

תרגום נושא 715 בקודיפיקציה¹

תגמול – הטבות פרישה

חלק ג' – תת נושא 60 –

תכניות להטבה מוגדרת – הטבות אחרות לאחר פרישה

715 תגמול – הטבות פרישה

60 תכניות להטבה מוגדרת – הטבות אחרות לאחר פרישה

715-60-05 סקירה כללית ורקע

כללי

715-60-05-1 תת-נושא זה מספק הנחיות לטיפול חשבונאי ודיווח עבור הטבות אחרות לאחר פרישה. הנחיות תת-נושא זה מוצגות בארבעת סעיפי המשנה הבאים:

- א. כללי
- ב. לא נכלל
- ג. סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין
- ד. הסדרי ביטוח חיים מפוצלים.

715-60-05-2 סעיפי המשנה 'כללי' מספקים הנחיות בעניין טיפול חשבונאי ודיווח של תאגיד בנקאי עבור תכנית הטבה לאחר פרישה להטבה מוגדרת, דהיינו, תכנית של מעסיק יחיד המגדירה הטבות לאחר פרישה שאינן פנסיה שיסופקו לגמלאים. תת-נושא זה מתייחס להטבות אלה כהטבות לאחר פרישה ולתכניות אלה כתכניות לאחר פרישה. למטרות תת-נושא זה, תכנית הטבה לאחר פרישה היא הסדר המושג בהבנה הדדית בין התאגיד הבנקאי ועובדיו, ולפיו התאגיד הבנקאי מתחייב לספק לעובדיו הנוכחיים ולעובדיו לשעבר הטבות לאחר פרישתם לגמלאות בתמורה לשירותם של העובדים במשך פרק זמן מוגדר, בהגיעם לגיל מסוים בעודם בשירות, או בהתקיים שני התנאים. ההטבות עשויות להתחיל מיד במועד סיום השירות או להידחות עד שהעובדים שפרשו לגמלאות מגיעים לגיל מסוים.

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 "תאגיד בנקאי" תורגם ככלל כ"תאגיד בנקאי". התייחסויות למוסדות ללא כוונת רווח או הבדלים בין תאגידים ציבוריים לבין תאגידים שאינם ציבוריים הושמטו.
- 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 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-05-3 הטבה לאחר פרישה היא חלק מהתגמול המשולם לעובד תמורת שירותים שהעובד מספק. בתכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה, התאגיד הבנקאי מבטיח לספק, בנוסף לשכר ולהטבות בשוטף, הטבות עתידיות במהלך הפרישה.

715-60-05-4 באופן כללי, סכומי הטבות אלה תלויים ב**נוסחת ההטבה** (העשויה לכלול גורמים כגון מספר שנות השירות שסופקו או רמת התגמול של העובד טרם פרישתו או סיום העסקתו), אריכות חייו של הגמלאי ושל מוטביו ושאריו המכוסים על ידי התכנית, ושכיחותם של אירועים הדורשים תשלומי הטבה (לדוגמה, מחלה המשפיעה על כמות שירותי הבריאות הנדרשים).

715-60-05-5 במרבית המקרים, השירותים מסופקים במהלך מספר שנים טרם שהעובד פורש לגמלאות ומתחיל לקבל הטבות או זכאי לקבל הטבות בהתעורר הצורך. אף שהשירותים המסופקים על ידי העובד הסתיימו והעובד פרש לגמלאות, סכום ההטבות הכולל שהתאגיד הבנקאי הבטיח והעלות לתאגיד בנקאי של השירותים שסופקו אינם ניתנים לקביעה במדויק, אלא ניתנים לאמידה בלבד באמצעות נוסחת ההטבה של התכנית ואומדנים לגבי השפעתם של אירועים עתידיים רלוונטיים.

715-60-05-6 אף שתת-נושא זה חל על כל התכניות להטבה מוגדרת לאחר פרישה שאינן פנסיה, סביר כי **הטבות רפואיות לאחר פרישה** יהיו המשמעותיות ביותר מבחינת עלות ושכיחות, ואחדות מן הסוגיות המתעוררות בקשר למדידת הטבות אלה הן ייחודיות.

715-60-05-7 רבות מהוראות תת-נושא זה זהות או דומות להוראות תת-נושא 715-30. כתוצאה מכך, ההנחיות המובאות באותו תת-הנושא עשויות להועיל להבנה וליישום של רבות מהוראותיו של תת-נושא זה. עם זאת, יש הבדלים בין הדרישות הספציפיות של תת-נושא זה ושל תת-הנושא האחר, ולפיכך ההנחיות הספציפיות בתת-נושא אחד לא ישמשו לעקיפת הנחיותיו של האחר.

715-60-05-8-11 לא נכלל

סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין

715-60-05-12 סעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין' קובעים הנחיות בדבר הטיפול החשבונאי של תאגיד בנקאי ב**סילוק** של מחויבויות בגין תכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה, **בצמצום של תכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה, ובהטבות בגין פיטורין.**

הסדרי ביטוח חיים מפוצלים

715-60-05-13 סעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים' קובעים הנחיות בדבר טיפול חשבונאי ודיווח של הסדרי ביטוח חיים מפוצלים.

715-60-05-14 תאגידי בנקאיים רוכשים ביטוח חיים מסיבות שונות, כמו הגנה מפני אובדן של עובדי מפתח, מימון של תגמול נדחה ומחויבויות בגין הטבה לאחר פרישה, ומתן תשואה על השקעה. אחת מצורותיו של ביטוח מסוג זה היא הסדר ביטוח

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

חיים מפוצל (split-dollar life insurance). המבנה של הסדרי ביטוח חיים מפוצלים יכול להיות מורכב ומשתנה.

715-60-05-15 שני הסוגים השכיחים ביותר של הסדרים הם הסדר **ביטוח חיים מפוצל עם הסבה** (endorsement split-dollar life insurance) והסדר **ביטוח חיים מפוצל עם המחאת שעבוד** (collateral assignment split-dollar life insurance). באופן כללי, ההבדל בין הסדרים אלה תלוי בבעלות ובשליטה על פוליסת ביטוח החיים.

715-60-15 תחולה וחריגים לתחולה

כללי

< הנחיות כלליות

715-60-15-1 על תת-נושא זה חלים אותן הוראות תחולה וחריגים לתחולה כמפורט בתת-הנושא 'התייחסות כוללת', ראה סעיף 715-10-15, עם הסתייגויות וחריגים מסוימים כמפורט להלן.

715-60-15-2 סעיף המשנה הכללי של סעיף 'תחולה' זה קובע מהי התחולה השכיחה של תת-נושא, תוך ציון חריגים מסוימים בסעיפי המשנה של סעיף זה.

< עסקאות

715-60-15-3 ההנחיות בסעיפי המשנה 'כללי' חלות על התכניות ועל **ההטבות** הבאות:

א. **תכנית של מעסיק יחיד** המגדירה את **ההטבות לאחר פרישה** אשר יסופקו לגמלאים. אלה כוללות הטבות לאחר פרישה הצפויות להינתן על ידי תאגיד בנקאי לעובדים נוכחיים ולשעבר (לרבות גמלאים, עובדים שאיבדו כושר עבודה, ועובדים לשעבר אחרים הצפויים לקבל הטבות לאחר פרישה), מוטביהם, ושאריהם המכוסים, בהתאם לתנאי התחייבויותיו של התאגיד הבנקאי לספק הטבות אלה.

715-60-15-4 הטבות אחרות לאחר פרישה כוללות, בין היתר, טיפול רפואי לאחר פרישה; ביטוח חיים המסופק מחוץ לתכנית פנסיה לגמלאים; והטבות רווחה אחרות כמו סיוע בשכר לימוד, מעון יום, שירותים משפטיים, וסובסידיות לדיוור המוענקות לאחר פרישה. פעמים רבות, הטבות אלה ניתנות בצורת שיפוי למשתתפי התכנית או תשלום ישיר לספקים בגין עלותם של שירותים מוגדרים עם התערורות הצורך בשירותים אלה, אך הן כוללות גם הטבות המשולמות בתשלום חד-פעמי, כגון הטבות בקרות אירוע מוות. חלק משמעותי מההנחיות בתת-נושא זה מתמקד בתכניות הטבות רפואיות לאחר פרישה. יחד עם זאת, תת-נושא זה חל באותה מידה על כל **ההטבות לאחר פרישה שאינן פנסיה**.

715-60-15-5 ההנחיות בסעיפי המשנה 'כללי' חלות על הטבות רפואיות והטבות רווחה אחרות הצפויות להינתן לעובדים שאיבדו כושר עבודה, בין אם במזומן או בעין, כגון לדוגמה, הטבות רפואיות בגין אובדן כושר עבודה. לדוגמה, הוראותיה של תכנית ההטבות הרפואיות לאחר פרישה עשויות לספק כיסוי רפואי לאחר

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

פרישה לאחר שעובד שאיבד כושר עבודה מגיע למספר מוגדר של שנות זכאות (העשויות לכלול זיכוי בגין תקופות לאחר שהעובד איבד כושר עבודה), עם תכנית נפרדת לאובדן כושר עבודה המספקת הטבות רפואיות לפני מועד זה. לחלופין, תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה עשויה להכיל הוראות מיוחדות לעובדים שאיבדו כושר עבודה המזכות אותם בכיסוי הטבות בהתאם לתכנית הטבה לאחר פרישה במועד מוקדם ממועד תחילתו של אותו כיסוי עבור עובדים אחרים שלא איבדו כושר עבודה.

715-60-15-6 ההנחיות בסעיפי המשנה 'כללי' אינן חלות על התכניות וההטבות הבאות:

א. הטבות פנסיה או ביטוח חיים, המוענקות באמצעות תכנית פנסיה. הטיפול החשבונאי בהטבות אלה מפורט בתת-נושא 715-30.

ב. הטבות בגין אובדן כושר עבודה לעובדים לשעבר או בלתי פעילים שאינם נמצאים בפרישה עקב אובדן כושר עבודה (הטבות אלה יטופלו חשבונאית בהתאם לנושא 712). עם זאת, הנחיות המדידה בתת-נושא זה עשויות להועיל ליישום הוראותיו של אותו נושא.

ג. הטבות הכנסה בגין אובדן כושר עבודה המשולמות בהתאם לתכנית פנסיה (הטבות אלה יטופלו חשבונאית בהתאם לתת-נושא 715-30).

ד. לא נכלל

< שיקולים אחרים

715-60-15-7 תכנית הטבה לאחר פרישה עשויה להיות חלק מתכנית או הסדר גדולים יותר המספקים הטבות כעת לעובדים פעילים וכן לגמלאים. בנסיבות אלה, ההבטחה לספק הטבות לגמלאים נוכחיים ועתידיים על פי התכנית תופרד מן ההבטחה לספק הטבות כעת לעובדים פעילים ותטופל חשבונאית בהתאם להוראות תת-נושא זה.

715-60-15-8 במקרים מסוימים, תאגיד בנקאי עשוי להגביל את מחויבותו באמצעות הגבלה אישית או מצרפית על העלות או המחויבות בגין הטבה של התאגיד הבנקאי. לדוגמה, תאגיד בנקאי עשוי לבחור להגביל את מחויבותו השנתית בגין הטבה לאחר פרישה עבור כל משתתף בתכנית שפרש לגמלאות לסכום מרבי של \$5,000. לחלופין, תאגיד בנקאי עשוי לבחור להגביל את חלקו בעלות המצרפית של הטבות רפואיות לאחר פרישה עבור תקופה מסוימת, לסכום שנקבע על בסיס העלות הממוצעת לנפש לכל משתתף בתכנית שפרש לגמלאות. תכניות מסוג זה נחשבות לתכניות הטבה מוגדרת לאחר פרישה. ראה בפסקאות 715-60-55-96 עד 715-60-55-102 הדגמה של שיקולי המדידה עבור תכניות עם תקרת סכום מוגדרת ובפסקאות 715-60-55-2 עד 715-60-55-3 הנחיות יישום בנוגע לתכניות עם תקרת סכום.

715-60-15-9 בהיעדר ראיות שיש בהן כדי להעיד על ההפך, ההנחה תהיה שתאגיד בנקאי שסיפק הטבות לאחר פרישה בעבר או מבטיח כעת את אותן הטבות לעובדים, ימשיך בעתיד לספק הטבות אלה.

< תכניות עם מאפיינים של הפקדה מוגדרת והטבה מוגדרת גם יחד

715-60-15-9 א ראה בפסקה 715-70-15-2 הנחיות לגבי תכניות עם מאפיינים של הפקדה מוגדרת והטבה מוגדרת גם יחד.

715-60-15-10-13 לא נכלל

סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין

< הנחיות כלליות

715-60-15-14 על סעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין' חלים אותן הוראות תחולה וחריגים לתחולה כמפורט בסעיף משנה 'כללי' של תת-נושא זה, ראה פסקה 715-60-15-1, עם חריגים מסוימים כאמור להלן.

< עסקאות

715-60-15-15 ההנחיות בסעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין' חלות על העסקאות והפעילויות הבאות:

א. **סילוק של כל או חלק ממחויבות של תאגיד בנקאי בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה, או צמצום של תכנית הטבה לאחר פרישה.**

ב. **הטבות אחרות בגין פיטורין שאינן מטופלות בנושאים הבאים:**

1. נושא 420

2. נושא 710

3. נושא 712

4. תת-נושא 715-30.

715-60-15-16 דוגמאות של עסקאות שייחשבו לסילוק כוללות מתן תשלומים חד-פעמיים במזומן למשתתפי **תכנית** בתמורה לזכויותיהם לקבלת **הטבות לאחר פרישה**, ורכישת חוזה ביטוח לטווח ארוך ללא השתתפות לצורך כיסוי המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה עבור חלק או כל משתתפי התכנית.

715-60-15-17 צמצומים כוללים:

א. סיום העסקת עובדים מוקדם מהצפוי, אשר כרוך או שאינו כרוך בסגירת מתקן או בהפסקת פעילות של רכיב של תאגיד בנקאי.

ב. סיום הצבירה בתכנית או עצירתה, כך שהעובדים אינם צוברים **הטבות** נוספות בגין שירותים עתידיים. במצב האחרון, שירות עתידי עשוי להיספר לצורך חישוב הזכאות להטבות שהצטברו בהתבסס על שירות קודם.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-15-18 הנחיות סעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין' אינן חלות על העסקאות והפעילויות הבאות:

א. הטבות אחרות בגין פיטורין המטופלות בנושאים הבאים:

1. נושא 420

2. נושא 710

3. נושא 712

4. תת-נושא 715-30.

הסדרי ביטוח חיים מפוצלים

< הנחיות כלליות

715-60-15-19 על סעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים' חלים אותן הוראות תחולה וחריגים לתחולה כמפורט בסעיף משנה 'כללי' של תת-נושא זה, ראה פסקה 715-60-15-1, עם חריגים מסוימים כאמור להלן.

< עסקאות

715-60-15-20 ההנחיות בסעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים' חלות על התכניות וההטבות הבאות:

א. הסדרי ביטוח חיים מפוצל עם הסבה המספקים הטבה לעובד הממשיכה בתקופות שלאחר פרישתו.

ב. הסדרי ביטוח חיים מפוצל עם המחאת שעבוד המספקים הטבה לעובד הממשיכה בתקופות שלאחר פרישתו.

715-60-15-21 ההנחיות בסעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים' אינן חלות על התכניות וההטבות הבאות:

א. הסדר ביטוח חיים מפוצל המספק הטבה מוגדרת לעובד, המוגבלת לתקופת השירות הפעיל של העובד אצל התאגיד הבנקאי.

715-60-20 מילון מונחים

מחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה (Accumulated Postretirement Benefit Obligation)

הערך הנוכחי האקטוארי נכון לתאריך מסוים של כל ההטבות העתידיות המיוחסות לשירות של עובד שסופק עד לאותו מועד, בהנחה שהתכנית תמשיך להיות בתוקף וכל ההנחות אודות אירועים עתידיים יתממשו. המחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה משקפת באופן כללי הקצאה באופן יחסי של הטבות עתידיות צפויות לשירות של עובד שכבר סופק בתקופת הייחוס. לפני מועד הזכאות המלאה של העובד, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה נכון למועד מסוים עבור עובד היא השיעור מתוך המחויבות הצפויה בגין הטבה לאחר פרישה המיוחסת לשירות של אותו עובד שסופק עד לאותו מועד; במועד הזכאות המלאה ולאחריו, המחויבות בגין הטבה המצטברת ובגין הטבה הצפויה לאחר פרישה עבור עובד הן זהות.

משתתף תכנית פעיל (Active Plan Participant)

כל עובד פעיל שסיפק שירות במהלך תקופת השירות המזכה וצפוי לקבל הטבות, לרבות הטבות לידי או עבור מוטבים ושארים המכוסים על ידי התכנית, בהתאם לתכנית ההטבה לאחר פרישה. ראה משתתף בתכנית.

התשואה בפועל על נכסי התכנית (רכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה) (Actual Return on Plan Assets (Component of Net Periodic Postretirement Benefit Cost)

השינוי בשווי ההוגן של נכסי התכנית לתקופה, הכולל את הירידה הנובעת מהוצאות שנגרמו במהלך התקופה (כגון הוצאות על מסי הכנסה שנגרמו לקרן, אם רלוונטי), מותאם להפקדות ולתשלומי הטבות במהלך התקופה. עבור תכנית ממומנת, התשואה בפועל על נכסי התכנית תיקבע על בסיס השווי ההוגן של נכסי התכנית (ראה פסקה 715-60-35-107) בתחילת התקופה ובסוף התקופה, כשהוא מותאם להפקדות ולתשלומי הטבות. אם הקרן המחזיקה את נכסי התכנית היא ישות חייבת במס, התשואה בפועל על נכסי התכנית תשקף את הוצאת המס או הטבת המס לתקופה הנקבעת בהתאם לעקרונות חשבונאיים מקובלים (GAAP). אחרת, לא תיכלל הפרשה למסים בתשואה בפועל על נכסי התכנית.

ערך נוכחי אקטוארי (Actuarial Present Value)

הערך, נכון ליום מסוים, של סכום או סדרת סכומים לתשלום או לקבלה מאותו יום ואילך, כאשר כל סכום מותאם כדי לשקף את ערך הזמן של הכסף (באמצעות היוון בגין ריבית) ואת הסתברות התשלום (לדוגמה, באמצעות הפחתות בגין אירועים כמו מוות, אובדן כושר עבודה או עזיבה (withdrawal)) בין התאריך המוגדר ובין תאריך התשלום הצפוי.

הפחתה (Amortization)

התהליך של הקטנה באופן שיטתי של התחייבות שהוכרה על ידי הכרה בהכנסות או על ידי הקטנה באופן שיטתי של נכס שהוכר על ידי הכרה בהוצאות או בעלויות. בהקשר של טיפול חשבונאי בהטבות לאחר פרישה, הפחתה משמעה גם ההכרה השיטתית בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה על פני מספר תקופות לגבי סכומים שהוכרו קודם לכן ברווח כולל אחר, כלומר, רווחים או הפסדים, עלויות או זיכויים בגין שירות קודם, וכל מחויבות או נכס בגין המעבר.

עלות תביעות משוערת לנפש (לפי גיל) (Assumed per Capita Claims Cost (by Age))

העלות השנתית לנפש, לתקופות שאחרי מועד המדידה, של מתן ההטבות הרפואיות לאחר פרישה המכוסות על ידי התכנית מהגיל המוקדם ביותר שבו אדם יכול להתחיל לקבל הטבות על פי התכנית ובמשך יתרת חייו של האדם או התקופה המכוסה, אם זו קצרה יותר. כדי לקבוע את עלות התביעות המשוערת לנפש, עלות התביעות לנפש לפי גיל המבוססת על עלויות של תביעות היסטוריות, מותאמת לשיעורים המשוערים של מגמות עלות השירותים הרפואיים. עלות התביעות המשוערת לנפש לפי גיל שמתקבלת, משקפת את העלויות העתידיות הצפויות ונלקחת בחשבון יחד עם ההרכב הדמוגרפי של התכנית כדי לקבוע את הסכום והעיתוי של חיובים כשירים ברוטו בעתיד. ראה חיובים כשירים ברוטו ועלות תביעות לנפש (לפי גיל).

הנחות (Assumptions)

אומדנים באשר להתרחשותם של אירועים עתידיים המשפיעים על עלויות הטבה לאחר פרישה, כגון תחלופה, גיל פרישה, תמותה, מצב השארים, עלויות תביעות לנפש לפי גיל, שיעורי מגמות של עלות השירותים הרפואיים, רמות החזר Medicare והחזרים של ספקי ביטוח רפואי אחרים, ושיעורי היוון המשקפים את ערך הזמן של הכסף.

ייחוס (Attribution)

התהליך של הקצאת עלות הטבה לאחר פרישה לתקופות של שירות העובד.

תקופת ייחוס (Attribution Period)

התקופה של שירות העובד שאליה מיוחסת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה עבור אותו עובד. תחילת תקופת הייחוס היא מועד תחילת ההעסקה של העובד, אלא אם כן נוסחת ההטבה של התכנית מעניקה זיכוי אך ורק בגין שירות ממועד מאוחר יותר, ובמקרה זה תחילת תקופת הייחוס היא בדרך כלל תחילתה של אותה תקופת שירות מזכה. סוף תקופת הייחוס הוא מועד הזכאות המלאה. במהלך תקופת הייחוס, לכל שנת שירות מיוחס סכום שווה של מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה, אלא אם כן נוסחת ההטבה של התכנית מייחסת שיעור בלתי מידתי (disproportionate) של המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לשנות השירות המוקדמות של העובד. במקרה זה, ההטבות מיוחסות בהתאם לנוסחת ההטבה של התכנית. ראה תקופת שירות מזכה.

נוסחת הטבה (Benefit Formula)

הבסיס לקביעת ההטבות שמשתתפים עשויים להיות זכאים להן בתכנית הטבה לאחר פרישה. נוסחת ההטבה של התכנית מגדירה את שנות השירות שיסופקו, את הגיל שעובד יגיע אליו בעודו בשירות, או צירוף של שניהם, שעובד חייב לעמוד בהם כדי להיות זכאי לקבלת הטבות במסגרת התכנית. נוסחת ההטבה של תכנית עשויה גם להגדיר את תחילת תקופת השירות המזכה ואת ההטבות הנצברות בגין תקופת שירות ספציפיות.

הטבות (Benefits)

ההטבות הכספיות או ההטבות בעין או כסוי ההטבות שמשתתפים עשויים להיות זכאים להם בהתאם לתכנית הטבה לאחר פרישה, לרבות הטבות רפואיות, ביטוח חיים שאינו מסופק באמצעות תכנית פנסיה, שירותים משפטיים ושירותי השכלה וייעוץ.

מבטח כבול (Captive Insurer)

ישות מבטחת המנהלת את עסקיה בעיקר עם ישויות קשורות.

ביטוח חיים מפוצל עם המחאת שעבוד (Collateral Split Dollar Life Insurance)

הסדר ביטוח חיים מפוצל שבו העובד (או העיזבון של העובד או נאמנות בשליטת העובד, הנחשבים לעובד עצמו) הוא הבעלים והשולט בפוליסת הביטוח.

תכנית עם השתתפות (Contributory Plan)

תכנית שלפיה גמלאים או עובדים פעילים משתתפים בחלק מהעלות. בתכניות מסוימות עם השתתפות, גמלאים או עובדים פעילים המעוניינים בכיסוי של התכנית חייבים להפקיד כספים; בתכניות אחרות עם השתתפות, הפקדות של המשתתפים מביאות להגדלת ההטבות.

שיתוף עלויות (הוראות התכנית) (Cost Sharing (Provisions of the Plan))

הוראותיה של תכנית ההטבה לאחר פרישה המתארות כיצד עלויותיהן של ההטבות המכוסות יתחלקו בין התאגיד הבנקאי ובין משתתפי התכנית. ההוראות בעניין שיתוף עלויות מתארות הפקדות של משתתפים גמלאים ושל משתתפים פעילים לטובת תכנית ההטבות הרפואיות שלהם לאחר פרישה, השתתפות עצמית, ביטוח משותף, הגבלות על עלות ההשתתפות העצמית של משתתף, הגבלות על עלויות התאגיד הבנקאי, וכן הלאה.

תקופת שירות מזכה (Credited Service Period)

תקופת שירות של עובד שבגינה נצברות הטבות בהתאם לתנאי התכנית. תחילת תקופת השירות המזכה עשויה להיות מועד תחילת ההעסקה או מועד מאוחר יותר. לדוגמה, תכנית עשויה לספק הטבות רק בגין שירות שסופק אחרי גיל מסוים. שירות שסופק מעבר לתום תקופת השירות המזכה אינו צובר כל הטבות נוספות בהתאם לתכנית. ראה תקופת ייחוס.

צמצום (של תכנית הטבה לאחר פרישה) (Curtailment (of a Postretirement Benefit) (Plan

אירוע אשר מפחית משמעותית את מספר שנות השירות העתידיות הצפויות של משתתפי תכנית פעילים או אשר מבטל עבור מספר משמעותי של משתתפי תכנית פעילים את צבירת ההטבות המוגדרות בגין חלק או כל השירות העתידי שלהם.

איגרת חוב (Debt Security) – לא נכלל

תכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה (Defined Benefit Postretirement Plan)

תכנית המגדירה הטבות לאחר פרישה במונחי סכומים כספיים (לדוגמה, ביטוח חיים על סך \$100,000) או כיסוי להטבות שיסופקו (לדוגמה, עד \$ 200 ליום אשפוז, או 80 אחוז מהעלות של הליכי ניתוח מוגדרים). כל תכנית הטבה לאחר פרישה שאיננה תכנית להפקדה מוגדרת לאחר פרישה היא, למטרות תת-נושא 715-60, תכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה. (סכומים כספיים מוגדרים וכיסוי הטבות ייקראו יחד הטבות.)

תכנית להפקדה מוגדרת (Defined Contribution Plan)

תכנית המספקת חשבון אישי לכל משתתף ומספקת הטבות המבוססות על כל הדברים הבאים:

- א. סכומים המופקדים בחשבונו של המשתתף על ידי התאגיד הבנקאי או העובד
- ב. הניסיון בפועל בהשקעות
- ג. חילוטם כלשהם שהוקצו לחשבון, בניכוי כל הוצאות הניהול הנזקפות לתכנית.

מצב שארים (Dependency Status)

מצבו של עובד נוכחי או לשעבר שיש לו שארים (כגון בן-בת זוג או בני משפחה אחרים) אשר צפויים לקבל הטבות על פי תכנית הטבה לאחר פרישה המספקת כיסוי לשארים.

שיעורי היוון (Discount Rates)

השיעורים המשקפים את ערך הזמן של הכסף. שיעורי היוון משמשים לקביעת ערכם הנוכחי נכון למועד המדידה של תזרימי מזומנים עתידיים, אשר לפי ההערכות הנוכחיות צפויים להידרש כדי לעמוד במחויבות בגין הטבה לאחר פרישה. ראה ערך נוכחי אקטוארי.

ביטוח חיים מפוצל עם הסבה (Endorsement Split Dollar Life Insurance)

הסדר ביטוח חיים מפוצל שבו התאגיד הבנקאי הוא הבעלים והשולט בפוליסת הביטוח. התאגיד הבנקאי מתקשר בהסכם נפרד המפצל את הטבות הפוליסה בין התאגיד הבנקאי לבין העובד. התאגיד הבנקאי הוא הבעלים של הפוליסה, הוא שולט בכל זכויות הבעלות, ורשאי לסיים את פוליסת הביטוח (ובתמורה, הטבות הפוליסה מובטחות לעובד). כדי להוציא לפועל הסדר מפוצל, התאגיד הבנקאי מסב חלק מההטבות בקרות אירוע מוות לעובד (העובד ממנה מוטב עבור חלק זה בהטבות בקרות אירוע מוות). בקרות מוות של עובד, המוטב של העובד בדרך כלל מקבל את אותו

חלק שהוקצה מתוך ההטבות בקרות אירוע מוות ישירות מן הישות המבטחת, והתאגיד הבנקאי מקבל את יתרת ההטבות בקרות אירוע מוות.

נייר ערך הוני (Equity Security) – לא נכלל

שיעור תשואה חזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית (Expected Long Term Rate of Return on Plan Assets)

הנחה בדבר שיעור התשואה על נכסי תכנית, המשקפת את שיעור הרווחים הממוצע הצפוי על נכסי תכנית קיימים והפקדות חזויות לתכנית במהלך התקופה.

מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה (Expected Postretirement Benefit Obligation)

הערך הנוכחי האקטוארי נכון למועד מסוים של הטבות לאחר פרישה, הצפויות לתשלום על ידי התכנית של התאגיד הבנקאי לכל או עבור כל עובד, מוטבים של העובד, וכל שארים מכוסים בהתאם לתנאי התכנית.

תשואה חזויה על נכסי תכנית (Expected Return on Plan Assets)

סכום המחושב כבסיס לקביעת מידת ההכרה הנדחית בהשפעותיהם של שינויים בשווי ההוגן של נכסי התכנית. התשואה החזויה על נכסי התכנית נקבעת בהתבסס על שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי התכנית ועל בסיס השווי המבוסס שוק של נכסי התכנית.

גישה מפורשת להנחות (Explicit Approach to Assumptions)

גישה שלפיה כל הנחה משמעותית שנמצאת בשימוש משקפת את האומדן הטוב ביותר של ההתפתחות (experience) העתידית של התכנית אך ורק ביחס להנחה זו.

זכאות מלאה (להטבות) (Full Eligibility for Benefits)

מצבו של עובד שהגיע למועד הזכאות המלאה שלו. זכאות מלאה להטבות מושגת על ידי עמידה בדרישות מוגדרות בנוגע לגיל, שירות, או גיל ושירות גם יחד, כפי שנקבע בתכנית ההטבה לאחר פרישה. ראה מועד זכאות מלאה.

מועד זכאות מלאה (Full Eligibility Date)

המועד שבו עובד סיפק את כל השירות הנדרש כדי להיות זכאי (earned) לזכות לקבל את כל ההטבות הצפויות להתקבל על ידי אותו עובד (כולל כל מוטבים ושארים הצפויים לקבל הטבות). קביעת מועד הזכאות המלאה מושפע מתנאי התכנית הקובעת הטבות תוספתיות הצפויות להתקבל על ידי או בשם עובד בגין שנות שירות נוספות, אלא אם כן הטבות תוספתיות אלה זניחות. קביעת מועד הזכאות המלאה אינו מושפע מתנאי תכנית המגדירים מתי מתחילים התשלומים או ממצבו המשפחתי או מצב השארים הנוכחי של העובד.

משתתפי תכנית בעלי זכאות מלאה (Fully Eligible Plan Participants)

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

באופן קולקטיבי, הקבוצה של עובדים לשעבר (לרבות גמלאים) ועובדים פעילים שסיפקו שירות עד או אחרי מועד הזכאות המלאה שלהם, והם צפויים לקבל הטבות על פי התכנית, לרבות הטבות למוטביהם ולשאריהם המכוסים.

מדיניות מימון (Funding Policy)

התכנית הנוגעת לסכומים ולעיתוי של הפקדות על ידי מעסיקים, משתתפי התכנית, וכל מקורות אחרים כדי לספק את ההטבות הקבועות בתכנית הטבה לאחר פרישה.

רווח או הפסד (Gain or Loss)

שינוי בערכה של המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה או בערכם של נכסי התכנית, הנובע מכך שהניסיון בפועל שונה מן המשוער, או הנובע משינוי בהנחה אקטוארית, או כתוצאה מהחלטה לסטות זמנית מהתכנית במהות. רווחים או הפסדים שאינם מוכרים בעלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה במועד היווצרותם מוכרים ברווח כולל אחר. רווחים או הפסדים אלה מוכרים לאחר מכן כרכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בהתבסס על הוראות ההפחתה של תת-נושא 60-715.

רווח או הפסד (רכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה) (Gain or Loss)
(Component of Net Periodic Postretirement Benefit Cost)

סכום כל הפריטים הבאים:

- א. ההפרש בין התשואה בפועל על נכסי תכנית לבין התשואה החזויה על נכסי תכנית
- ב. כל רווח או הפסד המוכרים מידיית או ההפחתה של הרווח או הפסד נטו המוכר ברווח כולל אחר מצטבר.
- ג. כל סכום המוכר מידיית כרווח או הפסד בהתאם להחלטה לסטות זמנית מהתכנית במהות.

רכיב הרווח או הפסד הוא בדרך כלל ההשפעה נטו של ההכרה הנדחית בקביעת עלות הרווחים או הפסדים של הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה (השינוי נטו ברווח או הפסד המוכר ברווח כולל אחר מצטבר), פרט לכך שהוא לא כולל שינויים במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה המתרחשים במהלך התקופה והנדחים להכרה במועד מאוחר יותר בעלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה.

חייבים כשירים ברוטו (Gross Eligible Charges)

העלות של מתן הטבות רפואיות לאחר פרישה המכוסות על ידי התכנית למשתתף תכנית, לפני התאמה בגין החוזרים צפויים מ-Medicare מספקים אחרים של הטבות רפואיות ובגין ההשפעות של הוראות שיתוף העלויות של התכנית.

שיעור של מגמות עלות השירותים הרפואיים (Health Care Cost Trend Rate)

הנחה בדבר שיעורי השינוי השנתיים בעלותן של הטבות רפואיות המסופקות כעת על ידי תכנית הטבה לאחר פרישה, עקב גורמים פרט לשינויים בהרכב אוכלוסיית התכנית לפי גיל ומצב שארים,

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

לכל שנה ממועד המדידה ועד לתום התקופה שבה ההטבות צפויות לתשלום. השיעורים של מגמות עלות השירותים הרפואיים מביאים בחשבון במשתמע אומדנים לגבי האינפלציה בביטוחי בריאות, שינויים ברמת השימוש בשירותים הרפואיים או באופן קבלת הטיפול הרפואי, פיתוחים טכנולוגיים, ושינויים במצבם הבריאותי של משתתפי התכנית. לסוגי השירותים השונים, כמו טיפולים הניתנים בבתי חולים וטיפול רפואי שיניים, עשויים להיות שיעורי מגמות שונים.

עלות תביעות שנגרמו (לפי גיל) (Incurred Claims Cost by Age)

העלות של מתן הטבות רפואיות לאחר פרישה המכוסות על ידי התכנית למשתתף תכנית, אחרי התאמה בגין החזרים צפויים מ-Medicare ומספקים אחרים של הטבות רפואיות ובגין השתתפות עצמית, ביטוח משותף, ועלויות תביעות ספציפיות אחרות שנושא הגמלאי. ראה עלות תביעות נטו (לפי גיל).

חוזי ביטוח (Insurance Contract)

חוזה שבו ישות מבטחת נוטלת מחויבות משפטית בלתי מותנית לספק הטבות מסוימות לאנשים מסוימים עבור תמורה קבועה או פרמיה. חוזה ביטוח אינו ניתן לביטול וכרוך בהעברת סיכון משמעותי מן התאגיד הבנקאי (או התכנית) אל הישות המבטחת.

עלות ריבית (רכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה) (Interest Cost Component of Net periodic Postretirement Benefit Cost)

הגידול במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה המבטא את השפעות חלוף הזמן.

שווי מבוסס שוק של נכסי תכנית (Market Related Value of Plan Assets)

יתרה המשמשת לחישוב שיעור התשואה החזוי על נכסי תכנית. השווי המבוסס שוק של נכסי תכנית יהיה שווי הוגן או שווי מחושב המכיר בשינויים בשווי ההוגן באופן שיטתי ורציונלי על פני לא יותר מחמש שנים. עשויות להיות שיטות שונות לחישוב שווי מבוסס שוק לסוגים שונים של נכסים (לדוגמה, תאגיד בנקאי עשוי להשתמש בשווי הוגן לאיגרות חוב ובערך ממוצע נע לחמש שנים עבור מניות), אך אופן הקביעה של השווי המבוסס על השוק חייב להיות עקבי משנה לשנה עבור כל סוג של נכסי התכנית.

Medicare Reimbursement Rates - לא נכלל

Multiple-Employer - לא נכלל

עלות תביעות נטו (לפי גיל) (Net Incurred Claims Cost (by age))

חלקו של התאגיד הבנקאי בעלות של מתן הטבות רפואיות לאחר פרישה המכוסות על ידי התכנית למשתתף תכנית; עלות תביעות שנגרמו בניכוי הפקדות הגמלאי. ראה עלות תביעות שנגרמו (לפי גיל).

עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה (Net periodic Postretirement Benefit Cost)

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

הסכום המוכר בדוחות הכספיים של תאגיד בנקאי כעלות של תכנית הטבה לאחר פרישה לתקופה. הרכיבים של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה כוללים עלות שירות, עלות ריבית, תשואה בפועל על נכסי התכנית, רווח או הפסד, הפחתה או זיכוי בגין עלות שירות קודם, והפחתה של נכס או התחייבות בגין המעבר.

חוזי ביטוח ללא השתתפות (Nonparticipating Insurance Contract)

חווה ביטוח שאינו קובע כי הרוכש ישתתף בתשואות ההשקעה או בניסיון (experience) עתידי אחר של הישות המבטחת. ראה חווה ביטוח.

חוזי ביטוח עם השתתפות (Participating Insurance Contract)

חווה ביטוח הקובע כי הרוכש ישתתף בתשואות ההשקעה וייתכן גם בניסיון עתידי אחר (לדוגמה, ניסיון לגבי התחלואה בפועל) של הישות המבטחת. ראה חווה ביטוח.

זכות השתתפות (Participant Right)

זכותו של רוכש לפי חווה ביטוח עם השתתפות לקבל דיבידנדים עתידיים או זיכויי תשואה רטרואקטיביים מן הישות המבטחת.

תכנית מבוססת שכר (Pay Related Plan)

תכנית שנוסחת ההטבה שלה מבססת את ההטבות או כיסוי ההטבות על תגמול, כגון תכנית על בסיס 'שכר אחרון' או 'שכר ממוצע שנות עבודה'.

עלות תביעות לנפש (לפי גיל) (Per Capita Claims Cost by Age)

העלות הנוכחית של מתן הטבות רפואיות לאחר פרישה לשנה אחת בכל גיל, מהגיל הצעיר ביותר עד הגיל המבוגר ביותר, שבו משתתפי התכנית צפויים לקבל הטבות לפי התכנית. ראה עלות תביעות משוערת לנפש (לפי גיל).

תכנית (Plan)

הסדר המושג בהבנה הדדית בין התאגיד הבנקאי ועובדיו, ולפיו התאגיד הבנקאי מתחייב לספק הטבות לעובדיו לאחר פרישתם בתמורה לשירותם במשך פרק זמן מוגדר, בעת הגיעם לגיל מסוים בעודם בשירות, או צירוף של שניהם. תכנית עשויה להיות בכתב או להשתמע מתוך נוהג מוגדר היטב, אם כי לא כתוב, של תשלום הטבות לאחר פרישה או מתוך מצגים בעל-פה שניתנו לעובדים נוכחיים או לשעבר. ראה תכנית במהות.

תיקון בתכנית (Plan Amendment)

שינוי בתנאיה של תכנית. תיקון בתכנית עשוי להגדיל הטבות (תיקון חיובי בתכנית), או להקטין או לבטל הטבות (תיקון שלילי בתכנית), לרבות הטבות המיוחסות לשנות שירות שכבר סופקו.

נכסי תכנית (Plan Assets)

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

נכסים – על פי רוב מניות, איגרות חוב, והשקעות אחרות (פרט לחוזי ביטוח מסוימים כאמור בפסקה 715-60-35-109) – שהופרדו והוגבלו (לרוב בנאמנות) כדי לשמש להטבות לאחר פרישה. סכום נכסי התכנית כולל סכומים שהופקדו על ידי התאגיד הבנקאי, ועל ידי משתתפי התכנית בתכנית עם השתתפות, וסכומים שהורווחו מהשקעת ההפקדות, בניכוי ההטבות, מסים על הכנסה והוצאות אחרות. בדרך כלל תאגיד בנקאי אינו רשאי למשוך נכסי תכנית למעט בנסיבות מסוימות, כאשר לתכנית יש עודף נכסים על מחויבויות והתאגיד הבנקאי נקט צעדים מסוימים כדי לעמוד במחויבויות הקיימות. ניירות ערך של התאגיד הבנקאי המוחזקים על ידי התכנית יכולים להיכלל בנכסי התכנית כל עוד הם ניתנים להעברה.

נכסים שלא הופרדו בנאמנות או הוגבלו בפועל בדרך אחרת כך שהתאגיד הבנקאי לא יוכל להשתמש בהם למטרות אחרות אינם נכסי תכנית, גם אם כוונתו של התאגיד הבנקאי היא כי נכסים כאלה ישמשו לתשלום הטבות לאחר פרישה. נכסים אלה יטופלו חשבונאית באותו האופן כנכסי תאגיד בנקאי אחרים בעלי אופי דומה והגבלות דומות. אם לתכנית יש התחייבויות אחרות שאינן לצורך הטבות, אותן מחויבויות שאינן לצורך הטבות נחשבות כהקטנות של נכסי התכנית. סכומים שנצברו על ידי התאגיד הבנקאי אך עדיין לא שולמו לתכנית אינם נכסי תכנית. אם הסדר נאמנות קובע מפורשות שנכסים מופרדים זמינים להסדרת תביעות של נושים בפשיטת רגל, הוראה כאמור תתיר בפועל להשתמש באותם נכסים למטרות אחרות לפי שיקול דעתו של התאגיד הבנקאי. אין הכרח לקבוע כי נאמנות חסינה בפני פשיטת רגל על מנת שנכסי הנאמנות יהיו כשירים להיחשב לנכסי תכנית. עם זאת, נכסים המוחזקים בנאמנות הקובעת מפורשות כי נכסים כאמור זמינים לנושים כלליים של התאגיד הבנקאי במקרה של פשיטת רגל, לא יהיו כשירים להיחשב לנכסי תכנית.

ההרכב הדמוגרפי של התכנית (Plan Demographics)

מאפייני האוכלוסייה של התכנית, לרבות התפלגות גיאוגרפית, גיל, מגדר, ומצב משפחתי.

משתתף בתכנית (Plan Participant)

כל עובד או עובד לשעבר שסיפק שירות במהלך תקופת השירות המזכה וצפוי לקבל הטבות שמספק התאגיד הבנקאי לפי תכנית הטבה לאחר פרישה, לרבות הטבות לידי או עבור מוטבים ושארים מכוסים, בהתאם לתכנית ההטבה לאחר פרישה. ראה משתתף תכנית פעיל.

סיום תכנית (Plan Termination)

אירוע שבו תכנית הטבה לאחר פרישה חדלה להתקיים וכל ההטבות מסולקות על ידי רכישת חוזי ביטוח או באמצעים אחרים. התכנית עשויה להיות מוחלפת או לא מוחלפת בתכנית אחרת. סיום תכנית תוך החלפתה באחרת עשוי להיחשב או לא להיחשב במהות לסיום תכנית למטרות חשבונאיות.

תכנית הטבה לאחר פרישה (Postretirement Benefit Plan)

ראה תכנית.

הטבות לאחר פרישה (Postretirement Benefits)

כל צורות ההטבה, פרט להכנסה בפרישה (retirement income), המסופקות על ידי תאגיד בנקאי לגמלאים. הטבות אלה יכולות להיות מוגדרות במונחים של הטבות ספציפיות, כמו טיפול רפואי, סיוע בשכר לימוד, או שירותים משפטיים, המסופקים לגמלאים כאשר מתעורר הצורך בהטבות אלה, כדוגמת הטבות רפואיות מסוימות, או שהן מוגדרות במונחים של סכומים כספיים שהמועד לתשלומם הוא בקרות אירוע מוגדר, כדוגמת הטבות ביטוח חיים.

הטבות לאחר פרישה שאינן פנסיות (Postretirement Benefits Other than Pensions)

ראה הטבות לאחר פרישה.

הטבות רפואיות לאחר פרישה (Postretirement Health Care benefits)

צורה של הטבה לאחר פרישה המסופקת על ידי תאגיד בנקאי לגמלאים לצורך קבלת שירותים רפואיים מוגדרים או כיסוי של עלויות טיפול רפואי מוגדרות, כגון כיסוי לאשפוז בבית חולים וטיפולים רפואיים, טיפולי שיניים ורפואת עיניים.

עלות שירות קודם (Prior Service Cost)

העלות של שיפורי הטבות המיוחסות לשירות קודם של משתתפי התכנית בהתאם לתיקון בתכנית או הקמת (initiation) תכנית המספקת הטבות בתמורה לשירות קודם של משתתפי התכנית.

גמלאים (Retirees)

שם קיבוצי לקבוצת משתתפי תכנית הכוללת עובדים שפרשו לגמלאות, מוטביהם, ושאריהם המכוסים.

עלות שירות (רכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה) (Service Cost Component of Net Periodic Postretirement Benefit Cost)

הערך הנוכחי האקטוארי של ההטבות המיוחסות לשירותים שסופקו על ידי עובדים במהלך התקופה (החלק של המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה המיוחס לשירות בתקופה). רכיב עלות השירות הוא זהה עבור תכנית שאינה ממומנת, תכנית עם מימון מינימלי, ותכנית ממומנת במידה רבה.

סילוק מחויבות בגין פנסיה או בגין הטבה לאחר פרישה (Settlement of a Pension or Postretirement Benefit Obligation)

עסקה שאינה ניתנת לביטול, הפוטרת את התאגיד הבנקאי (או התכנית) מהאחריות העיקרית למחויבות בגין הטבת פנסיה או הטבה לאחר פרישה, ומבטלת סיכונים משמעותיים בקשר למחויבות ולנכסים המשמשים לביצוע הסילוק.

תכנית של מעסיק יחיד (Single Employer Plan)

תכנית הטבה לאחר פרישה המקוימת על ידי מעסיק יחיד. המונח יכול לשמש גם לתיאור תכנית המוחזקת על ידי צדדים קשורים, כמו חברה אם והחברות הבנות שלה.

תכנית במהות (Substantive Plan)

תנאיה של תכנית הטבה לאחר פרישה כפי שהם מובנים על ידי התאגיד הבנקאי המספק את ההטבות לאחר פרישה ועל ידי העובדים המספקים שירותים בתמורה להטבות אלה. התכנית במהות היא הבסיס לטיפול החשבונאי באותה עסקת חליפין. במצבים מסוימים, מדיניות שיתוף העלויות של תאגיד בנקאי, כפי שניכר מהנוהג שלו בעבר או מהודעות (communication) לגבי שינויים מיועדים בהוראות שיתוף העלויות של התכנית, או מנוהג בעבר של גידולים קבועים בהטבות כספיות מסוימות, עשויה ללמד כי התכנית במהות שונה מהתכנית הקיימת בכתב.

הטבות בגין פיטורין (Termination Benefits)

הטבות המוענקות על ידי תאגיד בנקאי לעובדים בקשר לסיום העסקתם מוקדם מהצפוי. אלה יכולות להיות הטבות פיטורין מיוחדות המוצעות רק לפרק זמן קצר, או הטבות חוזיות הנדרשות על פי תנאיה של תכנית רק אם אירע אירוע מוגדר, כמו סגירת מפעל.

נכס בגין מעבר (Transition Asset)

הסכום, נכון למועד שבו תת-נושא 715-60 יושם לראשונה, של השווי ההוגן של נכסי התכנית בתוספת כל עלות של הטבה נצברת לאחר פרישה שהוכרה, או בניכוי כל עלות של הטבה לאחר פרישה ששולמה מראש והוכרה, שהנו עודף על המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה.

מחויבות בגין מעבר (Transition Obligation)

הסכום, נכון למועד שבו תת-נושא 715-60 יושם לראשונה, של המחויבות המצטברת בגין הטבה לאחר פרישה, שהנו עודף על השווי ההוגן של נכסי התכנית בתוספת כל עלות של הטבה נצברת לאחר פרישה שהוכרה, או בניכוי כל עלות של הטבה לאחר פרישה ששולמה מראש והוכרה.

מחויבות מצטברת בגין הטבה לאחר פרישה, שאינה ממומנת (Unfunded Accumulated Postretirement Benefit Obligation)

המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה העודפת על השווי ההוגן של נכסי התכנית.

< הכרה בהתחייבויות ונכסים

715-60-25-1 תאגיד בנקאי אשר מממן תכנית אחת או יותר להטבה מוגדרת לאחר פרישה של מעסיק יחיד, שאינן תכניות פנסיה, יכיר במאזן במצבי המימון של אותן תכניות. התאגיד הבנקאי יקבץ (aggregate) את מצבי כל התכניות במימון יתר ויכיר בסכום זה כנכס במאזן. הוא גם יקבץ את מצבי כל התכניות במימון חסר ויכיר בסכום זה כהתחייבות במאזן.

715-60-25-2 כפי שצוין בפסקאות 715-60-35-125 עד 715-60-35-126, עשויה להידרש מדידה מחדש הן של נכסי התכנית והן של המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה. בעת מדידה מחדש, תאגיד בנקאי יציג במאזן התאמה של תקופת הביניים הבאה, כדי לשקף את המצב של מימון יתר או מימון חסר של התכנית בהתאם למועד המדידה האמור.

< זכויות השתתפות

715-60-25-3 במידה שחוזי ביטוח העומדים בתנאים לטיפול כחוזי ביטוח בפסקה 715-60-35-110 נרכשו במהלך התקופה הנוכחית לצורך כיסוי הטבות לאחר פרישה המיוחסות לשירות בתקופה זו (כגון הטבות ביטוח חיים), עלותן של אותן הטבות תהיה העלות של רכישת הכיסוי החוזי, פרט לעלות של זכות ההשתתפות, אשר תוכר כנכס במועד הרכישה.

סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין

715-60-25-4 סעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין' קובעים הנחיות הכרה עבור תמריץ הטבה לאחר פרישה שיתקבל על ידי העובדים בתמורה לסיום העסקה מוקדם מהצפוי. הטבות לאחר פרישה המוצעות כהטבות מיוחדות או חוזיות בגין פיטורין יוכרו בהתאם לפסקה 715-30-25-10.

715-60-25-5 מצבים הכרוכים בהטבות מיוחדות או חוזיות בגין פיטורין עשויים גם להביא לידי צמצום, אשר יטופל חשבונאית על פי פסקאות 715-60-35-161 עד 715-60-35-171.

715-60-25-6 ההתחייבות וההפסד שהוכרו בגין עובדים שמקבלים הצעה להטבות מיוחדות בגין פיטורין אשר יסופקו על ידי תכנית הטבה לאחר פרישה יהיו ההפרש בין:

א. המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה עבור אותם עובדים, בהנחה שאותם עובדים (משתתפי התכנית הפעילים) שעדיין אינם זכאים באופן מלא להטבות יסיימו את העסקתם במועד הזכאות המלאה וכי משתתפי התכנית בעלי זכאות מלאה יפרשו מיידית, מבלי להביא בחשבון הטבות מיוחדות בגין פיטורין; ובין

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

ב. המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה כפי שנמדדה ב-(א), כשהיא מותאמת כדי לשקף את ההטבות המיוחדות בגין פיטורין.

ראה דוגמה 4 (פסקאות 715-60-55-135 עד 715-60-55-139) ודוגמה 7 (פסקאות 715-60-55-161 עד 715-60-55-175).

715-60-35 מדידה עוקבת

כללי

< שימוש באומדנים מקורבים סבירים

715-60-35-1 תת-נושא זה נועד לציין מטרות חשבונאיות ותוצאות, ולא אמצעי חישוב להשגת תוצאות אלה. אם אומדנים, ממוצעים או קיצורי דרך חישוביים יכולים להפחית את העלות של יישום תת-נושא זה, השימוש בהם ראוי, כל עוד לא צפוי באופן סביר כי התוצאות יהיו שונות מהותית מתוצאותיו של יישום מדויק.

< מחויבויות בגין הטבה

715-60-35-1 א תת-נושא זה משתמש בשני מונחים כדי לתאר מדדים מסוימים של המחויבות לספק הטבות לאחר פרישה: **מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה ומחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה**.

715-60-35-2 מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה מבוססת על הסכום והעיתוי של **הטבות** עתידיות, תוך הבאה בחשבון של העלות העתידית הצפויה של מתן ההטבות והמידה שבה עלויות אלה מתחלקות בין התאגיד הבנקאי, העובד (לרבות בהתחשב בהפקדות הנדרשות במהלך תקופת השירות הפעיל של העובד ולאחר הפרישה, השתתפות עצמית, הוראות ביטוח משותף וכד'), או אחרים (כגון באמצעות תכניות ממשלתיות).

715-60-35-3 המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה היא **הערך הנוכחי האקטוארי** של כל ההטבות העתידיות המיוחסות לשירות של עובד שסופק עד למועד מסוים בהתאם לפסקאות **15-60-35-16** עד **15-60-35-20**, **715-60-35-62** ו-**715-60-35-66**, בהנחה שהתכנית תמשיך להיות בתוקף וכל ההנחות אודות אירועים עתידיים יתממשו.

715-60-35-4 המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה משקפת באופן כללי הקצאה באופן יחסי של הטבות עתידיות צפויות לשירות של העובד שכבר סופק **בתקופת הייחוס**.

715-60-35-5 תאגיד בנקאי המממן תכנית אחת או יותר אחרות להטבה מוגדרת לאחר פרישה שאינן תכניות פנסיה, של מעסיק יחיד, ימדוד את מצב המימון עבור כל אחת מהתכניות כהפרש שבין השווי ההוגן של **נכסי התכנית** ובין המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה כהגדרתה בתת-נושא זה.

715-60-35-6 ראה בפסקאות 715-60-55-35 עד 715-60-55-39 הדגמה של המונחים 'מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה' וכן 'מחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה'.

< רכיבים של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה

715-60-35-7 בדומה לצורות אחרות של תגמול נדחה, העלות של מתן הטבות לאחר פרישה תיוחס לתקופות שירות שסיפק העובד בתמורה לאותן הטבות עתידיות בהתאם לתנאי התכנית. עלות זו מייצגת ברמה הרעיונית את השינוי במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה שאינה ממומנת לתקופה, בהתעלם מהפקדות התאגיד הבנקאי לתכנית, סילוקי תכנית, ותשלומים ששילם התאגיד הבנקאי ישירות לגמלאים. עם זאת, שינויים באותה מחויבות שאינה ממומנת הנובעים מרווחים והפסדים בפועל והשפעותיהם של שינויים בהנחות, ניתנים להכרה כמרכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה על בסיס נדחה. בנוסף, ההשפעות של הקמת תכנית או תיקון בתכנית מוכרים בדרך כלל על בסיס נדחה.

715-60-35-8 לפיכך, כל שינוי במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה או בנכסי התכנית (למעט הפקדות ותשלומי הטבה) מוכר בתחילה ברווח כולל אחר או נכלל בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה. הפקדות של התאגיד הבנקאי לתכנית ממומנת מקטינות את ההתחייבות בגין הטבה לאחר פרישה המוכרת או מגדילות את הנכס בגין הטבה לאחר פרישה המוכר.

715-60-35-9 עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה מורכבת ממספר רכיבים המשקפים היבטים שונים של ההסדרים הפיננסיים של התאגיד הבנקאי. כל הרכיבים הבאים ייכללו בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה המוכרת על ידי תאגיד בנקאי שמממן תכנית להטבה מוגדרת לאחר פרישה:

א. עלות שירות (ראה הפסקה ובאה).

ב. עלות ריבית (ראה פסקה 715-60-35-11). רכיב עלות הריבית בעלות ההטבה לאחר פרישה לא ייחשב לריבית למטרות יישום תת-נושא 835-20.²

ג. שיעור התשואה בפועל על נכסי התכנית, אם קיים (ראה פסקאות 715-60-35-23 עד 715-60-35-36)

ד. הפחתה של כל עלות שירות קודם או זיכוי בגין שירות קודם ברווח כולל אחר מצטבר במידה הנדרשת בפסקאות 715-60-35-13 עד 715-60-35-20.

ה. רווח או הפסד (לרבות ההשפעות של שינויים בהנחות), במידה שהוא מוכר, אשר כולל הפחתה של הרווח או ההפסד נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר (ראה פסקאות 715-60-35-23 עד 715-60-35-36).

ו. הפחתה של כל מחויבות או נכס נטו המתקיימים במועד היישום לראשונה של תת-נושא זה, שייקראו מכאן ואילך התחייבות בגין מעבר או נכס בגין

² ראה סעיף 12א להוראות הדיווח לציבור.

מעבר הנותרים ברווח כולל אחר מצטבר (ראה פסקאות 715-60-35-38 עד 715-60-35-40).

< < עלות שירות

715-60-35-10 מדידת רכיב עלות השירות דורשת לזהות מהי **התכנית במהות** ולהשתמש בהנחות ובשיטת **ייחוס**, כנידון בפסקאות 715-60-35-48 עד 715-60-35-105.

< < עלות ריבית

715-60-35-11 עלות ריבית היא הריבית על המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה, שהיא סכום מהוון. מדידת המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה כערך נוכחי דורשת צבירה של עלות ריבית בשיעורים השווים לשיעורי ההיוון המשוערים.

< < עלויות שירות קודם

715-60-35-12 בעת מדידת המחויבויות של התאגיד הבנקאי בגין הטבה הצפויה והמצטברת לאחר פרישה, לא תובא בחשבון הציפייה שיחולו שינויים בהטבות בעין המכוסות על ידי תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה או על ידי תכניות הטבה אחרות לאחר פרישה. אולם, אם התאגיד הבנקאי מתקן את ההטבות שיסופקו על ידי התכנית, השפעת התיקון מוכרת מיד במדידת המחויבויות של התאגיד הבנקאי בגין הטבה הצפויה והמצטברת לאחר פרישה, אפילו אם מועד התחילה של השינוי בהטבות נדחה למועד מוגדר בעתיד.

715-60-35-13 **תיקוני תכנית** (לרבות הקמת תכנית) עשויים לכלול הוראות אשר מייחסות את הגידול או ההקטנה בהטבות לשירות של העובד שסופק בתקופות קודמות, או רק לשירות של העובד שיסופק בתקופות עתידיות.

715-60-35-14 למטרות מדידת המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה, השפעתו של **תיקון בתכנית** על המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לגבי משתתף בתכנית תיוחס לכל שנת שירות בתקופת הייחוס של אותו משתתף תכנית, לרבות שנות שירות שכבר סופקו על ידי אותו **משתתף בתכנית** בהתאם לייחוס המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לשנות שירות כנידון בפסקאות 715-60-35-62 ו-715-60-35-66. אם הוקמה תכנית המעניקה הטבות אך ורק בתמורה לשירותו של עובד לאחר מועד הקמת התכנית או מועד עתידי, אף חלק מתוך המחויבות הצפויה בגין הטבה לאחר פרישה לא ייוחס לתקופות שירות קודם, מפני שבמקרה זה, **תקופת השירות המזכה** עבור העובדים הנוכחיים הצפויים לקבל הטבות לפי התכנית מתחילה במועד הקמת התכנית או במועד העתידי.

715-60-35-15 תיקוני תכנית שמשפרים הטבות מוענקים מתוך ציפייה שהתאגיד הבנקאי יממש הטבות כלכליות בתקופות עתידיות. אי לכך, למעט האמור בפסקה 715-60-35-19, תת-נושא זה אינו מתיר לכלול את עלות שיפורי ההטבה (דהיינו, עלות שירות קודם) בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בשלמותה בשנת התיקון. תחת זאת, פסקאות 715-60-35-16 עד 715-60-35-17 דורשות כי עלות שירות קודם הנוצרת בגין הקמת תכנית או מתיקון תכנית תוכר לראשונה ברווח

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

כולל אחר, עם הפחתה עוקבת בעלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, לכל הפחות, על ידי הקצאת סכום שווה של עלות שירות קודם לכל אחת משנות השירות הנותרות עד למועד הזכאות המלאה של כל משתתף תכנית שהנו פעיל במועד הקמת התכנית או במועד תיקון התכנית. (ראה פסקאות 715-60-35-20 עד 715-60-35-22 בעניין תיקוני תכנית שמביאים לידי הקטנת ההטבות).

715-60-35-16 תיקון בתכנית שמגדיל הטבות רטרואקטיבית (לרבות הטבות המוענקות למשתתפי תכנית בעלי זכאות מלאה) מגדיל את המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה. עלות שיפור ההטבה תוכר כזקיפה לרווח כולל אחר במועד התיקון.

715-60-35-17 פרט לאמור בפסקה זו ובפסקאות 715-60-35-18 עד 715-60-35-19, עלות השירות הקודם תופחת כרכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה על ידי הקצאת סכום שווה לכל שנת שירות נותרת עד למועד הזכאות המלאה של כל משתתף תכנית שהנו פעיל במועד התיקון, שעדיין לא היה זכאי להטבות באופן מלא באותו מועד. כדי לקבוע מה הן שנות השירות הנותרות הכוללות עד לזכאות מלאה, יש לתת את הדעת למספר שנות השירות הנותרות עד למועד הזכאות המלאה של כל משתתף בתכנית או קבוצה של משתתפים בתכנית, הפעילים במועד תיקון התכנית ועדיין אינם זכאים להטבות באופן מלא. לצורך קביעת תקופת ההפחתה, אין לכלול את שנות השירות העתידיות של עובדים פעילים שאינם משתתפי התכנית. וכך, החלק מתוך עלות השירות הקודם שיוכר בעלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בכל אחת מאותן שנים עתידיות משוקלל על בסיס מספרם של משתתפי התכנית הצפויים לספק שירות בכל אחת מאותן שנים עתידיות. אם כל או כמעט כל משתתפי התכנית זכאים זכאות מלאה להטבות, עלות השירות הקודם תופחת בהתבסס על תוחלת החיים הנותרת של אותם משתתפי תכנית ולא על בסיס שנות השירות הנותרות עד למועד הזכאות המלאה של משתתפי התכנית הפעילים. הרווח הכולל האחר מותאם כתוצאה מהפחתת עלות השירות הקודם.

715-60-35-18 לטובת הפחתת המורכבות והפירוט של החישובים הנדרשים, מותר להשתמש באופן עקבי בגישה חלופית שמפחיתה במהירות רבה יותר את עלות השירות הקודם ברווח כולל אחר מצטבר. לדוגמה, קביל להשתמש בהפחתה בקו ישר של העלות, על פני שנות השירות הממוצעות הנותרות עד לזכאות מלאה להטבות של משתתפי התכנית הפעילים.

715-60-35-19 במצבים מסוימים, היסטוריה של תיקוני תכנית סדירים או ראיות אחרות עשויות לרמוז כי התקופה שבה התאגיד הבנקאי מצפה לממש הטבות כלכליות מתיקון המעניק הטבות מוגדלות קצרה משנות השירות הנותרות עד לזכאות מלאה להטבות של משתתפי התכנית הפעילים. זיהוי אותם מצבים דורש להעריך את הנסיבות הספציפיות של התכנית הספציפית. בנסיבות אלה, הפחתת עלות השירות הקודם תואץ כדי לשקף את הפקיעה המהירה יותר של ההטבות הכלכליות של התאגיד הבנקאי וכדי להכיר בעלות זו בתקופות הענקת ההטבות.

715-60-35-20 תיקון בתכנית שמקטין הטבות רטרואקטיבית, ולא מגדיל אותן, מקטין את המחויבות המצטברת בגין הטבה לאחר פרישה. הקטנת ההטבות תוכר כזיכוי תואם (זיכוי בגין שירות קודם) ברווח כולל אחר, אשר ישמש תחילה להקטנת כל עלות של שירות קודם נותר שנכללה ברווח כולל אחר מצטבר, ולאחר מכן

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

להקטנת כל מחויבות בגין מעבר שנותרה ברווח כולל אחר מצטבר. העודף, אם קיים, יופחת כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, על אותו בסיס כמפורט בפסקאות 715-60-35-16 עד 715-60-35-17 בנוגע לעלות שירות קודם. הכרה מיידית בעודף אינה מותרת. אולם, בדומה לתיקון בתכנית המגדיל הטבות, השפעתו של תיקון שלילי בתכנית (תיקון שמקטין הטבות) משתקפת באופן מידי במדידת המחויבות המצטברת בגין הטבה לאחר פרישה.

715-60-35-21 השפעותיו של תיקון בתכנית, בין אם חיובי או שלילי, יישקלו במועד שבו אומץ התיקון רק אם נמסר מידע אודותיו למשתתפי התכנית באותה עת או בתוך פרק זמן סביר לאחריה; דהיינו, בתוך פרק זמן שהיה נדרש כרגיל כדי להכין מידע בעניין התיקון ולהפיצו לעובדים ולגמלאים.

715-60-35-22 ראה בפסקאות 715-60-55-19 עד 715-60-55-21 ובפסקאות 715-60-55-140 עד 715-60-55-160 הנחיות יישום בנוגע לתיקונים בתכנית.

<< רווחים והפסדים

715-60-35-23 תת-נושא זה אינו מבחין באופן כללי בין רווחים והפסדים הנובעים מכך שהניסיון בפועל שונה מזה ששוער בהנחות ובין כאלה הנובעים משינויים בהנחות. רווחים והפסדים כוללים סכומים שמומשו, לדוגמה על ידי מכירת נייר ערך, כמו גם סכומים שלא מומשו.

715-60-35-24 מכיוון שרווחים והפסדים עשויים לשקף עידונים (refinements) באומדנים כמו גם שינויים ממשיים בערכים הכלכליים, ומכיוון שרווחים מסוימים בתקופה אחת עשויים להתקזז על ידי הפסדים בתקופה אחרת או להפך, תת-נושא זה אינו דורש הכרה של רווחים והפסדים כרכיבים של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו בתקופה שבה הם נוצרים, פרט לאמור בפסקאות 715-60-35-34 עד 715-60-35-35.

715-60-35-25 רווחים והפסדים שאינם מוכרים מיידית כרכיבים של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, יוכרו כגידולים או קיטונים ברווח כולל אחר עם היווצרותם. (ההכרה ברווח והפסד כחלק מהטיפול החשבונאי בסילוקים ובצמצומים מטופלת בפסקאות 715-60-35-149 עד 715-60-35-171).

715-60-35-26 **התשואה החזויה על נכסי התכנית** נקבעת על בסיס **שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך** על נכסי התכנית (ראה פסקאות 715-60-35-84 עד 715-60-35-87) ועל **השווי המבוסס על השוק של נכסי התכנית**. אם הקרן המחזיקה נכסי תכנית היא ישות חייבת במס, שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי התכנית אינו כולל מסי הכנסה משוערים.

715-60-35-27 רווחים והפסדים בגין נכסי התכנית הם הפרשים בין התשואה בפועל על נכסי התכנית במהלך תקופה ובין התשואה החזויה על נכסי התכנית לאותה תקופה. רווחים והפסדים בגין נכסי התכנית כוללים את שני הפריטים הבאים:

א. שינויים המשתקפים בשווי המבוסס על השוק של נכסי תכנית

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

ב. שינויים שעדיין אינם משתקפים בשווי המבוסס על השוק (דהיינו, ההפרש בין השווי ההוגן של נכסי התכנית לשווי המבוסס על השוק).

715-60-35-28 אין דרישה שרווחים והפסדים בגין נכסי התכנית שעדיין אינם משתקפים בשווי המבוסס על השוק יופחתו על פי הפסקה הבאה ופסקאות 715-60-35-31 עד 715-60-35-32.

715-60-35-29 לכל הפחות, הפחתה של רווח או הפסד נטו הנכלל ברווח כולל אחר מצטבר (לא כולל רווחים והפסדים בגין נכסי תכנית שעדיין אינם משתקפים בשווי מבוסס שוק) תיכלל כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, לאותה שנה, אם בתחילת השנה, אותו **רווח או הפסד** נטו עולה על 10 אחוז מהסכום הגבוה מבין המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה או השווי המבוסס על השוק של נכסי התכנית. אם נדרשת הפחתה, ההפחתה המזערית תהיה אותו העודף, כשהוא מחולק בתקופת השירות הממוצעת הנותרת של משתתפי התכנית הפעילים. אם כל או כמעט כל משתתפי התכנית אינם פעילים, תוחלת החיים הממוצעת הנותרת של העובדים הלא פעילים תשמש במקום תקופת השירות הממוצעת הנותרת.

715-60-35-30 ההפחתה תקטין את היתרה בתחילת השנה הנכללת ברווח כולל אחר מצטבר. הפחתה של רווח נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר מביאה לידי הקטנה של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה; הפחתה של הפסד נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר מביאה לידי הגדלה של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה.

715-60-35-31 כל מתודולוגיה שיטתית להפחתת רווחים והפסדים הכלולים ברווח כולל אחר מצטבר יכולה לשמש במקום ההפחתה המזערית המוגדרת בפסקה 715-60-35-29, כל עוד מתקיימים התנאים הבאים:

א. ההפחתה המזערית מוכרת בכל תקופה שבה היא גדולה יותר (מקטינה את יתרת הרווח או ההפסד נטו בסכום גדול יותר) מן הסכום שהיה מוכר על פי השיטה שבה משתמשים.

ב. השיטה מיושמת באופן עקבי.

ג. השיטה מיושמת באופן דומה לרווחים ולהפסדים כאחד.

715-60-35-32 אם תאגיד בנקאי מיישם שיטה להכרה עקבית ברווחים והפסדים באופן מידי, כל רווח שאינו מקוזז הפסד שהוכר בעבר ברווח והפסד, בהתאם לפסקה זו, יקוזז תחילה כל מחויבות בגין המעבר שנותרה ברווח כולל אחר מצטבר; כל הפסד שאינו מקוזז רווח שהוכר בעבר ברווח והפסד, בהתאם לפסקה זו, יקוזז תחילה כל נכס בגין המעבר שנותר ברווח כולל אחר מצטבר.

715-60-35-33 ביישום הוראות פסקאות 715-60-35-29 עד 715-60-35-32 להכרה ברווחים והפסדים כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, אין זה הולם שתאגיד בנקאי יבחר בכל שנה שיטת הפחתה אחרת של רווחים והפסדים הכלולים ברווח כולל אחר מצטבר. תחת זאת, על התאגיד הבנקאי לבחור שיטת הפחתה וליישמה בעקביות מתקופה לתקופה כל עוד ההפחתה המתקבלת שווה

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

או עולה על ההפחתה המזערית האמורה בפסקה 715-60-35-29. כל שינוי בשיטה שנבחרה יהיה כפוף להוראות נושא 250³.

715-60-35-34 במצבים מסוימים, תאגיד בנקאי עשוי לוותר על התאמה למפרע של **הוראות שיתוף עלויות של התכנית** מהעת הנוכחית או משנים קודמות, כאשר הן מתייחסות (relate) לעלויות הטבה שכבר נגרמו לגמלאים או סוטות בדרך אחרת מהוראותיה של התכנית במהות המגדילות או מקטינות את חלקו של התאגיד הבנקאי בעלויות הטבה שנגרמו בתקופות נוכחיות או קודמות. השפעתה של החלטה לסטות זמנית מן התכנית במהות תוכר מידיית כהפסד או רווח.

715-60-35-35 לדוגמה, תנאיה של תכנית במהות להטבות רפואיות לאחר פרישה עשויים לקבוע כי כל גירעון הנובע מתשלומי הטבות בשנה הנוכחית מעבר לחלקו המוצהר של התאגיד הבנקאי **בעלות התביעות שנגרמו** והפקדות הגמלאים לאותה שנה יושב מתוך הפקדות מוגדלות של הגמלאים בשנה העוקבת. התאגיד הבנקאי עשוי לקבוע כי הגדלת הפקדות הגמלאים בגין הגירעון בשנה הקודמת תכביד על הגמלאים, והוא יחליט לשאת בעלות הגירעון עבור אותה שנה. החלטתו של התאגיד הבנקאי לשאת בגירעון מייצגת שינוי בכוונותיו, וההפסד שנוצר יוכר מידיית. החלטות עתידיות של התאגיד הבנקאי להמשיך ולשאת בגירעון מלמדות על תיקון בתכנית שבמהות, אשר יטופל חשבונאית כמתואר בפסקאות 715-60-35-12 עד 715-60-35-22.

715-60-35-36 רכיב הרווח או ההפסד של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה יהיה מורכב מכל הפריטים הבאים:

א. ההפרש בין התשואה בפועל על נכסי התכנית ובין התשואה החזויה על נכסי התכנית

ב. כל רווח או הפסד המוכרים מידיית או ההפחתה של הרווח או ההפסד נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר

ג. כל סכום המוכר מידיית כרווח או הפסד בהתאם לפסקאות 715-60-35-34 עד 715-60-35-35.

715-60-35-37 ראה בפסקאות 715-60-55-22 עד 715-60-55-25 הנחיות יישום בעניין רווחים והפסדים.

< < מחויבות או נכס בגין המעבר

715-60-35-38 הפחתה של המחויבות או הנכס בגין המעבר תותאם למפרע כדי להכיר בהשפעות כל הפריטים הבאים:

א. תיקון שלילי בתכנית בהתאם לפסקה 715-60-35-20

ב. הגבלה על הכרה מידיית ברווח או הפסד נטו בהתאם לפסקאות 715-60-35-31 עד 715-60-35-32

³ ראה סעיף 2א להוראות הדיווח לציבור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

ג. טיפול חשבונאי בסילוק בהתאם לפסקאות 715-60-35-150 עד
715-60-35-155

ד. טיפול חשבונאי בצמצום, בהתאם לפסקאות 715-60-35-161 עד
715-60-35-171

ה. הגבלה על הפחתה נדחית של מחויבות בגין המעבר בהתאם לפסקה הבאה.

715-60-35-39 הפחתת המחויבות בגין המעבר תואץ אם תשלומי ההטבה המצטברים לאחר המועד שבו התאגיד הבנקאי יישם לראשונה את הוראות תת-נושא זה על כל משתתפי התכנית, גבוהים מעלותן המצטברת של ההטבות לאחר פרישה שנצברו לאחר מועד המעבר. במצב זה, סכום נוסף של המחויבות בגין המעבר שנתר ברווח כולל אחר מצטבר יוכר כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, השווה לעודף תשלומי ההטבה המצטברים. למטרות יישום הוראה זו, תשלומי הטבה מצטברים יוקטנו בסכומם של כל נכסי תכנית או כל מחויבות בגין הטבה לאחר פרישה שנצברה והוכרה, במועד שבו התאגיד הבנקאי יישם לראשונה את הוראות תת-נושא זה. תשלומים שנעשו בהתאם לסילוק, כאמור בפסקאות 715-60-35-150 עד 715-60-35-159, ייכללו בקביעת תשלומי ההטבה המצטברים הניתנים לאחר מועד המעבר. אם סילוק מתרחש באמצע השנה, המחויבות הנוספת בגין המעבר שתוכר ברווח והפסד, אם בכלל, בהתאם להגבלה בפסקה זו, נקבעת על בסיס הסכומים החוזיים לשנה המלאה.

715-60-35-40 אם במועד המדידה בתחילת שנת הכספים של תאגיד בנקאי, צפוי כי תידרש הכרה נוספת של כל מחויבות בגין המעבר שנתרה ברווח כולל אחר מצטבר, בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, בהתאם לפסקה הקודמת, אזי ההפחתה של המחויבות בגין המעבר למטרות דיווח בתקופת ביניים (ראה נושא ⁴270) תתבסס על הסכום שצפוי להיות מופחת לשנה, להוציא ההשפעות של יישום הפסקה הקודמת על כל סילוק שנדרש בו טיפול חשבונאי בהתאם לפסקאות 715-60-35-150 עד 715-60-35-159. השפעות אלה יוכרו בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה במועד שבו הסילוק הקשור מוכר ברווח והפסד. השפעותיהם של שינויים במהלך השנה להערכה הראשונית לגבי הצורך בהכרה נוספת של המחויבות בגין המעבר שנתרה ברווח כולל אחר מצטבר, בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, עבור אותה שנה, יוכרו בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה על פני יתר השנה. סכום המחויבות בגין המעבר שנתר ברווח כולל אחר מצטבר, אשר יוכר בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה לשנה, ייקבע סופית במועד המדידה לסוף השנה בהתבסס על ההגבלות על דחיית ההכרה בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה שנידונו בפסקה הקודמת; כל הבדל בין הפחתת המחויבות בגין המעבר שהוכרה בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה במהלך תקופות ביניים ובין הסכום הנדרש להכרה בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה לשנה, יוכר בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה באופן מידי.

< מדידת עלויות ומחויבויות

⁴ ראה פרק 680 בהוראות הדיווח לציבור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-41 כל שיטה חשבונאית המכירה בעלותן של הטבות לאחר פרישה על פני תקופות השירות של העובדים (לפני תשלום ההטבות לגמלאים) חייבת להתמודד עם שני גורמים הנובעים מאופיו של ההסדר. ראשית, יש לקבוע אומדנים או הנחות בנוגע לאירועים עתידיים אשר יקבעו את הסכום ואת העיתוי של תשלומי ההטבות. שנית, יש לבחור גישת ייחוס המקצה הטבות ואת עלותן של אותן הטבות לשנות שירות מסוימות.

715-60-35-42 בשונה מתת-נושא 715-30, תת-נושא זה מביא בחשבון במשתמע העלאות שכר במדידת המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה של **תכנית 'מבוססת שכר'**. מכיוון שמדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה כוללת העלאת שכר משוערת עבור תכנית 'מבוססת שכר', העלאת השכר, בהגדרתה, כלולה במחויבות בגין הטבה המצטברת עבור **תכנית הטבה לאחר פרישה 'מבוססת שכר'**. לפיכך, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה שניתן לה גילוי בהתאם לתת-נושא 715-20 מוגדרת במונחים דומים יותר רעיונית למחויבות בגין הטבה החזויה המטופלת בתת-נושא 715-30.

715-60-35-43 באשר לתכניות לאחר פרישה אחרות המספקות הטבות בגין אובדן כושר עבודה, קביעת ההטבות בגין אובדן כושר עבודה שייצברו בהתאם לתת-נושא זה מתבססת על תנאי תכנית ההטבה לאחר פרישה המגדירה מתי עובד שאיבד כושר עבודה זכאי להטבות לאחר פרישה.

715-60-35-44 לדוגמה, תאגיד בנקאי עשוי להבטיח לספק כיסוי רפואי לאחר פרישה לכל העובדים המספקים 30 שנות שירות או יותר. התאגיד הבנקאי עשוי להחשיב עובדים שאיבדו כושר עבודה כעובדים פעילים, כך שעובד שאיבד כושר עבודה ימשיך לצבור זכאות לטובת הטבות לאחר פרישה. מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה תכלול הנחה שלפיה חלק מהעובדים הצפויים לקבל הטבות תחת תכנית ההטבה לאחר פרישה יאבדו כושר עבודה ויפסיקו לעבוד לפני המועד שבו היו מגיעים לזכאותם להטבות רפואיות לאחר פרישה, לולא איבדו כושר עבודה. מדידת ההטבות לאחר פרישה הצפויות לתשלום לעובדים שאיבדו כושר עבודה תכלול רק את אותן הטבות הצפויות לתשלום במהלך התקופה שלאחר המועד שהיה צריך להיות מועד הזכאות המלאה של אותם עובדים; במקרה זה, המועד שבו העובד היה מסיים 30 שנות שירות. סכום זה מיוחס לשירות של העובד עד למועד שבו מניחים שיקרה אובדן כושר העבודה.

715-60-35-45 רק חלק מהעובדים מאבדים כושר עבודה ונשארים ללא כושר עבודה. לפיכך, בעת מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה ובעת קביעת תקופת הייחוס למשתתפי תכנית הצפויים לאבד כושר עבודה, ההסתברות והעיתוי של אירוע אובדן כושר העבודה מובאים בחשבון בקביעה האם סביר שהעובדים יאבדו כושר עבודה והאם יהיו זכאים לקבל הטבות לאחר פרישה.

715-60-35-46 יש לשים לב כי מדידת המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה של תאגיד בנקאי מבוססת על משתתפי התכנית הנוכחיים (גישה המתייחסת לקבוצה סגורה) מפני שהיא מכירה בצורה טובה יותר במחויבות בגין הטבה על פני התקופה שבה העובדים מספקים שירות בתמורה להטבות.

715-60-35-47 [פסקה זו לא בשימוש]

< < תכנית במהות

715-60-35-48 אחת ממטרותיו של תת-נושא זה היא שהטיפול החשבונאי ישקף את תנאי עסקת החליפין המתרחשת בין תאגיד בנקאי המספק הטבות אחרות לאחר פרישה ובין העובדים המספקים שירות בתמורה לאותן הטבות, כפי שתנאים אלה מובנים על ידי שני הצדדים לעסקה.

715-60-35-49 ככלל, התכנית הקיימת בכתב מספקת את הראיה הטובה ביותר לתנאיה של אותה עסקת חליפין. עם זאת, במצבים מסוימים, מדיניות שיתוף עלויות של תאגיד בנקאי, כפי שניכר מהנוהג שלו בעבר או מהודעה (communication) לגבי שינויים מיועדים בהוראות שיתוף העלויות של התכנית, או מנוהג בעבר של גידולים קבועים בהטבות כספיות מסוימות (ראה פסקאות 715-60-35-51 עד 715-60-35-56), עשויים ללמד כי התכנית במהות – התכנית כפי שהיא מובנת על ידי הצדדים לעסקת החליפין – שונה מהתכנית הקיימת בכתב. התכנית במהות תהיה הבסיס לטיפול החשבונאי.

715-60-35-50 ראה בפסקה 715-60-55-1 הנחיות יישום בעניין תכנית להטבה מוגדרת להטבות רפואיות לאחר פרישה, הנתונה למשא ומתן קיבוצי.

715-60-35-51 למעט כאמור בפסקאות 715-60-35-52 עד 715-60-35-55, מדיניות שיתוף עלויות של תאגיד בנקאי, כפי שעולה מהנוהג בעבר או מהודעה כאמור להלן, תיחשב להוראות שיתוף העלויות של התכנית במהות, אם מתקיים כל אחד מהתנאים הבאים:

א. הנוהג של התאגיד הבנקאי בעבר היה שמירה על רמת שיתוף עלויות עקבית בין התאגיד הבנקאי לגמלאיו באמצעות שינויים בהשתתפות עצמית, הוראות ביטוח משותף, הפקדות הגמלאים, או צירוף כלשהו של שינויים אלה או הגדלה או הקטנה בעקביות של חלקו של התאגיד הבנקאי בעלות ההטבות המכוסות באמצעות שינויים בהפקדות הגמלאים או משתתפי התכנית הפעילים לטובת הטבות רפואיות ביציאתם לגמלאות, בהשתתפות העצמית, בהוראות ביטוח משותף, בהגבלות על מגבלות התשלומים וכן הלאה, בהתאם למדיניות עבר ידועה של התאגיד הבנקאי בנוגע לשיתוף עלויות.

ב. לתאגיד הבנקאי יש את היכולת, והוא העביר מסר למשתתפי התכנית המושפעים, בדבר כוונתו לקבוע הוראות שיתוף עלויות שונות במועד מוגדר או בעת התקיימותם של תנאים מסוימים (לדוגמה, כאשר עלות השירותים הרפואיים תחרוג מרמה מסוימת).

אחרת, התכנית הקיימת בכתב תיחשב לתכנית במהות.

715-60-35-52 הנוהג של תאגיד בנקאי בעבר לשמור על רמה עקבית של שיתוף עלויות עם גמלאיו או להגדיל או להקטין בעקביות את חלקו בעלות אספקתן של ההטבות המכוסות, לא ייחשב להוראות של תכנית במהות אם הוא מלווה בשינויים ניתנים לזיהוי המקוזזים בהטבות (identifiable offsetting changes in other)

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

(benefits) או תגמול אחר, או במקרה שלתאגיד בנקאי נגרמו עלויות משמעותיות, כמו השבתת עבודה, המשפיעות על מדיניות שיתוף עלויות זו.

715-60-35-53 לדוגמה, נוהג עבר של הגדלת הפקדות הגמלאים בכל שנה בהתבסס על הצמדה מוגדרת או נוסחה מסוימת עשוי להעיד על תכנית במהות הכוללת הצמדה ניתנת לקביעה של ההפקדות השנתיות של הגמלאים לתכנית. אולם, אם אותו נוהג עבר של הגדלת הפקדות הגמלאים מלווה בשינויים מקזזים בהטבות אחרות או בתגמול אחר, שניתן לזהותם, אותם שינויים מקזזים שניתן לזהותם יהוו אינדיקציה לכך שהתכנית במהות כוללת רק את הוראות שיתוף העלויות הנוכחיות. לפיכך, גידולים או קיטונים עתידיים באותן הוראות שיתוף עלויות לא ייכללו במדידת המחויבות הצפויה בגין הטבה לאחר פרישה.

715-60-35-54 באופן דומה, הודעה (communication) של תאגיד בנקאי בדבר כוונתו לקבוע הוראות שיתוף עלויות שהן שונות מהתכנית הכתובה הקיימת או מנוהג עבר של שיתוף עלויות, לא תיחשב להוראות של התכנית במהות אם מתקיים אחד מהתנאים הבאים:

א. משתפי התכנית לא יהיו מוכנים לקבל את השינוי ללא השלכות שליליות על פעולות התאגיד הבנקאי.

ב. יידרשו שינויים אחרים בתכנית, כמו רמת כיסוי ההטבות, או קביעת שינויים מקזזים בהטבות אחרות, כמו הטבות פנסיה, כדי להשיג את הסכמת המשתתפים לשינוי בהסדר שיתוף העלויות.

715-60-35-55 בהגדרה, אין לתאגיד בנקאי זכות חד-צדדית לשנות תכנית שהושגה במשא ומתן קיבוצי. לפיכך, אם ההטבות לאחר פרישה נתונות למשא ומתן קיבוצי, התכנית הקיימת בכתב תיחשב לתכנית במהות אלא אם כן התאגיד הבנקאי יכול להוכיח את יכולתו לשמור על רמה עקבית של שיתוף עלויות או נוהג עקבי של הגדלה או הקטנה של חלקו בעלות של ההטבות המכוסות במשא ומתן בעבר מבלי לבצע שינויים מקזזים בהטבות או תגמול אחרים של משתפי התכנית המושפעים או על ידי נשיאה בעלויות משמעותיות אחרות כדי לשמור על אותו הסדר שיתוף העלויות.

715-60-35-56 נוהג עבר של הגדלות קבועות בהטבות לאחר פרישה המוגדרות במונחים של סכומים כספיים עשוי להעיד על כך שלתאגיד בנקאי יש מחויבות נוכחית לבצע תיקונים עתידיים בתכנית ועל כך שהתכנית תספק הטבות כספיות המיוחסות לשירות קודם שהן גדולות מן ההטבות הכספיות המוגדרות על ידי התכנית הקיימת בכתב. במצבים אלה, המחויבות במהות להגדלת הטבות אלה תהיה הבסיס לטיפול החשבונאי. שינויים בהטבות, פרט להטבות המוגדרות במונחים של סכומים כספיים, המכוסות על ידי תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה או על ידי תכניות הטבה אחרות לאחר פרישה, לא יובאו בחשבון.

715-60-35-57 הטיפול בהפקדות הצפויות להתקבל מעובדים פעילים לטובת עלות ההטבות שלהם לאחר פרישה והטיפול בהפקדות משתפי התכנית הגמלאים הוא טיפול דומה למטרות מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה של התאגיד הבנקאי. מחויבות זו נמדדת כערך הנוכחי האקטוארי של ההטבות הצפויות להינתן לפי התכנית, המוקטנות בערך הנוכחי האקטוארי של ההפקדות הצפויות

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

להתקבל ממשותפיה התכנית במהלך תקופות השירות הפעיל הנותרות ולאחר הפרישה. בעת קביעת סכום ההפקדות הצפוי להתקבל מאותם משתתפים עבור עלות ההטבות שלהם לאחר פרישה, יש לתת את הדעת לכל הוראות רלוונטיות של התכנית במהות, כגון נוהג בעבר של התאגיד הבנקאי להגדיל או להקטין באופן עקבי את שיעורי ההפקדות כמתואר בפסקאות 715-60-35-51 עד 715-60-35-55. מחויבות להחזיר הפקדות שהתקבלו מעובד שאינו משיג זכאות להטבות לאחר פרישה, ואם רלוונטי, כל ריבית שנצברה על הפקדות אלה, תוכר כרכיב של המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה של התאגיד הבנקאי.

715-60-35-58 שינויים אוטומטיים בהטבות המוגדרות על ידי התכנית הצפויים להתרחש ייכללו במדידות של מחויבויות בגין הטבה צפויה ומצטברת וברכיב עלות השירות של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה.

715-60-35-59 למטרות תת-נושא זה, תכנית המבטיחה לספק לגמלאים הטבה בעין, כגון הטבות רפואיות, במקום הטבה של סכום כסף מוגדר, תיחשב תכנית המגדירה שינויים אוטומטיים בהטבות. (שיעור השינוי המשווער של העלות העתידית של מתן הטבות רפואיות, הוא **שיעור המגמות של עלות השירותים הרפואיים**, נידון בפסקאות 715-60-35-99 עד 715-60-35-101). מכיוון ששינויים אוטומטיים בהטבות אינם מותנים בכך שהעובדים יספקו שנות שירות נוספות, מועד הזכאות המלאה אינו מושפע משינויים אלה. הטבה בעין כוללת את מתן השירותים הישיר, את התשלום הישיר לאחרים המספקים את השירותים, או את החזר שניתן לגמלאים בגין התשלום עבור אותם שירותים.

715-60-35-60 כמו כן, תיקונים רטרואקטיביים בתכנית ייכללו בחישוב המחויבויות בגין הטבה הצפויה והמצטברת לאחר פרישה, מרגע שהוסכם עליהם ברמה החוזית, גם אם חלק מההוראות ייכנסו לתוקף בתקופות עתידיות בלבד. לדוגמה, אם תיקון בתכנית מעניק רמת הטבה שונה לעובדים שפורשים לאחר מועד עתידי מסוים, אותה רמת הטבה מוגדלת או מוקטנת תיכלל במדידות התקופה הנוכחית עבור עובדים שצפויים לפרוש לגמלאות לאחר מועד זה.

< < ייחוס

715-60-35-61 בהקשר של תת-נושא זה, ייחוס הוא תהליך של הקצאת העלות הצפויה של הטבות לתקופות של שירות העובד. המטרה הכללית היא להקצות לכל שנת שירות את עלות ההטבות שהורווחו (earned) או משוער כי הורווחו באותה שנה.

715-60-35-62 לכל שנת שירות בתקופת הייחוס מיוחס בדרך כלל סכום שווה של מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה עבור עובד (גישת 'הטבה שנות שירות').

715-60-35-63 תכניות מסוימות מרכזות את ההטבות בשנים המוקדמות (frontload), כלומר יש תכניות עם **נוסחת הטבה** המגדירה הטבות במונחי תקופות מוגדרות של שירות שיסופקו בתמורה לאותן הטבות, אך מייחסת כל או חלק בלתי מידתי מתוך המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לשנות השירות המוקדמות של העובד בתקופת הייחוס.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-64 עבור תכנית מסוג זה, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לא תיוחס באופן יחסי לכל שנת שירות בתקופת הייחוס אלא תיוחס בהתאם לנוסחת ההטבה של התכנית.

715-60-35-65 כדי לדעת אם התכנית מרכזת הטבות בשנים מוקדמות בודקים אם היא מתייחסת למשתתפים הפעילים כקבוצה במקום ליישם את נוסחת ההטבה לכל משתתף בנפרד. פסקה 715-60-55-59 מציגה דוגמה של נוסחת הטבה המביאה לידי הטבה שמרוכזת בשנים מוקדמות עבור תכנית המספקת אך ורק הטבות בקרות אירוע מוות לאחר פרישה.

715-60-35-66 תחילת תקופת הייחוס תהיה בדרך כלל מועד תחילת ההעסקה. אולם, אם נוסחת ההטבה של התכנית מעניקה זכאות רק לגבי שירות ממועד מאוחר יותר, ואותה תקופת שירות מזכה אינה זניחה ביחס לשנות השירות הכוללות של העובד לפני מועד הזכאות המלאה שלו, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה תיוחס החל מתחילתה של אותה תקופת שירות מזכה.

715-60-35-67 באשר לתכנית עם נוסחת הטבה המייחסת הטבות לתקופת שירות לזכאות שהיא זניחה ביחס לסך כל שנות השירות של העובד לפני מועד הזכאות המלאה שלו, מייחסים סכום שווה של מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה עבור עובד לכל שנה שבה סיפק אותו עובד שירות ממועד תחילת העסקתו ועד למועד זכאותו המלאה להטבות.

715-60-35-68 בכל המקרים, סוף תקופת הייחוס יהיה מועד הזכאות המלאה. במקרה של תכנית הטבה לאחר פרישה 'מבוססת שכר' או כזאת שמצמידה הטבות בדרך אחרת במהלך תקופות השירות של העובדים עד למועד הפרישה שלהם, מועד הזכאות המלאה ומועד הפרישה עשויים לחול באותו תאריך. תקופת הייחוס עבור אותן הטבות תהיה שונה מתקופת הייחוס עבור הטבת פנסיה מוגדרת דומה שהוגדרה עבורה תקרה על תקופת השירות המזכה.

715-60-35-69 לפיכך, הערך הנוכחי של כל ההטבות הצפויות להתקבל על ידי או בשם עובד, מיוחס לתקופת השירות המזכה של העובד, המסתיימת במועד הזכאות המלאה.

715-60-35-70 ראה פסקאות 715-60-55-57 עד 715-60-55-59, המדגימות את הוראות הייחוס של תת-נושא זה, ופסקאות 715-60-55-10 עד 715-60-55-18 המציגות הנחיות יישום לגבי הוראות הייחוס.

<< הנחות

715-60-35-71 מדידת עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה והמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה על בסיס האומדן הטוב ביותר, עדיפה על מצב שבו משתמע, מתוך אי-הצבירה, כי לא קיימת עלות או אין מחויבות לפני תשלום ההטבות. תת-נושא זה דורש שימוש **בהנחות מפורשות**, כל אחת מהן מייצגת בנפרד את האומדן הטוב ביותר של אירוע עתידי מסוים, למדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה. חלק מאותה מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה מיוחס לכל תקופה של שירות העובד המתקשרת לצבירת ההטבות לאחר פרישה, ואותו סכום נצבר כעלות שירות לאותה תקופה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-72 רכיב עלות השירות של עלות ההטבה לאחר פרישה, כל עלות שירות קודם, והמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה נמדדים באמצעות הנחות אקטואריות וטכניקות ערך נוכחי, לחישוב הערך הנוכחי האקטוארי של ההטבות העתידיות הצפויות המיוחסות לתקופות השירות של העובדים. כל הנחה אשר בשימוש משקפת את האומדן הטוב ביותר אך ורק ביחס להנחה ספציפית זו. כל ההנחות מבוססות על כך שהתכנית תמשיך להיות בתוקף בהיעדר ראיות לכך שהיא לא תמשיך.

715-60-35-73 הנחות אקטואריות עיקריות כוללות, בין היתר, את כל ההנחות הבאות:

א. ערך הזמן של הכסף (שיעורי היוון)

ב. שיעורי השתתפות (עבור תכניות עם השתתפות)

ג. גיל הפרישה

ד. העלאות שכר (לתכניות מבוססות שכר)

ה. הסתברות התשלום (תחלופה, מצב שארים, תמותה וכן הלאה).

ו. גורמים המשפיעים על הסכום ועל העיתוי של תשלומי הטבות עתידיים, אשר במקרה של הטבות רפואיות לאחר פרישה מביאים בחשבון את עלות התביעות לנפש לפי גיל, שיעורים של מגמות עלות השירותים הרפואיים, שיעורי ההחזרים מ-Medicare וכד', בעבר ובהווה.

715-60-35-74 תת-נושא זה דורש גם שימוש בהנחה בעניין שיעור התשואה על נכסי התכנית לטווח ארוך והשווי המבוסס על השוק של נכסי התכנית, לשם חישוב שיעור התשואה הצפוי על נכסי התכנית.

715-60-35-75 כל ההנחות יהיו עקביות במובן זה שכל אחת מהן משקפת ציפיות לגבי אותם תנאים כלכליים עתידיים, כמו לדוגמה שיעורי האינפלציה העתידיים. מדידת עלות השירות והמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה בהתבסס על רמות תגמול עתידיות נאמדות, מחייבת לשקול השפעות עקיפות, כמו הגבלות על מתן הטבות שעשויות להשפיע על ההטבות שמספקת התכנית. לדוגמה, תכנית עשויה להגדיר את ההטבה המרבית שתסופק לפי התכנית (תקרה קבועה). בעת מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לפי תכנית זו, תשלומי ההטבה החזויים לא יחרגו מתקרה זו. עבור תכנית שמתאימה אוטומטית את ההטבה המרבית שתסופק תחת התכנית להשפעות האינפלציה (תקרה מותאמת), המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה תימדד על בסיס התאמות לאותה תקרה בהתאם לשיעור האינפלציה המשוער המשתקף מהנחות אחרות הקשורות לאינפלציה.

715-60-35-76 לדוגמה, שיעורי היוון משוערים כוללים מרכיב אינפלציוני המשקף את שיעור האינפלציה הכללי הצפוי. רמות התגמול המשוערות כוללות התחשבות בשינויים עתידיים המיוחסים לרמות המחירים הכלליות. בדומה לכך, השיעורים המשוערים של מגמות עלות השירותים הרפואיים כוללים מרכיב המשקף את שיעורי האינפלציה הכלליים הצפויים עבור המשק בכללותו ומרכיב המשקף את

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

שינויי המחירים של עלויות השירותים הרפואיים בפרט. במידה שהנחות אלה מביאות בחשבון השפעות אינפלציוניות דומות, ההנחות על השפעות אלה יהיו עקביות.

715-60-35-77 רבות מן ההנחות המשמשות במדידת הטבות לאחר פרישה דומות להנחות המשמשות במדידות פנסיה, אך רגישותם של המדדים לשינויים בהנחות עשויה להיות משמעותית יותר. לדוגמה, ההנחה בעניין תחלופת העובדים עשויה להשפיע באופן משמעותי יותר על ההטבות לאחר פרישה מאשר על הטבות הפנסיה, מפני שבמקרים רבים, הזכאות להטבות לאחר פרישה היא הצעה מסוג 'הכל או לא כלום', בשעה שרוב תכניות הפנסיה מספקות הטבות מוקטנות בגין תקופות שירות קצרות יחסית. ההשערה בדבר מצב השארים גם היא עשויה להשפיע באופן משמעותי יותר על מדידות ההטבות לאחר פרישה מאשר על מדידות הפנסיה. הוראות תכנית המזכות את בן/בת הזוג של עובד ושארים אחרים בהטבות רפואיות ובהטבות רווחה אחרות, עשויות להגדיל משמעותית את העלות ואת המחויבות של התאגיד הבנקאי בגין הטבות לאחר פרישה.

715-60-35-78 מדידות של הטבות לאחר פרישה רגישות יותר להנחות בדבר גיל הפרישה וההסתברות של פרישה בכל גיל, מאשר מדידות פנסיה. לדוגמה, הטבות רפואיות לאחר פרישה שמספק מעסיק הן משמעותית יותר יקרות לפני שמתחיל הכיסוי של Medicare מאשר לאחריו. הסדרי פנסיה רבים מספקים הטבת פנסיה מוקטנת בחישוב אקטוארי לעובדים שפורשים לפני גיל הפרישה הרגיל; אולם, עבור עובד שפרש מוקדם, אין בדרך כלל הקטנה ברמות ההטבה לאחר פרישה, והטבות אלה ישולמו על פני פרק זמן ארוך יותר ובעלות שנתית גבוהה יותר לתאגיד בנקאי מאשר אילו העובד פרש בגיל הפרישה הרגיל. בדומה לכך, מדידות של הטבות לאחר פרישה הן לרוב רגישות יותר ממדידות פנסיה להנחות בדבר תוחלת החיים. ובפרט, הטבות רפואיות רגישות להנחה זו מפני שעלויות רפואיות עשויות לעלות עם הגיל.

<<< שיעורי היוון

715-60-35-79 שיעורי ההיוון המשוערים ישקפו את ערך הזמן של הכסף נכון למועד המדידה בעת קביעת ערכו הנוכחי של תזרים מזומנים שלילי עתידי הצפוי להידרש כעת כדי לעמוד במחויבות בגין הטבה לאחר פרישה. בעת קביעת הנחה זו, יביאו התאגידים הבנקאיים בחשבון את שיעורי התשואה על השקעות באיגרות חוב באיכות גבוהה הזמינות בעת הנוכחית, שתזרימי המזומנים שלהם תואמים את העיתוי ואת הסכום של תשלומי הטבות צפויים. אם סילוק המחויבות עם מבטחים מצד שלישי אפשרי (לדוגמה, רכישת חוזי ביטוח חיים ללא השתתפות כדי לספק הטבות בקרות אירוע מוות), שיעורי הריבית המגולמים בסכום הסילוק האפשרי של המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה הם רלוונטיים לקביעת שיעורי ההיוון המשוערים. שיעורי ההיוון המשוערים משמשים למדידת המחויבויות בגין הטבה הצפויה והמצטברת לאחר פרישה, ולמדידת רכיבי עלות השירות ועלות הריבית של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה.

715-60-35-80 בהתאם לפסקה 715-60-35-79, תאגיד בנקאי יתחשב בשיעורי התשואה על השקעות באיגרות חוב באיכות גבוהה בבואו לקבוע שיעורי היוון משוערים. המטרה בבחירת שיעורי היוון משוערים בשיטה זו היא למדוד את הסכום היחיד

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

אשר, אם יושקע במועד המדידה בתיק של מכשירי חוב באיכות גבוהה, יספק את תזרימי המזומנים העתידיים הנחוצים כדי לשלם את ההטבות לאחר פרישה במועד פירעון. ברמה הרעיונית, סכום יחיד זה – המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה – יהיה שווה לשווי ההוגן של תיק איגרות חוב באיכות גבוהה בריבית אפס שמועדי הפדיון שלהן וסכומיהן יהיו זהים לעיתוי ולסכום של תשלומי ההטבה העתידיים הצפויים. מאחר שתזרים המזומנים החיובי יהיה שווה לתזרים המזומנים השלילי בעיתוי ובסכומו, לא יהיה סיכון של השקעה מחדש (reinvestment risk) בתשואות לפדיון של התיק.

715-60-35-81 עם זאת, בתיק אחר שאינו של איגרות חוב בריבית אפס, כמו תיק עם מכשירי חוב לטווח ארוך המשלם תשלומי ריבית חצי-שנתיים או שמועדי הפירעון שלו אינם רחוקים דיים בעתיד כדי לעמוד בתשלומי הטבה צפויים, שיעורי ההיוון המשוערים (התשואה לפדיון) צריכים לכלול שיעורים צפויים של השקעה מחדש הזמינים בעתיד. שיעורים אלה יחושבו מתוך עקום התשואות הקיים במועד המדידה.

715-60-35-82 קביעת שיעור ההיוון המשוער נפרדת מקביעת שיעור התשואה הצפוי על נכסי התכנית כל אימת שהתיק בפועל שונה מן התיק ההיפותטי המתואר בפסקה הקודמת. שיעורי ההיוון המשוערים ישוערכו בכל מועד מדידה. אם רמתם הכללית של שיעורי הריבית עולה או יורדת, שיעורי ההיוון המשוערים ישתנו באופן דומה.

715-60-35-83 ראה בפסקה 715-60-55-4 הנחיות יישום בעניין שיעורי היוון המשמשים למדידת מחויבותו של התאגיד הבנקאי בגין הטבה לאחר פרישה.

< < < שיעור תשואה חזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית

715-60-35-84 שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית ישקף את שיעור הרווחים הממוצע הצפוי על הנכסים הקיימים הכשירים להיחשב לנכסי תכנית ועל ההפקדות לתכנית הצפויות להיעשות במהלך התקופה. בעת אמידת שיעור זה, יש לתת את הדעת במידה הראויה לתשואות שהורווחו (being earned) על ידי נכסי התכנית המושקעים כעת ולשיעורי התשואה הצפויים להיות זמינים להשקעה מחדש.

715-60-35-85 בשונה מרוב תכניות הפנסיה, התשואה על נכסיה של תכנית הטבה לאחר פרישה עשויה להיות חייבת במס הכנסה, בשל היעדר מכשירי פטור ממס למימון הטבות אלה. בעת הנוכחית, גם אם נכסיה של תכנית הטבה לאחר פרישה מוגבלים ומופרדים בתוך קרן, ההכנסה שנוצרה על ידי אותם נכסים לרוב חייבת במס. אם לתכנית יש הכנסה חייבת במס, שומת המס תקטין את התשואות הזמינות לתשלום הטבות או להשקעה מחדש. אם הקרן או ישות אחרת המחזיקה בנכסי התכנית ממוסה כישות נפרדת בגין התשואה על נכסי התכנית, שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך ייקבע על ידי הבאה בחשבון של מסי ההכנסה הצפויים על פי חוקי המס. אולם, אם המס על הכנסה שנוצר על ידי נכסי התכנית אינה מהווה התחייבות של התכנית, שיעור התשואה הצפוי

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

לטווח ארוך לא יביא בחשבון מס על רווחים אלה, מפני שהמס ישתקף בטיפול החשבונאי של התאגיד הבנקאי במסים על הכנסה (ראה נושא ⁵740).

715-60-35-86 לפיכך, אם התשואה על נכסי התכנית חייבת במס לנאמנות או לקרן אחרת בהתאם לתכנית, התשואה החזויה לטווח ארוך תוקטן כדי לשקף את מסי ההכנסה הקשורים הצפויים לתשלום על פי החוק הקיים.

715-60-35-87 שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית משמש, יחד עם שווי נכסי התכנית המבוסס על השוק, לחישוב התשואה החזויה על נכסי התכנית. (ראה פסקה 715-60-35-26). אין הנחה בדבר שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית לגבי תכניות שאינן ממומנות או שאין להן נכסים הכשירים להיחשב לנכסי תכנית על פי תת-נושא זה.

< < < רמות תגמול עתידיות

715-60-35-88 רכיב עלות השירות של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה והמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה צריכים לשקף את רמות התגמול העתידיות, במידה שנוסחת ההטבה לאחר פרישה מגדירה את ההטבות בצורה מלאה או חלקית כפונקציה של רמות התגמול העתידיות. עבור תכניות 'מבוססות שכר' אלה, רמות התגמול המשוערות ישקפו את האומדן הטוב ביותר של רמות התגמול העתידיות בפועל של העובדים הספציפיים המעורבים, לרבות שינויים עתידיים המיוחסים לרמות המחירים הכלליות, פרודוקטיביות, ותקן, קידום, וגורמים נוספים.

715-60-35-89 במקרה של תכניות מבוססות שכר, העלאות שכר ייכללו במדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה. לדוגמה, תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה עשויה להגדיר את סכום ההשתתפות העצמית, או שתכנית ביטוח חיים תגדיר את סכום ההטבה בקורות אירוע מוות, על בסיס רמת התגמול השנתית הממוצעת או האחרונה של העובד.

< < < הנחות ספציפיות לשירותים רפואיים לאחר פרישה

715-60-35-90 מדידה של מחויבות התאגיד הבנקאי בגין הטבות רפואיות לאחר פרישה מחייבת שימוש במספר הנחות הייחודיות להטבות רפואיות. הנקודה החשובה היא, שהן כוללות מספר הנחות לגבי גורמים שישפיעו על הסכום ועל העיתוי של תשלומי הטבות רפואיות עתידיים לאחר פרישה. גורמים אלה כוללים התחשבות בעלות התביעות לנפש ההיסטורית לפי גיל, בשיעורים של מגמות עלות השירותים הרפואיים (לתכניות המספקות הטבה בעין), וכיסוי רפואי שישולם על ידי רשויות ממשלתיות וספקים אחרים של הטבות ביטוח בריאות. הניסיון בפועל של עלות התביעות מהזמן האחרון והניסיון בפועל של עלות התביעות של מעסיקים אחרים מאותו ענף תעשייה או אזור גיאוגרפי, עשויים לספק מידע מועיל לפיתוח עלות התביעות המשוערת לנפש לפי גיל, מהגיל המוקדם ביותר שבו משתתף בתכנית עשוי לקבל הטבות לפי התכנית ועד לתוחלת החיים הארוכה ביותר. קובצי נתונים שנוצרים ומתוחזקים על ידי מבטחים או יועצי הטבות אודות עלות ההטבות שנגרמת למעסיקים בגין תכניות

⁵ ראה סעיף 74 להוראות הדיווח לציבור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

הטבות דומות וסטטיסטיקות ארציות או אזוריות על דפוסי עלות של תביעות יכולים גם הם לספק מידע שימושי לחישוב עלות התביעות לנפש לפי גיל.

715-60-35-91 בעיקרון, חלקו של התאגיד הבנקאי בעלות העתידית הצפויה של הטבות רפואיות לאחר פרישה עבור משתתף בתכנית, מחושב על ידי הקטנת עלות התביעות המשוערת לנפש בכל גיל שבו משתתף התכנית צפוי לקבל הטבות לפי התכנית בשני הסכומים הבאים:

א. השפעות הכיסוי של Medicare וספקים אחרים של הטבות רפואיות

ב. השפעות הוראות שיתוף העלויות של התכנית (השתתפות עצמית, הגבלות על עלות ההשתתפות העצמית של משתתף, הגבלות על מגבלות התשלומים שמספק התאגיד הבנקאי, והפקדות הגמלאים).

715-60-35-92 הסכום המתקבל מייצג את **עלות התביעות המשוערות שנגרמו נטו** בכל גיל שבו משתתף בתכנית צפוי לקבל הטבות לפי התכנית. אם משתתפי תכנית פעילים נדרשים לשלם הפקדות לטובת ההטבות הרפואיות שלהם לאחר פרישה, הערך הנוכחי האקטוארי של ההפקדות העתידיות של משתתפי התכנית מקטין את הערך הנוכחי האקטוארי של עלויות התביעות המשוערות שנגרמו נטו.

715-60-35-93 עלות התביעות המשוערת לנפש תהיה האומדן הטוב ביותר של העלות העתידית הצפויה של ההטבות המכוסות בתכנית. ייתכן שראוי לשקול גורמים אחרים בנוסף לגיל, כמו מין ומיקום גיאוגרפי, בעת חישוב עלות התביעות המשוערת לנפש.

715-60-35-94 נתוני תביעות קודמות ונוכחיות עבור התכנית, כגון דפוס היסטורי של תביעות ברוטו לפי גיל (עקום תביעות), ישמשו לחישוב עלות התביעות הנוכחית לנפש במידה שנתונים אלה נחשבים אינדיקטיביים לעלות הנוכחית של מתן הטבות המכוסות על ידי התכנית. אותם נתוני תביעות נוכחיים יותאמו לשיעור המשוער של מגמות עלות השירותים הרפואיים. עלות התביעות המשוערת לנפש שמתקבלת לפי גיל, יחד עם הפרופיל הדמוגרפי של התכנית, יקבעו את הסכום והעיתוי של **חייבים כשירים ברוטו** הצפויים בעתיד.

715-60-35-95 בהיעדר נתונים אמינים דיים אודות עלותן הנוכחית של ההטבות המכוסות על ידי התכנית, עלות התביעות הנוכחית לנפש צריכה להתבסס, במלואה או בחלקה, על פרטי התביעות של מעסיקים אחרים במידה שעלויות אלה מלמדות על העלות הנוכחית של מתן ההטבות המכוסות על ידי התכנית. לדוגמה, עלות התביעות הנוכחית לנפש עשויה להתבסס על הניסיון בפועל של תביעות של מעסיקים אחרים, הנגזר ממידע בקובצי הנתונים שפותח על ידי ישויות מבטחות, חברות אקטואריות, או חברות ייעוץ להטבות לעובד. עלות התביעות הנוכחית לנפש שחושבה על בסיסים אלה תותאם כדי לשקף בצורה הטובה ביותר את תנאי תכנית התאגיד הבנקאי והפרופיל הדמוגרפי של התכנית. לדוגמה, יש להתאים את המידע, לפי הצורך, להרכבים דמוגרפיים שונים, כגון הגיל והמין של משתתפי התכנית, דפוסי השימוש בשירותים רפואיים על ידי גברים ונשים בגילאים שונים, והמיקום הגיאוגרפי הצפוי של הגמלאים ושאריהם, ובגין הבדלים משמעותיים בין האופי והסוגים של ההטבות המכוסים על ידי תכנית התאגיד הבנקאי ואלה הכלולים בנתוני הבסיס.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-96 עבור תכנית הקובעת כי ההטבה שתסופק היא התשלום של פרמיות ביטוח רפואי מסוימות לגמלאים ולא תשלום תביעותיהם בגין שירות רפואי שקיבלו, התאגיד הבנקאי ינבא את עלותן של פרמיות עתידיות אלה בעת מדידת מחויבותו בגין הטבה. תחזית זו דורשת להעריך מה תהיה השפעתן של עלויות עתידיות של שירותים רפואיים על פרמיות עתידיות.

715-60-35-97 במקרים מסוימים, הפקדות הגמלאים נקבעות על בסיס ממוצע של עלות כיסוי ההטבות לנפש בהתאם לתכנית הטבות רפואיות של תאגיד בנקאי המספקת כיסוי לעובדים פעילים ולגמלאים כאחד. אולם, העלות הרפואית של הגמלאים עשויה לגרום לכך שהעלות הממוצעת לנפש של כיסוי ההטבות לפי התכנית תהיה גבוהה ממה שהייתה אילו עובדים פעילים בלבד היו מכוסים על ידי התכנית. במקרה כזה, לתאגיד בנקאי יש מחויבות בגין הטבה לאחר פרישה עבור החלק מתוך העלות העתידית הצפויה של ההטבות הרפואיות לגמלאים שאינן מכוסות באמצעות הפקדות הגמלאים, Medicare, או ספקים אחרים של הטבות רפואיות.

715-60-35-98 העלויות הפנימיות והחיצוניות הקשורות לניהול תכנית ההטבה לאחר פרישה, אם הן משמעותיות, ייצברו כמרכיב של עלות התביעות המשוערת לנפש.

715-60-35-99 הנחה בדבר שיעורי המגמות של עלות השירותים הרפואיים מייצגת את שיעורי השינוי השנתיים בעלותן של הטבות רפואיות המסופקות כעת על ידי תכנית הטבה לאחר פרישה, עקב גורמים פרט לשינויים בהרכב הדמוגרפי של משתתפי התכנית, לכל שנה ממועד המדידה עד לתום התקופה שבה ההטבות צפויות לתשלום. מגמות קודמות ונוכחיות בעלות השירותים הרפואיים ישמשו לחישוב השיעורים המשוערים של מגמות עלות השירותים הרפואיים, המביאים בחשבון במשתמע אומדנים לגבי האינפלציה בביטוחי בריאות, שינויים ברמת השימוש בשירותים הרפואיים או באופן קבלת הטיפול הרפואי, פיתוחים טכנולוגיים, ושינויים במצב הבריאותי של משתתפים בתכנית.

715-60-35-100 לסוגי שירותים שונים, כמו טיפולים הניתנים בבתי חולים וטיפול רפואי שיניים, עשוי להידרש שימוש בשיעורי מגמות שונים של עלות שירותים רפואיים. ראוי כי הנחה זו תשקף שינויים בשיעורים של מגמות עלות השירותים הרפואיים על פני זמן. לדוגמה, אפשר להניח כי השיעורים של מגמות עלות השירותים הרפואיים ישמרו על רמתם הנוכחית לטווח הזמן הקרוב, או יעלו למשך תקופה מסוימת ולאחר מכן ירדו בהדרגה עם הזמן עד לאומדן של שיעור מגמת עלות השירותים הרפואיים שצפוי להתקיים לאורך זמן.

715-60-35-101 הנחה בדבר שינויים בסטטוס הרפואי של משתתפי התכנית מביאה בחשבון, לדוגמה, את ההסתברות שעלויות תביעות מסוימות ייגרמו בהתבסס על הציפיות להתרחשותם של אירועים עתידיים, כגון ההסתברות שלגמלאים מסוימים יהיו תביעות הדורשות שימוש בטכנולוגיה שנמצאת כעת בפיתוח או שהניסיון ההיסטורי עם תביעות לגבי צרכים רפואיים מסוימים יקטן כתוצאה מהשתתפות בתכנית לשיפור הבריאות.

715-60-35-102 תביעות רפואיות מסוימות עשויות להיות מכוסות על ידי תכניות ממשלתיות על פי החוק הקיים או על ידי ספקים אחרים של הטבות רפואיות. ההנחה תהיה שכיסוי ההטבות על ידי אותן תכניות ממשלתיות ימשיך כפי שנקבע בחוק

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

הנוכחי וספקים אחרים בהתאם לתכניותיהם הנוכחיות. שינויים שנחקקו כעת בחוק או תיקונים בתכניות של ספקי ביטוח רפואי אחרים שנכנסים לתוקף בתקופות עתידיות וישפיעו על הרמה העתידית של הכיסוי שלהן, יובאו בחשבון במדידות התקופה הנוכחית לגבי ההטבות שצפויות להינתן באותן תקופות עתידיות. שינויים עתידיים בחוקים הנוגעים לעלויות הרפואיות המכוסות על ידי תכניות ממשלתיות ושינויים עתידיים בתכניות של ספקים אחרים – לא יובאו בחשבון.

715-60-35-103 כדוגמה של ספק אחר של הטבות רפואיות, בן/בת הזוג של הגמלאית/ עשוי גם להיות מכוסה על ידי תכנית ביטוח הבריאות של המעסיק הנוכחי (או הקודם). במקרה כזה, המעסיק (או המעסיק הקודם) של בן/בת הזוג עשוי לספק הטבות רפואיות לאחר פרישה ראשונית או משניות לבן/בת הזוג של הגמלאית/ או לשארים שלה.

715-60-35-104 במקרים מסוימים, קביעת עלות התביעות המשוערת לנפש לפי גיל כמתואר בפסקאות 715-60-35-93 עד 715-60-35-95 עשויה לא להיות מעשית מפני שמידע היסטורי מהימן על העלות ברוטו לנפש של ההטבות המכוסות לא בהכרח זמין או ניתן לקביעה על מנת ליישם את גישת המדידה המוצהרת. עם זאת, ייתכן שקיים מידע היסטורי מהימן על עלויות התביעות שנגרמו. במקרים אלה, ניתן ליישם שיטה חלופית לחישוב עלות התביעות המשוערת לנפש, כל עוד השיטה מפיקה מדד המהווה את האומדן הטוב ביותר של העלות העתידית הצפויה של ההטבות המכוסות בתכנית. לדוגמה, השיעורים המשוערים של מגמות עלות השירותים הרפואיים עשויים להיקבע על ידי התאמת השינוי הצפוי בחלקו של התאגיד הבנקאי בתביעות הנגרמות לנפש לפי גיל במקדם המשקף את ההשפעות של הוראות שיתוף העלויות של התכנית. אולם, גישה שצופה את **עלויות התביעות שנגרמו נטו** באמצעות שיעורים משוערים של מגמות עלות השירותים הרפואיים, שאינם מותאמים, מבוססת במשתמע על ההנחה שיחולו שינויים בהוראות שיתוף העלויות של התכנית באותם שיעורים משוערים, ולכן, היא לא קבילה אלא אם כן הוראות שיתוף העלויות של התכנית מוצמדות באופן כזה או שהתכנית במהות (ראה פסקאות 715-60-35-48 עד 715-60-35-56) פועלת באופן זה.

715-60-35-105 ראה בפסקאות 715-60-55-5 עד 715-60-55-9 הנחיות יישום בעניין עלויות רפואיות משוערות לנפש.

< מדידת נכסי תכנית

715-60-35-106 להנחיות בעניין ההכרה במצבי מימון של תכניות הטבה אחרות לאחר פרישה, ראה פסקה 715-60-25-1.

715-60-35-107 למטרות הגילויים הנדרשים על ידי פסקה 715-30-25-1 ופסקה 715-20-50-5, השקעות בתכנית, בין אם **בניירות ערך הוניים** או **באיגרות חוב**, נדלין או אחר, יימדדו לפי שווי הוגן נכון למועד המדידה. (ראה פסקה 715-60-35-120). מהשווי ההוגן של ההשקעה ינוכו עמלות תיווך ועלויות אחרות הנגרמות כרגיל במכירה, אם עלויות אלה משמעותיות (בדומה לשווי הוגן בניכוי עלות מכירה). נכסי תכנית המשמשים בפעולות התכנית (לדוגמה, מבנים, ציוד, ריהוט ואביזרים, ושיפורים במושכר) יימדדו לפי עלות בניכוי פחת נצבר או הפחתה לכל המטרות.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-108 ראה בפסקאות 715-60-55-26 עד 715-60-55-28 הנחיות יישום בנוגע לנכסי תכנית.

< < חוזי ביטוח

715-60-35-109 הטבות המכוסות על ידי חוזי ביטוח לא ייכללו במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה. חוזי ביטוח לא ייכללו בנכסי תכנית, למעט כאמור בפסקאות 715-60-25-3 ו-715-60-35-115 עד 715-60-35-116 לגבי עלות זכויות ההשתתפות.

715-60-35-110 אם הישות המבטחת המספקת את החוזה עושה את עסקיה בעיקר עם התאגיד הבנקאי וצדדים קשורים (מבטח כבול), או אם קיים ספק סביר כי הישות המבטחת תעמוד במחויבויותיה על פי החוזה, החוזה איננו חוזה ביטוח למטרות תת-נושא זה.

715-60-35-111 חוזה ביטוח עם מבטח כבול בדרך כלל אינו כשיר להיחשב כנכס תכנית אלא אם כן הוא עונה על הקריטריונים בהגדרת המונח 'נכסי תכנית'. כדי להיות כשיר להיחשב כנכס תכנית, חוזה השקעה עם מבטח כבול יופרד ויוגבל לצורך תשלום הטבות לאחר פרישה. יש לשים לב כי השאלה אם ניתן להגביל מכשיר השקעה אך ורק לגבי תשלום הטבות לגמלאים נתונה לפרשנות משפטית, ולא חשבונאית.

715-60-35-112 בנוסף, מכיוון שחוזה ההשקעה של תכנית עם מבטח כבול מייצג מחויבות של התאגיד הבנקאי לשלם מזומן אשר ישמש לתשלום הטבות, ומכיוון שסכומים הנצברים על ידי התאגיד הבנקאי לתשלום הטבות אינם נכסי תכנית, אותו חוזה ייחשב לאיגרת חוב (debt security) של התאגיד הבנקאי למטרות תת-נושא זה, ולכן חייב להיות ניתן להעברה כעת על מנת שייכלל בנכסי התכנית. (ראה בפסקאות 715-60-55-26 עד 715-60-55-28 הנחיות יישום בנוגע לישויות של תאגיד בנקאי).

715-60-35-113 ראה בפסקאות 944-20-15-16 עד 944-20-15-19 תיאור של חוזי השקעה.

715-60-35-114 חוזי ביטוח מסוימים (חוזי ביטוח עם השתתפות) קובעים כי הרוכש (התכנית או התאגיד הבנקאי) רשאים להשתתף בניסיון העתידי של הישות המבטחת. על פי חוזים אלה, אם הניסיון בפועל של הישות המבטחת חיובי, הישות המבטחת תשלם דיבידנדים לרוכש, והתוצאה היא הקטנת עלות התכנית. לדוגמה, אם התשואה על השקעתה של הישות המבטחת טובה מהצפוי, או במקרה שהניסיון בפועל הקשור לתמותה או להנחות אחרות חיובי, הרוכש יקבל דיבידנדים המקטינים את עלות החוזה.

715-60-35-115 מחיר הרכישה של חוזה ביטוח עם השתתפות לרוב גבוה ממחירו של חוזה שווה-ערך ללא זכות השתתפות. ההפרש הוא העלות של זכות ההשתתפות.

715-60-35-116 בתקופות עוקבות, זכות ההשתתפות תימדד לפי שוויה ההוגן אם החוזה בנוי כך שהשווי ההוגן ניתן לאמידה באופן סביר. אחרת, זכות ההשתתפות תימדד לפי עלותה המופחתת (לא מעבר לערכה בר-המימוש נטו), והעלות תופחת שיטתית על פני תקופת הדיבידנד הצפויה תחת החוזה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-117 אם חוזה הביטוח עם השתתפות גורם לכך שהתאגיד הבנקאי נותר כפוף לכל או רוב הסיכונים והגמולים הקשורים למחויבות בגין ההטבה המכוסה או לנכסים המועברים לישות המבטחת, חוזה זה איננו חוזה ביטוח למטרות תת-נושא זה, ורכישת חוזה זה אינה מהווה סילוק בהתאם לפסקאות 715-60-35-150 עד 715-60-35-155 ו-715-60-35-157 עד 715-60-35-159.

715-60-35-118 במידה שנרכשים חוזה ביטוח במהלך התקופה לצורך כיסוי הטבות לאחר פרישה המיוחסות לשירות בתקופה זו (כגון הטבות ביטוח חיים), עלותן של אותן הטבות תהיה העלות של רכישת הכיסוי תחת החוזים, פרט לאמור בפסקאות 715-60-25-3 ו-715-60-35-115 עד 715-60-35-116 בנוגע לעלות של זכות ההשתתפות. אם כל ההטבות לאחר פרישה המיוחסות לשירות בתקופה הנוכחית מכוסות על ידי **חוזה ביטוח ללא השתתפות** שנרכשו במהלך אותה תקופה, עלות החוזים תקבע את רכיב עלות השירות של עלות ההטבה לאחר פרישה.

715-60-35-119 הטבות המיוחסות לשירות נוכחי מעבר להטבות המסופקות על ידי חוזה ביטוח ללא השתתפות שנרכשו במהלך התקופה הנוכחית, יטופלו חשבונאית בהתאם להוראות תת-נושא זה החלות על תכניות שאינן כרוכות בחוזה ביטוח.

715-60-35-120 חוזים אחרים עם ישויות מבטחות לא בהכרח עונים להגדרה של חוזה ביטוח מפני שהישות המבטחת אינה נוטלת מחויבות משפטית בלתי מותנית לספק הטבות מוגדרות לאנשים מסוימים. חוזים אלה יטופלו חשבונאית כהשקעות ויימדדו לפי שווי הוגן. אם לחוזה יש ערך פדיון או ערך המרה הניתנים לקביעה, ערך זה ייחשב לשווי ההוגן של החוזה. עבור חוזים מסוימים, האומדן הזמין הטוב ביותר לשווי הוגן הוא ערך החוזה.

< עיתוי המדידה

715-60-35-121 המדידות של נכסי התכנית של והמחויבויות בגין הטבה הנדרשות בתת-נושא זה יהיו נכונות למועד המאזן של התאגיד הבנקאי לסוף שנת הכספים, למעט כאשר חל אחד התנאים הבאים:

א. התכנית ממומנת על ידי חברה בת שאוחדה תוך שימוש בתקופה פיסקלית השונה מזו של החברה האם, בהתאם למותר בפסקה 810-10-45-12⁶.

ב. התכנית ממומנת על ידי ישות מושקעת המטופלת חשבונאית בשיטת השווי המאזני על פי תת-נושא 323-10⁷, תוך שימוש בדוחות כספיים של הישות המושקעת לתקופת כספים שהיא שונה מזו של המשקיע, בהתאם למותר בפסקה 323-10-35-6.

715-60-35-122 באותם מקרים, התאגיד הבנקאי ימדוד את נכסי התכנית ואת המחויבויות בגין הטבה של החברה הבת נכון למועד המשמש לאיחוד המאזן של החברה הבת, וימדוד את נכסי התכנית והמחויבויות בגין הטבה של הישות המושקעת נכון

⁶ ראה סעיף 9 להוראות הדיווח לציבור.

⁷ ראה סעיף 32 להוראות הדיווח לציבור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

למועד הדוחות הכספיים של הישות המושקעת המשמשים להחלת שיטת השווי המאזני.

715-60-35-123 לדוגמה, אם בסוף שנה קלנדרית, חברה-אם מאחדת חברה-בת תוך שימוש בדוחות הכספיים של החברה הבת ליום ה-30 בספטמבר, מצב המימון של תכנית הטבה של החברה הבת שנכללה בדוחות הכספיים המאוחדים יימדד נכון ל-30 בספטמבר.

715-60-35-124 אף שמדידות ההטבה לאחר פרישה נדרשות נכון למועד מסוים, אין צורך לבצע את כל ההליכים לאחר מועד זה. בדומה לפריטים אחרים בדוחות הכספיים הדורשים שימוש באומדנים, ניתן להכין חלק ניכר מהמידע נכון למועד מוקדם יותר ולחזות אותו קדימה כדי לטפל חשבונאית באירועים עוקבים (לדוגמה, שירות של עובד).

715-60-35-125 מדידות של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, הן לתקופות ביניים והן לשנה, יתבססו באופן כללי על ההנחות בתחילת השנה (הנחות ששימשו למדידות נכסים ומחויבויות של התכנית בסוף השנה הקודמת), אלא אם כן זמינות מדידות עדכניות יותר הן של נכסי התכנית והן של המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה.

715-60-35-126 לדוגמה, אם אירע אירוע משמעותי, כמו תיקון בתכנית, סילוק, או צמצום, אשר כרגיל היה דורש מדידה מחדש, ההנחות ששימשו לאותן מדידות מאוחרות יותר ישמשו למדידה מחדש של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, ממועד האירוע ועד למועד המדידה בסוף השנה.

715-60-35-127 פרט למקרה שתאגיד בנקאי מודד מחדש הן את נכסי התכנית והן את המחויבויות בגין הטבה במהלך שנת הכספים, מצב המימון שעליו הוא מדווח במאזן לתקופת ביניים יהיה אותו נכס או אותה התחייבות שהוכרו במאזן של סוף השנה הקודמת, כשהם מותאמים לצבירות עוקבות של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, הכוללת הפחתה של סכומים שהוכרו קודם ברווח כולל אחר (לדוגמה, עלות ריבית, ותשואה על נכסי התכנית) והפקדות לתכנית ממומנת, או תשלומי הטבות.

< תאגידים בנקאיים עם שתי תכניות או יותר

715-60-35-128 תאגיד בנקאי עשוי להפריד תכניות של הטבות רפואיות, ביטוח שיניים וביטוח עיניים, המספקות כיסוי של הטבות לכל גמלאי התאגיד הבנקאי. בדומה לכך, תאגיד בנקאי עשוי לצרף שתי תכניות בלתי ממומנות או יותר המספקות אותן הטבות לקבוצות שונות של משתתפים בתכנית. לדוגמה, תאגיד בנקאי עשוי להחזיק תכניות זהות של הטבות רפואיות לאחר פרישה בכל אחד מאתרי הפעילות שלו. תת-נושא זה מתיר לצרף תכניות במצבים אלה מפני שההבדלים בין התכניות אינם מהותיים. צירוף המידע במקרים אלה יביא למדידות מצורפות למטרות הטיפול החשבונאי והגילוי.

715-60-35-128א כפי שנדרש בפסקה 715-60-25-2, בעת מדידה מחדש, תאגיד בנקאי יציג התאמה במאזן של תקופת הביניים הבאה כדי לשקף את המצב של מימון יתר או מימון חסר של התכנית בהתאם למועד המדידה האמור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-129 הטבות לאחר פרישה המוצעות על ידי תאגיד בנקאי עשויות להיבדל באופיין ועשויות להינתן לקבוצות שונות של עובדים. כאמור בפסקה הקודמת, במקרים מסוימים תאגיד בנקאי עשוי לקבץ נתונים מתכניות שאינן ממומנות למטרות מדידה, במקום לבצע מדידות נפרדות לכל תכנית שאינה ממומנת (לרבות תכניות שנכסיהן המיועדים אינם מופרדים ומוגבלים כהלכה ועל כן אין להן נכסי תכנית בהתאם לשימוש במונח בתת-נושא זה). עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה, ונכסי התכנית ייקבעו עבור כל תכנית שנמדדה בנפרד או קיבוץ של תכניות, על ידי יישום הוראותיו של תת-נושא זה לכל תכנית כאמור או קיבוץ של תכניות.

715-60-35-130 ניתן לקבץ את הנתונים מכל תכנית ההטבות הרפואיות לאחר פרישה שאינן ממומנות למטרות מדידה, אם תכניות אלה מספקות הטבות שונות לאותה קבוצת עובדים או שתכניות אלה מספקות את אותן הטבות לקבוצות שונות של עובדים. נתונים מתכניות אחרות שאינן ממומנות המספקות הטבות רווחה לאחר פרישה, ניתן לקבץ יחד למטרות מדידה בנסיבות דומות, כגון במקרה שבו לתאגיד בנקאי יש מגוון תכניות של הטבות רווחה המספקות הטבות לאותה קבוצת עובדים. עם זאת, תכנית שיש לה נכסי תכנית (כהגדרתה כאן) לא תקובץ עם תכניות אחרות אלא תימדד בנפרד.

715-60-35-131 לא נכלל

< **העברת עודף נכסי פנסיה לחשבון הטבות רפואיות לגמלאים**

715-60-35-132 ראה פסקה 715-30-35-73.

715-60-35-133-148 לא נכלל

סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין

715-60-35-149 תת-נושא זה קובע הכרה נדחית בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה של השפעות של הקמת תכנית או תיקון תכנית, המחויבות בגין המעבר או הנכס בגין המעבר, ורווחים והפסדים הנובעים ממהלך העסקים הרגיל. אלה הם, באופן כללי, הסכומים המוכרים ברווח כולל אחר, עם הפחתה עוקבת בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה. אולם, בנסיבות מסוימות, כפי שנידון בסעיפי משנה אלה, ראוי להכיר בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה של חלק או של כל הסכומים הללו המוכרים לראשונה ברווח כולל אחר.

< מדידה מחדש של עלות עקב סילוקים

715-60-35-150 **סילוקים** הם אירועים העשויים לדרוש הכרה בהכנסה או הוצאה של סכומים מסוימים שהוכרו לראשונה ברווח כולל אחר, והתאמות להתחייבויות או לנכסים שהוכרו במאזן של התאגיד הבנקאי. הסילוק של כל או חלק מהמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה הוא אירוע המחייב הכרה בהכנסה של כל או של חלק מהרווח או ההפסד נטו והנכס בגין המעבר שנתר ברווח כולל אחר מצטבר. סילוק גם עשוי להאיץ את ההכרה בהכנסה של מחויבות בגין המעבר לפי ההגבלה האמורה בפסקה 715-60-35-39.

715-60-35-151 למטרות תת-נושא זה, הרווח או ההפסד המרבי שחלה עליו דרישה להכרה ברווח והפסד כאשר מחויבות בגין הטבה לאחר פרישה מסולקת הוא, הרווח או ההפסד נטו שנכלל ברווח כולל אחר מצטבר המוגדר בפסקאות 715-60-35-23 עד 715-60-35-32, בתוספת כל נכס בגין מעבר שנתר ברווח כולל אחר מצטבר. אותו רווח או הפסד מרבי כולל כל רווח או הפסד הנובע ממדידות מחדש של נכסי התכנית ושל המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה במועד הסילוק.

715-60-35-152 אם המחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה מסולקת במלואה והסכום המרבי הנדרש להכרה הוא רווח, הרווח בגין הסילוק יקטין תחילה כל מחויבות בגין המעבר שנתרה ברווח כולל אחר מצטבר; כל רווח עודף יוכר ברווח והפסד.

715-60-35-153 אם המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה מסולקת במלואה והסכום המרבי הנדרש להכרה הוא הפסד, ההפסד המרבי מהסילוק (the maximum settlement loss) יוכר ברווח והפסד. אם מסולק רק חלק ממחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה, התאגיד הבנקאי יכיר ברווח והפסד בחלק היחסי העודף (השווה לאחוז ההקטנה במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה) של הרווח המרבי מהסילוק על פני כל מחויבות נותרת בגין המעבר או בחלק יחסי של הפסד המרבי מהסילוק.

715-60-35-154 כפי שנידון בפסקה 715-60-35-39, בעת מדידת הרווח או ההפסד הדורשים הכרה ברווח והפסד במועד הסילוק של מחויבות בגין הטבה לאחר פרישה, תאגיד בנקאי חייב לקבוע אם ההכרה ברווח והפסד של סכום נוסף של כל מחויבות בגין המעבר שנתרה ברווח כולל אחר מצטבר נדרשת בהתאם להגבלה על דחיית ההכרה ברווח והפסד. כל מחויבות נוספת בגין המעבר אשר נדרש להכיר בה ברווח והפסד כתוצאה מסילוק, מוכרת במועד שבו מוכר הסילוק הקשור אליה (ראה פסקה 715-60-35-40).

715-60-35-155 מכיוון שהתכנית היא היחידה החשבונאית, בקביעת השפעותיו של סילוק יובאו בחשבון רק הרווח או ההפסד נטו והמחויבות או הנכס נטו בגין המעבר הכלול ברווח כולל אחר מצטבר הקשור לתכנית, שבגינה מסולק כל או חלק מהמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה.

715-60-35-156 אם רכישתו של חוזה ביטוח עם השתתפות מהווה סילוק, הרווח המרבי (אך לא ההפסד המרבי) יוקטן בסכום העלות של זכות השתתפות בטרם ייקבע

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

הסכום להכרה ברווח והפסד (ראה פסקאות 715-60-35-109 עד 715-60-35-120).

715-60-35-157 עבור סוגי הסילוקים הבאים, עלות הסילוק היא :

א. עבור סילוק במזומן, סכום המזומן ששולם למשתתפי התכנית

ב. עבור סילוק עם שימוש בחוזי ביטוח ללא השתתפות, עלות החוזים

ג. עבור סילוק עם שימוש בחוזי ביטוח עם השתתפות, עלות החוזים בניכוי הסכום המיוחס לזכויות ההשתתפות (ראה פסקאות 715-60-35-115 ו-715-60-35-116).

715-60-35-158 אם עלות כל הסילוקים בשנה היא נמוכה או שווה לסכומם של רכיבי עלות השירות ועלות הריבית של עלות ההטבה לאחר פרישה עבור התכנית לאותה שנה, מותר להכיר ברווח או בהפסד אך הדבר אינו נדרש לגבי אותם סילוקים. אולם, המדיניות החשבונאית שאומצה תיושם בעקביות משנה לשנה.

715-60-35-159 סילוק דורש מדידה מחדש של המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה לפני הסילוק. בנוסף, לאחר הסילוק, עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה עבור יתרת השנה תימדד מחדש.

< < חוזי ביטוח

715-60-35-160 אם חוזה ביטוח נרכש מישות מבטחת המצויה בשליטת התאגיד הבנקאי, או שחוזה ביטוח עם השתתפות גורם לכך שהתאגיד הבנקאי נותר כפוף לכל או רוב הסיכונים והגמולים הקשורים למחויבות בגין הטבה המכוסה או לנכסים המועברים לישות המבטחת, חוזה זה איננו חוזה ביטוח ורכישתו של חוזה זה אינה מהווה סילוק בהתאם לפסקאות 715-60-35-150 עד 715-60-35-160.

< מדידה מחדש של עלות עקב צמצומים

715-60-35-161 **צמצומים** הם אירועים העשויים לדרוש הכרה בהכנסה או הוצאה של סכומים מסוימים שהוכרו לראשונה ברווח כולל אחר.

715-60-35-162 ההקטנה בשנות השירות העתידיות הצפויות של משתתפי התכנית הפעילים או ביטול צבירות של הטבות עתידיות על ידי צמצום, מעלים ספק לגבי המשך קיומן של **ההטבות** הכלכליות העתידיות מתיקונים קודמים בתכנית.

715-60-35-163 בהתאם לכך, סעיפי משנה אלה דורשים להכיר בעלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, כל **עלות שירות קודם** קשורה הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר.

715-60-35-164 עלות השירות הקודם הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר וקשורה לחלק של שנות שירות עתידיות שהיו צפויות להינתן, אך כתוצאה מצמצום כבר אינן צפויות להינתן, היא הפסד. למטרות מדידת השפעתו של צמצום, עלות שירות קודם כוללת את העלות של תיקוני תכנית וכל מחויבות בגין המעבר שנותרה.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

לדוגמה, צמצום עשוי להיגרם מסיום העסקתם של מספר משמעותי של עובדים שהיו משתתפי התכנית במועד תיקון קודם בתכנית.

715-60-35-165 ההפסד הקשור לאותו צמצום נמדד כחלק מעלות השירות הקודם שנתרה, שנכללה ברווח כולל אחר מצטבר הקשור לאותו תיקון בתכנית (או כל תיקון קודם) המיוחס לשנות שירות עתידיות שהיו צפויות קודם לכן מהעובדים שהעסקתם הסתיימה, וכחלק מתוך המחויבות בגין המעבר שנתרה המיוחסת לשנות השירות העתידיות שנתרו והיו צפויות קודם מאותם עובדים שהעסקתם הסתיימה והיו משתתפי תכנית במועד המעבר.

715-60-35-166 צמצום עשוי גם להיגרם מסיום צבירתן של הטבות נוספות בגין שירות עתידי של מספר עובדים משמעותי. ההפסד במצב זה הוא שני הפריטים הבאים:

א. סכום יחסי מתוך עלות השירות הקודם שנכללה ברווח כולל אחר מצטבר, בהתבסס על החלק מתוך שנות השירות הצפויות הנותרות בתקופת ההפחתה שיוחסו במקור לאותם עובדים שהיו משתתפי התכנית במועד תיקון התכנית ושבירת הטבות העתידיות שלהם הסתיימה.

ב. סכום יחסי מתוך המחויבות בגין המעבר שנכללה ברווח כולל אחר מצטבר, בהתבסס על החלק מתוך שנות השירות הנותרות של כל המשתתפים הפעילים במועד המעבר שיוחס במקור לשנות השירות העתידיות הצפויות הנותרות של העובדים שבירת הטבות העתידיות שלהם הסתיימה.

715-60-35-167 כאשר מתבצע צמצום מלא, כל עלות השירות הקודם והמחויבות בגין המעבר שנתרה ברווח כולל אחר מצטבר היא הפסד, מפני שאין שנות שירות עתידיות שיסופקו.

715-60-35-168 הטיפול החשבונאי בצמצום אינו מיושם על כל עלות שירות קודם חדשה שנוצרה במועד הצמצום.

715-60-35-169 המחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה עשויה לקטון (רווח) או לגדול (הפסד) על ידי צמצום. אותו (רווח) הפסד יקטין כל הפסד (רווח) הכלול ברווח כולל אחר מצטבר בדרך הבאה:

א. במידה שרווח כאמור עולה על כל הפסד נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר (או כלל הרווח, אם קיים רווח נטו), זהו רווח בגין צמצום.

ב. במידה שהפסד כאמור עולה על כל רווח נטו הכלול ברווח כולל אחר מצטבר (או כלל ההפסד, אם קיים הפסד נטו), זהו הפסד בגין צמצום.

א. למטרות יישום הוראות פסקה זו, כל נכס בגין המעבר שנתר ברווח כולל אחר מצטבר יטופל כרווח נטו ויצורף עם רווח או הפסד נטו שנוצר לאחר המעבר לסעיפי המשנה 'סילוקים', צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-170 גידולים במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה המשקפים **הטבות בגין פיטורין** אינם נכללים בתחולת פסקה 715-60-35-161 ועד פסקה זו (ראה בפסקאות 715-60-25-4 עד 715-60-25-6 הנחיות בדבר הטיפול החשבונאי בהטבות בגין פיטורין).

715-60-35-171 אם סכום ההשפעות שזוהו בפסקאות 715-60-35-164 עד 715-60-35-169 הוא הפסד נטו, הוא יוכר ברווח והפסד במועד שבו צפוי (probable) כי יתרחש צמצום וההשפעה נטו ניתנת לאמידה באופן סביר. אם סכום השפעות אלה הוא רווח נטו, הוא יוכר ברווח והפסד במועד שבו העובדים הקשורים פוטרו או שבוצעה השעיה או תיקון של התכנית.

< הקשר בין סילוקים או צמצומים לאירועים אחרים

715-60-35-172 סילוק וצמצום יכולים להתרחש בנפרד או יחד.

715-60-35-173 אם ההטבות הצפויות לתשלום בתקופות עתידיות מתבטלות עבור חלק ממשנתפי התכנית (לדוגמה, מפני שחלק משמעותי מכוח העבודה מפוטר או שהמפעל נסגר), אך התכנית ממשיכה להתקיים וממשיכה לשלם הטבות, להשקיע נכסים ולקבל הפקדות, אזי אירע צמצום אך לא אירע סילוק.

715-60-35-174 אם תאגיד בנקאי רוכש חוזי ביטוח ללא השתתפות עבור המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה וממשיך לספק הטבות מוגדרות בגין שירות עתידי, בין אם באותה תכנית או בתכנית שמחליפה אותה, אירע סילוק אך לא אירע צמצום.

715-60-35-175 אם אירע **סיום תכנית** (דהיינו, המחויבות סולקה והתכנית חדלה להתקיים) והתכנית אינה מוחלפת על ידי תכנית מחליפה להטבה מוגדרת, אזי אירעו הן סילוק והן צמצום (בין אם העובדים ממשיכים לעבוד עבור התאגיד הבנקאי ובין אם לאו).

715-60-35-176 הסילוק או הסיום של תכנית אחת והאימוץ של תכנית חליפית שוות-ערך במהותה, אינו מהווה טריגר להכרה של עלות שירות קודם ברווח והפסד. אף אחד מהאירועים הללו, בהיעדר צמצום תכנית, אינו מעורר ספק מספיק באשר לקיומן של הטבות כלכליות עתידיות כדי לגרום להכרה זו ברווח והפסד.

הסדרי ביטוח חיים מפוצלים

715-60-35-177 עבור הסדר **ביטוח חיים מפוצל עם תוספת** הנכלל בתחולת סעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים', תאגיד בנקאי יכיר בהתחייבות בגין **הטבות** עתידיות בהתאם לתת-נושא זה (אם, במהות, קיימת **תכנית הטבה לאחר פרישה**) או בהתאם לתת-נושא 710-10 (אם ההסדר, במהות, הוא חוזה תגמול נדחה אישי) בהתבסס על ההסכם במהות עם העובד. התחייבות בגין המחויבות בגין הטבה תחת תת-נושא זה או תת-נושא 710-10 לא סולקה באמצעות רכישת הסדר טיפוסי של ביטוח חיים מפוצל עם תוספת.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-35-178 לדוגמה, אם התאגיד הבנקאי הסכים בפועל להחזיק בפוליסת ביטוח חיים במהלך פרישת העובד, עלותה של פוליסת הביטוח במהלך התקופות שלאחר הפרישה תיזכר בהתאם לתת-נושא זה או בהתאם לתת-נושא 710-10.

715-60-35-179 בדומה לכך, אם התאגיד הבנקאי הסכים בפועל לספק לעובד הטבה בקרות אירוע מוות, התאגיד הבנקאי יצבור, לאורך תקופת השירות, התחייבות בגין **הערך הנוכחי האקטוארי** של ההטבה העתידית בקרות אירוע מוות נכון למועד הפרישה הצפוי של העובד, בהתאם לתת-נושא זה או לתת-נושא 710-10.

715-60-35-180 תאגיד בנקאי יכיר בהתחייבות בגין הטבה לאחר פרישה הקשורה להסדר ביטוח חיים מפוצל עם המחאת שעבוד בהתאם לתת-נושא זה (אם, במהות, קיימת תכנית הטבה לאחר פרישה) או בהתאם לתת-נושא 710-10 (אם ההסדר, במהות, הוא חוזה תגמול נדחה אישי), אם התאגיד הבנקאי הסכים להחזיק בפוליסת ביטוח חיים במהלך פרישת העובד או לספק לעובד הטבה בקרות אירוע מוות על בסיס ההסכם שבמהות עם העובד.

715-60-35-181 לדוגמה, אם התאגיד הבנקאי הסכים בפועל להחזיק בפוליסת ביטוח חיים במהלך פרישת העובד, העלות המשוערת של החזקת פוליסת הביטוח במהלך התקופה שלאחר הפרישה תיזכר בהתאם לתת-נושא זה או לתת-נושא 710-10.

715-60-35-182 בדומה לכך, אם התאגיד הבנקאי הסכים בפועל לספק לעובד הטבה בקרות אירוע מוות, התאגיד הבנקאי יצבור התחייבות בגין הערך הנוכחי האקטוארי של ההטבה העתידית בקרות אירוע מוות נכון למועד הפרישה הצפוי של העובד, בהתאם לתת-נושא זה או לתת-נושא 710-10.

715-60-35-183 למטרות סעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים', תאגיד בנקאי הסכים להחזיק בפוליסת ביטוח חיים אם לתאגיד בנקאי יש מחויבות מוצהרת או משתמעת לספק הלוואות לעובד למימון תשלומי פרמיה על פוליסת הביטוח הבסיסית במהלך התקופה שלאחר הפרישה. בהיעדר ראיות המעידות את ההפך, ההנחה תהיה שתאגיד בנקאי יספק הלוואות לעובד למימון תשלומי פרמיה על פוליסת הביטוח הבסיסית בתקופה שלאחר פרישתו, אם התאגיד הבנקאי סיפק הלוואות בעבר או אם התאגיד הבנקאי מבטיח כעת לספק הלוואות בעתיד.

715-60-35-184 בתקופות שלאחר תחילת הסדר ביטוח החיים המפוצל עם המחאת שעבוד, תאגידים בנקאיים ימשיכו להעריך (בהתאם להנחיות סעיפי המשנה 'הסדרי ביטוח חיים מפוצלים') האם שינוי בעובדות ובנסיבות (כגון תיקון להסדר או שינוי לעומת הנוהג הקודם של התאגיד הבנקאי) שינה את מהותו של הסדר ביטוח החיים המפוצל עם המחאת השעבוד, דבר אשר עשוי להביא לידי התחייבות או התאמה להתחייבות שהוכרה קודם לכן, בגין הטבה לאחר פרישה.

715-60-35-185 בנוסף, תאגיד בנקאי יכיר וימדוד נכס בהתבסס על האופי והמהות של הסדר ביטוח החיים המפוצל עם המחאת שעבוד.

715-60-50 גילוי

כללי

715-60-50-1 ראה בפסקאות 715-20-50-1 עד 715-20-50-7 דרישות הגילוי בגין תכניות להטבה מוגדרת שאינן דרישות גילוי הקשורות ל- Medicare Prescription Drug, Improvement, and Modernization Act, המסופקות בפסקאות 715-60-50-2 עד 715-60-50-6.

715-60-50-2-6 לא נכלל

715-60-55 הנחיות ליישום והדגמות

כללי

< הנחיות ליישום

< < תכנית במהות

715-60-55-1 **תכנית** להטבה מוגדרת למתן הטבות רפואיות לאחר פרישה של מעסיק יחיד, שהושגה במשא ומתן קיבוצי, עשויה לקבוע כי **הטבות** יסופקו למשך ההסכם הקיבוצי, או עשויה לציין מפורשות או במשתמע כי הטבות כפופות למשא ומתן מחודש בעת פקיעת ההסכם הקיבוצי הנוכחי. משא ומתן שהתנהל בעבר הביא לידי הפסקת התכנית, אף שהתכנית תוקנה בזמנים שונים. **המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה** צריכה להימדד מתוך הנחה שההטבות יסופקו מעבר לתקופה המכוסה על ידי ההסכם הקיבוצי הנוכחי. פרט למקרה שבו ההסכם הקיבוצי האחרון שהושג מציין מפורשות כי תשלום **ההטבות לאחר פרישה** ייפסק לראשונה בעת פקיעת החוזה, וזו הציפייה של הצדדים להסכם, לא תגבר נוכחותו של תאריך פקיעה של ההסכם הקיבוצי הנוכחי על ההנחה שהתכנית תמשיך.

< < תכניות עם תקרת סכום

715-60-55-2 תקרת סכום כספי היא חלק מהסדר שיתוף עלויות של תאגיד בנקאי, שבאמצעותו מגביל התאגיד הבנקאי את סכום ההוצאה בגין הטבות לגמלאים על ידי הגדרת הסכום המרבי עבור כל גמלאי או קבוצת גמלאים שיושם על ידי התאגיד הבנקאי לגבי עלות ההטבות לגמלאים. לדוגמה, תכנית עם תקרת סכום עשויה לקבוע שהתאגיד הבנקאי ישלם בגין כל עלויות השירותים הרפואיים של הגמלאים בשנה מסוימת עד לתקרת סכום מוגדרת. נוהג קודם של הגדלות (או הקטנות) קבועות של תקרת הסכום המוגדרת הזו עשוי להעיד על כך שהוראות שיתוף העלויות של **התכנית במהות** שונות מן התכנית הקיימת בכתב. יתכן שתיוקונים עתידיים בתכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה בכתב, המשנים את תקרת הסכום המוגדרת, יובאו בחשבון (anticipated) כחלק מהתכנית במהות אם מתקיימים התנאים בפסקאות 715-60-35-51 עד 715-60-35-55.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה עם תקרת סכום מוגדרת אינה נחשבת תכנית המספקת הטבות מוגדרות במונחי סכומים כספיים כפי שנידון בפסקה 715-60-35-56. ייתכן שיש להביא בחשבון שינויים בהטבות הכספיות המוענקות על ידי תכנית אחת או שינויים בתקרת הסכום המוגדרת על שיתוף העלויות עבור תכנית אחרת, כחלק מהקביעה מה הן התכניות במהות. עם זאת, אופי ההבטחות של שתי התכניות הוא שונה. ההטבות בתכנית הראשונה מוגדרות בסכומים כספיים, לדוגמה, סכום שקלי קבוע של כיסוי ביטוח חיים, ואילו ההטבות המוצעות תחת התכנית עם תקרת סכום מוגדרת אינן מוגדרות בסכומים כספיים. אף שהתקרה של הפקדת התאגיד הבנקאי מוגדרת במונחים כספיים, ההטבות הן התביעות הרפואיות הכשירות המוגדרות בתכנית כל עוד התשלום על ידי התאגיד הבנקאי אינו גבוה מתקרה זו. אין אפשרות לנבא מראש שינויים בסוגי ההטבות או בסוגי העלויות הרפואיות המכוסות על ידי התכנית.

715-60-55-3

< < שיעורי היוון

שיעורי ההיוון המשוערים המשמשים למדידת המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה של התאגיד הבנקאי עשויים להיות אותם שיעורים המשמשים למדידת המחויבות בגין הטבות הפנסיה של התאגיד הבנקאי על פי תת-נושא 715-30 או שונים מהם, מסיבות שונות. עשויים לחול הבדלים בין שיעורי ההיוון המשמשים למדידת המחויבות בגין הטבת פנסיה ובין שיעורי ההיוון המשמשים למדידת המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה. לדוגמה, העיתוי הצפוי של תשלומי ההטבה לאחר פרישה עשוי להיות שונה מן העיתוי הצפוי של תשלומי הטבת הפנסיה. הבדלים אלה עשויים להיווצר במיוחד אם בכל תכנית יש משתתפים אחרים. בנוסף, השיעורים המשתמעים מהמחירים הנוכחיים של חוזי קצבה עשויים לשמש למדידת המחויבות בגין הטבת פנסיה, וייתכן שאין חוזים דומים לסילוק המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה (ראה פסקאות 715-20-55-1 עד 715-20-55-2).

715-60-55-4

< < עלויות רפואיות משוערות לנפש

תאגיד בנקאי מממן תכנית הטבות רפואיות המספקת הטבות הן לעובדים פעילים והן **לגמלאים** לפני גיל 65. התכנית דורשת מעובדים פעילים וגמלאים להפקיד כספים לתכנית. ההפקדות של עובדים פעילים עשויות לשמש להקטנת העלות לתאגיד בנקאי של מתן הטבות לגמלאים, אך רק אם הסכום המופקד על ידי עובדים פעילים במהלך תקופות השירות שלהם עולה על העלות של מתן ההטבות הרפואיות שלהם בזמן שהם מועסקים, ולתאגיד הבנקאי אין מחויבות להחזיר את העודף הזה. במקרה כזה, העודף ישמש להקטנת עלות ההטבות לגמלאים. אם הפקדות העובדים הפעילים אינן גבוהות מעלות ההטבות הפעילות, הסכום המלא של הפקדות העובדים הפעילים צריך לשמש לכיסוי עלותן של ההטבות הפעילות שלהם. העלות של מתן הטבות רפואיות לעובדים פעילים צריכה להימדד בהנחה שרק עובדים פעילים מכוסים על ידי התכנית.

715-60-55-5

תאגיד בנקאי מחזיק תכנית ביטוח בריאות עם הפקדות המכסה עובדים פעילים וגמלאים, שלפיה הגמלאים משלמים 100 אחוז מהעלות הממוצעת של ההטבות הנקבעת על בסיס הניסיון המצרפי בפועל של עובדים פעילים וגמלאים. התאגיד

715-60-55-6

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

הבנקאי משלם את יתרת העלות בשלמותה. העובדים הפעילים אינם מפקידים לתכנית. לפי הסדר זה, לתאגיד בנקאי יש מחויבות לפי הוראות תת-נושא זה אם העלות בפועל של מתן הטבות לגמלאים גבוהה מהפקדוניהם. במקרה כזה, התאגיד הבנקאי מסבסד שיעור מתוך העלות של ההטבות לגמלאים. ראה פסקה 715-60-35-97. לפיכך, לתאגיד בנקאי תהיה מחויבות בגין ההפרש בין העלות הצפויה של מתן ההטבות לגמלאים ובין ההפקדות הצפויות של הגמלאים, בין אם הפקדות אלה נקבעו על 100 אחוז מהעלות הממוצעת או על סכום נמוך מכך.

עבור תכנית הקובעת כי ההטבה שתסופק היא תשלום התביעות הרפואיות של **715-60-55-7**

הגמלאים, עלות פרמיות הביטוח שהתאגיד הבנקאי יצפה לרכוש לצורך מימון מחויבות זו יכולה לשמש למדידת המחויבות, כל עוד היא מפיקה אומדן סביר של העלות העתידית של ההטבות המכוסות על ידי התכנית. במצבים מסוימים, כמו בתכנית ביטוח על בסיס דירוג קהילה (community-rated) המספקת את סוג ההטבות המכוסות על ידי התכנית של התאגיד הבנקאי ושבה עלות הפרמיה לתאגיד הבנקאי מבוססת על הניסיון בפועל של כל המעסיקים המשתתפים, לניסיון התביעות בפועל של מעסיק יחיד בדרך כלל תהיה השפעה מועטה על הפרמיות שלו. אי לכך, במצבים אלה, תחזית של הפרמיות העתידיות המבוססת על מבנה הפרמיות הנוכחית ועל השינויים הצפויים ברמתן הכללית של עלויות השירותים הרפואיים עשויה לספק אומדן סביר באשר למחויבותו של התאגיד הבנקאי. אולם, אם הפרמיות מותאמות לתביעות שהיו בפועל או לגיל ולמין של משתתפי התכנית (תכנית על בסיס דירוג ניסיון בפועל (experience-rated)), החיזוי האמור לעיל של מחויבות התאגיד הבנקאי לא בהכרח יפיק אומדן סביר של העלות העתידית של ההטבות הבסיסיות של התכנית.

תאגיד בנקאי שמדד את מחויבותו בגין הטבות רפואיות לאחר פרישה על ידי **715-60-55-8**

חיזוי עלות הפרמיות של הביטוח הרפואי שרכש, לא הקטין או ביטל את תחולתן של הוראות כלשהן של תת-נושא זה. על התאגיד הבנקאי לפעול בהתאם לתת-נושא זה בשלמותו, לרבות חישוב ומתן גילוי לרכיבי **עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה**, שעדיין יכללו את עלות השירות בגין עובדים פעילים ואת עלות הריבית.

715-60-55-9 לא נכלל

תאגיד בנקאי משנה את דרישות הכשירות בהתאם לתכנית ההטבה לאחר **715-60-55-10**

פרישה על ידי שינוי **תקופת השירות** המזכה של התכנית מ-25 שנות שירות אחרי גיל 40 ל-15 שנות שירות אחרי הגעה לגיל 50 ובנוסף 10 שנות שירות. לפי התכנית המתוקנת, **תקופת הייחוס** מתחילה במועד תחילת ההעסקה מפני שלתכנית יש תקופת שירות מזכה בלתי מוגדרת. התכנית המתוקנת עדיין דורשת 25 שנים של שירות מזכה. אולם, היא מעניקה זכאות על 10 שנות שירות לפני גיל 50 ואותן שנות שירות אינן מוגדרות. השפעת השינוי בדרישות הזכאות היא הארכה של תקופת הייחוס עבור עובדים שהחלו את העסקתם לפני גיל 40.

תאגיד בנקאי מספק הטבות רפואיות וביטוח חיים לגמלאים לפי תכנית אחת. **715-60-55-11**

העובדים זכאים להטבות רפואיות והטבה בקרות אירוע מוות בהגיעם לגיל 55 ולאחר שסיפקו 20 שנות שירות; אולם, הטבות ביטוח חיים מבוססות על השכר האחרון (final pay). ביסוס הטבות של ביטוח חיים על השכר האחרון מאריך את **מועד הזכאות המלאה** עד לתאריך הפרישה הצפוי של משתתף

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

בתכנית, כל עוד הגידול התוספתי בהטבות ביטוח החיים המוצעות לפי התכנית בגין השירות של עובד אחרי גיל 55 אינו זניח ביחס לסך ההטבות הצפויות להתקבל על ידי העובד לפי תכנית זו. לדוגמה, אם עובד צפוי לעמוד בדרישה של 20 שנות שירות לפני גיל 55 וצפוי לפרוש בגיל 62 עם תוספות שכר בכל שנות השירות, מועד הזכאות המלאה של אותו עובד הוא המועד שבו הוא או היא מגיעים לגיל 62. שימו לב שלתכנית המתוארת יש תקופת שירות מזכה בלתי מוגדרת, מפני שתקופת הזכאות של 20 שנה איננה מוגדרת. אי לכך, תקופת הייחוס עבור תכנית זו מתחילה במועד תחילת ההעסקה ומסתיימת במועד הזכאות המלאה.

715-60-55-12 יתר על כן, אפילו אם תנאי התכנית המתוארים בפסקאות 715-60-55-10 עד 715-60-55-11 הגדירו איזו תקופת שירות של 20 שנה מהווה תקופת שירות מזכה, לדוגמה, 20 השנים הראשונות לאחר מועד תחילת ההעסקה או 20 שנות השירות אחרי גיל 35, הרי שביסוס הטבות ביטוח החיים על שכר אחרון עדיין יאריך את מועד הזכאות המלאה עד למועד הפרישה הצפוי, שוב, בהנחה שהטבות ביטוח חיים התוספתיות לאחר 20 שנות השירות המוגדרות אינן זניחות. אם נוסחת התכנית קבעה כי 20 השנים הראשונות הן תקופת השירות המזכה, על התאגיד הבנקאי להעריך אם קביעה זו מביאה להטבה שמרוכזת בשנים המוקדמות, כמתואר בפסקה 715-60-35-62. אם הוראה זו מביאה לידי הטבה שמרוכזת בשנים המוקדמות, אין לייחס את המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה באופן יחסי לכל שנת שירות בתקופת הייחוס אלא בהתאם לנוסחת ההטבה של התכנית.

715-60-55-13 אולם, תקופת הייחוס של התכנית המתוארת בפסקאות 715-60-55-10 עד 715-60-55-11 תהיה שונה אם ההטבות מסופקות ומטופלות חשבונאית תחת שתי תכניות נפרדות, האחת מספקת הטבות ביטוח חיים והאחרת מספקת הטבות רפואיות. במקרה זה, מועד הזכאות המלאה למשתתפי תכנית ביטוח החיים לא ישפיע על קביעת מועד הזכאות המלאה עבור משתתפי תכנית ההטבות הרפואיות. תכנית שהטבותיה מרוכזות בשנים מוקדמות עשויה לספק שתי הטבות או יותר, כגון הטבות רפואיות או הטבות ביטוח חיים, הנצברות בהתאם לנוסחאות הטבה שונות. לדוגמה, נניח שמשותף טיפוס המכוסה על ידי התכנית המתוארת בפסקאות 715-60-55-10 עד 715-60-55-11 הוא אדם שהועסק בגיל 20 וצפוי לפרוש בגיל 62, לאחר 42 שנות שירות. אם המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה בגיל 40 עבור אותו עובד היא \$39,405 (\$28,500 בגין הטבות רפואיות ו-\$10,905 בגין הטבות ביטוח חיים), הקצאה יחסית (1/42) של המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה לכל שנת שירות תביא לידי מחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה בסך של \$18,764 (\$13,571 בגין הטבות רפואיות ו-\$5,193 בגין הטבות ביטוח חיים) בתום השנה ה-20. ואולם, אם נוסחאות ההטבה של התכנית הן להטבות הרפואיות והן להטבות ביטוח החיים קובעות כי העובדים אינם נדרשים לספק שירות נוסף לאחר 20 השנים הראשונות כדי לקבל הטבות אלה, ההטבות המקובצות תחת התכנית עשויות להתרכז בשנים המוקדמות, אף על פי שהטבות ביטוח החיים גדלות בגין שנות שירות נוספות מעבר לשנה ה-20. ראה החישובים הבאים:

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

א. \$10,915 שווה לערך הנוכחי האקטוארי של הטבות ביטוח חיים על בסיס שכר אחרון, בהנחה שהעובדים הועסקו בשכר של \$15,000 העולה ב-5 אחוזים בכל שנה, תוחלת חיים של 75 שנה, ושיעור היוון של 7 אחוזים.

$$20/42 \times \$39,405 = \$18,764 \quad \text{ב.}$$

$$20/42 \times \$28,500 = \$13,571 \quad \text{ג.}$$

$$20/42 \times \$10,905 = \$5,193 \quad \text{ד.}$$

715-60-55-14 אם הערכים המצורפים של ההטבות הרפואיות והטבות ביטוח החיים שנצברו על בסיס נוסחאות ההטבה של כל אחד מהם לאחר 20 שנה גבוהים משמעותית מהמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה, שהייתה מתקבלת מהקצאה באופן יחסי של המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה, שיעור בלתי פרופורציונאלי מתוך המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה מיוחס אז לפי נוסחאות ההטבה לשנות השירות המוקדמות של העובד. במקרה זה, ייחוס המחויבות לשני סוגי ההטבות שבתכנית צריך להתבצע בהתאם לנוסחאות ההטבה של כל אחד מהסוגים. על פי נוסחאות ההטבה בדוגמה זו, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה עבור ההטבות הרפואיות ועבור ביטוח החיים לעובד ההיפותטי בתום 20 שנה היא \$28,500 ו-\$3,728, בהתאמה. אי לכך, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה עבור אותו עובד בתום 20 שנות השירות הראשונות צריכה להיות \$32,228 ולא \$18,764; דהיינו, התכנית מרכזת הטבות בשנים המוקדמות ויש לייחס את ההטבות בהתאם לנוסחת ההטבה. (הטבת ביטוח החיים המשוערת שווה לשכר בשנה ה-20 בסך \$39,799, מהוון לפי 7 אחוזים ל-35 שנה = \$3,728).

715-60-55-15 לתאגיד בנקאי יש תכנית הטבות רפואיות לגמלאים המבססת הטבות על משך השירות ודורשת מן העובדים לספק לפחות 10 שנות שירות אחרי גיל 45 כדי להיות זכאים לקבלת הטבות כלשהן. אולם, בהגיעם לגיל 45, העובדים מקבלים זיכוי של 3 אחוזים מההטבות המרביות לכל שנת שירות שסיפקו לפני גיל 45. לדוגמה, בגיל 45 עובד שהעסקתו החלה בגיל 25 מקבל זיכוי של 60 אחוז (3 אחוזים כפול 20 שנה) מההטבות הרפואיות לאחר פרישה של התכנית. תקופת השירות המזכה מתחילה במועד תחילת ההעסקה, מפני ששכום ההטבות הכולל מבוסס על שנות שירות שסופקו לאחר מועד זה.

715-60-55-16 תאגיד בנקאי דורש שעובד ישתתף בתכנית ההטבות הרפואיות הפעילה שלו, עם השתתפות, כדי שיהיה זכאי להשתתף בתכנית ההטבות הרפואיות לגמלאים של אותו מעסיק. עובד יכול להצטרף לתכנית הפעילה בכל עת לפני הפרישה אך הוא חייב לעבוד 10 שנים ולהגיע לגיל 55 בשירות על מנת שיהיה זכאי להטבות הניתנות על ידי התכנית לגמלאים. תקופת הייחוס לעובד שהנו משתתף או צפוי להיות משתתף בתכנית הפעילה מתחילה במועד ההעסקה, מפני שדרישות הזכאות של התכנית אינן מציינות אילו 10 שנות שירות חייבות להינתן בתמורה להטבות. העובדה שהעובד חייב להשתתף בתכנית הפעילה עם ההשתתפות אינה משפיעה על קביעת תקופת הייחוס. אולם, עובד לא ייחשב משתתף בתכנית אם התאגיד הבנקאי מצפה שהעובד לעולם לא יפקיד כספים לתכנית הפעילה, ולפיכך, לא יהיה זכאי להשתתף בתכנית הגמלאים.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-55-17 הצבירה השנתית של התאגיד הבנקאי בגין רכיב עלות השירות של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה צריכה להתייחס בדרך כלל רק לאותם עובדים שנמצאים בתקופות השירות המזכה שלהם. עם זאת, אם תקופת השירות המזכה מתחילה במועד מאוחר יותר ממועד תחילת ההעסקה ונחשבת זניחה יחסית לסך הכולל של שנות השירות הצפויות במועד עד לזכאות מלאה, העובדים הצפויים לקבל הטבות בהתאם לתכנית הגמלאים צריכים להיחשב למשתתפי התכנית במועד העסקתם, והמחויבות בגין ההטבות הצפויות שלהם צריכה להיצבר החל ממועד זה.

715-60-55-18 בעת קביעת תקופת הייחוס, נדרש שיקול דעת על מנת לקבוע אם תקופת השירות המזכה היא זניחה. באופן כללי, תקופת שירות המזכה היא תקופה קצרה מאוד בהשוואה לסך הכולל של שנות שירות צפויות במועד לפני הזכאות המלאה.

< < תיקונים בתכנית

715-60-55-19 הטיפול החשבונאי הקודם של התאגיד הבנקאי בהטבות לאחר פרישה התייחס לתכנית הכתובה כאל התכנית במהות. ב-1 ביולי 20X1, הדירקטוריון של התאגיד הבנקאי מאשר **תיקון** שלילי **בתכנית** (דהיינו, תיקון המקטין את ההטבות המיוחסות לשירות קודם) שייכנס לתוקף ב-1 בינואר 20X3. בכוונת התאגיד הבנקאי להודיע על התיקון השלילי בתכנית למשתתפי התכנית ב-1 ביולי 20X2. השפעות התיקון השלילי בתכנית יטופלו חשבונאית נכון ל-1 ביולי 20X2, במועד שבו המידע על התיקון מופץ למשתתפי התכנית, ולא נכון ל-1 ביולי 20X1, המועד של אישור הדירקטוריון. התיקון במקרה זה לא יופץ בתוך פרק זמן סביר לאחר אימוצו. אי לכך, התכנית הכתובה הקיימת ללא התיקון תמשיך להיחשב לתכנית במהות שתיכלל בטיפול החשבונאי, מפני שהיא מייצגת את התכנית האחרונה שתנאיה הובנו הודנית על ידי התאגיד הבנקאי ומשתתפי התכנית.

715-60-55-20 חשוב להבחין בין הקטנה במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה הנגרמת מתיקון שלילי בתכנית ובין הקטנה הנגרמת מצמצום. פרט למקרה של סיום התכנית, הקטנה במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה הנגרמת מתיקון שלילי בתכנית העולה על כל **מחויבות בגין המעבר או עלות שירות קודם** שנכללו ברווח כולל אחר מצטבר, אינה מוכרת מידית כהקטנה של העלויות הנוכחיות של ההטבה לאחר פרישה.

715-60-55-21 תאגיד בנקאי מאמץ תיקון בתכנית ההטבות הרפואיות שלו לאחר פרישה אשר יש לה השפעה כפולה של הרחבת כיסוי התכנית והגדלת ההשתתפות העצמית. אין למדוד ולהכיר בגידול בהשתתפות העצמית בנפרד מן השיפור בהטבה. אם תיקון התכנית מביא לידי כמה שינויים שונים בתכנית אשר הן מגדילים והן מקטינים את ההטבות המיוחסות לשירות קודם, ההשפעה נטו של כל השינויים הללו צריכה להילקח בחשבון באותו מועד על מנת לקבוע אם ברמת הנטו חל תיקון חיובי או תיקון שלילי בתכנית. אם ההשפעה המצורפת של כל השינויים היא גידול נטו בהטבות (תיקון חיובי בתכנית), עלות השירות הקודם שתתקבל תטופל חשבונאית בהתאם לפסקאות 715-60-35-16 עד 715-60-35-17 או פסקה 715-60-35-18. אם ההשפעה המצורפת של כל השינויים היא קיטון נטו בהטבות

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

(תיקון שלילי בתכנית), ההשפעה תטופל חשבונאית בהתאם לפסקה 715-60-35
20.

< < רווחים והפסדים

715-60-55-22 תאגיד בנקאי מממן תכנית הטבות רפואיות לאחר פרישה הכרוכה בהגבלה שנתית על הסכום השקלי של חלקו של התאגיד הבנקאי בעלות ההטבות (תכנית עם תקרת סכום מוגדרת). התקרה לגבי חלקו של התאגיד הבנקאי בעלויות השנתיות ושיעורי ההפקדה של הגמלאים גדלה ב-5% בכל שנה. כל עלויות התביעות שנגרמו שסכומן עודף על ההפקדות המצורפות של התאגיד הבנקאי והגמלאים חלות בתחילה על התאגיד הבנקאי, אך מועברות חזרה לגמלאים בשנה הבאה באמצעות הפקדות נוספות של הגמלאים באותה שנה. בשנת 20X1, עלויות התביעות שנגרמו היו עודפות על ההפקדות המצורפות של התאגיד הבנקאי והגמלאים, כך שנדרשה הפקדה נוספת של הגמלאים ב-20X2. התאגיד הבנקאי מחליט ב-20X2 לספוג את העודף שנוצר ב-20X1 במקום להעביר אותו לגמלאים. על התאגיד הבנקאי להכיר כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בהפסד שנגרם עקב הסטייה הזמנית מהתכנית במהות. על התאגיד הבנקאי להכיר בהפסד כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בשנת 20X2, עת שהוא מקבל את החלטה לסטות מהתכנית במהות.

715-60-55-23 תאגיד בנקאי חזה במועד קודם כי עלויות ההטבות הרפואיות במסגרת תכנית עם תקרת סכום מוגדרת יהיו גבוהות מהתקרה בשנת 20X1, אך התביעות בפועל באותה שנה לא חרגו מהתקרה. הרווח שמתקבל לא יוכר מיידית כרכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה ב-20X1 בהתאם לפסקאות 715-60-35-34 עד 715-60-35-35.

715-60-55-24 השינוי במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה עקב הניסיון השונה בפועל מן המשוער מביא לידי **רווח או הפסד** שיש להכיר בו ברווח כולל אחר מצטבר בהתאם לפסקאות 715-60-35-23 עד 715-60-35-25. פסקאות 715-60-35-34 עד 715-60-35-35 עוסקות בהכרה בסטייה זמנית מהוראותיה של התכנית במהות המגדילה או מקטינה את חלקו של התאגיד הבנקאי בעלויות ההטבה המתהוות בתקופות הנוכחיות או הקודמות. מצב שיביא לרווח או להפסד שיש להכירו מיידית כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה, הוא מצב שבו תאגיד בנקאי נהג בעבר לשנות את התקרה כדי להקטין את חלקו בהוצאות כך שהנוהג נחשב להוראת שיתוף העלויות של התכנית במהות. אם, כתוצאה מתנאים כלכליים שליליים נתפסים המשפיעים על כלל אוכלוסיית הגמלאים, התאגיד הבנקאי מחליט ב-20X1 ועבור שנה זו לבדה לא לשנות את התקרה שתקטין עוד את חלקו בהוצאות ב-20X1 כפי שנצפה כי ייעשה בתכנית במהות, פעולה זו תיצור הפסד שיהיה צורך להכיר בו מיידית כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בשנת 20X1.

715-60-55-25 רווח שיוכר מיידית כרכיב של עלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בהתאם לפסקאות 715-60-35-34 עד 715-60-35-35 ייווצר אם המשתתפים הסכימו מרצונם לשאת באופן חד-פעמי שיעור גבוה יותר מהעלויות בגין תקופה קודמת או נוכחית. לדוגמה, אם בשנה מסוימת הגמלאים הסכימו להפקיד לתכנית סכום גדול מסכום ההפקדה הנדרשת על ידי התכנית וההפקדות העתידיות

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

עומדות בתנאי התכנית הקיימים, על התאגיד הבנקאי להכיר מידית כרכיב של עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה ברווח חד-פעמי בגין עודף סכום ההפקדה החדש של הגמלאים על פני סכום ההפקדה הקודם של הגמלאים.

< < נכסי תכנית

715-60-55-26 אם הסדר נאמנות קובע מפורשות כי נכסים שהופרדו זמינים להסדרת תביעות של נושים בפשיטת רגל, הוראה כאמור תתיר בפועל להשתמש באותם נכסים למטרות אחרות לפי שיקול דעתו של התאגיד הבנקאי. אין הכרח לקבוע כי נאמנות חסינה בפני פשיטת רגל על מנת שנכסי הנאמנות יהיו כשירים להיות **נכסי תכנית** על פי תת-נושא זה. נכסים המוחזקים בנאמנות הקובעת מפורשות כי נכסים כאמור זמינים לנושים כלליים של התאגיד הבנקאי במקרה של פשיטת רגל לא יהיו כשירים כנכסי תכנית על פי תת-נושא זה.

715-60-55-27 לא נכלל

715-60-55-28 תאגיד בנקאי המנפיק חוב או ניירות ערך הוניים משלו ישירות לקרן הטבות לאחר פרישה, רשאי לכלול ניירות ערך אלה כנכסי תכנית על פי תת-נושא זה כל עוד ניירות הערך ניתנים להעברה בעת הנוכחית. על מנת שניירות ערך המוחזקים על ידי קרן הטבות לאחר פרישה יהיו ניתנים להעברה, עליהם להיות ניתנים להעברה מבחינה חוקית וללא תנאים לידי צדדים שלישיים בלתי קשורים בכל עת, מכל סיבה, וללא קנסות כספיים. לפיכך, לנאמן של קרן הטבות לאחר פרישה חייבת להיות זכות חד-צדדית ויכולת למכור, להעביר או להיפטר בדרך אחרת מניירות הערך באופן חוקי וללא תנאים. ניירות ערך שאינם ניתנים להעברה במצבם הנוכחי אינם עומדים בדרישה המחייבת שיהיו ניתנים להעברה, גם אם ניתן להמירם לניירות ערך ניתנים להעברה או להפכם לניתנים להעברה בדרכים אחרות, כגון באמצעות רישום עתידי של ניירות הערך למסחר בבורסה. לדוגמה, אם תאגיד בנקאי מנפיק לקרן הטבות לאחר פרישה הנמצאת באחזקתו מניות בכורה המירות שאינן ניתנות להעברה, שניתן להמירן למניות רגילות ניתנות להעברה של התאגיד הבנקאי, מניות הבכורה שאינן ניתנות להעברה לא יעמדו בקריטריון של היותן ניתנות להעברה בעת הנוכחית, ולפיכך, לא ייכללו בנכסי התכנית.

< < תאגידים בנקאיים המחזיקים יותר מתכנית אחת

715-60-55-29 לתאגיד בנקאי יש שתי תכניות הטבה לאחר פרישה נפרדות חוקית. שתי התכניות הן תכניות הטבה מוגדרת שאינן ממומנות והן חלות על אותם עובדים. תכנית אחת מספקת הטבות רפואיות לאחר פרישה והאחרת מספקת ביטוח שיניים לאחר פרישה. תאגיד בנקאי המחזיק בשתי תכניות כאלה או יותר מורשה, אך אינו נדרש, לטפל חשבונאית בתכניות הללו כתכנית יחידה. המשפט האחרון של פסקה 715-60-35-130 מדגיש את הקריטריון שהתכניות חייבות להיות בלתי ממומנות.

715-60-55-30 יהיה הולם לתאגיד בנקאי בפסקה הקודמת לעבור מטיפול חשבונאי של תכנית אחת לכזה של שתי תכניות; דהיינו, לטפל בכל תכנית בנפרד אם תנאי פסקה 715-60-35-130 חדלים להתקיים. אם השינוי הוא מבחירה (כלומר, הוא נעשה על אף שתנאי פסקה זאת עדיין מתקיימים), על התאגיד הבנקאי להוכיח את

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

עדיפות השינוי בטיפול החשבונאי כדי לענות על דרישות תת-נושא 250-10⁸,
והשפעותיו יטופלו חשבונאית בהתאם לתת-נושא זה.

715-60-55-31 [פסקה זו לא בשימוש]

<< תכניות לקיזוז עם רצפה

715-60-55-32 נכסיה של התכנית להפקדה מוגדרת כמתואר בפסקה 715-70-55-3 שעדיין לא הוקצו לחשבונות אישיים של משתתפים, אינם מקטינים את המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה של התכנית להטבה מוגדרת. תנאיה של התכנית להטבה מוגדרת דורשים תשלום הטבות העודפות על אלה שיש לשלם באמצעות יתרות החשבון האישיים של המשתתפים בתכנית להפקדה מוגדרת. בהתאם לתנאים אלה, נכסיה של תכנית להפקדה מוגדרת שעדיין לא הוקצו לחשבונות אישיים של משתתפים אינם מקטינים את המחויבות הנוכחית של התאגיד הבנקאי בהתאם לתכנית להטבה מוגדרת.

715-60-55-33 אף שכוונתו של תאגיד בנקאי יכולה להיות להקצות את הנכסים שלא הוקצו בעתיד על מנת שהמשתתפים יוכלו להשתמש בנכסים כדי לשלם עלויות של שירותים רפואיים, אין די בכוונה זו כדי לקזז את המחויבות הנוכחית בגין התכנית להטבה מוגדרת. במועד שבו הנכסים שלא הוקצו בתכנית להפקדה מוגדרת מוקצים, ההטבות שיש לשלם לפי התכנית גדלות והמחויבות של התכנית להטבה מוגדרת קטנה. הקטנה זו מוכרת מיד בעת קביעת עלות ההטבה לאחר פרישה נטו לתקופה בגין התכנית להטבה מוגדרת.

715-60-55-34 מאחר ששתי התכניות נפרדות מבחינה חוקית, ולפיכך נכסיה של תכנית אחת אינם זמינים לתשלום ההטבות של האחרות, לא הנכסים שהוקצו ולא אלה שלא הוקצו של התכנית להפקדה מוגדרת ייחשבו לנכסי תכנית של התכנית להטבה מוגדרת.

<< הדגמת תנאים

<<< מחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה ומחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה

715-60-55-35 להלן מודגמת התפיסה של המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה והקשר בין מחויבות זו ובין המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה במועדים שונים.

715-60-55-36 התכנית של תאגיד בנקאי א' מספקת הטבות רפואיות לאחר פרישה לכל העובדים שמספקים לפחות 10 שנות שירות ומגיעים לגיל 55 בעודם בשירות. עובד בגיל 50, שהחל את העסקתו ב-1 בינואר 20X3, בגיל 30 וזכאי להטבות בהגיעו לגיל 55, צפוי לסיים את העסקתו בגיל 62 וצפוי לחיות עד גיל 77. נניח שיעור היוון של 8 אחוזים.

⁸ ראה סעיף 2א להוראות הדיווח לציבור.

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

715-60-55-37 ב-31 בדצמבר 2022, תאגיד בנקאי אי' אומד את הסכום הצפוי והעיתוי של תשלומי הטבה לעובדים, כדלקמן.

| Age | Expected Future Claims | Present Value at Age | | |
|-----|------------------------|----------------------|----------------|----------------|
| | | 50 | 53 | 55 |
| 63 | \$ 2,796 | \$1,028 | \$1,295 | \$1,511 |
| 64 | 3,093 | 1,052 | 1,326 | 1,547 |
| 65 | 856 | 270 | 339 | 396 |
| 66 | 947 | 276 | 348 | 406 |
| 67 | 1,051 | 284 | 357 | 417 |
| 68 | 1,161 | 291 | 366 | 427 |
| 69 | 1,282 | 297 | 374 | 436 |
| 70 | 1,425 | 306 | 385 | 449 |
| 71 | 1,577 | 313 | 394 | 460 |
| 72 | 1,744 | 321 | 404 | 471 |
| 73 | 1,934 | 329 | 415 | 484 |
| 74 | 2,137 | 337 | 424 | 495 |
| 75 | 2,367 | 346 | 435 | 508 |
| 76 | 2,620 | 354 | 446 | 520 |
| 77 | 3,899 | 488 | 615 | 717 |
| | <u>\$ 28,889</u> | <u>\$6,292</u> | <u>\$7,923</u> | <u>\$9,244</u> |

715-60-55-38 המחויבויות בגין הטבה צפויה ובגין הטבה מצטברת לאחר פרישה ב-31 בדצמבר 2022 (גיל 50) הן \$6,292 ו-\$5,034 (20/25 מתוך \$6,292), בהתאמה. סכום שווה של המחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה מיוחס לכל שנת שירות ממועד תחילת העסקת העובד ועד למועד זכאותו המלאה של העובד (גיל 55) (ראה פסקאות 715-60-35-62 עד 715-60-35-66). לפיכך, כאשר העובד בגיל 50, המחויבות בגין הטבה מצטברת לאחר פרישה נמדדת כ-20/25 מהמחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה, היות שהעובד סיפק 20 שנות שירות מתוך תקופת השירות המזכה של 25 שנה. ראה בפסקאות 715-60-55-40 עד 715-60-55-56 הנחיות נוספות בעניין מועד הזכאות המלאה ובפסקאות 715-60-55-57 עד 715-60-55-59 הנחיות נוספות בעניין ייחוס.

715-60-55-39 בהנחה שאין שינויים בעלויות השירותים הרפואיים או בנסיבות אחרות, המחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה ב-31 בדצמבר 2025 (גיל 53) היא \$7,289 (23/25 מתוך \$7,923). נכון לסוף שנת השירות ה-25 של העובד ולאחר מכן, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה והמחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה הן שוות. בדוגמה זו, ב-31 בדצמבר 2027, כאשר העובד בגיל 55 ובעל זכאות מלאה להטבות, המחויבות בגין הטבה מצטברת והמחויבות בגין הטבה צפויה לאחר פרישה הן \$9,244. בתום שנת השירות ה-26 (31 בדצמבר 2028) כאשר העובד בגיל 56, מחויבויות אלה הן \$9,984 (\$9,244 בתוספת ריבית 8 אחוזים לשנה 1).

<<< מועד הזכאות המלאה

715-60-55-40 פסקאות 715-60-55-41 עד 715-60-55-56 מוצגות כדי לסייע בהבנת מושג מועד הזכאות המלאה.

<<< תכניות המספקות הטבות תוספתיות בגין שנות שירות נוספות

<<<< נוסחת הטבה מדורגת

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

שנות השירות הנוספות עשויות לספק הטבה תוספתית לעובדים, עבור עובדים הצפויים לעמוד בדרישות הגיל והשירות ולהיות עם שארים המכוסים על ידי תכנית במהלך התקופה שלאחר פרישת העובד, מועד הזכאות המלאה של העובד הוא המועד שבו הוא סיפק 20 שנות שירות וגם הגיע לגיל 60 בעודו בשירות. עבור עובדים שאינם צפויים להיות עם שארים המכוסים על ידי התכנית לאחר פרישתם, או שאינם צפויים לספק לפחות 20 שנות שירות או להגיע לגיל 60 בעודם בשירות, או שניהם, מועד הזכאות המלאה הוא המועד שבו סיפקו 10 שנות שירות וגם הגיעו לגיל 50 בעודם בשירות.

< < < < תכנית ליחיד המספקת הטבות רפואיות וביטוח חיים

715-60-55-48 תכניות הטבה מסוימות לאחר פרישה עשויות לכלול דרישות זכאות שונות לסוגים שונים של הטבות.

715-60-55-49 לדוגמה, נניח שתכנית מספקת הטבה בקרות אירוע מוות לאחר פרישה בסך \$100,000 לעובדים המספקים 20 שנות שירות או יותר. כיסוי שירותים רפואיים בשיעור 50 אחוז לעובדים זכאים המספקים 10 שנות שירות, 70 אחוז לאלה המספקים 20 שנות שירות, ו-100 אחוז כיסוי למספקים 30 שנות שירות. העובדים זכאים להטבות רפואיות ולהטבות בקרות אירוע מוות אם הם מגיעים לגיל 55 בעודם בשירות.

715-60-55-50 מועד הזכאות המלאה עבור אדם שהעסקתו החלה בגיל 30 וצפוי לסיים את העסקתו בגיל 62 הוא המועד שבו אותו עובד סיפק 30 שנות שירות והגיע לגיל 55 בעודו בשירות (גיל 60 בדוגמה זו). במועד זה העובד זכאי לכל ההטבות הצפויות לתשלום לאותו עובד או על שמו לפי תכנית ההטבה לאחר פרישה (\$100,000 הטבות בקרות אירוע מוות ו-100 אחוז כיסוי רפואי). מועד הזכאות המלאה עבור אדם שהעסקתו החלה בגיל 37 וצפוי לפרוש לגמלאות בגיל 62 הוא המועד שבו אותו עובד סיפק 20 שנות שירות והגיע לגיל 55 בעודו בשירות (גיל 57 בדוגמה זו). במועד זה העובד זכאי לכל ההטבות הצפויות לתשלום לאותו עובד או על שמו לפי תכנית ההטבה לאחר פרישה (\$ 100,000 הטבות בקרות אירוע מוות ו-70 אחוז כיסוי רפואי).

< < < < תכניות המספקות הטבות על בסיס מצב משפחתי במועד סיום ההעסקה

715-60-55-51 תכניות הטבה מסוימות לאחר פרישה מספקות כיסוי לבן/בת הזוג שהעובד/ת נשוי לה/לו במועד שבו העובד מסיים את שירותו; דהיינו, המצב המשפחתי של העובד במועד סיום ההעסקה קובע אם יוענק כיסוי ליחיד או כיסוי לבן/בת הזוג.

715-60-55-52 בעת מדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה, מובאים בחשבון גורמים שונים כגון מתי יתחיל כיסוי ההטבות, מי יקבל הטבות (העובד ותלויים המכוסים על ידי התכנית), והצורך הצפוי במימוש כיסוי ההטבות.

715-60-55-53 לדוגמה, נניח שתכנית מספקת הטבות רפואיות לאחר פרישה לעובדים המספקים לפחות 10 שנות שירות ומגיעים לגיל 55 בעודם בשירות; הכיסוי הרפואי מסופק גם לבנות/בני הזוג של העובדים במועד פרישת העובדים. עובד בן 55 הוא רווק, עבד עבור התאגיד הבנקאי במשך 30 שנה, וצפוי להינשא בגיל 59

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

ולפרוש בגיל 62. אף שהעובד זכאי לכיסוי עבור בת זוגו רק אם הוא נשוי במועד הפרישה, בגיל 55 העובד הרוויח את הזכות לקבל כיסוי עבור בת הזוג. ההסתברות שהעובד יינשא במועד פרישתו כלולה בהנחות האקטואריות המשמשות למדידת המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה עבור משתתף בתכנית זו. מועד הזכאות המלאה (גיל 55 בדוגמה זו) אינו מושפע מהנחה זו בנוגע למדידה.

< < < < הטבות לאחר פרישה שיתקבלו על ידי משתתפי תכנית שאיבדו כושר עבודה

715-60-55-54 תכניות מסוימות מספקות הטבות לאחר פרישה לעובדים שאיבדו כושר עבודה.

715-60-55-55 לדוגמה, תאגיד בנקאי ב' מספק הכנסה בגין אובדן כושר עבודה והטבות רפואיות לעובדים שאיבדו כושר עבודה בעודם בשירות וסיפקו 10 שנות שירות או יותר. הטבות רפואיות לגמלאים מסופקות לעובדים המספקים 20 שנות שירות או יותר ומגיעים לגיל 55 בעודם בשירות. עובדים המקבלים הטבות בגין אובדן כושר עבודה ממשיכים לצבור נקודות זיכוי לטובת זכאותם להטבות רפואיות לגמלאים. לפי תכנית זו, עובד שהעסקתו החלה בגיל 25, ואיבד כושר עבודה לצמיתות בגיל 40, זכאי לקבל הטבות רפואיות לגמלאים החל מגיל 55 (בנוסף לכל הטבות הכנסה בגין אובדן כושר עבודה החל מגיל 40) מפני שאותו עובד עבד עבור תאגיד בנקאי ב' במשך יותר מ-10 שנים לפני שאיבד כושר עבודה. לפי תנאי התכנית, העובד מקבל נקודות זיכוי על עבודתו עד גיל 55 אף על פי שבפועל הוא לא סיפק שירות לאחר שאיבד את כושר העבודה שלו.

715-60-55-56 מכיוון שהעובד איבד כושר עבודה לצמיתות, מועד הזכאות המלאה מואץ כדי להכיר בתקופת השירות המקוצרת שנדרש לספקה בתמורה להטבות הרפואיות לגמלאים – במקרה זה מועד הזכאות המלאה הוא גיל 40, המועד שבו אירע אובדן כושר העבודה. עבור עובד דומה שאיבד כושר עבודה באופן זמני בגיל 40 אך חזר לעבודה והגיע לגיל 55 בעודו בשירות, מועד הזכאות המלאה הוא גיל 55. המחויבות בגין הטבות רפואיות הצפויות לאחר פרישה של תאגיד בנקאי ב' עבור העובד שאיבד כושר עבודה לצמיתות מבוססת על עלויות הטיפול הרפואי הצפויות החל מגיל 55 ומיוחסת באופן יחסי לשירותו הפעיל של אותו עובד עד גיל 40.

< < < < ייחוס

715-60-55-56 הדוגמה הבאה מדגימה את ההנחיות בפסקאות 715-60-35-61 עד 715-60-35-70 בקשר לייחוס.

< < < < דפוס הייחוס

< < < < תקופת הייחוס

715-60-55-57 בתכנית המספקת כיסוי של הטבות לעובדים המספקים 30 שנות שירות או יותר או המספקים 10 שנות שירות לפחות ומגיעים לגיל 55 בעודם בשירות, מבלי לציין מתי מתחיל השירות המזכה, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה מיוחסת לשירות הניתן ממועד תחילת ההעסקה ועד למועד המוקדם מבין

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

המועד שבו משתתף התכנית סיפק 30 שנות שירות או סיפק 10 שנות שירות והגיע לגיל 55 בעודו בשירות.

אולם, בתכנית המספקת כיסוי של הטבות לעובדים המספקים לפחות 20 שנות שירות לאחר גיל 35, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה מיוחסת ל- 20 שנות השירות הראשונות של משתתף בתכנית לאחר שהגיע לגיל 35 או לאחר מועד תחילת ההעסקה, אם מועד זה הוא אחרי גיל 35.

715-60-55-58 בתכנית המבוססת על נוסחת הטבה המגדירה 100 אחוז כיסוי הטבות בגין שירות לשנה שבה עובדים מגיעים לגיל 60, תקופת השירות המזכה היא שנה אחת. אם משתתפי התכנית צפויים לספק ממוצע של 20 שנות שירות עד גיל 60, תקופת השירות המזכה הוא זניחה יחסית לסך כל שנות השירות שסיפקו לפני שהגיעו למועדי הזכאות המלאה. במקרה זה, עלות השירות מוכרת ממועד תחילת ההעסקה עד גיל 60.

< < < < < תכניות שהטבותיהן מרוכזות בשנים מוקדמות

715-60-55-59 דוגמה לתכנית שהטבותיה מרוכזות בשנים מוקדמות היא תכנית ביטוח חיים המספקת הטבות בקרות אירוע מוות לאחר פרישה בסך \$ 250,000 בגין 10 שנות שירות לאחר גיל 45, וסכום נוסף של הטבה בקרות אירוע מוות בסך \$ 5,000 לכל שנת שירות לאחר מכן עד גיל 65 (הטבה מרבית של \$ 300,000). עבור תכניות שמרוכזות את ההטבות בשנים המוקדמות, המחויבות בגין הטבה הצפויה לאחר פרישה מיוחסת לשירותו של העובד בהתאם לנוסחת הטבה של התכנית (ראה פסקה 715-60-35-62). בדוגמה זו, הערך הנוכחי האקטוארי של הטבה בקרות אירוע מוות בסך \$ 25,000 מיוחס לכל אחת מ- 10 שנות השירות הראשונות אחרי גיל 45, והערך הנוכחי האקטוארי של הטבה בקרות אירוע מוות בסך \$ 5,000 הנוספים, מיוחס לכל שנת שירות לאחר מכן, עד גיל 65.

< הדגמות – לא נכלל

715-60-55-715-60-55-715 סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין

< הנחיות ליישום

< < סילוקים

715-60-55-104 עסקה שאינה עומדת בשלושת הקריטריונים בהגדרת המונח **סילוק** אינה נחשבת סילוק למטרות סעיפי המשנה 'סילוקים, צמצומים, והטבות מסוימות בגין פיטורין'.

715-60-55-105 לדוגמה, השקעה בתיק של איגרות חוב באיכות גבוהה בעלי מועדי תשלום קרן וריבית הדומים למועדי התשלום המשוערים של **הטבות** יכולה למנוע סיכונים מסוימים או למזער אותם. עם זאת, החלטת השקעה אינה מהווה סילוק מפני שאותה החלטה עשויה להתבטל, והשקעה באותו תיק אינה משחררת את התאגיד הבנקאי (או התכנית) מאחריותם הראשית למחויבות בגין ההטבה לאחר פרישה וגם אינה מונעת סיכונים משמעותיים הקשורים למחויבות זו.

<< צמצומים

715-60-55-106 תת-נושא זה דורש להכיר בעלות הטבה לאחר פרישה נטו לתקופה של כל עלות שירות קודם קשורה או מחויבות בגין מעבר הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר.

715-60-55-107 צמצום נוצר רק לא רק מאירועים המתרחשים מחוץ לתכנית הטבה לאחר פרישה.

715-60-55-108 אף שצמצומים רבים עשויים להיווצר בעקבות אירועים המתרחשים מחוץ לתכנית, כגון סגירת מפעל, הפסקת פעילות של רכיב של תאגיד בנקאי, או הפסקת עבודה של עובדים בנסיבות אחרות, צמצום יכול גם להיות תוצאה של תיקון בתכנית (לרבות תיקון שלילי בתכנית) שהשפעתו היא מניעת צבירתן של הטבות מוגדרות בגין חלק או כל השירותים העתידיים של מספר משמעותי מבין משתתפי התכנית הפעילים. (ראה דוגמה 5, מקרה ב' [פסקאות 715-60-55-143 עד 715-60-55-145]).

715-60-55-109 אם חל תיקון כאמור, הטיפול החשבונאי בצמצום ייושם על כל הפריטים הבאים:

א. כל קיטון במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה המייצג הקטנה או ביטול של הטבות המיוחסות לשירות עתידי, שעשויים להביא לידי רווח בגין צמצום.

ב. כל גידול במחויבות בגין הטבה המצטברת לאחר פרישה הנובע מכך שעובדים פורשים מוקדם מן הצפוי כתוצאה מהתיקון, ועשוי להביא לידי הפסד בגין צמצום.

ג. כל שירות קודם או כל מחויבות בגין מעבר שנותרו ברווח כולל אחר מצטבר המיוחסים לשנות השירות העתידיות של קבוצת העובדים שצבירת ההטבות העתידיות עבורן בוטלה.

715-60-55-110 רווח נוצר אם בעת הצמצום קיימת עלות שירות קודם שלילית הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר, עקב תיקון קודם בתכנית שהקטין את ההטבות בתכנית. לפי הוראות פסקה 715-60-35-20, עלות שירות קודם שלילית הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר הנובעת מתיקון שמקטין הטבות לפי התכנית מטופלת כמו עלות שירות קודם הנובעת מתיקון שמשפר הטבות. למטרות מדידת השפעתו של צמצום, עלות שירות קודם הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר כוללת כל עלות שירות קודם שלילית מתיקון קודם בתכנית. לפיכך, עלות השירות הקודם השלילית הכלולה ברווח כולל אחר מצטבר וקשורה לשנות השירות העתידיות המושפעות מהצמצום, היא רווח. רווח זה, במידה שאינו מקוזז על ידי השפעות אחרות של הצמצום, מוכר כיום כרכיב של הכנסה. (ראה פסקאות 715-6055-143 עד 715-6055-146).

< < הקשר בין סילוקים או צמצומים לאירועים אחרים

111-55-60-715 תאגיד בנקאי שהכיר מידיית במחויבות בגין מעבר ברווח והפסד במועד אימוץ הוראותיו של תת-נושא זה, מתקן לאחר מכן את תכניתו באופן שמבטל את מחויבותו להטבות לאחר פרישה ומפצה חלקית את המשתתפים המושפעים על ידי הגדלת הטבות הפנסיה שלהם. במקרה זה, התאגיד הבנקאי סיים את תכנית ההטבה שלו לאחר פרישה ולמעשה סילק את יתרת מחויבותו בגין הטבה לאחר פרישה על ידי הגדלת מחויבותו לשלם הטבות פנסיה. מאחר שהעלות עבור התאגיד הבנקאי של סילוק המחויבות בגין הטבה לאחר פרישה היא הגידול במחויבותו להטבות פנסיה, הרווח בגין סיום התכנית חייב להימדד תוך הבאה בחשבון של הגידול בעלות הטבות הפנסיה. גידול זה יטופל חשבונאית כגידול בהתחייבות בגין פנסיה (או קיטון בנכס פנסיה). המחויבות בגין ההטבות לאחר פרישה צריכה להתבטל. ההפרש הוא רווח על סיום תכנית המחייב הכרה בהתאם לתת-נושא 30-715.

175-111-55-60-715 לא נכלל.

הסדרי ביטוח חיים מפוצלים

< הנחיות ליישום

176-55-60-715 הסדרי טיפוסי של ביטוח חיים מפוצל עם תוספת עשוי להיות בתנאים הבאים:

א. תאגיד בנקאי רוכש פוליסת ביטוח חיים כדי לבטח את חייו של עובד ומשלם פרמיה יחידה בתחילת הפוליסה. על בסיס ניסיונו של המבטח (לדוגמה, תמותה) הוא יכול לחייב או לזכות את בעל הפוליסה בגין ניסיון שלילי או חיובי בפועל, בהתאמה. הפרמיה הנוספת או הזיכוי מיושמים בדרך כלל באמצעות התאמה בערך הפדיון של הפוליסה.

ב. התאגיד הבנקאי מתקשר בהסכם נפרד המפצל את הטבות הפוליסה בין התאגיד הבנקאי לעובד. התאגיד הבנקאי הוא הבעלים של הפוליסה, הוא שולט בכל זכויות הבעלות, ורשאי לסיים את פוליסת הביטוח (ובתמורה, הטבות הפוליסה מובטחות לעובד). כדי להוציא לפועל הסדר מפוצל, התאגיד הבנקאי מסב חלק מההטבות בקרות אירוע מוות לעובד (העובד ממנה מוטב עבור חלק זה בהטבות בקרות אירוע מוות). בקרות מוות של עובד, המוטב של העובד בדרך כלל מקבל את אותו חלק שהוקצה מההטבות בקרות אירוע מוות ישירות מן הישות המבטחת והתאגיד הבנקאי מקבל את יתרת ההטבות בקרות אירוע מוות.

177-55-60-715 חלקו של התאגיד הבנקאי בהטבות בקרות אירוע מוות מבוסס בדרך כלל על אחד הפריטים הבאים:

א. סכומי עודף על הפרמיות ברוטו ששולמו על ידי התאגיד הבנקאי

ב. סכומי עודף על סכום הפרמיות ברוטו ששולמו על ידי התאגיד הבנקאי ותשואה נוספת קבועה או משתנה על ההשקעה על אותן פרמיות

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

ג. הביטוח נטו במועד המוות (כלומר, הסכום הנקוב של ההטבה בקרות אירוע מוות לפי הפוליסה, בניכוי ערך הפדיון).

ד. סכומים השווים למכפלה של השכר הבסיסי של העובד בגיל הפרישה או המוות (לדוגמה, כפול שניים משכר הבסיס של העובד).

715-60-55-178 כל הראיות הזמינות צריכות להילקח בחשבון בקביעת מהות ההסדר, כגון תנאים מפורשים של ההסדר בכתב, תכתובת מהתאגיד הבנקאי אל העובד, נוהגי עבר של התאגיד הבנקאי במתן הסדרים זהים או דומים, והאם התאגיד הבנקאי הוא החייב העיקרי לגבי ההטבה לאחר פרישה.

715-60-55-179 לדוגמה, אם התאגיד הבנקאי מסכים לספק הטבה בקרות אירוע מוות לעובד גם במקרה של כשל של הישות המבטחת, יהיה הדבר אינדיקציה לכך שההבטחה שניתנה לעובד היא לספק הטבה בקרות אירוע מוות לאחר פרישה. אם סכום ההטבה בקרות אירוע מוות אינו קשור מפורשות לפוליסת ביטוח, אזי הסכום של ההטבה לאחר פרישה יהיה גם הסכום של ההטבה בקרות אירוע מוות שהובטחה לעובד. מנגד, אם תנאי ההסדר הם כאלה שלתאגיד הבנקאי אין מחויבות כלפי העובד במקרה של כשל של הישות המבטחת, יהיה הדבר אינדיקציה לכך שההטבה לאחר פרישה היא הבטחה להחזיק פוליסת ביטוח חיים במהלך פרישת העובד. בקביעת המדידה והייחוס ההולמים של העלות והמחויבות על פי כל הסדר מסוים, תאגידים בנקאיים יפנו להנחיות בתת-נושא זה, לפי המקרה.

715-60-55-180 לדוגמה, אם תנאי ההסדר הם כאלה שלתאגיד בנקאי אין מחויבות, בין אם מוצהרת או משתמעת, לספק הלוואות לעובד לכיסוי פרמיות של פוליסת ביטוח בתקופה שאחרי הפרישה, עשוי הדבר להיות אינדיקציה לכך שלא קיימת מחויבות לאחר פרישה. אולם, אם לתאגיד בנקאי, באמצעות הסדר של המחאת שעבוד עם העובד, קיימת מחויבות, בין אם מוצהרת או משתמעת, לספק הלוואות לעובד לכיסוי הרווחים או ההפסדים בפועל של הישות המבטחת, הדבר עשוי להיות אינדיקציה לכך שלתאגיד הבנקאי יש מחויבות בגין הטבה לאחר פרישה. בקביעת המדידה והייחוס ההולמים של העלות והמחויבות על פי כל הסדר מסוים, תאגידים בנקאיים יפנו להנחיות בתת-נושא זה, לפי המקרה.

715-60-55-181 בבואו לקבוע את אופי ההסדר ומהותו, על התאגיד הבנקאי להעריך לאילו תזרימי מזומנים עתידיים זכאי התאגיד הבנקאי, אם בכלל, וכן מהי המחויבות ומהי היכולת של העובד לפרוע אותם לתאגיד הבנקאי. לדוגמה, אם ההסדר מוגבל לסכום שהתאגיד הבנקאי יוכל להשיב לסכום ערך הפדיון של פוליסת הביטוח המוחזקת על ידי העובד (או הגמלאי), ואם ההלוואה של התאגיד הבנקאי לעובד (או הגמלאי) גדולה מערך הפדיון של פוליסת הביטוח, במועד המאזן הנכס של התאגיד הבנקאי יהיה מוגבל לסכום ערך הפדיון של פוליסת הביטוח. לעומת זאת, אם ההסדר דורש מהעובד להחזיר לתאגיד הבנקאי באופן שאינו קשור לשעבוד שהומחה והתאגיד הבנקאי קבע כי ההלוואה לעובד ניתנת לגבייה ובכוונתו לבקש החזר מעבר לערך הפדיון של פוליסת ביטוח החיים, על התאגיד הבנקאי להכיר בערך ההלוואה (כולל ריבית נצברת, אם חלה) בהתחשב בהנחיות תת-נושא 835-30. על התאגיד הבנקאי להעריך את כל המידע העומד

תרגום מיום 26.10.14
נושא 715 לקודיפיקציה
חלק ג' – תת נושא 60

לרשותו בבואו לקבוע את האופי והמהות של הסדר ביטוח החיים המפוצל עם
המחאת שעבוד.