

## 一、为什么要设计股权架构？

### 1、明晰合伙人的权、责、利

合伙创业讲究情怀没错，但最终也是要实现实际利益，怎么能够体现你的利益和价值，很重要一点就是股权、股比。后者是你在这个项目中的作用，以及利益的重要体现。

### 2、有助于创业公司的稳定

也许我们在创业的时候都是同学、兄弟、闺蜜，大家觉得，什么股比不股比的，先不说，先做下去，把事情做成了再说。这种情况必定会出现问题，因为在刚开始关系好的时候，大家都不能好好谈，出现问题肯定更不能好好谈，最终的结果是创业项目受到影响。

### 3、影响公司的控制权

通过开头的案例可以看出，都是控制权的问题，如果他们的股比能形成一个核心的控制权，争议完全可以避免。

### 4、方便融资

现在投资人跟你谈投资的时候，会关注你的产品，关注你的情怀，关注你的进展，也一定会关注你的股权架构合不合理，如果是看到比较差的股权架构，他们是肯定不会投资的。

## 5、进入资本市场的必要条件

相信每个创业者的创业项目都有 IPO 这个目标，只要 IPO，资本市场就一定要求你的股权结构要明晰，合理。

## 二、设计股权架构有哪些原则呢？

### 1、最差的股权架构是均等

为什么？因为不同的合伙人对项目的贡献是不一样的。虽然你出一百我出一百这种出资构成是一样的，但在实际操作过程中，每个人擅长的点不一样，他对企业，对创业项目的贡献度是不一样的。

如果股权一样，贡献度不一样，在创业的早期可能还 OK，项目没做成就拉倒，项目做成了肯定会有矛盾。

### 2、好的股权结构标准

简单明晰。在创始的阶段，创业公司一般比较草根，合伙人不是特别多。比较合理的架构是三个人。

有些人会问，投资人在投资的时候会看你的创业团队，那合伙人是不是一定要有完整的组合？这不一定。投资人在投资的时候，首先关注的是你的产品和 CEO 的理念，你有没有 CTO，COO，这些都不重要，所以，不能为了追求创始合伙人的人数而刻意增加。

一定要有带头大哥。也就是核心股东。一定要有一个，能够拍板说这个事情就这么定了。

资源互补

股东之间要信任

### 3、股权蛋糕该如何切？

这个问题，创业团队在早期首先想到的是，我们来分一下，你多少我多少，你 30%我 70%，或者是我 60%你 40%。其实这是不对的，在设计股权架构时，我们得先把别人的切掉，也就是预留一部分股权，最后的才是自己的。

#### （1）预留股权激励

现在大家都去创业，招人就非常难。如果你在招人的时候没有跟人家讲，我给你多少的股权或者股权激励，一般他是不会轻易来的。

#### （2）为吸收新的合伙人预留

上面讲到，不能为了刻意追求合伙人的结构硬拉一个人来做 CTO，如果项目已经开始，但还差一个 CTO，或者 CFO，这种情况下一定要预留股权出来，用来吸收新的合伙人。

有种做法是放在带头大哥的名下，但我不建议这样做。因为未来融资时股权是要稀释的。

所以一般来说，预留的部分可以放在股权激励池里，新的人进来之后再分配给他。

### （3）融资预估

创业项目最终 IPO 的时候，CEO 如果能有 10% 的股权就不错了。所以在融资的时候一定要适当的预估，这样大家就不会想着，我辛辛苦苦做的企业，到最后，股权怎么就这么少？

## 4、股权如何分配？

### （1）看出资

创业初期，做任何事情都必须要有钱，有钱好办事。如果空对空，事情是很难办的，所以，启动资金非常珍贵。

这种情况下，出资就显得非常重要，打比方，做一个项目，需要 500 万，我出 200 万你出 100 万，那我们的贡献是不一样的。假设我们资源差不多，我出 200 万的话，可能占 40% 的股权，同时可能又担任其他的角色。

### （2）带头大哥要有比较大的股权

能够分配给合伙人的股权，除了其他合伙人，剩下的就是带头大哥 CEO，他要有比较大的股权，但同时他也要有更多的担当。

### （3）看合伙人的优势

创业过程中，无非就几个资源：资金、专利、创意、技术、运营、个人品牌。一定要充分评估在创业的不同阶段——初创，发展，成熟，出现的变化。

在创业的不同阶段，不同人的贡献是有变化的，需要综合考量，不能一下子觉得，这个人运营好像挺不错的，就把那 15% 给他。

等到项目的运行过程中发现他的能力也是一般般，想将其到手的肉再重新分配，基本上就非常难了。

所以在创业初期，不建议把股权分足，应该给股权调整预留空间。比如说，COO 本来应该拿 15%，CTO 是 20%的，可以把每个人的股比都先降 5%下来，放在股权池里。合伙人之间进行约定，我们还有这些预留，以后会根据项目开展的不同阶段，每个人的不同贡献进行股权的调整。

这里要讲一下个人品牌，也很重要。打个不太形象的比方，如果雷军是我的合伙人，那基本没问题，有他在没有做不成的事情。可以这样说，个人品牌对有些项目的加分是很大的。

#### （4）要有明显的股权架构的梯次

刚才讲到的，带头大哥要拿比较大的股权，比如说按 6：3：1、7：2：1 这样明显的股权梯次，才能形成贡献度的考量以及掌握控制权、话语权。

**一般来说，比较合理的股权架构是这样的**

**股权授予制度：专治合伙人中途退出**

在创业过程中，我们刚开始饮血为盟，要拼出一番事业。但是中间可能会各怀鬼胎，因为主观或客观的因素离开创业团队。

## 5、几种常见的股权授予模式

### (1) 按年授予

打个比方，A、B、C 合伙创业，股比是 6:3:1。做着做着，C 觉得不好玩，就走了。他手上还有 10% 的股份，如果项目做起来了，他等于坐享其成，这样对团队里的其他人是不公平的。

这个时候，就可以实行股权授予制度，事先约定，股权按 4 年授予来算，我们一起干四年，预估四年企业能授予完成。

不管以后怎样，每干一年就授予 25%，C 干满一年整离开了，他可以拿走 2.5% ( $10\% \times 1/4$ ) 的股份，剩下的 7.5% 就不是 C 的了。

剩下的 7.5% 有几种处理方法。第一种，强制分配给所有合伙人，第二种，以不同的价格按公平的方式给 A 和 B，这样 A 和 B 还可以重新找一个代替 C 的位置。

### (2) 按项目进度授予

比如说产品测试、迭代、推出、推广，达到多少的用户数……这种方式对于一些自媒体运营的创业项目比较有用。不过这也要依实际情况而定，有可能一年之内就做到一百万的粉丝，那这种情况下为什么不让我授予？

### (3) 按融资进度授予

这个进度可以印证产品的成熟，这是来自资本市场，即外部的的评价，可以实现约定完成融资时 A 得多少 B 得多少 C 得多少。

### (4) 按项目的运营业绩(营收、利润)

因为有些项目离钱比较近，觉得团队能赚钱，那我们就投钱。在这种情况下，可以根据业绩进行约定。

这里还会遇到一个问题，如果股权不授予怎么办？

假如我是 B，占 30% 股份，虽然只干了一年，或者刚开始干，但是我的股东权利不受影响，包括分红，表决，选举各方面全面不影响。

## 6、在哪些情况下股权不授予

### **主动离职：**

股份必须让出来。

### **因自身原因无法履职：**

股东因为自身的原因，比如身体，能力问题，操守，观念，理念不一样等原因不能履职的，要把股份让出来。

### **故意和重大过失：**

在一些重要的岗位做出伤害运营利益的事情，这种情况下会被解职，肯定就是离开。

### **离婚、继承等：**

在项目推进过程中，会遇到比如合伙人离婚、犯罪、去世等情况，这些都会导致合伙人退出，创业团队应提前设计法律应对方案，可以减少对项目的影响。

### **离婚**

如果合伙人夫妻之间没有做财产约定，那么股权依法属于夫妻共同财产。如 A 合伙人离婚，他所持有的股权将被视为夫妻共同财产进行分

割，这显然不利于项目的开展。

这里可以引入“土豆条款”。土豆上市时因为离婚的事情导致 IPO 受到影响，所以有了一个土豆条款——约定股权归合伙人一方所有。

在合伙协议里，我建议约定特别条款，要求合伙人一致与现有或未来配偶约定股权为合伙人一方个人财产，或约定如离婚，配偶不主张任何权利。

## **继承**

公司股权属于遗产，依我国《继承法》、《公司法》规定，可以由其有权继承人继承其股东资格和股权财产权益。但由于创业项目“人合”的特殊性，由继承人继承合伙人的股东资格，显然不利于项目事业。

《公司法》未一概规定股东资格必须要被继承，假如你的合伙人 C 走了，这个时候的继承人如果是老大爷老大妈，他们跟你做合伙人肯定是不行的。

公司章程可以约定合伙人的有权继承人不可以继承股东资格，只继承股权财产权益。因此，我一般要求创业团队，为确保项目的有序、良性推进，在公司章程约定合伙人的有权继承人只能继承股权的财产权益，不能继承股东资格。