

# 初创公司股权分配——应该如何设计

## 一、什么类型的公司需要《股权分配协议》？

- 1 股东人数超过 3 人，股权构成较复杂；
- 2 未来可能会有新股东加入，或者老股东退出；
- 3 成立或刚成立公司，希望建立一个合理的股权结构。

## 二、《股权分配协议》里有哪些重要内容？

（一）约定合伙人之间的股权比例及持股方式。

（二）约定获得股权的时间和方式给合伙人一定的股份（担心离开约定一个得权的时间。比如，约定 4 年的得权期，每干满一年，得到 25%，4 年之后获得全部应得的股份）。

（三）约定合伙人约定了退出机制（在合伙协议里可以约定：退出时股权是否由其它股东收回，收回时按什么样的价格来补偿等）。

## 三、股权分配协议具体内容：

总体可以分为四个方面：企业、合伙人、合伙事项执行、合伙事项变动。

合伙协议是是各方合伙人协商认可的共同奋斗的目标，从企业成立开始到未来一段时间内的整体性规划。明确各方的权责义务，实现彼此共同的创业蓝图。

### （一）企业

1、企业基本情况主要包含“企业名称”、“地址”、等。

2、“合伙宗旨”、“经营范围”、“经营期限”等作为企业未来发展运营的规划，作为协议中全体合伙人共同认可的发展方向。

### （二）合伙人

合伙人这一块是合伙协议的重点，股权分配问题也应该在这一块给予明确说明，具体包含以下要素：

1、合伙人的资料：各个合伙人姓名、身份证号码（应附身份证复印件）、有效送达方式等应该在协议中载明。此项为合伙人的基本身份信息，有效规避一定风险。

2、股权分配：主要以合伙人协商为主，分配模式多种多样，具体模式得根据企业性质和经营方式以及具体情况来决定。股权结构不仅对于公司未来发展（组织架构、法律角度等）非常重要而且股权份额的调整和创业者的切身利益相关。

多咨询这方面的专家、前辈是非常有必要的，最好请专业法律机构或人士帮助起草。

3、出资方式 and 出资期限：《公司法》对出资方式对于新型的技术创业公司来说是非常有利的，新法技术出资的比例甚至可以高达 100%。各个合伙人之间约定明确，各自以什么方式出资，出资期限是何时，应当在协议中载明。

4、收益分配、亏损分担以及合伙债务承担：盈利时的利润分配政策（最低分配额、分配比例等）；亏损的处理方式；另外，合伙企业对外债务的承担。

### （三）合伙事项执行

好的计划需要好的执行力。因此合伙协议中应明确具体执行人、执行事务、权限等。

1、具体岗位分配：具体合伙人分配公司日常运营管理、业务运营、技术开发、产品设计等工作项目都应该予以明确，CEO、COO、CTO、CPO 等具体权限范围得说明。

2、日常执行的最终决策权应该落实清楚。日常事项明确约定一个人来做终决定是提高企业运行效率的关键。

3、重大事项执行程序：企业发展遇到重大事项，例如融资、并购、收购等的决定，应制定一套可行并能够得出最终结果的程序。

4、对合伙人的约束机制：商业秘密协定、禁业竞止、限制条款等，防止创业公司开发的技术产品在合伙人跳槽后被带到其他公司甚至竞争对手手里。

以上内容虽然在公司章程中应当明确，但合伙协议是章程制定的基础，细节问题也是越早明确越好。

### （四）合伙事项的变动

主要包括合伙财产变动、入伙与退伙、企业解散清算等。

1、财产变动：财产份额转让方式与优先转让权应予以明确约定。

2、入伙与退伙：入伙程序与退伙程序。

3、企业解散并清算：任何企业、公司后期发展胡遭遇两种选择：一是并购、收购等方式的扩大经营或解散并清算，因此合伙协议也应载明触发企业解散的理由以及如何解散、清算。

以上，就是一份普通合伙股权分分配协议应当具备的主要内容。除此之外，合伙人还可以通过制定明确的违约条款对合伙各方的义务予以加强，增加合伙人违约的成本，从而保障合伙事项的顺利进行。

## 四、初创公司合伙人股权如何分配：

1、早期创业公司的股权分配设计主要牵扯到两个本质问题：一个是如何利用一个合理的股权结构保证创始人对公司的控制力，另一个是通过股权分配帮助公司获取更多资源，包括找到有实力的合伙人和投资人。

## 2、股权分配规则尽早落地。

许多创业公司容易出现的一个问题是在创业早期大家一起埋头一起拼，不会考虑各自占多少股份和怎么获取这些股权，因为这个时候公司的股权就是一张空头支票。等到公司的钱景越来越清晰、公司里可以看到的价值越来越大时，早期的创始成员会越来越关心自己能够获取到的股份比例，而如果在这个时候再去讨论股权怎么分，很容易导致分配方式不能满足所有人的预期，导致团队出现问题，影响公司的发展。

## 3、股权分配机制。

一般情况下，参与公司持股的人主要包括公司合伙人（创始人和联合创始人）、员工与外部顾问、投资方。在创业早期进行股权结构设计的时候，要保证这样的股权结构设计能够方便后期融资、后期人才引进和激励。

当有投资机构准备进入后，投资方一般会要求创始人团队在投资进入之前在公司的股权比例中预留出一部分股份作为期权池，为后进入公司的员工和公司的股权激励方案预留，以免后期稀释投资人的股份。这部分作为期权池预留的股份一般由创始人代持。

而在投资进来之前，原始的创业股东在分配股权时，也可以先根据一定阶段内公司的融资计划，先预留出一部分股份放入期权池用于后续融资，另外预留一部分股份放入期权池用于持续吸引人才和进行员工激励。原始创业股东按照商定的比例分配剩下的股份，期权池的股份由创始人代持。

## 4、合伙人股权代持。

一些创业公司在早期进行工商注册时会采取合伙人股权代持的方式，即由部分股东代持其他股东的股份进行工商注册，来减少初创期因核心团队离职而造成的频繁股权变更，等到团队稳定后再给。

## 5、股权绑定。

创业公司股权真实的价值是所有合伙人与公司长期绑定，通过长期服务公司去赚取股权，就是说，股权按照创始团队成员在公司工作的年数，逐步兑现。道理很简单，创业公司是大家做出来的，当你到一个时间点停止为公司服务时，不应该继续享受其他合伙人接下来创造的价值。

股份绑定期最好是4到5年，任何人都必须在公司做够起码1年才可持有股份（包括创始人），然后逐年兑现一定比例的股份。没有“股份绑定”条款，你派股份给任何人都是不靠谱的！

## 6、有的合伙人不拿或拿很少的工资，应不应该多给些股份？

创业早期很多创始团队成员选择不拿工资或只拿很少工资，而有的合伙人因为个人情况不同需要从公司里拿工资。很多人认为不拿工资的创始人可以多拿一些股份，作为创业初期不拿工资的回报。问题是，你永远不可能计算出究竟应该给多多少股份作为初期不拿工资的回报。

比较好的一种方式创始人给不拿工资的合伙人记工资欠条，等公司的财务比较宽松时，再根据欠条补发工资。

也可以用同样的方法解决另外一个问题：如果有的合伙人为公司提供设备或其它有价值的东西，比如专利、知识产权等，最好的方式也是通过溢价的方式给他们开欠条，公司有钱后再补偿。