

מעסיק

מעסיק יקר, חשוב שתדע!

לעובדים שלך קיימת הזכות לבחור היכן ינוהל החיסכון הפנסיוני שלהם. עם זאת, קיימים מצבים בהם עובדים רבים אינם בוחרים בעצמם את קרן הפנסיה שלהם, אלא מאפשרים למעסיק לבחור עבורם. במקרים אלו אתה משמש כלי מרכזי בבחירת העובד בקרן הפנסיה שלו. ביכולתך להשפיע על קצבת הזקנה של העובד. לפניך 2 אפשרויות:

1. לצרף את העמית לאחת מקרנות ברירת המחדל.
2. לבחור בעצמך קרן ברירת מחדל אחרת.

במידה ובחרת לצרף את עובדך לקרנות ברירת מחדל:

[קרן פנסיה מיטב דש גמל ופנסיה בע"מ](#) [קרן פנסיה הלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה בע"מ](#)

במידה ובחרת לצרף את העמית לקרן ברירת מחדל אחרת, עליך לקיים את התנאים המצטברים הבאים:

- בחירת הקרן תיעשה בהליך תחרותי.
- בחירת הקרן תיעשה לאחר קבלת מירב הנקודות במדדי שירות, תשואה ודמי ניהול (יובהר כי משקל דמי הניהול בבחירת ברירת מחדל לא יפחת מ- 50% מסך המשקל הכולל).
[לכללים המלאים על אופן בחירת קרן ברירת מחדל אחרת.](#)

מעסיק שים לב!

החיסכון הפנסיוני הוא מקור ההכנסה העיקרי של העובד לאחר פרישה לגמלאות. הגבלות על חופש הבחירה של העובד בבחירת המוצר הפנסיוני שלו, לרבות מניעת הטבה בדמי ניהול, משמעותן הפחתת כספי החיסכון ופגיעה ברמת החיים של העובד לאחר פרישתו לגמלאות.

סעיף 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, קובע כי עובד רשאי לבחור להצטרף לכל קופת גמל, או להמשיך להפקיד בה, בכל עת. מעסיקו של העובד לא יתנה את תשלום הכספים שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות. כמו כן, החוק קובע שהוראה זו גוברת על כל חוק או הסכם אחר.

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון פועלת לאכיפת זכותם של עובדים לבחור באופן חופשי את החיסכון הפנסיוני. לשם כך הוקם "קו הצדק הפנסיוני" דרכו ניתן להתלונן על פגיעה של מעסיקים בחיסכון הפנסיוני של עובדיהם. בכוונתנו למצות את הדין עם מעסיקים שיפרו את הוראות החוק. הפרת הוראות סעיף 20, גוררת מאסר או קנס בסך של למעלה מ- 1,800,000 ש"ח.

החיסכון הפנסיוני של העובד הוא העתיד שלו - שמור עליו!

הפרסום מתוך אתר רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון

<http://mof.gov.il/hon/Pages/DefaultPensionFund.aspx#employer>

קרן פנסיה ברירת מחדל שאלות ותשובות

- **מה זה קרן פנסיה ברירת מחדל?**

קרן פנסיה ברירת מחדל הינה קרן פנסיה מקיפה אליה יצורף עובד (באמצעות מעסיקו), שלא בחר בקרן פנסיה על אף שניתנה לו הזדמנות לעשות כן. צירוף העובדים לקרן פנסיה ברירת המחדל שבחר משרד האוצר, משחרר את המעסיק מהחובה לערוך הליך תחרותי לקביעת קופת ברירת מחדל.
- **מה גובה דמי הניהול בקרנות פנסיה?**

דמי הניהול בקרן הפנסיה המקיפה של מיטב דש: 1.31% מן ההפקדה ו-0.01% מן הצבירה.

דמי הניהול בקרן הפנסיה המקיפה של הלמן אלדובי: 1.49% מן ההפקדה ו-0.001% מן הצבירה.
- **מתי נכנסות לתוקף הוראות לעניין קרן פנסיה ברירת מחדל?**

החל מ-1 בנובמבר 2016.
- **האם אני יכול לנייד את קרן הפנסיה שכבר יש לי במקום אחר לקרן הפנסיה ברירת מחדל?**

כן.
- **מה תוקף דמי הניהול?**

דמי הניהול יחולו על המצטרפים החדשים למשך 10 שנים מיום ההצטרפות.

- **כיצד הרפורמה משפיעה על מעסיקים במשק (עריכת הליך תחרותי, קביעת ברירת מחדל)?**

במקרה שעובד לא בחר בקרן פנסיה על אף שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, למעסיק קיימות שתי אפשרויות: (א) לצרף את עובדיו לקרן ברירת מחדל שנבחרה בהליך שערך משרד האוצר; (ב) לערוך הליך תחרותי לבחירת קרן פנסיה לעובדיו. ההליך התחרותי ינוהל בהתאם לכללים שפרסם אגף שוק ההון ויכלול פניה לכל קרנות הפנסיה בישראל.

- **במידה והמעסיק אינו מעוניין לבצע מכרז, מה המשמעות?**

במידה והעובד לא בחר בקרן פנסיה, המעסיק יהא חייב לצרף את העובד לאחת משתי קרנות פנסיה ברירת מחדל שבחר האוצר.

- **מעסיק שהיה רגיל לצרף עובדים לפנסיה באמצעות קרן פנסיה ברירת**

מחדל (הסכם לרבים) אחרת שלא נבחרה ע"י משרד האוצר ושהיה לו

הסכם איתה, נדרש לנהוג אחרת?

המעסיק יהא חייב לבצע הליך תחרותי כפי שקבע משרד האוצר בתום 3 שנים מיום חתימתו על הסכם ברירת מחדל במידה וקיים ולא מאוחר מיום

31.3.2019