

גלובס מחקרים

הופכים ידע לתועלת

בשיתוף:

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

קסלמן וקסלמן

המפץ הפנסיוני

מדריך על השלכות תיקון 3
על תחום התכנון הפנסיוני בישראל

מאי 2008



בחסות:

המפץ הפנסיוני עמ' 4

1 ההשלכות של תיקון 3 עמ' 12

2 חוסכים חדשים עמ' 19

3 חוסכים ותיקים עמ' 24

4 השוק הפנסיוני בעתיד עמ' 32

חוקר: אבי טמקין • **ייעוץ מחקר:** רו"ח (משפטן) אבי נוימן, שותף, מחלקת מסים, קסלמן וקסלמן ורו"ח PwC • **עורכת ראשית:** נגה שביטדר • **עורך:** גיל שלמה • **עיצוב גרפי:** רוייה בכשי • **מנהל סטודיו:** אילן יחזקאל • **מנהל ייצור:** עמי אוחנה • **המחקר נועד למסירת מידע בלבד ואין לראות בתוכנו משום מתן ייעוץ או חו"ד מקצועית**

המפץ הפנסיוני

 פני חודשים ספורים, ב-23 בינואר 2008, אישרה הכנסת את אחת הרפורמות החשובות ביותר בתחום הפנסיה. מדובר באישור תיקון מספר 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), ולפקודת מס הכנסה, המבשר על מהפכה של ממש באופן ניהול החיסכון הפנסיוני בישראל – ונוגע לפיכך לכל אדם, ולכל משק בית, במדינה.

עם זאת, המהפכה משפיעה באופן שונה על כל פרט ופרט, בהתאם לגיל החוסך, הכנסתו, הסכומים וזכויות הפנסיה אותן צבר עד לסוף דצמבר 2007. גורמים אלה צריכים, כמובן, להילקח בחשבון בעת התכנון הפנסיוני העתידי.

מדריך זה מטרתו להציג את עיקרי השינויים ולעמוד על משמעויות המהפכה בתחום הפנסיוני, במטרה ליצור בסיס לאותו תכנון פנסיוני חיוני שכל פרט יצטרך לעשות.

יודגש שהתיקון לחוק, והשינויים בפקודת המס, הינם חלק מסידרת מהלכים אשר יזם אגף שוק ההון והפיקוח על הביטוח באוצר: תוכנית הניוד הפנסיוני, הנהגת פנסיה חובה והנהגה בעתיד של חשבונות פרישה אישיים. מהלכים אלה, בצירוף הנהגת הייעוץ הפנסיוני בבנקים, יוצרים מפץ בענף הפנסיה ומחייבים שינויים עמוקים בתכנון הפנסיוני.

מציעים לכם קרן פנסיה?

ידועות TBWA

תוודאו שיש איתנות פיננסית ✓



**מגדל מקפת, מבטיחה לך איתנות פיננסית כמו שרק
חברה מבית מגדל יכולה.**

קרן פנסיה מחוייבת ללוות ולשרת אותך המבוטח לאורך שנים רבות,
מכאן החשיבות הרבה לאיתנותה הפיננסית, לנסיונה בתחום ולגודלה.
לכן, כשמציעים לכם קרן פנסיה, תוודאו שיש שם מגדל.

עיקרי הרפורמה

• שלושת גופי החיסכון הפנסיוני – קופות גמל, קרנות פנסיה ומסלולי ביטוח חיים – יוגדרו מעתה בחוק כ"קופות גמל לקיצבה". קופות גמל לקיצבה יתחלקו לשני סוגים:
– "קופות גמל משלמות לקיצבה" – קופות עם יכולות טכניות לשלם קיצבה חודשית לעמיתיהן.
– "קופות גמל לא משלמות לקיצבה" – קופות ללא יכולות כאלה.

• כספים אשר יופקדו במסלולי חיסכון לטווח ארוך, לאחר ה-1 בינואר 2008, ישמשו לקניית קיצבה לאחר הפרישה. ניתן יהיה לבצע משיכה כסכום חד פעמי (משיכה הונית) רק באמצעות היוון סכומי הקיצבה. בכל מקרה, לא יתאפשר היוון מהשקל הראשון, והפרט הפורש יחויב להראות כי בידו קיצבה חודשית של 3,850 שקל (הסכום יעודכן פעם בשנה על פי השינוי במדד המחירים לצרכן). ניתן יהיה, כאמור, להוון סכומים שמעל לקיצבה החודשית המינימלית, ולקבלם, כולם או חלקם, כסכום חד פעמי, או כקיצבה.

• קופות לא משלמות לא יוכלו לשלם לעמית כספים בגין הפקדות שנעשו לאחר ה-1 בינואר 2008, למעט כספי מרכיב הפיצויים. עמיתים עם כספים בקופות גמל לא משלמות יאלצו, ביום פרישה, להעבירם לקופה משלמת, על פי בחירתם, לשם קבלת קיצבה או לשם היוון. יצוין

שלושת הרבדים של החיסכון הפנסיוני



מקור: משרד האוצר

כי חברה יכולה לנהל קופות משלמות ולא משלמות, ועמיתים רשאים להפקיד כספים באלה וגם באלה.

• **כסף ישן** – התיקון לא חל על סכומים שהצטברו במסלולים השונים עד ל-31 בדצמבר 2007. גופי החיסכון "יצבעו" כספים אלה, והתנאים שהיו קיימים עד לאותו מועד – הן במה שנוגע לתנאי משיכה והן במה שנוגע לכללי מיסוי – ימשיכו לחול לגבי כספים אלה.

• **קופות גמל לתגמולים** – קופות אלה, כפי שהכרנו אותן עד תום 2007, הגיעו לסוף דרכן. עם זאת, המפקח על שוק ההון הנפיק לכל קופות הגמל הקיימות רישיון של קופת גמל לא משלמת לקיצבה, כך שימשיכו לפעול גם בעתיד. לאחר

התיקון, פוליסות ביטוח החיים וקרנות הפנסיה הפכו לקופות גמל משלמות לקיצבה, ואילו קופות הגמל לתגמולים הפכו להיות קופות לא משלמות לקיצבה. חלק מקופות הגמל כבר הודיעו על כוונתן לבקש רישיון של קופות משלמות.

• **היבט המס: ביטול אפליית המס לגמל** – התיקון מבטל את ההעדפה במס שניתנה להפקדות עובדים בקרנות פנסיה. למעשה, החוק מבטל את ההבדלים במס בהפקדות, או במשיכות, בין שלושת המסלולים האפשריים – פנסיה, פוליסת ביטוח חיים משתתפת ברווחים וחיסכון בקופות גמל. הטבות המס למסלולים השונים לפנסיה יאוחדו, ולא יהיה יתרון במס של מסלול אחד על פני רעהו. למעשה, כל הפקדה שתתבצע מתחילת ינואר 2008, תקנה לעמית זיכוי מס בשיעור של 35%, בכל סוג של קופות, ללא הבחנה בין קיצבה מקיפה לקיצבה שאינה מקיפה.

• **היבט המס: תקרה אחידה** – במקביל, תיקבע תקרה אחידה למתן הטבות המס בגובה ארבע פעמים השכר הממוצע במשק, כיום כ-30,560 שקל. הזיכוי ביחס לרכיב הריסק בביטוח החיים יוותר על שיעור של 25%, בדומה למצב היום.

• **היבט המס: ביטול בפועל של המס על רווחי הון** – הפרט יקבל את כספו מקופה משלמת לקיצבה, ועל כן השינוי מיתר את המיסוי על רווחי הון; כספים שנצברו מ-2003 עד 2007 ימוסו בשיעורים של 15% עד 20% על

רווחי ההון. ביחס לכספים חדשים, רווחי ההון ייכללו בקיצבה, והמיסוי יהיה על הקיצבה.

• **ביטוח שארים** – גם לרכישת ביטוח שארים מחוץ לקופות גמל יינתן זיכוי, עד לתקרה של 1.5% מההכנסה המזכה. הדבר נועד לעודד עמיתים בקופות משלמות לרכוש לעצמם ביטוח שארים, ובכך להגביר את התחרות בענף הפנסיוני, שכן אדם יוכל לרכוש לעצמו ביטוח שארים מחברה אחת, ולהפקיד כספים לחיסכון פנסיוני בקופה של חברה אחרת. הטבות המס לביטוח שארים נועדו גם להקטין את התמריץ של משיכה בדרך של היוון.

• **אובדן כושר עבודה** – התיקון מביא להגדלת שיעור הניכוי המותר לרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה ל-3.5% מ-2.5% משכר העובד, תוך הגבלה לתקרה בגובה ארבע פעמים השכר הממוצע במשק. על פי נתוני אפריל 2008, מדובר בתקציב מרבי של כ-1,070 שקל לחודש לרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה.

• **קופה מרכזית לפיצויים** – לא תתאפשר הפקדה של כספים לקופה מרכזית לפיצויים לאחר 2011. הפקדות לקופות אלה יתאפשרו רק עד לסוף 2010, ורק לגבי אותם עובדים שהיו מועסקים בסוף 2007 ולגביהם בוצעו הפקדות. העיקרון המנחה הוא שכספים אלה יהיו של העובדים, ולא יהיה צורך בהסכמת המעביד להעברת תגמולים ופיצויים לקופה אחרת. ■

עיקרי תיקון 3 לחוק קופות גמל – על קצה המזלג

שינויים לגבי כספים שיופקדו באפיקי היסכון ארוך טווח מ־2008

שלושת גופי ההיסכון הפנסיוני - קופות גמל (קופ"ג), קרנות פנסיה וביטוחי מנהלים - יומדו מעתה כ"קופ"ג לקיצבה"	שינוי המדרות
קופ"ג לקיצבה תוגדר כמשלמת או כלא משלמת: - קופ"ג משלמת לקיצבה: קופות עם יכולות טכניות לשלם קיצבה חודשית לעמיתיה - קופ"ג לא משלמת לקיצבה: קופות ללא יכולות כאלה קופות אלה, כפי שהכרנו אותן עד תום 2007, הגיעו לסוף דרכן: יונפק להן רישיון של קופת גמל לא משלמת לקיצבה - משיכת כספים, אשר יופקדו מינואר 2008, תתאפשר רק לאחר הגעה לקיצבה בגובה פנסיהית המטרה - 3,850 שקל לחודש - ניתן יהיה להוון סכומים מעל פנסיהית המטרה ולקבלם, כולם או חלקם, כקיצבה או כסכום חד פעמי	קופ"ג גמל משלמת או לא משלמת לקיצבה קופ"ג להתגמולים פנסיהית מטרה מינימלית
תיקון 3 אינו מתייחס לסכומים שהצטברו במסלולים השונים עד ל־31 בדצמבר 2007	כסף "ישן"

• בוטלה ההעדפה במס להפקדות עובדים בקרנות פנסיה; כל הפקדה שתתבצע מתחילת ינואר 2008, תקנה לעמית זיכוי מס בשיעור של 35%, בכל סוג של קופות • רכיב הריסק בביטוח החיים ייותר עם זיכוי בשיעור 25%	מס - ביטול אפליית המס על הפקדה לגמל
תיקבע תקרה אחידה למתן הטבות המס בגובה ארבע פעמים השכר הממוצע במשק; כיום כ-30,560 שקל • הפרט קיבל את כספו מקופה משלמת לקיצבה, ועל כן השיקוי מיותר את המיסוי על רווחי הון; שנוצברו מ-2008 ייכללו בקיצבה, והמיסוי עליהם יהיה דרך הקיצבה • רווחי הון על כספים שנוצברו מ-2003 ועד 2007 ימוסו בשיעורים של 15% עד 20%	מס - ביטול בפועל של המס על רווחי הון
רכישת ביטוח שארים, מחוץ לקופ"ג, תקנה זיכוי, עד לתקרה של 1.5% מההכנסה המזכה	ביטוח שארים
הגדלת שיעור הניכוי המותר לרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה ל-3.5% מ-2.5% משכר העובד, תוך הגבלה לתקרה בגובה ארבע פעמים השכר הממוצע במשק	אובדן כושר עבודה
הפקדות לקופות אלה יתאפשרו רק עד לסוף 2010, ורק לגבי עובדים שהיו מועסקים בסוף 2007 ולגביהם בוצעו הפקדות	קופה מרכזית לפיצויים

1

ההשלכות

של תיקון 3

תיקון 3 הוא, בפועל, מפנה בדרך החשיבה של אגף שוק ההון במשרד האוצר, והחלתו משנה באופן מהותי מהלכים שהנהיג בשנים האחרונות, מאז אושר חוק ההסדרים בשנת 2000, בו גולמה לראשונה העדיפות הברורה למסלול הקיצבה על פני המסלול ההוני.



העדיפות לקיצבה לא השתנתה, ואף גברה, ואולם האוצר החליט להשתמש יותר בתמריצי שוק, ופחות באמצעים מנהליים, כדי להביא את הפרט להחלטה הרצויה מנקודת ראות אגף שוק ההון.

כך, לדוגמא, התיקון החדש מבטל את ההחלטה מ-2005, לפיה עצמאים יכולים לחסוך במסלול הוני בקופות גמל, רק לאחר שהשלימו חיסכון מינימלי לקיצבה. במצב החדש, כל הכספים נועדו לשלם קיצבה לאחר הפרישה, אך הפרט יכול להוון כל סכום של קיצבה, מעל לאותו סכום מינימלי של 3,850 שקל, עם פטור ממס. בסוגיה מהותית אחת לפחות, לא חל שינוי בתפיסת

מציעים לכם קרן פנסיה?

ידועות TBWA

תוודאו שיש איתנות פיננסית ✓ תקנון גמיש ✓

**קרן הפנסיה של מגדל מקפת מציעה תקנון גמיש
ומבחר רחב של מסלולים.**

על תקנון קרן הפנסיה להיות בעל גמישות גבוהה ולהציע מגוון רחב של מסלולים, אשר יתנו מענה לצרכיהם המגוונים של כלל מבטחי הקרן. ככל שתקנון הקרן גמיש יותר, כך ניתן להתאימו לצרכיו האישיים של כל מבטח ולמצב משפחתו ובכך להגדיל את זכויותיו באותה עלות. לכן, כשמציעים לכם קרן פנסיה, תוודאו שיש שם מגדל.



אגף שוק ההון. ההתייחסות לשאלות הפנסיה מתבססת, במידה רבה, על הפרט הבודד, ולא על משק הבית. כך, בתקנות החוק אין כל התייחסות למקרה בו לכל אחד משני בני זוג במשק בית אחד חיסכון משלו, ולכן כל אחד מהם יהיה חייב להראות, בעת פרישה, שיש בידו קיצבה של 3,850 שקל כדי להוון סכומי כסף שיופקדו מתחילת 2008.

תכנון פנסיוני עתידי

לא מיותר להדגיש שוב, כי במשטר הפנסיה החדש בישראל האחריות לעתיד הפנסיוני מוטלת על הפרט, ומרבית ההחלטות בתחום זה, לאורך שנות עבודתו, יתקבלו על ידו. הדברים מתייחסים, מעתה, גם לכספי הפיצויים, אשר קודם לכן הופקדו בקופה מרכזית או בקופה אישית, בנפרד מכספי התגמולים.

לכן, חשוב להבחין בין האפשרות לדחות את ההחלטה לגבי גובה קיצבה או משיכה חד פעמית, לבין החובה להתחיל, כבר עתה, בתכנון פנסיוני, על יסוד הנתונים הידועים. הכוונה היא, בעיקר, לצורך לקבוע את גובה הסכום אשר יופנה לחיסכון פנסיוני, לעומת הסכום שיוקדש לצריכה או להשקעה באפיקים אחרים.

בתנאים החדשים, החל מ-2008, ייאלץ הפרט, במיוחד אם זה עתה הצטרף לשוק העבודה, לבחון כל אחד מהמרכיבים של תוכניות הפנסיה שלו, כולל חיסכון לפנסיה, ביטוח

חיים, ביטוח שארים וביטוח אובדן כושר עבודה. בנוסף, יצטרך העובד לבחון כיצד החיסכון לפנסיה, והרכיבים הנלווים, מתיישבים עם התכנון הפיננסי הכולל, לרבות השקעות באפיקים לא פנסיוניים, רכישת נכסים וכיוב'. מזווית מבטו של השכיר או של העצמאי, החוסך לקראת פנסיה, מתרחשים שני תהליכים הפוכים. מחד, ישנה קביעה מנהלית של הצורך לעמוד בקיצבה שלא תפחת מ-3,850 שקל לאדם. מאידך, ברמה התיאורטית, מרחב ההחלטה של הפרט גדל, בכל הקשור לחברה בה ירצה לחסוך, לפיצול האפשרי בין חיסכון לקראת פנסיית המטרה לבין סכומים שנועדו להיות מהוונים בסופו של דבר, ולבחירה בין קופת גמל משלמת ללא משלמת. תיקון 3, והשינויים הנלווים לו בפקודת מס הכנסה, מסירים מתהליך קבלת ההחלטות של החוסך שאלות הקשורות להטבות מס, משום שעתה כל מסלול זוכה לאותה הטבה.

מה הסכום שכדאי לחסוך

אם כך, מה צריך לכלול אותו תכנון פנסיוני? במובן מסוים, התשובה לכך עשויה להיות פשוטה. כל פרט (או משק בית) צריך לשאול עצמו מה הסכום אותו הוא יכול, ורוצה, להפנות לחיסכון לטווח ארוך, וזאת בהתאם להכנסתו, ולטעמים באשר לגובה קיצבה או משיכה חד פעמית. חשוב לקחת בחשבון את הצפי באשר לסכומים

שיצטברו, ואת התרגום של כספים אלה לרכישת קיצבה חודשית מקופה משלמת בבוא היום.

חשוב להדגיש פעם נוספת את סוגיית "פנסיית המטרה" בגובה 3,850 שקל לחודש. מכיוון שרכישת הקיצבה נעשית תמיד על סמך מקדמים ההופכים סכום הוני לקיצבה חודשית, ניתן להשתמש במקדמים הקיימים היום – המבוססים על לוחות סטטיסטיים של תוחלת חיים. לפי חישוב זה, פרט אשר יתחיל לחסוך היום, יצטרך ביום פרישתו להוכיח כי לרשותו חיסכון צבור של קצת פחות מ-800 אלף שקל, וזאת בכדי להבטיח לעצמו רכישת קיצבה חודשית בגובה המינימלי הנדרש.

נתון זה של סכום צבור מינימלי ממחיש את העובדה שלגבי חלקים גדולים מאוד מהאוכלוסייה העובדת בישראל – שכירים כעצמאים – הסיכוי להוון סכומים משמעותיים, מעבר לפנסיית המטרה, יהיה נמוך מאוד. יצוין, שוב, כי כללים אלה חלים רק על כספים אשר נחסכו מתחילת 2008.

שיקולים הנוגעים לזיכוי ממס צריכים להנחות את הפרט בשלב בו יחליט על סך הסכום אשר יושקע בחיסכון לפנסיה. שיקולים אלה אינם רלבנטיים לגבי הקצאת הכספים בין קופות שונות. באשר לאלה שבתחילת הדרך מבחינת החיסכון הפנסיוני, ואינם צפויים להגיע לצבירה כוללת גבוהה מסכום הקיצבה המינימלית, שיקולי מס לגבי שלב המשיכה פחות רלבנטיים, זאת מעבר לזיכוי

שניתן בגין החיסכון במהלך שנות העבודה. עם זאת, תהיה זו טעות לחשוב שאין לעובד כזה צורך בייעוץ פנסיוני אפקטיבי, או שאין בידו להיטיב את מצבו באמצעות קבלת החלטות נבונות. למשל, השאלות, הקשורות לגובה דמי הניהול שייגבו ממנו הופכות להיות, במציאות החדשה, לאחד הקריטריונים העיקריים לבחירת חברה המנהלת את כספי החיסכון.

שאלות אחרות נוגעות לאופן השגת החבילות הטובות ביותר של פנסיה, ביטוח חיים, ביטוח שארים וביטוח אובדן כושר עבודה. תהליך הייעוץ יהיה מבוסס, במקרה זה, בעיקר על הבדלים בגובה דמי הניהול, ועל היתרונות והחסרונות של התוכניות השונות – קרנות פנסיה, קופות גמל לא משלמות ופוליסות ביטוח חיים וביטוח מנהלים. כדאי להדגיש, כי בכללים החדשים, אין כל הבדל בין תנאי מס החלים על אפיק פנסיוני אחד למשנהו, בין אם מדובר בקופת גמל, בקרן פנסיה או בביטוח מנהלים. הזיכויים בשל ההפקדות זהים בשיעורם בשלושת המסלולים – 35% – וגם תנאי משיכת הכספים זהים. למעשה, מנקודת ראות שלטונית המס, מדובר במוצר אחד, אשר עטוף בלבוש שונה בכל מסלול.

למעשה, האחדת הטבות המס בשלב ההפקדות בין כל מסלולי החיסכון הפנסיוני העבירה את מיקוד הטבות המס הרלבנטיות והמשמעותיות לגיל הפרישה, באמצעות תכנון מסלול קצבתי טהור או משולב עם חיסכון הוני

לאחר השגת פנסיית מטרה בשילוב הגדלת תקרת הפטור הצפויה – שם צפויה שונות של הטבות במסלולי המס השונים.

לגבי פרטים אשר יוכלו לחסוך מעבר לסכום המינימלי, התיקון החדש יעביר את הצורך בתכנון מס לשלב המשיכה. למעשה, תיקון 3 כולל הטבה כפולה עבור חלק מהעובדים. הטבה אחת היא העלאת שיעור הזיכוי ממס ל-35% מ-25% כבר בשלב ההפקדה לחוסכים בקופות גמל לא משלמות לקיצבה. הטבה שנייה כוללת מתן אפשרות של פטור בעת היוון הקיצבה מעבר למינימום הנדרש.

משרד האוצר כבר הודיע על כוונתו להגדיל את תקרת הקיצבה הפטורה ממס לסך של 9,000 שקל, וזאת, ככל הנראה, החל מ-2025. הטבה זו תעניק, למעשה, פטור על הסכום שיהווה – בכך ידמה המצב לזה ששרר עד ליישום תיקון 3. יש לציין, כמובן, את העובדה שמעבר לאותם סכומים שיהיו פטורים ממס, ברמות הכנסה גבוהות במיוחד, אין כדאיות להפקדות לתוכניות פנסיוניות רגילות. ■

2 חוסכים חדשים

ב שלב זה יפוצל הדיון בין הסוגיות אשר חשובות במיוחד לעובדים בתחילת הדרך לבין הסוגיות הרלבנטיות יותר לעובדים ותיקים, משום שהשפעת המהפכה הפנסיונית משתנה על פני קבוצות עובדים בעלות ותק שונה.

נוח להתחיל את הדיון מאותם עובדים אשר נכנסו זה עתה לשוק העבודה – השפעת המהפכה הפנסיונית על עובדים אלה תהיה הגדולה ביותר, שכן כל החיסכון הפנסיוני שלהם יתבצע תחת כללי משחק חדשים.

מהותה של המהפכה הפנסיונית נוגעת לאחריות האישית של כל שכיר וכל עצמאי לגבי הפנסיה שלו, וגם לאחריותו לקבלת החלטות מהותיות, כבר מהיום הראשון לעבודתו. מזווית ראייה זו, הייעוץ הפנסיוני לאותם עובדים חשוב לא פחות מאשר הייעוץ לעובדים ותיקים.

לשם המחשה כדאי לזכור, כי על העובד יהיה להחליט על הסכומים אותם יחסוך בתוכניות השונות באפיקי החיסכון לטווח ארוך, לצד החלטות לגבי ביטוח

חיים וביטוח שארים, תוך התבססות על הטבות המס הרלבנטיות. אפשרות זו להפריד בין הפנסיה עצמה, לבין מרכיבי ביטוח שונים – ביטוח חיים, שארים ואובדן כושר עבודה – תעורר תחרות בין חברות, ותביא ליצירת חבילות שיהיו מושכות מנקודת ראות העובד. הפרט יצטרך גם לקבל החלטות לגבי כספים שיופנו לחיסכון או להשקעה במכשירים פיננסיים לא פנסיוניים, לעומת הכספים שיופקדו בקופות גמל לקיצבה.

צריך להביא בחשבון את ההשפעה של מהפכה אחרת בתחום הפנסיה, החלת הסכם פנסיית חובה בין ההסתדרות למעסיקים מסוף 2007, על כל השכירים במשק. המשמעות היא, שעובדים שכירים יהיו רשאים להחליט איזו קופת גמל לקיצבה תנהל את כספם, כבר עם תחילת עבודתם. החלת ההסכם אומנם הדרגתית, ותתפרס על פני חמש שנים, אך כבר ב־2008 יחלו הפקדות של כספים לחשבונות של עובדים שכירים, מה שיעורר את הצורך בקבלת החלטות מצידם.

עם זאת, ההחלטה לגבי זהות הגוף אשר ינהל את כספי העובד, עם כניסתו הראשונית לעבודה, אינה בבחינת סוף פסוק. בכל הקשור למרכיב החיסכון, הרי שבמהלך שנות עבודתו יידרש העובד לבדוק את הביצועים של הקופה המנהלת את החיסכון שלו, תוך שימוש אפשרי באופציית ניוד הכסף הפנסיוני על מנת לנסות ולהשיג תשואה מרבית, בכפוף לרמות סיכון שמקובלות עליו. חלק

מציעים לכם קרן פנסיה?

יד ושם TBWA

תוודאו שיש

איתנות פיננסית ✓

תקנון גמיש ✓

לקוחות איכותיים ✓



בקרן הפנסיה של מגדל מקפת מבוטחת אוכלוסיה רחבה ומגוונת של לקוחות.

ככל שאוכלוסיית הלקוחות המבוטחת בקרן הפנסיה גדולה ומגוונת יותר, כך קטנה החשיפה לסיכונים ובזכות כך קרן הפנסיה יציבה יותר. לכן, כשמציעים לכם קרן פנסיה, תוודאו שיש שם מגדל.

מהעובדים יבחרו לעשות שימוש בקופות גמל אישיות, ומהם יהיו כאלה אשר ייעזרו בשירותי מנהלי תיקים ומנהלי השקעות.

ניתן לקבוע, אם כך, שתיקון 3, ויתר מהלכי הרפורמה בפנסיה, מאפשרים לעובד בתחילת הדרך לפרק את מרכיבי החבילה של החיסכון הפנסיוני והביטוח למרכיבים שונים, ולקבל החלטות נפרדות לגבי כל אחד מהם. פירוש הדבר הוא, כי ניתן לערוך השוואה והערכה של יתרונות וחסרונות ביחס לחברות השונות בכל אחד ממרכיבים אלה.

במקטע החיסכון עצמו, השיקולים העיקריים יתייחסו לדמי הניהול, יכולת ניהול הכספים והתשואה הצפויה לאורך זמן, גודלה וציבותה של הקופה, והצעות בדבר הקלות או הנחות לגבי רכיבים נלווים – ביטוח חיים, ביטוח שארים ואובדן כושר עבודה.

קבלת ההחלטות מתייחסת גם למערכת הטעמים וההעדפות ביחס לקבלת קיצבה בעתיד, לעומת צבירת כספים נזילים בהווה, תוך ויתור על הטבות מס. עובד שכיר יכול, למשל, להחליט על רובד ראשון של חיסכון – לרוב סכומים המופרשים על פי חוק או על פי הסכם – המיועד להשיג את פנסיית המטרה של 3,850 שקל, ויבחר לשם כך קופה משלמת או לא משלמת. לדוגמא, הוא יכול לבחור קרן פנסיה תוך בחינת גובה דמי הניהול וגודל הקרן.

הפרט יכול גם לבחור קופה לא משלמת עם ביצועים

טובים מאוד ביחס לתשואה, תוך בחינת האפשרות של ניווד כספים מדי תקופה. יהיו עובדים אשר ירצו לבחור בפוליסת ביטוח חיים אשר תשלב חיסכון לטווח ארוך עם ביטוח חיים, ביטוח שארים ואובדן כושר עבודה. לגבי כספים שמעבר לאותו רובד ראשון, במידה והכנסת העובד מאפשרת זאת, העובד יכול להחליט בין המשך חיסכון באותה קופה, או בקופה אחרת – דוגמת קופה אישית – והדבר ישאיר בידו אופציה להפוך כספים אלה לקיצבה ביום פרישה, או להוון אותם עד לתקרה המותרת. לחילופין, העובד יכול לוותר על הטבות המס לטובת נזילות, ולהשקיע כספים אלה במכשירים לא פנסיוניים. ■

3 חוסכים ותיקים

 גבי שכירים ותיקים, מלאכת קבלת ההחלטות מורכבת במיוחד, ודורשת, לא פעם, התייחסות לשורה ארוכה של משתנים. בין משתנים אלה ניתן למנות את שיקולי המס השונים, זכויות צבורות שונות בביטוחים קיימים, קיומם של חסכונות שלא במסגרת חיסכון פנסיוני, טעמים ורצונות של הפרטים באשר לקיצבה מול משיכה הונית, צרכים שונים של המשפחה וגובה הכנסה צפויה לאחר הפרישה ממקורות לא פנסיוניים. **כל הגורמים האלה יוצרים מטריצת החלטה סבוכה, בטרם החלטה על מהלכים בעתיד, כולל ניוד כספים בין תוכניות שונות.**

אחת השאלות החשובות ביותר, בהקשר זה, נוגעת לכספים אשר נחסכו עד לסוף 2007. תיקון 3 חל אומנם רק על כספים שיופקדו החל מינואר 2008, אבל כדי שניתן יהיה להוון אותם כספים חדשים, צריך יהיה העובד להוכיח כי קיצבתו ביום פרישה מגיעה ל-3,850 שקל לחודש, ולצורך אותה קיצבה ניתן לעשות שימוש בכספים שנחסכו בעבר. במקרה זה יהיה על העובד להביא בחשבון את ה"יעילות"

של כל שקל "ישן" בהשגת מטרה זו. כדי להמחיש את הסוגיה צריך לזכור, כי לא השתנו התנאים לגבי כל שקל אשר הושקע במסלולים השונים לפני ה־1 בינואר 2008. עם הצבת התנאים ההיסטוריים האלה ברקע ההחלטה, ניתן לבחון את סוגיית המשיכה ההונית (חד פעמית) לעומת משיכה בדרך של קיצבה חודשית.

נזכיר, כי קרנות פנסיה מבטיחות מסלול קיצבה בלבד, קופות הגמל לתגמולים הבטיחו, עד לסוף 2007, מסלול הוני בלבד, והכספים בביטוח יכולים להניב פנסיה או משיכה הונית. כל עובד ותיק במשק, אשר צבר במהלך תקופת עבודתו כספים בתוכניות ובמסלולים שונים, חייב לחשב כיצד "לרכוש" קיצבה חודשית של 3,850 שקל, ובכך להפוך כספים שיופקדו במסלולי פנסיה משנת 2008 ואילך לנזילים בבוא היום.

בפועל, עובדים עם זכויות צבורות מהעבר יוכלו להגיע לפנסיית המטרה באמצעות סכומי כסף קטנים הרבה יותר מאותם 750-800 אלף שקל, אשר יידרשו לעובדים חדשים. עובדים שהם עמיתים בקרנות פנסיה ותיקות, ועובדים אשר זכאים לפנסיה תקציבית, רכשו, בעצם, זכויות פנסיה אשר יאפשרו להם להגיע בקלות רבה מאחרים לאותה פנסיית מטרה בגובה 3,850 שקל. כדאי לציין, עם זאת, כי פרט אשר זכויות הפנסיה שלו בקרן ותיקה גבוהות מאותה פנסיית מטרה, לא יוכל להוון את

הסכום העודף לסכום חד פעמי בתנאים של תיקון 3.
מכלול הגורמים הזה חייב להילקח בחשבון בבניית מערכת השיקולים של הפרט, וגם בעת הייעוץ הפנסיוני, ורק לאחר מכן לקבל החלטות לגבי תכנון החיסכון הפנסיוני, כולל תוכניות של חברות שונות בהן ינוהל חיסכון זה. בהקשר זה חייבים להעלות את האפשרות שבחלק מהמקרים, החלטות על תכנון פנסיוני יתקבלו ביחד עם החלטות על ניוד כספים, במסגרת תוכנית הניוד שאושרה על ידי הכנסת בתחילת השנה. באותם מקרים, על הפרט להיות ער למשמעות של ניוד כספים מתוכנית לתוכנית, ולזכויות נלוות שצבר באותן תוכניות, דוגמת מרכיב ביטוח החיים במקרה של ביטוחי מנהלים. יש לוודא בכל מקרה לא רק את גובה הסכומים, אלא גם זכויות צבורות אחרות, ורק כך לקבל החלטות לגבי הכדאיות של מהלך כזה.

יתרונות מסלולים שונים

יש לשים לב לכך, שמחזיקי פוליסות משתתפות ברווחים במסגרת ביטוח מנהלים, אשר חתמו על נספח הוני בשנת 2000, נכנסים, בעקבות החקיקה, למצב חדש. בדרך כלל, אותן פוליסות הבטיחו למחזיקי הפוליסות מקדמים שעדיפים באופן מובהק על המקדמים הקיימים היום. בעקבות אותו הסכם, חלק מהקיצבה המובטחת הומרה למשיכה חד פעמית, כמו קופת גמל. עם זאת, ייתכן מאוד

שתיקון 3 יצר מצב בו ההסכם אינו חל עוד מתחילת 2008 (הסוגיה נמצאת בדיון בין התאחדות חברות הביטוח לבין אגף שוק ההון).

לפיכך, עבור המחזיקים של אותן פוליסות קיימות שלוש תקופות רלבנטיות: התקופה הראשונה, ממועד הנפקת הפוליסה ועד לחתימה על הנספח ההוני, כאשר הכספים שהצטברו בפוליסה יכולים לשמש לרכישת פנסיית המטרה עם מקדמים נוחים מאוד לחוסך; התקופה השנייה, מיום חתימה על נספח הוני ועד לסוף 2007, בה המקדמים מתייחסים רק לאותו חלק מהצבירה שנועד מראש לקיצבה; התקופה השלישית מתייחסת לכספים שיופקדו מתחילת 2008, ובה, כמו בתקופה הראשונה, המקדמים העדיפים מתייחסים למלוא סכומי החיסכון.

מרבית העמיתים בקרנות פנסיה חדשות, מעצם היותן חדשות, אמורים לפרוש רק בעתיד, ולכן גם אם ביום פרישה יהיו גמלאים אלה זכאים לקיצבה חודשית, הרי שזו תחושב בהתאם לכסף הצבור שיעמוד לרשותם עם פרישתם ועל סמך מקדם המרה אשר יחושב ביום פרישה, מחדש, על סמך לוחות התמורה שמפרסם אגף שוק ההון במשרד האוצר. עם זאת, תחת הנחות עבודה סבירות לגבי תוחלת החיים הצפויה, תשואה צפויה ודמי ניהול, יכולים עמיתים אלה לחשב בקירוב, כבר היום, את גובה הקיצבה שתעמוד לרשותם מיום פרישתם.

ניתן לומר, אם כן, שהזכויות הפנסיוניות והחיסכון

שהצטברו עד לסוף דצמבר 2007, בקרנות פנסיה ובפוליסות ביטוח חיים, עדיפות, לצורך חישוב קיצבת המטרה, ממה שהושג באמצעות קופות גמל לתגמולים. לשני פרטים זהים אשר חסכו אותם סכומים, אחד בפוליסת ביטוח חיים והשני בקופת גמל לתגמולים, יהיו ביום פרישה תנאים שונים לחלוטין, בכל מה שנוגע לאפשרות להשיג את פנסיית המטרה, כאשר הפרט הראשון נהנה ממקדמי המרה מובטחים מראש.

עם זאת, צריך להביא בחשבון שבמרבית קופות הגמל לתגמולים, דמי הניהול ששילמו העמיתים היו נמוכים משמעותית בהשוואה לדמי הניהול ששולמו בפוליסות ביטוח חיים, כך שלא לגמרי ברור מי משני הפרטים נמצא במצב טוב יותר, ביחס לנקודת התחלת החיסכון. המסקנה העולה מהדיון לעיל, היא שיש חשיבות גדולה, במיוחד אצל עובדים ותיקים, לאיתור ולחישוב של זכויות שונות, ולשם כך יהיה צורך בתהליך ייעוץ פנסיוני מסודר. שיח הייעוץ, במקרה זה, חייב לכלול הצגה של הדרך היעילה ביותר בה ניתן להשיג את פנסיית המטרה בגובה 3,850 שקל, תוך פריסת מירב האופציות ביחס לסכום כסף גדול ככל שניתן. מסיבה זו, אסור לטעון שעובדים ותיקים מושפעים פחות מתיקון 3.

בעניין זה כדאי להדגיש שתי נקודות מהותיות: ראשית, התיקון החדש מגדיל, למעשה, את היתרונות של תוכניות ותיקות וזכויות שיש כיום בידי העובדים,

ומכאן החשיבות של שמירה על זכויות אלה. שנית, קיימים הבדלים בין סוגי התוכניות הוותיקות. הדברים נוגעים במיוחד לפוליסות ביטוח חיים, אשר מקדמי ההמרה שלהן שונים בהתאם לתאריך הנפקתן, עם עדיפות לפוליסות ישנות. המחיר של מקדמים עדיפים אלה היו דמי ניהול גבוהים אשר שולמו בעבר, ועל כן, יש לבחון עתה, אם במעבר לתוכנית אחרת אין אובדן של אותם מקדמים נוחים.

לא ניתן לדבר על זכויות קיימות של עובדים ותיקים בלי להתייחס גם לקרן ההשתלמות. למעשה, בתנאים הקיימים היום בשוק, לקרנות השתלמות נוצרו יתרונות חדשים, אשר עשויים להפוך אותן, במידה מסוימת, לתחליף למסלולים של החיסכון לקיצבה. אומנם, טווח הזמן של קרנות השתלמות שונה, וקצר בהרבה, ומרבית השכירים עושים בהן שימוש למימון הוצאות לא שוטפות. עם זאת, בעקבות תיקון 3 מתחזקת האפשרות להפוך את הקרנות למעין תחליף למסלולים של חיסכון לטווח ארוך. הסיבה לכך היא, שקרן ההשתלמות נותרת כמסלול יחידי של חיסכון הוני הזכאי להטבות מס. בגלל התקופה הקצרה הנדרשת עד שהכספים הופכים לנזילים, שש שנים, יש בה גמישות יחסית גדולה. המסקנה היא, שבעתיד יוכלו קרנות ההשתלמות להיות חלק מהתכנון הפיננסי הכולל של הפרט.

שוק של קצבאות

עובדים ותיקים יהיו, בפועל, הראשונים אשר יצטרכו למצוא לעצמם קופת גמל משלמת, לשם קבלת הקיצבה החודשית – או היוונה – על הכספים אשר יופקדו לאחר ה־1 בינואר 2008. בעת הפרישה יצטרכו העובדים לבחור בגוף אשר ממנו ירכשו את הקיצבה החודשית, והוא אינו חייב להיות, בהכרח, הגוף אשר בו נוהל החיסכון.

ההפרדה האפשרית, בכפוף לרצון הגמלאי, בין הקופה בה נחסכו כספי החיסכון ארוך הטווח לבין הקופה ממנה תירכש הקיצבה, יוצרת תנאים להיווצרות שוק של קצבאות בישראל. כוונת אגף שוק ההון היא ליצור תחרות בין קופות משלמות לקיצבה על הכספים של העובדים הפורשים. תחרות זו תתבסס, קרוב לוודאי, על תחרות בתחום דמי הניהול ותנאי ביטוח השארים.

ניתן להניח כי, בסופו של דבר, שיקולי התחרות יביאו להשוואת תנאים בין הקופות בכל מה שנוגע למקדמים בהם ייעשה שימוש לחישוב הקיצבה החודשית. ככל שתגבר התחרות, והיא אכן תגבר מאוד, כך יציעו לפורשים מהעבודה תוכניות אשר יתאפיינו בשקיפות גדולה בתחום המקדמים בעזרתם תחושב הקיצבה החודשית. למעשה, בשוק כזה יהיה יתרון מובהק לחברות אשר יוכלו להציע לא רק חבילות מושכות מזווית המקדמים ודמי הניהול, אלא גם בשל מרכיבים

נוספים, ובראשם סוגים של ביטוחים נלווים. מגמה זו תעודד התארגנות שונה מאוד של ענף החיסכון לטווח ארוך, עם שותפויות אסטרטגיות, או מיזוגים, ועם מעבר של קופות הגמל המסורתיות למודל אחר, בו יוכלו להתמודד עם גופים שכבר היום מציעים קיצבה.

מנקודת ראות העובדים אשר יגיעו ליום פרישה, התהליך של קבלת החלטות לא נפסק עם היציאה משוק העבודה, הוא פשוט משתנה. אותו עובד אשר יצבור כספים בקופות שונות החל מינואר 2008 יצטרך להמירם לקיצבה או להוון אותם. כפי שצוין, אין כל הכרח שהפרט יקבל קיצבה באמצעות אותה קופה בה חסך, ואם חסך באמצעות קופה לא משלמת, אזי בכל מקרה ייאלץ לנייד את כספו לקופה משלמת לקיצבה.

בפועל, יהיה זה שוק של סיכונים – סיכון תמותה וסיכון תשואה. הפרט יקבל הבטחה לקיצבה קבועה, על פי מקדם שייקבע על פי לוחות תמותה והערכות תשואה, וירכוש בוודאות זרם כספים. השילוב עם ביטוח שארים, אותו ירכוש עוד במהלך שנות עבודתו, אמור להקנות לו ביטחון בזרם תקבולים. ■

4 השוק הפנסיוני בעתיד

 תיקון החדש עתיד לשנות באופן מהותי את אופי התחרות בין שלושת מסלולי החיסכון לטווח ארוך – פנסיה, גמל וביטוח. שלושת המסלולים מוגדרים עתה כקופות גמל לקיצבה, כלומר תחליפים קרובים יותר, מה שאמור להגביר את התחרות, ולהפוך את ההבדלים בין השלושה לחשובים יותר לצורכי תכנון והחלטה. כל גופי החיסכון לטווח ארוך הם אומנם מעתה קופות גמל לקיצבה, אך ההבדלים ביניהם, לצד טיב הביצועים בתחום ההשקעה וניהול הנכסים, הם שיקבעו במידה רבה את המשיכה כלפי סוגים שונים של פרטים.

בשלב זה כדאי להזכיר כי בתחום הביטוח, הפנסיה והגמל קיימת ריכוזיות לא מבוטלת, והדבר יחייב את גורמי ההסדרה להבטיח, לאורך זמן, שכל אחד מהגופים הפעילים בשוק ינהג במידה גדולה של עצמאות, ולא תהיה ירידה ברמת התחרותיות. כניסתם של גופים חדשים לשוק החיסכון לטווח ארוך אמורה להבטיח תוצאה זו לאורך זמן.

מציעים לכם קרן פנסיה?

תדעו תבוא

תוודאו שיש

- ✓ איתנות פיננסית
- ✓ תקנון גמיש
- ✓ לקוחות איכותיים
- ✓ מקצוענות בהשקעות

לקרן הפנסיה של מגדל מקפת תשואות גבוהות
לאורך זמן.

מערך ההשקעות מצוי בראש סדר העדיפויות של מגדל מקפת.
בתחום זה פועל מערך השקעות מקצועי אשר שם לו למטרה
להשיא את התשואה לאורך זמן תוך שמירה על רמת סיכון נמוכה.
לכן, כשמציעים לכם קרן פנסיה, תוודאו שיש שם מגדל.



קרן הפנסיה תהיה מעתה קופת גמל משלמת לקיצבה, כלומר היא תשלם קיצבה חודשית לעובד עם הגעתו לגיל פרישה, לאורך חייו ולשארו, בהתאם להסדרים הנהוגים בה. כפי שקרה לפני תיקון 3, הפרשות מעביד מוכרות כהוצאה בעת ההפקדות, ואינן נזקפות להכנסת העובד. נוסף על כך, רווחי ההון של הקרן פטורים ממס, לא ברמת הקרן ולא ברמת העמית, דבר אשר אמור להקנות לו יתרון נוסף.

היתרונות הבולטים של קרנות הפנסיה הם דמי הניהול הנמוכים ביחס לביטוח מנהלים או קופות גמל לא משלמות, והעובדה שהן עדיין רשאיות להחזיק 30% מנכסיהן באגרות חוב ממשלתיות עם תשואה של 4.85%. שני גורמים אלה מביאים את קרנות הפנסיה להציע עצמן לעובדים, תחת הנחת תשואה של 3.75%, גבוהה יותר ממה שניתן למצוא בהנחות התשואה של חברות הביטוח.

היתרון הבולט של קרנות הפנסיה הוא, אם כן, בתשלום קיצבה. התחרות האמיתית שלהן בתחום זה הייתה, וכך תהיה גם בעתיד, מול **פוליסות ביטוח מנהלים**. יש לזכור כי תיקון 3 מחק את היתרון שנבע משיעור הזיכוי גבוה יותר ממנו נהנו המפקידים לקרנות פנסיה. בעבר היו המקדמים המובטחים של חברות הביטוח נקודת משיכה חזקה, אך היא קוזזה במידה רבה על ידי דמי הניהול הגבוהים. יתרון נוסף לחברת הביטוח הייתה הגמישות שהעניקה לבעלי הפוליסה, והעובדה שהיא אפשרה גם קבלת קיצבה וגם משיכה הונית.

תיקון 3 משנה באופן מהותי תנאים אלה, בגלל הפיכתם של כל המסלולים לחיסכון לקיצבה, דבר המבטל במידה גדולה את היתרון של **חברות הביטוח** באשר לכסף שיופקד בעתיד, במיוחד אצל עובדים חדשים.

גם בתחום המקדמים המובטחים קיים סימן שאלה לא קטן, שכן אותם מקדמים מהווים התחייבות של חברות הביטוח בגינה הן יצטרכו עתודות, כנגד האפשרות שהתמותה בפועל תהיה נמוכה ממה שהונח מראש. השאלה המהותית היא, האם גם בעתיד יוכלו חברות הביטוח להציע מקדמים שיובטחו לבעלי הפוליסה ביום החיתום, או שמא יהיה צורך ליצור מצב, בפוליסות חדשות, בו המקדם נקבע סמוך ליום הפרישה. הסיכון יהיה עדיין של חברת הביטוח, אך עוצמתו תהיה נמוכה יותר. מצד שני, מהלך כזה יקטין, באופן טבעי, את כוח המשיכה של פוליסות ביטוח חיים.

יתכן מאוד, כי לאור התפתחויות אלה, חברות הביטוח ינסו למצוא דרכים חדשות למשוך חוסכים חדשים. הדבר יכול להיעשות, למשל, על ידי שילוב של תוכנית חיסכון עם תעריפי ביטוח נוחים – עבור רכיבי ביטוח חיים וביטוח אובדן כושר עבודה.

קופות הגמל ההוניות, אשר הפכו, בעקבות תיקון 3, לקופות גמל לא משלמות לקיצבה, נמצאות, בטווח הקצר, במצב מורכב. מעתה, התחרות שלהן תהיה מול תוכניות ביטוח חיים ומול קרנות הפנסיה, מה שיאלץ



מחקר חדש קמעונאות פיננסית: התחרות על הכיס הפרטי

החזיר אחרי הכסף הגדול בתחום הפיננסי הקמעונאי רק מתחיל - מחקר מיוחד של גלובס מחקרים בשיתוף PwC קסלמן וקסלמן משרטט את המגמות הצפויות ובוחר את עתיד היחסים בין הלקוח, הבנקים והגופים החוץ-בנקאיים המתחרים

להורדת המחקר - www.globes.co.il/research/retail

www.globes.co.il
גלובס
עיתון העסקים של ישראל

גלובס מחקרים
הופכים ידע לתועלת
בשיתוף:
PRICEWATERHOUSECOOPERS 
קסלמן וקסלמן

אותן, בסופו של דבר, לפתח יכולות שלא קיימות היום. ההנחה הכללית היא, שמרבית הקופות הגדולות, אם לא כולן, ירכשו יכולות בתחום הקיצבה, ויקימו לצידן קופות משלמות, או שיחתמו על הסכמים אסטרטגיים שיאפשרו להן להציע שירותים כאלה. דבר דומה ניתן לציין לגבי הצורך לפתח יכולות בתחום הביטוח. קופות הגמל ההוניות, לפחות הגדולות שבהן, יצטרכו להגיע להסכמים בתחום זה עם חברות הביטוח, וזאת על מנת להבטיח יכולת תחרות מול הגופים האחרים.

היתרון של קופות הגמל הלא משלמות, במיוחד הקטנות שבהן, צריך יהיה להימצא ביכולתן לנהל כספים, והשגת תשואות לאורך זמן. בתנאי הניוד שיהיו קיימים בשוק, אפשר יהיה להדגיש יכולות אלה. שילוב של יכולות אלה, יחד עם אפשרות של נגישות לפוליסות ביטוח נוחות, והסכמים עם קופות משלמות לשם קבלת קיצבה, עשויים להיות מרכיב חיוני בהתפתחות עתידית של הקופות הלא משלמות אשר לא יקימו להן, עם הזמן, יכולות בתחום תשלום הקיצבה. ■

קרן פנסיה

מאפיינים	הטבות מס
- הפקדות מעביד/עובד לאורך תקופת העבודה. - תשלום קיצבה לאחר גיל פרישה או במועד הזכאות לאורך חייו של העמית וכן לשארים אחריו.	שלב ההפקדה: - שכירים – הפרשות מעביד מוכרות כהוצאה בעת ההפקדות ואין נזקפות להכנסת העובד. זיכוי ו/או ניכוי על הפרשות לפי סעיפים 45 ו-47 לפקודה. - עצמאים – ניכוי וזיכוי על פי הסעיפים האמורים לעיל, ועל פי תקרות הפקדה מיוחדות.
שיעורי הפקדה מירביים: - מעביד – פיצויים 6%. - מעביד – תגמולים 6% (ניתן להגדיל ל-7.5%). - עובד – תגמולים 5.5% (ניתן להגדיל ל-7%). - הפקדות לקופ"ג אישית לפיצויים – 2.33%.	שלב צבירת הרווחים בקרן: - רווחי השקעת קרן הפנסיה פטורים ממס ברמת הקרן. - אין מס ברמת העמית בשלב יצירת הרווחים על ההפקדות.
	שלב המשיכה: 35% מהכנסות הקיצבה, עד לתיקרת קיצבה מזכה יהיו פטורים ממס. (התיקרה המזכה כיום הינה 7,200 שקל).

השלכות תיקון 3

- קרן פנסיה תיחשב תמיד כקופת גמל משלמת לקיצבה.
- יתאפשר מעבר כספים מקופות גמל הוניות לקרנות פנסיה בהתאם לתקנות הנידוד החדשות ובעקבות העדר אפשרות למשוך כספים מקופות גמל הוניות לאחר תיקון 3.
- אובדן יתרון המס על הפקדות בעקבות השוואת כל מסלולי החיסכון ומתן זיכוי אחיד של 35%.
- יצירת תחרות מול ענף הגמל שצפוי להיערך להפיכת הקופות לקופות גמל משלמות לקיצבה.
- הגדלה של הפטור על קיצבה מזכה – תיקון החקיקה צפוי להיות רק ב־2025.

מקור: PwC

ביטוח חיים/ביטוח מנהלים

מאפיינים	הטבות מס
- ביטוח חיים מאפשר הבטחת הכנסה לגיל פרישה, אם באמצעות גימלה חודשית ואם באמצעות סכום הוני חד פעמי בנוסף לאובדן כושר וריסק. - חיסכון הן לשכירים והן לעצמאים.	שלב ההפקדה: - הפרשות עד התיקרה אינן נחשבות כהכנסת עבודה. - מתן ניכוי/זיכוי ממס על חלק מהסכום שהפקיד העובד. - מגבלות לעניין תיקרות הפקדה לשכיר ועצמאי – הבטחת רובד קצבתי.
הפקדות מקובלות: - פיצויים – 8.33%. - תגמולים מעביד – 5% (ניתן להגדיל ל-7.5%). - תגמולים עובד – 5% (ניתן להגדיל ל-7%).	שלב המשיכה: - בתוכנית קיצבה – משיכה בתום תקופת הביטוח לפי קיצבה חודשית על פי מספר מסלולים בהתאם לתנאי הפוליסה. - בתוכנית הונית – משיכה כסכום חד פעמי. - פטור ממס על רווחי הון יינתן במקרים של עמידה בכללי המשיכה (כגון: משיכת כספים בגיל פרישה ועל הפקדות במקור בתיקרה שנתית של כ־20,000 שקל).

השלכות תיקון 3

- ביטול האבחנה בין המסלול הקצבתי למסלול ההוני בתוכניות החדשות.
- אובדן הגמישות והיתרון של העמית לבחור האם הפוליסה תהיה כפוליסת קיצבה או פוליסה הונית, כולה או חלקה בסל הביטוחים המוצע.
- העלאת שיעור הזיכוי ממס ל-35% (חלף 25%) לגבי מסלול תוכניות הוניות שהיו בעבר.
- התיקון אינו חל על כל ההפקדות במסלול הוני עד ל-31.12.07. הנתיב עדיין פטור ממס בהתקיים כללי המשיכה המותרים.
- צפויה תחרות מול קופות גמל על רכישת ביטוחים משלימים – ביטוח שארים ואובדן כושר עבודה המזכים בהטבות מס חדשות החל מ-2008.

מקור: PwC

קופת גמל לתגמולים

מאפיינים	הטבות מס
עמית שכיר - הפקדות מקבילות של העובד והמעביד לאורך תקופת העבודה. - המשיכה הינה בסכום אחד בגיל 60 בכפוף לזכות מינימלי של 5 שנים (בוטלה האפשרות למשוך כספים לאחר 6 חודשי אבטלה או לאחר 13 חודשים אם החל לעבוד אצל מעביד אחר שאינו מפריש לתגמולים או קיצבה)	שלב ההפקדה: - הפרשות עד התיקרה שאינן נחשבות כהכנסת עבודה. - מתן ניכוי/זיכוי ממס על חלק הסכום שהפקיד העובד. - מגבלות לעניין תקרות הפקדה לשכיר ועצמאי - הבטחת רובד קיצבתי.
עמית עצמאי - הפקדות עצמאיות; משיכה בסכום אחד: - הפקדות עד 31.12.05 - בתום 15 שנות ותק - הפקדות לאחר 31.12.05 - רק בגיל 60 ובכפוף ל-5 שנות ותק.	שלב צבירת הרווחים: - על הפקדות עד ליום 31.12.02 רווחים פטורים ממס במועד המשיכה. - על הפקדות מיום 1.1.03 עד 31.12.05 - רווחים חייבים במס בשיעור 15%. - על הפקדות מיום 1.1.06 - רווחים חייבים במס בשיעור 20%.
	שלב המשיכה: - פטור ממס על סכום המשיכה בהתקיים תנאים מסוימים ומס על חלק מהרווחים שנצברו בקופה. - רווחי הון פטורים ממס רק בעת משיכה בגיל פרישה ועד לתיקרת הפקדה שנתית מקסימלית: כ-20,000 שקל.

השלכות תיקון 3

- התיקון אינו חל על כל ההפקדות במסלול הוני שהיו עד ליום 31.12.07. הנתיב עדיין פטור ממס בהתקיים כללי המשיכה המותרים.
- העלאת שיעור הזיכוי ממס ל-35% (חלף 25%) על הפקדות מזכות.
- ריקון מתוכן של הסנקציה שהוטלה על עמית עצמאי לעניין הפקדת רובד קיצבתי לפני ההפקדה לקופת גמל הונית – הכל, למעשה, הופך קיצבתי.
- יבוטל הצורך בתיקרת הפקדה מקסימלית מזכה לעמיתים שכירים.
- לא תקום חבות במס על רווחי הון בגין הפקדות מזכות ואופן המיסוי ייקבע על פי כללי הקיצבה המזכה בעת העברת הכספים לקופת גמל לא משלמת לקיצבה.

מקור: PwC

לכן, כשמציעים לכם
קרן פנסיה

תוודאו שיש
מגדל

