



בנק ישראל
הפיקוח על הבנקים

תל-אביב, כ"א טבת, תשע"ה
12 ינואר, 2015
148S4920
הס- 374

לכבוד

התאגידים הבנקאיים וחברות כרטיסי אשראי - לידי המנהל הכללי

א.ג.נ.,

הנדון : קובץ שאלות ותשובות ליישום הוראות הדיווח ציבור בנושא הטבות לעובדים

קובץ זה מהווה ריכוז של הנחיות והבהרות של הפיקוח על הבנקים בנושא זה. הקובץ אינו מהווה רשימה מלאה של עמדות הפיקוח על הבנקים. הקובץ כולל דוגמאות לאופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב, וכן התייחסות לסוגיות נוספות. לצורך נוחות השאלות והתשובות חולקו לפי קבוצות של הטבות המקובלות בכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב אשר שכיחות במערכת הבנקאית בישראל. התשובות הכלולות בקובץ זה מבטאות את עמדתו ופרשנותו המחייבת של המפקח על הבנקים להוראה. מסמך זה מוצב באתר האינטרנט של בנק ישראל ומתעדכן על ידינו מעת לעת.

בכבוד רב,

אורי סופר

סגן המפקח על הבנקים

העתק : המפקח על הבנקים

תאריך עדכון	
	א. הטבות לאחר פרישה – תכניות להטבה מוגדרת – פנסיה והטבות אחרות אופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית
	1. פנסיה, פיצויים והטבות אחרות – תכנית להטבה מוגדרת
1.2015	שאלה א'1 <u>עובדות – תיאור ההטבה :</u> בהתאם לתוכנית פנסיה לעובדי בנק מסוים : 1. העובד והמעביד מפקידים בקופת תגמולים. 2. עובד שהגיע לגיל הפרישה זכאי לקבל פנסיה בשיעור של עד 70%, בהתאם למספר השנים שעבד עד להגעתו לגיל פרישה. 3. קצבת נכות למי שאינו מסוגל להמשיך בעבודתו בבנק לצמיתות, בשיעור הפנסיה שהיה מגיע אליה העובד אילו המשיך את עבודתו עד לגיל הפרישה (לא מושפע ממספר השנים שעבד בפועל) 4. קצבה לשארי עובד שנפטר (אלמן, אלמנה, יתומים). 5. בהגיע העובד לגיל פרישה, העובד רשאי לוותר על זכויות הפנסיה ולקבל לידיו פיצויים לפי חוק הפיצויים, ואת התגמולים. עובד שבחר לקבל פנסיה מוותר על הפיצויים והתגמולים. <u>שאלה:</u> כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?
	תשובה: כל ההטבות יסווגו כהטבות לאחר פרישה – פנסיה (תכנית להטבה מוגדרת), ההתחייבות תיצבר לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה בהתאם לכללים המפורטים בנושא 30-715 לקודיפיקציה.
	2. מתן פיצויים מוגדלים ו/או פנסיה מוקדמת במקום פנסיה בתוכנית להטבה מוגדרת שניתנת על ידי הבנק
1.2015	שאלה א'2 <u>עובדות – תיאור ההטבה :</u> 1. לעובדים שזכאים להטבות שמתוארות בשאלה א'1 לעיל, מוצעים באופן שוטף ובמסגרת מבצעי פרישה מרצון שהבנק עורך אחת לכמה שנים, פיצויים מוגדלים ו/או פנסיה מוקדמת כאשר הם מסיימים את העסקתם בבנק לפני גיל פרישה חוקי. הפיצויים המוגדלים ו/או הפנסיה המוקדמת ניתנים במקום ההטבות שתוארו בשאלה א'1 לעיל. 2. לאחר בחינת ההנחיות בנושא חיזוק הבקרה הפנימית על דיווח כספי בנושא הטבות לעובדים, התאגיד הבנקאי הגיע למסקנה כי יש לו מחויבות שבמהות להעניק לעובדים הטבות כאמור. <u>שאלה:</u> כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?
	תשובה: ההטבה תסווג כהטבות לאחר פרישה – פנסיה (תכנית להטבה מוגדרת) ותיצבר לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה לפי הכללים המפורטים בנושא 30-715 בקודיפיקציה. הטבה זו תטופל כתכנית אחת יחד עם ההטבות שצוינו בשאלה א'1

	לעיל.	
	3. שי לחג	
שאלה א'3	<u>עובדות – תיאור ההטבה</u>: מתנה המוענקת מידי שנה, בחג הפסח ובראש השנה, לקבוצת העובדים הפעילים והפנסיונרים. במקרים בהם העובד נפטר, השי מוענק לשאריו. <u>שאלה</u>: כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?	
תשובה:	יש להכיר בסכום הלא מהווה של ההטבה השוטפת במועד מתן השירות. בנוסף יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה בהתאם לכללים המפורטים בנושא 60-715 לקודיפיקציה בגין ההטבה שתשולם לאחר פרישה.	1.2015
סוגיות נוספות		
	4. שיטת ההפחתה של רווחים או הפסדים¹ שנרשמו ברווח כולל אחר לדוח רווח והפסד	
שאלה א'4	<u>עובדות</u>: סעיפים 715-30-35-25 ו- 715-60-35-31 לקודיפיקציה קובעים כי כל מתודולוגיה שיטתית להפחתת רווחים או הפסדים הנובעים מתכנית פנסיה להטבה מוגדרת ומתכניות הטבה אחרות לאחר פרישה, בהתאמה, שנרשמו ברווח כולל אחר יכולה לשמש במקום ההפחתה המזערית המוגדרת, כל עוד מתקיימים התנאים שפורטו שם. <u>שאלה</u>: האם יש שיטת הפחתה שישומה נדרש על ידי הפיקוח על הבנקים?	
תשובה:	כן. רווחים או הפסדים הנובעים מתכנית פנסיה להטבה מוגדרת ומתכנית להטבה מוגדרת – הטבות אחרות לאחר פרישה, יופחתו בשיטת קו ישר על פני תקופת השירות הממוצעת הנותרת של העובדים הצפויים לקבל הטבות על פי התכנית.	1.2015
	מובהר כי כאשר מתקיימים התנאים המפורטים בסעיף 715-30-35-24 בקודיפיקציה בהתייחס לתכניות פנסיה או בסעיף 715-60-35-29 בקודיפיקציה בהתייחס להטבות אחרות לאחר פרישה, כלומר כל או כמעט כל משתתפי התכנית אינם פעילים, תוחלת החיים הממוצעת הנותרת של העובדים הלא פעילים תשמש במקום תקופת השירות הממוצעת הנותרת.	
	5. הפחתת עלות שירות קודם מרווח כולל אחר לרווח והפסד	
שאלה א'5	<u>עובדות</u>: סעיפים 715-30-35-13 ו- 715-60-35-18 בקודיפיקציה קובעים כי "למען הפחתת המורכבות והפירוט של החישובים הנדרשים, קביל להשתמש באופן עקבי בגישה חלופית שמפחיתה במהירות רבה יותר את עלות התיקונים הרטרואקטיביים. לדוגמה, קביל להשתמש בהפחתה בקו ישר של העלות, על פני תקופת השירות הממוצעת הנותרת של העובדים הצפויים לקבל הטבות על פי התכנית". <u>שאלה</u>: האם תאגיד בנקאי רשאי ליישם גישה זו?	
תשובה:	כן, ניתן ורצוי ליישם גישה זו, כלומר להפחית את עלות השירות הקודם בקו ישר על פני תקופת השירות הממוצעת הנותרת של העובדים הצפויים לקבל הטבות על	1.2015

¹ שינוי בערך של מחויבות חזויה בגין הטבה או נכסי תכנית, הנובע מכך שהניסיון בפועל שונה מהמשוער או הנובע משינוי בהנחה אקטוארית.

	פי התכנית. תאגיד בנקאי שמיישם גישה זו יישם אותה באופן עקבי.	
	6. שווי מבוסס שוק של נכסי תכנית	
שאלה א'6	<u>עובדות</u> : סעיפים 715-30-20 ו-715-60-20 לקודיפיקציה קובעים כי "שווי מבוסס שוק של נכסי תכנית" הוא שווי הוגן או שווי מחושב המכיר בשינויים בשווי ההוגן באופן שיטתי ורציונלי על פני לא יותר מחמש שנים. <u>שאלה</u> : האם תאגיד בנקאי רשאי לחשב את השווי מבוסס השוק של נכסי תכנית על בסיס שאינו שווי הוגן?	
תשובה:	תאגיד בנקאי המעוניין לחשב את השווי מבוסס השוק של נכסי תכנית על בסיס שאינו שווי הוגן יפנה למנהל יחידת דיווח כספי בפיקוח על הבנקים לקבלת הנחייה מקדמית.	1.2015
	7. שיטת ההדממה – תכניות פנסיה להטבה מוגדרת	
שאלה א'7	<u>עובדות</u> : סעיף 715-30-35-41 לקודיפיקציה קובע כי במצבים מסוימים ניתן לחשב את המחויבות החזויה בגין ההטבה שהעובד זכאי לה במסגרת תכנית פנסיה להטבה מוגדרת בהנחה שהעובד יסיים את עבודתו מיד או על בסיס מועד סיום העסקה הצפוי של העובד או מועד פרישתו. <u>שאלה</u> : האם תאגיד בנקאי רשאי לחשב את המחויבות בהנחה של סיום העסקה מידי?	
תשובה:	תאגיד בנקאי המעוניין ביישום גישה זו יפנה למנהל יחידת דיווח כספי בפיקוח על הבנקים לקבלת הנחייה מקדמית. בפניה תאגיד בנקאי יתבקש להעריך בין היתר מהו הסכום בפועל שיהיה עליו לשלם לעובדים במועד הדיווח כדי לסיים את עבודתם במועד זה.	1.2015
	8. סילוקים וצמצומים	
שאלה א'8	נושאים 715-30 ו-715-60 כוללים התייחסות רחבה לטיפול חשבונאי בסילוקים ובצמצומים. סילוקים וצמצומים אינם שכיחים, ולעתים קיים קושי להעריך האם הם התרחשו. כיצד ניתן לקבוע האם יש ליישם את הטיפול החשבונאי בנושא זה?	
תשובה:	במקרים בהם קיים ספק בקביעה האם יש ליישם את הטיפול החשבונאי בנושא סילוקים וצמצומים יש לפנות למנהל יחידת דיווח כספי בפיקוח על הבנקים לצורך קבלת הנחייה מקדמית.	1.2015
	9. מדידה מחדש של נכסי תכנית ושל מחויבות חזויה בגין הטבה בתקופות ביניים	
שאלה א'9	<u>עובדות</u> : סעיף 715-30-25-5 לקודיפיקציה קובע כי כאשר מתרחש אירוע משמעותי כמו תיקון, סילוק או צמצום של תכנית יש לבצע מדידה מחדש בדוחות רבעוניים. כללי החשבונאות המקובלים בארה"ב מאפשרים לקבוע מדיניות חשבונאית כי יש לבצע מדידה מחדש בנסיבות נוספות. <u>שאלה</u> : מהן הנסיבות הנוספות בהם תאגיד בנקאי נדרש לבצע מדידה מחדש במהלך תקופת ביניים?	
תשובה:	ככלל, ברבעון שבו, על בסיס מצטבר מתחילת השנה, חלו שינויים המשפיעים מהותית על נכסי התכנית או על המחויבות בגין ההטבה, תאגיד בנקאי ימדוד	1.2015

	מחדש הן את נכסי התכנית והן את המחויבות בגין הטבה.	
	10. אופן חישוב תקופת השירות הממוצעת הנותנת של עובדים לעניין זקיפת סכומים מרווח כולל אחר מצטבר לדוח רווח והפסד	
שאלה א'10	<u>רקע</u> : כללי החשבונאות המקובלים בארה"ב בנושא הטבות לעובדים דורשים במצבים מסוימים להפחית סכומים מרווח כולל אחר מצטבר לדוח רווח והפסד, ומאפשרים שימוש בהפחתה בקו ישר, על פני תקופת השירות הממוצעת הנותנת של העובדים הצפויים לקבל הטבות על פי התכנית. <u>שאלה</u> : האם בחישוב תקופת השירות הממוצעת, יש לשקלל את תקופות השירות בסכומים שיתקבלו בכל מועד?	
תשובה:	בהתאם להמחשות שנכללו בתקני החשבונאות בארה"ב, יש לחשב את תקופת השירות הממוצעת מחושבת לפי תקופות השירות הצפויות בלבד, ללא שקלול של הסכומים שיתקבלו בכל מועד.	1.2015
	11. קביעת שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי תכנית (היעודה):	
שאלה א'11	<u>רקע</u> : כללי החשבונאות המקובלים בארה"ב בנושא הטבות לעובדים דורשים לכלול בעלות השירות לתקופה את התשואה החזויה על נכסי התכנית. התשואה החזויה נקבעת תוך שימוש בשיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי התכנית. <u>שאלה</u> : כיצד נדרש לחשב את שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך על נכסי התוכנית?	
תשובה:	1. בהתאם להבהרות שנמסרו בארה"ב, כנקודת פתיחה לקביעת שיעור התשואה החזוי לטווח ארוך יש להשתמש בשיעורי התשואה ההיסטוריים לאורך תקופת זמן ארוכה בתיק עם הרכב נכסים דומה. לצורך כך ניתן להיעזר בנתונים זמינים בשוק על שיעורי התשואה האפקטיביים הממוצעים ההיסטוריים על כל אחת מהקטגוריות המשמעותיות של הנכסים בתיק (לדוגמה - אג"ח ממשלתיות, אג"ח קונצרניות, מניות סחירות וכו'), ולשקלל אותם לפי ההרכב של נכסי התוכנית של התאגיד הבנקאי. בשימוש בנתונים היסטוריים יש להביא בחשבון את השפעת השינויים באינפלציה על הנתונים ההיסטוריים ועל הצפי לעתיד. 2. כאשר מהותי, תאגיד בנקאי ייתן גילוי לשיטה בה נעשה שימוש לצורך קביעת שיעור התשואה החזוי לכל קטגוריה של נכסים, לתקופות הזמן שבהן נבחנו שיעורי התשואה ההיסטוריים ולמקור ממנו נלקחו שיעורי תשואה אלו.	1.2015
	ב. הטבות לאחר פרישה – תכניות להפקדה מוגדרת אופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית	
	1. פנסיה ופיצויים – תכנית להפקדה מוגדרת	
שאלה ב'1	<u>עובדות</u> - תיאור ההטבה: זכויות הפנסיה והפיצויים של העובדים המגיעים לגיל פרישה מכוסות על ידי סכומים שנצברו בקופת גמל לקצבה. המחויבות משפטית או המשתמעת של הבנק מוגבלת לסכומים שהוא מסכים להפקיד בקופה. <u>שאלה</u> : כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי	

	החשבונאות המקובלים בארה"ב ?	
1.2015	תשובה: ההטבות יסווגו כהטבות לאחר פרישה – תכניות להפקדה מוגדרת ויטופלו לפי הכללים המפורטים בנושא 70-715 לקודיפיקציה.	
	2. מתן פיצויים מוגדלים ו/או פנסיה מוקדמת בנוסף לפנסיה והפיצויים שניתנים בתוכנית להפקדה מוגדרת	
	שאלה ב'2	<u>עובדות תיאור ההטבה:</u> 1. לעובדים שזכאים להטבות שמתוארות בשאלה ב'1 לעיל, מוצעים באופן שוטף ובמסגרת מבצעי פרישה מרצון שהבנק עורך אחת לכמה שנים, פיצויים נוספים ו/או פנסיה מוקדמת כאשר הם מסיימים את העסקתם בבנק לפני גיל הפרישה החוקי. הפיצויים הנוספים ניתנים מעבר לפיצויים שמגיעים לפי התוכנית להפקדה מוגדרת. הפנסיה המוקדמת ניתנת עד למועד ההגעה לגיל פרישה. 2. לאחר בחינת ההנחיות בנושא חיזוק הבקרה הפנימית על דיווח כספי בנושא הטבות לעובדים, התאגיד הבנקאי הגיע למסקנה כי יש לו מחויבות שבמהות להעניק לעובדים הטבות כאמור. <u>שאלה:</u> כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?
1.2015	תשובה: ההטבה תסווג כהטבות לאחר פרישה – פנסיה (תכנית להטבה מוגדרת) ותיצבר לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה לפי הכללים המפורטים בנושא 30-715 לקודיפיקציה (ראה סוגיות נוספות בחלק א' לעיל).	
	ג. הטבות אחרות לאחר סיום העסקה – מענק הסתגלות ופיצויים מוגדלים בגין פיטורים לעובדים בחוזים אישיים אופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית	
	1. מענק הסתגלות	
	שאלה ג'1	<u>עובדות - תיאור ההטבה:</u> עובדים בכירים זכאים בעת פרישה למענק הסתגלות בגובה של X משכורות. ההטבה מקיימת את התנאים בסעיף 1-25-10-710 לקודיפיקציה. <u>שאלה:</u> כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?
1.2015	תשובה:	1. ההתחייבות בגין הטבה זו תסווג כ"הטבות אחרות לאחר סיום העסקה" (other postemployment benefits) בהתאם לנושא 712 בקודיפיקציה. 2. בהתאם לסעיף 4-25-10-712 לקודיפיקציה יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. 3. לצורך חישוב ההתחייבות יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון והרכיבים בגין עלות הטבה לתקופה יזקפו לרווח והפסד או לרווח כולל אחר בהתאם לעקרונות המפורטים בנושא 30-715 לקודיפיקציה.
	2. מתן פיצויים מוגדלים בגין פיטורים לעובדים בחוזים אישיים	
	שאלה	<u>עובדות - תיאור ההטבה:</u> עובדים בחוזים אישיים זכאים לקבל תוספת של X

	משכורות במידה והנהלת הבנק מחליטה לפטר אותם. יש לבנק ניסיון שמראה שחלק מהעובדים מקבלים את הטובה. הבנק צופה כי חלק מהעובדים יקבלו הטבה זו בעתיד, אבל אינו יודע לזהות את העובדים הספציפיים שיקבלו הטבה זו. שאלה: כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?	ג'2
1.2015	1. ההתחייבות בגין הטבה זו תסווג כ"הטבות אחרות לאחר סיום העסקה" (other postemployment benefits) בהתאם לנושא 712 בקודיפיקציה. 2. בהתאם לסעיף 712-10-25-4 לקודיפיקציה יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. 3. לצורך חישוב ההתחייבות יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון והרכיבים בגין עלות הטבה לתקופה יזקפו לרווח והפסד או לרווח כולל אחר בהתאם לעקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה. 4. אם קיים קושי במדידת ההתחייבות יש לפנות למנהל יחידת דיווח כספי בפיקוח על הבנקים לקבלת הנחיה מקדמית.	תשובה:
	3. פיטורין של בכיר בעקבות התרחשות אירוע חיצוני	
	עובדות - תיאור הטבה: בחוזה העסקה של חבר הנהלה/יו"ר דירקטוריון יש סעיף הקובע שמקרה של פיטורים בעקבות התרחשות של אירוע חיצוני (למשל, החלפת שליטה בבנק) הוא יהיה זכאי ל-X משכורות. שאלה: כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו?	שאלה ג'3
1.2015	1. ההטבה תסווג כ"הטבות חוזיות בגין פיטורין" לפי נושא 712 או נושא 715 בקודיפיקציה, לפי העניין. 2. בהתאם לסעיפים 712-10-25-2 ו-715-30-25-10 בקודיפיקציה יש להכיר בהתחייבות במועד שבו צפוי כי העובד יהיה זכאי להטבה וניתן לאמוד את הסכום באופן סביר. ההוצאה תירשם בדוח רווח והפסד.	תשובה:
	סוגיות נוספות 4. מדידת ההתחייבות בגין הטבות אחרות לאחר סיום העסקה	
	<u>עובדות</u>: סעיף 712-10-35-1 לקודיפיקציה קובע כי "במידה שסוגיות דומות חלות על תכניות הטבה אחרות לאחר סיום העסקה, מעסיקים יכולים לפנות לתתי נושאים 715-30 ו-715-60 לקבלת הנחיות במדידת מחויבויותיהן בגין הטבות אחרות לאחר סיום העסקה ... כתוצאה מכך, השימוש בהיוון במדידת מחויבויות בגין הטבות אחרות לאחר סיום העסקה ימשיך להיות מותר, אך לא נדרש". <u>שאלה</u>: כיצד יש למדוד את ההתחייבות בגין הטבות כאמור?	שאלה ג'4
1.2015	1. לצורך חישוב ההתחייבות בגין הטבות אחרות לאחר סיום העסקה המקיימות את תנאי פסקה 710-10-25-1 בקודיפיקציה יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון והרכיבים בגין עלות הטבה לתקופה יזקפו לרווח והפסד או לרווח כולל אחר בהתאם לעקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה.	תשובה:

	2. התחייבות בגין הטבות אחרות לאחר סיום העסקה שאינן מקיימות את תנאי פסקה 710-10-25-1 בקודיפיקציה תימדד בהתאם להנחיות בפסקה 712-10-25-5 בקודיפיקציה ללא שימוש בהיוון.	
	ד. היעדרויות המזכות בפיצוי – חופשה ומחלה אופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית	
	1. חופשה	
	שאלה ד'1 עובדות - תיאור ההטבה: עובדים פעילים זכאים לימי חופשה בהיקף המשתנה בהתאם לוותק. בעת פרישה, זכאי העובד לקבל את תמורת ימי החופשה שנצברו לזכותו. בהתאם למדיניות הנוכחית של הבנק, עובד נדרש לנצל את ימי החופשה השוטפים שלו ובכל מקרה אין לצבור מעל X ימים. <u>שאלה</u> : כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?	
1.2015	1. ככלל, ההתחייבות בגין ימי חופש תסווג "היעדרויות המזכות בפיצוי" (compensated absences) בהתאם לנושא 710 בקודיפיקציה. 2. בהתאם לסעיף 710-10-25-1 בקודיפיקציה יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. 3. לצורך חישוב ההתחייבות בגין היעדרויות המזכות בפיצוי יובאו בחשבון, אם מהותי, הנחות אקטואריות ושיעורי היוון. כל מרכיבי עלות ההטבה לתקופה, לרבות רווחים והפסדים אקטואריים יזקפו מידית לדוח רווח והפסד. לצורך קביעת ריבית ההיוון ואופן ההקצאה לתקופות של עלות השירות יש ליישם את העקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה בהתאמות הנדרשות.	תשובה:
	2. מחלה	
	שאלה ד'2 עובדות - תיאור ההטבה: עובדים זכאים לקבל תשלום בגין ימי מחלה בהיקף משתנה בהתאם לוותק. ימי המחלה שלא נוצלו נצברים לזכות העובד. במועד סיום העסקה עובדים זכאים למענק בגין אי ניצול ימי מחלה. <u>שאלה</u> : כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבה זו בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב?	
1.2015	א. ההתחייבות בגין ימי המחלה שינוצלו במהלך השירות השוטף: 1. ההתחייבות תסווג כ"היעדרויות המזכות בפיצוי" (compensated absences), בהתאם לנושא 710 בקודיפיקציה. 2. בהתאם לסעיף 710-10-25-8 בקודיפיקציה, תאגיד בנקאי רשאי לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. תאגיד בנקאי שבוחר ביישום גישה זו ימדוד את ההתחייבות כדלקמן: לצורך חישוב ההתחייבות, אם מהותי, יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון. כל מרכיבי עלות ההטבה לתקופה, לרבות רווחים והפסדים אקטואריים יזקפו מידית לדוח רווח והפסד. לצורך קביעת ריבית ההיוון ואופן ההקצאה לתקופות של עלות השירות יש ליישם את העקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה	תשובה:

	בהתאמות הנדרשות. 3. מובהר כי תאגיד בנקאי רשאי ליישם טיפול חלופי כפי שנקבע בסעיף 710-10-25-7 לקודיפיקציה, היינו שלא לצבור התחייבות עקב פיצויים בגין חופשת מחלה ובלבד שלאחר בחינת התנאים המפורטים בסעיף 710-10-25-6 לקודיפיקציה ניתן להתייחס להטבות אלה כהטבות בגין חופשת מחלה. ב. ההתחייבות בגין המענק שישולם לעובד במועד סיום העסקה בגין אי ניצול ימי מחלה: אפשרות 1: 1. ההתחייבות תסווג כ"הטבות אחרות לאחר סיום העסקה" (other postemployment benefits) בהתאם לנושא 712 בקודיפיקציה. 2. יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. 3. לצורך חישוב ההתחייבות יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון והרכיבים בגין עלות הטבה לתקופה יזקפו לרווח והפסד או לרווח כולל אחר בהתאם לעקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה. אפשרות 2 (רלבנטית אם התאגיד הבנקאי מיישם את הטיפול שנקבע בסעיף קטן 2.א לעיל) 1. ההתחייבות תסווג כ"היעדרויות המזכות בפיצוי" (compensated absences), בהתאם לנושא 710 בקודיפיקציה. 2. יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה הרלוונטית שנקבעה. 3. לצורך חישוב ההתחייבות יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון. כל מרכיבי עלות ההטבה לתקופה, לרבות רווחים והפסדים אקטואריים יזקפו מידית לדוח רווח והפסד. לצורך קביעת ריבית ההיוון ואופן ההקצאה לתקופות של עלות השירות יש ליישם את העקרונות המפורטים בנושא 715-30 לקודיפיקציה בהתאמות הנדרשות.	
	ה. הטבות אחרות שלא נקבעה להן התייחסות ספציפית בכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב אופן הטיפול בהטבות שכיחות במערכת הבנקאית	
	1. מענקי יובל, שיתוף ברווחים לזמן ארוך ²	
	שאלה ה'1 עובדות - תיאור ההטבה: הטבות לזמן ארוך לעובדים פעילים כגון: מענקי יובל³, שיתוף ברווחים לזמן ארוך, אשר לא נקבעה להן התייחסות ספציפית בכללי החשבונאות המקובלים בארה"ב. שאלה: כיצד יש לסווג ולמדוד את ההתחייבות בגין הטבות אלו?	
1.2015	יש לצבור את ההתחייבות לאורך התקופה המזכה בהטבה. לצורך חישוב	תשובה:

² לעניין זה מובהר כי הטבות לזמן ארוך יכללו הטבות שאינן חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית שבה העובדים מספקים את השירותים המתייחסים.

³ מענק יובל – תיאור ההטבה: עובד המגיע לוותק בעבודה של 20,30 ו-40 שנות עבודה זכאי למענקים כספיים של מספר חודשי משכורת.

	ההתחייבות בגין הטבות אלה יובאו בחשבון הנחות אקטואריות ושיעורי היוון. כל מרכיבי עלות ההטבה לתקופה, לרבות רווחים והפסדים אקטואריים יזקפו מידית לדוח רווח והפסד. לצורך קביעת ריבית ההיוון ואופן ההקצאה לתקופות של עלות השירות יש ליישם את העקרונות המפורטים בנושא 30-715 לקודיפיקציה בהתאמות הנדרשות.	
2. תשלומי שיתוף ברווחים ותשלומי מענקים שאינם לזמן ארוך, הכוללים תנאי ביצוע		
שאלה ה'2	מהו הטיפול החשבונאי בתשלומי שיתוף ברווחים ותשלומי מענקים המשולמים במזומן, שאינם מטופלים במסגרת נושא 718 לקודיפיקציה בדבר "תגמול במניות" הכוללים תנאי ביצוע ואינם בגדר הטבות לזמן ארוך?	
תשובה:	הטבות כאמור יוכרו כהתחייבות על פני תקופת השירות כאשר השגת יעד הביצוע צפויה⁴. מובהר כי אם התשלום מבוסס על השגת יעד ספציפי על פני תקופת זמן, ההתחייבות תיזכר על בסיס התוצאות שהושגו עד למועד הדיווח.	1.2015
3. דוגמא לטיפול החשבונאי בתכניות לשיתוף ברווחים ותשלומי מענקים שאינם לזמן ארוך, הכוללים תנאי ביצוע		
שאלה ה'3	<u>עובדות - תיאור ההטבה</u>: תאגיד בנקאי משלם בונוס לעובדיו בתחילת שנה בגין הביצועים השנתיים בשנה הקודמת אם סך הרווח שלו גבוה מ- 100 מ' ₪, בשיעור של 5% מסך הרווח שהינו מעל 100 מ' ₪ עד למקסימום של 5 מ' ₪. רווחי התאגיד הבנקאי בששת החודשים שהסתיימו ביום 30.6.2015 הסתכמו ב- 70 מ' ₪, והתאגיד הבנקאי צופה כי הרווחים בגין כל שנת 2015 יסתכמו ב- 160 מ' ₪. הערות: - במידה וההטבה הייתה עונה להגדרת הסכמי תגמול נדחה אישיים המטופלים בנושא 710 לקודיפיקציה, היו חלים הכללים המפורטים בנושא 710. - במידה וההטבה אינה חזויה להיות מסולקת במלואה לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים סיפקו את השירות המתייחס, הטבה זו תטופל כהטבות עובד לטווח ארוך. <u>שאלה</u>: מה ההוצאה המצטברת מתחילת שנת 2015 שתוכר בדוחות הכספיים של הבנק בדוח ליום 30.6.2015?	
תשובה:	בהתאם לתשובה לשאלה ה'2 לעיל, אם התשלום מבוסס על השגת יעד ספציפי על פני תקופת זמן ההתחייבות תיזכר על בסיס התוצאות שהושגו עד למועד הדיווח. לאור האמור סכום ההוצאה שיוכר בדוח ליום 30.6.2014 הוא הסכום הנמוך מבין 5 מ' ₪ לבין הסכום הבא: $70/160 * 5\% * [(160-100)] = 1.3125 \text{ מ' ₪}$ חישוב עזר: סכום הבונוס שצפוי שישולם בגין כל שנת 2014: $5\% * (160-100)$.	1.2015

⁴ כמשמעות מונח זה בסעיף 47.ב.(1)ז) להוראות הדיווח לציבור.

ו. נושאים אחרים	
1. שיעור היוון – ריאלי או נומינאלי	
שאלה ו'1	באילו מקרים ניתן להתבסס על אגרות חוב ממשלתיות צמודות למדד לצורך קביעת שיעור ההיוון?
תשובה:	במקרים בהם ההטבה צמודה למדד חוזית (היינו תזרים המזומנים הנובע מההטבה צמוד למדד) או שההטבה צמודה למדד במהות ראוי להתבסס על אגרות חוב צמודות למדד לצורך קביעת שיעור ההיוון. מובהר כי שימוש בשיעור היוון ריאלי, כאשר מתאים, עשוי לפשט את החישוב משום שהוא חוסך שימוש בהנחה לגבי שיעור האינפלציה הצפוי.
2. הבחנה בין חוזי תגמול נדחה המטופלים כחוזי העסקה אישיים לבין חוזים כאמור המטופלים כתכנית פנסיה	
שאלה ו'2	עובדות: סעיף 710-10-05-6 בקודיפיקציה קובע הנחיות לגבי הסדרי תגמול נדחה המהווים חוזי העסקה אישיים ואינם במהותם תכנית פנסיה או תכנית לאחר פרישה וסעיף 715-10-15-3 בקודיפיקציה קובע הנחיות לגבי חוזי תגמול נדחה עם עובדים יחידים אם חוזים אלה, יחד, שווי ערך לתכנית המספקת פנסיה או הטבות אחרות לאחר פרישה. <u>שאלה</u> : מה השיקולים שיש להביא בחשבון לצורך קבלת החלטה האם לטפל בחוזה כאמור כחוזה העסקה אישי (כלומר, בהתאם לכללים המפורטים בנושא 710 בקודיפיקציה) או כתכנית פנסיה (כלומר בהתאם לכללים המפורטים בנושא 715 בקודיפיקציה)?
תשובה:	1.2015 נדרש להפעיל שיקול דעת ולהעריך את כל הגורמים הרלוונטיים והנסיבות הקשורות להסדרים אלה. כאשר בוחנים האם חוזי תגמול נדחה יחד שווה ערך לתכנית פנסיה או לתכנית אחרת לאחר פרישה, יש להביא בחשבון בין היתר את הגורמים הבאים: 1. האם ההסכמים בכתב ויש להם אישור של ההנהלה והדירקטוריון. 2. כמה משתתפים נכללים באותם הסכמים. 3. האם ההטבה שניתנת לכל משתתף זהה או שיש הסדר הטבות נפרד. 4. האם יש ציפייה סבירה שעובדים אחרים באותו מעמד (למשל, חבר הנהלה, ראש אגף וכו') יקבלו אותן הטבות או הטבות דומות בעתיד. 5. האם הזכאות להשתתף בהסדר הינה בשיקול דעת של העובד או לא. הגורמים שלהלן אינם מהווים רשימה סגורה, וההחלטה כיצד יש לטפל בהסכמים אלה צריכה להתבסס על משקל הראיות ולשקף במדויק את אופי ההסכמים. להלן הדגמות לביצוע הערכה כאמור, בהנחה שאין מידע נוסף רלוונטי שצריך להילקח בחשבון: • אין מסמך תכנית, אבל למספר חברי הנהלה יש הסדרי העסקה אישיים הנותנים הטבות זהות לאחר פרישה. יש ציפייה שחברי הנהלה עתידיים יהיו

	אותם הסכמים. הערכה – בד"כ יטופל כפנסיה או תכנית אחרת לאחר פרישה בהתאם לנושא 715. • אין מסמך תכנית, אבל למספר חברי הנהלה יש הסדרי העסקה אישיים הנותנים הטבות ברמות שונות לאחר פרישה. לחברי הנהלה עתידיים עשויים להיות או עשויים לא להיות הסכמים דומים. הערכה – בד"כ יטופל כהסדרי תגמול נדחה המהווים חוזי העסקה אישיים בהתאם לנושא 710. • קיים מסמך תכנית. זכאות להשתתף מוגדרת באופן שאינו נתון לשיקול דעת בהתאם למעמד העובד (חבר הנהלה, ראש אגף, וכו') ולכל מעמד של עובד יש נוסחת הטבה שונה. הערכה – בד"כ יטופל כפנסיה או תכנית אחרת לאחר פרישה בהתאם לנושא 715. • קיים מסמך תכנית. אושרה ההשתתפות בתכנית של שלושה חברי הנהלה במועדים שונים, ובנפרד, אבל כל חבר הנהלה מקבל הטבה שונה. חברי הנהלה בעתיד שיאושרו להשתתף בתכנית עשויים לקבל או לא לקבל הטבות דומות. הערכה - בד"כ יטופל כהסדרי תגמול נדחה המהווים חוזי העסקה אישיים בהתאם לנושא 710. מובהר כי במצבים שבהם קיימות לקבוצת עובדים בכירים הטבות אשר במהותן מהוות תכנית פנסיה או תכנית לאחר פרישה יטופלו בהתאם לנושא 715, גם אם יש בהסכמים של חלק מהעובדים בקבוצה תנאים שוטפים ייחודיים, כגון מענקים המבוססים על מדדי ביצוע ייחודיים. אותו חלק מההסכם הכולל תנאים ייחודיים יתכן ויטופל כהסדר תגמול נדחה המהווה חוזה העסקה אישי.	
--	---	--