

החלטת אכיפה חשבונאית 8-24

נושא ההחלטה:

מענק אי תחרות

תאריך ההחלטה:

יוני 2024

סוג ותאריך הדיווח:

דוח זימון אסיפה שפרסם תאגיד מדווח (להלן: "החברה") בחודש דצמבר 2023 לאישור תנאי כהונה של מנכ"ל החברה (להלן: "דוח הזימון").

תיאור המסכת העובדתית והטיפול החשבונאי שיושם:

במסגרת דוח הזימון, התבקשו בעלי מניות החברה לאשר למנכ"ל החברה את תנאי כהונתו, אשר כללו, בין היתר, מענק מיוחד המוענק למנכ"ל תמורת התחייבותו לאי תחרות בחברה למשך שנתיים ממועד סיום העסקתו (להלן: "המענק המיוחד"). הזכאות למענק המיוחד הינה לאחר השלמת תקופת העסקה בת 5 שנים או במקרה שהחברה תבחר לפטר את המנכ"ל (במקרה כזה הזכאות הינה אף ללא השלמת תקופת העסקה הנ"ל).

לעמדת החברה, אין היא נדרשת להכיר בהוצאה על פני תקופת העסקה, אלא במועד סיום העסקה בו משתכללת המחויבות כלפי המנכ"ל (בהנחה כי התנאים לזכאות מתקיימים), יהיה עליה להכיר בנכס בלתי מוחשי בגובה המענק המיוחד, שכן להתחייבות המנכ"ל לאי תחרות יש ערך כלכלי בהיקף דומה לסכום המענק המיוחד. כלומר, יש לראות בתשלום המענק למנכ"ל כהשקעה בנכס בלתי מוחשי אשר יניב לחברה הטבות כלכליות בתקופות עתידיות (מניעת הפגיעה הפוטנציאלית העלולה לנבוע מתחרות מצד נושא המשרה).

בנוסף, לעמדת החברה אין בעובדה כי השתכללות המענק המיוחד הינה רק לאחר תקופת העסקה בת 5 שנים, כדי להעיד כי מדובר בתגמול הניתן למנכ"ל בגין תקופת העסקתו (שבגינו יש להכיר בהוצאת שכר), שכן תכלית קביעת מנגנון זה, הינה מניעת ניצול לרעה של הסדר העסקה (הסרת החשש כי זמן קצר לאחר אישור תנאי כהונתו יתפטר המנכ"ל וידרוש את קבלת המענק המיוחד).

החלטת סגל הרשות:

סגל הרשות לא קיבל את עמדת החברה וקבע כי יש להכיר בהוצאה בגין התחייבות החברה למענק המיוחד (בהתאם להוראות IAS 19), שכן במהות מדובר בחלק מתנאי כהונת המנכ"ל בגין תקופת העסקתו.

בסיס להחלטה

עמדת סגל הרשות היא, שככלל יש לראות במענק אי תחרות, שהחברה מתחייבת **כבר במועד ההתקשרות** להעניק לנושא משרה לאחר סיום העסקתו, כחלק מ"חבילת" השכר שהחברה נדרשת לשאת בו לשם העסקת נושא המשרה וכי לפיכך חלות ביחס להטבות אלו הוראות IAS 19 בעניין הטבות עובדים. משמע, במקרה הנדון יהיה על החברה, בתקופת ההעסקה להכיר בהוצאה בהתאם להוראות התקן. זאת מפני שמדובר ברכיב תגמול אותו נוהגים נושאי משרה בכירים לדרוש מהחברה כחלק מתנאי כהונתם. בנוסף, אף אם התשלום נועד למנוע פגיעה עסקית כתוצאה מתחרות בחברה בתקופה שלאחר סיום העסקה, החברה נושאת בעלות זאת על מנת לאפשר לה להעסיק את נושא המשרה מבלי לחשוש מסיכון התחרות העתידית שעלול לנבוע מהעסקה זו ולכן מדובר בעלות שמטרתה לאפשר לחברה ליהנות משירותי נושא המשרה בתקופת ההעסקה. בהתאם לכך, יש לראות במענק המיוחד כחלק מהעלות של השירות אותו מעניק נושא המשרה לחברה.

בנסיבותיה של החברה, השתכללות המענק רק לאחר תקופת העסקה בת 5 שנים, אף מחזקת את המסקנה כי אין מדובר בהשקעה בנכס אלא במענק בגין תקופת העסקתו של נושא המשרה.

השלכות ההחלטה ותיאור השינוי:

בעקבות החלטת הסגל, שינתה החברה את מגוון הענקת המענק המיוחד, כך שמתן המענק יהא כפוף לשיקול דעת החברה במועד סיום העסקת המנכ"ל.