



Equity Based Plans

“Tool Box” For Entrepreneurs

May, 2014

מבוא ומושגים בסיסיים הקשורים להקצאת אופציות

מיסוי

דוגמא

חמשת כללי הזהב

מושגים בסיסיים

✖ **אופציה** - זכות לרכוש מניה של החברה במחיר קבוע מראש.

האופציה מוענקת בכפוף לתכנית האופציות והיא כפופה לתנאי התכנית. אופציה, בניגוד למניה, הינה זכות אשר יכולה לפקוע.

✖ **תוכנית תגמול עובדים** - מסמך משפטי אשר מגדיר את התנאים הכלליים להקצאת אופציות ומניות לעובדי החברה.

✖ **הסכם הקצאה** - הסכם חוזי בין העובד לחברה, לפיו מעניקה החברה לעובד מספר נתון של אופציות, בכפוף לתנאי הקצאה ספציפיים.

✖ **VEST** - תקופת "ההבשלה" של האופציה, אשר נקבעת מראש על ידי החברה.

בתום תקופת ה-Vest רשאי העובד לממש את האופציה למניה.

✖ **מחיר מימוש** - המחיר אשר יהיה על העובד לשלם לחברה בעת שירצה לממש את

האופציה למניה. המחיר מוגדר בהסכם ההקצאה.

✖ **מניה** - מנייה רגילה של החברה המתקבלת כתוצאה ממימוש האופציה. המניה

שווה בזכויותיה לכל המניות הרגילות של החברה (כולל זכאות לדיבידנד).

✖ **מועד פקיעה** - בתאריך זה, אשר נקבע מראש על ידי החברה, האופציה פוקעת.

יש לפעול בהתאם לקבוע בתוכנית ו/או בהסכמי ההקצאה. בד"כ :

✖ **אופציות Unvested** – יפקעו מיידית במועד העזיבה.

✖ **אופציות Vested** - ניתנות למימוש לאחר מועד סיום העסקה בחברה, במהלך תקופה מוגבלת כדלקמן :

✖ **אם סיום ההעסקה נעשה ללא "עילה"*** – האופציות יהיו ניתנות למימוש בתוך תקופה של 90 יום.

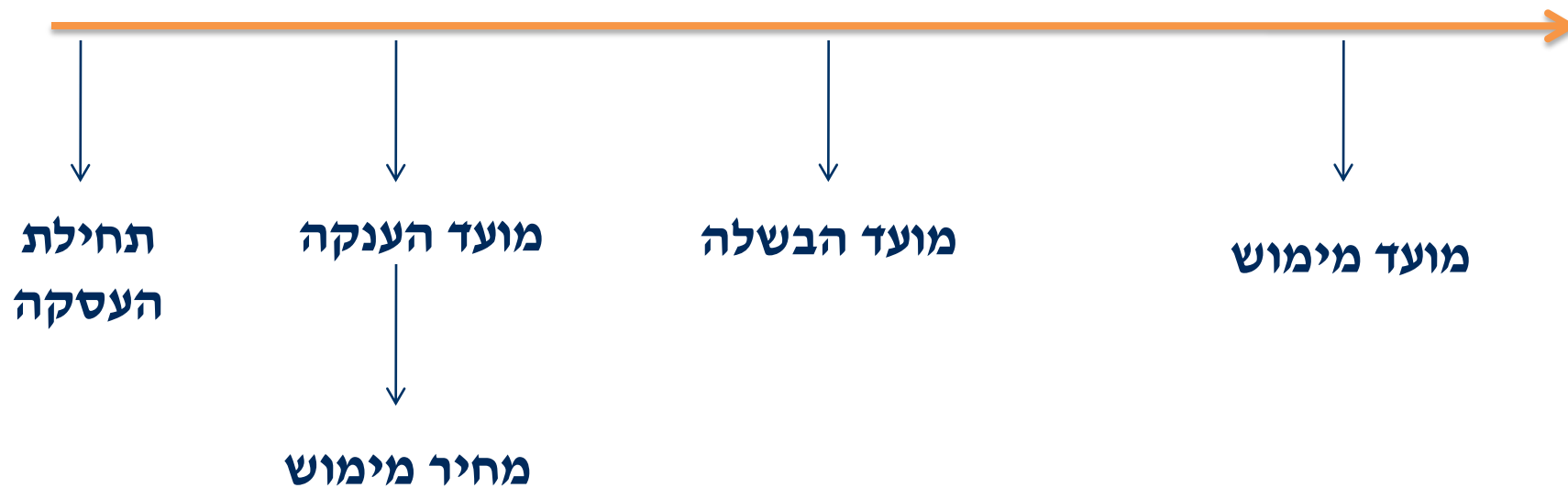
✖ **אם סיום ההעסקה הוא עקב מוות או נכות** – האופציות יהיו ניתנות למימוש בתוך תקופה של 12 חודשים.

✖ **אם סיום ההעסקה הוא עקב "עילה"** – האופציות יפקעו מיידית.

המושג "עילה" / Cause –

*

מוגדר בתכנית האופציות ופירושו מקרים חמורים של סיום יחסי עובד – מעביד כגון : ביצוע עבירה פלילית, הפרת חובת נאמנות כלפי החברה, ביצוע עבירה אשר גרמה לחברה נזק ועוד מקרים נוספים.



מבוא ומושגים בסיסיים הקשורים להקצאת אופציות

מיסוי

דוגמא

חמשת כללי הזהב

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 (כיום עד 60%) 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 (כיום עד 60%). 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) (כיום עד 60%).

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.

מבוא ומושגים בסיסיים הקשורים להקצאת אופציות

מיסוי

דוגמא

חמשת כללי הזהב

הנחות לצורך הדוגמא: ✖

✖ הקצאה של 1,000 אופציות מיום 31.03.14.

✖ מחיר מימוש האופציה - 10 ₪.

✖ תקופת החסימה מכוח סעיף 102 מסתיימת ביום – 31.03.16.

✖ שווי השוק של מניית החברה במועד המכירה הינו 100 ₪.

✖ שיעור מס שולי של העובד (כולל ביטוח לאומי ומס בריאות) – 57%.

חישוב הרווח החייב במס

תמורה - 100,000 ₪ = $(100 \times 1,000)$

עלות - 10,000 ₪ = $(10 \times 1,000)$

רווח - 90,000 ₪

חישוב המס במידה והמכירה הינה במסלול הוני לאחר תום תקופת החסימה :

מס - 22,500 ₪ = $(25\% \times 90,000)$

יתרה לעובד - 67,500 ₪.

חישוב המס במידה וההקצאה הינה במסלול הוני לפני תום תקופת

החסימה או במסלול הפירותי :

מס - 51,300 ₪ = $(57\% \times 90,000)$

יתרה לעובד - 38,700 ₪

מבוא ומושגים בסיסיים הקשורים להקצאת אופציות

מיסוי

דוגמא

חמשת כללי הזהב

✕ 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".

חוק #1

יש לתכנן מראש את תוכניות התגמול
ההוניות.

חוק #2

קחו בחשבון את השלכות
המיסוי.

חוק #3

תקשור מלא למקבלי ההטבה.

חוק #4

נאמנות ותפעול

(כנדרש בהתאם לפקודת מס הכנסה)

חוק #5

חשיבה על ה-EXIT...



Thank You!

For any questions...



Odelia Pollak, Adv. - CEO
Noam Zarzevsky, Sales Director

Noamz@esop.co.il

054-9001060