

אופציות של עובדי חברות היי-טק על קצה המזלג



האופציות הן כלי חשוב עבור חברות היי-טק, בעיקר בראשית דרכם. חברה הנמצאת בראשית דרכה, ועדיין אין לה די הכנסות כדי לשלם לעובדים משכורות הולמות (ובחלק מהמקרים משכורות בכלל), יכולה להעניק לעובדיה אופציות לרכוש מניות החברה במועד עתידי.

בעולם ההיי-טק, כלי התגמול של אופציות מקובל מאוד, והוא מרכיב שכיח בחבילת התגמול של העובדים. מלבד האפשרות לחפות באמצעות חלוקת אופציות על שכר נמוך בחברות בתחילת דרכן, דרך האופציות החברה משמרת עובדים לטווח ארוך, שכן האופציות מבטלות ככל שהעובד ממשיך לעבוד בחברה. מחקרים מראים שככל שהזדהות העובד עם החברה גדלה (עם מימוש האופציות העובד הופך לבעל מניות בחברה), התפוקה שלו עולה¹.

מאמר זה מסקר בקצרה את יסודות תוכנית האופציות בישראל ומנתח את יתרונותיה וחסרונותיה.

1. מונחי יסוד

- **הבשלה (Vesting)** - עובד שמקבל אופציות איננו יכול לממש את האופציות מיד. הזכות כפופה בדרך כלל להתרחשות אירוע מסוים או לחלוף תקופת זמן מסוים שבמהלכה עליו לעבוד בחברה. ההבשלה מחולקת בדרך כלל לחלקים, על פי רוב, כל חודש, רבעון או חצי שנה, על פני שלוש או ארבע שנים.
- **כליף (Cliff)** - המועד שבו מתחילה ההבשלה והעובד מקבל את הקצאת האופציות הראשונה. לרוב, בשנה או השנתיים הראשונות של העבודה האופציות אינן מבטלות כלל, ורק אחר כך מתחילה הבשלה תקופתית. המאפשר לעובד להתחיל לקבל אופציות.
- **מועד פקיעה (Expiration Date)** - אופציה אשר לא הומרה למניה תפקע בתאריך ידוע מראש, כפי שהוגדר בהסכם האופציות מעוד זה עשוי להיות חצי שנה או שנה לאחר סיום ההעסקה של העובד, או לפני כן במקרה

¹ מאמר זה מתייחס לאופציות הניתנות לעובדים, אך חברות הייטק נוהגות להעניק אופציות גם ליועצים וספקי שירות אחרים.

שהעובד פוטר.

- **מימוש (Exercise)** - הפיכת האופציה למניה באמצעות תשלום מחיר המימוש לחברה.
- **מחיר מימוש (Exercise Price)** - המחיר שהעובד נדרש לשלם כדי לממש את האופציות ולהמירן למניות של החברה. במקרה האידיאלי בו החברה תצליח ותחליט לצאת להנפקה בבורסה (IPO) או תירכש על ידי חברה אחרת, העובד יוכל להמיר כל אופציה במניה תמורת מחיר המימוש. אם שווי המניה יעלה על מחיר המימוש, מכירת המניות יכולה להעניק רווחים יפים. לדוגמא: נניח ויש לעובד 500 אופציות. מחיר המניה בעת היציאה להנפקה או מכירה הוא \$25 ומחיר המימוש הוא \$5. מימוש מותנה במכר של האופציות במסגרת ההנפקה או המכירה תניב לעובד רווח של \$20 למניה, דהיינו \$10,000 מכל האופציות.

2. מיסוי אופציות

מערכת המס בישראל ממסה הטבה שמקבל עובד מהמעביד לפי שיעור המס השולי החל על אותו עובד בהתחשב ברמת ההכנסה שלו. עם זאת, חוקי המס בישראל קבעו חריג לגבי מיסוי של אופציות. במקום למסות את ההטבה הגלומה באופציות לפי שיעור המס השולי של כל עובד במועד קבלת ההטבה, נקבע כי הענקת אופציות בתנאים מסוימים תאפשר לדחות את תשלום המס למועד בו האופציות ממומשות תמורת כסף. עוד נקבע ששיעור המס שיחול על הרווח מהאופציות יהיה 25% ולא שיעור המס השולי שיכול להגיע עד ל-48%. כדי לממש את יתרונות המס בנוגע לתגמול באמצעות אופציות יש להכיר ולעמוד בדרישות מסוימות הקבועות בחוקי המס.

3. המסלולים השונים

סעיף 102 לפקודת מס הכנסה מאפשר לחברה המעניקה אופציות לעובדים לבחור בין שני מסלולים: מסלול עם נאמן ומסלול ללא נאמן. עובד של חברה פרטית שבחרה במסלול ללא נאמן, ימוסה בעת מימוש האופציות בהתאם לשיעור מס ההכנסה השולי שחל עליו. חברה שבחרת מסלול עם נאמן יכולה לבחור בין מסלול הוני – המאפשר לעובדים ליהנות משיעור מס מופחת של 25%, ובין מסלול פירותי – המטיל על העובד מס בשיעור מלא. בחירת מסלול עם נאמן מביאה לדחיית תשלום המס עד למועד מימוש האופציה.

במשק הישראלי רוב החברות בוחרות במסלול ההוני עם נאמן לטובת עובדיהן. זאת על אף שמסלול זה פחות אטרקטיבי לחברה, שכן היא אינה רשאית לנכות כהוצאה את הסכום שהפיק העובד ממימוש האופציה, לעומת המסלול הפירותי שבו החברה רשאית לנכות כהוצאה מוכרת את הסכום אשר הפיק העובד ממימוש האופציה.

4. הנאמנים

הנאמנים מחזיקים עבור העובדים את האופציות שקיבלו מהחברה בחשבון נאמנות. במקרה של אקזיט, חברת הנאמנות אחראית לחלק את הסכום שהתקבל מהרוכש בין כל בעלי המניות בהתאם לשיעור האחזקות שלהם בחברה, אחרי מס. כאמור, תחום האופציות לעובדים מוסדר בסעיף 102 לפקודת המס, שקובע כי אחזקת אופציות פטורה ממס במועד ההקצאה, כל עוד הן מופקדות אצל נאמן למשך לפחות שנתיים, ובכפוף לכך שהוגשה לפקיד השומה תוכנית אופציות. בעת המימוש, העובד משלם על הכנסתו מהאופציות מס רווחי הון של 25% שהוא נמוך ממס העבודה. בישראל פועלות שלוש חברות נאמנות שמחזיקות את רוב תעשיית ההיי־טק: אי.בי.אי קפיטל, ESOP שבבעלות אקסלנס, ואלטשולר שחם בנפיטס.

5. יתרונות הענקת אופציה

- יוצרת זהות אינטרסים בין החברה לעובדיה
- תקופת הבשלה ממושכת יוצרת יציבות תעסוקתית
- שקט תעשייתי במסגרת תהליכי הפרטה או מיזוג בן חברות
- מאפשרת לחברה להעסיק עובדים מיומנים תוך הקטנת נטל ההוצאות עבור תגמולם.
- האופציות הן נטולות זכויות הצבעה

6. חסרונות בהענקת אופציות

- דילול בעלי המניות הקיימים, הקטנת כוח הצבעתם, ואת הדיבידנד המחולק להם ביחס לכל מניה
- הקצאה של אופציות עלולה להוות גורם לתנודתיות במחיר המניה הנובע ממצבים בהם יש לכלל בעלי האופציות אינטרס זהה לממש, כמו, קשיים במיזוג במידה ויסרבו העובדים למכור אחזקותיהם, ברכישה ובהעברת מניות בחברה וגם עלולה לגרום נזק לחברה

7. סיכום

מתן האופציות לעובד אינו בגדר תוספת "מתנה" אלא מרכיב ממשי המהווה חלק מהתמורה בגין עבודתו. בפועל, שכרו בכסף של העובד הוא נמוך יותר בשל הרווח העתידי הצפוי לו עם מימוש האופציות. מתן האופציות לעובדים מאפשר למעביד יתרונות רבים, ייתכן שעובד יבחר במעביד המסוים על פני אחר רק בשל ההטבה הצפויה ממימוש האופציות. ישנם שיקולים רבים לא רק בנוגע להשקת תוכנית אופציות לחברה, אלא גם לאופי תוכנית האופציות, אשר בדרך כלל באה לידי ביטוי בהסכם אופציות מפורט.

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>