1. **股权设计原则**
   1. 谁创造价值，谁分配利益

示例A、B、C分别投资50万、30万、20万开公司，占股分别为50%、30%、20%，一年后B离开公司，此时B已经不再为公司做贡献了，但B这个B还占股30%，这显然对A、C不公平，如果把B踢出去，B带走30%的资金，那可能公司的资金链又会出现问题。那如何解决这个问题呢？

解决方法是引入股份成熟概念，我们假设当前示例的股份分4年成熟，每年成熟25%，那么B工作了1年，那么B只有7.5%的股份（即30% \* 0.25=7.5%）是成熟的，公司可以根据情况进行回收或不回收，对于B未成熟的22.5%的股份，公司可以低价或者免费没收掉

股权成熟的3种计算方式：

* 分4年，每年成熟25%
* 分4年，第一年10%，第二年20%，第三年30%，第4年40%
* 全职满2年50%，第3年+25%，第4年+25%
  1. 设计要考虑投入要素的价值

这些投入要素有如下几点

* 工作时间

根据合伙人市场上的工资和它每个月投入的时间来作为他作为公司的投入成本（假设他没有领工资）

* 投入的现金和实物和场地

现金直接作为投入成本计算，而实物（如服务器，电脑等）和场地则可以换算成价值作为投入

* 技术或知识产权

技术难以估计其成本，可以按照市场价进行评估该项技术的成本，值得说明的是合伙人是把知识产权投入公司还是授权给公司使用

* 人脉资源

合伙人带来的人脉资源可换算为合伙人的销售提出，将这个提成作为对公司的投入

* 1. 分配比例设计
* 预估法

评估各个合伙人投入要素的价值，如果公司刚成立，可将1年的时间作为一个评估时间，如A之前的年薪32万（全职），B带来人脉评估为18万，B也全职，其之前的年薪10万，那么B的投入是28万，C直接投入现金20万，但考虑到公司前期需要现金，所以可以对C的投入进行翻倍评估（当然也可以不翻倍），也就是40万，所以A、B、C的投入为32万，28万，40万，其占股相应为32%，28%，40%。

* 定期评估法

每个月进行一次评估，A月薪3万，B月薪1万，C每个月投入现在2万，如果第一个月大家正常投入，则投入成本为3:1:2，如果第二个月C不投入了，那么投入成本则变为了6:2:2

**2． 股权变动因素**

2.1 因经营需要增资

示例A、B、C前期各出100万注册公司，那每人的股权都是33.33%，后期需要增资至1000万，但C不愿意继续出资，而AB各出了350万，所以增资后ABC的股权分别为45%、45%、10%。

2.2 贡献变动

公司后期发展离不开技术，要想留住技术人员，则公司需要给予一定的股权，如原A、B占股为60%、40%，现在想要拿出10%的股权给C，那么变动后A、B、C的股权分别为54%、36%、10%

2.3 新合伙人加入

新合伙人的加入会对原股权分配方案产生变动，需要征得其他合伙人同意才行。加入方式有以下2中

* 从原合伙人手中取得部分或全部股权

这种方式只有被取的合伙人和取得的合伙人股权之间的变动，其他人不变

* 投入资本

新合伙人向公司投入银行存款或其他资产

合伙企业法四十三条规定：新合伙人入伙，除合伙协议另有约定外，应当经全体合伙人一致同意，并依法订立书面入伙协议，订立入伙协议时，原合伙人应向新合伙人如实告知原合伙企业的经营状况和财务状况

2.4 中途退出

假设公司成立初A投入50万并且全职占股30%，1年后A要离职但并不打算退股，很明显A不再出力但却占股30%，这对于其他合伙人是不公平的

要解决这种情况就应该在入股时制定股权比例和退出机制

可按照 2（资金股）:8（人力股）分配股权，这样合伙人退出时需要卖掉其人力股，人力股开始可由创始股东代持，当合伙人完成某些指标后才将其人力股分给该合伙人，分配给合伙人的人力股也可引入成熟机制，不成熟的人力股可低价或免费买回公司