

# סבא'לה בוא ללונה פארק

המעסיקים והתכנית הפנסיונית של העובדים

**תמורה**

מקבוצת כלל ביטוח

איתך ברגעים החשובים



עקיבא קלימן, 2021

סלולרי: 0522-522952



# על מה נדבר?

למה הפנסיה של העובד מעניינת?

מה הסיכונים למעסיק?

מה עם דמי הניהול?

מה עם התשואות?

מה עם שיעור התחלופה? תהיה לנו פנסיה?

מה למדנו מהקורונה?

מי מתאים לדאוג לנו?

תמורה: \*6099 2 צלצולים (7 שניות)





# תמורה - כרטיס ביקור

## תחום התמחות

- ניהול הסדרים פנסיוניים
- ניהול פיננסי אישי

## הלקוחות

- מעל 200,000 לקוחות

## נכסים צבורים אצל היצרנים

- מעל 45 מיליארד ₪

## הפרמיה

- מעל 4 מיליארד ₪ בשנה,
- באמצעות תוכניות פנסיוניות ופיננסיות

משאב אנושי



370 עובדים

נוסדה בשנת

1/3/1987

בעלים



כלל חברה לביטוח בע"מ

המוצרים

ביטוחי מנהלים, קרנות פנסיה, קופות גמל, קרנות השתלמות, ביטוחי בריאות וסיעוד, ביטוח חיים, פיננסים, פוליסות חיסכון.



# המעסיק והפנסיה של העובדים

- מדובר בהרבה כסף.
- הוצאה כבדה למעביד.
- פנסיית חובה: האם באמת חובה?
- האם כל שכר? רק על השכר הממוצע במשק? תלוי בענף.
- הפסיקה בעניין המלונאות. חובת הבירור.
- האם לבטח מהיום הראשון? כבוד השופט רועי פוליאק.
- צווי ההרחבה ומשמעותם. האם תמיד טוב לעובד?
- מהו הסדר מיטיב?
- מה הסיכונים של המעסיק?

# פס"ד בית הדין הארצי לעבודה - מלונות הכשרת הישוב נגד שני בן עמי

- השלכות מהותיות ליחסים שבין המעסיק לעובדיו בעניין התכניות הפנסיונית של העובדים:
  1. מעמדה של **פנסיית החובה**.
  2. מהו **הסדר מיטיב** ואיך בודקים אם הוא אכן הסדר מיטיב.
  3. האם כשיש הסדר ענפי או **צו הרחבה** ענפי הוא גובר על צו ההרחבה לפנסיית חובה?
  4. מהי **חבות המעסיק** בבירור האם יש תכנית קודמת לעובד/ת חדש/ה.



## מעמדה של פנסיית החובה

המעסיק חייב להסדיר לעובד תכנית פנסיונית על שכרו של העובד, עד לשכר בגובה השכר הממוצע במשק - 10,551 שקלים.

בית הדין קבע כי פנסיית החובה היא **רצפת הזכויות** הפנסיוניות של העובד.



# המעסיק והפנסיה של העובדים

**מהו הסדר מיטיב ואיך בודקים אם הוא אכן הסדר מיטיב**

**הבדיקה היא לפי כל סעיף בנפרד ולא כחבילה.**

כאשר בנוסף לצו פנסיית חובה יש צו הרחבה ענפי או כל

הסכס אחר, מועד ההתחלה של ההפקדות יהיה לפי

המוקדם מכל ההסדרים.

שיעור ההפקדה יהיה לפי הגבוה בכל סעיף כך שתמיד

תהיה ההפקדה המוקדמת יותר בשיעור הגבוה יותר.





# המעסיק והפנסיה של העובדים

## האם כשיש הסדר ענפי או צו הרחבה ענפי הוא גובר על צו ההרחבה לפנסיה חובה?

זהו נושא קריטי. מעסיק יכול לעשות הכל "נכון" ולהסתבך.

המעסיק חייב לבדוק את כל ההסדרים החליפיים, ולא להסתפק בפעולה לפי צו הרחבה ענפי או לפי הסדר כלשהו אחר.

שימו לב: המעסיק עלול להיות במצב פגיע כאשר הוא פועל לפי צו ענפי ולמרות זאת אינו עומד בפרשנות של בית הדין לעבודה.



# המעסיק והפנסיה של העובדים

**מהי חבות המעסיק בבירור האם יש תכנית קודמת  
לעובד/ת חדש/ה**

**לא מספיק לשאול את העובד אם ואיזה תכנית יש לו.**

חובת המעסיק, או שלוחו, לפנות למסלקה הפנסיונית עבור  
כל עובד/ת חדש/ה, ולפעול לפי תשובות המסלקה.  
לעיתים העובדים אינם יודעים אם יש להם תכנית ואיפה,  
ואין לסמוך על דבריהם.



## חישוב מקרה פטירה

דוגמה (מהחיים):

- עובד שנפטר בגיל 30, נשוי לבת זוג בת 28 עם 2 ילדים, הקטן בן 3. שכר העובד: 10,000 שקלים.
- במקרה פטירה יש לשלם לבת הזוג והילדים **10,000 ₪ לחודש למשך 18 שנים**, עד שהילד הקטן יהיה בן 21.
- החל מהשנה ה-19, בת הזוג תקבל **פנסיה בסך 6,000 ₪ לכל ימי חייה**. נניח עד גיל 85.
- היוון הסכומים החודשיים בריבית של 2.5% לשנה: **2,887,295 ₪**.



## המלצה אישית

### המעסיק עומד בפני חשיפה משמעותית ביותר

אם המעסיק איחר לעשות תכנית לעובד, והעובד נפטר, המעסיק יצטרך ל"היכנס לנעלי קרן הפנסיה" ולשלם לשאירי העובד לכל ימי חייהם.

גם במקרה אובדן כושר עובדה וגיל פרישה הסכנה הגדולה של המעסיק היא בפרנסת העובד ומשפחתו לכל ימי חייהם.

**אסור לקחת סיכון : יש לערוך לכל עובד/ת חדש/ה ביטוח פנסיוני**

**מיד עם תחילת העבודה**



# העובד הוא המלך

- מדובר בהרבה כסף.
- הוצאה כבדה לעובד.
- התכנית הפיננסית הכי גדולה של העובד בכל ימי חייו.
- פונקצית המטרה: **העובד הוא המלך**.
- גביה: העברת הכספים בזמן ולמקום הנכון.  
(ממשק מעסיקים).
- שיעור התחלופה: הפנסיה הראשונה מול השכר האחרון.
- אחריות אישית של כל עובד.
- הפנסיה תלויה בתוצאות ההשקעות (וגם בתוחלת החיים).



# התקציב לתכנית הפנסיונית

סה"כ	השתתפות עובד	הפרשות מעביד החל מ-2017			
	תגמולים	אי-כושר	תגמולים	פיצויים	
20.83%	6%	לא	6.5%	8.33%	קרן פנסיה
עד 21.83%	6%	עד 1%	6.5%	8.33%	ביטוח מנהלים

- לפי החוק שחוקק בתאריך 23/1/2008.
- קצבה מינימאלית: המדינה מחייבת את המבוטח בקצבה מינימאלית בגובה של כ 4,500 ₪ לחודש (נכון לשנת 2017).
- אם הסכום שנצבר בתכנית אינו מספיק לקצבה המינימאלית: כל הסכום ישולם כקצבה.
- אם הסכום שנצבר בתכנית מאפשר קצבה גבוהה יותר: אפשר למשוך את הסכום הנוסף בקצבה או בהיוון.

- **תכנית הקצבה צוברת את הכסף לגיל הפרישה.**
- **על מנת שנוכל לתרגם את הסכום הנצבר לקצבה צריך מקדם קצבה.**
- **זהו פקטור שמתרגם את הסכום הנצבר לפנסיה חודשית לכל החיים.**
- **מקדם רגיל: מקדם הקצבה בקרן פנסיה ובביטוח מנהלים משנת 2013, לפי תוחלת החיים בעת היציאה לפנסיה.**
- **מקדם מובטח: מקדם הקצבה בביטוח מנהלים עד 2013, לפי המקדם שהובטח בעת עריכת התכנית.**
- **מקדם מובטח: בביטוח מנהלים אחרי 2013, מעל גיל 60.**



# קרנות הפנסיה החדשות

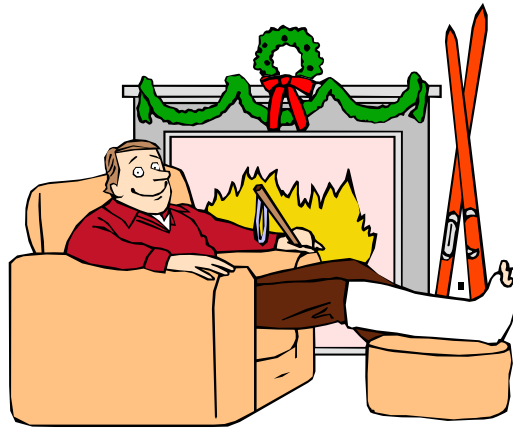
- **קרנות הפנסיה החדשות: לאחר מרץ 1995.**
- **הרבה התאמות: חיים ארוכים + צמצום מרווחים.**
- **בשנת 2005 אישר משרד האוצר שינוי משמעותי בתקנונים:**
- **לפי התקנון הישן "ניחשו" הקרנות את סכום הפנסיה שיקבל העמית עקב הקטנת הפנסיות הצפויות. היה על הקרנות להודיע לכל העמיתים על השינוי בתקנון שמקטין את זכויות הפנסיה.**
- **לפי התקנון החדש הקרנות לא "ינחשו" יותר את הפנסיה הצפויה אלא יצברו את הכסף כסכום חד-פעמי, ובעת הפרישה יודיעו מהי הפנסיה.**
- **שינוי משמעותי נוסף הוא יצירת מסלולי פנסיה שונים לבחירת העובד.**



# תוחלת החיים

- תוחלת החיים בישראל :
  - אשה : גיל 85
  - גבר : גיל 80
- העלייה בתוחלת החיים בישראל :  
כל 3 שנים בשנה אחת
- מה המשמעות לגבי כל אחת ואחד מאיתנו ?
- מה צפוי שיקרה בעתיד הקרוב?
- הקשר בין תוחלת חיים למדינה, לכסף ועושר

- פנסייית נכות בקרן פנסיה
- חיתום
- המרה
- המתנה מתקצרת לאפס
- פיצוי מלא 75%
- פיצוי חלקי
- ללא קיזוזים
- כיסוי חינם לעוזבים
- ניסיון תביעות
- שירות





# קרנות השתלמות

- **קרן השתלמות:** הקרן חוסכת כסף לעובד/ת. הקרן משתחררת לאחר 6 שנים הכספים (קרן וריבית) פטורים ממס.
- **מבנה ההפרשות:** המעביד 7.5% העובד 2.5%
- **הכללים:** מעבר חופשי מקופה לקופה. ניתן להעביר צבירה קיימת. הוותק הקיים נשמר בקופה החדשה.

## דמי ניהול מהפרמיה

נאמנות כלפיי

שקט נפשי: מי יטפל בי  
ובמשפחה שלי

לא להפסיד את  
הנכסים שלי

המשפחה שלי ומצבה במקרה  
פטירה, אי-כושר ופרישה

## דמי ניהול מהצבירה

תשואה

מקדם מובטח, ביטוח הדדי  
מול פוליסה

החברה המנהלת

האם התכנית שלי היא  
הטובה ביותר?



# מה חשוב בחיים

הילדים

הזוגיות

נאמנות כלפיי

בריאות

שקט נפשי: מי יטפל בי  
ובמשפחה שלי

אושר ושמחת חיים

לא להפסיד את  
הנכסים שלי

סיפוק וקריירה אישית

נופש, הו"ל, טיולים  
בארץ, בילויים

# ומה משותף ?





# דמי הניהול

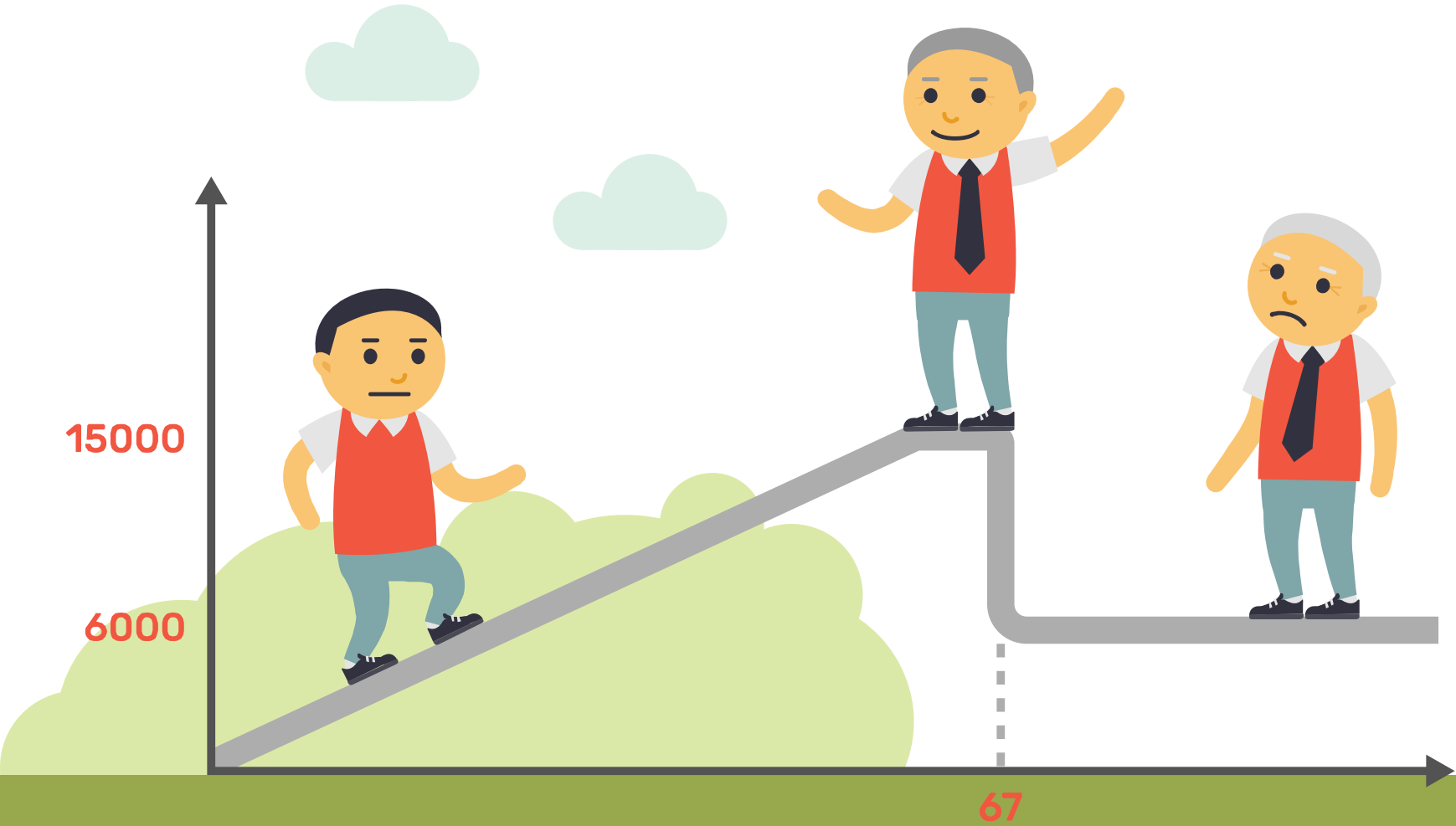
הפרש בדמי ניהול מהצבירה : 0.1%. פרומיל אחד

כמו לקנות מכונית בסך 150,000 ₪ כי יש הנחה של 150 ₪



האם זה לתמיד?







# למה תמורה

המחוייבות

החשיבה המקורית

החדשנות. הטכנולוגיה.

האנשים

הקורונה

התכנית

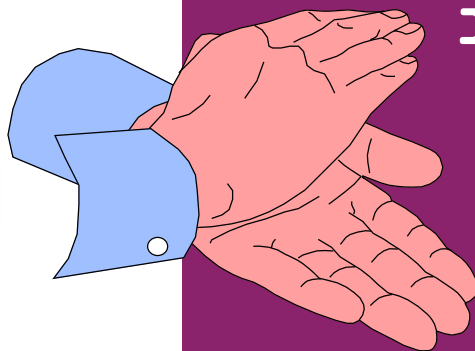
התפעול

העוצמה

השרות למעסיק ולעובד/ת



האהבה



# חבר'ה זהו סוף המצגת

אני מודה לכם על תשומת הלב

עקיבא קלימן

0522-522952

[akiva@tmu.co.il](mailto:akiva@tmu.co.il)