

**مسرحية تقمص أدوار**

**سبيرال فلو:**

كتب هذه المسرحية أستريد شرادر ، وجوناثان أونج ، وكاترينا يافاش ، وأنكيت كيديا ، خريجو ماجستير إدارة الأعمال في INSEAD، تحت إشراف مارتن شوينسبيرج، أستاذ مشارك في السلوك التنظيمي في ESMT برلين، وهوراسيو فالكاو، أستاذ ممارسة إدارة علوم القرار في INSEAD، وإريك أولمان، أستاذ السلوك التنظيمي في INSEAD. والغرض منها هو استخدامها كأساس للمناقشة في الفصل الدراسي، وليس لتوضيح التعامل الفعال أو غير الفعال مع أحد المواقف الإدارية.

يتوجه المؤلفون بالشكر الجزيل للتمويل المُقدم من معهد هوفمان.

للوصول إلى المواد التعليمية الخاصة بكلية INSEAD، انتقل إلى <https://publishing.insead.edu/>.

Translated using an LLM (Large Language Model) and edited by Tilti Multilingual SIA, with the permission of INSEAD.

This translation, Copyright © 2024 INSEAD. The original case is entitled “*Spiral Flow:*

*Confidential Instructions for Mansour*” (06/2024-6917), Copyright © 2024 INSEAD

11/2024-6917

تعليمات سرية عن منصور

أنت منصور. من أصل شرق أوسطي، تخرجت بامتياز من إحدى أفضل المؤسسات التعليمية في المنطقة وهاجرت إلى جنوب أفريقيا بعد الكلية لمتابعة فرصة العمل في مجال الخدمات المصرفية الاستثمارية. بعد وقت قصير من وصولك، التقيت بزوجتك وأنجبت ثلاثة أطفال جميلين. ومع تقدم حياتك المهنية، تم اختيارك أخيرًا لوظيفة في شركة الاستثمار المفضلة لديك في جنوب أفريقيا وبقيت هناك لمدة تقرب من عشر سنوات.

استجمعت شجاعتك بعد بضع سنوات، بفضل دعم فريقك والعديد من زملائك، للتقدم لتشغل منصب مدير تنفيذي لتصبح الرئيس التنفيذي للشركة بعد سنوات. لكن لسوء الحظ، اختارت الشركة زميلك، الذي كان بالفعل يمارس ضغوطًا شديدة من أجل هذا المنصب لفترة طويلة. كان سيئ السمعة لأنه يتحدث كثيرًا عن السياسة دون أي محتوى أو نتائج حقيقية. كنت تعتقد حقًا أن الرئيس التنفيذي سيلاحظ سطحيته ويرقيك أنت بدلًا منه. لكن للأسف، لم يحدث هذا، وعلى الرغم من توسل العديد من الزملاء إليك للبقاء، فقد تركت الشركة. وبينما كنت تتقبل استقلالك المالي وتقاعدك المبكر بترحيب، ظهرت فرصة رائعة.

اتصل بك عميلان سابقان، أليكس وجاكوب، وهما من رواد الأعمال الناجحين في مجال التكنولوجيا المالية، لتتولى منصب الرئيس التنفيذي لوحدتهما التجارية الجديدة التي تعمل من أبو ظبي. بدأ عقلك يفكر بسرعة. كنت تدير استثماراتهما لسنوات. لقد وجدتهما شخصين حادين، وطموحين، ومرنين، وسهلي التعامل، باختصار، كان العمل معهما ممتعًا. كان أليكس وجاكوب من الأثرياء، ولكنهما لم يصبحا أثرياء للغاية بعد، حيث حققا نجاحًا كبيرًا من خلال مشروعهما في مجال التكنولوجيا المالية: سبيرال فلو، العازمان على تحويلها إلى شركة ناشئة تتجاوز قيمتها مليار دولار.

منذ خمس سنوات (Y-5)، شاركتهما كيف يمكنهما إعادة استخدام تقنيتهم لاستهداف صناعة استثمار الأموال، إحدى مجالات خبرتك. أُعجب الاثنان بالفكرة، وبعد عام من طرح الكثير من الأسئلة عليك حول كيفية عمل صناعة استثمار الأموال، تمكنا من إطلاق سبيرال فاندز، وهي شركة تابعة لشركة سبيرال فلو. لقد ألمحا إلى أنهم يريدانك على رأس القيادة، لكن خططك في الإدارة التنفيذية في شركة جوهانسبرج جعلتك ترفض بمهارة الدعوة التي لم يُقدماها صراحةً. في النهاية، تمكنا من تعيين خبير مصرفي تجاري كرئيس تنفيذي، فشل في تحقيق أرباح لمدة عامين. ساءت العلاقة في النهاية، وطرداه. بعد ذلك، طلبا منك تولي المسؤولية وتحويل سبيرال فاندز إلى شركة مربحة.

على المستوى الشخصي، كانت عائلتك الممتدة وزوجتك يطلبون منك العودة إلى الشرق الأوسط منذ أن أصبح والداك أكبر سنًا بشكل كبير. كان أطفالك في سن تجعل من الأفضل لهم أن يكونوا أقرب إلى العائلة والتعرض لثقافة وطنك. بالإضافة إلى ذلك، كانت أبو ظبي بها رحلات طيران سهلة إلى بلدك الأصلي، لذلك يمكنك زيارتها في عطلة نهاية الأسبوع إذا أردت. ستعيش في مدينة صديقة للمغتربين تستثمر بكثافة في قطاعاتها المالية وريادة الأعمال ومعدل ضريبة الدخل الشخصي 0 في المئة. كان لديك أيضًا العديد من الزملاء وعدد قليل من الأصدقاء الجيدين في محور أبو ظبي - دبي، مما يوفر لك ولعائلتك شبكة دعم محلية.

من الناحية المهنية، بدا هذا التحول كأنه حلم. يقع مقر سبيرال فلو في جنوب أفريقيا، لذا يمكنك الاحتفاظ بصلتك بجوهانسبرج، المدينة التي لا تزال تحبها. ربما تساءلت لماذا سبيرال فاندز ليست أقرب إلى سبيرال فلو، أو أليكس، أو جاكوب. لكنهم يريدون أن تكون سبيرال فاندز في أبو ظبي لقيادة التوسع الدولي الأوسع لشركة سبيرال فلو. يمكن أن تتيح لك هذه الخطوة الوصول إلى أسواق جديدة والاستفادة من اتصالاتك الإقليمية الواسعة في الشرق الأوسط وأفريقيا.

كنت تخشى أن تضطر إلى تحمل الخسارة في المقابل المادي عند الانضمام إلى شركة ناشئة لكن أليكس منحك نفس راتبك ومكافآتك السابقة، ثم أضاف الأسهم والامتيازات الخاصة بالمغتربين. تابع جاكوب ذلك بمذكرة تفاهم (المستند 1)، بما في ذلك خطة نمو إيرادات طموحة (المستند 2) وكيفية منح الأسهم اعتمادًا على تقييم أدائك. تتذكر أن الاثنين ذكرا أنهما يريدان أن تصبح سبيرال فاندز شركة بقيمة 100 مليون درهم إماراتي بحلول العام Y7 (بعد سبع سنوات من الآن). نظرًا للخسائر التي تكبداها في العامين الماضيين، كانت أهدافهما للسنوات العشر التالية (من عام Y-2 إلى Y7) طموحة. رغم ذلك، لم تتحدَّهما لأنك اعتقدت أن بإمكانك تلبية توقعاتهما أو تجاوزها بقليل من الحظ. لم توافق مسبقًا على ربط تقييم الأداء ومنح الأسهم، ولكن ها أنت ذا، بعد شهر من ترك وظيفتك، توقع مذكرة التفاهم لبدء فصل جديد تمامًا في حياتك المهنية.

منذ اليوم الأول، ومع إدراكك لنقص خبرتك كرئيس تنفيذي، انطلقت في رحلة لمقابلة عملائك ومعرفة ما يريدونه، واتصلت بالإرشاديين للحصول على المشورة، وتعلمت قدر استطاعتك. أرشدتك هذه الدروس أثناء عملية تحولك لشركة سبيرال فاندز. أعدت تصميم إستراتيجيتها ونموذج أعمالها، ونجحت في تحسين عملياتها، بما في ذلك خفض المبادرات التي لا تحقق قيمة مضافة بشكل كبير، وتحسين منتجك الأساسي، وتوسعة محفظة منتجاتك، واستغلال شبكة معارفك لبيع منتجاتك أكثر، فأكثر، فأكثر. تعاونت بشكل مكثف مع الموارد البشرية لرفع مهارات الفريق الحالي وتوظيف اثنين من الموظفين الموهوبين الإضافيين لرفع المستوى. وتحت قيادتك النشطة ولكن الهادئة، نجحت شركة سبيرال فاندز في بناء ثقافة تركز على العملاء وعالية الأداء. لم تكن مهتمًا بالمرح والألعاب على غرار وادي السيليكون، بل بالأحرى العمل الجاد، والابتكار، والروح الجماعية. في نهاية العام Y-1، بعد ما يقرب من عامين من ساعات العمل التي لا تعد ولا تحصى وعطلات نهاية الأسبوع، كنت متعبًا ولكن سعيدًا. أصبح لديك الآن فريق عالي الأداء، وعملاء سعداء، وزملاء متحمسون، وشركة ناشئة متنامية، ونتائج مالية متقدمة بثلاث سنوات عن الموعد المحدد.

وفي الوقت نفسه، كان المؤسسون يطلقون العديد من المبادرات على مستوى الشركة لتعزيز الإنتاجية والمرونة والتآزر بين الوحدات. ومن بين المبادرات التي قدمها أليكس وجاكوب:

* فريق مهام الامتثال الإستراتيجي: مشروع يشمل جميع وحدات الأعمال لتوثيق عمليات الامتثال الداخلية، والتأكد من جودتها، وتنسيقها حتى تتوافق سبيرال فلو مع المعايير الحكومية والقواعد التي تفرضها الهيئات التنظيمية. على الرغم من أنك تدرك أن المحامين يحبون لوائحهم وإرشاداتهم، إلا أنهم أكثر من يعرف أن القواعد مرتبطة بالتفسير. سيحد وجود مجلس مركزي لتقييم المخاطر من المرونة والرشاقة، وبالتالي خنق روح المبادرة داخل سبيرال فلو.
* السعي وراء الرؤية: حملة تواصل مدتها عشرة أشهر لتوحيد قيم الشركة عبر وحدات الأعمال وزيادة مشاركة الموظفين التي تشتد الحاجة إليها. أو كما أطلقت عليها مازحًا لأليكس: مجرد لصق أوراق الملاحظات على لوحة ورقية بينما يعيش في وهم بيئة عمل سعيدة.

جلب المؤسسون الغالبية العظمى من هذه الأفكار، التي كانت معظمها مدمرة للقيمة، وأظهرت جهل المؤسسين العميق بشركة سبيرال فاندز وصناعتها. كما تعلمت من الأيام التي قضيتها في مجال الخدمات المصرفية الاستثمارية، فإن الصدق، والاعتماد على البيانات، والوضوح في مزاياها يسمح للأفكار الوجيهة بالظهور وللأفكار السيئة بالموت. فضلًا عن ذلك، فإن المؤسسين محامون مدربون ويمكنهم بسهولة تمزيق أي شخص إربًا في المناقشة. غالبًا ما انخرطت في نقاشات ساخنة معهم خلال هذه الاجتماعات، ولكن فقط عندما تكون على دراية بالموضوع. لقد ساهمت في جميع المناقشات، في المرتبة الثانية بعد المؤسسين، حتى لو كنت قد استفدت في الغالب من خبرتك لتقييم الأفكار بدلًا من إنتاجها. لا يساهم زملاؤك كثيرًا، ربما لصغر عمرهم، أو قلة شعورهم بالراحة في المناقشة العلنية، أو لا يساهمون إطلاقًا. غالبًا ما يفرض صمتهم عبئًا إضافيًا عليك لتكون الشخص الوحيد الذي يمعن النظر في أفكار المؤسسين علنًا.

كان أول تقييم للأداء في سبيرال فاندز هو "في مستوى التوقعات"، الذي برره أليكس بناءً على انضمامك إلى الشركة مؤخرًا ورغبة المؤسسين في مواصلة تحفيزك. كان تقييمك الثاني، ولكنه التقييم الأول الحقيقي في عقلك، هو "أعلى من التوقعات"، ولكن بعد ذلك تلقيت بشكل غير متوقع تقييم "في مستوى التوقعات" مرتين على التوالي (المستند 4). قال المؤسسون إن أرقامك كانت جيدة ولكنها لم تعد أعلى من التوقعات لأنهم أعادوا ضبط توقعاتهم لمستوى أعلى بعد تقييمك الثاني. اقترحت أن الآخرين ربما منحوك تقييم "أعلى من التوقعات" في تقييم استبيان 360 درجة للشركة، وهو الذي تمكنت من استنتاجه من رد فعل أليكس أنه كان اقتراحًا صحيحًا. ثم كشفوا أنه نظرًا لأن سبيرال فلو هي شركتهم، فإن تقييمهم له تأثير متفاوت في التقييم النهائي، وأنهم ربما منحوك تقييمًا سيئًا. أرادوا رؤية المزيد من القيادة في أعمالك، والمزيد من التعاون على مستوى الشركة، والمساهمات في ثقافة شركتهم ورؤيتها.

هذا مضحك للغاية لأنه قبل بضعة أشهر، اقتحم أليكس وجاكوب مكتبك بشكل غير متوقع ليخبراك أنهما يعتقدان أنك أصبحت مؤثرًا للغاية وأنك تجعلهما يشعران أنهما يعملان لصالحك. وأوضحا تمامًا أنهما لم يوقعا على عقد للعمل لصالحك ولكنك أنت من يعمل لصالحهما. لقد وافقت على أنك تعمل لصالحهما ولم تفكر أبدًا بخلاف ذلك. أنهيا الاجتماع بسرعة وغادرا. كان ذلك مربكًا لأنه أظهر صراحةً قيادتك ونفوذك على مستوى الشركة. الآن يشكون من العكس تمامًا ويعاقبون تقييم أدائك على ذلك.

بعد ثلاثة تقييمات متتالية بدرجة "في مستوى التوقعات"، شاركت خيبة أملك ولكنك قبلت المراجعة لتجنب الصراع. رغم ذلك، فقد عبرت عن إحباطك من تخصيص 0.25% فقط في هذا التقييم الأخير بدلًا من 0.325%، وهو الحد الأعلى لنطاق "في مستوى التوقعات" (المستند 4). بعد فترة وجيزة، رفع المؤسسون تخصيصك النصف سنوي الماضي من 0.25% إلى 0.325% لتخفيف إحباطك. ومع ذلك، احتفظوا بتقييم "في مستوى التوقعات" بحيث جاءت الأسهم الإضافية من كرمهم وليس من استحقاقك. لا يسعك إلا أن تتساءل عما إذا كانوا لم يتلاعبوا بالنتائج لمنحك الحد الأدنى الممكن من الأسهم. لقد تعلمت من العمل معهما مدى النهم للمال ومدى استعدادهما لفعل أي شيء للفوز واستخلاص كل ذرة من المال من كل صفقة. ألا يفعلان الشيء نفسه معك الآن؟

كما أنك تشك في أن تقييمك كان نتيجة لرفضك دعم بعض مبادراتهم الأكثر هشاشة. فقد سمع أحد موظفيك أليكس وجاكوب وهما يناقشان "افتقارك إلى روح الفريق" لأنك لم تحضر حفل نهاية العام. غبت عن الحفلة فقط لأنك كنت الشخص الوحيد الذي يمكنه تلبية طلب في اللحظة الأخيرة من أكبر عملائك. فضلًا عن ذلك، كانت مجرد حفلة. لزيادة نمو سبيرال فاندز أم لحضور الحفلات؟

علاوة على ذلك، أنت متأكد من أن المؤسسين استاءا من إجازتك التي استمرت أسبوعين في أواخر العام الماضي (Y-1). كان ابنك الأكبر يعاني من مشكلة صحية خطيرة خلال العام، تحسنت فقط بعد عدة عمليات جراحية. منعتك وظيفتك من قضاء المزيد من الوقت مع ابنك خلال هذا الوقت العصيب، ووعدته بأخذه إلى مكان إجازته المفضل لتعويضه. لقد عملت بلا كلل قبل إجازتك لترك كل شيء منظمًا. بالإضافة إلى ذلك، كنت متاحًا عبر الهاتف إذا ظهرت أي حالة طوارئ حقيقية. سمعت لاحقًا أن الأمور أصبحت صعبة، لكن فريقك ارتقى إلى مستوى التحدي. كنت فخورًا جدًا بفريقك وكيف دربتهم وأعددتهم. ومع ذلك، عند عودتك، أدلى أليكس وجاكوب بتعليقات ساخرة حول اختفائك وكيف كان عليهما التدخل لحل مشاكلك. أنت مرتبك لأن الموارد البشرية كانت على علم بإجازاتك، ولم يذكر فريقك أي شيء عن استدعاء المؤسسين للمساعدة. لقد استشاروهما في بعض القضايا، لكن ذلك لم يستغرق أكثر من بضع ساعات. لو كنت هناك، لكان عليك التشاور معهما بنفس الطريقة تقريبًا. فلماذا يثيران ضجة حول هذا الأمر؟

بعد ما يقرب من ثلاث سنوات من العمل الجاد، ساعدت سمعتك في الحصول على عميل بارز وقائد معترف به في صناعة استثمار الأموال. وبمجرد انضمامه، تبعه العديد من العملاء الآخرين. في حين لعب الحظ دورًا كبيرًا في الحصول على هذا العميل، إلا أنه أيضًا نوع الحظ الذي لا يحدث إلا لأولئك الذين يعملون بجد وذكاء. بهذا المعدل، تتوقع نتائج قبل سبع سنوات من الموعد المحدد بحلول نهاية العام (Y0). لا تتوقع أن يستمر هذا المعدل من النمو، لكنك لا تشكو أيضًا.

لكن لسوء الحظ، حصلت على تقييم رابع "في مستوى التوقعات"، ولكن مع نمو أرقامك بشكل كبير، اخترت الانتظار حتى التقييم التالي، والذي كان بالتأكيد أفضل بكثير. ولسوء حظك، حصلت على تقييم آخر "في مستوى التوقعات" في نهاية السنة Y0 (المستند 4). أثناء الإدلاء بملاحظاتهما عليك، أوضح أليكس وجاكوب أهمية ثقافة الشركة وليس فقط وحدة العمل الخاصة بك. أجبت بأنهما يتحدثان عن الرغبة في تكوين ثقافة تشبه وادي السيليكون، لكنهما يخلطان بين ذلك وبين منح الأولوية للحضور والرمزية على حساب النتائج. يقولان إنهما يريدان من الأشخاص المساهمة بينما يريدان حقًا أولئك الذين يتفقون مع أفكارهما. ويعتقدان أنهما شاملان للغاية، لكنك تراهما من الرؤساء المركزيين الذي يحتكرون الإدارة من الأعلى. فضلًا عن ذلك، فإن مبادراتهما تعمل على تحويل الموارد بعيدًا عن زيادة الإيرادات. اشتكيت من التقييمات غير العادلة وخفض أسهم الاستحقاق. وكان الرد بأنك لا تعرف كيف تتقبل الملاحظات، وكيف كان رؤساؤك يخبرونك بما يجب عليك فعله، وكيف أنك ما زلت تفتقر إلى القيادة والمساهمة الأوسع. لم ينتهِ الاجتماع بشكل جيد. منذ ذلك الحين، لم تعد العلاقة ودية، ولم يكن بينكما أي تواصل باستثناء التبادلات المهنية. لذا كتبت إلى أليكس:

"يا أليكس،

أشعر بخيبة أمل إزاء تقييم "في مستوى التوقعات" لخمس فترات نصف سنوية متتالية. إنني فخور بما أنجزته أنا وفريقي من عمل في سبيرال فاندز. ورغم ذلك، فلم أحصل على تقدير مستحق مناسب لمساهمتي. لقد نجحت في اجتياز جميع التوقعات التي شاركتها معي قبل الانضمام إلى سبيرال فلو. النتائج متقدمة بسبع سنوات عن الموعد المحدد، مما يعني "أعلى من التوقعات".

أعلم أنك تقضي الكثير من الوقت في إجراء تقييمات الأداء، لكن كانت آراؤنا حول أدائي متباينة للغاية. لا أرى أي بديل آخر سوى التفاوض على الانسحاب. يُرجى إبلاغي عندما يكون لديك الوقت للتحدث.

أطيب الأمنيات،

منصور"

تستعد شركة سبيرال فلو لطرح عام أولي وتحتاج إلى تجنب الشائعات السيئة. إن استقالة الرئيس التنفيذي الآن قد يكون لها تأثير سلبي للغاية على سعر إدراجها. نظرًا لأنك تمتلك أسهمًا في الشركة، فإن الجميع يستفيدون إذا تفادوا في رحيلك مثل هذه الشائعات. تريد أن تكون "المغادرة بشكل لائق"، ولا ترغب في التحدث بسوء عنهم أو مقاضاتهم، ولكنك تريد أيضًا التأكد من حصولك على ما تستحقه.

لا ينص عقدك على أي شيء بشأن مدفوعات الخروج، لكن كشف بحث سريع أنه من المعتاد دفع ما يصل إلى ثلاثة أضعاف الراتب الأساسي للمدير التنفيذي، لاستحقاقات الراتب، والمكافآت، والأموال الأخرى، لأي وقت من بضعة أشهر إلى عام أو أكثر. حصل سلفك على مدفوعات خروج بقيمة 500 ألف دولار أمريكي دون تحقيق أي أرباح، بينما حولت أحلامهم إلى حقيقة قبل سبع سنوات. أنت تستحق خروجًا عادلًا، إن لم يكن سخيًا. بالطبع، تفضل البقاء في سبيرال فاندز. أنت تحب عملك، وقد بنيت فريقًا رائعًا، ومن الممتع قيادة شركة متنامية. لكن لا يمكنك البقاء إلا إذا اعترفوا بمساهماتك، وصححوا أسهمك المكتسبة إلى القيمة الكاملة، وتوقفوا عن مطالبتك بالمساهمة في مشاريعهم المشتتة للانتباه. إذا تركت سبيرال فلو، فأنت تتوقع مدفوعات خروج سخية تكافئك باعتبارك رحلت بطريقة لائقة وموظفًا عالي الأداء. أنت الآن في نهاية Y0، وقد ظهرت نتائج العام للتو (المستند 3).

لقد وافق أليكس على مقابلتك. استعد لمقابلتك مع أليكس.

المستند 1

مذكرة التفاهم [ملخص]

يتفق منصور والمؤسسان (أليكس وجاكوب) بموجب هذا العقد على ما يلي:

1. سيتولى منصور منصب الرئيس التنفيذي لشركة سبيرال فاندز، وهي شركة تابعة لشركة سبيرال فلو، وسيقدم تقاريره مباشرة إلى المؤسسين.
2. وسيبدأ منصور فورًا ولم يُحدد موعد انتهاء عقده.
3. سيحصل منصور على راتب سنوي ثابت قدره 500 ألف درهم إماراتي (خمسمئة ألف درهم)
4. سيحصل منصور على سكن، وسيارة، وبدل تعليم لأطفاله بما يصل إلى راتبه السنوي.
5. سيحصل منصور على مكافأة مشاركة في الأرباح تصل إلى 100% من راتبه كلما حققت شركة سبيرال فاندز أرباحًا. ستعتمد هذه المكافأة على الأرباح المحققة فوق أهداف الإيرادات والأرباح السنوية.
6. سيحصل منصور على أسهم مستحقة بفائدة [[1]](#footnote-1)0.5% لكل نصف عام حتى خمسة في المئة خلال خمس سنوات.
7. تعتمد أسهم منصور المستحقة على تقييمات الأداء نصف السنوية لشركة سبيرال فلو:
	1. "أعلى من التوقعات" = منح 0.5%،
	2. "في مستوى التوقعات" = بين 0.125 – 0.325%
	3. "أقل من التوقعات" = 0%.
8. يعتمد تقييم أداء سبيرال فلو 360 على ثلاثة متغيرات:
	1. القيادة داخل سبيرال فلو؛
	2. أداء وحدة العمل الخاصة بك؛
	3. المساهمة في ثقافة سبيرال فلو
9. سيتشاور المؤسسون مع منصور ثم يقررون أهداف الإيرادات والأرباح السنوية لشركة سبيرال فاندز.
10. في حالة مغادرة منصور لشركة سبيرال فاندز، يكون لدى المؤسسين خيار إعادة شراء جزء من الأسهم المكتسبة أو كلها من منصور، وفقًا لتقديرهم، مقابل سعر يعتمد على تقييم 8.5x EBITDA من نتائج العام السابق المجمعة.
11. وافق منصور على بند عدم المنافسة العالمي الذي يمنعه من العمل في أسواق رأس المال لمدة عامين من تاريخ رحيله عن سبيرال فلو، في المقابل، سيحصل منصور على 50% من راتبه خلال هذه الفترة.

المستند 2

الإيرادات المتوقعة لـ سبيرال فاندز (الملايين بالدراهم الإماراتية) التي يتقاسمها المؤسسون

تم طرد الرئيس التنفيذي السابق

المستند 3

الإيرادات المتوقعة والفعلية لـ سبيرال فاندز (الملايين بالدراهم الإماراتية) التي يتقاسمها المؤسسون

انضم منصور لمنصب الرئيس التنفيذي

المستند 4

سجل تقييمات منصور واكتساب الأسهم

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الفترة | التقييم | ملكية مشتركة | ملكية محتملة |
| Y-3 النصف الثاني من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.375% | 0.50% |
| Y-2 النصف الأول من العام | "أعلى من التوقعات" | 0.500% | 0.50% |
| Y-2 النصف الثاني من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.375% | 0.50% |
| Y-1 النصف الأول من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.375% | 0.50% |
| Y-1 النصف الثاني من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.25% ارتفعت إلى 0.375% | 0.50% |
| Y0 النصف الأول من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.375% | 0.50% |
| Y0 النصف الثاني من العام | "في مستوى التوقعات" | 0.375% | 0.50% |
| المجموع |  | 2.750% | 3.50% |

1. "**إن منح الأسهم** هو العملية التي يتم بموجبها مكافأة الموظف أو المستثمر أو المؤسس المشارك بأسهم أو خيارات أسهم ولكن يحصل على حقوقها الكاملة على مدى فترة زمنية محددة أو في بعض الحالات بعد تحقيق علامة بارزة محددة - عادة ما تكون في عقد توظيف أو اتفاقية مساهمين. عادةً ما يكون منح الأسهم أداة للمساعدة في تحقيق ثلاثة أهداف محتملة: (1) تحفيز الالتزام الطويل الأجل تجاه الشركة، (2) إظهار الالتزام بنمو الشركة، و(3) حماية الشركة في حالة عدم نجاح العلاقة." مقالة من [منح الأسهم - ما هو وكيفية استخدامه على أفضل وجه (linkilaw.com)](https://linkilaw.com/startup-advice-tips/what-is-share-vesting/) . [↑](#footnote-ref-1)