



תל-אביב, כ"א באדר ב תשע"א

27 במרץ 2011

הס- /243 118S1557

לכבוד	לכבוד
גב' איילין טולדנו – יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון	התאגידים הבנקאיים
בישראל עם המפקח על הבנקים וחברי הועדה	לידי: המנכ"ל
	החשבונאי הראשי

א.ג.ג,

הנדון: **הנחיות והבהרות בדבר חיזוק הבקרה הפנימית על דיווח כספי בנושא זכויות עובדים**

### **רקע:**

1. בדוחות כספיים של תאגידים בנקאיים ושל חברות כרטיסי אשראי (להלן תאגידים בנקאיים) קיימים אומדנים משמעותיים הקשורים לאמידה ומדידה נאותה של זכויות עובדים.
2. המסגרת הכללית של הבקרה הפנימית על דיווח כספי שעל תאגיד בנקאי ליישם בכל אומדן חשבונאי משמעותי, לרבות באומדן של ההתחייבות בגין זכויות עובדים, נגזרת, בין היתר, מדרישות ומכללים החלים בארה"ב, מהעקרונות שהובאו במכתב הפיקוח על הבנקים בנושא "הנחיה בנושא תיקוף מודלים" (Reg10.115.007A מיום 19.10.2010), ומהעקרונות שאומצו במכתבינו בנושא "הנחיות והבהרות בדבר בקרה פנימית להערכת שווי הוגן של מכשירים פיננסיים, מדידת שווי הוגן וגילוי לגבי תהליך קביעת השווי ההוגן" (הס – 106 מיום 18.12.2008).
3. מכתב זה נועד לספק הנחיות, הבהרות ודגשים בהתייחס לציפיות של הפיקוח על הבנקים מההנהלה של תאגיד בנקאי שיש לו התחייבויות בגין זכויות עובדים בסכומים מהותיים הדורשות שימוש באומדנים משמעותיים<sup>1</sup>.
4. ההנחיות המפורטות במסמך זה מבוססות, בין היתר, על העקרונות הכלליים שצוינו במכתבי הפיקוח על הבנקים לעיל, ועל עקרונות שצוינו בחוזרים והנחיות שפורסמו על ידי אגף שוק ההון ביטוח וחסכון, רשות החברות הממשלתיות ובתקני ביקורת החלים על רואה חשבון מבקר של תאגיד בנקאי, בהתאמות המתחייבות.
5. יש ליישם את ההנחיות הכלולות במכתב זה החל מיום 1.1.2011. תאגיד בנקאי המתקשה ביישום ההנחיות או שיש לו ספק לגבי אופן יישומן יפנה אל מר עידו גליל, מנהל יחידת דיווח כספי, לקבלת הנחיות ספציפיות.

<sup>1</sup> לרבות תאגיד בנקאי המתייחס בדוח הדירקטוריון אל ההתחייבות לזכויות עובדים כאל מדיניות חשבונאית קריטית או אומדן חשבונאי קריטי.

6. מסמך זה אינו מבטל הנחיות קודמות של הפיקוח על הבנקים בנושא זכויות עובדים ואינו מהווה רשימה מלאה של הנחיות לחיזוק הבקרה הפנימית על דיווח כספי בנושא זה.

### **הנחיות בדבר בקרה פנימית על תהליך הדיווח הכספי בנושא זכויות עובדים**

7. במסגרת מכלול הפעולות הנדרשות לצורך חיזוק הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי בנושא זכויות עובדים, על הנהלת התאגיד הבנקאי, בפיקוח הדירקטוריון, לבצע את ההנחיות הבאות:

#### **8. שיתוף אקטואר מוסמך**

8.1. התאגיד הבנקאי נדרש לשתף אקטואר מוסמך (qualified actuary) בחישוב ההתחייבויות בגין זכויות עובדים בהן נדרש חישוב אקטוארי.

8.2. אקטואר מוסמך הינו אקטואר החבר מלא באגודה האקטוארית הבינלאומית (International Actuarial Association) ובעל ניסיון מעשי בעבודה אקטוארית בישראל בחישוב התחייבויות בגין הטבות לעובדים לתקופה של לפחות שלוש שנים.

8.3. עד הדוח ליום 31.3.2014 תאגיד בנקאי יהיה רשאי למנות אקטואר החבר במעמד של חברות מלאה באגודת האקטוארים בישראל, למרות שאינו חבר מלא באגודה הבינלאומית. כאשר אגודת האקטוארים בישראל תקבל מעמד חוקי, תאגיד בנקאי יהיה רשאי למנות אקטואר במעמד של חברות מלאה באגודת האקטוארים בישראל.

8.4. מגבלות על מינוי אקטואר:

8.4.1. האקטואר לא יהיה בעל עניין בתאגיד הבנקאי.

8.4.2. האקטואר לא יועסק על ידי רואה החשבון המבקר של התאגיד הבנקאי.

8.5. בדיקת אובייקטיביות האקטואר

8.5.1. על התאגיד הבנקאי להעריך את האובייקטיביות של האקטואר באמצעות זיהוי עניינים וקשרים העלולים ליצור איום על האובייקטיביות של אותו אקטואר, כגון: קשריו העסקיים של האקטואר עם התאגיד הבנקאי, עם בעל עניין בתאגיד הבנקאי או עם בן משפחה של בעל עניין בתאגיד הבנקאי ועם כל מי שיש לו זיקה לתאגיד הבנקאי, לרבות קשריו העסקיים עם חברה בת של התאגיד הבנקאי או עם חברה קשורה לתאגיד הבנקאי או אם גורם אחר המספק לתאגיד הבנקאי שירותים שונים. אם יש לתאגיד הבנקאי ספק לגבי האובייקטיביות של האקטואר, עליו לשקול להתקשר עם אקטואר אחר.

8.5.2. על התאגיד הבנקאי לקבל הצהרה מהאקטואר על כך שלא קיימת תלות בינו ובין התאגיד הבנקאי ועל כך שעבודתו לא לוותה בהגבלות ובהתניות שהשפיעו על עבודתו.

#### **9. זיהוי ומיון התחייבויות בגין זכויות עובדים**

9.1. במועד היישום לראשונה של הנחיות אלה, כלומר ביום 1.1.2011 ובכל מועד דיווח שעשוי לחול שינוי מהותי בהתחייבויות התאגיד בגין זכויות עובדים (חתימה על הסכם שכר חדש עם העובדים ושינויים אחרים בהסכמים והסכמות עם עובדים, שינויי חקיקה וכו'), הנהלת התאגיד הבנקאי בשיתוף עם יועציה המשפטיים תזהה את כל ההתחייבויות המשפטיות הרלוונטיות בגין זכויות עובדים ותסווג אותן לקבוצות הרלוונטיות, לרבות לקבוצות המפורטות בסעיף 41 להוראות הדיווח לציבור.

- 9.2. על הנהלת התאגיד הבנקאי לתעד תוצאות בדיקה זו.
- 9.3. התייעוד יכלול לדוגמה את הפרטים הבאים אם וכאשר רלוונטי: נוסח עדכני של הסכמי השכר והחוקים שחלו במועד הדיווח; תיאור מהות ההתחייבות; על מי חלה ההתחייבות; מתוקף מה משולמת ההתחייבות; הפניה מדויקת לחלק הרלבנטי בהסכם ו/או בחוק הרלוונטי; השכר הקובע לחישוב ההתחייבות; מי הגורם שאישר את ההתחייבות; המועד ממנו קיימת ההתחייבות בפועל.
- 9.4. במקרים בהם קיימת אי ודאות משפטית לגבי זכאות העובדים לקבלת הטבה מהותית כאמור, הנהלת התאגיד הבנקאי תשקול קבלת חוות דעת משפטית של מומחה אובייקטיבי חיצוני בתחום דיני עבודה. במידה וקיימת יותר מאפשרות אחת להבנה משפטית של הזכאות, חוות הדעת תפרט את האפשרויות השונות ואת הנימוקים לבחירת האפשרות שנבחרה. תאגיד בנקאי יפעל באופן שמרני וזהיר בעת בחירת האפשרות לפיה תחושב ההתחייבות בדוחות הכספיים.
- 9.5. מובהר כי זיהוי ומיון ההתחייבויות המשפטיות החוזיות על פי סעיף זה הוא השלב הראשון בלבד בקביעת ההתחייבות של התאגיד הבנקאי בגין זכויות עובדים. בהתאם להוראות הדיווח לציבור וכללי חשבונאות מקובלים בישראל יתכן שתאגיד בנקאי ידרש להכיר בהתחייבויות נוספות בגין זכויות עובדים, גם אם לא קיימת התחייבות משפטית או חוזית. יתכנו מקרים שלא יהיה צורך לזהות ספציפית את העובדים שצפויים לקבל הטבות כאמור, כדי להכיר בהתחייבות נוספת בדוחות הכספיים. תאגיד בנקאי יכיר, בין היתר, גם בהתחייבויות הנובעות מתוכניות פרישה מרצון ומענקי פרישה לא חוזיים שאינם בגדר שינוי מבני<sup>2</sup>, ראה סעיף 10 להלן.

## 10. תוכניות פרישה מרצון ומענקי פרישה לא חוזיים, שאינם חלק משינוי מבני

- 10.1. רקע: תאגידי בנקאיים מסוימים נוהגים ליזום מדי פעם תוכניות פרישה מרצון המעניקות תנאים מועדפים לעובדים הבוחרים לפרוש במסגרת תוכניות אלו. בנוסף, עובדים הפורשים מתאגידי בנקאיים מקבלים מדי פעם הטבות מעבר להטבות להן הם זכאים לפי ההסכם (הטבות אלו יכונן להלן תנאים מועדפים). במקרים רבים האמור לא מתרחש כחלק משינוי מבני כהגדרתו בכללי חשבונאות מקובלים.
- 10.2. דגשים בנושא בקרה פנימית על דיווח כספי:
- 10.2.1. תאגידי בנקאיים ישמרו תיעוד מפורט של נתוני עזיבות עובדים לכל קבוצת עובדים (לדוגמה בכירים, עובדים אחרים, עובדי חוזה וכו') והמענקים שניתנו לעובדים אלו בעת עזיבתם (לדוגמא, עובדים שעזבו וקיבלו פיצויים מוגדלים שלא באמצעות תוכנית פרישה מרצון, פיצויים מוגדלים באמצעות תוכנית פרישה מרצון, עובדים שעזבו וקיבלו פיצויים ותגמולים רגילים, עובדים שפרשו לפנסיה בגיל הפרישה החוקי וכו'). התייעוד יעודכן בכל מועד דיווח.
- 10.2.2. תאגיד בנקאי נדרש לבחון בכל מועד דיווח, לגבי כל קבוצת עובדים, האם צפוי, על סמך ניסיון העבר והתנאים הידועים עד למועד פרסום הדוח, שישולמו

<sup>2</sup> שינוי מבני – תוכנית המתוכננת ונשלטת על ידי ההנהלה ואשר יש בה לשנות באופן מהותי אחד משני אלה: (א) את תכולת העסק המבוצע על ידי הישות; או (ב) את האופן שבו העסק מתנהל.

לעובדים הטבות מעבר לתנאים החוזיים כגון: תוכנית לפרישה מרצון, מתן פיצויים בעת פיטורין מעבר למחויבות החוזית וכד'.

10.2.3. תאגיד בנקאי שצופה<sup>3</sup> כי ישולמו לקבוצת עובדים הטבות מעבר לתנאים החוזיים, במסגרת החישוב האקטוארי של ההתחייבות בגין זכויות עובדים, יביא בחשבון את השיעור של העובדים שצפויים לעזוב (לרבות עובדים שצפויים לפרוש במסגרת תוכניות פרישה מרצון או בעת קבלת תנאים מועדפים אחרים) ואת ההטבות שהם צפויים לקבל בעת עזיבתם (לרבות ההטבות שיתקבלו במסגרת תוכניות אלה או בעת קבלת תנאים מועדפים אחרים). במצב זה ההתחייבות בגין תשלום פיצויי פיטורין לקבוצת העובדים תוצג בדוח הכספי בסכום הגבוה מבין (1) סכום ההתחייבות שיחושב על בסיס אקטוארי, המביא בחשבון את העלות הנוספת שצפוי שתיגרם לתאגיד הבנקאי בגין מתן הטבות כאמור לבין (2) סכום ההתחייבות שיחושב לפי גילוי דעת 20 של לשכת רואי חשבון בישראל.

10.2.4. תאגיד בנקאי, שצופה כי לא ישלם לקבוצת עובדים הטבות מעבר לתנאים החוזיים, במסגרת החישוב האקטוארי של ההתחייבות בגין זכויות עובדים אלה לא יביא בחשבון בחישוב שיעור העזיבה עובדים שפרשו במסגרת תוכניות פרישה מרצון או בעת קבלת תנאים מועדפים אחרים.

10.2.5. תאגיד בנקאי יבדוק מהו השיעור הממוצע של העובדים בקבוצת עובדים מסוימת שלו אשר עזבו או פרשו בתקופה של שבע שנים שקדמו למועד הדיווח<sup>4</sup>, במסגרת תוכניות פרישה מרצון או בעת קבלת תנאים מועדפים אחרים, ביחס לסך העובדים בקבוצת העובדים אשר עזבו. אם השיעור הממוצע המתקבל לגבי קבוצת עובדים גבוה מ-10%, ולמרות האמור התאגיד הבנקאי סבור שלא צפוי שבעתיד יעזבו עובדים כלשהם מקבוצת העובדים בתנאים מועדפים או שלא ניתן לערוך אומדן מהימן בנושא, עליו לשמור תיעוד המבוסס על ראיות הניתנות לאימות המצדיק את החלטתו שלא להביא בחשבון את תוספת העלות בגין קבוצת העובדים.

<sup>3</sup> בדומה לנדרש בהוראות הדיווח לציבור, גם בהתאם לתקני הדיווח הכספי הבינלאומיים (IFRS) יתכנו מצבים מסוימים שבהם ישות תידרש להביא בחשבון, בחישוב ההתחייבות בגין זכויות עובדים, הטבות מסוימות, אשר הישות אינה מחויבת משפטית לתת אותן לעובדים (לדוגמה כאשר קיימת מחויבות משתמעת, כמשמעותה בתקני הדיווח הכספי הבינלאומיים. ראה, בין היתר, סעיף 92 בבסיס למסקנות של תקן חשבונאות בינלאומי 19 "הטבות עובדי"). ככלל, מצופה שמצבים שבהם תאגיד בנקאי צופה כי ישולמו הטבות מעבר לתנאים החוזיים יתאימו למצבים שבהם קיימת מחויבות משתמעת כמשמעותה בתקני הדיווח הכספי הבינלאומיים. במקרים של ספק תאגיד בנקאי מתבקש לפנות למנהל יחידת דיווח כספי לקבלת הנחייה מקדמית.

<sup>4</sup> תאגיד בנקאי הסבור כי יש לבחון את שיעור הפרישה בתנאים מועדפים על פני תקופה השונה משבע השנים שקדמו למועד הדיווח, רשאי לעשות כן, ובלבד ששיעור הפרישה בתנאים מועדפים לפי תקופה זו לא יפחת משיעור הפרישה בתנאים מועדפים בשבע השנים שקדמו למועד הדיווח. תאגיד בנקאי שפועל כאמור יקבע מדיניות חשבונאית עקבית בנושא.

## 11. דין וחשבון אקטוארי

על האקטואר להכין דין וחשבון אקטוארי המפרט את עבודתו בהערכת התחייבויות התאגיד הבנקאי בגין זכויות עובדים ליום 31 בדצמבר לכל שנה ובכל דוח רבעוני אם חלו שינויים מהותיים בהנחות. דין וחשבון זה יוגש להנהלת התאגיד הבנקאי ויצורף לדוחות הכספיים השנתיים המפורסמים לציבור (ראה עמוד 4-620 להוראותינו). הדין וחשבון האקטוארי יכלול התייחסות לפחות לנושאים הבאים:

11.1. הצהרת האקטואר – הצהרה חתומה על ידי האקטואר הכוללת את חוות דעתו המקצועית לגבי הערכת התחייבויות התאגיד הבנקאי בגין זכויות עובדים. דוגמא להצהרה כאמור מפורטת בנספח א'.

11.2. תיאור ההטבות הניתנות לעובדים שבוצעה בגינם הערכה אקטוארית. רמת הפירוט בתיאור זה לא תפחת מרמת הפירוט בתיאור בדוח הכספי על זכויות עובדים.

11.3. תיאור הנתונים שבהם השתמש האקטואר, מקור הנתונים והאחריות עליהם.

11.4. הנחות החישוב – תיאור ההנחות ששימשו את האקטואר הבסיס להנחות אלה וניתוח רגישות להנחות המרכזיות ששימשו בהערכה האקטוארית, כגון:

- הנחות דמוגרפיות לגבי המאפיינים העתידיים של עובדים נוכחיים, עובדים לשעבר ואנשים קשורים אחרים שזכאים להטבות – תמותה, הן במהלך תקופת העסקה והן אחריה; שיעורים של תחלופת עובדים, אובדן כושר עבודה ופרישה מוקדמת; השיעור של חברי התוכנית שיהיו זכאים להטבות וכן שיעורי תביעות בהתאם לתוכניות רפואיות.

- הנחות פיננסיות, המתייחסות לפריטים כגון: משכורת עתידית; במקרה של הטבות רפואיות, עלויות רפואיות עתידיות וכד'.

11.5. שיטת החישוב ותוצאות הערכה – תיאור שיטת החישוב ששימשה כדי להעריך את ההתחייבות (שיטת יחידת הזכאות החזויה) ותוצאות הערכת ההתחייבות.

11.6. נושאים נוספים הדורשים תשומת לב מיוחדת של קורא הדוח, כגון: שינויים מהותיים בהטבות, בנתונים, בהנחות ובשיטות האקטואריות בהשוואה להערכה בשנה קודמת, סיכונים מיוחדים להם חשוף התאגיד הבנקאי.

## 12. הסתמכות על הערכת אקטואר ותיקופה

12.1. על התאגיד הבנקאי לתקף את הערכת האקטואר בחישוב ההתחייבות בגין זכויות עובדים בהתאם לעקרונות שפורטו בהנחיית הפיקוח על הבנקים בנושא תיקוף מודלים (Reg10.115.007A מיום 19.10.2010).

12.2. כחלק מהליך התיקוף על התאגיד הבנקאי להכין נוהל המגדיר את תהליך העבודה של הבנק מול האקטואר, לרבות תיאור עבודת הבנק טרם העברת הנתונים לאקטואר, העברת הנתונים לאקטואר, קבלת הערכה מהאקטואר, הבדיקות שיש לבצע על הנתונים המועברים לאקטואר ועל ההנחות האקטואריות, הבדיקות שיש לבצע על הערכת האקטואר.

12.3. תיקוף הערכת האקטואר כולל, בין היתר, בדיקה של ההנחות עליהן התבסס האקטואר. על הדירקטוריון לוודא כי התאגיד הבנקאי אינו מסתמך בקביעת ההתחייבות בגין זכויות

עובדים על אקטואר חיצוני באופן בלעדי, אלא מפעיל שיקול דעת מקצועי נאות. על התאגיד הבנקאי להבין ולתעד את הנתונים, ההנחות והשיטות בהן נקט האקטואר לצורך הערכת התחייבויות. בפרט על הנהלת התאגיד הבנקאי לבדוק, תוך שמירת תיעוד מתאים, לפחות פעם בשנה את הנתונים, ההנחות והשיטות עליהן התבסס האקטואר, וכן בתדירות גבוהה יותר אם חלו שינויים מהותיים באחד או יותר מהגורמים המשפיעים על הנחות אלה (דוגמאות לנושאים שהבדיקה צריכה להתייחס אליהם מפורטים בנספח ב').

### 13. גילוי בדוחות לציבור

13.1. במסגרת הגילוי על מדיניות חשבונאית בנושאים קריטיים ועל אומדנים חשבונאיים קריטיים על התאגיד הבנקאי לתת, בין היתר, גילוי להשפעתו הכמותית של האומדן על הדוחות הכספיים, לרבות מיון הסעיפים בדוחות הכספיים שהושפעו מהשימוש בו, וכן לתת ניתוח רגישות לכל הנחה ששימשה בסיס לאומדן ההתחייבות בגין זכויות עובדים, הכרוכה באי ודאות משמעותית או בעלת השפעה מהותית על מצבו ו/או תוצאות פעילותו של התאגיד הבנקאי. לעניין זה מובהר כי בין היתר יש לתת ניתוח רגישות של:

13.1.1. שיעור עליית השכר החזוי;

13.1.2. שיעור העזיבה הממוצע, לרבות גילוי להתאמות שבוצעו (אם בוצעו) בלוחות התמורה והנכות שמפרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון, לסיבת התאמה והשפעתה.

13.2. בביאור על זכויות עובדים יינתן גילוי בנפרד לכל סוג התחייבות בגין זכויות עובדים, בדבר כל חוסר התאמה בין ההערכות המפורטות בדין וחשבון האקטוארי לבין ההתחייבויות שנלקחו בחשבון לצורך הדוחות הכספיים. גילוי זה יכלול: סכום ההתחייבות בדוח הכספי, ההפרש בין ההערכה לבין סכום ההתחייבות בדוח הכספי והסבר לסיבת ההפרש.

14. **יישום הוראת ניהול בנקאי תקין 309 בדבר "בקורות ונהלים לגבי גילוי ובקרה פנימית על דיווח כספי"** – על התאגיד הבנקאי לבחון האם ישנן בקורות נוספות שעליו למפות בתהליך ההכרה והמדידה של זכויות עובדים ובתהליך העבודה מול האקטואר וכן לבחון שנית את אפקטיביות הבקורות הקיימות והצורך בעדכון, לאור ההנחיות שפורטו במסמך זה.

בכבוד רב,



אור סופר

סגן המפקח על הבנקים

העתק: דוד זקן – המפקח על הבנקים  
עידו גליל – מנהל יחידת דיווח כספי

דוגמא לנוסח הצהרת אקטואר המעריך התחייבות בגין זכויות עובדיםזהות האקטואר

"נתבקשתי על ידי <שם התאגיד הבנקאי> להעריך את ההתחייבות שלו בגין <פירוט תוכניות ההטבה לעובדים> ליום 31 בדצמבר XXXX (להלן – ההתחייבות)", בהתאם להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים וכללי חשבונאות מקובלים בישראל.

בפרק זה יתאר ויפרט האקטואר את קשריו העסקיים עם התאגיד הבנקאי, עם בעל עניין בתאגיד הבנקאי או עם בן משפחה של בעל עניין בתאגיד הבנקאי, לרבות קשריו העסקיים עם חברה בת של התאגיד הבנקאי או עם חברה קשורה לתאגיד הבנקאי. בכלל זה יפרט האקטואר אם הוא בעל עניין, עובד או יועץ קבוע של חברה בת של התאגיד הבנקאי או של חברה קשורה לתאגיד הבנקאי או של גורם אחר המספק לתאגיד הבנקאי שירותים שונים.

כמו כן, האקטואר יציין את תאריך קבלת המינוי מהתאגיד הבנקאי.

היקף חוות הדעת האקטוארית

1. "לצורך חישוב ההתחייבות של התאגיד הבנקאי, הסתמכתי על נתונים אשר הומצאו לי על ידי התאגיד הבנקאי. בקשותי לקבלת מידע ונתונים נענו בצורה מספקת לצורך הערכת ההתחייבות לצורכי הדוחות הכספיים. בחנתי את סבירות והלימות הנתונים ובכלל זה השוויתי את הנתונים האמורים לנתוני השנה אליה מתייחס הדוח ולנתוני השנים הקודמות.
2. במידת הצורך הסתמכתי בהערכתי גם על נתונים שהתקבלו ממקורות מהימנים אחרים. בחנתי את מידת התאמת הנתונים והרלוונטיות שלהם.
3. ההנחות האקטואריות ששימשו אותי בעבודתי, וכן השיטות להערכת ההתחייבות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיפוטי המקצועי, וזאת בכפוף להוראות, להנחיות ולכללים המפורטים בסעיף 4 להלן.

חוות הדעת

4. הערכתי את ההתחייבות בהתאם לכללים אקטואריים מקובלים, הוראות הדיווח לציבור וכללי חשבונאות מקובלים.
5. לאחר שבחנתי את הנתונים המוזכרים בסעיפים 1 ו-2 לעיל, הגעתי לידי מסקנה כי הנתונים סבירים ומספקים, וכי ניתן להסתמך עליהם לצורך הערכתי.
6. ההנחות והשיטות להערכת ההתחייבות נקבעו על ידי, לפי מיטב שיקול דעתי המקצועי ובהתאם להנחיות ולכללים המפורטים לעיל.
7. ההתחייבות המפורטת בדין וחשבון האקטוארי, מהווה לפי מיטב ידיעתי והערכתי התחייבות הולמת לכיסוי התחייבויות התאגיד הבנקאי בגין [פירוט תוכניות ההטבה לעובדים]"

חתימהשם האקטוארתאריך

**נספח ב'****בדיקת ההנחות האקטואריות**

להלן מפורטים נושאים לדוגמא שהתאגיד הבנקאי צריך לקחת בחשבון, כאשר הוא בודק את ההנחות האקטואריות. רשימה זו אינה מהווה רשימה סגורה:

1. בדיקה כי הערכה האקטוארית מביאה בחשבון את כל תנאי התוכנית, לרבות שינויים בתוכנית או אירועים אחרים המשפיעים על החישובים האקטואריים.
2. בדיקת בסיס הנתונים שעליו מבוססות הנחות האקטואר – בדיקה שההנחות האקטואריות (כגון: שיעורי העזיבה, שיעור ניצול זכויות הפנסיה, שיעור משיכת כספי פיצויים ותגמולים וכד') מבוססות על מסד נתונים עדכני הכולל את נתוני השנה החולפת.
3. בדיקה כי הנחות לגבי העלאות משכורת עתידיות מבוססות על ניסיון העבר, על חוזים קיימים וכן בדיקה מול תחזיות שוק נכון לסוף תקופת הדיווח.
4. שימוש בלוחות תמותה ונכות
  - 4.1. בהתאם להנחיית הפיקוח על הבנקים (058S4831 מיום 23.11.05) נדרשו התאגידים הבנקאיים לאמץ את לוחות התמותה שפרסם האקטואר הראשי במשרד האוצר – אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון ביום 10.10.05 בחישוב ההתחייבות בגין זכויות עובדים החל מתחילת שנת 2006.
  - 4.2. יש לוודא כי הערכה האקטוארית מבוססת על לוחות התמותה והנכות העדכניים שמפרסם אגף שוק ההון, הביטוח והחיסכון במשרד האוצר, תוך ביצוע התאמות ללוחות אלה אם וכאשר נדרש. במידה והתאגיד הבנקאי בחן ומצא שיש לעדכן את לוחות אלו, עליו לשמור על תיעוד המסביר את הצורך בביצוע ההתאמות.
5. למען הסר ספק, מובהר כי ניתן לבצע התאמה כאמור ללוחות אלה רק אם ההתאמה אינה מקטינה את ההערכה האקטוארית של ההתחייבות בגין זכויות עובדים.
6. בדיקת עקביות ההנחות בהשוואה לתקופות קודמות.
7. במידה והנחות האקטואר מבוססות על אומדנים שנעשו בהתאם לנתוני עבר – בדיקה שהנחות האקטואר מבוססות על תקופה היסטורית מספקת ומתאימה, וכן בדיקה לסבירות האומדנים שנעשו בגין תקופות קודמות על ידי השוואה עם התוצאות בפועל בגין אותן תקופות.
8. לחלופין, במידה שלדעת ההנהלה ההנחות לגבי העתיד צפויות להיות שונות מנתוני העבר, נדרש שלהנהלה יהיה תיעוד ברור שמראה מדוע יש לסטות מהאומדנים שהתקבלו מתוך הנתונים ההיסטוריים ומבהיר את שיקול הדעת של ההנהלה שהופעל.