

גירושין בהייטק: מכשירי תגמול שווי-מלא (Full-Value Award) – כתבה מס' 1



האקטואר [רועי פולניצר](#) מסביר מהם מכשירי תגמול שווי-מלא, כגון: מניות חסומות, RSU ותוכנית פאנטום.

תוכנית פאנטום

תוכנית פאנטום היא מכשיר המשתיך לקטגוריית התגמול המסולק במזומן. בתוכנית פאנטום לא מבוצע תגמול הוני של ממש, שכן כאן, להבדיל מהמכשירים הקודמים שפורטו לעיל, המתגרש ההייטקיסט אינו מקבל ואינו זכאי לקבל מכשירים הוניים כגון, מניות או אופציות.

משמעו של המאפיין ההוני הינו השימוש בשווי מניה לקביעת גובה התגמול במזומן.

תוכנית פאנטום שכיחה כוללת "הענקה" למתגרש ההייטקיסט של כמות מניות מסוימת. "הענקה" זו אינה הענקה של ממש, שכן החברה לא מנפיקה ולא תנפיק מניות למתגרש ההייטקיסט.

למעשה, בעת מתן התגמול מבוצעת פעולה רישומית גרידא, רישום זה קובע כי בעתיד, כאשר המתגרש ההייטקיסט יעמוד בתנאי הזכאות והתגמול ימומש, יהיה זכאי לתשלום מזומן השווה לערך של מספר המניות שנרשמו לזכותו במועד המימוש.

לדוגמא, במסגרת תוכנית פאנטום יכול מתגרש ההייטקיסט מסוים לקבל 10 מניות. בהנחה כי מועד הזכאות לתגמול הינו לאחר השלמת 3 שנות עבודה, הרי שאם במועד זה שווי מניה יהיה 100 ש"ח, הרי שהמתגרש ההייטקיסט יקבל מהחברה מענק מזומן בסך 1,000 ש"ח (10 מניות כפול 100 ש"ח).

יתרונותיה של תוכנית פאנטום הינם בכך שהיא אינה מדללת את בעלי המניות בחברה, מחד, ומאידיך גיסא הינה, פעמים רבות, מועדפת על ידי עובדים המעוניינים במזומן.

חסרונה העיקרי של תוכנית פאנטום הינו בכך שהיא דורשת מהחברה להוציא מזומן מקופתה לצורך ביצוע התגמול. במקרים בהם קופת המזומנים העומדת לזכות החברה אינה עמוקה דיה, החברה לא תבחר (או לא תוכל) ליישם חלופה זו.

לסיכום

בכתבה זו עסקתי במכשירי תגמול שווי-מלא: מניות חסומות (RS), יחידות מניה חסומות (RSU) ותוכנית פאנטום. בעוד שמניות חסומות ויחידות מניה חסומות מדברות על סילוק הוני (Fiscal Settlement), הרי שתוכנית פאנטום מדברת על סילוק במזומן (Cash Settlement)

מניות חסומות (RS)

מניות חסומות (Restricted Shares) הן מכשיר המעניק למתגרש ההייטקיסט שמקבל אותן מניות של החברה, אשר יועמד לרשותו בתום תקופת חסימה מסוימת. בדרך כלל, יידרש המתגרש ההייטקיסט להמשיך את תקופת העסקתו בחברה למשך כל תקופת החסימה בכדי שיוכל לממש את הזכאות למניות.

נעיר כי מדובר על מניות שרובן ברמת סחירות נמוכה ו/או מניות חסומות אשר הוענקו למתגרש ההייטקיסט כתוצאה מעסקה שגררה את חסימתן. בארה"ב חסימת מניות משמעותה המשפטית היא שיש איסור באופן עקיף דרך מכירה בחסר או באמצעות אופציות.

במהלך העניינים השכיח, במועד הענקת התגמול החברה מנפיקה את המניות העומדות בבסיס התגמול. מניות אלו רשומות לזכותו של המתגרש ההייטקיסט, אך הוא אינו יכול ליהנות מהן עד לתום תקופת החסימה. רק בתום תקופה זו, יהיה המתגרש ההייטקיסט זכאי לממש את המניות או לקבל כל תקבול הנובע מהן.

יחידות מניה חסומות (RSU)

יחידות מניה חסומות (RSU) הן מכשיר הדומה מאוד למניות חסומות (RS), למעט הבדל הנובע ממועד הנפקת המניות. להבדיל ממניות חסומות, במקרה של RSU החברה אינה מנפיקה מניות במועד הענקתה אלא נותנת למתגרש ההייטקיסט זכות למניות. המתגרש ההייטקיסט מקבל התחייבות של החברה להנפיק לו את המניות הכלולות בתגמול אם וכאשר יעמוד בתנאי הזכאות, שהם, על פי רוב, תקופת העסקה מסוימת בחברה.

מאחר שבמהלך תקופת החסימה מניות התגמול אינן קיימות ממש והן יונפקו למתגרש ההייטקיסט רק בתום התקופה, הרי שהמתגרש ההייטקיסט אינו זכאי במהלך תקופה זו לזכויות הנובעות מהחזקה במניות (דיבידנד וכיוצא"ב), אף יעמוד בכל תנאי הזכאות ויקבל את המניות בתום התקופה.

מבחינת החברה, למכשיר זה יתרונות מנהלתיים-משפטיים, שכן אין היא נדרשת להנפיק בהווה מניות הואיל ולא בטוח בכלל כי המתגרש ההייטקיסט יעמוד בתנאים לקבלתן, ועל כן יתכן שלא יידרשו.

כמו כן, במידה וישולמו דיבידנדים במהלך תקופת החסימה, השימוש במכשיר זה לא ייצור חובת חלוקה לעובדים. יחד עם זאת, מאחר שחלוקת דיבידנד אינה שכיחה בקרב חברות היי-טק, גורם זה לא יתפוס מקום חשוב, על פי רוב, במערכת השיקולים של החברה בבואה להחליט על אמצעי תגמול לעובדים.

מגורשי הייטק מתאפיינים, להבדיל ממגורשים אחרים, במגוון גדול של מכשירים פיננסיים מורכבים המכונים מכשירי תגמול מבוססי הון. מכשירים אלו מתחלקים לשתי קטגוריות: תגמול שווי-מלא ותגמול שווי-חלקי. בכתבה זו אעסוק במכשירי תגמול שווי-מלא.

האמור להלן לגבי בן הזוג, חל גם על בת הזוג ולהיפך.

מכשירי תגמול שווי-מלא מעניקים למתגרש ההייטקיסט שמקבל אותם תגמול המבוסס על שווייה המלא של מניה. מתגרש ההייטקיסט אשר יממש את תנאי הזכאות לתגמול, יקבל מניה ממש, או את שווייה במזומן.

היתרון הבולט של קטגוריית מכשירי תגמול שווי-מלא הינו יכולתו לשמור על ערכו התימרוצי אף במקרים של ירידה חדשה במחיר המניה. מאחר שבידי המתגרש ההייטקיסט מניה, או שקול מניה, הרי שהוא יקבל תגמול מסוים בין אם מחיר המניה ירד ובין אם מחיר המניה יעלה. כמובן ששווי התגמול יהיה שונה בכל אחד מהמקרים, אולם בכל מקרה, יהיה בידי המתגרש ההייטקיסט נכס בעל ערך מסוים, ובכל מקרה תישמר המוטיבציה של המתגרש ההייטקיסט לעבוד בכדי להעלות את שווי המניה.

נעיר כי מסיבה זו מכשירי תגמול שווי-מלא מתאימים מאוד לשימור עובדים לאורך זמן. בנוסף, מאפיין זה גורם לכך שלא נדרשת "תחזוקה שוטפת" של המכשירים על ידי החברה במובן של נקיטת אמצעים, במקרה הצורך, לשמירה על יכולת התמרוץ שלהם. ראוי לציין כי תכונה זו אינה מתקיימת לגבי מכשיר תגמול שווי-חלקי, אשר החברה עשויה להידרש לבצע תמחור מחדש או הארכת התקופה שלהם כדי למנוע את ביטולם בשל נסיבות שונות, כגון, מצב שוק שלילי.

יתרון נוסף של מכשירי תגמול שווי-מלא הוא שעל פי רוב, הם יגרמו לדילול בעלי המניות בשיעור נמוך יותר מאשר שימוש במכשירים מקטגוריית תגמול שווי-חלקי. הסיבה לכך היא ששווייה של מניה גבוה משווי של מכשיר נגזר, כדוגמת אופציה, ולכן הענקת שווי מסוים לעובד תדרוש מספר נמוך יותר של מניות מאשר אילו בוצעה באמצעות אופציות.

מאחר שכל אופציה עשויה להיות ממומשת למניה בעתיד, הרי שחלופת ההענקה במניות תגרוך הנפקת מספר נמוך יותר של מניות, ומכאן שהדילול יהא פחות עמוק מאשר בחלופה השניה. להלן מכשירים נפוצים בקטגוריית תגמול שווי-מלא.

