



בנימין ז'ב"מ

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

9 אוקטובר 2015

לכבוד:

מר אבי רישפן

בנק מרכזתיל דיסקונט בע"מ

הדו"ח הישוב העתודות לפי צו"מ, יובלות והטבות לגמלאים - USGAP

כללי

נתבקשנו להעריך את העתודות שבנק מרכזתיל דיסקונט אמור להחזיק בתאריך: 30.9.2015 בגין פיצויי פיטורין, מענקי יובלות לעובדים 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 מרכזתיל 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. יצוין שעיקר ההנחה הגלומה במחקר שניסיון העבר הוא אומדן סביר לגבי העתיד – עמדה זאת היא באחריות הנהלת הבנק.



בנפיט זוננבאנע

המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

א. העתודה למענק יובלות - 30.9.2015

1א. מתודולוגיה

1.1 עובדי הבנק זכאים למענקי יובל ולחופשת יובל בהגיעם לזותק המפורט בטבלה:

תלשים	חודשי מענק	ימי חופשת יובל	זותק
568 ש"ח	5 משכורות (3)	22 (11)	20
752 ש"ח	7.5 משכורות (4)	22 (11)	30
2,500 ש"ח	5 משכורות (3)	33 (17)	40

הסכם חדש החל מ 02/2016, החופשה והמענקים ע"פ המצוין בתוך הסוגריים.

1.2 העתודה חושבה באופן פרטני לכל עובד ועובד.

1.3 השכר היומי לצורך חישוב חופשת היובל הוא השכר החדשי מחולק ל-22 ימים.

1.4 שכר לחופשת יובל = שכר למענק יובל.

2א. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 1.82% לשנה לחופשת יובל ו- 1.85% לשנה למענק יובל, בהתאם לשיטת USGAP העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות, בתוספת מרווח בשיעור 1.08%.

2.2 הונח גידול שכר ריאלי 2.5%. לא נערך עדיין מחקר על הנחה זו.

2.3 לא נלקחו בחשבון תוספת עלות סוציאלית.

2.4 לא נלקחו בחשבון מיסי מעביד.

3א. הנחות דמוגרפיות

3.1 ע"פ הידוע לנו, מועד הפרישה של כל העובדים (נשים כגברים) הוא 67.

3.2 ערכנו מחקר על שיעורי העזיבה בשנים 2004-2010. העזיבות כוללות את הסיבות הבאות: התפטרות, פיטורין, פרישה מרצון, מוות ונכות. בדקנו את העזיבות פעם אחת כפונקציה של זותק ופעם כפונקציה של גיל ולא מצאנו הבדלים משמעותיים. לבסוף הוחלט להשתמש בשיעורים כפונקציה של גיל המפורטים בטבלה הבאה:



בנפיט בע"מ

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

שיעור עזיבה שנתי	גיל	שיעור עזיבה שנתי	גיל
2.26%	44	23.51%	20
2.43%	45	21.88%	21
0.49%	46	20.15%	22
1.52%	47	13.97%	23
1.12%	48	21.79%	24
3.56%	49	12.81%	25
2.51%	50	10.61%	26
2.60%	51	8.58%	27
1.30%	52	6.74%	28
1.31%	53	4.43%	29
0%	54	4.49%	30
3.24%	55	5.02%	31
2.69%	56	3.75%	32
2.67%	57	2.95%	33
4.63%	58	2.21%	34
5.10%	59	4.94%	35
4.15%	60	2.16%	36
13.72%	61	3.44%	37
8.02%	62	2.25%	38
9.16%	63	1.90%	39
6.93%	64	2.33%	40
10.24%	65	1.40%	41
100%	66	4.08%	42
		1.29%	43

א4. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' העובדים הפעילים

1,507	כמות
15.4	וותק ממוצע
12,238	שכר ליובל ממוצע

א5. תוצאות החישוב - נכון לתאריך 30.9.2015

סה"כ עתודה (במיליוני ₪)	עתודה לחופשת יובל (במיליוני ₪)	עתודה למענק יובל (כולל תלושים) (במיליוני ₪)
59.9	8.3	*51.6

* על פי הסכם חדש



בניפיט BENEFIT

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

ב. העתודה להוצאות גמלאים - 30.9.2015

ב.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 וטיול. 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.
- 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 מביניהם) 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:

טיול	נופש	עיתון	מתנות	ביטוח רפואי	
476	476	476	476	21	כמות זכאים
112	141	164*	476	20	מנצלים
39,800	314,380	261,281	528,836	144,780	סה"כ עלות בשנת 2014 (ש)
84	660	1,301	1,111		ממוצע (ש)

* 256 מהזכאים למינוי לעיתון ויתרו עליו וקיבלו סכום חד פעמי במקום.



בניפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

**המומחים להטבות לעובדים
בניפיט 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	עיתון	נופש	טיול	סה"כ
1,111 ש"ח	*1,301 ש"ח	660 ש"ח	84 ש"ח	3,156 ש"ח

* העיתון הממוצע חושב בהנחה שעובדים אשר יותרו על המינוי יקבלו 70% מהעתודה המוחזקת בגין עיתון עבורם.

2.2 הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 2.0% לשנה עבור קבוצת הגמלאים ו- 2.71% עבור קבוצת הפעילים, בהתאם לשיטת **USGAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות, בתוספת מרווח בשיעור 1.08%.

3.3 הנחות דמוגרפיות

- 3.1** מקדמים אקטוארים מבוססים על לוח תמותה מטבלה פ 1 ו פ 6 , לוח זה מאושר ומפורסם ע"י משרד האוצר ונמצא בשימוש בקרנות הפנסיה בישראל. **המקדם 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 א-3.2.

4.4 סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הגמלאים

נקבה	זכר	
236	240	כמות
46%	78%	אחוז נשואים
73.81	74.85	גיל ממוצע

סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הפעילים

נקבה	זכר	
838	669	כמות
77%	86%	אחוז נשואים
40.90	44.81	גיל ממוצע



בני יהודה

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

ב5. תוצאות החישוב - נכון ל 30.9.2015

תקופת שירות	עתודה	התחייבות בגין הטבות גמלאים (במיליוני ש"ח)
-	29.0	התחייבות בגין הטבות גמלאי לפעילים
19.45	18.3	התחייבות בגין הטבות גמלאי לגמלאים

5.1 לא נלקחו בחשבון מיסי מעסיק.



ת.ד. 10081

המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

ג. העתודה לפיצויים

ג.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 שיעורי העזיבה שהונחו זהים למפורט בסעיף א- 3.2.

1.4 אחוז הפיצויים המוגדלים נבדק במחקר שערכנו על נתוני 2004-2010.

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	200%
27	100%	51	200%
28	100%	52	236.24%
29	100%	53	215.29%
30	100%	54	215%
31	100%	55	237.76%
32	100%	56	201.63%
33	100%	57	222.68%
34	100%	58	217.04%
35	100%	59	190.60%
36	100%	60	190.60%
37	100%	61	190.60%
38	100%	62	188.19%
39	100%	63	156.07%
40	111.03%	64	156.07%
41	149.18%	65	141.75%
42	132.50%	66	100%
43	116.25%		



המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

ג2. הנחות כלכליות

- 2.1** התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 1.95% לשנה לפיצויים, 1.98% לשנה להסתגלות, 2.07% לשעון ו- 2.24% למחלה, בהתאם לשיטת **USGAP** העושה שימוש בריבית אג"ח ממשלתית צמודה על פי מח"מ ההתחייבות, בתוספת מרווח בשיעור 1.08%.
- 2.2** הונח גידול שכר ריאלי בשיעור 2.5%. עדיין לא נערך מחקר בנושא.

ג3. הנחות דמוגרפיות

3.5 הונח שמועד הפרישה של כל העובדים (נשים כגברים) הוא 67.

ג4. סטטיסטיקה דמוגרפית

תאריך	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14	30.6.2015	30.9.2015
כמות עובדים	1,180	1,234	1,290	1,254	1,465	1,493	1,498	1,507
וותק ממוצע	16.18	16.15	16.33	16.56	15.16	15.15	15.36	15.47
גיל ממוצע	43.12	43.43	43.45	43.58	42.38	42.33	42.02	41.89
שכר עד 1994 ממוצע	11,369	11,755	11,941	12,170	11,532	12,761	11,788	11,838
שכר מ 1995 ממוצע	11,824	12,207	12,398	12,638	11,951	12,139	12,189	12,255

ג5. תוצאות החישוב

תאריך הדו"ח	עתודה לפיצויים (במיליוני ₪)	עתודה לפיצויים ע"פ SHUT DOWN (במיליוני ₪)	עתודה בגין מענק הסתגלות לבכירים (במיליוני ₪)	עתודה בגין מענק שיעון בפרישה (במיליוני ₪)	עתודה בגין מחלה (במיליוני ₪)	תקופת שירות
31.12.2012	392.9	266.1	6.5	1.8		16.79
31.12.2013	415.3	278.5	4.3	2.7		16.61
31.12.2014	461.0	285.3	4.6	3.0		16.63
30.6.2015	460.2	292.0	4.6	3.0	4.2	16.54
30.9.2015	468.5	298.5	4.7	3.0	4.3	16.46



בנפיט BNFIT

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

נספח א

זהות האקטואר

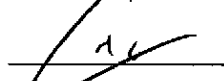
נתבקשתי ע"י "בנק מרכנתיל דיסקונט בע"מ" להעריך את ההתחייבויות שלו בגין העתודות ליובלות, הטבות לגמלאים ועתודה למענקי פרישה ליום 30 בספטמבר 2015 (להלן- ההתחייבויות), בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים וכללי חשבונאות מקובלים בישראל. הנני מצהיר שעבודתי נעשתה באופן בלתי תלוי וכי אין לי קשרים עסקיים עם הבנק, אינני בעל עניין בבנק ואינני עובד בנק. הבנק מינה אותי להיות אקטואר מטעמו בשנת 2011.

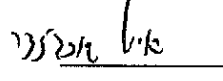
היקף חוות הדעת האקטוארית

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 השוותי 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 למסווי התחייבויות הבנק בגין יובלות, וטבות לגמלאים ומענקי פרישה.


חתימה


שם