

24 יולי 2018

לכבוד
בנק הפועלים

הנדון: הערכה אקטוארית להתחייבויות בגין זכויות עובדים

זהות האקטואר

נתבקשתי על ידי בנק הפועלים להעריך את ההתחייבות שלו כלפי פנסיונרים ועובדים בגין תקופת הפרישה והטבות אחרות וכן את התחייבותו בגין עתודה לפיצויים מוגדלים ופנסיה תקציבית לעובדים בכירים ליום 30 ביוני 2018 (להלן- "ההתחייבות"), בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים.

פרט לביצוע הערכה אקטוארית זו, אין לי כל קשרים עסקיים עם בנק הפועלים, 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.

אני משמש כאקטואר החיצוני של הבנק משנת 2006. אני בעל תואר MSC מאוניברסיטת קולומביה, חבר באגודה האקטוארית הבינלאומית ובאגודת האקטוארים בישראל, בעל 19 שנות ניסיון בתחום הערכות אקטואריות. אני נותן שירותי אקטואריה לחברות גדולות במשק לרבות לחברות ביטוח.

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 לצורכי הדוחות הכספיים. בחנתי את סבירות והלימות הנתונים ובכלל זה השויתי את הנתונים האמורים לנתוני השנה השוטפת ולנתוני השנים הקודמות.

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

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 הערכת.

ההתחייבות המפורטת בד"ן 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 של הבנק ליום 30 ביוני 2018.

בכבוד רב,

דוד אנגלמאייר

דוד אנגלמאייר, אקטואר

הערכה אקטוארית להתחייבויות בגין זכויות עובדים

פירוט קבוצות העובדים הקיימות בבנק ליום 30 ביוני 2018:

עובדים פעילים - קבוצה זו מהווה את כל העובדים המועסקים בבנק נכון ליום ההערכה האקטוארית. קבוצה זו נחלקת לארבע תתי-קבוצות:

- **עובדים זמניים** - עובדים חדשים בבנק אשר תקופת העסקתם המרבית הינה עד 4 שנים (לאחר תקופה זו עובדים אלו מסיימים את עבודתם בבנק או הופכים לעובדים קבועים).
- **עובדים קבועים** - עובדים קבועים אשר תנאי עבודתם מוסדרים באופן קולקטיבי, בהסכמים ובהסדרים קיבוציים המגובשים מעת לעת בין הבנק לבין ארגון עובדי הבנק.
- **עובדים בחוזה אישי** - עובדים אשר תנאי העסקתם מוסדרים בחוזים אישיים באופן שההסכמים וההסדרים הקיבוציים אינם חלים עליהם.
- **עובדים בחוזה אישי בכיר** - עובדים מסוימים ברובד הניהולי של הבנק (לרבות חברי הנהלה), אשר תנאי העסקתם מוסדרים בחוזים אישיים באופן שההסכמים וההסדרים הקיבוציים אינם חלים עליהם.

פנסיונרים - עובדים שפרשו מהבנק. קבוצה זו נחלקת לשתי תתי קבוצות:

- **פנסיונרים לפי חוק** - עובדים שפרשו בגיל הפרישה הקבוע בחוק.
- **פנסיונרים בפרישה מוקדמת** - עובדים שפרשו לפני גיל הפרישה הקבוע בחוק.

שארים - בן/בת זוגו של הפנסיונר/ית ושל העובד/ת.

תיאור ההטבות המוענקות:

פנסיה לעובדים שפרשו - פנסיונרים בפרישה מוקדמת זכאים לפנסיה חודשית עד לגיל הפרישה הקבוע בחוק לגברים (67) או כמספר השנים שנקבע בהסכם הפרישה כנמוך מביניהם. העלות החודשית כוללת בתוכה את הרכיבים הבאים:

1. שכר לפי רכיבים לפנסיה בהתאם לשיעור הפנסיה הצפוי בתום תקופת הפנסיה המוקדמת.
2. מס שכר.
3. הבראה.
4. הפקדות לקרן פנסיה.

פיצויים מוגדלים לעובדים בחוזה אישי בכיר - בעקבות אישור חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, פרסם הבנק מדיניות תגמול חדשה לנושאי משרה וכן, ביום 29 בנובמבר 2016 אימץ הבנק מדיניות תגמול ותוכנית תגמול חדשה למנהליו הבכירים.

בהתאם לתוכנית החדשה בעת סיום העסקה כתוצאה מפיטורים או התפטרות, יהיה זכאי הבכיר לפיצויי פיטורים בשיעור של 100% בגין הותק שיצבור החל ממועד כניסת ההסכם החדש לתוקף. כמו כן, מנהלים בכירים שיצטרפו בעתיד לשורותיו של הבנק יהיו זכאים לפיצויי פיטורין בשיעור 100% בלבד. לפי ההסכמים הקודמים, עובדים בחוזה אישי בכיר זכאים לפיצויי פיטורין בשיעור של 250% במקרה והבנק מחליט לפטרם או לסיים את עבודתם בתום תקופת ההסכם.

בנוסף, בהתאם להסדרים הקודמים, ביחס לחלק מהבכירים, בהגיעם למועד בו סכום גילם והוותק שלהם בבנק עולים על 75, אז הם יהיו זכאים לפרוש בפרישה מוקדמת ולבחור בין קבלת פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור של 250%, לבין קבלת קצבה חודשית בשיעורים משתנים שתשולם ממועד יציאתם לפרישה מוקדמת ועד הגיעם לגיל פרישה על פי חוק. שיעור הקצבה לחבר הנהלה נע בטווח של 2.67%-2% לשנה כתלות בותק ובמעמדו, ועד לשיעור קצבה המרבי של 70% מהשכר המזכה בפנסיה. הצבירה לחברי הנהלה היא עד לתום ההסכם הקיים ולא יאוחר מיום 31.12.17. לגבי עובדים בכירים, שאינם חברי הנהלה, שיעור הצבירה נע בטווח של 2.55%-1.5% לשנה כתלות בותק ובמעמד, עד לשיעור מרבי של 70%.

עובד בכיר, לרבות חבר הנהלה שהגיע לגיל 62 יוכל לבחור בקבלת קצבה חודשית בלבד, או פיצויים בשיעור 100%.

יצוין כי הזכאות לתנאים אלה הינה בכפוף לכך שההוצאה החזויה כהגדרתה בחוק הגבלת התגמול, לא תחרוג מתקרות החוק.

פנסיה מוקדמת בגין עובדים פעילים - ההפרשה חושבה בגין עובדים פעילים שבהתאם להערכת הנהלה, צפוי שיפרשו לפני גיל הפרישה הקבוע בחוק. פנסיה מוקדמת משולמת על בסיס שכר לפנסיה ולפי שיעור הצבירה אליו יגיע העובד בגיל הפרישה הקבוע בחוק, עד לשיעור מקסימלי של 70% או לפי שיעור הצבירה ערב הפרישה בתוספת מקסימלית של עד 16% מעבר לצבירה הנוכחית (המייצגת תקופת פנסיה מוקדמת של מקסימום 8 שנים נוספות) כנמוך מבניהם.

מענקים – בעת פרישה מוקדמת, הבנק משלם בנוסף לפנסיה את המענקים הבאים (בהתאם לתנאי הזכאות):

מענק מיוחד- מענק לו זכאי הפורש המחושב באופן מדורג על פי מספר השנים שנותרו לו עד הגיעו לגיל 67, בכפוף לתקרה.

מענק מנהלים- מענק המשולם במסלול פנסיה מוקדמת בלבד מתפקיד מנהל מדור בהנה"ר ומקביליו ומעלה. המענק מחושב כשיעור מההפרש של משכורת ברוטו ופנסיה מוקדמת וכתלות במספר השנים עד לפרישה לפי חוק.

פיצויים מוגדלים בגין עובדים פעילים - בגין עובדים פעילים שבהתאם להערכת ההנהלה, צפוי שיפרשו לפני גיל הפרישה הקבוע בחוק, במסלול פיצויים מוגדלים, חושבה התחייבות בהתבסס על צפי הפיצויים שישולמו, בהתבסס על ניסיון העבר.

שי להג - מתנה המוענקת בכל שנה, בחג הפסח ובראש השנה, לקבוצת העובדים הפעילים והפנסיונרים. במקרים בהם העובד נפטר, השי מוענק לשאריו.

הבראה - קבוצת הפנסיונרים זכאים לקבל, בכל שנה, שווי של 9 ימי הבראה. סכום זה משולם אחת לשנה. הטבה זו ניתנת רק לעובדים שפרשו עד סוף יוני 2014.

ביטוח קיבוצי - פנסיונרים בפרישה מוקדמת זכאים להשתתפות הבנק בביטוח קיבוצי למקרי מוות. סכום זה שונה מעובד לעובד בהתאם לדרגת הפרישה ובהתאם לתעריף ביטוח משתנה. הטבה זו משולמת עד הגעה לגיל הפרישה הקבוע בחוק.

ביטוח סיעודי, ביטוח חיים וביטוח בריאות - פנסיונרים לפי חוק, יכולים לבחור להמשיך את הכיסוי הביטוחי של הביטוח הסיעודי, ביטוח החיים וביטוח הבריאות שהיה להם טרם הגעתם לגיל פרישה, ללא צורך בחיתום. הבנק משתף בכיסוי ביטוחים אלו כפוף לתקרת תקציב שנקבעה.

קאנטרי קלאב - קבוצת הפנסיונרים (לרבות השארים), זכאים להשתתפות הבנק בחברות בקאנטרי קלאב, מכון כושר או בריכת שחיה. הטבה זו משולמת פעם בשנה והיא מוגבלת בתקציב.

קייטנות - קבוצת הפנסיונרים זכאית להשתתפות הבנק במימון קייטנות קיץ לעד שני ילדים/נכדים. ההטבה תלויה במצבו המשפחתי של הפנסיונר, מספר וגיל ילדיו ונכדיו. הטבה זו מוגבלת בתקציב. הטבה זו ניתנת רק לעובדים שפרשו עד סוף יוני 2014.

מענק יובל - עובדים פעילים זכאים לקבל משכורת אחת כמענק בהגיעם לוותק של 25 שנה. הטבה זו נצברת יחסית לתקופה הכוללת. זכאים למענק רק עובדים פעילים שמגיעים לוותק הרלוונטי לפני גיל הפרישה הקבוע בחוק.

ימי מחלה - עובדים פעילים זכאים ל-25 ימי מחלה בשנה. אין תקרה לימי המחלה הצבורים. במידה והניצול של ימי המחלה הינו נמוך מימי המחלה שנצברו, ניתן לקבל פיצוי/מענק בעת פרישה בגין היתרה שלא נוצלה (בין אם העובד פרש בגיל הפרישה לפי חוק ובין אם פרש בפרישה מוקדמת). במקרה מוות, ימי מחלה ניתנים כפיצוי/מענק לשארים. מענק ימי מחלה הינו פונקציה של אחוז הניצול, כמפורט להלן:

המרה לפדיון	אחוז ניצול
0%	מעל 65%
15%	65% - 36%
20%	מתחת ל-36%

פיצויים רגילים

עובד שמפוטר זכאי לתשלום של משכורת אחרונה כפול וותק עבודה בניכוי של קופה פיצויים אישית שנצברה לו. עובד שמגיע לגיל פרישה אינו זכאי להשלמת פיצויים על פי הנהג בבנק.

הנחות החישוב:

1. **שיעור ההיוון** – בהתאם להוראות בנק ישראל, החל מיום 1.1.2015 שיעור ההיוון מבוסס על עקום ריבית חסר סיכון (אג"ח ממשלתי צמוד מדד בישראל) בתוספת מרווח ממוצע של אג"ח קונצרניות בדירוג AA ומעלה בארה"ב (הפער בין תשואת אג"ח קונצרני בדירוג AA ומעלה לבין תשואת אג"ח ממשלתי בארה"ב).
2. **גיל הפרישה** – גברים ונשים 67.
3. **גידול בשכר** – שיעור עליית השכר - נע בין 0% ל 7.5% במונחים ריאליים, בהתאם לגיל העובד ואופן העסקתו.
4. **ניצול הטבת קאנטרי** - שיעור הניצול של הטבה זו הוא פונקציה של מגדר וגיל בהתבסס על דפוסי הניצול וניסיון העבר.
5. **שיעורי עזיבה** - שיעורי העזיבה לפיצויים מוגדלים ולפרישה מוקדמת נקבעו בהתאם לניסיון הבנק תוך התחשבות בגיל העובד, מגדר, שיעורי העזיבה משקפים את ציפיות ההנהלה והחלטותיה בדבר פרישת עובדים בתנאים מועדפים ומבוססים על מחקר שנערך בקרב עובדי הבנק וכולל נתוני עזיבה החל משנת 1997. שיעורי העזיבה השוטפים עודכנו על פי מחקר עזיבות של עובדי הבנק. ביום 27 באוקטובר 2016 אישר דירקטוריון הבנק תוכנית התייעלות רב שנתית. בהתאם לתוכנית יתאפשר לעובדים קבועים לפרוש מהבנק בפרישה מוקדמת בתנאים מיטיבים בשנים 2017-2020. בנוסף, ברבעון השלישי של שנת 2016 עדכן הבנק את שיעורי העזיבה לטווח ארוך (2021 ואילך) של עובדים בתנאים מיטיבים. שיעורי העזיבה החדשים משתנים לפי גיל ומגדר ומשקפים שיעור עזיבה משוקלל של כ-7.5% לשנה לעומת שיעור של 6.25% בשנה טרם השינוי.
6. **הצמדה למדד** - ערך השי לחג, הקאנטרי קלאב והקייטנות אינו צמוד למדד. סכום הביטוחים והפנסיה התקציבית צמודים למדד המחירים לצרכן. ערך ההבראה אינו צמוד למדד עד להגיעו לגובה ההבראה על פי חוק.
7. **שיעור תמותה** - ההערכה מבוססת על לוחות תמותה עדכניים לחברות הביטוח ושיטת החישוב כפי שמפורט בחוזר 2013-1-2 שהוא האחרון שפורסם.¹
8. **שיעור נכות** - בסיס הנכות נקבע בהתאם לחוזר 2013-3-1 של קרנות הפנסיה שהוא האחרון שפורסם.²

¹ באוקטובר 2017, התפרסם חוזר עבור לוח תמותה לפנסיה שיכנס בתוקף נכון ל-31/12/2017. בינתיים עוד לא פורסם עדכון עבור ביטוח. צפוי להתפרסם במהלך 2018.

² המשך להערת שוליים 1, התפרסם חוזר חדש עבור קרנות פנסיה אשר גם כולל עדכון לשיעורי נכות. ההשפעה של עדכון זה לא צפויה להיות מהותית להתחייבות של הבנק.

שיטת החישוב:

שיטת החישוב האקטוארית ששימשה כדי להעריך את ההתחייבות הינה שיטת יחידת הזכאות החזויה. לפי שיטה זו, ההערכה כוללת את כל ההטבות שכל עובד צפוי לקבל, כאשר ההטבות מיוחסות על בסיס הקו הישר יחסית לוותק מול תקופת השירות הצפויה.

תוצאות ההערכה האקטוארית:

להלן ריכוז ההתחייבות האקטוארית:

30 יוני 2018	31 מרץ 2018	
במיליוני ש"ח		
3,476	3,606	פרישה מוקדמת
36	37	מענק יובל
362	374	ימי מחלה
582	617	הטבות אחרות בסיום ולאחר העסקה
4,456	4,635	סה"כ

ניתוחי רגישות:

להלן ניתוחי רגישות לסכום ההתחייבות ביחס לשינוי של 1% בריבית להיוון, 1% שינוי מדד, 1.0% בשיעור עליית השכר השנתי, אי הגדלת שכר (בסיס "הטבה מצטברת") וכן שינוי של 1.0% בשיעור העזיבה הצפוי של העובדים בגילאי פרישה מוקדמת:

רגישות לשינוי בשיעור העזיבה*				רגישות לשינוי בשיעורי עליית שכר						רגישות לשינוי בשיעור המדד				רגישות לשינוי בשיעור הריבית להיוון				התחייבות אקטוארית ליום 30/06/2018	
אחוז השינוי	הקטנה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הגדלה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	ללא גידול שכר	אחוז השינוי	הקטנה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הגדלה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הקטנה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הגדלה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הקטנה -ב- 1.0%	אחוז השינוי	הגדלה -ב- 1.0%		
-4.46%	3,321	4.57%	3,635	-4.08%	3,334	-5.05%	3,300	5.88%	3,680	0.00%	3,476	0.00%	3,476	8.74%	3,780	-7.45%	3,217	3,476	פרישה מוקדמת
0.19%	36	-0.22%	36	-7.87%	33	-5.49%	34	6.02%	38	0.00%	36	0.00%	36	6.63%	38	-5.91%	34	36	מענק יובל
-0.64%	360	0.67%	365	-5.70%	342	-8.26%	332	9.52%	397	0.00%	362	0.00%	362	10.19%	399	-8.64%	331	362	ימי מחלה
-0.43%	579	0.46%	585	0.00%	582	0.00%	582	0.00%	582	7.16%	624	-5.84%	548	12.61%	655	-10.39%	522	582	הטבות אחרות
-4%	4,296 (160)	4%	4,620 164	-4%	4,291 (165)	-5%	4,249 (207)	5%	4,697 241	1%	4,498 42	-1%	4,422 (34)	9%	4,873 417	-8%	4,103 (353)	4,456	סה"כ הפרש

* לא כולל את שלוש השנים הבאות