

# 创业公司如何分配股票和期权5\_\_创业公司股权分配，怎么分配股权才能保证大家都好好好-股识吧

## 一、创业团队如何进行股权分配

如何给各个成员分配股份，是一个非常重要并且要认真考虑的问题。

如果某成员的股份太低，他的能动性就无法完全发挥；

如果某人的股份太高，那一旦犯错代价太高。

实际上，一切关于利益和表决权分配的问题，对于小团队来说，都是足以影响全局的大问题。

因为最近发起了一个互联网项目，组织了一个四人团队。

对股权分配问题有了一些思考。

下面简要的介绍一下。

从所有权角度来说，你持有的股份代表你对团队资产的所有量，通常这个是可以交易的。

从表决权角度来讲，股份代表你说话的分量。

从结果也就是利益分配角度来说，股份代表着你所获得的分红量。

团队成员分配股份的目的，在于把成员的利益同团队的利益硬性关联起来，以此激发各个成员的能动性，促使成员为团队的长期利益考虑，从而使每个成员的利益长期最大化。

股份的分配，其结果应尽可能达到上述目的。

因此，对应于股份的意义，股份分配的基本原则是：你投入的资产越高（资产不仅仅包含实物资产和资金，还应包括投入的软资本，也就是劳动。

这就是常说的资金入股和技术入股了），你的股份应当越高；

你对行业理解越深刻，能把团队带向正确的方向，你说话的分量应当越重，你的股份也应当越高。

上面讨论了股权分配的基本原则，下面再具体一点。

本文假定方向制定者（暂以CEO代替，通常是发起人）在行业内是资深人士，基本能够把握市场动向。

根据其他成员对行业的洞察能力，我们要分两种情况。

1. 其他成员对行业状况了解不多 这种情况下，CEO要占50%以上股权。

因为大家要跟着能够带领团队成功的人走。

2. 其他成员对行业发展了解比较深刻

这种情况下，CEO的个人能力相对变弱，就要强调多人投票制定决策。

也就是说，大股东的股份不应超过一半。

有一种情况是，CEO没有投入多少资产，但为了控股却要取得很高的股份，同时得到了非常可观的分红。

这对于绝大多数小团队来说是非常不公平的。

解决方法之一是把表决权和股权之间的关系切断，使得表决权和股权不再成1：1关系。

比如可使表决权：股权设为3：1，同时，修正其它成员的表决权股权比。

另外一种情况是CEO投入了大量资本，其他成员投入的较少。

比如，CEO占80%，其他成员一共占20%。

长期这样，很可能会降低其他成员的能动性。

一种解决办法是制定股权激励计划。

股权激励操作的实质是发放股票，从而降低CEO的股权，增加其他成员的股权。

举例来说，团队初期给CEO80%股份，然后分别为各个成员制定考核指标，当某成员达到他的指标时，就给他分配股票、期权等等。

实际上，我认为，作为小型创业团队，尤其要强调小巧、灵活和变通，在股权问题上也不必拘泥于正统。

比如，我们完全可以抛弃股权这个词，转而使用所有权、表决权、分红权来精确打击。

以我们团队为例：A：发起人，负责网站的前端和后端开发，对产品了解较深刻

B：Android客户端开发，对产品了解一般 C：Java客户端开发，对产品了解一般

D：投资与助理，对产品了解一般成员所有权表决权分红权A60%70%60%B15%10%

15%C10%10%10%D15%10%15%当团队成员对产品、行业有了更深的理解，或者进行了再注资等较大变化之后，可以重新讨论分配上述权利。

## 二、创业公司如何分配股权？

公平性以及公平的体现比拥有很多的股份更有价值

在稀释投资者的股份之前，创始人应当占有公司全部股份的50%。

每隔5个层次应当包括10%的公司股份，在每层之中的股东应当平均分配股份。

只给员工股权不给投票权是不合理的 只有想法是非常没有意义的

没有人是不会不努力工作的，如果他被视作创始人 在Joel的文章中，我最喜欢的是他的思想之敏锐犹如向众多传统的创始人股权分配的观念中抛出的一根标枪。

而我最喜欢的观点是他认为人们应当拥有在股权分配中不应索要股息观念。

Joel的文章还澄清了创始资金应当在艰难的最初几年当风险最高时而且还没有现金流的时候退出。

不能只为了提出创业理念，获得某项专利或者维持没有工资的困境而浪费资金。

并且我再次强调应当关注公平性。

相比于那些创始人拥有更多股份的创业团队，能够公平分配创始股权的创业团队能够更好地凝聚在一起。

同样的这也适用于风险投资公司。

最稳定的风投关系存在于那些能够公平地或近乎公平地分享所得的合伙人之间。

在一天工作结束后，被人尊敬的重要性可以与工资相媲美。

而且当人们感到不受重视的时候，他们将会选择离开这个团队。

### 三、创业公司股权分配，怎么分配股权才能保证大家都好好好

几句话说不完整，因为要视具体情况而定。

先保证每个人出资到位，设定进入退出机制后初创公司需要快速决策高效运作，股权最好一大n小原则

### 四、创业公司股权怎么分配

很多人都问创业公司的股权怎么分配这是一个复杂的问题，那么今天我们从另外一个角度来探讨这个问题。

第一点我们来看一下，刚刚创业的公司股权的分配多数采用以下三种方式：第一种叫平均分配，也就是说所有人的股份进行平均，两个人个50%，三个人个33.3%等等。

第二种叫个人说了算的，也就是一股独大。

比如说常见的就是80%对20%或者90%对10%。

第三种叫差异化分配股份，也是说根据各自的不同，对我们刚才讲的平均分配，以个人独大进行了一种优化。

当然了，我们讲到平均分配以及个人独大，这两种都是不利于公司发展的股权分配方案。

我们先来看第一种的弊端，股权分平均分配这样一个好处是有福大家一起享，有问题大家一起解决，但是这样的做法在现实生活中是很难生存下来的。

有的时候大家的意见并不是统一的时候，往往会降低效率。

第二种，虽然说一个老大占有80%-90%的股权，拥有绝对的话语权，但这样做虽然说创业的效率提高了，但是创业者的老大刚愎自用，很难听进别人的意见，创业风险高，而且无法集思广益，企业很难做大。

第三种，也就是说创业老大是核心人物，占大股份，但是他也是需要做事的。

那么这个时候创业人数在五个人以下的情况之下，老大要占50%以上。

如果创业人数在五个人以上的，那么老大可以占股不超过51%。

也就是说合伙创业的公司股权的分配可以采用差异化的方式来进行分配。

老大或者创始人比较核心的人物可以给占60%的股份，不给多也不给少。

## 五、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来实现。

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。

## 六、创业公司是怎么划分股权的

股权分配的原则和方法：一是创始人的股权。

二是员工的股权。

三是众筹的股权。

1.最大责任者一股独大比较成功的模式是这样的，有一个大家都信服的大股东作为牵头人，他是公司决策的中心，对公司承担最大的责任；

另外搭配1-2个占股权10-20%与大股东互补的能力和资源的合伙股东，能发出跟大股东不同的声音，对公司有一定的影响力。

基于这样的一个模式，既保持有不同的意见，又有人拍板和承担责任。

投资人在投资早期项目的时候，通常会认为比较好的股权结构是：创始人50-60% + 联合创始人20-30% + 期权池10-20%。

2. 杜绝平均和拖延创业团队的股权分配绝对不能搞平均主义。

如果有3个或3个以上的创始人，这种讨论就变得更加困难了。

股权的分配等得越久，就越难谈。

随着时间的推移，每个人都会觉得自己是项目成功必不可少的功臣，关于股权分配的讨论就会变得越来越难以进行。

尽早进行股权分配的讨论并达成共识。

谈这个问题的理想时间是，几个人决定一起做事情之前、正式开始做事情之后。

3. 股份绑定，分期兑现任何创始股东都必须在公司做够起码1年才可持有股份（包括创始人）。

好的股份绑定计划一般按4-5年期执行，例如4年期股份绑定，第一年给25%，然后接下来每年兑现25%。

这个事容易忽略。

如果股权已经分配好，忘了谈这个事情，大家必须坐到一块，加上股权兑现的约定。

4. 遵守契约精神股权分配最核心的原则是“契约精神”。

对于所有的早期创业者来说，一定要明白一个道理：创业成功了，即使只拿1%也很多；

创业不成功，就算占有100%也分文不值。

## 参考文档

[下载：创业公司如何分配股票和期权5.pdf](#)

[《股票亏钱多久能结束》](#)

[《股票多久才能反弹》](#)

[《股票开户一般多久到账》](#)

[《股票基金回笼一般时间多久》](#)

[《股票定增多久能有结果》](#)

[下载：创业公司如何分配股票和期权5.doc](#)

[更多关于《创业公司如何分配股票和期权5》的文档...](#)

#!NwL!#

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/41167362.html>