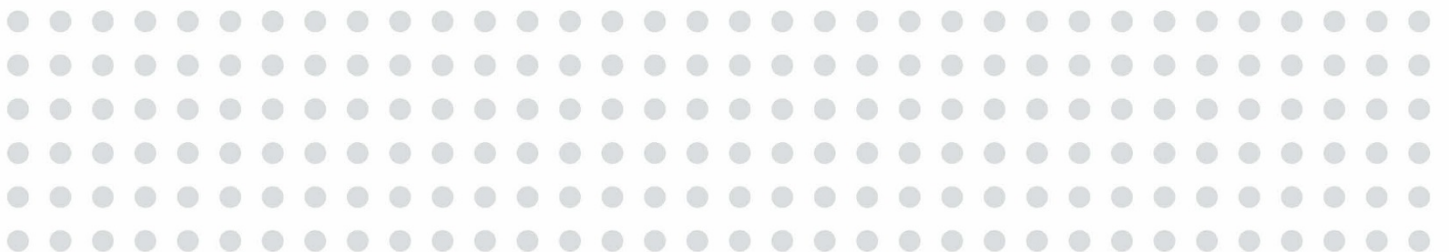




**הערכת האקטואר את  
זכויות העובדים**





בנפֿיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפֿיט בע"מ מקבוצת הפניקס

11 במרץ 2020

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 31.12.2019 (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 מוניתי על ידי בנק "מרכנתיל דיסקונט בע"מ" החל מיום 30 ביוני 2011 להיות אקטואר.

הריני לציין בזאת כי החל מיום 30 בספטמבר 2014 ועד 31 במרץ 2015 (עבור הבנק בלבד) ומיום 30 בספטמבר 2016 ועד ליום 27 במרס 2017 (עבור הבנק ומרכנתיל דיסקונט, להלן: "הבנקים") ומיום 30 בספטמבר 2017 עד 31 בינואר 2018 (עבור הבנק בלבד) והחל מיום 1 באוקטובר 2018 עד 31 בינואר 2019, התקיימו בין בנפֿיט לבין הבנקים קשרים עסקיים שמהותם ליווי תכנית הפרישה וייעוץ לעובדי הבנקים החפצים בכך.

הנני להצהיר כי לא מתקיימת תלות ביני לבין בנק דיסקונט וחברות הבת שלו, כמשמעות המונח תלות בעמדה משפטית 105-30 בדבר "גילוי על קיומה של תלות בין מערך שווי לבין התאגיד וגילוי בנוגע למערך שווי שהערותיו מהותיות מאוד לתאגיד", שפרסמה רשות ניירות ערך בחודש יולי 2015.

ידוע לי ומוסכם עלי, כי הבנק יעשה שימוש בהערכה האקטוארית לצורך חישוב העתודות הנדרשות וההצגה בדוחות הכספיים ו/או לצירוף ההערכה לדוחות הכספיים ו/או להעמדתה 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 בנפֿיט משנת 1996 ובמסגרת זו משמש כאקטואר לארגונים הדומים בהיקפם לזה שבנשוא הערכתי.

מרצה בלימודי אקטואריה באוניברסיטת חיפה משנת 1992



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## 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 השוואתי את נתוני השנה אליה מתייחס הדוח לנתוני שנים קודמות. וכן השוואתי את נתוני ההערכה לניתוחי הרגישות שנכללו בהערכתי האקטוארית למועד חישוב 31/12/18 ולתקופות הביניים של שנת 2019, בהתאמות המתחייבות.
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.

## 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 בדין וחשבון האקטוארי, מהווה לפי מיטב ידיעתי והערכתי התחייבות הולמת לכיסוי התחייבויות הבנק בגין פיצויים, יובלות ומענקים לגמלאים.

אייל בוכבינדר



**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.
2. ההנחות בקביעת גידול השכר נקבעו על פי הנחיות הבנק ובהתאמה להסכם השכר שנחתם לשנים 2019 עד 2021.
3. בהמשך לאמור לעיל ועל בסיס החלטות שקיבלה הנהלת הבנק, הוחלט שההנחות המרכזיות שיעמדו בבסיס החישוב האקטוארי הן:
  - גיל מינימלי לפרישה בתנאים מועדפים- גיל 50.
  - בשנים 2018-2021 וקטור העזיבות יעמוד על 0.25%, בשנים 2022-2027 יעמוד על 2% ומשנת 2028 ע"פ מחקר שנערך על ידי.
4. עבור כל אחד מהחביונות חושבה גם הערכה אקטוארית לפי שיעור היוון הנקבע בהתאם לאופן אימוץ המעבר לחישוב החביונות בהתאם לתקינה אמריקאית. התחשיבים נערכו לשנים 2012 עד 2017. שיעור ההיוון נקבע לפי תשואות לפידיון של אגרות חוב ממשלתיות צמודות מדד בתוספת מרווח ממוצע של אגרות חוב קונצרניות בדירוג AA ומעלה בארה"ב. ליום 31.12.2019 המרווח שהתווסף הינו 0.53%.

## א. העתודה למענק יובלות

### 1.1 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 ו-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.



**בנפיט BENEFIT**

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

- 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 בהתאם לעקום ריביות של חברת שערי ריבית. לעקום הריבית התווסף מרווח סיכון בינלאומי בשיעור 0.55% כתוספת קבועה לאורך כל העקום.
- 2.2 גידולי השכר שהתבקשו להניח הם כדלקמן:
- שנת 2020 - למנהלים-600 ש' ובנוסף 1.4% לחלק מהמנהלים ולחלק 0.7% ולפקידים 450 ש' ובנוסף 0.7%.
- בנוסף לפקידים דור א 330 ש' ולמנהלים ופקידים דור ב 165 ש'.
- שנת 2021 - למנהלים-600 ש' ולפקידים 450 ש' ובנוסף 0.7% לכולם.
- שנת 2021 ואילך - הונח שיעור עליית שכר ריאלית בשיעור 1.8%.
- שיעור עליית שכר ריאלית חושב לפי תחזית אינפלציה של 2%
- 2.3 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.

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

31.12.2019	
2,304	כמות עובדים
1,000	כמות זכאים לחופשת יובל

## א.5. תוצאות החישוב במיליוני ש"ח (כולל חלויות שוטפות)

ריבית חופשת יובל	ריבית מענק יובל	סה"כ עתודה	עתודה לחופשת יובל- מענק	עתודה לחופשת יובל- פידיון	עתודה למענק יובל	סכום ההתחייבות ליום
עקום ריבית		277.7	33.3	5.7	238.7	31.12.2019
עקום ריבית		262.7	32.3	5.6	224.8	31.12.2018
עקום ריבית		289.9	34.9	6.1	248.8	31.12.2017



**בנפיט BENEFIT**

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

## א.6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2019

פרמטר	עתודה למענק יובל	עתודה לחופשת יובל- פדיון	עתודה לחופשת יובל- ניצול
במליוני ש"ח			
שיעורי הפרישה מרצון בשנים 2017- 2021: 0.75%	238.3	5.7	33.2
ירידה של 0.1% בשיעור ההיוון	240.4	5.8	33.5

• עבור ריביות שונות השינוי ליניארי מול שינוי של 0.1%.

## ב. העתודה להוצאות גמלאים

### ב.1. מתודולוגיה

1.1 גמלאי בנק דיסקונט זכאים להטבות שונות, הכוללות ביטוח בריאות, ביטוח משלים, תרופות, מנוי שנתי לעיתון 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 שנקבעו 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 חישוב העתודה נעשה בהנחה שהעתודה אמורה להיות וודאית (החל מגיל 50 או הגיל בו מגיע העובד ל-25 שנות וותק, המאוחר מביניהם) ולכן יש להחזיק את מלוא הסכום.

### ב.2. הנחות כלכליות

2.1 התחשיב מניח ריבית התואמת את תקופת המח"מ כדלקמן:

סוג גמלאי	מח"מ	שיעור ריבית אג"ח בתוספת מרווח בינלאומי
גמלאים ותיקים	7.46	- 0.12%
גמלאים חדשים	10.07	0.11%
גמלאים צעירים	14.23	0.56%
גמלאים דור ב'	15.53	0.65%
גמלאי בדמ"ש	10.33	0.14%
עובדים פעילים	טווח ארוך	1.09%



**בנפיט BENEFIT**

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

- \* כל ההוצאות מגולמות למעט "החזר הוצאות".
- \* שיעור הגילום שנלקח בחשבון: 0% בקבוצת הגמלאים הוותיקים והחדשים ו- 7.5% ביתר הקבוצות.
- \* שיעור מיסי מעסיק שנלקח בחשבון: 14.75%.
- \* תוחלת חיים נותרת ממוצעת (כולל בני זוג) - 22.7 שנים.
- \* עבור עובדים פעילים הונח ש- 100% יבחרו בהיוון.
- שיעור מס שכר למהוונים: 17%.

### **ב.3. הנחות דמוגרפיות**

- 3.1** מקדמים אקטוארים מבוססים על לוח תמותה מטבלה 19 ו- 69, לוח זה מאושר ומפורסם ע"י משרד האוצר ונמצא בשימוש בקרנות הפנסיה בישראל. הזנחה תמותה במהלך שנות העבודה עד פרישה.
- 3.1** תאריך הפרישה הינו היום בו מגיעה 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 עזיבות – נקבעו בהתאם לשיעורי העזיבות ששימשו לחישוב העתודה לפיצויי פיטורין, כמפורט בפרק כללי - סעיף 4 לעיל.

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

גמלאי בדמ"ש		גמלאים דור ב'		גמלאים צעירים		גמלאים חדשים		גמלאים ותיקים		31.12.2019
נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	
22	14	1	0	1,288	665	309	245	162	220	מס' גמלאים
		10	0	73	54	66	15	288	14	מס' בני זוג גמלאים

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

31.12.2019		
נקבה	זכר	
2,216	3121,	מס' עובדים



**בְּנֵי־ט BENEFIT**

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

## ב5. תוצאות החישוב

31.12.2019		
עלות אקטוארית כולל מיסי ומעסיק וגילום	עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וללא גילום	
מיליוני ש"ח		
142.4	118.2	עובדים פעילים - (סטטוס 1)
85.9	74.8	גמלאים ותיקים - (סטטוס 2)
63.3	55.2	גמלאים חדשים - (סטטוס 3)
222.9	180.7	גמלאים צעירים - (סטטוס 4)
0.04	0.03	גמלאי דור ב' - (סטטוס 5)
2.6	2.1	גמלאי בדמ"ש - (סטטוס 6)

## ב6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור קבוצת העובדים הפעילים 31.12.2019

עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וגילום	
מיליוני ש"ח	
120.2	ירידה בשיעור ההיוון של 0.1%
118.2	שיעור עזיבות מרצון בשנים 2020-2021: 0.75%

## ג. עתודה לפנסיה מוקדמת ולאנונה

### ג1. 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 השנים 2014 ו- 2016 פרשה קבוצת עובדים מהבנק אשר חלקם בחרו במסלול פנסיה מוקדמת.

לקבוצה זו הוצעו מס' חלופות לבחירה:





**בנפיט BENEFIT**

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

\* 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 מבניהם.

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

## **ג.2. הנחות כלכליות**

**2.1** התחשיב מניח ריבית התואמת את תקופת המח"מ כדלקמן:

סוג הקצבה	מח"מ	שיעור ריבית כולל מרווח סיכון
פורשי 2012	8.64	- 0.03%
פורשי 2014	טווח ארוך	עבור החבות שמושלמת עד גיל 60
		עבור חבות לאחר גיל 60
פורשי 2016	טווח ארוך	עבור החבות שמושלמת עד גיל 60
		עבור חבות לאחר גיל 60
פורשי 2018	טווח ארוך	1.09%
אנונה	4.84	- 0.32%

**2.2** המקדמים האקטוארים לקוחים מתוך טבלאות "פ1" ו"פ3" שפרסם משרד האוצר במרץ 2013 ואשר נמצאות בשימוש ע"י קרנות הפנסיה בישראל. הטבלאות מותאמות ל-100% עובדי צווארון לבן.

## **ג.3. סטטיסטיקה דמוגרפית**

פנסיה מוקדמת:

קבוצה	מס' נשים	מס' גברים	מס' הפורשים שבחרו פנסיה לבן/בת זוג	מס' הפורשים שבחרו פנסיה כולל תקופת הבטחה
פורשי 2012	85	36	64	114
פורשי 2014	1	0	1	1
פורשי 2016	22	1	15	23



**בנפיט BENEFIT**

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

15	10	1	24	פורשי 2018
----	----	---	----	---------------

אנונה:

<b>תקופת תשלום ממוצעת</b>	<b>סה"כ מקבלי אנונה</b>
9.7	31

**ג4. תוצאות החישוב – נכון לתאריך 31.12.2019**

קבוצה	סה"כ פורשים	סה"כ התחייבות בש"ח	סה"כ תגמולים מרותקים	תקופת שירות נותרת
פורשי 2012	121	174,754,537	-	17.3
פורשי 2014**	1	1,064,221	409,410	
פורשי 2016	23	37,663,844	10,226,689	
פורשי 2018	15	27,579,161	10,834,154	
אנונה	31	35,829,566		9.4

\*\* לא כולל חבות בגין עבודת נוספת המחושבת בנפרד, בסך 7,197 אלפי ש"ח

## ד. העתודה לפיצויים

### ד1. 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. עבור קבוצה זו הונח שלא תהיה זכאית לפיצויים מוגדלים.
  - 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.

### ד2. הנחות כלכליות

- 2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בהתאם לעקום ריביות ע"פ ציטוט שערי ריבית, לעקום הריבית התווסף מרווח סיכון בינלאומי בשיעור 0.53% כתוספת קבועה לאורך כל העקום.



**בְּנֵפִיט BENEFIT**

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

**2.2 גידולי השכר שהתבקשו להניח הם כדלקמן:**

שנת 2019-2020 - למנהלים-600 ש ובנוסף 1.4% לחלק מהמנהלים ולחלק 0.7% ולפקידים 450 ש ובנוסף 0.7%,  
בנוסף בשנת 2019 בלבד לפקידים דור א 330 ש ולמנהלים ופקידים דור ב 165 ש .  
שנת 2021 - למנהלים-600 ש ולפקידים 450 ש ובנוסף 0.7% לכולם.  
שנת 2021 ואילך - הונח שיעור עליית שכר ריאלית בשיעור 1.8%.  
שיעור עליית שכר ריאלית חושב לפי תחזית אינפלציה של 2%

### **3.3. הנחות דמוגרפיות**

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

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

### **4.4. סטטיסטיקה דמוגרפית**

מעמד 14/15	מעמד 3/13	מעמד 1/2	מעמד 11/10	31.12.2019
945	1,202	2,581	201	<b>כמות עובדים</b>

### **5.5. תוצאות החישוב - עתודה לפיצויים במיליוני ש"ח**

תקופת שירות נותרת	ריבית היוון	התחייבות לפיצויים ברוטו	
13.0	<b>עקום ריבית</b>	1,827	31.12.2019

### **6.6. ניתוח רגישות**

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2019

התחייבות לפיצויים ברוטו (במיליוני ש"ח)	פרמטר
<b>1,839</b>	שיעורי פרישה מרצון 0.75% במקום 0.25%
<b>1,865</b>	עלייה של 10% בשיעור הפיצויים המשולמים
<b>1,844</b>	ירידה בריבית היוון של 0.1%
<b>1,705</b>	גידול שכר 1% -
<b>1,964</b>	גידול שכר 1% +

\*עבור ריביות שונות השינוי ליניארי מול שינוי של 0.1%



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

#### **ה. יישום הנחיית הרשות בדבר שוק עמוק**

לבקשת הבנק ביצענו גם בדיקה בדבר הצורך בעדכון התחשיב בדבר סכום העתודה האקטוארי שהיה נדרש אילו שיעור ההיוון היה נקבע בהתאם להנחיית רשות ניירות הערך בדבר שוק עמוק. הפער הקיים בין שיעור ההיוון על פי עקום חברת שערי ריבית, המבוסס על אגרות חוב קונצרניות בעלות דירוג גבוה לבין שיעורי ההיוון ששימשו לחישוב ההתחייבות על פי הנחיות הפיקוח על הבנקים, ממשיך להתקיים ולפיכך שיעור שהיה קיים ליום 31/12/2017 בין סכום ההתחייבות על פי כל אחת משיטות קביעת שיעור ההיוון ממשיך להתקיים גם בשנה זו