

# 创业团队的股权分配

## 创业团队人员设置：

现在我们都讲着创业，首先单打独斗的创业时代早就过去，必须要有一个初始的团队，创业团队一定要找志同道合的人，能和团队相处的人，不能和团队磨合的人，再有能力也不能要，否则会非常麻烦。当然，要想让所有合作伙伴长久团结在一起，最重要的还是要得到市场认可的价值，也就是利益。

**创始人团队可在 2-7 个人左右为佳**，选的人最好和你互补。如果是两个人，最好是一个主内（产品研发），一个主外（市场和销售）。如果是多人，则可按几个职能来寻找 Partner，产品、研发、UI、运营、市场等，让产品先做出来、推广起来，再就是行政、人事、财务，这些一般都是兼任，创业团队很难奢侈到有独立的人事、财务经理，更何况即使有合适人选，你能给他的股份也和他前期实际能起到的作用不成正比，除非他是一人多能。**创业团队，每个合伙人都要是万金油，要兼任很多职能。**

## 权责的设置：

一定要明确谁是 CEO。创业团队一定会争吵，必须明确吵得不可开交时谁可以拍板。没有这点共识，团队解散的风险很大。CEO 不光要有坚定的信心，还得善于协调团队关系，鼓舞团队向前。经验告诉我们，失败的项目大多是领头人不明确，先干一段再说。说是大家不计较股份，那只会为以后发展埋下隐患。等真的干起来了，往往领头人也选不好了。或者是股份每说好，后面闹矛盾。再有就是团队容易放弃，碰到困难就各自去找工作了。创业伊始就要避免这个问题，和团队讲清楚。有能忽悠的 CEO 为了鼓励团队，乱承诺，殊不知这样的承诺都是定时炸弹，来了没多久就走，还不如不来。

## 股份如何分配？

CEO 在团队里初始股份比例要在 40-70%之间，最少不少于 30%。具体根据合伙人多少和能力相当程度而定。对于大家公认优秀的团队 Leader，最好能在 50%左右。因为谁做了 CEO，就意味着从此以后谁的付出最大，承担的风险最大。即便在中途其他合伙人离开或卖股票，CEO 也不能随随便便离开或卖股。这也是一种约定，和团队的约定，和投资者的约定。因此也需要对 CEO 劳动的尊重。随着团队越来越大，只有 CEO 能保持 20%-30%以上的股份，才能让公司发展长治久安。CEO 可以不在乎这个物质回报，但不能不在乎股份背后的决策权利。

## 创业团队的股权激励

用股份留住优秀的人才是很多公司惯用的手法，对于创业初期的公司，人才更是稀缺，并且，创业公司能够拿出来吸引人的东西并不多，因此，创业团队应该用好这个途径来吸纳更多的人才。对于股权激励的方法使用，也有注意的地方，所承诺股份一定都要有足够长工作年限规定，比如四年甚至更长，因为创业团队是经不起折腾的，相对的人员稳定是公司发展壮大的先决条件。对于提前离开合作者，公司应有权按原价或者其他约定价格回购其股份，以使用此股份奖励新合伙人或业绩突出员工、合伙人。最后，注重诚信建设，没承诺前不要乱承诺、多承诺。承诺了就得按承诺的执行，这样才能在团队中建立信用和威信。