

上市公司股权架构应该如何设计啊！如何做好股权架构-股识吧

一、初创公司如何做股权顶层设计？

（沈云赫）作为初创公司要人才没有人才，要资金没有资金，要技术技术也不足。这个时候千万不要在管理、经营上去花费大的功夫。

要“野蛮生长”，生死存亡的阶段，外面稍微风吹草动就会把公司打败，所以做业绩是一条“铁律”。

疯狂做业绩同时把握公司大的方向，基本能够活动第二阶段。

保证自身，才能发展。

初创公司我们要先知道公司定位是什么？为什么要建立这个公司？建立这个公司干嘛的？人生三大问，对于公司同样适用。

解决了以上三个问题，我们思路方向就很清晰了，再来缕缕自身的优势劣势有哪些。

画画公司的商业模式画布。

公司的相关利益者有哪些。

全部画出来。

三年之后的公司组织架构是什么样的股权分配如何？一定要有未来的眼光看现在的问题。

好了，这个时候基本完成了，前两个问题，定位和哪里来，至于去到那里，这个要细致探讨。

二、既有投资入股，又有员工持股的股权结构，怎么设计股权

1.先设立员工持股平台，可以采用有限合伙企业形式，合理规避双重课税问题，实际控制人或其控制的企业作为普通合伙人，控制持股平台，员工作为有限合伙人。

2.设立有限公司持有公司股份，投资人，持股平台按照出资金额持有份额。

三、如何做好股权架构

根据你的提问，经股网的股权专家在此给出以下回答：成功的股权激励方案首先考虑企业的发展周期，选择适合企业的方法，然后才开始设计方案，而方案的设计主要着眼于六个关键因素。

1、激励对象激励对象也就是股权的受益者，一般有三种方式。

一种是全员参与，这主要在初创期；

第二种是大多数员工持有股份，这主要适用于高速成长期，留住更多的人才支持企业的发展；

第三种是关键员工持有股份，受益者主要是管理人员和关键技能人员。

对于激励对象的选择要有一定的原则，对于不符合条件的宁缺毋滥，不要把股权激励变成股权福利、股权奖励。

2、激励方式常用的中长期激励方式有三类：股权类、期权类和利益分享类。

每一种方法都有优缺点，以及具体适用的前提条件。

无论采取哪一种方法，都要考虑到激励机制和约束机制的有机结合起来，真正发挥员工的积极性。

3、员工持股总额及分配这主要解决的是股权激励的总量、每位收益人的股权激励数量、用于后期激励的预留股票数量。

如何确定，可以根据公司的实际情况来确定，大体上每位收益人的股权数量基本上是按照职位以及个人的价值能力来确定的。

4、股票来源股票的分配上，上市公司的股票来源比较麻烦，要证监会审核，股东大会审批。

股票来源一般为定向发行、股市回购、大股东出让、库存股票等。

其中库存股票是指一个公司将自己发行的股票从市场购回的部分，根据股票期权或其它长期激励机制的需要，留存股票将在未来某时再次出售。

5、资金来源购股方式也就是购买股票的资金来源，一般有员工现金出资、公司历年累计公益金、福利基金、公司或大股东提供融资、员工用股权向银行抵押贷款。这几种方式都好操作，有些方式会产生财务支出，要重复交税。

公司更多会采用员工出资购买的方式，直接从工资中按比例扣钱，有利于对员工的控制。

6、退出机制退出机制对员工退出激励方案的一些约定，包括以下三种情况下：第一种是正常离职，企业往往会按照合同继续让这些员工享受股权或者期权；

第二种是非正常离职，如果员工的离职没有给公司造成损失，不违反保密协议等，大部分公司还是能允许已经被授予的股权收益；

第三种是开除，这种情况都是按照相关规定取消享受股权收益的权力的。

以上就是经股网的股权专家根据你的提问给出的回答，希望你有所帮助。

经股网，一家以股权为核心内容的企业家股权门户网站。

四、如何设计股权架构 避免关联交易

股权结构有不同的分类。

一般来讲，股权结构有两层含义：第一个含义是指股权集中度，即前五大股东持股比例。

从这个意义上讲，股权结构有三种类型：一是股权高度集中，绝对控股股东一般拥有公司股份的50%以上，对公司拥有绝对控制权。

二是股权高度分散，公司没有大股东，所有权与经营权基本完全分离、单个股东所持股份的比例在10%以下；

三是公司拥有较大的相对控股股东，同时还拥有其他大股东，所持股份比例在10%与50%之间。

腾讯众创空间，为顺应网络时代大众创业、万众创新的新趋势第二个含义则是股权构成，即各个不同背景的股东集团分别持有股份的多少。

在我国，就是指国家股东、法人股东及社会公众股东的持股比例。

从理论上讲，股权结构可以按企业剩余控制权和剩余收益索取权的分布状况与匹配方式来分类。

从这个角度，股权结构可以被区分为控制权不可竞争和控制权可竞争的股权结构两种类型。

五、公司上市前，如何进行股权布局？

控股股东最好保持绝对控股，51%以上，低一些也可以，但二股东不要占比太高。如果是家族企业，对实际控制人的近亲属尤其是配偶和直系亲属的持股要慎重，他们持股很容易被认定为是共同实际控制人，如果他们本身还有其他企业的话就要扩大核查范围，带来不必要的风险。

高管可以直接持股，也可以成立持股公司间接持股。

一般员工不要持股，因为股东人数要严格限制。

要留出一部分股权来给外部投资者，也就是PE，有外部投资者的公司的治理结构会更可信一些。

公务员等受限群体不要持股。

其实还很复杂，这个一两句话说不清楚，本人在券商工作，是专门做上市的，如有兴趣，可以细聊。

qq382453470

六、既有投资入股，又有员工持股的股权结构，怎么设计股权

现在，他准备与四个朋友一起创业，做一个化妆品的电商品牌。

这五个创业伙伴里面，小A和两个朋友是全职工作，另外一个朋友打算兼职，过一段时间再全职加入，还有一个朋友只出资金。

小A志向远大，对自己这次创业信心十足。

但他现在苦恼的是，公司的股权结构怎么设置？过来人支招：股权结构不要平均化。柳阳（杭州鼎聚投资管理有限公司合伙人）一些初创企业比较普遍的一个问题是股权结构平均化，几个哥们儿出来创业，大家一样吧。

但是企业发展了一段时间之后，大家的贡献可能不一样，这个时候平均的股权就会带来一些问题。

在美国，几个创始人平分股权，公司也能做起来。

但中国正相反，能够做起来的公司，更多还是一股独大。

比较成功的模式是这样的，有一个大股东，是决策的中心；

另外搭配几个占股10个点或8个点的小股东，有话语权，能跟老板唱唱反调。

基于这样的一个模式，既保持有不同的意见，又有人拍板。

王映初（初创投资董事长 创始合伙人）我不建议创始团队开始持股的人超过3个。

如果一上来5个人都同时拿股份，还平分，在后续过程中，基本上都会出现问题。

我们经历过也不少次股东内讧，每次发生这种事儿，最少会有一个人离开。

在刚启动、没有任何投资进来的时候，一般我们希望团队里面大股东能保持不低于60%的股份。

如果想做境内上市，低于50%经不起稀释。

在中国境内上市，证监会要求有一个大股东的持股比例不低于20%。

一个创始团队从开始创立到最后上市，之前要经过C、D、E两到三轮的融资。

可能第一轮稀释15%到20%，第二轮稀释百分之十几，第三轮又稀释百分之十几，公司每轮出让10~20%股份，所有股东同比稀释，基本上到上市的时候就剩不了多少股份了。

股权分配：利益结构要合理。柳阳创业期的公司一般都是有限责任公司。

出资形式可以现金，实物，知识产权等，现金以外出资需评估或者大家协商一下，按价值设定股权比例。

也就是说，资金算一部分，工作能力算一部分，原来的背景、将来的贡献也算一部分，从这三个层面来划分股权比例。

股权分配的基本原则是，利益结构要合理，贡献要正相关。

该拿大股的应该拿最大的股份，不该拿股份的人就不应该有股份。

比如销售型公司，负责销售的创始人占股份多一些；

产品型公司，负责研发的创始人就占得多一些。

基本的原则就是股权只发给不可被替代的人，可被替代的人一般不需要股权。

创始人开始不在公司工作的，大家评估他的贡献，给他一定的股权，我们的意见是不要超过5%。

这种创始人往往都是资源型的，比如可能掌握一些流量或者有一些客户关系，在创业初始特别重要，但是公司发展到一定的阶段，重要性就会降低。

如果他拿的股份太多，反而会变成一个障碍。

如果觉得这样的人比较重要，可以在利益分配上，根据他提供的资源给一些补足。

只出资金的创始人其实就是一个民间的天使投资人，也可以给股份，但一个公司，出资的占什么样的比例，实际操作的占什么样的比例，是一个博弈的过程。

一下子确定下来，其实也比较难。

但是第一期小天使投资人，最好不要超过30%。

因为如果太高，再做几次融资，主要的创始人很可能就不控股了。

对创始人长远的激情会是一个伤害。

参考文档

[下载：上市公司股权架构应该如何设计啊.pdf](#)

[《股票通常会跌多久》](#)

[《股票理财资金追回需要多久》](#)

[《股票违规停牌一般多久》](#)

[《股票抛股要多久》](#)

[下载：上市公司股权架构应该如何设计啊.doc](#)

[更多关于《上市公司股权架构应该如何设计啊》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/42001072.html>