



מה בגליון:

בעלי שליטה, מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

פרק א'

מידע שיווקי לניהול סיכונים משפחתי

פרק ב'

תגובות נושא מקדמי הקיצבה

פרק ג'

קרנות הפנסיה-קיצוץ זכויות

פרק ד'

צווי הרחבה-עידכון

פרק ה'

אפשרויות הבחירה החופשית בסוכן

פרק ו'

חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת

פרק ז'

דבר העורך

סוכנים נכבדים

מובא בפניכם גליון חדשות אגוז מס' 6 הגענו לחציון שנת 2012.

השנה מתאפיינת בשינויים רבים-הן בתחום המקצועי והן בתחום ההוראות תחיקתיות בענף.

אנו ב"אגוז בע"מ" ממשיכים לדגול בסיסמת-"מקצוענות ללא פשרות", ולפיכך גם גליון זה כולל נושאים מקצועיים מהותיים.

השנה במיוחד, מתעורר תחום "רדום" לכאורה בעיסוקנו השוטף-חוזרים לניהול סיכונים!

וגם בגליון זה יש התייחסות מיוחדת לנושא סיכונים.

אתר אגוז באינטרנט מתעדכן בנושאים חשובים, ויועלו בו סימולטורים חיוניים שיעזרו לסוכן בפעילות תכנון ניהול סיכונים משפחתי.

**בברכה
אלדד צור**

שימו לב! יש להעביר למצב תצוגה (מקש F5) כל כפתור מובלט הינו מעבר מפרק לפרק.

אגוז מחלקת שווק והדרכה - חיסכון ארוך טווח



צביקה משבנק רו"ח (LL.M) TZVIKA MESH BANK C.P.A. (ISR)

כתובת המשרד: מגדל משה אביב, ז'בוטינסקי 7, רמת גן 52520 (קומה 25)
כתובת למשלוח דואר: קאפח 7/31 ראשון לציון 75730
טלפקס: 03-7535536 **נייד:** 052-3493929 **דוא"ל:** tzvika66@bezeqint.net

4. על-פי הבהרה של רשות המסים, שעורי המס החדשים (25% או 30%, לפי העניין), יחולו על דיבידנד שיתקבל ביום 01.01.2012 ואילך, לרבות על דיבידנד שיחולק מרווחים שנצברו עד ליום 31.12.2011.
5. הכנסה מדיבידנד הנה "הכנסה לא מבוטחת" כמשמעותה בסעיף 47 לפקודה. משכך, ניתן להפריש בגין הכנסה זו סכומים לקופות גמל וליהנות מהטבות מס של ניכוי וזיכוי ממס לפי סעיפים 47 ו-45א לפקודה, בהתאמה.
6. לעומת זאת, לא ניתן לקבל ניכוי בשל רכישת ביטוח מפני א.כ.ע בעד הכנסה זו שהרי ניכוי בשל רכישת ביטוח מפני א.כ.ע לפי סעיף 32(14) לפקודה ניתן בעד הכנסה מעסק, ממשלח-יד או ממשכורת בלבד.
7. תקרת ההכנסה המזכה שבגינה ניתן לקבל הטבות מס במקרה של הפרשות לקופות גמל זהה לתקרת ההכנסה המזכה של עמית עצמאי, באופן דומה להכנסה ממשכורת לא מבוטחת ולהכנסה מעסק או ממשלח-יד, כמפורט להלן:



פרק א' בעלי שליטה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

07.06.2012

חוזר לקוחות 172

א.ג.ג,

הנדון: הכנסה מדיבידנד – היבטי מס

לאור מספר פניות שנעשו אליי לאחרונה בקשר לנושא שבנדון ברצוני להבהיר.

1. חלוקת דיבידנד הנה פעולה של חלוקת רווחי החברה לבעלי המניות באופן פרופורציונאלי (פרו-רטה): כל בעלי המניות מקבלים דיבידנד לפי חלקם בחברה בהתאם למספר המניות שהם מחזיקים). לעניין דיני המס בישראל – הכנסה מדיבידנד הנה הכנסה שחייבת במס לפי סעיף 2(4) לפקודה.
2. שיעור המס שחל על דיבידנד תלוי בשיעור ההחזקה של בעל המניות מקבל הדיבידנד. אם מדובר בבעל מניות מהותי (לפחות 10% החזקה בחברה), שיעור המס הנו 30%. לגבי בעל מניות שאינו נחשב לבעל מניות מהותי, שיעור המס הנו 25%. זה המקום לציין כי הכנסה מדיבידנד אינה חייבת בדמי ביטוח לאומי ומס בריאות.
3. יש לזכור שדיבידנד מחולק מרווחי החברה, לאחר ששולם מס בגינם. נכון לשנת 2012 שיעור מס החברות הנו 25%. משכך, המס המצטבר על הכנסה מדיבידנד בידי בעל מניות מהותי הנו $47.5\% (75\% * 30\% + 25\%)$ ואילו בידי בעל מניות שאינו נחשב לבעל מניות מהותי הנו $43.75\% (75\% * 25\% + 25\%)$.



פרק א'
בעלי שליטה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

צביקה משבנק רו"ח (LL.M) TZVIKA MESH BANK C.P.A. (ISR)

כתובת המשרד: מגדל משה אביב, ז'בוטינסקי 7, רמת גן 52520 (קומה 25)
כתובת למשלוח דואר: קאפח 7/31 ראשון לציון 75730
טלפקס: 03-7535536 **נייד:** 052-3493929 **דוא"ל:** tzvika66@bezeqint.net

פרמיה לניכוי – סעיף 47(ב) לפקודה:

1. אם יש רק הכנסה מדיבידנד – ניכוי בשיעור 11% מהכנסה עד 17,000 ₪ לחודש.
2. אם יש גם הכנסה ממשכורת וגם הכנסה מדיבידנד:
 - 2.1. ניכוי בשיעור 11% (ממשכורת לא מבוטחת + דיבידנד), עד 8,500 ₪ לחודש בניכוי המשכורת המבוטחת.
 - 2.2. ניכוי בשיעור 11% (ממשכורת לא מבוטחת + דיבידנד), בגובה ההפרש בין (משכורת ברוטו + דיבידנד) עד 34,000 ₪ לחודש לבין הגובה מבין המשכורת המבוטחת/8,500 ₪ לחודש, אך לא יותר מ- 8,500 ₪ לחודש.

פרמיה לזיכוי – סעיף 45א(ה) לפקודה:

1. אם יש רק הכנסה מדיבידנד – פרמיה לזיכוי בשיעור 5% מהכנסה עד 17,000 ₪ לחודש.
2. אם יש גם הכנסה ממשכורת וגם הכנסה מדיבידנד:
 - 2.1. משכורת מבוטחת – פרמיה לזיכוי בשיעור 7% ממשכורת עד 8,500 ₪ לחודש.
 - 2.2. (משכורת לא מבוטחת + דיבידנד) – פרמיה לזיכוי בשיעור 5% (ממשכורת לא מבוטחת + דיבידנד), עד (משכורת ברוטו + דיבידנד) של 17,000 ₪ לחודש בניכוי הנמוך מבין המשכורת המבוטחת/8,500 ₪ לחודש.



**פרק א'
בעלי שליטה**



פרק א' בעלי שליטה

הסדר ביטוחי לבעל שליטה בשנת 2012

מאת: יועץ מס קובי יתח

ביום 2/5/2012 אושר בכנסת חוק 190 לפקודת מס הבנסה (להלן – הפקודה) ולתוקף הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (להלן – חוק קופות גמל).

במסגרת תיקון זה בוצעו תיקונים נרחבים בחלק מסעיפי הפקודה וכן התאמות נדרשות בחוק קופות הגמל.

בין יתר הסעיפים שתוקנו תוקן גם סעיף 32(9) המתייחס לבעלי שליטה בחברות מעטים, לפיו חברת מעטים תהיה רשאית לנכות כהוצאה לצרכי מס סכום נוסף שתשלם למרכיב התגמולים עבור חבר בעל שליטה העובד בה כשכיר (במשכורת חודשית) וזאת עד לסכום מרבי של 2,586 ש"ח המהווים את השיעור הקבוע בחוק (7.5% מתקרת שכר של 4 פעמי השכר הממוצע במשק) בדיוק כפי שמקובל לגבי עובד שכיר רגיל. יובהר כי סכום/שיעור זה כולל את השיעור המרבי לביטוח אכ"ע העומד על 3.5% ממשכורת בעל השליטה.

המגבלה שהייתה תקפה לעניין ההוצאה המוכרת לפני תיקון החוק לפיה ניתן היה לנכות כהוצאה רק 11,950 ש"ח בשנה, עדיין תקפה ביחס להפקדת מרכיב הפיצויים בלבד.

תחולת התיקון החל משכר חודש ינואר 2012 ואילך וניתן לתקן הפקדות דטרואקטיבית כהתאם.

להלן נוסחו החדש של החלק הרלוונטי בסעיף:

(1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממס לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;

(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 11,950 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;

(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" – סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודתו בחברה;

הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחודל להיות חבר. על אף ואמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם דאה לעשות כן לפי הנסיבות; לענין פסקה זו-



פרק א' בעלי שליטה

"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו באחת מאלה:

(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;

(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכוש;

(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;

(ד) בזכות למנות מנהל;

"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);

"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;

יובהר כי בעל שליטה שעדיין מעוניין בהטבות מס כעמית עצמאי (ניכוי וזיכוי בשיעור כולל של 16% מתקרה הכנסה נוספת בסך של 8,500 ₪ לחודש) מומלץ שישקול הפקדה במעמד שכיר על שכר שאינו עולה על 26,000 ₪.

להלן מספר מודלים אפשריים לביטוח בעל שליטה:

1. אפשרות ראשונה - להגדיר שכר מבוטח בסך של 25,976 ₪ בלבד:

א. הפקדה במסגרת החברה לקופה לקצבה עבור פיצויים בסך 996 ₪ לחודש, 11,950 ₪ לשנה.

ב. הפקדת מעביד ועובד למרכיב התגמולים בקופת הקצבה עד לשיעור המרבי 7.5% מעסיק + 5%-7% עובד על השכר בסך של עד 25,976 ₪.

ג. במידה וישנם רכיבי הכנסה נוספים החייבים במס ניתן לבצע הפקדת כעמית עצמאי 16% לקופת גמל לקצבה בסך 1,360 ₪ לחודש - 11% מהכנסה חייבת של 8,500 ₪ לניכוי ועוד 5% מאותה הכנסה לצורך קבלת זיכוי ממס בשיעור 35%.

ד. החברה רשאית לשלם טכום נוסף לביטוח אכ"ע על הפרש השכר שבין 25,976 ₪ לתקרה בסך 34,476 ₪ ותוכר הוצאה מרבית נוספת של 3.5% מההפרש הנ"ל לצורך רכישת הביטוח.

ה. בעת עזיבת העבודה, את הפיצויים שנצברו בקופה לקצבה ניתן ליעד למטרת קצבה באמצעות ביצוע רצף קצבה על פי סעיף 9(א7)(ז) לפקודה. בנוסף, בעל השליטה יהיה רשאי למשוך פיצויים במזומן שיותרו בהוצאה בספרי החברה ויהיו פטורים ממס בידוי, בכפוף לתקרת הפשוד במועד פרישתו.



פרק א' בעלי שליטה

2. אפשרות שנייה – לבעל שבר של 34,476 ש"ח ויותר:

- א. הפקדה לגמל במסגרת החברה בשיעור 7.5% משכר של עד 34,476 ש"ח בחודש והיינו, 2,586 ש"ח בחודש הכוללים את הפרמיה לכיסוח אכ"ע.
- ב. העובד יפקיד במקביל את חלקו בשיעור 7%-5%, בסכום שבין 1,724 ל- 2,413 ויהיה זכאי בגין חלק מהפקדתו בסך של עד 595 ש"ח = 7% מ- 8,500 ש"ח לחודש, לזכויות ממש בשיעור 35% מסכום זה.
- ג. הפקדה במסגרת החברה לקופה לקצבה עבור פיצויים בסך 996 ש"ח לחודש, 11,950 ש"ח לשנה.
- ד. העובד יפקיד לקופת גמל כעמית עצמאי 425 ש"ח בחודש שהם 5% כמ- 8,500 ש"ח וזאת לצורך קבלת זכויות ממש בשיעור 35%.
- ה. בעת עזיבת העבודה, הפיצויים שנצברו בקופה לא משלמת לקצבה, ניתן לייעדם למטרת קצבה באמצעות ביצוע רצף קצבה על פי סעיף 9(א7) לפקודה. בנוסף, בעל השליטה יהיה רשאי למשוך פיצויים במזומן שיותרו כהוצאה בספרי החברה ויהיו פטורים ממש בידיו, בכפוף לחקרת הפטור במועד פרישתו.

3. הערות:

- א. במידה וסכום הפקדת המעביד לתגמולים עומד על 5% מהשכר בלבד המעביד יכול להפקיד לכיסוח א.כ.ע. 2.5% נוספים על השכר המכוסה (11,900 ש"ח) ועל היתרה 3.5% עד לתקרת 4 פעמים שכר ממוצע במשק העומדת בשנת 2012 על 34,476 ש"ח בחודש.
- ב. המשכורת שעליה זכאי המעביד להפקיד לגמל, פיצויים ואובדן כושר עבודה אינה כוללת שווי שימוש ברכב.
- ג. בגין הפקדה כעמית עצמאי ניתן להפקיד לקצבה עבור כל רכיבי המשכורת שאינם מבוטחים לרבות עבור החזרי הוצאות ושווי שימוש ברכב וכן עבור הכנסות נוספות חייבות במס שאינן משכורת.
- ד. כאמור לעיל, בעת עזיבת העבודה, את הפיצויים שנצברו בקופה (משלמת או לא משלמת לקצבה) ניתן לייעד למטרת קצבה באמצעות ביצוע רצף קצבה על פי סעיף 9(א7) לפקודה. בנוסף, בעל השליטה יהיה רשאי למשוך פיצויים במזומן שיותרו כהוצאה בספרי החברה ויהיו פטורים ממש בידיו, בכפוף לחקרת הפטור במועד פרישתו.

הכותב – שותף במשרד שטיינמץ, עמינח ושות' רואי חשבון, המתמחה בתחומי המיסוי השונים (מס הכנסה, מיסוי בינלאומי, מע"מ, קבלנים, מיסוי שוק ההון)



06.05.2012

חוזר לקוחות 169

א.ג.ג.

הנדיב בעלי שליטה - מודלים אפשריים לאור תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

תיקון 190 לפקודה שנכנס לתוקף ביום 01.01.2012 מתייחס בין היתר גם לבעלי שליטה ומאפשר הגדלת הסבות המס לאוכלוסייה זו. במסגרת התיקון תוקן סעיף 9(32) לפקודה שעוסק בהגבלת הוצאות עבור בעלי שליטה וחתוצאה הנה כדלקמן:

1. ההוצאה המותרת לחברה בגין הפרשה לפיצויים לא תשתנה - עד 11,950 ₪ לשנה (996 ₪ לחודש) - ללא שינוי.
2. ההוצאה המותרת לחברה בגין הפרשה לקרן השתלמות לא תשתנה - עד 4.5% משכר שנתי עד 188,544 ₪ (15,712 ₪ לחודש) - ללא שינוי.
3. ההוצאה המותרת לחברה בגין הפרשה למרכיב התגמולים בקופת גמל לקצבה:
 - 3.1. לא תוסל יותר מגבלה להוצאה זו ומשכך ההוצאה בגין בעל שליטה תהא מותרת לחברה כמו עבור כל שכיר אחר בישראל.
 - 3.2. משכך, החל מיום 01.01.2012 ניתן להפריש על חשבון החברה עד 7.5% משכר עד 4 פעמים השכר הממוצע במשך מבלי שבעל השליטה יהיה חייב במס במועד ההפרשה ומנגד החברה רשאית לדרוש את מלוא הסכום שהופרש על-ידה כהוצאה. יש לזכור שההפרשה בשיעור 7.5% כוללת גם את ההפרשה לאובדן כושר עבודה.
4. ההוצאה המותרת לחברה בגין קצבה שתשלם לבעל שליטה או לקרובו תוגבל בקצבה בגובה משכורת הממוצעת בכל תקופת העבודה * 1.5% לכל שנת עבודה בחברה.
 - 4.1. בהיעדר תקרה, ניתן היה להבין כי חברה רשאית לשלם לבעל שליטה או לקרובו שפרשו ממנה קצבה חודשית ללא כל מגבלה ולדרוש סכום זה כהוצאה על בסיס חודשי.
 - 4.2. בתיקון 190 לפקודה המחוקק בחר להגביל את גובה הקצבה החודשית שתותר לחברה כהוצאה ולהעמידה על משכורת הממוצעת של בעל השליטה או של קרובו, לפי העניין, בכל תקופת העבודה * 1.5% לכל שנת עבודה בחברה.



**פרק א'
מודלים להפרשה תיקון
190 לפקודת מס הכנסה**



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

פרק א' מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

5. בשל המגבלות השונות שהוטלו על בעלי השליטה פיתחנו בשנים האחרונות מודלים שונים ומגוונים במטרה למקסם את הטבות המס בכפוף למגבלות אלה. כך צמחו להם שני מודלים עיקריים (ניתן גם לשלב ביניהם בצורות שונות):

5.1. הפרשה לפיצויים בלבד על חשבון החברה עד לתקרת ההוצאה המותרת בסעיף 32(9) לפקודה והפרשה לתגמולים בלבד על-ידי בעל השליטה באופן עצמאי כעמית מוטב על שכן לא מבוסס עד לתקרה הקבועה בסעיפים 47 ו-45 לפקודה לגבי עמית מוטב.

את יתרת כספי הפיצויים החברה תשלם לבעל השליטה במועד הפרישה והסכום הנ"ל יותר לחברה כהוצאה. בכך קיים סיכון מסוים כי לא בטוח שלחברה יהיו מקורות מימון להוצאה זו בשנת הפרישה וכן כדי שהדבר יחסוך לחברה מס על החברה להיות רווחית למס בשנת התשלום זאת לפחות בגובה הפיצויים שישולמו על-ידיה לבעל השליטה. אולם סיכון זה קטן יותר מהסיכון שקיים במודל שיתואר בסעיף 5.2 להלן שהרי מדובר בסכום קטן יותר (השלמה בלבד).

5.2. הפרשה לתגמולים בלבד בקופת גמל לקצבה על חשבון החברה עד לתקרת ההוצאה המותרת בסעיף 32(9) לפקודה (לרבות הפקדה מקבילה של בעל השליטה) והפרשה לתגמולים בלבד על-ידי בעל השליטה באופן עצמאי על יתרת השכר הלא מבוסס עד לתקרה הקבועה בסעיפים 47 ו-45 לפקודה לעמית מוטב. את כל כספי הפיצויים החברה תשלם לבעל השליטה במועד הפרישה וכל הסכום יותר לחברה כהוצאה. בכך קיים סיכון מסוים כי לא בטוח שלחברה יהיו מקורות מימון להוצאה זו בשנת הפרישה וכן כדי שהדבר יחסוך לחברה מס על החברה להיות רווחית למס בשנת התשלום זאת לפחות בגובה הפיצויים שישולמו על-ידיה לבעל השליטה. היעדר ההפרשה לפיצויים מטרידה בעלי שליטה רבים שחוששים כי בחברה לא יוותר כסף לתשלום כספי הפיצויים או שכתוצאה מבעיות אלה ואחרות הם לא יקבלו את כספי הפיצויים המגיעים להם במועד הפרישה.

8. על-אף האמור לעיל, בעלי שליטה רבים החליטו בכל זאת להפריש כספים מעבר לתקרות ההוצאה המותרות ובלבד שיחסכו עבורם כספים למועד הפרישה. הדבר מתייחס הן למרכיב הפיצויים והן למרכיב התגמולים שבקופה. יש לזכור כי ההפרשה העודפת למרכיב הפיצויים אינה מותרת לחברה כהוצאה אך אינה נזקפת כהכנסה לבעל השליטה במועד ההפרשה. כמו-כן, ההפרשה העודפת למרכיב התגמולים אינה מותרת לחברה כהוצאה אך אינה נזקפת כהכנסה לבעל השליטה במועד ההפרשה כל עוד לא היתה חריגה מהתקרה הקבועה בסעיף 3(ה3) לפקודה. כל הפרשה שתעלה על תקרה זו חייבת במס ביד' בעל השליטה כבר במועד ההפרשה. חשוב להדגיש כי סכומים שחזקפו כהכנסה לבעל השליטה במועד ההפרשה לפי סעיף 3(ה3) לפקודה יותר לחברה כהוצאה בכל מקרה.



פרק א' מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

תיקון 190 לפקודת מחייב אותנו לבצע שינויים במודלים אלה כפי שיוצגו להלן.

מודל א' - פיצויים בלבד על חשבון החברה + הפרשות כעמית מוטב (ללא שימי)

לצורך הדוגמא ניקח בעל שליטה עם שכר של 4 פעמים השכר הממוצע במשק (34,476 ₪).

1. החברה תפריש עבור בעל השליטה 996 ₪ לחודש למרכיב הפיצויים בקופת גמל לא משלמת לקצבה. ההוצאה מותרת לחברה והסכום פטור ממס בידי בעל השליטה במועד ההפרשה.

2. כל שכרו של בעל השליטה נחשב לשכר שאינו מבוטח באמצעות המעביד.

3. בעל השליטה יפריש בקופת גמל לקצבה באופן עצמאי כעמית מוטב סכום השווה ל-16% בעד שכר לא מבוטח בסך 17,000 ₪ (תקרת הכנסה מזכה לעמית מוטב). בגין הפרשה זו יקבל ניכוי בשיעור 11% ופרמיה לזיכוי ממס בשיעור 5%. שיעור הזיכוי ממס יהיה 35% בכל חקופות.

4. מעבר לכך, ניתן לדרוש הוצאה בשיעור 3.5% לאובדן כושר עבודה בשל שכר עד 4 פעמים השכר הממוצע במשק (1,207 ₪). הוצאה זו אפשרית בחברה או אצל בעל השליטה אם ישלם זאת בעצמו.

5. את יתרת כספי הפיצויים החברה תשלם לבעל השליטה במועד הפרשה והסכום הנ"ל יותר לחברה כהוצאה.

מודל ב' - פיצויים ותגמולים על חשבון החברה

לצורך הדוגמא ניקח בעל שליטה עם שכר של 4 פעמים השכר הממוצע במשק (34,476 ₪).

1. החברה תפריש עבור בעל השליטה 7.5% משכר בסך 34,476 ₪ (2,586 ₪) למרכיב התגמולים בקופת גמל לקצבה. ההוצאה מותרת לחברה והסכום אינו חייב במס בידי בעל השליטה במועד ההפרשה.

2. יש לזכור שההפרשה בשיעור 7.5% על חשבון החברה כבר כללת את מרכיב ההפרשה לאובדן כושר עבודה.

3. החברה תפריש עבור בעל השליטה 996 ₪ לחודש למרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה. ההוצאה מותרת לחברה והסכום אינו חייב במס בידי בעל השליטה במועד ההפרשה.

4. ניתן לבצע את ההפרשה לפיצויים בקופה לא משלמת לקצבה. לחילופין, ניתן לבצע את ההפרשה לפיצויים גם בקופה משלמת לקצבה ובלבד שהתגמולים אף הם הופקדו בה (עונה לתנאי שהופקדו בה לפחות 5% על חשבון מרכיב תגמולי המעביד לפי תקנה 19 לתקנות קופות הגמל).

5. את יתרת כספי הפיצויים החברה תשלם לבעל השליטה במועד הפרשה והסכום הנ"ל יותר לחברה כהוצאה.



פרק א' מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

מודל ג' - פיצויים ותגמולים על חשבון החברה + הפרשות כעמית מוטב

- לצורך הדוגמה ניקח בעל שליטה עם שכר של 4 פעמים השכר הממוצע במשק (34,476 ₪).
1. החברה תפריש עבור בעל השליטה 7.5% משכר בסך 25,976 ₪ (1,948 ₪) למרכיב התגמולים בקופת גמל לקצבה. ההוצאה מותרת לחברה והסכום פטור ממס בידי בעל השליטה במועד ההפרשה.
 2. יש לזכור שההפרשה בשיעור 7.5% על חשבון החברה כבר כוללת את מרכיב ההפרשה לאגדן כושר עבודה.
 3. החברה תפריש עבור בעל השליטה 996 ₪ לחודש למרכיב הפיצויים. ההוצאה מותרת לחברה והסכום פטור ממס בידי בעל השליטה במועד ההפרשה.
 4. סתם לבצע את ההפרשה לפיצויים בקופה לא משלמת לקצבה. לחילופין, ניתן לבצע את ההפרשה לפיצויים גם בקופה משלמת לקצבה ובלבד שהתגמולים אף הם הופקדו בה (עונה לתנאי שהופקדו בה לפחות 5% על חשבון מרכיב תגמולי המעביד לפי תקנה 19 לתקנות קופות הגמל).
 5. יתרת השכר של 6,500 ₪ נחשבת לשכר שאינו מבוטח באמצעות המעביד.
 6. בעל השליטה יפקיד בקופת גמל לקצבה באופן עצמאי כעמית מוטב סכום השווה ל-16% בעד שכר לא מבוטח בסך 8,500 ₪ (1,360 ₪). בגין הפקדה זו יקבל ניכוי בשיעור 11% ופרמיה לניכוי ממס בשיעור 5%. שיעור הניכוי ממס יהיה 35% בכל הקופות.
 7. מעבר לכך, ניתן לדרוש הוצאה בשיעור 3.5% לאגדן כושר עבודה בעד שכר לא מבוטח בסך 8,500 ₪ (298 ₪). הוצאה זו אפשרית בחברה או אצל בעל השליטה אם ישלם זאת בעצמו.
 8. את יתרת כספי הפיצויים החברה תשלם לבעל השליטה במועד הפרשה והסכום הנ"ל יותר לחברה כהוצאה.



פרק א' מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

צביקה משבנק ח"ח (LLM) TZVIKA MESH BANK C.P.A. (ISR)

כתובת המשרד: מגדל משה אביב, ז'בוטינסקי 7, רמת גן 52520 (קומה 25)
כתובת למשלוח דואר: קאפח 7/31 ראשון לציון 75730
טלפקס: 03-7535536 **נייד:** 052-3493929 **דוא"ל:** tzvika66@bezeqint.net

06.05.2012

חוזר לקוחות 170

א.ג.ג,

הנדון: היוון קצבה מוכרת לאור תיקון 190 לפקודה

מעיון מעמיק בתיקון 190 לפקודה הבנתי שנפלה טעות בהסבר שנתתי לנושא זה במסגרת חוזר לקוחות 168. הטעות מתייחסת רק לאופן חישוב הרווח היחסי שבהיוון.

היוון קצבה מוכרת – סעיף 9א(ה)(3) לפקודה

1. ניתן פטור מוחלט ממס להיוון קצבה מוכרת, עד לסכום השווה ל- 67%¹ * תקרת קצבה מזכה * מכפיל ההמרה להון. דהיינו, על חלק זה שבהיוון קצבה מוכרת לא יוטל מס גם על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון.

1.1. אולם, אם הקצבה המוכרת המהוונת גבוהה מ- 67% * תקרת קצבה מזכה, אזי רק על היוון הקצבה המוכרת העולה על 67% * תקרת קצבה מזכה יוטל מס על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון.

1.2. אני מניח שמטרת הנחיה זו הנה להשוות את אופן המיסי בין מי שמהוון קצבה מזכה פטורה ממס לבין מי שמהוון קצבה מוכרת באותו הגובה בדיוק. בשני המקרים לא יוטל מס על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון.

2. במקרה ונתקבלו מענקים פטורים ממס, יש לחלק את הסכום המהוון לשני סכומים:
2.1. הסכום הראשון הנו פטור ממס והוא שווה ליתרת ההון הפטורה ממס. כזכור יתרת ההון הפטורה ממס הנה תוצאת נוסחת השילוב החדשה שמושפעת ממענקים פטורים ממס שנתקבלו. יוצא כי נוסחת השילוב החדשה מתייחסת גם להיוון של קצבה מוכרת, אך זאת רק לענין חישוב מרכיב הרווח היחסי שבהיוון שחייב במס בשיעור 15% ולא מעבר לכך.

2.2. הסכום השני הנו יתרת הסכום שמתקבל בהיוון. על סכום זה יוטל מס רק על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון והקרן תהא פטורה ממס.

¹ או השיעור הקבוע בחוק באותה השנה.

פרק א' מודלים להפרשה תיקון 190 לפקודת מס הכנסה

3. חשוב להדגיש שמי שמקבל קצבה מוכרת באופן שוטף לא מושפע כלל ממענקים פטורים ממס ששולמו ובמקרה שכזה כל הקצבה המוכרת תהא פטורה ממס, ללא תקרה.

דוגמא

יחיד עבד 40 שנים ופרש בשנת 2012 בגיל 67 (גיל פרישה = גיל זכאות). משכורתו האחרונה היתה 50,000 ₪. קיבל מענק פרישה בסך 360,000 ₪ בגין 40 שנות עבודה. כמו-כן מקבל קצבה מפוליסת ביטוח לקצבה בסך 20,000 ₪ לחודש. הקצבה המוכרת שנובעת מתשלומים פטורים הנה 8,000 ₪. תשלומים פטורים הנם 1,000,000 ₪. היתרה הצבורה הנה 1,440,000 ₪. מעוניין להוון קצבה מוכרת של 5,000 ₪. סכום ההיוון הנו 900,000 ₪.

- המקדם $\leq 35\% * 8,190 * 80$ מחולק ב- $11,950 * 32 = 1.35$.
- מענקים פטורים ממס $\leq 360,000 * \frac{32}{40} = 288,000$ ₪ (יש לקחת רק מענק פטור ממס ששולם עד 32 שנים שקדמו לגיל הזכאות).
- יתרת ההון הפטורה ממס $\leq 43.5\% * 8,190 * 180$ בניכוי $1.35 * 288,000 = 252,477$ ₪.
- קצבה מוכרת מהוונת פטורה לחלוטין ממס $\leq 252,477$ ₪. דהיינו, על חלק זה שבהיוון לא יוטל מס גם על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון.
- קצבה מוכרת מהוונת שבגינה יוטל מס רק על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון $\leq 252,477 - 900,000 = 647,523$ ₪.
- מרכיב הרווח היחסי שעליו יוטל מס $\leq 647,523 * \frac{1,440,000 - 1,000,000}{1,440,000} = 197,854$ ₪.
- מסקנה $\leq$ מתוך קצבה מהוונת של 900,000 ₪, קרן בסך 702,146 ₪ פטורה לחלוטין ממס ורווח בסך 197,854 ₪ חייב במס בשיעור 15%.
- מס שיוטל על מרכיב הרווח היחסי שבהיוון $\leq 197,854 * 15\% = 29,678$ ₪.
- יתרת הפטור ממס לקצבה מוכרת על בסיס חודשי $\leq 8,000 - 5,000 = 3,000$ ₪.



עוד סיבה להתעמק בביטוחי החיים שלכם

עשרות אלפי מבוטחים ללא כיסוי נכות

עמית איבדה את כושר העבודה וגילתה שתקבל קצבה של 440 שקל במקום 3,000 שקל • היא לא לבד: מי שהצטרף לביטוח מנהלים במסגרת הסדר פנסיית חובה חייב לדאוג לעדכון הכיסוי

עברו השעורים הנמוכים חייבי ביטוח נמדד, אבל היום ההפרשות גדלו ואפשר לרכוש איתן כיסוי נכות מלא, של 75% מהשכר. הבעיה היא שאין גורם שמעריך את חלקי חית ולרוב האנשים אין מושג בדבר הכיסוי הביטוחי שלהם.

האחריות הראשונית לנושא היא של סוכני הביטוח, שמכרו למבוטחים ביטוח חיים במקום קרן פנסיה, אף שברור כי ברמות שכר נמוכות קרן פנסיה היא מוצר עדיף. סביר להניח כי סוכן שמכר ביטוח חיים עשה זאת לצורך רווחים אישיים. היכולת לפתור את הנושא מצויה בידי חברות הביטוח ואגף שוק ההון במשרד האוצר, שיכול לדרוש מהחברות ליידע את המבוטחים בדבר מצבם.

"לסוכני הביטוח אין אפשרות מעשית לעשות זאת בהיעדר ריכוז של הנתונים במחשב", מסביר חושן, "עליהם לעבור על המסמכים של כל לקוח ולברר". לעומת זאת, הוא טוען כי חברות הביטוח יכולות בקלות לאתר באילו לקוחות מדובר, אך הן אינן ממהרות לעשות זאת, מאחר שהמצב הנוכחי עדיף מבחינתן.

בניגוד לביטוחי החיים, בקרנות הפנסיה מתבצע עדכון אוטומטי, כך שהביטוח למקרי נכות גדל עם השנים עד לכיסוי מלא. "החברות צריכות ליידע את הלקוחות ואף לקבוע כי הכיסוי יתעדכן אוטומטית, אלא אם כן הלקוח יבקש אחרת", אומר חושן. נאצר סירבו להתייחס לדברים. ❖



מאת מורן רייכמן

עמית (השם המלא שמור במערכת), סירה בגן ילדים, חלתה בסרטן הגרון, ובעקבות המחלה והטיפולים נפגע כושר הדיבור שלה. רופא העסקתי הבריע כי היא אינה יכולה להמשיך בעבודתה וקבע לה אובדן כושר עבודה מלא. לרובאונה, במקום כיסוי ביטוחי של 3,000 שקל בחודש, שמהווים 75% משכרה החודשי שגובהו 4,000 שקל, תקבל עמית קצבה של 440 שקל בלבד – כ-11% משכרה.

עלפי הערכות, עשרות אלפי אנשים נרשמים אינם מכוסים כראוי מפני אובדן כושר עבודה ונכות. עמית היתה מבוטחת בביטוח חיים, שאליו הצטרפה ב-2008 במסגרת הסדר פנסיית חובה. יש לציין כי הבעיה קיימת בביטוחי חיים בלבד (המזכירים גם כביטוח מנהלים) ולא בקרנות הפנסיה.

"זה דיני נפשות. להישאר עם כיסוי נכות של 11% מהשכר זה סיכון נוראי, ואנשים אינם מודעים למצב", מסביר איציה חושן, סוכן ביטוח ויועץ הביטוח של חברת זכרתי, המטפל בפנייתם של עמית לזכותו בניסיון לשפר את מצבה מול חברת הביטוח.

לדבריו, הבעיה היא שבשנים הראשונות לחוק פנסיית חובה, שיעורי ההפרשה היו נמוכים מאוד. ב-2008 עמד שיעור ההפרשה על 2.5% מהשכר ועם השנים הוא עלה בהדרגה ל-12.5% מהשכר היום, והוא ימשיך לעלות עד 17.5% ב-2014. "בשנים

המסגרת על שוק ההון עודד שריג. האחריות הראשונית היא של סוכני הביטוח (צילום: פלאש 90)

פרק ב'
מידע שיווקי
לניהול סיכונים משפחתי



למה מעודדת מערכת הבריאות את העובדים לבטח עצמם באופן פרטי?

בקופות החולים מכבי וכללית, בהסתדרות הרפואית ובבתי חולים שונים מציעים לעובדים ביטוח בריאות פרטי בנוסף לביטוח המשלים ■ האם זו הטבה לגיטימית לעובדים או הצבעת אי אמון במערכת הבריאות הציבורית?

08.04.2012 07:06 מאת: רוני לינדר-גנץ

<< ביטוח בריאות פרטי-מסחרי נהפך בשנים האחרונות כמעט למוצר חובה במשפחות מהמעמד הבינוני ומעלה. זה קרה באמצעות שילוב של מכונית שיווק משומנת של חברות הביטוח, הנשענת במקרים רבים על הפחדה, ושל תחושה בציבור - שאינה בהכרח מוצדקת - שביום סגריר לא יהיה די בסל הציבורי ובביטוחים המשלימים שמציעות קופות החולים. כיום, לפי הערכות וסקרים שונים (המדינה אינה אוספת מידע מפורט בעניין), לכל ישראלי שלישי יש ביטוח פרטי, לצד הביטוח המשלים שכבר יש לו בקופת החולים. סקר שערך מכון ברוקדייל גילה כי כשליש מהישראלים מחזיקים בביטוח בריאות פרטי מסחרי, ושרובם המוחלט - 97% מהם - מחזיקים במקביל ביטוח משלים של קופת החולים. במקרים רבים יש חפיפה גדולה בין הביטוח המשלים לביטוח הפרטי, כך שהמבוטח משלם פעמיים בעבור מוצר דומה מאוד.

כתבה קודמת בעניין ("**מי צריך 4 ביטוחי בריאות חופפים**", 4.4) תיארה עד כמה נפוצים נהפכו הביטוחים הקבוצתיים, שבדרך כלל משווקים דרך מקום העבודה - כך שיש ישראלים שמבוטחים בשני ביטוחים פרטיים נוסף על הביטוח המשלים, למשל אחד דרך מקום העבודה שלהם ואחר דרך מקום העבודה של בן זוגם. מתברר כי המגמה הזו אינה פוסחת גם על לב לבה של מערכת הבריאות הציבורית: ארגונים רבים בתוך המערכת דואגים לעובדיהם לביטוח בריאות פרטי, נוסף על הביטוח המשלים והסל הבסיסי.

בקופת חולים מכבי, למשל, מציעים לעובדים בשנתיים האחרונות פוליסה קבוצתית מסוג "משלים למשלים" (ביטוח שמכסה רק את מה שלא ממומן על ידי הביטוח המשלים) של חברת הפניקס. גם בשירותי בריאות כללית, שבה העובדים מקבלים מאז ומתמיד הטבה של תרופות חינם, נהנים העובדים מביטוח מורחב של חברת דקלה שנתפר לפי מידותיהם, והוא רחב יותר מהביטוח המשלים המתקדם של הקופה. לעובדי קופת חולים לאומית יש ביטוח של חברת הראל שמכסה תרופות מחוץ לסל. מבין ארבע קופות החולים, רק במאוחדת אין ביטוח פרטי קבוצתי לעובדים.

מציעים לפרסונל ביטוח משלים למשלים

פרק ב'
מידע שיווקי
לניהול סיכונים משפחתי



כמו בעסקים כך בביטוח...מקצוענות ללא פשרות!

פרק ב' מידע שיווקי לניהול סיכונים משפחתי

יש מי שמרימים גבה מול מה שנראה כמו הצבעת אי אמון מצד קופות החולים בסל הבסיסי ובביטוח המשלים שהן עצמן משווקות ומפעילות. האם הקופות בעצם מזודות בכך שאי אפשר להסתפק בסל הבסיסי ובביטוח המשלים? במכבי אומרים בתגובה כי "למרות הכיסוי הנרחב במערכת הבריאות הציבורית בישראל, הרי שהיא לא יכולה לכלול את המימון לכל הזכויות. גם בביטוח המשלים אוסרת המדינה על הכללת זכויות חשובות, כמו תרופות מצילות חיים שאינן בסל, וכופה גביית השתתפות עצמית על שירותים שבעבר ניתנו בחינם. פוליסת הבריאות לעובדי מכבי נבנתה כדי שתכסה את מה שמעבר לסל הממלכתי ולביטוח המשלים. יתרונות הכיסוי מסוג 'משלים למשלים' הם הוזלת הפרמיה באופן משמעותי ומניעת כפל ביטוח". בכללית מדגישים כי הביטוח משווק דרך ועד העובדים של הקופה, ולא מטעם ההנהלה.

גם ההסתדרות הרפואית (הר"י), זו שחרתה על דגלה מאבק למען מערכת הבריאות הציבורית, רוכשת בעבור הרופאים החברים בה ביטוח פרטי של חברת מנורה, וכך עושים גם חלק מבתי החולים הציבוריים. בתשובה לשאלתנו אם אין טעם לפגם בכך שהר"י מעודדת את תחום הביטוח הפרטי, משיבים בארגון כי "הר"י חוזרת ומתריעה על החוסרים שמהם סובלת מערכת הבריאות הציבורית ועל הצורך בהגדלת תקציבים והרחבה של שירותים ושל סל התרופות, ואף פועלת בכמה מישורים בניסיון לחולל שינוי. אין ספק כי הסל הבסיסי כפי שהוא כיום אינו מספק. הר"י תמשיך לפעול כדי להרחיב את סל הבריאות הבסיסי ובכך ליתר את הצורך בהפעלת ביטוחים פרטיים". בארגון מוסיפים כי "כארגון הדואג לרווחת חבריו, הר"י מאמינה שלרופאים המטפלים בבריאותם של אחרים מגיע סל הביטוחים המקיף והמקצועי ביותר. זיהינו כי ציבור הרופאים נוטה לא ליזום השקעה בבריאותו שלו, ועל כן אנו משקיעים מאמצים בעידוד רופאים לדאוג לבריאותם האישית".

במשרד הבריאות המשווקים נותרו בחוץ

באחרונה הגיעו אנשי השיווק עד לקודש הקודשים: משרד הבריאות עצמו. במסגרת פעילותה של החברה למפעלי כלכלה ותרבות שבבעלות ההסתדרות משווקת פוליסת ביטוח בריאות קבוצתית בשם "בריאות טובה" לעובדי המדינה. כאשר ביקשו אנשיה של החברה למפעלי כלכלה לבקר במשרד הבריאות ולהציג לעובדים את הצעתם, הם נתקלו בכתף קרירה הרבה יותר מכפי שהם מורגלים, כנראה, במקומות אחרים.

"ראינו את המצגת שאנשי השיווק רצו להציג בפני העובדים, וקראנו את הפוליסה - ולא תמיד היה קשר בין השתיים", אומר הסמנכ"ל לפיקוח על קופות החולים במשרד בריאות, יואל ליפשיץ. "הדברים החשובים שכתובים באותיות הקטנות של הפוליסה לא הוצגו. למשל בפרמיות - נתנו תמונה לא מדויקת של הדברים: הציגו את הפרמיות ההתחלתיות ולא אמרו שהן צפויות לעלות בהמשך, או שאמרו לאנשים שאם יצטרפו בהקדם ייכנסו לתוכנית בלי חיתום והחרגה (סינון מבוטחים על סמך מצבם הרפואי; רל"ג), אבל לא ציינו שהפוליסה מאפשרת להם לא לשלם אם יתברר שלמבוטח היה מצב רפואי קודם, כלומר, שהיה חולה כשהצטרף לביטוח או חלה במהלך השנה הראשונה לאחר ההצטרפות".



פרק ב' מידע שיווקי לניהול סיכונים משפחתי

לא רק שהחברה לא קיבלה אישור לשווק את התוכנית במשרד הבריאות, אלא שמנכ"ל המשרד, פרופ' רוני גמזו, ביטל את ההרצאה שהתכננו נציגי החברה לשאת בפני עובדי המשרד ושיגר מכתב נזעם לנציב שירות המדינה, משה דיין, שבו כתב בין השאר כי "המצגת כוללת הטעיות שמגדילות את האטרקטיביות של התוכנית. אני מבקש להפסיק את השיווק של התוכנית בין עובדי שירות המדינה, עד לביור נוקב של נציגי המקצועיים עם החברה". לדברי בכיר במשרד הבריאות, "מעבר לבעיות השיווקיות של המצגת, אם משרד הבריאות היה נותן חסות לשיווק של ביטוח פרטי לעובדי - היה כאן מסר הרסני לציבור, שלפיו המשרד מעודד רכישת ביטוח פרטי, ושהסל והביטוחים המשלימים אינם טובים מספיק".

עם זאת, למרות המאמצים הכנים של משרד הבריאות לעצור את ההצטרפות לביטוח, בהסתדרות מדווחים כי עד כה הצטרפו אליו כ-3,000 מעובדי משרד הבריאות (במשרד יותר מ-40 אלף עובדים הפרוסים במקומות שונים בארץ), שהמוצר שווק להם בדרכים אחרות. מהחברה למפעלי כלכלה ותרבות של ההסתדרות נמסר בתגובה לטענות משרד הבריאות כי "החברה ראתה לעצמה חובה להציע הסדרי ביטוח משלימים המעניקים הגנה וביטחון לעובדי המדינה, בדיוק כפי שעושים גופים אחרים למען עובדיהם. דמי הביטוח ותנאי שינוי הפרמיה מפורסמים בצורה מלאה בגילוי הנאות המצורף לפוליסה ובפוליסה עצמה. הפרמיה קבועה למשך שלוש שנים, ובתום שלוש שנים ייערך חישוב לקביעת הפרמיה לשלוש השנים הבאות". בנוגע להחרגה בשל מצב רפואי קודם נמסר כי "נושא זה מופיע בהבלטה בתנאי הפוליסה, כמתחייב על פי התקנות".

בהסתדרות משגרים גם עקיצה לכיוון משרד הבריאות: "ברור שהסדר ביטוח זה יכול שיהיה בעייתי מבחינת משרד הבריאות, האמון על מערכת הבריאות הציבורית ובכלל זה תוכניות הביטוח המשלים של קופות החולים, השב"ן (הביטוחים המשלימים; רל"ג)", אומרים שם. מנציבות שירות המדינה נמסר כי "במסגרת אחריותה של הנציבות על נושא הרווחה בשירות המדינה, אנו נוהגים ליידע את הממונים על הרווחה במשרדים על פעילויות רווחה שנעשות במסגרת החברה למפעלי כלכלה ותרבות ומסובסדות על ידה. כך נעשה גם במקרה זה. עוד קודם לפנייתו של מנכ"ל משרד הבריאות וגם אחריה, נציב שירות המדינה חידד את ההוראות בקשר להפצת פרסומים מסוג זה. אנו, מצדנו, ננסה לסייע בביור הסוגיה מול החברה".

כשהמשלה הוציאה את התרופות מהביטוחים המשלימים, חברות הביטוח הרוויחו בגדול

כשבמכבי שירותי בריאות מתבקשים להסביר את העובדה שהקופה מציעה לעובדיה ביטוח פרטי, אומרים בקופה: "המדינה אוסרת עלינו למכור בביטוח המשלים פוליסה שתכסה תרופות מצילות חיים שאינן בסל". אומרים - וצודקים.

האיסור על קופות החולים לכלול בתוכניות הביטוח המשלים שלהן תרופות מצילות ומאריכות חיים שאינן בסל הבריאות הפך בשנים האחרונות לקלף החזק של חברות הביטוח הפרטיות. בכל ההסברים השיווקיים שלהן ובאתרי



פרק ב' מידע שיווקי לניהול סיכונים משפחתי

האינטרנט שלהן הופך האיסור הזה ליתרון הגדול שיש לחברות להציע למבוטחים: רק אצלנו, הן מסבירות, תוכלו לקבל כיסוי לתרופות מצילות ומאריכות חיים שאינן בסל.

ב-2008 הוחלט, לאחר מאבק ארוך, לאסור על הכללת התרופות האלה בביטוחים המשלימים. עד אז שיווקו הכללית ומכבי את התרופות בביטוח המשלים שלהן בעלות של שקלים בודדים לחודש. הנימוק לאיסור היה הפגיעה בשוויון: לא ייתכן שרק מבוטחים שיש להם ביטוח משלים (כ-75% מהציבור) יזכו בתרופות חיוניות, והשאר לא, טענו המתנגדים - ובהם אנשי משרד האוצר, חלק מאנשי משרד הבריאות וארגונים חברתיים. נוסף על כך, טענו, הכנסת התרופות לביטוח המשלים תגרום לכך שהלחץ להרחבת הסל הציבורי יקטן. בסופו של דבר נסגר דיל: הממשלה תגדיל את הסל הציבורי בכמיליארד שקל למשך שלוש שנים, והתרופות ייצאו מהביטוחים המשלימים.

האם אותה החלטה גרמה באופן פרדוקסלי להקטנת השוויון ולפריחת הביטוחים המסחריים, מה שמוביל גם להגדלת ההוצאה הפרטית על בריאות? לדברי יואל ליפשיץ, סמנכ"ל במשרד הבריאות וחבר בוועדת סל התרופות, התשובה חיובית: "ההישג של הגדלת סל התרופות היה חשוב ביותר, אך לטווח קצר בלבד. אנחנו רואים גם כיום בשטח כי אף שהסל נדיב ביותר ומתעדכן מדי שנה, עדיין יש תרופות שאינן נכללות בו. המדינה רצתה מצד אחד לכאורה להקטין את ההוצאה הפרטית ולא לאפשר לביטוחים המשלימים לתת את הכיסוי הזה, אך במו ידיה ציידה את חברות הביטוח בכלי שיווקי אדיר שהוא ללא ספק אחד ממנועי הצמיחה המרכזיים עבורן בתחום ביטוחי הבריאות".

ח"כ רחל אדטו (קדימה), יו"ר שדולת הבריאות בכנסת, יזמה לפני כשנתיים הצעת חוק להחזרת התרופות מצילות החיים לביטוחים המשלימים - הצעה שנדחתה על ידי הממשלה. לדברי אדטו, "הממשלה, בהסתכלות צרה ולא עניינית, דחפה אנשים לרכוש ביטוחים פרטיים כדי להבטיח שיהיו להם תרופות מצילות חיים. בסופו של דבר חל כרסום גם בתקציב שניתן כפיצוי מול ההחלטה הזאת". בימים אלה מגישה אדטו הצעת חוק נוספת ברוח זו יחד עם ח"כ ישראל כץ (ליכוד), יו"ר ועדת העבודה, הרווחה והבריאות, שלפיה יחויבו קופות החולים לסבסד את מי שאינם מחזיק בביטוח משלים כדי למנוע פגיעה בשוויון.

פרופ' גבי בן נון, לשעבר סמנכ"ל במשרד הבריאות וממובילי המהלך להוצאת התרופות מהביטוחים המשלימים, אינו מתחרט על כך. "השיווק של תוכניות ביטוח תחת הסיסמה 'תרופות מצילות חיים' הוא הטעיה של הציבור, כי אין תרופות מצילות חיים שאינן בסל", הוא אומר. "תרופה מצילת חיים בהגדרה נכנסת לסל, ואין על כך מחלוקות. ההפך הוא הנכון - אם התרופות מצילות החיים היו בביטוחים המשלימים, הסל הבסיסי היה נשחק, ורבים היו נפגעים. שערותי סומרות ששאני חושב על מה שהיה קורה אם התרופות היו נשארות בביטוח המשלים".



פרק ב' מידע שיווקי לניהול סיכונים משפחתי

רואים רחוק / מולי הורוביץ ואבי רוזנבאום

ביטוח חיים: ניהול סיכונים משפחתי

למרות חוסר הנעימות שבדבר, מומלץ לבצע בחינה תקופתית של כיסוי הביטוח למקרה מוות כדי להתאימו לצורכי המבוטח ובני משפחתו

הניסוח הפנסיוני מאפשר לחוסך שפרש לגמלאות להתייחס ככבוד לאחר תקופת העבודה. בנוסף, הוא נועד לשמר את הרווחה ואיכות החיים הכלכלית של החוסך ובני משפחתו, במקרים שבהם נפסקות ההכנסות בתקופת העבודה בעקבות נכות, שגרמה לאובדן כושר עבודה, או מוות חלילה. לצורך כך משמשת התוכנית הפנסיונית כתוכנית ניהול הסיכונים עבור החוסך ובני

משפחתו. נכון, ההתעסקות בסוגיה אינה נעימה ולעתים אף גורמת להדחקה, אך מפאת חשיבות הנושא בחרנו להתמקד בטור זה בכיסוי למקרה מוות, הודיע גם כביטוח חיים או ריסק. קיימים שני סוגי כיסויים עיקריים למקרה מוות: הראשון, כיסוי חריפתי, כלומר פיצוי חריפתי שיקבלו המוטבים O. ניתן לרכוש מוצר זה בפוליסת ביטוח כחלק מהניסוח הפנסיוני או בנפרד ממנו. בהקשר זה נציין כי

אם לחוסך בקרן פנסיה אין שארים O, יקבלו המוטבים, שאותם הוא מינה, את הסכום הנצבר. זהו גם דינם של כספים שנחסכו בקופת גמל, למעט כספים שנצברו תחת פיצויים. סוג כיסוי השני הוא הכנסה חורשית למשפחה (קצבה), קרי פיצוי חורשי שיקבלו השארים (בקרן פנסיה) או המוטבים (בפוליסת ביטוח). נציין כי במסגרת תיקון 190 לפקודת מס הכנסה שפורסם באחרונה, נקבע כי קצנת

שארים המושלמת מקרן פנסיה, קופת גמל קצבית אחרת או מפנסיה תקציבית, פטורה ממס עד תקרת של 8,190 שקל לחורש (נכון ל-2012). **קחו בחשבון** שאלת הויתור היא מהו הצורך הכלכלי של התלויים בהכנסת המבוטח במקרה שזו תיפסק. במענה לשאלה זו יש לקחת בחשבון מספר היבטים וצרכים: הראשון, גיל המבוטח - ככל שהמבוטח צעיר,

חסר נכסים ועם משפחה צעירה, מומלץ להקפיד על כיסוי ביטוחי מתאים. עם העלייה בגיל הצורך הביטוחי הולך וקטן. היבט שני הוא המצב משפחתי - הצורך של מבוטח נשוי עם ילדים צעירים, לדוגמה, שונה מזה של מבוטח המתקרב לגיל הפרישה או של רווק ללא ילדים. עניין שלישי, הכנסות התא המשפחתי - מחקרים שנעשו מראים שהתא המשפחתי זקיק ל-85% מההכנסות המלאות לאחר הסתלקותו של אחד המפרנסים. נתון זה מקבל משמעות רבה יותר במשפחות שבהן יש מפרנס עיקרי או יחיד. ביטוח החיים נועד לגשר על פער זה. מעבר למענה על צורכי המחיה השוטפים, יש לתת את הדעת לשאלה האם המבוטח מעוניין להשאיר למשפחה וילדים מימון נוסף לצורך לימודים, חתונה, דיור וכדומה. רביעי ואחרון, נכסים והכנסות נוספות - קיימים של נכסים כספיים נוספים, או

יש לי מושג מוטבים מי שהמבוטח ציין במפרט הפוליסה כנורם שיקבל את תגמולי הביטוח כשמתרחש מקרה הביטוח. המבוטח רשאי לשנות את המוטבים בכל עת **שארם** בני משפחתו של הנפטר, במשמעות המצומצמת נכללים תחת הגדרה זו בן/בת הזוג והילדים. תחת ההגדרה המורחבת נכללים בה גם תלויים אחרים בנפטר, ובהם ידועים בציבור, הורים ואחים

כאלו המגיבים הכנסה קבועה, יילקח בחשבון במערך השיקולים המכלול. רירה המשמשת למגורים לא תילקח בחשבון לצורך חישוב זה, מאחר שמטרת החישוב היא לשמור על רמת החיים וזה של המשפחה גם לאחר מות יקירם, והמשפחה תרצה להימנע ממימוש רירה זו לצורך מימון המחיה השוטפת. עם זאת, משכנתה המכוסה בביטוח חיים תילקח בחשבון והוצאות המשפחה, מאחר שסכיר להניח כי הדוצאה בנינה תבוטל. נרגיש כי ניתן לרכוש כמה ביטוחי חיים, ולקבל את הפיצוי מכל התוכניות שנרכשו. עוד חשוב לדעת כי כיסוי חריפתי הוא פטור ממס, למעט סכומים שנצברו בתוכניות כפיצויים. במקרה שבו הכנסת בן הזוג חייבת במס, מומלץ לרכוש את הכיסוי כסכום חריפתי אשר פטור ממס לחלוטין. מנגד, קבלת סכום חריפתי דורשת ניהול נכון של הסכום שיתקבל לאורך שנים רבות. כדי להקטין

חשיפה לניהול לא נכון או לתנאים משתנים בשוק הון, הפונעים בערכו של הכסף, מומלץ לרכוש קצבה חודשית. ערכון והתאמת המוטבים בחתום לרצונו ומצבו המשפחתי של המבוטח ימנע את הצורך בצווי ירושה או מינוי נאמן לילדים. בהקשר זה נציין, כי המבוטח יכול לשנות את המוטבים בכל עת. **הכותבים הם מנהל החטיבה העסקית במבטח סימון מקבוצת הביטוח מגדל, ומנהל המטה המקצועי בסוכנות אין לראות בסקירה זו ובאמור בה יעוץ פיננסי ו/או פנסיוני כהגדרתם בחוק. בכל מקרה, בטרם קבלת החלטה יש להיוועץ בעל הרישיון המתאים**

globes@mvs.co.il



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

הנדון: ראיון עם אקטואר האוצר, מר אסף מיזן, שפורסם ביום 1.5.2012 בעיתון כלכליסט

בהמשך לראיון עם אסף מיזן, אקטואר האוצר, שפורסם ביום 1.5.2012 בעיתון כלכליסט, אשר בחלקו עלול, לצערנו, להתפרש באופן שגוי, אנו מוצאים לנכון להבהיר את נושא מקדמי הקצבה בתוכניות לקצבה שנמכרו על ידי החברה החל מיוני 2001:

במסגרת תוכניות הקצבה בפוליסות רשאי המבוטח לבחור בין מסלול הקצבה הבסיסי (מינימום 240 קצבאות) לבין קבלת קצבה בחלופה אחרת, לפי בחירת המבוטח. הבחירה מתבצעת בסמוך למועד קבלת הקצבה:

- התוכניות הקצבתיות נהנות ממקדם קצבה מובטח, במסגרת מסלול קצבה - מינימום 240 קצבאות. במסלול זה זכאי המבוטח לקבלת קצבה לכל ימי חייו ולא פחות מ- 240 תשלומי קצבה. הקצבה מחושבת בהתאם לסכום הצבור לזכות המבוטח כשהוא מחולק במקדם הקצבה אשר הובטח למבוטח בעת רכישת הפוליסה, בהתאם לתנאיה. **כלל שהמבוטח נפטר קודם לקבלת 240 תשלומים, יקבלו המוטבים שקבע המבוטח השלמה ל- 240 קצבאות.**

- המבוטח יכול לבחור במסלול קצבה אחר, כגון "לכל חייו", ואחרי מותו לבן/בת זוגו. במסלולים אלה, נקבע מקדם הקצבה בסמוך למועד קבלת הקצבה הראשונה, **ואולם משעה שנקבע המקדם הינו מובטח ואינו משתנה** גם אם יתברר כי תוחלת החיים התארכה הרבה מעבר למה שנחזה במועד קביעת המקדם. מנגנון זה שונה מהמצב הנהוג בקרן פנסיה שבה יכול מקדם הקצבה להשתנות גם לאחר המועד שבו החל העמית לקבל קצבה, וזאת בהתאם לתוחלת החיים המשתנה והערכות האקטואריות.

יובהר כי המקדם אשר נקבע למבוטח בסמוך למועד קבלת הקצבה יובטח גם לבן / בת זוגו, כל שנבחר מסלול קצבה עם זכאות לבן/בת הזוג להמשיך קבלת תשלומי הקצבה עם מותו של המבוטח.

בכבוד רב

אסנת הרמתי, סמנכ"ל

מטה חיסכון ארוך טווח

¹ האמור הינו מידע כללי בלבד, והתנאים המחייבים הינם תנאי הפוליסות הרלוונטיות. כמו כן, יתכן ובהתאם לתנאי הפוליסות קיימות חלופות קצבה נוספות, מעבר למפורט לעיל.



פרק ג' תגובות נושא מקדמי הקיצבה



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

פרק ד' קרנות הפנסיה - קיצוץ זכויות

הקרנות מבטיחות ריבית שאינה קיימת החוסכים צוברים גירעון כדי לממן את חגיגת הפנסיה של הגמלאים

מאת: מירב ארלחורוב

קצבת הפנסיה של מאות אלפי חוסכים בקרנות הפנסיה הוותיקות המאזנות עברה באחרונה קיצוץ. בקרן הפנסיה הע"ל, למשל, הקצבה קוצצה ב-7.5%. בשלב זה חרב הקיצוצים מונפת רק על קרנות הפנסיה הוותיקות המאזנות. עיקר החוסכים לפנסיה באמצעות קרנות הפנסיה החדשות, ניצלו מגורל דומה - אבל באופן זמני בלבד. מה שהציל את עמיתי קרנות הפנסיה החדשות הוא רק גילן הצעיר יחסית של קרנות הפנסיה כיום: הן הוקמו ב-1995, ולכן כמעט שאין להן גמלאים. לו היה להן ותק רב יותר, ולו היו להן יותר גמלאים, הרי שגם הקרנות החדשות היו נאלצות לקצץ בפנסיה שהן מבטיחות.

הסיבה לכך כפולה: ריבית השוק יורדת, ומנגנון הערבות ההדדית העומד בבסיס קרנות הפנסיה. קרנות הפנסיה החדשות נבדלות מהקרנות הוותיקות בכך שאינן מבטיחות פנסיה בגובה מסוים. בקרנות החדשות מה שאתה חוסך, זה מה שתקבל, נקודה. החיסרון הגדול של היעדר ההבטחה הוא שהחוסכים לפנסיה כלל אינם יודעים כיום מה יהיה גובה קצבת הפנסיה שיקבלו בעוד עשרות שנים. כמעט בוודאות ניתן לקבוע שהחוסכים יקבלו פנסיה נמוכה מכפי שהם מקווים: התקווה לקבל 70% מהשכר האחרון כגמלת פנסיה מופרכת. סביר יותר כי חוסכים כיום יקבלו קצבה חודשית בגובה 50% משכרם האחרון לכל היותר.

היתרון הגדול של היעדר ההבטחה הוא שהקרנות לא מסתככות עם הבטחות שאין להן כל דרך לקיימן בעתיד. עם זאת, היתרון הזה תקף רק לגבי החוסכים לפנסיה. ברגע שהחוסך מגיע לגיל פרישה ומבקש מהקרן להתחיל ולקבל את הקצבה החודשית, הקרן מחשבת את הקצבה המגיעה לו. החישוב מסתמך על הנחת ריבית קבועה - ריבית שוק של 4% (3.74% לאחר הפחתת דמי הניהול). כאן, בפעם הראשונה, קרנות הפנסיה מסתככות עם הבטחה - שכלל לא בטוח שהן יכולות לעמוד בה.



הבטחת הריבית לגמלאים, שלפיה מחשבים את הקצבה החודשית, נקבעה על ידי המפקח על הביטוח במשרד האוצר. היא נקבעה ב-2003 במסגרת הרפורמה בפנסיה, והועמדה אז על ריבית שנתית ריאלית של 4%. אז, ב-2003, זאת היתה אכן ריבית השוק. כיום ריבית השוק היא 2.8% לכל היותר.

בפועל, קרנות הפנסיה - גם הוותיקות וגם החדשות - מבטיחות כיום לגמלאים שלהן ריבית שאינה קיימת. לא ניתן להשיג בשוק ההון את הריבית המובטחת. ההבטחה, עם זאת, שרירה וקיימת, והתוצאה היא שכל הגמלאים של קרנות הפנסיה מקבלים כיום קצבה שלא מגיעה להם, היא פשוט גבוהה מדי.

מי שמסבסדים עבורם את קצבת הפנסיה הם החוסכים (עמיתים פעילים) לפנסיה. הגמלאים מקבלים קצבה גבוהה מדי על חשבון צבירת גירעון בקרן הפנסיה. הגירעון נחלק על כל החברים בקרן, חוסכים וגמלאים גם יחד. בפועל, החוסכים צוברים גירעון כדי לממן את חגיגת הפנסיה של הגמלאים.



פרק ד' קרנות הפנסיה - קיצוץ זכויות

בקרנות החדשות, כאמור, יש עדיין מעט גמלאים, ולכן הגירעון שהם משייתים על הקרנות כמעט שלא מורגש. בעוד עשור מהיום, כשהיחס בין גמלאים לחוסכים ישתנה לטובת הראשונים, הגירעון יצטבר לסכום שכבר דורש תגובה - קיצוץ בפנסיה, גם בזו המשולמת בפועל לגמלאים הקיימים וגם בזו העתידית לחוסכים.

כיום התגובה מתמצת בעיקר בקרנות פנסיה קטנות - שם יסרכו לקבל חוסכים שנמצאים לקראת גיל פרישה, גם אם יופיעו בדלת עם חיסכון צבור של מיליון שקל ויותר. מבחינת הקרן, כל גמלאי כיום מביא אתו גירעון, ובקרנות קטנות, היכן שהגירעון בעל משקל רב יותר, זה משמעותי.

הפרדוקס של גמלאים עשירים שקרנות הפנסיה לא מוכנות לקלוט לא נמלט מעיניו של המפקח על הביטוח במשרד האוצר. הפיקוח בודק עתה אם חל שינוי ארוך טווח בריביות השוק, ואם הגיע הזמן להוריד את הריבית המובטחת לגמלאים.

כמובן, אפשר היה להימנע מהבדיקה המסובכת הזו לו היו קרנות הפנסיה החדשות מוותרות על הבטחה מראש של הריבית לגמלאים. כשם שלא מבטיחים דבר לחוסכים, אפשר היה גם לא להבטיח דבר לגמלאים. במקרה כזה לא היה נצבר כלל גירעון, מכיוון שריבית השוק ירדה, ולא צריך היה לפגוע בפנסיה המובטחת - כי מלכתחילה הפנסיה היתה צנועה יותר, משום שהיא לא היתה מתבססת על הבטחות שווא.

אלא שהפיקוח על הביטוח באוצר מתעקש על ההבטחה. בלא ההבטחה זו, החוסכים לפנסיה בקרנות החדשות לא היו יודעים דבר על הפנסיה המובטחת להם עד יום פרישתם לגמלאות. רק באותו היום היו מחשבים את הפנסיה המגיעה להם, בהתאם לריבית השוק.

חוסר ודאות לגבי קצבת הפנסיה הצפויה ממש עד לרגע האחרון הוא על גבול הבלתי נסבל. חוסכים מבוגרים הקרובים לגיל פרישה זקוקים לוודאות כלשהי לגבי גובה הפנסיה שלהם, והבטחת הריבית לצורך חישוב הפנסיה היא ודאות מינימלית.

אז אמנם את מחיר הווודאות הזו משלמים בעיקר החוסכים הצעירים יותר, שנאלצים להתחלק עם הגמלאים בגירעון שרק הגמלאים יצרו, אבל בדיוק מסיבה זו הוקמו קרנות הפנסיה הישראליות במבנה הייחודי של ערבות הדדית - כולם בקרן הפנסיה ערבים זה לזה. במקרה הספציפי שלנו, החוסכים הצעירים ערבים לגמלאים המבוגרים.

ערבות הדדית, כמו שלמדנו מקולות המחאה של קיץ 2011, היא בדיוק סוג הצדק החברתי שאזרחי ישראל מבקשים להשיג, וכן, לצדק חברתי יש מחיר.



פרק ד' קרנות הפנסיה - קיצוץ זכויות

הפיקוח על הביטוח יעדכן לוחות תמורה; צפויה הרעה בחלק מהפנסיות, הלוחות מודדים את תוחלת החיים ועל פיהם מחליטה חברת הביטוח את גובה הקצבה לפנסיה

מאת: מירב ארלחורוב

הפיקוח על הביטוח במשרד האוצר, בראשות פרופ' עודד שריג, משלים תהליך של בדיקת לוחות התמורה המשמשים את חברות הביטוח לשם קביעת תשלומי קצבאות הפנסיה בביטוחי חיים ובקרנות הפנסיה. הבדיקה, שתסתיים בחודש הקרוב, תוביל לשינויים בחלק מלוחות התמורה בעקבות זאת, יש מגזרים מסוימים - לא ידוע עדיין אילו - שבהם צפויה הרעה בקצבת הפנסיה.

לוחות התמורה משמשים לחישוב המקדמים שעל פיהם נקבע גובה הקצבה החודשית. כך, כאשר חוסך פורש לפנסיה עם חיסכון של מיליון שקל, חברת הביטוח תחלק את החיסכון שלו במקדם הקצבה ותוצאת החלוקה שתתקבל היא שתקבע את גובה הקצבה החודשית. ככל שתוחלת החיים עולה, סכום החיסכון צריך להספיק ליותר שעות פנסיה, מקדם הקצבה עולה - והפנסיה החודשית קטנה.

השינויים בחישוב הקצבה נעשים רק בנוגע למי שעדיין לא פרשו לגמלאות. הם אינם נוגעים למי שכבר פרשו לגמלאות, ומקדם הקצבה שלהם כבר חושב.

בדיקת המפקח מעלה תמונה מעורבת, ולא דווקא הרעה חד משמעית של לוחות התמורה ביחס למצב ששרר לפני שלוש שנים. כמו כן, מקדמי הקצבה מניחים עלייה בתוחלת החיים, כך שהם עולים באופן אוטומטי גם כך.

הפיקוח על הביטוח בודק את לוחות התמורה, המשמשים את חברות הביטוח בקביעת קצבת הפנסיה החודשית, אחת לשלוש שנים. הבדיקה הנוכחית צפויה להסתיים בחודש הקרוב, והניבה כבר מסצאים ראשוניים. ככל הנראה, יש לוחות תמורה שאינם דורשים שינוי, יש כאלה שבהם קצב הגידול בתוחלת החיים הואט, ויש מגזרים ולוחות תמורה שבהם תוחלת החיים גדלה בקצב מהיר יותר מזה שנחזה מראש, דבר המחייב הרעה בתשלומי הפנסיה.



LAW OFFICES משרד עורכי דין

רועי פוליאק ושות'

רועי פוליאק ROY POLIAK
יפית זלמנוביץ גיסין YAFIT ZALMANOVITCH GISSIN
טליה יונתן-דגן TALIA YONATAN-DAGAN
איל ברק EYAL BRIK
אפרת מוסן-גושן EFRAT MUSAN-GOSHEN
אורית גולדנר ORIT GOLDNER

ROY POLIAK & CO.

יובאל אלון YUVAL ALON

חדשות
עלון מידע מקצועי



תאריך: 27.3.2012
תיק: 57001

אל: כל המפקחים
מגדל חברה לביטוח

הנחשא: צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (פנסיות חובה) -
כיסוי ביטוחי למקרים של פטירה ואובדן כושר עבודה

בעקבות שאלות חוזרות בעניין החלטה, מה היקף חובת התשלום לריסק ואובדן כושר עבודה בגין עובדים
המבוטחים בביטוחי מנהלים ובקופות גמל לחיסכון, עליהם חל צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (ישו
והרחבה), אנו מוצאים לנכון להבהיר את עמדת משרדנו בסוגיה:

1. צו ההרחבה קובע כי מערך בגין העובדים הסדר ביטוח פנסיוני הכולל כיסוי ביטוחי למקרי פטירה
ונכות.
2. היקף הכיסוי הביטוחי הנדרש אינו מפורט בצו ההרחבה.
3. לעומת זאת, סעיף 20(a) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ניהוק
הגמלי) מקנה לעובד חופש בחירה בין המוצעים הפנסיוניים לסוגיהם, כך שעובד רשאי לבחור כל מוצע
בראות עיניו, בין אם המוצע כולל כיסוי לנכות (אובדן כושר עבודה בטרמינולוגיה הביטוחית) ולפטירה
(ריסק) ובין אם לאו.
4. נציין, עם זאת, כי אם עובד צורף על-ידי המעסיק לביטוח פנסיוני במסגרת הסכם ברירת מחול לא
סעיף 20(b) לחוק הגמל, על הסדר ברירת המחול לכלול - כל עוד לא בחר העובד אחרת - כיסויים
ביטוחיים למתחייב מהוראות צו ההרחבה.





פרק ה' צווי הרחבה - עדכון

LAW OFFICES משרד עורכי דין

רועי פוליאק ושות'

רוי פוליאק ROY POLIAK
יפית זלמנוביץ גיסין YAFIT ZALMANOVITCH GISSIN
טליה יונתן-דגן TALIA YONATAN-DAGAN
איל ברק EYAL BRIK
אפרת מוסן-גושן EFRAT MUSAN-GOSHEN
אורית גולדנר ORIT GOLDNER

ROY POLIAK & CO.

יובאל אלון YUVAL ALON

5. מכל מקום, הוראות סעיף 20א) לחוק הגמל המקנות לעובד חופש בחירה, גוברות על הוראות סותרות בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה, למרות קביעה מפורשת בחוק הגמל. יתר על כן, בצו ההרחבה אף מצוין – הנם שהדבר אינו נחוץ – כי הוראותיו למפרת לחוק הגמל.
 6. המשמעות המעשית היא, כי המעסיק מחויב לבצע תשלומים לקופות גמל בשמורים הקבועים בצו ההרחבה בלבד ולא מוטלת עליו חובה לחוסיף לשיעור הנקוב בצו ההרחבה תשלומים מספיים לרכישת כיסוי בתי אובדן כושר עבודה. כלומר: התייחסותו של המעסיק לרכישת כיסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה, היא כהתייחסותו לרכישת כיסוי ביטוחי במקרה פטירה (ריסק), במובן זה שהתקציב מכס צו ההרחבה, כבר כולל את עלות הריסק ואת עלות אובדן כושר העבודה.
 7. כפועל יוצא מכך, יתייחס המעסיק באופן דומה וחייב בעלות דומה הן לבחירת העובד לקרן פנסיה הכוללת באופן מובנה כיסויים ביטוחיים (אם כי בהיקף משתנה בהתאם למסלול הביטוחי שנבחר) והן לבחירה בביטוחי מנהלים או קופות גמל לחיסכון.
 8. במקביל, לעובד חופש בחירה מלא של המוצרים הפנסיוניים ולא ניתן לחייבו ליעד חלק מהתקציב הפנסיוני של המעסיק לרכישת כיסויים ביטוחיים וקל וחומר שלא ניתן לחייבו לרכוש כיסויים ביטוחיים מספר.
 9. ממילא, המעסיק יוצא ידי חובתו כלפי העובד בהעמדת תקציב פנסיוני כנקוב בצו ההרחבה, כאשר המרכיבים הביטוחיים (ריסק ואבדן) כבר כלולים בתקציב. לפיכך, גם אם עובד בחר במוצרים פנסיוניים שאינם כוללים כיסויים ביטוחיים, לא קיימות למעסיק חשיפה כלשהי ואין הוא מחויב, בכל מקרה, לפרוץ את מסגרת התקציב.
- נשמח לעמוד לרשותכם במתן הבהרות והסברים נוספים, ככל שנתבקש.

בברכה,

רועי פוליאק





פרק ה' צווי הרחבה - עדכון

יחובת ביטוח פנסיוני מכח צווי הרחבה - ("הסדרים מיטיבים")

ערך: יעקב זלסטיק עדין: עו"ד אלון זילברשץ

הענף	כריסום ברישומות	תחולה	שינויי התשלומים	הערות
1. אולמות אירועים	י"פ 5793 התשס"ח עמ' 2724.	כל העובדים באולמות אירועים וגני שמחה - לרבות מטבח המשמש להכנת מזון- קייטרינג	קרן פנסיה: מעסיק 12% עובד 5.5% ביטוח מנהלים: מעסיק 13.3% + א.כ.ע. עד 2.5% עובד 5%	לאחר 12 חודש עבודה. עד אז תהיה הפרשה על פי פנסיה חובה
2. בניה	כ"ז בתמוז, התש"ע 5.7.2010	כל עובד ומנהל עבודה בענף הבנייה (לא כולל עובד משרד) החל מיום פרסום הצו.	קרן פנסיה: מעסיק 12% (6% פיצויים+6% תגמולים) עובד 5.5% (תגמולים) ביטוח מנהלים: מעסיק - 13.3% + א.כ.ע. עד 2.5% עובד 5%	השכר המבטוח לא יפחת מהשכר התעריפי
3. בתי מלון	י"פ 6291, תשע"א 7.9.2011	כל עובד במלון או במשרדים ראשיים של רשת בתי מלון או מרכז האמנות של מלון	לקרן פנסיה ותזקה בניהול מיוחד - 20.5% (מעביד: 7.5% תגמולים, 6% פיצויים וחלק העובד 7%). לקרן פנסיה חדשה מקיפה - 17.5% (מעביד: 6% תגמולים, 6% פיצויים וחלק העובד 5.5%). לביטוח מנהלים - 18.33% (מעביד: 5% תגמולים, 8.33% פיצויים וחלק העובד 5%). עובד שיבטוח בקופת גמל שאינה פנסיה מקיפה לרבות ביטוח מנהלים, המעביד ישלם עבור רכישת ביטוח למקרה אבדן כושר העבודה המבטיח פיצוי חודשי בשיעור של 75% מהשכר המבטוח ובלבד שתשלום המעביד לא יעלה על 2.5% מהשכר המבטוח.	החל בחודש העשירי לעבודה בבית המלון יבטחו העובדים בביטוח פנסיוני בהתאם ליעד ההפרשה כמפורט להלן. עד אז ההפרשה תהיה על פי פנסיה חובה. עובד שהיה עמית פעיל בקופת גמל לפחות שלושה חודשים לפני תחילת עבודתו במלון, יהיה זכאי לביטוח פנסיוני כאמור לעיל.
4. בתי קולנוע	י"פ 5332 התשס"ח עמ' 83	כל עובד קבוע בענף הקולנוע החל מיום 31.8.2004.	קרן פנסיה - מעסיק - 12% (6% פיצויים + 6% תגמולים). עובד - 5.5% ביטוח מנהלים - מעסיק - 13.33% (8.33% פיצויים + 5% תגמולים). עובד - 5% (תגמולים)	החל מהיום הראשון לעבודתו במלון. עובד המבטוח בקרן פנסיה ותזקה, ימשיך המלון לבטחו בקרן זו מהיום הראשון לעבודתו על השיעורים המפורטים לעיל כפי שישתנו על פי דין. עובד שבמועד תחילת עבודתו מלאו לו 30 שנה, יבטוח בביטוח פנסיוני מיום תחילת עבודתו במלון על פי השיעורים המפורטים לעיל בהתאם ליעד ההפרשה.
5. הובלה	י"פ 5663 התשס"ז עמ' 2696	נהגי רכב משא להובלת מטענים שמשקלו עולה על 4 טון, המועסקים בחברות הובלה. החל מיום 13/5/2007.	קרן פנסיה: מעסיק 12% (פיצויים+תגמולים) מעסיק 2.33% (תשלום פיצויים) מעסיק 2.45% ביטוח מחלה + א.כ.ע. עיסוקי	תקופת הזמנות תהיה בת 18 חודשים. עד תחילת ההפרשה לפי צו זה, ההפרשה תהיה לפי פנסיה חובה. הבסיס לעניין הפרשת דמי גמולים - 150% מהשכר המושלם כמפורט בטבלת השכר



פרק ה' צווי הרחבה - עדכון

הענף	כריסום ברשומות	תחולה	שיעורי התשלומים	הערות
6. חברות כח אדם	י"פ 5326 התשס"ד עמ' 3872 1/9/2004	עובדי חברות כח אדם בסקטור העסקי בלבד. בסקטור הציבורי חלה חובת השוואת תנאים. מיום 2/8/2004.	קרן פנסיה מעסיק 12% (פיצויים+תגמולים) עובד 5.5% (תגמולים)	ביתר תוספת יוקר, ותק ותוספת מקצועית.
7. חקלאות	י"פ 4965 התשס"א עמ' 1759	כל העובדים בענפי החקלאות, הארזיה, הדריים נשירים ופרחים, גננות נוי ומשתלות. החל מיום 14/1/2001.	עובד זמני או בניסיון פנסיה יסוד מעסיק 6% (תגמולים) יסוף מרכיב הפיצויים בשיעור 4.5% עובד 5.5% (תגמולים) על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק יש להוסיף רכיב פיצויים אם לא הופרש בעבר. ב 2008 - 0.833%, השיעור גדל בהדרגה עד 6% בשנת 2014.	
8. יהלומים	י"פ 5905 התשס"ט עמ' 1924 22.1.09	כל עובד המועסק בתעשיית היהלומים	קרן פנסיה מעסיק 13.5% (6% פיצויים+7.5% תגמולים) עובד 7% (תגמולים) ביטוח מנהלים (שיעור כולל 22.83%) מעסיק - 15.83% (8.33% פיצויים + 7.5% תגמולים). עובד - 7% (תגמולים)	1) תשלומי המעסיק לביטוח מנהלים כוללים תשלום למקרה של אובדן כושר עבודה. 2) מעסיק המשלם לקרן פנסיה 6% פיצויים,

הענף	כריסום ברשומות	תחולה	שיעורי התשלומים	הערות
9. מוסכים	י"פ 4364 התשנ"ז עמ' 1006	כל העובדים במוסכים החל מיום 24/12/1995	קרן פנסיה- מקיפה. מעסיק 6% (תגמולים) עובד 5.5% (תגמולים) קרן פנסיה מקיפה תוספת 6% פיצויים.	יפקיד מדי חודש עוד 2.33% לקופת פיצויים.
10. מורי דרך מוסמכים	י"פ 5935 התשס"ט עמ' 3080	מורי דרך בעלי רישיון תקף להדרכה בתיירות. החל מיום 26/5/1999	מעסיק 8.33% (פיצויים) מעסיק 5% (תגמולים) עובד 5% (תגמולים)	בקרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל
11. נקיין ותחזוקה	י"פ 2574 התש"ם עמ' 189	כל העובדים בנקיין ותחזוקה אצל מעבידים במפעלי נקיין ותחזוקה החל מיום 1/11/1979	מעסיק 6% (תגמולים) מעסיק 8.33% (פיצויים) בגוף הצו לא נקבעה השתתפות העובד בתוכנית הפנסיה.	
12. מותכת, חשמל ואלקטרוניקה מלאכה ותעשייה זעירה (מסגרת)	י"פ 5332 התשס"א עמ' 86 27.9.2004	העובדים בענפי מותכת חשמל, אלקטרוניקה, פלסטיקה, צורפות, זכוכית ועוד, המעסיקים עד 20 עובדים, בצי מפעלים הענפים עליהם יחול הצו, כ 50 במספר. החל מיום 27/9/2004	קרן פנסיה 12% מעסיק 5.5% עובד 5.5% השכר 30% מהשכר מעסיק 14.33% עובד 5.5% מסלול ופרמיות מדודות עד - 30% מהשכר ההצד בביטוח חלופי מעסיק 14.33% עובד - עד 5.5% מסלול ופרמיות מדודות עד - 30% מהשכר ההצד בביטוח החלופי (ביטוח מנהלים) יובטח תשלום למקרה של מוות ונכות.	לא יחול על עובדים ומעבידים בתחום פיתוח תוכנה בענף האלקטרוניקה.



פרק ה' צווי הרחבה - עדכון

13.	מסחר סיטונאי ושירותים	ייופ 2412 התשל"ח עמ' 1161	עובדים אצל מעבידים בענפי היבוא היצוא והמסחר בסיטונות בשירותים ובענפים שפורטו בצו (כ) 240 ענפים) החל מיום 13/5/1984.	לקופת גמל לתגמולים מעסיק 5% (תגמולים) עובד 5% (תגמולים) לקרן פנסיה מעסיק - 6% (תגמולים) עובד - 5.5% (תגמולים). על פי צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק יש להוסיף רכיב פיצויים: 2008 - 0.833% השיעור עולה בהדרגה עד 6% בשנת 2014.	(1) הצו חל על מעסיקים במחוזות תל אביב והמרכז בלבד, עד נתיניה כולל. (2) בייופ 3672 התשמ"ט מיום 25.6.1989, עמ' 3411 הוגדלו שיעורי התשלומים לקרן פנסיה. עד מועד זה היו תשלומי העובד והמעסיק 5% כל אחד.
14.	הענף רשתות לשיווק מזון	ייופ 6065 התשי"ע עמ' 1952	כל אחת מאלה: (1) רשת המפעילה לפחות שתי חנויות למכר מזון (כספריים) עצמאיים או כוכיינים) לרבות מוצרי צריכה אחרים ברשת ארצית או אזורית. (2) חנות למכר מזון (כספרי עצמאי או כוכייני) לרבות מוצרי צריכה אחרים ששטח המכירה שלה עולה על 500 מ"ר.	קרן פנסיה: מעסיק - 12% (6% תגמולים + 6% פיצויים) עובד - 5.5% (תגמולים).	חובת ביטוח בתום 6 חודשי עבודה. עד אז - הפרשה לפי פנסיה חובה. עובד המבוטח בביטוח פנסיוני במועד קבלתו לעבודה, יביטח מהיום הראשון לעבודתו. לצורך חישוב זכויות העובד התלויות בוותק, על פי צו ההרחבה ייחשב וותק העובד מתחילת העסקתו אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה.
15.	שמירה ואבטחה	ייופ 5977 תשס"ט עמ' 4936	על כל העובדים והמעבידים בענף השמירה והאבטחה לאחר 6 חודשי עבודה. עובד עם הסדר קיים - לאחר 3 חודשים רטרואקטיבית לתחילת העבודה	לפנסיה: מעסיק 6% (תגמולים) מעסיק לפיצויים - 2009 - 1.68%, 2010 - 2.5%, 2011 - 3.34%, 2012 - 4.18%, 2013 - 5%, 2014 - 6%. עובד 5.5% (תגמולים)	עובד שיתקבל עם הסדר פנסיוני קיים ומיטיב יהיה זכאי להפרשות על פי ההסדר המיטיב
16.	תעשייה - ביטוח פנסיוני מקיף (מסגרת)	ייופ 5525 התשס"ו עמ' 3105	כל העובדים בתעשייה למעט מעבידים אשר מעסיקים עד 20 עובדים ואשר חלה עליהם חובה להסדר פנסיוני לעובדיהם מכח הסכם קיבוצי או צו הרחבה והם מקיימים אותה. החל מיום 7/5/2006	קרן פנסיה מעסיק 12% (פיצויים+תגמולים) עובד 5.5% (תגמולים) או ביטוח מנהלים מעסיק 13.5% (פיצויים ותגמולים) + עד 2.5% א.כ.ע. עובד 5% (תגמולים)	שכר מבוטח- משולב לרבות תוספות מחלקתיות שכר עידוד עד 30% מהשכר, תוספת משמרות אם היא משולמת מכח הסכם קיבוצי כללי. מדמי הבראה ישולמו לקרן פנסיה דמי גמולים: 5% (מעסיק) + 5% (עובד)

הערות

1. צו חדש ומשולב פורסם ביום 27.9.11. הוראות הצו לא חלות על מעסיקים ועובדים עליהם חלים הסדרים פנסיוניים מיטיבים. בצו ההרחבה נקבע כי החל מ-1.1.2009 תחול חובת הביטוח הפנסיוני לאחר ששה חודשי עבודה. לגבי עובד שיש לו הסדר ביטוח קודם, ההפרשה תחל לאחר שלושה חודשים רטרואקטיבית לתחילת העבודה. בחלק מההסכמים המיטיבים נקבעה חובת ביטוח לאחר יותר מששה חודשי עבודה, לפיכך **עד מועד ההפרשה לפי ההסדר המיטיב יחול צו ההרחבה של פנסיה חובה**.
2. בטבלה רוכזו עיקרי הוראות צווי ההרחבה ומראי המקום. אין באמור בטבלה זאת משום ייעוץ משפטי או פנסיוני. יש לבחון בקפידה את הוראות הצווים כפי שפורסמו ברשומות וזאת טרם גיבוש מסקנות.
3. לפני שבדקים בצווי הרחבה יש לבדוק הוראות הסכמים קיבוציים כלליים או מיוחדים שחלים על המעסיק.
4. לקביעת אפיק הביטוח הפנסיוני שנקבע בצו הרחבה אין משמעות נוכח זכות הבחירה של העובד לפי סעיף 20 לחוק פיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל).
5. יש להקפיד על המועד הראשון להפקדת דמי גמולים לקרן (תגמולים ופיצויים).
6. החל מ-1/1/1995 בוטלה תוכנית יסוד בקרנות הפנסיה החדשות. בשיעורי תשלום של 11.5% יבוטח העובד בתוכנית פנסיה מקיפה.
7. בחלק קטן מצווי ההרחבה נקבע כי ההוראות יחולו רק על סוג עובדים מסוים, לגבי עובדים אחרים יחול לפחות צו ההרחבה לפנסיה חובה.
8. הגדרת תעשייה בספר "הסיווג של ענפי הכלכלה"- הלמ"ס: "מפעלים העוסקים בהפיקת חומרים או רכיבים למוצרים חדשים בעזרת תהליכים מכניים או כימיים... כולל גם הרכבת חלקים של מוצרים..." ההגדרה אינה כוללת שירותים כגון שירותי מחשב ותוכנה.



היכולת הטכנולוגית בענף תכריע מועד יישום הבחירה החופשית בסוכן

ל"עדיף" נודע שבאוצר בוחנים בחיוב את בקשת מנהלי ההסדרים שלא לאפשר את יישום השינוי, לפחות עד שתוכח יכולת טכנולוגית בענף, ובכלל זה תחילת פעילותה של המסלוקה הפנסיונית המתוכננת ל-2013.

היכולת הטכנולוגית בענף תכריע את מועד יישום הסעיף המאפשר לעובד בחירה חופשית בסוכן הפנסיוני. ל"עדיף" נודע שבאוצר בוחנים בחיוב את בקשת מנהלי ההסדרים שלא לאפשר את יישום השינוי לפחות עד שתוכח יכולת טכנולוגית בענף, ובכלל זה תחילת פעילותה של המסלוקה הפנסיונית המתוכננת ל-2013.

האפשרות לבחור את הסוכן המטפל מעוגנת בתזכיר חוק הפיקוח שפרסם האוצר במרץ אשתקד כחלק מהרפורמה. תזכיר החוק יוגש בקרוב לכנסת, ויכלול התייחסות למועד יישום הסעיף האמור, התואם את לוחות הזמנים בהליך הקמת המסלוקה.

יצוין כי מדובר בבחינת בשורה חיובית עבור סוכנויות הביטוח הגדולות ומנהלי ההסדר, המתנגדים נחרצות לסעיף, בטענה כי בחירה חופשית בסוכן הפנסיוני תוביל לסטגנציה של ההסדר הפנסיוני ולפגיעה ביכולת של המעסיק לקבל הטבות מהיצרן עבור עובדיו.

מנהלי ההסדר גם טענו כנגד המשמעויות התפעוליות של השינוי והזהירו כי היצרנים לא ערוכים להתמודד מיכונית עם הפיצול בין תפעול ההסדר לבין הייעוץ הפנסיוני, מה שיפגע בסופו של דבר בעובדים שיפלו בין הכיסאות.

העברת זכות הבחירה לעובד בסוכן הפנסיוני, מבלי שיהיה חייב לפעול באמצעות הסוכן אותו בחר המעסיק, מצטרפת לזכות הקיימת של העובד, לבחור את המוצר הפנסיוני שבו יחסוך ואת הגוף המוסדי שינהל את החיסכון.

כיום הבחירה בסוכן המטפל מתבצעת על ידי המעסיק, שבמקרים רבים מתקשר עם סוכנות גדולה המספקת לו גם את שירותי התפעול של החיסכון הפנסיוני של העובדים - מה שעלול ליצור ניגודי עניינים בין האינטרסים של המעסיק לאלו של העובד.

באוצר סבורים כי שירותי התפעול שמעניקות הסוכנויות חיוניים לתפקוד השוק ולמעסיק הזכות לבחור את המתפעל עמו הוא רוצה לעבוד, אך אין מקום לחייב את העובדים לקבל שירותי שיווק אגב אותם שירותי תפעול.

פרק ו' אפשרות הבחירה החופשית בסוכן



פרק ז' חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת

סוכנים יקרים,

חוזר חתימה גרפית ממוחשבת 2011-10-2 (להלן: "החוזר") אשר עודכן ונכנס לתוקף באפריל 2012 נועד לשפר ולייעל את אופן העברת המסמכים, מבעל הרישיון כהגדרתו בחוזר, אל גוף מוסדי.

החוזר מכיל מספר הוראות המחייבות את בעל הרישיון, המעוניין להשתמש בחתימה גרפית ממוחשבת לשם החתמת הלקוח על המסמכים כחלק מביצוע העסקה.

לתשומת לבך, להלן עיקרי הוראות החוזר:

1. החתמת עובד כהגדרתו בחוזר ואימות זהותו.
2. החתמת מעסיק לגבי עסקה שנעשתה עבור עובדיו.
3. איסור על בעל הרישיון להעתיק את חתימתו של הלקוח ממקום אחד במסמך למקום אחר.
4. מתן אפשרות ללקוח לעיין במסמכים ולהבין תוכנם טרם חתימתו עליהם.
5. מתן עותק קשיח או ממוחשב ללקוח של המסמכים החתומים במועד החתימה.
6. פירוט אופן נעילת ואבטחת המסמכים.
7. ארכוב המסמכים.
8. הוראות הקובעות קביעת נהלים על ידי בעל הרישיון בכל הנוגע לאופן יישום החוזר.

לענותך, מצורפות הוראות החוזר, המפרטות את ההוראות המחייבות במלואן. אנא וודא כי הינך פועל על פי הנחיות החוזר, במידה ועולות שאלות אנא פנה אליי לסיוע.

מצ"ב אישור-אריק אלמגור-כי הסימולטור עונה על דרישת חוזר האוצר

בכבוד רב
אלדד צור
סמנכ"ל שיווק והדרכה



לכבוד
אלדד צור – אגוז
ג.א.ב.,

תאריך: יום שני 02 יולי 2012

הנדון: חוזר סוכנים ויועצים 2012-10-2 מתוקן מיום 02/04/2012.

הרינו מאשרים כי חתימה אלקטרונית באמצעות מערכת ריטיירנט של חברתנו (להלן: "המערכת"), ממלאת אחר כל הוראות חוזר סוכנים ויועצים 2012-10-2, דרישות הוראות חוק חתימה אלקטרונית התשס"א-2001 (להלן: "חוק") ושאר הוראות הדין הרלבנטיות, ובכלל זה מבצעת:

1. נעילה של המסמך וסימונו.
 2. החתימה האלקטרונית באמצעות המערכת הינה חתימה מאובטחת או מאושרת כנדרש בחוק.
 3. המערכת מאפשרת שמירת המסמך ללא שינוי לאורך זמן וללא מגבלה של זמן.
 4. תוקף החתימה האלקטרונית באמצעות המערכת ימשך לכל תקופת השימור.
- אנו מאשרים כי אין מניעה שתציגו מכתב זה לצדדים שלישיים ובכלל זה מעסיקים של מבוטחים המבוטחים באמצעותכם.

בכבוד רב,

אלמגור (אריק) יעניץ פנסיוני ופיננסי בע"מ






מדינת ישראל

משרד האוצר - אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון

י"א בניסן התשע"ב

3 באפריל 2012

חוזר סוכנים ויועצים 2012-10-2

סיווג: כללי

חתימה גרפית ממוחשבת

בתוקף סמכותי לפי סעיף 2(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981 (להלן - **חוק הפיקוח על הביטוח**), לפי סעיף 31(ב) בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים), התשס"ה-2005 (להלן - **חוק הייעוץ הפנסיוני**), לפי סעיף 39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן - **חוק קופות גמל**), ולאחר התייעצות עם הוועדה המייעצת, הריני להורות כדלקמן:

1. כללי

ביצוע עסקה כרוך בחתימת הלקוח על מסמכים רבים. על בעל הרישיון להעביר מסמכים אלו אל הגוף המוסדי, ובמקרים מסוימים חלה חובה על בעל הרישיון והגוף המוסדי לשמור העתקים של המסמכים, למשך תקופות ארוכות. הליך החתמת הלקוח, העברת המסמכים החתומים אל הגוף המוסדי וארכובם מסורבל וכרוך בעלויות גבוהות. מטרת חוזר זה היא לשפר ולייעל את אופן העברת המסמכים מבעל רישיון אל גוף מוסדי, לקצר את זמני העברת המסמכים ולשפר את השירות ללקוח, והכל מבלי לפגוע בזכויות הלקוח. חוזר זה הוא חלק מהסדרה כללית אשר מטרתה ייעול תהליכי עבודה, שיפור מהימנות המידע והסרת חסמים טכנולוגיים, וזאת על מנת לעודד קיומו של שוק תחרותי, משוכלל ומפותח.

חדשות

עלון מידע מקצועי



פרק ז' חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת



כמו בעסקים כך בביטוח... מקצוענות ללא פשרות!

פרק ז' חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת

2. הגדרות

- "בעל רישיון" - בעל רישיון כהגדרתו בחוק הייעוץ הפנסיוני, סוכן ביטוח כהגדרתו בחוק הפיקוח על הביטוח או עובד הגוף המוסדי.
- "גוף מוסדי" - כהגדרתו בחוק הפיקוח על הביטוח.
- "חתימה גרפית ממוחשבת" - חתימה הנשמרת באופן ממוחשב כקובץ גרפי.
- "לקוח" - כהגדרתו בחוק הייעוץ הפנסיוני, מעסיק לגבי עסקה שנעשתה עבור עובדיו וכן מי שנעשה בעניינו תיווך בביטוח.
- "עובד" - לקוח למעט מעסיק לגבי עסקה שנעשתה עבור עובדיו וכן מי שנעשה בעניינו תיווך בביטוח.
- "עסקה" - כהגדרתה בחוק הייעוץ הפנסיוני וכן תיווך בין אדם למבטח לעניין ביטוח.

3. תהליך החתימה

- בעל רישיון המשתמש בחתימה גרפית ממוחשבת לשם החתמת לקוח על מסמכים כחלק מביצוע עסקה, ימלא אחר הוראות סעיף זה.
- א. חתימה גרפית ממוחשבת של לקוח

- 1) בעל רישיון יחתים עובד בפניו וינקוט באמצעים סבירים על מנת לאמת את זהותו של הלקוח. לעניין סעיף זה, "בעל רישיון" - לרבות מי מטעמו לצורך החתמת עובד על ייפוי כוח לפי נספח א' לחוזר סוכנים ויועצים 1-10-2012, שעניינו ייפוי כוח לבעל רישיון.
- 2) בעל רישיון רשאי להחתים מעסיק לגבי עסקה שנעשתה עבור עובדיו במסמך נפרד מזה שחתם עליו העובד או בהתאם להוראות סעיף קטן ב(2), והכל לאחר שזיהה באופן חד ערכי את המעסיק. לעניין זה יובהר כי זיהוי מעסיק לפי שם משתמש וסיסמא, ייחשב גם הוא כזיהוי חד ערכי.
- 3) בעל רישיון יאפשר ללקוח לעיין בכל מסמך ולהבין את תוכנו בטרם ידרש לחתום עליו.



פרק ז' חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת

(4) בכל מקום במסמך שבו נדרשת חתימתו של לקוח, יחתום הלקוח בנפרד. בעל רישיון לא ישתמש בכל אמצעי, טכנולוגי או אחר, לשם העתקת חתימה גרפית ממוחשבת של לקוח ממקום אחד במסמך שבו נדרשת חתימתו, למקום אחר.

(5) בעל רישיון יעביר לידי הלקוח עותק, קשיח או ממוחשב, של המסמך החתום במועד החתימה. עותק המסמך יכלול סימון של נעילת המסמך בהתאם להוראות סעיף קטן (ב), לרבות חיווי גרפי על גבי המסמך, באופן המובן ללקוח, בדבר ביצוע הנעילה, מועד נעילת המסמך ופרטי בעל הרישיון שביצע את הנעילה. העברת עותק ממוחשב של המסמך החתום ללקוח תיעשה באמצעות תקשורת נתונים מוצפנת או מאובטחת, כך שלא ניתן יהיה לגשת למידע הכלול במסמך ללא הרשאת הנמען.

ב. נעילת מסמכים לצרכי ארכוב באמצעות חתימה אלקטרונית

(1) בעל רישיון ינעל את המסמך החתום על ידי הלקוח בחתימה גרפית ממוחשבת (להלן - **המסמך**) מיד לאחר חתימת הלקוח.

(2) על אף האמור בפסקה (1), במקרה שבו על בעל רישיון להחתים גם את המעסיק על המסמך בחתימה גרפית ממוחשבת, עליו להחתים את העובד ולנעול את המסמך מיד לאחר חתימתו, באופן המונע כל שינוי במסמך למעט הוספת חתימת המעסיק על המסמך. לאחר החתמת המעסיק ינעל המסמך סופית.

(3) בעל הרישיון ישמור את המסמך בהתאם לחובות החלות עליו על פי דין, ככל שקיימות, באופן המאפשר לזהות שינוי שבוצע במסמך לאחר מועד החתימה. חתימת המסמך בחתימה אלקטרונית מאובטחת או חתימה אלקטרונית מאושרת (להלן - **חתימה אלקטרונית**) של בעל הרישיון, כמשמעותן בחוק חתימה אלקטרונית, התשס"א-2001, מיד לאחר חתימתו על ידי הלקוח, תחשב כאמצעי סביר לנעילת המסמך ולהגנה עליו מפני שינויים.

(4) בעל רישיון ינקוט באופן סדיר באמצעי הגנה סבירים מפני חדירה למערכת המחשב שבה שמור המסמך.

(5) בעל רישיון ינקוט באופן סדיר באמצעים למניעת הוספה או גריעה של מסמכים למערכת הארכיבאות האלקטרונית באופן בלתי מתועד.



פרק ז' חוזר האוצר-חתימה גרפית ממוחשבת

- 6) בעל רישיון ינקוט באופן סדיר באמצעי הגנה סבירים מפני שיבוש בעבודת מערכת הארכיבאות האלקטרונית.
- 7) בעל רישיון ינקוט באמצעים ובתהליכים הנדרשים כדי להבטיח כי תוכן המסמך נשמר ללא שינוי החל ממועד עריכתו ובמשך כל תקופת השימור, בשים לב לשינויים טכנולוגיים או שינויים בשיטות הצפנה המשמשות לשימור המסמך. בעל רישיון יוכל להוכיח בכל עת כי נקט באמצעים ובתהליכים כאמור.
- 8) בעל רישיון יקבע נהלים לביצוע הפעולות המפורטות בפסקאות (1) עד (7) ויתעד את עדכוני הנהלים, לרבות גרסאות קודמות שלהם, ואת עצם ביצוע הפעולות, כל זאת באופן שניתן להצגה לממונה או לגורם אחר מטעמו בכל עת.

4. גוף מוסדי יקבל מסמכים החתומים בחתימה גרפית ממוחשבת, בהתאם להוראות חוזר זה, כחלק מביצוע עסקה. גוף מוסדי יפרסם עד ליום תחילת החוזר נהלי עבודה לשם העברת קבצים החתומים בחתימה גרפית ממוחשבת של לקוח, באופן ברור ונגיש לבעלי רישיון.

5. תחולה

הוראות חוזר זה חלות על כל בעלי הרישיון ועל כל הגופים המוסדיים.

6. תחילה

תחילתו של חוזר זה ביום פרסומו.

7. ביטול תקפות

החל מיום התחילה, חוזר סוכנים ויועצים 2011-10-4 שעניינו "חתימה גרפית ממוחשבת" בטל.

עודד שריג

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון

רח' קפלן 1, ירושלים 91030 ת.ד. 3100 טל' 02-5317111 פקס' 02-5695342

www.mof.gov.il

