

לכבי

מר אלון שפירא, סמנכ"ל

בנק מסד בע"מ

הערכת שווי הטבות עובדים – מאזן 31/03/2020

הצהרת אקטואר

נתבקשתי על ידי בנק מסד להעריך את ההתחייבות שלו כלפי פנסיונרים ועובדים בגין תקופת הפרישה והטבות (להלן - "ההתחייבות"), בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים וכללי חשבונאות מקובלים בישראל.

פרט לביצוע הערכה אקטוארית זו, ולדו"ח "אקטואר מתקף" שערכתי בעבר, אין לי כל קשרים עסקיים עם בנק מסד, חברות הבנות שלו, חברות קשורות לבנק, בעל עניין בבנק או כל גורם אחר העלולים להעלות ספקות באשר לאובייקטיביות שלי. לא קיימת תלות ביני ובין הבנק ועבודתי לא לוותה בהגבלות או בהתניות כלשהן אשר עשויות היו להשפיע על עבודתי.

היקף חוות הדעת האקטוארית

לצורך חישוב ההתחייבויות של הבנק, הסתמכתי על נתונים אשר הומצאו לי על ידי הבנק. בקשותיי לקבלת מידע ונתונים נענו בצורה מספקת לצורך הערכת ההתחייבות בדוחות הכספיים. בחנתי את סבירות והלימות הנתונים ובכלל זה השוויית את הנתונים האמורים לנתוני השנה אליה מתייחס הדוח ולנתוני תקופות קודמות.

ההנחות האקטואריות ששימשו אותי בעבודתי, וכן השיטות להערכת ההתחייבות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיפוטי המקצועי, וזאת בכפוף להוראות, להנחיות ולכללים המפורטים להלן.

השכלה

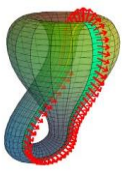
בוגר האוניברסיטה העברית בחוגים למתימטיקה וסטטיסטיקה בשנת 74.

חבר באגודת האקטוארים האנגלית AIA משנת 77

חבר באגודת האקטוארים הישראלית F.I.L.A.A. משנת 78.

ניסיון מקצועי

- עבדתי 3.5 שנים בחברת ביטוח משנה אנגלית.
- אקטואר ומנהל האגף לביטוח חיים בחברת הביטוח "אליהו" בשנים 1978-1981.
- בשנים 1982-1991 הקמתי וניהלתי את האגף לביטוח חיים בחברת הביטוח "איילון" במקביל להיותי האקטואר הראשי של החברה.
- משנת 1992 הנני אקטואר עצמאי, נותן שרותי יעוץ אקטואריים וביטוחיים לגופים שונים במשק. נתתי יעוץ אקטוארי חיצוני וחתמתי על מאזנים אקטואריים להדר (לפני מיזוגה בפניקס), אליהו ואיילון (עד היום).



חוות הדעת

הערכתי את ההתחייבויות בהתאם לכללים אקטואריים מקובלים, הוראות הדיווח לציבור וכללי חשבונאות מקובלים. לאחר שבחנתי את הנתונים המוזכרים לעיל, הגעתי לידי מסקנה כי הנתונים סבירים ומספקים, וכי ניתן להסתמך עליהם לצורך הערכתי. ההנחות והשיטות להערכת ההתחייבות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיקול דעתי המקצועי ובהתאם להנחיות וכללים המפורטים לעיל.

ההתחייבות המפורטת בדין וחשבון האקטוארי, מהווה לפי מיטב ידיעתי והערכתי התחייבות הולמת לכיסוי ההתחייבויות הבנק כלפי פנסיונרים ועובדים בגין תקופת הפרישה והטבות אחרות וכן את התחייבותו בגין עתודה לפיצויים מוגדלים ופנסיה תקציבית לעובדים בכירים.

אני מסכים שחוות דעתי זו תפורסם כחלק מהדוחות הכספיים למאזן הנוכחי.

ביקשתם שאחשב את ההתחייבות כלפי העובדים של הבנק בגין חובת פיצויים, שי לחג, הטבות לפנסיונרים, ימי מחלה, מענק ותק, המבוססת על הנתונים שנמסרו לי על ידכם, בהתאם להוראות בנק ישראל. ההתחייבות ליום המאזן היא כדלקמן:

לאחר תקופת העסקת העובד (כלל ההטבות, חוץ ממענק יובל שמשולם בטרם סיום יחסי עובד מעביד) –
התחייבות ברוטו: 103,825 אלפי ₪
נכסי תכנית: 77,948 אלפי ₪

במהלך תקופת ההעסקה (מענקי יובל):
התחייבות ברוטו: 894 אלפי ₪.

רצ"ב טבלאות מפורטות בהמשך.

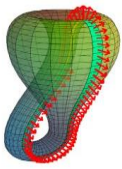
לבנק יש תכנית התייעלות, במסגרתה יש כוונה לשלם מענקי פרישה מיוחדים למספר עובדים שיפרשו בשנתיים הקרובות, יתרת התשלומים הכוללת נכון ליום המאזן עומדת ע"ש של כ- 4,452 אלפי ₪.

ההתחייבות העתידית ביום החישוב כלולה בהתחייבות האקטוארית הנ"ל.

בכבוד רב,

אליאור ויסברג

AIA FILAA



תיאור של כל אחת מההטבות

פיצויים פיטורין:

הנחת הבנק היא שכל עובד שיעזוב או יפרוש לפנסיה יקבל פיצויי פיטורין כחוק (שכר אחרון כפול ותק) או הנכס הנצבר לזכותו. נכסי עובדים מעבר לחובת הפיצויים נחשבים "נכסים עודפים" ואינם כלולים החישוב האקטוארי.

שי לחג:

מתנה שמועברת לעובדים ולאוכלוסייה בפרישה כל שנה בפסח ובראש השנה. העלות הנוכחית לבנק הינו 865 ₪ בחג הפסח ועוד 200 ₪ בראש השנה. ערך השי לחג אינו מוצמד למדד וזאת עקב הסכם עם העובדים שנחתם בספטמבר 2009. על הטבה זו יש להוסיף מס שכר (17%) בגין עובדים ופנסיונרים, אבל לא בני הזוג. שי לחג ניתן גם לבן זוגו של פנסיונר לאחר פטירתו. ההתחייבות הרשומה כוללת את בן הזוג.

הבראה:

הפנסיונרים (אבל לא לבני זוג) שפרשו לפני 1/7/2014 זכאים לקבל כל שנה שווי של 9 ימים של תעריף הבראה יומי 496 ₪ נכון ליום החישוב. סכום זה משולם פעם אחת בשנה (ההנחה היא שהתשלום מתבצע בסוף הרבעון השני בכל שנה). בעקבות הסכם שנחתם במהלך רבעון שלישי של 2009 עם העובדים, שונתה ההנחה לגבי הטבה זו באופן הבא: כל עוד גובה ההטבה מעל המינימום הנדרש לפי חוק, ההטבה לא צמודה למדד ותישאר בגובה הנומינלי הנוכחי. ברגע שהסכום על פי חוק (עקב הצמדתו למדד) משתווה לגובה של ההטבה, הסכום יוצמד למדד מאותו רגע והלאה. על ההטבה יש להוסיף מס שכר בשיעור 17%.

קאנטרי קלאב:

פנסיונר זכאי להשתתפות של הבנק בחברות של עובד בתרבות פנאי (קאנטרי, מכון כושר, בריכת שחיה) יש תקרה בהשתתפות לעובד ובנוסף יש מגבלת תקציב לתשלום הטבה זו לעובדים. עלות ההטבה הממוצעת לפנסיונרים, על פי נתוני 2017, היא 688 ₪. על הטבה זו יש להוסיף מס שכר בשיעור של 17%. ערך השי לחג אינו מוצמד למדד. ההטבה ניתנת גם לבן זוג של הפנסיונר לאחר פטירתו. ההתחייבות הרשומה כוללת את בן הזוג.

קייטנות:

פנסיונר שפרש לפני 1/7/2014 זכאי לקבל השתתפות הבנק בשליחת 2 ילדים/נכדים לקייטנות בקיץ. הטבה זאת מאוד תלויה במצב המשפחתי של הפנסיונר, מספר וגיל הילדים ונכדים של הפנסיונר. הטבה זו ניתנת בדרך כלל בחודשי הקיץ. על בסיס הנתונים שנמסרו לנו חישבנו את ההטבה הממוצעת שמשולמת לעובד שמנצל זכות זאת וסכום זה עומד על 969 ₪ לשנה נכון ליום החישוב, כאשר עיתוי התשלום הוא אמצע אוגוסט (רבעון שלישי). בדומה לשי לחג גם הטבה זו בעבר הייתה צמודה למדד והצמדה זו בוטלה בשנת 2010 בעקבות ההסכם שנחתם עם העובדים. עלות ההטבה הממוצעת לפנסיונרים, על פי נתוני 2017, היא 296 ₪. על הטבה זו יש להוסיף מס שכר בשיעור של 17%. ההטבה ניתנת גם לבן זוג של הפנסיונר לאחר פטירתו. ההתחייבות הרשומה כוללת את בן הזוג.

נופש לגימלאי:

גמלאי הבנק זכאי להחזר בגין נופש עד לסך 300 ₪ כנגד הצגת חשבונית. הנופש חייב להיות בארץ. עלות ההטבה הממוצעת לפנסיונרים, על פי נתוני 2013, היא 45 ₪. אין להוסיף מס שכר על הטבה זו.

מנוי לתאטרון:

לתיאטראות שבהסדר חיוב של 65% מעלות המנוי, לתיאטראות שאינם בהסדר החזר של 35% מעלות המנוי עד לתקרה של 400 ₪. עלות ההטבה הממוצעת לפנסיונרים, על פי נתוני 2017, היא 8 ₪. אין להוסיף מס שכר על הטבה זו.

מתנות לרגל אירועים:

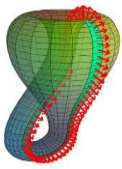
הולדת ילד/ה, בר/בת מצווה של בן/בת נכד/נכדה, בן/בת התחתן/ה, הולדת נכד/ה שווי ההטבה 250 ₪. עלות ההטבה הממוצעת לפנסיונרים, על פי נתוני 2012, היא 57 ₪. אין להוסיף מס שכר על הטבה זו.

מתנת גיוס:

גמלאי הבנק זכאי לקבל תיק לנכדו/נכדתו (2 נכדים בלבד) בעת גיוס/ה לצה"ל. עלות משוערת 200 ₪. אין להוסיף מס שכר. לצורך החישוב ובהעדר מידע אחר, הנחנו שהמתנות ייתנו בהגיע הגימלאי לגיל 75 ולגיל 80.

סל אבלים:

במקרה של מוות מדרגה ראשונה, עלות משוערת 1,100 ₪, אין להוסיף מס שכר. לצורך החישוב ובהעדר מידע אחר, הנחנו שהמתנות ייתנו בהגיע הגימלאי לגיל 75 ולגיל 80.



ימי מחלה:

העובדים צוברים זכאות לימי מחלה של 25 יום בשנה (30 יום במקרה של עובד שעובד 6 ימים בשבוע), אין תקרה לימי מחלה. ימים אלו ניתן להשתמש בהם/לנצלם או, במידה והניצול של ימי מחלה היה נמוך, ניתן לקבל פיצוי/מענק בפרישה לפנסיה מוקדמת או פנסיה לפי גיל. במקרה מוות ימי מחלה ניתנים כפיצוי/מענק אם העובד נפטר. מענק ימי מחלה הינו 20% משווי ימי המחלה הלא מנוצלים אם שיעור הניצול הוא מתחת ל- 36%, או 15% אם שיעור הניצול נע בין 36% ל- 65%. אם שיעור הניצול עולה על 65%, העובד אינו זכאי למענק כלל. החישוב מבוסס על תחזית ימי המחלה בעת פרישה, על פי המצב בפועל ביום החישוב ובהנחה שינצל כל שנה בעתיד 11.5 ימי מחלה – זאת על פי ניתוח נתוני הבנק בשנים עד 2015. עלות יום מחלה נכון ליום החישוב מדווחות ע"י הבנק. הפרשה להטבה זו כוללת העמסות של מס שגר.

מענק 25 שנה:

כל עובד בנק זכאי לקבל מענק בגובה משכורת חודשית אחת בהגיעו לוותק של 25 שנים בניכוי תקופות חל"ת. רכיבי משכורת לצורך הטבה נקבע ע"י הבנק. עלות המענק לבנק כוללת ביטוח לאומי והפרשות סוציאליות (ביחד כ- 26%). הפרשה להטבה זו כוללת העמסות של מס שגר וביטוח הלאומי.

בדיקות רפואיות:

ההטבה כוללת השתתפות של הבנק בבדיקות רפואיות שנתיות. החל מ- 12/2013, נערך חישוב בדומה להטבות האחרות. עלות ההטבה הממוצעת לעובד, על פי נתוני 2012, היא 29 ₪.

ביטוח רפואי:

פנסיונרים של הבנק (העובד בלבד ללא בן זוג) זכאים להשתתפות בהוצאות עבור ביטוח רפואי/סיעודי במידה והם מחזיקים פוליסת ביטוח. השתתפות הבנק מוגבלת ולבנק אין עד היום אף פנסיונר שמנצל הטבה זו. בשלב זה לא כללנו הערכה להתחייבות זו בהנחה שהיא לא מהותית.

השכלה גבוהה:

ההטבה כוללת מימון של עד 4 שנות לימוד עבור ילדים לעובדים קבועים שהחלו לקבל את ההטבה לפני פרישת ההורים, וכן החלו את לימודים לפני גיל 26. גובה ההטבה הינו 15,311 ₪, לשנה בתוספת מס שגר. הערכת העלות הצפויה מבוססת על נתוני ילדי העובדים והצפי לנצל את ההטבה לאחר מועד הפרישה, בהתאם לשיעור השתתפות בהשכלה גבוהה בישראל (כ- 45% לפי פרסומי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה).

צבירת זכויות על פני תקופת העבודה:

ההתחייבות בגין זכויות העומדות לתשלום בעת הפרישה או לאחר מכן (פדיון ימי מחלה והטבות לפנסיונרים) פרוסה לפי קו ישר על פני התקופה מכניסת העובד לעבודה ועד למועד הפרישה הצפוי. ההתחייבות בגין מענק ותק פרוסה על פני תקופת המענק.

אוכלוסייה הרלוונטית לכל אחת מההטבות:

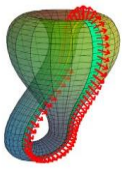
פעילים (זכאים לכל ההטבות, למעט דמי הבראה וקייטנות): 282
 חברי הנהלה (זכאים להטבות פנסיונרים. אינם זכאים למענק ותק, הבראה, ימי מחלה וקיטנה): 3
 פנסיונרים: (זכאים להטבות פנסיונרים, אבל לא למענק ותק וימי מחלה): 59
 שאירי פנסיונרים (חלק מההטבות): 10

הנחות דמוגרפיות וכלכליות:

לוח חיים:
 בהתאם להנחיית המפקח על הבנקים, ההערכה מבוססת על לוחות תמותה עדכניים לחברות הביטוח ושיטת החישוב כפי שמפורט בחוזר האוצר, פנסיה 10-1-2019 שפורסם ע"י אגף שוק ההון, ביטוח והחיסכון.

נכות:

כפי שמפורט בחוזר האוצר, פנסיה 10-1-2019 שפורסם ע"י אגף שוק ההון, ביטוח והחיסכון.



• תחלופת העובדים:

הנחת עזיבת העובדים מבוססת על מחקר לשנים 2014-2019 מוצגים להלן, שיעור עזיבה ממוצע עתידי הוא כ 0.2%.

| אחוז העזיבה | וותק | אחוז העזיבה | וותק |
|-------------|------|-------------|------|
| 1.7% | 12 | 23.9% | 1 |
| 1.5% | 13 | 19.2% | 2 |
| 1.4% | 14 | 15.2% | 3 |
| 1.3% | 15 | 11.8% | 4 |
| 1.1% | 16 | 9.1% | 5 |
| 0.8% | 17 | 6.9% | 6 |
| 0.8% | 18 | 5.2% | 7 |
| 0.8% | 19 | 3.9% | 8 |
| 0.8% | 20 | 3.0% | 9 |
| 0.0% | 21+ | 2.4% | 10 |
| | | 1.9% | 11 |

• שיעור היוון ריאלי שנתי:

ריבית אג"ח ממשלתית בתוספת מרווח קונצרני, על פי הנחיית המפקח על הבנקים.
שיעור ההיוון ריאלי שנתי למכלול ההטבות ליום המאזן הוא 2.10%.

• שיעור אינפלציה צפויה:

מבוסס על פער בין אג"ח ממשלתי שקלי לצמוד, עומד על 1.44%.

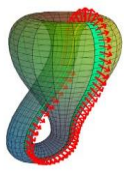
• הנחת גידול השכר העתידית (משקף הסכם שכר שנחתם ב1/2020):

שיעור גידול נומינאלי שנתי הינו 3.02%, משיעור זה מנוכה וקטור אינפלציה חזויה.

• ניצול ימי מחלה: כמפורט לעיל, 11.5 ימי מחלה לשנה לעובד.

• גיל פרישה צפוי: להערכת הבנק, 67 לגברים ו- 65 לנשים.

• שיעור מס שכר: 17%, כפי שהיה במועד החישוב.



ריכוז התחייבויות ונכסים, באלפי ₪:

| התחייבויות | מועד הדיווח | פיצויים | פיצויים מוגדלים | פדיון מחלה | לפנסיונרים | מענק פרישה | סה"כ | מענק 25 |
|------------|-------------|----------|-----------------|------------|------------|------------|-----------|---------|
| יתרת פתיחה | 31/12/19 | (95,054) | (4,452) | (12,692) | (9,929) | 0 | (122,127) | (1,013) |
| יתרה סגירה | 31/3/20 | (80,935) | (4,452) | (10,531) | (7,812) | (95) | (103,730) | (894) |
| שינוי | | 14,119 | 0 | 2,161 | 2,117 | (95) | 18,397 | 119 |

| נכסים | מועד הדיווח | פיצויים | פיצויים מוגדלים | פדיון מחלה | לפנסיונרים | לפנסיונרים | סה"כ | מענק 25 |
|------------|-------------|----------|-----------------|------------|------------|------------|----------|---------|
| יתרת פתיחה | 31/12/19 | 90,906 | | | | | 90,906 | |
| יתרה סגירה | 31/3/20 | 77,948 | | | | | 77,948 | |
| שינוי | | (12,958) | | | | | (12,958) | |

| | | | | | | | | |
|-----------------|----------|---------|---------|----------|---------|------|----------|---------|
| חבות נטו - י.פ. | 31/12/19 | (4,148) | (4,452) | (12,692) | (9,929) | 0 | (31,221) | (1,013) |
| חבות נטו - י.ס. | 31/3/20 | (2,987) | (4,452) | (10,531) | (7,812) | (95) | (25,782) | (894) |

מבחני רגישות (לא כולל מענקי יובל):

| מבחן | פיצויים נטו | פיצויים מוגדלים | פדיון מחלה | פנסיונרים הטבות | מענק פרישה | סה"כ חבות נטו | שינוי |
|-----------------|-------------|-----------------|------------|-----------------|------------|---------------|---------|
| היוון + 1.0% | (1,738) | (4,452) | (9,416) | (6,829) | (91) | (22,526) | 3,256 |
| היוון - 1.0% | (4,830) | (4,452) | (11,847) | (9,060) | (99) | (30,288) | (4,506) |
| מדד + 1.0% | (1,098) | (4,452) | 0 | (2,026) | 0 | (7,576) | 18,206 |
| מדד - 1.0% | (6,514) | (4,452) | 0 | (2,272) | 0 | (13,238) | 12,544 |
| עזיבה + 1.0% | (6,373) | (4,452) | (11,871) | (5,759) | 0 | (28,455) | (2,673) |
| עזיבה - 1.0% | (1,106) | (4,452) | (9,375) | (5,759) | 0 | (20,692) | 5,090 |
| שכר + 1.0% | (2,659) | (4,452) | (9,391) | (5,409) | (91) | (22,002) | 3,780 |
| שכר - 1.0% | (3,358) | (4,452) | (11,855) | (6,170) | (99) | (25,934) | (152) |
| איפוס גידול שכר | (390) | (4,452) | (8,718) | (7,812) | (95) | (21,467) | 4,315 |