

初创团队股票怎么分~7个人创业初期股份如何分配-股识吧

一、公司创始人与合伙人之间的股权怎么分才科学

我不会~~~但还是要微笑~~~：)

二、初创公司的股票是怎么计算的，有人说初创公司是一元一股？假如两位创始人每人持公司50%股份，第一批员工4个人进来时，发放1000股，此时怎么两位创始人就占公司83.33%的股票了呢？这是怎么计算的？求大神，谢谢

一般按净资产，有多少资产就有多少股股票。
你给别人发股票，愿发多少，发多少，没有限制

三、创业团队股份划分问题

设计一个明确的市场开拓和实现计划，给每一个人一个目标，未来大达到了，就兑现股份！这是比尔盖兹的方法，他手下的高管和高水平软件研发人员就有200多拿到了股份，成为了亿万富翁！

四、7个人创业初期股份如何分配

在能力相当的情况下，首先确定每个人的投资金额，其次将每个人的人脉等其他无形的资产按照你们商讨的结果折合成一定的金额，加起来算成总数，然后按照每个人投资金额所占的比例来分配股权，股权分配也可按照你们协商的结果向某一个人倾斜一些。

五、干股股东如何合理分红百分比？

如果不出资，那就得出技术、管理、运营，这是合法的股权构成部分。
建议你细化股权结构，把股权分为资金股、技术管、管理股，这样各占30%，你再细分公司贡献或者少量投资，和投资人商量一个比较合理的分配方式。
新创业项目一般是创始人控股，天使投资占8%—25%比较合理。

六、合作创业的股份应该怎么分,法人股和红利股,我出资本,他出人脉,客户资源.

如果不出资，那就得出技术、管理、运营，这是合法的股权构成部分。
建议你细化股权结构，把股权分为资金股、技术管、管理股，这样各占30%，你再细分公司贡献或者少量投资，和投资人商量一个比较合理的分配方式。
新创业项目一般是创始人控股，天使投资占8%—25%比较合理。

七、创业小生意我们如何分配股?

操盘人和投资人要有合同。
收益和风险的承担比例是不同的。
操盘人如果不投资，第一种就是抽取利润的时候就要从已得利润中（不包括本金）抽取自己的份额，风险承担从亏损金额中承担百分比（本金亏损），这个提前商量好。
第二种，操盘人不对亏损做出承担，提前和投资人商量好雇佣金，回本利益再大和操盘人无关，操盘人只抽取早就定好的金额。
第一种，对操盘人而言风险大，但是拿的钱也多。
第二种方法，操盘人没有风险，但是收益较少（因为不承担损失）。

八、初创团队合理的股权结构是怎样的

1、不患贫而患不均：如何让贡献和收获成正比？初创公司在发展过程中，团队的

变化是无法预料的，那么早期股权架构尽量要保留一个“动态”调整的能力，既能保持公正，又能有效激励团队。

建议一开始把公司的发展定一个初级阶段，初级阶段的股权保留动态。

这个期的长短，一般可以用时间，或者某个里程碑目标。

例如，18个月后总结分配，或者公司收入达到300万时总结分配。

(1) 创始人，无论几个人，都在公司股权的30%里分配，ceo可以站大部分，例如15%~20%。

(2) 员工期权池预留40%，公司发展阶段中，需要不断的引进优秀人才，足够的期权比例，在同等甚至低于市场薪酬水平时，会有较强的吸引力。

比如一个产品主管，目前在大公司拿35万年薪，创业公司就算能付同等，他也不愿意来，创业公司不稳定啊。

但如果你愿意5%的期权25万年薪，就可能有很强的吸引力了。

提示：期权一定要早期尽可能多发给重要的人，因为假如公司早期发展的好，越往后发展，对人才的吸引力越大，还是刚才的例子，等公司小有名气的时候，同等薪酬也可以和大公司竞争人才（因为小公司升职可能性高于大公司；

也有可能公司能够出的起比大公司更高的薪酬了）。

(3) 创始激励30%。

这部分是为占30%的创始人准备的，作为这一阶段，各个创始人对公司的贡献来分配。

例如，初期ceo15%，cto10%，市场创始人5%。

在一阶段过去后，最终市场的贡献最大，也许这30%中，ceo又拿15%，cto按贡献拿6%，而市场创始人拿到9%。

在发展过程中，如果获得投资，以上的股权都随着投资人的占股而稀释，假如vc融资500万人民币，占股20%。

那么原股份乘80%就是新的股份比例，例如原30%，在融资后对于 $30\% \times 80\% = 24\%$ 。

2、未雨绸缪，有备无患：避免让基础架构问题影响公司健康成长公司注册股东：

初期公司留了动态股权架构，还没确定的，都可以给ceo大股东代持。

公司注册股东，一定是最核心的几个人，并且确认是比较稳定联合创始人。

其他的都用代持股份方式来操作。

注册股东少，在公司有变更等事务中比较方便。

有公司的注册股东，公司成立后离开公司去外地发展，造成很多工商程序都很复杂。

期权：对于后进来的管理骨干或核心员工，不要直接给股份，而是用期权方式来分发激励。

期权一般是有条件设定的，保障团队的稳定性和激励。

例如，新进的某总监，谈好3%期权，分2年给，每年1.5%。

如果该总监，工作不满1年就离职，可以是拿不到的。

假如，第二年有情况需要解职，也仅对之前1年的1.5%有效，剩下1.5%可以释放出来，留着给以后的团队分配。

再次提示：早期一定要舍得用期权吸引人才，企业家一定要有舍得的精神，大舍大得

九、我们几个人组成了一个小团队研发游戏，股份我们已经分成了三份，现在突然程序提出要有一定股份怎么给？

我不会~~~但还是要微笑~~~：)

参考文档

[下载：初创团队股票怎么分.pdf](#)

[《股票能提前多久下单》](#)

[《股票的牛市和熊市周期是多久》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《股票回购多久才能涨回》](#)

[《股票多久才能卖完》](#)

[下载：初创团队股票怎么分.doc](#)

[更多关于《初创团队股票怎么分》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/subject/11005417.html>