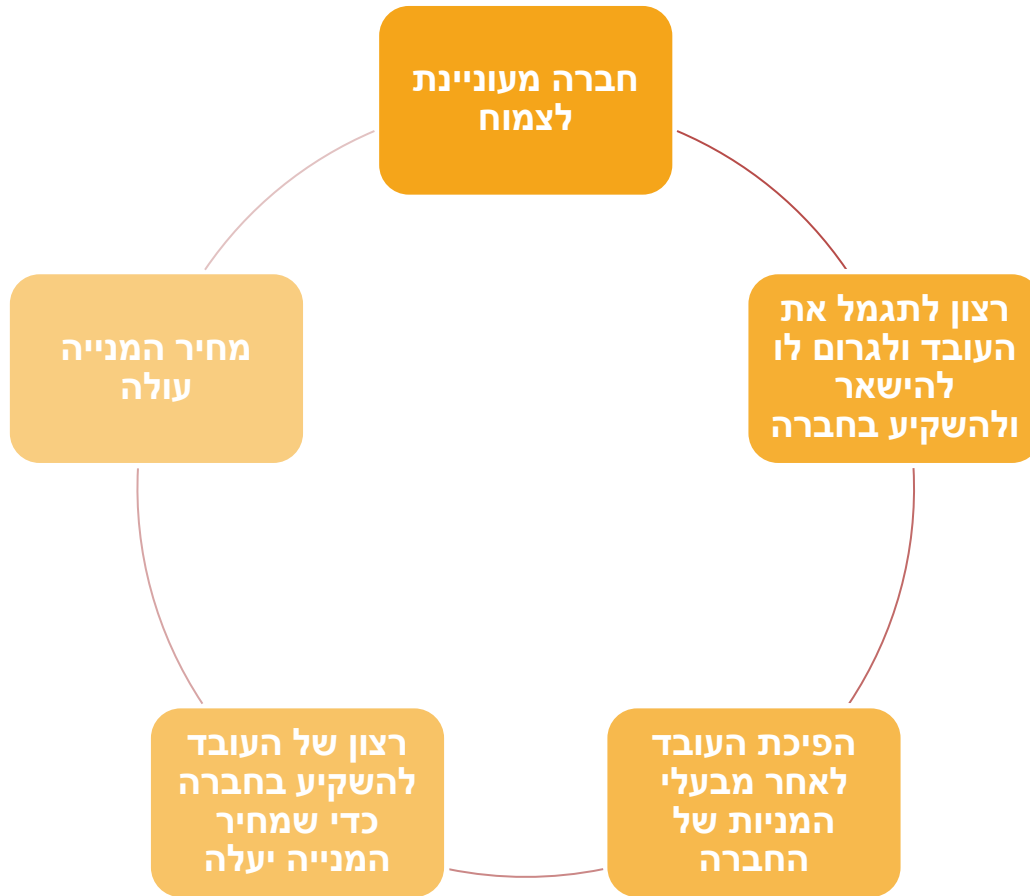


ESOP EXCELLENCE
The Right Option For You

תוכניות הקצאת אופציות לעובדים

May, 2014

למה אופציות?



אמרות נפוצות של יזמים: ✘

✘ "הבטחנו, אבל נסדר הכל בגיוס הראשון".

✘ "שכן שלי עו"ד, אתייעץ איתו".

✘ "דני, תתחיל לעבוד – אח"כ יהיה בסדר".

✘ "ניתן לך 10% בחברה".

✘ "חפש בגוגל תוכנית ונפעל לפיה".

✘ "מחיר המימוש שלך יהיה 0".

✘ "בוא ניתן אופציות, ממילא יקח זמן עד שיצא משהו".

✘ "תקבל VEST לפי שעות עבודה".

✘ "ניקח את משרד רו"ח וניתן לו אופציות ב- 102".

על כל חברה השוקלת אימוץ תוכנית תגמול לעובדים להתייעץ ולשקול, בין היתר, את הנושאים הבאים:

- התאמה התוכנית לחברה (תנאי ההקצאה כגון מחיר מימוש, vest, פקיעה).
- סוג התוכנית.
- התניית ביצועים.
- השלכות חשבונאיות.
- השלכות משפטיות.
- השלכות מס.
- דילול.
- התייחסות לשינויי מבנה.
- יפויי כוח.
- נאמנות ותפעול.

סעיף 102

הקצאה לעובדים ונושאי משרה

(למעט בעלי שליטה)

ניתן להקצות לגורמים הבאים במסגרת סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (כל עוד אינם מהווים "בעלי שליטה"):

לעובדים ✕

דירקטורים ✕

נושאי משרה ✕

מסלולי הקצאת אופציות ומניות לעובדים בסעיף 102:

✕ מסלול הקצאה לעובדים באמצעות נאמן –

✕ מסלול הוני;

✕ מסלול פירותי;

✕ מסלול הקצאה לעובדים שלא באמצעות נאמן.

ההבדל בין המסלולים:

מסלול הוני באמצעות נאמן: ✖

מיטיב עם העובד (שיעור מס מופחת של 25% בגין ההכנסה שתנבע ממימוש האופציות ומכירת המניות). אך, לא מאפשר לחברה ליהנות מהקלות מס.

מסלול פירתי באמצעות נאמן: ✖

הכנסת העובד מסווגת כ"הכנסת עבודה" הממוסה בשיעור מס שולי ובדמי ביטוח לאומי ומס בריאות ומיטיב עם החברה ומאפשר לה ליהנות מהוצאה מוכרת לצורך מס בגובה הרווח שנצמח לעובד.

מסלול ללא נאמן: ✖

הכנסת העובד מסווגת כ"הכנסת עבודה" הממוסה בשיעור מס שולי ובדמי ביטוח לאומי ומס בריאות. אך, יחד עם זאת, לא מאפשר לחברה ליהנות מהקלות מס.

סעיף 102 – מסלול הוני

מועד אירוע המס: ✕

מועד מכירת המניות או מועד העברתן מהנאמן לעובד, לפי המוקדם.
מימוש של אופציה למניה אינו אירוע מס.

תקופת החסימה: ✕

כדי ליהנות משיעור מס מופחת, על המניות להיות מוחזקות בידי הנאמן,
ולא להימכר*, עד לתום תקופה של 24 חודשים מיום ההקצאה ("תקופת
החסימה").

* תקופת החסימה ניתנת להפרה (בכפוף לתנאי ה- vesting). כלומר, ניתן
למכור/לשחרר את המניות אף לפני תום תקופת החסימה, אך בכפוף למיסוי גבוה
יותר.

✘ שיעור המס (חברה פרטית) -



✘ אם מועד אירוע המס חל לאחר " תקופת החסימה "

מס על הרווח בשיעור 25%.



✘ אם מועד אירוע המס חל לפני תום "תקופת החסימה"

מס על הרווח בשיעור המס השולי של העובד + חבות בדמי ביטוח לאומי +
ביטוח בריאות (בכפוף לתקרות).

תנאים לתחולת מסלול הקצאה עם נאמן:

✘ הכנת תוכנית (לרבות הטמעת הוראות סעיף 102 לפקודה).

✘ אימוץ תוכנית.

✘ מינוי נאמן.

✘ הגשת בקשה לפקיד השומה לאישור התוכנית והנאמן (30 יום לפחות לפני ביצוע ההקצאות).

✘ הפקדת הסכמי ההקצאה בידי הנאמן מיד לאחר ההקצאה !!!

✘ הגשת דיווחים למס הכנסה.

✘ קבלת הסדרי מס מיוחדים, ככל שנדרש.

סעיף 3(ט)

הקצאה ליועצים, ספקים ובעלי
שליטה

הקצאות ליועצים, ספקים וכן בעלי שליטה, מתבצעות במסגרת סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה.

אירוע מס ✖

אירוע המס הינו במועד המימוש של האופציות למניות, גם אם המניות לא נמכרות או משוחררות מידי הנאמן.

שיעור המס ✖

ההפרש בין שווי המניה במועד המימוש לבין מחיר המימוש, נחשב כהכנסת פירותית.

התרת הוצאה לחברה ✖

תותר הוצאה לצרכי מס בגובה ההוצאה החשבונאית שנרשמה בספרי החברה.

אין צורך בנאמן ואין תקופת חסימה. ✖

ESOP EXCELLENCE
The Right Option For You

תודה רבה!

For any questions...

Odelia Pollak, Adv. - CEO

Noam Zarzevsky, Sales Director

Noamz@esop.co.il

054-9001060