

阿里巴巴如何发给员工股票；怎样给员工股份，-股识吧

一、赠给员工部分股份该如何办理相关手续？

那不是赠股份，属发效益奖金吧；
签协议，没有什么手续要办理，实在要或者搞个公证吧

二、我公司开两年了 现在想给一个员工技术股份要怎么写？ 谢谢

马云给最初的十八罗汉，总共是30%的股份。

1999年3月，马云在家里创办阿里巴巴。

与马云一起创业的一共是17个人，加上马云自己，就是18个人，也就是常说的阿里巴巴创业“十八罗汉”。

股权分配的10大“坑”！1、团队中没有信服的老大：企业的股权设计，核心是老大的股权设计。

老大不清晰，企业股权没法设计，企业创业，要么一开始就要有合适的老大，要么磨合出来一个老大。

2、只有员工，没有合伙人：在过去很多公司都是一人包打天下，而现在新东方三驾马车，腾讯五虎，阿里巴巴十八罗汉，我们已经进入了合伙人创业的新时代。

创始人单打独斗难，合伙人并肩作战共同进退才能胜出。

3、团队完全按照出资比例分配股权：在过去，如果公司启动资金是100万，出资70万的股东即便不参与创业，占股70%是常识，但是在现在，只出钱不干活“掏大钱、占小股”已经成为常识。

4、没有签署合伙人股权配备协议：许多创业公司刚开始创业早期大家一起埋头苦干，不去考虑各自占多少股份和怎么获取这些股权，等到了公司前景越来越清晰，早期的创始成员就开始关心自己的股权，但是现在去讨论的时候就容易产生分歧，所以在早期就应该考虑好股权分配，签署股权分配协议。

5、合伙人股权没有退出机制：合伙人股权最大的导火线之一，是完全没有退出机制。

比如，有的合伙人在早期出资10万，持有公司30%的股权，干满6个月由于与团队不和主动离职了。

离职后，退出合伙人坚决不同意退股，其他合伙人认为不回购股权，既不公平也不合理，但由于事先没有约定合伙人退出机制，对合伙回购退出合伙人的股权束手无

策。

6、外部投资人对公司控股：对股权缺乏基本常识的，不仅仅是创业者，也包括大量非专业机构的投资人。

比如，我们看到，有人投资70万，创始人投资30万，股权一开始很简单，直接、高校、粗暴的做成了70：30。

7、给兼职人员发放大量股权：很多初创企业热衷找一些外部兼职人员来撑门面，并发放大量股权。

结果，这些兼职人员既没投入时间，也没承担创业风险，股权利益与其创业项目的参与度贡献度严重不配，性价比不高。

这也经常导致全职核心的合伙人团队心里不平衡。

8、给短期资源承诺者发过多股权：很多创业者早期需要借助很多资源为公司发展起步，这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。

9、没有给未来员工预留股权：公司发展离不开人才，股权是吸引人才的重要手段，创始人最初分配就应该预留一部分股份放入股权池用于持续吸引人才和进行员工激励。

10、配偶股权没有退出机制：最容易被忽视的是，创业合伙人的配偶，其实是背后最大的隐性创业合伙人。

三、怎样给员工股份，

他们离开了，肯定一样要计算股份的。

除非你按现在公司的市值评估，然后按所占股份折算成现金支付给人家。

四、想把店面的一些股份给员工该怎么弄好？？？

现有工资不能动，利润标准也别设，分红如果可以最好月发

五、阿里巴巴股权归属给员工怎么缴税

目前，阿里巴巴的主营业务是两个消费市场：淘宝和天猫网站。

这两个网站的交易额占中国网购交易总额的80%左右；
调研公司iResearch称，去年中国消费者网购交易总额为人民币1.84万亿元(合2,960亿美元)。
从阿里巴巴招股书中的股权分布可以看出，日本软银作为最早投资者占有股权达到34.4%，雅虎持有股份达到22.6%，可以看出阿里巴巴成功上市后，软银与雅虎将成为最大的受益者。
但阿里巴巴在美国上市后，因为AB股的关系，马云将继续成为集团的掌舵人，其持股比例也高达8.9%；
蔡崇信持股为3.6%，其他高管持股比例都不超过1%。
根据文件中披露的信息，4月份时阿里巴巴对自己的估值约为1,090亿美元，这基于阿里巴巴在文件中公布的已发行股票数量以及该公司对其每股股票价值的内部估算。
如果将一些股权薪酬和部分优先股转换计算在内，估值将达到1,160亿美元。
分析师给出的估值预期在1,360亿美元至2,450亿美元不等。

六、阿里巴巴创业之初十八罗汉如何签订八年的股权协议？

马云给最初的十八罗汉，总共是30%的股份。
1999年3月，马云在家里创办阿里巴巴。
与马云一起创业的一共是17个人，加上马云自己，就是18个人，也就是常说的阿里巴巴创业“十八罗汉”。

股权分配的10大“坑”！1、团队中没有信服的老大：企业的股权设计，核心是老大的股权设计。
老大不清晰，企业股权没法设计，企业创业，要么一开始就要有合适的老大，要么磨合出来一个老大。

 nbsp;nbsp; ;

2、只有员工，没有合伙人：在过去很多公司都是一人包打天下，而现在新东方三驾马车，腾讯五虎，阿里巴巴十八罗汉，我们已经进入了合伙人创业的新时代。
创始人单打独斗难，合伙人并肩作战共同进退才能胜出。

3、团队完全按照出资比例分配股权：在过去，如果公司启动资金是100万，出资70万的股东即便不参与创业，占股70%是常识，但是在现在，只出钱不干活的股东“掏大钱、占小股”已经成为常识。

4、没有签署合伙人股权配备协议：许多创业公司刚开始创业早期大家一起埋头苦干，不去考虑各自占多少股份和怎么获取这些股权，等到了公司前景越来越清晰，早期的创始成员就开始关心自己的股权，但是现在去讨论的时候就容易产生分歧，所以在早期就应该考虑好股权分配，签署股权分配协议。

5、合伙人股权没有退出机制：合伙人股权最大的导火线之一，是完全没有退出机制。

比如，有的合伙人在早期出资10万，持有公司30%的股权，干满6个月由于与团队不和主动离职了。

离职后，退出合伙人坚决不同意退股，其他合伙人认为不回购股权，既不公平也不合理，但由于事先没有约定合伙人退出机制，对合伙回购退出合伙人的股权束手无策。

6、外部投资人对公司控股：对股权缺乏基本常识的，不仅仅是创业者，也包括大量非专业机构的投资人。

比如，我们看到，有人投资70万，创始人投资30万，股权一开始很简单，直接、高校、粗暴的做成了70：30。

7、给兼职人员发放大量股权：很多初创企业热衷找一些外部兼职人员来撑门面，并发放大量股权。

结果，这些兼职人员既没投入时间，也没承担创业风险，股权利益与其创业项目的参与度贡献度严重不配，性价比不高。

这也经常导致全职核心的合伙人团队心里不平衡。

8、给短期资源承诺者发过多股权：很多创业者早期需要借助很多资源为公司发展起步，这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。

9、没有给未来员工预留股权：公司发展离不开人才，股权是吸引人才的重要手段，创始人最初分配就应该预留一部分股份放入股权池用于持续吸引人才和进行员工激励。

10、配偶股权没有退出机制：最容易被忽视的是，创业合伙人的配偶，其实是背后最大的隐性创业合伙人。

七、企业如何发行内部股票

内部股票就是内部职工股，即社员股股票，是指公司向其员工发行的股票，也称“员工保留股股票”。

在中国，这类股票称为“内部职工股”。

发行这类股票的目的在于将员工的经济利益与公司的经营状况直接挂钩，以激发员工的工作热情，提高公司经营效率。

这类股票可以是将公司利润按股份无偿分配给公司员工，也可以按低于正常股票票面价值的价格售与员工，还可以利用一部分利润来缴付股票的股款。

内部职工股的存在形式，主要有三种形式：1、定向募集的股份公司在成立时，经批准向内部职工定向募集产生，是通常所说的内部职工股。

2、社会募集设立的上市公司在新股发行时，按占流通股本10%的比例向职工配售形成，通常称公司职工股，这些股份可以在发行的新股上市6个月后上市流通。公司职工股，是本公司职工在公司公开向社会发行股票时按发行价格所认购的股份。

按照《股票发行和交易管理暂行条例》规定，公司职工的股本数额不得超过拟向社会公开发行的股本总额的10%。

公司职工股在本公司股票上市6个月后，即可安排上市流通。

据统计，1997年底，在上海证券交易所挂牌的上市公司中，还有15.51亿股不能流通的公司职工股和内部职工股，占总股本的1.47%。

3、有些股份公司在设立或经营中通过其他途径设置产生内部职工股。

如内部职工通过职工持股会或工会或者其他具有职工持股会性质的公司间接持有股份公司股份。

对后两种形式的内部职工股，因第二种形式规定明确，实践中没有太多后遗症问题，第三种从性质上说属于法人股，而不属个人。

八、为了鼓励员工，可以给员工股份吗该怎么给

当然是可以给的啊，给员工股份不仅能提高员工的积极性，同时大家也会愿意留下来好好干的，不会跳槽。

这个主要是看人员不愿意给的问题，现在很多大型的企业对员工都是有股份奖励的呢。

具体怎么给，这个你们可以参考一下别的公司，毕竟每个企业情况不一样。

如果你是在没有思路的话，也可以找专业的公司，让他们来帮你作分析出方案的呢。

九、如何拟订员工配股方案

高新技术风险企业的高层管理人员应当拥有剩馥索取权。

高新技术企业面临复杂多变的市场和不可预测的技术更新，要求经营者能抓住时机果断决策，这对风险企业的管理人员尤其是高层管理人员提出了更高的要求，要求他们不仅要有全面的专业知识、丰富的市场经验，而且要有处险不惊、果断刚毅的人格魅力。

是否有一个强有力的管理班子，往往是风险投资者决定是否对风险企业进行投资的

一个重要因素。

管理在高新技术风险企业能有效地提高资金利用率，帮助投资者收回比投资更高的回报，可见管理的重要性。

鉴于高层管理人员作用的特殊性，其报酬不能仅以工资为依据，而应在固定工资以外，根据经营业绩的状况给予一定的剩馀索取权，以激励其努力工作。

如给予“股份期权”和“资金拆股”等。

事实上，经理人员的体力、智力、管理能力是经过多年的投入得来的，理应看作一种资产。

对高新技术企业而言，其主要经营管理人员在创业过程中所积累的经验、知识可以说是一种本企业专用的资产，因此他们更应该享有剩馀索取权。

高新技术风险企业应允许技术拥有者或开发者以技术作价入股。

高强度技术开发赋予科技人员以重任，而他们的跳槽又会危及企业的生存，核心人物的离去往往导致公司知识产权的非法转移。

因此，应从产权机构的安排上寻找解决问题的方法。

由于科研是一种创造性的智力活动，对科研人员的工作过程和结果进行监督并不能导致效率最大，所以将科研人员置于被雇佣者的地位在传统企业也许是可行的，但在高新技术企业中，这种安排就不够合理。

一个行之有效的办法是让核心科研人员以技术入股，这样就把企业的技术骨干自身利益同企业的生存发展紧密的联系在一起，既可以有效的抑止跳槽现象，又可以有效的防止知识产权的非法转移。

给员工配股的形式主要有以下几种：一是从公司利润中拿出一部分资金购买公司股票分到职工个人名下；

二是由公司担保从银行借款购买本公司股票分到个人名下；

三是从职工薪水中扣除与股票相当的一部分，然后分给职工股票；

四是直接给职工发购买股权证。

公司的股份“你有我有全都有”后，他们就成为了企业的股东，为公司的打工的意识就淡化了，取而代之的将是为自己工作的主人翁意识，所以能真正调动企业员工的积极性。

员工持股中采用最普遍而又卓有成效的形式是股份期权。

所谓股份期权，就是在一定的期限，例如5年内以某种价格购买公司股份的权利。

员工股份期权本身不可转让，而且股份期权通常只给予享受公司的股票增值所带来的利益增长权，一般不向员工支付股息。

股份期权这一工具目前正被越来越广泛的应用到风险企业的经营管理层。

????

[?????????????.pdf](#)
[???????????](#)
[?????????????](#)
[???abc?????????](#)
[???????????](#)
[???????????](#)
[?????????????.doc](#)
[??????????????????????...](#)

???
<https://www.gupiaozhishiba.com/store/41599368.html>