

初创企业 如何分配股权

一个人的力量是有限的，要做大事业，必须要有一个具有战斗力的团队，作为企业的创始人，最重要的就是要给自己确立必要的合作原则。这个原则并不是针对某个人或某个阶段而设立，而是必须要有公司经营的原则、与人合作的原则。不仅要考虑眼下与合伙人的合作，还应该考虑事业做大后与更多的人之间的合作。如果自己能坚守设立的原则底线，相信很多事情做起来就不那么复杂了。而且，一定也能长久下去。

太多朋友间合作的失败案例都告诉我们一个道理：不把兄弟感情和合作伙伴区分开来，便会不断地被兄弟情义所困扰，其结果是既伤了感情又做不好事情。一起合作的兄弟会更看重讲原则、讲游戏规则的合作伙伴。即便是再好的兄弟，一旦共同参与到经济活动中来，对财富都是有所期望的，这是人的正常心理。只不过，有的人碍于情面不愿意说出来而已。

怎么处理好合伙人与利益的分配关系，组建一个好的合作团队，其实，在前辈的成功经验中，也是有章可循的。

因此，在处理公司股份的分配时，一些基本概念要明白。

一、股份的几种形态。

1、股东

从一般意义上说，股东是指向公司出资并对公司享有权利和承担义务的人。但由于公司的类型不同以及取得股权的方式不同，对股东的含义可作不同的表述。按我国《公司法》的规定，在我国境内设立的公司可分为有限责任公司和股份有限公司。有限责任公司的股东是指在公司成立时向公司投入资金或在公司存续期间依法继受取得股权而享有权利和承担义务的人（一般创业者注册的都是有限责任公司）；股份有限公司的股东就是在公司成立时或在公司成立后合法取得公司股份并对公司享有权利和承担义务的人。自然人投资以后，通过公司所在地的工商局注册，进行公司股权登记，这样才能成为真正意义上的股东。这种出资并在工商进行了股权登记的股东，对公司经营的赢利和亏损都会按所占有股份的多少承担相应的义务。

2、干股

还有一种是“干股”的形式。干股是指未出资而获得的股份，但其实干股并不是指真正的股份，而是指按照相应比例分取红利。

干股的概念往往存在于民间，特别是私营企业，很多私

企的老板们为了笼络一些有能力的人（通常是公司业务骨干），希望给予这些人一定的红利，但是又不想给这些人实际控制权或者只是给予部分控制权，所以就假设这些人占有一定比例的股份，并且按照这种比例进行年终分红，以达到进可攻退可守的目的，于是就有了干股。

老板们给予干股的时候，有的会签署一些协议，有的没有，但是基本上无论哪种，持有干股的人都不具有对公司的实际控制权。所以这种干股协议叫做分红协议更加贴切。干股一般不会承担公司亏损的义务，只是享受作为奖励的一种分红。

3、股份期权

股份期权是企业的所有者给予高级管理人员以约定的价格，购买未来一定时期内公司股份（或股票）的权利。实施股份期权的最终目的是激励经营管理者与员工共同努力，以实现企业的长期发展目标。使职业经理人能够稳定地在企业中长期工作，眼光更着眼于企业和自己的长期效益。“期权”不是免费的，它是以约定的价格，购买未来一定时期内公司的股份（股票）。

期权额度没有固定的规定，是公司内部的管理行为。但期权一般不超过公司总股份的 10%，但也不是绝对的。另外

一条规定是，如果高级管理人员本身是股东，而且持有的股份已经超过 10%了，就不应当再享受期权制。因为期权主要是给予一些没有股权的高级管理人员的。对于上市公司，期权股票应该是能够自由流通的社会公众股，其来源是公司回购的库藏股票。对于非上市公司，采用的是“虚拟”期权形式。期权获授者的业绩考核是实现期权的一个重要条件。

二、股份分配没有固定标准，能占多少股份，要看有多少能力。

1、没有哪一本书上能告诉你，你的企业股份要依照什么样的标准来划分，因为这是一个很个性的问题，要解决这个问题，除了要掌握一定的共性知识外，股份比例的划分关键在于你企业目前的实际情况。

2、具体分配到人头的股份量一定要与该股东对公司拥有的价值量对等，即股东可以以投入的资金、拥有知识产权、拥有的行业经验、拥有的社会资源、目前在公司的角色分配与承担的责任义务等方面来衡量他目前对于公司的价值是多少，这个值就是他应该得到的公司股份。

3、在划分股份以前，首先要衡量目前该公司的总体价值是多少，即目前的实物资产与无形资产的总和，前者比较好估算，而后者须通过专门的评估或双方以要约的形式来确

定。对于新成立的公司来说，除有形资产外的就是无形资产，这时的评价是最为麻烦的。但可以通过双方要约与协商来确定一个大家都能接受的数字。

4、在股份分配的方式上，可以不必一次就将股份划分到位，可以先以利润分成（干股）、期权等形式处理股权问题。

迄今为止，在中国互联网企业当中，腾讯的创业团队可以说保留得是最完整的——包括首席技术官张志东、首席信息官许晨桦、首席行政官陈一丹等依然是公司高层。

马化腾还是认为，腾讯之所以成功，除了最初的几个创业者都是同学外，最重要的是，公司的股本结构比较合理。这也是马化腾最得意之笔。

有这样一段往事：马化腾当年相邀四位伙伴共同创业，他出主要的启动资金。有人曾经想加钱占更大的股份，马化腾一口回绝：

根据我对你能力的判断，你不适合拿更多的股份。他解释说，个人未来的潜力要和应有的股份匹配，不匹配就要出问题。拿大股的不干事，干事的股份又少，矛盾就会发生。

相比早期传统行业的企业家对股权的懵懂，马化腾们的股权治理意识已经明显苏醒。他说，如果另外一个人更重要，就算他没钱，先欠着后面补都行，股份要跟你未来做的贡献和能力以及在公司起的重要性尽量匹配。

不仅如此，马化腾还自愿把所占的股份降到 47.5%。要其它股东的总和比他多一点点，不要形成一种垄断、独裁的局面。但同时，他又要求自己出主要的资金，占大股，因为，如果没有一个主心骨，股份大家平分，到时候肯定出问题。

可见，股份的分配不但要结合自身企业的具体情况，还要考虑股份受益者的能力。给股份的目的就是要想让强人一起来共建、共享这个企业。

三、股份制不要一步到位。

让员工入股是做大企业必须要做的工作，但是具体怎么操作要根据实际情况制定详细的方案，制定方案要尽量考虑周全长远，先做实验然后再根据实践的发展慢慢调整，不要一步到位，给自己多留一些余地。

1、当员工提出入股的时候，证明你的事业发展让员工都看到希望。其实在员工不提出入股的时候，很多企业需要留住人才时都会自动提出让员工入股的福利措施。

2、员工入股前应该制定好公司的各项规章制度及岗位职责，制定股东权益和职责。这样让员工既可成为股东又可以按照原来分配的工作岗位做好本职工作。

3、员工入股，分为分红干股（也叫空股）和实际股份 2 种。员工年终分红股，是企业主为了激励员工留住员工时给

员工或是高层主管的一种承诺，比如答应每年拿出年终盈利的多少作为股份分红。如果是实际增资入股，就应该对公司资产进行评估预算，作为企业主再衡量要拿出多少股份让新员工增资入股，双方谈妥后，到工商局进行注册股东成员变更。这样员工就成为公司真正的股东。

总之，企业在分配股份时，需要根据实际情况灵活掌握，不一定一步到位就是股份分配，可以由提成方式的绩效工资过渡到干股分红再到拥有真正的股份，成为真正股东。