

A P M

& C O

עמית, פולק, מטלון ושות'

טעויות שעולות ביוקר -



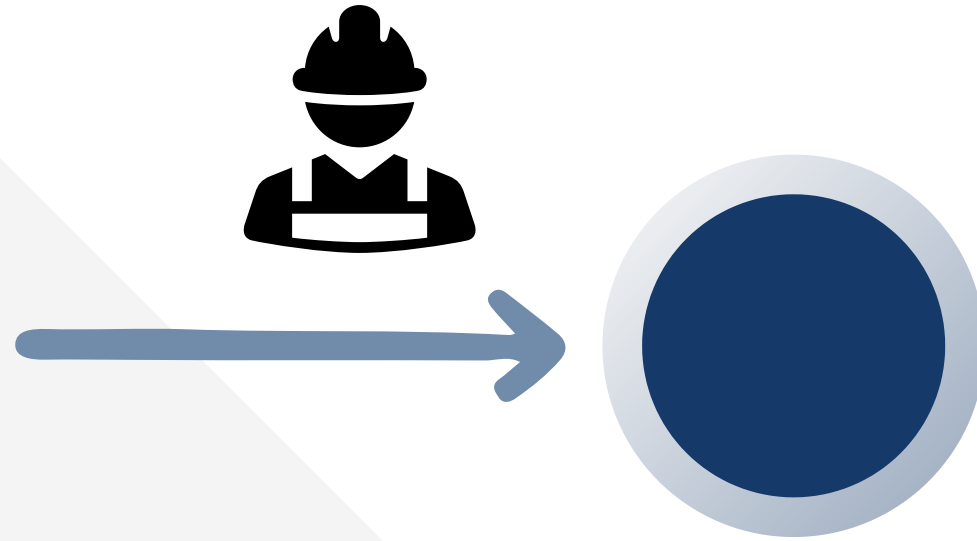
אופציות לעובדים

כך תימנעו מפגיעה בהטבות המס

+

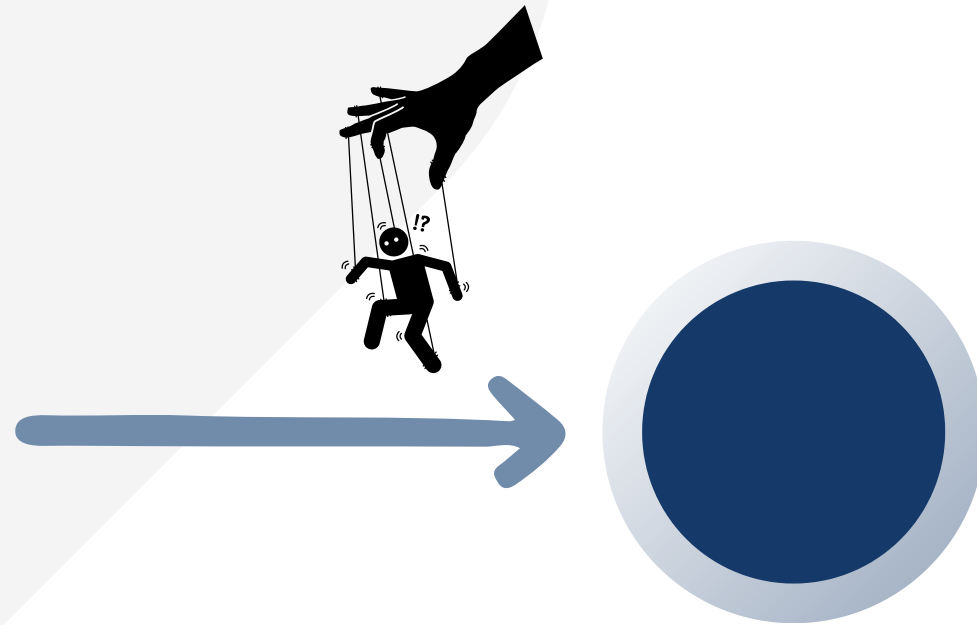
הקלות בביצוע שינויי מבנה

עו"ד (רו"ח) רחלי גוז-לביא ועו"ד יפעת וייס



הקצאת אופציות לעובדים- חקיקת מס

הבחנה בין סעיף 102 לסעיף 3(ט)



סעיף 102 לפקודת מס הכנסה

הקצאת אופציות לעובדים ולנושאי משרה שאינם בעלי שליטה נעשית בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה החל מ-1 בינואר 2003.

ככלל אירוע המס הוא במועד מכירת המניות. שיעור המס תלוי במסלול שנבחר בהתאם לסעיף 102.

סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה

הקצאת אופציות לבעלי שליטה או לנותני שירותים כפופה ככלל לכללי המס הקבועים בסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה.

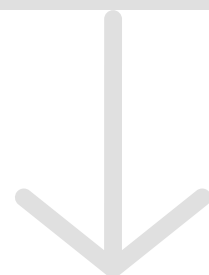
אירוע המס (הראשון) הוא במועד המרת האופציה למניה ויחול שיעור מס שולי, בתוספת חבות פוטנציאלית בדמי ביטוח

לאומי ומס בריאות.

סעיף 102 לפקודה - מסלולי הקצאה

סעיף 102 לפקודת מס הכנסה מאפשר לחברה לבחור בין המסלולים הבאים לצורך הקצאת זכויות לעובדים ונושאי משרה בחברה.

מסלול הקצאה ללא נאמן



הכנסת עבודה

מסלול - הקצאת מניות באמצעות נאמן



מסלול פירותי (הכנסת עבודה)



מסלול הוני (רווח הון)

הקצאה באמצעות נאמן לפי סעיף 102- תנאי סף

הקצאת מניות של חברה מעבירה לעובד, ובלבד שהעובד אינו בעל שליטה בה במועד ההקצאה או בעקבותיה והתקיימו בה כל אלה:

- (1) המניות, לרבות כל זכות המוקנית מכוחן, הופקדו במועד ההקצאה בידי נאמן עד תום התקופה לפחות.
 - (2) החברה הודיעה לפקיד השומה על בחירתה במסגרת בקשתה לאישור התכנית, שהוגשה 30 ימים לפחות לפני מועד ההקצאה.
 - (3) תכנית ההקצאה והנאמן אושרו על ידי פקיד השומה, ואולם אם לא השיב פקיד השומה בתוך 90 ימים מיום קבלת ההודעה, יראו את תכנית ההקצאה או את הנאמן לפי העניין, כמאושרים.
- ⚠ תשומת הלב לשינוי מנגנון הגשת ואישור התכנית לאחר תיקון כללי מס הכנסה (הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים), התשס"ג - 2003 - בתוקף מיום 1.1.2025.**

ציר זמן - הקצאה במסלול רווח הון

(סעיף 102)

החלטת דירקטוריון
המאמצת את תכנית
ההקצאה,
את מסלול ההקצאה
(מסלול הוני)
ומאשרת את הנאמן.

הגשת התכנית
וטפסים נלווים
לרשות המיסים

החלטות דירקטוריון
מעת לעת המאשרות
הקצאות לניצעים
ספציפיים

הפקדת החלטות
הדירקטוריון
אצל הנאמן

הפקדת כתב ההקצאה
אצל הנאמן
*בהקצאת מניות:
הפקדת כתב ההקצאה
ותעודות המניה
המקוריות בידי הנאמן



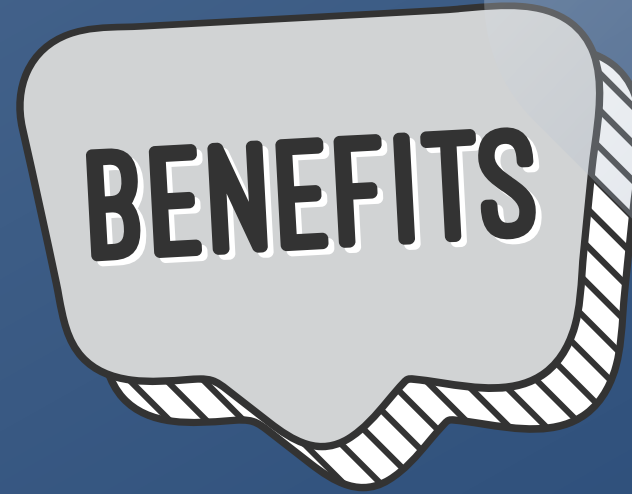
תמרורי אזהרה על קצה המזלג



דגשים וסיכונים בהקצאות לעובדים

התנהלות החברה והעובדים - הקצאת מכשירים הוניים
(הקצאה באמצעות נאמן במסלול רווח הון)





מבוא

כדי ליהנות מהטבות המס הגלומות בהקצאת תגמולים הוניים לפי סעיף 102 כהקצאה עם נאמן במסלול רווח הון יש לעמוד בשורת תנאים שנקבעו בחקיקה ולהימנע מלבצע פעולות שנוגדות את עמדות רשות המיסים המשתנות באופן תדיר ולרוב אינן מתפרסמות לציבור. לכן, תהליכי ההקצאה מלווים לא פעם ב"תקלות".

 מה הסיכון?

• טעות קטנה בתהליך = אובדן הטבת המס:

- סיווג האופציה ככפופה לסעיף 3(ט): שיעור מס שולי במועד המרת האופציה למניה וחובת ניכוי במקור החלה על החברה במועד זה, או;
- סיווג האופציה כהקצאה לפי סעיף 102 במסלול ללא נאמן: שיעור מס שולי, ככלל, במועד מכירת המניה.

7 • במקרים רבים - לא ניתן לתקן את התקלה.



תמרורי אזהרה - תוכנית ההקצאה !!

- חובת הגשת תכנית הקצאה לרשות המיסים
- **תיקון תכנית** - במקרים מסוימים, תיקון לתכנית מחייב הגשת תכנית הקצאה חדשה במערכת רשות המיסים ובהתאם, לא ניתן לבצע הקצאות מכוחה בטרם חלוף 30 ימים ממועד הגשתה (תכנית זו תהא כפופה לקבלת אישור פקיד השומה בהתאם להוראות כללי מס הכנסה לאחר תיקון).
- **הגדלת פול ESOP** - יש להגיש לרשות המיסים הודעה על הגדלת פול המניות הכפופות להקצאות שיבוצעו לעובדים.



תמרורי אזהרה - תוכנית ההקצאה

רכישה עצמית

- הענקת אופציית CALL לחברה לבצע רכישה עצמית של מניות שהוקצו תחת סעיף 102 באמצעות נאמן במסלול רווח הון מידי העובד דורשת התייחסות מפורשת בתוכנית ההקצאה ואישור מראש מרשות המיסים.
- ביצוע רכישה עצמית ללא תנאים אלה עלולה לשלול את מסלול רווח ההון לכלל העובדים.
- חריג: הרכישה מתבצעת ללא תמורה, או תמורת המחיר ששולם בעד המניה, כפועל יוצא מסיום העסקה בנסיבות חריגות ביותר כגון מעילה וכדו' ("Cause").
- רכישה של מניות העובד בחברה פרטית על ידי החברה או צד קשור לה לאחר תקופת החסימה עלולה לשלול את זכאות העובד למס רווח הון בגין רווחיו.



תמרורי אזהרה - נוסח החלטת דירקטוריון!!

על החלטות דירקטוריון בדבר הקצאת זכויות לעובדים באמצעות נאמן במסלול רווח הון לכלול את הנתונים הבאים:

- (א) שם הניצע ומספר תעודת זהות;
- (ב) שם החברה המעסיקה (המעביד);
- (ג) סוג הזכויות המוקצות (אופציות, מניות חסומות וכיוצ"ב);
- (ד) כמות הזכויות המוקצות;
- (ה) מועד הקצאה (ברירת המחדל: מועד החלטת הדירקטוריון, או מועד עתידי שנקבע בהחלטה זו);

- (ו) מסלול הקצאה (לרוב, הקצאה עם נאמן במסלול רווח הון, בהתאם לסעיף 102(ב)(2) לפקודה);
- (ז) תוספת המימוש;

- (ח) מועדי ההבשלה, לרבות מועד תחילת ההבשלה; ככל שהניצע זכאי לאקסלרציה בקרות אירוע מסוים (M&A, IPO וכדומה), יש לציין זאת בהחלטה;
- (ט) מועד הפקיעה.



תמרורי אזהרה - נוסח כתב ההקצאה !!

הקצאת מכשירים הוניים באמצעות נאמן טעונה מסמך בכתב שייחתם ע"י החברה והניצע, המפרט את תנאי ההקצאה וכולל את ההתחייבויות הבאות:

(א) הניצעים אינם רשאים לממש את הזכויות ו/או המניות המונפקות מכוחן לפני תום התקופה.

(ב) כל הזכויות המוקנות מכוח המניות שהוקצו יופקדו בידי הנאמן עד לתום התקופה ויחול עליהן אותו מסלול מיסוי.

(ג) על כתב ההקצאה לכלול הצהרה חתומה על ידי הניצע לפיה:

✓ הניצע מכיר ומבין את הוראות סעיף 102 לפקודה ומסלול המס החל עליו.

✓ הניצע מסכים להוראות כתב הנאמנות שנחתם בין החברה לנאמן.

✓ הניצע מתחייב שלא לממש את הזכויות המונפקות מכוח התוכנית לפני תום התקופה.



תמרורי אזהרה - ⌚ מועדי הפקדה: לא המלצה, אלא תנאי סף!!

אי הפקדת החלטת הדירקטוריון בדבר הקצאת הזכויות ו/או כתבי ההקצאה החתומים בידי הנאמן במועדים הקבועים בהנחיית רשות המסים (45 ימים ו- 90 ימים ממועד החלטת הדירקטוריון, בהתאמה) שוללת את הטבת המס בגינן.

- התנית תוקפה של הקצאה בחתימה על כתב הקצאה ובהפקדתו במועד אינה מסייעת: לעניין סעיף 102 לפקודה יראו את מועד החלטת הדירקטוריון כמועד ההקצאה;

השלכות המס- אי עמידה במועדי ההפקדה:

- סיווג האופציה כהקצאה לפי סעיף 102 שלא באמצעות נאמן.
- התמורה הנובעת ממכירת המניות שיונפקו מכח האופציות תהא כפופה לשיעור מס שולי.



תמרורי אזהרה - סוגי מניות המוקצות לעובדים

"מניות רגילות"

עמדת רשות המיסים (המתבטאת בשאלון המוגש לפי כללי מס הכנסה במסגרת בקשה לאישור תכנית הקצאה):

- סוג המניות אשר יש להנפיק לעובדים מכח התכנית הוא "מניות רגילות".
- עד תיקון כללי מס הכנסה- אפשרות לקבלת רולינג הקצאת אופציות למניות בכורה לעובדים לפי סעיף 102. לאחר תיקון הכללים: בצריך עיון.

מניות "חדשות"

על מניות המונפקות לעובדים כהקצאות עם נאמן מכוח סעיף 102 להיות מניות חדשות שטרם הונפקו על ידי החברה (בנסיבות מסוימות, ניתן להקצות Treasury Shares).

תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע

הקצאות לנושאי משרה



◆ סעיף 102- "עובד" לרבות "נושא משרה"

✓ נושא משרה הפועל כיחיד (עוסק מורשה):

עשוי להיות זכאי להקצאה במסלול רווח הון עם נאמן לפי סעיף 102.

✗ נושא משרה הפועל באמצעות חברה:

לא יהנה מהטבת המס - האופציות יסווגו כהקצאה לפי סעיף 3(ט).

◆ הגדרת "נושא משרה" - אבולוציה:

○ "נושא משרה" על פי חוק החברות: "מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי."

○ "נושא משרה" על פי "חוזר מס הכנסה 3/2003: "דירקטור וכל מי שממלא תפקיד של מנכ"ל או של מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל."

○ פרשנות מס הכנסה לאורך השנים - נושא משרה בחשבונית יכול לקבל אופציות 102 בתנאי שמקדיש את מירב זמנו ומרצו לחברה והוא אינו עובד או שותף של משרד המיעץ לחברה.



תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע

הקצאות לנושאי משרה

עמדתה המסתמנת של רשות המסים כיום:

- רק דירקטור עשוי להיחשב כ"נושא משרה" הזכאי להקצאה לפי סעיף 102 לפקודה.
- תנאים עיקריים לסיווגו של דירקטור כ"נושא משרה":
 - מונה על ידי האסיפה הכללית וגם ניתן להחלפה בכל עת;
 - שותף בפועל בישיבות הדירקטוריון, במינוי המנכ"ל, בהחלטה להנפיק מניות או לחלק דיבידנד ובהתוויית מדיניות החברה;
 - מקבל בעד כהונתו כדירקטור לפי הסכם שירותים, שכר דירקטורים בפרופורציה לתפקידו ולערך הריאלי של שירותיו בשוק העבודה.
- הקצאות לנושא משרה שאינו דירקטור לא יוכרו כאופציות לפי סעיף 102.

תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע



הקצאות ליועצים ונותני שירותים

◆ הקצאת אופציות ליועצים ונותני שירותים שאינם נושאי משרה

• יועצים או נותני שירותים שאינם נושאי משרה, המקבלים תשלום כנגד חשבונית (עוסק מורשה/חברה) אינם נחשבים "עובדים" לצורכי סעיף 102 לפקודה.

○ הקצאות לניצעים אלו אינן נהנות מהטבות המס לפי סעיף 102.

○ ההקצאות כפופות להוראות סעיף 3(ט).

○ אירוע מס במועד המרת האופציה למניה, לפי שיעור המס השולי של הניצע

(במידה והמניה לא נמכרת מיד לאחר המרת האופציה למניה, עליית הערך

ממועד ההמרה למועד המכירה תמוסה כרווח הון ההפרש בין הרווח בגין

המכירה לבין שווי המניה ולא במועד מכירת המניה כהגדרת רווח הון).



תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע

התקשרות במישרין עם חברה זרה

תנאי סף להקצאה לעובדים ונושאי משרה בהתאם לסעיף 102 לפקודה: החברה המקצה הינה "חברה מעבידה".

הגדרת "חברה מעבידה":

- (1) מעביד שהינו חברה תושבת ישראל (ובכפוף לאישור רשות המיסים- חברה תושבת חוץ);
 - (2) חברה תושבת ישראל/תושבת חוץ שהיא בעלת שליטה (על פי ההגדרה שבסעיף 32(9) לפקודה) במעביד, או שהמעביד בעל שליטה בה;
 - (3) חברה תושבת ישראל/תושבת חוץ שאותו אדם הוא בעל שליטה במעביד ובה.
- מסקנה: אם העובד או נושא המשרה (כגון דירקטור) מתקשר ישירות עם חברה זרה שלא קיבלה את אישור רשות המסים:

ההקצאה תסווג כאופציות 3(ט).

שיעור מיסוי שולי במועד המרת האופציה למניה.



תמרורי אזהרה -סטטוס הניצע

שינוי סטטוס

השפעות שינוי סטטוס על מיסוי אופציות - בין עובד ליועץ ולהפך

מקרה 1: יועץ שהפך לעובד

- קיבל אופציות לאחר תחילת העסקתו כעובד. לוח ההבשלה מואץ ביחס למקובל בחברה.
-  החשיפה: רשות המיסים עלולה לטעון שחלק מהאופציות הוענקו בגין תקופת הייעוץ.
-  השלכות המס: סיווג חלק מהאופציות כ-3(ט) ולא לפי סעיף 102 - מיסוי פירותי (ולא הוני).

מקרה 2: עובד שהפך ליועץ

- קיבל אופציות בזמן שהיה עובד. לאחר מכן עבר לסטטוס של יועץ.
-  החשיפה: אופציות שטרם הבשילו במועד השינוי ייחשבו כהכנסה פירותית (ולא רווח הון).
-  השלכות המס: שיעור מס שולי במועד מימוש האופציה (חלף מס רווח הון במועד מכירת המניה).

מקרה 3: יועץ שהפך לעובד

- קיבל אופציות בתקופה בה שימש כיועץ. לאחר הענקת האופציות הפך לעובד.
- השלכות המס:
-  סיווג האופציות לא משתנה - נותרות כפופות לסעיף 3(ט) לפקודה.



תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע

עובדים "לא מובהקים"

- הקצאת אופציות לניצעים ב"כובע כפול" (נושא משרה ונותן שירותים) - קיימת חשיפה לפיה יראו באופציות ככפופות לסעיף 3(ט) לפקודה. ככל ויוקצו מניות קיימת חשיפה לאירוע מס מיידי בגין שווי המניות (בניכוי המחיר ששולם בעדן, ככל ששולם) במועד ההקצאה.

- הקצאות לעובדים המועסקים בהיקף משרה הנמוך מ-75% או בלא תמורה - קיימת חשיפה לפיה רשות המיסים לא תראה בניצע כאמור כ"עובד" הזכאי להקצאה באמצעת נאמן ובהתאם ההטבה תמוסה בשיעור מס שולי.





תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע "כבעל שליטה"

הקצאות לבעל שליטה ימוסו לפי סעיף 3(ט) לפקודה



סעיף 32(9) לפקודה - "בעל שליטה":

מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם "קרובו", באחת מאלה:

(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח ההצבעה;

(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח ההצבעה או בזכות לרכשם;

(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;

(ד) בזכות למנות מנהל.

"קרוב" - בן זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה."

תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע "כבעל שליטה"

מבחנים לסיווג הניצע כבעל שליטה בחברה



- **מבחן הון המניות:** בחינת היחס בין המניות שמחזיק העובד לבין סה"כ הון מניותיה המונפק של החברה.
- **מבחן הדילול המלא:** בחינת היחס בין סך כל המניות וניירות הערך ההמירים למניות שמחזיק העובד לבין סך הון המניות וניירות הערך ההמירים למניות שהקצתה החברה.
- **המבחן הכלכלי:** בחינת היחס בין סך כל המניות וניירות הערך ההמירים למניות שמחזיק העובד לבין סך הון המניות של החברה וניירות הערך ההמירים למניות שתוספת המימוש הנקובה בהן שווה או נמוכה מזו הנקובה בניירות הערך המוקצים לעובד.
- ניתן שלא להחיל את המבחן הכלכלי במקרים בהם החברה לא הקצתה בעבר אופציות מחוץ לכסף במועד ההקצאה, ובתנאי שגם במועד הבחינה אין בחברה אופציות מחוץ לכסף.
- **זכויות המוחזקות על ידי "קרוב" של העובד תיספרנה יחד עם אחזקות העובד לצורך בחינת היותו "בעל שליטה" בחברה.**

תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע "כבעל שליטה"



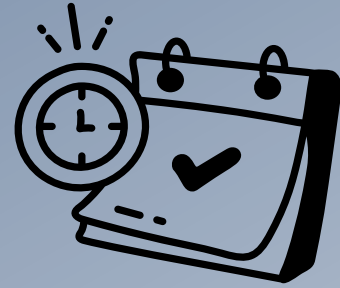
מבחנים לסיווג הניצע כבעל שליטה בחברה



המבחן הרביעי: קיומה של זכות למנות מנהל

- במידה והניצע מחזיק בזכות למנות מנהל כללי או דירקטור, מכח זכויותיו בחברה, הוא ייחשב כבעל שליטה. דהיינו, במידה ולאדם יש זכות למנות דירקטור אחד יחד עם אחרים, ושיעור אחזקתו בזכות למינוי אותו מנהל עולה על אחוזים בודדים, קיים סיכון לכך שיראו באותו אדם כבעל שליטה.
- לעמדת רשות המיסים, לכאורה אין משמעות אם הזכות היא למנות מנהל אחד מתוך עשרה, או מנהל אחד מתוך שניים.
- כאשר מדובר בניצע עם השפעה מינורית על מינוי אותו מנהל ובוודאי כשמדובר בעובדים נטולי השפעה ממשית, המחזיקים גם במניות החברה כפועל יוצא ממימוש אופציות שהוקצו להם בעבר, ואין ביכולתם להצביע מכח המניות בשל הענקת proxy לאחר - **החשיפה לטענה לפיה הניצע הינו בעל שליטה פחותה.**
- דירקטור בחברה הרשאי למנות מנהל כללי בחברה רק בשל כהונתו כדירקטור לא ייחשב כמי שמחזיק בזכות למנות מנהל.

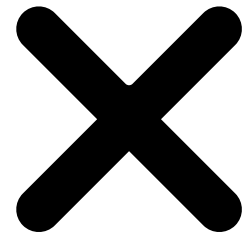
תמרורי אזהרה - סטטוס הניצע "כבעל שליטה"



מבחנים לסיווג הניצע כבעל שליטה בחברה



- **הפיכת עובד או נושא משרה לבעל שליטה בחברה:** מצב זה עלול להוביל לשלילת הטבת המס ביחס לכלל האופציות שהוקצו לו בחברה, לרבות אלו שהבשילו בטרם הפך לבעל שליטה!



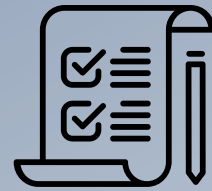
WARNING



תמרורי אזהרה - מועדי הקצאה

- **מועד הקצאת מכשירים הוניים לעובדים:** לא ניתן לבצע הקצאה לעובדים לפני שחלפו 30 ימים מהגשת תוכנית ההקצאה למס הכנסה, אלא אם נקבע במפורש שההקצאה תיכנס לתוקף רק לאחר אותם 30 יום.
- **הקצאות בסמוך ל-EXIT:** אם ההקצאה לעובד או נושא משרה בוצעה בתוך 90 יום לפני חתימת הסכם למכירת החברה - מלוא הרווח או חלקו צפוי להיות כפוף לשיעור במס שולי (חלף מס רווח הון).
- **הקצאות לקראת הנפקה:** רווחים הנובעים מזכויות אשר הוקצו לעובד או נושא משרה במהלך תקופה בת 90 יום לפני מועד הנפקת מניות החברה, עלולים להיות כפופים, במלואם או בחלקם, לשיעור מס שולי.
- **הקצאה המותנית באישור אסיפת בעלי מניות:** מועד ההקצאה הוא מועד האישור, לא החלטת הדירקטוריון.

תמרורי אזהרה - תנאי ההקצאה המקוריים



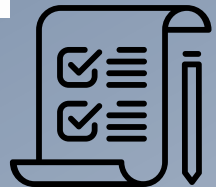
מועד תחילת הבשלה בטרם מועד תחילת העסקה

קיימת חשיפה לפיה יראו בהקצאה כהקצאת מניות ללא נאמן מאחר והניצע לא הועסק בחברה בחלק מתקופת ההבשלה.

מנגנון Double Trigger שנקבע במסגרת תנאי ההענקה המקוריים

נייר עמדה מקצועי 1/2025: תמורה במזומן שנתקבלה מכח יישום מנגנון Double Trigger עלולה להיות כפופה בחלקה לשיעור מס שולי במידה ושווי החברה הרוכשת ירד ממועד ה-Closing של העסקה/ממועד ה-IPO למועד בו זכאי העובד לתמורה מכח יישום המנגנון.

תמרורי אזהרה - תנאי ההקצאה המקוריים



זכויות המוקנות לעובדים בגין המניות



בהתאם לעמדת רשות המיסים (וחרף פסיקת בית המשפט בעניין שוחט), על מניות המוקצות לעובדים להיות זהות למניות הרגילות בחברה ולהקנות למחזיקיהן את מלוא הזכויות המשפטיות המוקנות ליתר בעלי המניות הרגילות בחברה (לרבות זכויות הצבעה, זכות למכירת המניה, זכות לקבלת דיבידנד, זכות לקבלת נכסים בפירוק ועוד); בהתאם, הטלת מגבלות ביחס לזכויות המוקנות מכח המניות עלולות לשלול את סיווג הזכויות המוקצות כהקצאה באמצעות נאמן במסלול רווח הון.

ההמלצה - לקבוע בתכנית שהמניות הרגילות שיונפקו מכח התכנית יהיו כפופות להוראות התקנון.

מצב הפוך - העובדים מקבלים מכח מניותיהם תגמול העולה על התגמול שמשולם לבעלי מניות רגילות.

הקצאת מניות בנות פידיון לעובדים או הקצאה לעובדים המאפשרת, במועד מימוש האופציות, תשלום לעובד במזומן - אינן נחשבות תגמול הוני לפי סעיף 102.

תמרורי אזהרה - תנאי ההקצאה המקוריים



הקצאות תלויות ביצועים

חוזר מס הכנסה 8/2018

• הקצאת אופציות 102 הוני שתנאי ההבשלה שלה תלויים בביצועי החברה או העובד (כמו עמידה ביעדי מכירות או רווחי החברה) תיחשב כהקצאה תקפה רק אם תנאי הבשלתה ברורים, מדידים ומוגדרים מראש. ככל ובהחלטת הדירקטוריון קיימת התייחסות ערטילאית וכללית לתנאי ההבשלה ו/או לתקופות ההבשלה ו/או נותר שיקול דעת נוסף לדירקטוריון לאחר מועד ההקצאה - לא מדובר בהקצאה תקפה, ומועד ההקצאה יידחה למועד שבו תנאי ההבשלה יהיו ברורים.

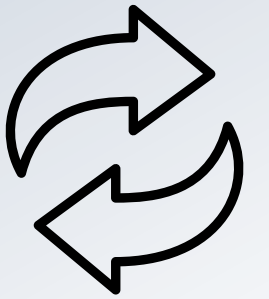
◦ מועד ההקצאה הינו משמעותי, בין השאר, לעניין:

- תחילת מניין תקופת החסימה לפי סעיף 102.
- חישוב הרווח הכפוף למס שולי (לגבי הקצאת אופציות למניות נסחרות).
- סיווג האופציות כ"אופציות טריות".
- הנפקה תוך 90 ימים ממועד ההקצאה החדש.



• **אופציות אשר הבשלתן מותנית באירוע EXIT או הנפקה של החברה אינן נחשבות כהקצאה באמצעות נאמן במסלול רווח הון לפי סעיף 102.**

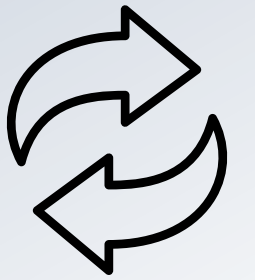
תמרורי אזהרה - שינוי תנאי ההקצאה



שינוי תנאי ההקצאה המקוריים, שלא אגב הליכי עזיבת העובד, כפוף לעיתים לרולינג ועלול להיחשב כהקצאה חדשה (מועד השינוי=מועד ההקצאה החדש).
השלכות אפשריות:

- תקופת חסימה חדשה;
- חישוב הרווח הכפוף למס שולי (לגבי הקצאת אופציות למניות נסחרות).
- סיווג כ"אופציות טריות" במקרה של חתימת הסכם רכישה/מיזוג תוך 90 ימים ממועד ההקצאה החדש;
- IPO: במידה ומניות החברה המקצה יירשמו למסחר לפני מועד ההקצאה החדש או במהלך תקופה בת 90 ימים לאחר מועד ההקצאה החדש, הרווח ממכירת המניה, או חלקו, עלול להיות כפוף למס שולי.

תמרורי אזהרה - שינוי תנאי ההקצאה



הארכת תקופת מימוש האופציות לאחר סיום העבודה או לחלופין הארכת תקופת המימוש או האצת הבשלתן (אקסלרציה) בעת סיום יחסי העבודה, שוללת את סיווג האופציות לפי סעיף 102 (מסלול רווח הון):

1. **הארכת תקופת המימוש לאחר סיום יחסי העבודה:** בהתאם להחלטת מיסוי מס' 8579/17, אופציות שתקופת המימוש שלהן הוארכה לאחר סיום העבודה ימוסו לפי סעיף 3(ט) לפקודה (שיעור מס שולי).

2. **הארכת תקופת המימוש או אקסלרציה לפני סיום העבודה (כחלק מהליכי סיום ההעסקה):** אופציות שתקופת מימושן הוארכה, או שהבשלתן הואצה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד לא יהנו ממסלול רווח הון. ייתכן כי האופציות יסווגו לפי סעיף 102 ללא נאמן (ולא כאופציות 3(ט)), אך אין ודאות כי עמדה זו תתקבל על ידי רשות המיסים.



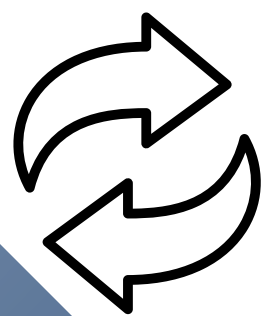
תמרורי אזהרה - שינוי תנאי ההקצאה

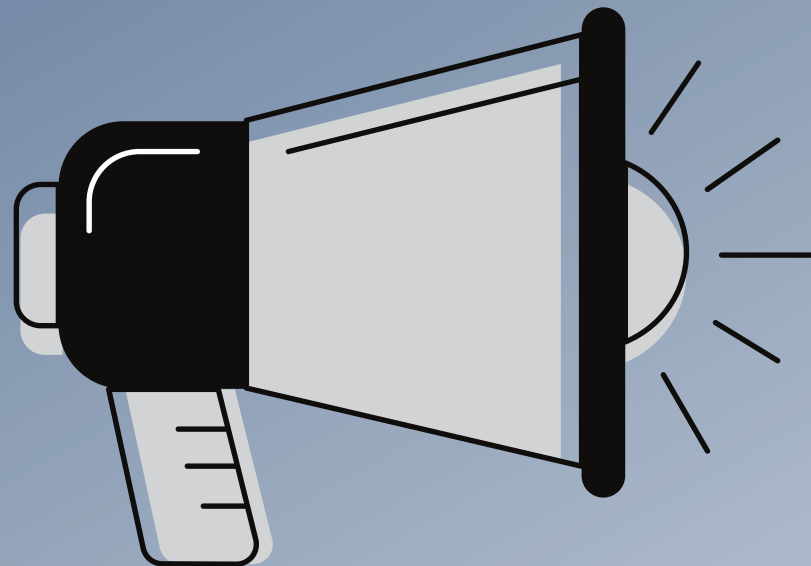


הפחתת מחיר המימוש (Repricing) ביחס לאופציות שהוקצו בהתאם לסעיף 102 במסלול רווח הון ללא אישור רשות המיסים שוללת את זכאות העובדים למס רווח הון בגין האופציות.

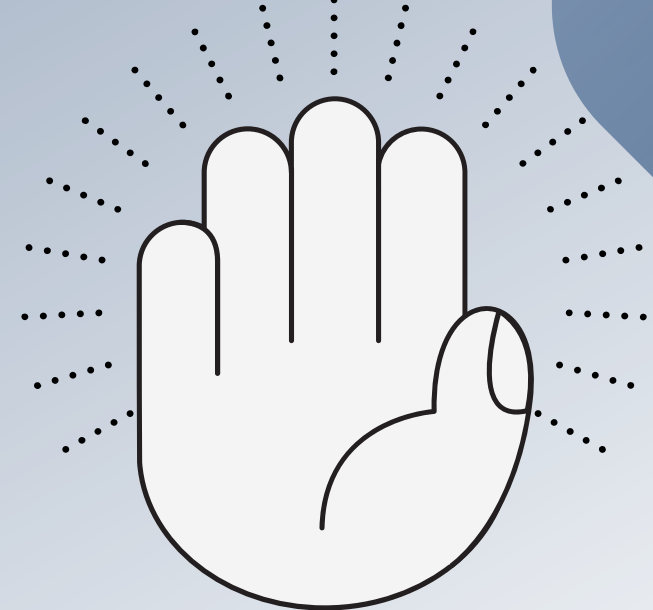
האצת הבשלה של זכויות לעובדים ספציפיים כחלק מעסקת EXIT

במידה ומבוצעת האצת הבשלה במסגרת עסקה לעובדים מסוימים בלבד, אשר לא היו זכאים להאצה בנסיבות אלו לפי תנאי ההקצאה המקוריים של הזכויות שקיבלו, הרווח הנובע מן הזכויות עלול להתמסות בשיעור המס השולי של העובד.





שימו לב



• קיימות פעולות נוספות אשר עלולות לשלול את זכאות העובדים לשיעור מס רווח הון בגין הרווחים הנובעים מהאופציות, או להוביל לכפל מס בגין הרווחים הללו (רילוקיישן).

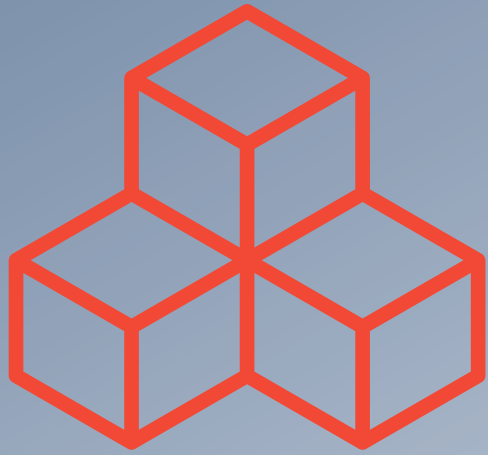
• רשימת תמרידי האזהרה אינה סגורה ומתעדכנת באופן תדיר!

• "מקרים מיוחדים" המחייבים בחינה פרטנית של נסיבות המקרה כוללים, בין

היתר:

- הקצאות שצפויות לכלול תנאים חריגים ביחס למקובל בחברה.
- שינוי בתנאי הקצאה, שינוי סטטוס התקשרות של העובד וכיוצ"ב.





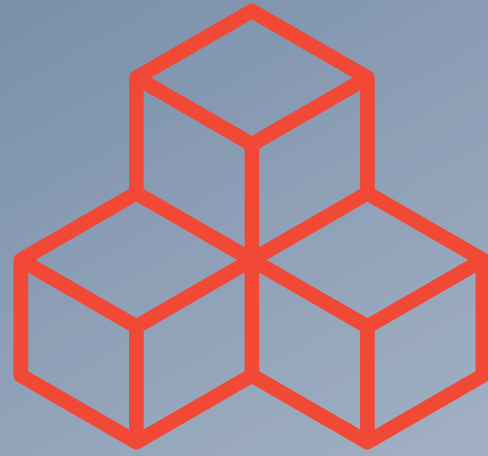
הקלות בביצוע שינוי מבנה תוך דחיית אירוע המס



עיקרי ההקלות:

- **ביטול הדרישה המחייבת את בעלי הזכויות שהשתתפו בשינוי המבנה (מיזוג/פיצול/העברת נכסים), בהחזקה של 25% מכל אחת מהזכויות במהלך תקופה של שנתיים לאחר ביצוע שינוי המבנה.**

- **הקלה ביחסי גודל במיזוג חברות:** יחסי הגודל בין החברות המשתתפות במיזוג לא יעלה על 1:19 (חלף 1:9 הקיים כיום). בהתאמה, רף האחזקה המינימלי של בעלי המניות בחברה הקטנה במיזוג הופחת מ-10% ל-5% בחברה הקולטת. ביצוע מיזוג תחת תנאים מקלים אלו כפוף לקבלת אישור מראש ממנהל רשות המסים.



הקלות בביצוע שינוי מבנה תוך דחיית אירוע המס



- **הקלה ביחסי גודל בפיצול חברות:** אישור יחסי גודל של 1 ל-9 (חלף 1 ל-4).
- **הקלה לגבי שיעור התמורה במזומן המתקבלת במיזוג (49% חלף 40%) ובהיקף הזכויות המועברות בחברה במיזוג בדרך של החלפת נכסים (70% חלף 80%).**
- **בוטלה הדרישה לסיום בניה בתוך 5 שנים** במקרה של העברת קרקע במסגרת שינוי מבנה (בפיצול או בהעברת הנכס), ובלבד שנכון ליום 1 במאי 2025 טרם חלפו 5 שנים ממועד העברת הקרקע.
- **תחולה:** התיקון לחוק יחול על שינויי מבנה שיבוצעו החל מיום 1 במאי 2025, ובחלק מהמקרים התחולה תהיה אף ביחס לשינויי מבנה שכבר נעשו או שיעשו עד ליום 1 במאי 2025, ונמצאים עדיין בתקופת המגבלות.

תודה על ההקשבה!

רחלי גוז - לביא, עו"ד (רו"ח)

שותפה מנהלת במשרד עמית פולק מטלון ושות' ושותפה בכירה במחלקת המיסים

נייד - 052-2809759

טלפון - 03-5689000

מייל - rachelig@apm.law

יפעת וייס, עו"ד

טלפון - 054-5651187

מייל - Yifatw@apm.law

שותפה במחלקת המיסים במשרד עמית פולק מטלון ושות'

כתובת משרדנו - מגדל עמית פולק מטלון, ראול ולנברג 18, תל אביב - יפו