

1425 משרד  
ינואר 2009

לכבוד

אדוניים נכבדים,

### הנדון: השפעת המשבר הכלכלי על תשלומים מבוססי מניות

#### הקדמה

לאור הירידות הניכרות של מחירי המניות בבורסות ברחבי העולם במהלך החודשים האחרונים, הענקות רבות של תשלום מבוסס מניות הפכו למעשה לחסרות ערך. כתוצאה מכך, חברות שוקלות לנקוט בפעולות על מנת לתמרץ את העובדים. פעולות אלו עשויות לכלול:

- ביטול ההענקות הקיימות
- החלפה של הענקות קיימות בהענקות חדשות
- שינוי התנאים של הענקות קיימות בדרך של הפחתת מחיר המימוש או בהקלות בתנאים מבוססי ביצוע, על מנת שיהיה קל יותר להגיע ליעדים ולקבל את המענק (למשל: הורדת יעד הכנסות).

פעולות כאלו עשויות לגרום להוצאות משמעותיות על פי הוראות IFRS 2 "תשלום מבוסס מניות", למרות שיתכן שתזרים המזומנים לא יושפע. בנוסף, גם אם ההנהלה לא תנקוט בפעולה כלשהי בנוגע הענקות קיימות, משבר האשראי הנוכחי והמצב הכלכלי עשויים להשפיע על ערכן של הענקות חדשות. במאמר זה, נבחן את ההשלכות החשבונאיות של פעולות שהנהלה עשויה לנקוט בהן בנוגע להענקות קיימות ונתזכר את הכללים בנוגע להערכת שווי של הענקות חדשות.

#### ביטול הענקות קיימות

הנהלה עשויה להחליט לבטל הענקות קיימות, גם מפני שמחיר המניה הנוכחי נמוך ממחיר המימוש (האופציה מחוץ לכסף) ולפיכך סביר שהעובדים לא יממשו את האופציות וגם מפני פיטורים מתוכננים. במקרים של ביטול הענקות, החברה צריכה להכיר בכל ההוצאות שטרם הכירה בהן בגין ההענקות, שאילולא הביטול היא היתה מכירה לאורך יתרת תקופת ההבשלה. למרות שהטיפול החשבונאי הזה הוא לכאורה לא אינטואטיבי, מאחר שחברה מכירה בהוצאה בגין אופציה שבוטלה, ה-IASB קבע את הכלל הזה כדי למנוע מההנהלה לבצע באופן שיגרותי ביטול אופציות שהן מחוץ לכסף על-מנת להגדיל את רווחיה באמצעות היפוך ההוצאה שכבר נרשמה.

בנוסף, אם חברה מפצה את עובדיה בגין ביטול ההענקה, החברה חייבת להכיר בהוצאה בגובה תוספת התשלום מעל השווי ההוגן של ההענקה שבוטלה (שווי הוגן תוספתי), שיימדד במועד הביטול.

קיימת מחלוקת לגבי הטיפול החשבונאי באופציות שפקעו בעקבות סיום יחסי עובד מעביד, האם חברה צריכה לטפל בהן כביטול, כמתואר להלן, או כבחילוט. הטיפול החשבונאי בחילוט הינו היפוך כל הוצאה שהוכרה בעבר בגין האופציות. אנו מאמינים ששתי החלופות הן מדיניות חשבונאית מקובלת שעל החברה לבחור מביניהן.

### החלפה של הענקות קיימות

הנהלה עשויה להחליט לבטל הענקה קיימת ובמקביל להנפיק הענקה חדשה עם דרישות הבשלה פחות מכבידות. לדוגמא, אם לעובד יש אופציה שמבשילה רק אם המכירות יעלו ב-10% מידי שנה, הנהלה יכולה להחליט שהיעד הזה אינו ריאלי בהתחשב בתנאי השוק השוררים כיום. הצבת יעד שמכירות לא ירדו ביותר מ-10% עשויה להיות יותר ריאלית ותהיה בעלת סיכוי טוב יותר בתמרוץ העובדים.

במצבים הללו, כאשר הנהלה מתכננת הענקה חדשה כ"הענקה מחליפה", החברה צריכה לחשב ביום ההחלפה את השווי ההוגן של ההענקה המקורית ושל ההענקה המחליפה ולהכיר בהוצאה נוספת בגובה הסכום בו עולה השווי ההוגן של ההענקה המחליפה על השווי ההוגן של ההענקה המקורית.

שינוי הענקה קיימת

הנהלה עשויה להחליט שבמקום ביטול או החלפה של הענקה קיימת, היא יכולה להשיג את אותו האפקט על-ידי שינוי התנאים של הענקה קיימת. לדוגמא, הנהלה עשויה:

- להפחית את מחיר המימוש
- להתאים את תנאי הביצוע על מנת שיהיה בר השגה (כגון הפחתת יעד המכירות)
- להאריך את אורך חיי המענק, בתקווה שמחיר המניה יעלה במהלך התקופה

אם חברה משנה את תנאי הענקה עליה להכיר בהוצאה בסכום של:

- ההוצאה שהיתה נרשמת בגין ההענקה המקורית. זו מוכרת לאורך יתרת תקופת ההבשלה המקורית; ו
- הסכום בו עולה השווי ההוגן של ההענקה לאחר שינוי התנאים על השווי של ההענקה המקורית, ביום שינוי התנאים. סכום זה יוכר לאורך התקופה שמתחילה במועד השינוי עד למועד ההבשלה של האופציות ששוננו.

סך ההוצאה לאורך תקופת ההבשלה לעולם לא תהיה קטנה מההוצאה בגובה השווי של ההענקה המקורית. כאשר מחשבים את העודף של השווי ההוגן של ההענקה ששונתה על ההענקה המקורית, הנהלה צריכה לחשב את השווי ההוגן של ההענקה המקורית תוך שימוש בהנחות שהיו זמינות רגע לפני השינוי.

### דוגמא:

ב-1 בינואר 2008, כאשר מחיר המניה היה 30 ש"ח, חברה העניקה 100 אופציות למניות לכל אחד מ-500 עובדיה. מחיר המימוש הוא 30 ש"ח לאופציה. ההענקה מותנת בתקופת שירות של 3 שנים, כלומר 3 שנות עבודה ממועד ההענקה. החברה מעריכה את השווי ההוגן של כל אופציה במועד ההענקה בסך של 15 ש"ח.

ב-30 ביוני 2008, מחיר המניה צנח ל-14 ש"ח והחברה תמחרה מחדש את האופציות (כלומר, החברה שינתה את תנאי האופציות כדי להפחית את מחיר המימוש) מ-30 ש"ח ל-13 ש"ח. החברה מעריכה במועד התמחור מחדש שהשווי ההוגן של כל אופציה מקורית הינו 5 ש"ח ושהשווי ההוגן של כל אופציה שתומחרה מחדש הינו 8 ש"ח וזאת תוך שימוש בהנחות שהיו זמינות במועד השינוי.

שווי האופציה לאחר השינוי	שווי האופציה המקורית רגע לפני השינוי	שווי האופציה המקורית ביום ההענקה	
14 ש"ח	14 ש"ח	30 ש"ח	מחיר מניה
13 ש"ח	30 ש"ח	30 ש"ח	מחיר מימוש
2.75%	2.75%	3.5%	ריבית חסרת סיכון
60%	60%	54%	תנודתיות
5 שנים	5 שנים	5 שנים	תקופה חזויה
0	0	0	תשואת דיבידנד
8 ש"ח	5 ש"ח	15 ש"ח	שווי הוגן

לא חל שינוי בתחזית ההנהלה לגבי תשואת הדיבידנד או לגבי התקופה, אך ההנהלה עדכנה את הריבית חסרת סיכון והתנודתיות בשל השינוי בתנאי השוק מאז מועד ההענקה המקורי. ההבדל היחיד בפרמטרים שנכללו בחישובי השווי ההוגן (בגין האופציה המקורית רגע לפני השינוי והאופציה שתומחרה מחדש) הוא מחיר המימוש. לפי IFRS 2, על החברה להכיר ב:

שווי הוגן של ההענקה המקורית במועד ההענקה (15 ש"ח) לאורך תקופת ההבשלה, 3 שנים החל מ-1 לינואר 2008; ובנוסף השווי ההוגן התוספתי של האופציה, שתומחרה מחדש במועד התמחור מחדש (3 ש"ח לאופציה, שחושב לפי 8 ש"ח שווי הוגן של כל אופציה שתומחרה מחדש פחות 5 ש"ח של האופציה המקורית), לאורך תקופת ההבשלה, 2.5 שנים החל מ-1 ביוני 2008, מועד התמחור מחדש.

לכן, ההוצאה שתורשם לשנה שהסתיימה ב-31 בדצמבר 2008 תהיה 280,000 ש"ח

$$280,000 \text{ ש"ח} = \frac{500 \text{ עובדים} * 100 \text{ אופציות} * 15 \text{ ₪}}{3 \text{ שנים} (30 \text{ חודשים})} + 500 \text{ עובדים} * 100 \text{ אופציות} * 3 \text{ ₪} * (6 \text{ חודשים})$$

ה-IASB מציין שהכרה בהוצאה נוספת היא הגיונית משום שמצבם של העובדים יותר טוב מאשר אילו החברה לא היתה משנה את ההענקה. ה-IASB מציין גם שכאשר חברה מעריכה שווי הוגן של הענקה, עליה להניח שאופציה לא תתומחר מחדש. לפיכך, החברה חייבת להעריך מחדש את האופציה, אם זו תומחרה מחדש (או שונתה באופן אחר).

ישנם מקרים בהם, שינוי בתנאי המענק עשוי להשפיע על השווי ההוגן הריאלי של ההענקה אך לא ישפיע על השווי ההוגן כפי שמוגדר ב-IFRS 2. הסיבה היא ש-IFRS 2 מתעלם מהשפעת תנאי ביצוע. לכן, הפחתה של יעד מכירות, כפי שהוצגה לעיל, לא תגדיל את השווי ההוגן של ההענקה לפי IFRS 2. אולם, שינוי כזה עשוי עדיין להוביל להוצאה נוספת. הסיבה לכך היא שהערכת ההנהלה לגבי כמות העובדים שישגו את היעד (ולכן, ההענקה תבשיל) עשויה להשתנות כך שצפוי שיותר עובדים ישגו את היעד.

לשינוי הענקה עשויות להיות השלכות מיסוי משמעותיות לחברה ו/או לעובדים. לכן, למרות שהנהלה עשויה להאמין שלפעולות הללו אין השלכות על תזרים המזומנים, השפעת המס יכולה לגרום לציאת מזומן.

על החברות לתת גילוי בדוחות הכספיים לגבי מקרים בהם בוטלה, הוחלפה או שונתה הענקה. הגילוי יכלול הסבר על האופי והסיבה לביטול, החלפה או לשינוי, גילוי לתוספת השווי ההוגן שהוענק (בסה"כ ולפי כל הענקה) וכיצד ההנהלה מדדה את השווי ההוגן התוספתי, כולל ההנחות והשיטה ששימשה לקביעת השווי.

## הענקות חדשות

הנהלה עשויה להחליט לא לשנות כלל הענקות קיימות, אלא לתת הענקות חדשות, בין אם כחלק מתוכנית מיוחדת או בהמשך לתוכנית קיימת. בשני המקרים, תנאי השוק הנוכחיים ישפיעו על השווי ההוגן של ההענקות החדשות. אמנם מחירי המניות נמוכים יותר, אך מאידך, התנדותיות של המניות גדולה יותר ולפיכך שווי אופציות (אשר תנדותיות המניה מהווה רכיב מהותי בקביעת שווי) עשוי להיות גבוה. הנהלה תצטרך להעריך לאור תנאי השוק הנוכחיים גם את שאר ההנחות ששימשו בקביעת השווי ההוגן של ההענקות החדשות. תשואת דיבידנד היסטורית, אורך חיים צפוי של הענקה ושיעורי החילוט ששימשו עשויים שלא להיות רלוונטיים כיום לאור השינויים בשוקי המניות ושוק העבודה.

## מסקנות

בסביבה הנוכחית, חברות עשויות להעריך מחדש האם תוכניות הפיצוי הקיימות משיגות את האפקט שתוכנן, שהוא תמרוץ העובדים. ייתכן שיהיה כדאי לחברה לבטל, להחליף או לשנות ההענקות. הפעולות הללו סביר שיגרמו להוצאות נוספות, גם אם תזרימי המזומנים אינם מושפעים, ועשויות להיות בעלות השלכות מיסויות. אנו ממליצים בכל חברה ששוקלת לעשות שינויים בתוכניות ההטבה לעובדים המבוססות הון להתייעץ עימנו הן בהיבט החשבונאי והן בהשלכות המיסוי.

## בכבוד רב

קרלמן – רואי חשבון