

הטבות עובד

IAS 19

מבוא ותחולה

- תקן זה חל לגבי הטיפול החשבונאי בכל הטבות העובד למעט הטבות עובד אשר מהוות תשלום מבוסס מניות ואשר נמצאות בתחולת IFRS 2.
- "הטבת עובד" – כל צורות תגמול הניתנות על ידי ישות בתמורה לשירות המסופק על ידי עובדים או עבור פיטורין.
- דוגמאות להטבות עובד: שכר עבודה חודשי, הפרשות פנסיוניות, ימי חופשה/מחלה, בונוסים, מענקי יובל, מענקי וותק, שי לחג, ביטוחים, רכב ועוד.
- עובד יכול לספק שירותים לישות במשרה מלאה, משרה חלקית, על בסיס קבוע, מזדמן או זמני. לצורך התקן, דירקטורים וחברי הנהלה אחרים נחשבים עובדים.

מבוא ותחולה

• התקן מחלק את ההטבות ל 4 קבוצות עיקריות:

– הטבות עובד לטווח קצר

– הטבות עובד לאחר סיום העסקה

– הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

– הטבות בגין פיטורין

התקן עוסק בשאלות כיצד לסווג את ההטבה בין הקבוצות השונות, כיצד למדוד את ההפרשות ואת ההוצאות, כיצד למדוד נכסי תכנית והוא כולל דרישות גילוי מפורטות.

מבוא ותחולה

- הכללים ליצירת התחייבות בגין הטבות עובד זהים לכללים ליצירת הפרשה ב IAS 37, כלומר נדרש להכיר בהפרשות בגין הטבות שקיימת מחויבות משפטית או מחויבות משתמעת להעניק אותן לעובדים.
- מחויבות משפטית – מחויבות פורמלית מתוקף חוק (כגון חוק פיצויי פיטורין), חוזה העסקה, הסכם קיבוצי או החלטה משפטית.
- מחויבות משתמעת – מחויבות הקיימת מכוח דפוסי פעולה לא פורמליים אשר יוצרים מצב שבו לחברה אין חלופה מציאותית אחרת מלבד להמשיך ולהעניק את ההטבה גם בעתיד. דוגמה למחויבות משתמעת היא כאשר שינוי בדפוסי פעילות לא פורמאליים של הישות יגרום לנזק לא רצוי ביחסיה עם העובדים. למשל במצב בו החברה משלמת לעובדיה בonus שנתי מזה שנים רבות, עובדה זו יוצרת ציפייה אצל עובדיה לתשלום הבonus.

הטבות עובד לטווח קצר

הטבות עובד לטווח קצר

- "הטבות עובד לטווח קצר" הטבות עובד שאינן הטבות בגין פיטורין אשר חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודשים מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.
 - דוגמאות נפוצות – שכר, משכורת 13, רכב צמוד, בonus שנתי, דמי הבראה וכדומה.
 - דגשים:
- על מנת להיכנס לקבוצת הטבות לטווח קצר יש לוודא כי הסילוק של ההתחייבות מבוצע במלואו בתקופה של 12 חודשים מתום תקופת הדיווח. אם חלק מהסילוק מבוצע לאחר מכן, לא מדובר בהטבה לטווח קצר בכללותה.
- לעיתים ישנה הטבה לטווח ארוך אשר עקב חלוף הזמן, המועד לתשלום שלה הופך להיות בזמן הקצר, במצב זה היא ממשיכה להיות הטבה לטווח ארוך ולא משנים את הסיווג עקב חלוף הזמן.

הטבות עובד לטווח קצר

- דגשים (המשך):

– נשים לב כי ההגדרה הינה "12 חודשים מתוך תקופת הדיווח השנתית..." המשמעות היא כי אם למשל עובדים מספקים שירות ברבעון הראשון ויקבלו את התמורה רק ברבעון שני בשנה העוקבת, עדיין מדובר בהטבות עובד לטווח קצר מאחר שההסתכלות הינה 12 חודשים מתום תקופת הדיווח השנתית

– פיצויי פיטורין אינם נחשבים כהטבות לטווח קצר אלא כ"הטבות בגין פיטורין"

הטיפול החשבונאי - כאשר עובד סיפק שירות ישות תכיר בסכום לא מהוון של הטבות עובד לטווח קצר כהוצאה (או כנכס אם תקן מסוים דורש זאת – היוון למלאי למשל) וכהתחייבות אם הסכום טרם שולם במלואו.

הטבות עובד לטווח קצר היעדרויות

- היעדרויות ללא צבירה – מדובר במצב בו לעובד מוענקות זכויות להיעדרות כגון ימי חופש, אך אם הזכות לא מנוצלת בתקופה השוטפת היא פוקעת. במצב זה מדובר על הטבת עובד לטווח קצר, ובסוף התקופה אין הפרשה בגינה כי אין לעובד זכות צבורה לעתיד. **הטיפול החשבונאי** הוא להכיר בהוצאות שכר בימי ההיעדרות שנוצלו בפועל.
- היעדרויות נצברות זהו מצב אשר בו אם ההיעדרויות לא נוצלו בתקופה השוטפת הרי שהזכאות בתקופות עתידיות עולה באופן מלא או באופן חלקי. ראה הרחבה בהמשך.

הטבות עובד לטווח קצר היעדרויות נצברות

- האם בכלל זוהי הטבה לטווח קצר? התשובה לשאלה תלויה במאפייני התכנית, לדוגמה חברה שבה לכל עובד מוענקים 20 ימי חופשה בשנה, ימי חופשה שלא נוצלו בשנה השוטפת מועברים שנה אחת קדימה, בשנה הבאה ימי חופשה מנוצלים בשיטת LIFO, אם ימי החופשה הישנים לא נוצלו עד שנה ממועד צבירתם הם פוקעים. במצב זה זוהי הטבה לטווח קצר שכן היא תסולק במלואה עד שנה מתום התקופה. אם לעומת זאת ניתן לנצל את ימי החופשה במשך יותר משנה אחת מתאריך הצבירה ובפועל גם לא כל העובדים מנצלים את כל ימי החופשה עד שנה מתאריך המאזן הרי שלא מדובר על הטבה לטווח קצר אלא על הטבה אחרת לטווח ארוך.
- כיצד מודדים לסוף התקופה את ההפרשה בגין הזכות הצבורה? (וזאת בהנחה שזוהי הטבה לטווח קצר). התשובה היא שההטבה נמדדת בערכים לא מהוונים כאשר מכירים בהפרשה בגין הזכות התוספתית שהעובד צבר.

הטבות עובד לטווח קצר היעדרויות נצברות

דוגמה

בהתאם לתנאי ההעסקה, לעובדים מוענקים בכל שנה 15 ימי חופשה. ימי חופשה שלא נוצלו בשנה השוטפת מועברים שנה אחת קדימה, בשנה הבאה ימי חופשה מנוצלים בשיטת LIFO, אם ימי החופשה הישנים לא נוצלו עד שנה ממועד צבירתם הם פוקעים. הניחו כי בעת עזיבה העובד אינו זכאי לימי החופשה שנצברו ולא נוצלו.

להלן מצבת עובדי החברה ונתונים נוספים לגבי תחזית ניצול ימי החופשה:

הערות	עלות יום חופשה	צפי לניצול ימי חופשה ב 2019	ימי חופשה שנצברו נכון ל 31.12.18	
	800	20	10	עובד א'
	850	10	-	עובד ב'
צפוי לעזוב בתחילת 2019	300	-	5	עובד ג'
	250	10	15	עובד ד'

הטבות עובד לטווח קצר היעדרויות נצברות

פתרון הדוגמה

עובד א' צפוי לנצל 20 ימים בשנת 2019 (15 ימים מתוך הזכאות השוטפת ו 5 ימים מתוך היתרה ליום 31.12.18

עובד ב' לא צבר כלל ימי חופשה ולכן אין הפרשה בגינו

עובד ג' צפוי לעזוב מבלי שיהיה זכאי לימי החופשה ולכן אין הפרשה בגינו

עובד ד' צפוי לנצל 10 ימים בשנת 2019, כולם מתוך הזכאות השוטפת.

להלן חישוב ההפרשה לחופשה:

התחייבות	עלות יום חופשה	ימי חופשה בגינם יש לחשב זכאות	
4,000	800	5	עובד א'
	850		עובד ב'
	300		עובד ג'
	250		עובד ד'
4,000			סה"כ

הטבות עובד לטווח קצר היעדרויות נצברות

המשך הדוגמה

- א- הניחו כעת כי בעת עזיבת עובד הוא זכאי ליתרת ימי החופשה שטרם נוצלו. כיצד תשתנה יתרת ההתחייבות? (אין צפי לעזיבות עובדים מלבד עובד ג')
- ב- הניחו כעת כי הזכאות אינה נצברת. דהיינו, בתום כל שנה ימי החופשה שטרם נוצלו נמחקים.

הטבות עובד לטווח קצר בונוסים

- כאשר לחברה יש מחויבות משפטית או משתמעת לחלוקת בונוסים הטיפול החשבונאי תלוי בשאלה האם הבונוס מבוסס, מוענק, ומסולק על בסיס רב שנתי או בטווח הקצר?
- אם זהו בונוס רב שנתי זהו לא מענק בתחולת קבוצה זו, זוהי הטבה לטווח ארוך (הרחבה בהמשך).
- בונוס על בסיס שנתי, לדוגמה בחוזה ההעסקה של העובדים קיים סעיף של בונוס בגובה 3% מהרווח. הבונוס משולם בפועל בחודש אוגוסט של השנה העוקבת. בשנת 2014 הרווח הוא 200 מיליון. כאן מדובר על הטבה לטווח קצר, יש ליצור הפרשה בגין העובדים שצפויים ליהנות מהבונוס וזאת על אף שהוא לא חולק בפועל.

הטבות עובד לטווח קצר גילוי

- בתקן לא קיימות דרישות ספציפיות לגבי הטבות עובד לטווח קצר.
- עם זאת, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים כגון IAS 24 צדדים קשורים ו IAS 1, עשויים לדרוש גילויים בנושא.
- לדוגמה – IAS 24 דורש גילוי לגבי הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים.
- לדוגמה – IAS 1 דורש גילוי על הוצאה בגין הטבות עובד.

הטבות לאחר סיום העסקה

הטבות לאחר סיום העסקה

- קבוצה זו כוללת הטבות שאינן מוגדרות כהטבות לטווח קצר ושאינן מוגדרות כהטבות בגין פיטורין, כאשר הטבות בקבוצה זו עומדות לתשלום בעת סיום ההעסקה של העובד או לאחר מכן.
 - דוגמאות: תשלומי פרישה והטבות פרישה, "פנסיה תקציבית", פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין (לא חלק מקבוצת "הטבות בגין פיטורין").
 - טיפול חשבונאי – הטיפול מתחלק ל 2 קבוצות:
 - א- תכנית להפקדה מוגדרת
 - ב- תכנית להטבה מוגדרת
- הטיפול החשבונאי בכל קבוצה הוא שונה ביסודו.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להפקדה מוגדרת

- בתכנית זו החברה מפקידה תשלומים קבועים או ניתנים לקביעה עבור העובד בקרן נפרדת, מבלי שתהיה לה מחויבות משפטית או משתמעת לשלם תשלומים נוספים.
- ה"סיכון האקטוארי" (שסך ההטבות יהיה נמוך מהצפוי) חלים על העובד ולא על החברה.
- על מנת להיכנס לקבוצת הפקדה מוגדרת, לא יכולה להתקיים לחברה חשיפה בגין סיכון אקטוארי, אפילו חלקי, במצב שקיימת חשיפה כלשהי הסיווג יהיה לקבוצת הטבה מוגדרת.
- טיפול חשבונאי – הטיפול הוא רישום הוצאה (או היוון לנכס) עם יצירת המחויבות להפקדה. סכום ההוצאה/הפקדה בד"כ לא מהוון כיוון שבד"כ ההפקדות מבוצעות בתוך פחות מ 12 חודשים, אך אם יהיה יותר הסכום שירשם יהיה מהוון בשיעור היוון הזה לזה של תכנית הטבה מוגדרת (נדבר בהמשך).

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להפקדה מוגדרת

על מנת להבהיר את המשמעות נציין דוגמה בולטת לתכנית להפקדה מוגדרת: פנסיה צוברת בישראל ("סעיף 14") – מרבית המעסיקים מעניקים לעובדים פנסיה צוברת, המשמעות היא שמכוח הסכם ההעסקה וגם החוק (חוק פנסיה חובה) המעסיק נדרש להפקיד מידי חודש אחוז מסוים מהשכר המבוטח לקרן חיצונית. מעבר להפקדה השוטפת אין לחברה מחויבות כלשהי כלפי הקרן ואין לה סיכון אקטוארי. למשל ייתכן ששיעורי הריבית ישתנו, כך שנכסי הקרן לא יספיקו לתשלום ההטבות למבוטחים או להיפך. ייתכן גם שתוחלת החיים תשתנה ואף ייתכנו אירועים כגון אסונות טבע אשר יכולים להביא לתשלומים גדולים מהצפוי לקרן כך שנכסיה לא יספיקו אך סיכונים אלו אינם קשורים עוד לחברה.

אם מסיבה כלשהי הופקדו סכומים ביתר ניתן ליצור נכס בגין הסכום העודף, אם יש דרך לקבל אותו בחזרה או לקזז אותו מהפקדה צפויה עתידית.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להפקדה מוגדרת

- גילוי – על הישות לתת גילוי לסכום שהוכר כהוצאה בגין התכנית.
- דוגמה מתוך דוחות כספיים של חברת תדיראן:

ב. תוכניות הפקדה מוגדרת

לגבי מרבית תשלומי הפיצויים, חלים תנאי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, על-פיו הפקדותיה השוטפות של הקבוצה בקרנות פנסיה ו/או בפוליסות בחברות ביטוח, פוטרות אותה מכל התחייבות נוספת לעובדים, בגינם הופקדו הסכומים כאמור לעיל. הפקדות אלו וכן הפקדות בגין תגמולים מהוות תכניות הפקדה מוגדרת.

לשנה שהסתיימה ביום		
31 בדצמבר		
2013	2014	2015
אלפי ש"ח		
3,510	3,583	3,560

הוצאות בגין תכניות להפקדה מוגדרת

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת

- בניגוד לקבוצה הראשונה כאן מדובר על הטבות שאמנם משולמות אחרי סיום ההעסקה אבל החברה נושאת בסיכון אקטוארי חלקי או מלא בגינן, כלומר החברה תשלם מקופתה או תפקיד לקרן ייעודית על מנת להשלים חוסרים אקטואריים.
- מכיוון שהחשיפה היא של החברה, המחויבויות והנכסים בגין התכנית יוכרו בדוח על המצב הכספי של החברה.
- מדידת המחויבות כרוכה בתחשיב אקטוארי, כאשר התקן ממליץ שאקטואר מוסמך יבצע את התחשיבים.
- דוגמאות – התחייבות בגין פנסיה, פיצויי פיטורין בישראל (לא "סעיף 14"), מענק פרישה, שי לחג לפנסיונרים וכדומה.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת

- חישוב ההתחייבות מבוצע בשלבים הבאים:
- קביעת הגרעון או העודף – שימוש בטכניקה אקטוארית, שיטת יחידת זכאות חזויה – שיטה זו רואה בכל תקופת שירות כיחידה נוספת של זכאות להטבה ומודדת כל יחידה בנפרד על מנת לבנות את המחויבות הסופית. התחשבות בהנחות אקטואריות (שעורי ריבית, גידול בשכר וכדומה), ניכוי שווי נכסי התכנית מערך ההתחייבות
- התייחסות להשפעת "תקרת הנכס"
- קביעת הסכומים שיש להכיר בגינם ברווח או הפסד
- קביעת הסכומים שיש להכיר בגינם ברווח כולל אחר "רווח (הפסד) ממדידה מחדש של תכנית להטבה מוגדרת"

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

הכללים לחישוב יחידת הזכאות החזויה:

- על הישות לייחס את ההטבה הצפויה לתקופות השירות בהתאם לנוסחת ההטבה של התכנית. כאשר הצבירה נעשית באופן בלתי מוגדר פורסים את הצבירה בקו ישר.
- כאשר שירות עתידי מוביל לרמת הטבה גבוהה מהותית מאשר בשנים קודמות, על הישות לייחס את ההטבה על בסיס קו ישר החל מהמועד בו שירות של העובד מוביל לזכאות להטבה מהתכנית ועד למועד בו שירות נוסף של העובד לא יוביל לסכומי הטבה נוספת עבורו מהתכנית (למעט עליות שכר).
- על הישות לייחס את ההטבה לתקופות בהן נוצרה לישות המחויבות לספק את ההטבה לעובד לאחר סיום העסקה. המחויבות של הישות נוצרת כאשר עובד מספק שירות בתמורה להטבה לאחר סיום העסקה.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

הכללים לחישוב יחידת הזכאות החזויה (המשך):

- שירות של עובד יוצר לישות מחויבות להטבה מוגדרת גם כאשר ההטבות מותנות באירוע עתידי שטרם הבשיל כגון המשך העסקה עתידי. שירותו של עובד לפני מועד ההבשלה של ההטבות מקטין את היקף השירות העתידי שהעובד יהיה חייב לספק על מנת להיות זכאי להטבה.
- ישות תביא בחשבון בעת חישוב ההתחייבות את ההסתברות לכך שעובדים לא ישלימו את דרישות ההבשלה.

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת

שיטת יחידת זכאות חזויה

- דוגמה 1 – תכנית משלמת הטבה של 100 ש"ח בגין כל שנת שירות. הזכאות להטבה מבשילה לאחר 10 שנות שירות. בכל אחת מ-10 השנים הראשונות עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של ההתחייבות תשקף את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים את תנאי ההבשלה.
- דוגמה 2 – תכנית משלמת הטבה של 100 ש"ח בגין כל שנת שירות שמבוצעת החל מגיל 25. הזכאות להטבה מבשילה מיידית. לא מייחסים כל הטבה לשירות שמבוצע לפני גיל 25 מאחר שהשירות בתקופה זו אינו מוביל לזכאות להטבה. החל מגיל 25 מיוחסת הטבה של 100 ש"ח לכל שנה עוקבת.

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת

שיטת יחידת זכאות חזויה

- דוגמה 3 – תכנית משלמת הטבה חד פעמית של 1,000 ש"ח, כאשר הזכאות להטבה מבשילה לאחר עשר שנות שירות. התכנית לא מספקת הטבה נוספת בגין שירות נוסף. הטבה בגובה $100 = 1,000/10$ ש"ח מיוחסת לכל אחת מעשר השנים הראשונות. עלות השירות השוטף בכל אחת מעשר השנים הראשונות תשקף את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים תקופת שירות של עשר שנים.
- דוגמה 4 – תכנית משלמת הטבה חד פעמית בסך 2,000 ש"ח לעובדים אשר עבדו 20 שנות שירות ונמצאים בגיל 55 ומעלה או לעובדים אשר נמצאים בגיל 65 (ללא קשר למספר שנות השירות שתרמו).

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

פתרון דוגמה 4:

לגבי עובדים אשר הצטרפו לפני גיל 35, הישות תייחס הטבה לעובדים אשר נמצאים בגיל 35 לפחות בגובה $2,000/20 = 100$ ש"ח עבור כל שנה מגיל 35 ועד גיל 55. אין ייחוס הטבה נוספת לעובד לאחר גיל 55 ולאחר 20 שנות שירות.

לגבי עובדים אשר הצטרפו בין הגילאים 35 עד 45, גם בגינם, שירות מעבר ל 20 שנה לא יוביל להטבות מהותיות נוספות ועל כן הישות תייחס הטבה של 100 ש"ח עבור כל אחת מעשרים השנים הראשונות.

לגבי עובד אשר מצטרף לאחר גיל 45, נניח בגיל 55, על מנת שיהיה זכאי להטבה הוא צריך לבצע שירות של 10 שנים (עד גיל 65) בלבד ולכן הישות תייחס בגינו הטבה של $2,000/10 = 200$ ש"ח עבור כל אחת מעשר השנים הראשונות.

לגבי כל העובדים עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של המחויבות ישקפו את ההסתברות לכך שהעובדים לא ישלימו את תקופת השירות הנדרשת.

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת

שיטת יחידת זכאות חזויה

- דוגמה 5 – תכנית רפואית משפה עובדים לאחר סיום העסקתם בשיעור כלשהו מגובה העלויות רפואיות של העובד לאחר סיום העסקה. התכנית משפה עובדים בשיעור 40% מהעלויות הרפואיות אם העובד תרם בין 10 ל 20 שנות שירות ו 50% אם העובד תרם מעל 20 שנות שירות.
- בהתאם לנוסחת ההטבה של התכנית הישות תייחס 4% (40% מחולק בעשר) מהערך הנוכחי של העלויות הרפואיות החזויות לכל אחת מעשר השנים הראשונות ו 1% (10% מחולק בעשר) לכל אחת מעשר השנים שלאחר מכן. עלות השירות השוטף תשקף את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים את תקופת השירות ולא יהיה זכאי לחלק מההטבות או לכולן. לעובדים החזויים לעזוב לפני תום שירות של עשר שנים, לא תיוחס הטבה.

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

- דוגמה 6 תכנית רפואית משפה עובדים לאחר סיום העסקתם בשיעור כלשהו מגובה העלויות רפואיות של העובד לאחר סיום העסקה. התכנית משפה עובדים בשיעור 10% מהעלויות הרפואיות אם העובד תרם בין 10 ל 20 שנות שירות ו 50% אם העובד תרם מעל 20 שנות שירות.

הטבות לאחר סיום העסקה – תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

דוגמה 6 פתרון:

שירות בעשר השנים המאוחרות יותר יוביל לרמת הטבה גבוהה יותר באופן מהותי מאשר בעשר השנים הראשונות של השירות.

- לגבי עובדים החזויים לעזוב תוך עשר שנים, לא תיוחס הטבה.
- לגבי עובדים אשר חזויים לעזוב לאחר עשר שנות שירות ולפני השלמת עשרים שנות שירות, ההטבה המיוחסת בכל אחת מעשר השנים הראשונות הינה 1% (10% מחולק בעשר שנים). לגבי עובדים אלה לא מיוחסת הטבה כלשהי לשירות בין סוף השנה העשירית לבין מועד העזיבה הנאמד (שהינו לפני תום שירות של עשרים שנה).
- לגבי העובדים אשר חזויים לעזוב לאחר עשרים שנה או יותר הישות תייחס את ההטבה על בסיס קו ישר. שירות לאחר עשרים שנה יוביל להטבה נוספת בסכום שאינו מהותי, לכן ההטבה מיוחסת לכל אחת מעשרים השנים הראשונות – 2.5% בכל שנה (50% מחולק ל 20 שנים).

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת שיטת יחידת זכאות חזויה

- כאשר הסכום של הטבה הוא שיעור קבוע ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות, העלאות שכר עתידיות ישפיעו על הסכום שנדרש לסילוק המחויבות. למרות זאת, עליות שכר עתידיות לא ייצרו מחויבות חשבונאית נוספת.
- דוגמה – עובדים זכאים להטבה של 3% ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות שבוצעה לפני גיל 55.
- הטבה בגובה 3% מהמשכורת האחרונה הצפויה של העובד תיוחס לכל שנה עד גיל 55. החל מגיל 55 שירות נוסף על ידי העובד לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבה נוספת לפני תנאי התכנית. לא מיוחסת כל הטבה לשירות לאחר גיל 55. אם לעומת זאת יש עליות שכר לאחר גיל 55, ההתחייבות תעמוד לפי השכר המעודכן.

- הנחות אקטואריות – בעת חישוב ההתחייבות יש לקחת בחשבון הנחות שונות.
- דוגמאות: הנחות דמוגרפיות – שיעורי תחלופת עובדים, אובדן כושר עבודה, שיעורי זכאות להטבות, תמותה. הנחות פיננסיות – שיעור ההיוון, משכורת עתידית, שיעור התשואה החזוי על נכסי התכנית.
- ההנחות האקטואריות תלויות בצפי של החברה ואולם הן חייבות להיות תואמות באופן הדדי ובלתי מוטות. על ההנחות לשקף קשרים כלכליים בגין גורמים שונים כגון אינפלציה, שיעורי ההיוון, שיעורי תשואה על נכסי התכנית ועוד.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת – שיעור היוון

- שיעור היוון – שיעור ההיוון שצריך לשמש בעת חישוב ההתחייבות הוא שיעור תשואה של אג"ח קונצרניות באיכות גבוהה "שוק עמוק". אם אין שוק עמוק, יש לקחת שיעור היוון המבוסס על אגרות חוב ממשלתיות.
- בהתאם להוראות התקן יש להשתמש בשיעור היוון (בין אם של אג"ח קונצרני באיכות גבוהה ובין אם של אג"ח ממשלתי) אשר יתאים לתקופה הממוצעת עד לתשלום ההטבה.
- במצב בו התקופה עד לתשלום ההטבה ארוכה יותר מהתקופה לתשלום אגרות חוב, יש לבצע אקסטרפולציה של ריבית האג"ח הקונצרנית לתקופות ארוכות יותר.
- ההחלטה האם קיים שוק עמוק או לא נעשית לרוב ברמת כלל המשק. בישראל, החל מהדוחות השנתיים של שנת 2014 נקבע על בסיס מחקר כי קיים שוק עמוק לאג"ח קונצרניות באיכות גבוהה בישראל.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – התנועה בהפרשה ומרכיביה

	XX	י.פ
	XX ← מול רווח והפסד.	עלות שירות שוטף (1)
	XX ← מול רווח והפסד.	עלות שירות עבר (3)
	(XX) ← מול <u>סעיף מאזני</u> כגון מהומן או נכסי תכנית.	תשלומים שבוצעו (5)
	XX ← מול רווח והפסד.	רווח/הפסד מסילוק/צמצום (4)
	XX ← מול רווח והפסד.	עלות הריבית (2)
	XX ← מול <u>רווח כולל אחר</u> .	<u>רווח/הפסד ממדידה מחדש (6)</u>
	<u>XX</u>	י.ס

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – התנועה בהפרשה ומרכיביה

- עלות שירות שוטף – הגידול בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת שנובעת משירות העובד בתקופה השוטפת.
- עלות הריבית – צבירת הוצאות ריבית עקב חלוף הזמן. כלומר, הגידול במהלך התקופה בערך הנוכחי של המחויבות הנובע מכך שמועד סילוק ההטבה הפך קרוב יותר בתקופה אחת. הריבית צריכה להיות מחושבת על בסיס ההתחייבות לתחילת שנה כשהיא מותאמת בגין משיכות שמשנות את ההתחייבות. ישנן שתי גישות להכרה בהוצאות ריבית ברווח או הפסד: או כהוצאות מימון או בסעיף הוצאות שכר.
- עלות שירותי העבר – מתייחס למצב בו נערך תיקון בתנאי התכנית כתוצאה משינוי הסכמים עם עובדים או חקיקה חדשה. העלות מחושבת לפי אותו חלק יחסי מההטבה התוספתית שכבר נצברה (במילים אחרות ההפרש בין ההפרשה רגע לפני שינוי התנאים ורגע אחרי שינוי התנאים). ההפרש יכול להיות חיובי או שלילי.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת – התנועה בהפרשה ומרכיביה

עלות שירותי העבר - דגשים –

- כאשר הישות מבצעת מספר שינויים בתוכנית אשר בחלקם מעלים את ההטבות וחלקם מקטינים את ההטבות יש להתייחס לכל השינויים כמקשה אחת.
- חשוב להבחין בין עלות שירותי עבר לבין שינויים בהנחות האקטואריות. עלות שירות עבר הינו שינוי שהתרחש בתכנית ולא שינוי בהתחייבות כתוצאה משינוי בהנחות האקטואריות.
- בשנה בה יש שינוי בתכנית יש לפצל את עלות השירות השוטפת כדלקמן -
 - זכאות להטבה שנוצרה בשנה השוטפת עד למועד השינוי מהוונת לפי ריבית לתחילת השנה ולפי התקופה הנותרת במועד השינוי.
 - הזכאות להטבה שנוצרה ממועד השינוי מהוונת לפי ריבית למועד השינוי ולפי התקופה הנותרת בסוף שנה.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – התנועה בהפרשה ומרכיביה

סילוקים/צמצומים –

- צמצומים - מצב בו התכנית מצטמצמת בהיקף ההטבות שלה, בין היתר בגלל קיטון משמעותי במספר הזכאים (ע"י שינוי תנאי הזכאות או פיטורים של העובדים). מדובר במהלכי צמצום בלתי צפויים ומשמעותיים.
 - סילוקים - מצב אשר בו החברה מבטלת הטבה מסוימת. לעיתים הביטול נעשה תמורת פיצוי העובדים בתשלום או בהטבה אחרת, ההכרה ברווח או הפסד מסילוק נעשית במועד ביצוע הסילוק ומחושבת בתור הפער בין המחויבות רגע לפני הסילוק לבין התשלום או ההטבה שניתנה תמורת הסילוק.
 - לעיתים תיקון תכנית, צמצום וסילוק מתרחשים בעת ובעונה אחת. במקרה הזה אין צורך להפריד בין עלות שירותי העבר לבין צמצומים וסילוקים.
 - ביטול תכנית אינו נחש סילוק אם הישות מציעה תכנית חדשה עם הטבות אשר זהות במהותן.
- תשלומים שבוצעו – תנועה מאזנית במסגרתה ההתחייבות קטנה עקב תשלום לזכאים.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – התנועה בהפרשה ומרכיביה

- מדידה מחדש / רווח או הפסד אקטוארי – מדובר בהשפעת השינויים בהנחות השונות שנלקחו לצורך החישוב האקטוארי כגון: שינויים בשיעורי ריבית, שינויים בהנחות אקטואריות (עליית שכר עתידית, קצב תחלופת עובדים, לוחות תמותה) ועוד. השינוי ירשם כנגד רווח כולל אחר ולא יסווג מחדש לרווח או הפסד במועד מאוחר יותר.
- דוגמה לבאור מתוך הדוחות הכספיים של מיטרוניקס:

(ג) ההנחות העיקריות בקביעת ההתחייבות בגין תוכנית להטבה מוגדרת

31 בדצמבר,		
2012	2013	2014
	%	
4.48	4.28	3.90
5.73	5.45	4.75

שיעור ההיוון של התחייבות
התוכנית (1)

שיעור עליית שכר צפויה

(1) שיעור ההיוון מבוסס על אגרות חוב קונצרניות צמודות מדד באיכות גבוהה (2013 ו-2012 - אגרות חוב ממשלתיות).

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה להמחשה

דוגמה להמחשת התנועה בהתחייבות:

דוגמה א'

עובד זכאי להטבה חד פעמית בעת סיום השירות בישות בגובה 1% מהמשכורת האחרונה עבור כל שנת שירות. המשכורת בשנה הראשונה היא 10,000 ש"ח וההנחה כי המשכורת תישאר ללא שינוי עד למועד העזיבה. שיעור ההיוון הינו 0%. הניחו כי העובד יעזוב בסוף השנה החמישית ללא אפשרות עזיבה מוקדמת או מאוחרת יותר ובהנחה כי אין שינויים בהנחות אקטואריות.

פתרון

החברה צופה כי העובד יהיה זכאי לתשלום בסך 500 ש"ח בעוד 5 שנים. החברה מכירה בהוצאות (עלות שירות שוטף) בסך 100 בכל אחת מ-5 השנים.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה להמחשה

דוגמה ב'

בנתוני הדוגמה הקודמת, הניחו כי החברה צופה שמשכורתו של העובד תעלה כל שנה ב-7% (ריבית דריבית). יתר ההנחות ללא שינוי (שיעור היוון 0%).

פתרון

החברה צופה כי העובד יהיה זכאי לתשלום בסך 655 ש"ח בעוד 5 שנים $(10,000 * 1.07^4)$. החברה מכירה בהוצאות (עלות שירות שוטף) בסך 131 בכל אחת מ-5 השנים.

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה להמחשה

דוגמה ג'

בנתוני הדוגמה הקודמת (ב'), הניחו כי שיעור ההיוון הינו 10% והוא נותר ללא שינוי לאורך התקופות.

פתרון

ההטבה בכל שנה היא 131 (בדומה לדוגמה ב') ההבדל הוא שכעת יש להכיר בערך מהוון של ההטבות ולחשב הוצאות מימון.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – טיפול חשבונאי

שנה	1	2	3	4	5
ש"ח	ש"ח	ש"ח	ש"ח	ש"ח	ש"ח
הטבה מיוחסת ל:	0	131	262	393	524
- שנים קודמות					
- שנה שוטפת (1%)					
ממשכורת	131	131	131	131	131
סופית)					
- שנה שוטפת	131	262	393	524	655
ושנים קודמות					
יתרת פתיחה	-	89	196	324	476
מחויבות	-	9	20	33	48
ריבית של 10%	89	98	108	119	131
עלות שירות שוטף					
יתרת סגירה	<u>89</u>	<u>196</u>	<u>324</u>	<u>476</u>	<u>655</u>
מחויבות					
הערות:					
1	יתרת הפתיחה של המחויבות היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנים קודמות.				
2	עלות השירות השוטף היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנה השוטפת.				
3	יתרת הסגירה של המחויבות היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנה השוטפת ולשנים קודמות.				

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה הכוללת עלות שירות עבר ושינויים בשיעור ההיוון

עובד החל את עבודתו ביום 1.1.17 והוא צפוי לעבוד 10 שנים. בהתאם להסכם העסקת העובד, הוא זכאי לקבל בעת פרישה מענק חד פעמי של 80,000 ש"ח בתנאי שיעבוד 4 שנים לפחות. ביום 1.4.18 שינתה הישות את התוכנית כך שהעובד זכאי לתוספת של 25% מהסכומים של התוכנית המקורית. שיעור ההיוון:

8%	1.1.17
6%	31.12.17
7.5%	1.4.18
9%	31.12.18

נדרש :

הצג את התנועה בהתחייבות למענק פרישה בשנים 2017 ו 2018

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה הכוללת עלות שירות עבר ושינויים בשיעור ההיוון

פתרון:

אין נוסחת הטבה בתוכנית הנ"ל ולכן נפרוס את ההטבה בקו ישר על פני תקופת הצבירה (4 שנים). מועד התשלום הצפוי 31.12.26 (10 שנים לאחר תחילת השירות).

$$\text{צבירה שנתית קו ישר: } 80,000/4 = 20,000$$

יש לשים לב כי בשנת 2017 התעדכן שיעור ההיוון. עלות השירות השוטף מחושבת לפי שיעור ההיוון לתחילת השנה וכנ"ל לגבי עלות הריבית. המשמעות היא כי השפעת השינוי בשיעור ההיוון תיספג ברווח כולל אחר.

בשנת 2018 בנוסף לעדכון בשיעור ההיוון בוצע עדכון למענק ועל כן עלינו לחשב את עלות שירותי עבר.

$$\text{צבירה שנתית לאחר עדכון: } 80,000 * 1.25/4 = 25,000$$

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת דוגמה הכוללת עלות שירות עבר ושינויים בשיעור ההיוון

פתרון:

		<u>תנועה בהתחייבות</u>
	-	01/01/2017
$20,000/(1.08^9)=$	10,005	עלות שירות שוטף
אין התחייבות לתחילת השנה ולכן אין עלות ריבית.	-	עלות הריבית
PN	<u>1,833</u>	מדידה מחדש
$20,000/(1.06^9)=$	11,838	31/12/2017
$(20,000*0.25)/(1.06^8.75)=$	3,003	עלות שירות שוטף
$11,838*(1.06^{0.25}-1)=$	174	עלות הריבית
PN	<u>1,737</u>	מדידה מחדש
$(20,000*1.25)/(1.075^8.75)=$	13,277	התחייבות לפני עדכון
PN	<u>3,319</u>	עלות שירותי עבר
$13,277*1.25=$	16,597	01/04/2018
$(20,000*1.25*0.75)/(1.075^8)=$	10,513	עלות שירות שוטף
$16,597*(1.075^{0.75}-1)$	925	עלות הריבית
PN	<u>2,942</u>	מדידה מחדש
$(20,000*2*1.25)/(1.09^8)$	25,093	31/12/2018

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית

- "נכסי התכנית" – נכסים המוחזקים בקרן או ישות משפטית שהיא נפרדת מהחברה, אשר מיועדת רק לתשלום הטבות עובד ולא למטרות אחרות ושלא ניתן למשוך ממנה כספים ע"י החברה למטרות אחרות מעבר לתשלום הטבה בפועל או להחזר לחברה אם היא שילמה מקופתה את הכספים.
- חשוב להבחין בין נכסי תכנית לבין נכסים שאינם נכסי תכנית. למשל – אם החברה מנהלת תיק השקעות שמיועד פנימית לתשלומי הטבות לעובדים לא מדובר ב"נכסי תכנית" ותיק ההשקעות יטופל לפי IFRS 9.
- נכסי התכנית ימדדו בשווי הוגן בכל תאריך חתך בכפוף לתקרה.
- נכסי התכנית יוצגו בקיזוז מההתחייבות – התחייבות, נטו. אם שווי הנכסים גבוהים מההתחייבות יוצג נכס, נטו.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית

תנועה בנכסי התכנית:

← לפי שווי הוגן/תקרת נכסים	XX	י.פ
← מול סעיף מאזני (כגון מזומן)	XX	הפקדות
← מול סעיף מאזני (כגון מזומן או קיטון בהתחייבות ברוטו)	XX	משיכות/ תשלומים
← מול סעיף מאזני (כגון מזומן או נכסי תכנית)	XX	הכנסות ריבית
← מול רווח כולל אחר	XX	רווח/הפסד ממדידה מחדש
← לפי שווי הוגן/תקרת נכסים	<u>XX</u>	<u>י.ס</u>

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית

- הכנסות ריבית – ההכנסות ריבית מחושבות על ידי הכפלת שווי הנכס ביתרת פתיחה (בהתחשב בהפקדות ובמשיכות במהלך השנה) בשיעור ההיוון של המחויבות וכך יקזזו את עלות הריבית של המחויבות. מדובר בהכנסות תיאורטיות ולא ההכנסות שנצברו בגין התכנית בפועל.
- רווח/הפסד ממדידה מחדש – מדובר בהפרש בין התשואה של נכסי התכנית בפועל עקב השינוי בשוים ההוגן לבין הכנסות הריבית. ההצגה ברווח כולל האחר תהיה מדידה מחדש נטו (מדידה מחדש של ההתחייבות בקיזוז מדידה מחדש של הנכסים). לצורך ההמחשה, נניח שבשנה מסוימת נכסי התכנית רשמו הפסדים אזי בכל מקרה יש לחשב את הכנסות הריבית (השלב הקודם) וההפסד יוכר ברווח כולל אחר כרווח ממדידה מחדש של נכסי תכנית.
- סעיף הרווח ממדידה מחדש כולל גם את השינוי בתקרת הנכס.
- הרווח ממדידה מחדש של נכסי התכנית מקוזז בדוח רווח כולל אחר מהמדידה מחדש של ההתחייבות.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית

- תקרת הנכס -
- במקרה בו ההתחייבות גבוהה מהנכס נציג התחייבות נטו.
- במקרה בו נכסי התכנית גבוהים מההתחייבות יש לבחון האם ניתן להכיר בנכס, נטו ואם כן באיזה סכום:
- ניתן להכיר הנכס רק אם מתקיימת הגדרת נכס (משאב כלכלי הנשלט על ידי הישות, נובע מאירועי העבר ואשר בגינו צפויות הטבות כלכליות בעתיד).
- הטבות כלכליות עתידות זמינות לישות בצורה של קיטון בהפקדות עתידיות או החזר כספי בין במישרין ובין בעקיפין לתוכנית אחרת אשר נמצאת בגירעון.
- תקרת הנכס היא הערך הנוכחי של אותן הטבות עתידיות.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית

תקרת הנכס - דוגמאות –

- תקנון קרן הנכסים קובע שכל סכום עודף יחולק לעובדים והחברה בכל אופן לא תקבל החזרים - במצב כזה אסור לרשום נכס נטו במאזן, כלומר אם הנכסים גבוהים מההתחייבויות התכנית תופיע על סכום של 0 מאחר ולא ניתן להכיר בנכס.
- תקנון הקרן מאפשר לחברה למשוך עודף אקטוארי - במצב זה החברה תיהנה מהנכס בתכנית מאחר שבבוא היום היא תוכל ליהנות ממנו.
- תקנון הקרן מאפשר לישות ליהנות מהפקדות עודפות באמצעות הקטנה של הפקדות עתידיות כלומר, אפילו אם לחברה אין דרך למשוך את העודף היא תהנה ממנו בעתיד כי היא תפקיד פחות לקופה ביחס למצב שבו לא היה עודף. במצב זה ניתן להכיר בנכס נטו בגובה הערך הנוכחי של הקיטון בהפקדות העתידיות.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית - דוגמה

- לחברה תכנית להטבה מוגדרת בגינה קיימים לחברה נכסי תכנית. להלן נתונים בדבר נכסי התכנית:

שעור ההיוון לחישוב ההתחייבות	התחייבות בגין התכנית	שווי הוגן של נכסי תכנית	
6%	32,000	30,000	31.12.17
5.5%	42,000	45,000	31.12.18

- לא היו הפקדות או משיכות מנכסי התכנית בשנת 2018 למעט הפקדה בסך 5,000 ש"ח שבוצעה ביום 31.3.18
- לחברה אין זכות בעודף נכסים על התחייבויות התכנית (קיימת תקרה).
- נדרש – הציגו תנועה מפורטת בנכסי התכנית

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – נכסי התכנית - דוגמה

• פתרון:

	נכסי תכנית	
התקרה לא אפקטיבית	30,000	31.12.17
$30,000 * 6\% + 5,000 * (1.06^{0.75} - 1) =$	2,023	הכנסות ריבית
נתון	5,000	הפקדות
מתוך סכום זה, השפעת תקרת הנכס הינה 4,000	<u>4,977</u>	רווח ממדידה מחדש
התקרה אפקטיבית. מכירים בנכס עד גובה ההתחייבות	42,000	31.12.18

הטבות לאחר סיום העסקה תכנית להטבה מוגדרת – סוגיות נוספות

- הצגה בדוח על המצב הכספי – התקן לא עוסק בכך ולרוב חברות בוחרות כמדיניות להציג את ההתחייבות כהתחייבות לא שוטפת (או נכס לא שוטף).
- מספר תכניות – אם לחברה קיימות מספר תכניות להטבה מוגדרת עליה ליישם את הכללים שהזכרנו לכל תכנית בנפרד
- היוון עלויות – תקנים מסוימים מאפשרים לחברות להוון עלויות שכר לנכסים מסוימים (IAS 2, IAS 38 וכדומה). ניתן להוון עלויות שהוכרו מתוכנית להטבה מוגדרת – עלות שירות, עלויות ריבית ואף רווח/הפסד ממדידה מחדש של תכנית להטבה מוגדרת.

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – גילוי (כולל דוגמה מדוחות כספיים של אינטר תעשיות)

חלק מהגילוי אותו נדרשת הישות למסור בין היתר הינו בגין:

התאמה בין יתרת הפתיחה ליתרת הסגירה תוך פירוט השינויים בתנועה בהתחייבות ובנכסי התכנית:

<u>התנועה בשווי ההוגן של נכסי התוכנית</u>		<u>השינויים בערך הנוכחי של ההתחייבות בגין תוכנית הטבה מוגדרת</u>	
<u>2015</u>		<u>2014</u>	<u>2015</u>
		<u>אלפי ש"ח</u>	
11,828	יתרה ליום 1 בינואר	(15,230)	(15,687)
299	הכנסות ריבית, נטו		
954	הפקדות לתוכנית על ידי המעביד	(556)	(613)
(321)	הטבות ששולמו	(1,017)	(1,046)
-	העברת תשואה מרכיב פיצויים לתגמולים	1,048	321
(15)	הפסד אקטוארי בגין שינויים בהנחות הפיננסיות	296	388
(673)	רווחים (הפסדים) אקטואריים בגין סטיות בניסיון	(228)	526
<u>12,072</u>	יתרה ליום 31 בדצמבר	<u>(15,687)</u>	<u>(16,111)</u>

יתרה ליום 1 בינואר

הוצאות הריבית, נטו

עלות שירות שוטף

הטבות ששולמו

רווח אקטוארי בגין שינויים בהנחות הפיננסיות

רווחים (הפסדים) אקטואריים בגין סטיות

בניסיון

יתרה ליום 31 בדצמבר

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – גילוי (כולל דוגמה מדוחות כספיים של אינטר תעשיות)

– הנחות אקטואריות משמעותיות ששימשו כדי לקבוע את הערך הנוכחי של המחויבות –

ה. ההנחות העיקריות בגין תוכנית להטבה מוגדרת

2013	2014 %	2015	
1.72	1.91	2.16	שיעור ההיוון של התחייבויות התכנית (1)
			שיעור עליית שכר צפויה:
1	1	1	עובדי הנהלה
2.75	2.75	2.75	עובדי מנהלה
2.75	2.75	2.75	עובדי ייצור
3.5	3.5	3.5	חשמלאים

(1) שיעור ההיוון מבוסס על אגרות חוב קונצרניות צמודות מדד באיכות גבוהה (2013- אגרות חוב ממשלתיות)

הטבות לאחר סיום העסקה

תכנית להטבה מוגדרת – גילוי (כולל דוגמה מדוחות כספיים של אינטר תעשיות)

סכום, עיתוי וחוסר ודאות של תזרימי מזומנים עתידיים:

ו. סכומים, עיתוי ואי וודאויות של תזרימי מזומנים עתידיים

להלן שינויים אפשריים הנחשבים לסבירים לסוף תקופת הדיווח, לכל הנחה אקטוארית בהנחה שיתר ההנחות האקטואריות נותרו ללא שינוי:

השינוי
במחויבות
להטבה מוגדרת
אלפי ש"ח

ליום 31 בדצמבר 2015:

מבחן רגישות לשינוי בשיעור עליית שכר צפויה

השינוי כתוצאה מ:

עליית שכר ממוצעת של 3% (במקום 2.5%) 670

מבחן רגישות לשינוי שיעור ההיוון של התחייבות ונכסי התכנית

השינוי כתוצאה מ:

עליית שיעור היוון של 0.5% 700
ירידת שיעור היוון של 0.5% (634)

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

- "הטבות עובד אחרות לטווח ארוך" – ההגדרה הינה על דרך השלילה:
 - הטבות שאינן לטווח קצר, כלומר הסילוק שלהן באופן מלא חזוי תוך יותר מ 12 חודשים מתאריך המאזן של התקופה שבה סופקו השירותים על ידי העובדים.
 - לא מדובר בהטבות לאחר סיום העסקה
 - לא מדובר בהטבות בגין פיטורין.
- דוגמאות – ימי חופשה הניתנים לצבירה עבור יותר משנה, שנת שבתון, מענק יובל, תכנית בונוסים רב שנתית.
- דוגמה נוספת של הטבת עובד אחרת לטווח ארוך היא הטבה בגין אובדן כושר עבודה לזמן ארוך. אם גובה ההטבה תלוי במשך זמן השירות, המחויבות נוצרת כאשר השירות מסופק. אם גובה ההטבה זהה לגבי כל עובד שאיבד כושר עבודה, ללא התחשבות בשנות השירות, העלות החזויה של הטבות אלה מוכרת כאשר מתרחש אירוע הגורם לאובדן כושר עבודה.

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך – טיפול חשבונאי

- המחויבות תימדד לפי שיטת יחידת זכאות חזויה, כלומר חישוב המחויבות לפי צפי לגובה התשלום העתידי כאשר הוא מהוון בשיעור היוון רלוונטי (אג"ח קונצרני באיכות גבוהה או אג"ח ממשלתי).
- ישות תכיר ברוח או הפסד בגין הפרטים הבאים:
 - עלות שירות שוטף
 - עלות ריבית, נטו
 - מדידה מחדש (כולל רכיבים של עלות שירותי עבר, סילוקים/צמצומים)
- **דגש – אין הכרה ברווח כולל אחר**
- נכסי התכנית – אם קיימים כאלו, אין רכיב של מדידה מחדש וכל השינוי בין יתרת הפתיחה לסגירה למעט תשלומים והפקדות הוא מול רוח או הפסד.

הטבות עובד לטווח ארוך – מדידה מחדש

מדוע המדידה מחדש של הטבות עובד לזמן ארוך נזקפת לרווח או הפסד ולא לרווח כולל אחר בדומה להטבות לאחר סיום העסקה?

המדידה של הטבות עובד אחרות לטווח ארוך, בדרך כלל, אינה נושאת את אותה רמת אי הוודאות המאפיינת את המדידה של הטבות לאחר סיום העסקה. מסיבה זו, תקן זה קובע שיטה לטיפול חשבונאי פשוט יותר לגבי הטבות עובד אחרות לטווח ארוך. בשונה מהטיפול החשבונאי הנדרש לגבי הטבות לאחר סיום העסקה, שיטה זו אינה מכירה במדידות מחדש ברווח כולל אחר

הטבות עובד לטווח ארוך - דגשים

- סיווג הטבות כהטבות לאחר סיום העסקה או כהטבות עובד אחרות לטווח ארוך הוא קריטי. הסיבה היא בעיקר סיווג "מדידה מחדש של המחויבות" ברווח או הפסד או ברווח כולל אחר.
- ישנן תכניות שיכולות להיות משולמות לאחר סיום העסקה ויכולות להיות משולמות/מנוצלות במהלך תקופת ההעסקה. בהתאם לפרשנות מקובלת, במקרה כזה התכנית בכללותה תסווג כהטבות עובד אחרות לטווח ארוך. למשל – אפשרות ימי חופשה מצטברים שניתן לפדותם במועד העזיבה.
- עליית שכר לכשעצמה לא מהווה הטבה אחרת לזמן ארוך, לדוגמה – בהתאם להסכם קיבוצי, העובדים זכאים לעליית שכר אוטומטית לאחר 3 שנות עבודה. במצבים אלו לא מדובר על הטבה אחרת לזמן ארוך אלא על שכר שוטף והטבה לטווח קצר.

הטבות עובד לטווח ארוך הצגה וגילוי

- ניתן לפרט את התנועה בהפרשה כולל הפרדה בין עלות שירות שוטף לעלות שירות עבר וניתן לאחד את הסכומים.
- בנוסף, ניתן אף לאחד את סך הסכומים שיוצגו ברווח או הפסד לסעיף אחד שייזקף כהוצאות שכר (הכולל – הוצאות מימון, עלות שירות ומדידה מחדש).
- IAS 1 רלוונטי לעניין סיווג ההטבה כשוטפת או לא שוטפת. ייתכן ומלוא ההטבה תסווג כהתחייבות שוטפת בדוחות אם היא ניתנת לפדיון לפי דרישת העובד.
- בתקן לא קיימות דרישות גילוי ספציפיות לגבי הטבות עובד לטווח ארוך.
- עם זאת, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים כגון IAS 24 צדדים קשורים ו IAS 1, עשויים לדרוש גילויים בנושא.
- לדוגמה – IAS 24 דורש גילוי לגבי הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים.
- לדוגמה – IAS 1 דורש גילוי על הוצאה בגין הטבות עובד.

הטבות בגין פיטורין

הטבות בגין פיטורין

- הטבות בגין פיטורין – הטבות המסופקות בתמורה לפיטורין של עובד כתוצאה מ:
 - החלטה של ישות לפטר עובד לפני המועד הרגיל של פרישה לגמלאות
 - החלטה של עובד להסכים להצעה של הטבות בתמורה לפיטורין
- אין להכיר בהפרשה בגין הטבות פיטורין וזאת עד למועד שבו החברה מחויבת לפיטורים והנושא אינו נתון לביטול.
- החוק בישראל כולל שני מסלולים לפיצויים אשר אינם מהווים הטבות בגין פיטורין אלא כהטבות לאחר סיום העסקה. התשלום הוא ודאי, הסכומים והעיתוי אינם.
- הטבות בגין פיטורין הן בדרך כלל תשלומים חד פעמיים וכוללים לעתים שיפור של הטבות לאחר סיום העסקה.
- דוגמה נפוצה להטבות בגין פיטורין הינה תכנית פרישה מוקדמת בה משולם לעובדים שבתכנית משכורת בתקופת הפרישה המוקדמת עד גיל הפרישה הקבוע בחוק.

הטבות בגין פיטורין - דגשים

- אם בהתאם לתכנית חברה מחויבת בתשלום לעובד במקרה שהוא מתפטר (או מגיע לגיל פרישה) ומחויבת בסכום גבוה יותר במקרה שהוא מפוטר אזי התכנית תיחשב כתכנית לאחר סיום העסקה בהתאם לסכום הנמוך ובמועד שבו העובד מפוטר החברה תכיר בהפרש כהטבה בגין פיטורין.
- סימן לכך שהטבת העובד מסופקת בתמורה לשירות ולפיכך אינה הטבה בגין פיטורין היא שההטבה מותנית בשירות עתידי.

הטבות בגין פיטורין

- הכרה – לפי המוקדם מבין:

- הכרה בשינוי מבני כהגדרתו ב IAS 37 אשר כולל הטבות בגין פיטורין. במצב כזה נכיר בהפרשה בגין השינוי המבני לרבות בגין ההטבות בגין הפיטורים כאשר יתקיימו הכללים של IAS 37.
- גם אם אין שינוי מבני, תוכר הפרשה אם למועד הדיווח החברה כבר לא יכולה לבטל הליך של פיטורין או הצעה לפיטורין. משמעות המושג "לא יכולה לבטל" דומה במהותה למחויבות משתמעת.

- מדידה:

- אם התשלום לעובדים הוא בתוך 12 חודשים או פחות מתאריך מאזן הוא יטופל כהטבה לטווח קצר כלומר בערכים בלתי מהוונים.
- אם התשלום צפוי בתקופה ארוכה יותר הוא יטופל כהטבה אחרת לטווח ארוך – כלומר חישוב אקטוארי אשר שינויים בו נזקפים לרווח או הפסד.

הטבות בגין פיטורין - דוגמה

כתוצאה מרכישה לאחרונה, ישות מתכננת לסגור מפעל תוך 10 חודשים ובאותו זמן לפטר את כל העובדים שנותרו במפעל. מאחר שהישות צריכה את המומחיות של העובדים במפעל כדי להשלים חוזים מסוימים, היא מודיעה על תכנית פיטורין כלהלן:

כל עובד אשר יישאר ויספק את השירותים עד לסגירת המפעל יקבל במועד הפיטורין תשלום מזומן של 30,000 ש"ח. עובדים שיעזבו לפני סגירת המפעל יקבלו 10,000 ש"ח.

קיימים 120 עובדים במפעל. בזמן הצגת התוכנית הישות מצפה ש-20 מהעובדים יעזבו לפני הסגירה של המפעל.

הטבות בגין פיטורין – פתרון דוגמה

- ההטבה המסופקת בתמורה לפיטורין של העובד היא 10,000 ש"ח. זהו הסכום שהישות תצטרך לשלם עבור פיטורין ללא קשר אם העובדים יישארו ויספקו את השירות עד לסגירת המפעל או שהם יעזבו לפני סגירת המפעל. למרות שהעובדים יכולים לעזוב לפני הסגירה, פיטורין של כל העובדים הם התוצאה של החלטת הישות לסגור את המפעל ולפטר את העובדים. לפיכך החברה תכיר בהתחייבות בגין פיטורין בסך 1,200,000 ש"ח ($120 \times 10,000$) במועד שבו הישות מחויבת לתכנית הפיטורין.
- הטבות תוספתיות שעובדים יקבלו אם הם יספקו שירותים עבור מלוא התקופה של עשרה חודשים הן בתמורה לשירותים שסופקו במהלך אותה תקופה. הישות מטפלת בהן כהטבות עובד לטווח קצר מכיוון שהישות מצפה לסלק אותן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית. בדוגמה זו, לא נדרש היוון, כך שהוצאה של 200,000 ש"ח ($2,000,000/10$ ש"ח) מוכרת בכל חודש במהלך תקופת השירות של עשרה חודשים, עם גידול מקביל בערך בספרים של ההתחייבות.

- בתקן לא קיימות דרישות גילוי ספציפיות לגבי הטבות בגין פיטורין.
- עם זאת, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים כגון IAS 24 צדדים קשורים ו IAS 1, עשויים לדרוש גילויים בנושא.
- לדוגמה – IAS 24 דורש גילוי לגבי הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים.
- לדוגמה – IAS 1 דורש גילוי על הוצאה בגין הטבות עובד.

תודה על ההקשבה