

阿里股票怎么分配.阿里巴巴创业之初十八罗汉如何签订八年的股权协议？-股识吧

一、四个人开公司，股份怎么分

从新办一家企业注册支金一仟万，注：（个人出资三百万，我们原先的企业：注资七百万元）请问怎样分配股份合理

二、有谁知道阿里巴巴的十八个人，与史玉柱四人最初创业时的股份分配情况？

史玉柱刚开始创业的时候在股份问题上吃过亏，所以在后来的创业过程中也就是你说的那四个人其实没有股份的，也就是说一直到上市前都是史玉柱一人大，上市后给的期权，每个人可能有上亿元左右，但是平时她们的工资都很高，这就是史玉柱管理的特别之处，用高工资来代替股份。

马云的话非常特别，整个企业史上都找不大几个，应为马云早的风险投资太多了；而且还是上市公司，马云的个人股份还不到白分之十，更不要说其他的十五位了，不要说股份多少了连职位都很小，但是很多的书籍中都说他们的关系很好，但实际上的情况是怎么没有人知道，所以阿里巴巴虽然很大，但是马云的个人资产非常有限，那么可能有人很i说那他的名誉很好啊，但是如果你好好的想想你就会知道了，其实这就叫事件营销，很多人不是应为阿里巴巴而知道马云，真好相反是通过马云知道阿里巴巴的，这就是他的高处，就想一个偶像派歌手，想让你着迷再把东西卖给你，其实卸完妆是什么样的谁也不知道，所以我觉的史玉柱才是一个真正的企业家

三、阿里巴巴原始股分配对马云的员工有什么好处

成为百万富翁，增加企业的凝聚力。

四、阿里巴巴给创业合伙人怎么分配股权的

按照出资比例分配股权这样应该可以吧，当然你要是觉得你亏了，可以事先约定，公司业绩或利润达到一定的标准，你可以获得多少股权激励或优先认购多少新的股权，这样来保障你持股比例高一些。

五、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。

 ;

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。

六、马云创业之初是怎么做到十八个人分配股权的？

根据各股东的投资金额及马云的创新含量(价值)一同开会评估，最后由股东大会决议，合理分配十八个人的股权。

股权分配是指企业让渡部分企业股份给企业家。

股权分配可采取期权形式，即在签订聘用合同时规定，在任职若干年后，经营者可按约定时的价格购买若干本公司的股票，如果企业经营者能在此期间扩大企业业绩，从而使股票价格上升，他就有可能从中得到相当可观的差价收入。

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。

1. 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。

2. 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。

参考文档

[下载：阿里股票怎么分配.pdf](#)

[《挂单多久可以挂股票》](#)

[《基金多久更换一次股票》](#)

[《股票多久才能卖完》](#)

[下载：阿里股票怎么分配.doc](#)

[更多关于《阿里股票怎么分配》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/book/26737173.html>