

## Equity Split Rationale + Vesting Plan

---

### \*\*\* \*\*7.2.1 اصول بنیادین

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

1. منعکس‌کننده ارزش آتی و ریسک پذیرفته‌شده توسط هر فرد (\*\*(Fairness) انصاف\*\*).
2. تخصیص بر اساس نقش، مسئولیت و اثربخشی آتی (\*\*(Value Creation) ارزش‌آفرینی\*\*). در موفقیت شرکت.
3. بنیانگذاران تمام‌وقت که حقوق پایه را رها (\*\*(Risk Compensation) پاداش ریسک\*\*). 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 زود هنگام افراد با (\*\*(Company Protection) حفاظت از شرکت\*\*). (\*\*(Cliff) و جدایی اجباری (Vesting) ارزش بالا از طریق مکانیسم‌های واگذاری تدریجی).

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

---

### \*\*\* ساختار مالکیت اولیه (سرمایه اولیه) \*\*7.2.۲

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
رئیس کل، **	Common Stock	۶۰٪	**رضا احمدی (بنیانگذار و مدیرعامل)**   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، **	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)		اختیار خرید سهام کارکنان **   ۱۵٪ **کنار گذاشته شده از سهام اولیه (نه کسر از سهام بنیانگذاران) برای جذب و حفظ استعدادها   کلیدی در آینده. **اندازه‌گیری شده برای تأمین نیازهای استخدامی ۲۴-۱۸ ماه آینده
(حقوق بر ۱۰٪)   بر	Preferred Stock		حق تبدیل به ** (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 **	Common Stock	۵٪	**سایر (شامل مشاوران اولیه)**   در ازای راهنمایی‌های استراتژیک اولیه، معمولاً با یک دوره ** (Advisors) کلیدی غیرموظف سریع‌تر (مثلاً ۲ سال). این بخش می‌تواند شامل یک مشاور حقوقی، یک مشاور صنعت Vesting   سلامت یا یک مربی استارت‌آپی 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 7.2.3 \*\*\*  
\*\*کلیدی

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

\*\*\* Vesting: الف) طرح کلی \*\*\*

سال (۴۸ ماه) ۴: \*\* (Vesting Period) دوره کل \*\* -

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

ماهانه (معادل ۴۸/۱ از کل سهام در هر ماه) Cliff: \*\* فرکانس 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 می شود. \*\* این کار از اختصاص سهام به افرادی که تعهد کوتاه مدت دارند جلوگیری می کند.

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

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

\*\*\* (۶۰٪) مثال برای رضا احمدی \*\* -

پس از ۱۲ ماه: ۱۵٪ واگذار می شود -

پس از ۲۴ ماه: ۳۰٪ واگذار می شود -

پس از ۳۶ ماه: ۴۵٪ واگذار می شود -

پس از ۴۸ ماه: ۶۰٪ کامل واگذار می‌شود -

#### \*\* (Acceleration) ج) تسریع در واگذاری \*\*\*\*

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

- قبل \*\* (Exit) تنها در صورت \*\*فروش شرکت \*\* (Single-trigger) تسریع بر اساس رویداد \*\* -  
از پایان دوره ۴ ساله، کل سهام باقی‌مانده بلافاصله واگذار می‌شود. (رایج و استاندارد)
- در صورت \*\*ترکیب دو رویداد: \*\* (۱) فروش شرکت \*\* (Double-trigger) تسریع 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 \*\*تسریع مضاعف \*\*  
برای حفظ انصاف و جذابیت برای کارکنان کلیدی در زمان خروج

---

#### \*\* و خطمشی اعطای سهام (ESOP) استخر اختیار خرید سهام کارکنان 7.2.۴ \*\*

#### \*\* (۱۵٪ ESOP الف) هدف \*\*\*\*

- جذب استعداد های 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 استخر:  
جدول زیر یک راهنمای کلی است:

(کل ۱۵٪)   درصد تقریبی از کل شرکت*   نقش‌های نمونه ESOP سطح شغلی   محدوده سهام از			
(زمان استخدام)			
-----   -----   -----   -----			
-----			
پس از بنیانگذاران**   ۱,۰٪ - ۳,۰٪   ۰,۱۵٪ - ۰,۴۵٪   مدیر (C-Level) مدیران ارشد**			
A   پس از سری - (CFO) ، مدیر ارشد مالی (CGO) ارشد رشد			
مدیر مهندسی،   ۰,۲۲۵٪ - ۰,۰۷۵٪   ۱,۵٪ - ۰,۵٪   ** (VP / Head) مدیران میانی**			
Seed   مدیر محصول - پس از جذب سرمایه			
- ۰,۰۳٪   ۰,۷٪ - ۰,۲٪   ** (Senior Individual Contributors) کارشناسان ارشد**			
، دانشمند داده - استخدام‌های اولیه Full-Stack توسعه‌دهنده ارشد   ۰,۱۰۵٪			
- ۰,۰۰۷۵٪   ۰,۲٪ - ۰,۰۵٪   ** (Junior Individual Contributors) کارشناسان**			
، متخصص بازاریابی - پس از رشد Front-end توسعه‌دهنده   ۰,۰۳٪			

\*.درصد از کل شرکت پس از رقیق‌شدگی ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها محاسبه شده است \* \

\*\*:(Grant Process) (ج) فرآیند اعطای سهام\*\* #####

۱. ، میزان سهام را پیشنهاد می‌دهد CTO پیشنهاد: \*\* مدیرعامل با مشورت هیئت مدیره و\*\* .
۲. تصویب: \*\* هیئت مدیره (در مراحل اولیه، بنیانگذاران) پیشنهاد را تصویب می‌کند\*\* .
۳. شامل (Stock Option Agreement) اعطا: \*\* قرارداد اعطای اختیار خرید سهام\*\* .  
و شرایط، امضا می‌شود (Strike Price) ، قیمت اعمال Vesting جزئیات
۴. شرکت به‌روزرسانی می‌شود ESOP ثبت: \*\* اعطای سهام در دفتر ثبت سهام\*\* .

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

---

\*\* مدیریت خروج اعضا و بازخرید سهام 7.2.5 \*\* ###

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

خود را نگه می‌دارد (Vested) فرد فقط سهام واگذار شده -

باز می‌گردد ESOP به طور خودکار باطل و به استخر (Unvested) سهام واگذار نشده -

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

\*\* (ب) خروج به دلیل فوت یا از کار افتادگی \*\* ####

سهام Vesting وراثت یا خود فرد، سهام واگذار شده را حفظ می‌کنند. معمولاً تسریع جزئی در - باقی‌مانده (مثلاً ۱۲ ماه) در نظر گرفته می‌شود

\*\* (Termination without Cause) (ج) جدایی اجباری بدون علت \*\* ####

فرد سهام واگذار شده 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؟ 7.2.6\*\* ###**

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. سه‌ساله تضمین می‌کند که منافع افراد با چشمانداز بلندمدت ۴ Vesting \*\*همسویی بلندمدت\*\*.
- شرکت گره خورده است.
4. ابزار قدرتمندی برای جذب استعدادهای سطح جهانی در ۱۵٪ ESPool \*\*انعطاف برای رشد\*\*.
- آینده است.
5. از شرکت در برابر آسیب‌های ناشی از خروج ROFR و Cliff محافظت: \*\*مکانیسم‌های\*\*.
- زود هنگام محافظت می‌کنند.

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