



AUDIT COMMITTEE INSTITUTE

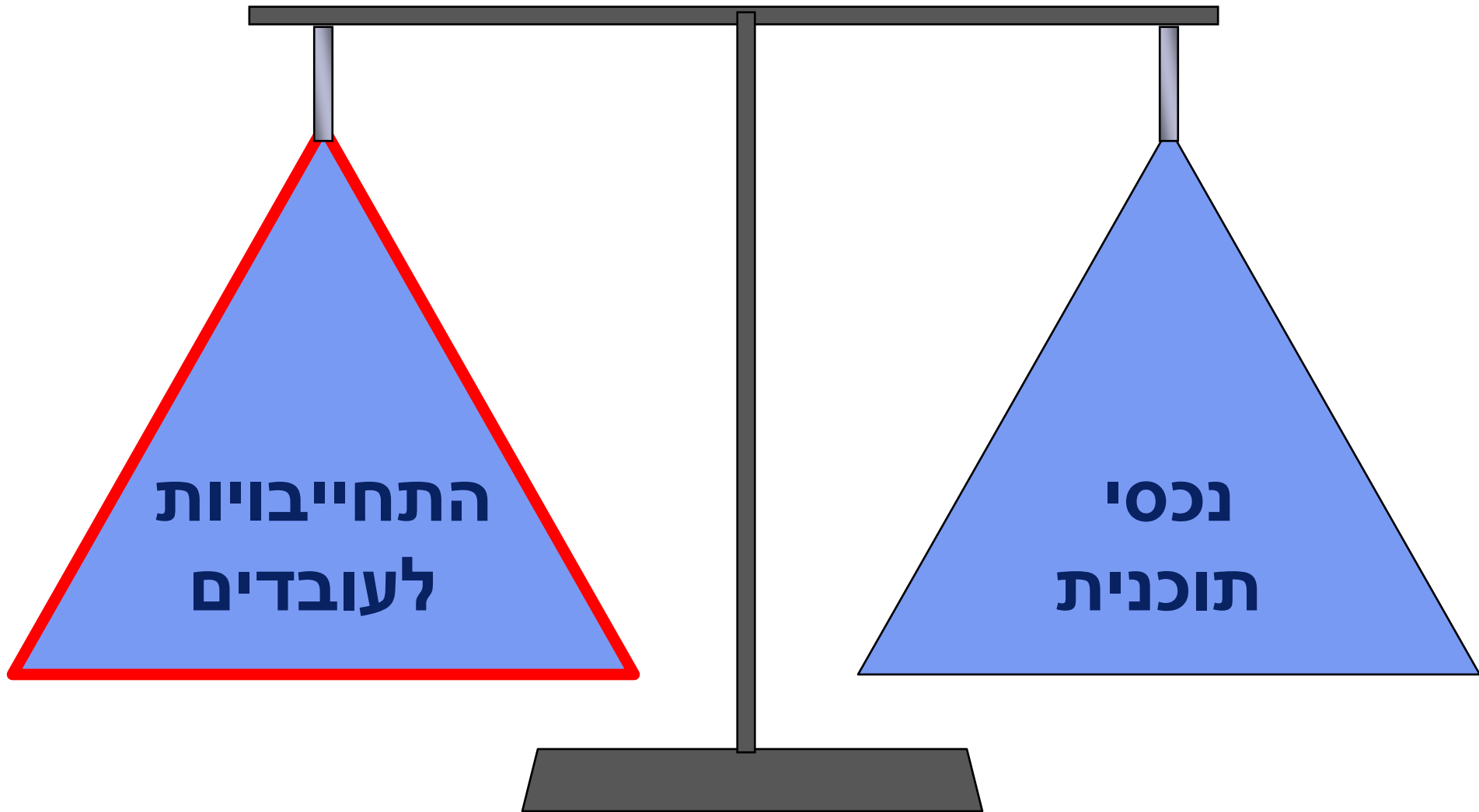
Sponsored by KPMG

הערכות אקטואריות בהטבות לעובדים – חשבונאות ואתגרים ניהוליים

דצמבר 2009

אברהם פרוכטמן, שותף KPMG, סומך חייקין
שלומי גלעד, מנכ"ר KPMG, סומך חייקין

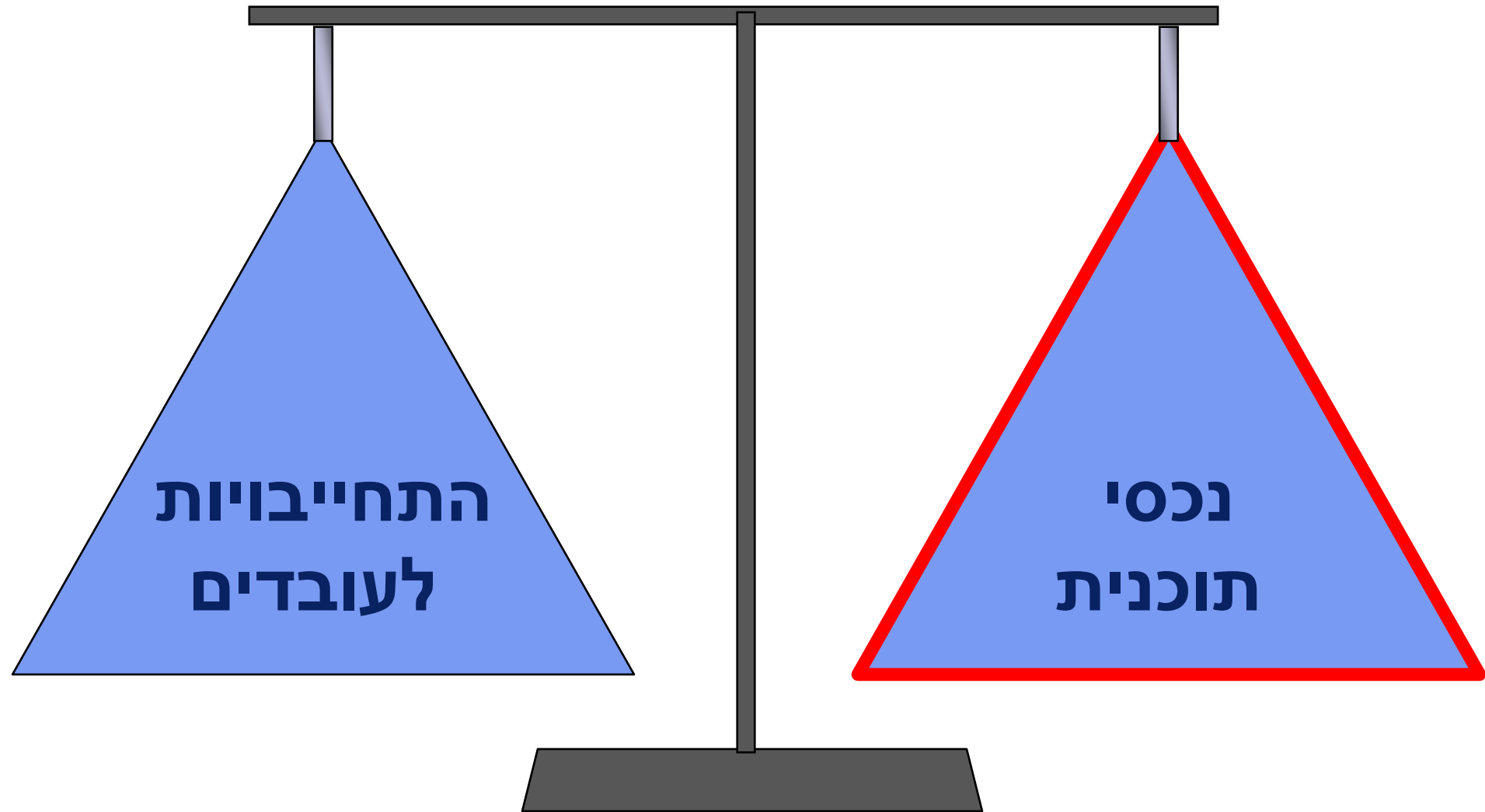
הטבות לעובדים



הטבות לעובדים – צד ההתחייבויות



הטבות לעובדים



הטבות לעובדים – צד הנכסים



הטבות לעובדים

- ✓ מבנה משפטי
- ✓ בסיסי נתונים
- ✓ הנחות אקטואריות
- ✓ שיטת חישוב
- ✓ תוצאות האקטואריות
- ✓ ההצגה בדוחות הכספיים

סקירה קצרה של תקן IAS19

התקן הבינלאומי אשר עוסק בנושא הטבות לעובדים הוא IAS19
התקן דן בארבע סוגי התחייבויות בהן חברות נוהגות לתגמל את
עובדיהן:

- הטבות לזמן קצר
- הטבות לאחר העסקה
- הטבות לזמן ארוך
- הטבות פיטורים

החישוב בתקינה החשבונאית מנסה להיות יותר רלוונטית
כלכלית. הערכת ההפרשות איננה טכנאות גרידא.

הטבות לעובדים לטווח קצר

הטבות לעובדים מועסקים (שאינן בגין פיטורין), המשולמות
תוך 12 חודשים מתום התקופה בה העובד נתן את השירות:

שכר עבודה

הפרשות סוציאליות

ימי חופשה שנתיים בתשלום

ימי מחלה שנתיים בתשלום

תוכניות להשתתפות ברווחים ובנוסים

הטבות בשווי כסף-טיפול רפואי, דיור, רכב

הטבות לעובדים לאחר העסקה

הטבות לעובדים (שאינן בגין פיטורין) שמשולמות לאחר סיום העסקה:

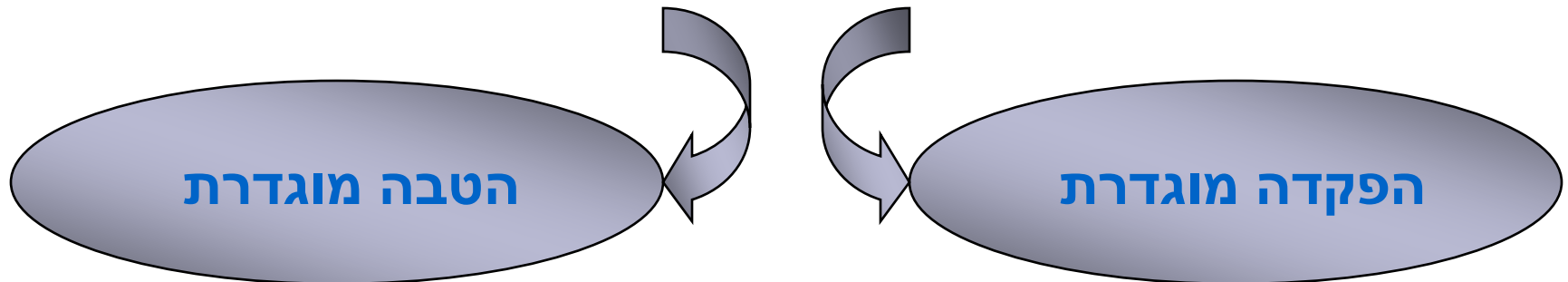
פנסיה

ביטוח חיים לאחר העסקה

טיפול רפואי לאחר העסקה

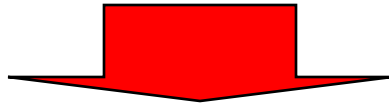
שי לחג לפנסיונרים

הטבות אחרות המשולמות בעת פרישה / לאחר פרישה

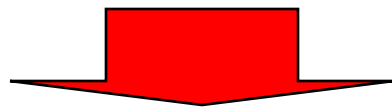


הטבות לעובדים לאחר העסקה (המשך)

תוכניות להטבה מוגדרת

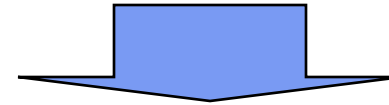


תוכנית הטבה לאחר העסקה
שאינה תוכנית הפקדה מוגדרת.
המחויבות המשפטית/
המשתמעת היא של החברה

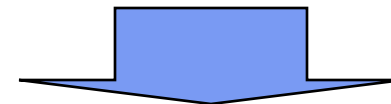


הסיכון האקטוארי חל
על החברה

תוכניות להפקדה מוגדרת



החברה משלמת לישות אחרת (קרן)
תשלומים כאשר אין לה מחויבות
משפטית/משתמעת לשלם תשלומים
נוספים.



הסיכון אקטוארי חל
על העובד

הטבות אחרות לעובדים לטווח ארוך

הטבות לעובדים (שאינן לאחר העסקה ושאינן בגין פיטורין)
שאינן משולמות במלואן תוך 12 חודשים מתום התקופה בה נתן
העובד את השירות:

חופשה בגין ותק

שנת שבתון

מענקי יובל

הטבות לטווח ארוך בגין אובדן כושר עבודה

תוכניות להשתתפות ברווחים ובנוסחים

הטבות בגין פיטורין

משולמות כתוצאה מאחד מהבאים:

החלטה של ישות להפסיק העסקה של עובד לפני מועד פרישה רגיל, או

החלטה של עובד להסכים לפרישה מרצון בתמורה להטבות אלה

התשלום:

יכול לנבוע מהוראות חוק או ממחויבות משתמעת לבצע תשלומים בהפסקת העסקה.

יכול להיות תשלום חד פעמי או שיפור הטבות בגין פרישה

יכול להיות תשלום משכורת עד לתום תקופת הודעה מוקדמת שהוגדרה

הטבות בגין פיטורין (המשך)

האירוע שיוצר את המחויבות הוא הפיטורין ולא השירות של העובד!

הכרה - התחייבות והוצאה, כאשר החברה התחייבה באופן מובהק:

להפסיק את ההעסקה של עובד/קבוצת עובדים לפני מועד פרישה רגיל, או

לשלם הטבות בגין פיטורין כתוצאה מהצעה שנעשתה במטרה לעודד פרישה מרצון

הסיוע באקטואר לצורך הערכת ארבעת סוגי ההתחייבויות

התחייבות בגין פיטורין	התחייבות לזמן ארוך	התחייבות לאחר העסקה	התחייבות לזמן קצר	
במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה לגבי תוכניות מסוג הטבה מוגדרת	במידה פחות מאוד	השימוש באקטואר לצורך הערכת ההתחייבות
במידה פחותה מאוד	במידה רבה	במידה רבה לגבי תוכניות מסוג הטבה מוגדרת	במידה פחותה מאוד	החופשיות בבחירת הנחות אקטואריות קריטיות

דוגמא לחישוב אקטוארי

עובד התחיל לעבוד ב-1.1.08
העובד צפוי לעזוב לאחר 3 שנים.
נתונים נוספים:

31.12.10	31.12.09	31.12.08	
150	120	100	שכר
5%	5%	5%	שיעור ההיוון

העובד זכאי לקבל בעת עזיבתו משכורת אחת לכל שנת וותק.
מה ההתחייבות לתקופות לעיל?

דוגמא לחישוב אקטוארי (המשך)

31.12.10	31.12.09	31.12.08	
150	120	100	שכר
3	2	1	וوتק ליום הדו"ח
$150 * 3 = 450$	$120 * 2 = 240$	$100 * 1 = 100$	התחייבות נומינלית ליום הדו"ח
$150 * 3 = 450$	$150 * 2 = 300$	$150 * 1 = 150$	התחייבות אקטוארית ליום הדו"ח (לפני היוון)
$150 * 3 = 450$	$\frac{150 * 2}{1.05} = 286$	$\frac{150 * 1}{1.05^2} = 136$	התחייבות אקטוארית ליום הדו"ח (לאחר היוון)

הנחות אקטואריות – הנחות פיננסיות

התחייבות בגין פיטורין	התחייבות לזמן ארוך	התחייבות לאחר העסקה גמלאים	התחייבות לאחר העסקה פעילים	התחייבות לזמן קצר	
↓	↓	↓	↓	—	עליה בשיעור ההיוון
—	↑	בד"כ לא רלוונטי	↑	↑	עליה בשיעור עליית השכר

הנחות אקטואריות – הנחות דמוגרפיות

התחייבות בגין פיטורין	התחייבות לזמן ארוך	התחייבות לאחר העסקה גמלאים	התחייבות לאחר העסקה פעילים	התחייבות לזמן קצר	
—	↓	—	↓	↓	קיטון בשיעור עזיבה מזכה
—	↑	—	↑	↑	קיטון בשיעור עזיבה לא מזכה
השפעה זניחה	↓ ↑	↑	↓ ↑	השפעה זניחה	קיטון בשיעור תמותה
—	↓ ↑	↓ ↑	↓ ↑	—	עליה בגיל פרישה

הנחות אקטואריות – ניתוח רגישות

על מנת לכמת את ההשפעה בשינויים בהנחות האקטואריות, מומלץ לבקש טבלת ניתוח רגישות. רצ"ב טבלה לדוגמא:

שינוי בהתחייבות לפיטורים		שינוי בהתחייבויות לאחר העסקה				התוצאה הבסיסית על פי דוח אקטואר
לאחר הפרישה		לאחר הפרישה		בעת הפרישה		
באלפי ₪	ב - %	באלפי ₪	ב - %	באלפי ₪	ב - %	
5,000		8,000		10,000		
1.04%	52	7.69%	615	7.13%	713	הפחתה של 0.5% בריבית ההיוון
2.13%	107	16.73%	1,339	15.63%	1,563	הפחתה של 1% בריבית ההיוון
0.00%	-	0.00%	-	15.92%	1,592	עלייה ב 1% בשיעור עליית השכר
0.00%	-	0.00%	-	39.35%	3,935	עלייה ב 2% בשיעור עליית השכר
0.00%	-	2.20%	176	0.14%	14	ירידה של 10% בשיעור התמורתה
0.00%	-	1.11%	89	3.10%	310	ירידה של 50% בשיעורי העזיבה
0.00%	-	10.00%	800	0.00%	-	עלייה של-10% בשי לחג

נכסי תוכנית - יעודה

נכסי התוכנית הם הנכסים אשר מגבים את ההתחייבויות לעובדים.

במקרים רבים, נכסי התוכנית נרשמים על בסיס אישור היתרה אותו מקבלת החברה ללא כל בחינה בדבר סבירות האישור.

נכסים מבטיחי תשואה

נכסים תלויי תשואה

אומדנים והערכות בשוק תנוודתי

נקודות לדיון בשוק תנוודתי

- תוכניות התייעלות
- שיעור עזיבה
- שיעור עליית שכר
- שינויים מהותיים בהנחות האקטואריות

שאלות שכדאי לשאול

הטבות חדשות

- האם הובנו כפי שצריך?
- כיצד קיבלו ביטוי?

Termination benefits – הטבות פיטורים

- האם ישנן הטבות מסוג termination benefits אשר טרם קיבלו את ביטויין בדוחות הכספיים?

בסיס נתונים

- האם נבדק בסיס הנתונים?
- האם נבחנה התשואה הפיננסית על נכסי התוכנית?

שאלות שכדאי לשאול (המשך)

הנחות אקטואריות

- מתי לאחרונה נבחנו ההנחות האקטואריות הקריטיות?
- האם ההנחות האקטואריות רלוונטיות לחברה?
- מה הסיבות לרווח/הפסד אקטוארי שנוצר במהלך התקופה?

הוצאה שנתית

- האם ישנו הבדל משמעותי בהוצאה השנתית בין תקופות הדיווח?
- במידה וכן, מה ההסבר לכך?

חילופי אקטואר

- האם התחלף האקטואר?
- במידה וכן, האם ישנן שינויים באופן חישוב ההטבות/הנחות אקטואריות וכו'?

נשמח לעמוד לרשותכם

אברהם פרוכטמן, רו"ח

שלומי גלעד, רו"ח

KPMG סומך חייקין,

www.kpmg.co.il

המידע המוצג כאן הינו בעל אופי כללי ואינו מיועד לענות על הדרישות הספציפיות של יחיד או ישות. אף על פי שאנו משתדלים לספק מידע מדויק וזמין, אין באפשרותנו להבטיח את עדכניות המידע לאחר היום בו הוא מתקבל וכן כי המידע ימשיך להיות מדויק גם בעתיד. אין לפעול על פי המידע הנ"ל ללא יעוץ מקצועי ולאחר בדיקה מקיפה של המקרה הספציפי.