



F|B|C|&|C|o

Where Clients Make Partners

תגמול בכירים – היבטי מס

פישר, בכר, חן, וול, אוריון ושות'

אורי למפרט, עו"ד (רו"ח)

פברואר 2019

הכלול במצגת זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או יעוץ משפטי ואין להסתמך עליו.

האקזיט האישי של מנכ"ל סודהסטריום: יותר מ-62 מיליון דולר

דניאל בירנבאום מחזיק במניות סודהסטריום בשווי משוער של 19.8 מיליון דולר, אבל הכסף הגדול מגיע כחלק מהטבת מניות שאושרה לו מוקדם יותר השנה - אופציות שבמימוש מלא צפויות להסתכם במעל ל-40 מיליון דולר

חזי שטרנליכט 20.08.18 19:20

מהעיתונות...

עמוק בכסף: בכירי בזק יקבלו אופציות בשווי של כ-68 מיליון שקל במסגרת תוכנית ההטבות החדשה בקבוצה

לפני כחודש הודיעה החברה על תוכנית להקצאת 65 מיליון כתבי אופציות ביחס המרה 1:1 במהלך השנים הקרובות. היום נחשפים המספרים של הבכירים בחברה: מנכ"ל בזק, אבי גבאי, ומנכ"ל פלאפון, גיל שרון, יקבלו אופציות בשווי 15.3 מיליון שקל כ"א; 12.37 מיליון שקל למנכ"ל yes, רון איילון; המצטרף הטרי, אלן גלמן, יקבל אופציות בשווי 10.19 מיליון שקל

13:02, 25/12/2007 [אמיר כיון](#)

- [+א](#) הגדל
- [-א](#) הקטן
- הדפס כתבה
- שלח לחבר
- עדכני RSS
- Digg #!
- Delicio.us
- הוסף למועדפים

במסגרת אישור תוכנית חלוקת האופציות החדשה לבכירי חברת **בזק** (**633** **▼1.40%**), בה יוקצו כ-65 מיליון כתבי אופציות עם אפשרות להמרה ביחס של 1 ל-1 למניות בשנים הקרובות, פירסמה היום החברה את החלוקה הפנימית של האופציות ושווין הנלנלי לפי נוסחת בלאק אנד שולס. המרווחים הגדולים לפי הפירוט החדש הם אבי גבאי, מנכ"ל הקבוצה וגיל שרון, מנכ"ל פלאפון, שקיבלו אופציות בשווי של כ-15.3 מיליון שקל כל אחד. גם שאר בכירי החברה לא ישפילו מבטם בדרך לבנק.

למה למנכ"ל טבע קאר שולץ כדאי לפטר כמה שיותר עובדים?

שולץ מבין שחבילת התגמול שלו תתנפח ככל שהמניה תעלה, והמניה תעלה בעיקר הודות להורדה משמעותית של ההוצאות. ■ לכן, הוא ישאף להגדיל ככל האפשר את מספר המפוטרים ■ פרשנות

+א -א

אלי ציפורי 17/12/2017 14:09

שיעורי מס הכנסה ליחידים וחברות

- **מס הכנסה ליחיד:**
 - הכנסת מיגיעה אישית – מס שולי (פירותי) – עד 47% (לא כולל מס יסוף).
 - רווח הון – מס רווח הון בשיעור 25-30%.
 - הכנסות פסיביות – לרוב 25-30%.
- **מס הכנסה לחברות:**
 - מס חברות – 23% נכון לשנת 2019.

יחיד או חברה – שיקולי מס של העובד/נותן השירותים

- **יחיד** – מיסוי חד שלבי – שיעור מס שולי.
 - זכאות להפרשות סוציאליות.
- **חברה** – מיסוי דו שלבי:
 - בשלב ראשון – תשלום מס חברות.
 - בשלב שני – תשלום מס דיבידנד.
 - אין זכאות להפרשות סוציאליות.
- **תוצאה של מיסוי דו שלבי:**
 - שיעורי מס שונים.
 - **דחיית אירוע המס (השלב השני) ושליטה במועדו.**
- **כלל בסיסי אצל שכיר – תשלום מס שולי על בסיס מזומן**



חברת "מסי" רוצה לגייס סמנכ"ל תפעול.
רונאלדו מגיע לראיון ומסי מאד מתרשמת ומחליטה לגייס אותו.

רונאלדו גם הוא מעוניין, אך יש לו רק בקשה אחת קטנה – את השכר
להעביר לחברה בבעלותו.

אתם נושאי המשרה בחברת מסי שאמורים לאשר את גיוסו של רונאלדו.
איך תגיבו לבקשה של רונאלדו?



קביעת מודל ההעסקה

מודל 1: יחסי עובד – מעביד

- מודל העסקה טבעי יותר.
- לא קיימת חשיפה לתביעה משפטית בנוגע לסטטוס העסקה.
- אין חשיפת ניכוי במקור.



מודל 2: התקשרות מול קבלן נותן שירותים

- מודל של עבודה מול חשבונית; נותן השירות הינו עצמאי ולא עובד.
- מאפשר לנותן השירותים גמישות רבה יותר בדרישת הוצאות שונות לצורכי מס (הוצאות רכב, רכישת ציוד).
- חשיפה לתביעה בהכרה ביחסי עובד-מעביד (תניית גדרון).
- לא קיימת חשיפת ניכוי במקור. נותן השירותים משלם מס שולי.
- חלה חובת תשלום מע"מ, החברה אדישה.

See All Invoices PDF Print

INVOICE

PAID

From: **Discovery Design**
41 St Vincent Place
Glasgow G1 2ER
Scotland

For: **Earrington Publishers**
17 Great Suffolk Street
London SE1 1HG
United Kingdom

Invoice ID: 0011
Issue Date: 06/06/2017
Due Date: 06/06/2017 (upon receipt)
Subject: Spring Marketing Campaign

Item Type	Description	Quantity	Unit Price	Amount
Service	Design	41.00	£200.00	£8,200.00
Service	Development	37.00	£200.00	£7,400.00
Service	Meetings	4.00	£50.00	£200.00
Subtotal				£15,800.00
Tax (0%)				£0.00
Payments				-£15,800.00
Amount Due				£0.00

מודל 3: התקשרות באמצעות חברת ארנק

- חברות ארנק – חברות בשליטת יחידים שנועדו להקטנת נטל המס.
- יתרונות התקשרות באמצעות חברת ארנק – מיסוי דו שלבי.
- שכירים ונושאי משרה רבים פעלו באמצעות חברות ארנק ובכך נמנעו מתשלום מס שולי.
- המלחמה של רשות המיסים בחברות הארנק.
- התקשרות עם נותן השירותים אך תשלום לחברה – פס"ד קרן תל אביב לפיתוח.



חברות הארנק בסכנה? הפסיקה התקדימית שמסעירה את המאיון העליון

השופטת מיכל אגמון גונן קבעה כי אף שדרך ההתקשרות בין חברה למנכ"ל שלה היתה באמצעות תשלום שירותי ניהול לחברת ארנק שבבעלות המנכ"ל - הרי שמדובר ביחסי עובד-מעביד לכל דבר

קביעת מודל ההעסקה

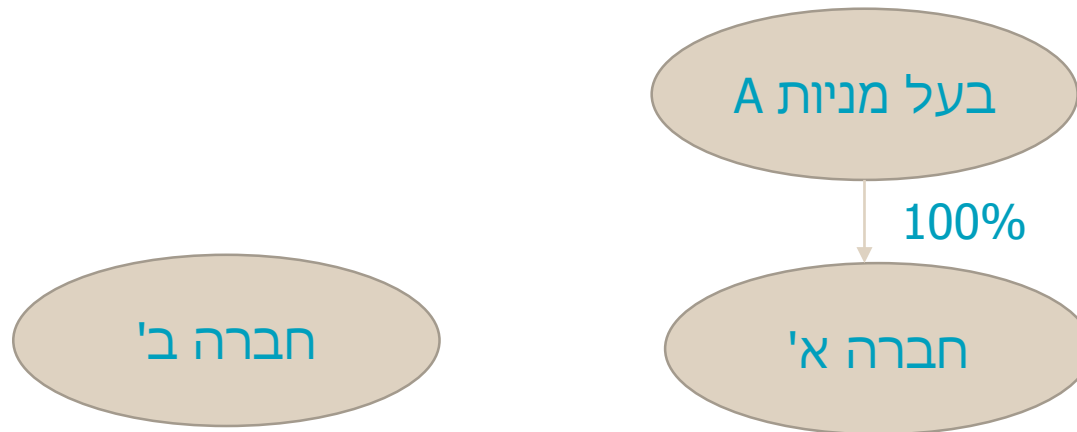
מודל 3: התקשרות באמצעות חברת ארנק

• חקיקת סעיף 62א.



- סעיף 62א לפקודה קובע: "הכנסה חייבת של חברת מעטים.... שאינה חברת משלח יד זרה... הנובעת מפעילות של יחיד בעל מניות מהותי בה... **תחשב כהכנסתו של יחיד...**"
- בעל מניות מהותי – מי שמחזיק ב-10% או יותר מאמצעי השליטה.

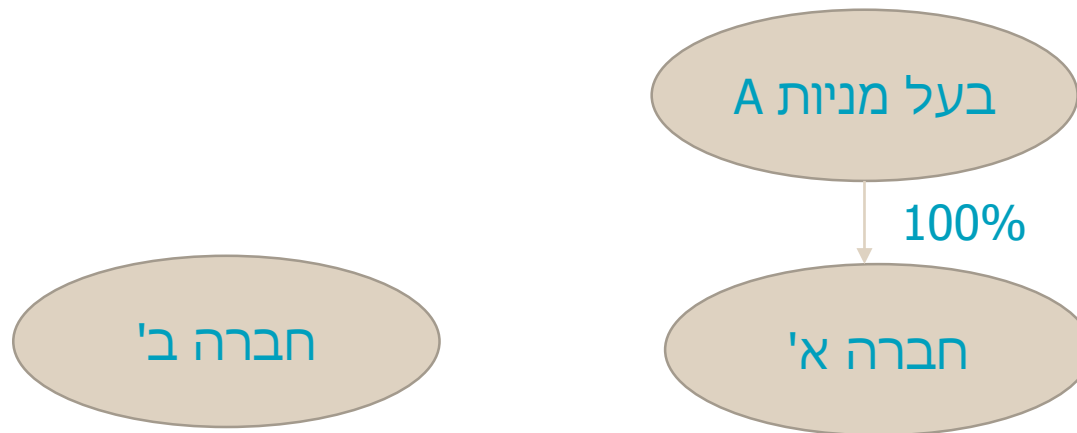
מודל 3: התקשרות באמצעות חברת ארנק



• הכנסה משירותי ניהול:

- חברה א' מתקשרת עם חברה ב' בהסכם למתן שירותי ניהול וממונה כדירקטורית בחברה ב'. בעל מניות A מכהן כדירקטור בפועל בחברה ב' מטעם חברה א'.
- התוצאה לפי סעיף 62א – ההכנסה משירותי הניהול תיוחס לבעל מניות A ותמוסה בשיעור מס שולי.

מודל 3: התקשרות באמצעות חברת ארנק



• הכנסת עבודה:

- חברה א' מתקשרת עם חברה ב' בהסכם למתן שירותים שמטבעם הם מסוג הפעולות שעושה עובד עבור מעבידו. בפועל, בעל מניות A מעניק את השירותים.
- התוצאה לפי סעיף 62א - ההכנסה ממתן השירותים תיוחס לבעל מניות A ותמוסה בשיעור מס שולי.
- חזקה חלוטה - מבחן ההכנסות: 70% לפחות מסך ההכנסות, מקורן בשירות שניתן על ידי היחיד או קרובו.

מודל 3: התקשרות באמצעות חברת ארנק

- ניכוי במקור – לפי חוזר מ"ה 10/2017 – במקרה של תחולה של סעיף 62א הניכוי במקור יעשה בהתאם לשיעורי ניכוי המס במקור החל על חברת המעטים ולא על בעל המניות היחיד.
- פס"ד קרן תל אביב לפיתוח – הניכוי במקור ייעשה על פי שיעורי המס של יחיד.
- תוצאה – **החשיפה של ניכוי במקור עדיין קיימת!**
- **השלכה – מודל חברות הארנק אינו מושך כבעבר ומעלה חשיפות משמעותיות הן לחברה והן ליחיד.**
- לכך יש להוסיף חשיפה של הכרה בדיעבד של יחסי עובד-מעביד בהיבט דיני עבודה.

**מדוע פחות נפוץ בתחום
התעשייה???**

• היבט בעל המניות:

- מצד אחד – דילול והכנסת בעלי מניות חדשים לחברה.
- פתרונות אפשריים – פרוקסי, No sale, Repurchase right.
- מצד שני – אין יציאת מזומן (לפחות לא מיידית).

• היבט העובדים:

- תמריץ לקדם את יעדי החברה.
- תחושת שייכות והזדהות עם החברה ומטרותיה.
- תמריץ להישאר בחברה (Vesting).
- **היבטים חשובונאיים** – אי אפשר לברוח מרישום הוצאה בספרים.



סוגים עיקריים של תגמול מבוסס הון:

- אופציות
- מניות – Shares or Restricted Shares
- מניות פאנטום – Phantom Stock
- זכויות לקבלת מניות – Restricted Stock Units (RSU)
- SAR – Stock Appreciation Right



תגמול מבוסס הון – מונחים בסיסיים

- ❖ מועד הענקה (Grant Date)
- ❖ הבשלה (Vesting) והבשלה הפוכה - Reverse vesting
- ❖ Vesting over time
- ❖ Vesting over milestones
- ❖ תקופת המימוש (Term)
- ❖ מחיר רכישה (Purchase Price)
- ❖ תוספת מימוש (Exercise Price) ו- Cashless exercise
- ❖ האצה (Acceleration)

הסדרי מיסוי בישראל:

- **מי שאינם עובדים (יועצים) ובעלי שליטה** - סעיף 3(ט), סעיף 2(1)/(2) – **מס שולי**.
- **סעיף 102 לפקודת מס הכנסה – חל על "עובדים"**.
 - "עובד" - לרבות נושא משרה בחברה, אך למעט בעל שליטה.
 - "נושא משרה" - דירקטור, מנכ"ל, מנהל עסקים ראשי, משנה למנכ"ל, סמנכ"ל, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכך מנהל אחר הכפוף במישרין למנכ"ל.

סעיף 102 – מסלול רווח הון באמצעות נאמן

- **אז מה מאפשר לנו מסלול רווח הון תחת סעיף 102?**
- **דחיית אירוע המס** למוקדם מבין (א) מועד מכירת המניה ו-(ב) מועד העברתה לעובד.
- **העובד יתחייב במס בשיעור של 25%** על ההפרש בין מחיר המכירה לבין מחיר הרכישה (אם קיים).
- **למעשה, הסעיף מאפשר לעובדים בכירים, לרבות נושאי משרה, מס בשיעור 25% מבלי להקים חברה.**
- אדם שהתקשר עם חברה באמצעות חברה בשליטתו לא זכאי ל-102.

סעיף 102 – מסלול רווח הון באמצעות נאמן

• דרישות בסיסיות:

- הגשת תוכנית התגמול לאישור מס הכנסה.
- הפקדת אופציות/מניות/זכויות בידי נאמן שאושר על-ידי מס הכנסה, בתוך פרק זמן מוגדר.
- מכירת/העברת המניות רק אחרי 24 חודשים לפחות ממועד ההקצאה.
- החברה לא תוכל להכיר בהוצאה לצרכי מס.
- חובת הפקדת החלטת הבורד + הסכם הענקה אצל הנאמן.

• מענק פיצול והפרטה [פס"ד חיים ניסים]

- בית המשפט המחוזי קבע, כי לעובדי החברה הייתה זכות להתנגד לשינויים ארגוניים וכי המענקים האמורים הם תמורה עבור הוויתור על זכות זו ולכן המענק סווג כהוני. בית המשפט העליון הפך את ההחלטה. אולם **השאלה המעניינת שעלתה לדיון הייתה האם באופן אוטומטי כל תקבול המתקבל בקשר עם יחסי עובד מעביד "חזקה עליו" שהוא תקבול פירותי.**

• מענק בגין אי תחרות [פס"ד יוסף ברנע]

- **חזקה ניתנת לסתירה כי תשלום בין עובד למעביד מהווה הכנסה פירותית החייבת בשיעורי המס השולי.**
- מענק פירותי או הוני – האם התמורה ניתנת על "מכירת הפירות" או בגין "גדיעתו של העץ"?
- מבחן טיב העסקה – האם קיימת מהות כלכלית לתשלום בגין אי התחרות או מדובר בניסיון מלאכותי להקטין את נטל המס.

- **הלוואה עומדת אשר תופשר למענק לאורך תקופה** – מאפשר להימנע מתשלום מס מידי.
- **עיתות משבר:**
 - המרה של שכר לאקוויטי – מתי? וכיצד?
 - תמחור מחדש של מענקים מבוססי הון
- **שימור עובדי מפתח בעת עסקה** – בונוס מותנה זמן, מנגנון Reverse vesting.

תודה רבה

עו"ד (רו"ח), אורי למפרט

ulampert@fbclawyers.com | 03.694.4203

