

ESOP و برنامه سهام کارکنان (Cap Table) سند جدول سرمایه** **نخه ۱،۰ – Plan)

هدف: این سند ساختار مالکیت، حقوق سهامداران، و برنامه انگیزشی را به طور شفاف تعریف **ShahnamehMap** تیم مؤسس و کارکنان آینده واضح و منصفانه، ریسک درگیری‌های آینده **Cap Table** می‌کند. یک را کاهش داده و جذابیت برای سرمایه‌گذاران را افزایش می‌دهد.

Deal Summary (خلاصه ساختار سرمایه‌گذاری)

* ** نوع دور سرمایه‌گذاری با ابزار (**Pre-Seed**) **: دور پیش‌بذری).

**SAFE (Simple Agreement for Future Equity).

سرمایه‌گذاری کل تعهدشده: ۲,۵ میلیارد تومان.

* **(Pre-Money). میلیارد تومان ۱۲ سقف ارزش شرکت (**Valuation Cap**):

* ** (Discount Rate): ** ۲۰٪ نرخ تخفیف (Series A).

* ** هیچ‌گونه (این اولین دور تأمین مالی رسمی است) ابزار قبلی: ---

** (Cap Table) جدول سرمایه پس از بستن دور — Pre-Seed**

* ** به ازای کل مبلغ ۲,۵ میلیارد تومان با SAFE با فرض صدور) Valuation Cap)**

** محاسبات

* Pre-Money Valuation Cap: ۱۲,۰۰۰ میلیون تومان

* سرمایه وارد شده: ۲,۵۰۰ میلیون تومان

* Valuation Cap): با استفاده از (SAFE درصد سهام منتسب به

* `Valuation Cap) = (۲,۵۰۰ / ۱۲,۰۰۰) = ۲۰,۸۳٪`

* (پس از تبدیل در دور بعدی SAFEholders بنابراین، سهام با فرض فعال شدن) از سهام شرکت را دریافت خواهند کرد **۲۰,۸۳%** Cap).

* سهام باقیمانده برای بنیان‌گذاران و ** ESOP (Pre-Money):**
۱۰۰% - ۲۰,۸۳% = **۷۹,۱۷%**.

| (سهامدار / دسته سهام | تعداد سهام | درصد مالکیت | توضیحات و شرایط

| :--- | :--- | :--- | :--- |
| بنیان‌گذاران (مؤسسان) **۶۵,۰۰٪** | **مجموع سهام**
| **اختصاص یافته به آنان ESOP بنیان‌گذاران با احتساب
| ** ۳۲,۵۰٪ | علی رضایی (مدیر فنی/محصول) | ۶,۵۰۰,۰۰۰
| یک ساله (۲۵٪ پس از سال اول) Cliff ساله با
| ** ۳۲,۵۰٪ | سارا فرهنگ (مدیر محتوا/بازاریابی) | ۶,۵۰۰,۰۰۰
| یک ساله (۲۵٪ پس از سال اول) Cliff ساله با
| ** ۲,۸۳۴,۰۰۰ | استخر سهام کارکنان (ESOP Pool)**
برای جذب مدیران کلیدی و کارکنان موثر آینده. از سهم ** ۱۴,۱۷٪** | ** Pre-Money کسر شده است |

| ** ۴,۱۶۶,۰۰۰ | ** Pre-Seed (SAFE Holders)** سرمایه‌گذاران** |
درصد نهایی پس از تبدیل در SAFE دارندگان قرارداد** ۲۰,۸۳٪** |
کمتر ممکن است بر اساس) تعیین می‌شود Series A دور
| ** (شود).

| ** جمع کل سهام** *** ۲۰,۰۰۰,۰۰۰٪*** | *** ۱۰۰,۰۰٪*** | *** تعداد ** |
| ** کل سهام برای سادگی ۲۰ میلیون سهم در نظر گرفته شده است

** نکات کلیدی جدول**

1. ** Fully Diluted Basis:** تبدیل کامل تمام درصدها با فرض محاسبه ESOP Pool و تخصیص کامل ها (SAFE Pool) تمام ابزارها شده‌اند. این منصفانه‌ترین نمای مالکیت است.
2. ** Pre-Money ESOP:** ESOP استخر قبل از ورود سرمایه و از سهم بنیان‌گذاران ایجاد شده است (به اصطلاح از "بالا" Pre-Seed و کسر شده). این نشان‌دهنده تعهد بنیان‌گذاران به جذب استعداد است و سرمایه‌گذار جدید را رقیق نمی‌کند.
3. ** مالکیت بنیان‌گذاران:** مالکیت ۶۵٪ بین دو بنیان‌گذار به تساوی است** (در Vesting تقسیم شده، اما تعداد سهام واقعی آنان مشروط به بخش بعد توضیح داده می‌شود)

برای بنیان‌گذاران و ## **(Vesting Schedule) برنامه وستینگ** کارکنان

هدف: همسو کردن منافع بلندمدت اعضای تیم با موفقیت شرکت **.

* سال (۴۸ ماه) دوره وستینگ (Vesting Period):**.

* هیچ سهمی قبل از پایان سال اول ۱۲ کلیف (Cliff):** نمی‌شود. اگر فردی قبل از ۱۲ ماه شرکت را ترک کند، تمام vested سهام او بازخرید می‌شود.

* جدول وستینگ: پس از گذشت کلیف، سهام به صورت **

ماهانه** و خطی وست می‌شود (هر ماه ۴۸/۱ از سهم).

* در صورت تغییر کنترل (Acceleration):** تسریع (Acquisition)** شرکت، ۱۰۰٪ از سهام وست نشده، به صورت کامل (Single Trigger)** وست می‌شود. این شرط برای جذب استعدادهای کلیدی مهم است.

مثال: علی (بنیان‌گذار) ۶,۵ میلیون سهم دارد (۳۲,۵٪).

- اگر پس از ۱۸ ماه شرکت را ترک کند: کلیف را گذرانده (۱۲ ماه) -
شده او: ۱۲ ماه + ۶ ماه = ۱۸ ماه. یعنی $(48/18) * 6,500,000$ = ۶,۵۰۰,۰۰۰ سهم.
مابقى سهام (۴,۰۶۲,۵۰۰ سهم) به استخراج بازمى گردد.

جزئیات - ESOP Plan (برنامه سهام کارکنان)

CMO، CBO (مثل) هدف جذب و حفظ: مدیران ارشد آينده توسعه‌دهنده‌گان ارشد، طراحان برجسته.

* پس از) از سهام شرکت (Pool Size): ۱۴,۱۷٪ (اندازه استخر Pre-Seed). سرمایه‌گذاری

* مدیریت: توسط هیأت مدیره (که در ابتدا شامل بنیان‌گذاران و یک نماینده از سرمایه‌گذاران خواهد بود) اداره می‌شود.

* * خطمسی اعطای (Grant Policy):**

* ** وستینگ ۴ ساله با کلیف یکساله (Employees):** به کارکنان*

* ** وستینگ ۲ ساله با کلیف ۶ ماهه (Advisors):** به مشاوران*

(برای سهام کم حجم، مثلاً ۰٪، ۷۵٪ تا ۲۵٪).

* ** وستینگ ۲ ساله با کلیف یکساله (Non-Executive Directors):** به اعضای هیأت مدیره غیر موظف.

* ** نمونه‌ای از تخصیص آینده (پیشنهادی):

* مدیر عامل/رئیس هیأت مدیره اجرایی (اگر از خارج تیم آورده شود):
۸٪ - ۵٪ (از کل ESOP Pool)

* ۴٪ - ۲٪ (CMO): مدیر ارشد بازاریابی

* ۲٪ - ۱٪ (توسعه‌دهنده ارشد بکاند):

* ۰٪، ۵٪ (یک مشاور فنی کلیدی):

* ذخیره برای کارکنان آینده: باقی‌مانده استخر **

** تعهدات و شرط‌های بنیان‌گذاران # #

1. ** تعهد زمانی کامل (Full-Time Commitment):** هر دو بنیان‌گذار موظفند ۱۰۰٪ زمان کاری خود را به شرکت اختصاص دهند. هرگونه فعالیت خارجی رقیب یا وقت‌گیر نیاز به تصویب هیأت مدیره دارد.
2. ** قرارداد مالکیت فکری (IP Assignment):** تمام خروجی‌های فکری مرتبط با کسب‌وکار که توسط بنیان‌گذاران ایجاد می‌شود، به طور انحصاری متعلق به شرکت خواهد بود.
3. ** رای حق (Voting Rights):** سهام بنیان‌گذاران دارای حق رای کامل است، مگر در مواردی که توسط قانون یا موافقت‌نامه سهامداران محدود شده باشد.
4. ** حق امتناع از فروش (Right of First Refusal - ROFR):** در صورت تصمیم یکی از بنیان‌گذاران به فروش سهام وست‌شده خود، شرکت و سپس سایر سهامداران حق اولویت خرید را دارند.
5. ** تعهد به عملکرد (Performance Milestones):** اگر یکی از بنیان‌گذاران به دلیل عملکرد ضعیف توسط هیأت مدیره برکنار شود، شرکت حق دارد تا ۵۰٪ از سهام وست‌نشده وی را با قیمت اسمی باخرید کند.

سایر ملاحظات و ابزارهای مالی

- * **SAFE vs. Equity:** دور SAFE برای استفاده از Pre-Seed معمول و مناسب است، زیرا پیچیدگی و هزینه‌های حقوقی کمتری سهم SAFE دارد. اما سرمایه‌گذار و بنیان‌گذار باید بهوضوح بدانند که نیست؛ تعهدی برای اعطای سهام در آینده است.
- * **Pro-Rata Rights:** در این مرحله، معمولاً به سرمایه‌گذاران Pre-Seed (Pro-Rata Right) حق حفظ سهم در دورهای بعدی داده نمی‌شود، مگر اینکه مبلغ سرمایه‌گذاری بسیار کلیدی باشد. این حق مورد مذاکره قرار گیرد Series A می‌تواند در دور هیأت مدیره): پس از بستن این دور، (ساختار هیأت مدیره پیشنهادی کرسی برای بنیان‌گذاران (علی و سارا) ۲ * Lead ترجیحاً یک سرمایه‌گذار) کرسی برای سرمایه‌گذاران ۱ (باشد SAFEholders کرسی مستقل (در آینده و برای دور بعدی اضافه می‌شود) ۱ * این ساختار تعادل قدرت را حفظ می‌کند.

بهم ریخته Cap Table هشدارهای مهم و ریسک‌های **

نامرتب می‌تواند شرکت را نابود کند. در طراحی این جدول Cap Table یک **از موارد زیر پرهیز شد**

1. **X** تقسیم نامتعادل و غیر منطقی بین بنیان‌گذاران: (مثلاً ۹۰/۱۰) که باعث رنجش و خروج زودهنگام می‌شود. ✓ راه حل: تقسیم مساوی در این مرحله، با امکان تعديل در آینده بر اساس نقش و عملکرد.
2. **X** برای بنیان‌گذاران: اگر یک بنیان‌گذار با ۳۰٪ Vesting نبود ✓ سهام پس از ۶ ماه ترک کند، فاجعه است. ✓ راه حل: اجباری ۴ ساله با کلیف.
3. **X** ESOP Pool خیلی کوچک یا بدون تعریف: شرکت را برای Pool جذب استعدادهای بعدی فلچ می‌کند. ✓ راه حل: ایجاد یک معقول (۱۵-۱۰٪) از سهم Pre-Money.

4. ** Convertible Notes مثلاً) ابزارهای پیچیده و متعدد قبلی با سردرگمی حقوقی ایجاد می‌کند. :** (سررسید CPOK نرخ بهره و استاندارد SAFE را حل استفاده از Combinator.
5. ** Valuation Cap و شفافیت عدم با سرمایه‌گذاران در مورد  Cap Table را حل ارائه واضح از همان Cap Table ابتدا.

به گونه‌ای طراحی ESOP Plan و Cap Table جمع‌بندی: این شده‌اند که منصفانه، انگیزشی، و سرمایه‌گذار پسند باشند. ساختار شفاف، ریسک درگیری‌های آینده را کاهش داده و بنیان محکمی برای جذب سرمایه، استعداد و رسیدن به اهداف بلندمدت فراهم می‌کند. تمام این موارد باید توسط وکیل متخصص قراردادهای استارت‌آپی بازبینی و در قالب تدوین موافقتنامه سهامداران (Shareholders' Agreement) شود.