

## 分公司负责人的股权怎么分配-创业股权分配的问题，股权应该怎么分配？望有识之士能给点建议~（回答好的追加50分）-股识吧

### 一、公司的股东人数很多，究竟该如何分配股权才能合理？

要有一个大股东，建立持股平台1、要有一个大股东无数的案例和教训告诉我们，创业过程中一定要有一个领头羊，这个人负责全局，在股权上也是大股东，如果股东比较少，占股70%、60%、51%都可以；

如果股东比较多，怎么办，这个时候如果股权比较分散，那么至少也要是相对大股东，也就是是单个最大的股东，并且他的股份比第二股东和第三股东和第四股东的总和要多。

大股东 > 二股东+三股东+四股东2、股东数量很多的时候，就不要直接持股了2.1、大股东代持，由大股东代持其他股东的股份，减少直接持股的股东，直接持股，未来股东变化比较麻烦。

2.2、建立持股平台，把其他股东都放到持股平台中去，这样也能减少直接持股的股东数量，即便未来小股东有变动，也只是在上层公司变化，不会影响主体公司。

3、公司的直接持股股东不要太多，所以题主的考虑是对的，当股东数量过多时，利用双层持股结构就轻易解决了这个问题，公司创始人要保持控制权是有很多的方式的，直接持股占有大股权比例、双层持股控制方法、董事会控制方法、一致行动人协议控制方法等等都可以实现。

股东人数较多的时候。

也可以通过协议约定来进行股东的管理。

比如说投资型股东或资源型股东，可以进行投资协议的约定，他们只享有投资收益权，无管理权、所有权。

确定收益权的估值，确定他们的出资额，来确定最后的投资收益权比例，约定退出机制，量化资源型股东的贡献，来兑现股权。

总结一下，公司的直接持股股东不要太多，当股东数量很多的时候，可以考虑利用双层公司架构和协议约定来解决这个问题，同时公司的创始人要保证控制权，当然有很多方式，比如直接持股，占有大股，通过公司双层架构设计，通过“同股不同权”的约定设计，还有董事会控制、一致行动人协议、表决权委托等等，都可以实现控制权的设计。

做好股东的管理、股权架构的设计，对于多名股东的公司特别重要。

## 二、有限责任公司和有限公司股权问题怎么分配？

有限公司一般几个人是合资公司 责任公司一般是法人代表 例如你可以夫妻 责任貌似是这样 不懂

## 三、子公司的股权怎么分配？

上市公司的股权比例还可以通过收购的方式来不断提升，甚至可以达到控股的股权比例，但是如果通过收购方式增加股权的，法律另有规定，收购达到百分之三就要公告。

另外，公司股权持有人分配方面，科学的股权架构一定是由创始人、合伙人、投资人、核心员工这四类人掌握大部分股权的，无疑，这四类人，对于公司的发展方向、资金和管理、执行起到了重要作用，创始人在分配股权时，一定要照顾到这些人的利益，给予他们一定比例的股份。

## 四、分公司股份如何分配

按股东会决议的出资比例分配

## 五、公司的股东人数很多，究竟该如何分配股权才能合理？

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分。

先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度。

资金股权的确定得区分投资者的类型，一般来说个人投资得看投资人的个人特性了，机构投资则更多有一套价值评估的系统，这些评估方法很多，大家如有兴趣可以去参考《创业融资实践》这本书，写了很多实用的方法。

这里我只是想谈谈对个人投资者的对待方法。

投资者为什么要投您的团队，最重要的一般都是看重人，其次才是项目。

因此，我们也应该首先从人的角度来对待投资资金占的股份比例的问题。

比如一个投资者的控制欲特别重，很可能您就不要去奢谈控股了，而不如把精力转到如何通过扩大盘子让团队的收益增大；

如果投资者是特别豪爽的，或许您可以获得控股权。

总的一句话，更多的还是尊重投资人的看法吧。

如果真的觉得不合适，看来你选择的投资人错了，应该变的是你，而不是他。

至于经营股权部分，总的比例定好了之后，就可以考虑每个人在团队中担任的职责和能力来评估了。

这个方面可能有争持的地方，我的建议是设立一些简单的虚拟股权绩效评价系统。就是说在创业过程中让股东的股权随着个人绩效的变化有一定调整幅度的激励制度。

这个制度是中立的，因此经营股权的分配比例也是按照职责、岗位来分的，而不是按照人来分的。

如果您觉得还应该考虑创意角度的股份，那把这个方面单列。

让最开始提出这个创意的人获得一定的股权回报。

因此，对待股权分配最基本的就是没有必要不好意思细谈，股权不谈好，在创业过程必然会发生各种问题。

让股权不按照人来分，而是按照客观的资金、职责、岗位、创意等角度来分，能尽量避免随意的拍脑袋分配方式带来的问题。

## 六、公司干股是如何分配的？

干股是指在公司的创设过程中或者存续过程中，公司的设立人或者股东依照协议无偿赠予非股东的第三人的股份。

该种股份就是干股，持有这种股份的人叫做干股股东。

干股具有如下特点：一是干股是股份的一种；

二是干股是协议取得，而非出资取得；

三是干股具有赠与的性质；

四是干股的地位要受到无偿赠予协议的制约。

### 3、享有的股权是否受到限制

很多情况下，根据协议受让干股的股东不享有完全的股权，仅享有部分股权。

通常干股股东享有红利分配权，解散时的剩余财产分配权、持有一定期限后享有转让的权利，但不享有表决权、查阅账簿权等参与决策的权利。

在干股股东仅享有不完整的股权时，干股股东应注意，当股权受到侵害时，股东应识别其是否合法享有被侵害的权利，如果依据协议其并未合法取得该项股东权利，就不能主张此项权利。

4、影响干股股权效力的因素 当干股股东与其他股东或公司发生纠纷进行诉讼时，干股股东的法律地位可能会被否认。

相对于普通股东而言，干股股权的效力更易于被否定。

干股股权的效力可能因以下情形被否定：没有在工商档案中予以登记，没有在公司

章程中予以记载，缺少合法的股东会决议，股权赠予协议被认定无效，股权赠予协议被申请撤销等。

因此，干股股东在受让股份并持有股权的过程中将面临很大的法律风险，建议其在受让和持有的各个环节征询专业律师的法律意见，以减少或避免可能出现的法律风险。

可见，干股的分红是依当事人协议而定，而此协议是否完全受法律保护要受很多因素的制约。

## 七、公司股份分配？

看你是什么性质的公司，如果按照这个投资金额，最多是个有限责任公司。

有限责任公司的股份分配主要是尊重各方股东的共同意见。

不一定按投入资金来算。

如果按照技术入股，可以不投一分钱也持有股份。

但如果按照一边情况看。

公司总投资19.5万，A投12万，占比61.54%，B投7.5万，占比38.46%如果A再投入10万。

这个就有点表述不清，再投入10万，是指在什么时候投入。

如果在公司未正式运作之前投入，那么公司总投资就变成29.5万，A共投了22万，占比就可以去到74.58%。

但如果是公司经营了一段时间后再投入。

那么就应该对公司经营这段时间后，该公司的盈利、亏损和资产负债状况进行重新评估，然后再根据评估价值进行计算新投入10万的股份占比。

评估方法包括账面余值、重置成本、市场价格和第三方评估机构的评估价值。

由于有限责任公司不是个公众企业，只要股东各方一致同意，评估方法和股权比例都是可以协商约定的。

## 八、创业股权分配的问题，股权应该怎么分配？望有识之士能给点建议~（回答好的追加50分）

我的建议 A：35% B：25% C：15%

D：25%建议你也投资一点，比如10W，这样你自己就更有立场分到这15%了。

A+C>

B+D会好一点，毕竟是前两者运营。  
要超过50%如果没有，我觉得也可以，毕竟你没出资。  
因为你从他那能学习到很多，你也承认他的能力比你强。  
而且新公司成长过程中，你也能锻炼你的领导能力。  
即使后面他不给你分红，你最后也是这家公司的元老，经济待遇肯定不会低。  
再有就是现在没机会，不代表以后没机会，毕竟事情是一步一步在变的，继续呆着，机会会出现的。  
假如你离开了，那就永远没机会。

## 九、请教股权如何分配？

把股权首先分成两个类别：资金股权部分、经营管理股权部分。  
先把这两个部分的股权分别确定清楚，不按人的角度，而按这两个类别的角度。  
资金股权的确定得区分投资者的类型，一般来说个人投资得看投资人的个人特性了，机构投资则更多有一套价值评估的系统，这些评估方法很多，大家如有兴趣可以去参考《创业融资实践》这本书，写了很多实用的方法。  
这里我只是想谈谈对个人投资者的对待方法。  
投资者为什么要投您的团队，最重要的一般都是看重人，其次才是项目。  
因此，我们也应该首先从人的角度来对待投资资金占的股份比例的问题。  
比如一个投资者的控制欲特别重，很可能您就不要去奢谈控股了，而不如把精力转到如何通过扩大盘子让团队的收益增大；  
如果投资者是特别豪爽的，或许您可以获得控股权。  
总的一句话，更多的还是尊重投资人的看法吧。  
如果真的觉得不合适，看来你选择的投资人错了，应该变的是你，而不是他。  
至于经营股权部分，总的比例定好了之后，就可以考虑每个人在团队中担任的职责和能力来评估了。  
这个方面可能有争持的地方，我的建议是设立一些简单的虚拟股权绩效评价系统。  
就是说在创业过程中让股东的股权随着个人绩效的变化有一定调整幅度的激励制度。  
这个制度是中立的，因此经营股权的分配比例也是按照职责、岗位来分的，而不是按照人来分的。  
如果您觉得还应该考虑创意角度的股份，那把这个方面单列。  
让最开始提出这个创意的人获得一定的股权回报。  
因此，对待股权分配最基本的就是没有必要不好意思细谈，股权不谈好，在创业过程必然会发生各种问题。  
让股权不按照人来分，而是按照客观的资金、职责、岗位、创意等角度来分，能尽

量避免随意的拍脑袋分配方式带来的问题。

## 参考文档

[下载：分公司负责人的股权怎么分配.pdf](#)

[《股票公告减持多久可以卖》](#)

[《股票合并后停牌多久》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《股票定增多久能有结果》](#)

[下载：分公司负责人的股权怎么分配.doc](#)

[更多关于《分公司负责人的股权怎么分配》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/read/75762916.html>