



מדור ניהול סיכונים והזדמנויות

דמי ניהול בקרן פנסיה מקיפה (צוברת) (3)

גיל מזרחי

במאמר הקודם, המשכנו לדון בסיכוני הפרישה של הפרט הבודד, וכן ראינו את האחריות והמורכבות הנדרשות מהמעסיק בתחום הפנסיוני. הצורך בהגדלת החיסכון הצבור של הפרט בשוטף ועד ליום הפרישה ברור, ומשום כך על הפרט הבודד לפעול באופן אקטיבי לעמידה במטרה זו. המוצר הפנסיוני הדומיננטי הנמכר בעת זו, במסגרת ההפרשות הסוציאליות (הפרשות עובד ומעביד לגוף פנסיוני כשיעור מה"שכר לפנסיה"), הינו קרן פנסיה מקיפה (קרן פנסיה צוברת במסגרת קרנות הפנסיה החדשות הנמכרות בשנים האחרונות), כאשר במקביל ראוי לציין את שני המוצרים הנוספים הנמכרים כמוצרים תחליפיים או משלימים בתחום הפנסיוני: ביטוח מנהלים ו/או קופת גמל. במאמר זה נתמקד ברכיב דמי הניהול בקרן פנסיה מקיפה (קרן צוברת), הנחשב כרכיב אקוטי מאוד בהתייחס לחיסכון השוטף של הפרט עד לפרישה ולאחריה.

לדמי הניהול הנגבים על ידי גופי הפנסיה, הביטוח והגמל, עלולה להיות השפעה דרמטית מאוד על גובה החיסכון המצטבר ליום הפרישה של הפרט הבודד שכן, דמי הניהול עלולים ל"נגוס" משמעותית בחיסכון הצבור. על אף כי דמי הניהול אינם חזות הכל, קרי, דמי הניהול אינם הפרמטר היחיד והבלעדי המשפיע על ההחלטה המושכלת הנדרשת בבחירת המוצר הפנסיוני בכללותו, על הפרט הבודד לבחון רכיב זה לפני הכלבבואו לקבל החלטות בתחום מהותי זה. ההחלטה הסופית בבחירת המוצר, היצרן וכו', מחייבת את הפרט הבודד בשקלול כל הפרמטרים גם יחד (נתוניו, צרכיו וטעמיו האישיים, המוצר, היצרן, המשווק הפנסיוני ו/או הסוכן הפנסיוני).

מבנה דמי הניהול: דמי הניהול במוצרים הפנסיוניים הנמכרים בעת זו במוצר דן, מחולקים לשני רכיבים בסיסיים: דמי ניהול מההפקדות השוטפות (שיעור מההפקדות השוטפות), ודמי ניהול מהסכום הצבור (שיעור מהחיסכון הצבור – שיעור המוגדר ברמה שנתית ונגבה בשוטף על בסיס פרופורציונלי) של הפרט הבודד.

הצורך בגביית דמי ניהול מחד, ונגיסתם בחיסכון הפנסיוני מאידך: ברור כי לדמי הניהול הצדקה, שכן לא ניתן להפעיל מערך של גוף פנסיוני ללא רכיב שיכסה את הוצאותיו. הגופים הפנסיוניים (ה"יצרנים") אמורים לכסות את הוצאותיהם בגין המכירה והתחזוקה של המוצר הפנסיוני בכללותו (לרבות ניהול הכספים, מתן השירות וכדומה). במקביל, דמי הניהול הנגבים מההפקדות ומהצבירות ביחד ולחוד, "נוגסים" הלכה למעשה מהחיסכון הצבור לפרישה של הפרט, מה שמביא בהכרח לירידה בתשלום הקצבה החל מגיל פרישה.

קומבינציית דמי הניהול מהצבירה ומההפקדות על פני הזמן: הגיוני, כי לקוח רציונלי יחפוץ בכך שהן דמי הניהול מההפקדות והן דמי הניהול מהצבירה יהיו מינימליסטיים ככל שניתן. בפרקטיקה, גוף פנסיוני יחפוץ

בתמהיל דמי ניהול (קומבינציה של שני סוגי דמי הניהול) שיוכל לאפשר לו להתאים את הוצאותיו להכנסותיו (דמי ניהול בצד ההכנסות אמורים לתמוך בהוצאות השיווק, המכירה, הייעוץ, התחזוקה השוטפת, השירות במתן תשלומים וכדומה), ועל כן טבעי הוא שיתקיים "יחס המרה" בין שני סוגי דמי הניהול המוצעים על ידי הגופים הפנסיוניים. בפן הלוגי, ניכר כי קיימת עדיפות לכך שדמי הניהול מההפקדות בשנים הראשונות מיום ההצטרפות יהיו מינימליסטיים ככל שניתן, גם על חשבון דמי ניהול גבוהים יותר מהצבירה (שכן, בשנים הראשונות הצבירה הינה זניחה), אולם החל מהשלב בו נצטברו סכומי צבירה גבוהים, יש לפעול נמרצות בכיוון הפחתת דמי הניהול מהצבירה לערכים מינימליסטיים ביותר, גם על חשבון דמי ניהול גבוהים יותר מההפקדות (כל זאת בהתאם למוצע בשוק).

דמי הניהול המקסימליים הניתנים להיגבות: דמי הניהול המקסימליים הניתנים להיגבות בקרן פנסיה מקיפה (צוברת) בעת זו עומדים על 6% מההפקדות ו-0.5% מהצבירה.

דמי ניהול ה"נחשבים" כ"מינימליים": דמי הניהול "הנחשבים" כדמי ניהול מינימליים, פורסמו לאחרונה עם פרסום תוצאות המכרז ל"קרן פנסיה ברירת מחדל". לאחרונה, זכו שני גופי פנסיה במכרז שנעשה על ידי משרד האוצר במסגרת "קרן פנסיה ברירת מחדל" (הצטרפות עמיתים החל מה-1.11.2016). שני הגופים שזכו במכרז, הציגו דמי ניהול נמוכים במיוחד: "מיטב דש": 1.3% מההפקדות ו-0.01% מהצבירה, ו"הלמן אלדובי": 1.49% מההפקדות ו-0.001% מהצבירה (דמי הניהול לעיל חלים על המצטרפים החדשים למשך 10 שנים לפחות מיום ההצטרפות). יש להבהיר, כי ישנם מקרים בשוק בהם ניתן לאתר התקשרויות של חברות עסקיות מאוד גדולות (חברות "מגה") עם גופים פנסיוניים בדמי ניהול דומים או נמוכים יותר, אולם מדובר במקרים מאוד ייחודיים.

דמי ניהול "מקובלים" בקרב "המעסיקים הגדולים" בקרנות הפנסיה: כידוע, במסגרת מקום העבודה נערכים הסכמים בין מעסיקים לבין גופים פנסיוניים (בד"כ בתיווך/באמצעות צד ג': "מנהל הסדרים" ו/או "סוכן ביטוח וכדו"), הכוללים בין השאר את נושא דמי הניהול בעבור העובדים. למסגרת זו עשויים להיות מספר יתרונות, כגון: חיתום מקל בעת ההצטרפות, שירות מקצועי וזמין וכדומה. דמי הניהול הנגבים מחשבונות עובדי "מעסיקים גדולים" (מעסיקים המעסיקים אלפי עובדים), משתנים מגוף לגוף ומעת לעת. לשם מתן סדר גודל של שיעורי דמי הניהול הקיימים היום בשוק, ניתן לציין כדוגמה את הקומבינציות של דמי הניהול להלן: 1.5% מההפקדות ו-0.20% מהצבירה, או 2% מההפקדות ו-0.05% מהצבירה, או 2.3% מההפקדות ו-0% מהצבירה, או 1% מההפקדות ו-0.11% מהצבירה וכו'. מאחר והערכים לעיל דינמיים והמציאות לעת עתה היא שדמי הניהול הולכים ופוחתים, ישנה סבירות גבוהה כי הערכים הללו ינועו כלפי מטה.

דמי ניהול "מקובלים" בקרב "המעסיקים הגדולים" בביטוחי מנהלים ובקופות גמל: ככלל, דמי הניהול בפוליסות ביטוח מנהלים גבוהים יותר מדמי הניהול המוצעים על ידי קרנות הפנסיה, בין היתר בשל השוני במוצר (זאת מעבר לכך שפוליסת ביטוח היא חוזה, לעומת קרן פנסיה שהיא בהגדרתה תקנון – תקנון ניתן לשנות מעת לעת, בעוד שחוזה לא ניתן להפר). הפער בדמי הניהול בין קרנות פנסיה לבין ביטוחי מנהלים נובע ממספר גורמים, שבחלקם אינם רלוונטיים לפרט הבודד, אך בחלקם עשויים להיות רלוונטיים, ועל כן יש לשקלל זאת.

דמי הניהול בביטוחי מנהלים בעבור עובדי "מעסיקים גדולים", עומדים (בסדר גודל בלבד) על השיעורים הבאים: דמי ניהול מההפקדות: 2%-3% (מוגבל ב-30-20 ש' ברמה החודשית), לצד דמי ניהול מהצבירה: 0.7%-0.8% (לעתים ישנה תלות של דמי הניהול מהצבירה בסכום הצבור: ככל שהסכום הצבור גבוה יותר, כך דמי הניהול מהצבירה נמוכים יותר, ובמקרים של צבירה גבוהה (נניח צבירה בגובה של K 650

שם ומעלה) ניתן להגיע לדמי ניהול מצבירה של כ-0.5%). בקופות גמל שיעורי דמי הניהול מהצבירה עומדים על שיעורים של כ-0.6%-0.35%.

דמי ניהול נוספים: בנוסף לדמי הניהול מהצבירה ראוי לציין, כי קיימות הוצאות ישירות המנוכות מחשבונות העמיתים לצורך תשלום לברוקרים, למתווכים ולמנהלי השקעות זרים, בשל השקעה של מנהלי הכספים הפנסיוניים בקרנות השקעה, בקרנות גידור, בנדל"ן, בקרנות זרות ובמוצרים פיננסיים אלטרנטיביים (גופים מוסדיים מוגבלים ביכולתם בהשקעה במוצרים מסוימים). הצורך בגיוון תיק ההשקעות ובשימוש במומחים חיצוניים ובכלים כנ"ל נראה כמוצדק, מה שהביא ל"הצדקה" לגביית דמי ניהול נוספים. בעקבות מציאות זו שבה יש למעשה "כפל דמי ניהול", לפחות לדעת המפקחת על הביטוח (פעם אחת משלמים דמי ניהול למנהל הכספים הפנסיוני, ופעם שנייה משלמים דמי ניהול עבור הניהול החיצוני), קבעה המפקחת תקרה (לעת עתה) של עד 0.25% מהצבירה לכיסוי הוצאות אלה. ראוי להדגיש, כי הוצאות אלה הם דמי ניהול לכל דבר ועניין, ועל כן יש להוסיף שיעור זה לשיעור דמי הניהול מהצבירה שצוין לעיל. מאחר וקיימים פערים משמעותיים בין הגופים בהתייחס להוצאות אלה, ראוי לבחון את השיעור הנגבה בפועל ברמת המוצר והיצרן ולשקללו בהתאם (נתון המתפרסם והמועבר בדיווח לכל עמית).

חשבונות "לא פעילים"/"מוקפאים" בקרנות הפנסיה ברמת השוק: יש לציין, כי קיימים חשבונות רבים "לא פעילים"/"מוקפאים" בקרנות הפנסיה (קרי, חשבונות בהם קיים כסף צבור אך אין הפקדות שוטפות לחשבון העמית בקרן הפנסיה). במקרים מעין אלה ובסבירות גבוהה, קרנות הפנסיה גובות דמי ניהול מקסימליים מחשבונות אלה. צמצום העלויות יכול להתבצע בין אם על ידי איחוד חשבונות (מהלך שהאוצר מוביל בעת זו להעברת כספים של עמית המפוזרים במספר גופים, לגוף אחד), ובין אם על ידי דרישה מקרן הפנסיה להפחתת עלויות דמי הניהול. בהקשר לכך יש להעיר, כי רשות שוק ההון וביטוח וחיסכון שמה לה ליעד לצמצם משמעותית את היקף מספר העמיתים ה"לא פעילים" בשנים הקרובות, ובכך להפחית את דמי הניהול הנגבים מעמיתים אלה (נכון לסוף 2016 מספר העמיתים ה"לא פעילים" בשוק הפנסיה עמד על כ-2.3 מיליון חשבונות, כאשר היעד של רשות שוק ההון וביטוח וחיסכון לשנים 2017, 2018 הוא 1.5 מיליון חשבונות ו-1 מיליון חשבונות בהתאמה).

דמי הניהול מהצבירה לקראת פרישה: ככל שמתקרבים לגיל פרישה (לדוגמה בעשור האחרון לפני פרישה), הסכומים הצבורים בסבירות גבוהה מאוד גבוהים ושיעורי דמי הניהול מבחינה שקלית הופכים להיות לאקוטיים, קל וחומר כאשר מגיעים לגיל פרישה ומתחילים לקבל קצבה. במקרים אלה לפני תחילת קבלת הקצבה הראשונה, ישנה הזדמנות מסוימת להוזלת עלויות דמי הניהול מהצבירה הנגבות לאחר גיל הפרישה. בחינת חלופות ממספר גופים (כולל משא ומתן אקטיבי אל מול קרן הפנסיה הנוכחית) בהתייחס לגובה הקצבה ותנאיה ובהתייחס לגובה דמי הניהול המוצעים, תוך השוואה עם תנאי קרן הפנסיה הנוכחית, הכרחית.

מגמת הקיטון בדמי הניהול ברמת השוק: ב"מבט על" מזווית שיעור דמי הניהול בכל קרנות הפנסיה המקיפות (הצוברות) בארץ ומגמתם, ניתן לראות כי שיעור דמי הניהול, הן מההפקדות השוטפות והן מהצבירה, נמצא במגמת ירידה (ב-2008 שיעור דמי הניהול מההפקדות השוטפות עמד על 4.44% ואילו שיעור דמי הניהול מהצבירה עמד על 0.40%, כאשר ב-2016 שיעור דמי הניהול הגיע ל-2.85% ו-0.26% בהתאמה). רשות שוק ההון וביטוח וחיסכון, שמה לה ליעד להמשך "דחיפת" הירידה בשיעור דמי הניהול מההפקדות ומהצבירה גם יחד (היעד ל-2017: 2.60% ו-0.25%, ואילו היעד ל-2018: 2.50% ו-0.24% בהתאמה), לרבות צמצום מספר החשבונות בהם נגבים דמי ניהול מקסימליים (היעד לשנתיים הקרובות שנקבה רשות שוק ההון וביטוח וחיסכון, הוא בצמצום שיעור החשבונות בהם נגבים דמי ניהול מקסימליים ב-25% בכל אחת

מהשנים 2017 ו-2018. יש לציין, כי בסוף 2015 מספר החשבונות ששילמו דמי ניהול מקסימליים עמד על 750 אלף חשבונות).

לסיכום: על אף כי דמי הניהול אינם "חזות הכל", הטיפול בדמי הניהול הינו מרכזי ואקוטי בכל הקשור לנושא הפנסיוני, ועל כן על הפרט הבודד לטפל ברכיב זה באופן אקטיבי ומושכל. כמו כן, מאחר ונושא זה מטופל באופן הדוק על ידי הרגולטור (רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון), יש להניח כי הציבור ייזכה לתנאים ולאקלים שיאפשרו לו להפחית את דמי הניהול על ידי פעולות אקטיביות ("אם אין אני לי מי לי"), זאת לטובת הגדלת צבירתו/קצבתו בעתיד.