

Equity Split Rationale + Vesting Plan

**7.2.1 # فلسفه و اصول بنیادین**

تقسیم سهام در نوبت‌نو بر پایه پنج اصل اساسی طراحی شده است:

1. منعکس‌کننده ارزش آتی و ریسک پذیرفته شده توسط هر فرد (**Fairness): انصاف.
2. تخصیص بر اساس نقش، مسئولیت و اثربخشی آتی (**Value Creation): ارزش‌آفرینی. در موفقیت شرکت.
3. بنیانگذاران تمام وقت که حقوق پایه را رها (**پاداش ریسک Risk Compensation): کرده‌اند، سهام بیشتری دریافت می‌کنند.
4. طراحی برای حفظ کلید افراد و همسو (**Long-term Incentive): انگیزش بلندمدت. کردن منافع آنها با رشد شرکت.
5. جلوگیری از خروج زودهنگام افراد با (**Company Protection): حفاظت از شرکت. و جدایی اجباری (Vesting Cliff).

این سند تضمین می‌کند که مالکیت، ابزاری برای پیشبرد مأموریت شرکت باشد، نه منشأ اختلاف.

**7.2.2 # ساختار مالکیت اولیه (سرمایه اولیه)**

قبل از هرگونه سرمایه‌گذاری خارجی، ساختار مالکیت بر اساس ارزش‌گذاری توافقی ۱,۵ میلیارد تومانی (پیش از سرمایه) به شرح زیر است

| سهامدار / ذینفع | نوع سهام | درصد مالکیت | منطق تخصیص و توضیح |

| ----- | ----- | ----- | ----- |

رهبری کلی، ** | ** رضا احمدی (بنیانگذار و مدیر عامل) | Common Stock | ۶۰٪ | ** رضا احمدی (بنیانگذار و مدیر عامل) |
ایده اولیه، استراتژی، توسعه کسبوکار، ارتباط با سرمایه‌گذار. ** ریسک بالا (ترک شغل ثابت)،
| مسئولیت نهایی اجرا و جذب سرمایه. سهم متناسب با سنگینی مسئولیت و ریسک

ساخت محصول، ** | ** امیر حسینی (بنیانگذار و مدیر فنی) | Common Stock | ۲۰٪ | ** امیر حسینی (بنیانگذار و مدیر فنی)
مسئولیت فنی کامل، مالکیت معنوی فنی. ** ریسک بالا (ترک شغل ثابت)، مسئولیت حیاتی در مرحله
به دلیل تمرکز بر یک حوزه تخصصی (اگرچه حیاتی) و CEO سهم پایین‌تر از (Build) ساخت
| در نهایت CEO پذیرش نقش گزارش‌دهی به

(اختیار خرید) | Stock Options | ESOP Pool | استخر اختیار خرید سهام کارکنان** |
| ۱۵٪ | ** کنار گذاشته شده از سهام اولیه (نه کسر از سهام بنیانگذاران) برای جذب و حفظ استعدادهای
| کلیدی در آینده. ** اندازه‌گیری شده برای تأمین نیازهای استخدامی ۱۸-۲۴ ماه آینده

(حقوق بر ۱۰٪) | بر Preferred Stock | SAFE | سرمایه‌گذار فرشته** |
با سقف ارزش ۱,۵ میلیارد تومان. در دور مالی بعدی به سهام ترجیحی تبدیل SAFE اساس قرارداد
| رقیق می‌شود (ESOP شامل) می‌شود و از کل سهام

تخصیص به مشاوران ** | * سایر (شامل مشاوران اولیه) ** | Common Stock | ۵٪ | * سایر (شامل مشاوران اولیه) ** |
در ازای راهنمایی‌های استراتژیک اولیه، معمولاً با یک دوره Advisors ** (Advisors) کلیدی غیر موظف
سریع‌تر (مثلًا ۲ سال). این بخش می‌تواند شامل یک مشاور حقوقی، یک مشاور صنعت Vesting
| سلامت یا یک مربی استارت‌آپ باشد

نکته: ** این تقسیم‌بندی پس از گفت‌وگوهای متعدد و بررسی سناریوهای مختلف توسط بنیانگذاران و
با مشورت مشاور مستقل به توافق نهایی رسیده است

برای بنیانگذاران و کارکنان (Vesting Schedule) برنامه واگذاری تدریجی ۷.۲.۳ ***
کلیدی

، ایجاد **تعادل بین پاداش تعهد بلندمدت و محافظت از شرکت** در برابر خروج Vesting هدف از زودهنگام است.

طرح کلی Vesting:**

سال (۴۸ ماه) دوره کل (Vesting Period):** -

ماه ۱۲ دوره آزمایشی (Cliff Period):** -

ماهانه (معادل ۴۸/۱) از کل سهام در هر ماه Cliff:*** فرکанс واگذاری پس از -

:** ب) تفسیر و اثرات # # # #

- (۱۲ ماه): اگر بنیانگذار یا کارمند کلیدی **پیش از پایان ۱۲ ماه اول** شرکت را ترک Cliff کند (به هر دلیلی)، **کلیه سهام تخصیص یافته به او بازگردانده شده و باطل می‌شود.** این کار از اختصاص سهام به افرادی که تعهد کوتاه‌مدت دارند جلوگیری می‌کند

در **روز اول ماه سیزدهم***، معادل ۲۵٪ (یک سال) از کل سهام واگذار Cliff:*** پس از - می‌شود.

از ماه ۱۳ تا ۴۸، هر ماه ۴۸/۱ (یا تقریباً ۰.۸٪) از کل سهام واگذار Vesting:*** ادامه - می‌شود.

** - (۶۰٪) مثال برای رضا احمدی**

پس از ۱۲ ماه: ۱۵٪ واگذار می‌شود -

پس از ۲۴ ماه: ۳۰٪ واگذار می‌شود -

پس از ۳۶ ماه: ۴۵٪ واگذار می‌شود -

پس از ۴۸ ماه: ۶۰٪ کامل واگذار می‌شود -

(Acceleration):** ج) تسريع در واگذاري

در موارد خاص، ممکن است بخشی از سهام باقیمانده سریع‌تر واگذار شود

- قبل **(Exit) تنها در صورت **فروش شرکت **(Single-trigger):** تسريع بر اساس رويداد** از پایان دوره ۴ ساله، کل سهام باقیمانده بلافصله واگذار می‌شود. (رایج و استاندارد)

- در صورت **ترکیب دو رویداد:** ۱) فروش شرکت **(Double-trigger):** تسريع مضاعف** و **۲) اخراج فرد توسط خریدار جدید بدون علت موجه طی ۱۲ ماه پس از فروش، بخشی از سهام (باقیمانده واگذار می‌شود. (منطقی و متوازن

** (Double-trigger Acceleration)** سیاست نوبتنو: ** استفاده از **تسريع مضاعف** برای حفظ انصاف و جذابیت برای کارکنان کلیدی در زمان خروج

** و خطمشی اعطای سهام (ESOP) استخر اختیار خرید سهام کارکنان ۷.۲.۴ # ##### #

(الف) هدف** ESOP (۱۵%):**

جذب استعدادهای برتر در شرایطی که امکان پرداخت حقوق رقابتی کامل وجود ندارد -

حفظ و انگیزش کارکنان کلیدی با همسو کردن منافع آنها با رشد ارزش سهام شرکت -

ایجاد فرهنگ مالکیت و مسئولیت‌پذیری -

** (ب) خطمشی اعطای سهام به کارکنان کلیدی * # ##### #

بر اساس سطح تأثیرگذاری و مرحله رشد شرکت صورت می‌گیرد. ESOP تخصیص سهام از استخراج‌گردانی کلی است

(کل ۱۵%) | درصد تقریبی از کل شرکت* | نقش‌های نمونه ESOP سطح شغلی | محدوده سهام از (زمان استخدام)

| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |

پس از بنیانگذاران** | ۳۰٪ - ۱۰٪ | مدیر (C-Level) مدیران ارشد** | پس از سری - (CFO)، مدیر ارشد مالی (CGO) ارشد رشد

مدیر مهندسی، | ۰,۰۷۵٪ - ۰,۲۲۵٪ | ۰,۵٪ - ۱,۵٪ | مدیران میانی** | Seed مدیر محصول - پس از جذب سرمایه

| ۰,۰۳٪ - ۰,۰۷٪ | Senior Individual Contributors)** | ۰,۰۲٪ - ۰,۰۷٪ | کارشناسان ارشد** ، دانشمند داده - استخدامهای اولیه Full-Stack توسعه‌دهنده ارشد | ۰,۱۰۵٪

| ۰,۰۰۷۵٪ - ۰,۰۰۵٪ | ۰,۰۳٪ - ۰,۰۰۲٪ | Junior Individual Contributors)** کارشناسان** ، متخصص بازاریابی - پس از رشد Front-end توسعه‌دهنده |

* درصد از کل شرکت پس از رقیق‌شدنی ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها محاسبه شده است *

(Grant Process):**

1. میزان سهام را پیشنهاد می‌دهد CTO پیشنهاد: ** مدیر عامل با مشورت هیئت مدیره و **.

2. تصویب: ** هیئت مدیره (در مراحل اولیه، بنیانگذاران) پیشنهاد را تصویب می‌کند**.

3. شامل (Stock Option Agreement) اعطای: ** قرارداد اعطای اختیار خرید سهام** و شرایط، امضا می‌شود (Strike Price)، قیمت اعمال Vesting جزئیات.

4. شرکت بهروزرسانی می‌شود ESOP ثبت: ** اعطای سهام در دفتر ثبت سهام**.

قیمت هر سهم در زمان اعطای اختیار خرید، بر اساس آخرین **قیمت اعمال (Strike Price) شرکت تعیین می‌شود که توسط هیئت مدیره (Fair Market Value - FMV) ارزشگذاری عادلانه تصویب می‌گردد. در مراحل اولیه، این قیمت معمولاً بسیار ناچیز است.

**مديريت خروج اعضا و بازخرید سهام 7.2.5

الف) خروج داوطلبانه یا اخراج با علت** # ## #

خود را نگه می‌دارد (Vested) فرد فقط سهام واگذارشده -

بازمی‌گردد ESOP به طور خودکار باطل و به استخر (Unvested) سهام واگذارنشده -

را برای سهام واگذارشده (Right of First Refusal - ROFR)** حق بازخرید - فرد حفظ می‌کند تا از ورود سهام به دست افراد نامطلوب جلوگیری کند

ب) خروج به دلیل فوت یا ازکارافتادگی** # ## #

سهام Vesting وراث یا خود فرد، سهام واگذارشده را حفظ می‌کنند. معمولاً تسریع جزئی در باقیمانده (مثلاً ۱۲ ماه) در نظر گرفته می‌شود

ج) جدایی اجباری بدون علت** (Termination without Cause):**

فرد سهام واگذارشده خود را حفظ می‌کند -

به عنوان یک **مکانیزم انگیزشی و انصاف**، ممکن است بخشی از سهام باقیمانده فرد (مثلاً ۶ ماه آینده) نیز به او تعلق گیرد. این مورد در قرارداد هر فرد می‌تواند متفاوت باشد

*نتیجه‌گیری: چرا این ساختار پایدار است؟ ۷.۲.۶

به دلایل زیر از بحران‌های داخلی جلوگیری کرده و ثبات ایجاد Vesting این ساختار تقسیم سهام و می‌کند:

1. شفافیت: کلیه اعضای تیم کلیدی از ابتدا از منطق و جزئیات مالکیت خود آگاه هستند**.
2. انصاف قابل دفاع: تقسیم بر اساس نقش و ریسک، نه احساسات یا دوستی**.
3. ساله تضمین می‌کند که منافع افراد با چشمانداز بلندمدت **همسویی بلندمدت** Vesting ۴.
4. آبزار قدرتمندی برای جذب استعدادهای سطح جهانی در ۱۵% ESPPOOL: انعطاف برای رشد**.
5. از شرکت در برابر آسیب‌های ناشی از خروج Cliff و ROFR محافظت: **مکانیسم‌های زودهنگام محافظت می‌کند.

این سند به عنوان مرجع نهایی برای هرگونه بحث یا تصمیم‌گیری آینده در مورد مالکیت سهام عمل خواهد کرد.