



**SIGNUM**  
biuro aktuarialne

Rezerwy na świadczenia pracownicze dla

**Zakład Podstawowej Opieki Zdrowotnej**

wyznaczone na dzień 2021-12-31

Signum Biuro Aktuarialne Sp. z o.o.  
Warszawa, 2022-03-17

## Spis treści

1	Podsumowanie	3
2	Wstęp	4
3	Źródła danych	5
4	Metodologia wyliczeń	6
5	Charakterystyka i analiza świadczeń	7
5.1	Odprawa emerytalna	7
5.2	Odprawa rentowa	8
5.3	Odprawa pośmiertna	9
5.4	Nagroda jubileuszowa	10
6	Przyjęte założenia	11
7	Statystyki osób objętych wyceną	12
8	Wyniki	13
8.1	Zestawienie kwot rezerw	14
8.2	Rozbicie rezerw na pracowników	14
8.3	Analiza wrażliwości rezerw	15

## 1 Podsumowanie

Niniejszą wycenę zlecił następujący podmiot: **Zakład Podstawowej Opieki Zdrowotnej**, zwany w dalszej części raportu krótko Jednostką. Biuro Aktuariale Signum Sp. z o.o. oszacowało wysokość rezerw na świadczenia pracownicze na dzień 2021-12-31, zgodnie z obowiązującymi dokumentami regulującymi sposób wypłaty świadczeń w Jednostce.

Wybrana przez nas metoda oraz przyjęte założenia uzgodnione zostały ze zleceniodawcą i są zgodne z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości (MSR 19), Krajowymi Standardami Rachunkowości (KSR 6), Krajowym Standardem Aktuariałnym (KSA 1) i Ustawą o rachunkowości. Wyliczenia oraz niniejszy dokument zostały sporządzone przez licencjonowanego aktuarium, wpisanego na listę aktuariuszów prowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego, którego podpis widnieje poniżej.

W poniższej tabeli przedstawione zostało zbiorcze zestawienie rezerw na wyceniane świadczenia pracownicze według stanu na dzień 2021-12-31 dla pracowników Jednostki, w podziale na krótko- i długoterminowe (zapadalność do roku i dłużej).

nazwa świadczenia	rezerwa krótkoterminowa	rezerwa długoterminowa	razem
odprawy emerytalne	137 995	428 835	566 830
odprawy rentowe	1 122	7 702	8 824
odprawy pośmiertne	4 502	39 679	44 181
nagrody jubileuszowe	94 152	498 516	592 668
<b>razem</b>	<b>237 771</b>	<b>974 732</b>	<b>1 212 503</b>

Zgodnie z wymogami Ustawy o rachunkowości ww. rezerwy **należy wyceniać nie rzadziej niż na dzień bilansowy** w uzasadnionej, wiarygodnie oszacowanej wartości (art. 28, ust. 1, pkt 9).

Warszawa, 2022-03-17.

Krzysztof Borowiecki  
Członek Zarządu

Marek Kajdanowicz  
Aktuarium, nr licencji 62  
Członek Rzeczywisty  
Polskiego Stowarzyszenia Aktuariuszów

Wybrana metodologia wyceny oraz przyjęte założenia uzgodnione zostały ze Zleceniodawcą i są zgodne z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości (MSR 19), Krajowym Standardem Rachunkowości (KSR 6) oraz Krajowym Standardem Aktuarnym (KSA 1) „Wycena zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych” i Ustawą o rachunkowości.

Wycena została dokonana z zachowaniem należytej staranności zawodowej, ale należy pamiętać, że jej poprawność zależy od kompletności przedstawionych przez Jednostkę informacji, które zostały przekazane drogą elektroniczną, ustną oraz pisemną. Nie weryfikowano ich zgodności ze stanem faktycznym. Weryfikacji poddano jedynie poprawność danych pod względem ich racjonalności i spójności.

### 3 Źródła danych

Raport został sporządzony przy wykorzystaniu informacji dostarczonych przez Jednostkę, zwanych dalej *Bazą danych*. Informacje te zawierały listę zatrudnionych pracowników w Jednostce na dzień 2021-12-31, obejmującą między innymi następujące dane:

- płeć,
- data urodzenia pracownika,
- staż pracy w Jednostce i ewentualne inne dodatkowe, wymagane staże,
- wynagrodzenie miesięczne pracownika,
- podstawy poszczególnych świadczeń pracowniczych,
- informacje na temat możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury,
- informacje czy pracownik jest emerytem lub rencistą ponownie zatrudnionym.

Dodatkowo otrzymano od Jednostki dane dotyczące odejść i zwolnień z pracy w latach ubiegłych, zawierające m.in. powód odejścia, wiek oraz płeć pracownika.

Wycena została dokonana z zachowaniem należytej staranności zawodowej, ale należy pamiętać, że jej poprawność zależy od kompletności przedstawionych przez Jednostkę informacji, które zostały przekazane drogą elektroniczną oraz ustną i pisemną. Nie weryfikowano ich zgodności ze stanem faktycznym. Weryfikacji poddano jedynie poprawność danych pod względem ich racjonalności i spójności.

## 4 Metodologia wyliczeń

Do wyznaczania zobowiązań wykorzystano metodę wymaganą przez Międzynarodowy Standard Rachunkowości nr 19, tzw. metodę prognozowanych świadczeń jednostkowych (ang. Projected Unit Method), zwaną także metodą świadczeń narosłych w stosunku do stażu pracy. Metodologia ta jest także spójna z metodologią zalecaną przez Krajowy Standard Rachunkowości (KSR 6) oraz Krajowy Standard Aktuarialny (KSA 1) „Wycena zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych”.

Istota tej metody polega na postrzeganiu każdego okresu zatrudnienia jako powodującego powstanie dodatkowej jednostki uprawnienia do świadczenia pozapłacowego. W świetle powyższej definicji wartość przyszłych zobowiązań obliczana jest jako nagromadzona część przyszłych świadczeń z uwzględnieniem prognozowanego wzrostu wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru przyszłych świadczeń.

Wyceny dokonano metodą indywidualną, osobno dla każdego uprawnionego. Przy wyznaczaniu zobowiązań zostały również uwzględnione prawdopodobieństwa osiągnięcia uprawnień do poszczególnych świadczeń. Przez prawdopodobieństwo osiągnięcia uprawnień do poszczególnych świadczeń rozumie się prawdopodobieństwo osiągnięcia odpowiedniego stażu pracy lub dożycie przez pracownika odpowiedniego wieku, pod warunkiem pozostania w stosunku pracy z obecnym pracodawcą.



## 5 Charakterystyka i analiza świadczeń

Poniższe sekcje zawierają informacje o charakterystyce i analizie świadczeń pracowniczych, które Jednostka zdecydowała się wziąć pod uwagę przy szacowaniu rezerw.

### 5.1 Odprawa emerytalna

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje każdemu pracownikowi, który osiągnie wiek emerytalny. Wysokość zobowiązań na odprawy emerytalne wobec każdego pracownika wyznaczona jest na podstawie poniższego wzoru:

$$V^{em} = \max(k-x;0) p_x \cdot v^{\max(k-x;0)} \cdot S_{n+\max(k-x;0)}^{em} \cdot m$$

gdzie:

- $v$  – czynnik dyskontujący,
- $x$  – wiek pracownika,
- $k$  – wiek przejścia na emeryturę,
- $n$  – staż pracy uprawniający do odpraw według stanu na dzień bilansowy,
- $m$  – wypłacana część odpowiedniego stażu pracy wynikająca z dotychczasowego okresu zatrudnienia,
- ${}_t p_x$  – prawdopodobieństwo pozostania w stosunku pracy z pracodawcą dla  $x$  latka przez  $t$  lat licząc od dnia bilansowego,
- $S_{n+t}^{em}$  – wysokość odprawy dla pracownika ze stażem  $n+t$  (opisana w charakterystyce świadczenia poniżej).

#### 5.1.1 Parametry świadczenia

W Bazie danych dostarczonej przez Jednostkę:

parametr	został przyjęty wg kolumny / na poziomie
Podstawa	Wynagrodzenie
Staż do mnożnika	Staż do em-rent
Staż do praw nabycia	Staż w firmie

#### 5.1.2 Charakterystyka świadczenia

Zgodnie z deklaracją Jednostki pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa emerytalna. Jej wielkość uzależniona jest od *Stażu do mnożnika* i w zależności od jego wielkości stanowi następujący procent *Podstawy*:

staż do mnożnika (w latach)	wartość
0	100,0%
15	200,0%
20	300,0%

Wysokość odprawy nie może być niższa niż jednokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w dniu nabycia prawa do świadczenia.

#### 5.1.3 Dodatkowe uwagi do metodologii wyceny rezerw

Dla osób będących w wieku emerytalnym, które nie pobrały jeszcze odprawy emerytalnej ani rentowej, tworzy się rezerwę krótkoterminową w pełnej kwocie.

Pracownikom, którzy w przeszłości pobrali już odprawę emerytalną lub rentową, nie tworzy się rezerwy na to świadczenie.

## 5.2 Odprawa rentowa

Prawo do odprawy rentowej przysługuje każdemu pracownikowi, który nabył trwałą niezdolność do pracy uprawniającą do pobierania świadczenia rentowego w ramach ubezpieczenia społecznego. Wysokość zobowiązania z tytułu odprawy rentowej dla każdego pracownika, równa jest obecnej wartości przyszłych świadczeń, zgodnie z prawdopodobieństwem ich wystąpienia. Wyznaczona jest ona na podstawie poniższego wzoru:

$$V^{ren} = \sum_t i_{x+t} \cdot {}_t p_x \cdot v^t \cdot S_{n+t}^{ren} \cdot m_t$$

gdzie:

- $v$  – czynnik dyskontujący,
- $x$  – wiek pracownika,
- $t$  – czas w latach ( $t = 0$  na dzień bilansowy),
- $n$  – staż pracy uprawniający do odpraw według stanu na dzień bilansowy,
- $m_t$  – wypracowana część odpowiedniego stażu pracy wynikająca z dotychczasowego okresu zatrudnienia względem chwili  $t$ ,
- ${}_t p_x$  – prawdopodobieństwo pozostania w stosunku pracy z pracodawcą dla  $x$  latka przez  $t$  lat licząc od dnia bilansowego,
- $i_x$  – prawdopodobieństwo przejścia na rentę inwalidzką w ciągu roku dla osoby w wieku  $x$ ,
- $S_{n+t}^{ren}$  – wysokość odprawy dla pracownika ze stażem  $n + t$  (opisana w charakterystyce świadczenia poniżej).

### 5.2.1 Parametry świadczenia

W Bazie danych dostarczonej przez Jednostkę:

parametr	został przyjęty wg kolumny / na poziomie
Podstawa	Wynagrodzenie
Staż do mnożnika	Staż do em-rent
Staż do praw nabycia	Staż w firmie

### 5.2.2 Charakterystyka świadczenia

Zgodnie z deklaracją Jednostki pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, przysługuje odprawa rentowa. Jej wielkość uzależniona jest od *Stażu do mnożnika* i w zależności od jego wielkości stanowi następujący procent *Podstawy*:

staż do mnożnika (w latach)	wartość
0	100,0%
15	200,0%
20	300,0%

Wysokość odprawy nie może być niższa niż jednokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w dniu nabycia prawa do świadczenia.

### 5.2.3 Dodatkowe uwagi do metodologii wyceny rezerw

Pracownikom, którzy w przeszłości pobrali już odprawę emerytalną lub rentową, nie tworzy się rezerwy na to świadczenie.



### 5.3 Odprawa pośmiertna

Prawo do odprawy pośmiertnej przysługuje spadkobiercom pracownika. Wysokość zobowiązania z tytułu odprawy pośmiertnej, równa jest obecnej wartości przyszłych świadczeń pośmiertnych, zgodnie z prawdopodobieństwem ich wystąpienia. Wyznaczona jest ona na podstawie poniższego wzoru:

$$V^{pos} = \sum_t q_{x+t} \cdot {}_t p_x \cdot v^t \cdot S_{n+t}^{pos} \cdot m_t$$

gdzie:

- $v$  – czynnik dyskontujący,
- $x$  – wiek pracownika,
- $t$  – czas w latach ( $t = 0$  na dzień bilansowy),
- $n$  – staż pracy uprawniający do odpraw według stanu na dzień bilansowy,
- $m_t$  – wypracowana część odpowiedniego stażu pracy wynikająca z dotychczasowego okresu zatrudnienia względem chwili  $t$ ,
- ${}_t p_x$  – prawdopodobieństwo pozostania w stosunku pracy z pracodawcą dla  $x$  latka przez  $t$  lat licząc od dnia bilansowego,
- $q_x$  – prawdopodobieństwo zgonu w ciągu roku dla osoby w wieku  $x$ ,
- $S_{n+t}^{pos}$  – wysokość odprawy dla pracownika ze stażem  $n + t$  (opisana w charakterystyce świadczenia poniżej).

#### 5.3.1 Parametry świadczenia

W Bazie danych dostarczonej przez Jednostkę:

parametr	został przyjęty wg kolumny / na poziomie
Podstawa	Wynagrodzenie
Staż do mnożnika	Staż w firmie
Staż do praw nabycia	Staż w firmie

#### 5.3.2 Charakterystyka świadczenia

Zgodnie z deklaracją Jednostki w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy, jego rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Jej wielkość uzależniona jest od *Stażu do mnożnika* i w zależności od jego wielkości stanowi następujący procent *Podstawy*:

staż do mnożnika (w latach)	wartość
0	100,0%
10	300,0%
15	600,0%

#### 5.3.3 Dodatkowe uwagi do metodologii wyceny rezerw

W przypadku, gdy Jednostka wskazała explicite w Bazie danych pracowników objętych odrębnym ubezpieczeniem na wypadek śmierci - zastępującym odprawą pośmiertną - rezerwa na to świadczenie dla tych pracowników nie została utworzona.

## 5.4 Nagroda jubileuszowa

Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje pracownikowi zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami Jednostki. Wysokość zobowiązania z tytułu nagrody jubileuszowej wyznaczana jest indywidualnie dla każdego pracownika i stanowi sumę obecnej wartości przyszłych świadczeń, zgodnie z prawdopodobieństwem ich wystąpienia. Wyznaczona jest ona na podstawie poniższego wzoru:

$$V^{jub} = \sum_t t p_x \cdot v^t \cdot S_{n+t}^{jub} \cdot m_t$$

gdzie:

- $v$  – czynnik dyskontujący,
- $x$  – wiek pracownika,
- $t$  – czas w latach ( $t = 0$  na dzień bilansowy),
- $n$  – staż pracy uprawniający do nagrody według stanu na dzień bilansowy,
- $m_t$  – wypracowana część odpowiedniego stażu pracy wynikająca z dotychczasowego okresu zatrudnienia względem chwili  $t$ ,
- $t p_x$  – prawdopodobieństwo pozostania w stosunku pracy z pracodawcą dla  $x$  latka przez  $t$  lat licząc od dnia bilansowego,
- $S_{n+t}^{jub}$  – wysokość nagrody dla pracownika ze stażem  $n + t$  (opisana w charakterystyce świadczenia poniżej).

### 5.4.1 Parametry świadczenia

W Bazie danych dostarczonej przez Jednostkę:

parametr	został przyjęty wg kolumny / na poziomie
Podstawa	Wynagrodzenie
Staż do mnożnika	Staż do jub
Staż do praw nabycia	Staż w firmie

### 5.4.2 Charakterystyka świadczenia

Zgodnie z deklaracją Jednostki, za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe. Wysokość nagrody uzależniona jest od *Stażu do mnożnika* i w zależności od jego wielkości stanowi następujący procent *Podstawy*:

staż do mnożnika (w latach)	wartość
20	75,0%
25	100,0%
30	150,0%
35	200,0%
40	300,0%

Pracownikowi, któremu w momencie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, prawo do tej nagrody przyznaje się niezwłocznie w chwili rozwiązania tego stosunku pracy. Za moment rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę został przyjęty moment osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego.

### 5.4.3 Dodatkowe uwagi do metodologii wyceny rezerw

Nie tworzy się rezerw długoterminowych na nagrody jubileuszowe ani dla emerytów, ani dla innych osób, które osiągnęły już wiek emerytalny.

## 6 Przyjęte założenia

- Wartość rezerwy na świadczenia pracownicze w Jednostce została obliczona na dzień bilansowy 2021-12-31, zgodnie z przesłanymi danymi wg stanu na dzień 2021-12-31.
- Rezerwa na świadczenia pracownicze dotyczy jedynie pracowników zatrudnionych w Jednostce na dany dzień i nie uwzględnia pracowników, którzy dopiero zostaną zatrudnieni.
- Poniższe tabele przedstawiają przyjętą do wyceny stopę procentową oraz przyjęte po konsultacji z przedstawicielami Jednostki nominalne stopy wzrostu podstaw świadczeń w kolejnych okresach.

stopa wzrostu podstawy (w okresie)	wynagrodzenie w Firmie
2022-01-01 do 2022-12-31	9,6%
2023-01-01 do 2023-12-31	10,0%
2024-01-01 i dalej (w każdym roku)	6,0%

Informacja: powyższe stopy wzrostu podane są w ujęciu nominalnym (tzn. faktyczny wzrost, a nie ponad inflację).

stopa dyskonta (w okresie)	stopa wolna od ryzyka
2022-01-01 i dalej (w każdym roku)	3,90%

- Prawdopodobieństwo zgonu  $q_x$  dla osoby w wieku  $x$  zostało ustalone na bazie Polskich Tablic Trwania Życia 2020 opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny.
- Prawdopodobieństwo przejścia na rentę inwalidzką przyjęte zostało na poziomie 0,2%.
- W celu oszacowania prawdopodobieństwa rezygnacji z zatrudnienia w Jednostce dokonano analizy danych za lata ubiegłe (uwzględniającej m.in. wiek, płeć, staż pracy, formę zatrudnienia) oraz dodatkowo przeanalizowano informacje dotyczące rynku pracy w Polsce i danej branży. Prawdopodobieństwo opisane zostało funkcją zależną od wieku, płci i formy zatrudnienia (jeśli dostępnych było dostatecznie dużo danych); w tabeli poniżej przedstawiono wartości dla punktów bazowych.

pracownicy zatrudnieni	płeć	wiek					
		20	30	40	50	60	65
na czas określony	kobieta	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	0,0%	0,0%
	mężczyzna	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	0,3%	0,0%
na czas nieokreślony	kobieta	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	0,0%	0,0%
	mężczyzna	2,1%	2,1%	2,1%	2,1%	0,3%	0,0%

- Jako domyślny wiek emerytalny przyjęto 60 lat dla kobiet / 65 lat dla mężczyzn (Ustawa podpisana przez Prezydenta RP dn. 19 grudnia 2016), o ile w Bazie danych Jednostka nie wskazała inaczej.
- Pracownicy, którzy osiągnęli wiek emerytalny na 2021-12-31, przejdą na emeryturę w ciągu kolejnego roku.
- Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy emerytalnej i rentowej.
- Poziom zaokrągleń: wszystkie kwoty w niniejszym dokumencie są wyrażone w pełnych złotych polskich, o ile nie wskazano inaczej.
- Ze względu na osoby zatrudnione w Jednostce, które osiągnęły już wiek emerytalny i nie pobrały jeszcze odprawy emerytalnej, rezerwa krótkoterminowa dla tych osób stanowi istotną część łącznej rezerwy krótkoterminowej.

## 7 Statystyki osób objętych wyceną

Poniższa tabela przedstawia statystyki dotyczące struktury zatrudnienia oraz płac w Jednostce (na podstawie danych przekazanych przez Jednostkę do wyceny rezerw).

liczba zatrudnionych pracowników (ogółem)	67
w tym:	
kobiety	60
mężczyźni	7
średni wiek zatrudnionych pracowników (ogółem)	55
w tym:	
kobiety	55
mężczyźni	52
średni staż w firmie w latach (ogółem)	12
w tym:	
kobiety	12
mężczyźni	12
zatrudnieni pracownicy, którzy pobrali już odprawę emerytalną/rentową	22
osoby w wieku emerytalnym, które nie pobrały jeszcze odprawy emerytalnej/rentowej	6
średnie wynagrodzenie* (ogółem)	5 866
w tym:	
kobiety	5 902
mężczyźni	5 556
suma wynagrodzeń*	393 013

\* statystyki dotyczące wynagrodzeń są jedynie poglądowe i nie są wykorzystywane w wycenie



[illegible]

400 000	500 000	600 000	700 000	800 000	900 000	1 000 000	1 100 000	1 200 000	1 300 000	1 400 000	1 500 000	1 600 000	1 700 000	1 800 000	1 900 000	2 000 000	2 100 000	2 200 000	2 300 000	2 400 000	2 500 000	2 600 000	2 700 000	2 800 000	2 900 000	3 000 000	3 100 000	3 200 000	3 300 000	3 400 000	3 500 000	3 600 000	3 700 000	3 800 000	3 900 000	4 000 000	4 100 000	4 200 000	4 300 000	4 400 000	4 500 000	4 600 000	4 700 000	4 800 000	4 900 000	5 000 000	5 100 000	5 200 000	5 300 000	5 400 000	5 500 000	5 600 000	5 700 000	5 800 000	5 900 000	6 000 000	6 100 000	6 200 000	6 300 000	6 400 000	6 500 000	6 600 000	6 700 000	6 800 000	6 900 000	7 000 000	7 100 000	7 200 000	7 300 000	7 400 000	7 500 000	7 600 000	7 700 000	7 800 000	7 900 000	8 000 000	8 100 000	8 200 000	8 300 000	8 400 000	8 500 000	8 600 000	8 700 000	8 800 000	8 900 000	9 000 000	9 100 000	9 200 000	9 300 000	9 400 000	9 500 000	9 600 000	9 700 000	9 800 000	9 900 000	10 000 000
400 000	500 000	600 000	700 000	800 000	900 000	1 000 000	1 100 000	1 200 000	1 300 000	1 400 000	1 500 000	1 600 000	1 700 000	1 800 000	1 900 000	2 000 000	2 100 000	2 200 000	2 300 000	2 400 000	2 500 000	2 600 000	2 700 000	2 800 000	2 900 000	3 000 000	3 100 000	3 200 000	3 300 000	3 400 000	3 500 000	3 600 000	3 700 000	3 800 000	3 900 000	4 000 000	4 100 000	4 200 000	4 300 000	4 400 000	4 500 000	4 600 000	4 700 000	4 800 000	4 900 000	5 000 000	5 100 000	5 200 000	5 300 000	5 400 000	5 500 000	5 600 000	5 700 000	5 800 000	5 900 000	6 000 000	6 100 000	6 200 000	6 300 000	6 400 000	6 500 000	6 600 000	6 700 000	6 800 000	6 900 000	7 000 000	7 100 000	7 200 000	7 300 000	7 400 000	7 500 000	7 600 000	7 700 000	7 800 000	7 900 000	8 000 000	8 100 000	8 200 000	8 300 000	8 400 000	8 500 000	8 600 000	8 700 000	8 800 000	8 900 000	9 000 000	9 100 000	9 200 000	9 300 000	9 400 000	9 500 000	9 600 000	9 700 000	9 800 000	9 900 000	10 000 000



## 8.1 Zestawienie kwot rezerw

Poniżej przedstawiono zestawienie wyznaczonych kwot rezerw na świadczenia pracownicze wg stanu na dzień bilansowy 2021-12-31.

Rezerwa krótkoterminowa jest przeznaczona na świadczenia płatne w ciągu najbliższych 12 miesięcy, zaś długoterminowa jest przeznaczona na świadczenia płatne w okresie późniejszym. Uwaga: zgodnie z metodologią *Projected Unit Credit* rezerwa krótkoterminowa nie musi się pokrywać z faktycznie wypłaconymi świadczeniami.

nazwa świadczenia	rezerwa krótkoterminowa	rezerwa długoterminowa	razem
odprawy emerytalne	137 995	428 835	566 830
odprawy rentowe	1 122	7 702	8 824
odprawy pośmiertne	4 502	39 679	44 181
nagrody jubileuszowe	94 152	498 516	592 668
<b>razem</b>	<b>237 771</b>	<b>974 732</b>	<b>1 212 503</b>

## 8.2 Rozbicie rezerw na pracowników

Ze względu na zakres prezentacji niniejszego zestawienia, jest ono dostępne jedynie w formie elektronicznej, po zalogowaniu się na stronie [app.signumbiuro.pl](http://app.signumbiuro.pl) Poniżej załączamy loginy (tj. e-maile) osób z Państwa Jednostki, które posiadają do niego prawa dostępu:

[zpozfinanse@wp.pl](mailto:zpozfinanse@wp.pl),  
[zpozlomza@poczta.onet.pl](mailto:zpozlomza@poczta.onet.pl)

### 8.3 Analiza wrażliwości rezerw

Poniżej przedstawiono analizę wrażliwości rezerw na świadczenia pracownicze wg stanu na 2021-12-31, na kluczowe parametry modelu aktuarialnego. Pierwszy wiersz tabeli pokazuje wyjściowe rezerwy. Pozostałe wiersze przedstawiają, jak zmiana danego parametru modelu aktuarialnego wpływa na kwoty rezerw.

PARAMETR / ŚWIADCZENIE	odprawy emerytalne	odprawy rentowe	odprawy pośmiertne	nagrody jubileuszowe	razem
wyjściowe kwoty rezerw	566 830	8 824	44 181	592 668	1 212 503
współczynnik rotacji -1,00%	591 317	9 321	47 322	627 489	1 275 449
współczynnik rotacji +1,00%	544 706	8 371	41 343	560 854	1 155 274
techniczna stopa dyskontowa -0,50%	585 132	9 110	46 010	612 305	1 252 557
techniczna stopa dyskontowa +0,50%	549 721	8 553	42 471	574 131	1 174 876
wzrosty podstaw					
wynagrodzenie w Firmie -1,00%	534 269	8 307	40 925	556 439	1 139 940
wynagrodzenie w Firmie +1,00%	603 259	9 395	47 809	632 500	1 292 963

