



חיסכון פנסיוני- פרישת העובד לפנסיה מה חשוב לדעת?



טיפים למעסיקים

כנס דומיננטי
פתוח לכולם

יום ד', 25 בנובמבר 2020

כנס המעסיקים^{ה-10}

פנסיה | דיני עבודה | בריאות | אלמנטר



התאחדות
התעשייתיים
בישראל



נשיאות המעסיקים
והעסקים בישראל

איגוד לשכות המסחר
ארגון העסקים הנדול בישראל

בשיתוף



ביטוח | פנסיה | פיננסים



קיימים 3 מוצרי חיסכון פנסיוני

• קרנות פנסיה

- תכנית מסוג קיצבה בלבד. צבירת הכספים תחולק במקדם ההמרה שנקבע בקרנות הפנסיה וכך תתקבל התוצאה של גבה הקיצבה.
- מקדם ההמרה תלוי קיימים במסלול הנבחר לפרישה, גיל הפרישה, זכר/נקבה, דמי הניהול בחשבון הפנסיונרים בקרן הפנסיה, הריבית המחושבת הצפויה בחשבון הפנסיונרים, והסטטיסטי לגבי תוחלת החיים המשתנה.
- מקדם ההמרה אינו קבוע עד ליום מימוש הפנסיה.
- קיימים כסויים ביטוחיים ונכות ושאינם עד מימוש הפנסיה עצמה בהתאם לשכר המבוטח בקרן והמסלול הביטוחי הנבחר.

• ביטוחי מנהלים

- תכנית מסוג קיצבה, ייתכן וקיימים כספים הוניים צבורים בפוליסת המנהלים, תלוי בבחירת המבוטח באופן צבירת הכספים עד דצמבר 2007.
- קיימים מסלולים שונים לפרישה בהתאם לסוג הפוליסה ומתי הופקה.
- מקדם ההמרה קבוע בפוליסות שהופקו עד דצמבר 2012, ואינו קבוע בכל הפוליסות שהופקו מאז. המקדם נקבע לפי גיל הפרישה, זכר/נקבה, הריבית המחושבת במסלול ההשקעה של הפוליסה, תוחלת החיים כפי שהיתה צפויה במועד הנפקת הפוליסה.
- ייתכן וקיימים כסויים ביטוחיים כגון ביטוח למקרה של אבדן כושר עבודה וסכום ביטוח למקרה פטירה. יש לבדוק בתנאי הפוליסה.



קיימים 3 מוצרי חיסכון פנסיוני

• קופות גמל

- תכנית שלא ניתן לממש ממנה קיצבה.
- כספי הצבירה בקופת הגמל מחולקים ל:
 - כספי קיצבה- כל מה שנצבר בקופת הגמל החל מינואר 2008.
 - כספים הוניים- כספים שנצברו בקופת הגמל עד דצמבר 2007.
- ניתן לנייד כספים קיצבתיים מקופת הגמל לקופה משלמת לקיצבה כמו ביטוח מנהלים או קרן פנסיה, או להוון כספים כדי למשוך באופן של סכום חד פעמי על חשבון הטבת המס בקבלת הקיצבה.
- לא קיימים כיסויים ביטוחיים בקופות הגמל למעט קופות גמל מסויימות ששוקו בעבר ע"י מיטב דש ואינן משווקות עוד.



כללי משיכת כספים

• כספי קיצבה- תגמולים

- כל הכספים המסומנים בחיסכון הפנסיוני ככספי קיצבה, ניתנים למימוש כקיצבה במועד הפרישה, החל מגיל 60. כספי תגמולים שימומשו בסכום חד פעמי ימוסו ב- 35% או יהוונו לסכום חד פעמי על חשבון הטבת המס בקבלת הקיצבה.
- הטבת המס בקבלת הקיצבה ניתנת בגיל הזכאות – 67 לגברים, 62 לנשים (עשוי להשתנות בקרוב לגיל 64).
- כספי קיצבה שנצברו בחשבון התגמולים עד ינואר 2000 יכולים להתממש כסכום חד פעמי או כקיצבה- לבחירת העובד

• כספי קיצבה - פיצויים

- כספי פיצויים שנצברו בתכנית הפנסיה יכולים להתממש באופן של קיצבה או להפדות כסכום חד פעמי פטור ממס בכפוף לתקרת פיצויים פטורים. כספי פיצויים שייפדו מעבר לתקרת הפטור ימוסו במס שולי או שיבוצע מהלך מול מס הכנסה לפריסת מס, תלוי בוותק במקום העבודה. משיכת פיצויים פטורים ממס מקטינה משמעותית את הטבת המס בקבלת הקיצבה.

• כספים הוניים- תגמולים

- יכולים להפדות ללא מס החל מגיל 60.

• כספים הוניים- פיצויים

- לא ניתן לייעד כספים לקיצבה ולכן ימומשו כסכומים חד פעמים בהתאם לחישוב תקרת פיצויים פטורים, או ימוסו, אם הסכום ההוני גבוה מהתקרה.

צמצום הטבות המס בגין הפקדות המעסיק

- **ינואר 2016 - צמצום הטבות המס בגין הפקדת תגמולי המעסיק לרבות אי כושר - חוק ההסדרים, תיקון 209 לפקודת מס הכנסה**
- החל מ- 01/2016 התקרה קטנה מ- 4 שמ"ב ל- 2.5 שמ"ב, כלומר הפקדת המעסיק מעל 7.5% לתגמולים ואי כושר משכר של 26,378 ₪ (תקרה נכון לשנת 2019), גוררת זקיפת מס בידי העובד.
- **ינואר 2017 - הפחתת התקרה להטבות מס בגין פיצויים :**
 - עד 12/2016 לא היתה תקרה בכלל. מינואר 2017 קיימת תקרה שעומדת בשנת 2020 על 34,900 ₪, לפי הפקדה של 8.33%. התקרה הנה לפי סכום ההפקדה ולא לפי תקרת השכר, כלומר תקרה סכומית של 2,907 ₪.
- **השלמת פיצויים**
 - סכומים שהפקיד המעסיק בגין השלמת פיצויים לפי חוב ותק, מעל "התקרה להשלמת פיצויים" בסיום תקופת עבודה או במהלך תקופת העבודה, יחשבו כהכנסה בידי העובד, וימוסו לפי זקיפת הכנסה, במועד שהופקדו בקופה. יש לציין כי השלמת מעסיק במזומן בסיום עבודה אינה ממוסה, והכוונה היא רק להפקדות בקופות גמל. "התקרה להשלמת פיצויים" = משכורת חודשית של 34,900 ₪, כפול הוותק, בניכוי סכומי פיצויים שהופקדו בקופות ולא מוסו במועד ההפקדה כיוון שהיו מתחת ל"תקרת הפיצויים".



רגע לפני הפרישה- קיצבה מוכרת

האם חושבה בנפרד מקיצבה מזכה?

- קיצבה מוכרת מקורה בסכומים שלא נהנו מהטבות מס בעת ההפקדה
- תיקון 190- קיצבה מוכרת שמקורה בתשלומים החל מינואר 2012, פטורה ממס לחלוטין מגיל 60 והפטור ממס אינו תלוי בגורם אחר, כלומר הקיצבה המזכה שלגביה מתבצע חישוב מס לפי תיקון 190 אינה קשורה.
- תשלומים פטורים לשנים 2000 עד 2011: תגמולי מעסיק שבגינם שולם שווי מס ותגמולי עובד (נתונים מטופס 106). קבלת האישור מפקיד שומה בלבד.
- תשלומים פטורים משנת 2012: שווי פיצויים, שווי תגמולי מעסיק, תגמולי עובד בגים ההפקדה העולה על 7% מהשכר או מתקרת הכנסה מזכה, לפי הנמוך. (נתונים מטופס 106). הקופה רשאית לשלם קיצבה מוכרת בפטור.



רגע לפני הפרישה- ניוודים

ניוד קרן פנסיה לקרן פנסיה

- לפני מימוש הקיצבה- יתרונות לקרנות הגדולות עקב ביטוח הדדי, בעיקר בשל העדר חיתום בקרנות הקטנות.
- אחרי מימוש הקיצבה- חשבון פנסיונרים. ביטוח הדדי מאבד משמעות, מקדם המרה בקרנות הפנסיה הקטנות נמוך יותר עקב דמי ניהול של 0.3% בחשבון הפנסיונרים, אפריל 2019.

ניוד קרן פנסיה לא פעילה לקופת גמל

- יתקבל סכום חד פעמי במקרה פטירה בנוסף לקיצבת השאירים מהקרן הפעילה. הפנסיה מהקרן תהיה נמוכה יותר בעת המימוש, מתאים במקרה של הגדלת שווי ביטוחי למקרה פטירה.

ניוד קופת גמל קיצבתית לקרן פנסיה

- יגדיל את הקיצבה בקרן הפנסיה במקום צבירת כספים בקופ"ג שאינה משלמת קיצבה. בדר"כ מלווה בהוזלת דמי ניהול (ד"נ מצבירה ממוצעים של 0.05% לעומת 0.56%), הקטנת העלות לקיצבת שאירים, וחיסכון בתנאי השקעה יציבים יותר: תשואה מובטחת.

ניוד ביטוח מנהלים הוני לקופת גמל

- סטטוס הוני נשמר
- סביר שדמי ניהול ופוטנציאל תשואות יהיה גבוה יותר, אם תבחר הקופה הנכונה.



במה צריך לטפל כשהגענו לגיל שאפשר להתחיל?

- בדיקת מענק הפרישה והתאמה לחוב ותק של המעסיק
- אם העובד חתום על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, והמעסיק הפקיד במשך כל תקופת ההעסקה שיעור של 8.33% מהשכר לחשבון פיצויים בקופה, לא תתבצע השלמה. אולם, אם הפקיד 6% מהשכר, יהיה עליו להשלים בכל מקרה 28% משכר אחרון כפול ותק.
- קבלת טופס עזר לחישוב טופס 161- טופס המשמש בסיס חישוב לפקיד השומה במס הכנסה.
- שימו לב- בפוליסות ביטוחי מנהלים שהופקו עד דצמבר 2003 קיימים הבדל בין "פיצויים למס" ופיצויים למעסיק". סביר ש"הפיצויים למעסיק" נמוכים מה"פיצויים למס" כיוון שכל הרווחים הריאליים עברו מחשבון הפיצויים לחשבון התגמולים, לכן ההשלמה של המעסיק לפיצויים תהיה גובהה יותר.
- אם קיימת השלמת חוב ותק- להחלטת העובד באם יפקיד המעסיק את ההשלמה לקופ"ג בכדי לקבל מהקופה קוד 6- קיצבה עבור הכנת טופס 161. בכך העובד גם יגדיל את הקיצבה החודשית, באמצעות ניוד קופת הגמל לקרן פנסיה או ביטוח מנהלים, וגם יגדיל את הטבת המס בקיצבה עצמה, שיקבל העובד.
- ימי מחלה- מענק פיצויים
- ימי חופשה- לא נחשב כמענק פיצויים וישולם בשכר.

במה צריך לטפל כשהגענו לגיל שאפשר להתחיל?

- **מידע בגין החיסכון הפנסיוני**
 - קיימת אפשרות לקבל נתונים מכל הקופות ע"י פניה למסלקה הפנסיונית, או לפנות לגורמים המבטחים.
- **המידע הדרוש**
 - כל הצבירות בכל החסכונות הפנסיוניות לרבות השתלמות. הצבירות אמורות להיות מפורטות לפי פיצויים, תגמולים, סטטוס פיצויים ותגמולים- האם הוני או קיצבה? סטטוס פיצויים מכל תקופות העבודה- האם יועדו לרצף קיצבה? רצף פיצויים? פיצויים פטורים?
- **קבלת החיסכון הפנסיוני**
 - קיימים כספים המשוייכים לצבירות קיצבתיות- קרנות פנסיה או ביטוחי מנהלים קיצבתיים, וכספים המשוייכות לצבירות הוניות הניתנות לפדיון בסכום חד פעמי- קופות גמל או פוליסות ביטוחי מנהלים הוניים לגבי כספים שנצברו עד 12/2007. בנוסף, כספים הוניים מקרנות השתלמות.
- **מסלולי קבלת קיצבה**
 - קיימות כמה אפשרויות, עם או בלי הבטחת תשלומים. קבלת קיצבה מקרן פנסיה מבטיחה 60% לבן/בת זוג בכל מקרה לכל החיים. ביטוחי מנהלים- תלוי בתנאי הפוליסה.
- **השארת סכומים הוניים בקופות-**
 - האם במסלול ההשקעה הנכון, האם בדמי ניהול מיטביים?



במה צריך לטפל כשהגענו לגיל שאפשר להתחיל?

• אישורים מתאימים

- העובד נדרש למלא טופס 161 א , והוא צריך עזרה במילוי הטופס, מאת המעסיק או סוכן הביטוח. טופס זה הנו ההחלטה בדבר פדיון הפיצויים- קבלת פיצויים פטורים (12420 ₪ לפי תקרת פיצויים פטורים בשנת 2020, לשנת עבודה) או ייעודם לקיצבה במידה ונצברו ככספים קיצבתיים.
- להחלטת העובד לגבי מימוש הפיצויים יש השלכות גבוהות ועליו להתייעץ עם גורם מקצועי, לכן חשוב שיקבל את המידע וימלא טופס 161 א בטרם יום העזיבה, בכדי שהמעסיק ימלא נכון טופס 161.
- על העובד להגיע למס הכנסה עם תלושי שכר, טפסי 161, 161 א, טופס קיבוע זכויות- 161 ד, ובמידת הצורך- טופס 161 ג- פריסת מס לגבי פיצויים חייבים במס.
- עדכון מוטבים בקופות- חשוב לעדכן את העובד שזה הזמן.
- החלטה באם לפדות כספים הוניים מקרנות השתלמות וקופות גמל הוניות
- קיימת אפשרות להפקדות נוספות הנובעות מחסכונות פרטיים בקופת גמל לפי תיקון 190 או קופת גמל להשקעה ולהנות מהטבות מס לפי קיצבה מוכרת.