

共享装修模式，一个人做肯定不行，是需要一帮志同道合的人在一起才能干成的。那要怎么抱团，怎么一起干？

10家公司成立一家集团公司，每家投资10万元，参股一家新公司，实缴100万，认缴900万，注册资金1000万，割让40%股权给将来的200家合伙人，每家公司缴纳2万元，享有0.2%股份，迅速融资400万，成立两家合伙人企业做成持股平台.....

好的分配方式才能创造好的体制。

那怎么赚钱嘛？

10家公司每家持集团公司6%股份。也就是说集团公司在同城发展了200家装饰公司，每家装饰公司年产值300万，累计产值6亿元，集团公司抽取5%费用收益3000万，每家持股6%，年分得180万元，各位听明白了吗！

核心股东永久受益

前期10家是发起人，永远享有集团公司60%股权，如果有退出的，原始股东有优先认购权。入股公司统一换招牌，统一享用便装网电商工具。即便将来有股东公司把公司转让出去让别人经营了，还是享有集团公司股权，每年有分红，并享有集团公司投票权。

第一批股东入股10万，立刻享有了60万元估值股权。

合在一起干投入费用低，人多力量大。

核心股东必须只有一个核心价值观：团结友爱。

合伙人奖励机制

对于核心股东之外的200家同城连锁入伙公司，集团公司统一收取2万元入股费，获得集团公司0.2%股份，一次性入股，A品牌永久免费使用，第一年产值超过300万的，集团公司奖励3万元。

对于那些不想入股，但想入伙统一招牌进入社区店的中小型装饰公司，集团公司又采用另外一种政策，那就是：缴纳2万元押金，不享有股权，最低任务产值每年200万，产值达到了不用缴纳A品牌使用费，达不到的当年缴纳2万元的A品牌使用费，超额完成任务创业绩300万以上的单店，集团公司奖励3万元，签订一年合同，第二年不合适可以退出，押金按照约定返还。

集团公司收益

入口共享，所有入盟的装饰公司统一招牌后享有使用A品牌权利，并义务向集团公司缴纳业绩流水的5%。集团公司设置建材渠道部、共享设计部、共享工程部、共享客服部、共享宣传部等。

集团收入除了给员工发工资外，每年拿出收益的70%分红。第一年的利润不分红，收益主要用于投资城市共享展厅和广告宣传。

集团公司所有股东一年一分红，实行股权与职权分开。

有公共基金才能保障发展中不出问题。

单体公司合营改股

每家都有自己的营业执照，可以拿公司参股，挑一家公司改名成集团公司。

公司注册好了之后，大家通过公户把款转到集团公司账户，每家公司实缴资本10万元，每家公司法人投资认缴90万，合计100万投资，先把营业执照办下来，共同出让40%股权做成两家持股平台，各占20%，将来分给200家入伙公司。

一切梦想最后靠的是行动力。

成立新公司运营独立

集团公司

成立后，要成立：

营销公司、管理公司、设计公司、工

程公司、监理公司

和贸易公司，要让每一个部门独立运营，自负盈亏，公司与公司之间产生业务关联，不搞大锅饭。

对这样的设置和架构，很多老板刚开始是看不懂的，觉得搞复杂了，开始做可以先不考虑这些，简单地做就可以了，待到发展成熟了再分岔成长。

专业的事专业人办

关于入股成立集团公司、工商执照如何办理等一切事宜可以找一家专业代办公司就搞定了。需要注意的是，我们在股权结构上要找一位律师给予梳理，从成立之初就要规范，避免在发展过程中出现法律纠纷。

集团公司设立好之后必须找一家专业财务公司作为顾问，找一位专业会计来做财务工作，避免在财务往来账目上出现纰漏，造成损失。

尊重专业才能尊重你的梦想。

选举制领导

10家公司共同投资成立集团公司，设立董事会和监事，集团公司董事长在10家公司老板里面选。集团公司董事长一年一任期，集团公司设定最低任务指标，达到了可以优先连任。当然了，股东们可以投票选任。

民主共和制的核心是人人平等。

连任与业绩挂钩

集团公司可以设定最低年产值，比如说最低年产值1亿，如果第一任董事长达到了可以第二年连任，达不到的话，董事会投票重新选董事长就职。即使达到了最低业绩指标，其他董事会成员也可以投票挑战，晋级董事长职位，并签订军令状，若完成承诺任务指标将得到高额奖金。

分权、分钱、分责，不搞特权。

董事长奖金

董事长完成集团公司最低指标，奖励集团净利润的10%，每月工资5000-1万元；完不成任务指标年底没有奖金，每月工资最低5000元。如有董事会成员挑战竞选董事长，提出比上一届更高的业绩目标，年底目标实现可额外得到5%的业绩奖金。

职业经理人

集团公司运营和执行领导不一定要选股东内部人，为了让企业更能融入于社会，搭建好的平台，让社会上更多有能力的人进入集团企业，可以聘请集团总经理和总裁，由董事长亲自招聘挑选。

总经理或总裁采用年薪+股份制，股权结构可以参考《共和体》一书里面的股权设计。股份是总经理完成业绩后所得到的集团给予的股权奖励。

总经理虽然由董事长挑选任命，但是业绩考核之后的去留权由董事会来做决定，董事长行使管理权和考核权。

集团公司其他部门由总经理统一负责，由董事长来监督和最后决策。

职业经理人就是职业“杀手”，只有结果，没有借口。

摘自：书籍《入口共享》

作者：尤月林