



## מדור ניהול סיכונים והזדמנויות דמי ניהול - המשך ממאמר קודם (4)

גיל מזרחי<sup>1</sup>

במאמר הקודם, דנו בנושא דמי הניהול בקרן פנסיה מקיפה (קרן פנסיה צוברת במסגרת קרנות הפנסיה החדשות הנמכרות בשנים האחרונות), זאת במסגרת ניהול סיכונים הפרישה לפרט. בהמשך לכך ועל מנת להשלים את התמונה ממספר זוויות נוספות, נציין במאמר זה מספר הארות בהקשר לדמי הניהול.

ראשית, המודעות והאקטיביות הנדרשות מהפרט הבודד בנושא דמי הניהול, רלוונטיות לא רק למוצר קרן הפנסיה, אלא גם למוצרים אחרים כגון: קופות גמל, קרנות השתלמות, ביטוחי מנהלים, ניהול תיק השקעות בבנק או באמצעות ברוקרים, ניהול קרנות נאמנות וכו'. מידע נגיש וזמין מאפשר כיום יותר מתמיד לקבל החלטות מושכלות על סמך נתונים ולא רק על סמך אינטואיציה. לאור זאת יש לטפל בכך מוקדם ככל שניתן.

שנית, נחזור ונתמקד במוצר הפנסיוני ונציין, כי במקרים רבים מוענקת לעמיתים הנחה בדמי הניהול לתקופה קצובה, אם לצורך מכירת מוצר ו/או לצורך שימור מוצר. הנחות אלה לתקופות קצובות מסייעות לעמית הבודד לחסוך בעלויות, אולם המוטיבציה של העמית הינה לקבל הטבה לכל אורך חיי המוצר. לא מיותר לציין, כי במקרים רבים מנגנון עדכון דמי הניהול מביא להקפצת דמי הניהול באופן משמעותי ולתקופה ארוכה (מיד עם סיום תקופת ההנחה), זאת על אף משלוח הודעה לעמית בדבר העלאת דמי הניהול, שלעיתים קרובות לא מטופלת על ידו. מציאות זו מצריכה ערנות מצד העמית ובמקרה בו יש הסכם בין מעסיק לגוף פנסיוני, אזי הערנות נדרשת גם מהמעסיק.

לאחרונה, רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון העבירה חוזר מחייב לגופים המוסדיים, בהתייחס לנושא ההנחות בדמי הניהול (תחולה מאפריל 2018). בחוזר זה גלומות הנחיות המיטיבות עם העמיתים בכל הקשור לנושא ההנחות בדמי הניהול. להלן מקבץ הנחיות מהחוזר:

- התקופה המינימלית למתן הנחה בדמי הניהול תוארך משנתיים לחמש שנים לפחות, זאת כל עוד העמית לא הפסיק להפקיד למעלה מחצי שנה (כי אז תתאפשר העלאת דמי הניהול) – מצב שמספר משמעותית את מצבו של העמית. בכל מקרה תישלח לעמית הודעה על כך בנוסחים שהוגדרו בחוזר.
- במקרה של עזיבת מקום העבודה ומעבר ממעסיק למעסיק, לא תבוטל הטבה/הנחה בדמי הניהול לעמית (ככל שהיא קיימת), במסגרת הסכם קיים בין הגוף המוסדי והמעסיק כתוצאה ממעבר זה.
- במקרה של עזיבת מקום העבודה ומעבר ממעסיק למעסיק, כאשר קיים הסכם מיטיב בין גוף פנסיוני מסוים לשני המעסיקים, יחול הסדר דמי הניהול המיטיב יותר עם העמית עד תום תקופת ההנחה שבהסכם (בכל מקרה ההחלטה בידי העמית).
- במקרה שיש לעמית מספר חשבונות, שיעור דמי הניהול המינימליים מצבירה מבין החשבונות, יחול על כל הצבירה באותו גוף.
- בהתייחס להודעות לעמית בקשר עם דמי הניהול, הגופים נדרשים במתן מידע ובאיתותים על שינויים בלוח זמנים סביר, באופן ברור ושקוף תוך שימוש באמצעים אלקטרוניים. לדוגמא, עדכון העמית במתן

<sup>1</sup> אקטואר ומנהל סיכונים M.A. F.I.L.A.A.

ההנחות על דמי הניהול בסמוך למועד מתן ההטבה או הודעה על הכוונה להעלות את דמי הניהול (הודעה מבעוד מועד: חודשיים עד ארבעה חודשים לפני הביצוע).

נושא נוסף הקשור לנושא דמי הניהול בעקיפין, הוא נושא ניווד החסכוניות הפנסיונים מגוף מוסדי אחד לאחר, לבקשת העמית. הסיבות להעברת כספים מגוף פנסיוני אחד לשני מגוונות וביניהן, איחוד חשבונות לא פעילים לנושא נוחיות, דמי ניהול, מתן שירות, פערים בתשואות וכו'. מאחר ובדמי ניהול עסקינן, יש לציין כי עת מחליטים לעבור מגוף אחד לשני, בשל פערים בדמי הניהול לדוגמא, יש לשקלל מספר אלמנטים כך שהעמית לא ייזק כתוצאה מהמהלך של הניוד. לדוגמא, מאחר ועם העלייה בגיל מתקיימת הרעה טבעית במצב הבריאותי של בני האדם ומאחר והמוצר בבסיסו כולל הן כיסוי למקרה מוות (פנסיית שארים) והן כיסוי למקרה נכות (אובדן כושר עבודה), קיימת מגבלת גמישות. מגבלת הגמישות נובעת מכך שגוף פנסיוני, על אף העובדה כי מעוניין לצרף אליו עמיתים חדשים, לא ימהר לתת כיסוי ביטוחי לעמית אשר מצבו החיתומי (מצב בריאותי כדוגמא) איננו טוב, זאת גם במחיר של ויתור על העברת כספי החיסכון הצבורים לניהולו ותחילת קבלת הפקדות שוטפות מהעמית. דוגמא נוספת, מתייחסת לפוליסות ישנות של חברות הביטוח, שבהן גלומים יתרונות בקשר עם הבטחת תשואה ותוחלת חיים, או הבטחת תוחלת חיים בלבד. בגין פוליסות ביטוח מעין אלה, יש לפחות לעת עתה, לראות את דמי הניהול הנגבים כ"מחיר" שיש לשלם על ההטבות הגלומות בפוליסות אלה. רשות שוק ההון ביטוח וחסכון מנסה לאפשר גמישות בניוד גם למבוטחים שבאמתחתם פוליסות ישנות, אולם עד אשר לא יטופלו כנדרש הרכיבים העלולים לגרום לנזק למבוטחים, מומלץ לא להתפתות ולנייד פוליסות ישנות שבהן קיימים מקדמי קצבה מובטחים.

היבט נוסף, מתייחס להעברת כספים ערב פרישה מגוף פנסיוני אחד לאחר לשם קבלת קצבה פנסיונית מהגוף המקבל. גם כאן, יש לזכור כי לגופים המנהלים אינטרסים כאלה ואחרים ועל כן יתכן ותהיינה מגבלות ו/או חשיפה לנזק כזה או אחר לעמית עם ביצוע המהלך.

בהתייחס לדמי ניהול הנגבים בעת קרות אירוע ביטוחי, יש לציין כי גם מזווית זו מתבקשת ערנות אל מול גופי הפנסיה, אם כי לא תמיד ניתן להזיז עלויות אלה. לדוגמא, קרן פנסיה כוללת כיסוי קצבתי למקרה של אובדן כושר עבודה במקרה של נכות. כאשר עמית בקרן הפנסיה איבד את כושר עבודתו ועמד בכללי הקרן לזכאות לקצבת נכות, בנוסף לזכאותו לקצבת הנכות, הוא זכאי לקבל את הרכיב שהוגדר כ"שחרור מדמי גמולים". דמי הגמולים, אלו הם הסכומים המופרשים לקרן הפנסיה במצב של עמית פעיל (טרם כניסתו למצב נכות). בפועל, קרן הפנסיה מעבירה סכום זה לחשבוננו של העמית בקרן (קרי, ליתרתו הצבורה בקרן). סכום זה, בא במקום התשלום החודשי שהעמית היה מעביר באופן שוטף לקרן הפנסיה עת היה בריא. האבסורד המתקיים הוא, שמהסכומים שהקרן מעבירה ליתרתו הצבורה של העמית במקרה של קבלת קצבת נכות, מנוכים דמי ניהול מקסימליים מההפקדות. המשמעות של גביית 6% (השיעור המקסימלי שניתן לגבות מההפקדות) מהסכומים השוטפים הללו במקום (3% או 2% וכו'), הינה דרמטית מזווית העמית ובפרט עת עמית נכנס למצב של נכות לתקופה ארוכה בשיעור גבוה בגיל צעיר. זהו נושא המחייב טיפול של רשות שוק ההון ביטוח וחסכון. ברור, כי חוסר ידע מביא לאי טיפול ואי טיפול מביא לפגיעה בקצבה הפנסיונית העתידית. כמו כן, כאשר מדובר על הסדר בין גוף פנסיה למעסיק, ניתן לדרוש ובמקרים מסוימים לקבל, הטבות בדמי הניהול גם במקרה של אירוע כני"ל ולא רק במקרה שבו העובד והמעסיק מפרישים סכומים לקרן הפנסיה. כאשר מדובר על עמית במצב נכות, הפועל לבדו אל מול גוף פנסיוני, סביר להניח כי ייגבו ממנו "דמי הניהול הרעיוניים" המקסימליים, עד אשר תחול אסדרה מהרגולטור (רשות שוק ההון ביטוח וחסכון).