



# תגמול הוני היבטי מיסוי בישראל

אודליה פולק, עו"ד  
מנכ"ל EXCELLENCE - ESOP

מאי, 2021





# 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"):



נושאי משרה



עובדים

## מסלול ללא נאמן

הכנסת העובד מסווגת כ"הכנסת עבודה" הממוסה בשיעור מס שולי (כיום עד **47%\*** ובתוספת דמי ביטוח לאומי ומס בריאות). המסלול **לא מאפשר** לחברה להכיר בהוצאה לצורך מס.

## מסלול פירותי באמצעות נאמן

הכנסת העובד מסווגת כ"הכנסת עבודה" הממוסה בשיעור מס שולי (כיום עד **47%\*** ובתוספת דמי ביטוח לאומי ומס בריאות). המסלול מטיב עם החברה ומאפשר לה ליהנות מהוצאה מוכרת לצורך מס בגובה הרווח שנצמח לעובד.

## מסלול הוני באמצעות נאמן

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

# מסלול הוני באמצעות נאמן

---

המסלול הנבחר על ידי רוב החברות

# סעיף 102 - מסלול רווח הון

## תקופת החסימה

כדי להנות משיעור מס מופחת, על המניות להיות \*מוחזקות בידי הנאמן, עד לתום תקופה של 24 חודשים מיום ההקצאה.

## מועד אירוע המס

מועד מכירת המניות או מועד העברתן מהנאמן לעובד, לפי המוקדם.

מימוש של אופציה למניה אינו אירוע מס.

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

# מתי ומה להפקיד אצל הנאמן?



תוך 90 יום ממועד ההקצאה

---

הסכם הקצאה חתום

בהקצאת מניות – הפקדת תעודת  
מניה /מרשם מניות



תוך 45 יום ממועד ההקצאה

---

החלטת דירקטוריון (הכוללת  
רשימת הקצאות)

## מהו מועד ההקצאה?

- ככלל- מועד החלטת הדירקטוריון.

- הקצאה מותנית? או הקצאה שאינה מסויימת?

- דוגמא שכיחה:

הקצאת אופציות שכפופה לאישור אסיפה כללית.

**עמדת מס הכנסה** – מועד האסיפה הכללית הינו מועד ההקצאה.

**בעיה** – בחברה ציבורית נוצר עיוות במרכיב הפירותי.

**יתרון** – מצמצם חשיפה לאיחור בהפקדה.

במקרים מסוימים, מס הכנסה יאשר לראות במועד הדירקטוריון את מועד ההקצאה, אולם לספור את מניין הימים לצורך הפקדה בידי נאמן מיום התקיימות התנאי המתלה להקצאה.

# מי יכול לקבל הקצאות תחת 102?



נושא משרה

מי שמכהן כדירקטור בחברה וכן מי שממלא תפקיד מנכ"ל או של מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל.



עובד

התקיימות יחסי עובד – מעביד.

## נקודות למחשבה:

- אופן התקשרות של נושא המשרה עם החברה.
- מעבר ממעמד עובד לנותן שירותים לאחר ההקצאה.
- קבוצת חברות – נושאי משרה בחברה לא ישראלית?



## בעל שליטה

- 10% במניות או זכות למניות\* ו/או הזכות למנות דירקטור.

- 3 מבחנים על פי מס הכנסה:

- מבחן הון המניות – לגישת מס הכנסה צריך להתקיים עד המימוש

- מבחן הדילול המלא – לגישת מס הכנסה צריך להתקיים עד המימוש

- מבחן הכלכלי

\* נקודה למחשבה – הסכמי הצבעה בין יזמים.

## הקצאה לעובדי שותפות / LLC

- נדרש רולינג מיוחד. הקצאה לעובדי שותפות תאושר במקרים חריגים בלבד.





מה ניתן לתת  
תחת סעיף 102?

# שימוש במניות של החברה (מניות באוצר) לצורך 102

נדרש רולינג מיוחד.

## מניות בכורה

נדרש רולינג מיוחד.

לא ניתן להקצות מספר סוגי מניות בכורה לעובדים.

## אופצית Call

נדרש רולינג מיוחד .

?PUT

תנאי הרולינג:

- הרכישה תעשה בעקבות עזיבת העובד את החברה ובתוך 180 יום.
- מחיר המימוש ומחיר הרכישה יקבעו לפי שווי הוגן של המניה.



# שינויים בהקצאות לאחר הענקתן

## הארכת מועדי פקיעה (לרבות במקרה של עזיבה)



- שינוי כללי לכל העובדים או לכל קבוצת הקצאה מסויימת?
- רולינג?

## מנגנוני התאמות



בעקבות חלוקת דיבידנד, הנפקת זכויות ושינויים בהון המניות – רולינג?

## שינוי מועדי הבשלה



- אקסלרציה במקרה של EXIT
- שינוי מועדי הבשלה – רולינג?

## תמחור מחדש

- רולינג



# סעיף 3(ט)

כל מי שאינו 102

(ספקים, יועצים, בעלי שליטה ועוד)

## התרת הוצאה לחברה

---

תותר הוצאה לצרכי מס  
בגובה ההוצאה  
החשבונאית שנרשמה  
בספרי החברה.

## שיעור מס

---

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

## אירוע מס

---

אירוע המס הינו במועד  
**המימוש** של האופציות  
למניות.

אין צורך בנאמן ואין תקופת חסימה.

EXCELLENCE  
ESOP  
TRUST COMPANY

תודה רבה







אודליה פולק

odelia@esop.co.il