

אחראיות המעסיק לפנסיה של עובדיו

המעסיק בעולם הפנסיוני החדש

כנס פנסיה למעסיק - 20.11.2018
עוקץ פנסיה

על סדר היום

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

זכות הבחירה של העובד

קרון פנסיה ברירת מחדל

מערכת היחסים מעסיק/ עובד/ מנהל הסדר

From: >
Date: יום ד', 7 בנוב 2018, 9:14
Subject: ייעוץ פנסיוני
To: Barak >

ברק שלום,
לפני חתימה על חוזה עליך להיפגש עם משווק פנסיוני מטעם חברת ***** בע"מ.
החל מ-1.12 נכנס לתוקף חוק חדש אשר דורש מכל מועמד להיכנס למסלקה טרם פגישתו עם משווק
פנסיוני.

מצ"ב מכתב הסבר למועמד חדש ל***** לצורך פניה למסלקה והפקת קוד אימות.
את קוד האימות בצירוף יפוי כח חתום (מצ"ב 2 עמודים) וצילום תעודה מזהה (ת.ז. כולל ספח) יש
להעביר לחגית מחברת "*****",
באמצעות המייל: hagitr@co.il, לצורך הזמנת החומר מהמסלקה הפנסיונית.
טלפון של חגית: 03-*****

יש לטפל בנושא עוד היום ולעדכן אותי לאחר שליחת הנתונים לחגית (יש לכתב אותי על המייל
ששולחים לחגית).

שים לב לכך שיש שני עמודים של יפוי כח.
יש למלא את שני העמודים (שם, ת.ז, חתימה ותאריך).

בברכה,

רעות
משאבי אנוש
חטיבת *****

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

בראשית שנת 2018 נכנס לתוקפו צו

ההרחבה לפנסיה חובה במשק אשר קבע,

שכל עובד זכאי להיות מבוטח בקופת גמל

לקצבה שתכלול כיסויים למקרה מוות ונכות

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

מתי ?

בתום 6 חודשים מתחילת העבודה.

ואם העובד היה מבוטח בביטוח פנסיוני הוא זכאי להפרשות לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית לתחילת עבודתו.

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

כמה ?

שיעורי ההפקדה לפנסיה עלו לאורך השנים
ומאז ראשית 2017 הם לפחות:

תגמולי עובד 6%

תגמולי מעסיק 6.5%

על חשבון פיצויים 6%

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

המעסיק נדרש לרכוש עבור העובד כיסוי

למקרה אובדן כושר עבודה להבטחת פיצוי

בשיעור 75% משכרו של העובד, ועד עלות

של 2.5% משכרו.

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

במסגרת קרן פנסיה מקיפה חדשה בעצם

צירוף העובד לקרן נרכש עבורו גם כיסוי

למקרה של אובדן כושר עבודה

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

היה וההפקדות נעשות לקופת ביטוח/ קופת

גמל/ קרן פנסיה כללית נדרש המעסיק

לרכוש עבור העובד כיסוי למקרה של אובדן

כושר עבודה.

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

אז,

שיעור ההפקדות לחלק תגמולי המעסיק +

א.כ.ע. יסתכמו ב- 6.5%

חובת הפקדה לתכנית פנסיונית

היה ועלות הכיסוי הביטוחי עולה על 1.5%

יופקדו 5% לתגמולים והיתרה (עד 2.5%)

יממנו רכישת הכיסוי הביטוחי

זכות הבחירה של העובד

ההסדר החוקי מעניק לכל עובד זכות לבחור

את התכנית הפנסיונית בה יחסוך.

זכות הבחירה של העובד

חל איסור על המעסיק להתנות את

ההפקדות לזכות העובד בכך שיופקדו

בקופה מסוימת או בקופה מתוך רשימה

מסוימת של קופות.

זכות הבחירה של העובד

לעובד זכות לבחור את היועץ/ הסוכן

הפנסיוני לשם רכישת שירותי שיווק פנסיוני

זכות הבחירה של העובד

החוק קובע סנקציה כנגד מעסיק הפוגע בזכות הבחירה של העובד.

מי שמפר את סעיף 20 לחוק דינו מאסר שנה או קנס בגובה 1 מיליון ₪.

סלינגר קנסה את נס על עיכוב מעבר של עובד לקרן פנסיה שבחר

בלעדי
כלכליסט

האוצר מכאיב למעסיקים כדי לקדם את התחרות בפנסיה: אגף שוק ההון השית קנס חריג של 780 אלף שקל. נס: "נערער לביטול הקנס. סלינגר מהלכת אימים"



דורית סלינגר
צילום: עמית שאבי

רחלי בינדמן

10:05 ,06.03.16

5 תגובות



✉ המייל האדום | 🗨 תגובה לכתבה | 📧 הדפסת כתבה

אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון באוצר, בראשות דורית סלינגר, הודיע בשבוע שעבר לנס טכנולוגיות כי הטיל עליה קנס של 780 אלף שקל, כך נודע ל"כלכליסט". הקנס המשמעותי הוטל בגין הפרת סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים, שלפיו כל עובד רשאי לבחור את קופת הפנסיה שלו.

כלכליסט+
נושאים למעקב

תגיות קשורות לכתבה

- פנסיה
- דורית סלינגר
- אגף שוק ההון

מדינת ישראל

רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון

ה' בניסן התשע"ז
1 באפריל 2017
שה. 2017-5463

עמדת ממונה - חובות בעל רישיון

מפניות ציבור שהגיעו למשרדנו עולה כי קיימים מקרים שבהם מעסיק או מנהל הסדר שפועל בעבורו למתן שירותי סליקת כספים, מקשה על עובד לבחור בבעל רישיון מטעמו או לממש את זכותו לבצע פעולות שלא כחלק מייעוץ או שיווק פנסיוני, באמצעות החתמה על מסמכים שונים שאינם חלק מהליך הצירוף למוצר הפנסיוני, סירוב לשיתוף פעולה עם בעל הרישיון שנבחר על ידי העובד ועוד.

לנוכח האמור, ולמען הסר ספק מצאתי לנכון להבהיר כי הערמת קשיים על עובדים בבחירת בעל רישיון או בביצוע פעולות שלא כחלק מייעוץ או שיווק פנסיוני וכן חוסר שיתוף פעולה מצד המעסיק, ובכלל כך החתמת העובד על טפסים שונים אשר מסירים מהמעסיק או ממנהל ההסדר אחריות כלפי תפעול המוצר הפנסיוני שבחר העובד, אינם עומדים בהוראות סעיף 20 לחוק קופות גמל.

בכבוד רב,

דורית סלינגר
הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון

הבעיה והפתרון הרגולטורי

למעסיק חובת הפקדה לתכנית פנסיונית
ע"ש העובד

לעובד זכות בחירה

והיה והעובד לא בוחר ?

הבעיה והפתרון הרגולטורי

צו ההרחבה לפנסיה חובה קובע שאם לא

הודיע העובד למעסיקו בכתב על הקופה

שבה בחר להיות מבוטח, יבטח אותו

המעסיק בקרן פנסיה מקיפה חדשה

איילון החזירה כספי פנסיה של עובדים שהועברו אליה ללא

ידיעתם

בעקבות חשיפת עדיף, לפיה עובדי חברת אבידר הועברו לקרן פנסיה של איילון
ללא ייעוץ, הורה הפיקוח על הביטוח לחברת הביטוח להחזיר את הכספים
שהועברו עבורם לקופת הגמל המקורית

מדינת ישראל

משרד האוצר - אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון

י"ב באדר א' התשע"ו
21 בפברואר 2016
שה. 2016-4476

תמצית פניית ציבור בנושא פגיעה בחופש בחירת העובד בקרן פנסיה

מפניות שהתקבלו באגף שוק ההון, ביטוח וחסכון באמצעות קו הצדק הפנסיוני, טענה קבוצת עובדים כי צורפו לקרן פנסיה שלא ביוזמתם ובניגוד להוראות הדין.

מבירור שערכנו עולה כי החל מחודש אפריל 2015 ואילך צירף מעסיק את כלל עובדיו לקרן, לרבות עובדים ותיקים שהיו עמיתים בקופת גמל אחרת – וזאת ללא קבלת בקשה מפורשת מהם ואף ללא ידיעתם. החל מאותו חודש, הפקיד המעסיק את ההפקדות הפנסיוניות בעד עובדיו לקרן בה בחר ולא לקופה שבה היו מבוטחים קודם לכן. כמו כן, קרן הפנסיה אליה צורפו העובדים טענה כי צירופם של מעל ל-3500 עובדים נעשה בצורה תקינה ולפי ההליך הקבוע בסעיף 20(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (להלן: "**חוק קופות גמל**").

הוראות סעיף 20(ב) לחוק קופות גמל קובעות כי מעסיק רשאי לבחור עבור העובד שלו את מוצר החיסכון הפנסיוני אליו יופקדו כספי החיסכון הפנסיוני של העובד, וזאת אם העובד לא בחר בכך בעצמו. אולם, הוראות אלו חלות רק לגבי צירוף לראשונה למוצר חיסכון פנסיוני שמבצע מעסיק עבור עובד חדש שלא בחר במוצר אחר, וזאת לאחר שהמעסיק נתן לו אפשרות לבחור. מעסיק אינו רשאי לשנות על דעת עצמו את מוצר החיסכון הפנסיוני של עובדיו במהלך תקופת עבודתם אצלו. במהלך תקופת העבודה אצל מעסיק, ניתן לשנות מוצר חיסכון פנסיוני עבור עובד רק בעקבות בקשה יזומה שלו או כחלק מהליך ייעוץ פנסיוני או שיווק פנסיוני שנעשה לו.

לאור האמור, מצא אגף שוק ההון את תלונת הפונים מוצדקת והורה לקרן הפנסיה אליה הועברו העובדים לתקן את הליקוי באמצעות השבת סך ההפקדות שהתקבלו בעד כל אחד מהעובדים שצורפו בניגוד לדין, בתוספת התשואה שהושגה בפועל וללא ניכוי דמי ניהול ועלות כיסוי ביטוחי, לקופת הגמל שבה היו עמיתים בטרם הצירוף לקרן.

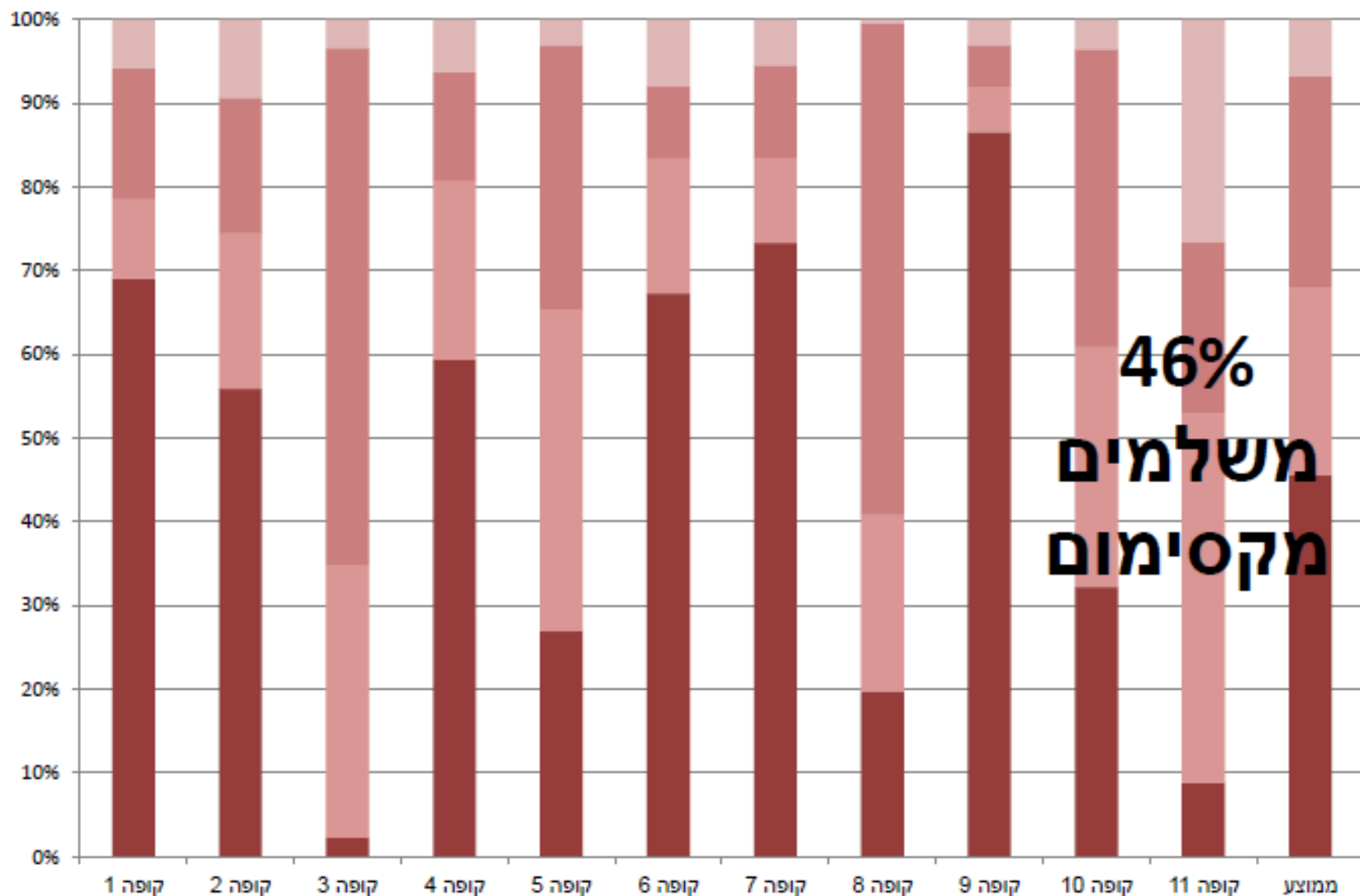
הבעיה והפתרון הרגולטורי

התוצאה:

העובדים מצורפים לקרן פנסיה

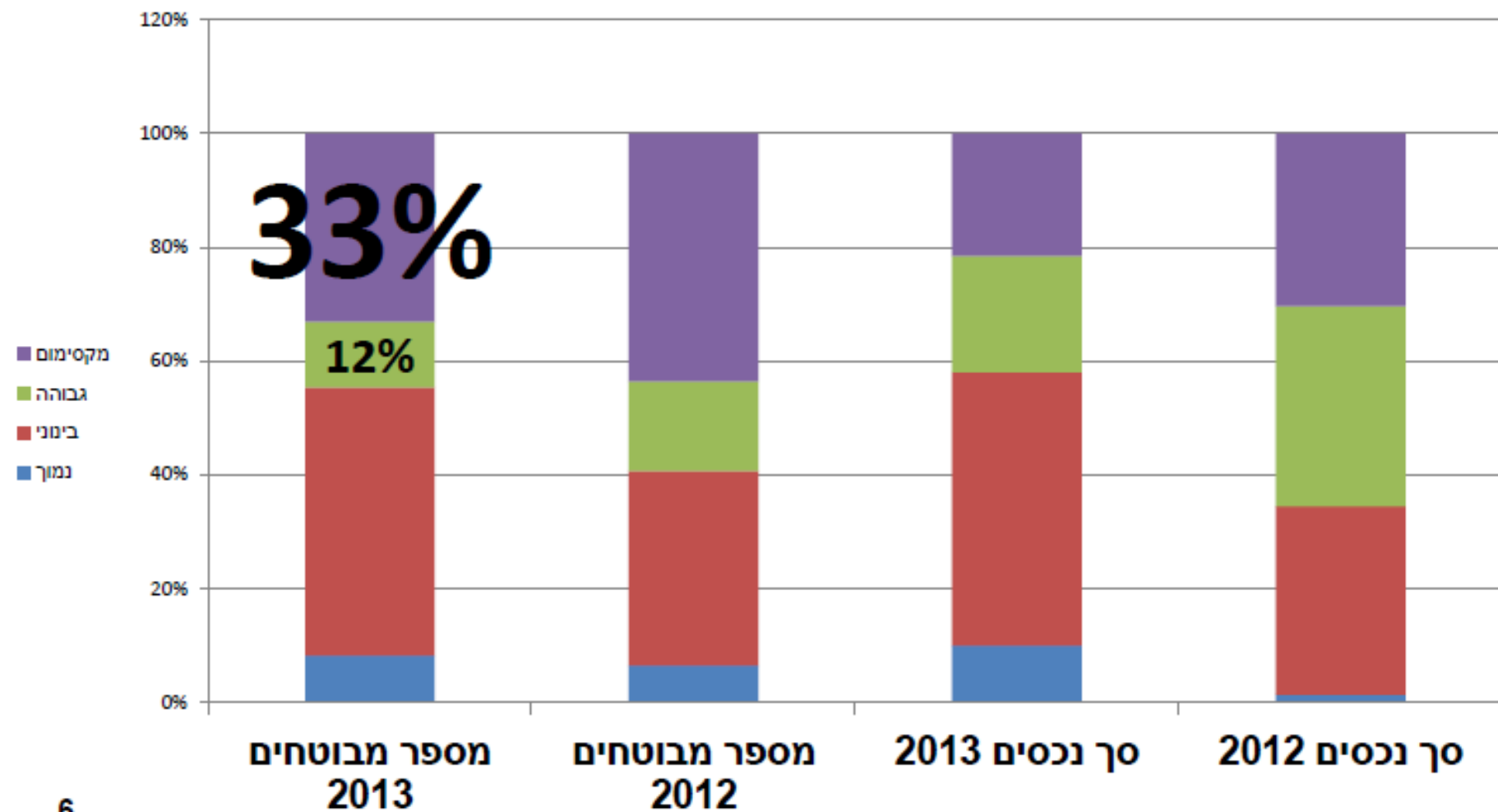
ומשלמים דמי ניהול גבוהים

התפלגות עמיתים לפי דמי ניהול, גמל



התפלגות עמיתים לפי דמי ניהול, פנסיה

דמי ניהול בקרנות החדשות



- המאכזבים מנכ"ל אימ
- מיזיקלי נמכרת לחברה סינית במיליארד...
- הביטקוין - וביטקוין קאש מזנק ב-30%
- המשפט בבריטניה קבע כי הנהגים...

TechNation

יזמות על הבר 2 12-19.11

שוק ההון

▲ דולר-שקל רציף	▲ נאסד"ק	▼ דאו נ'ונס 30	▼ ת"א בנקים 5	▼ ת"א 35	▼ ת"א 125
0.61	0.01	-0.17	-1.12	-0.13	-0.38
3.5506	6750.94	23422.21	1794	1417.35	1293.64

"יותר ממחצית העובדים עדיין משלמים דמי ניהול גבוהים בקרן הפנסיה"

ועדת הכספים קראה לרשות שוק ההון לקצר בשנה את תאריך היעד למימוש רפורמת ברירת המחדל בפנסיה, ממאוס 2019 למאוס 2018

שמור 7 5

צבי זרחיה, אסא ששון | 16:25 06.11.2017



לוח ב-6

שיעור דמי הניהול הממוצע עבור עובדי חמשת המעסיקים הגדולים ועבור כלל העמיתים המבוטחים אצל המעסיקים בשנת 2017

שיעור חשבונות מבוטחים מתוך סך מבוטחים של חמשת המעסיקים הגדולים	מספר חשבונות מבוטחים של חמשת המעסיקים הגדולים (באלפי ש"ח)	שיעור סך היקף הנכסים המנוהלים של חמשת המעסיקים הגדולים מתוך סך הנכסים נטו	סך היקף נכסים מנוהלים עבור עובדי חמשת המעסיקים הגדולים (באלפי ש"ח)	שיעור דמי ניהול ממוצע עבור כלל העמיתים - מהנכסים*	שיעור דמי ניהול ממוצע עבור כלל העמיתים - מהפקדות*	שיעור דמי ניהול ממוצע עבור עובדי חמשת המעסיקים הגדולים - מהנכסים	שיעור דמי ניהול ממוצע עבור עובדי חמשת המעסיקים הגדולים - מהפקדות	גוף
4.38%	34,265	8.50%	4,845,531	0.26%	2.59%	0.20%	1.04%	מקפת אישית
5.89%	14,704	10.37%	755,899	0.27%	2.64%	0.24%	1.72%	מיטב דש מקיפה
6.05%	66,560	14.34%	13,696,830	0.22%	2.35%	0.11%	2.85%	מבטחים החדשה
9.32%	59,620	23.59%	11,836,153	0.26%	2.57%	0.15%	1.02%	כלל פנסיה
4.33%	22,308	4.11%	756,439	0.28%	3.12%	0.20%	3.34%	הפניקס פנסיה מקיפה
26.47%	238,560	23.06%	11,680,096	0.25%	2.40%	0.14%	1.25%	הראל פנסיה
6.63%	18,258	21.54%	136,561	0.20%	2.68%	0.21%	2.63%	הלמן - אלדובי
10.30%	2,766	13.49%	268,809	0.26%	2.68%	0.30%	3.32%	אלטשולר שחם פנסיה מקיפה
28.86%	22,836	19.51%	360,787	0.27%	3.69%	0.24%	3.70%	פסגות מקיפה

מקור: נתוני רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון.
* מידע זה כולל את שיעור דמי הניהול של כל העמיתים בקרן, ובהם חמשת המעסיקים הגדולים בקרן.

מניתוח הטבלה לעיל עולה כי לרוב קיים פער בין שיעור דמי הניהול שמשלמים עמיתי חמשת המעסיקים הגדולים ובין השיעור שמשלמים כלל העמיתים בקרן. בקרנות כלל, הראל ומקפת קיימים הפערים הגבוהים ביותר בדמי הניהול מההפקדות; ובקרנות של מבטחים, כלל והראל קיימים הפערים הגבוהים ביותר בדמי הניהול מהנכסים.

הבעיה והפתרון הרגולטורי

מהי אותה קרן פנסיה מקיפה חדשה ?

הבעיה והפתרון הרגולטורי

משרד האוצר קובע את זהות קרן הפנסיה

אליה יפקיד המעסיק עבור עובדים שלא

בוחרים תכנית פנסיונית

הבעיה והפתרון הרגולטורי

לראשונה, ב- 3 ביולי 2016 מפרסם משרד
האוצר הנחייה הקובעת שהפקדות מעסיק
לתכנית פנסיונית ע"ש עובד, אשר לא מילא
טופס הצטרפות לתכנית, תתאפשר רק
לתכנית פנסיונית אשר הוגדרה כ"ברירת
מחדל"

הבעיה והפתרון הרגולטורי

תכנית פנסיונית, אשר תהווה "ברירת מחדל"
תהיה אחת מאלה:

קורן פנסיה חדשה מקיפה אשר נקבעה ע"י
רשות שוק ההון כקורן ברירת מחדל

קופה לקצבה וקורן השתלמות שנבחרו בידי
מעסיק או ארגון עובדים, לאחר שבוצע הליך
תחרותי לבחירת קופת "ברירת מחדל"

הבעיה והפתרון הרגולטורי

רשות שוק ההון, לאחר שניהלה מכרז

לבחירת קרן פנסיה שתהווה "ברירת מחדל"

פרסמה ב- 1 באוגוסט 2016, את שמות שתי

הקרנות, אשר מהוות מאז נובמבר 2016, למשך

שנתיים, קרנות ברירת מחדל.

הבעיה והפתרון הרגולטורי

סיגים:

הסכם ברירת מחדל תקף עם קרן פנסיה
אשר גבתה דמי ניהול מקסימליים מן
העובדים בוטל במרץ 2018.

כל הסכם ברירת מחדל תקף עם קרן
פנסיה שלא נבחרה כברירת מחדל מבוטל
החל ממרץ 2019.

הבעיה והפתרון הרגולטורי

בקיץ 2018 עורכת רשות שוק ההון מכרז שני

ומגדירה שהחל מראשית נובמבר 2018,

קרנות פנסיה ברירת מחדל הן:

הבעיה והפתרון הרגולטורי

דמי ניהול מן ההפקדות	דמי ניהול שנתיים מן הצבירה	
2.49%	0.05%	מיטב דש
1.49%	0.1%	הלמן אלדובי
1.68%	0.0905%	פסגות
1.49%	0.1%	אלטשולר שחם

הבעיה והפתרון הרגולטורי

מעסיק או ארגון עובדים רשאים לקבוע

קופת גמל / קרן השתלמות כברירת מחדל

עבור עובדיהם, אם ביצעו הליך תחרותי.

הבעיה והפתרון הרגולטורי

ההליך התחרותי:

יהיה פתוח לכל קופות הגמל מאותו סוג

הקריטריונים והמשקלות יפורסמו מראש לכל המתמודדים

בסיום ההליך ייחתם הסכם עם הזוכה לתקופה שלא תעלה על 5 שנים.

הבעיה והפתרון הרגולטורי

הקריטריונים בהליך התחרותי יהיו:

מדד שירות שפרסמה רשות שוק ההון

תשואת הקופה ב- 5 השנים האחרונות

שיעור דמי הניהול המוצע
(משקל קריטריון זה לא יפחת מ- 50%)

הבעיה והפתרון הרגולטורי

קופת ברירת מחדל לא תהיה:

זו המנוהלת ע"י חברה שגוף קשור לה מספק שירותי סליקה למעסיק או משווק לעובדים כיסויים ביטוחים אשר לא משולמים ע"י העובד, אלא אם דמי הניהול שהציע היו הנמוכים ביותר בהליך התחרותי

אם צד קשור לה מעניק למעסיק טובת הנאה כלשהי

מערכת היחסים לאן ?

המעסיק, העובד ומנהל ההסדר

מערכת היחסים לאן ?

מערכת יחסים בין המעסיק, העובד ומנהל

ההסדר טומנת בחובה פוטנציאל לסבסוד

צולב

מערכת היחסים לאן ?

מנהל הסדר מעניק שירותי תפעול למעסיק

מנהל הסדר מעניק שירותי שיווק פנסיוני
לעובד

בפועל המעסיק לא משלם עבור השירות
והעובדים משלמים ביוקר

מערכת היחסים לאן ?

משרד האוצר פעל להפרדה בין שירותי

התפעול הניתנים למעסיק לבין שירותי

השיווק הפנסיוני הניתנים לעובד

מערכת היחסים לאן ?

מוגדר שוק חדש בו:

המעסיק רוכש שירותי תפעול מחברות
שכר/תפעול

העובד רוכש שירותי שיווק/ יעוץ פנסיוני
מבעל רישיון על פי בחירתו

מערכת היחסים לאן ?

חברת תפעול מעניקה למעסיק שירותי:

הפקדת כספים לזכות עובדים במוצר פנסיוני

העברת מידע בקשר לאותן הפקדות

טיפול במשוב ובקרה על ההפקדות

מערכת היחסים לאן ?

חברת תפעול פוטרת את המעסיק מן הצורך
להתנהל מול סוכנים רבים וחברות ביטוח/
פנסיה רבות

מערכת היחסים לאן ?

לחברת תפעול מומחיות בנושא השירות
הנדרש למעסיק

לחברת התפעול אין פוטנציאל לניגודי
ענייניים

תודה על ההקשבה

ובהצלחה