

תקן חשבונאות בינלאומי 19

הטבות עובד

International Accounting Standard 19

Employee Benefits

גרסה זו כוללת תיקונים הנובעים מתקני דיווח כספי בינלאומיים, אשר פורסמו עד 31 במאי 2016 ומועד תחילתם לא מאוחר מיום 1 לינואר 2017.

תוכן עניינים

החל
מסעיף

	מבוא*
	תקן חשבונאות בינלאומי 19
	הטבות עובד
1	מטרת התקן
2	תחולה
8	הגדרות
9	הטבות עובד לטווח קצר
11	הכרה ומדידה
11	כל הטבות עובד לטווח קצר
13	היעדרויות בתשלום לטווח קצר
19	תוכניות לשיתוף ברווחים ותוכניות לתשלומי מענקים
25	גילוי
26	הטבות לאחר סיום העסקה: הבחנה בין תוכניות להפקדה מוגדרת לבין תוכניות להטבה מוגדרת
32	תוכניות מרובות מעסיקים
40	תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה
43	תוכניות ממשלתיות
46	הטבות מבוטחות
	הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להפקדה מוגדרת
50	מוגדרת
51	הכרה ומדידה
53	גילוי
	הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה מוגדרת
55	מוגדרת
56	הכרה ומדידה
61	טיפול חשבונאי במחויבות המשתמעת
63	דוח על מצב כספי
	הכרה ומדידה: ערך נוכחי של מחויבויות בגין הטבה מוגדרת ועלות שירות שוטף
66	מוגדרת ועלות שירות שוטף
67	שיטת הערכה אקטוארית
70	ייחוס הטבה לתקופות שירות
75	הנחות אקטואריות
81	הנחות אקטואריות: תמותה
83	הנחות אקטואריות: שיעור היוון
87	הנחות אקטואריות: משכורות, הטבות ועלויות רפואיות

* לא תורגם לעברית

תוכן עניינים (המשך)

החל
מסעיף

99	עלות שירות עבר ורווחים והפסדים מסילוק
102	עלות שירות עבר
109	רווחים והפסדים מסילוק
113	הכרה ומדידה: נכסי תוכנית
113	שווי הוגן של נכסי תוכנית
116	שיפויים
120	רכיבים של עלות הטבה מוגדרת
	ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת
123	מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת
127	הטבה מוגדרת
131	הצגה
131	קיצוץ
133	הבחנה בין שוטף לבין לא שוטף
134	רכיבים של עלות הטבה מוגדרת
135	גילוי
	מאפיינים של תוכניות להטבה מוגדרת וסיכונים המיוחסים אליהן
139	הסבר של סכומים בדוחות הכספיים
140	סכום, עיתוי וחוסר ודאות של תזרימי מזומנים עתידיים
145	תוכניות מרובות מעסיקים
148	תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה
149	דרישות גילוי בתקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים
151	הטבות עובד אחרות לטווח ארוך
153	הכרה ומדידה
155	גילוי
158	הטבות בגין פיטורין
159	הכרה
165	מדידה
169	גילוי
171	הוראות מעבר ומועד תחילה
172	

תוכן עניינים (המשך)

נספחים:

נספח א - הנחיות יישום

נספח ב - תיקונים לתקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים[†]

אישור על ידי הוועדה הבינלאומית של רווחים
והפסדים אקטואריים, תוכניות קבוצתיות וגילויים
(תיקון לתקן חשבונאות בינלאומי 19) שפורסם

בדצמבר 2004*

אישור על ידי הוועדה הבינלאומית של תקן

חשבונאות בינלאומי 19 שפורסם ביוני 2011*

אישור על ידי הוועדה הבינלאומית של תוכניות
להטבה מוגדרת: הפקדות עובד (תיקונים לתקן

חשבונאות בינלאומי 19) שפורסם בנובמבר 2013*

בסיס למסקנות*

נספח:

תיקונים לבסיס למסקנות של תקני דיווח כספי

בינלאומיים אחרים*

דעות מנוגדות*

תיקונים להנחיות של תקני דיווח כספי

בינלאומיים אחרים*

טבלת התאמה*

* לא תורגם לעברית

[†] בספר זה שולבו התיקונים לתקני דיווח כספי בינלאומיים הנובעים מנספח זה בתקני הדיווח הכספי הבינלאומיים הרלוונטיים.

תקן חשבונאות בינלאומי 19

הטבות עובד

תקן חשבונאות בינלאומי 19 הטבות עובד (IAS 19) מפורט בסעיפים 1-177 ובנספחים א' ו-ב'. כל הסעיפים בתקן מחייבים באותה מידה, אך נשמרה תבנית התקן, כפי שהיתה בעת שאומץ על ידי ה-IASB. יש לקרוא את תקן חשבונאות בינלאומי 19 בהקשר למטרות התקן ולבסיס למסקנות, להקדמה לתקני דיווח כספי בינלאומיים ולמסגרת המושגית לדיווח כספי. תקן חשבונאות בינלאומי 8 מדיניות חשבונאית, שינויים באומדנים חשבונאיים וטעויות, מספק בסיס לבחירה ויישום של מדיניות חשבונאית בהעדר הנחיות מפורשות.

מטרת התקן

1. מטרת תקן זה היא לקבוע את הטיפול החשבונאי ואת הגילוי לגבי הטבות עובד. התקן דורש כי ישות תכיר:
 - (א) בהתחייבות כאשר עובד סיפק שירות בתמורה להטבות עובד שישולמו בעתיד; וכן
 - (ב) בהוצאה כאשר הישות צורכת את ההטבה הכלכלית הנובעת משירות שסיפק עובד בתמורה להטבות עובד.

תחולה

2. תקן זה ייושם על ידי מעסיק בטיפול החשבונאי לגבי כל הטבות העובד, למעט אלה שעליהן חל תקן דיווח כספי בינלאומי 2 תשלום מבוסס מניות.
3. תקן זה אינו מתייחס לדיווח על ידי תוכניות הטבות עובד (ראה תקן חשבונאות בינלאומי 26 הטיפול החשבונאי והדיווח על ידי ישויות המנהלות תוכניות להטבות פרישה).
4. הטבות עובד שאליהן מתייחס תקן זה כוללות אלה המסופקות:
 - (א) בהתאם לתוכניות פורמאליות או להסדרים פורמאליים אחרים בין ישות לבין עובדים בודדים, קבוצות עובדים או נציגיהם;
 - (ב) בהתאם לדרישות חקיקתיות, או באמצעות הסדרים ענפיים, שבהם ישויות נדרשות להפקיד לתוכניות לאומיות (national), ממשלתיות (state), ענפיות או תוכניות מרובות מעסיקים אחרות; או

(ג) לפי דפוסי פעילות לא פורמאליים היוצרים מחויבות משתמעת. דפוסי פעילות לא פורמאליים יוצרים מחויבות משתמעת כאשר לישות אין חלופה מציאותית, אלא לשלם הטבות עובד. דוגמה למחויבות משתמעת היא כאשר שינוי בדפוסי פעילות לא פורמאליים של הישות יגרום לנזק לא רצוי ביחסיה עם העובדים.

5. הטבות עובד כוללות:

(א) הטבות עובד לטווח קצר, כמו ההטבות הבאות, אם הן חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית שבה העובדים מספקים את השירותים המתייחסים:

(i) שכר עבודה, משכורת ותשלומים לביטוח לאומי;

(ii) חופשה שנתית בתשלום וחופשת מחלה בתשלום;

(iii) שיתוף ברווחים וכן תשלומי מענקים; וכן

(iv) הטבות לא-כספיות (כגון טיפול רפואי, דיוור, רכב צמוד או סחורות או שירותים הניתנים ללא תשלום או במחיר מסובסד) עבור עובדים קיימים;

(ב) הטבות לאחר סיום העסקה כמו ההטבות הבאות:

(i) הטבות פרישה (לדוגמה, פנסיות ותשלומים חד פעמיים בעת פרישה); וכן

(ii) הטבות אחרות לאחר סיום העסקה, כמו ביטוח חיים לאחר סיום העסקה וטיפול רפואי לאחר סיום העסקה;

(ג) הטבות עובד אחרות לזמן ארוך, כמו ההטבות הבאות:

(i) היעדרויות בתשלום בשל תקופת עבודה ארוכה כמו חופשה בגין תקופת שירות ארוכה או חופשת שבתון;

(ii) מענק יובל או הטבות אחרות בגין ותק; וכן

(iii) הטבות בגין אובדן כושר עבודה לזמן ארוך; וכן

(ד) הטבות בגין פיטורין (termination).

6. הטבות עובד כוללות הטבות המסופקות לעובדים או לתלויים בהם או למוטבים שלהם וניתן לסלקן על ידי תשלומים (או על ידי הספקה של סחורות או שירותים) המבוצעים במישרין לעובדים, לבני זוגם, ילדיהם או תלויים אחרים בהם או לאחרים, כגון חברות ביטוח.
7. עובד יכול לספק שירותים לישות במשרה מלאה, משרה חלקית, על בסיס קבוע, מזדמן או זמני. לצורך תקן זה, דירקטורים וחברי הנהלה אחרים נחשבים עובדים.

הגדרות

8. המונחים הבאים משמשים בתקן זה במשמעות המוגדרת להלן:

הגדרות של הטבות עובד

הטבות עובד (*employee benefits*) הן כל צורות תגמול הניתנות על ידי ישות בתמורה לשירות המסופק על ידי עובדים או עבור פיטורין.

הטבות עובד לטווח קצר (*short-term employee benefits*) הן הטבות עובד (שאינן הטבות בגין פיטורין) שחזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.

הטבות לאחר סיום העסקה (*post-employment benefits*) הן הטבות עובד (שאינן הטבות בגין פיטורין והטבות עובד לטווח קצר) שעומדות לתשלום לאחר סיום העסקה.

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך (*other long-term employee benefits*) הן כל הטבות עובד שאינן הטבות עובד לטווח קצר, הטבות לאחר סיום העסקה והטבות בגין פיטורין.

הטבות בגין פיטורין (*termination benefits*) הן הטבות המסופקות בתמורה לפיטורין של עובד כתוצאה מ:

- (א) החלטה של ישות לפטר עובד לפני המועד הרגיל של פרישה לגמלאות; או
- (ב) החלטה של עובד להסכים להצעה של הטבות בתמורה לפיטורין.

הגדרות שמתייחסות לסיווג של תוכניות

תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה (*post-employment benefit plans*) הן הסדרים פורמאליים או בלתי פורמאליים שלפיהם ישות מספקת הטבות לאחר סיום העסקה לעובד אחד או יותר.

תוכניות להפקדה מוגדרת (*defined contribution plans*) הן תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שלפיהן ישות משלמת תשלומים קבועים לישות נפרדת (קרן) מבלי שתהיה לה מחויבות משפטית או משתמעת לשלם תשלומים נוספים אם לקרן לא יהיו מספיק נכסים כדי לשלם את כל הטבות העובד המתייחסות לשירות העובד בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות.

תוכניות להטבה מוגדרת (*defined benefit plans*) הן תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שאינן תוכניות להפקדה מוגדרת.

תוכניות מרובות מעסיקים (*multi-employer plans*) הן תוכניות להפקדה מוגדרת (שאינן תוכניות ממשלתיות) או תוכניות להטבה מוגדרת (שאינן תוכניות ממשלתיות) אשר:

(א) מצרפות את הנכסים שהועברו על ידי ישויות שונות שאינן תחת אותה שליטה; וכן

(ב) משתמשות בנכסים אלה על מנת לספק הטבות עובד לעובדים של יותר מישות אחת, באופן שרמות ההפקדה וההטבה נקבעות ללא קשר לזהות הישות שמעסיקה את העובדים.

הגדרות שמתייחסות להתחייבות (נכס) נטו בגין הטבה מוגדרת

ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (*net defined benefit liability (asset)*) היא הגרעון או העודף, אשר מותאם להשפעה כלשהי של הגבלת נכס נטו בגין הטבה מוגדרת לתקרת הנכס.

הגרעון או העודף (*deficit or surplus*) הוא:

(א) הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת בניכוי

(ב) השווי ההוגן של נכסי תוכנית (אם קיימים).

תקרת הנכס (*asset ceiling*) היא הערך הנוכחי של הטבות כלכליות כלשהן הזמינות בצורה של החזרים מהתוכנית או של קיטון בהפקדות עתידיות לתוכנית.

הערך הנוכחי של מחויבות להטבה מוגדרת (*present value of a defined benefit obligation*) הוא הערך הנוכחי, ללא ניכוי של נכסי תוכנית כלשהם, של תשלומים עתידיים חזויים הנדרשים על מנת לסלק את המחויבות הנובעת משירות עובד בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות.

נכסי תוכנית (*plan assets*) כוללים:

(א) נכסים המוחזקים על ידי קרן הטבות עובד לזמן ארוך; וכן

(ב) פוליסות ביטוח כשירות.

נכסים המוחזקים על ידי קרן הטבות עובד לזמן ארוך (*assets held by a long-term employee benefit fund*) הם נכסים (למעט מכשירים פיננסיים שאינם ניתנים להעברה שהונפקו על ידי הישות המדווחת) אשר:

(א) מוחזקים על ידי ישות (קרן) שנפרדת מבחינה משפטית מהישות המדווחת וקיימת רק בכדי לשלם או לממן הטבות עובד; וכן

(ב) זמינים לשימוש רק בכדי לשלם או לממן הטבות עובד, אינם זמינים לנושים של הישות המדווחת (אף במקרה של פשיטת רגל), ולא ניתן להחזירם לישות המדווחת, אלא אם:

(i) הנכסים הנותרים של הקרן מספיקים על מנת לעמוד בכל המחויבויות המתייחסות להטבות עובד של התוכנית או של הישות המדווחת; או

(ii) הנכסים מוחזרים לישות המדווחת על מנת לשפותה בגין הטבות עובד שכבר שולמו.

פוליסת ביטוח כשירה (a qualifying insurance policy) היא פוליסת ביטוח¹ שהונפקה על ידי מבטח שאינו צד קשור (כהגדרתו בתקן חשבונאות בינלאומי 24 גילויים בהקשר לצד קשור) של הישות המדווחת, אם התקבולים מהפוליסה:

- (א) ניתנים לשימוש רק בכדי לשלם או לממן הטבות עובד בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת; וכן
- (ב) אינם זמינים לנושים של הישות המדווחת (אף במקרה של פשיטת רגל) ולא ניתן לשלם אותם לישות המדווחת, אלא אם מתקיים אחד מהשניים:
- (i) התקבולים מייצגים נכסים עודפים שאינם נדרשים על מנת שהפוליסה תעמוד בכל המחויבויות המתייחסות להטבות עובד; או
- (ii) התקבולים מוחזרים לישות המדווחת על מנת לשפותה בגין הטבות עובד שכבר שולמו.

שווי הוגן (fair value) הוא המחיר שהיה מתקבל ממכירת נכס או שהיה משולם להעברת התחייבות בעסקה רגילה בין משתתפים בשוק במועד המדידה. (ראה תקן דיווח כספי בינלאומי 13 מדידת שווי הוגן).

הגדרות שמתייחסות לעלות הטבה מוגדרת

עלות שירות (service cost) כוללת:

- (א) **עלות שירות שוטף (current service cost)**, שהיא הגידול בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת הנובע משירות עובדים בתקופה השוטפת.
- (ב) **עלות שירות עבר (past service cost)**, שהיא השינוי בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת לגבי שירות עובדים בתקופות קודמות, כתוצאה מתיקון תוכנית (מתן לראשונה או ביטול של תוכנית להטבה מוגדרת או שינויים לתוכנית להטבה מוגדרת) או מצמצום תוכנית (הפחתה משמעותית על ידי הישות במספר העובדים המשתתפים בתוכנית); וכן
- (ג) **רווח או הפסד כלשהו כתוצאה מסילוק.**

¹ פוליסת ביטוח כשירה אינה בהכרח חוזה ביטוח, כהגדרתו בתקן דיווח כספי בינלאומי 4 חוזי ביטוח.

ריבית נטו על התחייבות (נכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (net interest on the net defined benefit liability) היא השינוי במהלך התקופה, בהתחייבות (נכס) נטו בגין הטבה מוגדרת, הנובע מחלוף הזמן.

מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (remeasurements of the net defined benefit liability (asset)) כוללות:

(א) רווחים והפסדים אקטואריים;

(ב) התשואה על נכסי תוכנית, למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת; וכן

(ג) שינוי כלשהו בהשפעה של תקרת הנכס, למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת.

רווחים והפסדים אקטואריים (actuarial gains and losses) הם שינויים בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת שנובעים מ:

(א) תיאומים בהתאם לניסיון (השפעות ההבדלים בין ההנחות האקטואריות הקודמות לבין מה שהתרחש בפועל); וכן

(ב) ההשפעות של שינויים בהנחות אקטואריות.

התשואה על נכסי תוכנית (return on plan assets) היא ריבית, דיבידנדים והכנסה אחרת שהושגה מנכסי התוכנית, ביחד עם רווחים או הפסדים שמומשו ושלא מומשו בגין נכסי תוכנית, בניכוי:

(א) עלויות כלשהן של ניהול נכסי תוכנית; וכן

(ב) מסים כלשהם שעומדים לתשלום על ידי התוכנית עצמה, שאינם מסים שנכללו בהנחות האקטואריות ששימשו כדי למדוד את הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת.

סילוק (settlement) היא עסקה שמבטלת את כל המחויבויות המשפטיות או המשתמעות הנוספות עבור חלק מההטבות המסופקות בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת או עבור כל ההטבות, מלבד תשלום של הטבות לעובדים או לטובתם (on behalf of) המפורט בתנאי התוכנית והנכלל בהנחות האקטואריות.

הטבות עובד לטווח קצר

9. הטבות עובד לטווח קצר כוללות פריטים כמו הפריטים הבאים, אם הם חזויים להיות מסולקים במלואם לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית שבה העובדים מספקים את השירותים המתאימים:

- (א) שכר עבודה, משכורת ותשלומי ביטוח לאומי;
- (ב) חופשה שנתית בתשלום והיעדרות מחלה בתשלום;
- (ג) שיתוף ברווחים וכן תשלומי מענקים; וכן
- (ד) הטבות לא כספיות (כגון טיפול רפואי, דיור, רכב צמוד וסחורות או שירותים ללא תמורה או מסובסדים) עבור עובדים מועסקים.

10. ישות אינה צריכה לסווג מחדש הטבות עובד לטווח קצר אם ציפיות הישות לגבי העיתוי של הסילוק השתנו באופן זמני. אולם, אם המאפיינים של ההטבה השתנו (כגון שינוי מהטבה שאינה נצברת להטבה נצברת) או אם שינוי בציפיות של העיתוי של הסילוק הוא אינו זמני, אז הישות שוקלת אם ההטבה מקיימת עדיין את ההגדרה של הטבות עובד לטווח קצר.

הכרה ומדידה

כל הטבות עובד לטווח קצר

11. כאשר עובד סיפק שירות לישות במהלך תקופה חשבונאית, הישות תכיר בסכום לא מהוון של הטבות עובד לטווח קצר שהיא חזויה לשלם בתמורה לאותו שירות:

- (א) כהתחייבות (הוצאה לשלם), לאחר ניכוי כל סכום שכבר שולם. אם הסכום שכבר שולם עולה על הסכום הלא מהוון של ההטבות, הישות תכיר באותו עודף כנכס (הוצאה מראש) במידה שבה, לדוגמה, התשלום מראש יביא לקיטון בתשלומים עתידיים או להחזר כספי.
- (ב) כהוצאה, אלא אם תקן דיווח כספי בינלאומי אחר דורש או מאפשר הכללת ההטבות בעלותו של נכס (ראה, לדוגמה, תקן חשבונאות בינלאומי 2 מלאי ותקן חשבונאות בינלאומי 16 רכוש קבוע).

12. בסעיפים 13, 16 ו-19 מוסבר כיצד על ישות ליישם את סעיף 11 לגבי הטבות עובד לטווח קצר הניתנות בצורה של היעדרויות בתשלום ותוכניות לשיתוף ברווחים ותוכניות תשלומי מענקים.

היעדרויות בתשלום לטווח קצר

13. ישות תכיר בעלות חזויה של הטבות עובד לטווח קצר בצורה של היעדרויות בתשלום על פי סעיף 11, כלהלן:

(א) במקרה של היעדרויות בתשלום נצברות, כאשר העובדים מספקים שירות אשר מגדיל את זכאותם להיעדרויות בתשלום בעתיד.

(ב) במקרה של היעדרויות בתשלום שאינן נצברות, כאשר ההיעדרויות מתרחשות.

14. ישות יכולה לשלם לעובדים בגין היעדרויות מסיבות שונות כולל חגים, מחלה, והעדר כושר עבודה לזמן קצר, חופשת לידה, שירות בחבר מושבעים או שירות צבאי. זכאות להיעדרויות בתשלום מסווגת לשתי קבוצות:

(א) נצברת; וכן

(ב) לא נצברת.

15. היעדרויות בתשלום נצברות הן אלה אשר מועברות וניתנות לשימוש בתקופות עתידיות אם הזכאות לתקופה השוטפת אינה מנוצלת במלואה. היעדרויות בתשלום נצברות יכולות להיות מבשילות (במילים אחרות, עובדים זכאים לתשלום במזומן בגין זכאות שלא נוצלה בעת עזיבת הישות) או לא מבשילות (כאשר עובדים אינם זכאים לתשלום במזומן בגין זכאות שלא נוצלה בעת עזיבה). מחויבות נוצרת כאשר עובדים מספקים שירות שמגדיל את זכאותם להיעדרויות בתשלום בעתיד. המחויבות קיימת ומוכרת גם אם ההיעדרויות בתשלום אינן מבשילות, אם כי האפשרות לכך שעובדים יכולים לעזוב לפני שהם ניצלו את הזכאות הנצברת, שאינה מבשילה, משפיעה על המדידה של אותה מחויבות.

16. ישות צריכה למדוד את העלות החזויה של היעדרויות בתשלום נצברות כסכום הנוסף שהישות חוזה לשלם כתוצאה מהזכאות הלא מנוצלת שנצברה בסוף תקופת הדיווח.

17. השיטה שצוינה בסעיף הקודם מודדת את המחויבות בסכום בו התשלומים הנוספים שחזויים להיווצר רק כתוצאה מהעובדה שההטבה נצברת. במקרים רבים, ישות אינה צריכה לערוך חישובים מפורטים על מנת להעריך כי אין מחויבות מהותית בגין היעדרויות בתשלום שלא נוצלו. לדוגמה, מחויבות חזויה לתשלום ימי מחלה סביר שתהיה מהותית רק כאשר קיימת הבנה פורמאלית, או בלתי פורמאלית, כי ניתן לנצל את ימי המחלה בתשלום שלא נוצלו כימי חופשה שנתית בתשלום.

דוגמה הממחישה את יישום סעיפים 16 ו-17

לישות יש 100 עובדים, שכל אחד מהם זכאי לחמישה ימי עבודה של ימי מחלה בתשלום בכל שנה. ניתן להעביר ימי מחלה שלא נוצלו לשנה אחת. ימי מחלה מנוצלים קודם מהזכאות בשנה השוטפת ולאחר מכן מיתרה כלשהי שהועברה מהשנה הקודמת (לפי בסיס LIFO). ביום 31 בדצמבר 20X1 הזכאות הממוצעת שלא נוצלה לעובד היא יומיים. הישות מצפה, על בסיס של ניסיון העבר, שחזוי להימשך, ש-92 עובדים ייקחו לא יותר מחמישה ימים של ימי מחלה בתשלום ב-20X2 וששמונה העובדים הנותרים ייקחו בממוצע ששה וחצי ימים כל אחד.

הישות מצפה לשלם 12 ימים נוספים של דמי מחלה כתוצאה מהזכאות הבלתי מנוצלת שנצברה ליום 31 בדצמבר 20X1 (יום וחצי לכל אחד משמונת העובדים). לכן, הישות מכירה בהתחייבות השווה ל-12 ימים של דמי מחלה.

18. היעדרויות בתשלום שאינן נצברות אינן מועברות קדימה: הן מתבטלות אם הזכאות בגין התקופה השוטפת לא נוצלה במלואה ואינה מזכה עובדים לתשלום במזומן בגין זכאות שלא נוצלה בעת עזיבת הישות. זהו, בדרך כלל, המצב לגבי דמי מחלה (במידה שזכאות מהעבר, שלא נוצלה, אינה מגדילה זכאות עתידית), חופשת לידה, והיעדרויות בתשלום עקב שירות בחבר מושבעים ושירות צבאי. ישות אינה מכירה בכל התחייבות או הוצאה עד למועד ההיעדרות, מאחר ששירות העובד אינו מגדיל את סכום ההטבה.

תוכניות לשיתוף ברווחים ותוכניות לתשלומי מענקים

19. ישות תכיר בעלות חזויה של תשלומי שיתוף ברווחים וכן תשלומי מענקים לפי סעיף 11 כאשר, ורק כאשר:

(א) לישות יש מחויבות בהווה, משפטית או משתמעת, לבצע תשלומים כאלה כתוצאה מאירועי העבר; וכן

(ב) ניתן לאמוד באופן מהימן את המחויבות.

מחויבות בהווה קיימת כאשר, ורק כאשר, לישות אין כל חלופה מציאותית אלא לבצע את התשלומים.

20. בהתאם לתוכניות מסוימות לשיתוף ברווחים, עובדים מקבלים חלק מהרווח רק אם הם נשארים מועסקים בישות לתקופה מוגדרת. תוכניות כאלה יוצרות מחויבות משתמעת, כאשר עובדים מספקים שירות, אשר מגדיל את הסכום שישולם אם הם יישארו מועסקים עד לתום התקופה המוגדרת. המדידה של מחויבות משתמעת כזו משקפת את האפשרות לכך שחלק מהעובדים עשויים לעזוב ללא קבלת תשלומי שיתוף ברווחים.

דוגמה הממחישה את יישום סעיף 20

<p>בהתאם לתוכנית לשיתוף ברווחים על הישות לשלם חלק יחסי מוגדר מהרווח הנקי שלה לשנה לעובדים ששירתו במהלך השנה. אם אף אחד מהעובדים לא יעזוב במהלך השנה, סך תשלומי השיתוף ברווחים לשנה יהיה 3 אחוזים מהרווח הנקי. הישות מעריכה כי תחלופת העובדים תקטין את התשלומים ל-2.5 אחוזים מהרווח הנקי.</p>
--

<p><i>הישות מכירה בהתחייבות ובהוצאה בגובה 2.5 אחוזים מהרווח הנקי.</i></p>

21. יתכן ולישות אין מחויבות משפטית לשלם מענק. אף על פי כן, במקרים מסוימים, לישות יש דפוס פעילות של תשלום מענקים. במקרים כאלה, לישות יש מחויבות משתמעת מאחר שלישות אין חלופה מציאותית, אלא לשלם את המענק. המדידה של המחויבות המשתמעת משקפת את האפשרות לכך שחלק מהעובדים עשויים לעזוב מבלי לקבל מענק.

22. ישות יכולה לאמוד באופן מהימן מחויבות משפטית או משתמעת שלה בהתאם לתוכניות שיתוף ברווחים או לתוכניות תשלומי מענקים כאשר, ורק כאשר:

(א) התנאים הפורמאליים של התוכנית כוללים נוסחה לקביעת סכום ההטבה;

(ב) הישות קובעת את הסכומים שישולמו לפני שהדוחות הכספיים מאושרים לפרסום; או

- (ג) דפוס פעילות מהעבר מספק ראייה ברורה לסכום המחויבות המשתמעת של הישות.
23. מחויבות בהתאם לתוכניות שיתוף ברווחים ולתוכניות לתשלומי מענקים נובעת משירות העובד ולא מעסקה עם בעלי הישות. לכן, ישות מכירה בעלותן של תוכניות שיתוף ברווחים ותוכניות לתשלומי מענקים לא כחלוקת רווחים, אלא כהוצאה.
24. אם תשלומי שיתוף ברווחים ומענקים אינם חזויים להיות מסולקים במלואם לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים סיפקו את השירות המתייחס, תשלומים אלה הם הטבות עובד אחרות לטווח ארוך (ראה סעיפים 153-158).

גילוי

25. למרות שתקן זה אינו דורש גילויים ספציפיים לגבי הטבות עובד לטווח קצר, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים עשויים לדרוש גילויים. לדוגמה, תקן חשבונאות בינלאומי 24, דורש גילויים לגבי הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים. תקן חשבונאות בינלאומי 1 *הצגת דוחות כספיים* דורש גילוי על הוצאה בגין הטבות עובד.

הטבות לאחר סיום העסקה: הבחנה בין תוכניות להפקדה מוגדרת לבין תוכניות להטבה מוגדרת

26. הטבות לאחר סיום העסקה כוללות פריטים כמו הפריטים הבאים:
- (א) הטבות פרישה (לדוגמה פנסיות, ותשלומים חד-פעמיים בעת פרישה); וכן
- (ב) הטבות אחרות לאחר סיום העסקה, כמו ביטוח חיים לאחר סיום העסקה וטיפול רפואי לאחר סיום העסקה.
- הסדרים לפיהם ישות מספקת הטבות לאחר סיום העסקה הם תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה. ישות מיישמת תקן זה לגבי כל ההסדרים האלה בין אם הם כוללים הקמת ישות נפרדת לקבלת הפקדות ולתשלום הטבות ובין אם לא.
27. תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה מסווגות כתוכניות להפקדה מוגדרת או כתוכניות להטבה מוגדרת, תלוי במהות הכלכלית של התוכנית כפי שנגזרת מעקרונותיה ומתנאיה העיקריים.
28. בהתאם לתוכניות להפקדה מוגדרת המחויבות המשפטית או המשתמעת של הישות מוגבלת לסכום שהיא מסכימה להפקיד

בקרן. לכן, הסכום של הטבות לאחר סיום העסקה שיקבל העובד נקבע לפי סכום ההפקדות שהופקדו על ידי ישות (ויתכן גם על ידי העובד) לתוכנית הטבה לאחר סיום העסקה או לחברת ביטוח, ביחד עם תשואה על השקעה הנובעת מההפקדות. כתוצאה מכך, סיכון אקטוארי (שהטבות יהיו נמוכות מהחזוי) וסיכון השקעה (שנכסים שהושקעו לא יספיקו על מנת לשלם הטבות חזויות), במהות, חלים על העובד.

29. דוגמאות למקרים בהם מחויבות של ישות אינה מוגבלת לסכום שהיא מסכימה להפקיד בקרן הם כאשר לישות יש מחויבות משפטית או משתמעת באמצעות:

(א) נוסחה של תוכנית הטבה שאינה קשורה רק לסכום ההפקדות ודורשת מהישות לספק הפקדות נוספות אם נכסים אינם מספיקים בכדי לקיים את ההטבות לפי הנוסחה של תוכנית הטבה;

(ב) ערבות, בין אם בעקיפין דרך תוכנית ובין אם במישרין, לתשואה מוגדרת על הפקדות; או

(ג) דפוסי פעילות לא פורמאליים היוצרים מחויבות משתמעת. לדוגמה, מחויבות משתמעת יכולה להיווצר כאשר לישות יש היסטוריה של הגדלת הטבות לעובדים לשעבר על מנת לשמור על ערכן בהתאם לאינפלציה, למרות שאין לישות מחויבות משפטית לעשות זאת.

30. לפי תוכניות להטבה מוגדרת:

(א) מחויבות הישות היא לספק את ההטבות המוסכמות לעובדים נוכחיים ולעובדים לשעבר; וכן

(ב) סיכון אקטוארי (שהטבות יעלו יותר מהחזוי) וסיכון השקעה חלים, במהות, על הישות. אם ניסיון אקטוארי או ניסיון בהשקעות (investment experience) הם גורמים מהחזוי, המחויבות של הישות עשויה לגדול.

31. סעיפים 32-49 מסבירים את ההבחנה בין תוכניות להפקדה מוגדרת לבין תוכניות להטבה מוגדרת בהקשר לתוכניות מרובות מעסיקים, תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה, תוכניות ממשלתיות והטבות מבוטחות.

תוכניות מרובות מעסיקים

32. ישות תסווג תוכנית מרובת מעסיקים כתוכנית להפקדה מוגדרת או כתוכנית להטבה מוגדרת בהתאם לתנאי התוכנית (לרבות מחויבות משתמעת כלשהי שהיא מעבר לתנאים הפורמאליים).
33. אם ישות משתתפת בתוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים, למעט כאשר סעיף 34 חל, היא
- (א) תטפל בחלקה היחסי במחויבות להטבה מוגדרת, נכסי תוכנית ועלות הקשורה לתוכנית באותו אופן כמו בכל תוכנית להטבה מוגדרת אחרת; וכן
- (ב) תיתן גילוי למידע הנדרש לפי סעיפים 135-148 (למעט סעיף 148(ד)).
34. כאשר מידע מספיק אינו ניתן להשגה כדי להשתמש בטיפול חשבונאי לפי הטבה מוגדרת לגבי תוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים, ישות:
- (א) תטפל בתוכנית בהתאם לסעיפים 51 ו-52 כאילו היא הייתה תוכנית להפקדה מוגדרת; וכן
- (ב) תיתן גילוי למידע שנדרש על ידי סעיף 148.
35. דוגמה אחת לתוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים היא כאשר:
- (א) התוכנית ממומנת על בסיס pay-as-you-go: הפקדות נקבעות ברמה שחזויה להספיק לתשלום ההטבות העומדות לתשלום באותה תקופה; והטבות עתידיות שהורווחו במהלך התקופה השוטפת ישולמו מתוך הפקדות עתידיות; וכן
- (ב) הטבות עובד נקבעות לפי משך הזמן של שירותי העובדים ולישויות המשתתפות אין דרכים מציאותיות לצאת מהתוכנית ללא הפקדה עבור ההטבות שהורווחו על ידי עובדים עד לתאריך היציאה. תוכנית כזו יוצרת סיכון אקטוארי עבור הישות: אם העלות הסופית של הטבות שכבר הורווחו לסוף תקופת הדיווח היא גבוהה מהחזוי, הישות תצטרך להגדיל את ההפקדות שלה או לשכנע עובדים להסכים לקיטון בהטבות. לכן, תוכנית כזו היא תוכנית להטבה מוגדרת.

36. כאשר מידע מספיק ניתן להשגה לגבי תוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים, ישות מטפלת בחלקה היחסי במחויבות להטבה מוגדרת, נכסי תוכנית ועלות לאחר סיום העסקה הקשורים לתוכנית באותו אופן כמו לגבי תוכנית להטבה מוגדרת כלשהי אחרת. אולם, יתכן וישות לא תהיה מסוגלת לזהות את חלקה במצב כספי ובתוצאות פעולות של התכנית ברמת מהימנות מספקת לצורכי חשבונאות. זה עשוי לקרות אם:

(א) התוכנית חושפת את הישיות המשתתפות לסיכונים אקטואריים הקשורים לעובדים נוכחיים ולעובדים לשעבר של ישויות אחרות, וכתוצאה מכך לא קיים בסיס עקבי ומהימן להקצאת המחויבות, נכסי התוכנית והעלות לישויות אינדיבידואליות המשתתפות בתוכנית; או

(ב) לישות אין גישה למידע מספיק לגבי התוכנית כדי לקיים את הדרישות של תקן זה.

במקרים אלה, ישות מטפלת בתוכנית כאילו היא תוכנית להפקדה מוגדרת ונותנת גילוי למידע הנדרש לפי סעיף 148.

37. ייתכן וקיים הסדר חוזי בין התוכנית מרובת המעסיקים לבין המשתתפים בה, אשר מגדיר כיצד העודף של התוכנית יחולק למשתתפים (או הגירעון ימומן). משתתף בתוכנית מרובת מעסיקים עם הסכם כזה, המטפל בתוכנית כתוכנית להפקדה מוגדרת לפי סעיף 34, יכיר בנכס או בהתחייבות שנובעים מההסדר החוזי ובהכנסה או בהוצאה הנובעות ברווח או הפסד.

דוגמה הממחישה את יישום סעיף 37

ישות משתתפת בתוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים שאינה מכינה הערכות של התוכנית על בסיס תקן חשבונאות בינלאומי 19. בהתאם לכך היא מטפלת בתוכנית כאילו היא הייתה תוכנית להפקדה מוגדרת. הערכת שווי של הקרן, שאינה לפי תקן חשבונאות בינלאומי 19, מראה גירעון של 100 מיליון ש"ח^א בתוכנית. התוכנית ערכה בהתאם לחוזה לוח זמנים להפקדות של המעסיקים המשתתפים בתוכנית שיבטל את הגירעון במהלך חמש השנים הקרובות. סך ההפקדות של הישות בהתאם לחוזה הוא 8 מיליון ש"ח.

הישות מכירה בהתחייבות בגין ההפקדות בערכה הנוכחי ובהוצאה זהה ברווח או הפסד.

^א בתקן זה סכומים כספיים נקובים בשקלים חדשים (ש"ח).

38. תוכניות מרובות מעסיקים נבדלות מתוכניות מקובצות מבחינה ניהולית. תוכנית מקובצת מבחינה ניהולית היא רק סיכום מצרפי של תוכניות של מעסיק בודד על מנת לאפשר למעסיקים המשתתפים לאחד את נכסיהם למטרות השקעה ולהקטין עלויות ניהול השקעה ועלויות אדמיניסטרטיביות, אך התביעות של מעסיקים שונים מופרדות לטובת עובדיהם בלבד. תוכניות הטבה מקובצות מבחינה ניהולית אינן מציבות כל בעיות חשבונאיות מאחר שמידע ניתן להשגה בנקל כדי לטפל בהן באותו אופן כמו בתוכנית של מעסיק בודד ומאחר שתוכניות כאלה אינן חושפות את הישויות המשתתפות לסיכונים אקטואריים הקשורים לעובדים נוכחיים ולעובדים לשעבר של ישויות אחרות. ההגדרות בתקן זה דורשות מישות לסווג תוכניות הטבה מקובצות מבחינה ניהולית כתוכנית להפקדה מוגדרת או כתוכנית להטבה מוגדרת לפי תנאי התוכנית (לרבות מחויבות משתמעת כלשהי שהיא מעבר לתנאים הפורמאליים).

39. **בקביעה מתי יש להכיר, וכיצד יש למדוד, התחייבות שמתייחסת לחיסול (wind up) של תוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים, או יציאה מתוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים על ידי הישות, ישות תיישם את תקן חשבונאות בינלאומי 37 הפרשות, התחייבויות תלויות ונכסים תלויים.**

תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה

40. תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות הנמצאות תחת אותה שליטה, לדוגמה, חברה אם וחברות בנות שלה, אינן תוכניות מרובות מעסיקים.

41. ישות המשתתפת בתוכנית כזו תשיג מידע לגבי התוכנית במלואה, הנמדדת בהתאם לתקן זה על הבסיס של הנחות המיושמות לגבי התוכנית במלואה. אם קיים הסכם חוזי או מדיניות מוצהרת לזקיפה לישויות אינדיבידואליות בקבוצה של עלות ההטבה מוגדרת נטו בגין התוכנית במלואה הנמדדת בהתאם לתקן זה, הישות צריכה, בדוחות כספיים נפרדים או אינדיבידואליים שלה, להכיר בעלות הטבה מוגדרת נטו כפי שנזקפה. אם לא קיים הסכם כזה או מדיניות כזו, עלות ההטבה המוגדרת נטו תוכר בדוחות הכספיים הנפרדים או האינדיבידואליים של הישות בקבוצה אשר היא מבחינה משפטית המעסיק המממן של התוכנית. הישויות האחרות בקבוצה צריכות, בדוחות הכספיים הנפרדים או האינדיבידואליים שלהן, להכיר בעלות השווה להפקדות שלהן שעומדות לתשלום בגין התקופה.

42. השתתפות בתוכנית כזו היא עסקה עם צדדים קשורים לגבי כל אחת מהישויות האינדיבידואליות בקבוצה. לכן ישות צריכה, בדוחות הכספיים הנפרדים או האינדיבידואליים שלה, לתת גילוי למידע שנדרש על ידי סעיף 149.

תוכניות ממשלתיות

43. ישות תטפל בתוכנית ממשלתית באותו אופן כמו בתוכנית מרובת מעסיקים (ראה סעיפים 32-39).

44. תוכניות ממשלתיות נוצרות מכוח חקיקה כדי לכסות את כל הישויות (או כל הישויות בקבוצה מסוימת, לדוגמה, בענף מסוים) ומנוהלות על ידי ממשלה לאומית או ממשלה מקומית או על ידי גוף אחר (לדוגמה, סוכנות אוטונומית שהוקמה לצורך זה) שאינם כפופים לשליטה או השפעה על ידי הישות המדווחת. תוכניות מסוימות שנוצרו על ידי ישות מספקות גם הטבות חובה כתחליף להטבות, שאילולא כן היו מכוסות על ידי תוכנית ממשלתית, והטבות וולונטריות נוספות. תוכניות כאלה אינן תוכניות ממשלתיות.

45. תוכניות ממשלתיות מאופיינות כהטבה מוגדרת או כהפקדה מוגדרת, בהתאם למחויבות של הישות לפי התוכנית. תוכניות ממשלתיות רבות ממומנות על בסיס pay-as-you-go: הפקדות נקבעות ברמה שחזויה להספיק לשלם את ההטבות הנדרשות שעומדות לתשלום באותה תקופה; הטבות עתידיות שהורווחו במהלך התקופה השוטפת ישולמו מתוך הפקדות עתידיות. אף על פי כן, ברוב התוכניות הממשלתיות, לישות אין כל מחויבות משפטית או משתמעת לשלם הטבות עתידיות אלה: המחויבות היחידה שלה היא לשלם את ההפקדות כאשר הן עומדות לתשלום ואם הישות מפסיקה להעסיק חברים בתוכנית ממשלתית, לא תהיה לה כל מחויבות לשלם את ההטבות שהורווחו על ידי עובדים שלה בשנים קודמות. מסיבה זו, תוכניות ממשלתיות הן, בדרך כלל, תוכניות להפקדה מוגדרת, אולם, כאשר תוכנית ממשלתית היא תוכנית להטבה מוגדרת, ישות מיישמת את סעיפים 32-39.

הטבות מבוטחות

46. ישות יכולה לשלם פרמיות ביטוח כדי לממן תוכנית הטבה לאחר סיום העסקה. הישות צריכה לטפל בתוכנית כזו כתוכנית להפקדה מוגדרת אלא אם לישות תהיה (בין אם במישרין ובין אם בעקיפין דרך התוכנית) מחויבות משפטית או משתמעת לאחת מהשתיים:

(א) לשלם את הטבות העובד במישרין כאשר הן עומדות לתשלום; או

(ב) לשלם סכומים נוספים אם המבטח לא ישלם את כל הטבות העובד העתידיות המתייחסות לשירות עובד בתקופה השוטפת ובתקופות קודמות.

אם בידי הישות נותרה מחויבות משפטית או מחויבות משתמעת כזו, הישות צריכה לטפל בתוכנית כתוכנית להטבה מוגדרת.

47. ההטבות המבוטחות באמצעות פוליסת ביטוח לא צריכות להיות בעלות קשר ישיר או אוטומטי למחויבות הישות בגין הטבות עובד. תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה הכרוכות בפוליסות ביטוח כפופות לאותה הבחנה בין טיפול חשבונאי לבין מימון כמו בתוכניות ממומנות אחרות.

48. כאשר ישות מממנת מחויבות בגין הטבה לאחר סיום העסקה באמצעות הפקדה לפוליסת ביטוח לפיה בידי הישות (בין אם במישרין, אם בעקיפין דרך התוכנית, אם דרך המנגנון לקביעת פרמיות עתידיות או דרך יחסים של צד קשור עם המבטח) נותרה מחויבות משפטית או מחויבות משתמעת, תשלום הפרמיות אינו נחשב להסדר להפקדה מוגדרת. כתוצאה מכך הישות:

(א) מטפלת בפוליסת ביטוח כשירה כנכס תוכנית (ראה סעיף 8); וכן

(ב) מכירה בפוליסות ביטוח אחרות כזכויות שיפוי (אם הפוליסות מקיימות את הקריטריון בסעיף 116).

49. כאשר פוליסת ביטוח היא על שם משתתף מסוים בתוכנית או קבוצה של משתתפים בתוכנית ולישות אין מחויבות משפטית או משתמעת לכסות הפסד כלשהו בגין הפוליסה, לישות אין כל מחויבות לשלם הטבות לעובדים והמבטח אחראי באופן בלעדי לתשלום ההטבות. התשלום של פרמיות קבועות בהתאם לחוזה כזה הוא, במהות, הסילוק של המחויבות בגין הטבת עובד, ולא השקעה על מנת לעמוד במחויבות. כתוצאה מכך, לישות אין יותר נכס או התחייבות. לכן, ישות מטפלת בתשלומים כאלה כהפקדות לתוכנית להפקדה מוגדרת.

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להפקדה מוגדרת

50. טיפול חשבונאי בתוכניות להפקדה מוגדרת הוא פשוט מאחר שהדיווח על מחויבות של הישות בכל אחת מהתקופות נקבע על ידי הסכומים שיש להפקיד בגין אותה תקופה. כתוצאה מכך, לא נדרשות כל הנחות אקטואריות כדי למדוד את המחויבות או את ההוצאה ולא קיימת כל אפשרות לרווח או הפסד אקטוארי. בנוסף לכך, המחויבויות נמדדות על בסיס לא מהוון, למעט כאשר הן אינן חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתיחס.

הכרה ומדידה

51. כאשר עובד סיפק שירות לישות במהלך תקופה, הישות צריכה להכיר בהפקדה שעומדת לתשלום לתוכנית להפקדה מוגדרת בתמורה לאותו שירות:

(א) כהתחייבות (הוצאה לשלם), לאחר ניכוי הפקדה כלשהי שכבר שולמה. אם ההפקדה שכבר שולמה עולה על ההפקדה שיש להפקיד בגין השירות לפני סוף תקופת הדיווח, ישות צריכה להכיר באותו עודף כנכס (הוצאה מראש) במידה שבה התשלום מראש יוביל, לדוגמה, לקיטון בתשלומים עתידיים או להחזר כספי.

(ב) כהוצאה, אלא אם תקן דיווח כספי בינלאומי אחר דורש או מאפשר הכללת ההפקדה בעלות של נכס (ראה, לדוגמה, תקן חשבונאות בינלאומי 2 ותקן חשבונאות בינלאומי 16).

52. כאשר הפקדות לתוכנית להפקדה מוגדרת אינן חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתיחס, יש להוון אותם באמצעות שיעור ההיוון שצוין בסעיף 83.

גילוי

53. ישות תיתן גילוי לסכום שהוכר כהוצאה בגין תוכניות להפקדה מוגדרת.

54. כאשר נדרש לפי תקן חשבונאות בינלאומי 24, ישות תיתן גילוי למידע לגבי הפקדות לתוכניות להפקדה מוגדרת עבור אנשי מפתח ניהוליים.

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה מוגדרת

55. טיפול חשבונאי בתוכניות להטבה מוגדרת הוא מורכב, מאחר שנדרשות הנחות אקטואריות על מנת למדוד את המחויבות ואת ההוצאה וקיימת אפשרות לרווחים או הפסדים אקטואריים. בנוסף לכך, המחויבויות נמדדות על בסיס מהוון (discounted basis), מאחר שהן עשויות להיות מסולקות הרבה שנים אחרי שהעובדים סיפקו את השירות המתייחס.

הכרה ומדידה

56. תוכניות להטבה מוגדרת יכולות להיות לא ממומנות, או שהן יכולות להיות ממומנות, במלואן או בחלקן, על ידי הפקדות של ישות, ולעיתים על ידי הפקדות של העובדים שלה, לישות אחרת, או לקרן, הנפרדת מבחינה משפטית מהישות המדווחת ושמהן משולמות הטבות עובד. התשלום לעובדים של הטבות ממומנות מהקרן, כאשר הן עומדות לתשלום אינו תלוי רק במצב הכספי וביצועי ההשקעה של הקרן, אלא גם ביכולת הישות, והמוכנות שלה, לכסות גירעון כלשהו בנכסי הקרן. לכן, הישות, במהות, לוקחת על עצמה את הסיכונים האקטואריים וסיכוני ההשקעה הקשורים לתוכנית. כתוצאה מכך, ההוצאה שהוכרה בגין תוכנית להטבה מוגדרת אינה מהווה בהכרח את סכום ההפקדה העומד לתשלום בגין התקופה.

57. טיפול חשבונאי על ידי ישות בתוכניות להטבה מוגדרת כולל את השלבים הבאים:

(א) קביעת הגירעון או העודף. קביעה זו כוללת:

(i) שימוש בטכניקה אקטוארית, שיטת יחידת זכאות חזויה (projected unit credit method), על מנת לאמוד באופן מהימן את העלות הסופית לישות של ההטבה שעובדים הרוויחו בתמורה לשירות שלהם בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות (ראה סעיפים 67-69). הדבר דורש מישות לקבוע את סכום ההטבה הניתן לייחוס לתקופה השוטפת ולתקופות הקודמות (ראה סעיפים 70-74) ולבצע אומדנים (הנחות אקטואריות) בדבר משתנים דמוגראפיים (כגון תחלופה ותמותה של עובדים) ומשתנים פיננסיים (כגון גידול עתידי במשכורות ועלויות רפואיות) שישפיעו על עלות ההטבה (ראה סעיפים 75-98).

(ii) היוון הטבה זו על מנת לקבוע את הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת ואת עלות השירות השוטף (ראה סעיפים 67-69 ו-83-86).

(iii) ניכוי השווי ההוגן של נכסי תוכנית כלשהם (ראה סעיפים 113-115) מהערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת.

(ב) קביעת הסכום של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת כסכום של הגירעון או העודף שנקבע ב- (א), אשר מותאם להשפעה כלשהי של הגבלת הנכס נטו בגין הטבה מוגדרת לתקרת הנכס (ראה סעיף 64).

(ג) קביעת סכומים שבהם יש להכיר ברווח או הפסד:

(i) עלות שירות שוטף (ראה סעיפים 70-74).

(ii) עלות שירותי עבר כלשהי ורווח או הפסד כתוצאה מסילוק (ראה סעיפים 99-112).

(iii) ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 123-126).

(ד) קביעת המדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת, אשר יוכרו ברווח כולל אחר, כולל:

(i) רווחים והפסדים אקטואריים (ראה סעיפים 128 ו-129);

(ii) תשואה על נכסי תוכנית, למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיף 130); וכן

(iii) שינוי כלשהו בהשפעה של תקרת הנכס (ראה סעיף 64), למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת.

כאשר לישות יש יותר מתוכנית להטבה מוגדרת אחת, הישות תיישם את הנהלים האלה בנפרד לגבי כל תוכנית מהותית.

ישות צריכה לקבוע את ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת באופן תדיר מספיק, כך שהסכומים המוכרים בדוחות .58

הכספיים לא יהיו שונים באופן מהותי מהסכומים שהיו נקבעים בסוף תקופת הדיווח.

59. תקן זה מעודד, אך אינו דורש, מישות לשתף אקטואר מוסמך (qualified actuary) במדידה של כל המחויבויות המהותיות בגין הטבות לאחר סיום העסקה. מסיבות פרקטיות, ישות יכולה לבקש מאקטואר מוסמך לבצע הערכת שווי מפורטת של המחויבות לפני סוף תקופת הדיווח. אף על פי כן, יש לעדכן את התוצאות של הערכת שווי זו בגין עסקאות מהותיות כלשהן ובגין שינויים מהותיים אחרים בנסיבות (לרבות שינויים במחירי שוק ובשיעורי ריבית) עד סוף תקופת הדיווח.

60. במקרים מסוימים, אומדנים, ממוצעים וקיצורי דרך חישוביים עשויים לספק קירוב מהימן לחישובים המפורטים שמתוארים בתקן זה.

טיפול חשבונאי במחויבות המשתמעת

61. ישות צריכה לטפל לא רק במחויבות המשפטית שלה בהתאם לתנאים הפורמאליים של תוכנית להטבה מוגדרת, אלא גם במחויבות משתמעת כלשהי הנובעת מדפוסי פעילות לא פורמאליים של הישות. דפוסי פעילות לא פורמאליים יוצרים מחויבות משתמעת, כאשר לישות אין חלופה מציאותית, אלא לשלם הטבות עובד. דוגמה למחויבות משתמעת היא כאשר שינוי בדפוסי פעילות לא פורמאליים של הישות יגרום לנזק לא רצוי ביחסים שלה עם עובדים.

62. התנאים הפורמאליים של תוכנית להטבה מוגדרת עשויים לאפשר לישות לחסל את המחויבות שלה בהתאם לתוכנית. אף על פי כן, בדרך כלל, לישות יהיה קשה לחסל (to terminate) את המחויבות שלה בהתאם לתוכנית (ללא תשלום) כל עוד היא ממשיכה להעסיק עובדים. לכן, בהיעדר ראייה סותרת, טיפול חשבונאי בהטבות לאחר סיום העסקה מבוסס על ההנחה שישות שבהווה מבטיחה הטבות כאלה תמשיך לעשות כך במהלך יתרת שנות העבודה של העובדים.

דוח על מצב כספי

63. ישות תכיר בהתחייבות (נכס) נטו בגין הטבה מוגדרת בדוח על המצב הכספי.

64. כאשר לישות יש עודף בתוכנית להטבה מוגדרת, עליה למדוד את הנכס נטו בגין הטבה מוגדרת כנמוך בין:

(א) העודף בתוכנית להטבה המוגדרת; לבין

(ב) תקרת הנכס, שנקבעת תוך שימוש בשיעור ההיוון המפורט בסעיף 83.

65. נכס נטו בגין הטבה מוגדרת יכול להיווצר כאשר תוכנית להטבה מוגדרת מומנה ביתר או כאשר נוצרו רווחים אקטואריים. ישות מכירה בנכס נטו בגין הטבה מוגדרת במקרים כאלה מאחר ש:

(א) הישות שולטת במשאב, שהוא היכולת להשתמש בעודף כדי להפיק הטבות עתידיות;

(ב) השליטה כאמור נובעת מאירועים מהעבר (הפקדות ששולמו על ידי הישות ושירות שסופק על ידי העובד); וכן

(ג) הטבות כלכליות עתידיות זמינות לישות בצורה של קיטון בהפקדות עתידיות או החזר כספי, בין אם במישרין לישות ובין אם בעקיפין לתוכנית אחרת שנמצאת בגירעון. תקרת הנכס היא הערך הנוכחי של אותן הטבות עתידיות.

הכרה ומדידה: ערך נוכחי של מחויבויות בגין הטבה מוגדרת ועלות שירות שוטף

66. העלות הסופית (ultimate) של תוכנית להטבה מוגדרת יכולה להיות מושפעת על ידי משתנים רבים, כגון משכורות אחרונות, תחלופה ותמותה של עובדים, הפקדות של עובדים ומגמות בעלויות רפואיות. העלות הסופית של התוכנית אינה וודאית וחוסר וודאות זה סביר שיישאר לתקופת זמן ממושכת. כדי למדוד את הערך הנוכחי של המחויבויות בגין הטבות לאחר סיום העסקה ושל עלות השירות השוטף המתייחס, נדרש:

(א) ליישם שיטת הערכה אקטוארית (ראה סעיפים 67-69);

(ב) לייחס הטבה לתקופות שירות (ראה סעיפים 70-74); וכן

(ג) להניח הנחות אקטואריות (ראה סעיפים 75-98).

שיטת הערכה אקטוארית

67. ישות תשתמש בשיטת יחידת זכאות חזויה כדי לקבוע את הערך הנוכחי של מחויבויותיה בגין הטבה מוגדרת ושל עלות השירות השוטף המתייחס וכאשר הדבר מתאים, של עלות שירות עבר.

68. שיטת יחידת זכאות חזויה (לעיתים מכונה שיטת הטבה מצטברת יחסית לשירות [accrued benefit method pro-rated on service] או שיטת הטבה/שנות שירות [benefit/years of service method]) רואה בכל תקופת שירות כיוצרת יחידה נוספת של זכאות להטבה (ראה סעיפים 70-74) ומודדת כל יחידה בנפרד על מנת לבנות את המחויבות הסופית (ראה סעיפים 75-98).

דוגמה הממחישה את יישום סעיף 68					
<p>הטבה חד פעמית עומדת לתשלום בעת סיום שירות ושווה ל- 1 אחוז ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות. המשכורת בשנה 1 היא 10,000 ש"ח ומניחים כי תעלה ב- 7 אחוז (ריבית דריבית) כל שנה. שיעור ההיוון ששימש הוא 10 אחוז לשנה. הטבלה להלן מראה כיצד נבנית המחויבות בגין עובד שחזוי כי יעזוב בסוף שנה 5, בהנחה שאין כל שינוי בהנחות אקטואריות. על מנת לפשט, דוגמה זו מתעלמת מתיאום נוסף שנדרש כדי לשקף את ההסתברות לכך שהעובד יכול לעזוב את הישות במועד מוקדם או מאוחר יותר.</p>					
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 סופית)	131	131	131	131	131
- שנה שוטפת ושנים קודמות יתרת פתיחה מחויבות	131	262	393	524	655
ריבית של 10% עלות שירות שוטף יתרת סגירה מחויבות	-	89	196	324	476
הערות:	-	9	20	33	48
1 יתרת הפתיחה של המחויבות היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנים קודמות.	89	98	108	119	131
2 עלות השירות השוטף היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנה השוטפת.	<u>89</u>	<u>196</u>	<u>324</u>	<u>476</u>	<u>655</u>
3 יתרת הסגירה של המחויבות היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנה השוטפת ולשנים קודמות.					

69. ישות מהוונת את מלוא המחויבות בגין הטבה לאחר סיום העסקה, גם אם חלק מהמחויבות חזויה להיות מסולקת לפני 12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח.

ייחוס הטבה לתקופות שירות

70. בעת קביעת הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת של הישות ושל עלות השירות השוטף המתייחס וכאשר מתאים, של עלות שירות עבר, ישות תייחס הטבה לתקופות שירות לפי נוסחת ההטבה של התוכנית. אולם, אם שירות של עובד בשנים מאוחרות יותר יוביל לרמת הטבה גבוהה יותר באופן מהותי מאשר בשנים קודמות, ישות צריכה לייחס הטבה על בסיס קו ישר החל מ:

(א) המועד בו שירות של העובד מוביל לראשונה להטבות מהתוכנית (בין אם ההטבות מותנות בשירות נוסף ובין אם לא) ועד

(ב) המועד בו שירות נוסף על ידי העובד לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות מהתוכנית, שאינן נובעות מהעלאות משכורת נוספות.

71. שיטת יחידת זכאות חזויה דורשת מישות לייחס הטבה לתקופה השוטפת (על מנת לקבוע את עלות השירות השוטף) ולתקופה השוטפת ולתקופות קודמות (על מנת לקבוע את הערך הנוכחי של המחויבויות בגין הטבה מוגדרת). ישות מייחסת הטבה לתקופות בהן נוצרה המחויבות לספק הטבות לאחר סיום העסקה. מחויבות זו נוצרת כאשר עובדים מספקים שירותים בתמורה להטבות לאחר סיום העסקה שישות צופה לשלם בתקופות דיווח עתידיות. שיטות אקטואריות מאפשרות לישות למדוד אותה מחויבות במהימנות מספקת כדי להצדיק הכרה בהתחייבות.

דוגמאות הממחישות את יישום סעיף 71

1. תוכנית להטבה מוגדרת מספקת הטבה חד פעמית של 100 ש"ח שעומדת לתשלום בעת פרישה עבור כל שנת שירות.
- הטבה של 100 ש"ח מיוחסת לכל שנה. עלות השירות השוטף היא הערך הנוכחי של 100 ש"ח. הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת הוא הערך הנוכחי של 100 ש"ח, מוכפל במספר שנות השירות עד לסוף תקופת הדיווח.
- אם ההטבה עומדת לתשלום מיידי כאשר העובד עוזב את הישות, עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת משקפות את המועד בו העובד צפוי לעזוב. לכן, כתוצאה מהשפעת ההיוון, הן נמוכות מהסכומים שהיו נקבעים אילו העובד היה עוזב בסוף תקופת הדיווח.
2. תוכנית מספקת פנסיה חודשית של 0.2 אחוז ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות. הפנסיה עומדת לתשלום מגיל 65.
- הטבה השווה לערך הנוכחי, במועד הפרישה החזוי, של פנסיה חודשית של 0.2 אחוז מאומדן המשכורת האחרונה אשר עומדת לתשלום ממועד הפרישה החזוי ועד מועד הפטירה החזוי מיוחסת לכל שנת שירות. עלות השירות השוטף היא הערך הנוכחי של אותה הטבה. הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת הוא הערך הנוכחי של תשלומי פנסיה חודשיים של 0.2 אחוז ממשכורת אחרונה, מוכפל במספר שנות שירות עד לסוף תקופת הדיווח. עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת מהווים מאחר שתשלומי הפנסיה מתחילים בגיל 65.

72. שירות עובד יוצר מחויבות בגין תוכנית להטבה מוגדרת, גם אם ההטבות מותנות בהעסקה עתידית (במילים אחרות, ההטבות טרם הבשילו). שירות עובד לפני מועד ההבשלה יוצר מחויבות משתמעת כיוון שבסוף כל אחת מתקופות הדיווח הבאות, ההיקף של שירות עתיד עובד יהיה חייב לספק, לפני שיהיה זכאי להטבה, קטן. בעת מדידת מחויבותה להטבה מוגדרת, ישות מביאה בחשבון את ההסתברות לכך שחלק מהעובדים עשויים לא לעמוד בדרישות הבשלה כלשהן. בדומה, למרות שחלק מהטבות לאחר סיום העסקה, לדוגמה, הטבות רפואיות לאחר סיום העסקה, עומדות לתשלום רק אם מתרחש אירוע מוגדר כאשר עובד אינו מועסק יותר, מחויבות נוצרת כאשר העובד מספק שירות שיקנה זכאות להטבה אם האירוע המוגדר יתרחש. ההסתברות לכך שהאירוע המוגדר יתרחש משפיעה על מדידת המחויבות, אך אינה קובעת אם המחויבות קיימת.

דוגמאות הממחישות את יישום סעיף 72

1. תוכנית משלמת הטבה של 100 ש"ח בגין כל שנת שירות. הזכאות להטבה מבשילה לאחר עשר שנות שירות.

הטבה של 100 ש"ח מיוחסת לכל שנה. בכל אחת מעשר השנים הראשונות, עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של המחויבות משקפים את ההסתברות לכך שהעובד עשוי לא להשלים עשר שנות שירות.

2. תוכנית משלמת הטבה של 100 ש"ח בגין כל שנת שירות, למעט שירות לפני גיל 25. הזכאות להטבה מבשילה מיידית.

לא מיוחסת כל הטבה לשירות לפני גיל 25 מאחר ששירות לפני אותו מועד אינו מוביל להטבות (מותנות או בלתי מותנות). הטבה של 100 ש"ח מיוחסת לכל שנה עוקבת.

73. המחויבות גדלה עד המועד בו שירות נוסף על ידי העובד לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות. לכן, כל ההטבות מיוחסות לתקופות המסתיימות באותו מועד או קודם לכן. הטבה מיוחסת לתקופות חשבונאיות נפרדות בהתאם לנוסחת ההטבה של התוכנית. אולם, אם שירות עובד בשנים מאוחרות יותר יוביל לרמת הטבה גבוהה יותר באופן מהותי מאשר בשנים קודמות, ישות תייחס הטבה על בסיס קו ישר עד המועד בו שירות נוסף על ידי העובד לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות. זאת מאחר ששירות העובד במהלך התקופה הכוללת יוביל, בסופו של דבר, להטבה שהיא באותה רמה גבוהה יותר.

דוגמאות הממחישות את יישום סעיף 73

1. תוכנית משלמת הטבה חד פעמית של 1,000 ש"ח כאשר הזכאות להטבה מבשילה לאחר עשר שנות שירות. התוכנית לא מספקת הטבה נוספת כלשהי בגין שירות נוסף.

הטבה של 100 ש"ח (1,000 ש"ח מחולק בעשר) מיוחסת לכל אחת מעשר השנים הראשונות.

עלות השירות השוטף בכל אחת מעשר השנים הראשונות משקפת את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים עשר שנות שירות. לא מיוחסת הטבה כלשהי לשנים הבאות.

המשך...

...המשך

דוגמאות הממחישות את יישום סעיף 73

2. תוכנית משלמת הטבת פרישה חד פעמית בסך 2,000 ש"ח לכל העובדים שעדיין מועסקים בגיל 55 או יותר לאחר עשרים שנות שירות, או מי שעדיין מועסקים בגיל 65, ללא קשר לאורך תקופת השירות שלהם.

לגבי עובדים שהצטרפו לפני גיל 35, שירות מוביל לראשונה להטבה בהתאם לתוכנית בגיל 35 (עובד היה יכול לעזוב בגיל 30 ולחזור בגיל 33, ללא השפעה על הסכום או על העיתוי של ההטבות). הטבות אלה מותנות בשירות נוסף. בנוסף, שירות לאחר גיל 55 לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות. לגבי עובדים אלה, הישות מייחסת הטבה של 100 ש"ח (2,000 ש"ח מחולק ב-20) לכל שנה מגיל 35 ועד גיל 55.

לגבי עובדים שהצטרפו בין הגילאים 35 ו-45, שירות מעבר לעשרים שנים לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות. לגבי עובדים אלה, הישות מייחסת הטבה של 100 ש"ח (2,000 ש"ח מחולק ב-20) לכל אחת מעשרים השנים הראשונות.

לגבי עובד שמצטרף בגיל 55, שירות מעבר לעשר שנים לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות. לגבי עובד זה, הישות מייחסת הטבה של 200 ש"ח (2,000 ש"ח מחולק ב-10) לכל אחת מעשר השנים הראשונות.

לגבי כל העובדים, עלות השירות השוטף והערך הנוכחי של המחויבות משקפים את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים את תקופת השירות הנדרשת.

3. תוכנית רפואית לאחר סיום העסקה משפה בשיעור של 40 אחוז מעלויות רפואיות של עובד לאחר סיום העסקה אם העובד עוזב לאחר יותר מעשר שנות שירות ופחות מעשרים שנות שירות ו-50 אחוז מהוצאות אלה אם העובד עוזב לאחר עשרים שנות שירות או יותר.

לפי נוסחת ההטבה של התוכנית, הישות מייחסת 4 אחוז מהערך הנוכחי של עלויות רפואיות חזויות (40 אחוז מחולק בעשר) לכל אחת מעשר השנים הראשונות ו-1 אחוז (10 אחוז מחולק בעשר) לכל אחת מעשרת השנים שלאחר מכן. עלות השירות השוטף בכל שנה משקפת את ההסתברות לכך שהעובד לא ישלים את תקופת השירות הנדרשת כדי להרוויח חלק מההטבות או את כולן. לגבי עובדים החזויים לעזוב תוך עשר שנים, לא תיוחס כל הטבה.

...המשך

...המשך

דוגמאות הממחישות את יישום סעיף 73

4. תוכנית רפואית לאחר סיום העסקה משפה בגין 10 אחוז מעלויות רפואיות של עובד לאחר סיום העסקה אם העובד עוזב לאחר יותר מעשר שנות שירות ופחות מעשרים שנות שירות ו-50 אחוז מהוצאות אלה אם העובד עוזב לאחר עשרים שנות שירות או יותר.

שירות בשנים מאוחרות יותר יוביל לרמת הטבה גבוהה יותר באופן מהותי מאשר בשנים קודמות. לכן, לגבי עובדים החזויים לעזוב לאחר עשרים שנים או יותר, הישות מייחסת הטבה על בסיס קו ישר לפי סעיף 71. שירות לאחר עשרים שנים יוביל לסכום שאינו מהותי של הטבות נוספות. לכן, ההטבה המיוחסת לכל אחת מעשרים השנים הראשונות היא 2.5 אחוז מהערך הנוכחי של עלויות רפואיות חזויות (50 אחוז מחולק בעשרים).

לגבי עובדים החזויים לעזוב לאחר תקופה שבין עשר שנים לבין עשרים שנים, ההטבה המיוחסת לכל אחת מעשר השנים הראשונות היא 1 אחוז מהערך הנוכחי של העלויות הרפואיות החזויות. לגבי עובדים אלה, לא מיוחסת הטבה כלשהי לשירות בין סוף השנה העשירית לבין מועד העזיבה הנאמד.

לגבי עובדים החזויים לעזוב תוך עשר שנים, לא תיוחס כל הטבה.

74. כאשר הסכום של הטבה הוא שיעור קבוע ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות, העלאות עתידיות במשכורת ישפיעו על הסכום שנדרש לסילוק המחויבות שקיימת בגין שירות לפני סוף תקופת הדיווח, אך לא ייצרו מחויבות נוספת. לפיכך:

(א) לצורך סעיף 70(ב), העלאות משכורת לא יובילו להטבות נוספות, גם אם הסכום של ההטבות תלוי במשכורת אחרונה; וכן

(ב) סכום ההטבה המיוחס לכל תקופה הוא שיעור קבוע של המשכורת שאליה קשורה ההטבה.

דוגמה הממחישה את יישום סעיף 74

עובדים זכאים להטבה של 3 אחוז ממשכורת אחרונה בגין כל שנת שירות לפני גיל 55.

הטבה של 3 אחוז מאומדן משכורת אחרונה מיוחסת לכל שנה עד גיל 55. זהו המועד כאשר שירות נוסף על ידי העובד לא יוביל לסכום מהותי כלשהו של הטבות נוספות בהתאם לתוכנית. לא מיוחסת כל הטבה לשירות לאחר אותו גיל.

הנחות אקטואריות

75. הנחות אקטואריות צריכות להיות לא מוטות (unbiased) ותואמות הדדית (mutually compatible).

76. הנחות אקטואריות הן האומדנים הטובים ביותר של ישות למשתתפים, שיקבעו את העלות הסופית של מתן הטבות לאחר סיום העסקה. הנחות אקטואריות כוללות:

(א) הנחות דמוגרפיות לגבי המאפיינים העתידיים של עובדים נוכחיים ועובדים לשעבר (ושל התלויים בהם) שזכאים להטבות. הנחות דמוגרפיות עוסקות בנושאים כגון:

(i) תמותה (ראה סעיפים 81 ו-82);

(ii) שיעורים של תחלופת עובדים, אובדן כושר עבודה ופרישה מוקדמת;

(iii) השיעור של חברי תוכנית שיש להם תלויים שיהיו זכאים להטבות;

(iv) החלק מחברי התוכנית שיבחר כל צורה של חלופת תשלום שזמינה בהתאם לתנאי התוכנית; וכן

(v) שיעורי תביעות בהתאם לתוכניות רפואיות.

(ב) הנחות פיננסיות, המתייחסות לפריטים כמו:

(i) שיעור ההיוון (ראה סעיפים 83-86);

(ii) רמות הטבה, למעט עלות כלשהי של הטבות שהעובדים נדרשים להשתתף בהן, ומשכורת עתידית (ראה סעיפים 87-95);

(iii) במקרה של הטבות רפואיות, עלויות רפואיות עתידיות, כולל עלויות טיפול בתביעות (כלומר העלויות שיתהוו בתהליך וביישוב של תביעות, כולל הוצאות משפטיות ועמלות של מתאם (adjuster)) (ראה סעיפים 96-98); וכן

(iv) מסים שעומדים לתשלום על ידי התוכנית עצמה בגין הפקדות המתייחסות לשירות לפני מועד הדיווח או בגין הטבות שנובעות משירות זה.

77. הנחות אקטואריות הן בלתי מוטות, אם הן לא בלתי זהירות וגם לא שמרניות מידי.

78. הנחות אקטואריות הן תואמות הדדית אם הן משקפות את הקשרים הכלכליים בין גורמים כגון אינפלציה, שיעורי עליית משכורת ושיעורי היוון. לדוגמה, כל ההנחות שתלויות ברמת אינפלציה מסוימת (כגון הנחות לגבי שיעורי ריבית וגידול במשכורת ובהטבה) בכל תקופה עתידית נתונה מניחות רמת אינפלציה זהה באותה תקופה.

79. ישות קובעת את שיעור ההיוון והנחות פיננסיות אחרות במונחים נומינליים (נקובים), אלא אם אומדנים במונחים ריאליים (מותאמים לאינפלציה) מהימנים יותר, לדוגמה, בכלכלה היפר-אינפלציונית (ראה תקן חשבונאות בינלאומי 29 *דיווח כספי בכלכלות היפר-אינפלציוניות*), או כאשר ההטבה צמודה למדד וקיים שוק בו מתקיימת סחירות גבוהה (deep market) באגרות חוב צמודות מדד באותו מטבע ולאותה תקופה.

80. הנחות פיננסיות צריכות להתבסס על תחזיות שוק, נכון לסוף תקופת הדיווח, לתקופה בה המחויבויות אמורות להיות מסולקות.

הנחות אקטואריות: תמותה

81. ישות תקבע את הנחות התמותה שלה על ידי התייחסות לאומדן הטוב ביותר שלה לגבי התמותה של חברי התוכנית הן במהלך העסקה והן לאחר העסקה.

82. בכדי לאמוד את העלות הסופית של ההטבה, ישות מביאה בחשבון שינויים חזויים בתמותה, לדוגמה, באמצעות התאמת טבלאות תמותה סטנדרטיות על ידי אומדנים לשיפורים בתמותה.

הנחות אקטואריות: שיעור היוון

83. השיעור שמשמש להיוון מחויבויות בגין הטבה לאחר סיום העסקה (גם ממומנות וגם בלתי ממומנות) יקבע על ידי שימוש בתשואות שוק בסוף תקופת הדיווח על אגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה. במטבעות בהם אין שוק בו מתקיימת סחירות גבוהה באגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה כאלה, יש להשתמש בתשואות השוק (בסוף תקופת הדיווח) על אגרות חוב ממשלתיות הנקובות במטבע זה. המטבע והתקופה של אגרות חוב קונצרניות או ממשלתיות יהיו עקביים עם המטבע והתקופה הנאמדת של מחויבויות בגין הטבה לאחר סיום העסקה.

84. אחת ההנחות האקטואריות, שיש לה השפעה מהותית, היא שיעור ההיוון. שיעור ההיוון משקף את ערך הזמן של הכסף, אך לא את הסיכון האקטוארי או את סיכון ההשקעה. נוסף לכך, שיעור ההיוון אינו משקף את סיכון האשראי הספציפי לישות, שבו נושאים הנושים של הישות, הוא גם לא משקף את הסיכון לכך, שהתוצאה בפועל עשויה להיות שונה מהנחות אקטואריות.

85. שיעור ההיוון משקף את העיתוי הנאמד של תשלומי הטבה. בפועל, לעיתים קרובות ישות משיגה זאת על ידי שימוש בשיעור היוון אחד שהוא ממוצע משוקלל, אשר משקף את העיתוי והסכום הנאמדים של תשלומי הטבה והמטבע בו ההטבות ישולמו.

86. במקרים מסוימים, ייתכן ואין שוק בו מתקיימת סחירות גבוהה באגרות חוב עם תקופה לפירעון ארוכה מספיק כדי להתאים לתקופה לפירעון הנאמדת של כל תשלומי ההטבה. במקרים כאלה, ישות משתמשת בשיעורי שוק שוטפים של תקופות מתאימות כדי להוון תשלומים לתקופות קצרות יותר, ואומדת את שיעור ההיוון לתקופות פירעון ארוכות יותר על ידי אקסטרפולציה של שיעורי שוק שוטפים לאורך עקום התשואה. לא סביר כי הערך הנוכחי הכולל של מחויבות להטבה מוגדרת יהיה רגיש במיוחד לשיעור ההיוון המיושם לחלק של הטבות העומד לתשלום לאחר החלות האחרונה של אגרות החוב הקונצרניות או הממשלתיות הזמינות.

הנחות אקטואריות: משכורות, הטבות ועלויות רפואיות

87. ישות תמדוד מחויבויות בגין הטבה מוגדרת שלה על בסיס שמשקף:

- (א) ההטבות שנקבעו בהתאם לתנאי התוכנית (או נובעות ממחויבות משתמעת כלשהי שהיא מעבר לתנאים אלה) בסוף תקופת הדיווח;
- (ב) אומדן של העלאות משכורת עתידיות כלשהן המשפיעות על ההטבות שעומדות לתשלום;
- (ג) ההשפעה של מגבלה כלשהי על החלק של המעביד בעלות של ההטבות העתידיות;
- (ד) הפקדות מעובדים או מצדדים שלישיים שמקטינות את העלות הסופית של הישות לאותן הטבות; וכן
- (ה) שינויים עתידיים נאמדים ברמה של הטבות ממשלתיות כלשהן המשפיעים על הטבות שעומדות לתשלום בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת, אם ורק אם, יתקיים אחד מהשניים:

(i) שינויים אלה נחקקו לפני סוף תקופת הדיווח; או

(ii) נתונים היסטוריים, או ראיות מהימנות אחרות, מעידים שהטבות ממשלתיות אלה ישתנו באופן כלשהו הניתן לחזותו, לדוגמה, במקביל לשינויים עתידיים ברמות מחירים כלליות או ברמות שכר כלליות.

88. הנחות אקטואריות משקפות שינויים עתידיים בהטבות שמפורטים בתנאים הפורמאליים של תוכנית (או מחויבות משתמעת שהיא מעבר לתנאים אלה) בתום תקופת הדיווח. זהו המקרה אם, לדוגמה:

- (א) לישות יש היסטוריה של הגדלת הטבות, לדוגמה, כדי להקטין את השפעת האינפלציה, ואין אינדיקציה לכך שדפוס פעילות זה ישתנה בעתיד;
- (ב) הישות מחויבת, בין אם לפי התנאים הפורמאליים של התוכנית (או מחויבות משתמעת שהיא מעבר לתנאים אלה) ובין מכוח חקיקה, להשתמש בעודף כלשהו בתוכנית לטובת משתתפים בתוכנית (ראה סעיף 108(ג)); או
- (ג) הטבות משתנות בתגובה ליעד ביצוע או לקריטריונים אחרים. לדוגמה, התנאים של התוכנית עשויים לציין

שהתוכנית תשלם הטבות מוקטנות או תדרוש הפקדות נוספות מעובדים אם נכסי התוכנית אינם מספיקים. המדידה של המחויבות משקפת את האומדן הטוב ביותר של ההשפעה של יעד הביצוע או של קריטריונים אחרים.

89. הנחות אקטואריות אינן משקפות שינויים עתידיים בהטבה, שלא נובעים מהתנאים הפורמאליים של התוכנית (או ממחויבות משתמעת) בסוף תקופת הדיווח. תוצאות שינויים כאלה ימצאו ביטוי ב:

(א) עלות שירות העבר, במידה שבה הם משנים הטבות בגין שירות לפני השינוי; וכן

(ב) עלות השירות השוטף בגין תקופות לאחר השינוי, במידה שבה הם משנים הטבות בגין שירות לאחר השינוי.

90. אומדנים להעלאות משכורת עתידיות לוקחים בחשבון אינפלציה, בכירות, קידום וגורמים רלוונטיים אחרים, כגון היצע וביקוש בשוק העבודה.

91. תוכניות להטבה מוגדרת מסוימות מגבילות את ההפקדות שישות נדרשת לשלם. העלות הסופית של ההטבות לוקחת בחשבון את ההשפעה של הגבלה על ההפקדות. ההשפעה של הגבלה על ההפקדות נקבעת על פני התקופה הקצרה מבין:

(א) אורך החיים הנאמד של הישות; לבין

(ב) אורך החיים הנאמד של התוכנית.

92. תוכניות להטבה מוגדרת מסוימות דורשות מעובדים או מצדדים שלישיים להפקיד לעלות של התוכנית. הפקדות על ידי העובדים מפחיתות את העלות של ההטבות לישות. ישות שוקלת אם הפקדות של צד שלישי מפחיתות את העלות של ההטבות לישות, או אם הן זכות לשיפוי כפי שמתואר בסעיף 116. הפקדות על ידי עובדים או על ידי צדדים שלישיים מפורטות בתנאים הפורמאליים של התוכנית (או שנובעות ממחויבות משתמעת שהיא מעבר לתנאים אלה), או שהן לפי שיקול דעת. הפקדות לפי שיקול דעת על ידי העובדים או על ידי צדדים שלישיים מפחיתות את עלות השירות בעת תשלום של הפקדות אלה לתוכנית.

93. הפקדות מעובדים או מצדדים שלישיים שמפורטות בתנאים הפורמאליים של התוכנית מפחיתות את עלות השירות (אם הן קשורות לשירות), או משפיעות על המדידות מחדש של ההתחייבות

(הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (אם הן אינן קשורות לשירות).
דוגמה להפקדות שאינן קשורות לשירות היא כאשר ההפקדות נדרשות כדי להקטין גירעון הנובע מהפסדים על נכסי תוכנית או מהפסדים אקטואריים. אם הפקדות מעובדים או מצדדים שלישיים קשורות לשירות, הפקדות אלה מפחיתות את עלות השירות כלהלן:

(א) אם הסכום של ההפקדות תלוי במספר שנות השירות, ישות תייחס את ההפקדות לתקופות שירות תוך שימוש באותה שיטת הקצאה הנדרשת בסעיף 70 עבור ההטבה ברוטו (כלומר תוך שימוש בנוסחת ההפקדה של התוכנית או על בסיס קו ישר); או

(ב) אם הסכום של ההפקדות אינו תלוי במספר שנות השירות, לישות מותר להכיר בהפקדות כאלה כהפחתה של עלות השירות בתקופה שבה השירות המתייחס מסופק. דוגמאות להפקדות שאינן תלויות במספר שנות השירות כוללות הפקדות שהן אחוז קבוע משכר העובד, סכום קבוע לאורך תקופת השירות או סכום שתלוי בגיל העובד.

סעיף 1א מספק הנחיות יישום קשורות.

94. עבור הפקדות מעובדים או מצדדים שלישיים שמיוחסות לתקופות שירות בהתאם לסעיף 93(א), התוצאה של שינויים בהפקדות מתבטאת ב:

(א) עלות שירות שוטף ועלות שירות עבר (אם שינויים אלה אינם מפורטים בתנאים הפורמאליים של התוכנית ואינם נובעים ממחויבות משתמעת); או

(ב) רווחים והפסדים אקטואריים (אם שינויים אלה מפורטים בתנאים הפורמאליים של התוכנית, או נובעים ממחויבות משתמעת).

95. חלק מהטבות לאחר סיום העסקה קשורות למשתנים כגון הרמה של הטבות פרישה ממשלתיות או טיפול רפואי ממשלתי. המדידה של הטבות כאלה משקפת את האומדן הטוב ביותר של משתנים כאלה, בהתבסס על נתונים היסטוריים ועל ראיות מהימנות אחרות.

96. הנחות לגבי עלויות רפואיות יביאו בחשבון שינויים עתידיים נאמדים בעלות של שירותים רפואיים, הנובעים מאינפלציה ומשינויים ספציפיים בעלויות רפואיות.

97. מדידה של הטבות רפואיות לאחר סיום העסקה דורשת הנחות לגבי הגובה והתדירות של תביעות עתידיות והעלות של עמידה בתביעות אלה. ישות אומדת עלויות רפואיות עתידיות בהתבסס על נתונים היסטוריים לגבי הניסיון של הישות עצמה, בתוספת, לפי הצורך, של נתונים היסטוריים מישויות אחרות, חברות ביטוח, נותני שירותים רפואיים או מקורות אחרים. אומדנים באשר לעלויות רפואיות עתידיות מביאים בחשבון השפעה של התקדמות טכנולוגית, שינויים ברמת השימוש בטיפול רפואי או באופן קבלת הטיפול הרפואי ושינויים במצב הבריאותי של משתתפים בתוכנית.

98. הגובה והתדירות של תביעות רגישות במיוחד לגיל, מצב בריאותי ומין של עובדים (ושל תלויים בהם) ועשויות להיות רגישות לגורמים אחרים כגון מיקום גיאוגרפי. לכן, נתונים היסטוריים מותאמים במידה שההרכב הדמוגרפי של האוכלוסייה שונה מזה של האוכלוסייה ששימשה בסיס לנתונים. הם גם מותאמים כאשר יש ראייה מהימנה לכך שמגמות היסטוריות לא ימשכו.

עלות שירות עבר ורווחים והפסדים מסילוק

99. לפני קביעת עלות שירות עבר, או רווח או הפסד בסילוק, ישות צריכה למדוד מחדש את ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת תוך שימוש בשווי ההוגן השוטף של נכסי התוכנית ובהנחות אקטואריות שוטפות (לרבות שיעורי ריבית שוק שוטפים ומחירי שוק שוטפים אחרים) שמשקפות את ההטבות שהוצעו בהתאם לתוכנית לפני תיקון התוכנית, צמצומה או סילוקה.

100. ישות אינה צריכה להפריד בין עלות שירות עבר הנובעת מתיקון התוכנית, עלות שירות עבר הנובעת מצמצום רווח או הפסד מסילוק, אם עסקאות אלה מתרחשות יחד. במקרים מסוימים תיקון תוכנית מתרחש לפני סילוק, כמו כאשר ישות משנה את ההטבות בהתאם לתוכנית ומסלקת את ההטבות המתוקנות מאוחר יותר. במקרים אלה ישות מכירה בעלות שירות עבר לפני רווח או הפסד כלשהו כתוצאה מסילוק.

101. סילוק מתרחש ביחד עם תיקון תוכנית וצמצום תוכנית אם תוכנית מבוטלת וכתוצאה מכך המחויבות מסולקת והתוכנית מפסיקה להתקיים. אולם, ביטול התוכנית אינו מהווה סילוק אם התוכנית הוחלפה בתוכנית חדשה שמציעה הטבות שהן זהות במהות.

עלות שירות עבר

102. עלות שירות עבר היא השינוי בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת הנובעת מתיקון תוכנית או מצמצום תוכנית.

103. ישות תכיר בעלות שירות עבר כהוצאה במועד המוקדם מבין המועדים הבאים:

(א) כאשר תיקון התוכנית או צמצום התוכנית מתרחש; וכן

(ב) כאשר הישות מכירה בעלויות שינוי מבני קשורות (ראה תקן חשבונאות בינלאומי 37) או בהטבות בגין פיטורין (ראה סעיף 165).

104. תיקון תוכנית מתרחש כאשר ישות מציגה תוכנית להטבה מוגדרת או מבטלת תוכנית להטבה מוגדרת או משנה את ההטבות העומדות לתשלום בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת קיימת.

105. צמצום מתרחש כאשר ישות מפחיתה באופן משמעותי את מספר העובדים המשתתפים בתוכנית. צמצום יכול לנבוע מאירוע בודד, כגון סגירת מפעל, הפסקת פעילות או ביטול או השעיית תוכנית.

106. עלות שירות עבר יכולה להיות חיובית (כאשר הטבות הוצגו או שונו כך שהערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת גדל) או שלילית (כאשר הטבות מבוטלות או משתנות כך שהערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת קטן).

107. כאשר ישות מקטינה הטבות שעומדות לתשלום בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת נוכחית, ובאותו זמן, מגדילה הטבות אחרות שעומדות לתשלום בהתאם לתוכנית עבור אותם עובדים, הישות מטפלת בשינוי כשינוי אחד נטו.

108. עלות שירות העבר אינה כוללת:

(א) השפעה של הבדלים בין העלאות בפועל של משכורת לבין הנחה קודמת לגבי העלאות של משכורת, על המחויבות לשלם הטבות בגין שירות בתקופות קודמות (אין כל עלות שירותי עבר, מאחר שהנחות אקטואריות מתייחסות למשכורות חזויות);

(ב) אומדנים בחסר ואומדנים ביתר של העלאות בפנסיה שאינן מוכתבות בתכנית כאשר לישות יש מחויבות משתמעת להעניק העלאות כאלה (אין כל עלות שירותי עבר, מאחר שהנחות אקטואריות מתייחסות להעלאות כאלה);

(ג) אומדנים לשיפורים בהטבה שנובעים מרווחים אקטואריים או מתשואה על נכסי תוכנית שהוכרו בדוחות הכספיים, אם

הישות מחויבת, בין אם על ידי התנאים הפורמאליים של תוכנית (או מחויבות משתמעת מעבר לתנאים אלה) ובין אם על ידי חקיקה, להשתמש בעודף כלשהו בתוכנית לטובת משתתפים בתוכנית, גם אם עדיין לא העניקו באופן פורמאלי את ההעלאה בהטבה (לא קיימת עלות שירות עבר מאחר שהגידול הנובע במחויבות הוא הפסד אקטוארי, ראה סעיף 88); וכן

(ד) הגידול בהטבות שהבשילו (כלומר הטבות שאינן מותנות בהעסקה עתידית, ראה סעיף 72) כאשר, בהיעדר הטבות חדשות או משופרות, עובדים משלימים את דרישות ההבשלה (אין כל עלות שירותי עבר, מאחר שהישות הכירה באומדן עלות ההטבות כעלות שירות שוטף כאשר סופק השירות).

רווחים והפסדים מסילוק

109. הרווח או ההפסד מסילוק הוא ההפרש בין:

(א) הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת שסולקה, כפי שנקבע במועד הסילוק; לבין

(ב) מחיר הסילוק, כולל נכסי תוכנית כלשהם שהועברו ותשלומים כלשהם ששולמו במישרין על ידי הישות בהתייחס לסילוק.

110. ישות תכיר ברווח או הפסד מסילוק של תוכנית להטבה מוגדרת כאשר הסילוק מתרחש.

111. סילוק מתרחש כאשר ישות מתקשרת בעסקה שמבטלת כל מחויבות משפטית או מחויבות משתמעת נוספות בגין חלק מההטבות או בגין מלוא ההטבות שמסופקות בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת (למעט תשלום של הטבות לעובדים או לטובתם בהתאם לתנאי התוכנית ושנכללו בהנחות האקטואריות). לדוגמה, העברה חד פעמית של מחויבויות מעביד משמעותיות בהתאם לתוכנית לחברת ביטוח באמצעות רכישת פוליסת ביטוח היא סילוק; תשלום חד פעמי במזומן, בהתאם לתנאי התוכנית, למשתתפים בתוכנית בתמורה לזכויותיהם לקבל הטבות שהוגדרו לאחר סיום העסקה אינו סילוק.

112. במקרים מסוימים, ישות רוכשת פוליסת ביטוח כדי לממן את חלק או מלוא הטבות העובד הקשורות לשירות עובד בתקופה השוטפת ובתקופות קודמות. הרכישה של פוליסה כזו אינה מהווה סילוק

אם נותרה בידי הישות מחויבות משפטית או משתמעת (ראה סעיף 46) לשלם סכומים נוספים אם המבטח לא משלם את הטבות העובד שהוגדרו בפוליסת הביטוח. סעיפים 116-119 מטפלים בהכרה ובמדידה של זכויות שיפוי כתוצאה מפוליסות ביטוח שאינן נכסי תוכנית.

הכרה ומדידה: נכסי תוכנית

שווי הוגן של נכסי תוכנית

113. השווי ההוגן של נכסי תוכנית כלשהם ינוכה מהערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת בקביעת הגירעון או העודף.
114. נכסי תוכנית אינם כוללים הפקדות אשר הישות הייתה אמורה להפקיד לקרן אך לא הפקידה, כמו גם מכשירים פיננסיים כלשהם שאינם ניתנים להעברה שהונפקו על ידי הישות והמוחזקים על ידי הקרן. נכסי תוכנית יופחתו בסכום של התחייבויות כלשהן של הקרן שאינן מתייחסות להטבות עובד, לדוגמה, זכאים ויתרות לשלם אחרות והתחייבויות הנובעות ממכשירים פיננסיים נגזרים.
115. כאשר נכסי תוכנית כוללים פוליסות ביטוח כשירות, שתואמות לגמרי את הסכום והעיתוי של חלק מהטבות העומדות לתשלום בהתאם לתוכנית או את כולן, רואים בשווי ההוגן של פוליסות ביטוח אלה כערך הנוכחי של המחויבויות המתייחסות (כפוף לקיטון כלשהו הנדרש אם הסכומים לקבל בהתאם לפוליסות ביטוח אינם ניתנים להשבה במלואם).

שיפויים

116. כאשר, ורק כאשר, וודאי למעשה שצד אחר ישפה את הישות בגין חלק או כל היציאה הנדרשת כדי לסלק מחויבות להטבה מוגדרת, ישות:

(א) תכיר בזכויותיה לשיפוי כנכס נפרד. הישות תמדוד את הנכס בשווי הוגן.

(ב) תפצל ותכיר בשינויים בשווי ההוגן של זכותה לשיפוי באותו אופן כמו בשינויים בשווי ההוגן של נכסי תוכנית (ראה סעיפים 124 ו-125). הרכיבים של עלות הטבה מוגדרת שהוכרה בהתאם לסעיף 120 יכולים להיות מוכרים בנטו לאחר ניכוי סכומים המתייחסים לשינויים בערך בספרים של הזכות לשיפוי.

117. לעיתים, ישות יכולה לצפות מצד אחר, כגון מבטח, לשלם חלק או את כל היציאה הנדרשת כדי לסלק מחויבות להטבה מוגדרת. פוליסות ביטוח כשירות, כהגדרתן בסעיף 8, הן נכסי תוכנית. ישות מטפלת בפוליסות ביטוח כשירות באותו אופן כמו בכל נכסי תוכנית אחרים וסעיף 116 אינו ישים (ראה סעיפים 46-49 ו-115).
118. כאשר פוליסת ביטוח שמוחזקת על ידי ישות אינה פוליסת ביטוח כשירה, אותה פוליסת ביטוח אינה נכס תוכנית. סעיף 116 ישים למקרים כאלה: הישות מכירה בזכויותיה לשיפוי בהתאם לפוליסת הביטוח כנכס נפרד, ולא כניכוי בקביעת הגירעון או העודף בגין ההטבה המוגדרת. סעיף 140(ב) דורש מהישות לתת גילוי לתיאור תמציתי של הקשר בין הזכות לשיפוי לבין המחויבות הקשורה.
119. אם זכות השיפוי נוצרת בהתאם לפוליסת ביטוח שתואמת לגמרי את הסכום והעיתוי של חלק מההטבות שעומדות לתשלום בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת או את ההטבות במלואן, רואים בשווי ההוגן של זכות השיפוי את הערך הנוכחי של המחויבות המתייחסת (כפוף לקיטון כלשהו הנדרש אם השיפוי אינו בר-השבה במלואו).

רכיבים של עלות הטבה מוגדרת

120. ישות תכיר ברכיבים של עלות הטבה מוגדרת, למעט עד למידה שתקן דיווח כספי בינלאומי אחר דורש או מאפשר לכלול אותם בעלות של נכס, כלהלן:
- (א) עלות שירות (ראה סעיפים 66-112) ברווח או הפסד;
- (ב) ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 123-126) ברווח או הפסד; וכן
- (ג) מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 127-130) ברווח כולל אחר.
121. תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים דורשים לכלול חלק מעלויות הטבת עובד בעלות נכסים, כמו מלאי ורכוש קבוע (ראה תקן חשבונאות בינלאומי 2 ותקן חשבונאות בינלאומי 16). עלויות הטבה לאחר סיום העסקה כלשהן שנכללו בעלויות של נכסים כאלה, כוללות את החלק היחסי המתאים מהרכיבים הרשומים בסעיף 120.

122. מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת שהוכרו ברווח כולל אחר לא יסווגו מחדש לרווח או הפסד בתקופה עוקבת. אולם, הישות יכולה להעביר סכומים אלה שהוכרו ברווח כולל אחר בתוך סעיפי ההון.

ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת

123. ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת תיקבע על ידי הכפלת ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת בשיעור ההיוון שהוגדר בסעיף 83, כפי ששניהם נקבעו בתחילת תקופת הדיווח השנתית, תוך הבאה בחשבון של שינויים כלשהם בהתחייבות (בנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת במהלך התקופה כתוצאה מהפקדות ומתשלומי הטבה.

124. ניתן לראות בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת כמורכבת מהכנסת ריבית על נכסי תוכנית, עלות ריבית על המחויבות להטבה מוגדרת וריבית על ההשפעה של תקרת הנכס הנוכרת בסעיף 64.

125. הכנסת ריבית על נכסי תוכנית היא רכיב של התשואה על נכסי תוכנית, והיא נקבעת על ידי הכפלת השווי ההוגן של נכסי התוכנית בשיעור ההיוון שהוגדר בסעיף 83, כפי ששניהם נקבעו בתחילת תקופת הדיווח השנתית, תוך הבאה בחשבון של שינויים כלשהם בנכסי התוכנית המוחזקים במהלך התקופה כתוצאה מהפקדות ומתשלומי הטבה. ההפרש בין הכנסת הריבית על נכסי תוכנית לבין התשואה על נכסי תוכנית נכלל במדידה מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת.

126. ריבית על ההשפעה של תקרת הנכס היא חלק מסך השינוי בהשפעה של תקרת הנכס, והיא נקבעת על ידי הכפלת ההשפעה של תקרת הנכס בשיעור היוון שהוגדר בסעיף 83, כפי ששניהם נקבעו בתחילת תקופת הדיווח השנתית. ההפרש בין סכום זה לבין סך השינוי בהשפעה של תקרת הנכס נכלל במדידה מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת.

מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת

127. מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת כוללות:

(א) רווחים והפסדים אקטואריים (ראה סעיפים 128 ו-129);

(ב) התשואה על נכסי תוכנית (ראה סעיף 130), למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיף 125); וכן

(ג) שינוי כלשהו בהשפעה של תקרת הנכס, למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיף 126).

128. רווחים והפסדים אקטואריים נובעים מגידול או מקיטון בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת בגלל שינויים בהנחות אקטואריות ותיאומים על בסיס ניסיון העבר. הסיבות לרווחים ולהפסדים אקטואריים כוללות, לדוגמה:

(א) שיעורים גבוהים או נמוכים בלתי צפויים של תחלופת עובדים, פרישה מוקדמת או תמותה או של העלאות משכורות, הטבות (אם התנאים הפורמאליים או המשתמעים של תוכנית קובעים גידול בהטבות כתוצאה מאינפלציה) או עלויות רפואיות;

(ב) ההשפעה של שינויים בהנחות לגבי חלופות תשלום ההטבות;

(ג) ההשפעה של שינויים באומדנים של תחלופת עובדים עתידית, פרישה מוקדמת עתידית או תמותה עתידית או של העלאות משכורות, הטבות (אם התנאים הפורמאליים או המשתמעים של תוכנית קובעים גידול בהטבות כתוצאה מאינפלציה) או עלויות רפואיות; וכן

(ד) ההשפעה של שינויים בשיעור ההיוון.

129. רווחים והפסדים אקטואריים אינם כוללים שינויים בערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת עקב התחלה, תיקון, צימצום או סילוק של התוכנית להטבה מוגדרת, או שינויים בהטבות העומדות לתשלום בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת. התוצאה של שינויים כאלה היא עלות שירות עבר או רווחים או הפסדים כתוצאה מסילוק.

130. בקביעת התשואה על נכסי תוכנית, ישות מנכה את עלויות הניהול של נכסי התוכנית ומס כלשהו העומד לתשלום על ידי התוכנית עצמה, למעט מס שנכלל בהנחות האקטואריות ששימשו כדי למדוד את המחויבות להטבה מוגדרת (סעיף 76). עלויות אדמיניסטרטיביות אחרות אינן מנוכות מהתשואה על נכסי תוכנית.

הצגה

קיצוץ

131. ישות תקיז נכס המתייחס לתוכנית אחת מול התחייבות המתייחסת לתוכנית אחרת כאשר, ורק כאשר, לישות:

(א) יש זכות משפטית הניתנת לאכיפה, להשתמש בעודף בתוכנית אחת כדי לסלק מחויבויות בגין התוכנית האחרת; וכן

(ב) יש כוונה לסלק את המחויבויות על בסיס נטו, או לממש את העודף בתוכנית אחת ולסלק את המחויבות שלה בגין התוכנית האחרת בו זמנית.

132. הקריטריונים לקיצוץ הם דומים לאלה שנקבעו לגבי מכשירים פיננסיים בתקן חשבונאות בינלאומי 32 מכשירים פיננסיים: הצגה.

הבחנה בין שוטף לבין לא שוטף

133. ישויות מסוימות מפרידות בין נכסים והתחייבויות שוטפים לבין נכסים והתחייבויות לא שוטפים. תקן זה אינו קובע אם ישות צריכה להפריד בין נכסים והתחייבויות שוטפים לבין לא שוטפים הנובעים מהטבות לאחר סיום העסקה.

רכיבים של עלות הטבה מוגדרת

134. סעיף 120 דורש מישות להכיר בעלות שירות ובריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת ברווח או הפסד. תקן זה אינו קובע כיצד ישות צריכה להציג עלות שירות וריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת. ישות מציגה רכיבים אלה בהתאם לתקן חשבונאות בינלאומי 1.

גילוי

135. ישות תיתן גילוי למידע:

(א) שמסביר את המאפיינים של תוכניות להטבה מוגדרת שלה ואת הסיכונים המיוחדים אליהן (ראה סעיף 139);

(ב) שמזהה ומסביר את הסכומים בדוחותיה הכספיים הנובעים מהתוכניות להטבה מוגדרת שלה (ראה סעיפים 140-144); וכן

(ג) שמתאר איך התוכניות להטבה מוגדרת שלה עשויות להשפיע על הסכום, על העיתוי ועל חוסר הוודאות של תזרימי המזומנים העתידיים של הישות (ראה סעיפים 145-147).

136. בכדי לקיים המטרות בסעיף 135, ישות תשקול את כל הפרטים הבאים:

(א) רמת הפירוט הנחוצה כדי לעמוד בדרישות הגילוי;

(ב) כמה דגש יש לתת לכל אחת מהדרישות השונות;

(ג) כמה קיבוץ או פיצול לבצע; וכן

(ד) אם משתמשים בדוחות הכספיים צריכים מידע נוסף כדי להעריך מידע כמותי שניתן לו גילוי.

137. אם הגילויים שסופקו בהתאם לדרישות של תקן זה ושל תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים אינם מספיקים בכדי לקיים את המטרות שבסעיף 135, ישות תיתן גילוי למידע נוסף שנחוץ כדי לקיים מטרות אלה. לדוגמה, ישות יכולה להציג ניתוח של הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת שמאבחן את המהות, המאפיינים והסיכונים של המחויבות. גילוי כזה יכול להבדיל:

(א) בין סכומים שחייבים לחברים פעילים, לחברים פעילים לשעבר (deferred members) ולפנסיונרים.

(ב) בין הטבות שהבשילו לבין הטבות שנצברו אך טרם הבשילו.

(ג) בין הטבות מותנות, סכומים שניתנים לייחוס להעלאות עתידיות במשכורת ולהטבות אחרות.

138. ישות תעריך אם יש לפצל את כל הגילויים או את חלקם כדי להבדיל תוכניות או קבוצות של תוכניות בעלות סיכונים שונים באופן מהותי. לדוגמה, ישות יכולה לפצל גילוי לגבי תוכניות על מנת להציג תכונה אחת או יותר מהתכונות הבאות:

(א) מיקומים גיאוגרפיים שונים.

(ב) מאפיינים שונים כמו תוכניות פנסיה לפי משכורת אחידה, תוכניות פנסיה לפי משכורת אחרונה או תוכניות רפואיות לאחר העסקה.

(ג) סביבות מפקחות שונות.

(ד) מגזרים ברי דיווח שונים.

(ה) הסדרי מימון שונים (לדוגמה הסדרים בלתי ממומנים במלואם, הסדרים ממומנים במלואם או הסדרים ממומנים בחלקם).

מאפיינים של תוכניות להטבה מוגדרת וסיכונים המיוחסים אליהן

139. ישות תיתן גילוי :

(א) למידע לגבי המאפיינים של תוכניות להטבה מוגדרת שלה, כולל :

(i) המהות של ההטבות שסופקו על ידי התוכנית (לדוגמה תוכנית פנסיה לפי משכורת אחרונה או תוכנית מבוססת הפקדות עם תוצאה מובטחת).

(ii) תיאור של המסגרת הפיקוחית שבה התוכנית פועלת, לדוגמה רמת הפקדה מינימאלית נדרשת כלשהי, והשפעה כלשהי של המסגרת הפיקוחית על התוכנית, כמו תקרת הנכס (ראה סעיף 64).

(iii) תיאור של האחריות של כל ישות אחרת לממשל התוכנית לדוגמה אחריות של נאמנים או של חברי הדירקטוריון של התוכנית.

(ב) תיאור הסיכונים שהתוכנית חושפת את הישות אליהם, תוך התמקדות בסיכונים יוצאי דופן כלשהם, שהם ספציפיים לישות או ספציפיים לתוכנית, וריכוזים משמעותיים כלשהם של סיכון. לדוגמה, אם נכסי תוכנית הושקעו בעיקר בקבוצה אחת של השקעות, לדוגמה נדל"ן, התוכנית עשויה לחשוף את הישות לריכוז של סיכון שוק בנדל"ן.

(ג) תיאור של תיקוני תוכנית כלשהם, צמצומים כלשהם וסילוקים כלשהם.

הסבר של סכומים בדוחות הכספיים

140. ישות תספק התאמה בין יתרת הפתיחה לבין יתרת הסגירה עבור כל אחד מהפריטים הבאים, אם רלוונטי :

- (א) ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת, תוך הצגת התאמות נפרדות עבור:
- (i) נכסי תוכנית.
 - (ii) הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת.
 - (iii) ההשפעה של תקרת הנכס.
- (ב) זכויות שיפוי כלשהן. ישות גם תתאר את הקשר בין זכות שיפוי כלשהי לבין המחויבות הקשורה.
141. בכל התאמה המפורטת בסעיף 140 יש להציג את כל אחד מהפרטים הבאים, אם רלוונטי:
- (א) עלות שירות שוטף.
 - (ב) הכנסת ריבית או הוצאת ריבית.
 - (ג) מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת, תוך הצגה בנפרד של:
 - (i) התשואה על נכסי תוכנית, למעט סכומים שנכללו בריבית ב- (ב).
 - (ii) רווחים והפסדים אקטואריים הנובעים משינויים בהנחות דמוגרפיות (ראה סעיף 76(א)).
 - (iii) רווחים והפסדים אקטואריים הנובעים משינויים בהנחות פיננסיות (ראה סעיף 76(ב)).
 - (iv) שינויים בהשפעה של הגבלת נכס נטו בגין הטבה מוגדרת לתקרת הנכס, למעט סכומים שנכללו בריבית ב- (ב). ישות תיתן גם גילוי לאופן שבו היא קבעה את ההטבה הכלכלית המירבית הזמינה, כלומר אם הטבות אלה יהיו בצורת החזרים, קיטון בהפקדות עתידיות או בשילוב שלהם.
 - (ד) עלות שירות עבר ורווחים והפסדים הנובעים מסילוקים. כפי שמאפשר סעיף 100, אין צורך להבדיל בין עלות שירות עבר לבין רווחים והפסדים הנובעים מסילוקים אם הם מתרחשים יחד.

- (ה) ההשפעה של שינויים בשערי חליפין של מטבע חוץ.
- (ו) הפקדות לתוכנית, תוך הצגה בנפרד של הפקדות המעביד ושל הפקדות על ידי משתתפי התוכנית.
- (ז) תשלומים מהתוכנית, תוך הצגה בנפרד של הסכום ששולם בהתייחס לסילוקים כלשהם.
- (ח) ההשפעות של צירופי עסקים ומימושים.
142. ישות תפצל את השווי ההוגן של נכסי התוכנית לקבוצות אשר יבדילו בין המהות והסיכונים של נכסים אלה ותחלק כל קבוצה של נכסי תוכנית לחלוקת משנה של נכסים שיש להן מחיר שוק מצוטט בשוק פעיל (כפי שמוגדר בתקן דיווח כספי בינלאומי 13 מזידת שווי הוגן) ולא לה שאין להם מחיר מצוטט בשוק פעיל. לדוגמה ולאור בחינת רמת הגילוי שנדונה בסעיף 136, ישות יכולה להבחין בין:
- (א) מזומנים ושווי מזומנים ;
- (ב) מכשירים הוניים (מופרדים לפי סוג הענף, גודל חברה, איזור גיאוגרפי וכו'); ;
- (ג) מכשירי חוב (מופרדים לפי סוג של מנפיק, איכות אשראי, איזור גיאוגרפי וכו'); ;
- (ד) נדל"ן (מופרד לפי איזור גיאוגרפי וכו'); ;
- (ה) נגזרים (מופרדים לפי סוג של סיכון בסיס בחוזה, לדוגמה, חוזי שיעור ריבית, חוזי שערי חליפין, חוזים הוניים, חוזי אשראי, חוזי החלפה לגבי אריכות חיים (longevity swaps) וכו'); ;
- (ו) קרנות השקעה (מופרדות לפי סוג הקרן); ;
- (ז) ניירות ערך מגובי נכסים ; וכן
- (ח) חוב מובנה.
143. ישות תיתן גילוי לשווי ההוגן של המכשירים הפיננסיים של הישות שניתנים להעברה והמוחזקים כנכסי תוכנית, ולשווי ההוגן של

נכסי תוכנית שהם נכסים שמאוכלסים על ידי הישות, או לנכסים אחרים שבשימוש הישות.

144. ישות תיתן גילוי להנחות אקטואריות משמעותיות ששימשו כדי לקבוע את הערך הנוכחי של המחויבות להטבה מוגדרת (ראה סעיף 76). גילוי כזה יהיה במונחים מוחלטים (לדוגמה, כאחוז מוחלט ולא רק כמרווח בין אחוזים שונים ומשתנים אחרים). כאשר ישות מספקת גילויים בסכומים כוללים לקבוצות של תוכניות, עליה לספק גילויים כאלה בצורה של ממוצעים משוקללים או בטווחים מצומצמים באופן יחסי.

סכום, עיתוי וחוסר ודאות של תזרימי מזומנים עתידיים

145. ישות תיתן גילוי :

(א) לניתוח רגישות לכל הנחה אקטוארית משמעותית (שניתן לה גילוי בהתאם לסעיף 144) לסוף תקופת הדיווח, תוך הצגה כיצד המחויבות להטבה מוגדרת הייתה מושפעת משינויים בהנחה האקטוארית הרלוונטית שהיו אפשריים באופן סביר באותו מועד.

(ב) לשיטות ולהנחות ששימשו בהכנת ניתוחי הרגישות הנדרשים על ידי (א) והמגבלות של אותן שיטות.

(ג) לשינויים מהתקופה הקודמת בשיטות ובהנחות ששימשו בהכנת ניתוחי הרגישות, ואת הסיבות לשינויים אלה.

146. ישות תיתן גילוי לתיאור של אסטרטגיות כלשהן להקבלה של נכסים והתחייבויות שמשמשות את התוכנית או הישות, כולל את השימוש בקצבאות או בטכניקות אחרות, כמו חוזי החלפה לגבי אריכות חיים (longevity swaps) לשם ניהול סיכון.

147. כדי לספק אינדיקציה להשפעה של תוכנית להטבה מוגדרת על תזרימי המזומנים העתידיים של הישות, ישות תיתן גילוי :

(א) לתיאור של הסדרי מימון כלשהם ומדיניות מימון כלשהי שמשפיעות על הפקדות עתידיות.

(ב) להפקדות הצפויות לתוכנית לתקופת הדיווח השנתית הבאה.

(ג) למידע לגבי פרופיל מועדי הפירעון של המחויבות להטבה מוגדרת. הגילוי יכלול את הממוצע המשוקלל של משך

החיים של המחויבות להטבה מוגדרת ויכול לכלול מידע אחר לגבי ההתפלגות של עיתוי תשלומי ההטבה, כמו ניתוח מועדי פירעון של תשלומי ההטבה.

תוכניות מרובות מעסיקים

148. אם ישות משתתפת בתוכנית להטבה מוגדרת מרובת מעסיקים, עליה לתת גילוי:

(א) לתיאור של הסדרי המימון, כולל השיטה המשמשת לקביעת שיעור ההפקדות של הישות ולגבי רמת הפקדה מינימאלית נדרשת כלשהי.

(ב) לתיאור המידה שבה הישות יכולה להיות אחראית לתוכנית בגין מחויבויות של ישויות אחרות בהתאם לתנאים של התוכנית מרובת מעסיקים.

(ג) לתיאור של הקצאה מוסכמת כלשהי של עודף או גירעון ב:

(i) סיום של התוכנית; או

(ii) פרישה של הישות מהתוכנית.

(ד) אם הישות מטפלת בתוכנית זו כאילו הייתה תוכנית הפקדה מוגדרת בהתאם לסעיף 34, עליה לתת גילוי לפרטים הבאים, בנוסף למידע שנדרש על ידי (א)-(ג) ובמקום המידע שנדרש על ידי סעיפים 139-147:

(i) לעובדה כי התוכנית היא תוכנית להטבה מוגדרת.

(ii) לסיבה מדוע מידע מספיק אינו ניתן להשגה כדי לאפשר לישות לטפל בתוכנית כתוכנית להטבה מוגדרת.

(iii) להפקדות הצפויות לתוכנית בתקופת הדיווח השנתית הבאה.

(iv) למידע לגבי גירעון או עודף כלשהו בתוכנית שיכול להשפיע על סכום ההפקדות העתידיות, כולל הבסיס ששימש כדי לקבוע את אותו גירעון או עודף ואת ההשלכות, אם ישנן כאלה, על הישות.

(v) לאינדקציה לרמת ההשתתפות של הישות בתוכנית בהשוואה לישויות משתתפות אחרות. דוגמאות של מידות שיכולות לספק אינדקציה כזו כוללות את החלק של הישות בסך ההפקדות לתוכנית או החלק של הישות בסך החברים הפעילים, בחברים שפרשו, ובחברים לשעבר שזכאים להטבות, אם מידע זה ניתן להשגה.

תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה

149. אם ישות משתתפת בתוכנית להטבה מוגדרת שחולקת סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה, עליה לתת גילוי:

(א) להסכם החוזי או למדיניות המוצהרת לזקיפת עלות הטבה מוגדרת נטו או לעובדה שלא קיימת מדיניות כזו.

(ב) למדיניות לקביעת ההפקדה שתשולם על ידי הישות.

(ג) אם הישות מטפלת בהקצאה של עלות הטבה מוגדרת נטו לפי סעיף 41, יש לתת גילוי לכל המידע לגבי התוכנית במלואה כפי שנדרש לפי סעיפים 135-147.

(ד) אם הישות מטפלת בהפקדה שעומדת לתשלום בגין התקופה לפי סעיף 41, יש לתת גילוי למידע לגבי התוכנית במלואה כפי שנדרש לפי סעיפים 135-137, 139, 142-144 ו-147(א) ו-(ב).

150. ניתן לתת גילוי למידע שנדרש על ידי סעיף 149(ג) ו-(ד) על ידי הפנייה לגילויים בדוחות כספיים של ישות אחרת בקבוצה אם:

(א) הדוחות הכספיים של הישות הזו בקבוצה ניתנים לזיהוי בנפרד ונותנים גילוי למידע שנדרש לגבי התוכנית; וכן

(ב) הדוחות הכספיים של הישות הזו בקבוצה זמינים למשתמשים בדוחות הכספיים באותם תנאים כמו הדוחות הכספיים של הישות ובאותו מועד כמו הדוחות הכספיים של הישות, או מוקדם יותר.

דרישות גילוי בתקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים

151. כאשר נדרש לפי תקן חשבונאות בינלאומי 24, ישות תיתן גילוי למידע על:

(א) עסקאות צד קשור עם תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה; וכן

(ב) הטבות לאחר סיום העסקה לאנשי מפתח ניהוליים.

152. כאשר נדרש על ידי תקן חשבונאות בינלאומי 37, ישות תיתן גילוי למידע על התחייבויות תלויות הנובעות ממחויבויות בגין הטבה לאחר סיום העסקה.

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

153. הטבות עובד אחרות לטווח ארוך כוללות פריטים כמו ההטבות הבאות, אם הן לא חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית בה העובד מספק את השירות המתאימה:

(א) היעדרויות בתשלום בשל תקופת עבודה ארוכה כגון חופשה בגין תקופת שירות ארוכה או חופשת שבתון;

(ב) מענקי יובל או הטבות אחרות בגין תקופת שירות ארוכה;

(ג) הטבות בגין אובדן כושר עבודה לזמן ארוך;

(ד) תוכניות לשיתוף ברווחים ומענקים; וכן

(ה) תגמול נדחה.

154. 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.

הכרה ומדידה

155. בהכרה ובמדידה של העודף או הגירעון בתוכנית הטבות עובד אחרות לטווח ארוך, ישות תיישם את סעיפים 56-98 וסעיפים 113-115. ישות תיישם את סעיפים 116-119 בהכרה ובמדידה של זכות שיפוי כלשהי.

156. לגבי הטבות עובד אחרות לטווח ארוך, ישות תכיר בסך של הסכומים הבאים נטו ברווח או הפסד, למעט עד למידה שתקן דיווח כספי בינלאומי אחר דורש או מאפשר לכלול אותן בעלותו של נכס:

(א) עלות שירות (ראה סעיפים 66-112);

(ב) ריבית נטו על ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 123-126); וכן

(ג) מדידות מחדש של ההתחייבות (הנכס) נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 127-130).

157. צורה אחת 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. מדידה של אותה מחויבות משקפת את ההסתברות לכך שיידרש תשלום ואת משך הזמן שחזוי שבו יבוצע התשלום. 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 לטווח ארוך.

גילוי

158. למרות שתקן זה אינו דורש גילויים ספציפיים לגבי הטבות עובד אחרות לטווח ארוך, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים עשויים לדרוש גילויים. לדוגמה, תקן חשבונאות בינלאומי 24 דורש גילויים לגבי הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים. תקן חשבונאות בינלאומי 1 דורש גילוי להוצאות בגין הטבות עובד.

הטבות בגין פיטורין

159. תקן זה מטפל בהטבות בגין פיטורין (termination) בנפרד מהטבות עובד אחרות, מאחר שהאירוע שיוצר מחויבות הוא הפיטורין ולא השירות של עובד. הטבות בגין פיטורין נובעות מהחלטה של הישות לפטר עובד או מהחלטה של העובד לקבל הצעה של הישות להטבות בתמורה לסיום העסקתו.

160. הטבות בגין פיטורין אינן כוללות הטבות עובד הנובעות מפיטורין לפי בקשת העובד ללא הצעה של הישות, או כתוצאה מדרישות פרישה מנדטוריות/חוקיות, מאחר שהטבות אלה הן הטבות לאחר סיום העסקה. חלק מהישויות מספקות רמה נמוכה יותר של הטבה בגין פיטורין לפי דרישת העובד (במהות), הטבה לאחר סיום

העסקה) מאשר לפיטורין לפי דרישת הישות. ההפרש בין ההטבה המסופקת בגין פיטורין לפי דרישת העובד לבין ההטבה הגבוהה יותר המסופקת לפי דרישת הישות היא הטבה בגין פיטורין.

161. הצורה של הטבת העובד אינה קובעת אם היא מסופקת בתמורה לשירות או אם היא מסופקת בתמורה לפיטורין של העובד. הטבות בגין פיטורין הן בדרך כלל תשלומים חד פעמיים, אך לעיתים כוללות:

(א) שיפור של הטבות לאחר סיום העסקה, בין אם בעקיפין באמצעות תוכנית הטבת עובד ובין אם במישרין.

(ב) משכורת עד לתום תקופת ההודעה המוקדמת שהוגדרה, אם העובד לא מספק שירותים נוספים המספקים הטבות כלכליות לישות.

162. סימנים שהטבת העובד מסופקת בתמורה לשירותים כוללים את הסימנים הבאים:

(א) ההטבה מותנית בשירות עתידי שיסופק (כולל הטבות שגדלות אם שירות נוסף יסופק).

(ב) ההטבה מסופקת בהתאם לתנאים של תוכנית להטבות עובד.

163. הטבות מסוימות בגין פיטורין מסופקות בהתאם לתנאים של תוכנית קיימת להטבות עובד. לדוגמה, הן יכולות להיות מוגדרות בחקיקה, בחוזה העסקה או בהסכם עם איגוד עובדים, או משתמעות כתוצאה מדפוס פעילות מהעבר של המעסיק של הספקת הטבות דומות. כדוגמה נוספת, אם ישות נותנת הצעה של הטבות שפתוחה ליותר מתקופה קצרה, או שיש יותר מתקופה קצרה בין ההצעה לבין המועד הצפוי של פיטורין בפועל, הישות שוקלת אם היא ייסדה תוכנית חדשה להטבת עובד ולכן אם ההטבות שהוצעו בהתאם לתוכנית הן הטבות בגין פיטורין או הטבות לאחר סיום העסקה. הטבות עובד שסופקו בהתאם לתנאי תוכנית להטבת עובד הן הטבות בגין פיטורין אם הן נובעות מהחלטה של הישות לפטר את העובד והן אינן מותנות בשירות עתידי שיסופק.

164. הטבות מסוימות לעובדים מסופקות ללא קשר לסיבת העזיבה של העובד. התשלום בגין הטבות כאלה הוא וודאי (כפוף לדרישות הבשלה או לדרישות שירות מינימלי כלשהן) אך העיתוי של תשלומן אינו וודאי. למרות שהטבות כאלה מתוארות בתחומי

שיפוט מסוימים כפיצויי פיטורין, או הטבות בגין פיטורין, הן מהוות הטבות לאחר סיום העסקה, ולא הטבות בגין פיטורין וישות מטפלת בהן כהטבות לאחר סיום העסקה.

הכרה

165. ישות תכיר בהתחייבות ובהוצאה עבור הטבות בגין פיטורין במועד המוקדם מבין המועדים הבאים:

(א) כאשר הישות אינה יכולה עוד לבטל את ההצעה של אותן הטבות; וכן

(ב) כאשר הישות מכירה בעלויות בגין שינוי מבני שבתחולת תקן חשבונאות בינלאומי 37 אשר כולל תשלום של הטבות בגין פיטורין.

166. עבור הטבות בגין פיטורין שעומדות לתשלום כתוצאה מהחלטה של העובד לקבל הצעה של הטבות בתמורה לפיטוריו, המועד שבו ישות אינה יכולה עוד לבטל את ההצעה של הטבות בגין פיטורין היא המוקדם מבין:

(א) כאשר העובד מקבל את ההצעה; וכן

(ב) כאשר מגבלה (לדוגמה חוקית, פיקוחית או דרישה חוזית או מגבלה אחרת) על היכולת של הישות לבטל את ההצעה היא אפקטיבית. זה יקרה כאשר ההצעה נעשתה, אם המגבלה היתה קיימת בזמן ההצעה.

167. עבור הטבות בגין פיטורין שעומדות לתשלום כתוצאה מהחלטה של הישות לפטר עובד, הישות אינה יכולה עוד לבטל את ההצעה כאשר הישות הודיעה לעובדים המושפעים על תוכנית של פיטורין אשר מקיימת את כל המאפיינים הבאים:

(א) הפעולות הנדרשות כדי להשלים את התוכנית מצביעות על כך שאין זה סביר שיבוצעו שינויים משמעותיים לתוכנית.

(ב) התוכנית מזהה את מספר העובדים שיפוטרו, את סוג העבודה שלהם, את התפקוד שלהם ואת המיקומים שלהם (אך התוכנית אינה צריכה לזהות כל עובד בפני עצמו) ואת מועד ההשלמה הצפוי.

(ג) התוכנית קובעת את ההטבות בגין פיטורין שעובדים יקבלו בפירוט מספיק שהעובדים יוכלו לקבוע את הסוג ואת הסכום של ההטבות שהם יקבלו כאשר תופסק העסקתם.

168. כאשר ישות מכירה בהטבות בגין פיטורין, יתכן והישות תידרש גם לטפל בתיקון תוכנית או בצמצום של הטבות עובד אחרות (ראה סעיף 103).

מדידה

169. ישות תמדוד הטבות בגין פיטורין בהכרה לראשונה, ותמדוד ותכיר שינויים עוקבים, בהתאם למהות של הטבת העובד, בתנאי שאם ההטבות בגין הפיטורין הן הרחבה של הטבות לאחר העסקה, הישות תיישם את הדרישות עבור הטבות לאחר העסקה. אחרת:

(א) אם ההטבות בגין הפיטורין חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית שבה מוכרת ההטבה בגין פיטורין, הישות תיישם את הדרישות עבור הטבות עובד לטווח הקצר.

(ב) אם ההטבות בגין פיטורין אינן חזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית, הישות תיישם את הדרישות עבור הטבות עובד אחרות לטווח ארוך.

170. מאחר שהטבות בגין פיטורין אינן מסופקות בתמורה לשירות, סעיפים 70-74 המתייחסים לייחוס של ההטבה לתקופות השירות אינם רלוונטיים.

דוגמה הממחישה את יישום סעיפים 159-170

רקע

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

המשך...

...המשך

דוגמה הממחישה את יישום סעיפים 159-170

קיימים 120 עובדים במפעל. בזמן הצגת התוכנית הישורת מצפה ש-20 מהעובדים יעזבו לפני הסגירה של המפעל. לפיכך, סך תזרימי המזומנים השליליים החזויים בהתאם לתוכנית הם 3,200,000 ש"ח (כלומר $10,000 * 20$ ש"ח + $30,000 * 100$ ש"ח). כפי שנדרש על ידי סעיף 160, הישורת מטפלת בהטבות המסופקות בתמורה לפיטורין של עובד כהטבות בגין פיטורין ומטפלת בהטבות המסופקות בתמורה לשירותים כהטבות עובד לטווח קצר.

הטבות בגין פיטורין

ההטבה המסופקת בתמורה לפיטורין של העובד היא 10,000 ש"ח. זהו הסכום שהישורת 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 הישורת לסגור את המפעל ולפטר את העובדים (כלומר כל העובדים יפוטרו כאשר המפעל ייסגר). לפיכך, הישורת מכירה בהתחייבות של 1,200,000 ש"ח (כלומר $10,000 * 120$ ש"ח) עבור ההטבות בגין פיטורין המסופקות בהתאם לתוכנית להטבת עובד במועד המוקדם מבין המועד שבו התוכנית לפיטורין מוכרזת לבין המועד שבו הישורת מכירה בעלויות שינוי מבני שמיוחסות לסגירה של המפעל.

הטבות המסופקות בתמורה לשירות

הטבות תוספתיות שעובדים יקבלו אם הם יספקו שירותים עבור מלוא התקופה של עשרה חודשים הן בתמורה לשירותים שסופקו במהלך אותה תקופה. הישורת מטפלת בהן כהטבות עובד לטווח קצר מכיוון שהישורת מצפה לסלק אותן לפני 12 חודש לאחר תום תקופת הדיווח השנתית. בדוגמה זו, לא נדרש היוון, כך שהוצאה של 200,000 ש"ח (כלומר $2,000,000 / 10$ ש"ח) מוכרת בכל חודש במהלך תקופת השירות של עשרה חודשים, עם גידול מקביל בערך בספרים של ההתחייבות.

גילוי

171. למרות שתקן זה אינו דורש גילויים ספציפיים לגבי הטבות בגין פיטורין, תקני דיווח כספי בינלאומיים אחרים עשויים לדרוש גילויים. לדוגמה, תקן חשבונאות בינלאומי 24 דורש גילויים לגבי

הטבות עובד לאנשי מפתח ניהוליים. תקן חשבונאות בינלאומי 1 דורש גילוי להוצאה בגין הטבות עובד.

הוראות מעבר ומועד תחילה

172. ישות תיישם תקן זה לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר 2013 או לאחריו. יישום מוקדם של התקן מותר. אם ישות מיישמת את התקן לתקופה מוקדמת יותר, עליה לתת גילוי לעובדה זו.

173. ישות תיישם תקן זה למפרע, בהתאם לתקן חשבונאות בינלאומי 8 *מדיניות חשבונאית, שינויים באומדנים חשבונאיים וטעויות מלבד*:

(א) ישות אינה צריכה לתאם את הערך בספרים של נכסים שמחוץ לתחולת תקן זה בגין שינויים בעלויות בגין הטבות עובד שנכללו בערך בספרים לפני מועד היישום לראשונה. מועד היישום לראשונה הוא תחילת התקופה המוקדמת ביותר שמוצגת בדוחות הכספיים הראשונים שבהם הישות מאמצת תקן זה.

(ב) בדוחות כספיים לתקופות שמתחילות לפני 1 בינואר 2014, ישות אינה צריכה להציג מידע השוואתי בגין הגילויים הנדרשים על ידי סעיף 145 לגבי הרגישות של המחויבות להטבה מוגדרת.

174. תקן דיווח כספי בינלאומי 13, שפורסם במאי 2011, תיקן את ההגדרה של שווי הוגן בסעיף 8 ותיקן את סעיף 113. ישות תיישם תיקונים אלה כאשר היא מיישמת את תקן דיווח כספי בינלאומי 13.

175. *תוכניות להטבה מוגדרת: הפקדות עובד* (תיקונים לתקן חשבונאות בינלאומי 19), שפורסם בנובמבר 2013, תיקן את סעיפים 93-94. ישות תיישם למפרע תיקונים אלה לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 ביולי 2014 או לאחריו בהתאם לתקן חשבונאות בינלאומי 8 *מדיניות חשבונאית, שינויים באומדנים חשבונאיים וטעויות*. יישום מוקדם מותר. אם ישות מיישמת את התקן לתקופה מוקדמת יותר, עליה לתת גילוי לעובדה זו.

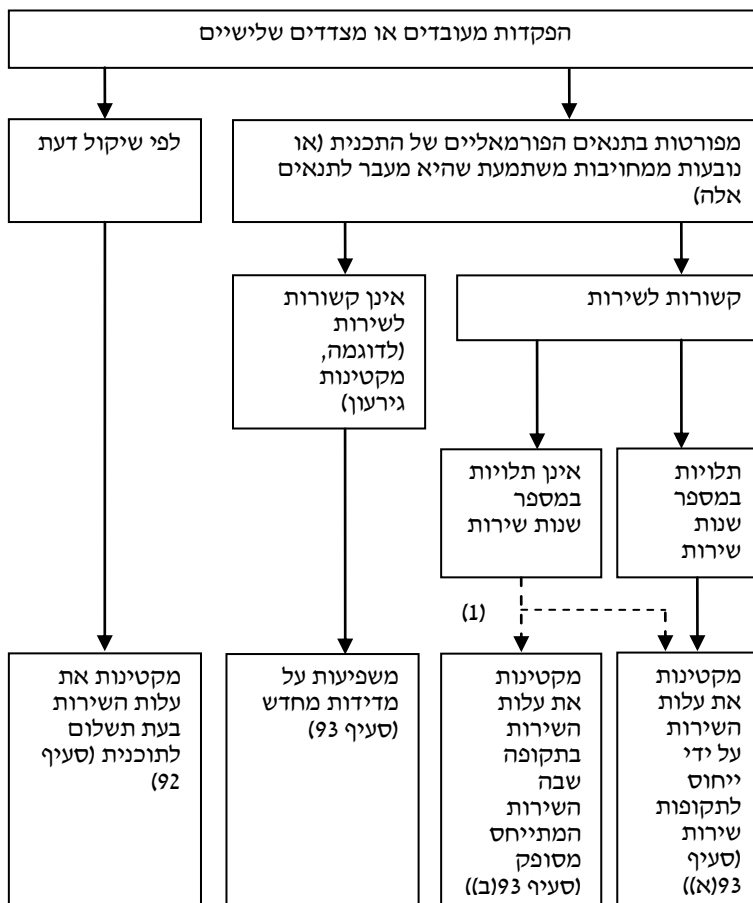
176. שיפורים שנתיים לתקני דיווח כספי בינלאומיים מחזור 2012-2014 שפורסם בספטמבר 2014, תיקן את סעיף 83 והוסיף את סעיף 177. ישות תיישם תיקון זה לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר 2016 או לאחריו. יישום מוקדם מותר. אם ישות מיישמת תיקון זה לתקופה מוקדמת יותר, עליה לתת גילוי לעובדה זו.
177. ישות תיישם את התיקון בסעיף 176 מתחילת תקופת ההשוואה המוקדמת ביותר המוצגת בדוחות הכספיים הראשונים שבהם הישות מיישמת את התיקון. כל תיאום ראשוני הנובע מיישומו של התיקון יוכר בעודפים בתחילת תקופה זו.

נספח א

הנחיות יישום

נספח זה מהווה חלק בלתי נפרד של התקן. הנספח מתאר את יישום סעיפים 92-93 ויש לו את אותה סמכות כמו לחלקים אחרים של התקן.

1א. הדרישות לטיפול החשבונאי בהפקדות מעובדים או מצדדים שלישיים מומחשות בתרשים הזרימה להלן.



(1) החץ המקווקו משמעו שישות יכולה לבחור באחד משני הטיפולים החשבונאיים.