



**בני נר**

**המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס**

6 אפריל 2017

לכבוד:

מר אבי רישפן

בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ

## **הנדון: חישוב העתודות לפיצויים והטבות לגמלאים - USGAP**

**כללי**

נתבקשנו להעריך את העתודות שבנק מרכנתיל דיסקונט אמור להחזיק בתאריך: 31.3.2017 בגין פיצויי פיטורין ובגין הטבות שונות לגמלאים.

הנני מצהיר כי לא היו התניות אשר היו עלולות להשפיע על חוות דעתנו וכי לא קיימת תלות בין חברת בנפיט לבין בנק מרכנתיל דיסקונט.

החישובים בוצעו לפי הנתונים שנמסרו לנו מאגף כח אדם בבנק והנכונים לתאריכים השונים. נהנינו משיתוף פעולה מלא וקיבלנו כל הסבר ונתון שביקשנו.

ערכנו מחקר לשיעורי העזיבות והפיצויים המוגדלים. המחקר הסתמך על ניסיון הסטורי ובוצע על בסיס כוללני עם בחינת משתנים מסוימים שעלולים להשפיע על שיעורי העזיבה (וותק מול גיל). על אף שניתן לבצע מחקר מעמיק יותר, סבורים אנו כי הוספת פרמטרים נוספים למחקר לא תשנה מהותית את תוצאות החישובים והבסיס שנבחר מהווה גישה סבירה. יצויין שעיקר ההנחה הגלומה במחקר שניסיון העבר הוא אומדן סביר לגבי העתיד – עמדה זאת היא באחריות הנהלת הבנק.



בנק ישראל

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיש בע"מ מקבוצת הפניקס

## א. העתודה להוצאות גמלאים - 31.3.2017

### 1.1 מתודולוגיה

- 1.1** גמלאי בנק מרכנתיל דיסקונט זכאים להטבות שונות הכוללות ביטוח רפואי תרופות, החזר תשלום מס בריאות, החזר תשלום לקופת חולים מכבי, מתנות, עיתון, נופש וטיל. נתבקשנו לחשב את העתודה המתחייבת מכך כדי לשקף את ההוצאה הצפויה עבור גמלאי הבנק, וכן עבור העובדים שיהפכו בעתיד לגמלאים.
- 1.2** העתודה מחושבת לפי מצבת כ"א ונתונים אישיים שהומצאו על ידי הבנק ובהתאם להסברים שקיבלנו לגבי הסדרי הפרישה בבנק וע"פ הנחות יסוד שסוכם מראש.
- 1.3** זכאות לתנאי גמלאי מתגבשת בשני התנאים המצטברים הבאים: גיל 55 לפחות וותק 20 שנים לפחות.
- 1.4** תנאי הגמלאי עוברים במלואם לבן/בת הזוג עם מות הזכאי.
- 1.5** החישוב נעשה בנפרד עבור שתי קבוצות אוכלוסיה שונות: קבוצת העובדים הפעילים וקבוצת הגמלאים.
- 1.6** קבוצת העובדים הפעילים לא יהיו זכאים להטבות ביטוח רפואי ולהטבת העיתון (העובדים קיבלו סכום חד פעמי בעד הטבה זו).
- 1.7** קיימות שתי שיטות חישוב אפשריות: אפשרות ראשונה היא לחשב את העתודה בהנחה שהעובד עוזב את העבודה במהלך שנות העבודה לפני גיל פרישה (67) ואז לחשב את העתודה היחסית ואפשרות שנייה היא לטעון שהעתודה אמורה להיות וודאית (החל מגיל 55 או הגיל בו מגיע העובד ל-20 שנות וותק, המאוחר מבניהם) ואז יש להחזיק את מלוא הסכום. אנחנו פועלים על פי השיטה השנייה.
- 1.8** גובה ההטבות לגמלאים ופירוט לגבי הגמלאים הזכאים והמנצלים את ההטבה הועבר במפורט ע"י הבנק ומסתכם בטבלה הבאה:

טיל	נופש	עיתון	מתנות	ביטוח רפואי	
508	508	508	508	19	כמות זכאים
99	116	*109	508	19	מנצלים
34,600	263,900	176,604	564,896	113,983	סה"כ עלות בשנת 2016 (ש"ח)
68	605	1,620	1,112		ממוצע (ש"ח)

\* עד שנת 2016, 357 מהזכאים למינוי לעיתון ויתרו עליו וקיבלו סכום חד פעמי במקום

ההטבה.



**BENERIT**

**המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס**

**1.9** גובה ההטבות לפעילים חושב על פי אותו יחס המנצלים / זכאים בקבוצת הגמלאים ועל פי אותה עלות גובה ההטבות מפורט בטבלה הבאה:

מתנות	נופש	טיול	סה"כ
1,112 ש"ח	605 ש"ח	68 ש"ח	1,785 ש"ח

### **א2. הנחות כלכליות**

**2.1** התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 1.62% עבור קבוצת הגמלאים ו- 2.26% עבור קבוצת הפעילים, בהתאם לשיטת **USGAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות (10.7 ו-20.0 בהתאמה), בתוספת מרווח בשיעור 0.75%.

### **א3. הנחות דמוגרפיות**

- 3.1** מקדמים אקטוארים מבוססים על לוח תמותה מטבלה פ 1 ו 69, לוח זה מאושר ומפורסם ע"י משרד האוצר ונמצא בשימוש בקרנות הפנסיה בישראל. **המקדם כולל 100% לבן / בת הזוג לנשואים.**
- 3.1** תאריך הפרישה הינו היום בו מגיע העובד/ת לגיל 67 בדיוק.
- 3.2** הונח שעובד שהיום אינו נשוי יישאר גם בעתיד לא נשוי, ועובד נשוי יישאר בעתיד נשוי.
- 3.3** שיעורי העזיבה שהונחו זהים למפורט בסעיף ב-1.4, להלן.

### **א4. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הגמלאים**

נקבה	זכר	
262	250	כמות
48%	80%	אחוז נשואים
73.2	75.4	גיל ממוצע

### **סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הפעילים**

נקבה	זכר	
792	635	כמות
80%	87%	אחוז נשואים
41.46	45.98	גיל ממוצע



**בְּנֵפִיט בֵּנֵפִיט BENEFIT**

**המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס**

**א.5. תוצאות החישוב - נכון ל 31.3.2017**

תקופת שירות	עתודה	התחייבות בגין הטבות גמלאים (במיליוני ש"ח)
-	18.3	התחייבות בגין הטבות גמלאי לפעילים
20.03	18.8	התחייבות בגין הטבות גמלאי לגמלאים

\* כל העובדים קיבלו סכום חד פעמי במקום ההטבה העתידית לעיתון.

5.1 לא נלקחו בחשבון מיסי מעסיק.



בנק ישראל

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## ב. העתודה לפיצויים

### 1.1. מתודולוגיה

- 1.1** בעבר היה מקובל לצבור את החבות לפיצויים במסגרת קופות פיצויים מרכזיות, החל מ 1.1.2011 פתח הבנק קופות אישיות לפיצויים למרבית העובדים. הוותק לפיצויים מחושב עד ליום החישוב מפני שלא נחתם סעיף 14 לקבוצה זאת. קיימת קבוצת עובדים נוספת (סמל קופה שונה מ 124 ) להם התחילו להפריש לפיצויים בתאריכים שונים. ע"פ חוות דעת שיש לבנק חל סעיף 14 חלקי 72% על קבוצה זאת החל מתאריך ההפקדה לקופה. השכר לפיצויים מתחלק לשניים: הוותק עד 12/1994 שכולל רק 60% מהרכב והוותק מ 1/1995 שכולל 100% מהרכב.
- 1.2** העתודה חושבה באופן פרטני לכל עובד ועובד ומביאה בחשבון את אחוז המשרה. אין נתונים על חלקיות משרה בעבר ולכן אנו מניחים שאחוז המשרה הנוכחי הינו לכל תקופת העבודה.
- 1.3** התקבלה רשימת בכירים לה העתודה לפיצויים חושבה נומינלית, כלומר עליית השכר העתידית הונחה להיות זהה לשיעור ההיוון).
- 1.4** ערכנו מחקר על שיעורי העזיבה בשנים 2011-2015. העזיבות כוללות את הסיבות הבאות: התפטרות, פיטורין, פרישה מרצון, מוות ונכות. התוצאות הוחלקו בקבוצות הגיל 50-54 ו- 55-59.

להלן שיעורי העזיבה כפונקציה של גיל המפורטים בטבלה הבאה:

גיל	שיעור עזיבה שנתי	גיל	שיעור עזיבה שנתי
20	23.51%	44	2.26%
21	21.88%	45	2.43%
22	20.15%	46	0.49%
23	13.97%	47	1.52%
24	21.79%	48	1.12%
25	12.81%	49	3.56%
26	10.61%	50	1.89%
27	8.58%	51	1.89%
28	6.74%	52	1.89%
29	4.43%	53	1.89%
30	4.49%	54	1.89%
31	5.02%	55	2.37%
32	3.75%	56	2.37%
33	2.95%	57	2.37%
34	2.21%	58	2.37%
35	4.94%	59	2.37%
36	2.16%	60	4.15%
37	3.44%	61	13.72%
38	2.25%	62	8.02%
39	1.90%	63	9.16%
40	2.33%	64	6.93%
41	1.40%	65	10.24%
42	4.08%	66	100.00%
43	1.29%		



**בנפיט בע"מ**

**המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס**

**1.5 אחוז הפיצויים המוגדלים נבדק במחקר שערכנו על נתוני 01/2011-06/2016**  
השיעורים המוחלקים מפורטים בטבלה הבאה:

גיל	אחוז פיצויים	גיל	אחוז פיצויים
20	100%	44	167.87%
21	100%	45	167.87%
22	100%	46	167.87%
23	100%	47	167.87%
24	100%	48	167.87%
25	100%	49	167.87%
26	100%	50	**255%
27	100%	51	**255%
28	100%	52	**255%
29	100%	53	**255%
30	100%	54	**255%
31	100%	55	**255%
32	100%	56	**255%
33	100%	57	**255%
34	100%	58	**255%
35	100%	59	**255%
36	100%	60	**255%
37	100%	61	*ראה הערה מטה
38	100%	62	*ראה הערה מטה
39	100%	63	*ראה הערה מטה
40	111.03%	64	*ראה הערה מטה
41	149.18%	65	*ראה הערה מטה
42	132.50%	66	100%
43	116.25%		

**\* הפיצויים המוגדלים לגילאי 66-61 מחושבים כ-70% כפול שכר אחרון כפול מספר החודשים שנותרו עד גיל פרישה (67).**

**\*\* בשל תכנית הפרישה מרצון שאושרה בבנק במהלך חודש ספטמבר 2016 עדכנו את שיעור הפיצויים המוגדלים לגילאי 60-50 ל 255%.**

**\*\*\* הפיצויים המוגדלים כוללים מענק בסך 50,000 ₪ לפורשים מעל גיל 50 שמשכורתם הינה מתחת ל-20,000 ₪.**

**1.6** עתודות לימי המחלה חושבה תחת ההנחות:

1.5.1 ההסכם בנושא חל רק על עובדים שהיו במעמד עובדים מן המניין נכון ליום

31.12.2014

1.5.2 חישוב צבירת ימי המחלה, לצורך המרתם בימי חופשה, הוא עד לתאריך

31.12.2014



**בנפיט בנפיט**

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## ב.2. הנחות כלכליות

- 2.1** התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 1.63% לשנה לפיצויים, 1.57% לשנה להסתגלות, 1.75% לשעון ו- 1.94% למחלה, בהתאם לשיטת **USGAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות (10.60, 10.02, 11.75 ו- 13.53 בהתאמה), בתוספת מרווח בשיעור 0.75%.
- 2.2** הונח גידול שכר ריאלי בשיעור 2.5%. עדיין לא נערך מחקר בנושא.

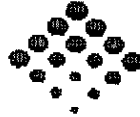
## ב.3. הנחות דמוגרפיות

- 3.4** הונח שמועד הפרישה של כל העובדים (נשים כגברים) הוא 67.

## ב.4. סטטיסטיקה דמוגרפית

תאריך	30.6.2015	30.9.2015	31.12.2015	31.3.2016	30.6.2016	30.9.2016	31.12.2016	31.3.2017
כמות עובדים	1,498	1,507	1,489	1,490	1,482	1,473	1,433	1,427
וותק ממוצע	15.26	15.62	15.53	15.73	15.92	16.17	16.05	16.21
גיל ממוצע	42.52	42.89	42.80	43.03	43.23	43.19	43.32	43.47
שכר עד 1994 ממוצע	11,788	11,838	12,041	12,161	12,178	*12,178	12,408	12,441
שכר מ 1995 ממוצע	12,189	12,255	12,461	12,589	12,608	*12,608	12,841	12,880

\*לא כולל הגדלה ב 3.5%



**בִּנְפִיט בֵּנֶפִיט BENEFIT**

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

**ב5. תוצאות החישוב**

תקופת שירות	עתודה בגין מחלה (במיליוני ₪)	עתודה בגין מענק שעות בפרשה (במיליוני ₪)	עתודה בגין מענק הסתגלות לבכירים (במיליוני ₪)	עתודה לפיצויים ע"פ SHUT DOWN (במיליוני ₪)	עתודה לפיצויים (במיליוני ₪)	תאריך הדו"ח
16.79		1.8	6.5	266.1	392.9	31.12.2012
16.61		2.7	4.3	278.5	415.3	31.12.2013
16.63		3.0	4.6	285.3	461.0	31.12.2014
16.54	4.2	3.0	4.6	292.0	460.2	30.6.2015
16.46	4.3	3.0	4.7	298.5	468.5	30.9.2015
16.43	4.4	3.1	3.9	289.3	467.1	31.12.2015
16.37	4.8	3.3	3.5	296.0	487.6	31.3.2016
16.30	4.9	3.4	3.3	300.5	502.6	30.6.2016
16.20	5.0	3.4	3.3	305.1	535.8	30.9.2016
16.51	4.7	3.1	3.3	286.9	508.3	31.12.2016
16.44	4.1	3.0	3.8	288.4	508.0	31.3.2017





**בֵּנֵפִיט בַּנְק**

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## נספח א

### זהות האקטואר

נתבקשתי ע"י "בנק מרכזית דיסקונט בע"מ" להעריך את ההתחייבויות שלו בגין הטבות לגמלאים ועתודה למענקי פרישה ליום 31 מרץ 2017 (להלן- ההתחייבויות), בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים וכללי חשבונאות מקובלים בישראל. הנני מצהיר שעבודתי נעשתה באופן בלתי תלוי וכי אין לי קשרים עסקיים עם הבנק, אינני בעל עניין בבנק ואינני עובד בנק. הבנק מינה אותי להיות אקטואר מטעמו בשנת 2011.

### היקף חוות הדעת האקטוארית

1. לצורך חישוב ההתחייבויות של הבנק, הסתמכתי על נתונים אשר נשלחו לי ע"י הבנק. בקשותי לקבלת מידע ונתונים נענו בצורה מספקת לצורך הערכת ההתחייבויות לצורכי הדוחות הכספיים. בחנתי את סבירות והלימות הנתונים ובכלל זה השויתי את הנתונים לנתוני שנים קודמות.
2. ההנחות האקטואריות ששימשו אותי בעבודתי, וכן השיטות להערכת ההתחייבויות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיפוטי המקצועי, וזאת בכפוף להוראות, להנחיות ולכללים המפורטים בסעיף 3 להלן.

### חוות הדעת

3. הערכתי את ההתחייבויות בהתאם לכללים אקטוארים מקובלים, הוראות הדיווח לציבור וכללי חשבונאות מקובלים.
4. לאחר שבחנתי את הנתונים המוזכרים בסעיף 1 לעיל, הגעתי לידי מסקנה כי הנתונים סבירים ומספקים, וכי ניתן להסתמך עליהם לצורכי הערכתי.
5. ההנחות והשיטות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיקול דעתי המקצועי ובהתאם להנחיות ולכללים המפורטים לעיל.
6. ההתחייבויות המפורטות כדין וחשבון האקטוארי, מהוות לפי מיטב ידיעתי והערכתי התחייבות הולמת לכיסוי התחייבויות הבנק בגין הטבות לגמלאים ומענקי פרישה.

חתימה

שם