

## 怎么能争取到员工股票--创业公司不发工资，怎么谈股权？ -股识吧

### 一、几个人合伙建立一个公司，如何确保我是公司的所有者和领导者（股权分配，职位设置）ps：有80%的是外部资金

嘿嘿，你这情况我很了解呢。

你的问题我一一回答下。

要保证自己的地位，首先总经理的职位是必须的，而且除了风投，你在几个股东里面的股份比例要达到51%，或者说你和忠于你的股东比例要达到51%。

至于会不会稀释你的股份，就要看追加后的出资比例了。

另外一点，总经理职位是自己的除外，不要设一个副总职位，这样他对你的权利很有干扰。

你应该设置部门经理对你负责，一个人可以任职两个或三个部门的经理，各个部门经理统归你管。

如果你把握不好你的权利，很容易你就会陷入光杆司令的地位了。

没人听你的就很麻烦了。

其次，定薪水的问题，你可以参考当地同行业的薪资标准。

因为薪水这一块内容太多了。

自己和其他股东的薪水就要你们商量决定了，因为这还牵扯到分红奖金之类的问题。

员工的管理很重要的，不要让一个人管理所有员工，就是我说不要设副总管理所有部门。

员工都是打工的，当然是谁决定他的工资就向着谁了。

还有一点，你是做技术的，那么你要补充很多管理方面的知识了，公司法，股东、劳动法、人事行政，组织机构等等。

如果你没精力管这些话，你得找一个值得信任的得力助手了。

嘿嘿，我们老板就是很多东西不懂的，公司的制度什么的都是我给弄的。

最后，很重要的一点就是财务，你一定要懂点财务知识，管财务的一定要是可靠的人，要不然你一不留神，什么时候账上钱不见了你都不知道的。

财务方面的程序千万要把好关。

财务可是一个公司的核心。

说了这么多，都是我的经验之谈啊。

一定要给我加分啊！

## 二、股权激励怎样实施，怎样最为有效

股权激励已成为各家公司吸引人才的标配，但很多公司只知股权激励好，不知其执行之难，特别是在沟通上。

沟通不到位，往往会使得看似完美的股权激励收效甚微。

因此，想要让股权激励真正有效，需要重视与员工的沟通。

股权激励的挑战：股东“忍痛割肉”，员工不领情，期权沦为一纸空文沟通要义：像面对投资人一样，用商业规划争取员工的“青春投资”当员工清楚这其中的投入产出关系，努力工作达成什么样的目标，就能实现什么样的估值，手中的期权就能值多少钱。

即使员工在心中给未来发展前景打个折扣，也不会觉得期权就是一张废纸，才愿意与公司成为一体，赌上自己的未来为公司奋斗。

股权激励也才会真正有效果。

## 三、公司拟上市，内部员工可购买原始股，但是限制200人，我无法购买，请问我如何才能买到此原始股

公司如果发展前景好可以 否则趁早别买

## 四、朋友找我一起开公司，但是我现在钱不够，又不想错过这次机会，怎么争取？

呃。

。

。

如果不在公司章程中注明在工商局备案登记的话，以后出了问题得不到法律保障啊

。

。

。

还是争取去登记一下。

。

## 五、创业公司不发工资，怎么谈股权？

如果你对你的项目非常看好或者说是资金回笼速度会比较快的话，建议你不要找人合作，而是自己贷款，否则的话以后你会后悔。

当然，如果你不是那么有信心，或者说你确实凑不到资金而不得不让你朋友与你合作的话，那样你是以技术股和渠道股的形式入股。

他的资金是50万，够你公司启动资金的话，你得根据你的项目所带来的效益来再和他谈股权问题。

假如50万资金相比你们的利润只是九牛一毛的话（或者说项目渠道重要性大过资金的作用），建议你考虑到人情因素给他25-45%左右的股份，继你依然是公司的第一股东。

如果情况反之，则应选取对方作为第一股权人，你涉及的股份跟前面情况置换。

尽可能的多争取股份，虽然现在朋友，但是无数朋友翻脸就是因为合伙创业在利润上分成意见大。

你得为以后做好铺路，之后再努力收购他的股份，争取自己出任第一股权人。

## 六、我们公司想让员工入股，但又不想在工商局变更，怎么办理，需要签什么协议，有协议范文吗？

呃。

。

。

如果不在公司章程中注明在工商局备案登记的话，以后出了问题得不到法律保障啊

。

。

。

还是争取去登记一下。

。

## 参考文档

[下载：怎么能争取到员工股票.pdf](#)

[《买股票买多久可以赎回》](#)

[《新股票一般多久可以买》](#)

[《买股票从一万到一百万需要多久》](#)

[《股票发债时间多久》](#)

[下载：怎么能争取到员工股票.doc](#)

[更多关于《怎么能争取到员工股票》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/store/24979725.html>