

(Equity Split سند منطق تقسیم سهام و برنامه وستینگ #) – **نخه ۱۰۰ (Rationale & Vesting Plan)

هدف: ** ایجاد یک چارچوب شفاف، منصفانه و مبتنی بر منطق برای تقسیم مالکیت اولیه شرکت، ایجاد انگیزه بلندمدت، و محافظت از شرکت در سند (Cap Table) برابر ریسک خروج زودهنگام اعضای تیم. این سند مکمل (۵,۴) است و جزئیات و منطق پشت صحنه را توضیح می دهد.

** اصول حاکم بر تقسیم سهام ۱۰۰

بر اساس چهار اصل بنیادی انجام شده ShahnamehMap تقسیم سهام در است:

۱. سهام پاداش (Future Value Creation): ** آینده ارزش آفرینی برای انجام شده.
۲. کسی که ریسک بیشتری می پذیرد (مانند Risk): ** مخاطره پذیری ترک شغل تمام وقت قبلی)، باید سهم بیشتری دریافت کند.

میزان تعهد زمانی و فکری به شرکت در تعهد^{**} (Commitment):^{**} ۳. مراحل اولیه

نقش‌های^{*} (Role & Responsibility):^{**} ۴. کلیدی و حوزه‌های مسئولیتی که موفقیت شرکت به آن‌ها وابسته است

** تحلیل نقش‌ها و سهم بنیان‌گذاران ۲۰ ## **

** علی رضایی (بنیان‌گذار – مدیر فنی و محصول) ***
بدون او، (و فراتر از آن MVP) مشارکت کلیدی:^{**} ساخت محصول^{*} * هیچ محصول فنی قابل عرضه‌ای وجود نخواهد داشت*. او مالکیت فنی
کامل، معماری و اجرای پلتفرم را بر عهده دارد

* ** تعهد:*** ترك شغل تمام وقت با درآمد ثابت. تعهد ۱۰۰٪ + ریسک و تعهد:***

زمانی

سهم پیشنهادی: ۳۲,۵٪ * (از سهم ۶۵٪ بینیان‌گذاران)^{*} *

غیرقابل جایگزین^{*} (Build)^{**} منطق:^{*} نقش او در مرحله^{*} ساخت^{**} *

است. موفقیت فنی محصول شرط لازم برای هر موفقیت دیگری است

** سارا فرهنگ (بنیان‌گذار – مدیر محتوا، بازاریابی و عملیات) ***

* مشارکت کلیدی: * خلق هویت محتوایی و فرهنگی محصول، جذب *
اولین کاربران، و مدیریت عملیات. بدون او، محصول * فقدان روح و
داستان* دارد و کسی از آن مطلع نمی‌شود.
* ریسک و تعهد: * ترک شغل تمام وقت با درآمد ثابت. تعهد ۱۰۰٪ + * زمانی

* سهم پیشنهادی: ۳۲,۵٪ * (از سهم ۶۵٪ بین بنیان‌گذاران) *
* و (Define) منطق: * نقش او در مرحله * تعریف هویت *
محتوایی و جامعه اولیه IP. حیاتی است * (Acquire) * جذب اولیه
* توسط او ساخته می‌شود.

** تساوی سهام بین بنیان‌گذاران: چرا ۵۰-۵۰٪ ***
علیرغم تفاوت نقش‌ها، تقسیم سهام به صورت * مساوی * انجام شده است.
دلیل این امر

* محتوای غنی بی معناست و محتوای غنی بدون پلتفرم فنی قابل عرضه نیست.
* ضروری هستند MVP هر دو نقش به یک اندازه برای موفقیت

* ساده‌سازی و ایجاد اعتقاد: * تقسیم مساوی از همان ابتدا هرگونه **
بحث یا حس بی‌عدالتی را از بین می‌برد و پایه‌ای مبتنی بر **اعتقاد و
شراکت واقعی** بنا می‌نهد.

* جبران در آینده: * تفاوت در نقش‌ها و مسئولیت‌ها می‌تواند در آینده **
از طریق **تفاوت در حقوق نقدی** یا **طرح‌های پاداش عملکردی**
جبران شود، نه از طریق رقیق کردن مالکیت اولیه

* پذیرش ریسک یکسان: * هر دو نفر به یک اندازه شغل خود را رها **
کرده و آینده مالی خود را به این شرکت گره زده‌اند.

نتیجه: ** سهم ۶۵٪** برای بنیان‌گذاران به صورت مساوی تقسیم **
در نظر گرفته شده است ESOP شد. مابقی ۳۵٪ برای سرمایه‌گذاران و

**۳. Cliff (Vesting Schedule) و کلیف (Cliff) ** برنامه وستینگ

** هدف وستینگ *** # ## *

همسو کردن منافع بلندمدت اعضای تیم با موفقیت شرکت و محافظت از
شرکت در صورت خروج زودهنگام هر یک از آنها

: طرح وستینگ برای بنیان‌گذاران و همه کارکنان آینده * #

* * .ماه (۴ سال) دوره وستینگ (Vesting Period): ** ** ۴۸ **

* * .ماه (۱ سال) Cliff): ** ** ۱۲ **

* * زمان‌بندی وست: *** خطی ماهانه*** پس از گذشت دوره کلیف*

: توضیح و منطق * #

* کلیف ۱۲ ماهه: * این مهم‌ترین مکانیزم محافظتی است. * اگر هر
یک از بنیان‌گذاران قبل از ۱۲ ماه شرکت را ترک کند، در ازای سهام خود
* هیچ چیزی دریافت نمی‌کند* (% ۰ . وست شده). * این شرکت را از
وضعیت فاجعه‌بار "بنیان‌گذار خارج شده با ۳۲,۵٪ سهام" نجات می‌دهد

* وستینگ ۴ ساله: * این مدت زمان، چرخه معمول استارت‌آپ برای
رسیدن به یک نقطه عطف مهم (مانند خروج، سودآوری یا دور سرمایه‌گذاری
بزرگ بعدی) را نشان می‌دهد. برای دریافت کامل سهام خود، باید تا رسیدن
شرکت به آن مرحله حیاتی همراه آن باشند

* وستینگ خطی ماهانه:*** پس از گذشت سال اول، هر ماه ۴۸/۱ از * کل سهام آنها وست می‌شود. این انصاف را در طول زمان حفظ می‌کند.

***مثال عملی (برای علی با % ۳۲,۵) ***

* اگر در ماه ۱۸ استعفا دهد:*** کلیف را گذراند (۱۲ ماه). ۱۸ ماه از * ۴۸ ماه = ۳۷,۵٪ از سهام او وست شده. یعنی $0,375 \times 32,5\% = 12,19\%$ بازمی‌گردد تا ESOP** از کل شرکت. مابقی سهام (۲۰,۳۱٪) به ***استخر برای جذب نیروی جایگزین استفاده شود

* اگر در ماه ۶ استعفا دهد:*** هنوز کلیف را نگذراند. *٪۰ وست *** شده. تمام سهام او بازمی‌گردد

*** تسريع وستینگ (Acceleration):***

* در صورت ***تغییر کنترل (Single Trigger):*** تسريع تک‌عاملی شرکت، ***٪۱۰۰ از سهام وست‌نشده تمام کارکنان (Acquisition)** بلاfacله وست می‌شود.*** این شرط استاندارد و منصفانه برای انگیزه‌دهی به تیم در پذیرش ادغام است

** و انگیزه‌سازی (ESOP Policy) سیاست استخراج سهام کارکنان .## **

** هدف ESOP:**

جذب، انگیزه‌دهی و حفظ استعدادهای کلیدی که برای رشد شرکت پس از مرحله مؤسسان ضروری هستند.

** مشخصات استخر**

* پس از سرمایه‌گذاری) اندازه استخر: *** ۱۴,۱۷٪ از سهام شرکت * Pre-Seed) Cap Table.

* منبع: ** این سهام از سهم بنیان‌گذاران ("از بالا") کسر شده است، نه از سرمایه‌گذاران. این نشان‌دهنده تعهد بنیان‌گذاران به گسترش مالکیت است.

** خط مشی اعطای (Grant Policy):**

سمت (نقش)		محدوده سهام اعطایی (از کل شرکت)		دوره وستینگ		
		کلیف		توضیح		
	:---	:---	:---	:---	:---	:---

| ** | ۵٪ - ۳٪ | مدیرعامل/رئیس هیئت مدیره اجرایی (اگر جذب شود)*** | ۴ سال | ۱ سال | برای رهبری استراتژیک و جذب سرمایه

| ۱,۵٪ - ۳٪ | *اولین (C-Level) (CMO, CBO) | مدیران ارشد** | . سال | ۱ سال | برای مالکیت بر یک حوزه حیاتی کسبوکار ۴

| مهندسان ارشد/معماران کلیدی*** | ۰,۷۵٪ - ۱,۵٪ | ۴ سال | ۱ سال | ** | . برای مالکیت بر بخش‌های پیچیده فنی

| مهندسان/مدیران سطح میانی*** | ۰,۵٪ - ۱٪ | ۴ سال | ۱ سال | ** | . برای جذب استعدادهای برتر رقابتی

| سال | ۶ ماه | ۰,۷۵٪ - ۰,۲٪ | ۲ سال | ۱ سال | ** | . برای مشاوره متخصص در حوزه تخصصی

***: فرآیند اعطای ***

پیشنهاد توسط مدیرعامل/بنیان‌گذاران*** بر اساس نقش، تجربه و ** ۱.

ارزش بازار.

تصویب توسط هیئت مدیره*** (که شامل نماینده سرمایه‌گذاران ** ۲.

خواهد بود).

۳. * مصایب موافقتنامه اعطای سهام (Stock Option Agreement) ** توسط کارمند، که شامل جزئیات وستینگ، قیمت اعمال (اگر اختیار معامله باشد) و شرایط خروج است.

** انگیزه‌سازی و ارتباطات ***

* شفافیت: ** به هر کارمند جدید به وضوح توضیح داده می‌شود که سهام چیست، چگونه ارزش می‌یابد و چگونه می‌تواند در موفقیت شرکت سهامی باشد.

* ارتباط مستمر: ** در جلسات همه‌کارمندی، پیشرفت شرکت و نقاط عطفی که بر ارزش سهام تأثیر می‌گذارد، به طور منظم به اشتراک گذاشته می‌شود.

* هدف نهایی ایجاد (Liquidity Events): ** رویدادهای نقدشوندگی ارزش از طریق یک رویداد نقدشوندگی (مانند ادغام یا خرید) است که در آن سهام وستشده کارکنان به پول نقد تبدیل می‌شود.

** مکانیزم‌های حل اختلاف و تعديل (برای بنیان‌گذاران) .5. ## *

در ک می‌کنیم که شرایط ممکن است تغییر کند. برای مدیریت این تغییرات،
مکانیزم‌های زیر پیش‌بینی شده است

* بازنگری سالانه: * بنیان‌گذاران متعهد می‌شوند سالانه یک جلسه ** رسمی برای بررسی ** تعهد، عملکرد و رضایت متقابل** داشته باشند. این برای بحث در مورد هرگونه عدم تعادل احتمالی است forum

* تعدل از طریق جبران نقدی: * اگر یک بنیان‌گذار مسئولیت‌های ** بسیار بیشتری بر عهده بگیرد، اولین راه حل، ** افزایش حقوق یا پاداش نقدی** است، نه تغییر تقسیم سهام.

* خرید/فروش سهام در صورت جدایی: * اگر یک بنیان‌گذار شرکت را (Right of First Refusal) ترک کند، شرکت (یا بنیان‌گذار دیگر) ** حق اولویت خرید سهام وست‌شده او را با قیمت تعیین‌شده توسط یک ارزیاب مستقل (بر اساس ارزش بازار منصفانه) دارد. این از ورود یک شریک سهامی ناخواسته به ساختار مالکیت جلوگیری می‌کند.

*نتیجه‌گیری: چرا این طرح، ثبات ایجاد می‌کند؟##**

این سند از بحران‌های داخلی جلوگیری می‌کند زیرا
از ابتدا شفاف است: هیچ ابهامی در مورد "چه کسی چه چیزی ** ۱.
دارد و چرا" وجود ندارد.

منصفانه و قابل دفاع است: تقسیم بر اساس منطق روشن ** ۲.
کسب‌وکار است، نه احساسات

از شرکت محافظت می‌کند: کلیف و وستینگ از آسیب ناشی از ** ۳.
خروج زودهنگام افراد کلیدی جلوگیری می‌کند

جذاب و وستینگ ESOP *: انگیزه بلندمدت ایجاد می‌کند** ۴.
طولانی‌مدت، بهترین استعدادها را جذب و حفظ می‌کند

انعطاف دارد: مکانیزم‌هایی برای تعدیل در طول زمان بدون به هم ** ۵.
زدن ساختار اصلی وجود دارد

این طرح مالکیت، نه تنها یک قرارداد مالی، بلکه *بیانیه‌ای از فرهنگ
شرکت* است: فرهنگی مبتنی بر شفافیت، اعتماد، تعهد بلندمدت و اشتراک
موفقیت.