



האם צריך לאזן בין בני זוג אופציות לעובדים שטרם הבשילו?

האקטואר רועי פולניצר מסביר מדוע לא מאזנים אופציות לעובדים שטרם הבשילו במסגרת חוות דעת אקטוארית לעניין איזון משאבים עקב הליך גירושין בין בני זוג.

שבוע נשאלתי על ידי עורך דין לגירושין האם במסגרת חוות דעת אקטוארית בין בני זוג עקב הליך גירושין צריך לאזן בין בני זוג אופציות לעובדים שהוענקו לבעל ושטרם הבשילו במועד הקר.

ובכן זוהי סוגיה מורכבת ומסובכת שאין עליה תשובה חד משמעית. ראשית, חשוב להבין שאופציה למנייה בעלת תקופת הבשלה המותנית בתקופת עבודה עתידית של הניצע (קרי, מקבל האופציה), איננה בעלת תכונות של אופציה פיננסית אלא דווקא יותר בעלת תכונות של מענק התמדה, המוכר לנו מהשירות הציבורי. פרופ' גיון האל הנחשב לאחד המומחים המובילים בעולם בנושא של הערכת שווי אופציות הסביר בספרו Options, Futures and Other Derivatives, Seventh Edition by John Hull בהוצאת Prentice Hall (2009) כי אופציות לעובדים נתונות לחילוט על ידי החברה בשל עזיבת עובדים הן במהלך תקופת ההבשלה והן לאחר תום תקופת ההבשלה (pre & post vesting).

בפרק 8, עמ' 195 בספרו – כותב פרופ' האל: *"If the employee leaves the company during the vesting period the options are forfeited. If the employee leaves the company after the end of the vesting period, in-the-money option are exercised immediately while out-of-the money options are forfeited."*

Executive Stock Options

- The options often last for ten years or even longer and there is a vesting period of up to five years.
- The options cannot be exercised during the vesting period, but can be exercised any time after the vesting period ends.
- If the employee leaves the company during the vesting period the options are forfeited.
- If the employee leaves the company after the end of the vesting period, in-the-money option are exercised immediately while out-of-the money options are forfeited.

Options, Futures, and Other Derivatives 7th Edition, Copyright © John C. Hull 2009

8.19

ובתרגום לעברית – אם העובד עוזב את החברה במהלך תקופת ההבשלה, האופציות מחולטות (מתבטלות). אם העובד עוזב את החברה לאחר תום תקופת ההבשלה, אופציות המצויות "בתוך הכסף" מממשות מיידית בעוד שאופציות המצויות "מחוץ לכסף" מחולטות.

שנית, אופציה למנייה בעלות תקופת הבשלה המותנית בתקופת עבודה עתידית של הניצע, איננה מבשילה (קרי, מתגבשת לכדי נכס) על פני תקופה (באופן לינארי, או אקספוננציאלי) אלא מתגבשת אך ורק ביום אחד ויחיד: הוא מועד ההבשלה. כאמור בתוכנית ועל פי הסכם ההקצאה. רוצה לומר – אופציות לעובדים בתקופה שממועד הענקתן ועד למועד הבשלתן מתפקדות הלכה למעשה כאופציות בינאריות (Binary Options), המכוננות גם "אופציות דיגיטליות" לכל דבר ועניין.

נסביר כי אופציה בינארית הינה אופציה המאפשרת שני מצבי ערך: למשל אופציה בינארית מסוג call (אופציית רכש) המאפשרת למחזיק בה לקבל סכום קבוע וידוע מראש של 500 ₪ אם ורק אם במועד פקיעת האופציה שער החליפין שקל-דולר יהיה מעל ל-4.01 או 0 ₪ אחרת. במקרה שלנו (של אופציות לעובדים שטרם הבשילו), ניתן לראות באופציה למנייה המוענקת לעובד על ידי החברה שמעסיקה אותו בתקופה שממועד הענקת האופציה

חצי שנה מתוך תקופת הבשלה בת שלוש שנים, קרי 1/6 מתקופת ההבשלה של אופציות אלו); ו-

- 12.5% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של ארבע שנים ממועד ההענקה (קרי, ל-11,250 אופציות. הואיל ובמועד הקרע הבעל השלים רק חצי שנה מתוך תקופת הבשלה בת ארבע שנים, קרי 1/8 מתקופת ההבשלה של אופציות אלו).

במקרה בו אנו דנים, היות שמדובר באופציות בינאריות (אופציות שטרם הבשילו), הרי שבמועד הקרע הזכאות המשפטית של הבעל הינה רק ל-:

- 0% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנה אחת ממועד ההענקה (קרי, ל-0 אופציות. הואיל ותקופת השיתוף באופציות אלו המתחילה במועד ההענקה ומסתיימת במועד הקרע קצרה יותר מתקופת ההבשלה של האופציות, ולכן טרם חלה לבעל הזכות המשפטית לאופציות אלו);

- 0% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנתיים ממועד ההענקה (קרי, ל-0 אופציות. הואיל ותקופת השיתוף באופציות אלו המתחילה במועד ההענקה ומסתיימת במועד הקרע קצרה יותר מתקופת ההבשלה של האופציות, ולכן טרם חלה לבעל הזכות המשפטית לאופציות אלו);

- 0% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שלוש שנים ממועד ההענקה (קרי, ל-0 אופציות. הואיל ותקופת השיתוף באופציות אלו המתחילה במועד ההענקה ומסתיימת במועד הקרע קצרה יותר מתקופת ההבשלה של האופציות, ולכן טרם חלה לבעל הזכות המשפטית לאופציות אלו); ו-

- 0% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של ארבע שנים ממועד ההענקה (קרי, ל-0 אופציות. הואיל ותקופת השיתוף באופציות אלו המתחילה במועד ההענקה ומסתיימת במועד הקרע קצרה יותר מתקופת ההבשלה של האופציות, ולכן טרם חלה לבעל הזכות המשפטית לאופציות אלו).

לאור הנאמר לעיל, איני רואה מקום לאזן את האופציות של הבעל בין בני הזוג, בהיותן אופציות שטרם הבשילו נכון למועד הקרע, ובוודאי שלא להכריח את הבעל לשם איזון בכסף (ע"ב חלופת ההיוון) לשלם לבת זוגו לשעבר את ערך הכלכלי של:

- 25% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנה אחת ממועד ההענקה (קרי, של 22,500 אופציות. לפי יחס שיתוף של 50% בתקופת ההבשלה של אופציות אלו ושיעור להעברה של 50% (כחוק);

- 12.5% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנתיים ממועד ההענקה (קרי, של 11,250 אופציות. לפי יחס שיתוף של 25% בתקופת ההבשלה של אופציות אלו ושיעור להעברה של 50% (כחוק);

- 8.33% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שלוש שנים ממועד ההענקה (קרי, של 7,500 אופציות. לפי יחס שיתוף של 16.67% בתקופת ההבשלה של אופציות אלו ושיעור להעברה של 50% (כחוק); ו-

- 6.25% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של ארבע שנים ממועד ההענקה (קרי, של 5,625 אופציות. לפי יחס שיתוף של 12.50% בתקופת ההבשלה של אופציות אלו ושיעור להעברה של 50% (כחוק).

לדעתי זו כי אין לאזן בין בני זוג אופציות לעובדים שטרם הבשילו שותף גם האקטואר רמי יוסף, פרופסור לאקטואריה ומימון המשמש כראש מחלקת המנהל לעסקים באוניברסיטת בן-גוריון בנגב, מוכר כמומחה בעל שם עולמי בתחום האקטואריה ומכהן כנשיא לשכת מעריכי השווי והאקטוארים הפיננסיים בישראל.

ועד למועד הבשלתה כאופציה בינארית המאפשרת למחזיק בה שני מצבי עולם: לקבל בתום מועד ההבשלה אופציה פיננסית (קרי, נכס "מלא-מלא") שאותה הוא יהיה רשאי להמיר למנייה רגילה של החברה, בתמורה לתשלום תוספת מימוש קבועה וידועה מראש, בכל יום על פני משך תקופת המימוש של האופציה (קרי, תקופת המתחילה ביום שלאחר מועד ההבשלה של האופציה ומסתיימת במועד פקיעת האופציה) אם ורק העובד יעבוד ברציפות את מלוא תקופת ההבשלה של האופציה או כלום אחרת. לאמור- במידה והעובד מתפטר או מפוטר טרם מועד ההבשלה, לחילופין נפטר או נכנס למצב של אי"ע (אובדן כושר עבודה) טרם מועד ההבשלה או לחילופין חילופין נבצר ממנו להשלים את מלוא תקופת ההבשלה, הרי שהאופציות שהוענקו לו ללא תמורה ושטרם הבשילו, יחולטו על ידי החברה אשר העניקה לו אותן. והלא אם ניתן לחלט לעובד אופציות שטרם הבשילו, הרי שניתן ללמוד מכך שמבחינת דיני הקניין בישראל אין בידיו מבחינה משפטית באמת נכס.

ניתן להמשיך את מאפייני הבינאריות של אופציות לעובדים שטרם הבשילו לזכותו של עובד לקבל ביטוח פנסיוני ממעסיקו במסגרת צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשך מה-1.1.2008 (להלן: "צו ההרחבה"). על פי צו ההרחבה, עובד חדש יהיה זכאי לקבל ממעסיקו ביטוח פנסיוני (כגון: פנסיה מקרן פנסיה חדשה, פוליסת ביטוח מנהלים או קופת לתגומלים לקצבה אך לא קרן השתלמות) על ידי הפרשות של העובד לתגומלים, הפרשות של המעביד לתגומלים והפרשות של המעביד לעובד. אצל השלמים תקופת עבודה של 3 חודשי עבודה אצל מעסיקו, כאשר ההפרשות יועברו רטרואקטיבית אחרי 3 חודשי עבודה שהעובד מועסק אצל המעסיק. גם במקרה שכוה, אם עובד השלמים תקופת עבודה של רק חודשיים ושלושה וחצי שבועות אצל המעסיק ובסיומו החליט להתפטר לא קרן החילופין פוטר – הרי שהוא לא יהיה זכאי לקבלת ביטוח פנסיוני ממעסיקו ולהפרשות רטרואקטיביות עבור למעלה מחודשיים וחצי של ימי עבודה. מדוע? כי מדובר באופציה בינארית מסוג "נגעת-נסעת". הוא הדין לגבי אופציות לעובדים שטרם הבשילו.

במקרה שהציג לי עורך הדין לגירושין (המקרה שבו נדון), לבעל הוענקו במועד מסוים 90,000 כתבי אופציה מסוג Warrants (להלן: "אופציות") בעלות תקופת הבשלה של שנה, 90,000 אופציות בעלות תקופת הבשלה של שנתיים, 90,000 אופציות בעלות תקופת הבשלה של שלוש שנים ו-90,000 אופציות בעלות תקופת הבשלה של ארבע שנים, כאשר מועד הקרע של בני הזוג נקבע בדיעבד על ידי בית המשפט חצי שנה לאחר מועד הענקת האופציות.

על פי שיטת הפחת (המוכרת בשם "כלל הזמן" Time Rule) במקרה בו אנו דנים, במועד הקרע הבעל זכאי ל-:

- 50% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנה אחת ממועד ההענקה (קרי, ל-45,000 אופציות. הואיל ובמועד הקרע הבעל השלים רק חצי שנה מתוך תקופת הבשלה בת שנה, קרי 1/2 מתקופת ההבשלה של אופציות אלו);

- 25% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שנתיים ממועד ההענקה (קרי, ל-22,500 אופציות. הואיל ובמועד הקרע הבעל השלים רק חצי שנה מתוך תקופת הבשלה בת שנתיים, קרי 1/4 מתקופת ההבשלה של אופציות אלו);

- 16.67% מהאופציות בעלות תקופת הבשלה של שלוש שנים ממועד ההענקה (קרי, ל-15,000 אופציות. הואיל ובמועד הקרע הבעל השלים רק