

05/11/2025

לכב'

בנק לאומי לישראל בע"מ

שלום רב

הערכה אקטוארית

לצורך הדו"חות הכספיים נתבקשתי על ידי הנהלת הבנק לבצע הערכה אקטוארית ל-30/9/2025 של ההתחייבויות בגין זכויות פנסיה ואחרות כלפי עובדיו. התוצאות סוכמו בחוות הדעת המצורפת בליווי הסברים לגבי העקרונות המקצועיים שהנחו אותי וההנחות עליהן התבססתי.

לפי מיטב שיפוטי המקצועי ההנחות שהתקבלו מהבנק, שיפורטו להלן ועליהן התבססתי, הן סבירות בהתחשב בניסיון העבר ובציפיות לעתיד. תשומת לב הקורא מופנית לעובדה שהערכה אקטוארית מטבעה היא אומדן ובפועל ייתכנו סטיות מהמצופה.

הערכה זו הוכנה בהתאם לעקרונות אקטואריים מקובלים, בהתאם לפרמטרים שנקבעו בהנחיות המפקח על הבנקים והמלצות הממונה על שוק ההון. בהכנת הערכה זאת הסתמכתי על נתונים אשר הומצאו לי על ידי האנשים האמונים והמוסמכים לכך בבנק, במתכונת שנדרשה על ידי. הנתונים שהתקבלו על ידי "כמו שהם", ללא ביקורת מצדי. עם זאת, השוואת נתונים אלה לנתוני השנה הקודמת מגלה עקביות והם נראים סבירים, אך האחריות הסופית לשלמותם ונכונותם מוטלת על הבנק. כל בקשותי לקבלת מידע ונתונים נענו בצורה מספקת לצורך עריכת הדין וחשבון האקטוארי.

אני נותן את הסכמתי לפרסום חוות הדעת האקטוארית הנ"ל כחלק מהדו"ח הכספי.

בכבוד רב



אלן דובין FSA, F.I.L.A.A.

לכבוד
בנק לאומי לישראל בע"מ

א.ג.נ.

הנדון: מחויבות אקטוארית של בנק לאומי למחויבות לעובדים לתאריך 30/09/2025

פרטי המערך

שם: אלן דובין, אקטואר.
השכלה: תואר ראשון בהנדסה אלקטרוניקה (מחשבים) M.I.T 1973
תואר ראשון במתימטיקה M.I.T 1973
Fellow of Society of Actuaries (FSA).
חבר מלא באגודת האקטוארים בישראל (FILAA).

מבוא

חוות דעת זו מציגה את ההתחייבויות האקטואריות של חברת בנק לאומי לישראל בע"מ (להלן: "בל"ל" או "החברה") לצורך דוחותיה הכספיים, בתקופה הרשומה לעיל.

1. כללי:

1.1 החישוב נעשה על פי כללי חשבונאות אמריקאים (להלן "U.S. GAAP"), כפוף להוראות מיוחדות של מפקח על הבנקים (בפרט מכתב 243 וחוזרים 2447 ו-2416) וההבהרות עליהם. מועד המעבר לדיווח לפי כללי החשבונאות האמריקאים הינו 2013/1/1.

1.2 הערכה אקטוארית זו הוזמנה על ידי בל"ל לצורך הכללת החבויות המוצגות בה בדוחות הכספיים בהתאם ל-U.S. GAAP בהתאם להוראות המפקח (לפי שיטת Projected Unit Credit).

1.3 שימשי כאקטואר הבודק מטעם בל"ל מה-31 במרץ 2012 עד 30 בספטמבר 2015. נכנסתי לתפקיד של אקטואר החברה לדו"ח לתאריך 2015/12/31.

1.4 החישובים בחוות דעת זו הוכנו לצורך הכללתם בדו"חות הכספיים של חברת בל"ל.

1.5 חוות דעת זו, כוללת את החבות האקטוארית של בל"ל בגין עובדים קבועים וארעיים (להלן "העובדים"), המחולקים לדור א' ודור ב'.

1.6 החישוב האקטוארי כולל את המחויבויות הבאות:

- 1.6.1 פנסיה לדור א' כולל פיצויים מיוחדים כתחליף לפנסיה
 - 1.6.2 פיצויים מיוחדים לעובדי דור ב'.
 - 1.6.3 מענק לשנים עודפות לעובדי דור א'.
 - 1.6.4 מענק בגין אי ניצול ימי מחלה.
 - 1.6.5 ימי חופשה שהוענקו לעובד כחלק ממענקי היובל וטרם נוצלו על ידו.
 - 1.6.6 מתנות לפנסיונרים קיימים ולעובדים לאחר פרישתם .
 - 1.6.7 מלגות להשכלה גבוהה לילדי עובדים/פנסיונרים שישולמו לאחר פרישת העובד מהחברה
 - 1.6.8 סקר מנהלים בגין עובדים בכירים לאחר פרישה
 - 1.6.9 מענק של שלשה חודשים לשאירי עובדי דור א', לאחר מותם (מענק פטירה)
 - 1.6.10 מתנות ל"בוגרי הבנק"
 - 1.6.11 קצבאות ביניים לבכירים שפורשים בפרישה מוקדמת
 - 1.6.12 המשך תשלום שכר לבעלי חוזים אישיים (תקופת צינון)
- 1.7 זכויות העובדים שעליהן מבוסס החישוב האקטוארי הינן כפי שדווח לי על ידי בל"ל.
- 1.8 ההעברות מרווח כולל אחר (OCI) לרווח והפסד הדרושות לפי U.S. GAAP והמפקח על הבנקים מבוצעות על ידי בל"ל ואינן מדווחים בדו"ח.
- 1.9 בל"ל קנתה פנסיות זקנה מקרנות פנסיה המנוהלות ע"י חברות הביטוח הראל ומנורה. החל מהרבעון הרביעי של 2019, חישבתי את השווי ההוגן של תשלומי הפנסיות הללו.
- 1.10 בל"ל קנתה פוליסות ביטוח מחברות הביטוח הראל ומנורה. החל מהרבעון הרביעי של 2019, חישבתי את השווי ההוגן של התשלומים מהפוליסות הללו.
- 1.11 הערכה זו ממלאת את הדרישות של התקן האקטוארי הבין-לאומי ISAP 1, שאימצה אגודת האקטוארים בישראל בשנת 2022.

2. הנתונים

2.1. החישובים מבוססים על הנתונים הבאים אשר קיבלתי מבל"ל. אלו הנתונים שקבלתי מבל"ל לכל עובד, פנסיונר או "בוגר". (להלן: "בוגר" - עובד לשעבר שעזב את בל"ל ללא זכויות פנסיוניות, לאחר שהגיע לגיל 50 עם 15 שנות וותק או לאחר 25 שנות וותק)

פנסיונרים

- (א) מספר עובד.
- (ב) מין.
- (ג) תאריך לידה.
- (ד) תאריך לידת בן הזוג
- (ה) קצבת פנסיה לחודש ההערכה מחולקת ל-5 רכיבי משכורת: שכר בסיס, שעות נוספות גלובליות, דמי תעבורה, עיתון ונופש *
- (ו) קוד אוכלוסייה
- (ז) סוג פנסיונר – 1-אלמנת עובד, 2-פנסיונר זקנה, 3-נכות, 4-אלמנת פנסיונר, 5-יתום
- (ח) יתרות בקופות (עוצמה, גמלה, קופת"ג מ-2008)
- (ט) סימון זכאות הפנסיונר לסקר רפואי.
- (י) תאריכי לידה של ילדיו (לצורך ההתחייבות להשכלה גבוהה)
- (יא) סכום פנסיית הגישור שהפנסיונר מקבל (לא כולל הפרשה לתנאים סוציאליים)
- (יב) סכום הקצבה מקרן הפנסיה או כסף ששולם – עבור הפנסיונרים שיתרות הפיצויים והתגמולים שלהם הופקדו בקרנות הפנסיה החיצוניות (סעיף 1.11 לעיל)
- (יג) סכום הקצבה מחברת הביטוח – עבור הפנסיונרים שהבנק רכש עבורם פוליסות ביטוח (סעיף 1.12 לעיל)

*קצבאות הפנסיה בקובץ מחושבות לפי המדד הידוע בחודש לפני חודש ההערכה. בעליית המדד בין חודש זה למדד הידוע בחודש ההערכה, הוספנו לכל הקצבאות את הגידול בקצבה בגין הגידול במדד

בוגרים

- (א) מספר עובד.
- (ב) מין.
- (ג) תאריך לידה.
- (ד) תאריך לידת בן הזוג
- (ה) סימון זכאות הבוגר לסקר רפואי

עובדים פעילים

- (א) מספר עובד.
- (ב) מין.
- (ג) תאריך לידה.
- (ד) תאריך לידת בן הזוג
- (ה) סוג עובד (חבר-דור א' שזכאי לפנסיה, לא חבר-דור ב' שאינו זכאי לפנסיה, עובד ניסיון, עובד זמני)
- (ו) קוד בנק
- (ז) קוד אוכלוסייה
- (ח) שכר חודשי נכון לתאריך ההערכה לכל עובד, לפי הרכיבים האלו: שכר בסיס, שעות נוספות גלובליות, עיתון, נופש, תוספת ענ"א לפי משרה מלאה
- (ט) אחוז משרה
- (י) אחוז משרה משוקלל
- (יא) אחזקת רכב לפי משרה של 100%
- (יב) אחזקת רכב משוקללת
- (יג) קוד רכב
- (יד) סה"כ תגמולים
- (טו) תאריך וותק לפיצויים- תאריך תחילת העבודה לחישוב שנות וותק לפיצויים.
- (טז) יתרת קופת גמל
- (יז) תאריך עזיבה – לעובדים שידוע תאריך עזיבה שלהם
- (יח) מצב משפחתי
- (יט) תאריך מעבר לחוזה אישי
- (כ) סוג חוזה לבכירים
- (כא) סימון אם עובד דור ב' זכאי לפנסיה גישור
- (כב) בכירים - שכר מוקפא לפנסיה בלבד
- (כג) זכאות הבוגר או הפנסיונר העתידי לסקר רפואי.
- (כד) יתרת ימי מחלה בימים
- (כה) שכר בסיס חודשי לימי מחלה
- (כו) ימים בחודש לצורך חישוב התחייבות לפדיון מחלה

(כז) זכאות מרבית למענק בגין אי ניצול ימי מחלה
 (כח) ימי חופשת יובל לא מנוצלת.
 (כט) סכום הפנסיה והכסף שהומר למניות במרץ 2016
 (ל) חבות מיוחדת לפיצויים לעובדים מסוימים שבעבר עבדו בבנק ערבי ישראלי
 (לא) שכר דור ג' לבכירים (שכר שאינו זכאי לקצבת ביניים ולפיצויים מוגדלים)
 (לב) הפנסיה לאחר גיל פרישה לפנסיונרים שמקבלים פנסיה מוקטנת עד גיל פרישה
 (לג) סכום הארוחה לעובדי דור ב'
 (לד) חודשי צינון לעובדים החוזה אישי
 (לה) סכום הפנסיה החודשית שהבנק מקבל מקרנות פנסיה
 (לו) סכום התשלום החודשי שהבנק מקבל מפוליסות ביטוח

3. פירוט רכיבי המחויבות האקטוארית

החישובים מבוססים על רכיבי הזכויות המפורטים כדלקמן אשר נמסרו לי על ידי בל"ל. נמסר לי על ידי בל"ל כי חלק מהמחויבויות הינן מחויבויות משתמעות (ולא מחויבויות חוזיות).

עובדי הבנק מפוצלים לדור א' – עובדים קבועים לתאריך 31/12/1999, ודור ב' - שאר עובדים קבועים.

בנוסף, עובדים זמניים ועובדים בניסיון יקבלו את כל ההטבות של דור ב' אם ולאחר שהם יקבלו קביעות. חישוב ההטבות שלהם יהיה מבוסס על וותק שירותם בבל"ל מהיום הראשון לעבודתם.

3.1. פנסיית זקנה לעובדים (דור א')

3.1.1. **גיל פרישה חובה וגיל שעובד זכאי לפרוש** - גיל פרישה חובה הינו 67 לגברים ולנשים. אישה זכאית לפרוש ולקבל פנסיה לפי חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004

3.1.2. שיעור הפנסיה מהשכר הפנסיוני:

קוד אוכלוסייה	שיעור פנסיה לשנה עד 15 שנה	לכל שנה נוספת עד חתימה על חוזה אישי	מחתימה על חוזה אישי	ממינוי לחבר הנהלה
116 ופחות	2.67%	1.50%		
117-119	2.67%	1.50%	2.00%	
120-123	2.67%	1.50%	2.00%	2.50%

לכל שנת וותק עד לתקרה של 70%.

3.1.4. רכיבי השכר הפנסיוני לפנסיה¹

- שכר בסיסי
- שעות נוספות גלובליות
- דמי תעבורה
- תוספת ענ"א
- *תחבורה - רכב²

3.1.5. רכיבי השכר נוספים לפנסיה

- דמי עיתון
- נופש

3.1.6. **סכום הפנסיה** - סכום הפנסיה הראשונה לאחר פרישת העובד שווה ל:

- שכר הפנסיוני לפי סעיף 3.1.4 כפול
- המשרה משוקללת של העובד בפרישתו
- שיעור הפנסיה לפי סעיף 3.1.2. פלוס רכיבי השכר נוספים לפי סעיף 3.1.5

כל חודש, סכום הפנסיה החודשית מתעדכן למעלה בהתאם לעלייה במדד המחירים לצרכן ("המדד"). במקרה של ירידה במדד, הפנסיה לא תרד, אבל לא תעלה שוב עד שהמדד יעבור את המדד של החודש שבו נקבע לאחרונה את סכום הפנסיה.

3.1.7. **הקטנה בסכום הפנסיה בגין המרה למניות** – במרץ 2016 ניתן לעובדי דור א' של הבנק להמיר עד 25% מהפנסיה הצבורה בגינם למניות. בחישוב ההתחייבות לפנסיה הקטנו את התחייבות בסכום הפנסיה שהומר למניות במרץ 2016 צמוד למדד בגין 11/2015. ההקטנה בסכום הפנסיה לעובדים עם חוזה אישי יהיה 25% מהסכום עד גיל 67

3.1.8. בהגיע העובד לגיל פרישה, עליו לבחור בין שלוש אופציות:

- א. ויתור על מלוא זכויות הפנסיה וקבלת פיצויים ויתרת התגמולים.
- ב. בחירה במסלול פנסיה בתמורה לויתור על מלוא כספי הפיצויים והתגמולים.
- ג. היוון חלק מהפנסיה החודשית בתמורה לקבלת פנסיה מוקטנת.

¹ רכיבי השכר מבוססים על משרה מלאה

² על תקופת העבודה עד 31/12/1994 נצברות זכויות לתעבורה על בסיס 60% ואילו על התקופה לאחר מכן 100% לתקופות בהן יש בבעלותו רכב ו- 60% בהן אין.

3.1.9 בעלי חוזים אישיים שבדור א' עברו החל משנת 2013 או 2014 לתנאי העסקה במתכונת דור ב', כמפורט בביאור 15 סעיף 3ב' לדוחות הכספיים של הבנק לשנת 2013. לכן, המשכורות לבעלי חוזים אישיים מוקפאות לחישוב פנסיה של דור א'.

3.1.10 ישנם עובדים שפרשו לפי מבצע פרישה שיקבלו 90% מהפנסיה החודשית עד גיל הפרישה הרגיל (עיין סעיף 4.3.14).

3.1.11 **הקטנה בסכום פיצויים ותגמולים בגין המרה למניות** – עובד שהמיר זכויות פנסיה למניות לפי סעיף 3.1.7 דלעיל, במידה ויבחר באופציה לקבל פיצויים ותגמולים, יקבל את סכום הפיצויים ויתרת התגמולים פחות סכום הכסף שהומר למניות צמוד למדד בגין 11/2015.

3.2 פנסיית נכות לעובדים

3.2.1 זכאות - קבוע שאינו מסוגל להמשיך בעבודתו בשל נכות.

3.2.2 שיעור הפנסיה מהשכר הפנסיוני במקרה של פרישה בעקבות נכות שווה לשיעור פנסיה שהעובד אמור לקבל אם היה עובד עד גיל 67.

3.3 פנסיית שאירי פעיל (במקרה של פטירת עובד בתקופת העבודה) לעובדי דור א'

3.3.1 אם עובד או עובדת נפטרים, האלמן או האלמנה (לרבות ידועים בציבור) זכאים לפנסיה של 40% ממשכורתו האחרונה. כל יתום זכאי ל-15% פנסיה עד גיל 20, (מקסימום של שני ילדים). קיימת תקרה של 70% פנסיה לכל השאירים יחד.

3.3.2 שאירי העובד יקבלו את המשכורת הקובעת לפנסיה למשך שלשה חדשים לאחר פטירת העובד לפי סעיף 3.7.4 להלן (מענק פטירה). לאחר מכן, השאירים יקבלו את סכום הפנסיה לפי סעיף 3.3.1.

3.4 פנסיית שאירי פנסיונר (במקרה של פטירת פנסיונר) לעובדי דור א'

3.4.1 שיעור הפנסיה – לאלמנת או לאלמן הפנסיונר (לרבות ידועים בציבור) תשולם פנסיה חודשית בשיעור של 60% מהפנסיה ששולמה למנוח (100% מהפנסיה לרכיב בגין דמי עיתון ונופש לפורשים לפני 31/1/2001). יתומיו זכאים ל-20% מהפנסיה עד גיל 20 (מקסימום של שני ילדים), יתום נתמך 30% לכל חייו.

³ אלמן פנסיונרית, שפרשה לפנסיה עד 31/12/1996, לא יקבל פנסיה לאחר פטירת הפנסיונרית.

3.5. פרישה מוקדמת לעובדים (דור א')

3.5.1 בהסכמת בל"ל, עובד יכול לפרוש לפרישה מוקדמת ומקבל מידית עם פרישתו פנסיה חודשית בהתאם לשיעורי הפנסיה בסעיף 3.1, ללא הפחתה אקטוארית, או לחילופין לעזוב את הבנק ולקבל פיצויים מוגדלים בשיעור של 150% נוספים מהסכום של פיצויים רגילים (או 170% לפני גיל 55) ויתרת התגמולים. ההתחייבות לפיצויים, הכוללת פיצויים רגילים ומוגדלים, שווה ל-250% מההתחייבות לפיצויים רגילים, לפי הנוסחה וותק כפול משכורת אחרונה, (100% של ההתחייבות לפיצויים פלוס 150% פיצויים מוגדלים) פחות נכס הפיצויים בגין העובד.

3.5.2 עובד דור א' שהמיר חלק מהפנסיה הצבורה בגינו לפי סעיף 3.1.7, ובחר בפרישתו לקבל פיצויים מוגדלים לפי סעיף זה, יקבל את הסכום בסעיף 3.5.1 פחות סכום הכסף שהומר למניות במרץ 2016 ממודד למועד פרישתו.

3.6. הטבות לעובדי דור ב' קבועים

3.6.1 **פיצויים** – בפרישה רגילה או בהתפטרות, העובד יקבל רק את נכסי הפיצויים מהסכומים שהופרשו במשך עבודתו בבל"ל. עיין סעיף 3.6.3 בעניין פיצויים מוגדלים

3.6.2 **פיצויים רגילים לעובדים לשעבר של בנק ערבי לישראל** - עובדים אלו אשר החלו עבודתם בבנק בתקופה: מ-1.1.1988 ועד ל-31.12.2004 (עובדי דור הביניים), זכאים לקבל מהבנק ביום פרישתם, פיצויי פרישה על התקופה מיום כניסתם לעבודה ועד ליום 31.12.2003, בגובה משכורת אחת לכל שנת עבודה. יש הפרשה בגין עובדי דור הביניים. החל מיום 1.1.2004 עובדים אלו נכללים בהסדר פנסיוני באחת מקרנות הפנסיה הגדולות, ולבנק אין חבות נוספת לפנסיה או פיצויים לעובדים לעיל עבור תקופה זו.

3.6.3 **פיצויים מוגדלים** - בהסכמת בל"ל, עובד קבוע יכול לעזוב את הבנק ולקבל מידית עם פרישתו אחוז מסוים (לפי הסכם בין בל"ל והעובד) ממשכורתו האחרונה לפני פרישתו בגין כל שנת וותק, פחות קופת הפיצויים של העובד, בנוסף לתגמולים הצבורים לו. לפי המידע שקבלנו מבל"ל, הנחנו שבממוצע, שהעובד יקבל 130% פיצויים מוגדלים.

דמי ארוחות נלקחים בחשבון לצורך חישוב השכר לפיצויים עבור עובדי דור ב' קבועים, וותק לפיצויים ברכיב שכר דמי ארוחות מתחיל מ-01/07/2019.

רכיבי השכר עיתון וחלק מדמי נופש כלולים בבסיס המשכורת לפיצויים, רק לווותק מ-01/01/2023.

3.6.4 **פיצויים רגילים לעובדים בניסיון ועובדים זמניים** – עובדים האלה מקבלים פיצויים מלאים בפיטוריהם מהבנק, ללא קבלת קביעות. ההתחייבות שווה לערך נוכחי שהבנק ישלם להם בפיטוריהם מעבר לקופה לפיצויים האישית של העובד.

3.7.1. **מענק שנים עודפות לעובדים דור א'** - מענק זה שווה ל-50% משכורת אחת בגין כל שנת עבודה מעבר לשנת העבודה ה-35, מקסימום 5 משכורות (10 שנים). מענק זה משולם רק על זכויות פנסיוניות, למעט חלק מהטבות הפנסיוניות שהעובד מקבל בתשלום חד פעמי של פיצויים או תגמולים.

3.7.2. **מענק בגין אי ניצול ימי מחלה לכל עובדי החברה (דור א' ודור ב') -** ימי חופשה נוספים הניתנים לפני פרישתו במקרה של פרישה לנכות, פרישה (מוקדמת או רגילה) או בפרישה עם פיצויים מוגדלים. ימי חופשה נוספים ניתנים בהתאם לשיעור הניצול של ימי המחלה שהגיעו לו במשך כל שנות עבודתו ובהתאם ליתרת ימי המחלה העומדת לזכותו.

עובדים רגילים זכאים לניצול ימי חופשה עבור ימי המחלה שנצברו עד 31/12/2014, ימי מחלה שנצברו לאחר תאריך זה מזכים את העובד בימי חופשה הנפדים תמורת תשלום. בעלי חוזים אישיים צמודי מדד זכאים לפדיון ימי חופשה

אחוז תשלום

- שיעור ניצול ימי מחלה נמוך מ-25%, 6.67% מיתרת ימי המחלה העומדת לזכותו.
- שיעור ניצול ימי מחלה נמוך מ-35%, אבל גבוה מ-25%, עבור ימים שנצברו עד 31/12/2014 3.33% מיתרת ימי המחלה העומדת לזכותו. עבור ימים שנצברו החל מה-01/01/2015 5% מיתרת ימי המחלה העומדת לזכותו
- שיעור ניצול ימי מחלה נמוך מ-50%, אבל גבוה מ-35%, 3.33% מיתרת ימי המחלה העומדת לזכותו.
- לעובד שניצל ימי מחלה יותר מ-50%, לא יקבל את המענק.

3.7.3. עד מרץ 2016, הייתה הטבה לשלם מענק יובל וימי חופשה נוספים. ישנם עובדים שלא יצאו לחופשה בעת זכאותם למענק יובל לחופשה. בל"ל עדיין חייב להעניק את ימי החופשה לעובדים אלו. החישוב של ההתחייבות למענק יובל לימי חופשה נוספים מבוסס על ההנחה שהעובדים ינצלו את ימי החופשה רק לפני פרישתם מהחברה.

3.7.4. **מענק פטירה** - שאירי עובד דור א' יקבלו משכורתו האחרונה לפני פטירתו למשך שלשה חודשים פחות הפנסיה שהם מקבלים לפי סעיף 3.3.2.

3.8. תשלומים נוספים לאחר פרישה

3.8.1. **שי לחג (דור א' ודור ב')** – פנסיונר או בוגר זכאי לקבל פעמיים בשנה שי לחג לכל חייו

3.8.2. **סקר רפואי (דור א' ודור ב')** - פנסיונר ובוגר שהיו בתפקידים בכירים כעובדי בל"ל זכאים לסקר רפואי פעם אחת בשנה.

3.8.3. **מלגות להשכלה גבוהה (רק דור א')** - עובדי הבנק זכאים לקבל מבל"ל מלגות להשכלה גבוהה לילדי העובדים, אפילו לאחר פרישה רגילה או פרישה מוקדמת. ההתחייבות האקטוארית הינה בגין:

- פנסיונרים עכשוויים שבל"ל צפוי לשלם את המלגות לילדיהם (אולם הלימודים טרם התחילו)
- עובדים פעילים שבל"ל ישלם את המלגות לאחר פרישתם במסלול פנסיה.

3.8.4. המשך תשלום שכר לבעלי חוזים אישים

בעלי חוזים אישיים זכאים לתקופת הודעה מוקדמת ולקבלת משכורת לתקופה כפי שנקבעה בחוזה בלי לעבוד בפועל, בסמוך לסיום עבודתם בבל"ל. בתקופה זו, הם מקבלים משכורת מלאה, רכב, והטבות סוציאליות.

בל"ל משלם מס שכר על תשלומים לעובדים, חוץ מתשלומים לשאירי העובדים. המחויבות למס שכר כלולה בחישוב ההתחייבות:

- פנסיות חודשיות המשולמות לפנסיונרים של בל"ל - למעט שאיריהם
- מתנות המשולמות לפנסיונרים ולבוגרים של בל"ל - כולל המתנות לשאיריהם
- סקר רפואי לפנסיונרים ובוגרים של בל"ל
- חופשת יובל צבורה
- פיצויים מוגדלים לדור א' ולדור ב'
- מלגות להשכלה גבוהה לאחר פרישה
- מענק בגין אי ניצול ימי מחלה
- המשך תשלום שכר לבעלי חוזים אישיים

סכומים המשולמים מהקופות אינם מחויבים במס שכר ולכן הקטנו את ההתחייבות למס שכר בגין הסכומים הללו.

3.10 **קצבת ביניים (חוזים אישיים דור א')**

חברי הנהלת הבנק ובעלי חוזים אישיים להם הסכם העסקה במתכונת דור א' בבנק עברו החל משנת 2013 או 2014 לתנאי העסקה במתכונת דור ב'. שינוי זה מובא בחשבון בחישוב ההתחייבויות, לרבות "קצבת ביניים דור א" במקרה של פרישה מוקדמת.

בפרישה מוקדמת, חברי הנהלת הבנק ובעלי חוזים אישיים יקבלו פנסיה חודשית השווה למשכורתם בעת פרישתם פחות משכורתם בעת העברתם לדור ב', צמוד למדד, כפול אחוז פנסיה שהם צברו בתכנית פנסיה לדור א' בעת פרישתם. הפנסיה החודשית תשולם עד גיל 67 (בין לגברים ובין לנשים).

בכיר דור א' יכול להקפיא את שכר שעליו הוא יקבל קצבת ביניים בתמורה לעליות גבוהות יותר בשכר. השכר החודשי שהוא יקבל מעבר לשכר שעליו הוא יקבל קצבת הביניים נקרא שכר ג'.

3.11 **פנסיית גישור (דור ב' לעובדים מסוימים)**

עובדים בכירים מסוימים זכאים לקבל פנסיית גישור שמתחילה בחודש שלאחר פרישה מוקדמת, לאחר גיל 55 ו-25 שנות וותק, עד לגיל 67. פנסיית הגישור שווה למשכורת אחרונה לפני פרישתו כפול האחוז פנסיה שהיה אמור לצבור עד לפרישתו אם הוא היה זכאי לפנסיה של דור א'.

בכיר דור ב' יכול להקפיא את שכר שעליו הוא יקבל קצבת ביניים בתמורה לעלויות גבוהות יותר בשכר. השכר החודשי שהוא יקבל מעבר לשכר שעליו הוא יקבל קצבת הביניים נקרא שכר ג'. כל שאר השכר נקרא שכר ב'.

לחלופין, אם הבכיר פורש לפני הגיעו לגיל 66, הוא יכול לקבל פיצויים מוגדלים לפי שכר ב' בשיעור הכתוב בחוזה שלו. אחוז הפיצויים מוגדלים יהיה לפי חוזה הבכיר.

מתחילת שנת 2022, פנסיית הגישור של עובדים בכירים חדשים בדור ב', שזכאים לפנסיית גישור, שווה לקצבה חודשית ל-36 חודשים של 15,000 ₪ לחודש עם עזיבתם את הבנק עד גיל 64, בתנאי שהם יעבדו בבנק שנתיים מחתימתם על החוזה האישי. קצבה החודשית אינה צמודה למדד.

בנוסף, העובדים הבכירים האלו יקבלו 150% פיצויים מוגדלים בעזיבתם לפני שנתיים או לאחר חמש שנים מחתימתם על החוזה האישי, ו-100% פיצויים מוגדלים בעזיבתם לאחר שנתיים או לפני חמש שנים מחתימתם על החוזה האישי.

3.12 תשלומים להטבות סוציאליות

בל"ל מפריש עבור הטבות סוציאליות שיופקדו בעת ניצול ימי חופשה שנתנו במסגרת מענקי יובל וחופשה שניתנת עבור אי ניצול ימי מחלה או בעת תשלום קצבת ביניים ופנסיית גישור. ראה סעיף 4.3.

3.13 שכר ג' לבכיר

על שכר ג' (המוגדר בסעיפים 3.10 ו-3.11) העובד מקבל פיצויים כחוק בעזיבתו או פרישתו. הוותק לחישוב הפיצויים שווה לתקופת שירות הבכיר לאחר הסכמתו לקבל שכר ג' עד עת עזיבתו או פרישתו.

בסיסים טכניים ואקטואריים

4.1 **שיעורי הריבית להיוון** – הבסיס לשיעורי הניכיון ששימשו לחישוב ההתחייבות האקטוארית נקבעו על ידי מפקח על הבנקים. שיעורי הריבית שווים לשיעורי ריבית על אג"ח ממשלתיות בישראל ליום ההערכה, כפי שנקבעו על ידי חברת מרווח הוגן בע"מ, בתוספת הפער בין שיעורי ריבית לאג"ח קונצרני ובין אג"ח ממשלתי בארה"ב לפי MERRILL LYNCH שיעורי הריבית הינם שיעורים ריאליים. שיעורי הריבית משתנים משנה לשנה לפי ה-SPOT של השנה. השיעורים סופקו לי על ידי בל"ל. השיעור ריבית ריאלית האפקטיבית להיוון ההתחייבות (IRR) הינו 2.65%.

4.2 **גידול ריאלי בשכר בתקופת העבודה** – ההנחות לעלייה במשכורת פנסיונית, במונחים נומינליים, נמצאות בנספח ג'. את תוספות השכר מקבלים העובדים שבהסכם הקיבוצי בחודש מרץ והעובדים בחוזה אישי בחודש מאי, תוספות השכר משולמות רטרואקטיבית מתחילת שנה.

- הקצבאות של עובדי בל"ל צמודות למדד המחירים. לכן היוון ההתחייבות הוא לפי ווקטור צמוד למדד. לכן, העליות בשכר גם כן חייבות להיות במונחים ריאליים. בהערכה, חישובנו את העלייה הריאלית על ידי: האינפלציה ה-FOWARD לכל שנה עתידית חושבה על ידי הפער בעקומות הריביות בין האג"חים ממשלתיות הצמודות למדד המחירים והאג"חים שאינו צמודות למדד המחירים.

- הקטנו את שיעור עליית השכר בכל שנה עתידית לפי האינפלציה ה-FOWARD של אותה שנה.

- בתוך שנה, הקטנו את העלייה בשכר כל חודשי לפי האינפלציה ה-FOWARD לשנה.

- בשנת 2023, וועד העובדים והבנק חתמו על הסכם עבודה שלפיה העליות בשכר לשנות 2024 ועד 2026 תקבענה במונחים נומינליים. ההנחה לשיעורי עלייה בשנים האלו מבוססים על הסכם עבודה זו.

הנחות אחרות ולוחות גריעה

4.3.1 **לוחות תמורה לפנסיונרים ונכים** - לוח ב2 מחוזר 2024-9-8.

4.3.2 **לוחות תמורה לשאירים** - לוח ב3 מחוזר ביטוח מחוזר 2024-9-8. מאחר והלוח מציג שיעורי התמורה החל מגיל 60 לגברים ומגיל 55 לנשים בלבד ומאחר וחוזר האוצר אינו מציג לוחות אחרים לגבי שאירים, השתמשנו לגבי הגילאים שעד 60 (55) בשיעורי התמורה בלוח ב1.

4.3.3 **לוחות תמורה לפעילים** - לוח ב1 מחוזר ביטוח מחוזר 2024-9-8.

4.3.4 **קצב הירידה בשיעורי התמורה** - לוח ב4 מחוזר ביטוח מחוזר 2024-9-8 עם מרווח בגין אריכות ימים (נספח 3).

4.3.5	שיעורי עזיבה - על פי הניסיון בפועל של בל"ל (ראה נספח ד').
4.3.6	שיעורי פרישה לפנסיה מוקדמת ועזיבה עם פיצויים מוגדלים - כמפורט בנספח ד'
4.3.7	שיעורי פרישה עם פיצויים מוגדלים - כמפורט בנספח ד'
4.3.8	שיעורי יציאה לנכות – לפי ניסיון של בל"ל
4.3.9	נישואין והפרש גיל בין בני זוג - לפי תאריך לידה של העובד ושל בת הזוג, אם קיימת בת-זוג עכשווית לעובד או לפנסיונר לפי המידע מבל"ל הוא נשוי, אם לא הוא אינו נשוי.
4.3.10	יתומים- לפי מספר ילדים וגיל ילדים המדווחים מבל"ל.
4.3.11	שיעור מס שכר –18% מ-01/012026, 17% עד 31/12/2025, לפי החוק הקיים.
4.3.12	שיעור זכאות לימי מחלה – בעת סיום העסקה של כל עובד, שיעור הזכאות לימי מחלה יהיה זהה לאותו שיעור בתאריך ההערכה.
4.3.13	שיעור ניצול חופשת יובל לחופשה – 100%
4.3.14	שיעור ניצול חופשה בגין ימי מחלה – 100%
4.3.15	גיל פרישה רגיל לצורך ההערכה – גברים 67, נשים 66 ו-10 חודשים (על פי הניסיון הבנק) לעובדים רגילים, ו-65.75 לבעלי חוזים אישיים.
4.3.16	עובדים זמניים – 1.4% יהיו עובדים קבועים בדור ב' ויקבלו הטבתם
4.3.17	עובדים בניסיון – 8.20% יהיו עובדים קבועים בדור ב' ויקבלו הטבתם

- 4.3.18 **עלות שנתית לשי לחג – 1,111 ₪ לשנה צמוד למדד**
- 4.3.19 **סקר רפואי לאחר פרישה – עלות 1,706 ₪ צמוד למדד, רק 57.00% מהפורשים מנצלים את הזכות לסקר רפואי**
- 4.3.20 **מלגות להשכלה גבוהה – סכום המלגה הממוצעת 50,000 ₪ לכל ילד, סה"כ לכל שנות הלימוד. הסכום צמוד למדד. אחוז ניצול ההטבה - 77%. ילדים המתחילים ללמוד מגיל 27 ואילך אינם זכאים למלגה. גיל מימוש ההטבה: על פי ניסיון הבנק.**
- 4.3.21 **שיעור ביטוח לאומי למענקי יובל חופשה ולפדיון מחלה – 7.29% עד לתקרה של 49,030 ₪ לחודש בחישוב המשכורת של ביטוח לאומי מוסיפים 5,000 ₪ לחודש בגין רכיבי שכר לביטוח לאומי שאינן חלק מהשכר לפנסיה.**
- 4.3.22 **הנחות מיוחדות לבעלי חוזים אישיים (קוד אוכלוסייה 117 ומעלה)**
 עובד בעל חוזה אישי זכאי לפרוש כאשר סך גילו ושנות וותק שוות ל-75 או ל-80 (לפי העובד). ההנחה, המבוססת על ניסיון העבר והערכת ההנהלה, היא ש-100% מבעלי חוזים אישיים יפרשו בין מדור א' ובין מדור ב' כאשר סך גילם ושנות וותק שלהם שוות ל-93. לחברי הנהלה הבנק (קוד אוכלוסייה 120 ומעלה) דור א', ההנחה היא ש-100% יפרשו בעת זכאותם לפרישה.
- הנחנו שבעלי חוזים אישיים לא יבחרו לקבל פיצויים ותגמולים, אפילו עם פיצויים מוגדלים בפרישתם, בין בפרישה רגילה ובין בפרישה מוקדמת.
- הנחנו שבעלי חוזים אישיים יפדו את ימי המחלה שלא נוצלו. לכן, אין תשלום סוציאליות על ההטבה שהם יקבלו חוץ מביטוח לאומי.
- עובדים בכירים בדור ב' שקיבלו הטבה לפנסיה גישור משנת 2022 וטרם פרשו זכאים פנסיה גישור בסכום קבוע למשך שלוש שנים וכן לפיצויים מוגדלים. הנחנו כי עובדים אלו יפרשו לא יאוחר מגיל 64, על מנת לקבל פנסיה גישור
- שיעור ניצול פנסיה - עובד המגיע לגיל הפנסיה רשאי לבחור בין פנסיה ובין סכום הוני (פיצויים ותגמולים).** הנחנו, על פי ניסיון הבנק שכ- 8.0% מהפורשים בגיל פרישה יבחרו לקבל פיצויים ותגמולים במקום פנסיה.
- 4.3.23 **הפורשים במסלול פנסיה, בין עובדים רגילים ובין בעלי חוזים אישיים, יהוו כ- 18.50% מסכום הפנסיה, ויקבלו סכום המלא לעיתון ולנופש.**
- 4.3.24 **שיעור הטבות סוציאליות לחופשת יובל, תקופת צינון, ופדיון מחלה (ללא מס שכר וביטוח לאומי): דור א' - 22.333%, דור ב' - 23.333%. בתקופת הצינון של עובדי דור א', ההפקדות לתגמולים ופיצויים עבור שכר המוקפא בדור א'**

(משכורתם בעת המעבר לדור ב') הינם חלק מנכסי בל"ל. לכן, הורדנו 14.8% (שיעורי פיצויים ותגמולים) מהשיעור להטבות סוציאליות.

4.3.25 **שיעור הטבות סוציאליות לקצבת ביניים ולפנסיית גישור: דור א' ודור ב'-**
14.33%.

4.3.26 **שיעור בחירת ויתור על מלוא זכויות הפנסיה וקבלת פיצויים ויתרת התגמולים בפרישה רגילה-8%.**

4.3.27 **הנחות לחישוב התחייבות לפיצויים לעובדים בניסיון ולעובדים זמניים –**

שיעורי תחלופת עובדים בניסיון	
שיעורי תחלופה	ותק בשנים
18%	0 – 0
15%	1 – 1
20%	2 – 2
31%	3 – 3
44%	4 – 4
58%	5 – 5
69%	52 – 6

שיעורי תחלופת עובדים זמניים	
שיעורי תחלופה	ותק בשנים
28%	0 – 0
30%	1 – 1
31%	2 – 2
33%	3 – 3
34%	4 – 4
36%	5 – 5
37%	6 – 6
39%	52 – 7

שיעורי התפטרות זמניים	
אחוז ההתפטרות	ותק בשנים
87%	0 – 0
60%	1 – 1
41%	2 – 2
23%	3 – 3
17%	4 – 4
13%	5 – 5
7%	9 – 6
5%	52 – 10

שיעורי התפטרות עובדים בניסיון	
אחוז ההתפטרות	ותק בשנים
93%	0 - 0
75%	1 - 1
61%	2 - 2
53%	3 - 3
36%	4 - 4
32%	5 - 5
19%	6 - 6
10%	9 - 7
5%	52 - 10

4.4 חישוב המחויבות בגין העבר (Attribution)

4.4.1 **גמלאות זקנה** - הדרך לחשב את ההתחייבות בגין העבר מוכתב על ידי מפקח על הבנקים. גמלאות לאחר סיום עבודה (עקב זקנה, נכות או מוות בתקופת העבודה), בפנסיה דור א' - קו ישר עד גיל 64.37 לגברים ו-60.34 לנשים ולפי אחוז פנסיה לפי הטבלה דלעיל מ-64.37 לגברים ו-60.34 לנשים עד גיל פרישה.

4.4.2 **גמלה לעיתון ולנופש** - קו ישר עד גיל 64.37 לגברים ו-60.34 לנשים.

4.4.3 **פרישה מוקדמת** - אחוז הפנסיה שהעובד זכאי לתאריך ההערכה. עיתון ונופש לפי קו ישר עד תאריך של פרישה ממוקדמת.

4.4.4 **מענק שנים עודפות** - קו ישר עד גיל 64.37 לגברים ו-60.34 לנשים לסכום המענק שיצבור העובד בגילים אלו. מ-64.37 לגבר ו-60.34 לנשים לפי הסכום המענק הצבור ליום ההערכה.

4.4.5 **פיצויים מיוחדים** - לפי הוותק הצבור ליום המאזן.

- 4.4.6 **מענק בגין אי ניצול ימי מחלה** - לפי ההתחייבות לימי מחלה הצבורה ליום המאזן.
- 4.4.7 **שי לחג וסקר רפואי לאחר פרישה** - לפי קו ישר עד לתאריך שהעובד זכאי לקבל הטבות אלו כבוגר (25 שנות ותק או 15 שנות ותק ופרישתו לאחר שהגיעו לגיל 50).
- 4.4.8 **מלגות להשכלה גבוהה** - קו ישר עד גיל 64.37 לגברים ו-60.34 לנשים
- 4.4.9 **גמלאות נכות ומוות לפני פרישה** - 100% עבר.
- 4.4.10 **קצבת ביניים ופנסיה גישור** – אחוז הפנסיה שהעובד זכאי לתאריך ההערכה.
- 4.4.11 **בנים נתמכים** – הוספנו 5 מיליון ₪ להתחייבות בגין מחויבות לשלם פנסיות שאירים לבנים נתמכים. אין מספיק מידע בעניין לבצע חישוב אקטוארי מדויק. (עיין סעיף 3.4.1).
- 4.4.12 **עובדים שעת פרישתם, סכום הפנסיה, והטבות אחרות ידועים** – חישובנו את ההתחייבות מבוססת על המידע הידוע – 100% עבר.

4.6 הטבות אחרות שלא הובאו בחשבון:

- לא הובאו בחשבון פנסיות ל"יתומים תלויים" לאחר גיל 21 שנה בגין יתומים עתידיים.
- לא הובאו בחשבון פנסיות עתידיות ל"הורים תלויים" בעובד או פנסיונר שנפטר.
- לא הובאו בחשבון פנסיות עתידיות ליתומים של פנסיונר שנפטר.
- לא הובאו בחשבון ילדי עובדים שלא נולדו לתאריך הדו"ח בחישוב ההתחייבות ליתומי עובד שמת לפני פרישתו.
- לדעתנו, ההשפעות של הטבות אלו על ההתחייבות אינן מהותיות
- לא הובאו בחשבון הוצאות של ניהול תשלומי הפנסיה.

5. שינויים מהותיים בהטבות ובחישוב האקטוארי במהלך ב-12 חודש שקדמו לתאריך הדו"ח

5.1 גידול במס שכר ל-18% מ-01/01/2026.

5.2 טבלאות תמותה חדשות מ-2024-9-8

5.3 ביטול שי לחג לשאירי עובדים ופנסיונרים מ-1/04/2025

6. לשון זכר ונקבה

כל האמור בלשון נקבה מכוון גם לזכר ולהיפך, אלא אם נקבע במפורש או משתמע אחרת. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מובהר כי דין אלמן כדין אלמנה.

7. הערכת המחויבות האקטוארית

בנספח א', רצ"ב, מפורטת הערכת המחויבות האקטוארית שנערכה על ידי, על בסיס מערכת ההנחות, הנתונים והבסיסים הטכניים המפורטים לעיל.

8. חישוב שווי הוגן של תשלומים מקרנות פנסיה

- 8.1. בל"ל רכש פנסיות מ"קרנות פנסיה חדשות" (המתוארות בהמשך) לפנסיונרים מסוימים. הקרנות החדשות משלמות קצבאות חודשיות לבל"ל לצורך העברת התשלומים לפנסיונרים של הבנק. הקצבאות משולמות במשך חיים של הפנסיונר, ואם יש לו בן זוג בעת רכישה, 60% מהקצבה לפנסיונר למשך חיים של בן-זוגו, לאחר פטירתו.
- 8.2. הקצבות מקרנות הפנסיה אינן מובטחות. הן עולות או יורדות כל שנה (לתשלום בגין אפריל) לפי הפער בין התשואה של נכסי קרן הפנסיה (החלק לפנסיונרים) בשנה הקלנדרית הקודמת ובין תשואה של 4.26%, ולפי רווח או הפסד דמוגרפי של קרן הפנסיה החדשה.
- 8.3. 60% מנכסי קרנות הפנסיה (החלק לפנסיונרים) מושקעים באג"ח "ערדים". מאוקטובר 2022, מדינת ישראל לא תנפיק אג"ח "ערדים" לקרנות הפנסיות החדשות. במקום אג"ח "ערדים", המדינה מבטיחה תשואה של 5.15% ריאלי שנתי על 60% מנכסי הקרן פחות אג"ח "ערדים" הקיימות. כל אג"ח "ערדים" ייפדו עד אוקטובר 2037. החישוב שווי הוגן של הקרנות פנסיה, לקחנו בחשבון את התשואה של 5.15% על חלק מהנכסים.
- 8.4. שווי ההוגן של הקרנות פנסיה (לכל עובד בנפרד) שווה לערך נוכחי של התשלומים שהבנק צפוי לקבל מהקרן

9. חישוב שווי הוגן של תשלומים מפוליסות ביטוח שהבנק רכש ב-2019 ואחריו

- 9.1. בל"ל רכש פוליסות ביטוח לתשלום קצבאות חודשיות (המתוארות בהמשך) לפנסיונרים מסוימים. חברות הביטוח משלמות קצבאות חודשיות לבל"ל לצורך העברת את התשלומים לפנסיונרים של הבנק.
- 9.2. הקצבות מפוליסות הביטוח אינן מובטחות. הן עולות או יורדות כל חודש לפי הפער בין התשואה של הנכסים בקרן ההשקעה של חברות ביטוח ובין תשואת חודשית של 0.327%, שהיא 4% תשואה שנתית.
- 9.3. שווי ההוגן של פוליסות הביטוח (לכל עובד בנפרד) שווה לערך נוכחי של התשלומים שהבנק צפוי לקבל מהפוליסות

כל הנספחים המצורפים מהווים חלק בלתי נפרד מהערכה אקטוארית זו.



אלן דובין F.S.A., F.I.L.A.A.
אקטואר

להלן תוצאות ההערכה ל- 30/09/2025 באלפי שקל עפ"י ההנחות הנ"ל*:

30/09/2025		סעיף
סכום באלפי ש"ח	מספר משתתפים	
3,310,025	982	פעילים
768,074	3,336	פיצויים דור ב'
27,213	117	תקופת צינון
12,684,016	5,045	גימלאים
198,667	11,881	שי לחג*
512	982	מענק פטירה
11,371	711	סקר רפואי**
13,833	13	קצבת ביניים דור א' (100%)
42,122	37	קצבת ביניים דור ב'
43,917	48	קצבת ביניים בתשלום
77,538	794	ניצול ימי מחלה כחופשה וכפדיון
34,354	1,072	השתתפות בשכר לימוד
13,442	502	חופשת יובל לא מנוצלת
7,185	2,594	פיצויים רגילים לעובדים בניסיון וזמניים
3,022	2,594	זמניים - פיצויים דור ב'
167	2,594	זמניים - שי לחג
		*פירוט" שי לחג:"
91,199	5,045	גימלאים
39,942	2,518	פרשו
67,526	4,318	פעילים
		**פירוט סקר רפואי:
4,179	258	גימלאים
982	70	פרשו
6,210	383	פעילים
		התחייבות הפעילים כוללת:
540,228		פיצויים בעזיבה/פרישה
232,355		תגמולים בעזיבה/פרישה
		מקורות לפעילים:
935,835		פיצויים דור א'
1,218,081		תגמולים דור א'
5,181,161		תגמולים – פנסיונרים

בדיקת רגישות

סה"כ סיום עבודה	הטבות לפנסיונרים	פיצויים דור ב'	פנסיונרים	פעילים	
בדיקות רגישות - הוספת 1%					
-2,028,338	-30,916	-135,104	-1,363,726	-498,592	שיעור היוון
-311,437	0	-153,501	0	-157,936	שיעור עליית המדד
197,129	1,856	128,020	0	67,253	שיעור פרישה מוקדמת
343,453	0	170,648	0	172,806	שיעור גידול בתגמול
בדיקות רגישות - גריעת 1%					
2,448,206	38,599	156,237	1,620,961	632,409	שיעור היוון
352,864	0	177,972	0	174,892	שיעור עליית המדד
-133,766	-1,845	-83,306	0	-48,614	שיעור פרישה מוקדמת
-309,901	0	-150,747	0	-159,153	שיעור גידול בתגמול



F.S.A. ,F.I.L.A.A. אלו דובין
אקטואר יועץ

נספח א': הצהרת אקטואר

05/11/2025

לכב'

בנק לאומי לישראל בע"מ

שלום רב

הצהרה

לצורך הדו"חות הכספיים נתבקשתי על ידי הנהלת הבנק לבצע הערכה אקטוארית ל- 30/09/2025 של ההתחייבויות בגין זכויות פנסיה, מענקי יובל והטבות פרישה כלפי העובדים ליום זה.

אני מצהיר ומאשר:

אינני עובד הבנק ואינני עובד של ארגון אחר שיש לו זיקה לבנק. אין לי קשרים עם הבנק, עם צדדים קשורים לבנק או עם מי שיש להם זיקה לבנק. אינני עובד באחד מאלה ואינני מחזיק באמצעי שליטה באחד מהם. אין לי קרוב כהגדרתו בחוק ניירות ערך העונה לאחד מהקריטריונים הנ"ל.

אני נותן את הסכמתי לפרסום חוות הדעת האקטוארית הנ"ל בכל דרך שהשלטונות האחרים יורו לכם.

בכבוד רב



אלו דובין FSA, F.I.L.A.A.

נספח ב- הנחת עליות בשכר נומינלי לפי סעיף 4.2.

דור ב' שנים				דור א' שנים				גיל
2027 ולהלאה	2026	2025	2024	2027 ולהלאה	2026	2025	2024	
10.71%	8.10%	8.82%	9.67%					18
10.55%	7.99%	8.70%	9.53%					19
10.39%	7.90%	8.59%	9.40%					20
10.23%	7.80%	8.47%	9.27%					21
10.08%	7.71%	8.37%	9.14%					22
9.92%	7.62%	8.26%	9.01%					23
9.76%	7.53%	8.15%	8.88%					24
9.61%	7.43%	8.04%	8.75%					25
9.45%	7.34%	7.93%	8.62%					26
9.29%	7.24%	7.82%	8.49%					27
9.14%	7.15%	7.71%	8.36%					28
8.98%	7.05%	7.59%	8.23%					29
8.82%	6.95%	7.48%	8.10%					30
8.67%	6.85%	7.37%	7.96%					31
8.51%	6.76%	7.25%	7.83%					32
8.35%	6.66%	7.14%	7.70%					33
8.20%	6.56%	7.02%	7.56%					34
8.04%	6.45%	6.91%	7.43%					35
7.88%	6.35%	6.79%	7.30%				4.98%	36
7.73%	6.25%	6.67%	7.16%			4.74%	4.98%	37
7.57%	6.15%	6.56%	7.03%	5.24%	4.53%	4.74%	4.98%	38
7.41%	6.04%	6.44%	6.89%	5.24%	4.53%	4.74%	4.98%	39
7.26%	5.94%	6.32%	6.75%	5.24%	4.53%	4.74%	4.98%	40
7.10%	5.83%	6.20%	6.62%	5.24%	4.53%	4.74%	4.98%	41
6.94%	5.72%	6.08%	6.48%	5.07%	4.38%	4.59%	4.82%	42
6.78%	5.62%	5.96%	6.34%	4.90%	4.25%	4.45%	4.66%	43
6.63%	5.51%	5.84%	6.21%	4.73%	4.12%	4.31%	4.51%	44
6.47%	5.40%	5.71%	6.07%	4.56%	3.99%	4.16%	4.35%	45
6.31%	5.29%	5.59%	5.93%	4.38%	3.86%	4.02%	4.19%	46
6.16%	5.18%	5.47%	5.79%	4.21%	3.72%	3.87%	4.04%	47
6.00%	5.07%	5.34%	5.65%	4.04%	3.59%	3.73%	3.88%	48
5.84%	4.95%	5.22%	5.51%	3.87%	3.45%	3.58%	3.72%	49
5.69%	4.84%	5.09%	5.37%	3.70%	3.31%	3.43%	3.56%	50
5.53%	4.73%	4.97%	5.23%	3.53%	3.17%	3.28%	3.40%	51
5.37%	4.61%	4.84%	5.09%	3.35%	3.03%	3.13%	3.24%	52
5.22%	4.49%	4.71%	4.95%	3.18%	2.89%	2.98%	3.08%	53
5.06%	4.38%	4.58%	4.81%	3.01%	2.75%	2.83%	2.92%	54
4.90%	4.26%	4.45%	4.67%	2.84%	2.61%	2.68%	2.76%	55
4.75%	4.14%	4.32%	4.52%	2.67%	2.46%	2.53%	2.60%	56
4.59%	4.02%	4.19%	4.38%	2.50%	2.31%	2.37%	2.43%	57
4.43%	3.90%	4.06%	4.24%	2.33%	2.16%	2.22%	2.27%	58
4.28%	3.77%	3.93%	4.09%	2.15%	2.01%	2.06%	2.11%	59
4.12%	3.65%	3.79%	3.95%	1.98%	1.86%	1.90%	1.94%	60
3.96%	3.53%	3.66%	3.81%	1.81%	1.71%	1.74%	1.78%	61
3.81%	3.40%	3.53%	3.66%	1.64%	1.56%	1.58%	1.61%	62
3.65%	3.27%	3.39%	3.51%	1.47%	1.40%	1.42%	1.45%	63
3.49%	3.15%	3.25%	3.37%	1.30%	1.24%	1.26%	1.28%	64
3.33%	3.02%	3.12%	3.22%	1.13%	1.08%	1.10%	1.11%	65
3.18%	2.89%	2.98%	3.08%	0.95%	0.92%	0.93%	0.94%	66

נספח ג – הנחות עזיבה, ופרישה עם פיצויים מוגדלים (עיין גם הטבלה לפי שנה)

גיל	שיעורי עזיבה לגברים דור א'	שיעורי עזיבה לנשים דור א'	שיעורי עזיבה לגברים דור ב'	שיעורי עזיבה לנשים דור ב'	שיעורי פיצויים מוגדלים לגברים דור א'	שיעורי פיצויים מוגדלים לנשים דור א'	שיעורי פיצויים מוגדלים לגברים דור ב'	שיעורי פיצויים מוגדלים לנשים דור ב'
27	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
28	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
29	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
30	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
31	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
32	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
33	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
34	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
35	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
36	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
37	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
38	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
39	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
40	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
41	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
42	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
43	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
44	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
45	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
46	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
47	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
48	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
49	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
50	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
51	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
52	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
53	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
54	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
55	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
56	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
57	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
58	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
59	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
60	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
61	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
62	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
63	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
64	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
65	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%
66	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	0.0000%

נספח ג (המשך) – הנחות פרישה מוקדמת (עיין גם הטבלה לפי שנה)

שיעורי פרישה מוקדמת לנשים דור א'	שיעורי פרישה מוקדמת לגברים דור א'	גיל
1.733%	1.733%	51
1.890%	1.890%	52
2.835%	2.835%	53
3.623%	3.623%	54
5.985%	5.985%	55
7.324%	7.324%	56
8.899%	8.899%	57
9.923%	9.923%	58
10.710%	10.710%	59
10.710%	10.710%	60
15.120%	15.120%	61
17.010%	17.010%	62
25.200%	25.200%	63
30.870%	30.870%	64
32.760%	32.760%	65
0.000%	0.000%	66

האחוזים לפי גיל של שיעורי פרישה מוקדמת דור א', שיעורי פיצויים מוגדלים דור א', ושיעורי פיצויים מוגדלים דור ב' הם לשנת 2023 לבד. לשנים שלאחר 2023 השיעורים מוכפלים לפי הטבלה דלהלן:

שנה	דור א'	דור ב'
2023	100.00%	100.00%
2024	72.00%	84.00%
2025	56.00%	68.00%
2026	48.00%	52.00%
2027	36.00%	36.00%
2028+	36.00%	12.00%

שיעורי פיצויים מוגדלים דור ב' מוכפלים רק לפני גיל 58.

לשנה אחת, המתחילה מ-1/4/2025, יהיה מבצע מיוחד, שלפיו, עובדים מסוימים יכולים לפרוש מוקדם מהבנק בתנאים המיוחדים. לפי הצפי ב-2025, 160 עובדי דור א' יפרשו לפי המבצע המיוחד ביחד עם פרישות המוקדמות הטבועות.

האחוז המקסימלי לפרישות מוקדמות ב-2025 יהיה 35.92% מהעובדים בגיל 64.

הנחנו שעלויות בשכר א', ובשכר ב, ובשכר ג' תהיינה לפי המדד. עלויות בשכר מעבר המדד תהיינה ללא מחויבות נוספות.