



בנפ"ט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס

9 במרץ 2015

לכבוד:

בנק דיסקונט לישראל בע"מ

חוות דעת מומחה על עתודות אקטואריות בגין זכויות עובדים של בנק דיסקונט לישראל בע"מ

מטרת הערכה

נתבקשתי ע"י "בנק דיסקונט לישראל בע"מ" (להלן - "הבנק") להעריך את ההתחייבויות האקטואריות שלו בגין זכויות עובדים ל: פיצויי פיטורין ופרישה, פנסיה מוקדמת, אנונה ומענקי יובלות לעובדים ובגין הטבות שונות לגמלאים למועד החישוב 31.12.2014 (להלן - ההתחייבויות), בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים וכללי חשבונאות מקובלים בישראל.

זהות האקטואר

הנני מצהיר שעבודתי נעשתה באופן בלתי תלוי וכי אין לי קשרים עסקיים עם הבנק, אינני בעל עניין בבנק ואינני עובד בנק. לא היו כל התניות לגבי שכר הטרחה שמשולם לי בגין מתן חוות דעת זו. לא קיבלתי כל שיפוי מהבנק בגין מתן חוות דעת זו. הבנק מינה אותי להיות אקטואר מטעמו ביום 31 בדצמבר 2009. כמו כן מונית על ידי בנק "מרכזתיל דיסקונט בע"מ" החל מיום 30 ביוני 2011 להיות אקטואר.

ידוע לי ומוסכם עלי, כי הבנק יעשה שימוש בהערכה האקטוארית לצורך חישוב העתודות הנדרשות וההצגה בדו"חות הכספיים ו/או לצירוף ההערכה לדו"חות הכספיים ו/או העמדתה לעיון הציבור.

ואלה פרטי השכלתי:

MA באקטואריה (2008), אוניברסיטת חיפה.

BA בסטטיסטיקה (1993), אוניברסיטת חיפה.

חבר מלא באגודת האקטוארים הישראלית F.I.L.A.A.

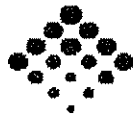
ואלה פרטי נסיוני:

אקטואר של חברת בנפ"ט משנת 1996

מרצה בלימודי אקטואריה באוניברסיטת חיפה משנת 1992

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 נתוני השנה אליה מתייחס הדוח לנתוני שנים קודמות.
2. במידת הצורך הסתמכתי גם על נתונים שהתקבלו ממקורות מהימנים אחרים. בחנתי את מידת התאמת נתונים אלה והרלוונטיות שלהם.
3. 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.

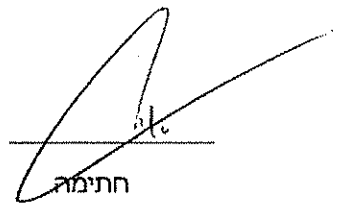


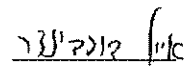
בנפיט BENEFIT

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

חוות הדעת

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


חתימה


שם



בנפיט BENEFIT

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

כללי

1. הנחיית המפקח על הבנקים בעניין "חיזוק הבקרה הפנימית על דיווח כספי בקשר עם זכויות עובדים" קובעת כי יש להתחשב בפרישות עובדים בתנאים מועדפים בעת חישוב העתודות כך שקביעת העתודה לפיצויי פיטורין תיעשה לפי הגבוה מבין חישוב פיצויי הפיטורין לפי השיטה הקיימת (שכר כפול משכורת אחרונה) לבין חישוב אקטוארי האומד את שיעורי העובדים שיפרשו בתנאים מועדפים ואת היקף ההטבות שישולם לעובד במועד הפרישה. יישום ההוראה נדרש החל מהדוחות הכספיים ליום 31 דצמבר 2011.

3. בהמשך לאמור לעיל ועל בסיס החלטות שקיבלה הנהלת הבנק, הוחלט שההנחות המרכזיות שיעמדו בבסיס החישוב האקטוארי הן:

? בשנים 2015 עד 2016 כולל לא תתאפשר פרישת עובדים בתנאים מועדפים.

? גיל מינימלי לפרישה בתנאים מועדפים- גיל 50.

? יצירת קרן חריגים (אקסגרציה) בגובה של 35 מיליון ש"ח לטובת מקרי פרישה חריגים.

4. היות והערכה האקטוארית מתייחסת למספר תקופות, להלן שיעורי העזיבה ששימשו אותנו בחישובים:

עד שנת 2017 לא תתאפשר פרישה בתנאים מועדפים, בהתאם להחלטת הנהלת הבנק כפי שנמסרה לנו.
עבור השנים 2017-2028 שיעורי הפרישה מרצון יעמדו על 2% מגיל 50.
משנת 2029 ואילך שיעורי העזיבה יחזרו להיות כפי שנמצאו במחקר, מלבד לעובדים עד גיל 50, עבורם שיעורי העזיבה מרצון יעמדו על 0.

5. עבור כל אחד מהחביות חושבה גם הערכה אקטוארית לפי שיעור היוון הנקבע בהתאם לאופן אימוץ המעבר לחישוב החביות בהתאם לתקינה אמריקאית. התחשיבים נערכו לשנים 2012 עד 2014. שיעור ההיוון נקבע לפי תשואות לפידיון של אגרות חוב ממשלתיות צמודות מדד בתוספת מרווח ממוצע של אגרות חוב קונצרניות בדירוג AA ומעלה בארה"ב.

להלן המרווח שהתווסף לפי שנים:

0.89%	31/12/2012
0.70%	31/12/2013
0.84%	31/12/2014



בנפֿיט BENEFIT

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

א. העתודה למענק יובלות

א. 1. מתודולוגיה

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

וּוּתָק	ימי חופשת יובל	חודשי מענק
20	23	5 משכורות
30	35	7,5 משכורות
40	35	5 משכורות

1.2 לעובד שיפרוש לפני שהגיע ליובל אך לאחר שהשלים 15,25,35 שנה יינתן מענק פרופורציונאלי בהתאמה לצבירת ההטבה לתקופה הכוללת המזכה. המענקים הפרופורציונאליים יינתנו לעובדים הפורשים לפני גיל פרישה גם אם לא היו מגיעים לוותק היובל המלא.

1.3 העתודה חושבה באופן פרטני לכל עובד ועובד (ומביאה בחשבון הפחתות וותק והפחתות שכר). העתודה הנדרשת חושבה באופן יחסי.

1.4 השכר היומי לצורך חישוב חופשת היובל הוא השכר החודשי מחולק ל-21 ימים.

1.5 מענק חופשת היובל מחושב לפי שכר גבוה יותר (עקב הכללת רכיבי שכר שאינם נכללים בחישוב מענקי היובלות).

א. 2. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 4% לשנה, בהתאם להוראות בנק ישראל. ההוראות נשארו בתוקף למרות ירידת שערי הריבית בעולם ובישראל. הקטנת שער ההיוון תביא להגדלה של העתודות. לתחשיב החבות לפי שיעורי היוון התואמים את אימוץ התקינה האמריקאית ראה סעיף א'7 להלן.

2.2 הבנק צופה גידול שכר ריאלי כ- 1.8% בשנה.

2.3 לא נלקחו בחשבון תוספת עלות סוציאלית.

2.4 לא נלקחו בחשבון מיסי מעביד.

א. 3. הנחות דמוגרפיות

3.1 שיעורי עזיבות – נקבעו בהתאם לשיעורי העזיבות ששימשו לחישוב העתודה לפיצויי פיטורין.

3.2 ע"פ בדיקה שערכנו, מועד הפרישה של כל העובדים, נשים כגברים, הוא 67.



BENEFIT בנפיט

המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

א. 4. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' העובדים הפעילים (סטטוס 1)

31.12.2014	
3,624	כמות עובדים
1,676	כמות זכאים לחופשת יובל

א. 5. תוצאות החישוב במליוני ש"ח

31.12.2014	
191.9	עתודה למענק יובל
29.6	עתודה לחופשת יובל
221.5	סה"כ עתודה

* הסכום כולל חלויות שוטפות.

א. 6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2014

פרמטר	עתודה למענק יובל (במיליוני ₪)	עתודה לחופשת יובל (במיליוני ₪)
עלייה בשיעור של 1% בשיעורי הפרישה מראון	191.0	29.3
עלייה בשיעור של 0.5% בשכר הריאלי השנתי	198.7	30.7
ירידה של 1% בשיעור ההיוון	205.1	31.7
ירידה בשיעור 0.6% בשכר הריאלי השנתי	184.3	28.4

א. 7. תחשיב החבות בהתאם להנחיות המעבר לתקינה האמריקאית

	שיעור היוון	עתודה למענק יובל (במיליוני ₪)	שיעור היוון	עתודה לחופשת יובל (במיליוני ₪)
2012	1.99%	277.0	2.10%	40.1
2013	1.98%	252.3	2.10%	38.3
2014	1.39%	228.9	1.45%	35.7
2015 - תחזית	1.39%	238.3	1.45%	32.1

ניתוח רגישות

פרמטר	עתודה למענק יובל (במיליוני ₪)	עתודה לחופשת יובל (במיליוני ₪)
עלייה בשיעור של 1% בשיעורי הפרישה מראון	227.3	35.2



בנק לוי

**המומחים להטבות לעובדים
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס**

37.2	237.9	עלייה בשיעור של 0.5% בשכר הריאלי השנתי
36.0	230.6	ירידה של 0.1% בשיעור ההיוון
34.3	220.4	ירידה בשיעור 0.5% בשכר הריאלי השנתי

ב. העתודה להוצאות גמלאים

1. מתודולוגיה

1.1 גמלאי בנק דיסקונט זכאים להטבות שונות, הכוללות ביטוח בריאות, ביטוח משלים, תרופות, עיתון שנתי ושי לחגים (קיימות שונות בזכאות להטבות בין הקבוצות). נתבקשנו לחשב את העתודה המתחייבת מכך כדי לשקף את ההוצאה הצפויה עבור גמלאי הבנק, וכן את 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 שסוכמו מראש.

1.3 זכאות לתנאי גמלאי מתגבשת בשני התנאים המצטברים הבאים: גיל 50 ומעלה + 25 שנות עבודה ומעלה.

1.4 תנאי הגמלאי עוברים בחלק מההטבות לבן/בת הזוג עם מות הזכאי.

1.5 החישוב נעשה בנפרד עבור שש קבוצות אוכלוסיה שונות: קבוצת העובדים הפעילים ושלוש קבוצות של גמלאים: ותיקים, צעירים ומצטרפים חדשים. קבוצת המצטרפים החדשים מקבלת חלק מההטבות רק מיום הגיעה לגיל 67 ולא מיום פרישתה בפועל.

1.6 קיימות שתי שיטות חישוב אפשריות: אפשרות ראשונה היא לחשב את העתודה בהנחה שהעובד עוזב את העבודה במהלך שנות העבודה לפני גיל פרישה (67) ובהתאם לחשב את העתודה היחסית. האפשרות השנייה היא לטעון שהעתודה אמורה להיות וודאית (החל מגיל 50 או הגיל בו מגיע העובד ל-25 שנות וותק, המאוחר מביניהם) ולכן יש להחזיק את מלוא הסכום. ליום 31/12/2014 אנו פועלים לפי השיטה הראשונה. המעבר לחישוב החבויות לפי התקינה האמריקאית יחייב מעבר לשיטה השנייה, ראה סעיף 7' להלן.

2. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 4% לשנה, בהתאם להוראות בנק ישראל. ההוראות נשארו בתוקף למרות ירידת שערי הריבית בעולם ובישראל. הקטנת שער ההיוון תביא להגדלה של העתודות. לתחשיב החבות לפי שיעורי היוון התואמים את אימוץ התקינה האמריקאית ראה סעיף 7' להלן.

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. הוזנחה תמותה במהלך שנות העבודה עד פרישה.

3.1 תאריך הפרישה הינו היום בו מגיע/ה העובד/ת לגיל 67 בדיוק.

3.2 הונח שעובד שהיום אינו נשוי יישאר גם בעתיד לא נשוי, ועובד נשוי יישאר בעתיד נשוי.



בְּנֵי בִּיתָן

המומחים להטבות לעובדים
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס

3.3 שיעורי עזיבות – נקבעו בהתאם לשיעורי העזיבות ששימשו לחישוב העתודה לפיצויי פיטורין, כמפורט בפרק כללי - סעיף 4 לעיל.

4. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הגמלאים

גמלאי		גמלאי דור ב'		גמלאים		גמלאים		גמלאים		31.12.2014
בדמ"ש				צעירים		חדשים		ותיקים		
נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	
22	14	0	0	924	555	324	276	197	324	מס' גמלאים
אין זכאות		2	0	42	28	49	13	258	10	מס' בני-זוג

סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הפעילים

31.12.2014		
נקבה	זכר	
2,533	1,620	מס' עובדים

5. תוצאות החישוב

31.12.2014		
עלות אקטוארית כולל גילום	עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וללא גילום	
מיליוני ש"ח		
175.9	141.4	עובדים פעילים - (סטטוס 1)
76.4	66.0	גמלאים ותיקים - (סטטוס 2)
57.3	49.5	גמלאים חדשים - (סטטוס 3)
122.8	98.7	גמלאים צעירים - (סטטוס 4)
0.04	0.03	גמלאי דור ב' - (סטטוס 5)
2.4	2.0	גמלאי בדמ"ש - (סטטוס 6)

6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור קבוצת העובדים הפעילים 31.12.2014

עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וגילום	ירידה בשיעור ההיוון של 1%
מיליוני ש"ח	
173.8	עובדים פעילים



בנ-היים ושות' מ"מ

המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

ב7. תחשיב החבות בהתאם להנחיות המעבר לתקינה האמריקאית

ליום 31/12/2014 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

סוג גמלאי	שיעור היוון
גמלאים ותיקים	1.56%
גמלאים חדשים	1.81%
גמלאים צעירים	2.18%
גמלאים דור ב'	2.02%
גמלאי בדמ"ש	1.86%
עובדים פעילים	2.36%

ליום 31/12/2013 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

סוג גמלאי	שיעור היוון
גמלאים ותיקים	2.1%
גמלאים חדשים	2.5%
גמלאים צעירים	2.9%
גמלאים דור ב'	-
גמלאי בדמ"ש	2.56%
עובדים פעילים	3.11%

ליום 31/12/2012 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

סוג גמלאי	שיעור היוון
גמלאים ותיקים	1.93%
גמלאים חדשים	2.44%
גמלאים צעירים	2.94%
גמלאים דור ב'	-
גמלאי בדמ"ש	2.39%
עובדים פעילים	3.31%

עלות אקטוארית לא כולל מיסי מעסיק וכולל גילום

	עובדים פעילים	גמלאים ותיקים	גמלאים חדשים	גמלאים צעירים	גמלאי דור ב'	גמלאי בדמ"ש	
2012	219.0	85.7	60.0	92.7	-	2.4	459.8
2013	233.4	82.7	59	98.9	-	2.4	476.4
2014	243.0	79.8	62.0	126.7	0.04	2.5	514.1
2015 – תחזית							515.6

ניתוח רגישות – ביחס לעובדים פעילים (ללא גילום וללא מיסי מעסיק)

פרמטר	סך הכל (במיליוני ₪)
ירידה של 0.1% בשיעור ההיוון	248.5



בניט BENEFIT

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

ג. עתודה לפנסיה מוקדמת ולאנונה

1. מתודולוגיה

1.1 במהלך 2012 פרשה קבוצת עובדים מהבנק אשר בחרה במסלול פנסיה מוקדמת. לקבוצה זו הוצעו מס' חלופות לבחירה:

* פנסיה לפורש בלבד.

* פנסיה לפורש בלבד כולל תקופות הבטחה שונות (תקופת ההבטחה נקבעה ע"פ גיל הפורש).

* פנסיה לפורש ולבן זוגו (100%) עד מותו של האחרון מביניהם.

* פנסיה לפורש ולבן זוגו (100%) עד מותו של האחרון מביניהם כולל תקופות הבטחה שונות.

בכל אחת מהחלופות, הפנסיה תשולם ע"י הבנק עד גיל 85 של הפורש, במידה והפורש נפטר לפני גיל 85 ובחר מסלול כולל שארים ובן זוגו עדיין בחיים וצעיר מגיל 85 ימשיך הבנק לשלם עד הגיע בן הזוג לגיל 85, לאחר גיל זה נקנה כיסוי ביטוחי מחברת ביטוח.

1.2 במהלך שנת 2014 פרשה קבוצת עובדים מהבנק אשר חלקם בחרו במסלול פנסיה מוקדמת. לקבוצה זו הוצעו מס' חלופות לבחירה:

* פנסיה לפורש בלבד.

* פנסיה לפורש בלבד כולל תקופות הבטחה שונות (תקופת ההבטחה נקבעה ע"פ גיל הפורש).

* פנסיה לפורש ולבן זוגו (100% או 60%) עד מותו של האחרון מביניהם.

* פנסיה לפורש ולבן זוגו (100% או 60%) עד מותו של האחרון מביניהם כולל תקופות הבטחה שונות.

בכל אחת מהחלופות, הפנסיה תשולם ע"י הבנק עד גיל 60 של הפורש, לאחר גיל זה נקנה כיסוי ביטוחי מחברת ביטוח.

1.3 בנוסף, קיימת קבוצת עובדים שזכאים לאנונה על חשבון הבנק, לתקופה מוגבלת וידועה מראש. הפנסיות לקבוצה זו משולמות ע"י הבנק צמודות למדד.

1.4 העתודה עבור כל אחת מהקבוצות חושבה באופן פרטני לכל פורש.

2. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית הון בשיעור 4% לשנה, בהתאם להוראות בנק ישראל. ההוראות נשארו בתוקף למרות ירידת שערי הריבית בעולם ובישראל. הקטנת שער ההון תביא להגדלה של העתודות. לתחשיב החבות לפי שיעורי הון התואמים את אימוץ התקינה האמריקאית ראה סעיף ג' להלן.

2.2 המקדמים האקטואריים לקוחים מתוך טבלאות "19" ו"39" שפרסם משרד האוצר במרץ 2013 ואשר נמצאות בשימוש ע"י קרנות הפנסיה בישראל. הטבלאות מותאמות ל-100% עובדי צווארון לבן.



בנפ"ט

המומחים להטבות לעובדים
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס

ג3. סטטיסטיקה דמוגרפית

פנסיה מוקדמת:

קבוצה	מס' נשים	מס' גברים	מס' הפורשים שבחרו פנסיה כולל תקופת הבטחה
פורשים 2012	90	35	119
פורשים 2014	78	14	92

אנונה:

סה"כ מקבלי אנונה	תקופת תשלום ממוצעת
31	14.6

ג4. תוצאות החישוב – נכון לתאריך 31.12.2014

קבוצה	סה"כ פורשים	סה"כ התחייבות בש"ח	סה"כ תגמולים מרותקים
פורשים 2012	125	153,202,631	-
פורשים 2014	92	163,251,362	37,078,318
אנונה	31	40,129,088	-

ג5. תחשיב החבות בהתאם להנחיות המעבר לתקינה האמריקאית

ליום 31/12/2014 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

קבוצה	שיעור היוון
פורשים 2012	1.78%
פורשים 2014	2.36%
אנונה	1.32%

ליום 31/12/2013 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

קבוצה	שיעור היוון
פורשים 2012	2.51%
פורשים 2014	-
אנונה	1.98%

ליום 31/12/2012 התחשיב מניח את שיעורי היוון הבאים, התואמים את מח"מ ההתחייבות

קבוצה	שיעור היוון
פורשים 2012	2.61%
פורשים 2014	-
אנונה	2.07%

עלות אקטוארית – מיליוני ש"ח

	פורשים 2012	פורשים 2014*	אנונה
2012	182.0	-	49.9
2013	181.7	-	48.6
2014	190.0	168.1	48.2
2015 - תחזית	187.4	109.4	46.5

* התחזית מביאה בחשבון תנועה בשנת 2015 בשל מעבר גיל 60



בנפ"ט

המומחים להטבות לעובדים
בנפ"ט בע"מ מקבוצת הפניקס

ד. העתודה לפיצויים

1. מתודולוגיה

1.1 העתודה חושבה באופן פרטני לכל עובד ועובד ומביאה בחשבון את אחוז המשרה.

1.2 אחוז הפיצויים המוגדלים נבדק במחקר שערכנו על נתוני 2004-2010. שיעורי הפיצויים המוגדלים נקבעו בהתאם לניסיון הבנק, לפי גיל העובד.

1.3 אוכלוסיית הבנק מתחלקת ל-4 קב':

? עובדים בהסכם קיבוצי דור א'-(מעמד 1 ו 2)- עליהם חל סעיף 14 חלקי החל מ 1/2008 ע"פ צו הרחבה .

? עובדי הנהלה ויו"ר (מעמד 10 ו 11)- עליהם לא חל סעיף 14. עובדים במעמד 11 החל

מסוף 2011 יחול עליהם סעיף 14 מלא פרט לתקופה לפני 01/2008 אם קיימת.

? עובדים ארעיים (מעמד 3 ו 13)- עליהם חל סעיף 14 מלא החל מ 1/2008.

? עובדים דור ב' (מעמד 14 ו 15) - עליהם חל סעיף 14 מלא פרט לתקופה לפני 1/2008 אם קיימת.

? בהתאם להסכם קיבוצי מ 06/2011 כל העובדים החדשים שיקלטו מ 06/2012 יחול עליהם סעיף 14 מלא.

2. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בשיעור 4% לשנה, בהתאם להוראות בנק ישראל. ההוראות נשארו בתוקף למרות ירידת שערי הריבית בעולם וב ישראל. הקטנת שער ההיוון תביא להגדלה של העתודות. לתחשיב החבות לפי שיעורי היוון התואמים את אימוץ התקינה האמריקאית ראה סעיף ד'7' להלן.

2.2 הבנק צופה גידול שכר ריאלי כ- 1.8% בשנה. עבור שנת 2013 עדיין לא התקבל גידול שכר.

3. הנחות דמוגרפיות

3.1 הונח שמועד הפרישה של כל העובדים, נשים כגברים, הוא 67.

3.2 שיעורי עזיבות - כמפורט בפרק כללי - סעיף 4 לעיל.

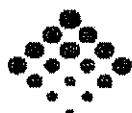
4. סטטיסטיקה דמוגרפית

מעמד 14/15	מעמד 3/13	מעמד 1/2	מעמד 11/10	31.12.2014
571	1,546	3,574	90	כמות עובדים
39.5	33.9	50.3	44.8	גיל ממוצע

5. תוצאות החישוב - עתודה לפיצויים במיליוני ש"ח

שוי נכסים	התחייבות לפיצויים ברוטו*	31.12.2014
25.6	1,683	

* לא כולל קרן אקסגרציה



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

ד6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2014

פרמטר	התחייבות לפיצויים ברוטו (במיליוני ₪)
עלייה בשיעור של 1% בשיעורי הפרישה מראון	1,696
עלייה של 10% בשיעור הפיצויים המשולמים	1,704
עלייה בשיעור גידול השכר הריאלי של 0.5%	1,755
ירידה בשיעור גידול השכר הריאלי של 0.7%	1,588
ירידה בשיעור החיוון של 1%	1,821

ד7. תחשיב החבות בהתאם להנחיות המעבר לתקינה האמריקאית

שנת תחילת	שיעור חיוון	עלתה לפיצויים (במיליוני ₪)
2012	2.43%	2,192
2013	2.32%	2,259
2014	1.63%	2,044
2015 - תחזית	1.63%	2,184

ניתוח רגישות

פרמטר	התחייבות לפיצויים ברוטו (במיליוני ₪)
עלייה בשיעור של 1% בשיעורי הפרישה מראון	2,063
עלייה של 10% בשיעור הפיצויים המשולמים	2,071
עלייה בשיעור עליית השכר הריאלי של 0.5%	2,140
ירידה בריבית חיוון של 0.1%	2,062
ירידה בשיעור עליית השכר הריאלי של 0.5%	1,953

בכורה,
אייל בוכבינדר,
אקטואר