

חוזר מס הכנסה מספר 2018/18 תגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויה ביצועים



בתחילת חודש דצמבר (05.12.18) פרסמה רשות המיסים בישראל חוזר מס הכנסה חדש המשנה את מדיניות המס שהייתה נהוגה בנוגע לתגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויה בביצועים. בחוזר קובעת רשות המסים אמות מידה ביחס להענקת אופציות לעובדים במסלול הוני (בשיעור מס מופחת של 25%) אשר תחילת מועד המימוש שלהן תלויה בביצועים, וכן ביחס למועד הענקתן. השינוי המשמעותי גלום בקביעה, שלפיה "הבשלה" שתלויה באירוע הנפקה או באקזיט לא תתאפשר תחת המסלול ההוני ותחשב כהכנסת עבודה שתמוסה לפי המס השולי של העובד, שעלול להגיע עד לתקרה של 50%.

כידוע, חברות נוהגות לתמרץ את עובדיהן באמצעות תגמול מבוסס הון, לרוב באופציות לרכישת מניות החברה. אחת ממטרותיו של התגמול ההוני היא שימור העובדים לטווח הארוך. מטרה זאת מושגת באמצעות תקופת הבשלה.

תקופת הבשלה היא התקופה בה מבשילה הזכות למימוש אופציה למניה, כאשר תקופה זו מוגדרת בזמן או מותנית בהתרחש אירוע מסוים (אקזיט, הנפקה, פיטורין וכו'). אופציה היא הרי חוזה בו ניתנת לעובד האפשרות לרכוש מספר נקוב של מניות בחברה במחיר מימוש קבוע מראש ובהתקיים תנאים מסוימים. תקופת הבשלה (Vesting) היא אחד התנאים המקובלים להגבלת זכות המימוש. בחלוקת אופציות לעובדים, נהוג לקבוע לו"ז הבשלה הקובע כמה וותק על העובד לצבור לפני שיוכל לממש את האופציה בחלקה ובמלואה. תקופת הבשלה נועדה כדי להגן על החברה ולתמרץ את בעלי האופציות להישאר במיזם זמן ארוך. עם זאת ניתן להשתמש בה בדרכים נוספות. כך, ניתן לקצר את תקופת הבשלה כתמריץ מסוים או ככלי להטבת הזכויות המוקנות לעובד או למשקיע בעת מתן האופציה.

בחוזר החדש, רשות המסים מבהירה כי תכליתה בסעיף 102 לפקודה היא לתגמל את העובדים

שנשארים בחברה זמן ממושך. ככל שהעובד יחזיק את התגמול ההוני שהוקצה לו למשך זמן ארוך וייקח על עצמו את הסיכון וחוסר הוודאות במימוש הזכות שהוקצתה לו בתגמול ההוני עד לאקזיט, תנפיק החברה לעובד, עם מימוש הזכות, מניות מימוש שיקנו לו את הזכויות הצמודות במניות כיתר בעלי המניות הרגילות, בד-בבד עם דילול אחזקותיהם של יתר בעלי המניות הקיימים בחברה. זאת, כאשר העובד מצדו, במועד המימוש, יוכל ליהנות משיעור מס מוטב של 25%.

לפי הדין בישראל, הרשות בידי החברה לקבוע תנאי הבשלה לפי שיקול-דעתה. המחוקק קבע תקופה מינימלית של שנתיים, שהחל מתחילתה ועד סופה של תקופה זו התגמול ההוני צריך להיות מופקד בידי נאמן. זאת, על-מנת שהעובד יוכל ליהנות משיעור המס המוטב ביחס למניות המימוש. בדרך-כלל, נהוג כי תקופת ההבשלה של התגמול ההוני המוענק לעובדים, תלויה בתקופת עבודתו של העובד בחברה, והיא מתפרסת על-פני תקופה מסוימת, כאשר בסיום כל אחד מחלקי התקופה (חודש, רבעון, שנה וכו'), אותו חלק מהתגמול ההוני שהוקצה ומיוחס לתקופה זו מבשיל, והופך להיות קניינו הבלעדי של העובד.

מטרת החוזר החדש, כפי שהגדירה אותה רשות המסים, היא לקבוע, לגבי זכויות לעובדים שהבשלתן תלויה בביצועים, את התנאים ואת מועד ההקצאה לעניין סעיף 102, שלפיהם תיחשב ההקצאה כעומדת בתנאי הסעיף ומזכה בשיעור המס הנמוך. למעשה, הבהירה הרשות כי בכוונתה לשלול את שיעור המס הנמוך (25%) כאשר תנאי ההבשלה הם אקזיט או הנפקה של החברה, והיא תראה בתמורה ממימוש המניות כסף-מזומן שקיבל העובד מעבודתו - היינו הכנסה פירותית קלאסית משכר עבודה.

עם זאת, רשות המסים הלכה צעד נוסף לקראת החברות ואפשרה להן לשנות את תנאי ההבשלה של האופציות, על-מנת שאלה ישקפו שותפות אמיתית של העובד בהון ולא רצון בלבד לזכות בבונוס אקזיט בשיעור מופחת, והכול ללא כל סנקציה מהותית ובתנאי שיבואו מראש, וזאת תוך פרק זמן של חצי שנה.

מודגש כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו בביצוע או בהימנעות מביצוע פעולה כלשהי. האמור לעיל אינו מתיימר לתת מענה מקיף להוראות הדין או ביטוי לנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה ולכן המסתמך עליו ללא ייעוץ פרטני נושא באחריות המלאה לתוצאות. במידה והינך מעוניין לקבל מידע נוסף, אנא צור קשר

שומן ושות' משרד עורכי דין ונוטריון

בית בינת, המרפא 8, ת.ד. 45392

הר חוצבים, ירושלים 97774

טל: 02-581-3760, פקס: 02-581-5432

Shalev@Schumanlaw.co.il

<http://www.schumanlaw.co.il>