

יג. הטבות עובד

תוכן עניינים

עמוד
761

תקן חשבונאות מספר 39, הטבות עובד

הטבות עובד

תקן חשבונאות מספר 39 (אוגוסט 2017)

תוכן עניינים

החל
מסעיף

א

מבוא

תקן חשבונאות מספר 39

הטבות עובד

1

מטרת התקן

2

תחולה

4

הטבות עובד לטווח קצר

4

דוגמאות

5

מדידה של הטבות עובד לטווח קצר באופן כללי

6

הכרה ומדידה – היעדרויות בתשלום לטווח קצר

8

הכרה – תכניות לשיתוף ברווחים ותשלומי מענקים

9

הטבות לאחר סיום העסקה: הבחנה בין תוכניות

להפקדה מוגדרת לבין תוכניות להטבה מוגדרת

11

הטבות מבוטחות

12

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להפקדה

מוגדרת

12

הכרה ומדידה

13

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה

מוגדרת

מודל אקטוארי

13

הכרה

14

מדידה של ההתחייבות בגין הטבה מוגדרת

15

הכללה של הטבות שהבשילו והטבות שלא הבשילו

17

היוון

18

שיטת הערכה אקטוארית

20

התחלת תוכנית, שינויים צמצומים וסילוקים

21

נכס תוכנית להטבה מוגדרת

22

העלות של תוכנית להטבה מוגדרת

23

הכרה - בחירת מדיניות חשבונאית

28

שיפויים

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה

29

מוגדרת - הטבות בגין פיצויי פרישה

תוכן עניינים - המשך

החל	
מסעיף	
30	בחירת מדיניות חשבונאית
31	מודל הסגירה
31	הכרה ומדידה
34	הטבות עובד אחרות לטווח ארוך
	היעדרויות בתשלום נצברות לזמן ארוך - ימי חופשה שלא
א35	נוצלו – הקלה מעשית
	הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות
36	מיוחדות
37	הכרה
41	מדידה
43	תוכניות קבוצתיות
44	גילויים
44	גילויים לגבי הטבות עובד לטווח קצר
45	גילויים לגבי תוכניות להפקדה מוגדרת
46	גילויים לגבי תוכניות להטבה מוגדרת
49	גילויים לגבי הטבות עובד אחרות לטווח ארוך
	גילויים לגבי הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות
50	מיוחדות
52	הצגה
53	הוראות מעבר
54	מועד תחילה
55	ביטול גילוי דעת 19 וגילוי דעת 20
56	תיקונים לתקני חשבונאות אחרים
	נספחים:
	נספח א - מונחים מוגדרים
	נספח ב - דוגמאות להמחשה
	נספח ג - הבדלי המדידה בין תקן זה לבין תקן חשבונאות
	בינלאומי מספר 19

הטבות עובד

תקן חשבונאות מספר 39 (אוגוסט 2017)

© כל הזכויות שמורות למוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות. אין להעתיק, לשכפל, לתרגם, להציג, לפרסם, להפיץ, להוציא לאור או לעשות שימוש מסחרי כלשהו בפרסום זה או בחלק ממנו, בכל דרך שהיא ובכל אמצעי מכני, אלקטרוני או אחר, ללא הסכמה מפורשת בכתב ומראש מאת המוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות.

תקן זה מובא בסעיפים 1-64 ובנספח א'. כל הסעיפים בתקן מחייבים באותה מידה. הוראות התקן, המובאות באותיות מודגשות, מייצגות את העקרונות העיקריים של התקן. תקן זה יש לקרוא בהקשר למטרת התקן. תקני החשבונאות וההבהרות המפורסמים על ידי המוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות אינם חלים על פריטים לא מהותיים.

מבוא

א. בשנת 1979 פרסמה לשכת רואי חשבון בישראל את גילוי דעת 19 הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי זכאות עובדים לחופשה ואת גילוי דעת 20 הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה ופנסיה. גילויי הדעת עסקו במספר מצומצם של הטבות עובד.

ב. תקן זה, מבוסס (עם התאמות מסוימות) על תקן חשבונאות בינלאומי 19 הטבות עובד. על מנת לפשט את ניסוח התקן נעשה שימוש בניסוח של פרק 28 הטבות עובד לתקן הדיווח הכספי הבינלאומי לישויות קטנות ובינוניות. הבדלי המדידה בין תקן זה לבין תקן חשבונאות בינלאומי 19 מפורטים בנספח ג. תקן זה מחליף את גילוי דעת 19 ואת גילוי דעת 20 וקובע את הטיפול החשבונאי לגבי הטבות עובד.

ג. התקן מטפל בארבעה סוגים של הטבות עובד:

(i) הטבות עובד לזמן קצר,

(ii) הטבות לאחר סיום העסקה כולל הטבות בגין פיצויי פרישה,

(iii) הטבות עובד אחרות לזמן ארוך,

(iv) הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות.

- ד. ישות מכירה בהטבות עובד לזמן קצר כאשר עובד העניק שירותים לישות במהלך תקופת הדיווח ומודדת אותן בסכום לא מהוון.
- ה. התקן דורש מישות לסווג הסדרים לפיהם ישות מספקת הטבות לאחר סיום העסקה כתוכניות להפקדה מוגדרת או כתוכניות להטבה מוגדרת. תוכניות להפקדה מוגדרת הן תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שלפיהן ישות משלמת תשלומים קבועים לישות נפרדת (קרן) מבלי שתהיה לה מחויבות משפטית או משתמעת לשלם תשלומים נוספים לקרן או לבצע תשלומי הטבות ישירות לעובדים, אם לקרן לא יהיו מספיק נכסים כדי לשלם את כל הטבות העובד המתייחסות לשירות העובד בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות. תוכניות להטבה מוגדרת הן תוכניות לפיהן מחויבות הישות היא לספק את ההטבות המוסכמות לעובדים נוכחיים ולעובדים לשעבר גם אם סכום ההטבות המוסכמות עולה על סכומי הנכסים שהצטברו בקרן.
- ו. בתוכניות להפקדה מוגדרת, ישות מכירה בסכומים שיש להפקיד בגין התקופה כהוצאה (או כעלות, אם ניתן להוון סכומים אלה לנכס בהתאם לתקן חשבוונאות אחר) וכהתחייבות (אם הסכומים טרם הופקדו).
- ז. בתוכניות להטבה מוגדרת, למעט הטבות בגין פיצויי פרישה המטופלות לפי מודל הסגירה, ישות מיישמת את המודל האקטוארי תוך שימוש בגישת יחידת זכאות חזויה. גישת יחידת זכאות חזויה היא שיטת הערכה אקטוארית שרואה בכל תקופת שירות כיוצרת יחידה נוספת של זכאות להטבה ומודדת כל יחידה בנפרד על מנת לבנות את המחויבות הסופית. שיטה זו דורשת מישות לבצע הנחות אקטואריות שונות במדידת המחויבות בגין הטבה מוגדרת, כולל שיעורי היוון, שיעורים חזויים של העלאות במשכורות, תחלופת עובדים ותמותה. ישות מכירה בהתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת כלומר התחייבות בגין מחויבויותיה בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת המחושבת על בסיס הערכה אקטוארית בניכוי השווי ההוגן של נכסי התוכנית.
- ח. חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 קובע כי כל עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורין בגובה משכורת אחרונה כפול מספר שנות ותק בעת פיטורין, בהגעה לגיל פרישה ובנסיבות נוספות המקנות זכאות לפיצויי פיטורין. החוק אינו מגביל את גובה הפיצויים לשיעורים הקבועים בו, במקרים בהם קיים הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או נוהג. כמו כן, הסכמים חוזיים או אחרים עם עובדים או נציגיהם עשויים ליצור לישות מחויבות לבצע תשלומים דומים לעובדים בעת פרישה מרצון ומחויבות כאמור עלולה לנבוע גם ממחויבות משתמעת, המבוססת על דפוס פעילות עסקי, נוהג, או רצון לפעול

בהגיונות. מאחר שתשלום פיצויי פיטורין אינו בשליטתה של הישות (שכן אם העובד לא יתפטר מרצונו, הישות תיזדרש לשלם את פיצויי הפיטורין בהגיע העובד לגיל פרישה או בעת פיטורין) וכן מאחר שהמחויבות לתשלום הטבות בגין פיצויי פרישה נוצרת במהלך תקופת השירות של העובד והתשלומים מבוססים על המשכורת של העובד או על סכום מוגדר, הטבות בגין פיצויי פרישה הן הטבות לאחר סיום העסקה, וזאת בשונה מהטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות.

ט. לגבי הטבות בגין פיצויי פרישה, התקן מאפשר לישות לבחור בין יישום מודל אקטוארי כפי שמטופלות הטבות אחרות בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת לבין יישום מודל הסגירה.

י. ישות מכירה בהתחייבות עבור הטבות עובד אחרות לטווח ארוך שנמדדת בערך הנוכחי של המחויבויות להטבה במועד הדיווח (דהיינו, הערך הנוכחי של הסכום שהישות חוזה לשלם כתוצאה מההטבה שנצברה עד מועד הדיווח) בניכוי השווי ההוגן במועד הדיווח של נכסי תוכנית (אם קיימים). השינוי נטו (למעט שינוי שניתן לייחסו להטבות ששולמו או להפקדות) בהתחייבות עבור הטבות עובד אחרות לטווח ארוך מוכר ברווח או הפסד (או כעלות, אם ניתן להוון סכומים אלה לנכס בהתאם לתקן חשבונאות אחר).

יא. התקן מאפשר כהקלה מעשית לישות שבחרה למדוד הטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה, למדוד כהטבה לזמן קצר את המחויבות בגין היעדרויות בתשלום נצברות בגין ימי חופשה שלא נוצלו אשר סווגו כהטבת עובד אחרת לזמן ארוך.

יב. הטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות הן תשלומים לעובדים בנוסף להטבות בגין פיצויי פרישה. במרבית המקרים, תשלומים אלה מבוצעים כחלק מתוכנית הבראה או על מנת לעודד פרישה מוקדמת של עובד או קבוצת עובדים. תקן זה מטפל בהטבות אלה בנפרד מהטבות עובד אחרות, מאחר שהאירוע שיוצר מחויבות הוא הפיטורין ולא השירות של עובד. הטבות אלה נובעות מהחלטה של ישות לפטר עובד או מהצעה של הישות לספק הטבות לעובד בתמורה לסיום העסקתו. ישות מכירה בהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות כהתחייבות וכהוצאה רק כאשר הישות התחייבה באופן מובהק להעניק הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות. הישות מודדת הטבות אלה לפי האומדן הטוב ביותר של היציאה שתיזדרש על מנת לסלק את המחויבות במועד הדיווח. אם הטבות אלה עומדות לתשלום לאחר יותר מ- 12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח, הן ימדדו בערך הנוכחי.

י.ג. התקן יחול על דוחות כספיים לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר 2018. ישות תיישם תקן זה למפרע כאשר ההשפעה המצטברת של יישום לראשונה של התקן תוכר כתיאום ליתרת הפתיחה של העודפים בתחילת תקופת הדיווח השנתית בה ישות מיישמת לראשונה תקן זה. הישות לא תציג מחדש מידע השוואתי.

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 הטבות עובד שחל עליהן תקן חשבונאות מספר 24 *תשלום מבוסס מניית*.
3. הטבות עובד הן כל צורות תגמול הניתנות על ידי ישות בתמורה לשירות המסופק על ידי עובדים, כולל חברי דירקטוריון. הטבות עובד הנמצאות בתחולת תקן זה שייכות לאחד מארבעת הסוגים שלהלן:
 - (א) הטבות עובד לטווח קצר,
 - (ב) הטבות לאחר סיום העסקה כולל הטבות בגין פיצויי פרישה,
 - (ג) הטבות עובד אחרות לזמן ארוך,
 - (ד) הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות.

הטבות עובד לטווח קצר

דוגמאות

4. הטבות עובד לטווח קצר כוללות את ההטבות הבאות, אם עיקר סכומן חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית שבה העובד מספק את השירות המתייחס:
 - (א) שכר עבודה, משכורת ותשלומי ביטוח לאומי;
 - (ב) חופשה שנתית בתשלום והיעדרות מחלה בתשלום;
 - (ג) שיתוף ברווחים ותשלומי מענקים; וכן

(ד) הטבות לא כספיות (כגון דיור, רכב צמוד וסחורות או שירותים ללא תמורה או מסובסדים) עבור עובדים מועסקים.

מדידה של הטבות עובד לטווח קצר באופן כללי

5. כאשר עובד העניק שירותים לישות במהלך תקופת הדיווח, הישות תמדוד את הסכומים שהוכרו בסכום לא מהוון של הטבות עובד לטווח קצר שחזויות להשתלם בתמורה לאותו שירות.

הכרה ומדידה - היעדרויות בתשלום לטווח קצר

6. ישות יכולה לשלם לעובדים בגין היעדרות מסיבות שונות כולל חופשה שנתית, חופשת מחלה, חופשת לידה והעדר כושר עבודה לזמן קצר. חלק מההיעדרויות בתשלום לטווח קצר נצברות - ניתן להעביר אותן קדימה ולהשתמש בהן בתקופות עתידיות אם העובד לא ניצל את הזכאות לתקופה השוטפת במלואה. הדוגמאות כוללות חופשה שנתית וחופשת מחלה. ישות תכיר בעלות החזויה של היעדרויות בתשלום נצברות, כאשר העובדים מספקים שירות שמגדיל את הזכאות להיעדרויות בתשלום בעתיד. ישות תמדוד את העלות החזויה של היעדרויות בתשלום נצברות בסכום הלא מהוון הנוסף שהישות חוזה לשלם כתוצאה מזכאות לא מנוצלת שנצברה בסוף תקופת הדיווח. הישות תציג סכום זה כהתחייבות שוטפת במועד הדיווח.

7. ישות תכיר בעלות של היעדרויות בתשלום שאינן נצברות כאשר ההיעדרות מתרחשת. הישות תמדוד את העלות של היעדרויות בתשלום שאינן נצברות בסכום לא מהוון ששולם או שעומד לתשלום בגין תקופת ההיעדרות.

הכרה - תכניות לשיתוף ברווחים ותשלומי מענקים

8. ישות תכיר בעלות חזויה של תשלומי שיתוף ברווחים וכן תשלומי מענקים רק כאשר:

(א) לישות יש מחויבות בהווה, משפטית או משתמעת, לבצע תשלומים כאלה כתוצאה מאירועי העבר (הכוונה שלישות אין כל חלופה מציאותית אלא לבצע את התשלומים), וכן

(ב) ניתן לאמוד באופן מהימן את המחויבות.

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

9. הטבות לאחר סיום העסקה כוללות פריטים כמו הפריטים הבאים:

(א) הטבות פרישה (כגון פנסיות ותשלומים חד פעמיים בעת פרישה), וכן

(ב) הטבות אחרות לאחר סיום העסקה, כגון 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 תיישם תקן זה לגבי כל ההסדרים האלה בין אם הם כוללים הקמת ישות נפרדת לקבלת הפקדות ולתשלום הטבות ובין אם לא. לעיתים, הסכמים אלה נכפים על ידי החוק ולא מפעולות הישות ולעיתים הם נובעים מפעולות הישות אפילו בהיעדר תוכנית מתועדת רשמית.

10. תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה מסווגות כתוכניות להפקדה מוגדרת או כתוכניות להטבה מוגדרת, בהתאם לתנאיהן העיקריים.

(א) תוכניות להפקדה מוגדרת הן תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שלפיהן ישות משלמת תשלומים קבועים לישות נפרדת (קרן) מבלי שתהיה לה מחויבות משפטית או משתמעת לשלם תשלומים נוספים לקרן או לבצע תשלומי הטבות ישירות לעובדים, אם לקרן לא יהיו מספיק נכסים כדי לשלם את כל הטבות העובד המתייחסות לשיירות העובד בתקופה השוטפת ובתקופות הקודמות. כלומר, סיכון אקטוארי (שהטבות יעלו יותר או פחות מהחזוי) וסיכון השקעה (שהתשואה על הנכסים שהונחו בצד על מנת לממן את ההטבות יהיו שונים מהציפיות) חלים, במהותם, על העובד. לכן, הסכום של הטבות לאחר סיום העסקה המתקבל על ידי העובד נקבע לפי הסכום שהופקד על ידי הישות (ויתכן גם על ידי העובד) לתוכנית הטבה לאחר סיום העסקה או למבטט, יחד עם תשואה על ההשקעה שנובעת מההפקדות.

(ב) תוכניות להטבה מוגדרת הן תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שאינן תוכניות להפקדה מוגדרת. לפי תוכניות להטבה מוגדרת, מחויבות הישות היא לספק את ההטבות המוסכמות לעובדים נוכחיים ולעובדים לשעבר, וסיכון

אקטוארי (שהטבות יעלו יותר או פחות מהחזוי) וסיכון השקעה (שהתשואה על הנכסים שהונחו בצד על מנת לממן את ההטבות יהיו שונים מהציפיות) חלים, במהותם, על הישות. אם ניסיון אקטוארי או ניסיון בהשקעות הם גרועים מהחזוי, המחויבות של הישות עשויה לגדול, והיפוכו של דבר אם ניסיון אקטוארי או ניסיון בהשקעות הם טובים מהחזוי.

הטבות מבוטחות

11. ישות יכולה לשלם פרמיות ביטוח כדי לממן תוכנית הטבה לאחר סיום העסקה. הישות תטפל בתוכנית כזו כתוכנית להפקדה מוגדרת אלא אם לישות יש מחויבות משפטית או משתמעת לאחד מהשניים:

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

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

מחויבות משתמעת יכולה לנבוע בעקיפין דרך התוכנית, דרך המנגנון לקביעת פרמיות עתידיות או דרך יחסים של צד קשור עם המבטח. אם בידי הישות נותרה מחויבות משפטית או מחויבות משתמעת כזו, הישות תטפל בתוכנית כתוכנית להטבה מוגדרת.

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להפקדה מוגדרת

הכרה ומדידה

12. ישות תכיר בסכומים שיש להפקיד בגין התקופה:

(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, קיים בתוכנית עודף. ישות תכיר באותו עודף כנכס (הוצאה מראש), רק במידה שביכולתה להשיב את העודף באמצעות הקטנת הפקדות בעתיד או באמצעות החזרים מהתוכנית.

(ב) כהוצאה, אלא אם תקן חשבונאות אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס כגון מלאי או רכוש קבוע.

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה מוגדרת

מודל אקטוארי

הכרה

13. לגבי תוכניות להטבה מוגדרת, למעט מקרה בו ישות מיישמת את מודל הסגירה לגבי הטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם לסעיפים 31-33, הישות תכיר:

(א) בהתחייבות עבור מחויבויותיה בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת בניכוי נכסי תוכנית - כהתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת (ראה סעיפים 14-21).

(ב) בשינוי נטו בהתחייבות זו במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן לייחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, כעלות של תוכניותיה להטבה מוגדרת במהלך התקופה (ראה סעיפים 22-28).

מדידה של ההתחייבות בגין הטבה מוגדרת

14. ישות תמדוד את ההתחייבות בגין הטבה מוגדרת עבור מחויבויותיה בהתאם לתוכניות להטבה מוגדרת בסכום נטו של הסכומים הבאים:

(א) הערך הנוכחי של מחויבויותיה בהתאם לתוכניות להטבה מוגדרת במועד הדיווח (סעיפים 15-20 מספקים הנחיות למדידת מחויבות זו), בניכוי

(ב) השווי ההוגן במועד הדיווח של נכסי התוכנית שמהם המחויבות צריכה להיות מסולקת במישרין (ראה סעיף 21).

הכללה של הטבות שהבשילו והטבות שלא הבשילו

15. הערך הנוכחי של מחויבויות הישות בהתאם לתוכנית להטבה מוגדרת במועד הדיווח ישקף את הסכום הנאמד של הטבה שהעובדים הרוויחו בתמורה לשירותים בתקופה השוטפת ובתקופות קודמות, כולל הטבות שעדיין לא הבשילו (ראה סעיף 16) וכולל ההשפעות של נוסחאות הטבה שמעניקות לעובדים הטבות גדולות יותר עבור שירות בשנים מאוחרות יותר. הוראה זו דורשת מהישות לקבוע כמה מההטבות ניתן לייחס לתקופה השוטפת ולתקופות קודמות על בסיס נוסחת ההטבה של התוכנית

ולבצע אומדנים (הנחות אקטואריות) לגבי משתנים דמוגרפיים (כגון תחלופת עובדים ותמותה) ומשתנים פיננסיים (כגון גידול עתידי במשכורות ועלויות רפואיות) אשר משפיעים על עלות ההטבה. ההנחות האקטואריות לא יהיו מוטות (לא בלתי זהירות ולא שמרניות מדי), יהיו תואמות הדדית, וייבחרו על מנת להביא לאומדן הטוב ביותר של תזרימי המזומנים העתידיים שינבעו בהתאם לתוכנית.

16. שירות עובד יוצר מחויבות בהתאם לתוכנית 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 עתידי שעובד 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 מתרחש. ההסתברות לכך שהאירוע המוגדר יתרחש משפיעה על מדידת המחויבות, אך אינה קובעת אם המחויבות קיימת.

היוון

17. ישות תמדוד את מחויבותה בגין הטבה מוגדרת על בסיס ערך נוכחי מהוון. הישות תקבע את השיעור שישמש בהיוון התשלומים העתידיים בהתייחס לתשואות שוק בסוף תקופת הדיווח על אגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה. במטבעות בהם אין שוק בו מתקיימת סחירות גבוהה באגרות חוב קונצרניות באיכות גבוהה כאלה, הישות תשתמש 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 החזויה של התשלומים העתידיים.

שיטת הערכה אקטוארית

18. ישות תשתמש בשיטת יחידת זכאות חזויה כדי למדוד את מחויבותה בגין הטבה מוגדרת ואת ההוצאה המתייחסת. אם ההטבות המוגדרות מבוססות על משכורות עתידיות, שיטת יחידת זכאות חזויה דורשת מישות למדוד את מחויבויותיה בגין הטבה מוגדרת על בסיס שמשקף אומדן של העלאות משכורות עתידיות. בנוסף, שיטת יחידת זכאות חזויה דורשת מהישות לבצע הנחות

אקטואריות שונות במדידת המחויבות בגין הטבה מוגדרת, כולל שיעורי היוון, שיעורים חזויים של העלאות במשכורות, תחלופת עובדים, תמותה, וכן (עבור תוכניות להטבות רפואיות מוגדרות) שיעורי מגמה בעלויות רפואיות.

19. תקן זה אינו דורש מישות להעסיק אקטואר בלתי תלוי כדי לבצע הערכה אקטוארית מקיפה על מנת לחשב את מחויבותה בגין הטבה מוגדרת. כמו כן, התקן אינו דורש שהערכה אקטוארית מקיפה תבוצע אחת לשנה. בתקופות שבין הערכות אקטואריות מקיפות, אם לא חל שינוי משמעותי בהנחות האקטואריות העיקריות, המחויבות בגין הטבה מוגדרת יכולה להימדד על ידי תיאום המדידה בתקופה קודמת בגין שינויים בדמוגרפיית העובדים כגון מספר העובדים ורמות המשכורת.

התחלת תוכנית, שינויים, צמצומים וסילוקים

20. אם תוכנית להטבה מוגדרת התחילה או שונתה בתקופה השוטפת, הישות תגדיל או תקטין את התחייבותה בגין הטבה מוגדרת על מנת לשקף את השינוי, ותכיר בגידול (קיטון) כהוצאה (הכנסה) במדידת רווח או הפסד בתקופה השוטפת. וכן להיפך, אם תוכנית צומצמה או סולקה בתקופה השוטפת, המחויבויות בגין הטבה מוגדרת תוקטן או תבוטל, והישות תכיר ברווח או בהפסד הנובע מכך ברווח או הפסד בתקופה השוטפת.

נכס תוכנית להטבה מוגדרת

21. אם הערך הנוכחי של המחויבות בגין הטבה מוגדרת במועד הדיווח נמוך מהשווי ההוגן של נכסי התוכנית באותו מועד, קיים בתוכנית עודף. ישות תכיר בעודף של התוכנית כנכס תוכנית להטבה מוגדרת רק במידה שביכולתה להשיב את העודף באמצעות הקטנת הפקדות בעתיד או באמצעות החזרים מהתוכנית.

העלות של תוכנית להטבה מוגדרת

22. ישות תכיר בשינוי נטו בהתחייבותה בגין הטבה מוגדרת במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן לייחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, כעלות של תוכניתה להטבה מוגדרת במהלך התקופה. העלות תוכר במלואה כהוצאה ברווח או הפסד או בחלקה ברווח או הפסד ובחלקה כפריט של רווח כולל אחר (ראה סעיף 23), אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס כגון מלאי או רכוש קבוע.

הכרה - בחירת מדיניות חשבונאית

23. ישות נדרשת להכיר במדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת בתקופה שבה הם התרחשו. הישות תכיר בכל המדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת ברווח או הפסד או ברווח כולל אחר כבחירת מדיניות חשבונאית. הישות תיישם את המדיניות החשבונאית שנבחרה בעקביות לכל תוכניותיה להטבה מוגדרת ולכל המדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת שלה. מדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת שהוכרו ברווח כולל אחר יוצגו בדוח על הרווח הכולל. מדידות מחדש 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.
24. השינוי נטו בהתחייבויות להטבה מוגדרת אשר מוכר כעלות של תוכנית להטבה מוגדרת כולל:
- (א) השינוי בהתחייבות להטבה מוגדרת שנובע משירות עובדים שסופק במהלך תקופת הדיווח.
 - (ב) ריבית נטו על ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת במהלך תקופת הדיווח.
 - (ג) מדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת בתקופת הדיווח.
 - (ד) גידול או קיטון בהתחייבות להטבה מוגדרת כתוצאה מתחילת תוכנית חדשה או שינוי תוכנית קיימת במהלך תקופת הדיווח (ראה סעיף 20).
 - (ה) קיטון בהתחייבות להטבה מוגדרת כתוצאה מצמצום או סילוק תוכנית קיימת בתקופת הדיווח (ראה סעיף 20).
25. מדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת כוללות:
- (א) רווחים והפסדים אקטואריים (ראה סעיף 26);
 - (ב) התשואה על נכסי תוכנית, למעט סכומים שנכללו בריבית נטו על ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת.

26. 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 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

(ג) ההשפעה של שינויים בשיעור ההיוון.

27. אם הטבות מוגדרות מוקטנות עקב סכומים שישולמו לעובדים בהתאם לתוכניות הממומנות על ידי הממשלה, ישות תמדוד את מחויבויותיה בגין הטבה מוגדרת לפי בסיס שמשקף את ההטבות העומדות לתשלום בהתאם לתוכניות ממשלתיות, אך ורק אם:

(א) אותן תוכניות חוקקו לפני מועד הדיווח, או

(ב) ניסיון העבר, או ראיות מהימנות אחרות, מצביעות על כך שהטבות ממשלתיות אלה ישתנו באופן כלשהו הניתן לחזותו, לדוגמה, במקביל לשינויים עתידיים ברמות מחירים כלליות או ברמות שכר כלליות.

שיפויים

28. אם לישות ישנה וודאות למעשה שצד אחר ישפה את הישות בגין חלק או כל היציאה הנדרשת כדי לסלק מחויבות בגין הטבה מוגדרת, ישות תכיר בזכותה לשיפוי כנכס נפרד. הישות תמדוד את הנכס בשווי הוגן. בדוח על הרווח הכולל (או בדוח רווח והפסד, אם מוצג), ניתן להציג את ההוצאה הקשורה לתוכנית להטבה מוגדרת בניכוי הסכום שהוכר בגין שיפוי.

הטבות לאחר סיום העסקה: תוכניות להטבה מוגדרת-הטבות בגין פיצויי פרישה

29. ישות מחויבת, על פי הוראות חוק הפיצויים לבצע תשלומים לעובדים בעת פיטורין, בגיל פרישה ובנסיבות מוגדרות נוספות. כמו כן, הסכמים חוזיים או אחרים עם עובדים או נציגיהם עשויים ליצור לישות מחויבות לבצע תשלומים דומים לעובדים בעת פרישה מרצון ומחויבות כאמור עלולה לנבוע גם ממחויבות משתמעת, המבוססת על דפוס פעילות עסקי, נוהג, או רצון לפעול בהגינות. מאחר שתשלום פיצויי פיטורין אינו בשליטתה של הישות (שכן אם העובד לא יתפטר מרצונו, הישות תידרש לשלם את פיצויי הפיטורין בהגיע העובד לגיל פרישה או בעת פיטורין) וכן מאחר שהמחויבות לביצוע התשלומים נוצרת במהלך תקופת השירות של העובד והתשלומים מבוססים על המשכורת של העובד או על סכום מוגדר, הטבות בגין פיצויי פרישה הן הטבות לאחר סיום העסקה, וזאת בשונה מהטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות (ראה סעיף 36).

בחירת מדיניות חשבונאית

30. ישות תטפל בהטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה (Shut-down method) כמתואר בסעיפים 31-33, אלא אם הישות בוחרת ליישם את המודל האקטוארי כמתואר בסעיפים 13-28. הישות תיישם את המדיניות החשבונאית שנבחרה בעקביות.

מודל הסגירה

הכרה ומדידה

31. בהתאם למודל הסגירה, ישות תמדוד את ההתחייבות נטו בגין פיצויי פרישה עבור מחויבויותיה להטבות בגין פיצויי פרישה בסכום נטו של הסכומים הבאים:

(א) החבות של הישות לשלם הטבות בגין פיצויי פרישה תחת ההנחה שבמועד הדיווח כל העובדים יפרשו בתנאים שיזכו אותם לפיצויים, בניכוי

(ב) ערכי הפדיון של נכסי התוכנית שמהם המחויבות צריכה להיות מסולקת במישרין.

לעניין זה, סכומי הזכאות לפיצויים של העובדים, יהיו הסכומים שעל פי חוק הפיצויים מגיעים לעובדים בעת פיטוריהם, או סכומים שמגיעים להם על פי הסכמים חוזיים או אחרים עם

העובדים או נציגיהם בעת פרישה מרצון אשר עומדים בהגדרת הטבות בגין פיצויי פרישה.

32. במקרים בהם ערכי הפדיון של נכסי התוכנית (הסכום בסעיף 31(ב)) עולים על החבות של הישות (הסכום בסעיף 31(א)), הישות תציג בדוח על המצב הכספי נכס רק במידה שבה התשלום מראש יביא להקטנה בתשלומים עתידיים או להחזר כספי.

33. שינוי נטו בהתחייבות נטו בגין פיצויי פרישה במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן לייחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או להפקדות המעביד, יוכר במלואו ברווח או הפסד, אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס כגון מלאי או רכוש קבוע.

הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

34. הטבות עובד אחרות לטווח ארוך כוללות הטבות אשר עיקר סכומן לא חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובד מספק את השירות המתייחס, לדוגמה:

(א) היעדרויות בתשלום בשל תקופת עבודה ארוכה כגון חופשות ותק או שבתון וימי מחלה שלא נוצלו הניתנים לפדיון.

(ב) הטבות בגין תקופת שירות ארוכה.

(ג) תוכניות לשיתוף ברווחים ותשלומי מענקים.

(ד) פיצוי נדחה.

35. ישות תכיר בהתחייבות עבור הטבות עובד אחרות לטווח ארוך שתמדד בסך נטו של הסכומים הבאים:

(א) הערך הנוכחי של המחויבויות להטבה במועד הדיווח (דהיינו, הערך הנוכחי של הסכום שהישות חוזה לשלם כתוצאה מההטבה שנצברה עד מועד הדיווח) המחושב תוך יישום שיעור ההיוון כאמור בסעיף 17, בניכוי

(ב) השווי ההוגן במועד הדיווח של נכסי תוכנית (אם קיימים) שמהם יסולקו המחויבויות במישרין.

ישות תכיר בשינוי נטו בהתחייבותה במהלך התקופה, למעט שינוי שניתן לייחסו להטבות ששולמו לעובדים במהלך התקופה או

להפקדות המעביד, כעלות של הטבות עובד אחרות לטווח ארוך במהלך התקופה. העלות תוכר במלואה כהוצאה ברווח או הפסד אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס כגון מלאי או רכוש קבוע.

היעדרויות בתשלום נצברות לזמן ארוך - ימי חופשה שלא נוצלו - הקלה מעשית

35. כהקלה מעשית, למרות האמור בסעיף 35, ישות שבחרה לטפל בהטבות בגין פיצויי פרישה בהתאם למודל הסגירה רשאית למדוד כהטבה לזמן קצר בהתאם לסעיף 6 גם את המחויבות בגין היעדרויות בתשלום נצברות בגין ימי חופשה שלא נוצלו אשר סווגו כהטבה לזמן ארוך.

הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

36. ישות עשויה בעת פיטורין לבצע תשלומים לעובדים בנוסף להטבות בגין פיצויי פרישה. לדוגמה, כחלק מתוכנית הבראה או על מנת לעודד פרישה מוקדמת של עובד או קבוצת עובדים. תשלומים כאלה הם הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות. תקן זה מטפל בהטבות אלה בנפרד מהטבות עובד אחרות, מאחר שהאירוע שיוצר מחויבות הוא הפיטורין ולא השירות של עובד. הטבות אלה נובעות מהחלטה של ישות לפטר עובד או מהחלטה של עובד להסכים להצעה של הישות להטבות בתמורה לסיום העסקתו.

הכרה

37. מאחר שהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות אינן מספקות לישות הטבות כלכליות עתידיות, ישות תכיר בהם כהוצאה ברווח או הפסד באופן מיידי.

38. כאשר ישות מכירה בהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות, יתכן שהישות תידרש גם לטפל בצמצום הטבות עובד אחרות.

39. ישות תכיר בהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות כהתחייבות וכהוצאה רק כאשר הישות התחייבה באופן מובהק להעניק הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות. לדוגמה, במסגרת תוכנית הבראה או כתוצאה מהצעה שנעשתה במטרה לעודד פרישה מרצון.

40. ישות מחויבת באופן מובהק להעניק הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות רק כאשר:
- (א) הישות אינה יכולה עוד לבטל את ההצעה של אותן הטבות לעובד בתמורה לסיום העסקתו; או
 - (ב) הישות הודיעה לעובדים המושפעים על תוכנית של פיטורין אשר מקיימת את כל המאפיינים הבאים:
 - (i) הפעולות הנדרשות כדי להשלים את התוכנית מצביעות על כך שאין זה סביר שיבוצעו שינויים משמעותיים לתוכנית.
 - (ii) 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 השלמה הצפוי.
 - (iii) התוכנית קובעת את ההטבות שעובדים יקבלו בפירוט מספיק שהעובדים יוכלו לקבוע את הסוג ואת הסכום של ההטבות שהם יקבלו כאשר תופסק העסקתם.
- 40א. ישות אינה יכולה עוד לבטל את ההצעה של הטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות במועד המוקדם מבין:
- (א) המועד שבו העובד מסכים להצעה; לבין
 - (ב) המועד שבו ניתנה ההצעה, אם קיימת מגבלה אפקטיבית (לדוגמה חוקית, פיקוחית או דרישה חוזית או מגבלה אחרת) על היכולת של הישות לבטל את ההצעה.

מדידה

41. ישות תמדוד הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות לפי האומדן הטוב ביותר של היציאה שתידרש על מנת לסלק את המחויבות במועד הדיווח.
42. כאשר הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות עומדות לתשלום לאחר יותר מ- 12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח, הן ימדדו בערכן הנוכחי המחושב תוך יישום שיעור ההיוון כאמור בסעיף 17.

תוכניות קבוצתיות

43. אם חברה אם מעניקה הטבות לעובדים של חברה בת אחת או יותר בתוך הקבוצה, והחברה האם מציגה דוחות כספיים מאוחדים, חברות בנות כאלה יכולות להכיר ולמדוד הוצאות בגין הטבות עובד על בסיס הקצאה הגיונית של ההוצאות שהוכרו בקבוצה.

גילויים

גילויים לגבי הטבות עובד לטווח קצר

44. תקן זה אינו דורש גילויים ספציפיים לגבי הטבות עובד לטווח קצר.

גילויים לגבי תוכניות להפקדה מוגדרת

45. ישות תיתן גילוי לסכום שהוכר ברווח או הפסד כהוצאה עבור תוכניות להפקדה מוגדרת.

גילויים לגבי תוכניות להטבה מוגדרת

46. ישות תיתן גילוי למידע המפורט להלן לגבי תוכניות להטבה מוגדרת. אם לישות יש יותר מתוכנית להטבה מוגדרת אחת, ניתן לתת את הגילויים באחת משלוש חלופות: בסכום כולל לגבי כל התוכניות להטבה מוגדרת, בנפרד לגבי כל תוכנית, או בקיבוץ כזה שנחשב לשימושי ביותר:

(א) המחויבות לתשלום פיצויי פיטורין או המחויבויות על פי תוכניות להטבות מוגדרות אחרות, כולל תיאור כללי של סוג התוכנית, לרבות מדיניות המימון.

(ב) המודל אותו היא מיישמת לגבי המחויבות לתשלום פיצויי פיטורין, מודל הסגירה או מודל אקטוארי.

(ג) סך העלות המתייחסת לתוכנית להטבה מוגדרת לתקופה, תוך גילוי בנפרד של הסכומים:

(i) שהוכרו ברווח או הפסד כהוצאה, וכן

(ii) שנכללו בעלות של הנכס.

(ד) התאמה בין יתרות הפתיחה והסגירה של מחויבויות בגין הטבה מוגדרת תוך הצגה בנפרד של הטבות ששולמו ושינויים אחרים.

(ה) התאמה בין יתרות הפתיחה והסגירה של נכסי תוכנית ושל יתרות הפתיחה והסגירה של זכויות שיפוי כלשהן שהוכרו כנכס, תוך הצגה בנפרד, אם רלוונטי:

(i) הפקדות;

(ii) הטבות ששולמו; וכן

(iii) שינויים אחרים בנכסי תוכנית.

אין צורך להציג את ההתאמות ב-(ד) ו-(ה) לעיל בגין תקופות קודמות.

47. במידה והחברה בחרה ליישם את המודל האקטוארי, הישות תיתן גילוי נוסף למידע הבא:

(א) המדיניות החשבונאית של הישות להכרה במדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת (ברווח או הפסד או כפריט של רווח כולל אחר) ולסכום של מדידות מחדש אלה שהוכר במהלך התקופה. אם המדיניות החשבונאית של הישות היא להכיר במדידות מחדש אלה ברווח או הפסד, עליה להציג סכום זה בסעיף נפרד בדוח על הרווח הכולל (או בדוח רווח והפסד, אם מוצג).

(ב) המועד של ההערכה האקטוארית המקיפה העדכנית ביותר וכן, אם מועד זה אינו מועד הדיווח, תיאור של התיאומים שבוצעו כדי למדוד את המחויבות בגין הטבה מוגדרת במועד הדיווח.

(ג) ההנחות האקטואריות העיקריות שנעשה בהן שימוש, כולל, כאשר רלוונטי:

(i) שיעורי ההיוון;

(ii) שיעורי העלאות משכורות חזויים; וכן

(iii) הנחות אקטואריות מהותיות אחרות כלשהן שנעשה בהן שימוש.

48. חברה בת שמכירה ומודדת הוצאות בגין הטבות עובד על בסיס הקצאה הגיונית של ההוצאות שהוכרו בקבוצה (ראה סעיף 43)

תתאר בדוחותיה הכספיים הנפרדים את מדיניותה לביצוע ההקצאה.

גילויים לגבי הטבות עובד אחרות לטווח ארוך

49. עבור כל קבוצה של הטבות אחרות לטווח ארוך שהישות מעניקה לעובדיה, הישות תיתן גילוי למהות ההטבה, לסכום מחויבותה ולהיקף המימון במועד הדיווח.

גילויים לגבי הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

50. עבור כל קבוצה של הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות שהישות מעניקה לעובדיה, הישות תיתן גילוי למהות ההטבה, ולסכום מחויבותה ולהיקף הסכומים המופקדים במועד הדיווח.

51. כאשר ישות הציעה לעובדים הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות, אך טרם הסתיימה התקופה בה העובדים יכולים להסכים להצעה, הישות תיתן גילוי למהות ההצעה ואומדן לגבי החשיפה האפשרית.

הצגה

52. הסיווג בדוח על המצב הכספי של נכסים והתחייבויות הנובעים מהטבות עובד בתחולת תקן זה יהיה בהתאם לתקן חשבונאות מספר 34, הצגה של דוחות כספיים.

הוראות מעבר

53. ישות תיישם תקן זה למפרע כאשר ההשפעה המצטברת של יישום לראשונה של התקן תוכר כתיאום ליתרת הפתיחה של העודפים בתחילת תקופת הדיווח השנתית בה ישות מיישמת לראשונה תקן זה. הישות לא תציג מחדש מידע השוואתי.

מועד תחילה

54. תקן זה יחול על דוחות כספיים לתקופות שנתיות המתחילות ביום 1 בינואר, 2018 או לאחר מכן. יישום מוקדם של התקן מותר.

ביטול גילוי דעת 19 וגילוי דעת 20

55. תקן זה מחליף את:

(א) גילוי דעת מספר 19 של לשכת רואי חשבון הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי זכאות עובדים לחופשה.

(ב) גילוי דעת מספר 20 של לשכת רואי חשבון הטיפול החשבונאי וכללי הדיווח לגבי פיצויי פיטורים, פיצויי פרישה ופנסיה.

תיקונים לתקני חשבונאות אחרים

56-64. סעיפים אלו כללו שינויים בתקני חשבונאות אחרים.

נספח א

מונחים מוגדרים

נספח זה מהווה חלק בלתי נפרד של התקן.

<p>כל צורות תגמול הניתנות על ידי ישות בתמורה לשירות המסופק על ידי עובדים או עבור פיטורין.</p>	<p>הטבות עובד (Employee benefits)</p>
<p>הטבות עובד (שאינן הטבות בגין פיצויי פרישה והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות) שעיקר סכומן חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.</p>	<p>הטבות עובד לטווח קצר (Short-term employee benefits)</p>
<p>הטבות עובד (שאינן הטבות עובד לטווח קצר והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות) שעומדות לתשלום לאחר סיום ההעסקה.</p>	<p>הטבות לאחר סיום העסקה (Post-employment benefits)</p>
<p>הטבות עובד שאינן הטבות עובד לטווח קצר, הטבות לאחר סיום העסקה, הטבות בגין פיצויי פרישה והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות.</p>	<p>הטבות עובד אחרות לטווח ארוך (Other long-term employee benefits)</p>
<p>הטבות לאחר סיום העסקה בהתאם לחוק הפיצויים או להסכם פיצויים הנוצרות במהלך תקופת השירות של העובד ומבוססות על המשכורת של העובד או על סכום מוגדר.</p>	<p>הטבות בגין פיצויי פרישה</p>
<p>הטבות עובד בנוסף להטבות בגין פיצויי פרישה כתוצאה מ:</p>	<p>הטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות</p>
<p>(א) פיטורי עובדים ביוזמתה של ישות (לדוגמה במסגרת תוכנית הבראה), או</p>	<p>(Termination benefits)</p>
<p>(ב) פרישה מרצון של עובדים בתמורה להטבות עודפות.</p>	

מונחים מוגדרים (המשך)

<p>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.</p>	<p>תוכניות להפקדה מוגדרת (Defined contribution plans)</p>
<p>תוכניות הטבה לאחר סיום העסקה שאינן תוכניות להפקדה מוגדרת.</p>	<p>תוכניות להטבה מוגדרת (Defined benefit plans)</p>
<p>מחויבות הנובעת מפעולות הישות כאשר :</p>	<p>מחויבות משתמעת (Constructive obligation)</p>
<p>(א) באמצעות דפוס התנהגות המבוסס על ניסיון העבר, מדיניות שפורסמה, או הודעה עדכנית (current) ספציפית במידה מספקת, הישות גרמה לצדדים אחרים להבין שהיא תקבל על עצמה אחריות מסוימת; וכן</p>	
<p>(ב) כתוצאה מכך, הישות יצרה בקרב אותם צדדים אחרים ציפייה תקפה (Valid Expectation) שהיא תמלא אחריות זו.</p>	
<p>היעדרויות בתשלום נצברות הן אלה אשר מועברות וניתנות לשימוש בתקופות עתידיות אם הזכאות לתקופה השוטפת אינה מנוצלת במלואה.</p>	<p>היעדרויות בתשלום נצברות (accumulating compensated absences)</p>
<p>הפקדות על ידי ישות, ולעיתים על ידי עובדיה, לישות אחרת או לקרן, הנפרדת מבחינה משפטית מהישות המדווחת ושמהן משולמות הטבות עובד.</p>	<p>מימון (של הטבות לאחר סיום העסקה) (Funding (of post-employment benefits))</p>

מונחים מוגדרים (המשך)

הגדרות המתייחסות למודל האקטוארי

<p>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.</p>	<p>הערך הנוכחי של מחויבות בגין הטבה מוגדרת (Present value of defined benefit obligation)</p>
<p>הערך הנוכחי של מחויבות בגין הטבה מוגדרת בניכוי השווי ההוגן באותו מועד של נכסי תוכנית (אם ישנם כאלה) שמהם המחויבות צריכה להיות מסולקת במישרין.</p>	<p>התחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת (Defined benefit liability)</p>
<p>(א) נכסים המוחזקים על ידי קרן הטבות עובד לזמן ארוך (כגון קופת פיצויים, גמל או פנסיה), וכן (ב) פוליסות ביטוח בגין פיצויים או פנסיה.</p>	<p>נכסי תוכנית (של תוכנית הטבה לעובדים) (Plan assets (of an employee benefit plan)</p>
<p>הסכום שבו ניתן להחליף נכס, או לסלק התחייבות, בין קונה מרצון ומוכר מרצון שאינם קשורים, הפועלים בצורה מושכלת.</p>	<p>שווי הוגן (Fair value)</p>
<p>שיטת הערכה אקטוארית שרואה בכל תקופת שירות כיוצרת יחידה נוספת של זכאות להטבה ומודדת כל יחידה בנפרד על מנת לבנות את המחויבות הסופית (לעיתים מכונה שיטת הטבה מצטברת יחסית לשירות [accrued benefit method pro-rated on service benefit/years of service] או שיטת [method</p>	<p>שיטת יחידת זכאות חזויה (Projected unit credit method)</p>
<p>הטבות, שהזכויות לגביהן, בהתאם לתנאיה של תוכנית הטבה לפרישה, אינן מותנות בהמשך העסקה.</p>	<p>הטבות שהבשילו (Vested benefits)</p>

מונחים מוגדרים (המשך)

הפחתה באופן משמעותי על ידי ישות של מספר העובדים המשתתפים בתוכנית. צמצום יכול לנבוע מאירוע בודד, כגון סגירת מפעל, הפסקת פעילות או ביטול או השעיית תוכנית.

צמצום
(Curtailement)

עסקה שמבטלת את כל המחויבויות המשפטיות או המשתמעות הנוספות עבור חלק מההטבות המסופקות בהתאם לתוכנית הטבה מוגדרת או עבור כל ההטבות, מלבד תשלום של הטבות לעובדים או לטובתם המפורט בתנאי התוכנית והנכלל בהנחות האקטואריות.

סילוק (Settlement)

הגדרות המתייחסות למודל הסגירה

סך התשלומים הנדרשים במועד הדיווח על מנת לסלק את מחויבות המעביד לשלם פיצויי פיטורין הנובעת משירות עובד בתקופה השוטפת ובתקופות קודמות בניכוי ערך הפדיון במועד הדיווח של נכסי תוכנית (אם ישנם כאלה) שמהם המחויבות צריכה להיות מסולקת במישרין.

התחייבות נטו בגין פיצויי פרישה

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

חוק הפיצויים

נספח ב

דוגמאות להמחשה

נספח זה אינו מהווה חלק מהתקן.

תוכן עניינים

עמוד

	דוגמה 1	הפרשה להיעדרויות בתשלום בגין מחלה (יישום סעיפים 6 ו-7)	789
789	דוגמה 2	תוכנית לשיתוף ברווחים (יישום סעיף 8)	
789	דוגמה 3	תוכנית להפקדה מוגדרת ותוכנית להטבה מוגדרת (יישום סעיף 10)	789
790	דוגמה 4	שיטת יחידת זכאות חזויה (יישום סעיף 18)	
	דוגמה 5	שינוי תוכנית להטבה מוגדרת (יישום סעיף 20)	792
792	דוגמה 6	הטבות עובד אחרות לזמן ארוך (יישום סעיף 35)	794
794	דוגמה 7	הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות (יישום סעיפים 36-42)	794
795	דוגמה 8	גילוי (יישום סעיפים 46-48)	795

דוגמה 1 - הפרשה להיעדרויות בתשלום בגין מחלה (יישום סעיפים 6 ו-7)

לישות יש 100 עובדים, שכל אחד מהם זכאי לשמונה עשר ימי מחלה בתשלום בכל שנה. ניתן להעביר ימי מחלה שלא נוצלו עד לתקרת צבירה של תשעים ימים אולם העובדים אינם זכאים לתשלום בגין ימי מחלה שלא נוצלו במועד עזיבתם את הישות. על פי מדיניות הישות, 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 עשרים יום. הישות מצפה, על בסיס ניסיון העבר, שחזוי להימשך, שהעובדים לא ינצלו יותר משמונה עשר ימי מחלה בתשלום בכל אחת מהשנים שבהן הם צפויים להיות מועסקים בחברה.

על אף שיתרת ימי המחלה נצברת עד לתשעים ימים, לא צפוי שהעובד ינצל יתרה זאת במהלך העסקתו וכן לא יהיה זכאי לתשלום בגין יתרת ימי המחלה במועד עזיבתו את הישות. לכן, לישות אין מחויבות בגין ימי המחלה שנצברו נכון ליום 31 בדצמבר 20X1.

דוגמה 2 - תוכנית לשיתוף ברווחים (יישום סעיף 8)

בהתאם לתוכנית לשיתוף ברווחים, על הישות לשלם חלק יחסי מוגדר מהרווח הנקי שלה לשנה לעובדים בכירים שסיפקו שירות במהלך השנה. אם אף אחד מהעובדים האלה לא יעזוב במהלך השנה, סך תשלומי השיתוף ברווחים לשנה יהיה 3% מהרווח הנקי. בסוף תקופת הדיווח, התברר כי חלק מעובדים אלה עזבו במהלך השנה ולפיכך סך תשלומי השיתוף ברווחים יסתכם ל- 2.5% מהרווח הנקי.

לכן, הישות מכירה בהתחייבות ובהוצאה בגובה 2.5% מהרווח הנקי.

דוגמה 3 - תוכנית להפקדה מוגדרת ותוכנית להטבה מוגדרת (יישום סעיף 10)

חוק הפיצויים קובע כי כל עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורין בגובה משכורת אחרונה כפול מספר שנות ותק בעת פיטורין, בהגעה לגיל פרישה ובנסיבות נוספות המקנות זכאות לפיטורין. מאחר שתשלום פיצויי פיטורין אינו בשליטתה של הישות (שכן אם העובד לא יתפטר מרצונו, הישות תידרש לשלם את פיצויי הפיטורין בהגיע העובד לגיל פרישה או בעת פיטורין) וכן מאחר שהמחויבות לתשלום הטבות בגין פיצויי פרישה נוצרת במהלך תקופת השירות של העובד והתשלומים מבוססים על המשכורת של העובד או על סכום מוגדר, הטבות בגין פיצויי פרישה הן

הטבות לאחר סיום העסקה. סעיף 14 לחוק הפיזיויים קובע כי אם נקבע כך בהסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד, התשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה, יבוא במקום פיזיויים פיטורים.

חלק ממחויבויות הישות ממומנות בחלקן על ידי הפקדות שוטפות בקרנות פנסיה ופוליסות ביטוח.

מחויבויות הישות מסווגות כתוכניות להפקדה מוגדרת או כתוכניות להטבה מוגדרת.

תוכניות להפקדה מוגדרת

הפקדותיה השוטפות של ישות בקרנות פנסיה ופוליסות ביטוח בגין פיזיויים אשר לגביהן חל סעיף 14 לחוק הפיזיויים פוטרות אותה מכל התחייבות נוספת לעובדים, בגין הסכומים שהופקדו כאמור לעיל. על כן, הפקדות אלו מהוות תוכנית להפקדה מוגדרת ומוכרות כהוצאה בעת ההפקדה לתוכנית במקביל לקבלת שירותי העבודה מהעובד.

תוכניות להטבה מוגדרת

המחויבות בגין הפיזיויים שאינה מכוסה על ידי הפקדות בתוכניות להפקדה מוגדרת, כאמור לעיל, מטופלת על ידי הישות כתוכנית להטבה מוגדרת לפיה מוכרת התחייבות בגין הטבות עובדים ובגינה הישות מפקידה סכומים לקרנות פנסיה ולקופות תגמולים.

ההתחייבות בשל סיום העסקה נמדדת לפי מודל הסגירה או לפי המודל האקטוארי בהתאם לבחירת המדיניות החשבונאית כמתואר בסעיף 30 לתקן.

דוגמה 4 - שיטת יחידת זכאות חזויה (יישום סעיף 18)

עובד זכאי להטבה חד פעמית העומדת לתשלום בעת סיום שירותו ושווה ל- 2% מהמשכורת האחרונה עבור כל שנת שירות. המשכורת בשנה 1 הינה 10,000 ש"ח וההנחה היא כי תעלה ב- 3% בכל שנה. שיעור ההיוון הוא 4% לשנה. התחזיות של הישות לגבי העלאות השכר שנעשו בעבר תאמו את ההעלאות בפועל.

הטבלה להלן מראה כיצד נבנית המחויבות בגין עובד שחזוי כי יעזוב בסוף שנה 3, בהנחה שאין כל שינוי בהנחות האקטואריות. על מנת לפשט, דוגמה זו מתעלמת מתיאום נוסף שנדרש כדי לשקף את ההסתברות לכך שהעובד יכול לעזוב את הישות במועד מוקדם יותר או מאוחר יותר.

חישוב ההטבה שנצברה לפני היוון

שנה	1 ש"ח	2 ש"ח	3 ש"ח
הטבה מיוחסת ל:			
שנים קודמות	0	212	424
שנה שוטפת (2% ממשכורת סופית)	^(א) 212	^(א) 212	^(א) 212
שנה שוטפת ושנים קודמות	<u>212</u>	<u>424</u>	<u>636</u>
	^(א) 2%*1.03*1.03*10,000		

חישוב המחויבות שתכלול בדוחות הכספיים

יתרת פתיחה של המחויבות	0	196	408
ריבית של 4%	0	^(ג) 8	^(ה) 16
עלות שירות שוטף	^(ב) 196	^(ד) 204	<u>212</u>
יתרת סגירה של המחויבות	<u>196</u>	<u>408</u>	<u>636</u>
	^(ב) 212/1.04 ²		
	^(ג) 196*4%		
	^(ד) 212/1.04		
	^(ה) 424/1.04		
	^(ו) 408*4%		

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.

דוגמה 5 - שינוי תוכנית להטבה מוגדרת (יישום סעיף 20)

עובד זכאי להטבה חד פעמית העומדת לתשלום בעת סיום שירות ושווה ל- 2% מהמשכורת האחרונה עבור כל שנת שירות. המשכורת בשנה 1 הינה 10,000 ש"ח וההנחה היא כי תעלה 3% בכל שנה. שיעור ההיוון הוא 4% לשנה. בתחילת שנה 2, הישות הגדילה את ההטבה העומדת לתשלום בעת סיום השירות ל- 2.25% מהמשכורת האחרונה עבור כל שנה. הגדלת ההטבה תחול רטרואקטיבית החל משנה 1. התחזיות של הישות לגבי העלאות השכר שנעשו בעבר תאמו את ההעלאות בפועל.

הטבלה להלן מראה כיצד נבנית המחויבות בגין עובד שחזוי כי יעזוב בסוף שנה 3, בהנחה שאין כל שינוי בהנחות האקטואריות. על מנת לפשט, דוגמה זו מתעלמת מתיאום נוסף שנדרש כדי לשקף את ההסתברות לכך שהעובד יכול לעזוב את הישות במועד מוקדם יותר או מאוחר יותר.

חישוב ההטבה שנצברה לפני היוון

3	2	1	
ש"ח	ש"ח	ש"ח	
			הטבה מיוחסת ל:
478	239 ^(א)	0	שנים קודמות
			שנה שוטפת (2% ממשכורת
			סופית בשנה 1, 2.25%
239 ^(א)	239 ^(א)	212 ^(א)	ממשכורת סופית בשנים 2 ו-3)
<u>717</u>	<u>478</u>	<u>212</u>	שנה שוטפת ושנים קודמות
			$2\% * 1.03 * 1.03 * 10,000$ ^(א)
			$2.25\% * 1.03 * 10,300$ ^(א)

חישוב המחויבות שתכלול בדוחות הכספיים

460	196	0	יתרת פתיחה של המחויבות
^(ח) 18	^(ד) 8	0	ריבית של 4%
	^(ה) 26	0	עלות שירות עבר
<u>239</u>	^(ו) <u>230</u>	^(ג) <u>196</u>	עלות שירות שוטף
<u>717</u>	^(ז) <u>460</u>	<u>196</u>	יתרת סגירה של המחויבות

$$212/1.04^{2 \text{ (ג)}}$$

$$196*4\% \text{ (ד)}$$

$$(239-212)/1.04 \text{ (ה)}$$

$$239/1.04 \text{ (ו)}$$

$$478/1.04 \text{ (ז)}$$

$$460*4\% \text{ (ח)}$$

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. עלות שירות עבר היא השינוי בערך הנוכחי של המחויבות לגבי שירות עובדים בתקופות קודמות, כתוצאה מתיקון תוכנית.
4. יתרת הסגירה של המחויבות היא הערך הנוכחי של ההטבה המיוחסת לשנה השוטפת ולשנים קודמות.

דוגמה 6 - הטבות עובד אחרות לזמן ארוך (יישום סעיף 35)

עובד זכאי למענק יובל בסך שלוש משכורות חודשיות כאשר הוא משלים עשר שנות עבודה בישות.

ביום 31 בדצמבר 20X1, הוותק של העובד הינו ארבע שנים. הישות מצפה כי העובד ישלים עשר שנות עבודה בישות ויהיה זכאי למענק יובל.

השכר של העובד ליום 31 בדצמבר 20X1 הינו 10,000 ש"ח והישות צופה כי שכרו בתום עשר שנים יעמוד על 16,000 ש"ח. שיעור ההיוון הוא 4% לשנה.

לכן, הישות מכירה בהתחייבות בגין הטבות עובד אחרות לטווח ארוך על סך של 15,174 ש"ח לפי החישוב הבא:

$$16,000 * 3 = 48,000 \quad \text{הסכום שהישות חוזה לשלם בעוד שש שנים}$$

$$48,000 / 1.04^6 = 37,935 \quad \text{ערך נוכחי}$$

$$37,935 * 4 / 10 = 15,174 \quad \text{ההטבה שנצברה עד ליום 31 בדצמבר 20X1 (בתום 4 שנות עבודה)}$$

ישות תכיר בשינוי נטו בהתחייבותה במהלך 20X1 כהוצאה ברווח או הפסד אלא אם תקן אחר דורש שהעלות תוכר כחלק מהעלות של נכס כגון מלאי או רכוש קבוע.

דוגמה 7 - הטבות עובדות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות (יישום סעיפים 36-42)

ישות מתכננת לסגור מפעל בעוד עשרה חודשים ובמהלך אותה תקופה 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 (וזאת מעבר לתשלום לפי חוק הפיצויים). עובדים שיעזבו לפני סגירת המפעל יקבלו 10,000 ש"ח (וזאת מעבר לתשלום לפי חוק הפיצויים).

במפעל מועסקים 120 עובדים. בזמן הצגת התוכנית הישות מצפה ש- 20 עובדים יעזבו לפני סגירת המפעל. לפיכך, סך התזרימים השליליים החזויים בהתאם לתוכנית הם 3,200,000 ש"ח (כלומר, $10,000 * 20$ ש"ח + $100 * 30,000$ ש"ח).

הישות מטפלת בהטבות המסופקות בתמורה לפיטורין של עובד כהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות ומטפלת בהטבות המסופקות בתמורה לשירותים כהטבות עובד לטווח קצר.

הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

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 תוצאה של החלטת הישות לסגור את המפעל ולפטר את העובדים (כלומר כל העובדים יפוטרו כאשר המפעל ייסגר). לפיכך, הישות מכירה בהתחייבות של 1,200,000 ש"ח (כלומר 120 * 10,000 ש"ח) כהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות במועד שבו התקיימו התנאים בסעיף 40.

הטבות המסופקות בתמורה לשירות

הטבות תוספתיות שעובדים יקבלו אם הם יספקו שירותים עבור מלוא התקופה של עשרה חודשים (כלומר, יסכימו להישאר ולספק שירותים עד לסגירת המפעל) הן הטבות בתמורה לשירותים שסופקו במהלך אותה תקופה. הישות מטפלת בהן כהטבות עובד לטווח קצר מכיוון שהישות מצפה לסלק אותן תוך שנה לאחר תום תקופת הדיווח. הוצאה של 200,000 ש"ח (כלומר 10 / 2,000,000 ש"ח) מוכרת בכל חודש במהלך תקופת השירות של עשרה חודשים, עם גידול מקביל בערך בספרים של ההתחייבות.

דוגמה 8 - גילוי (יישום סעיפים 46-48)

תוכניות להטבה מוגדרת

דיני העבודה וחוק פיצויי פיטורין בישראל מחייבים את הישות לשלם פיצויים לעובד בעת פיטורין, בהגיעו לגיל פרישה ובנסיבות מוגדרות אחרות. חישוב התחייבות הישות בשל הטבות לעובדים מתבצע על פי הסכם העסקה בתוקף ומבוסס על משכורת העובד ותקופת העסקתו אשר יוצרים את הזכות לקבלת הפיצויים.

ההטבות לעובדים לאחר סיום העסקה ממומנות, בדרך כלל, על ידי הפקדות המסווגות כתוכנית להטבה מוגדרת ובגינה הישות מפקידה סכומים לקרנות פנסיה ולקופות תגמולים.

הישות בחרה ליישם את המודל האקטוארי ולהכיר במדידה מחדש בגין ההתחייבות נטו בגין הטבה מוגדרת ברווח כולל אחר. להלן התנועה במהלך השנה:

הטבות עובד

התחייבות להטבה מוגדרת	שווי הוגן של נכסי תוכנית	התחייבות להטבה מוגדרת
יתרה ליום 1 בינואר 20X1		
עלות שירות שוטף הוצאות/הכנסות ריבית סה"כ הוצאות/הכנסות שנזקפו לרווח והפסד		
מדידות מחדש של ההתחייבות נטו בגין תוכנית להטבה מוגדרת סה"כ הוצאות/הכנסות שנזקפו לרווח כולל אחר		
הפקדות תשלומים מהתוכנית		
יתרה ליום 31 בדצמבר 20X1		

ההערכה האקטוארית בוצעה ביום 31 בדצמבר 20X1. להלן ההנחות האקטואריות העיקריות שנעשה בהן שימוש:

31 בדצמבר 20X0	31 בדצמבר 20X1
%	%

שיעור היוון
שיעור העלאת משכורת חזוי

דוגמה זאת אינה ממצה את כל הגילויים הנדרשים. ייתכן ויידרשו גילויים נוספים במידה ורלוונטי.

נספח ג

הבדלי מדידה בין תקן זה לבין תקן חשבונאות בינלאומי 19 הטבות עובד

נספח זה אינו מהווה חלק מהתקן.

נספח זה מפרט את הבדלי המדידה העיקריים בין תקן זה לבין תקן חשבונאות בינלאומי 19.

הגדרות - נספח א

1. הטבות בגין פיטורין בתקן חשבונאות בינלאומי 19 מכונות בתקן זה הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות (וזאת על מנת שלא יוצר בלבול עם הטבות בגין פיצויי פרישה המטופלות בישראל כהטבות לאחר סיום העסקה).
2. הטבות עובד לזמן קצר מוגדרות בתקן חשבונאות בינלאומי 19 כהטבות עובד (שאינן הטבות בגין פיטורין) שחזויות להיות מסולקות במלואן לפני 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס. הטבות עובד לזמן קצר בתקן זה מוגדרות כהטבות עובד (שאינן הטבות בגין פיצויי פרישה והטבות עודפות בגין הפסקת עבודה בנסיבות מיוחדות) שעיקר סכומן חזוי להיות מסולק תוך 12 חודש מתום תקופת הדיווח השנתית בה העובדים מספקים את השירות המתייחס.

הטבות לאחר סיום העסקה - תוכנית להטבה מוגדרת

3. הטבות בגין פיצויי פרישה, כהגדרתן בתקן זה, אשר אינן מהוות תוכנית להפקדה מוגדרת, מטופלות כתוכנית להטבה מוגדרת. סעיפים 29 ו-36 בתקן מבהירים את ההבחנה בין הטבות בגין פיצויי פרישה לבין הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות. סעיף 30 בתקן מאפשר לישות בחירת מדיניות חשבונאית לגבי מדידת הטבות בגין פיצויי פרישה. ישות יכולה לבחור בין מודל אקטוארי לבין מודל הסגירה. הוראות הכרה ומדידה בהתאם למודל הסגירה מפורטות בסעיפים 31-33. בהתאם לתקן חשבונאות בינלאומי 19 מדידת הטבות לאחר סיום העסקה, אשר אינן מהוות תוכנית להפקדה מוגדרת היא בהתאם למודל האקטוארי.

צמצומים וסילוקים

4. בהתאם לתקן חשבונאות בינלאומי 19 עלויות צמצום תוכנית ורווחים או הפסדים מסילוק יוכרו ברווח או הפסד במועד המוקדם מבין (א) מועד צמצום או סילוק התוכנית לבין (ב) כאשר הישות מכירה בעלויות שינוי מבני קשורות או בהטבות בגין פיטורין. בתקן זה (סעיף 20) השינוי בהתחייבות להטבה מוגדרת יוכר ברווח או הפסד בתקופת בה תוכנית צומצמה או סולקה ואין התייחסות לאפשרות של הכרה במועד מוקדם יותר, שהוא מועד ההכרה בעלויות שינוי מבני קשורות או בהטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות.

מדידות מחדש של התחייבות להטבה מוגדרת נטו

5. תקן חשבונאות בינלאומי 19 קובע כי מדידות מחדש יזקפו לרווח כולל אחר. בתקן זה (סעיף 23) ניתנה בחירת מדיניות חשבונאית. ישות יכולה לבחור בין זקיפת מדידות מחדש לרווח או הפסד לבין זקיפת המדידות מחדש לרווח כולל אחר.

הטבות עובד אחרות לזמן ארוך

6. תקן חשבונאות בינלאומי 19 דורש מדידה של ההתחייבות בגין הטבות עובד אחרות לזמן ארוך בהתאם להערכה אקטוארית. תקן זה (סעיף 35) דורש מדידה של ההתחייבות בגין הטבות עובד אחרות לזמן ארוך לפי ערך נוכחי.

7. בנוסף לאמור בסעיף 6 לעיל, תקן זה (סעיף 35א) מספק הקלה מעשית לישות שבחרה במודל הסגירה למדידת הטבות בגין פיצויי פרישה. בהתאם להקלה, ישות כאמור רשאית למדוד התחייבות לזמן ארוך בגין ימי חופשה שלא נוצלו בערך לא מהוון כהטבה לזמן קצר.

הטבות בגין פיטורין/הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

8. תקן חשבונאות בינלאומי 19 (סעיף 169) דורש מדידה של הטבות בגין פיטורין¹, שאינן מהוות הטבות לאחר סיום העסקה, והכרה

¹ הטבות בגין פיטורין בתקן חשבונאות בינלאומי 19 מכונות בתקן זה הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות.

בשינויים עוקבים בהתאם למהות ההטבה – הטבת עובד לזמן קצר או הטבת עובד אחרת לזמן ארוך. תקן זה (סעיפים 41-42) דורש מדידה של הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות לפי האומדן הטוב ביותר של היציאה שתידרש על מנת לסלק את המחויבות. אם ההטבה עומדת לתשלום לאחר 12 חודש לאחר סוף תקופת הדיווח, יש למדוד אותה בערך נוכחי.

תוכניות להטבה מוגדרת שחולקות סיכונים בין ישויות תחת אותה שליטה

9. תקן חשבונאות בינלאומי 19 דורש שבתוכניות כאלה, אם קיים הסכם חוזי או מדיניות מוצהרת לזקיפת עלות התוכנית לישויות אינדיבידואליות בקבוצה, יש לזקוף את העלות בהתאם להסכם או למדיניות המוצהרת האמורים. אם לא קיים הסכם כזה או מדיניות כזו, עלות ההטבה המוגדרת נטו תוכר בדוחות הכספיים הנפרדים או האינדיבידואלים של הישות בקבוצה שהיא 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. בתקן זה (סעיף 43) נקבע כי אם חברה אם מעניקה הטבות לעובדים של חברה בת אחת או יותר בתוך הקבוצה, והחברה האם מציגה דוחות כספיים מאוחדים, חברות בנות כאלה יכולות להכיר ולמדוד הוצאות בגין הטבות עובד על בסיס הקצאה הגיונית של ההוצאות שהוכרו בקבוצה.

דרישות גילוי בגין הטבות לאחר סיום העסקה - תוכנית להטבה מוגדרת

10. דרישות הגילוי בתקן זה (סעיפים 46-47) צומצמו לעומת תקן חשבונאות בינלאומי 19. יחד עם כך, נעשתה התאמה להוראות התקן (בחירה בין מדידה של הטבות בגין פיצויי פרישה לפי מודל אקטוארי או לפי מודל הסגירה ובחירה בין זקיפת מדידות מחדש לרווח כולל אחר או לרווח או הפסד).

דרישות גילוי בגין הטבות עובד אחרות לזמן ארוך

11. תקן זה (סעיף 49) דורש גילוי למהות ההטבה, לסכום המחויבות של הישות ולהיקף המימון במועד הדיווח של הטבות עובד אחרות לזמן ארוך. תקן חשבונאות בינלאומי 19 אינו כולל דרישות גילוי ספציפיות בגין הטבות עובד אחרות לזמן ארוך.

דרישות גילוי בגין הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות

12. תקן זה (סעיפים 50-51) דורש מישות לתת גילוי למהות ההטבה, לסכום מחויבותה ולהיקף הסכומים המופקדים במועד הדיווח עבור כל קבוצה של הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות שהישות מעניקה לעובדיה. בנוסף, אם ישות הציעה לעובדים הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות, אך טרם הסתיימה התקופה בה העובדים יכולים להסכים להצעה, הישות תיתן גילוי למהות ההצעה ואומדן לגבי החשיפה האפשרית. תקן חשבונאות בינלאומי 19 אינו כולל דרישות גילוי ספציפיות בגין הטבות עודפות בגין הפסקת העסקה בנסיבות מיוחדות.

הוראות מעבר

13. תקן חשבונאות בינלאומי 19 דרש יישום למפרע בעת יישום לראשונה והצגה מחדש של מספרי השוואה. תקן זה (סעיף 53) דורש יישום למפרע כאשר ההשפעה המצטברת של יישום לראשונה של התקן תוכר כתיאום ליתרת הפתיחה של העודפים בתחילת תקופת הדיווח השנתית בה ישות מיישמת לראשונה את התקן. לפיכך, תקן זה אינו דורש הצגה מחדש של מידע השוואתי.

הוועדה המקצועית של המוסד הישראלי לתקינה בחשבונאות

חברי הוועדה

רו"ח דב ספיר - יו"ר הוועדה

רו"ח חיים אסיאג
רו"ח דני ויטאן
רו"ח אבי זיגלמן
רו"ח רונן מנשס
רו"ח משה פרץ
פרופסור אפרים צדקה

צוות מקצועי

רו"ח שרון מימון צדיק

משתתפים קבועים

רו"ח משה אטיאס
רו"ח לילי איילון
רו"ח דוד גולדברג
רו"ח אלי גולדשטיין
רו"ח הדס גלנדר
רו"ח אודי גרינברג
רו"ח אבי דויטשמן
רו"ח שאול טבח
רו"ח גיא טביביאן
רו"ח עדי טל
רו"ח ארנון רצקובסקי