链滴

技术合伙人该拿多少股权?

作者：fhway

原文链接：https://ld246.com/article/1447299412571

来源网站：链滴

许可协议：署名-相同方式共享 4.0 国际 (CC BY-SA 4.0)

创业公司一般给技术合伙人多少股权？该不该让技术合伙人出资呢？
从我个人的经验讲一下感受，不一定对。并且对排名第一的回答有一些不同意。

我说的情况有以下几个背景
<spa>1 互联网行业创业
2 技术合伙人参与了产品最初版本的开发，直到得天使投资、A轮投资；而非获得投资后才加入团队。
3 技术合伙人一定项目经验，具备实现技术开发的能力，而非边做边学的新手。

<san>下面是我个人的一些感受
1 首先要确认创始人值不值得你去追。对创始人的人品、心胸、修养、视野和各种能力，是否有足够的信心。另外也要考虑创始人的可塑和发展潜力。
创业伙伴间关系的紧密程度接近夫妻，双方的点会暴露的很明显，并产生激烈的冲突。所以要有心理准备，并考虑好底线，在什么情况下应该义无顾的走人。

2 技术合伙人和创始人之间，应按照“共同但有区别的责任”原则，去划分相应的权利，承担对应责任和风险。
从我个人的经验看，技术合伙人参与创业的风险比创始人更高如果说技术合伙人不愿承担风险，那是因为他承担的风险和获得的收益、权利不对等。 </spa>
a 创始人不断的吸收伙伴的能力，技术合伙人不断释放个人能力 </spn>
创始人在和伙伴、团队、投资人、用户的交流过程中，从他人身上不断吸收能力，够借助他人的助力去成就自己。
技术合伙人在一个比较成熟公司时，有水平相当的同事、更厉害的大牛，能从他人身上获到提升。在初创公司只能释放个人的技积累去成就团队和项目。你也能获得技术的提升，因为你会遇到各种新的问题需要去解决，但这些收来自于你个人的努力，而非其他伙伴。你还需要不断的把个人能力分享给技术团队，去提升团队的水。
b 个人发展平台的风险
始人在创业过程中，只要不是太差，拿到天使、A轮的融资，就能在创投圈积累一定人脉，通过社交体和传统媒体的宣传扩大个人声誉。即便项目后续失败了，也能在其他企业、风投、或者其他创业团获得不错的职位。
作为技术合伙人，从成熟企业进入初创团，平台有所下降。由于开发进度的原因，参加各类技术会议、论坛、社交场合的机会更少，你的人脉能反而缩小了。一旦创业失败，你能否回到创业前同水平的企业、同水平的职位，是个未知数。</spn>
所以，一定要想清楚，技术合伙人是个苦逼的岗位，并且没有角光环。
c 权利、责任不对等，技术合伙人不应承担其人产生的风险
创业失败，90%以上的原因来自创始人。多数目的失败，来自团队用人的问题、管理混乱、商业模式不清晰、产品方向性的失误，而这些问题基本创始人错误的决策导致的。有些创始人，在重大决策上基本不给技术合伙人话语权，要求技术合伙人管技术实现，那么，因为决策失误导致的项目发展的挫折、失败、瓶颈等问题，凭什么要求技术合伙一起共同承担责任？技术合伙人只能承担他应该承担的部分责任，比如技术选型、产品质量。 nbsp;
举个例子，一个项目前9个月都在走弯路，第10个月才走上正确的方。创始人应该只拿1个月的工资。但技术合伙人前9个月把创始人提出的各种不靠谱的需求方案都实现，即使做的是无用功，责任也在创始人，没有理由让技术合伙人共同承担责任。
d 责任和贡献的划分不明晰
由于初创企业一般没么管理经验，顺利的时候是谁的功劳，出现问题的时候是谁的责任，基本说不清楚。
但有一部分责任认定非常容易，就是出现bug或优化不够导致用户体验不好，定是技术合伙人的问题，跑不掉。很多时候，由于需求随意变更，需要反复改动代码，引起代码不稳容易出bug，需要负责的还是开发负责人，而不是产品经理或策划。初创企业一般测试人员和测试资都不足，产品质量非常依赖于开发者的对代码架构的优化、查杀bug能力和责任心。
但如果产品用户的反馈比较好、数据漂亮，最后功劳很难落到技术合伙人头上
我的直接感受是，初创团队的技术合伙人，实际上是创始人的试错工具。创始人虽然对产品有非常独特理解、有很好的创意但这些在发布产品获得市场反馈前，几乎都是空想，没法验证正确性。好的创意未必是完善的创意，而在开发过程中经常反复修改需求，增加的开发成本只能由技术负责人承担。
比如，每次产品上线前，我基本会提前5天到一周提交测试版，让测试人员测试，让始人(产品经理)和产品策划试用，开始几天很少得到反馈，直到上线前一两天，创始人忽然说要改需。结果可想而知，重新开发功能，重新测试，产品延期上线。就这种搞法，创始人居然在团队会议上，”我们的开发进度还不够快，开发效率要提高“。
<san>另外，在最开始的小团队，每个人都要当几个人用。技术负责人除了开发，还几乎是半个产品经。一般创始人承担产品经理的角色，但他给出的需求策划和设计方案通常只是个大概，具体交互流程够细化，细化的也未必合理。这些设计上的漏洞和空白都需要开发的时候去修补。技术合伙人工作，

了开发，还经常要考虑交互、视觉、测试等方面。因此，技术合伙人对产品逻辑、流程和各种细节的悉程度要远超过创始人。技术合伙人会对产品产生巨大的感情<span，由于各种因素不得不离开项目的时候，最大的纠结就是无法割舍亲手从零开始创造的产品。但是，品的成功最终会多半归功于创始人的创意有多nb，而技术合伙人似乎只是没有犯错。 </span
e 人的风险
对于创始人说，最大的风险就是项目能否成功。
而对于技术合伙人，项的成功与否只是风险之一。另一层的风险在于，成功了你也未必能得到多少好处。卸磨杀驴，在中国创投圈，并不罕见。
虽然在决定参加创业的时候，你就应该创始人的人品有所评估。但人的各种不确定性，像地震一样无法预测。
<spa>名义上技术合伙人有股权，实际上只是期权，需按年成熟。初创企业各种变数、不确定性，每年能正常拿到股权，说不清。
如果团队的决策权、财务权、人事权都不透明，创人一手独裁，你会因为无法看清未来，感受到巨大的不安全感。你甚至没有技术团队的控制权，不知你唯一得力的助手，明天是否还在身边。

我在做技术合伙人的两年，感受到的是之前任何时段都没有的累。这种累不是因为工作量多大，而是各种不确定性导致的心累没有计划或者随意变更的计划，你不知道下个月要做什么，甚至下个星期要做什么。除了你之外，产、策划、营销、管理都可以不靠谱，出了错就说“试错”，只有技术必须靠谱、必须不错。
在创业团队里，技术合伙人就是个沙僧<pan>。唐僧每天絮絮叨叨，不知道在念什么经；孙猴子可以飞来飞去，不知踪影；肥猪可以不时开小差，偷个荤、泡个妞；技术永远是挑担子的苦逼。

基于以上的几，根据我个人意见，回答题主的问题
1 技术合伙人的初始股权不应于创始人的股权1/5，并且不应低于其他后续进入的合伙人。
<span在初创企业，股权变现非常困难，很难说有多大经济价值。但体现了合伙人在团队的重要程度。&nbs;
我不同意“在以后招进来的做营销、产品、渠道的人没有一比技术合伙人更不重要”，进入团队的时间即体现了合伙人的重要程度。 在产品原型开发出来前，基本不会招专门的营销、渠道合伙人(通常由创始人兼任)，因为之前设想的产品还没接受验证，能根本没有推广价值。是创始人的策划创意+技术合伙人的技术实现，造就了一个具有推广价值的产，否则，后续的推广、营销都没有意义。
另外，先加入的合人承担的风险要大于后加入的。根据加入时间的先后顺序，合伙人拿到的初始股权应逐渐递减。&nbs;
“后续进入的合伙人股权太少，导致团队不稳定”。不是技术合伙人的问题，而是要建立合理的股权机制。比如，留有足够的期权池；建立股权退出和回机制；建立根据贡献调整合伙人股权的机制，类似对赌协议。
2 该该出资？如果创始人要绝对控股，技术合伙人基本不用出资。
<span一般情况，创始人再怎么牛，他的贡献也不可能超过技术合伙人的2倍，但创始人的股权远高于技术伙人的2倍，可以理解的原因是，创始人出资了，技术合伙人没有出资。 按我个人的想法，如果技术伙人的股权低于创始人的1/2，不用出资；高于创始人的1/2，应当适当出资。 <br /3 工资拿多少？
虽然一般来说，拿股权的合伙人只能拿正常工资的7%。但应区别对待，如果你之前在稳定的公司，有一个不错的职位，跑去初创公司会面临各种风险和确定性，没有必要在薪酬上委屈自己（除非你已经财务自由了，不在乎钱）。在创业企业，加班加点个常态，你更没有时间陪伴家人，如果薪资待遇低于以前，家人肯定会有意见。创业是个长期的过程没有家人的支持你也很难坚持下去。
所以，薪酬至少要和之前持平。如果公财务比较紧张，可以：
a 让公司先按月支付70%，剩余部分等公司财务宽松，再补齐。
b 或者，可以少拿工资，但少拿的那部分折算成股权。/span></p>