

几个朋友合伙创业，一个负责内容，一个负责技术，一个负责销售，如何分配股权？

产品名称	几个朋友合伙创业，一个负责内容，一个负责技术，一个负责销售，如何分配股权？
公司名称	腾博智云有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	深圳市福田区沙嘴路红树湾壹号1805
联系电话	13434273674 13434273674

产品详情

股权分配是需要掌握一定的方法技巧的，具体如下：

1、创始人绝对控股权。

在创业初期，创始人的股份占绝对控股，不仅意味着权力，而且意味着责任与担当，承担更大的风险，创始人绝对控股对项目的稳定发展至关重要。

2、股东人数不宜过多。
股东人数过多，会导致股权结构分散，实际控制人不明确，控制权容易发生转移而导致公司经营方向和战略发生改变，后续投资人会有所顾虑。

3、退出机制

公司在发展过程中，部分创业合伙人会中途退伙，以什么样的价格回购他们的股权呢？

创业维艰，有数据显示，团队打架是创业失败的前三大诱因之一；而团队打架，很大程度是由于创业企业最初的股权架构设计和股权分配埋下的恶果。

进行合理的股权股份分配是避免企业迅速失败、为企业获得持续成功保驾护航的重要基础，然而在股权股份分配过程中，难免会碰到一些陷阱，这些陷阱使得股权股份分配功亏一篑甚至适得其反，其中最常出现的十大陷阱有：1、平均分配股权股份由于中国人讲究平分天下，加上大家对这个平分的感觉非常好，刚毕业的大学室友或是企业里30岁不到的年轻同事，往往一起出来创立一家公司企业，公司企业的股权股份选择平分，给大家的感觉最好。然而，平均分配股权股份所带来的问题和隐患极多，未来股权股份空间的预留和来源、投资者进入后的公司企业控制、未来贡献不同导致的心理不平衡，都会成为公司企业四分五裂的导火索，我们所熟知的真功夫股权股份之争，以及西少爷三少分家，都是因为平均分配股权股份所引发的矛盾而最终影响了公司企业的发展。两个创始人五五开，三个人每人33.3%，这都是经典的创业必分裂的股权股份结构。

2、完全按出资比例分配股权股份如果纯粹是资合，其他资源在企业经营中不重要，那么按出钱来占股权股份比例是可以的。但创业企业里，通常人力资本、技术资本等占据了很重要的作用，考虑到无形资源、人力资本、控制权及对管理层的激励，那就不能按出资比例分配股权股份。

3、外部股权股份过多这种情况对初始创业者非常常见，尤其是缺乏初期启动资金、缺乏人才的创业团队，如果不能充分认识到自己公司企业的价值、不能合理规划股权股份，往往会因为一时紧缺，将公司企业的大量股权股份交给早期投资人或者早期兼职员工，从而最终使得控制权旁落、或者团队凝聚力因为股权股份受到影响等情况的发生。

4、核心创始人持股过低一家伟大的企业往往都有一个牵头人，在企业早期的大多数时间里，个人的决策以及行为风格对企业的影响都会非常重要，然而在初期的创业团队股权股份分配以及后续股权股份稀释中，创始人的股权股份会逐渐稀释到一个过低的水平。如果没有一些控制权保护措施，就需要有大量的时间精力被使用到去防止股权股份争夺战之中，在选择接班人、合作对象和团队的时候，也会显得过分复杂和谨慎，对企业的融资等也会造成一定影响。比如华为，这么一家伟大的公司企业，也因为股权股份过于分散的问题无法真正融资；再比如万科，始终面对着“门口野蛮人”的觊觎而不得不如履薄冰，因此建议核心创始人在企业发展的每个阶段都需要持有一定比例的企业股权股份。5、过早分配、一次分配、缺乏约束、滋养懒人还有一种常见的陷阱就是大家在创业早期将股权股份三下五除二就分配完了的情况，这样的分配非常值得商榷。一方面这样的一次性分配缺乏对既得股权股份者的约束，会导致后续激励不足、滋养懒惰；二来，因为过于早期，团队的贡献和价值并没有科学的方法去衡量，所以股权股份分配的合理性无法论证，在后续发展过程中，随着工作的推进，这样随意的分配会成为较大的隐患；另一方面，一开始就吃干榨尽会导致后期没有充足的预留股权股份对未来需要引进的人才进行吸引与激励，公司企业在人才之争中天然处于劣势地位，长此以往公司企业会因为后继无人或者扩张乏力在竞争中逐步被淘汰。

6、缺少明确的股权股份分配协议大多数创业公司企业在创业初期，创始成员只顾着一起埋头苦干，从不考虑自己的占股，更不会考虑自己的股份比例。等到了公司企业日益壮大，前景日益清晰时，早期的创始成员才开始关注自己的股份比例，这个时候再去讨论如何分配股权股份，由于这个时候蛋糕已经做大，人性就是会高估自己的贡献，要解决好分配，就很难，容易让团队出现问题，影响公司企业的正常发展。

7、流于纸面制度，缺乏文化宣导如果一个创业公司企业的股权股份分配完全流于纸面制度，缺乏企业文化的宣导，创业公司企业就仅仅是一个由创业团队、投资人以及被股权股份激励的人才组成的利益共同体，无法真正意义上达成心灵契约，更无法成为事业共同体乃至命运共同体。而对于时代背景之下的核心人才，物质利益固然重要，但边际效用一定是递减的，而越是关键性的人才，就越需要更高层次的追求，如果缺失了事业梦想、企业文化，一旦物质利益实现了，或者竞争对手给出更高的利益诱惑，这些核心人才也会立马走人，这也正是2009年-2010年创业板出现高管离职潮的原因。

8、没有制定股东退出机制没有永远的合作伙伴，生意好做，伙计难搭，打江山易，坐江山难。腾讯“五虎将”都先后离开了腾讯，阿里巴巴“十八罗汉”如今也大多各奔东西，好散好合，只有好散才会更好合。一起创业的过程中，往往会有各种原因，有的小伙伴会掉队，或者是意见不合，或者是健康原因，或者是个人兴趣，或者是能力跟不上，这个时候退出的合伙人，如果没有事先商量好的退出机制，就会引发很大的纠纷。退出创业的继续保留原来的股权股份比例，显然不合适；但没有补偿让其退出，也不公平，老股东也不答应，《公司法》并没有明确的规定来解决这种利益纷争，需要股东之间提前商量好规则。

9、股权股份比例缺少动态调整机制创业的过程是充满变数的，人力资本、技术、渠道资源、资本等等，在不同阶段发挥的作用也有差异，而且，在确定股权股份比例时，对这些资源的估值是基于对未来的预测基础上，如果未来实际贡献与当初预计相差很大，那么，说明当时的估值是有重大偏差。所以，估值调整（对赌）不仅对财务投资人适用，对创业股东之间，也可以根据贡献情况，设定股权股份动态调整机制，根据贡献大小适当进行股权股份调整。

10、过于迷信股权激励的力量员工股权激励有一定作用，但不是所有创业企业都适合，也不是在企业发展的所有阶段都适合。对绝大多数初创期企业来说，股权激励本身价值有限，起不到多大激励作用，而且会为了股权激励分配、认购和退出等耗费许多精力。此外，入股容易退股难，建议创业企业在进行股权激励时三思而后行，不要盲目跟风。股权激励分配这件事，早期的时候大家都无所谓，等一旦做出点成就后，就会是“互相掐架”的导火索，所以不要试图在股权激励问题上做任何草率的决策，太多创业公司企业都死在这个问题上。

在没有外部投资人进入之前，公司企业的股权股份全部掌握在创始团队手中，这时的股权股份，通常要由老大控股，最好是绝对控股，因为在平均3轮融资之后，创始团队股权股份通常会被稀释一半。

公司的控制权稳定是公司得以生存和发展的前提，经过多年的创业历练以及各种创业故事的耳濡目染，大多数创始人都具备了一个意识，股权代表了表决权，股权比例越多，对于公司的控制权就越大。股权分配之前我们首先要明确一个概念，股权分配时“财”与“权”是可以做到分离的。股权背后所代表的权利分两方面：经济性权利和政治性权利，经济性权利就是我们通常说的分红权、增值权，政治性权利就是投票权、表决权、知情权等股东权利。详见下图中的“股东的基本权利”。

合伙创业不是一件容易的事，找到优秀的合伙人更不容易，为了做成一件事，合伙人因为相信彼此而走到了一起，千万不要因为股权分配和制度设计的问题不欢而散。