

合伙人股权设计的9种方案

| | |
|------|-----------------------|
| 产品名称 | 合伙人股权设计的9种方案 |
| 公司名称 | 北京摩高林投资顾问有限公司 |
| 价格 | .00/件 |
| 规格参数 | |
| 公司地址 | 北京市朝阳区建外SOHO西区18号楼12层 |
| 联系电话 | 18911212529 |

产品详情

公司早期股权结构不合理，会影响到投资人的进入。合伙人股权利益分配，关乎人性心理底层的贪嗔痴（贪婪，对未来不确定性的恐惧等）。有质感的[合伙人股权](#)产品设计，应该是艺术与科学的交汇点，可以顺乎人性的贪嗔痴。1 旧时代股权 or 新时代股权？在过去，创始人一人包打天下，100控股公司是常态，不需要股权设计。在现在，我们步入合伙创业时代，合伙创业成为互联网明星创业企业的标配。在过去，股权分配的核心甚至唯一依据是，出多少钱。「钱」[变量](#)。在现在，「人」是变量。只出钱不出力或少出力的投资人是否遵守“投大钱，占小股”，已经成为判断其是否在专业投资人阵营的标准。

在过去，是[创始人单王制](#)；在现在，提倡合伙人兵团作战。

在过去，利益是上下级分配制；

在现在，提倡合伙人之间利益分享。

在过去，职业经理人用脚投票；在现在，提倡合伙人之间背靠背共进退。

2 合伙利益 or 合伙精神？有人说，我持有 90%股权，给整个团队预留 10%股权，分给我未来的 CTO, COO, CFO.....公司股权少，不够分啊。这不是合伙创业，这是在给下人打赏。有总裁班的学生问，我的合伙人需要知道其他人的股权吗？我需要让合伙人知道公司的财务数据吗？这不是合伙创业，这是在唱独角戏。有创始人颐指气使地说，公司 100是我的，股权 100是我的。合伙人的股权，都是我分给他的。你的合伙人，也可以花点小钱，注册个公司，翻身做主人，给你分股权，好不好。问题是，你要吗？有人学着《[中国合伙人](#)》的口吻说，千万别朋友合伙开公司。在你从苦通往牛、但尚未牛、还可能永远没法牛的路上，除了你的老同学、老同事、老乡、老基友，甚至老婆、老妈.....还有其他人愿意追随你私奔裸奔吗？好基友不

能合伙创业，难道陌生人就能合伙创业？新东方三架马车、腾讯五虎、阿里十八罗汉……哪家不是好基友合伙创业？有创业能力，有创业心态，经过磨合，可以作为合伙人。人与人之间长期共事，既要有软的交情，又要有硬的利益。合伙创业，既是合伙一种长期利益，也是合伙一种“共创、共担、共享”的合伙创业精神。

3 算小账 or

算大帐？我们看到，有的孵化器，利用初创企业创始人不懂游戏规则，趁火打劫，象征性投 20 万，要求持有创业公司 55% 股权；有的土豪，固守“谁钱多，谁老大”的老旧观念，投个 150 万，要求控股创业公司 70% 股权；有的成熟传统企业孵化创业项目或传统上市公司对外投资项目，也都乐此不疲痴迷控股创业。70% > 50% > 20%，这是小学生算的算术题。他们根深蒂固地认为：手里拿的抓的“抢”的股权数量，越多越好！他们只看自己的历史贡献，不去考虑公司长期发展所需的持续动力。他们这套玩法，团队和后续资本进入公司的通道都给堵上了，把公司给做小了。

4 失控 or 控制？有人说，小孩子才玩失控，大人们都在玩控制。我不认同。我的问题是，百度、阿里巴巴、Google、Facebook 算不算是互联网企业？这些企业的 AB

股计划、[事业合伙人制](#)

，是为了控制，还是为了失控？在股东会与董事会的顶层决策需要控制，但需要发挥人的天性与创意的底层运营需要失控。一家公司，只有控制，公司才有主人，才有方向。只有失控，公司才能走出创始人的局限性和短板，具备爆发性裂变的基因和可能性。控制中有失控，失控中有控制。创始人要控制公司，简单、直接、有效的办法，是控股。公司的初始股权架构设计，首要解决的是创始人的持股权数量。根据创始人核心创业能力的集中程度与团队组成，创始人的持股有[控制型](#)（2/3 以上）、相对控制型（50% 以上）与不控制型（50% 以下）。不控股，是否也可以控制公司？投票权委托、一致行动人协议、有限合伙、AB 股计划等，都可以是备选方案。京东上市前用的是投票权委托，上市用的是 AB 股计划，上市前后无缝对接。上市后，创始人持有多少股权，算是合理区间？马云是 7.8%，马化腾是 14.43%，周鸿祎是 18.46%，刘强东是 20.468%，李彦宏是 22.9%。谷歌的佩奇与布林是 14.01% 与 14.05%，Facebook 的[扎克伯格](#)是

23.55%。因此，20% 上下算是常态。公司的[股权架构](#)

设计理论，不管说得多久天花乱坠，都很难计算各方的具体持股数量。如果算小账，算八年十年，也没法计算。股权架构设计，只能是算大帐，做模型，把团队分利益的标准统一，让团队感觉相对公平合理，股权不出现致命的结构性问题。5 股权 or 限制性股权 or 期权？股权是实对实。股东掏的是白花花的银两，公司给的是有假包换的股权，通常适用于投资人或合伙人拿的资金股。限制性股权是实对空！公司给出的是股权，股东空头承诺的是未来的服务期限或 / 和业绩，通常适用于公司合伙人或少数重要的天使员工拿的人力股。期权是空对空！公司开出的是空头支票，员工空头承诺的是服务期限或业绩，通常适用于员工。6 免费 or 收费？公司发股权本身，不是目的，目的是：通过股权发放筛选出一支既有创业能力又有创业心态的核心创业团队。股权发放，可以是互相印证的过程。公司经过判断，可以给团队成员配备股权。团队成员是否愿意押点宝赌一把，基本可以判断他是否长期看好公司。团队成员自愿主动选择，掏过钱割过肉，他的参与感会比较高，也更会当个事来做。有的人一开始就是创业拍档，有的人需要影响成拍档。有的人看短线多些，有的人看长线多些，都是人性使然。可以根据团队成员的风险偏好匹配工资、奖金、业绩提成、期权、限制性股权或股权。7 [股权架构设计](#)

= 筑巢引凤？对于经过磨合、有创业能力与创业心态的合伙人，谈利益，并不伤感情。不谈利益，才伤感情。问题是，碰到心仪的合伙人，该如何谈利益呢？小米成立之初，雷军即提出，小米要做铁人三项：软件 + 硬件 + 互联网服务。我们分析小米的 8 位合伙人背景会发现，这些合伙人和小米的商业模式是高度匹配的。“找人这件事，考验创始人对创业方向的思考深度”。创始人首先考虑公司未来的商业模式与核心业务节点，然后考虑支撑商业模式的合伙人团队组成。商业模式与合伙人团队组成想明白了，股权架构也就出来了。股权架构出来了，一个萝卜一个坑，创始人就知道该如何与合伙人谈进入机制与退出机制了。“在旧的世界里，你用 30% 的时间创建一种伟大的服务，用 70% 的时间来营销。在新的世界里，这个比例应该倒过来。真正企业是不需要广告就能自然吸引到顾客，好的产品和口碑行销是提高销售的关键”。在去中介化的互联网新经济时代，在公司的合伙人团队中，我们要重新思考销售总监的重要性。

有的公司平分股权，问题的症结不在于技术环节，而在于平分股权背后的团队组成。

“创始人+创始人”的团队组织架构，就好比“曹操+刘备+孙权”
合伙创业，公司没有清晰明确的老大，股权是很难分的。

但是，如果是“创始人+合伙人”的组织架构，就好比“刘备+诸葛亮+关羽+张飞”，股权就很好分了。

做好公司股权架构，创始人找合伙人、找投资人、找员工，再也不用纠结了。8
投资=投人=投股权架构？之前有朋友创业，自己掏了30万，找身边朋友投了70万。他们简单、直接、
高效地把股权分了：30%：70%。两年后，公司业务发展不错，创始人却发现不对劲：

不公平，他吭哧吭哧干成了小股东；

没有预留足够股权利益空间，合伙人谈不进来；

连续有三家投资机构看好这项目，但看完公司股权结构后，没有一家敢进。

公司早期股权结构不合理，会影响到投资人的进入。有的创始人在外边学习了一堆的新理念，新思维，
说产品重要，技术重要，运营重要，需要找合伙人。但是，你一问他公司的股权架构，发现上边还是慈
禧，下边还是义和团。9 创业合伙人=人格分裂者？创业合伙人，既是公司种子轮投资人，又是公司全职
运营者，还是公司天使员工。作为公司投资人，合伙人取得小额资金股。我们建议，互联网初创企业，
所有合伙人资金股合计不超过20%。作为公司全职运营者，合伙人取得大额人力股。人力股和四年全职
服务期限、甚至与核心业绩考核指标挂钩。合伙人打个酱油中途掉链子退出或业绩指标不达标时，公司
可以按照事先约定的价格回购合伙人股权。作为公司的员工，合伙人领取工资。阅读是一种习惯，分享
是一种美德！很高兴您能开始了解股权，我们每月固定在全国各大城市举办三场《公司控制权与股权激励
》方案班。主讲内部员工如何激励、如何提升执行力、减少员工离职率及如何整合外部资源、股权分
配与设计的课程，建议您花一分钟了解一下~《[股权激励与方案设计](#)

》主讲大纲：1.合伙创业如何选择合伙人？比例如何设计？2.如何做股权激励？合理设计企业股权架构？
3.股权分出去后，如何牢牢掌握公司控制权？4.不同类型的企业如何给公司估值？如何对内外部股权作价
？5.均分股权、按出资比例或股份分得不合理，如何调整进行股改？6.没有签署相关协议（进入、退出和
约束机制）如何根据不同的情况回购股权？7.如何

设计[动态股权调整机制](#)？技术股东、资源股东、[资金股东](#)

、核心高管应该给多少股份？用什么标准？8.股权融资：股权激励：分出少部分的股份给核心员工，让
核心员工把工作当做事业做！