



בנפ"ט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס

07 אוקטובר 2019

לכבוד:

בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ

## **הנדון: חישוב העתודות לפי ציויים והטבות בגמלאות - USGAAP**

**כללי**

נתבקשנו להעריך את העתודות שבנק מרכנתיל דיסקונט אמור להחזיק בתאריך 30.9.2019, בגין פיצויי פיטורין ומענקי פרישה וכן בגין הטבות שונות בגמלאות.

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

החישובים בוצעו לפי הנתונים שנמסרו לנו מאגף משאבי אנוש בבנק והנכונים לתאריכים השונים. הנהיגו משיתוף פעולה מלא וקיבלנו כל הסבר ונתון שביקשנו.

ערכנו מחקר לשיעורי העזיבות והפיצויים המוגדלים. המחקר הסתמך על ניסיון היסטורי 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.

ההערכה האקטוארית התבססה על שיטת **Projected Unit Credit** כנדרש על פי תקן 19 ועל פי כללים אקטוארים מקובלים.



בנפֿיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפֿיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## א. העתודה להטבות שונות בגמלאות

### 1.1. מתודולוגיה

- 1.1.1.** גמלאי בנק מרכזתיל דיסקונט זכאים להטבות שונות הכוללות ביטוח רפואי, תרופות, החזר תשלום מס בריאות, החזר תשלום לקופת חולים מכבי, מתנות, עיתון, נופש וטיול. נתבקשנו לחשב את העתודה המתחייבת מכך כדי לשקף את ההוצאה הצפויה עבור גמלאי הבנק, וכן עבור העובדים שיהפכו בעתיד לגמלאים.
- 1.1.2.** 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.
- 1.1.3.** זכאות לתנאי גמלאי מתגבשת בשני התנאים המצטברים הבאים:  
פרישה בגיל 55 לפחות ובתק של 20 שנים לפחות.
- 1.1.4.** תנאי הגמלאי עוברים במלואם לבן/בת הזוג עם מות הזכאי.
- 1.1.5.** החישוב נעשה בנפרד עבור שתי קבוצות אוכלוסיה שונות: קבוצת העובדים הפעילים וקבוצת הגמלאים.
- 1.1.6.** קבוצת העובדים הפעילים לא יהיו זכאים להטבות ביטוח רפואי ולהטבת העיתון (העובדים קיבלו סכום חד פעמי בעד הטבה זו).
- 1.1.7.** 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.
- 1.1.8.** גובה ההטבות לגמלאים ופירוט לגבי הגמלאים הזכאים והמנצלים את ההטבה הועבר במפורט ע"י הבנק בדצמבר 2018 ומסתכם בטבלה הבאה:

טיוֹל	נופש	עיתון	מתנות	ביטוח רפואי	
547	547		547	18	<b>כמות זכאים</b>
93	236	*99	547	17	<b>מנצלים</b>
31,600	342,200	164,117	603,888	102,616	<b>סה"כ עלות בשנת 2018 (₪)</b>
58	626	1,658	1,104		<b>ממוצע (₪)</b>

- עד שנת 2018, 405 מהגמלאים הזכאים למינוי לעיתון ויתרו עליו וקיבלו סכום חד פעמי במקום ההטבה.



**בנפיט BENEFIT**

**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
1,104 ש"ח	626 ש"ח	58 ש"ח	1,788 ש"ח

## **2.א. הנחות כלכליות**

**2.1** התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 0.35% עבור קבוצת הגמלאים ו-1.28% עבור קבוצת הפעילים, בהתאם לשיטת **USGAAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות (11.0 שנים וטווח ארוך בהתאמה), בתוספת מרווח בשיעור 0.62% הנגזר מההפרש ליום הדוח בארה"ב, בין תשואות אג"ח קונצרני בדירוג גבוה לבין התשואות על אג"ח ממשלתי שם, על פי הוראות הפיקוח על הבנקים.

## **3.א. הנחות דמוגרפיות**

- 3.1** המקדמים האקטוארים מבוססים על לוחות תמותה עדכניים שפורסמו ע"י משרד האוצר לאחרונה (שנת 2017) ונמצאים בשימוש בקרנות הפנסיה בישראל. המקדמים כולל 100% לבן / בת הזוג לנשואים.
- 3.2** תאריך הפרישה הינו היום בו מגיע העובד/ת לגיל 67 בדיוק.
- 3.3** הונח שעובד שהיום אינו נשוי יישאר גם בעתיד לא נשוי, ועובד נשוי יישאר בעתיד נשוי.
- 3.4** שיעורי העזיבה שהונחו זהים למפורט בסעיף ב-1.4, להלן.

## **4.א. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הגמלאים**

נקבה	זכר	
284	264	כמות
45%	78%	אחוז נשואים
73.6	75.1	גיל ממוצע

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

נקבה	זכר	
791	596	כמות
78%	87%	אחוז נשואים
42.4	47.3	גיל ממוצע



**בנפיט BENEFIT**

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

**5.א. תוצאות החישוב - נכון ליום 30.9.2019 :**

תקופת שירות (בשנים)	עתודה למועד חישוב (במיליוני ש"ח)	התחייבות בגין הטבות גמלאים
-	25.7	התחייבות בגין הטבות גמלאי לפעילים *
19.61	22.5	התחייבות בגין הטבות גמלאי לגמלאים

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

**5.1** לא נלקחו בחשבון מיסי מעסיק.

**א.6. ניתוחי רגישות :**

**ניתוח רגישות לקבוצת העובדים הפעילים -**

התחייבות במיליוני ש"ח	
26.4	היוון בריבית נמוכה ב-0.1%
26.8	שיעור עזיבות נמוך ב-1%

**ניתוח רגישות לקבוצת הגמלאים -**

התחייבות במיליוני ש"ח	
22.7	היוון בריבית נמוכה ב-0.1%



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## ב. העתודה לפיצויים ומענקי פרישה

### 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. כמו כן, השכר לפיצויים מתחלק לשניים: הוותק עד 12/1994 שכולל רק 60% מ"תוספת אחזקת רכב" והוותק מ-1/1995 שכולל 100% מ"תוספת אחזקת רכב".
- 1.2** העתודה חושבה באופן פרטני לכל עובד ועובד ומביאה בחשבון את אחוז המשרה. בהיעדר נתונים אמינים על חלקיות המשרה בעבר, הנחנו 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 ובשנים 2004-2010 (מגיל 50 ע"פ המחקר החדש ועד גיל 50 ע"פ המחקר הישן). 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 כמפורט 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 BENEFIT**

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

**1.5** שיעורי הפיצויים המוגדלים נבדקו 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 ₪.**



**בנפיט BENEFIT**

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

**1.6** עתודה בגין ימי מחלה:

ההתחייבות בגין ימי מחלה חושבה בהתאם להנחות הבאות:

**1.6.1** ההסכם בנושא חל רק על עובדים שהיו במעמד עובדים מן המניין,

נכון ליום 31.12.2014.

**1.6.2** חישוב צבירת ימי המחלה, לצורך המרתם בימי חופשה,

בסמוך למועד הפרישה הטבעי, הינו עד ליום 31.12.2014.

## **ב.2. הנחות כלכליות**

**2.1** התחשיב מניח ריבית היוון בהתאם לעקום הריביות שמפרסמת חברת שערי ריבית,

בהתאם לשיטת **USGAAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה בתוספת מרווח בשיעור 0.62% הנגזר מההפרש ליום הדוח בארה"ב, בין תשואות אג"ח קונצרני בדירוג גבוה לבין התשואות על אג"ח ממשלתי שם, על פי הוראות הפיקוח על הבנקים. ריבית IRR 0.62%.

**2.2** בעקבות הסכם השכר החדש הונח גידול שכר ריאלי בשיעור 1.9% לשנה (שונה מ-2.5%).

**2.3** בעקבות הסכם השכר החדש הונח שכר מינימום 6,200 ₪ עבור שנת 2019 ו 6,500 ₪ עבור שנת 2020 ואילך (שונה מ 5,300 ₪).

## **ב.3. הנחות דמוגרפיות**

**3.1** הונח שמועד הפרישה של כלל העובדים (נשים כגברים) הוא 67.

## **ב.4. סטטיסטיקה דמוגרפית**

<b>תאריך</b>	<b>30.6.2018</b>	<b>30.9.2018</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.3.2019</b>	<b>30.6.2019</b>	<b>30.9.2019</b>
כמות עובדים	1,411	1,402	1,384	1,372	1,386	1,387
וותק ממוצע	16.77	17.0	16.84	17.77	16.84	17.0
גיל ממוצע	44.1	44.3	44.25	45.0	44.35	44.52
שכר עד 1994 ממוצע בש"ח	12,692	13,058	12,995	13,117	13,368	13,350
שכר מ-1995 ממוצע בש"ח	13,131	13,502	*13,434	*13,557	13,806	13,800

\*ללא התייחסות לעליית שכר מינימום



**בנפיט BENEFIT**

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

**ב.5. תוצאות החישוב :**

תקופת שירות (בשנים)	עתודה בגין מחלה (במיליוני ₪)	עתודה בגין מענק שעות פרישה (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
16.40	4.8	3.1	3.8	292.2	517.1	30.6.2017
16.32	5.1	3.3	3.86	297.5	544.3	30.9.2017
16.31	5.1	3.1	3.8	289.8	536.7	31.12.2017
16.21	5.0	3.1	3.8	290.8	523.2	31.3.2018
16.08	4.9	2.9	3.9	293.4	512.3	30.6.2018
15.97	5.1	3.0	3.9	294.5	523.1	30.9.2018
15.99	4.5	2.8	3.9	294.8	475.3	31.12.2018
15.93	4.7	3.0	4.0	291.5	501.0	31.3.2019
15.86	4.8	3.1	4.17	293.2	508.0	30.6.2019
15.8	5.3	3.4	3.98	297.5	545.9	30.9.2019





בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

**ב.6. ניתוח רגישות (במיליוני ש"ח)**

הטבת מחלה	הטבת שיעור	הסתגלות לבכירים	התחייבות לפיצויים	
4.8	3.2	4.0	578.5	תוספת 1% לשיעור עזיבות מגיל 40
5.8	3.7	3.9	506.9	הפחתה של 1% לשיעור עזיבות מגיל 40
-	-	-	553.7	תוספת 10% לפיצויים מגיל 40
-	-	-	538.1	הפחתה של 10% לפיצויים מגיל 40
5.6	-	-	573.5	גידול שכר 2.4% במקום 1.9%
4.9	-	-	520.0	גידול שכר 1.4% במקום 1.9%
5.3	3.5	4.0	551.4	היוון בריבית נמוכה ב-0.1%
5.2	3.4	3.9	540.5	היוון בריבית גבוהה ב-0.1%



בנפֿיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפֿיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## נספח א

### זהות האקטואר

נתבקשתי ע"י "בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ" להעריך את ההתחייבויות שלו בגין הטבות בגמלאות ועתודה למענקי פרישה ליום 30 לספטמבר 2019 (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 השוויית 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, להוראות הפיקוח על הבנקים והנחיותיו ולכללי חשבונאות מקובלים בישראל (ISRAEL GAAP).
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 עתודה הולמת לכיסוי התחייבויות הבנק בגין הטבות בגמלאות ומענקי פרישה.

בברכה,  
אייל בוכבינדר,  
אקטואר