

# הערכת האקטואר את זכויות העובדים





בנפֿיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפֿיט בע"מ מקבוצת הפניקס

4 במרץ 2018

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 31.12.2017 (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), 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 הכספיים לדוח השנתי של הבנק ו/או הציבור הכללתה בדרך של הפניה בתשקיף מדף שהבנק מתכנן לפרסם במהלך שנת 2017.

### אלה פרטי השכלתי:

MA באקטואריה (2008), אוניברסיטת חיפה.

BA בסטטיסטיקה (1993), אוניברסיטת חיפה.

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

### אלה 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



בנפֿיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפֿיט 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 31/12/16.
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 אקטואריים 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. 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 2017-2021 וקטור העזיבות יעמוד על 0.25%, בשנים 2022-2027 יעמוד על 2% ומשנת 2028 ע"פ מחקר שנערך על ידי.
4. עבור כל אחד מהחבויות חושבה גם הערכה אקטוארית לפי שיעור היוון הנקבע בהתאם לאופן אימוץ המעבר לחישוב החבויות 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.  
להלן המרווח שהתווסף לפי שנים:

0.89%	31/12/2012
0.70%	31/12/2013
0.84%	31/12/2014
0.97%	31/12/2015
0.80%	31/12/2016
0.55%	31/12/2017



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## 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.

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).

### 2.2 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 2018 - תוספת של 500 ₪ לפקידים ו 550 ₪ למנהלים ובנוסף תוספת של 0.7% למנהלים בגין דמי מעבר - פעימה שנייה. בנוסף ניתנו תוספות של 1% לעובדים ע"פ רשימה.

שנת 2019 - למנהלים - 0.7% בגין המרת דמי מעבר - פעימה שלישית. ובנוסף לכל העובדים הונח עליית שכר ריאלית בשיעור של 1.8%.

שנת 2020 - למנהלים - 0.7% בגין המרת דמי מעבר - פעימה רביעית. ובנוסף לכל העובדים הונח עליית שכר ריאלית בשיעור של 1.8%.

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.



**בנפיט BENEFIT**

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

### 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)

<b>31.12.2017</b>	
2,741	כמות עובדים
1,152	כמות זכאים לחופשת יובל

### א.4. תוצאות החישוב במיליוני ש"ח (כולל חלויות שוטפות)

ריבית חופשת יובל	ריבית מענק יובל	סה"כ עתודה	עתודה לחופשת יובל- מענק	עתודה לחופשת יובל- פדיון	עתודה למענק יובל	
2.10%	1.98%	290.6	33.3	5.0	252.3	<b>31.12.2013</b>
1.45%	1.39%	264.6	30.8	4.9	228.9	<b>31.12.2014</b>
1.45%	1.41%	271.0	31.7	5.3	234.0	<b>31.12.2015</b>
1.32%	1.34%	272.9	32.5	5.7	234.7	<b>31.12.2016</b>
עקום ריבית		289.9	34.9	6.1	248.8	<b>31.12.2017</b>

### א.5. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2017

פרמטר	עתודה למענק יובל (במיליוני ש"ח)	עתודה לחופשת יובל- פדיון (במיליוני ש"ח)	עתודה לחופשת יובל- ניצול (במיליוני ש"ח)
שיעורי הפרישה מרצון בשנים 2017-2021: 0.75%	<b>247.9</b>	<b>6.1</b>	<b>34.7</b>
ירידה של 0.1% בשיעור ההיוון	<b>250.5</b>	<b>6.2</b>	<b>35.2</b>

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



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## ב. העתודה להוצאות גמלאים

### 1.1 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.

### 2.2 הנחות כלכליות

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

סוג גמלאי	מח"מ	שיעור ריבית אג"ח קונצרני
גמלאים ותיקים	7.61	0.6%
גמלאים חדשים	10.07	0.93%
גמלאים צעירים	14.23	1.47%
גמלאים דור ב'	15.53	1.55%
גמלאי בדמ"ש	10.33	0.96%
עובדים פעילים	טווח ארוך	1.99%

\* כל ההוצאות מגולמות למעט "החזר הוצאות".

\* שיעור הגילום שנלקח בחשבון: 0% בקבוצת הגמלאים הוותיקים והחדשים ו-5.7% ביתר הקבוצות.

\* שיעור מיסי מעסיק שנלקח בחשבון: 14.75%.

\* תוחלת חיים נותרת ממוצעת (כולל בני זוג) - 22.7 שנים.

\* עבור עובדים פעילים הונח ש-80% יבחרו בהיוון.

שיעור מס שכר למהוונים: 17%.



**בְּנֵי־ט BENEFIT**

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

### ב3. 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. 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.

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

### ב4. סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הגמלאים.

גמלאי בדמ"ש		גמלאים דור ב'		גמלאים צעירים		גמלאים חדשים		גמלאים ותיקים		31.12.2017
נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	נקבה	זכר	
23	15	0	0	1227	789	313	263	175	261	מס' גמלאים
אין זכאות		8	0	59	43	47	14	268	13	מס' בני זוג גמלאים

### סטטיסטיקה דמוגרפית- קב' הפעילים

31.12.2017		
נקבה	זכר	
2,384	1,471	מס' עובדים

### ב5. תוצאות החישוב

31.12.2017		
עלות אקטוארית כולל מיסי ומעסיק וגילום	עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וללא גילום	
מיליוני ש"ח		
233.1	194.4	עובדים פעילים - (סטטוס 1)
90.3	78.7	גמלאים ותיקים - (סטטוס 2)
64.4	56.1	גמלאים חדשים - (סטטוס 3)
193.6	156.9	גמלאים צעירים - (סטטוס 4)
0.04	0.03	גמלאי דור ב' - (סטטוס 5)
3.1	2.6	גמלאי בדמ"ש - (סטטוס 6)





**בְּנֵי־ט BENEFIT**

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

## **ב6. ניתוח רגישות**

ניתוח הרגישות נבדק עבור קבוצת העובדים הפעילים 31.12.2017

<b>עלות אקטוארית ללא מיסי מעסיק וגילום</b>	
מיליוני ש"ח	
197.5	<b>ירידה בשיעור ההיוון של 0.1%</b>
194.4	<b>שיעור עזיבות מרצון בשנים 2017-2021: 0.75%</b>

## **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:

\* 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.



**בנפיט BENEFIT**

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

## ג. הנחות כלכליות

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

שעור ריבית אג"ח קונצרני	מח"מ	סוג הקצבה
0.87%	9.65	פורשי 2012
1.99%	טווח ארוך	פורשי 2014
1.99%	טווח ארוך	פורשי 2016
0.45%	5.84	אנונה

**2.2** המקדמים האקטוארים 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.

## ג. 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	88	35	67	117
פורשי 2014	21	1	13	22
פורשי 2016	48	5	35	52

אנונה:

סה"כ מקבלי אנונה	תקופת תשלום ממוצעת
31	11.7



**בנפיט BENEFIT**

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

**ג4. תוצאות החישוב – נכון לתאריך 31.12.2017**

קבוצה	סה"כ פורשים	סה"כ התחייבות בש"ח	סה"כ תגמולים מרותקים	תקופת שירות נותרת
פורשי 2012	123	178,292,260	-	19.3
פורשי 2014**	22	33,552,906	9,114,676	-
פורשי 2016	53	88,802,639	22,399,023	-
אנונה	31	41,321,657	-	11.67

\*\* לא כולל חבות בגין עבודת נוספת המחושבת בנפרד, בסך 7,495 אלפי ש"ח



בנפיט BENEFIT

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

## ד. העתודה לפיצויים

### 1.1 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. 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.

### 2.2 הנחות כלכליות

- 2.1 התחשיב מניח ריבית היוון בהתאם לעקום ריביות ע"פ ציטוט שערי ריבית, לעקום הריבית התווסף מרווח סיכון בינלאומי בשיעור 0.55% כתוספת קבועה לאורך כל העקום.
- 2.2 גידולי השכר שהתבקשנו להניח הם כדלקמן:
  - שנת 2018- תוספת של 500 ₪ לפקידים ו-550 ₪ למנהלים ובנוסף תוספת של 0.7% למנהלים בגין דמי מעבר- פעימה שנייה. בנוסף ניתנה תוספת של 1% לעובדים ע"פ רשימה.
  - שנת 2019- למנהלים- 0.7% בגין המרת דמי מעבר- פעימה שלישית. ובנוסף לכל העובדים הונח עליית שכר ריאלית בשיעור של 1.8%.
  - שנת 2020- למנהלים- 7.0% בגין המרת דמי מעבר- פעימה רביעית. ובנוסף לכל העובדים הונח עליית שכר ריאלית בשיעור של 1.8%.
  - 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.



**בנפיט BENEFIT**

המומחים להטבות לעובדים  
בנפיט בע"מ מקבוצת הפניקס

#### ד4. סטטיסטיקה דמוגרפית

מעמד 14/15	מעמד 3/13	מעמד 1/2	מעמד 11/10	31.12.2017
896	1,347	2,958	95	כמות עובדים

#### ד5. תוצאות החישוב – עתודה לפיצויים במיליוני ש"ח

תקופת שירות נותרת	ריבית היוון	התחייבות לפיצויים ברוטו	
12.9	ריבית עקום	1,893	31.12.2017

#### ד6. ניתוח רגישות

ניתוח הרגישות נבדק עבור 31.12.2017

התחייבות לפיצויים ברוטו (במיליוני ש"ח)	פרמטר
1,921	שיעורי פרישה מרצון 0.75% במקום 0.25%
1,922	עלייה של 10% בשיעור הפיצויים המשולמים
1,909	ירידה בריבית היוון של 0.1%
1,722	גידול שכר 1% -
2,087	גידול שכר 1% +

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



**בְּנֵפִיט BENEFIT**

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

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

לבקשת הבנק ביצענו גם את התחשיב בדבר סכום העתודה האקטוארי שהיה נדרש אילו שיעור ההיוון היה נקבע בהתאם להנחיית רשות ניירות הערך בדבר שוק עמוק. בהתאם לכך שיעור ההיוון על פי עקום חברת שערי ריבית, המבוסס על אגרות חוב קונצרניות בעלות דירוג גבוה היה נקבע בהתאם למח"מ ההתחייבות ע"פ הפירוט הנ"ל:

סוג ההתחייבות	מח"מ	ריבית	גובה ההתחייבות במיליוני ש"ח
פיצויים*	9.75	עקום	1,801
יובל*	מענק יובל חופשת יובל	עקום	מענק יובל - 239.8 חופשת יובל - 39.6 <b>סה"כ - 279.4</b>
אנונה*	5.84	0.77%	40.5
פורשים 2012*	9.65	1.40%	169.7
פורשים 2014*		2.01%	33.5
פורשים 2016*		2.01%	87.8
הטבות פעילים (לפני מסי מעסיק ומגילום)		2.56%	176.8 (ע"פ ניתוח רגישות ופער ריבית)
הטבות לגמלאים (לפני מסי מעסיק ומגילום)	גמלאים וותיקים - 46.7 גמלאים חדשים - 10.07 גמלאים צעירים - 14.23 דור ב' - 15.53 בדמ"ש - 10.33	גמלאים וותיקים - 08%.1 גמלאים חדשים - 46%.1 גמלאים צעירים - 94%.1 דור ב' - 2.05% בדמ"ש - 1.50%	גמלאים וותיקים - 75.9 גמלאים חדשים - 53.2 גמלאים צעירים - 147.6 דור ב' - 0.3 בדמ"ש - 2.4 <b>סה"כ 277.2</b>
סך הכל יתרת החבות האקטוארית שהייתה מחושבת לפי שוק עמוק*			2,868
סך הכל יתרת החבות האקטוארית המחושבת לפי הנחיית הפיקוח על הבנקים והמפורטת בסעיפים שלעיל*			3,014

\* לפני נלוות ומסי מעביד

\*\*לא חושב מח"מ חדש (המח"מ היה מתקצר במעט).