

## כמה שווה ביטוח מנהלים משופר שתכננתי הכולל מקדם קצבה מובטח ?

**ישבתי ותכננתי ביטוח מנהלים הכולל מקדם קצבה מובטח, בתנאים עדיפים על-פני התנאים הטובים ביותר שניתן להשיג כיום:**

- ✓ **מקדם קצבה מובטח** (כזה שהיה קיים החל מ- 06/2001).
- ✓ למרות מקדם הקצבה המובטח, **דמי הניהול הינם 0% מההפקדות ו- 0.70% מהצבירה** (מזכיר שנדיר למצוא דמי ניהול מצבירה של פחות מ- 1.00% בפוליסות המבטיחות את מקדם הקצבה).
- ✓ **ביטוח החיים שיירכש יקנה כיסוי למקרה פטירה בדומה לקרן פנסיה מקיפה חדשה** <sup>(1)</sup>.
- ✓ למרות שהפוליסה כוללת מקדם קצבה מובטח (שהיה קיים רק עד 12/2012), **תעריף ביטוח החיים יהא לפי תעריפי ביטוח החיים המוזלים החל מ- 03/2019** (לאחר הרפורמה).
- ✓ **המערכת תבדוק מדי שנה את חמשת חברות הביטוח הגדולות, ותרכוש את ביטוח החיים בתעריף הזול ביותר מבניהן.**
- ✓ **בתעריף ביטוח החיים הזול ביותר תינתן כל הזמן הנחה בשיעור של 30%.**
- ✓ **הביטוח לאובדן כושר עבודה יכלול כיסוי מלא בשיעור של 75% מהשכר, כיסוי לאובדן כושר עבודה חלקי (החל מ- 25%), פרנצ'יזה, הגדרה עיסוקית, ביטול קיזוז מגורם ממשלתי, הארכת תקופת הצמדת הפיצוי למדד ל- 60 חודשים, והגדלה של הפיצוי ב- 2% לשנה (בדומה לקצבת נכות מתפתחת בקרן פנסיה).**
- ✓ **הביטוח לאובדן כושר עבודה יירכש בתעריף מפעלי בשיעור של 0.50% בלבד, אשר יובטח לעובד עד לגיל הפרישה, גם אם יחליף מעסיק** (דבר שלא ניתן להשיג – הן מבחינת תקופת הבטחת התעריף המפעלי והן מבחינת הבטחתו גם בעת החלפת העבודה).

**אז כמה שווה ביטוח המנהלים הטוב ביותר מאז 06/2001 למול קרן פנסיה ?**

לצורך ההשוואה בניתי סימולטור ייעודי, ואשתמש בו לצורך הצגת הדוגמה שלהלן.

### נתוני הלקוח בעבורו נערכה השוואה:

- ✓ זכר לא מעשן בן 35.
- ✓ גילה של אשתו – 32. גילו של בנו הצעיר ביותר – 3.
- ✓ שכרו המבוטח – 15,000 ₪.
- ✓ הפרשות בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, פיצויים בשיעור של 8.33%.
- ✓ צבירה קיימת – 300,000 ₪.

### פרטי התוכנית מולה השווייטי את ביטוח המנהלים הייחודי שבניתי:

- ✓ קרן פנסיה מקיפה חדשה.
- ✓ דמי ניהול בשיעור של 1.50% מההפקדה ו- 0.10% מהצבירה.
- ✓ מסלול הביטוח בקרן הינו עד לגיל 67 וכולל קצבת שאירים בשיעור של 100%, קצבת נכות בשיעור של 75%, כיסוי לקצבת נכות כפולה (פרנציזה) ולקצבת נכות מתפתחת.
- ✓ העובד רוכש על חשבונו מטריה להגדרה עיסוקית ומטריה לביטול קיזוז מגורם ממשלתי.
- ✓ המטריות כוללות הרחבה לפרנציזה, הארכת תקופת הצמדת הפיצוי למדד ל- 60 חודשים, והגדלה של הפיצוי ב- 2% לשנה (כיסוי לקצבת נכות מתפתחת).
- ✓ המטריה נרכשת בתעריפי ספר, ללא כל הנחה.
- ✓ תעריף המטריה הינו התעריף היקר יותר מבין הגופים שמציעים מטריה זו.
- ✓ לצורך השוואה, עלות המטריה ששילם העובד על חשבונו, כולל אובדן התשואה <sup>(2)</sup>, קוזזה מתוך הצבירה בקרן הפנסיה.

כלומר – את ביטוח המנהלים הייחודי שתכננתי, השווייטי למול אלטרנטיבה ראויה שתקנה ללקוח כיסוי דומה למקרה של פטירה ולמקרה של אובדן כושר עבודה, אך חשוב לציין שאין בה שום דבר ייחודי. מדובר בשה"כ בקרן פנסיה בדמי ניהול של קרן ברירת מחדל, עם תוספת מטריה ביטוחית שאין בה תנאים מיוחדים, בעלות יקרה, יחסית.

### להלן תוצאות השוואה:

- ✓ הצבירה בביטוח המנהלים: 2,799,205 ₪.
- ✓ הצבירה בקרן הפנסיה (לאחר קיזוז עלות המטריה): 3,316,330 ₪.

למרות שתכננתי ביטוח מנהלים בתנאים מדהימים, שכנראה לא ניתן להשיג, הצבירה לגיל הפרישה בקרן הפנסיה עדיין גבוהה יותר בלמעלה מחצי מיליון ₪ (כ- 18%).

## אבל מקדם הקצבה בביטוח המנהלים מובטח – מה יקרה אם תוחלת החיים תעלה ?

מקדם הקצבה בביטוח המנהלים שהצגנו מובטח, בעוד שמקדם הקצבה בקרן הפנסיה תלוי בתוחלת החיים במועד הפרישה. ככל שתוחלת החיים תעלה, כך יגדל מקדם הקצבה בקרן הפנסיה, והקצבה שתשולם ממנה תפחת.

## אז מה עדיף ? צבירה גבוהה יותר ב- 18% או מקדם קצבה מובטח ?

### ניתן לחשב מהי תוחלת החיים שהחל ממנה עדיף ביטוח מנהלים הכולל מקדם קצבה מובטח:

- ✓ הצבירה בביטוח המנהלים: 2,799,205 ₪.
- ✓ מקדם הקצבה המובטח (למועד הפרישה בשנת 2052) בביטוח המנהלים: 206.32.
- ✓ סכום הקצבה הראשונה <sup>(4)</sup> בביטוח המנהלים: 13,567 ₪.
- ✓ היות והצבירה בקרן הפנסיה תהא 3,316,330 ₪, בכדי לקבל קצבה בגובה של 13,567 ₪, נדרש מקדם הקצבה לעמוד במועד הפרישה על 244.44 (חלוקה של שני הסכומים האמורים).
- ✓ בכדי שמקדם הקצבה יגיע ל- 244.44, נדרשת תוחלת החיים לעלות ל- 105 לערך.

**כלומר – כל עוד תוחלת החיים לגבר לא תעלה על 105 לערך, עדיף הפתרון הסטנדרטי שהצגתי, שכולל קרן פנסיה בדמי ניהול של קרן ברירת מחדל ובתוספת מטריית ללא כל הטבה, על-פני ביטוח המנהלים משודרג הכולל מקדם קצבה מובטח, ותנאים ייחודיים שלא ניתן להשיג.**

## אז לשאלתי: כמה שווה ביטוח המנהלים הטוב ביותר מאז 06/2001 למול קרן פנסיה ?

### התשובה היא: מעט מאוד, וייתכן ששום דבר.

- ✓ והתעלמתי מהעובדה שמקדם הקצבה בביטוח המנהלים החל מ- 06/2001 מובטח רק במקרה בו בוחרים במסלול פרישה שאיננו כולל קצבה לאלמנת הפנסיונר.
- ✓ והתעלמתי מכך שבקרן פנסיה מקיפה חדשה קיימת כיום הבטחת תשואה ריאלית בשיעור של 4.86% בגין 60% מהצבירה של מקבלי הקצבאות (דבר שמקנה לה עדיפות כמעט אבסולוטית על פני ביטוחי המנהלים החל מ- 06/2001, ולכן ברובם המכריע של המקרים, לאדם הפורש כיום ואשר יש ברשותו ביטוח מנהלים החל מ- 06/2001, כדאי לנייד את הצבירה לקרן פנסיה חדשה מקיפה בטרם קבלת הקצבה, ולקבל את הקצבה ממנה <sup>(3)</sup>).
- ✓ והתעלמתי מכך שלפחות ב- 4 קרנות פנסיה ניתן לקבל כיום קצבה המחושבת על פי דמי ניהול מוזלים, דבר המגדיל את הקצבה לכל החיים ב- 2% לערך, וגם את קצבת אלמנת הפנסיונר.

## בואו נחזור למציאות

במציאות, כנראה שכמעט ולאף אחד אין ביטוח מנהלים בתנאים שהצגתי (ואני זהיר בדבריי ורק מסיבה זו רשמתי "כמעט"). לאור האמור, אבקש להציג בפניכם את ההשוואה, בתנאים מציאותיים יותר, ואעשה זאת בהדרגה, שלב אחרי שלב.

## שינוי ראשון – דמי הניהול

במרביתם המכרעת של ביטוחי המנהלים שנפתחו בין 06/2001 ל- 12/2012, בהם מקדם הקצבה מובטח, דמי הניהול אינם 0% מההפקדות ו- 0.70% מהצבירה (כמו בביטוח המנהלים "המשודרג" שהצגתי קודם לכן), אלה נעים בין 2.00% ל- 5.00% מההפקדות ובין 1.00% ל- 1.40% מהצבירה (ולעיתים אף למעלה מכך).

אז ראשית, אציג השוואה לאותה הדוגמה בדיוק, כאשר ההבדל היחידי הינו שדמי הניהול בביטוח המנהלים הינם 2.00% מההפקדות ו- 1.00% מהצבירה.

מובהר כי כל יתר התנאים המשופרים (א.כ.ע משודרג בתעריף מפעלי מובטח של 0.50%, ביטוח חיים הנבדק מדי שנה ומדמה קצבת שאירים בקרן פנסיה בתעריף הזול ביותר מבין חברות הביטוח הגדולות לאחר הרפורמה בהנחה קבועה של 30% וכיו"ב) נשמרו ללא שינוי.

## להלן תוצאות ההשוואה:

- ✓ הצבירה בביטוח המנהלים: 2,578,407 ₪.
- ✓ הצבירה בקרן הפנסיה (לאחר קיזוז עלות המטריה): 3,316,330 ₪ (ללא שינוי).

כלומר – לאור השינוי בדמי הניהול לבדם,

תוספת הצבירה בקרן הפנסיה על-פני ביטוח המנהלים תעמוד על 738 אלף ₪ (כ- 29%).

בדוגמה זו, כל עוד תוחלת החיים לגבר לא תעלה על 113 לערך, עדיפה קרן הפנסיה על-פני ביטוח המנהלים בתנאים שהצגתי (שעדיין עדיפים על פני מרבית ביטוחי המנהלים בשוק), הכולל כזכור, מקדם קצבה מובטח.

כהערת אגב - ככל שהיינו עורכים את אותה ההשוואה בדיוק למבוטח מעשן, תוספת הצבירה בקרן הפנסיה על פני ביטוח המנהלים הייתה גדלה ל- 824 אלף ₪ (כ- 33%), ובמקרה זה, כל עוד תוחלת החיים לגבר לא תעלה על 117 לערך, עדיפה קרן הפנסיה.

### שינוי שני – היעדר תעריף מפעלי לאובדן כושר עבודה

- כמעט בכל המקרים (ומטעמי זהירות בלבד אני משתמש במילה "כמעט"), התעריף המפעלי לאובדן כושר עבודה איננו מובטח לכל תקופת הביטוח, ואיננו מובטח בהחלפת מקום העבודה:
- ✓ ההסכם בין המעסיק לחברת הביטוח נערך למספר שנים בודדות (ברוב המקרים ל- 5 שנים לכל היותר), ובעת חידושו רשאית חברת הביטוח לייקרו, ואף לבטלו.
  - ✓ כאשר העובד מסיים את העסקתו, במסגרת המעסיק שערך את ההסכם לתעריף מפעלי עם חברת הביטוח, מתבטל התעריף המפעלי.

בהיעדר תעריף מפעלי, עלות הביטוח לאובדן כושר עבודה חוזרת להיות עלות רגילה (בהתאם ל- "תעריפי הספר" של חברת הביטוח).

### קיימות סיבות רבות שיגרמו לכך שהעובד לא יזכה לתעריף מפעלי עד לגיל הפרישה, ועלות הביטוח שלו למקרה של אובדן כושר עבודה, תחזור להיות עלות רגילה, לדוגמה:

- ✓ במקרה בו מרבית עובדי המעסיק יצטרפו ו/או יעברו לקרנות פנסיה, ומכאן שהאוכלוסייה בגינה ניתן התעריף המפעלי תפחת, מחד גיסה, וגילה הממוצע יעלה, מאידך גיסא.
- ✓ במקרה בו יעבור העובד לעבוד במסגרת מעסיק אחר, אשר אין במסגרתו תעריף מפעלי.
- ✓ במקרה בו יעבור העובד לעבוד במסגרת מעסיק אחר, שיש במסגרתו תעריף מפעלי, אך זה נערך למול חברת ביטוח שונה, והעובד לא יוכל להחליף את הביטוח בכדי להיות מבוטח במסגרתה, לאור שינויים שחלו במצבו הרפואי.

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק מחייב את המעסיק לשלם בגין ביטוח לאובדן כושר עבודה עד 2.50% משכרו של העובד. החל מגיל 50 לערך (ובחלק מהמקרים מספר שנים קודם לכן), עלות הביטוח הרגילה גבוהה משמעותית משיעור זה.

### המשמעויות של כל האמור קשות וחמורות מבחינתו של העובד:

- ✓ קיים סיכוי סביר להניח, שעובדים רבים לא יזכו לתעריף מפעלי עד הגיעם לגיל הפרישה.
- ✓ בהיעדר תעריף מפעלי, יידרש העובד לשלם מאות שקלים לחודש, לצורך השלמת הכיסוי.
- ✓ היות והפחתת הכיסוי נערכת באופן אוטומטי, ובמקרים רבים העובד אינו מודע לה כלל, הרי שבמקרה של אובדן כושר עבודה, עלול לגלות העובד כי הכיסוי שיש לו למקרה של אובדן כושר עבודה נמוך משמעותית מ- 75%, וייתכן שאף בסדרי גודל.
- ✓ מבלי לגרוע מכל האמור, ביטולו של תעריף מפעלי, ינגוס בחיסכון של העובד לגיל הפרישה.

### אבקש להמחיש את כל האמור בדוגמה:

נתוני הדוגמה זהים לנתוני הדוגמה שהוצגה בשינוי הראשון (דמי הניהול בביטוח המנהלים יעמדו על 2.00% מההפקדות ו- 1.00% מהצבירה), אך הפעם – אין לעובד תעריף מפעלי. מובהר כי יתר התנאים המשופרים (ביטוח חיים הנבדק מדי שנה ומדמה קצבת שאירים בקרן פנסיה בתעריף הזול ביותר מבין חברות הביטוח הגדולות לאחר הרפורמה בהנחה קבועה של 30% וכיו"ב) נשמרו ללא שינוי.

### להלן תוצאות ההשוואה:

- ✓ הצבירה בביטוח המנהלים: 2,478,961 ₪.
- ✓ הצבירה בקרן הפנסיה (לאחר קיזוז עלות המטריה): 3,316,330 ₪ (ללא שינוי).

כלומר – בדמי הניהול האמורים (2.00% מההפקדות ו- 1.00% מהצבירה) ולאחר ביטול התעריף המפעלי, תוספת הצבירה בקרן הפנסיה על פני ביטוח המנהלים גדלה ל- 837 אלף ₪ (34%). בדוגמה זו, כל עוד תוחלת החיים לגבר לא תעלה על 117, עדיפה קרן הפנסיה על-פני ביטוח המנהלים, הכולל כזכור, מקדם קצבה מובטח.

גם אם האמור נשמע משמעותי – המציאות קשה בהרבה, וראו את ההסבר שלהלן.

הדוגמה האמורה חושבה תחת ההנחה שהמעסיק משלם עד 2.50% משכרו של העובד, ותחת ההנחה שהעובד אינו משלים את עלות הביטוח מכיסו. מסיבה זו, העובד לא יהיה זכאי לכיסוי של 75% משכרו עד לגיל הפרישה, ויימצא בתת ביטוח לאובדן כושר עבודה, אשר ילך ויחמיר ככל שגילו יעלה, ולהלן מספר דוגמאות:

- ✓ בגיל 50 - כיסוי בשיעור של 34% בלבד.
- ✓ בגיל 55 - כיסוי בשיעור של 16% בלבד.
- ✓ בגיל 60 - כיסוי בשיעור של 12% בלבד.

כלומר – בנוסף לפער העצום בחיסכון לגיל הפרישה, העובד יהיה חשוף לתת ביטוח חמור, במקרה של אובדן כושר עבודה.

מה יקרה אם העובד ירצה להשלים את עלות הביטוח מכיסו, בכדי לא להיות בתת ביטוח?

לצורך ההשוואה, העלות ששילם העובד מכיסו בגין השלמת הביטוח לאובדן כושר עבודה, כולל אובדן התשואה<sup>(2)</sup>, קוזזה מתוך הצבירה בביטוח המנהלים.

#### להלן תוצאות ההשוואה:

- ✓ הצבירה בביטוח המנהלים (לאחר קיזוז עלות א.כ.ע משלים): 2,329,171 ₪.
- ✓ הצבירה בקרן הפנסיה (לאחר קיזוז עלות המטריה): 3,316,330 ₪ (ללא שינוי).

כלומר – בדמי הניהול האמורים (2.00% מההפקדות ו-1.00% מהצבירה) ולאחר ביטול התעריף המפעלי, כאשר העובד משלים על חשבונו את עלות הביטוח ל- א.כ.ע, בכדי להמשיך ולהיות מכוסה ב- 75% משכרו עד לגיל הפרישה (בדומה לכיסוי לו יזכה בקרן הפנסיה), תוספת הצבירה בקרן הפנסיה על פני ביטוח המנהלים גדלה ל- 987 אלף ₪ (42%). בדוגמה זו, כל עוד תוחלת החיים לגבר לא תעלה על 130, עדיפה קרן הפנסיה על-פני ביטוח המנהלים, הכולל כזכור, מקדם קצבה מובטח.

#### עלות ביטוח החיים

במציאות, אין מערכת שבוחנת מדי שנה בשנה את תעריפי ביטוח החיים של כל חברות הביטוח, ורוכשת בעבור המבוטח את ביטוח החיים הזול ביותר, בהנחה קבועה של 30% (ומעבר לכך שאין מערכת כזו – ייתכן והלקוח לא יוכל להחליף את הביטוח, לאור שינויים במצבו הרפואי).

העדיפות בין חברות הביטוח השונות עשויה להשתנות בהתאם לגילו של המבוטח. בחלק מהמקרים, חברת ביטוח מסוימת יכולה להיות הזולה ביותר בגיל צעיר, והימורה ביותר בגיל מבוגר.

לאור כל האמור, **עלות ביטוח החיים שישלם המבוטח בפועל תהא גבוהה יותר מהעלות על פיה נערכה הסימולציה בתוכנית המשופרת שהמצאתי, והצבירה בפועל בביטוח המנהלים תהא נמוכה בעשרות אלפי שקלים, ובחלק מהמקרים אף למעלה מכך.**

#### To you really want to live forever?

קיימים מקרים בהם תוספת הצבירה בקרן הפנסיה, על פני הצבירה בביטוח המנהלים, תהא כה גבוהה, כך שקרן הפנסיה תהא עדיפה על-פני ביטוח המנהלים שהחל בתקופה שבין 06/2001 ל-12/2012, המבטיח את מקדם הקצבה, גם במידה ובני האדם יזכו לחיות לנצח<sup>(5)</sup>.

## מסקנות

- ✓ ביטוח מנהלים שהחל בין 06/2001 לבין 12/2012, המבטיח את מקדם הקצבה, נחות ביחס לקרן פנסיה, במרביתם המכרעת של המקרים.
- למען מנוע ספק אציין שגם ביטוח מנהלים שהחל אחרי 12/2012 נחות בתנאיו למול קרן פנסיה, אך בעובדה טריוויאלית זו לא עסקתי במסגרת מסמך זה.
- ✓ היות וההבדל העיקרי שבין קרן פנסיה מקיפה חדשה לבין קרן פנסיה משלימה חדשה (כזו שכוללת כיסויים ביטוחיים) הינו הבטחת התשואה, המסקנה האמורה נכונה לכל קרן פנסיה חדשה מקיפה (גם לקרן פנסיה משלימה הכוללת כיסויים ביטוחיים).
- ✓ האמור נכון גם במקרה בו ישופרו תנאיו של ביטוח המנהלים זה באופן משמעותי, מעבר לתנאים הטובים ביותר שמוצעים כיום.
- ✓ ניתן לחשב לכמה צריכה לעלות תוחלת החיים, בכדי שהקצבה הראשונה מביטוח המנהלים, הכולל מקדם קצבה מובטח <sup>(4)</sup>, תהא גבוהה מהקצבה בקרן הפנסיה. כמעט בכל המקרים, תוחלת חיים זו תהא גבוהה מ-105, במקרים רבים באופן משמעותי, ובחלק מהמקרים תוחלת חיים זו תהא מעבר ל-120.
- ✓ קיימים מקרים בהם תוספת הצבירה בקרן הפנסיה, על פני הצבירה בביטוח המנהלים, תהא כה גבוהה, כך שקרן הפנסיה תהא עדיפה על-פני ביטוח המנהלים האמור, גם במידה ובני האדם יזכו לחיות לנצח <sup>(5)</sup>.
- ✓ במקרה של הפסקת התעריף המפעלי בביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, ביטוח המנהלים המבטיח את מקדם הקצבה, "מבטיח" ללקוח גם תת ביטוח חמור, החל מגיל 50 לערך, ובחלק מהמקרים עוד קודם לכן.

אין לראות בכל האמור במסמך זה משום ייעוץ פנסיוני ו/או שיווק פנסיוני ו/או תחליף להם.  
כל העושה שימוש במסמך זה לצורך קבלת החלטה ו/או לצורך מתן המלצה כלשהי, עושה זאת על דעתו ועל אחריותו בלבד.



### הערות (עפ"י מספרן בגוף המאמר)

(1) ביטוח החיים שיירכש בביטוח המנהלים יהיה בגובה הערך המהוון של קצבת השאירים בקרן הפנסיה, תוך הפחתתו מדי שנה, בהתאם לגילם של האישה והילדים, ובקיצוז הצבירה בביטוח המנהלים. מכאן, הסכום שיתקבל מביטוח המנהלים, כולל החיסכון, יספיק לתשלום סכום חודשי בגובה של 60% מהשכר לבת הזוג עד לגיל 90, ו- 40% מהשכר לילדים, עד הגיעו של הילד הצעיר ביותר לגיל 21. התשואה שנלקחה צורך היוון ביטוח החיים הינה תשואה ריאלית נטו (לאחר קיצוז מס רווחי הון) בשיעור של 3.00%.

(2) כאשר אדם משלם את עלות הביטוח מתוך החיסכון, נגרע מהחיסכון העתידי שלו לגיל הפרישה גם אובדן התשואה בגין עלות הביטוח (אם הכספים היו מופקדים לחיסכון, במקום לביטוח, הם היו משיאים תשואה, ממועד בו שולם הביטוח, ועד לגיל הפרישה). כאשר אדם משלם את עלות הביטוח בנפרד מהחיסכון, בכדי לערוך השוואה הוגנת למול עלות ביטוח המקוזזת מהחיסכון, יש להוסיף לעלות הביטוח את התשואה שהפסיד בגינה. מכאן, עלות ביטוח בתוספת אובדן התשואה הינה הסכום שהיה נצבר לגיל הפרישה כולל התשואה, במידה ועלות הביטוח הייתה מופקדת לחיסכון.

(3) מי שמעוניין להתעמק בעניין זה יכול לצפות בסרטון שערכתי, אותו ניתן למצוא בפרופיל הפייסבוק שלי (אלון ספונרו) או ביו-טיוב (פשוט מחפשים "אלון ספונרו". הסרטון נקרא "צעדים לקבלת קצבה / פנסיה משופרת בפרישה").

(4) מקדם קצבה מובטח איננו מבטיח את גובה הקצבה בביטוח המנהלים, אלא רק את היחס שבין הסכום שייצבר עד לגיל הפרישה (שאינו מובטח ותלוי בתשואה שתושג עד למועד זה) ובין הקצבה הראשונה שתשולם. החל ממועד זה, תשתנה הקצבה בהתאם לפער שבין התשואה שתושג, לבין הנחת התשואה על-פיה חושבה הקצבה (4% ברוטו). מכאן, גם במצב של תשואה חיובית, הנמוכה מ- 4%, תפחת הקצבה מביטוח המנהלים (הכולל מקדם קצבה מובטח). מי שמעוניין להתעמק בעניין זה יכול לצפות בסרטון שערכתי, כמפורט בהערה הקודמת (3).

(5) במקדם הקצבה המובטח בו נערך שימוש בדוגמאות במסמך זה (206.32), נדרשת צבירה של 632,264 ש"ח בביטוח המנהלים, לצורך תשלום קצבה בגובה של 3,064 ש"ח. מקדם הקצבה בקרן פנסיה חדשה מקיפה, מחושב על פי ריבית שנתית בשיעור של 3.74%. בגין צבירה של 1,000,000 ש"ח, תשואה זו לבדה, בהיעדר שימוש בקרן, תספיק לתשלום קצבה בגובה של 3,064 ש"ח (מקדם קצבה של 326.32). כלומר, במקרה בו קיים מקדם קצבה מובטח של 206.32, תוספת צבירה בקרן הפנסיה, לעומת הצבירה בביטוח המנהלים, העולה על 58.2%, תהפוך את הבטחת מקדם הקצבה ללא רלוונטית לחלוטין (שכן התשואה לבדה תאפשר לקרן הפנסיה לשלם קצבה גבוהה יותר לנצח).

במילים אחרות – בכל מקרה בו היחס, שבין הצבירה הצפויה מקרן הפנסיה, לבין הקצבה הצפויה מביטוח המנהלים (הכולל מקדם קצבה מובטח), עולה על 326.32, תהא עדיפה קרן הפנסיה, גם במקרה בו תוחלת החיים תהא אינסופית.