



האם מתודת "כלל הזמן" לחישוב כמות אופציות שטרם הבשילו במסגרת איזון משאבים מתיישבת עם הרציונל של חברה שמעניקה אופציות לעובדיה?

מערך השווי [רועי פולניצר](#) מסביר כיצד נכון לדעתו לאזן אופציות שטרם הבשילו במסגרת איזון משאבים בין בני זוג עקב הליך גירושין

השבוע נשאלתי על ידי עורך דין למשפחה מה דעתי כמעריך שווי אופציות ולא כאקטואר איזון משאבים על השימוש במתודת "כלל הזמן" הנהוגה בחישוב כמות המניות או אופציות שטרם הבשילו המגיעה לבן/בת הזוג בהליכי איזון משאבים.

מתודת "כלל הזמן"

מתודת "כלל הזמן" מכשירה הלכה למעשה איזון אופציות לעובדים אשר הוענקו וטרם הבשילו במועד הקרע. ברלי, אופציות לדיקטורים, מנהלים ועובדים מוענקות במספר שכבות כאשר כל שכבת אופציות מבשילה במועד קבוע וידוע מראש ועל פי רוב במרווחים קבועים האחת מהשנייה.

על פי מתודת "כלל הזמן", בן הזוג לשעבר (זה שלבן זוגו הוענקו האופציות לעובדים) יחזיק זכאי לחלקו היחסי בכל אחת משכבות האופציות השונות שהוענקו לבן זוגו. לאמור - כמות האופציות שטרם הבשילו במועד הקרע שלה יהיה זכאי בן הזוג לשעבר, נקבעת עבור כל שכבה ושכבה בנפרד כ: מכפלת כמות האופציות שבשכבת האופציות הנידונה ביחס השיתוף הרגיל עבור כל שכבת האופציות שבתוכנית להענקת אופציות הנידונה, ביחס השיתוף על פי מתודת "כלל הזמן" עבור שכבת האופציות הנידונה ובשיעור להעברה, כאשר:

- כמות האופציות בכל שכבת אופציות נקובה בפרטי התוכנית להענקת אופציות.

- יחס השיתוף הרגיל עבור כל שכבות האופציות שבתוכנית להענקת אופציות הנידונה נקבע כמניימים (כמיון ביותר) מבין: (i) היחס שבין תקופת הנישואים (קרר), התקופה שממועד הנישואים ועד מועד הקרע לבין תקופת הותק של בן הזוג בחברה שהעניקה לו את האופציות (קרר), התקופה שממועד תחילת העבודה בחברה ועד למועד הקרע; ו- (ii) תנאי מניימים זה נועד למנוע מצב שבו יחס השיתוף האמור יעלה על 100% במקרים שבהם תקופת השיתוף הרגילה גבוהה יותר מתקופת הותק של בן הזוג בחברה והרי ברור לכל שיחס שיתוף לא יכול לעלות מעל ל- 100% ולא יכול לרדת מתחת ל- 0%.

- יחס השיתוף על פי מתודת "כלל הזמן" עבור שכבת האופציות הנידונה נקבע כמניימים (כמיון ביותר) מבין: (i) היחס שבין תקופת השיתוף המיוחדת (קרר), התקופה שממועד הענקת האופציות בתוכנית להענקת אופציות הנידונה ועד מועד הקרע לבין תקופת ההבשלה של שכבת האופציות הנידונה (קרר), התקופה שממועד הענקת האופציות בתוכנית להענקת אופציות הנידונה ועד למועד ההבשלה הנקוב של השכבה הנידונה; ו- (ii) תנאי מניימים זה נועד למנוע מצב שבו יחס השיתוף האמור יעלה על 100% במקרים שבהם תקופת השיתוף המיוחדת גבוהה יותר מתקופת תקופת ההבשלה של שכבת האופציות הנידונה והרי ברור לכל שיחס שיתוף כשלעצמו לא יכול לעלות מעל ל- 100% ולא יכול לרדת מתחת ל- 0%.

- השיעור להעברה הוא לרוב 50%, אלא אם נקבע אחרת בהסכם הגירושין של בני הזוג או לחלופין בפסק דין של בית משפט לענייני משפחה/בית דין רבני בתיק האמור.

הדעה שלי כמעריך שווי אופציות

משעה שהסברתי מהי מתודת "כלל הזמן", כעת אנסה לענות על השאלה ששאל אותי עורך הדין. נתחיל מכך שניסיוני בתחום האופציות לעובדים מגיע פעם אחת מביצוע הערכת שווי לכתבי אופציות לעובדים, נושאי משרה ודיקטורים שביצעתי לצרכי דיווח כספי על פי תקן חשבונאות בינלאומי IFRS 2, לחילופין על פי תקן חשבונאות ישראלי מספר 24 או לחילופין חילופין על פי תקן חשבונאות אמריקאי ASC 718 (לשעבר FAS 123R), פעם שניה מיועץ שנתי לחברות שביקשו שאסיע להן לבנות תוכנית תמולד מבוסס מניות, פעם שלישית מהערכת שווי אופציות לעובדים שביצעתי לצרכי רשויות המס השונות, פעם רביעית מהערכת שווי אופציות לעובדים שביצעתי לצרכי הערכת

לקראת מיוזוגים, רכישות ותהליכי מכירה ופעם חמישית מהערכת שווי אופציות לעובדים שביצעתי כחוות דעת לצרכים משפטיים (בדיני משפחה ודיני עבודה). בנוסף, עבודת הסמינריון שלי בתואר הראשון בכלכלה באוניברסיטת בן-גוריון נגב עסקה בקביעת שווי הוגן להקצאות אופציות לעובדים (ESOP's) על פי תקן החשבונאות האמריקאי SFAS123R.

כמי שמבצע הערכות שווי אופציות לעובדים לחברות לצרכי עמידה בתקני חשבונאות בין לאומיים ואמריקאיים אני לא נוהג לתת טיפול שונה לאופציות שהבשילו ולאופציות שלי הבשילו. הסיבה הראשונה לכך, היא שהערכות שווי אופציות לעובדים לצרכי דיווח כספי נדרשות להתבצע במועד ההענקת והרי במועד ההענקת כל שכבות האופציות שבתוכנית טרם הבשילו. הסיבה השנייה, בהתאם לתקני החשבונאות אני משתמש במודלים אשר לוקחים בחשבון הן את תקופת ההבשלה (שהיא למעשה תקופת שבה האופציות המוענקות אינן ניתנות למימוש) והן את שיעור החילוט (שיעור עזיבת העובד שקיבל את האופציות בין אם כתוצאה מפיטורין, בין אם כתוצאה מהזיבה מרצון, בין אם כתוצאה ממקרה פטירה ובין אם כתוצאה מהנהגה למקרה של אובדן כושר עבודה) של האופציות במהלך תקופת ההבשלה ולאחריה. לפיכך, כאשר אני מבצע הערכת שווי אופציות לעובדים לצרכי דיווח כספי אני משתמש במודל אקטוארי להערכת שווי אופציות אשר יודע לטפל במאפיינים הייחודיים של אופציות לעובדים.

כמי שנוהג לסייע להנהלות של חברות לבנות תוכניות להענקת אופציות לעובדים, אני יכול לומר שהרציונל של המעסיק העומד מאחורי הענקת אופציות לעובדים בשכבות שונה לחלוטין מהרציונל שעומד מאחורי כלל הזמן. רוצה לומר - כלל הזמן חוטא לכוחות המעסיק בעצם הענקת אופציות במועד (שכבות). מבחינת מעסיק שמעניק היום לעובד שלו 1,000 אופציות שרבע מהכמות הזו מבשילה מדי סוף שנה על פני 4 השנים הבאות (250 בתום השנה הראשונה, 250 בתום השנה השנייה, 250 בתום השנה השלישית ו- 250 בתום השנה הרביעית), הרי שאין הכוונה שהעובד קיבל 4 שכבות אופציות שכל אחת עומדת בפני עצמה (stand-alone) אלא שכל שכבה קשורה בשכבות שלפניה. רוצה לומר, אם העובד עבד חצי שנה ממועד הענקת האופציות בדוגמא שלנו, אז הוא לא צבר זכאות של 50% לשכבה הראשונה, 25% זכאות לשכבה השנייה, 12.5% זכאות לשכבה השלישית ו- 6.25% זכאות לשכבה הרביעית.

מבחינת המעסיק, אם העובד עבד חצי שנה ממועד הענקת האופציות בדוגמא שלנו, אז הוא צבר למעשה זכאות 50% לשכבה הראשונה ו- 0% זכאות לשלושת השכבות האחרות. מדוע? מאחר שרק ששתה שהעובד סיים לעבוד את השנה הראשונה שלו והשכבה הראשונה שלו תבשיל במלואה, רק אז הוא יתחיל לצבור זכאות לשכבה השנייה ולה בלבד. כמובן שמשעה שהעובד סיים לעבוד את השנה השנייה שלו והשכבה השנייה שלו תבשיל במלואה, הרי שרק אז הוא יתחיל לצבור זכאות לשכבה השלישית ולה בלבד. הוא הדין לגבי השכבה הרביעית.

לאמור - עם נשתמש בטרימינולוגיה מתחום הריביות, הרי שמקודדת מבטו של המעסיק אין לנו כאן 4 שכבות אופציות מסוג "ספוט", spot, שכבה אחת שמתחילה במועד ההענקת ומבשילה בתום שנה ממועד ההענקת, שכבה אחת שמתחילה במועד הענקת ומבשילה בתום שלוש שנים ממועד ההענקת ושכבה אחת שמתחילה במועד ההענקת ומבשילה בתום ארבע שנים ממועד ההענקת. אלא 4 שכבות אופציות מסוג "פורוורד", forward, שכבה אחת שמתחילה במועד ההענקת ומבשילה בתום שנה ממועד ההענקת, שכבה אחת שמתחילה בתום שנתיים ממועד ההענקת, שכבה אחת שמתחילה בתום שלוש שנים ממועד ההענקת ומבשילה בתום ארבע שנים ממועד ההענקת, ושכבה אחת שמתחילה בתום שלוש שנים ממועד ההענקת ומבשילה בתום ארבע שנים ממועד ההענקת. לאמור - תהליך תחילת ההבשלה של השכבה השנייה מותנה בהבשלה מלאה של השכבה

הראשונה, תהליך תחילת ההבשלה של השכבה השלישית מותנה בהבשלה מלאה של השכבה הראשונה והשכבה השנייה כאחד ותהליך ההבשלה של השכבה הרביעית מותנה בהבשלה מלאה של השכבה הראשונה, השכבה השנייה והשכבה השלישית כאחד. כלומר, יש לנו כאן עסק עם הסתברויות מותנות (intensities).

אם נחזור שניה להערכת שווי אופציות לעובדים בעניין איזון משאבים בין בני זוג עקב הליך גירושין, אז במכלול מצבי הטבע האפשריים אשר בחנתי קיימים שלושה מקרים והלך הדרך שנראית לי נכונה לטפל בכל אחד מהם:

1. **כאשר האופציות הוענקו במהלך תקופת הנישואים והבשילו לפני מועד הקרע** - הרי שאין משמעות לשימוש במתודת "כלל הזמן" מאחר וכל האופציות הבשילו טרם מועד הקרע (הווה ואומר - יחס השיתוף על פי "כלל הזמן" עבור כל שכבת אופציות יהיה 100%) ולכן בן הזוג לשעבר יחזיק זכאי למחצית מכל שכבת אופציות שהוענקה לבן הזוג (בהנחה שהשיעור להעברה הוא 50% כמובן).

2. **כאשר האופציות הוענקו במהלך תקופת הנישואים (בגין תקופת עבודה היסטורית במהלך תקופת הנישואים) וטרם הבשילו במועד הקרע** - הרי שאין להשתמש במתודת "כלל הזמן", היות ולמרות שהאופציות טרם הבשילו הרי שתקופת העבודה בינן הייתה במהלך תקופת הנישואים ולכן אין עוד תקפות בעיניי למועד ההבשלה. אי לכך, בן הזוג לשעבר יחזיק זכאי למחצית מכל שכבת אופציות שהוענקה לבן הזוג (בהנחה שהשיעור להעברה הוא 50% כמובן). אני רוצה לחזק את החסבר שלי בכך שמעריכי שווי של אופציות לעובדים בישראל לא רק מסתכלים על מועד ההבשלה החוזי (זה הנקוב בפרטי התוכנית להענקת אופציות לעובדים) אלא על ה - Early Exercise Date הלוחק בחשבון את העובדה שכל תוכנית האופציות לעובדים בישראל כפופות להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה לפיו, האופציות המוענקות חסומות ונמצאות בידי נאמן לתקופה של שנתיים ממועד ההענקת. לאמור - מעצם זה שתוכנית האופציות כפופה להחיות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, הרי שה Early Exercise Date - שכבות אופציות לעובדים בישראל כפופות להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה לפיו, האופציות המוענקות חסומות ונמצאות בידי נאמן לתקופה של שנתיים ממועד ההענקת, כך שבעוד שהזכאות המשפטית לאופציות המוענקות תחול כאמור בתוכנית ועל פי הסכם ההענקת, הרי שמימושו בפועל של האופציות יחול רק עם שחרורם מידי הנאמן. לפיכך, מעריכי שווי של אופציות לעובדים בישראל נוהגים לעבוד לא על תקופת ההבשלה החוזית אלא על תקופת הנידונה האפקטיבית של שכבת האופציות הנידונה המחושבת כמקסימום (הגבוה ביותר) מבין: (i) תקופת ההבשלה החוזית של שכבת האופציות הנידונה (קרר), התקופה שממועד ההענקת של האופציות בתוכנית ועד למועד ההבשלה החוזי של שכבת האופציות הנידונה; ו- (ii) שנתיים. תנאי מקסימום זה נועד למנוע מצב שבו תקופת ההבשלה האפקטיבית תהיה מוכה משנתיים ואז למרות שהזכאות המשפטית לאופציות המוענקות תחול לפי מועד ההבשלה החוזי הנקוב בהסכם ההענקת, הרי שמימוש האופציות בפועל יחול רק עם שחרורם מידי הנאמן וזאת על מנת "להיכנס" למסלול מס הוגן.

3. **כאשר האופציות הוענקו במהלך תקופת הנישואים (בגין תקופת עבודה עתידית) אך טרם הבשילו במועד הקרע** - טעמי גם כאן אין להשתמש במתודת "כלל הזמן" מאחר והאופציות שטרם הבשילו הן "חלף שכר עתיד" ולכן אם שכבת האופציות הראשונה שטרם הבשילה (זו שמבשילה לפני כל היתר) עברה מחצית או יותר מתקופת ההבשלה החוזית שלה, אז אני סבור שצנן שבן הזוג לשעבר יחזיק זכאי למחצית משכבה זו (בהנחה שהשיעור להעברה הוא 50% כמובן) ללבד ולא יחזיק ליתר שכבות האופציות שהוענקו לבן הזוג. מאידך, אם שכבת האופציות הראשונה שטרם הבשילה (זו שמבשילה לפני כל היתר) לא עברה מחצית מתקופת ההבשלה החוזית שלה, אז אני סבור שבן הזוג לשעבר לא יחזיק זכאי לאף אחת משכבות האופציות שהוענקו לבן הזוג.