

משרד האוצר



מדריך חיסכון פנסיוני ע/כזי מציקה

חטיבת שכר, תנאי שירות וגמלאות
אגף החשב הכללי, משרד האוצר

פברואר 2014



תוכן

1.	מטרתו של החיסכון הפנסיוני בפנסיה צוברת.....5
2.	ההבדלים בין פנסיה צוברת לתקציבית.....7
3.	המוצרים הפנסיוניים.....8
4.	בדיקת ההפרשות החודשיות.....17
5.	ההבדל בין יועץ פנסיוני לסוכן ביטוח.....18
6.	כללי משיכת כספים ממוצרים פנסיוניים.....20
7.	חישוב קצבה.....21
8.	מקורות מידע נוספים.....22
9.	סיכום הבדלים עיקריים בין סוגי המוצרים הפנסיוניים השונים.....23





מדריך חיסכון פנסיוני – לעובדי המדינה

ע/כ/א/י קרי,

מדריך זה נועד להביא לידיעתך את המשמעויות וההשלכות של עולם הפנסיה על עתידך ועל עתיד משפחתך.

המדינה כמעסיק ואת/ה כעובד/ת מפרישים סכומים רבים במהלך תקופת עבודתך, סכומים אלו יכולים להגיע לסכומים מהותיים, מאות אלפי שקלים ואף למעלה מכך, ניהול נכון של החיסכון הפנסיוני יבטיח לך ולמשפחתך את רמת החיים הרצויה לאחר הפרישה.

בכדי שתוכל לנצל את מלוא ההטבות והזכויות המגיעות לך, יש לבדוק מעת לעת, במיוחד בתקופות בהן חלים שינויים בחיך, את סוג החיסכון ואת אפיקי ההשקעה השונים.

הימנעות מקבלת החלטה בזמן עלולה לגרום להפסד כספי לך ולבני משפחתך!

נדגיש כי מדריך זה אינו מהווה תחליף לייעוץ פנסיוני,

לאור החשיבות הרבה של הנושא וההשפעה המהותית שיש לכל החלטה

אנו ממליצים להיוועץ בבעל רישיון פנסיוני מוסמך!



1

מטרתו של החיסכון הפנסיוני בפנסיה צוברת

מטרתו של החיסכון בפנסיה צוברת היא לאפשר לאדם לשמור על רמת חיים ולהתקיים גם כאשר אין לו הכנסות מעבודה, וזאת על ידי חיסכון במשך התקופה בה עבד. המצבים העיקריים בהם נדרש אדם להשתמש בחסכון הפנסיוני שלו, כאשר אינו עובד, הם:

- מעל גיל 60 (גיל הפרישה הקבוע בחוק הוא 67 לגברים ו-64 לנשים, אולם ניתן להתחיל לקבל קצבה מגיל 60).
- מצב רפואי (נכות, אי כושר עבודה זמני או תמידי).
- פטירה (במידה ויש לו נתמכים אשר התפרנסו מעבודתו).

בכדי לתת מענה למצבים שתוארו לעיל, החיסכון הפנסיוני נחלק ל-2 מרכיבים:

מרכיב החיסכון (כולל פיצויים) – ישולם לעובד או לקרובו באופן של קצבה חודשית, סכום חד פעמי ("הוני") או שילוב של השניים.

מרכיבים ביטוחיים – רכיבים אלו, כגון ביטוח חיים ו/או ביטוח אבדן כושר עבודה (במידה והם כלולים בתוכנית), משולמים בעקבות אירוע ביטוחי.

במהלך תקופת העסקתו של העובד, מתבצעות הפרשות לחיסכון פנסיוני הן על ידי העובד והן על ידי מעסיקו. הפרשת העובד מופקדת בתכנית חיסכון פנסיונית תחת הרכיב ששמו "תגמולי עובד".



הפרשות המעסיק כוללות 2 רכיבים: הפרשות הנקלטות בתכנית החיסכון הפנסיונית תחת הרכיב ששמו "תגמולי מעסיק" והפרשות לפיצויי פיטורין הנקלטות תחת רכיב בשם זה ("פיצויים").



סך הכספים שהופרשו בכל חודש מועברים לחברה שמנהלת את המוצר פנסיוני שבחר העובד. החברה משקיעה את הכספים, לאחר שנוכו מהם דמי הניהול ועלויות הביטוחים (אובדן כאשר עבודה, שארים וכו') בהם בחר העובד, באפיק ההשקעה בו בחר העובד (מניות, אגרות חוב וכו').

מדינת ישראל מעוניינת לעודד חיסכון לפנסיה, לצורך כך ניתנו הטבות מס על ההפרשות המבוצעות למוצרים הפנסיוניים המפורטים להלן.



ההבדלים בין פנסיה צוברת לתקציבית

עד לשנת 2002 כל עובד בשירות המדינה נקלט בפנסיה תקציבית, סוג פנסיה זה פועל על בסיס מנגנון של צבירת זכויות כך שכל שנה בשירות המדינה מקנה צבירה של שני אחוזים, סך הכול ניתן לצבור עד 70 אחוזים (קיימים מקרים חריגים בהם ניתן לצבור יותר מ- 70 אחוזים או יותר מ-2 אחוזים לשנה). את סך האחוזים שנצברו מכפילים במשכורת הקובעת, משכורת הנקבעת לפי גובה השכר ברוטו ערב הפרישה.

בשונה מפנסיה צוברת, בפנסיה תקציבית מבוצעות הפרשות מהעובד בלבד בשיעור של 2 אחוזים מהשכר והתשלום לקצבה משולם מתקציב המדינה ולא מחברה מנהלת אליה מופרשים כספים באופן שוטף. הגוף שאמון על חישוב ותשלום הגמלה לעובדים שפרשו הוא מנהלת הגמלאות באגף החשב הכללי שבמשרד האוצר.

חשוב לציין כי גם עובדים בפנסיה תקציבית מפרישים על חלק משכרם לקופות פנסיוניות צוברות כמפורט ב"שיעורי ההפרשה לחסכון פנסיוני".



3

המוצרים הפנסיוניים

העובד יכול לבחור מבין 3 סוגים של מוצרים פנסיוניים: קרן פנסיה, ביטוח מנהלים וקופת גמל. יש לזכור כי ישנם הבדלים מהותיים בין מוצר למוצר, ויש לבחון את ההתאמה האישית למוצר הרצוי באמצעות היוועצות בבעל רישיון פנסיוני מוסמך (ר' הסבר לגבי ההבדל בין "יועץ פנסיוני" ל"סוכן ביטוח" – בהמשך).

לאחר בחירת סוג המוצר והחברה המנהלת, על העובד לבחור את מסלול ההשקעה בו יושקעו הכספים. קיימת קשת רחבה של מסלולים ועל כן יש לבחור את המסלול המתאים לצרכים והמאפיינים האישיים של העובד. מסלולי ההשקעה נעים ממסלול בעל סיכון גבוה – (כגון: 100% מנייתי) ועד למסלולים סולידיים המורכבים מאג"ח מדינה ופיקדונות. יש להתאים את מסלול ההשקעה לשינויים החלים בחיינו, לרמת הסיכון המתאימה לנו ולאורך התקופה בה הכספים יהיו מושקעים (עד הפרישה –מדובר בחיסכון ארוך טווח).



3.1. מהי "קרן פנסיה"?

המאפיין המרכזי של קרן פנסיה הוא המבנה השיתופי שלה. כל המצטרפים לקרן פנסיה מסוימת משלמים לקופה משותפת אשר מבטיחה את זכויותיהם באמצעות תקנון. החשבון האישי של העובד בקרן הפנסיה נועד בעיקר כדי להגדיר את זכויותיו היחסיות של החוסך בקרן מכלל הנכסים של הקרן ולא דווקא את סכומי הכסף העומדים לרשותו.

השיתוף בקרן הפנסיה יוצר יחסי תלות בין המשקיעים השונים בקרן ולכן הם גם מכונים על ידי הקרן כ"עמיתים" או "חברים".

בקרן פנסיה הקופה היא שיתופית והביטוח בה הוא הדדי. כלומר: התשלומים של הקופה לעמיתים במקרה של זכאות לקבלת קצבה, משולמים מההיסכון הצבור של כולם ולא מהחשבון האישי של העמית. בקופה מסוג זה נדרשת התאמה בין סכומי הכסף המשולמים לעמיתים לבין נכסי הקרן. ועל כן, במקרה בו העמיתים מקבלים קצבה העולה על תחזיות הקרן, נוצר צורך להפחית את הזכויות של כלל העמיתים בקרן, ולהיפך: כאשר השימוש הכולל בכספים נמוך מהתחזית, כלל העמיתים נהנים מגידול בחיסכון האישי שלהם.

עקרון ההדדיות בקרן הפנסיה מפחית את עלויות כיסויי הביטוח למוות ולנכות של הקרן (לעומת ביטוח מנהלים – בו הן הסיכון הביטוחי והן "סיכון" אריכות הימים חלים במישרין על חברת הביטוח, ולא על יתר המבוטחים), שכן אין צורך בשמירת רוברות לתשלום במקרה של תביעות ביטוח גבוהות כתוצאה מאירועים מיוחדים. במידה ותביעות הביטוח יגדלו מסיבה כלשהי (כמו מלחמה או תאונה גדולה), ישולמו התביעות באמצעות הפחתת זכויותיהם של כלל העמיתים. המנגנון אשר משנה את זכויות עמיתי קרן הפנסיה בהתאם לתשלומים ביחס לנכסים נקרא "איזון אקטוארי".



קיימים מספר סוגים של קרנות פנסיה:

א. קרנות פנסיה חדשות אשר פתוחות לקהל הרחב:

א.1 קרן פנסיה "חדשה מקיפה": "מקיפה" – הכוונה היא כי התכנית כוללת, בהכרח, בנוסף לפנסית זיקנה, גם כיסוי ביטוחי כלשהו למקרה נכות ולמקרה פטירה. קרן מסוג זה רשאית להשקיע עד 30% מנכסיה באג"ח מיועדות של מדינת ישראל, בריבית מיטיבה, כאשר היתרה מושקעת בשוק ההון. דמי הניהול המירביים (על פי חוק) בקרן פנסיה הם הנמוכים ביותר מבין סוגי המוצרים הפנסיוניים הקיימים.

א.2 קרן פנסיה "חדשה כללית" (ניתן לרכוש קצבה בלבד, או לצרף כיסויים ביטוחיים למקרה נכות ו/או פטירה): קרן מסוג זה משקיעה 100% מנכסיה בשוק ההון, ואינה זכאית לאג"ח מיועדות.

ב. קרנות פנסיה ותיקות: קרנות מסוג זה סגורות להצטרפות חוסכים חדשים מינואר 1995. בשל העובדה כי קיימים מעט עובדי מדינה בקרן פנסיה ותיקה לא נסקור נושא זה במדריך זה.

ככלל, יש 2 סוגים של קרנות פנסיה ותיקות: קרנות פנסיה ותיקות בניהול מיוחד (קרנות שהיו בגירעון אקטוארי, והולאמו בשנת 2003, ומנוהלות מאז, תחת תקנון אחיד, על ידי גוף ממשלתי בשם "עמיתים") וכן מספר מצומצם של קרנות פנסיה ותיקות מאוזנות (שלכל אחת מהן תקנון עצמאי).

בכל קרן פנסיה חדשה מקיפה קיים מגוון של מסלולי ביטוח (לשארית ונכות), לבחירת העובד. מומלץ להתאים את מסלול הביטוח בקרן הפנסיה למצב המשפחתי, האישי ולצרכיו של כל עובד. התאמה כזו נדרשת בכל מקרה בו חל שינוי במצב המשפחתי האישי ובצרכי העובד. בחירת מסלול ביטוח לא מתאים או לחלופין הימנעות מבחירה עלולים להוביל לפגיעה בחיסכון (במקרה של ביטוח יתר) או לחוסר כיסוי ביטוחי בעקבות אירוע מזכה.



3.2. מהו "ביטוח מנהלים"?

ביטוח מנהלים הוא סוג של חיסכון פנסיוני, בדומה לשאר המוצרים המוזכרים במסמך זה. למרות שמו – כל אדם רשאי להפריש לחיסכון זה. באופן עקרוני ביטוח המנהלים דומה במאפייניו לקרן הפנסיה החדשה בכך שהוא מהווה חיסכון פנסיוני לכל דבר ועניין הכולל הפרשה לפיצויים, לתגמולים ולרכיבים ביטוחיים מסוימים.

להלן מאפיינים עיקריים של ביטוח המנהלים:

1. קיים חוזה הנחתם בין החברה המבטחת למבוטח (ולעיתים גם המעסיק), ועל כן, על פי רוב, לא ניתן לבצע שינויים או עדכונים במהלך תקופת החוזה.
 2. דמי ניהול גבוהים באופן יחסי לשאר האפיקים, משום שהסיכון חל על חברת הביטוח ולא על המבוטח או על כלל המבוטחים בקרן (בדומה לקרן פנסיה).
- ביטוח מנהלים הוא חיסכון לגיל פרישה, עליו ניתן להוסיף כיסויים ביטוחיים כמו אובדן כושר עבודה וביטוח למקרה מוות (ריסק) בהתאמה אישית למבוטח, לדוגמא: פוליסה לחיסכון לאחר הפרישה בשילוב עם ביטוח למקרה מוות.
- חשוב להבין כי "ביטוח מנהלים" הוא שם כולל למוצר פנסיוני שבהכרח כולל חיסכון לקצבת זיקנה, אך אין הדבר אומר, בהכרח, שקיימים בו גם כיסויים ביטוחיים כלשהם.

3.3. מהי "קופת גמל"?

לעיתים נהוג לקרוא לקרנות פנסיה ולביטוחי מנהלים "קופת גמל", אולם בפועל קיים מוצר נפרד העונה לשם זה ובעל מאפיינים ייחודיים לו. קופת גמל היא סוג נוסף של חיסכון פנסיוני, אשר להבדיל מקרן פנסיה וביטוח מנהלים, אינה כוללת אלמנטים ביטוחיים (אבדן כושר עבודה, נכות, שארים וכו').

עם זאת, החל משנת 2013 הורשו החברות המנהלות של קופות הגמל להציע לעמיתיהן לרכוש רכיבים ביטוחיים בנפרד מהחיסכון.

בעבר קופות הגמל נוהלו על ידי הבנקים ושימשו לחיסכון שאפשר משיכה בסכום חד פעמי וזאת בנוסף להטבות המס שניתנו. בעקבות מסקנות ועדת בכר בשנת 2005 נמכרו קופות הגמל על ידי הבנקים לחברות ביטוח, בתי השקעות ולקרנות השונות. בנוסף, החל משנת 2008 נקבע בתיקון 3 ל"חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)", לא תתאפשר משיכה הונית של כספים שהופקדו לאחר מועד זה, כספים אלו ישמשו לקצבה.



3.4 מהי קרן השתלמות?

קרן השתלמות היא מוצר חיסכון לטווח בינוני, שאינו משלם לקצבה וללא רכיבי ביטוח, ניתן לבצע משיכה לכל מטרה של הכספים המופקדים בקרן בתום 6 שנים. מעצם היותה סוג של קופת גמל גם היא מזכה בהטבות מס.

במקור, נועדו קרנות ההשתלמות לשמש מקור מימון להשתלמויות מקצועיות של עובדים, אך מזה שנים רבות הן לא משמשות רק לייעודן המקורי – אלא ככלי לחסכון לטווח בינוני.

מבנה הקרן הוא כזה שהן העובד והן המעסיק מפקידים בה מדי חודש כספים, בשיעור מסויים משכר העובד. הכלל הוא שהפקדת העובד חייבת להיות לפחות 1/3 מהפקדת המעסיק. שיעורי ההפרשות השכיחים בשירות המדינה הינם: הפרשת עובד בשיעור של 2.5% והפרשת מעסיק של 7.5% מהשכר.

קיים מגוון גדול של קרנות השתלמות, לרבות מסלולי השקעה מגוונים מאד. המוצרים השונים נבדלים זה מזה בביצועי ההשקעות, איכות השירות והתפעול וכמובן גובה דמי הניהול הנגבים בתמורה לכך.

לצד קרנות ההשתלמות שפתוחות לציבור הרחב, קיימות בשוק מספר קרנות השתלמות סקטוריאליות. קרנות סקטוריאליות הן קרנות המיועדות לסקטור מסוים בלבד – לרוב במגזר הציבורי. יתרון הגדול של קרנות ההשתלמות הסקטוריאליות נובע מכך שהן מנוהלות שלא למטרת רווח, לתועלת עמיתיהן בלבד, וגובות תמורת שירותיהן את גובה הוצאותיהן בפועל. לרוב, שיעור דמי הניהול שהן גובות נמוך משמעותית מאלו הנגבים בשוק הפרטי.

קיימות אוכלוסיות בשירות המדינה להן קיימים הסדרים ושיעורי הפרשה שונים, בהתאם להסכמים שנחתמו.



3.5 שיעורי ההפרשה לחסכון פנסיוני

תלוש השכר של עובד המדינה מחולק לשלושה רבדים. בהסכם ההעסקה בין העובד למעסיק נקבעים לכל רובד בנפרד שיעורי ההפרשה של העובד והמעסיק כאחוז משכר העובד.

 הרובד הראשון – יסוד משולב ותוספות: מבוסס על שכר יסוד משולב ועל תוספות שכר קבועות.

 הרובד השני – עבודה נוספת: מבוסס על שעות נוספות, כונוניות, שכר עידוד ומשמרות.

 הרובד השלישי – החזר הוצאות: מבוסס על החזר הוצאות אשר שולמו לעובד. שיעורי הפרשת המעסיק אינם קבועים לכלל העובדים: קיימת שונות הנובעת מסוג החיסכון הפנסיוני בו בחר העובד ומהדירוג בו הוא מועסק. שיעורי ההפרשה המופיעים במסמך זה רלוונטיים למרבית עובדי המדינה, אולם ישנם מגזרים ספציפיים בהם ההפרשות שונות במעט מכפי שפורט במסמך זה.

ניתן למצוא טבלאות בהוראת תכ"ם מספר 13.7.2 בקישור:
<http://takam.mof.gov.il>

הפנסיה התקציבית (לזכאים לה) חלה על הרובד הראשון בלבד, בשני הרבדים הנוספים העובד מבוטח בפנסיה צוברת.



להלן שיעורי ההפרשה הכלליים לפנסיה צוברת (נכון לפברואר 2014):

רובד ראשון: יסוד משולב + תוספות קבועות.



שיעורי הפרשה לביטוח מנהלים ישן*	שיעורי הפרשה לקרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים חדש*	
5%-7%	6.5%-7%	עובד לתגמולים**
5% + עד 2.5% לאובדן כושר עבודה (לא יותר מ- 7.5% סה"כ)	7%	מדינה לתגמולים
8.33%	6%	מדינה לפיצויים

רובד שני, עבודה נוספת: שעות נוספות, כונוניות, שכר עידוד, משמרות וכו'



שיעורי הפרשה לביטוח מנהלים ישן*	שיעורי הפרשה לקרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים חדש*	
5%-7%	6.5%-7%	עובד לתגמולים**
5% + עד 2.5% לאובדן כושר עבודה (לא יותר מ- 7.5% סה"כ)	7%	מדינה לתגמולים
6%	6%	מדינה לפיצויים

רובד שלישי, החזר הוצאות: אחזקת רכב, נסיעות, טלפון, מעונות, אשל, ביגוד וכו'



שיעור הפרשה	
5%-7%	עובד לתגמולים**
5%	מדינה לתגמולים
אין הפרשה	מדינה לפיצויים

* עובד מדינה אשר הפריש לביטוח מנהלים נכון לחודש ינואר 2011 או עובד חדש אשר נקלט עם ביטוח מנהלים פעיל זכאי לשיעורי ההפרשה המוגדרים כ"ביטוח מנהלים ישן" אחרת זכאי לשיעורי ההפרשה המוגדרים כ"ביטוח מנהלים חדש".

** העובד יכול לבחור את שיעור ההפרשה בטווח המצוין.



3.6 השלמה לפיצויים

עובד מדינה זכאי, על פי חוק פיצויי פיטורין או עפ"י תקנון שירות המדינה (התקשי"ר), לפיצויי פיטורין בעת עזיבתו את שירות המדינה למשכורת אחת לכל שנת העסקה (8.33% הפרשה לחודש כפול 12 חודשים לכל שנה). בפועל ניתן לראות כי בקרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים חדש המעסיק מפריש 6% לפיצויים ולא 8.33%. כאשר העובד מסיים את עבודתו בשירות המדינה, במידה והוא זכאי לפיצויי פיטורין ישלם המעסיק את ה-2.33% הנותרים לפי השכר האחרון (2.33% כפול שכר אחרון כפול מספר חודשי העסקה).

במידה ובחר העובד להפריש ל"ביטוח מנהלים ישן", כלומר הופרשו 8.33% לפיצויים במהלך עבודתו, לא תהיה השלמה נוספת מעבר למה שכבר הופרש.

יובהר כי ההשלמה לפיצויים מבוצעת על רובד השכר הראשון בלבד.

בדיקת ההפרשות החודשיות

עליך לוודא כי ההפרשות מהתלוש מבוצעות כנדרש, לצורך כך יש להשוות בין הסכומים שנוכו מהתלוש לסכומים שהופקדו במוצר הפנסיוני שלך. מידע זה ניתן למצוא בדוחות הרבעוניים ובדו"ח השנתי שנשלח לביתך על ידי החברה המנהלת את החיסכון הפנסיוני.

לידיעתך: החברות המנהלות את המוצרים הפנסיוניים מחויבות לשלוח, מדי רבעון, דוח תקופתי לעמית. חובה זו חלה לגבי כל מוצר פנסיוני אליו בוצעו הפקדות באותו רבעון או לגבי מוצר שהיתרה הכוללת בו עולה על 50,000 ₪. בנוסף, מחויבת החברה המנהלת במשלוח דו"ח שנתי לעמית, גם אם לא בוצעו אליו הפקדות כלל וזאת ללא קשר לסכום הצבור. במידה ולא קיבלת דו"ח כזה, או שהנך מעוניין בקבלת העתק מדו"ח כלשהו, ניתן לפנות לחברה טלפונית או באמצעות אתר האינטרנט של החברה המנהלת לצורך קבלת המידע הנדרש.

בדו"חות הללו מפורטים הפרטים הבאים:

- נתונים אישיים.
- כיסויים ביטוחיים (נכות / שאירים / זקנה).
- פירוט תנועות לתקופת הדו"ח.
- ריכוז יתרות.
- ערכי פדיון (שווי במקרה של משיכה, לפני מס)
- ריכוז דמי ניהול שנגבו בפועל.
- שיעור תשואה אישית.
- ריכוז נתונים במסלולי השקעה.

מומלץ לשמור את כל טפסי 106 (ריכוז משכורת לשנת מס) השנתיים המופקים על ידי המעסיק, את האישורים השנתיים של המוצרים הפנסיוניים ואת טפסי 161 (הניתנים על ידי המעסיק בסיום יחסי עובד-מעביד). ניתן למצוא עותק של טופס 106 בתלוש החכם בכתובת: Tlush.gov.il

הנתונים המצויים בטפסים ובדו"חות אלה עשויים להיות קריטיים למיצוי זכויותיך הפנסיוניות, לרבות מיצוי הטבות מס בפרישה.

ההבדל בין יועץ פנסיוני לסוכן ביטוח

"רפורמת בכר", בשנת 2005, יצרה מושג חדש שנקרא – "יועץ פנסיוני". ההבחנה בין "יועץ פנסיוני" לבין "סוכן ביטוח פנסיוני" נעוצה במידת האובייקטיביות שלו; כלומר – בקשר הכלכלי או העסקי (הזיקה) שלו לגוף המנהל את החיסכון הפנסיוני.

יועץ פנסיוני

יועץ פנסיוני הוא מי שקיבל רישיון יועץ פנסיוני ממשרד האוצר. יועץ פנסיוני עוסק במתן ייעוץ ליחיד בנוגע לכדאיות החיסכון שלו באמצעות מוצר פנסיוני שאין לו זיקה אליו. כלומר, על היועץ להיות אובייקטיבי ולא מוטה, בעת מתן הייעוץ, לטובת מוצר מסוים או גוף מנהל מסוים.

קיימים 2 סוגים של יועצים פנסיוניים:

יועץ פנסיוני הזכאי לקבל עמלת הפצה זהה ואחידה מהגופים המנהלים חסכון פנסיוני – כל הבנקים המחזיקים ברישיון ייעוץ פנסיוני הינם כאלה.

יועץ פנסיוני המקבל שכ"ט מהלקוח בלבד ואינו מקבל עמלת הפצה מהגופים המנהלים חסכון פנסיוני – מרבית היועצים הפנסיוניים הפרטיים הינם כאלה.

סוכן ביטוח פנסיוני

מי שקיבל רישיון סוכן ביטוח פנסיוני ממשרד האוצר. סוכן ביטוח פנסיוני עוסק במתן ייעוץ ליחיד בנוגע לכדאיות החיסכון שלו, באמצעות מוצר פנסיוני שיש לו זיקה אליו. המשמעות היא שסוכן ביטוח אינו אובייקטיבי ויכול להיות מוטה בעת מתן הייעוץ לטובת מוצר מסוים או גוף מנהל מסוים.



מה תפקידו של היועץ הפנסיוני או סוכן הביטוח הפנסיוני?

היועץ הפנסיוני וסוכן הביטוח הפנסיוני הינם גורמים מקצועיים בעלי רישיון, שתפקידם להמליץ ללקוח באיזה מוצר וגוף פנסיוני כדאי לחסוך. זאת, לאחר שביררו עם הלקוח את מטרות החיסכון, את מצבו הכספי ושאלות רלוונטיות נוספות.

היועץ הפנסיוני וסוכן הביטוח אמורים לתת ללקוח, בין היתר, תשובות לשאלות הבאות כחלק מהייעוץ שהם נותנים:

- א. באיזה מוצר פנסיוני וגוף מנהל כדאי לחסוך?
 - ב. התאמת מסלול ההשקעה
 - ג. הקצבה הצפויה לעובד
 - ד. כמה העובד צריך להפריש על מנת לאפשר לו ולמשפחתו את רמת החיים לה הוא מצפה לאחר פרישה?
 - ה. דמי הניהול המוצעים
 - ו. איזו קצבה יקבלו שאריו של העובד?
 - ז. איזה כיסוי ביטוחי יהווה בעבורו את הפתרון המתאים ביותר במקרה של אבדן כושר עבודה?
 - ח. איזה כיסוי ביטוחי יהווה בעבורו את הפתרון המתאים ביותר למקרה פטירה?
 - ט. עלויות הביטוחים
 - י. טיב הכיסוי הביטוחי
- יא. היבטי מיסוי: מיצוי הטבות המס בגין הפקדות למוצרים פנסיוניים, היבטי מס במשיכה והיבטי מס בעת קבלת קצבה



6

כללי משיכת כספים ממוצרים פנסיוניים

עד לשנת 2008 ניתן היה לממש כספים שנצברו במוצרים פנסיוניים בשני אופנים: "הוני" – משיכה חד פעמית של כספים בפטור ממס; "קצבתי" – משיכה בדרך של קצבה חודשית. החל משנת 2008, הפכו כל שלושת סוגי המוצרים הפנסיוניים (גמל, פנסיה וביטוח מנהלים) למוצרים "קצבתיים". כלומר: הכלל הוא כי כל הסכומים שהופקדו למוצרים פנסיוניים משנת 2008 ואילך, כולל הרווחים בגינם, יוכלו להיות ממומשים אך ורק בדרך של קצבה חודשית. בשנת 2012 נוספו לחוק אפשרויות שונות למימוש כספים גם בצורה "הונית", וזאת לפורשים המקבלים קצבה חודשית. עם זאת, חשוב להדגיש כי היכולת למשוך כספים "הוניים" בשוק הפנסיוני כיום, תלויה בקיומם של תנאים רבים ובראשם קיומה של פנסיה חודשית מינימלית. מפאת מורכבותן הרבה של ההוראות בנושאים אלו, והחשיבות בהבטחת ההכנסה לאחר גיל הפרישה, אנו ממליצים להיוועץ בנושא עם בעל רישיון פנסיוני מתאים.

חישוב קצבה – בפנסיה צוברת

גובה הפנסיה (הקצבה) נקבע בהתאם לסכום הכסף שנצבר בחיסכון לאורך כל השנים עד גיל הפרישה (כולל רווחים שנצברו וכספי פיצויים שלא נפדו), את סכום זה מחלקים במקדם המרה.

מקדם ההמרה נגזר מתאריך הלידה, המין וגיל הפרישה של העובד. המקדם מפורט בתקנון הקרן ומתעדכן מעת לעת.

דוגמא לחישוב גובה הקצבה:

עובד שחסך 750,000 ₪ ומקדם ההמרה שנקבע לו בגיל הפרישה עומד על 205, חישוב הקצבה החודשית יבוצע באופן הבא:

$$\text{קצבה חודשית} = \frac{750,000}{205} = \frac{\text{סכום החיסכון שהצטבר}}{\text{מקדם ההמרה}} = 3658.5$$



8 מקורות מידע נוספים

- אתר חטיבת שכר, תנאי שירות וגמלאות באגף החשב הכללי, משרד האוצר
- מדריכי פנסיה – אגף פרישה וגמלאות, נציבות שירות המדינה
- מנהלת הגמלאות באגף החשב הכללי, משרד האוצר
- אתר אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר
- גמל נט – מערכת להשוואת קופות גמל, משרד האוצר
- פנסיה נט – מערכת להשוואת קרנות הפנסיה, משרד האוצר
- ביטוח נט – מערכת להשוואת חברות ביטוח, משרד האוצר
- הוראות תכ"ם – הנחיות אגף החשב הכללי למשרדי הממשלה בנושאים כספיים
- תלוש חכם – מערכת לצפייה בתלוש השכר לעובדי המדינה
- מנוע לאיתור חסכונות פנסיוניים ופוליסות לביטוח חיים – אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר

סיכום הבדלים עיקריים בין סוגי המוצרים הפנסיוניים השונים

9

קרא	קרא פנסיה מקיפה חדשה	קרא פנסיה חדשה כללית	ביטוח מנהלים (שנפתחו משנת 2004 ואילך)	קופת גמל
מנגנון עדכון פנסית הזקנה	לפי התשואה המושגת בפועל ושינויים בתוחלת החיים	לפי התשואה המושגת בפועל ושינויים בתוחלת החיים	לפי התשואה המושגת בפועל	לא רלוונטי
תיאור המוצר	חיסכון פנסיוני לגיל פרישה וכן רכיבים ביטוחיים לשאירים (מקרה פטירה) ולמקרה נכות (אובדן כושר עבודה)	חיסכון פנסיוני לגיל פרישה. בחלק מהקרנות קיימת אפשרות לרכוש רכיבים ביטוחיים לשאירים (מקרה פטירה) ולמקרה נכות (אובדן כושר עבודה)	חיסכון פנסיוני לגיל פרישה המאפשר רכישה של רכיבים ביטוחיים למקרה של פטירה ואובדן כושר עבודה	חיסכון פנסיוני לגיל פרישה. חלק מהקופות מציעות רכישת כיסויים ביטוחיים משלימים בחברות ביטוח
מקדם המרה לקצבה (באמצעותו מחושבת הקצבה החודשית לאחר הפרישה)	משתנה לאורך תקופת החיסכון בהתאם לשינויים בתוחלת חיים, סביבת ריבית וכו' ונקבע סופית במועד התחלת קבלת הקיצבה	משתנה לאורך תקופת החיסכון ותקופת קבלת הקצבה בהתאם לשינויים בתוחלת חיים, סביבת ריבית וכו' ונקבע סופית במועד התחלת קבלת הקיצבה	פוליסות שנפתחו עד סוף שנת 2012: מובטח מפני עליה בתוחלת החיים. פוליסות שנפתחו משנת 2013 ואילך: ללא מקדם המרה מובטח מפני תוחלת החיים. בפוליסות שנפתחו משנת 2008 ואילך, המקדם עשוי להשתנות עקב שינויים	בגיל הפרישה החיסכון שהצטבר מועבר ע"י החוסך למוצר פנסיוני אחר שיכול לשלם קצבה חודשית, והמקדם נקבע לפי המוצר הפנסיוני אליו הועברו הכספים
דמי ניהול מקסימאליים	עד 6% מההפקדות עד 0.5% לשנה מהחיסכון המצטבר	עד סוף שנת 2012: עד 2% לשנה מהצבירה בשנת 2013*: עד 1.1% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות משנת 2014 ואילך* - עד 1.05% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות	פוליסות שנפתחו בין השנים 2004 - 2012 - עד 2% לשנה מהחיסכון המצטבר או עד 1% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 11% מההפקדות השוטפות (במוצע ל-12 שנות הפקדה) פוליסות שנפתחו בשנת 2013 - עד 1.1% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות. פוליסות שיפתחו משנת 2014 ואילך - עד 1.05% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות	עד סוף שנת 2012: עד 2.00% לשנה מהצבירה בשנת 2013*: עד 1.1% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות משנת 2014 ואילך* - עד 1.05% לשנה מהחיסכון המצטבר בתוספת עד 4% מההפקדות *דמי הניהול המירביים הנ"ל יחולו גם על חשבונות שנפתחו לפני שנת 2013
אופן הביטוח	הדדי	הדדי	אישי	אישי
מגבלות הפקדה	20.5% מפעמיים השכר הממוצע במשק. כל סכום מעבר לסכום זה חייב להיות מופנה לתכנית אחרת (קרא פנסיה כללית / ביטוח מנהלים / קופת גמל)	אין מגבלה	אין מגבלה	אין מגבלה
קנייה של רכיבים ביטוחיים נוספים	החברות המנהלות רשאיות להציע רכישת כיסויים ביטוחיים משלימים בחברות ביטוח (הכוונה לכיסויים ביטוחיים נוספים לאלו הקיימים במסגרת תקנון קרא הפנסיה)	החברות המנהלות רשאיות להציע רכישת כיסויים ביטוחיים משלימים בחברות ביטוח (הכוונה לכיסויים ביטוחיים נוספים לאלו הקיימים במסגרת תקנון קרא הפנסיה)	יש	החברות המנהלות רשאיות להציע רכישת כיסויים ביטוחיים משלימים בחברות ביטוח