

תרגום נושא 710 בקודיפיקציה¹ תגמול – כללי

710-10-05 סקירה כללית ורקע

הערה כללית: סעיף הסקירה הכללית והרקע מספק חומרי סקירה כללית ורקע להנחיות הכלולות בתת-הנושא. הוא אינו מתאר את הרקע ההיסטורי או את ההליך לקביעת ההנחיות. הוא עשוי לכלול חומרים מסוימים שיהיו לעזר למשתמשים להבנת המצבים הטיפוסיים שהתקנים באים לתת להם מענה. הסעיף אינו מסכם את הדרישות החשבונאיות ודרישות הדיווח.

כללי

710-10-05-1 הקודיפיקציה כוללת מספר נושאים הנוגעים לעלויות הקשורות לתגמול, ובהם:

- א. תגמול – כללי
- ב. תגמול – הטבות לאחר סיום העסקה שלא בפרישה
- ג. תגמול – הטבות פרישה
- ד. תגמול – תגמול במניות.

710-10-05-2 נושא זה (תגמול – כללי) כולל אך ורק את תת-הנושא 'התייחסות כוללת' ומספק הנחיות בעניינים כלליים הקשורים לתגמול שאינם בתחולת הנושאים שצוינו בפסקה הקודמת.

710-10-05-3 תת הנושא 'התייחסות כוללת' מכיל את שני תתי-הנושאים הבאים המחלקים את ההנחיות:
א. כללי

ב. תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים (Rabbi Trusts).

710-10-05-4 סעיפי המשנה 'כללי' מספקים הנחיות בעניינים הבאים:

- א. היעדרויות בתשלום
- ב. הסדרי תגמול נדחה
- ג. תשלומים חד-פעמיים לפי הסכמים עם איגוד עובדים.

< היעדרויות בתשלום

710-10-05-5 סעיפי המשנה 'כללי' של תת-נושא זה מספקים הנחיות לגבי צבירת התחייבות בגין זכויות העובדים לקבל תגמול על היעדרויות עתידיות כאשר תנאים מסוימים

¹ הערות כלליות לתרגום זה:

- א. התרגום מתייחס לנוסח של הקודיפיקציה ליום 24.7.2014. על התאגידים הבנקאיים ורואי החשבון שלהם לעקוב אחר ההתפתחויות בקודיפיקציה, ולעדכן את הטיפול החשבונאי בהתאם.
- ב. יש להשתמש בתרגום לצד ההנחיות שנכללו בנושא הטבות לעובדים בהוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים והנחיותיו.
- ג. סומנו שינויים לעומת המקור: ככלל, תוספות סומנו בקו תחתון, מחיקות סומנו בקו חוצה.
- ד. המונח "ישות" או "מעסיק" תורגם ככלל כ"תאגיד בנקאי".
- ה. כאשר בקודיפיקציה קיימת הפניה לנושאים אחרים, לרבות נושאים שאינם בליבת העסק הבנקאי, נוספו בהערות שוליים הפניות להנחיות שנכללו בהוראות הדיווח לציבור, לפיהן יש לפעול לעניין הטיפול החשבונאי בנושאים אלה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 710 לקודיפיקציה

מתקיימים, כגון הטבות בגין חופשה, הטבות עתידיות בגין מחלה, חופשות, חופשות שבתון מסוימות והיעדרויות דומות בתשלום.

< הסדרי תגמול נדחה

710-10-05-6 סעיפי המשנה 'כללי' של תת-נושא זה מספקים הנחיות לגבי הסדרי תגמול נדחה המהווים חוזי העסקה אישיים ואינם במהותם תכנית פנסיה או תכנית אחרת לאחר פרישה, כמתואר בפסקה 715-10-15-3.

< תשלומים חד-פעמיים על פי הסכמים עם איגוד עובדים

710-10-05-7 סעיפי המשנה 'כללי' של תת-נושא זה מספקים הנחיות הכרה לגבי תשלומים חד-פעמיים המתקבלים על ידי עובדים החברים באיגוד עובדים עם החתימה על הסכמים חדשים עם איגוד העובדים.

תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים

710-10-05-8 סעיפי המשנה 'תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים' בתת-נושא זה עוסקים בטיפול החשבונאי בהסדרי תגמול נדחה שבהם סכומים שמרוויח עובד מושקעים במניות של ההתאגיד הבנקאי ומופקדים **בקרן הטבות לקבוצת עובדים (rabbi trust)**. חלק מאותן תכניות מאפשרות לעובד לפזר את נכסיו מידית באמצעות ניירות ערך שאינם של ההתאגיד הבנקאי או לפזר את נכסיו לאחר תקופת החזקה (לדוגמה, שישה חודשים); תכניות אחרות אינן מאפשרות פיזור.

710-10-05-9 ההתחייבות לתגמול נדחה בתכניות מסוימות יכולה להיפרע בכל אחת מהדרכים הבאות:

- א. מזומן, על ידי כך שהקרן מוכרת את המניות של ההתאגיד הבנקאי (או הנכסים המפוזרים) בשוק הפתוח
- ב. מניות מתוך מלאי המניות של התאגיד הבנקאי
- ג. נכסים מפוזרים.

בתכניות אחרות, ההתחייבות לתגמול נדחה עשויה להיפרע אך ורק על ידי מסירת מניות התאגיד הבנקאי.

710-10-15 תחולה וחריגים לתחולה

הערה כללית: הסעיף 'תחולה וחריגים לתחולה' מתאר את הפריטים (לדוגמה, הישויות, העסקאות, המכשירים או האירועים) שהנחיות בתת-הנושא חלות או אינן חלות עליהם. במקרים אחדים, הסעיף עשוי להכיל הגדרות או מלל אחר שתוחם את התחולה.

כללי

< הנחיות כלליות

710-10-15-1 סעיף המשנה הכללי של הסעיף 'תחולה' של תת-נושא 'התייחסות כוללת' קובע מהי התחולה השכיחה של הנושא 'תגמול – כללי', תוך ציון חריגים מסוימים בסעיפי המשנה של סעיף זה.

< ישויות

710-10-15-2 ההנחיות בנושא 'תגמול – כללי' חלות על כל התאגידים הבנקאיים.

< עסקאות

710-10-15-3 ההנחיות בנושא 'תגמול – כללי' חלות על כל ההסדרים הבאים לתגמול או הטבות לעובד:

א. תגמול בגין היעדרויות עתידיות, מקום שלעובדים יש זכויות לקבל תגמול בגין היעדרויות עתידיות (נקרא **היעדרויות בתשלום**)

ב. **חופשת שבתון** או הסדר הטבות דומה אחר שאינו מוגבל (דהיינו, העובד אינו נדרש לספק שירותים ישירים או עקיפים כלשהם עבור או בשם התאגיד הבנקאי במהלך היעדרותו)

ג. תשלומים חד-פעמיים על פי הסכמים עם איגוד עובדים (דהיינו, לא בגין חוזי העסקה אישיים או כל מצב אחר הכרוך בתשלומי תגמול לעובדים יחידים).

710-10-15-4 ההנחיות בנושא זה חלות על ההסדרים הבאים לתגמול נדחה או הטבות עובד:

א. כל הצורות של הטבות לאחר סיום העסקה, כהגדרתן בתת-נושא 712-10, העומדות בתנאי פסקה 710-10-25-1

ב. הסדרי ביטוח חיים מפוצלים (split dollar life insurance arrangements) אם ההסדר הוא, במהות, חוזה לתגמול נדחה אישי (ראה סעיפים 715-60 ו-35-177 עד 35-185).

ג. הסכמי תגמול נדחה אחרים המטופלים חשבונאית בנפרד.

710-10-15-5 ההנחיות בנושא זה אינן חלות על ההסדרים הבאים לתגמול נדחה או הטבות עובד:

א. הטבות המשולמות לעובדים פעילים מלבד היעדרויות בתשלום.

ב. הטבות המשולמות בעת פרישה או מסופקות באמצעות תכנית להטבות פנסיה או לאחר פרישה, לרבות הטבות מיוחדות בגין פיטורין או הטבות חוזיות בגין פיטורין המשולמות בעת פיטורין מתכנית פנסיה או תכנית אחרת לאחר פרישה, המכוסות בתתי-נושאים 715-30 ו-715-60.

ג. הסכמי תגמול נדחה אישיים המטופלים בתתי-נושאים 715-30 ו-715-60, אם הסכמים אלה, כשהם נבחנים יחד שווי-ערך לתכנית פנסיה להטבה מוגדרת או תכנית אחרת להטבה מוגדרת לאחר פרישה, בהתאמה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 710 לקודיפיקציה

ד. הטבות מיוחדות בגין פיטורין או הטבות חוזיות בגין פיטורין שאינן משולמות מתכנית פנסיה או מתכנית אחרת לאחר פרישה מכוסות בנושא 712.

ה. תכניות תגמול במניות המטופלות בנושא 718.

ו. הטבות אחרות לאחר סיום העסקה (ראה נושא 712) שאינן מקיימות את התנאים בסעיף 710-10-25-1 ומטופלות חשבונאית בהתאם לנושא 450.

< שיקולים אחרים

710-10-15-6 ההנחיות בנושא 'תגמול – כללי' אינן מטפלות בהקצאת עלויות של היעדרויות בתשלום לגבי תקופות ביניים.

תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים

< הנחיות כלליות

710-10-15-7 על סעיפי המשנה 'תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים' חלות אותן הוראות תחולה וחריגים לתחולה כמפורט בסעיף המשנה 'כללי' של תת-נושא זה, בהסתייגויות לגבי עסקאות כמפורט להלן.

< עסקאות

710-10-15-8 ההנחיות בסעיפי המשנה 'תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים' עוסקות בטיפול החשבונאי בהסדרי תגמול נדחה בעלי המאפיינים הבאים:

א. אם סכומים שמרוויח עובד מושקעים במניות של ה התאגיד הבנקאי ומופקדים בקרן הטבות לקבוצת עובדים.

ב. כאשר עובד בוחר לפזר את הנכסים המוחזקים על ידי קרן הטבות לקבוצת עובדים על ידי ניירות ערך שאינם של התאגיד הבנקאי.

ההנחיות בתתי-סעיפים 'תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים' אינן עוסקות בטיפול החשבונאי בזכויות בעליית שווי מניה, אפילו אם מומנו באמצעות קרן הטבות לקבוצת עובדים.

710-10-20 מילון מונחים

הערה כללית: מילון המונחים הראשי בקודיפיקציה מכיל את כל הביטויים המזוהים כמונחים מוגדרים לאורך הקודיפיקציה. לחיצה על כל ביטוי במילון המונחים הראשי תציג היכן משתמשים במונח. מילון המונחים הראשי עשוי להכיל ביטויים זהים בעלי הגדרות שונות, חלקן לא בהכרח יתאימו לתת-נושא מסוים. לכל תת-נושא מסוים, על המשתמשים להשתמש בביטוי מילון המונחים הכלולים בסעיף מילון המונחים של תת-הנושא המסוים (סעיף 20).

היעדרויות בתשלום

היעדרויות עובדים, כגון חופשה, מחלה וחגים, שצפוי כי עובדים יקבלו תשלום בגינם.

מועד זכאות מלאה

המועד שבו עובד סיפק את כל השירות הנדרש כדי להרוויח את הזכות לקבל את כל הטבות הצפויות להתקבל על ידי אותו עובד (כולל מוטבים ושארים (dependents) כלשהם הצפויים לקבל הטבות). הקביעה של מועד הזכאות המלאה תושפע מתנאי התכנית המגדירים הטבות תוספתיות שצפויות להתקבל על ידי או בשם עובד בגין שנות שירות נוספות, אלא אם כן הטבות תוספתיות אלה הן זניחות. קביעת מועד הזכאות המלאה אינה מושפעת מתנאי התכנית המגדירים מתי מתחילים התשלומים או ממצבו המשפחתי או מצב התלות הנוכחי של העובד.

קרנות הטבות לקבוצת עובדים

קרנות הטבות לקבוצת עובדים (Rabbi trusts) הן קרנות הענקה המוקמות על פי רוב לצורך מימון התגמול לקבוצה נבחרת של אנשי הנהלה או בכירים ששכרם גבוה. כדי לקבל הכרה כקרן הטבות לקבוצת עובדים למטרות מס בארה"ב, תנאי הסכם הקרן חייבים לציין מפורשות כי נכסי הקרן זמינים כדי לספק את תביעותיהם של נושים כלליים במקרה של פשיטת רגל של התאגיד הבנקאי.

חופשת שבתון

הטבה בצורת היעדרויות בתשלום, שלפיה העובד זכאי לחופשה בתשלום לאחר שעבד עבור תאגיד בנקאי למשך תקופת זמן מסוימת. במהלך השבתון, האדם ממשיך להיות עובד המקבל תשלום והוא אינו נדרש לספק שירותים כלשהם לתאגיד הבנקאי.

הערה כללית: הסעיף 'הכרה' כולל הנחיות בדבר הקריטריונים הנדרשים, העיתוי, והמקום (בדוחות הכספיים) לרישום פריט מסוים בדוחות הכספיים. גילוי איננו הכרה.

כללי

< היעדרויות בתשלום

710-10-25-1 תאגיד בנקאי יצבור התחייבות עבור תגמול לעובדים בגין היעדרויות עתידיות אם כל התנאים הבאים מתקיימים:

- א. מחויבות ההתאגיד הבנקאי בקשר לזכויות העובדים לקבל תגמול בגין היעדרויות עתידיות מיוחסת לשירותים שהעובדים כבר סיפקו.
- ב. המחויבות קשורה לזכויות שמבשילות או נצברות. זכויות שמבשילות הן אלה שהתאגיד הבנקאי מחויב לשלם אפילו אם הסתיימה העסקת העובד; וכך, הן אינן תלויות בשירות עתידי של העובד. המשמעות של זכויות שנצברות היא שזכויות להיעדרויות בתשלום שהורווחו, אך לא נוצלו, יכולות לעבור לאחת או יותר מהתקופות הבאות לאחר התקופה שבה הורווחו, גם אם עשויה לחול הגבלה על הסכום הניתן להעברה לתקופות הבאות.
- ג. תשלום התגמול הוא צפוי.
- ד. הסכום ניתן לאומדן באופן סביר.

710-10-25-2 התחייבות בגין סכומים אשר ישולמו כתוצאה מזכויות עובדים להיעדרויות בתשלום, תיצבר, בהתחשב בחילוטם צפויים, בשנה שבה הן הורווחו (earned). לדוגמה, אם עובדים חדשים מקבלים, בתחילת שנת העסקתם השנייה, זכויות שהבשילו לחופשה של שבועיים בתשלום ללא תשלום יחסי (פרו רטה) במקרה של סיום העסקה (termination) במהלך השנה הראשונה, החופשה בת השבועיים תיחשב כאילו שהיא הורווחה על ידי העבודה שבוצעה בשנה הראשונה ותידרש צבירה בגין תשלום החופשה עבור עובדים חדשים במהלך שנת השירות הראשונה, בהתחשב באומדן החילוטם עקב תחלופה. יתרה מכך, ההגדרה של התחייבות אינה מגבילה את התחייבות התאגיד הבנקאי בגין היעדרויות בתשלום אך ורק לזכויות לקבלת תגמול בגין אותן היעדרויות שיבשילו בסופו של דבר. ההגדרה כוללת גם מחויבות משתמעת לגבי תגמול בגין שירותים קודמים, שניתן לאמוד אותו באופן סביר, אשר על סמך הנוהג של התאגיד הבנקאי בעבר, צפוי שישולם וניתן לאומדן באופן סביר.

710-10-25-3 יש להביא בחשבון עובדות ונסיבות ספציפיות בעת קביעה מתי זכויות שלא נדרשת בגינן הבשלה (nonvesting) להיעדרויות בתשלום מורווחות על ידי שירותים שסופקו. הדרישה לצבור התחייבות בגין זכויות שלא נדרשת בגינן הבשלה להיעדרויות בתשלום תלויה בשאלה אם הזכויות שלא נוצלו פוקעות בסוף השנה שבה הורווחו, או שהן נצברות ומועברות לשנים הבאות, ובכך מגדילות את ההטבות שהיו זמינות לולא כן באותן שנים מאוחרות. אם הזכויות פוקעות, לא תיצבר התחייבות בגין היעדרויות עתידיות בסוף השנה מכיוון שההטבות שישולמו בשנים הבאות לא מיוחסות לשירותי העובד שסופקו בשנים קודמות. (הטבות בגין שירות בחבר מושבעים ובגין חופשת שירות צבאי אינן נצברות בדרך כלל אם הן לא נוצלו, ואלא אם הטבות אלה הצטברו, התחייבות בגין הטבות אלה לא תיצבר בסוף השנה.) מצד שני, אם זכויות שלא נוצלו נצברות ומגדילות את ההטבות שיהיו זמינות לולא כן בשנים הבאות, יש לצבור התחייבות בסוף השנה

תרגום מיום 26.10.14
נושא 710 לקודיפיקציה

במידה שצפוי כי העובדים יקבלו תשלום בשנים הבאות על ההטבות המוגדלות המיוחסות לזכויות שנצברו וכי הסכום ניתן לאמידה באופן סביר.

<< הטבות בגין חופשת שבתון

710-10-25-4 הטיפול החשבונאי הנאות בחופשת שבתון תלוי במטרת החופשה. אם חופשת שבתון מוענקת רק לצורך ביצוע מחקר או שירות לציבור במטרה להעלות את המוניטין של התאגיד הבנקאי או להועיל לו בדרך אחרת, התגמול אינו מיוחס לשירותים שכבר ניתנו (ראה סעיף 710-10-25-1(א)); לא תיצבר התחייבות מראש לפני שירותי העובד במהלך חופשה כזאת. אם החופשה מוענקת כדי לספק זמן חופשה ללא הגבלה, בתשלום, תמורת שירות שניתן בעבר ויתר תנאי הצבירה מתקיימים, תיצבר התחייבות בגין חופשת השבתון.

710-10-25-5 זכותו של עובד להיעדרות בתשלום במסגרת שבתון או הסדר הטבה דומה המחייבים השלמת תקופת שירות מינימאלית, ושבהם ההטבה אינה גדלה עם שנות שירות נוספות, נצברת בהתאם לפסקה 710-10-25-1(ב) לגבי הסדרים שבהם האדם ממשיך להיות עובד שמקבל תגמול ואינו נדרש לספק שירותים ישירים או עקיפים כלשהם עבור או בשם התאגיד הבנקאי במהלך היעדרותו. לפיכך, בהנחה שכל יתר התנאים בפסקה 710-10-25-1 מתקיימים, עלות התגמול הקשורה לשבתון או להסדר הטבה דומה אחר תיצבר על פני תקופת השירות הנדרש.

<< הטבות בגין חופשת מחלה

710-10-25-6 האופן שבו תאגיד בנקאי נותן בפועל הטבות בגין חופשת מחלה יקבע את הטיפול החשבונאי המתאים. בטיפול החשבונאי בהיעדרויות בתשלום, נוסח מדיניות התאגיד הבנקאי בעניין היעדרויות בתשלום לא יגבר על הנוהג בפועל. לדוגמה, אם נהוג כי עובדים יקבלו הטבות תשלום בגין חופשת מחלה גם אם היעדרותם מהעבודה אינה כתוצאה ממחלה בפועל, או אם עובדים מורשים באופן שגרתי לצאת לחופשה בתשלום על חשבון הטבות ימי מחלה שהצטברו ולא נוצלו לפני פרישה, הטבות אלה לא ייחשבו להטבות חופשת מחלה למטרות יישום ההוראות של הפסקה הבאה, אלא יטופלו חשבונאית בהתאם לפסקה 710-10-25-1.

710-10-25-7 למרות התנאים הקבועים בפסקה 710-10-25-1, תאגיד בנקאי אינו נדרש לצבור התחייבות בגין זכויות מצטברות לא מבשילות לקבל הטבות בגין חופשת מחלה (דהיינו, תגמול בגין היעדרות עובד עקב מחלה).

710-10-25-8 תת-נושא זה אינו אוסר על תאגיד בנקאי לצבור התחייבות בגין הטבות חופשת מחלה מצטברות לא מבשילות, כל עוד הקריטריונים בפסקה 710-10-25-1 מתקיימים.

< הסדרי תגמול נדחה

710-10-25-9 במידה שתנאי חוזה מייחסים כל או חלק מההטבות העתידיות החזויות לשירות של העובד בשנה מסוימת, עלותן של הטבות אלה תוכר באותה שנה. במידה שתנאי החוזה מייחסים כל או חלק מההטבות העתידיות החזויות לתקופת שירות ארוכה משנה אחת, עלותן של הטבות אלה תיצבר על פני תקופת שירותו של העובד באופן שיטתי ורצינולי.

תרגום מיום 26.10.14 נושא 710 לקודיפיקציה

710-10-25-10 אם קיימים מרכיבים של שירותים נוכחיים ועתידיים גם יחד, ייצבר רק החלק החל על השירותים הנוכחיים. דוגמה 1 (ראה פסקה 710-10-55-1) מדגימה הנחיה זו.

710-10-25-11 הסכמים מסוימים של תגמול נדחה קובעים מתן תשלומים תקופתיים לעובדים או לבני/בנות-זוג שארים לכל החיים, עם הוראות לסילוק באמצעות תשלום חד-פעמי בסכום מינימום במקרה של מוות מוקדם של אחד או יותר מהמוטבים. אומדן סכום (ראה פסקה 710-10-30-1) התשלומים העתידיים שישולמו על פי חוזים כאלה ייצבר על פני תקופת ההעסקה הפעילה ממועד החתימה על החוזה. דוגמה 2 (ראה פסקה 710-10-55-4) מדגימה הנחיה זו.

< תשלומים חד-פעמיים על פי הסכמים עם איגוד עובדים

710-10-25-12 בהקשר של חתימה על הסכמים חדשים עם איגודי עובדים, העובדים החברים באיגודים עשויים להסכים לקבל תשלום או תשלומים חד-פעמיים במזומן במקום כל או חלק מגידול בתעריף שכר העבודה הבסיסי שלהם. ישויות סבורות כי בנסיבות מסוימות, תשלומים חד-פעמיים אלה מפחיתים או מונעים גידולים בתעריפי שכר העבודה הבסיסיים במהלך תקופת החוזה אשר היו נדרשים לולא אותם תשלומים. התנאים הספציפיים של תשלומים חד-פעמיים משתנים, אך בדרך כלל אין דרישה שהעובד יחזיר לתאגיד הבנקאי חלק כלשהו מהתשלום אם העובד התפטר לפני תום תקופת החוזה. בשונה מהסכם העסקה עם יחיד, החוזה עם האיגוד חל על כוח העבודה, וקיימת חזקה שעובד המסיים את העסקתו בדרך כלל יוחלף על ידי חבר אחר באיגוד העובדים באותו תעריף שכר עבודה בסיסי ללא תשלום חד-פעמי נוסף.

710-10-25-13 כל או חלק מתשלום חד-פעמי יידחה ויופחת במידה הנאותה אך ורק כאשר ברור כי התשלום יועיל לתקופה עתידית, בצורת תעריף שכר עבודה בסיסי נמוך יותר מזה שהיה קיים לולא אותו תשלום. תקופת ההפחתה לא תאריך מעבר לתקופת החוזה. התנאים וההגבלות של אותם תשלומים עשויים להשתנות והעובדות והנסיבות סביב החוזה והמשא ומתן מחייבים סקירה על מנת לקבוע מהו הטיפול החשובנאי הנכון בתשלום.

710-10-25-14 הנחיה זו חלה אך ורק על הסכמים עם איגוד עובדים ולא על חוזי העסקה אישיים או על כל מצב אחר הכרוך בתשלומי פיצויים לעובדים יחידים.

תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים

710-10-25-15 להלן ארבעת הסוגים של הסדרי תגמול נדחה הכרוכים בקרנות הטבות לקבוצת עובדים המכוסות בסעיף משנה זה:

- א. תכנית א' – התכנית אינה מתירה פיזור (diversification) וחייבת להיות מסולקת על ידי מסירת מספר קבוע של מניות התאגיד הבנקאי.
- ב. תכנית ב' – התכנית אינה מתירה פיזור ויכולה להיות מסולקת על ידי מסירת מזומן או מניות התאגיד הבנקאי.
- ג. תכנית ג' – התכנית מתירה פיזור; אולם, העובד לא פיזור את נכסיו (התכנית יכולה להיות מסולקת במזומן, במניות התאגיד הבנקאי, או בנכסים מפורזים).

תרגום מיום 26.10.14
נושא 710 לקודיפיקציה

ד. תכנית ד' – התכנית מתירה פיזור והעובד פיזר את נכסיו (התכנית יכולה להיות מסולקת במזומן, במניות התאגיד הבנקאי, או בנכסים מפורזים).

< תכנית א'

710-10-25-16 עבור תכנית א', מניות התאגיד הבנקאי המוחזקות בקרן ההטבות לקבוצת עובדים יסווגו במאזן באופן דומה לטיפול החשבונאי במניות אוצר (ראה תת-נושא 505-30). ההתחייבות לתגמול נדחה תסווג כמכשיר של הון עצמי.

< תכניות ב' ו-ג'

710-10-25-17 עבור תכניות ב' ו-ג', מניות התאגיד הבנקאי המוחזקות בקרן ההטבות לקבוצת עובדים יסווגו במאזן באופן דומה לטיפול החשבונאי במניות אוצר (ראה תת-נושא 505-30). ההתחייבות לתגמול נדחה תסווג כהתחייבות.

< תכנית ד'

710-10-25-18 עבור תכנית ד', נכסים המוחזקים בקרן ההטבות לקבוצת עובדים יטופלו חשבונאית בהתאם להוראות הדיווח לציבור החלות על הנכס המסוים (לדוגמה, אם הנכס המפוזר הוא נייר ערך סחיר, אותו נייר ערך יטופל חשבונאית בהתאם לתת-נושא 320-10²). ההתחייבות לתגמול נדחה תסווג כהתחייבות. בעת הרכישה, ניתן לסווג ניירות ערך המוחזקים על ידי קרן ההטבות לקבוצת עובדים בתיק למסחר.

² ראה סעיף 24 בהוראות הדיווח לציבור בדבר "ניירות ערך".

710-10-30

מדידה לראשונה

הערה כללית: הסעיף 'מדידה לראשונה' כולל הנחיות בדבר הקריטריונים והסכומים המשמשים למדידת פריט ספציפי בתאריך ההכרה לראשונה.

כללי

< הסדרי תגמול נדחה

710-10-30-1 התוצאה של הסכומים שיש לצבור באופן תקופתי על פי פסקה 710-10-25-9 תהיה סכום נצבר במועד הזכאות המלאה שיהיה שווה לערך הנוכחי במועד זה של כל ההטבות העתידיות שצפוי שישולמו. אומדנים כאמור יתבססו על תוחלת החיים של כל אדם הנוגע בדבר (בהתבסס על טבלאות התמותה העדכניות ביותר) או על אומדן העלות של חוזה קצבה, ולא על המינימום לתשלום במקרה של מוות מוקדם.

710-10-30-2 בתום תקופה זו, הסכום הכולל שנצבר יהיה שווה לערך הנוכחי במועד זה של ההטבות שצפוי שיתנו לעובד, למוטבים, ולשארים מכוסים כלשהם בתמורה לשירות של העובד עד לאותו מועד. דוגמה 1 (ראה פסקה 710-10-55-1) ודוגמה 3 (ראה פסקה 710-10-55-7) מדגימות הנחיה זו.

710-10-35 מדידה עוקבת

הערה כללית: הסעיף 'מדידה עוקבת' כולל הנחיות בעניין מדידה עוקבת על ידי תאגיד בנקאי ובעניין הכרה עוקבת של פריט. מצבים שעשויים להביא לידי שינויים ביתרה המאזנית במועד עוקב כוללים ירידת ערך, התאמות לשווי הוגן, פחת והפחתה, וכד'.

תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים

710-10-35-1 ההנחיות בסעיף 'מדידה עוקבת' זה מתייחסות לארבעת התכניות (א' עד ד') כמפורט בפסקה 710-10-25-15.

< תכנית א'

710-10-35-2 שינויים עוקבים בשווי ההוגן של מניות התאגיד בנקאילא יוכרו. ביחס למחויבות לתגמול נדחה המוכרת על פי פסקה 710-10-25-16, שינויים עוקבים בשווי ההוגן של הסכום המגיע לעובד לא יוכרו.

< תכניות ב' ו-ג'

710-10-35-3 שינויים עוקבים בשווי ההוגן של מניות התאגיד הבנקאי, שנרשמו באופן דומה למניות אוצר, לא יוכרו. המחויבות לתגמול נדחה תותאם על פי החיוב (או הזיכוי) המתאים של עלות התגמול, כדי לשקף את השינויים בשווי ההוגן של הסכום המגיע לעובד.

710-10-35-4 המחויבות לתגמול נדחה תותאם על פי החיוב (או הזיכוי) המתאים של עלות התגמול, כדי לשקף את השינויים בשווי ההוגן של הסכום המגיע לעובד.

710-10-45 ענייני הצגה אחרים

הערה כללית: הסעיף 'ענייני הצגה אחרים' מספק הנחיות בענייני הצגה נוספים שאינם מטופלים בסעיפים 'הכרה', 'מדידה לראשונה', 'מדידה עוקבת', ו-'גריעה'. ענייני הצגה אחרים עשויים לכלול פריטים כגון סיווג שוטף או לטווח ארוך במאזן, הצגת תזרים מזומנים, ענייני רווח למניה, וכן הלאה. הקודיפיקציה של FASB מכילה גם נושאי 'הצגה', המספקים הנחיות להצגה כללית ופריטי תצוגה. עיין בנושאים אלה לקבלת הנחיות כלליות.

תגמול נדחה – קרנות הטבות לקבוצת עובדים

710-10-45-1 לכל סוגי התכניות (א' עד ד') שנידונו בפסקה 710-10-25-15, חשבונות קרן ההטבות לקבוצת עובדים יאוחדו עם חשבונות התאגיד הבנקאי בדוחות הכספיים של התאגיד הבנקאי.

710-10-45-2 עבור תכנית ד' בלבד, שינויים בשווי ההוגן של המחויבות לתגמול נדחה לא יירשמו ברווח כולל אחר, אפילו אם שינויים בשווי ההוגן של הנכסים המוחזקים על ידי קרן ההטבות לקבוצת עובדים נרשמים, בהתאם לתת-נושא 320-10³, ברווח כולל אחר.

710-10-45-3 לכל סוגי תכניות אלה, מניותתאגיד בנקאי המוחזקות על ידי קרן ההטבות לקבוצת עובדים יטופלו כמניות אוצר למטרות רווחים למניה (EPS) ולא ייכללו במכנה בחישובי הרווח למניה הבסיסי והמדולל. אולם, המחויבות על פי הסדר התגמול הנדחה תשתקף במכנה של חישוב הרווח למניה בהתאם להוראות סעיף 260-10-45.

710-10-45-4 בהתאם לפסקה 260-10-45-13, אם נדרש לסלק מחויבות על ידי מסירת מניות התאגיד הבנקאי (תכנית א'), מניות אלה ייכללו בחישוב הרווח למניה הבסיסי והמדולל. אם ניתן לסלק התחייבות על ידי מסירת מזומן, מניות התאגיד הבנקאי, או נכסים מפורזים (תכניות אחרות למעט תכנית א'), מניות אלה לא ישתקפו ברווח הבסיסי למניה אך ייכללו בחישוב הרווח המדולל למניה בהתאם לפסקה 260-10-45-30 ולפסקאות 260-10-45-45 עד 260-10-45-46⁴.

³ ראה סעיף 24 להוראות הדיווח לציבור בדבר "ניירות ערך".
⁴ ראה סעיף 78 להוראות הדיווח לציבור בדבר "רווח למניה".

710-10-50 גילוי

הערה כללית: הסעיף 'גילוי' כולל הנחיות בנוגע לגילוי הניתן בביאורים לדוחות הכספיים. בחלק מהמקרים, הגילוי עשוי להיות קשור לגילוי על פני הדוחות הכספיים.

כללי

< היעדרויות בתשלום

710-10-50-1 אסתאגיד בנקאי עומד בתנאי בפסקה 710-10-25-1(א) עד (ג) ואינו צובר התחייבות מפני שאינו עומד בתנאי פסקה 710-10-25-1(ד), יינתן גילוי לעובדה זו.

710-10-55 הנחיות ליישום והדגמות

הערה כללית: הסעיף 'הנחיות ליישום והדגמות' מכיל הנחיות ליישום והדגמות שהן חלק בלתי נפרד מתת-נושא זה. הנחיות היישום וההדגמות אינן מטפלות בכל הוריאציות. על המשתמשים לבחון בקפידה את העובדות והנסיבות בפועל בקשר לדרישות של תת-נושא זה.

כללי

< הדגמות

< < דוגמה 1: חוזה תגמול נדחה שטרם הבשיל

710-10-55-1 דוגמה זו מדגימה את ההנחיות בפסקאות 710-10-25-9 ו-710-10-30-1.

710-10-55-2 חוזה תגמול נדחה שלתאגיד בנקאי אינו מעניק הטבה שהבשילה בגין שירות קודם של עובדים בתאריך שבו נחתם החוזה. עובדים חייבים לספק 30 שנות שירות כדי לקבל הטבות על פי חוזה תגמול נדחה. עובד סיפק 16 שנות שירות במועד ההתקשרות בחוזה. בגין אותו שירות קודם מוענק זיכוי לצורך קביעת הזכאות להטבה שתסופק.

710-10-55-3 בדוגמה זו, על התאגיד הבנקאי לצבור את המחויבות הכוללת על פי חוזה התגמול הנדחה באופן שיטתי ורציונלי על פני תקופת השירות העתידי של העובד עד למועד שבו תושג זכאות מלאה להטבות, דהיינו, על פני 14 שנה. אם עובד זכאי לקבל חלק מן ההטבות מבלי להתחשב בשירות עתידי, דהיינו, הזיכוי בגין השירות מביא לידי הטבה שהבשילה, המחויבות עבור אותה הטבה תיצבר במלואה במועד הכניסה לחוזה.

< < דוגמה 2: תקופת ייחוס עבור חוזה תגמול נדחה

710-10-55-4 דוגמה זו מדגימה את ההנחיות בפסקה 710-10-25-11.

710-10-55-5 לעובד תהיה זכאות מלאה להטבות על פי חוזה תגמול נדחה כעבור חמש שנים ממועד ההתקשרות בחוזה. החוזה מציין, עם זאת, כי אם העובד ימות או ייעשה נכה, ההטבות יעמדו לתשלום מידי. החוזה אינו חלק מקבוצת חוזים אשר להם מאפיינים של תכנית פנסיה.

תרגום מיום 26.10.14 נושא 710 לקודיפיקציה

710-10-55-6 בדוגמה זו, אם העובד צפוי לתת שירות על פני חמש השנים הקרובות, יש לייחס את ההטבות על פני תקופת שירות זו. במקרה של התרחשות מוות או נכות בלתי צפויות במהלך התקופה של חמש שנים, המחויבות להטבה תימדד מחדש וכל סכום שלא הוכר בעבר יוכר מיידית במועד האירוע. אם העובד צפוי להתפטר במהלך חמש השנים הבאות, לרוב לא נדרשת צבירה מפני שהעובד אינו צפוי לקבל הטבות על פי התכנית. אולם, במצב הנדיר שבו קיימת סבירות שיחול מקרה מוות או נכות במהלך התקופה של חמש השנים, ההטבה תיצבר על פני תקופת השירות הרלוונטית.

< < דוגמה 3: חוזי תגמול נדחה אישיים

710-10-55-7 דוגמה זו מדגימה את ההנחיות בפסקה 710-10-30-1. תאגיד בנקאי עשוי לספק הטבות לאחר פרישה לעובדים נבחרים על פי חוזים אישיים, עם תנאים ספציפיים הנקבעים לכל אדם בנפרד. פסקה זו מייחסת את ההטבות האמורות לשנות השירות של העובד הספציפי בהתאם לתנאי החוזה. המקרים הבאים מדגימים את יישומה של פסקה זו לחוזי תגמול נדחה אישיים:

- א. חוזה הקובע הטבות עתידיות בלבד (מקרה א').
- ב. חוזה הקובע הטבות רטרואקטיביות (מקרה ב').

<< < מקרה א': חוזה הקובע הטבות עתידיות בלבד

710-10-55-8 תאגיד בנקאי מתקשר בחוזה תגמול נדחה עם עובד במועד העסקתו. החוזה קובע תשלום בסך 150,000 דולר בעת סיום ההעסקה, לאחר תקופת שירות מינימאלית של 3 שנים. החוזה קובע התאמה של התגמול בגין כל שנת שירות לאחר השנה השלישית, הנקבעת על ידי הכפלת 150,000 דולר בתשואה על ההון העצמי של התאגיד הבנקאי לאותה שנה. כמו כן, בכל שנה לאחר שנת השירות השלישית, נזקפת ריבית של 10 אחוז על סכום החוב על פי החוזה בתחילת אותה שנה. בהתאם לכך, התחייבות של 150,000 דולר נצברת באופן שיטתי ורציונלי על פני 3 שנות השירות הראשונות של העובד. לאחר שנת השירות השלישית, ההתחייבות שנצברה מותאמת שנתית לריבית הנצברת ולפיצוי המוגדל או המוקטן בהתבסס על התשואה על ההון העצמי של התאגיד הבנקאי לאותה שנה. בסוף השנה השלישית ובכל שנה עוקבת של שירות העובד, הסכום הנצבר שווה לערך הנוכחי של ההטבה החזויה לתשלום בתמורה לשירות העובד שניתן עד לאותו מועד.

<<< < מקרה ב': חוזה הקובע הטבות רטרואקטיביות

710-10-55-9 ישות מתקשרת בחוזה עם עובד בן 55 שעבד 5 שנים עבור התאגיד הבנקאי. החוזה מצייין כי בתמורה לשירותים בעבר ובעתיד ולשירותו כיועץ למשך שנתיים לאחר פרישת העובד, התאגיד הבנקאי ישלם פנסיה שנתית בסך 20,000 דולר לעובד, שתתחיל מיידית עם פרישת העובד. חוזי כי ההטבות העתידיות לתאגיד הבנקאי משירותי הייעוץ יהיו מינימליות. כתוצאה מכך, הערך הנוכחי האקטוארי של הקצבה השנתית בסך 20,000 דולר המתחילה במועד פרישתו החזוי של העובד נצברת במועד שבו נקשר החוזה, מפני שלעובד יש זכאות מלאה להטבת הפנסיה במועד זה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 710 לקודיפיקציה

710-10-55-10 אם תנאי החוזה המתוארים בפסקה הקודמת קובעים כי העובד זכאי להטבת הפנסיה רק אם הסכום של גיל העובד ושנות השירות שווה ל-70 או יותר במועד הפרישה, לעובד תהיה זכאות מלאה להטבת הפנסיה בגיל 60, לאחר שסיפק 5 שנות שירות נוספות. הערך הנוכחי האקטוארי של הקצבה השנתית בסך 20,000 דולר המתחילה במועד פרישתו החזוי של העובד תיציבר באופן שיטתי ורציונלי על פני תקופה של חמש שנים ממועד קשירת החוזה עד לתאריך שבו יש לעובד זכאות מלאה להטבת הפנסיה.

710-10-60 קשרים

הערה כללית: הסעיף 'קשרים' מכיל קישורים להנחיות שעשויות להועיל, אך אינן נדרשות, למשתמש של תת-נושא זה. סעיף זה לא בהכרח ממצה. פריטי הקשרים מאורגנים בהתאם למבנה הנושא בקודיפיקציה.

כללי

< פיצויים – הטבות לאחר סיום העסקה שלא בפרישה

710-10-60-1 להנחיות לגבי הטבות מיוחדות בגין פיטורין או הטבות חוזיות בגין פיטורין, ראה נושא 712.

710-10-60-2 להנחיות לצורך קביעה אם נכסי קרן כשירים להיחשב לנכסי תכנית במקרה של פשיטת רגל של תאגיד בנקאי, ראה פסקה 715-60-55-26.

710-10-60-3 להנחיות האם נכסי תכנית כוללים נכסים של קרן הטבות לקבוצת עובדים, ראה פסקה 715-60-55-27.

< צירופי עסקים ורה-ארגון

710-10-60-4 להנחיות לגבי הטיפול החשבונאי בהתחייבות בגין הטבות חוזיות בגין פיטורין והפסדים מצמצומים על פי תכניות להטבות עובד שייגרמו כתוצאה ממימוש צירוף עסקים, ראה פסקאות 805-20-55-50 עד 55-51⁵.

⁵ ראה סעיף 9 בהוראות הדיווח לציבור בדבר "צירופי עסקים ואיחוד דוחות כספיים".