

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



**Tax Justice Network
ISRAEL**



בחינה מחודשת של מיסוי אופציות לעובדים בישראל

ספטמבר 2019

עו"ד מורן הררי, Tax Justice Network Israel



א. רקע: הקצאת אופציות ומניות לעובדים, לבעלי שליטה ולנותני שירותים בישראל

במהלך שנות התשעים, בעקבות העלייה במספר החברות עתירות הטכנולוגיה וההתפתחות של שוק הון הסיכון בישראל, החלו חברות לתגמל את עובדיהן גם בדרך של הנפקת מניות או הנפקת אופציות לרכישת מניות. בשונה ממתן בונוס או הטבה כספית אחרת, הרעיון המרכזי העומד בבסיס תגמול בצורת מניות או אופציות הוא שימור העובדים לטווח הארוך, תוך יצירת זהות אינטרסים בין הבעלים לעובדים. ההנחה היא כי תגמול העובד באמצעות הקצאת אופציות יביא לתחושת שייכות ויתמרץ אותו לפעול למען הצלחת החברה ולמקסום רווחיה.

בדרך כלל, נוהגות החברות לקבוע "תקופות הבשלה" (vesting periods) אשר במהלכן נצמחת לעובד הזכויות להפוך לבעל מניות, בכפוף להתקיימות תנאים מסוימים. פקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א-1961 (להלן: "פקודת מס הכנסה") הותירה לחברות את שיקול הדעת בדבר קביעת התנאים המסחריים בתוכניות תגמול אלה (לרבות קביעת תקופות ההבשלה). כפועל יוצא מכך, התנאים הנדרשים להבשלה יכולים להיות מגוונים ושונים ולהתבסס על תקופת עבודה, על עמידה ביעדי ביצוע מוגדרים מראש או על שווי החברה הנגזר ממחיר המניה.¹ קיומם של תנאי ההבשלה מוביל לכך שעובד המעוניין לעזוב בטרם יוכל לממש את האופציות, יאלץ לוותר על הכנסה פוטנציאלית זו, ויש בכך כדי לתמרץ אותו להמשיך ולעבוד בחברה.

מיסוי אופציות לעובדים יכול להתבצע בארבע נקודות זמן שונות: מועד הקצאת האופציות, מועד סיום תקופת ההבשלה של האופציות או של המניות אם נקבעה לזכויות אלה חסימה במועד ההקצאה; לגבי אופציות – מועד המרתן למניות; ונקודת הזמן האחרונה היא מועד מכירת המניות/האופציות (אם הדבר אפשרי).

שווי ההטבה יכול להיות ממוסה כולו או חלקו כהכנסת עבודה/משלח יד (לדירקטורים או לספקים) ו/או כרווח הון בהתאם למועד אירוע המס. ככלל, הקצאת אופציות לעובד במחיר הנמוך משווי השוק מהווה הטבה (בגובה הפרש שבין תוספת המימוש המשולמת על ידי העובד לבין שווי השוק של הזכות המוקצה אופציות/מניות) שהיא הכנסת עבודה החייבת במס במועד הקצאת האופציות/המניות. פעמים רבות, האופציות המוקצות חסומות לתקופת הבשלה מסוימת. כאשר האופציות אינן חסומות, ההיגיון העומד בבסיס המיסוי של אירוע הענקת האופציות כבר במועד הקצאתן, הוא שבמועד זה ניתן לממש את האופציה, ולכן הענקתן שוות ערך להענקת מזומן. כתוצאה מכך, משבחר העובד להמשיך ולהחזיק, הרי שהוא דומה, מהותית, למי שמכר את המניות ורכש אותן מייד לאחר מכן כהשקעה. במילים אחרות, רואים אותו ככל משקיע שנטול סיכון ברכישת מניות, ולכן גובה ההטבה למן מועד זה ועד למועד מכירת המניות מהווה רווח הון.² על בסיס אותו הגיון מיסוי, כאשר האופציות חסומות, אירוע המס חל בתום תקופת ההבשלה (ולא במועד ההקצאה).

בעקבות תיקון 132 לפקודת מס הכנסה,³ החל ב-1 בינואר 2003, מיסוי על הקצאת אופציות לעובדים או לנושא משרה כגון דירקטורים ומנהלים שאינם בעלי שליטה, מבוצע במסגרת סעיף 102 לפקודת מס הכנסה בשלושה מסלולים המפורטים להלן, בהתאם לבחירת החברה המקצה:

* ברצוננו להודות לקרן אברט על שיתוף הפעולה והתמיכה בהכנת נייר עמדה זה, שאפשר את הוצאתו לפועל וכן לבית הספר למשפטים ע"ש חיים טריקס, המכללה למינהל על תמיכתו לאורך הדרך ואירוח השולחן העגול בנושא. כן אנו רוצים להודות למשתתפי השולחן העגול על הדיון המרתק שהתנהל בזכותם ועל הערותיהם מאירות העיניים: רו"ח אלי חייקה, מנהל תחום במחלקת אופציות עובדים ברשות המיסים, רו"ח אבשלום חיון, Ernst & Young, עו"ד דנה גרנות, משנה למנכ"ל, אלטשולר שחם בנפייטס, עו"ד ליה-ברק אבדי, סמנכ"ל לעניינים מקצועיים, אלטשולר שחם בנפייטס.

¹ חוזר מס הכנסה מספר 18/2018 בנושא תגמול מבוסס הון שהבשלתו תלויית ביצועים, 5 בדצמבר 2018 (להלן: "חוזר מס הכנסה 2018").
² ליאור נוימן ואופיר קפלן, "מיסוי תוכניות אופציות לעובדים - על לקחי העבר ופגמי ההווה" מיסים יט/4 (אוגוסט 2005), א-53, בעמ' 57 (להלן: "נוימן וקפלן").

³ חוק לתיקון פקודת מס הכנסה (תיקון מס 132), התשס"ב-2002.

א. מסלול הכנסת עבודה ללא נאמן - במקרה שבו האופציות המוקצות הן של חברה נסחרת, מועד ההקצאה הוא מועד אירוע המס, ובו יידרש העובד לשלם מס בגין הכנסת העבודה שנצמחה לו למן מועד מתן ההטבה. בגין הרווח שיצמח מיום ההקצאה ועד יום המימוש, יידרש העובד לשלם מס רווח הון. לעומת זאת, אם האופציות הן למניות חברה שאינה נסחרת, מועד אירוע המס יידחה למועד המימוש, בשל הקושי להעריך את שווי האופציה או המניה במועד ההקצאה, אך בכל מקרה, כל טובת ההנאה תמוסה כהכנסת עבודה.⁴ בשונה מסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, במסלול זה, המונח "מימוש" אינו מתייחס למועד שבו הומרה האופציה למניה, אלא למועד מכירת המניה (לרבות מכירת מניה שמקורה בזכות לרכישתה).⁵ לכן, אם הומרה האופציה למניה אך לא נמכרה, אין בכך עדיין כדי להוות אירוע מס. במסלול זה, מלוא הכנסת העבודה מהתגמול ההוני מוכרת לחברה כהוצאה.

ב. מסלול הכנסת עבודה באמצעות נאמן – במסלול זה, האופציות או המניות שתנפיק החברה יופקדו מייד עם הקצאתן בידי נאמן למשך שנה לפחות מתום שנת המס. אירוע המס יידחה למועד המימוש, והכנסת העובד בגובה שווי ההטבה שנצמחה לו במועד המימוש תיחשב כהכנסה לפי סעיף 1(2) או 2.⁶ במסלול זה, מועד המימוש הוא מועד העברת המניה מהנאמן לעובד או המועד שבו מכר הנאמן את המניות, לפי המוקדם מביניהם.⁷ לכן, גם במסלול זה, מלוא הכנסת העבודה מהתגמול ההוני מוכרת לחברה כהוצאה.⁸

ג. מסלול רווח הון באמצעות נאמן (להלן: "המסלול ההוני") – במסלול זה, אירוע המס לא נצמח לעובד במועד ההקצאה, אלא לאחר תקופה מינימלית של שנתיים, שבמהלכה הופקדו האופציות בידי נאמן. העובד יוכל לדחות את אירוע המס למועד המימוש (קרי, מועד העברת המניה מהנאמן לעובד או המועד שבו מכר הנאמן את המניות, לפי המוקדם מביניהם) וליהנות משיעור מס מוטב של 25% על כל שווי ההטבה, בכפוף למגבלת החזקה של עד 10% משווי מניות החברה.⁹

לעומת זאת, במקרה שבו המניה נסחרה בבורסה (או נרשמה למסחר בתום 90 ימים ממועד ההקצאה), שווי ההטבה במועד ההקצאה (או בתום 30 ימי המסחר שלאחר הרישום) ימוסה כהכנסת עבודה, ורק יתרת שווי ההטבה למן מועד ההקצאה ועד המכירה או עד העברת המניות לעובד תמוסה בשיעור מס מוטב של 25%.¹⁰ במסלול זה, מרכיב הכנסת העובד מהתגמול ההוני שימוסה כהכנסת עבודה יוכר לחברה כהוצאה, ואילו מרכיב הכנסת העובד שימוסה בשיעור 25% לא יוכר לחברה כהוצאה.¹¹

רשות המיסים הבהירה בעבר את התנאים להקצאת תגמול הוני שהבשלתו תלויית ביצועים, ובמסגרתו ציינה, בין היתר, כי על תנאי ההבשלה להיות כפופים להתקיימותם של יעדים מדידים ומוגדרים מראש וכי ההקצאה היא מכוח תוכנית תגמול התומכת באפשרות הבשלה תלויית ביצועים. יתרה מכך,

⁴ סעיף 102(ב) לפקודת מס הכנסה.

⁵ סעיף 102(א) לפקודת מס הכנסה.

⁶ במונח "שווי ההטבה" הכוונה היא לתמורה או לשווי במועד המימוש בניכוי הוצאות רכישה והוצאות נלוות של העובד.

⁷ סעיף 102(א) לפקודת מס הכנסה. עם זאת, ספק אם יש משמעות לתקופת ההפקדה של המניות אצל הנאמן, מכיוון שבין אם העובד יבחר לממש את האופציות בטרם חלפה שנה ובין אם יעשה זאת בתום השנה, בכל מקרה ימוסה על ההטבה כהכנסת עבודה.

⁸ סעיף 102(ד) לפקודת מס הכנסה.

⁹ עם זאת, יצוין כי במקרים של מכירה כפויה או ביצוע אקזיט בטרם תום תקופת השנתיים, רשות המיסים אינה רואה בכך הפרה של סעיף 102 לפקודת

מס הכנסה, המבטלת את זכות העובד לקבל את האופציה. חלף זאת, אירוע המס נדחה למועד תום התקופה כהגדרתו בסעיף או עד להעברת התמורה מהנאמן לעובד, לפי המוקדם. וראו לעניין זה למשל: "החלטת מיסוי 31/06 - מכירה שלא מרצון לפני תום התקופה של אופציות שהוקצו לעובדים",

זמין כאן: <http://www.haimasher.com/Media/Uploads/9345-11.pdf> (נבדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).

¹⁰ סעיף 102(ב)3 לפקודת מס הכנסה.

¹¹ סעיף 102(ד) לפקודת מס הכנסה.

במסגרת חוזר מס הכנסה מספר 18/2018 מיום 5 בדצמבר, 2018¹² הדגישה רשות המיסים כי במקרים שבהם קבעה החברה כי הבשלת הזכויות תתבצע רק בקרות אקזיט (exit), קרי מכירת כלל הזכויות בחברה או הנפקה ראשונה של מניות החברה למסחר (IPO), לא מדובר בתגמול מבוסס הון, ולכן ההכנסה תסווג כהכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה. זאת מכיוון שבמקרים כאלה, מרכיב הסיכון בתגמול ההוני לא התקיים הן מבחינת העובד והן מבחינת החברה. כן קבעה רשות המיסים כי רק תוכנית תגמול המסווגת חשבונאית כתוכנית הונית (היינו כהקצאת הון), להבדיל מתוכנית המוצגת כהתחייבות, יכולה להיחשב כתוכנית העומדת בתנאי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.¹³

מסלול הקצאת אופציות לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה

מלבד סעיף 102 לפקודת מס הכנסה, כל חלופה אחרת של הקצאת אופציות, לרבות לנותני שירותים (כגון ספקים, יועצים), לעובדים שהם גם בעלי שליטה¹⁴ ולבעלי שליטה שאינם עובדים, תמוסה בהתאם לתנאים שנקבעו בסעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה עובר לתיקון 132.

סעיף 3(ט)1 לפקודת מס הכנסה קובע כי עובד שהוא גם בעל שליטה אשר מימש אופציה שהוקצתה לו, קרי המיר אותה למניה, ימוסה על גובה ההטבה ממועד ההקצאה ועד מועד המרת האופציה למניה בשיעור המס השולי כהכנסת עבודה לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה; נותני שירותים ימוסו על גובה ההטבה בשיעור המס השולי כהכנסה מיגיעה אישית לפי סעיף 2(1) לפקודת מס הכנסה; ואילו בעלי שליטה שאינם עובדים ימוסו על גובה ההטבה כהכנסת דיבידנד לפי סעיף 4(2) לפקודה.¹⁵ למן המועד שבו הומרו האופציות למניות, ההפרש בין שווי המניות במועד מכירתן ובין שוויין במועד ההמרה מהווה רווח הון הממוסה בשיעורים הקבועים לרווח הון בסעיף 91 לפקודת מס הכנסה.

על פי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה, הקצאת האופציות לעובד / לבעל שליטה / לנותן שירותים - מהווה הכנסת עבודה החייבת במס במועד המרת האופציות למניות. ואולם, בעקבות הכרעת בית המשפט העליון בעניין יאיר דר,¹⁶ נקבע כי כאשר הוקצו אופציות סחירות, אירוע המס יחול כבר במועד הקצאת האופציות ולא במועד המרתן למניות. הסיבות להקדמת אירוע המס הן שיש לאופציות אלה שווי שוק כבר במועד ההקצאה, וכן שקיים שוק המאפשר לנישום לממש את הזכות שקיבל. להבדיל, במקרה שבו מקצים אופציה שאינה בשלה/סחירה, בשל הקושי להעריך את שווי טובת ההנאה במועד ההקצאה וכן בשל אייכולתו של בעל האופציה לשלם את המס בגינה בטרם מכר אותה, יידחה מועד אירוע המס למועד המרת האופציה למניה. ההיגיון העומד בבסיס פסק דין זה שלפיו מיסוי אירוע הענקת האופציות או המניות (שאינן חסומות) ייעשה כבר במועד הקצאתן, הוא שבמועד זה ניתן לממש את האופציה או למכור את נייר הערך בבורסה, ולכן הענקתן היא שוות ערך להענקת מזומן. לפיכך, משבחר מי שקיבל את האופציה לפי סעיף 3(ט) לפקודת מס הכנסה להמשיך ולהחזיקה, הרי שהוא דומה, מהותית, למי שמכר את המניות ורכש אותן מייד לאחר מכן כהשקעה. במילים אחרות, רואים אותו ככל משקיע שנטול סיכון ברכישת מניות.¹⁷

¹² חוזר מס הכנסה 2018.

¹³ שם.

¹⁴ הגדרת "בעל שליטה" בסעיף 3(ט)1(ג) לפקודת מס הכנסה מתייחסת למי שמחזיק או זכאי להחזיק לפחות 5% מהזכויות בחברה או בזכות למיני מנהל.

¹⁵ על פי סעיף 125 לפקודת מס הכנסה, נכון ל-2019, יעמוד שיעור המס על 30% לבעל מניות מהותי.

¹⁶ ע"א 7034/99 פ"ש כפר- סבא נ יאיר דר, מ"סיים יח/3 (6/04) ה'92.

¹⁷ נוימן וקפלן, בעמ' 57.

ב. בחינת ההצדקות להענקת הטבת המס הקבועה במסלול ההוני

בנייר עמדה זה, נתמקד בעיקר בהטבת המס הקבועה בסעיף 102 במסלול ההוני, ונבחן אם קיימת הצדקה כלכלית ומוסרית להמשיך ולהעניק הטבת מס זו לעובדים, או שמא מסלול זה מעצים את חוסר השוויון ואת פערי השכר במשק, ולכן ראוי יותר לבטלו או לכל הפחות להגבילו; זאת, בייחוד בהינתן כי העובדים מקבלים את האופציות מהמעסיק שלהם כחלק מהסכמי העבודה, ולכן יש לבחון אם אפשרות למסלול רווח הון ראוייה אף שההכנסה נוצרה כתוצאה מתגמול שהתקבל במסגרת העבודה.

מטרתו של סעיף 102 המקורי לפקודת מס הכנסה הייתה לסייע למפעלים בקשיים על יסוד ההנחה כי ויתור חלקי על שכר לטובת הקצאת מניות או אופציות למניות יקטין בשלב הראשון והקריטי את התחייבות החברה לעובדיה, וכך יגדל היחס שבין מצבת הנכסים הכספיים של החברה לעומת התחייבויותיה השוטפות.¹⁸ במסגרת תיקון 132 לפקודת מס הכנסה, כאמור תוקן סעיף 102, ובין היתר, נקבע כי יכלול גם את המסלול ההוני. בדברי ההסבר לחקיקת סעיף 102 בשנת 2002, אומנם לא נכלל פירוט לגבי ההצדקות אשר הובילו את המחוקק להציע את המסלולים השונים ובמיוחד את המסלול ההוני,¹⁹ אך אין חולק כי גם האופציות הניתנות במסלול ההוני הן בבחינת שכר עבודה שווה כסף.²⁰ העובדה שבמקרים שבהם מדובר בחברה ציבורית, כאמור, מרכיב ההכנסה במועד הענקת האופציות ייחשב כהכנסת עבודה (ככל שמחיר המימוש של האופציה שהוקצתה נמוך ממחיר מניית הבסיס), ורק עליית הערך ממועד ההקצאה תמוסה כהכנסה הונית, אף היא מעידה על כך שבמהות מדובר בהכנסת עבודה.

כיום בישראל, מרבית החברות אשר מקצות לעובדיהן אופציות לרכישת מניות החברה, בוחרות ב"מסלול ההוני",²¹ שלפיו משלמים העובדים מס מופחת בשיעור של 25% (או 28% אם מוטל מס יסף) על שווי ההטבה שנצמחה להם. כמו כן, נוסף על שיעור המס המופחת, אין העובד נדרש לשלם דמי ביטוח לאומי ומס בריאות על הכנסות אלה. לעומת זאת, תגמולי שכר אחרים אשר מקבל העובד, כגון בונוסים או מניות ואופציות שאינן חסומות לשנתיים בידי נאמן – ממוסים בשיעור המס השולי של העובד, אשר יכול להגיע גם ל-47% (ובתוספת מס יסף, אף ל-50%).²² נוסף על כך, נדרש העובד לשלם ביטוח לאומי ומס בריאות אשר יכולים להגיע ל-12% בכפוף לתקרה שנתית.²³

החלת שיעור המס המופחת על כל שווי ההטבה במסלול ההוני - אינה מוצדקת

ההטבה המשמעותית ביותר בהקצאת אופציות לעובדים במסלול ההוני בחברה פרטית היא בהחלת שיעור המס המוטב בשיעור 25% על כל גובה ההטבה, למן מועד ההקצאה ועד למועד מכירת המניה או העברת האופציה מהנאמן לידי העובד, לפי המוקדם. ואולם, לדעתנו, ההצדקה להחלת שיעור מס מוטב על כל שווי ההטבה אינה ברורה. ונסביר.

¹⁸ דורון לוי, רחלי גורלביא, לילך שחם-קנטי, "הקצאת מניות לעובד בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה - בחינת התנאים לקיומו של בעל שליטה", **מיסים** כה 3 (יוני 2011), 34, בעמ' 35.

¹⁹ הצעת חוק לתיקון פקודת מס הכנסה (תיקון מס 132), התשס"ב-2002. להרחבה ראו כאו: nevo.co.il/Law_word/law17/PROP-3156.pdf.

²⁰ סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה מחייב במס כל תשלום או טובת הנאה שניתנו לעובד ממעבידו, "בין שניתנו בכסף ובין בשווה כסף".

²¹ יאיר בנימיני, "כיצד נקבע גובה המס במימוש אופציות - ומה קורה אם עובד עוזב את החברה?", **דה מרקר** (26.12.2017), <https://www.themarker.com/technation/hightech-employment/1.4386544> (נבדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).

²² סעיף 1121 לפקודת מס הכנסה.

²³ נכון ליום 1.1.2019, תקרת ביטוח לאומי היא 43,890 ש"ח לחודש.

באופן עקרוני, עובדים מדווחים על בסיס מזומן, ולכן עליהם לשלם מס מייד עם קבלת שווה הכסף, וכידוע, דחיית מס שווה חיסכון במס. הצידוק העיקרי לדחיית מועד אירוע המס למימוש האופציות במסלול ההוני הוא קיומה של תקופת ההבשלה של האופציות. כלומר, מכיוון שהעובד שמקבל את האופציות אינו רשאי לממש אותן ולמכור אותן עד תום מועד ההבשלה, יש לדחות את אירוע המס עד למועד שבו יהיה זכאי לעשות כן. זאת ועוד, ממילא, האופציות החסומות ניתנות לעובד כהכנסה מותנית בגין עבודה שתיעשה בעתיד ולא בגין עבודה שבוצעה בעבר, שהרי אם יפרוש מהעבודה בטרם הסתיימה תקופת ההבשלה, לא יקבל דבר. לעומת זאת, אם האופציות כבר אינן חסומות מכיוון שחלפה תקופת ההבשלה, הרי כבר לא מדובר בהכנסה מותנית, אלא מדובר בנכס הון אשר עבר לבעלותו של העובד ואשר אותו קיבל כהכנסת עבודה ב"שווה כסף".²⁴ לאור זאת, ההצדקות לדחיית אירוע המס למועד שבו יועברו המניות לידי העובד או למועד מכירתן, אינן ברורות לנו.²⁵

למעשה, המשמעות של דחיית אירוע המס למועד מכירת המניות (או למועד העברתן לידי העובד) בחברה פרטית היא שהעובד אינו נושא כלל בסיכון. במילים אחרות, הבחירה אם להוציא את המניות מידי הנאמן בתום תקופת ההבשלה ו/או להמירן למניות ולמכורן - מצויה בידי בלבד, והוא יכול לבצע אחד מהשניים בהתאם לשווי המניות בכל זמן נתון. ואולם, למרות היעדר הסיכון, כל שווי ההטבה ממוסה בשיעור המס המופחת.

וחשוב להבהיר, הסיכון העומד בפני עובד חברת הזנק המחליט לעזוב את החברה בטרם בוצע אקזיט, ונדרש לבחור בין לנטוש את האופציות או להשקיע סכומי כסף כדי לממשן מבלי שידעו לתמחר את שווי המניה (ומטבע הדברים גם את הסיכוי לאקזיט בעתיד), אינו רלוונטי לסוגיה זו. זאת מכיוון שעובד אשר בחר לעזוב את החברה ממילא כבר אינו ממלא את התכלית שלשמה חוקק סעיף זה, דהיינו שימור העובד בחברה.

אומנם, בהקצאת אופציות או מניות בחברה פרטית במסלול הכנסת עבודה (הן ללא נאמן והן באמצעות נאמן), מועד אירוע המס נדחה אף הוא למועד המימוש, אך במסלול זה ממילא הטבת המס ממוסה כולה כהכנסת עבודה בשיעור המס השולי. לכן, ניתן לומר שבמסלול זה, העובד "קונה" את הסיכון שלו. כאמור, שונה הדבר במסלול ההוני.

הטבת המס במסלול ההוני בישראל גדולה גם בהשוואה למקובל בעולם

ברחבי העולם, ישנם סוגים שונים של אופציות לעובדים, ומקובל לקבוע את אופן מיסויים, בין היתר, על פי תקופת ההבשלה, סוג הזכות וכיו"ב. כך למשל, בארה"ב, ישנם סוגים שונים של תגמול בצורת אופציות לעובדים, רבות אופציות למניות (Non-qualified Stock Options וכן Incentive Stock Options), מניות חסומות (Restricted Shares), יחידות השתתפות למניות (Restricted Stock Units) ותוכניות לרכישת מניות בהנחה (Employee Shares Purchase Plan). להלן נתמקד רק ב"Non-qualified Stock Options וב-Incentive Stock Options, שהם הדומים ביותר למסלולי האופציות לעובדים המקובלים בישראל.

בהשוואה לישראל, בארה"ב, תנאי המיסוי לגבי הקצאת אופציות לעובדים - נוקשים יותר. כך למשל, ב-Non-qualified Stock Options, מועד המרת האופציות למניות הוא מועד אירוע המס; הכנסת העובד תסווג כהכנסת עבודה, ורק במועד מכירת המניות יקום אירוע מס הוני.²⁶ הוצאת השכר תותר לחברה לניכוי לצורכי מס.

²⁴ בסעיף 88 לפקודת מס הכנסה מוגדר "נכס" באופן רחב הכולל גם זכות.
²⁵ יורם מרגליות, "מיסוי אופציות לעובדים: שילוב של מספר סוגיות יסוד במס הכנסה", מיסים ט/4 (אוגוסט 2001), 42. עמ' 47-48 (להלן: "מרגליות").
²⁶ 26 U.S. Code, section 83. See here: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/83> (last accessed 30.8.2019).

כמו כן, ב"Incentive Stock Options"²⁷, אירוע המס אומנם נדחה למועד מכירת המניות, אך הכנסת העובד תסווג כהכנסת עבודה, אלא אם כן התקיימו כללים נוקשים הקבועים בחוק אשר רק בהתקיימותם תוכל הכנסה זו להיות מסווגת כהכנסה הונית, לרבות הכללים שלהלן:

א. יש להמיר את האופציות למניות לפחות 12 חודשים לפני מכירתן (ושנתיים לפחות מיום הקצאתן). כתוצאה מכך, במקרים שבהם החברה מבצעת אקזיט חצי שנה לאחר מימוש האופציה למניה, תמוסה ההכנסה כהכנסת עבודה. כמו כן, פער הזמן הנדרש בין ההמרה למכירה מהווה סיכון עבור העובד מכיוון שייתכן שהשקעת מחיר המימוש שביצע תרד לטמיון. לכן, עובדים אשר אינם מעוניינים לקחת את הסיכון הכרוך בהמרה למניות לפחות שנה לפני המכירה, ככל הנראה יבחרו לעשות זאת בסמוך לאקזיט, ואז ממילא יידרשו לשלם מס מלא.²⁸

ב. קיימות תקרות והגבלות:

1. העובד אינו רשאי להחזיק יותר מ-10% בחברה המעבידה (כולל בחברה האם או הבת).
2. הגבלת מימוש האופציות לא יכולה לחרוג משווי מניות העולה על 100,000 דולר בשנה.²⁹

אין ספק כי המסלול ההוני מציע הטבת מס משמעותית מאוד לעובדים, ולא בכדי זהו המסלול הנבחר על ידי רוב החברות מאז שנחקק. ביום 21 במאי 2019, ארגנה Tax Justice Network Israel בשיתוף קרן אברט ישראל שלושה שולחנות עגולים במכללה למנהל.³⁰ בדיון בשולחן העגול בנושא מיסוי אופציות, הייתה תמימות דעים לגבי הקביעה כי מסלול רווח ההון עם נאמן שמציעה ישראל מהווה הטבת מס שהיא גדולה באופן משמעותי ממסלולי מיסוי על אופציות עובדים המוצעים ברוב המדינות בעולם, לרבות בארה"ב.

אומנם ישראל ידועה כ"סטארט אפ ניישן" המציעה תמריצים לחברות היי טק ולחברות הזנק, ואולם בהינתן כי משכורות העובדים במגזר זה הן מהגבוהות במשק, הקשר בין מתן הטבת מס ספציפית זו לבין היכולת לגייס או לשמר עובדים בתחום - אינו ברור לגמרי. למעשה, אם הקצאת האופציות אכן יעילה כלכלית, ספק אם בכלל נדרשת התערבות המדינה במתן הטבה זו, ויש מקום לבחון אם כוחות השוק החופשי יובילו להמשך הקצאות דומות בעתיד, אף ללא מתן ההטבה.

יתרה מכך, המדינה אף אינה יודעת לאמוד את היקף המיסים שהיא מפסידה בשנה כתוצאה ממתן הטבת מס זו. כך למשל, במסגרת פרק ד לדוח הכנסות המדינה, המתמקד בתחזית הטבות המס לשנת 2018, ציינה המדינה במפורש כי אין בידיה אומדן להטבת המס הניתנת בסעיף 102.³¹ קביעה זוהי הופיעה בתחזית הטבות המס של מנהל הכנסות המדינה לשנים 2015-2016.³²

²⁷ Title 26 – Internal revenue code, Subtitle A - Income Taxes, chapter 1- Normal taxes and surtaxes, Regulations § 422 Incentive stock options.

²⁸ גבי ויסמן ולי-יה ברק אבדי, "מה שווה יותר: אופציות בישראל או אופציות בארצות הברית", גיקטיים, (4.9.2017), <https://www.geektime.co.il/altshuler-shaham-benefits-options-in-israel-or-us/> (נבדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).
²⁹ אם כי ניתן להסיר הגבלה זו אם מחיר המימוש של האופציה יהיה לפחות 110% משווי השוק של מניית החברה ותקופת מימוש האופציה אינה ארוכה מחמש שנים מיום הענקתה.

³⁰ לדיון במסגרת שלושה שולחנות עגולים, הוזמנו נציגים מרשות המיסים, מהאקדמיה, מהמגזר הפרטי ומהמגזר השלישי. אחד השולחנות העגולים התמקד במיסוי אופציות לעובדים. בשולחן זה השתתפו: רו"ח אלי חייקה, מנהל תחום במחלקת אופציות עובדים ברשות המיסים; רו"ח אבשלום חיון, Ernst & Young; עו"ד דנה גרנות, משנה למנכ"ל, אלטשולר שחם בנפייטס; עו"ד לי-יה ברק-אבדי, סמנכ"ל לעניינים מקצועיים, אלטשולר שחם בנפייטס.
³¹ דוח מינהל הכנסות המדינה, פרק ד: תחזית הטבות המס לשנת 2018, עמ' 23.

³² https://mof.gov.il/ChiefEcon/StateRevenues/StateRevenuesReport/DocLib/2015-2016/Report2015-2016_04.PDF (נבדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).

³² דוח מינהל הכנסות המדינה, פרק ד: תחזית הטבות המס לשנים 2015-2016, עמ' 19; https://mof.gov.il/ChiefEcon/StateRevenues/StateRevenuesReport/DocLib/2013-2014/Report2013-2014_04.pdf (נבדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).

הביקורת על שימוש באופציות לעובדים ככלי להתעשרות ולקבלת הטבות שכר מוגזמות, הועלתה בעבר על ידי לא מעט אנשי עסקים בעולם, לרבות וורן באפט.³³ בישראל, אחת הטענות הנפוצות כנגד ביטול הטבת המס במסלול ההוני היא החשש שמא יהיה בכך כדי להוביל ל"בריחת מוחות" ולעזיבה של עובדי היי טק למדינות אחרות אשר יעניקו אופציות לעובדים בתנאים מוטבים יותר. ואולם, טענה דומה הועלתה במשך שנים כנגד הצעות החוק להגבלת שכר בכירים במערכת הפיננסית, אך למעשה, מאז שנחקק החוק בשנת 2016, לא נרשמה נטישה המונית של מנהלים בכירים במערכת הבנקאות והביטוח,³⁴ ומכל מקום, ספורים מאוד המנהלים שטענו כי עזבו בשל הקיצוץ ברמת השכר.³⁵ אומנם ייתכן שניתן לטעון כי בהשוואה למנהל בנק שעזב ומחפש לנהל בנק זר, לעובד היי טק שעוזב מקום עבודה בישראל, קל יותר למצוא עבודה חלופית בחו"ל, ובכל זאת, לדעתנו, ההחלטה לעבור לעבוד בחו"ל מורכבת ממכלול שיקולים, ואופן מיסוי האופציות אינו שיקול המהווה לשון מאזינים בהחלטת העובד אם להישאר לעבוד בישראל אם לאו.

נוסף על כך, יש הטוענים כי ראוי להגביל את הטבת המס הניתנת כיום במסלול ההוני רק לחברות הזנק או לחברות צעירות כדי לתמרץ את עובדיהן להירתם להצלחת החברה בתחילת דרכה. ואולם, אף עמדה זו אינה משכנעת בעינינו. זאת מכיוון שישנן דרכים יעילות ושוויוניות יותר לעשות זאת, כגון חוקי עידוד (חוק עידוד השקעות הון, חוק האנג לים וכיו"ב) שבמסגרתם בוחרת המדינה את המגזרים, את החברות ואת המשקיעים שברצונה לתמרץ. לעומת זאת, מהטבת המס הניתנת לעובדים במסגרת המסלול ההוני נהנים בעיקר עובדים של חברות היי טק ושל חברות עתירות טכנולוגיה, וזאת מבלי שהמדינה החליטה בצורה מכוונת כי קיימת תכלית מוצדקת למתן הטבה זו דווקא למגזרים אלה. בהתאם לנתונים שהתפרסמו לאחרונה בכלכליסט, בישראל פועלות כ־6,000 חברות הזנק, ול־93% מעובדי ההיי טק יש אופציות.³⁶ ספק רב אם במהלך השנים מאז מתן ההטבה, עצרה המדינה לבחון את היקף ההשפעה של הטבה זו, אם בכלל, על גיוס העובדים ועל שימורם במגזרים אלה.

ג. המלצות מדיניות

האפשרות להעניק אופציות לעובדים בתנאי מס מיטיבים נולדה במקור כדי להקל על מפעלים בקשיים, אך במשך שנים רבות תכלית זו במידה רבה אינה רלוונטית עוד או לפחות אינה מהווה שיקול עיקרי בהקצאות האופציות/המניות. אופציות לעובדים מוענקות היום בעיקר על ידי חברות היי טק וחברות הזנק ללא קשר לגובה המשכורות של העובדים, הידועות כמשכורות הגבוהות במשק. המלצותינו להלן מבוססות על הנימוקים שהובאו לעיל וכן על ממצאי השולחן העגול בנושא:

³³Shawn Tully, "Raising the bar stock options have become even the subpar CEO's way to wealth. Now some hot companies are dramatically toughening option plans - and Wall street loves it" *CNN Money* (8.6.1998), https://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune_archive/1998/06/08/243506/index.htm (last accessed 30.8.2019) and see also here: <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/783412/000119312510286307/ddef14a.htm> (last accessed 30.8.2019).

³⁴סמי פרץ "למה חתכו להם את שכר המיליונים - ומה עוד צריך לעשות עם זה" *דה מרקר* (17.4.2019), <https://www.themarker.com/markets/premium-1.7133232> (נבדק לאחרונה ב־30 באוגוסט 2019).

³⁵איתן אבריאלי, "אמרנו לכם, רק הגרועים נשארים לקבל 3.5 מיליון שקל בשנה": האינולת של המתנגדים להגבלת השכר" *דה מרקר* (10.6.2019), <https://www.themarker.com/markets/premium-1.7344386> (נבדק לאחרונה ב־30 באוגוסט 2019).

³⁶סופי שולמן, "כל הדרכים להיפגש עם הכסף גם כשהסטארט-אפ שלך לא עשה אקזיט", *כלכליסט* (22.6.2019), <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3764565,00.html> (נבדק לאחרונה ב־30 באוגוסט 2019).

1. שינוי אופן המיסוי במסלול ההוני כמפורט להלן:

א. בהקצאת אופציות או מניות לעובד בחברה נסחרת במסלול ההוני, יש להקדים את אירוע המס למועד תום תקופת ההבשלה ולמסות את שווי ההטבה עד למועד זה כהכנסת עבודה:

כאשר האופציות או המניות שהוקצו לעובד הן של חברה נסחרת, לא קיים קושי להעריך את שוויין בכל רגע נתון כמו גם בתום תקופת ההבשלה. לכן, לדעתנו, יש להקדים את אירוע המס למועד תום תקופת ההבשלה ולמסות את שווי ההטבה עד למועד זה כהכנסת עבודה, ואת יתרת העלייה בשווי המניה עד למועד מכירת המניות או עד העברתן לידי העובד (לפי המוקדם) – למסות כרווח הון. עם זאת, כדי למנוע קשיי נזילות, מוצע לדחות את תשלום המס עצמו למועד המימוש, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום סיום תקופת ההבשלה.³⁷

ב. בהקצאת אופציות או מניות לעובד בחברה פרטית במסלול ההוני, יש לאפשר דחייה של אירוע המס למועד המכירה, אך לפצל את ההכנסה בין הון לפירות באופן ליניארי ביחס לתקופת החזקה בזכות:

כאשר האופציות או המניות שהוקצו לעובד הן של חברה פרטית, קיים קושי להעריך את שוויין בתום תקופת ההבשלה, וייתכן שאף לו היה העובד בוחר להוציאן מהנאמן ולהמירן למניות, היה מתקשה למכור אותן בפועל בהיעדר שוק קונים פוטנציאלי. עם זאת, קיימות נוסחות שונות להערכות שווי (כגון בלאק אנד שולס),³⁸ וממילא המחקק הוכיח כי ישנם פתרונות להתמודד עם קושי זה באמצעות מיסוי ליניארי, בהתאם למנגנונים הקבועים בסעיפים 91(ב1) ו-100א לפקודת מס הכנסה או בדומה להוראת סעיף 48 לחוק מיסוי מקרקעין (שבח ורכישה), התשכ"ג-1963. השימוש במנגנון זה הוצע בעבר גם באשר למיסוי עובדים תושבי ישראל אשר קיבלו אופציות ממעבידיהם ואשר לאחר קבלת האופציות עברו להתגורר במדינה אחרת.³⁹ לכן, אנו מציעים לאפשר לניצע את האפשרות לדחות את אירוע המס למועד המכירה או למועד שבו מתחילה המניה להיסחר בפועל (לפי המוקדם מביניהם) ובלבד שהזכות בשלה ושאיין מניעה לניצע למוכרה), בדומה להצעה שהציעה ועדת בן בסט בשנת 2000.⁴⁰

עם זאת, בשונה מהקבוע היום במסלול ההוני, אנו מציעים כי במועד המימוש או במועד שבו מתחילה המניה להיסחר, שווי ההטבה ימוסה באופן ליניארי כך שעד תום תקופת ההבשלה, הוא ימוסה כהכנסת עבודה, ולמן מועד זה ימוסה כרווח הון. במקרה שמועד תחילת המסחר של המניה חל לפני מועד המימוש, אנו מציעים כי בשל קשיים בהערכת השווי, יידחה מועד תשלום המס עצמו למועד המימוש, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום תחילת המסחר של המניה.

³⁷ מרגליות, בעמ 48.

³⁸ מודל בלאק אנד שולס משימש לחישוב הערך ההוגן של אופציות אירופאיות משנת 1973. להרחבה ראו כאן: <https://medium.com/cantors-paradise/the-black-scholes-formula-explained-9e05b7865d8a> (נבדק לאחרונה ב־30 באוגוסט 2019).

³⁹ ירדנה סרוסי ויובל נבות, "היבטי מיסוי בינלאומי של הכנסת עובדים בגין אופציות שקיבלו מהמעביד", מיסים יד/6 (דצמבר 2000), א-81, בעמוד 82.

⁴⁰ דוח הוועדה הציבורית לרפורמה במס הכנסה - בן בסט, פרק ד - מיסוי שוק ההון, בעמ 85-91, https://www.gov.il/he/departments/PublicBodies/tax_reforma_public_committee (נבדק לאחרונה ב־30 באוגוסט 2019).

ג. קביעת סעיף של קיזוז הפסד ייעודי שלפיו יוכל העובד לקזז הפסד הון שנגרם לו בגין מימוש

האופציה/המניה:

במקרים שבהם במועד המימוש, האופציה או המניה שהוקצתה לעובד היא "מחוץ לכסף" (קרי מחיר המימוש שלה נמוך ממחיר האופציה או ממחיר המניה שהוקצתה), בין כי החברה התפרקה ובין כי שווי מניותיה ירד, מוצע לאפשר לעובד לקזז את שווי הפסד ההון כנגד שווי ההטבה שקיבל. כאמור, אנו ממליצים למסות את שווי ההטבה עד תום תקופת ההבשלה כהכנסת עבודה. אך על פי כללי הקיזוז של ההפסדים הקבועים בפקודת מס הכנסה, לא ניתן לקזז הפסד הון כנגד הכנסה פירותית.⁴¹ לכן, לדעתנו, יש לקבוע סעיף קיזוז של הפסד ייעודי המאפשר לעשות זאת במקרה זה. זאת מכיוון שמטרת מסלולי האופציות היא לעודד את העובד ולהעניק לו הטבה מבלי להוביל למצב שבו העובד יעדיף שלא לקבל אופציות בשל החשש שיצטרך בסופו של דבר לשלם יותר משקיבל.

2. להפריד את אופן המיסוי של העובד לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה מסוגיית ההתרה של

ההוצאה לחברה:

כאמור לעיל, בשונה מהמסלול ההוני, במסלולי הכנסת עבודה (הן ללא נאמן והן באמצעות נאמן), הוצאת השכר בגין ההטבה הגלומה בהקצאת האופציות או המניות אינה מותרת בניכוי לחברה המקצה. כתוצאה מכך, אף שלכאורה שיעור המס שמשלם העובד במסלול ההוני בגין שווי ההטבה ממימוש האופציות יהיה לרוב נמוך משמעותית משיעור המס השולי במסלול הכנסת עבודה, הרי בפועל, מבחינת שיעור המס הסופי שגובה רשות המיסים בגין הקצאת האופציות/מניות, אין הפרש גדול בין המסלולים השונים.

עם זאת, במקרים רבים, חברות הזנק וחברות היי טק או חברות המקבלות הטבות מכוח חוקי עידוד למיניהן, רושמות הפסדים גדולים, ולכן לאייהכרה בהוצאה אין עלות כלכלית ממשית מבחינתן. ואולם, סעיף 102 לפקודת מס הכנסה אינו מבחין בין חברות אלה לחברות גדולות ורווחיות, דבר המוביל לפערים משמעותיים במיסוי על הקצאת האופציות. למעשה, בחברות הגדולות והרווחיות, המס המשולם על ידי עובדים בכירים שהחברה בחרה עבורם במסלול ההוני, נמוך משמעותית מהמס המשולם על ידי אותם עובדים אם היו בוחרים עבורם במסלול הכנסת העבודה. עובדה זו אינה מפתיעה בהינתן כי פעמים רבות מי שיושב בוועדות התגמול המחליטות על הקצאת האופציות הן נושאי המשרה והדירקטורים הבכירים. יתרה מכך, נראה כי השיקולים לכריכת שני מישורים אלה - מיסוי העובד והתרת ההוצאה לחברה - הם בעיקרם שיקולי גבייה הקשורים לתשלום המס אשר רשות המיסים גובה בגין הקצאת האופציות/המניות. ואולם, לדעתנו, שני מישורים אלה אינם קשורים זה בזה, והם שונים זה מזה לגמרי במהותם, ולכן כריכתם יחד רק משיקולי גבייה אינה מוצדקת ואינה ראויה.

זאת ועוד, כריכת שני מישורים אלה אף יוצרת עיוות כלכלי, הטמון בין היתר בפער שבין כללי הדיווח החשבונאיים ובין כללי הדיווח המיסויים. שיטת מיסוי החברות בישראל היא שיטת העקיבה המבוססת על הכרה בהוצאות ובהכנסות ומתחשבת בהבדלי עיתוי ומדידה. בהתאם לכך, אף שעיתוי ההכרה לחברה בהוצאות הוא מועד מימוש המניות על ידי העובד, הרי בדוחות הכספיים, ההוצאה

⁴¹ ראו לעניין זה סעיפים 28 ו-92 לפקודת מס הכנסה.

נרשמת לאורך תקופת ההבשלה ונגזרת מהשווי ההוגן של האופציות במועד ההענקה. במילים אחרות, אף שמדובר בהכנסה הונית, היא מטופלת כהכנסה פירותית מבחינה חשבונאית.

עיוות זה בא לידי ביטוי לאחרונה בקביעת בית המשפט העליון בפס"ד בעניין קונטירה,⁴² שלפיה יש לראות בהקצאת האופציות חלק מעלות השכר, דהיינו הוצאה לשם ייצור הכנסה. באפריל 2019, דחה בית המשפט העליון את הערעור שהגישו חברות קונטירה טכנולוגיות ופיניסאר על פסק דינו של שופט המחוזי אלטוביה מגן. בית המשפט קבע כי מנקודת מבט כלכלית, הקצאת האופציות מהווה הוצאה לייצור הכנסה בחברה הבת, ולכן יש לראות בעלות הוצאה על האופציות חלק מבסיס העלות במסגרת עסקה מסוג קוסט פלוס,⁴³ אך לא ניתן להתירה בניכוי לצורכי חישוב המס.⁴⁴ המשמעות היא ששיעור המס שתשלמנה החברות יהיה גבוה יותר מכיוון שבשל איהתרת הוצאה במסלול ההוני, הרווח בהסכמי הקוסט פלוס יהיה גבוה יותר.⁴⁵ כלומר, נוצר עיוות כלכלי שבו החברה מחויבת לכתוב את הוצאה בספרים, אך לא ניתן להתיר לה אותה בניכוי, ובשיטת קוסט פלוס, נטל המס גדל בשיעור שאינו תואם את ההכנסה.

כמו כן, כריכת מיסוי העובד ומיסוי החברה אינה תואמת את הדין הקיים במדינות אחרות, ולכן גם עלולה להוביל לקשיים לא מבוטלים באופן המיסוי ובהתאמות הנדרשות לגבי עובדים המבצעים רילוקיישן וממוסים על ההטבה באופן אחר במדינות אחרות.

3. **היה והמלצה מס' 1 לעיל לא תתקבל, אנו ממליצים לכל הפחות לקבוע תקרה שנתית למימוש ההטבה במסלול ההוני**, המוגבלת בהכנסה או באחוז מסוים מההקצאה. בהתאם לכך, יוכל העובד ליהנות משיעור המס המוטב של 25% רק על שווי ההטבה עד לתקרה זו בכל שנה, ועל כל סכום העולה על תקרה זו ימוסה העובד בשיעור המס השולי.

4. **לבסוף, אנו מציעים כי המדינה תאסוף מידע על היקף הכספים הכרוך במימוש האופציות לעובדים במסגרת המסלולים הקבועים בסעיף 102 לפקודת מס הכנסה ותאמוד את ההטבה שניתנת על ידה במסגרת זו וכן את היקף ההשפעה על גיוס עובדים ועל שימורם. זאת כדי שתוכל לבקר באופן מושכל את העלות ואת התועלת ביישום סעיף זה.**

* הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט. שימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט ללא אישור בכתב של קרן אברט אסור בהחלט.

** כל הזכויות שמורות ל- Tax Justice Network Israel ולקרן אברט ©

⁴² ע"א 943/16 + ע"א 1728/16 קונטירה טכנולוגיות בע"מ ואח נ פקיד שומה תל אביב 3 ואח, מיסים לב/2 (יוני 2018) ה-6. (להלן: "פסק דין קונטירה"). בית המשפט העליון דחה את הערעור שהגישו חברות קונטירה טכנולוגיות ופיניסאר על פסק דינו של שופט המחוזי אלטוביה מגן. לחברות הישראליות היה מרכז פיתוח בישראל שהעניק שירותי מחקר ופיתוח לחברה האם המאוגדת בארה"ב בתמורה להכנסות על בסיס קוסט פלוס. החברות טענו כי אין לכלול את ההוצאות בגין הענקת האופציות לעובדים בעלויות שמהן נגזר שיעור הרווח, מכיוון שהאופציות הוענקו לעובדים על ידי החברה האם, ולכן הן בבחינת הוצאה עקיפה בלבד. הקצאת האופציות נעשתה בהתאם לסעיף 102 לפקודת מס הכנסה באופן המקובל בענף.

⁴³ קוסט פלוס היא שיטה לחישוב התמחור של מוצר או של שירות בהתאם לעלותו לספק ובתוספת רווח מסוים. בשיטה זו, נעשה שימוש, בין היתר, לקביעת המחיר בין שתי חברות קשורות. כך למשל, ההכנסה המיוחסת לחברה מחויבת על פי הוצאות החברה ובתוספת שיעור רווח מסוים העשוי להיות קבוע או מחושב כאחוז מסוים מההוצאות (בדרך כלל בין 5% ל-15%).

⁴⁴ פסק דין קונטירה, עמ 144-145.
⁴⁵ אפרת נוימן, "בשורות רעות להיי-טק: פסיקה דרמטית בעליון תאלץ חברות בישראל לשלם יותר מס", **דה מרקר** (26.4.2018), <https://www.themarket.com/law/1.6030495> (בדק לאחרונה ב-30 באוגוסט 2019).