

# 成长型股权怎么分配股票分红配股的问题。 -股识吧

## 一、小型公司股权激励制度

拿个公告贴门口，告诉员工们公司准备实行新的分红机制。

新的分红机制需要签约。

打例：签1年的分红，那1年后他将得到1%的公司分红。

签2年，那2年后得到3%的分红，签3年，那3年后得到8%的分红。

每年准许签约的股份分红为50%，也就是说不管他们全部人签的是几年，加起来只能50%（这个分红最高是多少公司自己设定），这个要自己划分好，一定要划分好，如果不划分失误，会死得很惨的。

当然，你签了想要拿分红是有要求的，要求的话公司自己设定。

达不到要求就不能领取分红。

难度一开始不需要太高，慢慢升上去就行。

这个办法要随着公司的壮大而调整。

等下公司发展到200个人了你分红机制还是那么死那就麻烦了。

这是我自己的回答，和你那些问题没半毛钱关系。

我也不懂什么股权激励机制。

上面那机制如果你觉得不错有什么不懂可以在问我。

## 二、股票分红配股的问题。

1。

股票分红直接划拨至你的证券帐户，股票成本是否摊薄取决于你的软件，有些软件股票成本是可以随意修改的。

2。

股票分红派现需要缴税，所以会造成派现额\*10%的市值降低。

派现和股票涨跌没有关系，股票涨跌是对未来所有分红的预期的多少的判断，和当前的分红没有关系。

3。

分红交税各个国家都要交，美国税率是15%，澳大利亚20%，中国只有10%。

4。

是否分红取决于一家公司的特性。

对于成长型的公司，股票就不应该分红，而应该把利润留存继续扩大业务。

巴菲特的投资王国——希尔伯特哈撒韦公司，自从其接管60多年来从来没有分红送股，十多万美元的股价使其成为世界上股价最高的公司。

但是并不是每一家公司都有像巴菲特那么好的管理者，有些公司，而且是大部分公司，其扩大生产和销售的能力是有限的，而当年的利润留在公司帐面上没有意义，如果管理层不好好使用的话，不如将它们以红利形式派发给股东。

分红对于股东来说，确实只是左口袋装右口袋而已，但是要想分红，你的左口袋先得有钱！对于中国的上市公司来说，要证明他们左口袋有钱的方法并不能依靠财务报表，而是要把它拿出来，装到右口袋才行，尽管拿出来一次要交10%的税，但是拿出来的钱是不会撒谎的。

### 三、新公司如何股权分配？

股权的分配在不同的情景不同的政策下会有不同的方法，以下是比较主要的分配计划。

股权分配计划有两种主要的股权分配计划：股权分配激励计划(SIPS)和工资扣存储存款计划(SAYE)。

这些可能是国内税收核准的方案，并且如果真是这样的话，可以合理避税，也可以把经济奖励和公司的长期繁荣发展联系在一起。

股权诱因计划股权诱因计划必须是国内税收部门核准的。

他们向员工提供可以合理避税的购买公司股票的机会，公司借此可以增加“免费”、“合伙人”和“搭配”股份。

可以提供给员工的自由股的额度是有限制的(2004年是每年3000英镑)。

员工可以用光1500英镑的税前工资来购买合伙人股份。

节省一如同一挣得计划(SAYE)节省一如同一挣得计划(SAYE)必须征得国内税收部门核准。

它们提供给员工在3年、5年、7年后用今年的价格购买的机会或者是给员工按现在价格高达20%的折扣。

购买可以通过每月从员工的账户中扣除既定的数额的方式的实现。

每月的存款数目必须在5英镑到250英镑之间。

采取此种做法免收个人所得税。

### 四、股份怎样认定，怎样的分配法，董事长是按股份制定还是选举产生。

代表课程：《成长型股权激励方案班》

## 五、如何选择成长性高的股票

你必须打好功底，做做功课，有研判市场趋势的能力。  
本版块适合政策发展，公司前景好，毛利率，净资产收益率，营业收入，净利润年年30%以上增长。

## 六、

## 七、创业公司怎么写合伙协议，股权分配，退出机制

一、哪些人才能作为合伙人?1.什么人才是合伙人?公司股权的持有人，主要包括合伙人团队(创始人与联合创始人)、员工与外部顾问(期权池)与投资方。

其中，合伙人是公司最大的贡献者与股权持有者。

既有创业能力，又有创业心态，有3-5年全职投入预期的人，是公司的合伙人。

这里主要要说明的是合伙人是在公司未来一个相当长的时间内能全职投入预期的人，因为创业公司的价值是经过公司所有合伙人一起努力一个相当长的时间后才能实现。

因此对于中途退出的联合创始人，在从公司退出后，不应该继续成为公司合伙人以及享有公司发展的预期价值。

合伙人之间是[长期][强关系]的[深度]绑定。

2.哪些人不应该成为公司的合伙人?请神容易送神难，创业者应该慎重按照合伙人的标准发放股权。

(1)资源承诺者很多创业者在创业早期，可能需要借助很多资源为公司的发展起步，这个时候最容易给早期的资源承诺者许诺过多股权，把资源承诺者变成公司合伙人。

创业公司的价值需要整个创业团队长期投入时间和精力去实现，因此对于只是承诺投入资源，但不全职参与创业的人，建议优先考虑项目提成，谈利益合作，而不是股权绑定。

(2)兼职人员对于技术

NB、但不全职参与创业的兼职人员，最好按照公司外部顾问标准发放少量股权。

如果一个人不全职投入公司的工作就不能算是创始人。

任何边干着他们其它的全职工作边帮公司干活的人只能拿工资或者工资

“欠条”，但是不要给股份。

如果这个“创始人”一直干着某份全职工作直到公司拿到风投，然后辞工全职过来公司干活，他(们)和第一批员工相比好不了多少，毕竟他们并没有冒其他创始人一样的风险。

(3)天使投资人创业投资的逻辑是：投资人投大钱，占小股，用真金白银买股权；创业合伙人投小钱，占大股，通过长期全职服务公司赚取股权。

简言之，投资人只出钱，不出力。

创始人既出钱(少量钱)，又出力。

因此，天使投资人股票购股价格应当比合伙人高，不应当按照合伙人标准低价获取股权。

这种状况最容易出现在组建团队开始创业时，创始团队和投资人根据出资比例分配股权，投资人不全职参与创业或只投入部分资源，但却占据团队过多股权。

(4)早期普通员工给早期普通员工发放股权，一方面，公司股权激励成本很高。

另一方面，激励效果很有限。

在公司早期，给单个员工发5%的股权，对员工很可能都起不到激励效果，甚至认为公司是在忽悠、画大饼，起到负面激励。

但是，如果公司在中后期(比如，B轮融资后)给员工发放激励股权，很可能5%股权解决500人的激励问题，且激励效果特好。

二、合伙人股权如何分配?三、合伙人股权退出机制后面两个大同小异，差不都格式和上面一样；

来自上海知志者；

## 参考文档

[下载：成长型股权怎么分配.pdf](#)

[《股票打新公布中签要多久》](#)

[《退市股票多久之后才能重新上市》](#)

[《股票违规停牌一般多久》](#)

[《股票除权除息日多久》](#)

[下载：成长型股权怎么分配.doc](#)

[更多关于《成长型股权怎么分配》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/24551151.html>