代币授予的方式，其税务影响不同（见下文）。

限制性代币单位 (RTUs)，与限制性股票单位 (RSUs) 类似。RTUs用于代币已经发行并开始交易后。

RTAs和TPAs是公司向在代币铸造后但在其向公众发行之前加入的员工提供代币补偿的两种方式。它们通常与传统公司在IPO前提供的股票期权进行比较。

RTAs和TPAs都可以根据我们前面提到的任何授予计划来提供，并且通常包括：

锁定期，在此期间它们不能被出售或转移到其他钱包；

以及没收权利，这允许公司在代币授予前收回代币。

RTAs和TPAs之间的主要区别在于它们的税务影响，因此创始人应在评估哪种奖励类型最适合时与法律顾问讨论。例如，收件人的纳税时间是一个关键因素，并且取决于授予的代币类型。

### RTAs

RTAs允许美国收件人与IRS一起提交“83(b)选择”，以基于授予日期的公平市场价值在收到代币时确认收入。这对员工可能有利，特别是如果预期代币价值会增加。此外，提交83(b)选择可以防范员工可能因未能出售的代币而欠税的潜在风险。请注意，“83(b)选择”必须在授予日期后的30天内向IRS提交。

TPAs与RTAs类似，可以在发行前授予员工，并允许员工提交“83(b)选择”。但与RTAs不同的是，它们要求员工以特定价格购买代币，也就是所谓的“行权价格”。

不出所料，员工通常更喜欢RTAs，但TPAs确实具有一些税务优势。与RTAs和RTUs不同，TPAs的授予不被视为普通收入，因此不需要立即纳税。税务将推迟到员工行使其期权和/或出售代币时；在行权时，只有当代币价值相比行权价格有所增加时，才会被视为收入。

### RTUs

另一方面，RTUs通常授予在代币发行后加入的员工，并与许多大公司提供的RSUs的理念相似。

RTUs在入职时授予，并受我们前面提到的授予计划之一的约束。一旦授予完成，除非受锁定期约束，员工通常可以将代币转移到自己选择的钱包。因为代币在授予时按照其当时的公平市场价值被视为收入，一些公司会选择扣留和出售员工的一部分授予，以支付其税务责任。

虽然以上讨论重点是收件人，公司还应考虑其税务扣缴义务，通常需要以现金支付。

请注意，上述内容不应被视为税务建议。但我们希望它能为公司提供一些代币补偿的策略概述。我们强烈建议Web3人才、法律和税务团队共同制定适合公司和战略的最佳行动方案。 如果流动性是代币的主要驱动力，还有其他策略，例如进行二次发行，这样员工可以在公司筹集更多资金时获得流动性。

# 运营考虑：设置代币补偿

这一切可能看起来很复杂，但好消息是，越来越多的公司正在开发产品和工具，使代币补偿在运营上更容易管理。一般来说，初创公司会有一个钱包（来自Coinbase、Anchorage或BitGo等公司）和一个代币管理系统（来自Toku或Pulley等公司），以处理所有的管理工作。

员工将通过一个他们可以通过代币管理系统访问的钱包接收代币。他们还应该能够使用这样的系统查看其授予的进展情况，或在提供时访问授予前的质押，以及其他计算器或工具。

Web3公司正在逐步走向成熟。通过使用经过充分测试和成熟的补偿策略，他们可以应对吸引顶尖人才时可能出现的挑战，这些人才可能因为缺乏流动性而却步。

关键是确保代币是一个设计良好的补偿策略的一部分。这种策略应该透明、公平并且能够激励员工——不仅能在短期内吸引和留住一些最优秀的人才，还能确保生产力得到合理的回报。

虽然公司可以采用其他策略，例如在筹集更多资金时向员工提供二次发行，但代币补偿仍然是Web3公司为实现公平竞争而采用的吸引人的杠杆。