

28/2/2008

מעסיק יקר,

הנדון : תיקון 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)

רקע

- ב- 22/1/2008 תוקן חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), להלן **תיקון 3 לחוק**.
החוק החדש ביטל את החלוקה ההיסטורית של הקופות (הון/קצבה) וקבע כי יהיו שני סוגי קופות:
- **קופת קצבה משלמת** (קרנות פנסיה, תוכניות קצבה בחברת ביטוח).
 - **קופת קצבה שאינה משלמת** (קופות גמל, תכניות הון).

בנוסף לאמור בוצעו שינויים נוספים, את ההשלכות המעשיות של השינויים אסקור במכתב זה

כללי

החל מינואר 2008 שונה מעמדן של הקופות ההוניות לקופות קצבה שאינן משלמות בפועל **אין כיום תכניות הוניות**. השינוי במעמדן של הקופות הינו חלק ממכלול שלם של שינויים שמטרתן לייצר שוק פנסיוני משוכלל תחרותי ושקוף לכל העובדים החוסכים לגיל פרישה, באמצעות האחדת כללי המיסוי. חשוב לציין כי חקיקת המס הנוגעת לשינוי האמור טרם הושלמה ולפיכך ייתכנו שינויים בפרשנויות ובמשמעויות הנוגעות לתיקון. עם זאת, למרות חוסר הודאות, אני מעריך כי הפרשנות המוצגת להלן מייצגת את עיקרי הדברים.

השינויים

1. כללי הפקדה:

מאחר וכל סוגי הקופות מוגדרות כקופות קצבה, כללי הפקדה זהים לכולם.

א.1. תקרת הפקדה אחידה לכולם – 4 פעמים השכר הממוצע (30,652 ₪)

ב.1. זיכוי מס זהה לכל סוגי הקופות בעת ההפקדה – 35%

2. כללי משיכת הכספים בגיל פרישה:

א.2. חלה חובה למשוך "קצבת מטרה" בסך שלא יפחת מ- 3,850 ₪ (חצי משכר ממוצע) צמוד למדד ל1/08.

ב.2. ניתן להוון* הקצבה (פטורה ממס) רק לגבי החלק הגבוה מ"קצבת המטרה" ועד ל- 9,000 ₪.

ג.2. **חשוב**, שיטת חישוב הפטור על הקצבה כפי שמוצגת כאן **תחל בשנת 2025** (זו אינה טעות!)

ד.2. עד לשנת 2025, על כל הפורשים יחולו כללי המס כפי שהם כיום** (קצבה פטורה, קצבה מוכרת וכו).

3. שינויים נוספים

- 3.א. הגבלת תשלום מעסיק למקרה אובדן כושר עבודה 3.5% משכר – מוגבל ב- 4 פעמים השכר הממוצע*** (30,652 ₪).
- 3.ב. ביטול קופת פיצויים אישית. ****
בשלב זה הוצא צו שעה שמאשר המשכיות התכניות עד לסוף 2008.
- 3.ג. ביטול קופות פיצויים מרכזיות
הביטול הנו מדורג- עד 12/2010 תותר הפקדה רק בגין עובדים קיימים (נכון ל- 12/2007).
- 3.ד. תיקון 132 – מס רווחי הון לתכניות הון
מאחר והתיקון חל רק על תכניות הוניות, משמעות תיקון 3 הנה ביטול תיקון זהמס רווחי הון לא קיים לתכניות קצבה.

4. שינויים מתוכננים - טרם נחקקו

- 4.א. הגבלת הפקדה לרצף פיצויים (טרם נחקק).
קיימת כוונה של אגף שוק ההון במשרד האוצר להגביל את מסלול ההפקדה לרצף פיצויים (בעזיבת עבודה) לסך שיכלול השלמת פיצויים עפ"י השכר האחרון של העובד כפול הוותק + 500,000 ₪. ****
יתרת הכספים שיועברו לעובד בעת עזיבה יהיו חייבים במס מיידית.
- 4.ב. הגבלת הפקדה שוטפת של מעסיק לרכיב פיצויים טרם נחקק).
קיימת כוונה להגביל תשלומי המעסיק (כולל רכיב הפיצויים) לארבע פעמים שכר ממוצע (30,652 ₪). מעסיק שיפקיד בשוטף מעבר לתקרה זו, תשלומים אילו לא יוכרו כהוצאה. סוגיה זו מורכבת מאחר וקשורה במחויבויות משפטיות הקיימות בין מעסיק לעובד, ובעיקר מעוררת שאלות לנוכח העובדה שבמועד פרישה תשלומי המעסיק בגין רכיב הפיצויים כן מוכרים.

(הערות)

- * כללי ההיוון אינם ברורים אולם כפי הנראה, לצורך מס יקבע מקדם המרה זהה לכל סוגי התכניות ללא קשר למקדמי הקצבה בפועל שיש לכל תכנית.
- ** מיכוון שחקיקת המס בנוגעת לתיקון טרם הושלמה, אין ודאות בנוגע לכללי הפטור עד לשנת 2025.
- *** עדין לא ברור האם תשלומי מעסיק מעבר לשכר המוגדר (30,652 ₪) יוגדרו כהכנסה בידי העובד גם אם לא חרגו מהתקרה המוגדרת בשקלים (1,070 ₪)
- **** המשמעות הנה כי במקרה והעובד "קטם" שכר לתנאים פנסיוניים ("קטום" ; "אופטימיזציה") לא תתאפשר הפקדה ליתרת שכרו לתכנית פיצויים בלבד.
- ***** כוונת משרד האוצר בחקיקה זו להקטין את השימוש במסלול רצף הפיצויים לתכנון מס בעת עזיבה .

התכניות הפנסיוניות נכון להיום כולן קצבתיות (מעמדן של התכניות ההוניות כולן שונה ע"י תיקון סעיף 13 לחוק הגמל). שינוי זה מקל באופן משמעותי על סוגיית התפעול וכן בסוגיית הייעוץ והבחירה של העובדים. להלן ההשלכות

1. מעסיק

- א.1 יש לודא כי תוכנת השכר ערוכה לזיכויים זהים לכל אפיקי החיסכון הפנסיוני (35%)
- ב.1 מומלץ לשלוח לעובדים מכתב המסביר התיקון לחוק הפיקוח על השירותים הפיננסיים – טיוטה תצורף בהמשך.
- ג.1 כל השינויים בתכניות העובדים (מעבר מהון לקצבה) בוצעו בדיעבד ע"י החקיקה (שינוי רטרואקטיבי של תכניות הון לקצבה) ומכאן שמבחינת מס התכניות מוגדרות כראוי ואישורי המס יבוצעו כראוי.
- ד.1 תמורה תערוך פילוח של העובדים עפ"י תכניות לצורך בחינת הצורך וקדימות לתיאומי פגישות.
- ה.1 התאמות תכניות העובדים לתיקון החדש ייעשו עפ"י מיטב הייעוץ ובהתאם להסדר הפנסיוני של המעסיק.
- ו.1 חשוב להבהיר כי סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורין, לא מאפשר למעסיק להשיב לעצמו כספים מתוכנית קצבה של עובד שעזב בנסיבות שלא מזכות אותו בפיצויי פיטורין, בהעדר הוראה הסכמית בינו לבין העובד. משמעות החוק החדש הנה כי כספי הפיצויין כולם נמצאים בתכניות קצבה ולא יתאפשר לכם כמעסיקים להשיב הכספים ללא הסכם חתום עם העובד
 (ראו "טיפ תמורה מס' 44 באתר תמורה www.tmu.co.il)
- ז.1 אנו נשמח לערוך הרצאה לעובדים בנוגע לתיקון 3 לחוק הגמל, אנו ממליצים לקבוע מועד להרצאה בהתאם לתכנית התקשור הכוללת.
- ח.1 מנהלי יחידות קשרי לקוחות יתאמו עמכם פגישות לצורך הבהרת פרטי התיקונים לחוק.

2. הייעוץ הפנסיוני

בטבלה לעיל מוצגים יתרונות/חסרונות של התוכניות הפנסיוניות עפ"י סוגיהם.

משיכה בגיל פרישה	ק. גמל	קרן פנסיה	ביטוח מנהלים
דמי ניהול מצבירה*	1.2% – 1.6%	0.25% - 0.5%	קצבתי 1.25%
דמי ניהול מפרמיה	0	4%	4%
ביטוחיות	אין	נכות ושארים	ביטוח חיים אובדן כושר עבודה
אופן קבלת ביטוח	אין	קצבה חודשית	חד פעמי
אופן קבלת קצבה בפרישה	קופה משלמת	ישירות לחוסך	ישירות לחוסך
תשואה מובטחת	אין	30% מהכסף	אין
קצבה מובטחת**	אין	אין	קיים
קנס פדיון***	אין	0.25% לשנה	אין (ללקוחות תמורה)
זיכוי מס	35%	35%	35%

* דמי ניהול ממוצעים
 ** לא בכל המסלולים יש קצבה מובטחת. תמורה תשווק תכניות עם קצבה מובטחת
 *** עקרונית ללקוחות שפתחו תכניות הון עם תמורה אין קנסות פדיון

לאור החקיקה נוצר מצב שבין שלושת האפיקים האמורים, קופת הגמל, כַּרְגֵּעַ, נמצאת בחיסרון אל מול שני האפיקים האחרים, וזאת בעיקר לאור העובדה שכרגע אין מקדמי קצבה לקופות גמל (ובודאי שלא "מובטחים"), וכן כי לא ניתן לרכוש ביטוח "מתוך הפרשות" (סוגיה זו תוסדר בעתיד בחקיקה) ייתכן ובתי ההשקעות (המחזיקים בקופות גמל) ינסו בטווח הקצר לקדם את קרנות הפנסיה הכלליות שהם מחזיקים כקופות קצבה משלמות. בכל מקרה, היתרון שהיה לקופות הגמל בעבר בתחום החיסכון ההוני בוטל בחקיקה זו.

אי לכך, שני הכלים לחיסכון ארוך טווח, הרלוונטיים על ידינו, בשלב זה, הם קרנות הפנסיה המקיפות וביטוחי מנהלים לקצבה. ניתן למצות את היתרון העיקרי של כל אחד משני האפיקים הללו כדלקמן:

1. קרן פנסיה – דמי ניהול נמוכים; תשואה מובטחת.
2. ביטוח מנהלים לקצבה – מקדם המרה מובטח לגיל פרישה ("קצבה מובטחת").

להערכתנו, בעתיד הלא רחוק יחולו בקרנות הפנסיה המקיפות השינויים הבאים:

1. ביטול או הקטנת הרכיב הנושא תשואה המובטחת.
2. הגדלת דמי הניהול הנגבים ע"י קרנות הפנסיה.
3. יימשך תהליך של הקטנת זכויות מבוטחים עקב שינויים דמוגרפיים ועדכוני טבלאות תמותה.

שינויים אילו יקטינו את היתרון הקיים כיום לקרן פנסיה על ביטוחי מנהלים לקצבה, לאור הערכה זו, היתרון לתכניות קצבה עם מקדם מובטח יהפך לנכס משמעותי (כפי שקרה לתכניות הקצבה שנפתחו עד 6/2001, מקדם 166 – "משתתף 92")

לצערי, לא ניתן להבטיח כי תכניות קצבה עם מקדם מובטח יהיו ניתנות לשיווק גם בעתיד, ולכן, מומלץ לרכוש עבור חלק מהשכר תכניות כאילו.

3. העובד

3. א. חשוב שהעובד ידע (תצורף טיוטה בהמשך) כי החל מתחילת השנה, תכניות הפנסיוניות תואמות את דרישות החוק והפכו לתכניות לקצבה (בין משלמת ובין שלא משלמת)
3. ב. לאחר עדכון מערכות השכר בהתאם לחוק (זיכוי 35%) יראה העובד כי הנטו שלו גדל, במידה ועד כה רובד הזיכוי לא היה של קרן פנסיה מקיפה.
3. ג. במידה ולעובד היה שווי מס בגין גמל מעל תקרה, יבוטל השווי ובתנאי שהתשלומים לתכניות הפנסיוניות לא עוברות את השכר הקבוע בחוק 30,652 ₪.
3. ד. במידה ותכניות הפנסיוניות של העובד אינן אופטימליות בהתאם להנחות העבודה שלנו (המוצגות לעיל), תקבע עימו פגישה, בהתאם לתכנית עבודה עם המעסיק, ויותאמו לו התכניות.
3. ה. חשוב להבהיר כי לא יבוצעו שינויים בסכומי ביטוח / ביטולי הוספת פוליסה ללא פגישת ייעוץ עם העובד.
3. ו. עובד שחסך עד כה בתכנית גמל עפ"י סעיף 47 וכוונתו היתה לחיסכון הוני, כל הכספים שהפקיד יוכלו להמשך כקצבה בלבד (להפקדות החל מ 1/2008).

4. היצרנים הפנסיוניים

א.4 פוליסות עם נספחי הון

תמורה תפנה לחברות הביטוח לבטל את נספחי ההון ולהכיל על הכספים שישולמו לפוליסות את תנאי הקצבה המקוריים .

ב.4 מקדמי קצבה לפוליסות הוניות

תמורה תפנה לחברות הביטוח להכיל נספחי קצבה (מבטיחי קצבה) לכל הפוליסות ההוניות החל משנת 2000 (עדיף הון ותכניות 2004 ואילך)

ג.4 פוליסות שנבנו עפ"י סעיף 44 לחוק (תגמולי עובד בפוליסה הונית)

תמורה תפנה לחברות הביטוח לאפשר החזר אחוזי שהופנו לתכניות הוניות לתכנית הקצבה המקורית.

סיכום

תיקון מספר 3 לחוק הפיקוח על השירותים הפיננסיים (קופות גמל) שינה מהותית את עולם חיסכון ארוך הטווח. אנו בתמורה תופסים את השינוי המוצע באופן חיובי שיגביר השקיפות ויכולת הבחירה של העובד. כפי שמובהר במסמך, אנו פועלים ונפעל לכך שכל לקוחותינו יהנו מתכניות פנסיוניות מצוינות, הטובות ביותר הקיימות ונעשה, כהרגלנו, את כל הנדרש לשם כך.



בברכה,

יוני קופרמן,

מנכ"ל

תמורה סוכנות לביטוח בע"מ