

创业团队如何分配股票股利--创业团队的股权应该怎么分-股识吧

一、创业板有哪几种股利分配政策

固定或持续增长股利政策 1.分配方案的确定 这一股利政策是将每年发放的股利固定在某一相对稳定的水平上并在较长的时期内不变，只有当公司认为未来盈余会显著地、不可逆转地增长时，才提高年度的股利发放额。

2.采用本政策的理由

固定或持续增长股利政策的主要目的是避免出现由于经营不善而削减股利的情况。采用这种股利政策的理由在于：（1）稳定的股利向市场传递着公司正常发展的信息，有利于树立公司良好形象，增强投资者对公司的信心，稳定股票的价格。

（2）稳定的股利额有利于投资者安排股利收入和支出，特别是对那些对股利有着很高依赖性的股东更是如此。

而股利忽高忽低的股票，则不会受这些股东的欢迎，股票价格会因此而下降。

（3）稳定的股利政策可能会不符合剩余股利理论，但考虑到股票市场会受到多种因素的影响，其中包括股东的心理状态和其他要求，因此为了使股利维持在稳定的水平上，即使推迟某些投资方案或者暂时偏离目标资本结构，也可能要比降低股利或降低股利增长率更为有利。

该股利政策的缺点在于股利的支付与盈余相脱节。

当盈余较低时仍要支付固定的股利，这可能导致资金短缺，财务状况恶化；

同时不能像剩余股利政策那样保持较低的资本成本。

固定股利支付率政策 1.分配方案的确定 固定股利支付率政策，是公司确定一个股利占盈余的比率，长期按此比率支付股利的政策。

在这一股利政策下，每年股利额随公司经营的好坏而上下波动，获得较多盈余的年份股利额高，获得盈余少的年份股利额就低。

2.采用本政策的理由 主张实行固定股利支付率的人认为，这样做能使股利与公司盈余紧密地配合，以体现多赢多分、少盈少分、无盈不分的原则，才算真正公平地对待了每一位股东。

但是，在这种政策下各年的股利变动较大，极易造成公司不稳定的感觉，对于稳定股票价格不利。

低正常股利加额外股利政策 1.分配方案的确定 低正常股利加额外股利政策，是公司一般情况下每年只支付固定的、数额较低的股利，在盈余多的年份，再根据实际情况向股东发放额外股利。

但额外股利并不固定化，不意味着公司永久地提高了规定的股利率。

2.采用本政策的理由 （1）这种股利政策使公司具有较大的灵活性。

当公司盈余较少或投资需用较多资金时，可维持设定的较低但正常的股利，股东不

会有股利跌落感；

而当盈余有较大幅度增加时，则可适度增发股利，把经济繁荣的部分利益分配给股东，使他们增强对公司的信心，这有利于稳定股票的价格。

(2) 这种股利政策可使那些依靠股利度日的股东每年至少可以得到虽然较低但比较稳定的股利收入，从而吸引住这部分股东。

二、创业团队的股权应该怎么分

一般创业团队里面要做CEO，其他人按工作的功分配股权，后来的融资什么的都可以都按持股比例出股给风投或者新股权人

三、创业团队成立初期，股权该怎么分配？

创业初期决定股权架构往往会影响日后的融资、人才引进以及团队的和谐，创业团队初期股权分配，不怕寡而怕平均，创业团队必须是针对主管核心成员，而且是全身心投入的人，对于这样的团队，以三七分的中间数比较合适。

主导人可以占到70%，核心创始人，最顶级的核心创始人他占70%左右，这样既可以满足两三轮融资的需要。

团队必须有一个绝对的个人的自然人为主导，这样的团队能更长久，如果一开始的创业zd就是大家拼起来的话，没有一个核心的主导的话，创业并不容易成功。

作为人才被引进，假如没有出资的，完全因为岗位股权激励的话，不应该超过15%。

对于最早创业的团队加上后期的成长起来的团队员工期权池，不应该超过30%，如果一开始没有一些核心的高管的话，到30%左右，如果已经有核心高管分家，留10%到15%比较合适。

投资人看团队股权结构，相对于一股独大而言，更怕平均。

中国特许经营第一同学会

四、创业初期股份和利润怎么分配？三个人的创业团队，发起人和另外两人之间投入资金1：1：1。

鉴于你们属于三人2113共同创业，所以只是针对性的。

股权：1、股权可以每人30%，剩下10%完全可以考虑留给日后的杰出员工或新股东作打算。

2、如果其中一员只出钱不出力，那他5261只能得到15%的股权。

3、股权分配必须立字为据，最好参照正规的《股4102权分配协议》范本，可以的话找个德高望重的前辈作为见证人。

否则后患无穷。

1653利润：1、创业初期，不会有多少收益，每人所得利润应该是以底薪的形式获得回。

也就是说，股东只能获得基本工资（满足基本的生活消费），剩下的利润用于周转和发展。

2、当达到一定收益条件答，利润分配可以是：

五、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。

六、创业公司如何分配股权

有技术的话，持有的更多，建议你从每个人的发挥作用重新衡量股份制如果你做的最多，贡献最大，就可以拿到最多30%以上，然后逐级递减其他人

参考文档

[下载：创业团队如何分配股票股利.pdf](#)

[《中信证券卖了股票多久能提现》](#)

[《股票卖出后多久能确认》](#)

[《股票重组多久停牌》](#)

[《股票合并后停牌多久》](#)

[《股票订单多久能成交》](#)

[下载：创业团队如何分配股票股利.doc](#)

[更多关于《创业团队如何分配股票股利》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/article/32722896.html>