



אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ

דוח תיאור עסקי התאגיד

לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר, 2018

תוכן העניינים:

<u>עמוד</u>	<u>נושא</u>	<u>חלק</u>
1	<u>כללי</u>	
2	<u>פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה</u>	א
2	א. <u>פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה</u>	
2-3	1. <u>מועד ההתאגדות</u>	
3	2. <u>תרשים האחזקות של החברה</u>	
3	3. <u>מסמכי יסוד</u>	
3	4. <u>שינויים מבניים</u>	
3	5. <u>שינויים מהותיים באופן ניהול החברה</u>	
	ב. <u>תחומי פעילות</u>	
3	1. <u>קופות גמל לחסכון, לתגמולים ולפיצויים</u>	
3	2. <u>קרנות השתלמות</u>	
4	3. <u>קופות מרכזיות לפיצויים</u>	
4	4. <u>קופות גמל להשקעה</u>	
4	5. <u>קופות גמל להשקעה לחיסכון לכל ילד</u>	
4	6. <u>קרנות פנסיה</u>	
4	ג. <u>השקעות בהון החברה ועסקאות במניותיה</u>	
4	ד. <u>חלוקת דיבידנדים</u>	
	<u>תיאור עסקי החברה לפי תחומי פעילות</u>	ב
	א. <u>מוצרים ושירותים</u>	
5-10	1. <u>סוגי הקופות והקרנות</u>	
11	2. <u>שינויים צפויים</u>	
12	3. <u>מוצרים חדשים</u>	
13-21	4. <u>פירוט מוצרים ושירותים לפי תחומי הפעילות של החברה</u>	
21-22	ב. <u>תחרות</u>	
23-24	ג. <u>לקוחות</u>	
	<u>מידע נוסף ברמת כלל החברה</u>	ג
25-26	א. <u>מגבלות ופיקוח החלים על פעילות החברה</u>	
27	ב. <u>חסמי כניסה ויציאה</u>	
28	ג. <u>גורמי הצלחה קריטיים</u>	
28	ד. <u>השקעות</u>	
29	ה. <u>ביטוח משנה</u>	
30	ו. <u>הון אנושי</u>	
31-33	ז. <u>שיווק והפצה</u>	
33	ח. <u>ספקים</u>	
34	ט. <u>רכוש קבוע</u>	
34	י. <u>עונתיות</u>	
34	יא. <u>נכסים בלתי מוחשיים</u>	
35-38	יב. <u>גורמי סיכון</u>	
39	יג. <u>הסכמים מהותיים והסכמי שיתוף פעולה</u>	
40	יד. <u>תחזיות אחרות והערכות לגבי עסקי החברה</u>	
	<u>היבטי ממשל תאגידי</u>	ד
41-45	א. <u>הדירקטורים של החברה המנהלת</u>	
46-47	ב. <u>נושאי משרה</u>	
48	ג. <u>אקטואר קרו הפנסיה</u>	
48-51	ד. <u>מדיניות תגמול בחברה המנהלת</u>	
52	ה. <u>מבקר פנים</u>	
52	ו. <u>רואה חשבון מבקר</u>	
53	ז. <u>אפקטיביות הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי</u>	
53	ח. <u>החלטות החברה</u>	
54	<u>דוח הדירקטוריון וההנהלה בדבר הבקרה הפנימית על דיווח כספי</u>	

כללי

אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ מתכבדת להציג את דוח תיאור עסקי התאגיד לרבעון הרביעי של שנת 2018 ולשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2018.

החברה הינה חברה מנהלת בהתאם לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005, אשר התאגדה ביום 9 בדצמבר, 2001.

נכון ליום 31.12.2018 בניהול החברה 5 קופות גמל ו-2 קרנות פנסיה (להלן: "**הקופות**"), כדלקמן:

שם הקופה/קרן	סוג הקופה	תחילת הפעילות
אלטשולר שחם גמל	תגמולים ופיצויים	אפריל 2005 *
אלטשולר שחם השתלמות	קרן השתלמות	אפריל 2005 *
אלטשולר שחם פיצויים	קופה מרכזית לפיצויים	אפריל 2005 *
אלטשולר שחם חיסכון פלוס	קופת גמל להשקעה	נובמבר 2016
אלטשולר שחם חיסכון לילד	קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד	ינואר 2017
אלטשולר שחם פנסיה מקיפה	קרן פנסיה	יולי 2008
אלטשולר שחם פנסיה כללית	קרן פנסיה	יולי 2008

* לקופות אלה מוזגו קופות גמל שהחלו את פעילותן בשנת 2001.

הגדרות

למונחים הבאים בדוח זה תהיה המשמעות המפורטת להלן:

- "**החברה**" / "**החברה המנהלת**" אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ
- "**מועד הדוח**" - מועד פרסום הדוח או סמוך לכך, לפי העניין
- "**תקופת הדוח**" - תקופה שתחילתה ביום 1 בינואר 2018 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2018
- "**הדוחות הכספיים**" - הדוחות הכספיים של אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ ליום 31 בדצמבר 2018
- "**דוח הדירקטוריון**" - דוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה ליום 31 בדצמבר 2018
- "**הממונה על שוק ההון**" או "**הממונה**" - הממונה על רשות שוק ההון ביטוח וחסכון
- "**חוק הגמל**" - חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005

חלק א: פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה**א. פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה**

1. **מועד ההתאגדות:** החברה התאגדה ביום- 9.12.2001 כחברה פרטית.

2. תרשים מבנה אחזקות:

נכון למועד הדו"ח, החברה מוחזקת על ידי בעלי המניות, כדלקמן:

1. אלטשולר שחם בע"מ - 61.75% אשר מוחזקת על ידי בעלי המניות (*):

- גילעד אלטשולר החזקות בע"מ בשליטת גילעד אלטשולר - 44.55% מתוכם 11.29% בנאמנות.
- קלמן שחם החזקות בע"מ בשליטת קלמן שחם - 44.55% מתוכם 11.29% בנאמנות.
- רוני בר בנין- 9.89% מתוכם 2.5% בנאמנות.
- אלטשולר שחם נאמנויות בע"מ - 1% (מוחזק בנאמנות)
- ב-31.12.2017 וב-31.12.2018 הוקצו אופציות באלטשולר שחם בע"מ לעובדי הקבוצה המקנות זכויות למניות בשיעור של 5%-0.8% ממניות אלטשולר שחם בע"מ, בהתאמה.

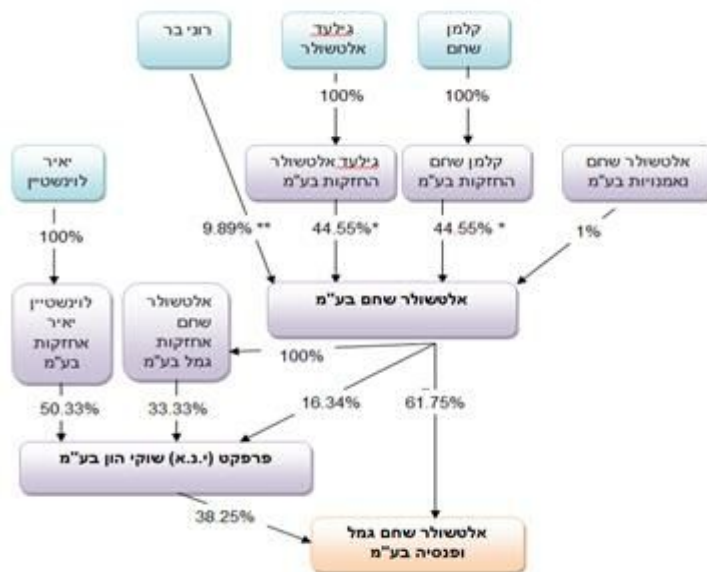
(* חברת אלטשולר שחם בע"מ מחזיקה באלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ גם באופן עקיף באמצעות חברת פרפקט (י.נ.א) שוקי הון בע"מ, כך שסך החזקותיה מסתכם ל-80.75%.

2. פרפקט (י.נ.א) שוקי הון בע"מ - 38.25% אשר מוחזקת על ידי בעלי המניות:

- לוינשטיין יאיר אחזקות בע"מ בשליטת יאיר לוינשטיין - 50.33%
 - אלטשולר שחם אחזקות גמל בע"מ בשליטת אלטשולר שחם בע"מ - 33.33%
 - אלטשולר שחם בע"מ - 16.34%
- בעלי השליטה הסופיים בחברה הם: גילעד אלטשולר, קלמן שחם, יאיר לוינשטיין, רוני בר בנין. אחזקותיהם הינן כמפורט לעיל.

בתקופת הדו"ח לא חלו שינויים מהותיים באחזקות החברה.

להלן תרשים האחזקות של החברה:



* מתוכם 11.29% באמנות ** מתוכם 2.5% באמנות

3. **מסמכי היסוד של החברה:** במהלך תקופת הדוח לא היו שינויים במסמכי היסוד של החברה.

4. **שינויים מבניים:** במהלך תקופת הדוח לא היו שינויים מבניים, מיזוג או רכישה מהותיים.

5. **שינויים מהותיים באופן ניהול עסקי התאגיד:** במהלך תקופת הדוח לא הייתה רכישה, מכירה או העברה של נכסים בהיקף מהותי שלא במהלך העסקים הרגיל.

ב. תחומי פעילות

נכון למועד הדוח, החברה עוסקת בשני תחומי פעילות, כמפורט להלן:

1. ניהול קופות גמל

במסגרת תחום פעילות זה מנהלת החברה את המוצרים הבאים:

קופות גמל לחסכון, לתגמולים ולפיצויים

קופת גמל הינה קופה במעמד עצמאי או שכיר שנועדה לחיסכון לטווח הארוך וככזו היא נהנית מהטבות מס שונות. החל משנת 2008 כל ההפקדות בקופות הגמל מיועדות לגיל פרישה וישולמו לעמית באופן קצבתי.

קרנות השתלמות

קרן השתלמות הינה קופת חיסכון לטווח הבינוני המאפשרת לכל עובד שכיר או לעמית עצמאי להפקיד כסף אשר יהיה נזיל בטווח של 6 שנים מפתיחת הקופה. המפקידים בקרן השתלמות נהנים מהטבות מס בהפקדה ובמשיכה עד תקרת הפקדה הנקבעת אחת לשנה.

קופות מרכזיות לפיצויים

קופה מרכזית לפיצויים היא קופה לפיצויים אליה הפקיד המעסיק כספי פיצויים עבור קבוצה של עובדים. העמית בקופה זו הינו המעסיק. החל מינואר 2008 לא ניתן לפתוח קופות מרכזיות חדשות, והחל מינואר 2011 לא ניתן להפקיד בהן כספים חדשים. ב-2017 פורסמו שני חוזרים המאפשרים למעסיק להעביר כספים מקופת גמל מרכזית לפיצויים לחשבונות על שם העובד בקופת הגמל וכן למשוך את הסכום העודף בקופה המרכזית לפיצויים בתנאים מסוימים.

קופות גמל להשקעה

קופת גמל להשקעה הינה מוצר חיסכון המאפשר לחוסכים ליהנות מיתרונות ההשקעה בקופת גמל ויחד עם זאת למשוך את הכספים בצורה הונית בתשלום מס רווחי הון בלבד. לחילופין, יכול החוסך למשוך את כספו כקצבה חודשית פטורה ממס לאחר גיל 60.

קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד

קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד הינה מוצר חסכון לטווח ארוך. החל מיום 01.01.2017 ביטוח לאומי מפריש עבור כל ילד זכאי 50 ש"ח בכל חודש עד הגיעו של הילד לגיל 18. בנוסף, באפשרות ההורה להגדיל את סכום החיסכון ב 50 ש"ח נוספים מתוך קצבת הילדים. ילדים שנולדו עד ליום 31.12.2016 יהיו זכאים בגיל 18 לקבלת מענק בגובה 500 ש"ח, ילדים שנולדו החל מ 01.01.2017 יקבלו מענק בגובה 500 ש"ח בשתי פעימות: 250 ש"ח בהגיעו של הילד לגיל 3 ו 250 ש"ח בהגיעו של הילד לגיל 18/בת מצווה. במידה והילד ימשיך לחסוך בחשבון גם לאחר גיל 18 יהיה זכאי בגיל 21 למענק נוסף בגובה 500 ש"ח, בכפוף לכך שכל כספי החיסכון לא נמשכו. דמי הניהול משולמים על ידי הביטוח הלאומי עד הגיעו של הילד לגיל 21. בעת משיכת הכסף ינוכה מס בגובה 25% על הרווחים.

מגיל 21 הקופה נחסמת להפקדות והיא ממשיכה להתנהל כקופת גמל להשקעה חיסכון פלוס.

2. ניהול קרנות פנסיה

ניהול קרנות פנסיה חדשות - (1) קרן פנסיה מקיפה - משלבת שלושה מרכיבים: פנסיית זקנה, נכות ושארים, במסגרת הפקדות חודשיות שוטפות בתקרה של עד 20.5% מהשכר עד פעמיים השכר הממוצע במשק. (2) קרן פנסיה כללית - המאפשרת חיסכון לקצבת זקנה בלבד, בהפקדות שוטפות או חד פעמיות. קרנות הפנסיה מאפשרות הפקדות עבור עמיתים שכירים ועצמאיים.

ג. השקעות בהון החברה ועסקאות במניותיה

במהלך השנים 2017 ו-2018 (עד מועד הדו"ח) לא בוצעו השקעות בהון התאגיד ולא בוצעו עסקאות במניותיו.

ד. חלוקת דיבידנדים

מדיניות חלוקת דיבידנד - לחברה אין מדיניות חלוקת דיבידנדים קבועה. לפירוט אודות האסטרטגיה העסקית של החברה ויעדיה העיקריים ראה סעיף י"ד בפרק ג' בדוח על עסקי התאגיד של החברה ובאור 10 ד' לדוחות הכספיים.

חלק ב: תיאור עסקי החברה לפי תחומי פעילות**א. מוצרים ושירותים****1. סוגי הקופות והקרנות**

החברה הינה חברה לניהול חסכונות לטווח הארוך, הבינוני והקצר הפועלת בשני תחומי פעילות:

א. ניהול קופות גמל

קופות גמל לחסכון, קופות גמל לתגמולים, וקופות גמל אישיות לפיצויים -

קופת גמל הינה תכנית חסכון לטווח ארוך, המיועדת לצבירת כספים אותם ניתן יהיה למשוך בעתיד, בסכום הוני חד פעמי או כקצבה בכפוף למועד הפקדת הכספים בקופה וייעודם. הקופה נועדה לחסכון לעמיתים שכירים או עצמאיים. בקופה בה העמית שכיר, העמית ומעבידו מפרישים לקופה הפקדות שוטפות ברכיב עובד ומעביד בשיעור של עד 7% ועד 7.5% משכרו של העובד, בהתאמה. בנוסף, רשאי המעביד להפקיד בקופת העמית, הפקדות חודשיות להבטחת זכויות העמית לפיצוי פיטורין של עד 8.33%. בקופת גמל בה העמית הינו עצמאי, מפקיד העמית בעצמו כספים לקופה, ללא תשלום מקביל של המעסיק. נכון למועד הדו"ח, לקופת הגמל המנוהלת על ידי החברה, ישנם 8 מסלולי השקעה שונים המאפשרים לחוסך להשקיע את כספו בהתאם לרמת הסיכון המתאימה עבורו. המוצר אינו כולל כיסוי ביטוחי.

קרנות השתלמות -

קרן השתלמות הינה קופת גמל למטרות חסכון לטווח בינוני או השתלמות עבור עובדים שכירים ועמיתים עצמאיים, לרבות חברי קיבוץ וחברי מושב שיתופי. קרן השתלמות לשכירים - קרן השתלמות בה העובד והמעביד מפקידים לקרן הפקדות ברמה החודשית. שיעור הפקדות העובד לא יפחת משליש מהפקדות המעביד. קרן השתלמות לעצמאים - קרן השתלמות ליחידים בעלי הכנסה מעסק או משלח יד לרבות חברי קיבוץ או חברי מושב שיתופי. נכון למועד הדו"ח, לקרן ההשתלמות המנוהלת על ידי החברה, ישנם 8 מסלולי השקעה שונים המאפשרים לחוסך להשקיע את כספו בהתאם לרמת הסיכון המתאימה עבורו.

קופות מרכזיות לפיצויי פיטורים -

קופת גמל מרכזית לפיצויים הינה קופת גמל לפיצויים בה העמית הוא המעסיק שהפקיד כספי פיצויים לעובדיו. החל מינואר 2008 לא ניתן לפתוח קופות מרכזיות לפיצויים חדשות והחל מינואר 2011 לא ניתן לבצע הפקדות לקופות קיימות. החברה מנהלת 4 מסלולי השקעה שונים.

במהלך החודשים יוני ויולי 2017 פורסם חוזר מס הכנסה 4/2017 שעניינו "יתרות צבורות בקופות מרכזיות לפיצויים", וכן פורסם חוזר גופים מוסדיים מטעם רשות שוק ההון ביטוח וחסכון בנושא: העברת כספים מקופת גמל מרכזית לפיצויים. חוזרים אלו מאפשרים למעסיק לפצל את כספי הפיצויים בקופה המרכזית לקופות אישיות ובתנאים מסויימים למשוך את הכספים העודפים בקופה.

קופות גמל להשקעה -

קופת גמל להשקעה הינה תכנית חיסכון לטווח קצר, בינוני או ארוך המיועדת לתשלום סכום הון לעמית עצמאי במועד בו יבחר או למוטביו. את הכספים ניתן למשוך בכל עת כסכום הוני בתשלום מס על הרווח הריאלי, או כקצבה פטורה ממס החל מגיל 60 על פי בחירת העמית. ההפקדות לקופה מבוצעות על ידי העמית ומוגבלות לתקרה של 70,000 ש"ח לשנה, הסכום האמור מתעדכן מידי שנה ב-1 בינואר, לפי שיעור עליית המדד. נכון ל-31.12.18 התקרה הינה 71,122 ש"ח. נכון למועד הדו"ח, לקופת הגמל המנוהלת על ידי החברה, ישנם 6 מסלולי השקעה שונים המאפשרים לחוסך להשקיע את כספו בהתאם לרמת הסיכון המתאימה עבורו. המוצר אינו כולל כיסוי ביטוחי. קהל היעד בתחום פעילות זה הם כלל האזרחים המחפשים אלטרנטיבת חיסכון לטווח קצר, בינוני וארוך. המוצר הושק לראשונה בנובמבר 2016.

קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד -

קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד הינה קופה שמופקדים אליה 50 ש"ח בכל חודש עבור כל ילד במדינת ישראל המשולמת בגינו קצבת ילדים על ידי המוסד לביטוח לאומי וזאת בנוסף לתשלום קצבת הילדים השוטפת המשולמת עבורו. בנוסף, באפשרות ההורה להגדיל את סכום החיסכון ב-50 ש"ח נוספים מתוך קצבת הילדים המשולמת על ידי ביטוח לאומי, כך שסכום החיסכון יכול לגדול ל-100 ש"ח בכל חודש. ילדים שנולדו עד ליום 31.12.2016 יהיו זכאים בגיל 18 לקבלת מענק בגובה 500 ש"ח, ילדים שנולדו החל מ-01.01.2017 יקבלו מענק בגובה 500 ש"ח בשתי פעימות: 250 ש"ח בהגיעו של הילד לגיל 3 ו-250 ש"ח בהגיעו של הילד לגיל 18/בת מצווה. במידה והילד ימשיך לחסוך בחשבון גם לאחר גיל 18 יהיה זכאי בגיל 21 למענק נוסף בגובה 500 ש"ח, בכפוף לכך שכל כספי החיסכון לא נמשכו. דמי הניהול משולמים על ידי הביטוח הלאומי עד הגיעו של הילד לגיל 21. בעת משיכת הכסף ינוכה מס רווח הון.

מגיל 21 הקופה נחסמת להפקדות והיא ממשיכה להתנהל כקופת גמל להשקעה.

ב. ניהול קרנות פנסיה חדשות -

תחום הפנסיה בחברה כולל 2 קרנות פנסיה: קרן פנסיה מקיפה וקרן פנסיה כללית.

קרן פנסיה מקיפה -

חיסכון פנסיוני לגיל פרישה המעניק לעמית בנוסף לקצבה בגיל זקנה גם ביטוח למקרה מוות וכן למקרה נכות וזאת במסגרת הפקדות חודשיות שוטפות בתקרה של עד 20.5% משכר של עד פעמיים השכר הממוצע במשק.

זכויות הפנסיה מבוססות על הסכום הצבור שנחסך במשך שנות החברות של העמיתים המומר לפנסית זקנה בעת הפרישה לגמלאות בהתאם למקדם האקטוארי המתאים לנתוני הפרישה שבחר בהם המבוטח (גיל הפרישה שבחר, הבטחת תשלומים לתקופה מוגדרת, זכאות לפנסיית שאירים אחרי פטירתו). אחרי פטירתו של מקבל קצבת הזקנה, משולמת לאלמנתו פנסיית שאירים, בשיעור שנקבע לגביה במועד פרישתו לפנסיה. כמו כן, מוענק למבוטח כיסוי ביטוחי למקרי נכות ומוות

לפני גיל הפרישה. כיסויים אלו ימומנו על ידי ניכוי עלות הסיכונים מחשבון המבוטח, כאשר עלות כיסויים בטוחים אלו לא תעלה על 35% לאורך תקופת היותו של העמית מבוטח בקרן כאשר הקרן פועלת על בסיס ערבות הדדית של מבוטחי הקרן. היקף הכיסויים ייקבע בהתאם למסלול הפנסיה בו בחר המבוטח (מבין מגוון מסלולי ביטוח אפשריים) לפי גילו במועד הצטרפותו לקרן והתפתחות שכרו בהתאם לעקרונות שנקבעו על ידי הממונה.

שיעורי ההפקדות המותרים הינם על פי חוק. כאמור תקרת ההפקדה החודשית בקרן הינה 20.5% כפול פעמים השכר הממוצע במשק.

החל מינואר 2017 שיעורי הפקדות החובה הן 18.5% (6% עבור תגמולי עובד, 6% עבור פיצויים ו-6.5% עבור תגמולי מעביד).

בנוסף, נכנס לתוקפו חוק פנסיית חובה לעמיתים עצמאיים. לעמית עצמאי קיימת חובת הפקדה בשיעורים הבאים:

על חלק ההכנסה שאינו עולה על מחצית השכר הממוצע במשק 4.45%.

על חלק ההכנסה שעולה על מחצית השכר הממוצע במשק ואינו עולה על השכר הממוצע במשק 12.55%.

כיסויים ביטוחים ומסלולי הביטוח בקרן -

מעניקים למבוטחים כיסוי הן למקרי נכות (אובדן כושר עבודה) והן לשאירים (במקרה של פטירת המבוטח). המסלולים מתאפיינים ברמות סיכון שונות לפרישה, לנכות ושאירים. מסלולי הביטוח הם כדלקמן:

א. מסלולי ביטוח אשר היו קיימים עד לתאריך 1 ביוני 2018, ואשר הינם סגורים להצטרפות החל מתאריך זה:

- מסלול עתיר נכות לגיל 67 - מסלול זה נוסף בתקנון הקרן ביום 1 בינואר, 2015 והינו מסלול ברירת המחדל לעמיתים שלא בחרו מסלול אחר. במסלול זה תינתן עדיפות לפנסיית הנכות על פני מרכיב הזקנה, ביחס למסלול הכללי (75% מההכנסה הקובעת) ופנסיית השאירים תהיה כמו במסלול הכללי.
- מסלול כללי - במסלול זה נהנה העמית מתמחיל של כל מרכיבי הפנסיה (זקנה, נכות ושאירים) ללא מתן העדפה למרכיב אחד על פני משנהו.
- מסלול עתיר חסכון - במסלול זה תינתן עדיפות לחסכון לפנסיית זקנה על פני פנסיית הנכות ושאירים. משמעות הדבר היא, כי הזכאות לפנסיית זקנה תהיה גבוהה יחסית למסלול הכללי בעוד סכומי הפנסיה שיתקבלו ממרכיבי השאירים והנכות נמוכים ביחס למסלול הכללי.
- מסלול עתיר נכות - במסלול זה תינתן עדיפות לפנסיית הנכות על פני מרכיב הזקנה, ביחס למסלול הכללי (75% מההכנסה הקובעת) ופנסיית השאירים תהיה זהה למסלול הכללי.
- מסלול עתיר נכות ושאירים - במסלול זה ניתן דגש לכיסוי ביטוחי גבוה יותר כשהזכאות לפנסיית נכות ושאירים תהיה בשיעור גבוה יותר ביחס למסלול הכללי ובמקביל, הזכאות נמוכה יותר לזקנה ביחס למסלול הכללי.

- מסלול עתיר נכות ושאיירים לפרישה בגיל 60 - במסלול זה תינתן עדיפות לפנסית נכות ושאיירים יחסית למסלול הכללי ופנסית זקנה בשיעור נמוך ביחס למסלול הכללי, החל מגיל 60.
- מסלול עתיר שאירים - במסלול זה תינתן עדיפות לפנסית השאיירים על פני מרכיב הנכות, ביחס למסלול הכללי ופנסית הנכות תהיה בשיעור נמוך ביחס למסלול הכללי.
- ב. מסלולי ביטוח אשר נוספו ביום 1 ביוני 2018, ואשר הינם פתוחים להצטרפות החל מתאריך זה :
 - מסלול ביטוח 75% לנכות ו-100% לשאיירים (למעט גברים המצטרפים מגיל 41 ומעלה) (מסלול ברירת המחדל) - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסית נכות בשיעור המרבי שהוא 75%, בכל גיל הצטרפות, ובזכאות לפנסית שאירים בשיעור המרבי שהוא 100%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 40. גבר שהצטרף החל מגיל 41 ומעלה יהיה זכאי לפנסית שאירים בשיעור נמוך מהשיעור המרבי.
 - מסלול ביטוח 75% לנכות (למעט גברים המצטרפים מגיל 41 ומעלה) ו-100% לשאיירים (למעט גברים המצטרפים מגיל 47 ומעלה) - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסית נכות בשיעור המרבי שהוא 75%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 40, ובזכאות לפנסית שאירים בשיעור המרבי שהוא 100%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 46. גבר שהצטרף החל מגיל 41 ומעלה יהיה זכאי לפנסית נכות בשיעור נמוך מהשיעור המרבי, גבר שהצטרף מגיל 47 ומעלה יהיה זכאי לפנסית שאירים בשיעור נמוך מהשיעור המרבי.
 - מסלול ביטוח 75% לנכות (למעט גברים המצטרפים מגיל 41 ומעלה) ו-100% לשאיירים (למעט גברים המצטרפים מגיל 41 ומעלה) - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסית נכות בשיעור המרבי שהוא 75%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 40, ובזכאות לפנסית שאירים בשיעור המרבי שהוא 100%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 40. גבר שהצטרף החל מגיל 41 ומעלה יהיה זכאי לפנסית נכות בשיעור נמוך מהשיעור המרבי, ולפנסית שאירים בשיעור נמוך מהשיעור המרבי.
 - מסלול ביטוח 75% לנכות ו-40% לשאיירים - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסית נכות בשיעור המרבי שהוא 75%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל, ובזכאות לפנסית שאירים בשיעור המזערי שהוא 40%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל.
 - מסלול ביטוח 37.5% לנכות ו-100% לשאיירים (למעט גברים המצטרפים מגיל 45 ומעלה) - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסית נכות בשיעור המזערי שהוא 37.5%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל, ובזכאות לפנסית שאירים בשיעור המרבי שהוא 100%, לנשים המצטרפות בכל

גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 44. גבר שהצטרף החל מגיל 45 ומעלה יהיה

זכאי לפנסיית שאירים בשיעור נמוך מהשיעור המרבי.

- מסלול ביטוח 37.5% לנכות ו -40% לשאירים - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסיית נכות בשיעור המזערי שהוא 37.5%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל, ובזכאות לפנסיית שאירים בשיעור המזערי שהוא 40%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל.
- מסלול ביטוח 37.5% לנכות ו -60% לשאירים - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסיית נכות בשיעור המזערי שהוא 37.5%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל, ובזכאות לפנסיית שאירים בשיעור 60%, לנשים ולגברים המצטרפים בכל גיל.
- מסלול ביטוח לפורשים עד גיל 60, 75% לנכות (למעט גברים המצטרפים מגיל 49 ומעלה) - 41 (ומעלה) ו-100% לשאירים (למעט גברים המצטרפים מגיל 49 ומעלה) - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסיית נכות בשיעור המרבי שהוא 75%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 40, ובזכאות לפנסיית שאירים בשיעור המרבי שהוא 100%, לנשים המצטרפות בכל גיל ולגברים המצטרפים עד גיל 48. גבר שהצטרף החל מגיל 41 ומעלה יהיה זכאי לפנסיית נכות בשיעור נמוך מהשיעור המרבי, גבר שהצטרף מגיל 49 ומעלה יהיה זכאי לפנסיית שאירים בשיעור נמוך מהשיעור המרבי. גיל תום הביטוח במסלול ביטוח זה הינו 60, עבור נשים ועבור גברים.
- מסלול ביטוח מותאם - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסיית נכות ולפנסיית שאירים בשיעור לפי בחירתו בכפוף למגבלות הקבועות בתקנון.
- מסלול ביטוח בשיעור כיסוי ביטוחי לנכות הנמוך משיעור של 37.5% ו/או שיעור כיסוי ביטוחי לשאירים הנמוך משיעור של 40% - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בזכאות לפנסיית נכות ו/או בזכאות לפנסיית שאירים בשיעור הנמוך מהשיעורים המזעריים לעיל, בכפוף למגבלות הקבועות בתקנון הקרן לגבי ההצטרפות למסלול זה.
- מסלול ביטוח עם כיסוי ביטוחי בשיעור של 85% לאלמן - הצטרפותו של העמית למסלול זה תזכה את העמית בהגדלת חלקו של האלמן ל-85% מתוך פנסיית השאירים המלאה, תוך הקטנת חלקו של היתום ל-15% מתוך פנסיית השאירים המלאה, וכן בזכאות לפנסיית נכות בשיעור שייקבע בהתאם להוראות התקנון, והכל בכפוף למגבלות הקבועות בתקנון הקרן לגבי ההצטרפות למסלול זה.

הקרן זכאית לאג"ח מיועדות מסוג "ערד" בשיעור של עד 30% מסך נכסי הקרן. יתרת הנכסים מנוהלת בשוק ההון ובשווקים אחרים.

ביום 1 ביולי, 2017 נכנסו לתוקף תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (זקיפת תשואה בקרן פנסיה חדשה מקיפה), התשע"ז-2017, התקנות מעגנות את ההמלצות שפורטו בדוח הצוות להגברת הוודאות בחסכון פנסיוני, ומשנות את אופן

הקצאת אג"ח מיועדות באופן שנותן עדיפות לפנסיונרים ובעתיד גם לעמיתים מבוגרים על חשבון שיעור ההקצאה לעמיתים צעירים.

עד תום שנת 2023 שיעור ההקצאה לעמיתים שאינם מקבלי קצבה בקרן מסוימת יהיה זהה. כמו כן נקבע, כי שיעור ההקצאה למקבלי הקצבה של קרן מסוימת עשוי לגדול עד לכ-85% מסך נכסיה. החוזרים החדשים של הוראות לניהול קרן פנסיה קובעים הוראות משלימות להוראות התקנות, תוך שהן קובעות ששיעור הריבית התעריפית, שעל בסיסה מחושב מקדם ההמרה בעת פרישה לפנסיה, לא ישתנה למרות הגדלת שיעור הקצאת האג"ח המיועדות, כאשר הפנסיות של פנסיונרים שיפרשו לאחר מועד תחילת החוזרים יהיו צמודות לפער שבין התשואה שתושג בפועל בגין תיק הפנסיונרים לבין הנחת התשואה - כאשר גרעונות או עודפים בשל פער זה ניתן יהיה לפרוס על פני 3 שנים. פרישה לפנסית זקנה לא תייצר גרעון אקטוארי לקרן הפנסיה, עלויות הכיסוי הביטוחי לנכות ושאיירים לא יהיו בחסר בעקבות ריביות היוון בלבד ולכן הגרעון האקטוארי הדמוגרפי של קרן הפנסיה יצטמצם בצורה משמעותית. בקרן הפנסיה המקיפה קיימים 5 מסלולי השקעה לעמיתים ו-2 מסלולים למקבלי קצבה.

קרן פנסיה כללית -

מאפשרת חסכון לקצבת זקנה בלבד, בהפקדות שוטפות או חד פעמיות.

אלטשולר שחם קרן פנסיה חדשה כללית (המכונה "קרן כללית" או "קרן משלימה") מיועדת להפקדות דמי גמולים משכר, העולה על כפל השכר הממוצע במשק, ולהפקדות חד פעמיות לצורך רכישת קצבה. הקרן הוקמה בשנת 2008 יחד עם הקרן המקיפה. צבירת זכויות הפנסיה לפי תקנון מבוססת גם היא על סכום צבור בדומה לקרן המקיפה.

שיעורי ההפקדות בקרן הפנסיה הכללית זהים לאלו בקרן המקיפה. יחד עם זאת, אין מגבלה על גובה ההפקדה החודשית והקרן מקבלת גם הפקדות חד פעמיות שאינן מוגבלות בסכום. בעת משיכת כספים מקרן הפנסיה, שלא בדרך של קצבה, ישולם הסכום הצבור של המבוטח, בניכוי מס כדין.

בקרן הכללית קיים מסלול יסוד בלבד, מסלול ללא כיסוי ביטוחי. מסלול זה הינו מיועד כולו לחיסכון לגיל פרישה. על כן, הקרן אינה מקיימת מדיניות חיתום רפואית/עיסוקית כפי שהיא מקיימת בקרן המקיפה. בקרן הפנסיה הכללית קיימים 3 מסלולי השקעה לעמיתים ו-2 מסלולים למקבלי קצבה.

2. שינויים צפויים**עבור כל המוצרים המפורטים לעיל צפויים השינויים הבאים:**

- לאחר הטמעה מוצלחת של קופת גמל להשקעה והשקת תוכנית חסכון לכל ילד של המוסד לביטוח לאומי, מקבלות קופות הגמל את מירב תשומת הלב ומהוות עניין מרכזי בפעילות הפיננסית היומיומית של האנשים המעוניינים באלטרנטיבת חסכון לעצמם ולילדיהם. הנתונים מראים כי המותג "אלטשולר שחם" התחזק בעקבות פרסום המוצרים באמצעים השונים על ידי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון והמוסד לביטוח לאומי ובשל כך אנו צופים כי תמשיך מגמת הגידול בכמות העמיתים שיצטרפו לחברה.
- המשך גידול אורגני המבוסס על המתואר בפסקה הקודמת, גיוס עמיתים חדשים ועודף הפקדות על משיכות של עמיתים קיימים.
- שינויים רגולטורים כגון העברת יתרות צבורות מקופות מרכזיות לפיצויים מהווים שינוי מהותי בתהליכי העבודה ויוצרים הזדמנות עסקית להרחבת הפעילות לכל סוגי קופות הגמל ולהגדלת היקף הנכסים המנוהלים.
- שינויים רגולטורים בנוגע להליך תחרותי לשם בחירת קופת ברירת מחדל בקרנות הפנסיה, הקובע כי נדרש לקיים הליך תחרותי לבחירת קרן פנסיה ברירת מחדל על ידי מעסיקים, עדיין משפיעים על שוק קרנות הפנסיה החדשות באופן משמעותי. קרן הפנסיה המקיפה של החברה זכתה בהליך תחרותי של רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון כקרן פנסיה נבחרת בדמי ניהול של 0.1% מצבירה ו-1.49% מהפקדה. כמו כן, החל מיום 1 באפריל, 2019 יבוטלו הסכמי ברירת מחדל קיימים שנחתמו בעבר ומעסיקים יוכלו להפקיד עבור עובדיהם שלא בחרו מוצר פנסיוני רק לקרנות אשר נבחרו בהליך ברירת מחדל של רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון או בהליך תחרותי שעורך המעסיק. לאור האמור לעיל, החברה צופה המשך גידול מהותי בקרב המצטרפים לקרנות הפנסיה וכתוצאה מכך, גידול ביתרת נכסי קרנות הפנסיה שבניהולה.
- החל משנת 2017 מחויבים עצמאים להפקיד לקרנות הפנסיה, פעולה המייצרת קרקע פוריה להרחבת פעילות קרנות הפנסיה מול עצמאים ועוסקים קטנים.

3. מוצרים חדשים:

במהלך שנת 2018 התמקדה החברה בקידום קופת גמל להשקעה שהושקה בסוף שנת 2016. קופת גמל זו אינה כוללת מרכיב ביטוחי ומשמשת לצורך חיסכון כספי, לכל טווח ולכל מטרה בכפוף לתקנון החברה.

מוצר זה תפס תאוצה בשנתיים האחרונות כאפיק השקעה אלטרנטיבי לחוסכים במשק. ניתן להפקיד לקופת הגמל באופן שוטף ו/או באופן חד פעמי, ללא מגבלה לסכום הפקדה מינימלי עד לסכום של 70,000 ש"ח צמוד למדד המחירים לצרכן לשנה לאדם. המוצר מיועד לתשלום סכום הוני לעמית עצמאי או למוטביו מכספים שנצברו לזכותו בקופת הגמל. הכספים נזילים וניתן למשוך את חלקם ו/או מלואם בכל עת, בכפוף למס רווח הון על הרווח הריאלי. היתרון המובהק של המוצר על פני אלטרנטיבות חיסכון אחרות הוא האפשרות למשוך את הכספים כקצבה חודשית לאחר גיל 60 וכך להנות מפטור מלא ממס. נכון למועד הדו"ח, בקופת הגמל להשקעה המנוהלת על ידי החברה, ישנם 6 מסלולי השקעה שונים המאפשרים לחוסך להשקיע את כספו בהתאם לרמת הסיכון המתאימה עבורו.

למעשה אין שוק עיקרי בתחום פעילות זה מאחר והמוצר יכול להיות רלוונטי עבור כלל האוכלוסייה ללא תלות במעסיק או במגזר, בין היתר, מאחר ואין מינימום להפקדה והכספים נזילים בכל עת.

בחודש יוני 2018 נכנס לתוקף תקנון חדש לקרן הפנסיה של החברה וזאת בהתאם למבנה התקנון התקני שנקבע על ידי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון.

בנוסף, המשך צמיחה במוצר חדש שהושק על ידי המוסד לביטוח לאומי: קופת גמל להשקעה לחיסכון ארוך טווח לילד. זוהי למעשה קופת גמל להשקעה שמופקדים אליה 50 ש"ח בכל חודש עבור כל ילד במדינת ישראל, המשולמת בגינו קצבת ילדים, על ידי המוסד לביטוח לאומי, וזאת בנוסף לתשלום קצבת הילדים השוטפת המשולמת עבורו. בנוסף, באפשרות ההורה להגדיל את סכום החיסכון ב 50 ש"ח נוספים מתוך קצבת הילדים המשולמת על ידי ביטוח לאומי, כך שסכום החיסכון יכול לגדול ל 100 ש"ח בכל חודש. דמי הניהול משולמים על ידי הביטוח הלאומי עד הגיעו של הילד לגיל 21. בעת משיכת הכסף ינוכה מס רווח הון. מגיל 21 הקופה נחסמת להפקדות והיא ממשיכה להתנהל כקופת גמל להשקעה. נכון למועד הדוח כ-40% מיתרת הנכסים המנהולים בתוכנית "חיסכון לכל ילד" תחת קופות הגמל, מנהולים בחברה.

4. להלן פירוט אודות המוצרים והשירותים של החברה:

א. נתונים כלליים

נתונים ליום 31.12.2018 ולשנה שנסתיימה באותו תאריך

סך הכל	קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפה	כללית	
								מספר עמיתים:
1,149,359	774,144	45,975	-	237,062	57,610	1,048	33,520	פעילים
625,827	43,493	31,906	2,275	271,165	265,396	3,135	8,457	לא פעילים
								מקבלי קצבה- פנסיונרים:
10	-	-	-	-	-	6	4	זקנה
-	-	-	-	-	-	-	-	שארים
11	-	-	-	-	-	-	11	נכות
								מקבלי קצבה- קיימים:
10	-	-	-	-	-	2	8	זקנה
13	-	-	-	-	-	-	13	שארים
29	-	-	-	-	-	-	29	נכות
73	-	-	-	-	-	8	65	סה"כ מקבלי קצבה
1,775,259	817,637	77,881	2,275	508,227	323,006	4,191	42,042	סה"כ מספר עמיתים
								נכסים מנוהלים, נטו (באלפי ש"ח):
28,117,853	1,905,302	1,445,751	-	17,326,743	5,039,165	41,058	3,359,834	פעילים
50,436,771	90,639	2,254,587	915,005	20,349,208	26,529,777	27,691	269,864	לא פעילים
								מקבלי קצבה- פנסיונרים:
2,668	-	-	-	-	-	2,125	543	זקנה
	-	-	-	-	-	-	-	שארים
4,139	-	-	-	-	-	-	4,139	נכות
								מקבלי קצבה- קיימים:
2,208	-	-	-	-	-	285	1,923	זקנה
4,521	-	-	-	-	-	-	4,521	שארים
7,222	-	-	-	-	-	-	7,222	נכות
20,758	-	-	-	-	-	2,410	18,348	סה"כ מקבלי קצבה
79,575,382	1,995,941	3,700,338	915,005	37,675,951	31,568,942	71,159	3,648,046	סה"כ נכסים מנוהלים, נטו
								נתונים תוצאתיים: (באלפי ש"ח):
2,600,743	68,046	332,994	-	1,716,845	107,248	7,705	367,905	דמי גמולים משונתים עבור מצטרפים חדשים
10,578,258	881,157	2,396,293	-	4,024,115	2,613,415	17,706	645,572	תקבולים מדמי גמולים
4,583,346	85,503	2,003,724	-	211,240	2,282,879	-	-	תקבולים מדמי גמולים חד פעמיים
15,615,911	6,399	-	77,169	7,580,833	6,662,259	11,782	1,277,469	העברות צבירה לקופה/לקרן
(1,259,612)	(480)	-	(72,920)	(485,540)	(555,606)	(3,661)	(141,405)	העברות צבירה מהקופה/מהקרן
								תשלומים:
(2,325,705)	(3,450)	(263,147)	(76,076)	(1,319,730)	(628,061)	(841)	(34,400)	פדיונות
5,597	-	-	-	-	-	-	5,597	אחרים

סך הכל	קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפה	כללית	
								תשלומים לפנסיונרים:
(24)	-	-	-	-	-	(11)	(13)	פנסיית זקנה
(367)	-	-	-	-	-	(367)	-	פנסיית נכות
-	-	-	-	-	-	-	-	פנסיית שארים
								תשלומים מקבלי קצבה קיימים:
(200)	-	-	-	-	-	(116)	(84)	פנסיית זקנה
(848)	-	-	-	-	-	(848)	-	פנסיית נכות
(461)	-	-	-	-	-	(461)	-	פנסיית שארים
(2,322,008)	(3,450)	(263,147)	(76,076)	(1,319,730)	(628,061)	(30,606)	(938)	סה"כ תשלומים
(2,247,220)	(90,056)	(154,641)	(16,489)	(1,044,674)	(864,615)	(74,063)	(2,682)	עודף הפסדים על הוצאות לתקופה
								דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח):
508,281	3,723	19,102	6,672	264,043	207,493	6,794	454	פעילים ולא פעילים
103	-	-	-	-	-	96	7	מקבלי קצבה
508,384	3,723	19,102	6,672	264,043	207,493	6,890	461	סה"כ דמי ניהול שנגבו מנכסים
18,123	-	-	-	-	2,868	14,891	364	דמי ניהול שנגבו מהפקדות (באלפי ש"ח):
								שיעור דמי ניהול ממוצע מנכסים במונחים שנתיים (באחוזים):
	0.23	0.61	-	0.78	0.73	0.23	0.72	פעילים
	0.23	0.66	0.66	0.74	0.69	0.27	0.88	לא פעילים
	-	-	-	-	-	0.5	0.5	מקבלי קצבה
	-	-	-	-	0.08	2.33	2.13	שיעור דמי ניהול ממוצע מהפקדות (באחוזים):
								שיעור הוצאות ישירות ממוצע (באחוזים):
	0.12	0.10	0.06	0.06	0.06	0.08	0.12	עמלות קניה ומכירה של ניירות ערך
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	עמלות דמי שמירה של ניירות ערך
	0.001	0.002	0.002	0.009	0.006	0.003	0.003	בגין השקעות לא סחירות
	0.06	0.05	0.10	0.10	0.11	0.09	0.11	עמלות ניהול חיצוני
	-	-	-	-	-	-	-	עמלות אחרות
	0.08	0.08	0.10	0.13	0.13	0.13	0.13	הוצאות מוגבלות
								שיעור עודף אקטוארי (באחוזים):
	-	-	-	-	-	0.22	(0.10)	עמיתים/ מבוטחים
	-	-	-	-	-	1.86	0.07	מקבל קצבה קיימים
	-	-	-	-	-	(0.93)	(4.89)	פנסיונרים

נתונים ליום 31.12.2017 ולשנה שנסתיימה באותו תאריך

סך הכל	קופות גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפה	כללית	
								מספר עמיתים:
997,778	730,823	24,131	-	172,586	48,742	1,178	20,318	פעילים
447,194	24,681	9,382	2,230	197,656	205,164	1,809	6,272	לא פעילים
								מקבלי קצבה:
								פנסיונרים:
10	-	-	-	-	-	2	8	זקנה
21	-	-	-	-	-	-	21	שארים
12	-	-	-	-	-	-	12	נכות
43	-	-	-	-	-	2	41	סה"כ מקבלי קצבה
1,445,015	755,504	33,513	2,230	370,242	253,906	2,989	26,631	סה"כ מספר עמיתים
								נכסים מנוהלים, נטו (באלפי ש"ח):
22,608,063	1,202,371	1,070,973	-	13,668,745	4,910,593	27,486	1,727,895	פעילים
36,607,032	-	650,860	1,003,321	15,250,803	19,430,925	21,137	249,986	לא פעילים
								מקבלי קצבה- פנסיונרים:
2,318	-	-	-	-	-	329	1,989	זקנה
8,032	-	-	-	-	-	-	8,032	שארים
3,648	-	-	-	-	-	-	3,648	נכות
13,998	-	-	-	-	-	329	13,669	סה"כ מקבלי קצבה
59,229,093	1,202,371	1,721,833	1,003,321	28,919,548	24,341,518	48,952	1,991,550	סה"כ נכסים מנוהלים, נטו
								נתונים תוצאתיים: (באלפי ש"ח):
2,483,823	764,728	275,466	-	1,112,212	80,939	8,864	241,614	דמי גמולים משונתים עבור מצטרפים חדשים
8,447,191	1,119,978	1,695,210	-	3,006,603	2,265,986	12,728	346,686	תקבולים מדמי גמולים
3,727,918	412,664	1,351,102	-	101,074	1,863,078	-	-	תקבולים מדמי גמולים חד פעמיים
9,059,413	1,846	-	91,434	3,953,500	4,241,137	4,909	766,587	העברות צבירה לקופה/לקרן
(1,670,339)	(576)	-	(227,417)	(774,332)	(602,770)	(5,736)	(59,508)	העברות צבירה מהקופה/מהקרן
								תשלומים:
(1,704,609)	(689)	(37,560)	(52,201)	(1,110,628)	(486,474)	(461)	(16,596)	פדיונות
2,280	-	-	-	-	-	-	2,280	אחרים

סך הכל	קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפה	כללית	
								תשלומים לפנסיונרים :
(114)	-	-	-	-	-	(102)	(12)	פנסיית זקנה
(408)	-	-	-	-	-	(408)	-	פנסיית נכות
(335)	-	-	-	-	-	(335)	-	פנסיית שארים
(1,703,186)	(689)	(37,560)	(52,201)	(1,110,628)	(486,474)	(15,161)	(473)	סה"כ תשלומים
4,297,198	81,812	64,183	91,631	2,161,865	1,757,912	136,546	3,249	עודף הכנסות על הוצאות לתקופה
								דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח):
362,732	1,402	4,752	6,900	196,188	149,604	3,550	336	פעילים ולא פעילים
49	-	-	-	-	-	48	1	מקבלי קצבה
362,781	1,402	4,752	6,900	196,188	149,604	3,598	337	סה"כ דמי ניהול שנגבו מנכסים
12,589	-	-	-	-	3,285	8,954	350	דמי ניהול שנגבו מהפקדות (באלפי ש"ח):
								שיעור דמי ניהול ממוצע מנכסים במונחים שנתיים (באחוזים) :
	0.23	0.69	-	0.82	0.79	0.25	0.80	פעילים
	0.23	0.74	0.66	0.78	0.75	0.31	0.89	לא פעילים
	-	-	-	-	-	0.5	0.5	מקבלי קצבה
	-	-	-	-	0.14	2.68	3.00	שיעור דמי ניהול ממוצע מהפקדות (באחוזים):
								שיעור הוצאות ישירות ממוצע (באחוזים):
	0.19	0.25	0.03	0.03	0.03	0.06	0.09	עמלות קניה ומכירה של ניירות ערך
	0.03	0.04	0.005	0.004	0.004	0.01	0.08	עמלות דמי שמירה של ניירות ערך
	0.0001	0.0003	0.00	0.01	0.005	0.001	0.001	בגין השקעות לא סחירות
	0.06	0.06	0.08	0.11	0.13	0.13	0.11	עמלות ניהול חיצוני
	0.06	0.06	0.08	0.12	0.13	0.13	0.11	הוצאות מוגבלות
								שיעור עודף אקטוארי (באחוזים):
	-	-	-	-	-	0.20	(0.12)	עמיתים/ מבוטחים
	-	-	-	-	-	(0.11)	(0.06)	מקבל קצבה קיימים
	-	-	-	-	-	-	-	פנסיונרים

סך הכל	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
					כללית	מקיפה	
							מספר עמיתים:
206,857	1,341	-	144,709	49,266	516	11,025	פעילים
330,010	-	2,155	157,897	163,835	1,058	5,065	לא פעילים
							מקבלי קצבה:
							פנסיונרים:
6	-	-	-	-	1	5	זקנה
22	-	-	-	-	-	22	שארית
6	-	-	-	-	-	6	נכות
34	-	-	-	-	1	33	סה"כ מקבל קצבה
536,901	1,341	2,155	302,606	213,101	1,575	16,123	סה"כ מספר עמיתים
							נכסים מנוהלים, נטו (באלפי ש"ח):
14,864,026	188,728	-	10,568,862	3,376,725	17,285	712,426	פעילים
26,126,082	-	1,099,874	11,113,678	13,789,002	16,897	106,631	לא פעילים
							מקבלי קצבה- פנסיונרים:
5,266	-	-	-	-	93	5,173	זקנה
-	-	-	-	-	-	-	שארית
-	-	-	-	-	-	-	נכות
5,266					93	5,173	סה"כ מקבלי קצבה
40,995,374	188,728	1,099,874	21,682,540	17,165,727	34,275	824,230	סה"כ נכסים מנוהלים, נטו
							נתונים תוצאתיים: (באלפי ש"ח):
724,563	14,457	-	604,001	29,746	2,181	74,178	דמי גמולים משונתים עבור מצטרפים חדשים
4,060,569	188,450	-	2,581,335	1,122,776	7,287	160,721	תקבולים מדמי גמולים
1,924,718	-	42,845	904,744	821,112	1,820	154,197	העברות צבירה לקופה/לקרן
(2,087,480)	-	(30,517)	(1,141,884)	(858,742)	(2,284)	(54,053)	העברות צבירה מהקופה/מהקרן
							תשלומים:
(1,543,458)	(60)	(52,122)	(1,046,539)	(432,482)	(1,530)	(10,725)	פדיונות
3,407	-	-	-	-	-	3,407	אחרים

סך הכל	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
					מקיפה	כללית	
							תשלומים לפנסיונרים:
(85)	-	-	-	-	(3)	(82)	פנסית זקנה
(326)	-	-	-	-	-	(326)	פנסית נכות
(365)	-	-	-	-	-	(365)	פנסית שארים
(1,540,827)	(60)	(52,122)	(1,046,539)	(432,482)	(1,533)	(8,091)	סה"כ תשלומים
1,393,932	338	43,757	725,572	586,443	1,009	36,813	עודף הכנסות על הוצאות לתקופה
							דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח):
304,795	-	6,845	169,167	126,513	325	1,945	פעילים ולא פעילים
23	-	-	-	-	-	23	מקבלי קצבה
304,818	-	6,845	169,167	126,513	325	1,968	סה"כ דמי ניהול שנגבו מנכסים
9,461	-	-	-	4,157	210	5,094	דמי ניהול שנגבו מהפקדות (באלפי ש"ח):
							שיעור דמי ניהול ממוצע מנכסים במונחים שנתיים (באחוזים):
	0.79	-	0.84	0.79	0.80	0.30	פעילים
	-	0.65	0.81	0.77	0.91	0.34	לא פעילים
		-	-	-	0.29	0.48	מקבלי קצבה
	-	-	-	0.49	3.10	3.27	שיעור דמי ניהול ממוצע מהפקדות במונחים שנתיים (באחוזים):
							שיעור הוצאות ישירות ממוצע (באחוזים):
	0.01	0.04	0.04	0.04	0.12	0.06	עמלות קניה ומכירה של ניירות ערך
	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	עמלות דמי שמירה של ניירות ערך
	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	בגין השקעות לא סחירות
	0.00	0.10	0.12	0.14	0.11	0.16	עמלות ניהול חיצוני
	0.00	0.01	0.01	0.01	0.03	0.01	עמלות אחרות
	0.00	0.10	0.13	0.14	0.11	0.16	הוצאות מוגבלות
							שיעור עודף אקטוארי (באחוזים):
	-	-	-	-	0.03	0.29	עמיתים/מבוטחים
	-	-	-	-	0.03	(0.61)	פנסיונרים

ב. מידע בדבר חשבונות לא פעילים ומנותקי קשר**נתונים ליום 31.12.2018 ולשנה שנתיימה באותו תאריך**

סך הכל	קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפות	כלליות	
								חשבונות מנותקי קשר:
3,311	-	-	-	1,370	1,850	9	82	מספר חשבונות
148,668	-	-	-	50,462	91,814	1,865	4,527	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
1,213.97	-	-	-	443	762	1.27	7.7	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	-	-	0.9	0.8	0.86	0.34	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)
								חשבונות לא פעילים - ביתרה של עד 8,000 ש"ח:
12,664	-	-	-	-	6,902	2,563	3,199	מספר חשבונות
25,789	-	-	-	-	10,958	4,978	9,853	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
188.43	-	-	-	-	107	40.97	40.46	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	-	-	-	0.95	0.95	0.34	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)

נתונים ליום 31.12.2017 ולשנה שנתיימה באותו תאריך

סך הכל	קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
						מקיפות	כלליות	
								חשבונות מנותקי קשר:
2,290	-	-	-	854	1,417	2	17	מספר חשבונות
93,532	-	-	-	28,119	64,968	11	434	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
744.01	-	-	-	238	505	0.01	1	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	-	-	0.89	0.81	1.05	0.37	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)
								חשבונות לא פעילים - ביתרה של עד 8,000 ש"ח:
14,302	-	-	-	-	9,481	1,465	3,356	מספר חשבונות
26,510	-	-	-	-	14,568	2,683	9,259	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
181	-	-	-	-	134	18	29	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	-	-	-	0.96	0.93	0.35	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)

נתונים ליום 31.12.2016 ולשנה שנתיימה באותו תאריך

סך הכל	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		
				כלליות	מקיפות	
						חשבונות מנותקי קשר:
1,869	-	1,028	819	4	18	מספר חשבונות
49,698	-	13,847	35,227	167	457	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
329	-	113	215	-	1	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	0.43	0.72	1.03	0.35	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)
						חשבונות לא פעילים - ביתרה של עד 8,000 ש"ח:
42,985	-	-	39,235	795	2,955	מספר חשבונות
99,075	-	-	90,255	1,486	7,334	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
896	-	-	858	13	25	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
	-	-	0.89	1.00	0.35	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים (באחוזים)

ג. מידע בדבר שיעור דמי הניהול שרשאית החברה לגבות לפי הוראות הדין

קופת גמל להשקעה ארוך טווח לילד	קופת גמל להשקעה	קופות מרכזיות לפיצויים	קרנות השתלמות	קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים	קרנות פנסיה חדשות		מהפקדות מצבירה
					כלליות	מקיפות	
							שיעור דמי ניהול שרשאית החברה לגבות לפי הוראות הדין (באחוזים):
- /0.23	4/1.05	- /2	- /2	4/1.05	4/1.05	6/0.5	פעילים
							לא פעילים:
- /0.23	- /0.3	- /0.3	- /0.3	- /0.3	- /0.3	- /0.3	מנותקי קשר
-	-	-	-	-	- /1.05	- /0.5	אחר
-	-	-	-	-	- /0.5	- /0.5	מקבלי קצבה

ד. הוראות רלוונטיות

ההוראה הרגולטורית החלה על המוצרים המפורטים לעיל (למעט קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד) בנוגע לשיעור דמי הניהול, הינה תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול), התשע"ב – 2012. תקנות אלו קובעות את דמי הניהול המירביים שניתן לגבות מיתרה צבורה ומהפקדות בקופות הגמל, קופות הגמל להשקעה וקרנות הפנסיה ואת דמי הניהול המירביים שניתן לגבות מיתרה צבורה בקרנות השתלמות ובקופות מרכזיות לפיצויים.

5. להלן הסבר לגבי התפתחויות ושינויים שחלו בקופות הגמל וקרנות הפנסיה במהלךהתקופות:

- מצטרפים חדשים: מספר העמיתים החדשים ממשיך לגדול כפי שהיה בשנים קודמות, אפשר להבחין בגידול במספר העמיתים החדשים בכל מוצרי החברה, בעיקר בקרן הפנסיה המקיפה, קופת גמל להשקעה וקופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד.
- דמי ניהול מצבירה: בעקבות מגמת ירידת דמי הניהול הקיימת בשוק כבר מספר שנים באופן רוחבי לגבי כל המוצרים, ניתן לראות ירידה של שיעור דמי הניהול בשנת 2018 לעומת שנת 2017.

ב. תחרות

- ענף קופות הגמל והפנסיה מאופיין בתחרות ענפה. מתחריה המרכזיים של החברה הינם בתי ההשקעות וחברות הביטוח כגון: הראל חברה לביטוח, מנורה חברה לביטוח, כלל חברה לביטוח, פסגות גמל ופנסיה, אקסלנס נשואה גמל, ילין לפידות, הלמן אלדובי ודש מיטב גמל ופנסיה.
- כניסת המוצר קופת גמל להשקעה הגבירה את אופי התחרות בין קופות הגמל שכן המוצר החזיר את אופציית החסכון הטהור והנזיל באופן המאפשר לציבור החוסכים להצטרף לקופות הגמל ללא הקצבת סכום מינימלי ולהנות מניהול השקעות מקצועי ומתשואות קופות הגמל.
- תנאי התחרות השוררים בשוק קופות הגמל וקרנות ההשתלמות הינם תנאים דינמיים בשל יכולת הניוד של הכספים בין הגופים המנהלים קופות גמל במשק. בשנה האחרונה חלה התגברות בפעילות מחלקות השימור לשם מניעת נידוד כספים. נכון למועד הדוח, החברה הינה הראשונה בגודלה בשוק קופות הגמל ומחזיקה בנתח שוק של כ-16% (מסך הנכסים המנוהלים בקופות הגמל ובקרנות ההשתלמות).
- שוק הפנסיה מאופיין בתחרות נמוכה בשל היותו שוק ריכוזי, בעל מבנה הפצה ייחודי הכולל הסדרים פנסיונים רחבים בין מעסיקים לבין הקרנות הגדולות. נכון למועד הדוח, החברה ממוקמת במקום השביעי (מתוך תשע) מבין הגופים המנהלים קרנות פנסיה עם נתח שוק הגדול מ-1% מסך הנכסים המנוהלים בקרנות הפנסיה החדשות. על אף האמור לעיל, נראה כי כניסתה לתוקף של רפורמת "קרן ברירת מחדל" תגביר את רמת התחרות בענף. חיזוק לכך היא הוראת הממונה כי הסדרים שהיו קיימים עם דמי ניהול מקסימליים יבוטלו החל מיום 1 באפריל, 2018, שנה לפני המועד שנקבע בהוראה המקורית, בנוסף, ביום 1 באפריל, 2019 יבוטלו הסכמי ברירת המחדל הקיימים בין המעסיקים לקרנות הפנסיה, הוראה זו צפויה לקדם את התחרותיות בענף ולצמצם בעתיד את הריכוזיות.
- שינויים רגולטורים שנערכו לאורך השנים האחרונות כגון כללים לתפעול מוצר פנסיוני, איחוד חשבונות לעמיתים פעילים בקרנות הפנסיה והוספת מוצר חדש קופת גמל להשקעה הגבירו באופן משמעותי את התחרות בין הגורמים השונים: חברות ביטוח, חברות מנהלות של קופות גמל וקרנות פנסיה וכיו"ב.

- תוכנית נוספת נתנה ביטוי גבוה לתחרות בין הגופים השונים ותפסה תאוצה השנה היא תוכנית "חסכון לכל ילד" של המוסד לביטוח לאומי. במסגרת התוכנית מחויבים כלל ההורים לפתוח תוכנית חסכון לכל ילד אליה יופקדו מדי חודש 50 שקלים על ידי המדינה. בחירת החברה להשתתף בתוכנית ולהציע להורים לנהל את תוכנית החיסכון של ילדיהם מיצבה את החברה כאחד מהמקומות המובילים בתודעת החוסכים שכן רוב ההורים שבחרו בבית השקעות לניהול כספי ילדיהם בחרו בחברה.

דרכים עיקריות להתמודדות עם התחרות

על מנת לשמור על תיק הלקוחות הקיים ולהרחיבו, החברה פועלת למניעת מעבר של מבוטחיה לקרנות הפנסיה המתחרות, לקופות גמל וחברות ביטוח אחרות, מגייסת לקוחות חדשים, מדגישה את יתרונותיה על פני המתחרים. כמו כן, החברה שיפרה את תקנון קרן הפנסיה על מנת להעניק לעמיתה יתרון על פני עמיתי קרנות אחרות.

קרן הפנסיה של החברה זכתה בקרן הפנסיה הנבחרת בהליך תחרותי שנערך על ידי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון. החברה ממנפת את הזכייה לגיוס של לקוחות חדשים הן במוצר הפנסיה והן במוצרים נוספים.

החברה פועלת לחיזוק והידוק הקשרים הקיימים עם כל מערך ההפצה הקיים ועל הרחבתו. בנוסף, בשל אופי שוק הפנסיה כפי שתואר לעיל, החברה מפנה משאבים שיווקיים ופרסומיים לשם הגברת המודעות למוצר קרנות הפנסיה בין היתר על ידי התמודדות במכרזים, השתתפות בכנסים של מעסיקים והרחבת ערוץ ההפצה הישיר.

בתחילת שנת 2017 עם השקת תוכנית חסכון לכל ילד עלתה המודעות לחסכון בקרב כלל אזרחי מדינת ישראל וכניסתה של החברה כאחד מהיצרנים המציעים קופות גמל כחלק מתוכנית חסכון לכל ילד חיזקה את המותג "אלטשולר שחם" באופן אורגני.

בניהול ההשקעות שומרת החברה על יציבות לאורך זמן ותשואות גבוהות ונוקטת מדיניות אשר מבטאת יחס סיכוי - סיכון הולם לצרכי לקוחותיה, הן על ידי פיזור גיאוגרפי והן על ידי פיזור ענפי. פרסום - החברה משקיעה בערוצי מדיה שונים לטובת חיזוק המותג ובידול החברה לגבי אופן פעילותה ואופן החשיפה.

הרחבה משמעותית של התקשרות עם סוכנים ומנהלי הסדר - בתקופת הדו"ח המשיכה מגמת הרחבת ההתקשרות מול גורמי שיווק שונים המתמחים בפעילות פנסיונית וכן הורחבה הפעילות מול חלק מהבנקים המייעצים.

החברה פועלת להנגשת טפסים ויצירת הליך ידידותי להצטרפות ע"י פיתוח אמצעים דיגיטלים פשוטים.

ג. לקוחות

לחברה פיזור לקוחות רחב. לא קיים לקוח או קבוצת לקוחות שצורפה באמצעות הסדר עם מעסיק, שהכנסותיה ממנו מהוות 10% ומעלה מסך ההכנסות של החברה. כמו כן, לא קיים לקוח שהכנסים המנוהלים עבורו מהווים 1% ומעלה מסך הנכסים. החברה אינה תלוייה בלקוח בודד או במספר מצומצם של לקוחות או בקבוצת לקוחות שצורפה באמצעות הסדר עם מעסיק, אשר אובדנם ישפיע באופן מהותי על פעילות החברה.

להלן נתונים אודות לקוחות החברה לפי מוצריה:

קופות גמל לחסכון, לתגמולים ולפיצויים

גיל ממוצע של עמיתי קופות הגמל ירד מ- 54.7 שנים בשנת 2017 ל- 52.0 שנים בשנת 2018. בשנים 2018 ו-2017 נפדו 628 מיליוני ש"ח ו- 486 מיליוני ש"ח בהתאמה המהווים כ- 2.25% וכ- 2.34% מיתרת הנכסים הממוצעת בהתאמה.

בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים עמד על 12.9 שנים לעומת 12.7 שנים בשנת 2017.

קרנות השתלמות

גיל ממוצע של עמיתי קרנות ההשתלמות ירד מ- 47.2 שנים בשנת 2017 ל- 46.0 שנים בשנת 2018. בשנים 2018 ו-2017 נפדו 1,320 מיליוני ש"ח ו- 1,111 מיליוני ש"ח בהתאמה המהווים כ- 3.96% וכ- 4.39% מיתרת הנכסים הממוצעת בהתאמה.

בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים עמד על 4.2 שנים לעומת 4.3 שנים בשנת 2017.

קופת גמל להשקעה

גיל ממוצע של עמיתי קופות גמל להשקעה ירד מ- 36.3 שנים בשנת 2017 ל- 34.0 שנים בשנת 2018. בשנים 2018 ו-2017 נפדו 263 מיליוני ש"ח ו- 38 מיליוני ש"ח בהתאמה המהווים כ- 9.71% וכ- 3.93% מיתרת הנכסים הממוצעת בהתאמה.

בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים עמד על 0.8 שנים לעומת 0.3 שנים בשנת 2017.

קופות מרכזיות לפיצויים

בשנים 2018 ו-2017 נפדו 76 מיליוני ש"ח ו- 52 מיליוני ש"ח בהתאמה המהווים כ- 7.93% וכ- 4.96% מיתרת הנכסים הממוצעת בהתאמה.

בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים עמד על 14.1 שנים לעומת 13.4 שנים בשנת 2017.

קופות גמל להשקעה לחיסכון לכל ילד

גיל ממוצע של עמיתי קופת גמל להשקעה לחסכון ארוך טווח לילד ירד מ- 8.3 שנים בשנת 2017 ל- 8.0 שנים בשנת 2018.

בשנים 2018 ו-2017 נפדו 3 מיליוני ש"ח ו- 1 מיליוני ש"ח בהתאמה המהווים כ- 0.22% וכ- 0.11% מיתרת הנכסים הממוצעת בהתאמה.

בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים עמד על 1.9 שנים לעומת 1.0 שנים בשנת 2017.

קרנות פנסיה חדשות

הרוב המכריע של המבוטחים בקרנות הפנסיה שבניהול החברה הינם שכירים, המועסקים על ידי מעסיקים שונים והיתר מבוטחים עצמאים.

פנסיה מקיפה

מספר המבוטחים בקרן הפנסיה המקיפה, נכון לסוף שנת 2018 הינו 41,997 מתוכם 33,520 מבוטחים פעילים.

גיל ממוצע של עמיתי קרן פנסיה מקיפה נשאר לעמוד ללא שינוי על 35 שנים בשנת 2018. סך הפדיונות בקרן המקיפה במהלך שנת הדוח עמד על כ-34 מיליוני ש"ח המהווים כ-1.22% מיתרת הנכסים המנוהלים. בשנת 2017, עמד סך הפדיונות על סכום של כ-17.0 מיליוני ש"ח ושיעור הפדיונות עמד על 1.18%. בשנת 2018 ממוצע ותק של עמיתים הינו 3.7 שנים לעומת 5.2 בשנת 2017.

פנסיה כללית

מספר המבוטחים בקרן הפנסיה הכללית, נכון לסוף שנת 2018 הינו 4,183 מתוכם 1,048 מבוטחים פעילים.

גילם הממוצע של עמיתי קרן הפנסיה הכללית עמד בסיום שנת 2018 על 39 שנים לעומת 38 בשנת 2017.

סך הפדיונות בקרן הכללית במהלך שנת הדוח עמד על כ-841 אלפי ש"ח המהווים כ-1.40% מיתרת הנכסים המנוהלים. בשנת 2017, עמד סך הפדיונות על סכום של כ-461 אלפי ש"ח ושיעור הפדיונות עמד על 1.11%. בשנת 2018, ממוצע ותק של עמיתים הינו 2.30 שנים לעומת 1.90 שנים בשנת 2017.

* למידע בדבר המעסיקים הגדולים איתם התקשרה החברה המנהלת ראה באור 3ב' לסקירות ההנהלה של קופות הגמל וקרנות הפנסיה של החברה.

חלק ג: מידע נוסף ברמת כלל החברה**א. מגבלות ופיקוח החלים על פעילות החברה**

על החברה חלות הוראות הדין החלות על חברות מנהלות קופות גמל וקרנות פנסיה, לרבות הוראות לפי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005 המסדיר את אופן רישויים ופעולתם של חברות מנהלות ואופן הפיקוח עליהם, תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) תשכ"ד-1964 המסדירות את ההתנהלות השוטפת של קופות הגמל, חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיונים), התשס"ה - 2005 המסדיר את חובותיו של בעל רישיון לשיווק וייעוץ פנסיוני, תקנות שונות מכוח החוקים האמורים וכן הוראות הממונה על רשות שוק ההון כפי שהן מתפרסמות מעת לעת. פעילות החברה מפוקחת על ידי הממונה על רשות שוק ההון.

על החברה חלים חוקים, תקנות, צווים והוראות הממונה הקשורים לתחומי פעילותה.

להלן תמצית החקיקה שפורסמה בתקופת הדו"ח ואשר עשויה להשפיע מהותית על הדוחות הכספיים של החברה.

- תיקון תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות), התשע"ח-2018**

בשנת 2014 פורסמה הוראת שעה בסעיף 3 לתקנות, ובמסגרתה נקבע, בין היתר, אילו הוצאות נכללות במסגרת הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות בנכסי קופת גמל, ונקבעה תקרה להוצאות הישירות שניתן לגבות מהעמיתים, בשיעור של 25% מסך כל השווי המשוער של נכסי קופות הגמל. היות שתוקפה של הוראת השעה עמד לפוג, מטרת התיקון היא לעגן את ההוצאות שנקבעו בהוראת השעה כהוצאות קבע עד ליום 31.12.2019. עוד נקבע במסגרת התיקון, בין היתר, כי החל מיום 1.1.2019 לא יהיה ניתן להכיר בהוצאות שהוצאו לצורך מתן הלוואות לעמיתים מכספי קופה כהוצאות ישירות.

להלן עיקרי החוזרים שפורסמו בתקופת הדו"ח ואשר צפויים להשפיע מהותית על הדוחות הכספיים של החברה:

- שה. 2017-22603 הליך שיווק פנסיוני בעת צירוף למוצר פנסיוני - הבהרה**
הובהר, כי גוף מוסדי יהיה רשאי לשלם עמלת הפצה לסוכן ביטוח פנסיוני רק במקרה שבו ביצע הסוכן "עסקה" כחלק מהליך של שיווק פנסיוני. ככל שלא בוצע הליך שיווק פנסיוני, גוף מוסדי לא יהיה רשאי לשלם לסוכן עמלת הפצה. ביום 30 באוגוסט, 2018 פורסמה הבהרה נוספת לפיה הבהרה שבכותרת תחול רק על צירופי עמיתים שבוצעו החל מיום 4 בפברואר, 2018 ואילך.
- חוזר 2015-10-3 "תשלום עבור שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית" - עדכונים**
בעדכון לחוזר, שהתפרסם במסגרת חוזר סוכנים ויועצים 2018-10-2, נקבעו שני סוגי תשלומים נוספים שגוף מוסדי נדרש לשלם לספק המתפעל את מערכת הסליקה הפנסיונית: תשלום עבור מענה לבקשת פרודוקציה של בעל רישיון בסכום של 0.1 ש"ח בעד כלל המוצרים של הלקוח בגוף המוסדי, במועד שבו מועבר המידע, ותשלום עבור שירות התחברות לפורטל גופים מוסדיים ועבור טיפול בפניות בנושא איכות המידע. התשלום עבור שירות התחברות לפורטל גופים מוסדיים ועבור טיפול בפניות בנושא איכות מידע ישולם אחת לשנה וסכומו ייקבע בהתאם ליתרת הנכסים הפנסיוניים המנוהלים על ידי הגוף המוסדי בתום כל שנת כספים.

בעדכון נוסף לחוזר, שהתפרסם במסגרת חוזר סוכנים ויועצים 2018-10-4, נקבע, כי גם בגין בקשת איתור כספים הרשומים על שם עמית לא מפקיד, תחויב קרן הפנסיה המבקשת את המידע בסכום של 1.5 ש"ח, וכן נקבע, כי עמית שמגיש בקשה לקבלת מידע אודות נתונים שהועברו לגביו באמצעות המסלוקה, לא יחויב בגין בקשה זו.

במהלך תקופת הדוח, פורסם עדכון נוסף במסגרת חוזר סוכנים ויועצים 2018-10-7, במסגרתו נקבע סוג תשלום נוסף שגוף מוסדי נדרש לשלם לספק המתפעל את מערכת הסליקה הפנסיונית: תשלום בסך של 0.1 ש"ח עבור מענה שיינתן לבקשת עמית לקבלת מידע בגין כלל מוצריו בגוף המוסדי. התשלום ישולם במועד שבו יועבר המידע לעמית.

• שה. 2018-11578 "הליך קביעת קרנות נבחרות"

החוזר קובע כללים לגבי הליך קביעת קרנות נבחרות החל מיום 1.11.2018 ועד ליום 31.10.2021, ולגבי שיעור דמי הניהול שייגבו על ידן. במסגרת ההליך יבחרו לפחות ארבע קרנות פנסיה כקרנות נבחרות. לצורך קביעת הקרנות הנבחרות נקבע מנגנון דירוג המתבסס על דמי ניהול כפרמטר יחיד לדירוג. הקרנות שיבחרו הן הקרנות שיקבלו את הדירוג הגבוה ביותר.

חברה מנהלת של קרן פנסיה מקיפה המעוניינת להיקבע כקרן נבחרת תגיש לממונה שיעורי דמי ניהול מיתרה צבורה ומהפקדות, שלא יפחתו מ- 1% מההפקדות ו- 0.05% מיתרה צבורה.

לצורך הדירוג נקבע, כי קרן פנסיה שנתח השוק שלה מתוך סך ההפקדות לקרנות הפנסיה החדשות המקיפות, בשנה שקדמה למועד הקובע, עולה על 5%, יראו את שיעור דמי הניהול המרביים שהוגשו על ידה כאילו הם עומדים על 0.5% יותר משיעור דמי הניהול מההפקדות שהוגשו על ידה בפועל ו- 0.05% יותר משיעור דמי הניהול מצבירה שהוגשו על ידה בפועל.

עוד נקבע כי שיעור דמי הניהול שתגבה חברה מנהלת של קרן נבחרת בשל מקבלי קצבת זקנה שיפרשו בקרן במהלך תקופת הזכייה לא יעלה על 0.3%.

• שה. 2018-14772 "תוצאות הליך קביעת קרנות פנסיה נבחרות"

ביום 14 באוקטובר, 2019 פורסמו ארבעת קרנות הפנסיה שנבחרו כקרנות פנסיה נבחרות, ביניהן קרן הפנסיה של החברה "אלטשולר שחם פנסיה מקיפה". נקבע, כי שיעור דמי הניהול שתגבה החברה מעמית חדש שהצטרף אליה או צורף אליה במהלך התקופה שבה היא נקבעה כקרן נבחרת יהיו 0.1% מהצבירה ו- 1.49% מההפקדות, למשך 10 שנים לפחות ממועד הצטרפותו לקרן. בנוסף נקבע, כי דמי הניהול שתגבה חברה מנהלת של קרן נבחרת בשל מקבלי קצבת זקנה חדשים, לא יעלו על שיעור של 0.3%.

תמצית חקיקה שהתפרסמה לאחר תקופת הדו"ח ואשר עשויה להשפיע על הדוחות הכספיים

של החברה:

לא התפרסמה חקיקה לאחר תקופת הדו"ח העשויה להשפיע מהותית על דוחותיה הכספיים של החברה.

ב. חסמי כניסה ויציאהחסמי כניסה

- דרישות ההסדר התחיקתי לענין הון עצמי וקיום ביטוחים לצורך הקמה וניהול של חברה המנהלת קופות גמל וקרנות פנסיה מהווים חסמי כניסה מהותיים בענף.
- דרישות עמידה בהוראות הרגולציה, כמפורט בסעיף א' לעיל, מהוות גם הן חסמי כניסה מהותיים בענף.
- לצורך ניהול חברה לניהול קופות גמל וקרנות פנסיה נדרש כוח אדם מיומן, מקצועי ואיכותי וכן נדרשים בעלי תפקידים ספציפיים לשם עמידה בדרישות ההסדר התחיקתי החל (כגון מנהל מערכות מידע, מנהל אבטחת מידע, מבקר פנים, ממונה אכיפה מנהלית וכו').
- מיתוג ומוניטין מהווים גם הם חסמי כניסה לשוק בשל התחרות הגוברת והולכת בין היצרנים השונים, לצד צמצום מספר הגופים הפועלים בשוק.

חסמי יציאה

דרישות הממונה על שוק ההון בכל הנוגע להעברת פעילות החברה לגוף אחר, לרבות מגבלות המוטלות על בעלי שליטה לצורך קבלת היתר שליטה, מהוות חסם יציאה.

מגבלות הכלולות בהיתר שליטה

החברה מוחזקת על ידי אלטשולר שחם בע"מ ופרפקט (י.נ.א) שוקי הון בע"מ כמפורט בתרשים האחזקות של החברה (סעיף א בפרק 1).
היתר השליטה כולל הוראות לעניין שמירת שיעור ההון העצמי של החברה, מגבלות לעניין מכירת או העברת אחזקות והנפקת אמצעי שליטה בשרשרת השליטה, דיווח לממונה והוראות לעניין אי מתן זכות לצד ג' בגרעין השליטה.
לממונה מערך שיקולים רחב למתן רישיון מבטח ו/או היתר שליטה במבטח.

ג. גורמי ההצלחה קריטיים

להערכת הנהלת החברה גורמי ההצלחה הקריטיים בתחום פעילות הקופות והקרנות, הינם:

- ביצועים עודפים בתחום ניהול ההשקעות ביחס לחברות מנהלות אחרות בטווח הארוך.
- פעילות שיווקית באמצעות משווקים פנסיונים אשר מועסקים על ידי החברה וכן על ידי סוכני ביטוח פנסיונים ובנקים מייעצים, בנוסף, פעילות ישירה מול מעסיקים.
- מערך שירות לקוחות מקצועי שנותן מענה הן לעמיתים והן לכלל ערוצי ההפצה.
- אתר אינטרנט מעודכן שמספק מענה ללקוחות ולסוכני החברה.
- ניהול פעילויות תפעוליות שוטפות ברמה גבוהה, תוך מתן מענה מהיר למעסיקים וללקוחות החברה.
- תגובה מהירה להתרחשויות ושינויים בשווקים הן בהשקעות והן במוצרים.
- מותג בעל ערכים הישגיים ונכסי מותג גבוהים.
- ראשוניות, חדשנות רעיונית וטכנולוגית.
- קמפיינים פרסומיים שמחזקים את המותג וכן מגבירים את המודעות בקרב לקוחות פוטנציאלים שמבקשים להצטרף לחברה ו/או לקוחות קיימים שמצטרפים למוצרים נוספים שהחברה מציעה.

ד. השקעות

החברה מנהלת את השקעותיה בכל אפיק תוך בחינת אינטרס החוסכים וניסיון להתאימן לציפיותיהם שימדדו בטווח הארוך בכפוף להוראות רגולטוריות. הדירקטוריון מתווה את מדיניות ההשקעות של הקופות. ועדת ההשקעות בישיבותיה מקבלת סקירה כלכלית ממנהל ההשקעות המציג גם את תוצאות ביצועי הקופות לתקופה, הרכב החזקות הקופות ונושאים נוספים הדורשים דיווח מעת לעת. הועדה קובעת את הרכב ההשקעות של כל קופה תחת מדיניות ההשקעות שנקבעה ומנחה את מנהל ההשקעות בהתאם. הועדה קובעת את החשיפות לאפיקים העיקריים ומנהל ההשקעות בוחר את ניירות הערך הספציפיים להשקעה במסגרת המדיניות שנקבעה.

ועדת ההשקעות בעלת סמכויות פיקוח, בקרה והתוויות מדיניות. בקר ההשקעות בודק באופן שוטף את התאמת ביצועי מנהל ההשקעות להחלטות הועדה ומדווח לוועדת ההשקעות ולמנהלי החברה, בהתאם לנדרש.

מדיניות ההשקעות מתבססת על ניתוחים מקרו ומיקרו כלכליים של שווקי ההון בארץ ובעולם. היות שכך, המדיניות נבדקת ונבחנת מעת לעת על ידי ועדת השקעות ומעודכנת ככל הנדרש.

ככלל, משקיעות הקופות במגוון אפיקים כגון: מניות בישראל; מניות בחו"ל; אג"ח מדינה, אג"ח קונצרני, הלוואות בישראל ובחו"ל, נדל"ן, קרנות השקעה לסוגיהן תוך פיזור בינלאומי של תיק ההשקעות ופיזור סקטוריאלי שלו.

מדיניות ההשקעה של קופות הגמל וקרנות הפנסיה בחברה משקפת שאיפה לרווחיות ולהשגת תשואה שתהא גבוהה מתשואת ריבית חסרת סיכון. בנוסף, פעילות ההשקעות מכוונת לניהול סיכונים סבירים ושמירה על נזילות נאותה.

ה. ביטוח משנה

הוראות הממונה מחייבות קרנות פנסיה חדשות לרכוש ביטוח משנה לקרן פנסיה שמספר עמיתיה אינו עולה על 1,500. על אף שמספר עמיתי הקרן עולה על 1,500 החברה המנהלת בחרה להתקשר בהסכם לרכישת ביטוח משנה עם חברת "Scor Global Life". ביטוח המשנה משולם מכספי עמיתי קרן הפנסיה והחל מינואר 2017 SCOR מעניקה כיסוי של 90% מהיקף תביעות מוות ונכות שיהיו בקרן הפנסיה.

כאמור, הקרן התקשרה עם חברת הביטוח משנה בינלאומית "Scor Global Life" אשר מדורגת AA- על ידי Standard Poor's. והיא המבטח היחידי שיש לקרן. ההסכם עם מבטח משנה נחתם בשנת 2008 לתקופה ראשונה של כ- 3.5 שנים עם הארכות אוטומטיות מובנות בתום כל שנה קלנדרית בכפוף לתנאים המפורטים בהסכם. בתום שנת הדוח חודש ההסכם לשנה קלנדרית נוספת.

תקרת הכיסוי לגבי השתתפות מבטח המשנה הינה נגזרת של חישוב פעמיים השכר הממוצע במשק ולא יותר מהשכר המבוטח המקסימלי התקנוני, והכל בהתאם לתנאי החיתום הנדרשים על ידי מבטח המשנה ובכפוף לתנאי ההסכם עמו.

החברה, כאמור, כפופה למדיניות החיתום של מבטח המשנה ועל פיה מקיימת הליכי חיתום בקרן הפנסיה המקיפה שבניהולה, בשל הכללת כיסויים ביטוחיים למקרי מוות ונכות כנגד הכיסוי המוענק בתקנון הקרן המקיפה. יחד עם זאת, בעקבות זכיית הקרן במכרז הקרן הנבחרת של רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון, החל מתאריך 1 בנובמבר 2018 החברה אינה מבצעת חיתום רפואי ו/או עיסוקי בעת קבלת עמיתים חדשים לקרן, וזאת בהסכמה ובתיאום עם מבטח המשנה.

הביטוח מכסה את עמיתי הקרן בכלל מסלולי הביטוח. לעמיתי הקרן הכללית אין אפשרות למרכיב ביטוחי ולכן הסדרי מבטח המשנה אינם חלים בקרן הכללית.

הכיסוי הביטוחי שניתן ע"י הקרן מכוסה מתוך הפרמיה שנגבית מהעמיתים. פער חיובי מחולק לעמיתים בדרך של הגדלת התשואה ופער שלילי מביא לחלוקת הגרעון לעמיתים בדרך של הקטנת התשואה.

על פי שיקול דעתה של החברה (כאמור בתקנון הקרן) נבחן מצבו הבריאותי של מועמד בדרך של חתימה על הצהרת בריאות או המצאת מידע אחר כולל המצאת בדיקות רפואיות מסוימות במקרי ביטוח כאלו ואחרים. ביטוח המשנה שנרכש עבור הקרן שבניהול חברת SCORE הינו מסוג "QUOTA SHARE" אשר משמעותו כיסוי בשיעור קבוע מכל תביעה.

החל משנת 2017, חלקו של מבטח משנה הינו 90% לכלל סכום ההיוון של התביעה. גם על התיק הקיים וגם על המצטרפים החדשים.

גם בעת סיום ההסכם, העמיתים שהיו מבוטחים אצל מבטח המשנה ימשכו לקבל כיסוי ביטוחי עד לתחילת קבלת קצבה מהקרן או עד עזיבתם את קרן פנסיה. כמו כן על פי ההסכם מול המבטח הקרן זכאית ל-50% מסכום הרווח של מבטח משנה.

להערכת החברה, רכישת ביטוח המשנה תוסיף ליציבות עמיתי הקרן הקיימים וכן המצטרפים.

1. הון אנושי

נכון ליום 31 בדצמבר, 2018 בחברה המנהלת מועסקים 607 עובדים (ליום 31 בדצמבר, 2017 - 499 עובדים). מחלקות החברה כוללות:

- מטה החברה: ניהול סיכונים, מחלקת כספים, מחלקה משפטית, משאבי אנוש, ביקורת פנים, מערכות מידע, מחלקת ציות ומחלקה מקצועית.
- ניהול השקעות הכולל: מחלקת אשראי, מחלקת השקעות מחקר ואנליזה ומחלקת תפעול ובקרת השקעות.
- מחלקת תפעול;
- שרות לקוחות;
- מכירות והפצה;
- מחלקת שיווק ודיגיטל;
- מחלקת תפעול ורכש;

יצוין, כי בחלק מהמחלקות המפורטות לעיל, מועסקים עובדים המועסקים דרך חברת אלטשולר שחם בע"מ. כל אחד מעובדי החברה עובר את ההכשרות המתאימות בהתאם לתוכנית ההדרכה בנושאים הנדרשים לצורך מילוי תפקידו לרבות בכל הקשור בחקיקה והסדרה. כל עובדי החברה מועסקים במסגרת הסכמי עבודה אישיים ולא חלות עליהם הוראות הסכמים כלליים או מיוחדים. לחברה אין תלות מהותית בעובד מסוים ולא קיימות תכניות התייעלות וקיצוצים במצבת העובדים.

נושאי המשרה העיקריים בחברה ותפקידם:

שם	תפקיד
רן שחם	יו"ר הדירקטוריון
יאיר לוינשטיין	מנכ"ל
רו"ח שרון גרשביין	משנה למנכ"ל, מנהלת כספים ומטה מקצועי
עו"ד אסנת ענתבי	סמנכ"ל, יועצת משפטית
צפיר זנזורי	סמנכ"ל שיווק ומכירות
ענת כנפו-תבור	סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול
מיטל ברנע	סמנכ"ל שירות
סיגלית רז	סמנכ"ל משאבי אנוש
עוזי דביר	סמנכ"ל מערכות מידע
רו"ח שי אהרוני	מבקר פנימי
דני ירדני	סמנכ"ל השקעות
לאה פרמינגר	מנהלת השקעות אלטרנטיביות
יוני אופיר	סמנכ"ל אשראי
משה שמעוני	מנהל סיכונים פיננסיים
ישעיהו אורזיצר	אקטואר קרנות הפנסיה

* ביום 1 בינואר, 2018, סיימה גבי עדי גולד את תפקידה כסמנכ"ל השירות החברה ובמקומה מונתה הגב' מיטל ברנע.

** ביום 16 בפברואר, 2018, מונתה הגב' ענת כנפו-תבור לתפקיד סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול ועד לאותו מועד כיהן מר גונן צדיק כסמנכ"ל התפעול של החברה.

לפרטים אודות תגמול נושאי המשרה הבכירה ומדיניות התגמול, ראה סעיף ד' לחלק ד' להלן.

ז. שיווק והפצה

1. החברה פועלת לשיווק מוצריה בהתבסס על מספר ערוצי הפצה:
 - סוכנויות וסוכני ביטוח פנסיוני - באמצעות ערוץ זה מתבצעת עיקר פעילות השיווק והמכירה של החברה. לחברה שיתופי פעולה שנרקמו לאורך השנים עם סוכנים וסוכנויות מובילות. על אף האמור לעיל, לחברה אין תלות בסוכן או סוכנות כזו אחרת.
 - בין היתר החברה עובדת עם סוכנויות ביטוח שהינן חברות קשורות לחברה.
 - מערך הייעוץ הבנקאי - לחברה הסכמי התקשרות עם כלל הבנקים הפעילים בתחום הייעוץ לטובת הפצת מוצרי החברה.
 - יועצים פנסיוניים עצמאיים - לחברה הסכמים וקשרי עבודה עם מרבית היועצים העצמאיים הפועלים בשוק.
 - מחלקת שיווק ומכירות למעסיקים - עם בחירתה של החברה כקרן פנסיה נבחרת ע"י רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון, הוקמה בחברה פעילות שיווק ומכירות מול מעסיקים, זאת בעיקר לטובת הנגשת קרן הפנסיה של החברה למעסיקים.
2. בנוסף לנאמר לעיל, פועלת החברה לפרסם ולשווק מוצריה באמצעות פרסום באמצעי התקשורת, לרבות טלוויזיה, אינטרנט שלטי חוצות ועוד. מתן חסויות והשתתפות בכנסים מקצועיים.
3. מבנה העמלות ועלויות רכישה הרלוונטים לכל תחומי הפעילות של החברה:
 - עמלות לעובדי החברה והקבוצה לרבות סוכנויות שבבעלותה - עמלות חד פעמיות.
 - עמלות נפרעים לסוכנויות וסוכני ביטוח פנסיוני - עד לסוף חודש מרס 2017 התשלום חושב כאחוז מסוים מדמי הניהול הנגבים בפועל מתיק הנכסים הצבורים של הסוכן, זאת, כל עוד העמיתים ממשיכים לנהל את כספם בחברה. החל מחודש אפריל 2017 בעקבות כניסתן לתוקף של הוראות דין חדשות עודכן מנגנון התגמול כך שהתשלום מחושב מיתרת הנכסים הצבורים של תיק הסוכן.
 - עמלות היקף - בנוסף לעמלות הנפרעים, קיימים תמריצים שהינם תשלומים חד פעמיים הנגזרים משימור לקוחות ומהיקף העברת הנכסים. התמריצים משולמים על פי תוכנית עבודה שנתית וכנגד עמידה ביעדים.
 - עמלת הפצה לבנקים - 0.25% מסך הנכסים בקופות המאושרות להפצה, העמלה הינה התשלום המרבי בהתאם לחוק ומשולמת ברמה חודשית.

4. מידע בדבר עלויות רכישה ועמלות שנתיות (באלפי ש"ח):

שנת 2018:

סה"כ עמלות	עמלות יעדים		עמלות נפרעים		
	פנסיה	גמל	פנסיה	גמל	
231,544	11,152	67,758	2,684	149,950	סוכן / סוכנות
2,521	15	455	24	2,027	צד קשור ו/או בשליטת החברה
23,978	-	-	12	23,966	בנקים
273	-	-	8	265	יועצים פנסיוניים שאינם בנק
258,316	11,167	68,213	2,728	176,208	סה"כ

שנת 2017:

סה"כ עמלות	עמלות יעדים		עמלות נפרעים		
	פנסיה	גמל	פנסיה	גמל	
165,512	10,183	44,559	2,077	108,693	סוכן / סוכנות
1,902	3	462	24	1,413	צד קשור ו/או בשליטת החברה
17,981	-	-	-	17,981	בנקים
211	-	-	-	211	יועצים פנסיוניים שאינם בנק
185,606	10,186	45,021	2,101	128,298	סה"כ

שנת 2016:

סה"כ עמלות	עמלות יעדים		עמלות נפרעים		
	פנסיה	גמל	פנסיה	גמל	
111,002	3,295	11,077	1,576	95,054	סוכן / סוכנות
1,533	16	300	28	1,189	צד קשור ו/או בשליטת החברה
15,228	-	-	-	15,228	בנקים
143	-	-	-	143	יועצים פנסיוניים שאינם בנק
127,906	3,311	11,377	1,604	111,614	סה"כ

סוכנים וסוכנויות פנסיוניות - כאמור, זהו ערוץ ההפצה המהותי ביותר עבור החברה. חברה ממשיכה לפעול ולהגדיל את מספר הסוכנים עמם היא משתפת פעולה לצורך שיווק מוצריה. ניתן לראות כי לערוץ הפצה זה משולמות כ-89.7% מסך העמלות המשולמות לגורמי ההפצה.

צד קשור ו/או בשליטת החברה כולל סוכנים ישירים - לאורך השנים האחרונות, סך העמלות ששולמו לצדדים קשורים עלו. עיקר העמלות ששולמו בערוץ זה נכון לשנת 2018 הינן עמלות לסוכנים הישירים הפועלים במסגרת הקבוצה. בנקים - במהלך השנים האחרונות, עם הגידול בפעילות העסקית והשגת תוצאות השקעה הטובות מהממוצע בשוק, התגבר שיתוף הפעולה עם הבנקים המייעצים כך שחלקם בסך העמלות ששולמו לכלל גורמי ההפצה הגיע לכ-9.2%.

5. להלן פירוט התפלגות דמי הגמולים שהתקבלו בחברה בשנת 2018 :

סוכנים וסוכנויות פנסיוניות - 6,592 מיליוני ש"ח המהווים כ-62% מסך דמי הגמולים שהתקבלו בחברה.

צד קשור ו/או בשליטת החברה כולל סוכנים ישירים - 2,506 מיליוני ש"ח המהווים כ-24% מסך דמי הגמולים שהתקבלו בחברה.

בנקים - 605 מיליוני ש"ח המהווים כ-6% מסך דמי הגמולים שהתקבלו בחברה. ביטוח לאומי - 875 מיליוני ש"ח המהווים כ-8% מסך דמי הגמולים שהתקבלו בחברה בגין קופת גמל להשקעה לחסכון לכל ילד.

6. ערוץ ההפצה של סוכנויות וסוכני ביטוח הינו ערוץ ההפצה העיקרי של החברה וקיימת לחברה תלות בערוץ הפצה זה כמכלול. יחד עם זאת, החברה אינה תלויה בסוכנות או סוכן ביטוח ספציפי ולכן להערכת החברה הפסקה מלאה של פעילות עם אחד מהם לא תפגע או תשפיע באופן מהותי על פעילות החברה.

ח. ספקים ונותני שירותים

נכון למועד הדו"ח, בתחום הפעילות של קופות הגמל, קרנות השתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים, לחברה שני ספקים מרכזיים המעניקים שירותים מקצועיים :

- בנק לאומי (לאומי שירותי שוק ההון בע"מ) - מעניק לחברה שירותי תפעול עבור הקופות: אלטשולר שחם גמל, אלטשולר שחם השתלמות, אלטשולר שחם פיצויים, אלטשולר שחם חיסכון פלוס ואלטשולר שחם חיסכון לילד. ההסכם הינו לתקופה בלתי מוגבלת המתחדש אוטומטית. לחברה קיימת תלות בספק זה היות ומעבר לספק חלופי תהיה כרוכה בתוספת עלות מהותית לחברה.
- חברת ג'נריקס תוכנה בע"מ - הינה צד קשור לחברה, מספקת מערכת מחשוב לניהול זכויות עמיתים. ההסכם הינו לתקופה בלתי מוגבלת המתחדש אוטומטית. לחברה תלות בספק זה היות ומעבר לספק חלופי תהיה כרוכה בתוספת עלות מהותית.

בתחום הפעילות של קרנות הפנסיה לחברה שני נותני שירותים מקצועיים מרכזיים :

- חברת תפעול גמל בע"מ - מעניקה לחברה שירותי תוכנה וחלק משירותי התפעול לקרנות הפנסיה. ההסכם הינו לתקופה בלתי מוגבלת המתחדש אוטומטית. לחברה קיימת תלות בספק זה היות ומעבר לספק חלופי תהיה כרוכה בתוספת עלות מהותית לחברה.

- חברת ביטוח המשנה הבינלאומית SCOR - מספקת ביטוח משנה לכיסוי הביטוחי הניתן לעמיתי קרן הפנסיה המקיפה. לפרטים נוספים אודות ההסכם עם מבטח המשנה ראה סעיף ה' לפרק ג' בדוח זה.

ט. רכוש קבוע

לפרטים אודות הרכוש הקבוע של החברה למועד הדוח ראה באור 6 בדוחות הכספיים השנתיים.

י. עונתיות

לקופות הגמל של עמיתים שכירים קיימות הפקדות שוטפות בכל חודש על ידי המעסיקים. עם כניסתן לתוקף של מספר הוראות כגון חיוב עצמאיים בהפקדות וכן כניסתה של קופת הגמל להשקעה קיימת צמיחה משמעותית בשיעור ההפקדות במהלך החודשים נובמבר - דצמבר. עמיתים עצמאיים נוהגים להפקיד בחודשים אלו לצורך ניצול הטבות המס וכלל העמיתים משלימים הפקדות לקופת גמל להשקעה עד לתקרה המותרת בחוק העומדת על 70,000 ש"ח צמוד למדד המחירים לצרכן בשנה לאדם.

יא. נכסים בלתי מוחשיים

1. לחברה הנכסים הבלתי מוחשיים הבאים:

- מוניטין וקשרי לקוחות - נוצרו כתוצאה מרכישות ומיזוגים בשנים קודמות. על פי כללי חשבונאות החברה אינה מפחיתה בספריה את יתרת המוניטין באופן קבוע, ומבצעת בחינת ירידת ערך לפי התקנים המקובלים. יתרת קשרי הלקוחות מופחתת על פני אומדן אורך החיים השימושי ונבדקת ירידת ערך תקופתית.
- תוכנות - יתרה זו מורכבת מעלויות פיתוח תכנה אשר מהווות לנכסים בלתי מוחשיים בהתקיים תנאים מסוימים אשר נקבעו בכללי החשבונאות ומתוכנות שנרכשו לצורך פעילות החברה. התוכנות מופחתות על פי שיטת קו ישר על פני אומדן אורך החיים השימושי שלהן.

לפרטים נוספים אודות נכסים בלתי מוחשיים ראה באור 4 לדוחות הכספיים השנתיים.

2. מאגרי מידע רשומים של החברה:

- מאגר מידע עובדים ומועמדים
- מאגר מידע סוכנים
- מאגר מידע קרנות השתלמות
- מאגר מידע קופות מרכזיות לפיצויים
- מאגר מידע קופות גמל
- מאגר מידע קרן פנסיה מקיפה
- מאגר מידע קרן פנסיה כללית
- מאגר מידע חיסכון לילד
- מאגר מידע חיסכון פלוס

יב. גורמי סיכון

להלן גורמי הסיכון והשפעתם על החברה:

השפעה קטנה	השפעה בינונית	השפעה גדולה	
			סיכונים מאקרו ושוק
	x		סיכונים בשוק ההון
	x		סיכונים מאקרו כלכליים
	x		סיכון אשראי
			סיכונים ענפיים
		x	תחרות
x			נזילות
	x		שינויים רגולטורים (ציות ואכיפה)
			סיכונים מיוחדים לחברה
	x		הון אנושי
	x		סיכונים תפעוליים
	x		סיכונים משפטיים
			סיכונים ביטוחים
x			קרנות פנסיה
x			צד נגדי

סיכונים מאקרו ושוק**1. סיכונים ריבית**

שינויים בשערי ריבית בארץ ובעולם עלולים להשפיע לרעה על ערך הנכסים המוחזקים בקופות הגמל ובאיגרות החוב. זאת בעיקר בסביבה של עליית ריבית. שינויים בשערי ריבית יכולים לקרות עקב השפעות מאקרו-כלכליות, פוליטיות, סחר בינלאומי ועוד. ועדת ההשקעות מקבלת לידיה תחזיות ומחקרים לגבי משתנים מאקרו-כלכליים, ריביות, שערי חליפין, ומשתנים אחרים אשר בגינם צפויים לקרות שינויים ברמות הריבית. הוועדה מנחה את מנהלי ההשקעות לגבי השינויים הנדרשים בהשקעות באיגרות חוב, מבחינת אורך חיי איגרות החוב, או לחילופין, ביצוע עסקאות גידור לשם התמודדות עם סיכונים הריבית.

2. סיכון שער חליפין

מדיניות ההשקעות של הקופות מאפשרת השקעה בשווקים הפיננסיים מחוץ לישראל. מאחר וכך, הקופות משקיעות באגרות חוב ובמניות במטבעות שונים. ההשקעה במטבעות שונים מהשקל מייצרת חשיפה לשינויים בשערי חליפין העלולים לפגוע בערכם השקלי של אחזקות הקרנות במטבעות השונים.

בפני ועדת ההשקעות ומנהלי ההשקעות מובאות תחזיות לגבי שערי חליפין ובהסתמך עליהן מפעילה ועדת ההשקעות שיקול דעת וממליצה למנהלי ההשקעות לגבי גידור סיכונים שער חליפין: אילו מטבעות, אורך תקופת הגידור ונפח עסקאות הגידור. מנהל ההשקעות מחליט על אופן הגידור.

3. סיכוני אשראי

מדיניות החברה בתחום האשראי והחוב היא להשקיע באגרות חוב ובמתן הלוואות מתואמות, שטרי הון ופיקדונות של חברות המדורגות בדרך כלל בדרוג אשראי המבטא סיכון אשראי המתאים למדיניות הדירקטוריון. הקופות שומרות על חשיפה למנפיק בהתאם לתקנות ההשקעה, והנחיות הדירקטוריון. השקעה או הלוואה מתבצעת לאחר ניתוח והערכה של יכולת הישות הלווה או המנפיקה לשרת את החוב תוך עמידה בתנאי ההלוואה.

הבדיקה נעשית על ידי מערך האשראי של החברה ובמקרים בהם קיימת חובה, מוגשת בקשת אשראי לוועדת אשראי אשר מעבירה את המלצותיה לגבי איכות האשראי ויכולת שירות החוב, להחלטת וועדת ההשקעות. המלצות אלו עשויות לכלול תנאים נוספים הנדרשים לשם מתן האשראי כמו רמת הביטחונות, סוגי הביטחונות, תנאים לפירעון כפוי מוקדם, אורך חיי ההלוואה ותנאי הפירעון של הקרן והריבית. ועדת ההשקעות הינה הסמכות המאשרת את מתן ההלוואה תוך התייחסות לשערי הריבית ומרווחי האשראי הגלומים בהלוואות ובאגרות החוב וכן, התאמת ההשקעה למדיניות ההשקעות במתווה הדירקטוריון.

נציין כי בתחום סיכוני האשראי, החברה אינה מבצעת עסקאות גידור. מזעור סיכוני האשראי נעשה כמעט תמיד דרך התנאים הנדרשים באשראי.

סיכונים ענפיים**1. סיכוני תחרות**

ענף הגמל והפנסיה בישראל הינו ענף תחרותי ביותר כאשר התחרות מתבטאת הן בתחום דמי ניהול והן בתשואות אותן משיגים מנהלי ההשקעות. התחרות בדמי הניהול פוגעת בהכנסות החברה וברווחיות היחסית. בנוסף, תשואות עודפות על המתחרים מביאות לגידול באחזקות ותשואות נחותות ביחס למתחרים יוצרות ירידה בגידול ואף יציאת עמיתים.

2. סיכוני נזילות/סחירות

קופות הגמל וקרנות הפנסיה רשאיות לבצע השקעות שאינן סחירות כמו נדל"ן והלוואות מתואמות. כמו כן, הן צפויות לבצע השקעות שהסחירות בהן נמוכה, למשל אגרות חוב או מניות שהונפקו בכמות קטנה. ועדת ההשקעות קבעה מגבלות השקעה לגבי השקעות בעלות סחירות נמוכה או שאינן נזילות. בקרת ההשקעות מבצעת מעקב יומי אחר עמידה במגבלות אלו. במקרה של הפרה, מתבצע דיווח לוועדת ההשקעות ולדירקטוריון.

3. סיכונים רגולטורים (ציות ואכיפה)

החברה חשופה לסיכונים רגולטוריים ולהטלת עיצומים כספיים בגין אי קיום הוראות הדין. החברה בנתה תכנית אכיפה, נהלי עבודה ותהליכי בקרה ודיווח על מנת להתמודד עם סיכוני ציות אלו.

סיכונים מיוחדים לחברה**1. הון אנושי**

בחברה ישנם מספר אנשי מפתח איכותיים אשר מהווים גרעין חשוב לפעילותה. איש מבין אנשי המפתח אינו יחיד, כך שלכל אחד מאנשי המפתח, יש גיבוי. החברה דואגת לכך שאנשי המפתח יתוגמלו כמקובל בשוק, בתפקידים אלו כך שקיימת יציבות במערך כוח האדם האיכותי בחברה. לראיה קיימת יציבות של שנים רבות בצוות אנשי המפתח של החברה.

2. סיכונים תפעוליים

תפעול קופות הגמל יוצר מטבע הדברים, סיכונים תפעוליים שאם יתממשו, עלולים לגרום נזקים ולפגוע בפעילות השוטפת של החברה, הן בצד העמיתים והן בצד ההשקעות.

החברה משקיעה משאבים לשם זיהוי כל סוגי הסיכונים התפעוליים, קביעת רמת החומרה של כל אחד ואחד מהם, בניית אמצעים למניעת היווצרותם של סיכונים אלו ותהליכי עבודה אלטרנטיביים במקרה של פגיעה בפעילות התקינה. כל אלו מגובים בנוהלי עבודה.

הסיכונים התפעוליים העיקריים מתרכזים סביב הנושאים הבאים:

- מעילות והונאות - החברה מתווה בקורות בתחומים בהם קיים סיכון אינהרנטי למעילות והונאות כגון תחום המסחר וטיפול בהעברות כספים של עמיתים. בין הבקורות המופעלות: הגדרת הרשאות לפעולה תוך מתן דגש על הפרדת תפקידים, אישור על ידי מורשה חתימה ועוד.
- פגיעה במערכות המחשב של החברה - מערכות המחשב של החברה מוגנות על ידי מגוון של אמצעים כמו Firewall, מידורים לוגיים, הגבלות גישה, סיסמאות ועוד. גיבוי המערכות ובסיסי הנתונים נעשה מידי יום. בנוסף, החברה מבצעת גיבוי של הנתונים בחוות שרתים נפרדת.
- כמו כן, החברה מקבלת אחת לשנה מהגופים המתפעלים (בנק לאומי ותפעול גמל) דוחות ISEA 3402 הכוללים הגדרת יעדי בקרה בתחום מערכות המידע ובחינת אפקטיביות תכנון, יישום והפעלת בקורות על מנת להשיג את יעדי הבקרה שהוגדרו.
- דלף מידע - יש בחברה נהלים נוקשים להוצאת מידע, מעקבים ממוחשבים וחסומות פיזיות.
- פגיעה במערכות התפעול ובפעילות מול הבנקים - החברה התקשרה בהסכם עם שני גופי תפעול, לתפעול השוטף של קופות הגמל וקרנות הפנסיה. כמו כן, בחברה מערכת CRM לצורך מעקב ותיעוד אחר זכויות העמיתים. בחברה מחלקות התומכות בפעילות השוטפת ומלוות את עבודת גורמי התפעול. לחלק מסיכוני התפעול ניתן ביטוי במסגרת הסכמי התפעול.
- פגיעה ברכוש - הסיכונים העיקריים לרכוש הינם גניבה, אש והצפה. החברה נוקטת באמצעים שונים למניעת סיכונים אלו, כגון, נעילת הכניסות למשרדי החברה, התקנת גלאי אש ועשן העוברים בקורות ובדיקות תקופתיות ועוד.

כמו כן, החברה מפעילה אתר חלופי לשעת משבר אליו היא יכולה להעתיק את פעילותה הקריטית בעת הצורך. לצורך כך מבצעת החברה מעת לעת תרגילי חירום להעסקת פעילותה לאתר חלופי.

- למידע נוסף ראה באור 23 בדוחות הכספיים של החברה המנהלת.

3. סיכונים משפטיים

פעילות החברה מלווה בייעוץ משפטי שוטף, הבא לידי ביטוי, בין היתר, בעריכת ההתקשרויות וההסכמים של החברה. הסיכונים בעיקרם קשורים בעמידה בהוראות הדין וההסדר התחיקתי.

סיכונים ביטוחים

1. סיכונים אקטואריים בקרנות הפנסיה

קרנות הפנסיה חשופות לסיכונים נוספים: סיכון שינוי תוחלת חיים, סיכון מודל אקטוארי וסיכון פרמטרי של בחירת הפרמטרים למודל האקטוארי. בנוסף קיימים סיכונים רגולטוריים ושינויים בהתנהגות העמיתים (למשל בחירת תקופת הבטחת פנסיה). סיכונים רלבנטיים בפנסיה המקיפה בלבד הינם תשואה דמוגרפית שמושפעת מתביעות עמיתים בגין אבדן כושר עבודה או שארים והיקף הנפקת אגרות חוב מיועדות של ממשלת ישראל. זאת מאחר ובקרן הפנסיה הכללית אין ביטוח אבדן כושר עבודה ותביעות שארים. החברה מבצעת מעקב ובקרה על כלל הסיכונים תוך תיאום בין האקטואר ומנהל הסיכונים. הקרן התקשרה עם מבטח משנה לביטוח פעילות העמיתים בקרן הפנסיה המקיפה, מפני תביעות בגין נכות (אבדן כושר עבודה) ו/או שארים. הכיסוי הביטוחי המוענק לעמיתי הקרן, הינו בהתאם לתקנון הקרן, כפי שיעודכן מעת לעת, לרבות בגין שינויי חקיקה, מקדמי תוחלת חיים וכדומה. מבטח המשנה מכסה את מסלולי הביטוח והוראות תקנון הקרן. כלומר מבטח המשנה ישתתף במילוי התביעות על פי התנאים הקבועים בתקנון בהתאם לחלקו.

2. סיכונים צד נגדי

קופות הגמל וקרנות הפנסיה משקיעות את כספי העמיתים באמצעות בנקים, ברוקרים ומשמרונים (הקסטודיאנים). אצל המשמרונים מוחזקים ניירות הערך. הפיקדונות הכספיים מוחזקים בבנקים. עסקאות במכשירים פיננסיים נגזרים (אופציות, עסקאות פורוורד, עסקאות SWAP, למשל) מתבצעות עם הבנק המקומי. עסקאות קניה ומכירה של ניירות ערך מבוצעות באמצעות ברוקרים ובנקים בארץ ובעולם. גם הבנקים וגם הברוקרים יוצרים סיכון צד נגדי בין אם סיכון תפעולי ובין אם סיכון פיננסי. החברה מבצעת בדיקות אצל הגופים שהם צד נגדי לקופות וקרנות הפנסיה ומעבירה את המלצותיה לדירקטוריון. זה האחרון, בהתאם לנתונים וההמלצות שקיבל, נותן את אישורו.

יג. הסכמים מהותיים והסכמי שיתוף פעולה

- הסכמים עם ספקים ונותני שירות כמפורט לעיל בפרק ג' סעיף ח' לעיל.
- לחברה מערכת הסכמים בדבר שטרי הון שהנפיקה החברה לחברת אלטשולר שחם ניהול פיננסי בע"מ בסך כולל של 73.5 מיליון ש"ח. למידע נוסף אודות שטרי ההון שהונפקו ראה באור 22א' בדוחות הכספיים של החברה.
- לחברה הסכם התקשרות עם חברת אלטשולר שחם שירותי ניהול בע"מ הכולל העמדת מסגרת אשראי בסך של 50 מיליון ש"ח.
- לחברה הסכמי הלוואה עם מוסדות בנקאיים כמפורט בבאור 14ג' בדוחות הכספיים של החברה.
- לחברה מערכת הסכמי שיתופי פעולה עם חברות קשורות כמפורט להלן:
 1. הסכם עם חברת פרפקט (י.נ.א) שוקי הון בע"מ (להלן: "פרפקט") המגדיר את השירותים הניתנים על ידי פרפקט לחברה והתמורה בגינם.
 2. הסכם עם חברת אלטשולר שחם בע"מ המגדיר את השירותים הניתנים על ידי החברה לאלטשולר שחם בע"מ.
 3. הסכם בין החברה לאלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ המגדיר את ההתחשבות בין החברות באשר לשירותים הניתנים לחברה על ידי אלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ ועל ידי החברה לאלטשולר שחם ניהול קרנות נאמנות בע"מ.
 4. הסכם בין החברה לאלטשולר שחם ניהול תיקי השקעות בע"מ לשיווק קרנות השתלמות על ידי אלטשולר שחם בע"מ.
 5. הסכם בין החברה לאלטשולר שחם בע"מ להעברת הפניות מהחברה לחברת ניהול התיקים בקבוצה.
 6. הסכם בין החברה לסוכנות הביטוח אלטשולר שחם פיננסים סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ לשיווק מוצרי החברה.
 7. הסכם בין החברה לחברת ג'נריקס תוכנה בע"מ למתן שירותי תוכנה, תחזוקה ותפעול מערכות ממוחשבות.
 8. לאחר תקופת הדוח נחתם הסכם בין החברה לסוכנות הביטוח אלטשולר שחם סוכנות לביטוח בע"מ לצורך שיווק מוצרי החברה.
- לחברה קיימים הסכמים לגבי הנחות בדמי ניהול לעובד אותו מעסיק והסכמי הסדר לרבים בקרן הפנסיה, אך אין הסכמים שעולים לכדי הסכם מהותי.
- אין לחברה הסכמים לשיתוף פעולה אסטרטגיים.

יד. תחזיות אחרות והערכות לגבי עסקי החברה

החברה נוהגת לבחון את תכניתיה האסטרטגיות מעת לעת ולעדכן את יעדיה בהתאם להתפתחויות שחלות בענף קופות הגמל ובשוק ההון, במפת התחרות ובסביבה העסקית.

החברה קבעה לעצמה את היעדים האסטרטגיים המרכזיים הבאים:

1. הגדלת נתח פעילות בתחומי הפנסיה והגמל וחיזוק מעמדה כאחת מהחברות המובילות בתחום החיסכון הפנסיוני וזאת בדרך של גידול הפעילות הקיימת בין אם באמצעות צמיחה אורגנית או רכישת פעילויות קיימות.
2. הרחבת ערוצי ההפצה ועיבוי הקיימים.
3. שימור לקוחותיה הקיימים תוך שיפור מתמיד של השירות ומתן מענה לצורכי החיסכון של הלקוח, בין היתר בדרך של שינוי או גיוון מסלולי החיסכון.
4. שדרוג מערכות המחשב שלה במקביל לשיפור שירותי התפעול המתקבלים מהבנקים המתפעלים.
5. העלאת רמת הבקורות בתהליכים המיושמים בארגון כדי להקטין ככל הניתן את הסיכונים להם חשופה החברה.

האסטרטגיה של החברה, כמפורט לעיל, משקפת את המדיניות של החברה נכון למועד פרסום הדוח, ומבוססת על הערכות נוכחיות של תחומי פעילותה ומצבה ועשויה להשתנות, כולה או חלקה, מעת לעת. ייתכן, כי היעדים המתוארים לעיל לא יושגו בעתיד או כי החברה תחליט שלא ליישם את האסטרטגיה האמורה לעיל, כולה או חלקה, וזאת, בין היתר, מהסיבות הבאות: שינויים בשוק ההון בארץ ובעולם, שינויים בכדאיות הכלכלית, שינויים בתנאי התחרות בשוק ושינויים בשווקים עצמם, שינויים רגולטורים וכן כתוצאה מגורמי הסיכון האחרים החלים על פעילות החברה, כפי שמתוארים בדוח זה.

חלק ד: היבטי ממשל תאגידי**א. מידע בדבר דירקטורים של החברה****דירקטורים חיצוניים**

תעודת זהות	בארי בן זאב	אריאל קרן*	שי דתיקה	יעקב רוזין*
051205508	022851232	023942162	022197297	
1952	1967	1968	1965	
שמואל שניצר 9, תל אביב.	השומרון 9, רמת השרון.	דרך הגנים 15, כפר שמריהו	מגדל הלבנון 7, מודיעין	
ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	
חבר דירקטוריון, יו"ר ועדת השקעות וחבר וועדת ביקורת.	חבר דירקטוריון, יו"ר ועדת ביקורת.	חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת והשקעות.	חבר ועדת דירקטוריון, יו"ר ועדת ביקורת.	
כן	כן	כן	כן	
בלתי תלוי או חיצוני				
כן	כן	כן	כן	
האם הינו בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או בעל כשירות מקצועית				
לא	לא	לא	לא	
האם הוא עובד של התאגיד, חברת בת, חברה קשורה או של בעל עניין				
20.03.2014	1.6.2009	25.5.2017	1.6.2018	
התאריך בו החל לכהן כדירקטור				
השכלתו בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם	בעל תואר ראשון בכלכלה ובעל תואר שני במנהל עסקים מאוניברסיטת תל אביב.	בוגר תואר ראשון בכלכלה ובוגר MBA התמחות במימון.	בעל תואר ראשון במדעים מדויקים ותואר שני במנהל עסקים ומימון מ-Manchester Business School	בעל תואר ראשון בכלכלה מאוניברסיטת חיפה ובעל תואר שני MBA מ-Heriot Watt University

התעסקותו במש השנים האחרונות/עי סוק עיקרי נוסף	בארי בן זאב	אריאל קרן*	שי דתיקה	יעקב רוזין*
התעסקותו במש השנים האחרונות/עי סוק עיקרי נוסף	יעוץ אסטרטגי עסקי בארץ ובח"ל ודירקטור בחברות.	עוסק ביעוץ פיננסי.	מנהל חברות בתחום הפיננסי והטכנולוגיה.	יועץ עסקי בחברת קובי רוזין ניהול ויעוץ (2015) בע"מ; מנכ"ל בית השקעות אי.בי.איי גמל בע"מ
פירוט התאגידים בהם מכהן כדירקטור	אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ - חבר דירקטוריון, יו"ר ועדת השקעות וחבר וועדת ביקורת; פרטנר חברת תקשורת בע"מ; אלומי קפיטל בע"מ, חירון חברה למסחר בע"מ, קלי ניהול הסדרים פנסיוניים בע"מ.		אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ - חבר דירקטוריון, חבר ועדת ביקורת וחבר וועדת השקעות; חברת טריידאיר בע"מ.	אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ - חבר דירקטוריון, יו"ר ועדת ביקורת; קובי רוזין ניהול ויעוץ (2015) בע"מ
האם הוא בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד	לא	לא	לא	לא
האם הוא דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	כן	כן	כן	כן
הדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית כאמור בתקנה 2(3) לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון	כן	כן	כן	כן

וועדותיו), התשס"ז- 2007 (תקנות דירקטוריון (וועדותיו)	בארי בן זאב	אריאל קרן*	שי דתיקה	יעקב רוזין*
הדירקטור בעל מומחיות מוכחת ומובהקת בתחום הפנסיה או הביטוח כאמור בתקנה 2(2)(א) לתקנות דירקטוריון וועדותיו, ועומד בהוראות התקנה האמורה	לא	לא	לא	לא

* ביום 31 במאי, 2018, סיים מר אריאל קרן את כהונתו כדירקטור חיצוני בחברה וכיו"ר ועדת הביקורת ובמקומו החל מר יעקב רוזין את כהונתו כדירקטור חיצוני בחברה וכיו"ר ועדת הביקורת החל מיום 1 ביוני, 2018.

דירקטורים

תעודת זהות	רן שחם, יו"ר דירקטוריון	דפנה בסה	ראובן אלקס	תומר כהן
27700244	027488758	024433625	017716655	
1970	1974	1969	1978	
ברק 35, תל אביב	גלבר 13, ירושלים	נחל קנה 1, הוד השרון	מבוא הכפר 51, הר אדר	
ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	
יו"ר דירקטוריון	חברת דירקטוריון	חבר דירקטוריון	חבר דירקטוריון	
לא	לא	לא	לא	
כן	כן	כן	כן	
כן	כן	לא	כן	
29.01.2007	28.06.2010	1.6.2015	15.12.2016	
בעל תואר שני (MA) בכלכלה וניהול, סיטי יוניברסיטי ניו יורק ותואר ראשון בכלכלה וניהול, המכללה האקדמית ת"א יפו.	בוגרת תואר שני במנהל עסקים.	תואר ראשון בראיית חשבון, מנהל עסקים והוראה מהמכללה למנהל.	תואר ראשון בחשבונאות וכלכלה מהאוניברסיטה העברית.	
מנכ"ל משותף בחברת אלטשולר שחם בע"מ.	עובדת כמנהלת תחום ניהול תיקים פרטיים בחברת אלטשולר שחם בע"מ.	מנכ"ל רשת מלונות בראון, מנכ"ל רשת מלונות פתאל ישראל.	סמנכ"ל כספים באלטשולר שחם בע"מ.	
פירוט התאגידים בהם מכהן כדירקטור	סמארט בטא בע"מ, אלטשולר שחם פיננסים סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ, אלטשולר שחם פיננשייל סרביסס בע"מ, אלטשולר שחם הכוונה לפנסיה סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ, אלטשולר שחם אחזקות גמל בע"מ, אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ, אלטשולר שחם ניהול פיננסי בע"מ, אלטשולר שחם שירותי ניהול בע"מ, אלטרנטיב בע"מ, טרייד 1 בע"מ (בפירוק מרצון), פרומסס בע"מ, אלטשולר	מלונות פתאל בע"מ.	אלטשולר שחם ניהול שותפויות, אלטשולר שחם פיננשיל סרביסס בע"מ, אלטשולר שחם פרופרטיז פאונדר בע"מ, אלטשולר שחם שירותי ניהול בע"מ.	

תומר כהן	ראובן אלקס	דפנה בסה	רן שחם, יו"ר דירקטוריון	
			שחם טכנולוגיות בע"מ, אי&איי מערכות תוכנה פיננסיות בע"מ, אקוסייקל בע"מ, ל.נ. יזמות טכנולוגיות בע"מ, אלטשולר שחם פרופרטיז פאונדר בע"מ, אלטשולר שחם בנפיטס בע"מ, אלטשולר שחם נאמנויות בע"מ, אלטשולר שחם ניהול שותפויות בע"מ, פורטפוליו איי גידור בע"מ, נץ גידור בע"מ, סייפן גידור בע"מ, עיט גידור בע"מ, יסעור גידור בע"מ, בלו אורקה קפיטל בע"מ, בלו אורקה לונג גיי.פי בע"מ.	
לא	לא	לא	אביו הנו מבעלי חברת אלטשולר שחם בע"מ המחזיקה בחברת האם (מחזיק ב-44.55% מחברת אלטשולר שחם בע"מ)	האם הוא בן משפחה של בעל עניין אחר בתאגיד
כן	כן	כן	כן	האם הוא דירקטור שהחברה רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות

ב. מידע בדבר נושאי המשרה בחברה

נושאי המשרה הבכירה של התאגיד	יאר לוינסטיין	שרון גרשביין	אסנת ענתבי	שי אהרונ	ענת כנפו תבור*
מס' תעודת זהות	023016678	037827888	013234406	038308466	037568177
שנת הלידה	1967	1983	1976	1976	1976
תפקיד	מנכ"ל	משנה למנכ"ל, מנהלת כספים ומטה מקצועי	סמנכ"ל, יועצת משפטית	מבקר פנים	סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול (מורשית חתימה עצמאית)
התאריך שבו החלה כהונתו	21.07.2009	25.11.2010	1.01.2008	16.06.2009	16.2.2018
התפקיד שהוא ממלא בתאגיד, בחברה בת של התאגיד, בחברה קשורה שלו או בבעל עניין בו	מנכ"ל	משנה למנכ"ל, מנהלת כספים ומטה מקצועי	סמנכ"ל, יועצת משפטית	מבקר פנים	סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול
האם הוא בן משפחה של נושא משרה בכירה אחר או של בעל עניין	לא	לא	לא	לא	לא
השכלתו בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם	רואה חשבון ובוגר תואר ראשון בכלכלה.	רואת חשבון, בוגרת תואר שני במנהל עסקים - ניהול פיננסי ותואר ראשון בחשבונאות, כלכלה וניהול מאוניברסיטת תל אביב.	עורכת דין, בוגרת תואר ראשון מאוניברסיטה העברית ותואר שני במשפטים - התמחות מסחרית באוניברסיטת תל אביב.	תואר ראשון בכלכלה וחשבונאות, תואר שני במנהל עסקים - מימון, רואה חשבון.	תואר ראשון במנהל עסקים ממכללת יזרעאל ותואר שני במדיניות ציבורית מאוניברסיטת תל-אביב
ניסיונו העסקי בחמש השנים האחרונות	משמש כמנכ"ל החברה וכמנכ"ל אלטשולר שחם חברת ביטוח בע"מ, אלטשולר שחם ניהול פיננסי בע"מ ופרפקט (י.נ.א) בע"מ שוקי הון בע"מ	מנהלת הכספים בחברה ובחברות קשורות.	יועצת המשפטית בחברה ובחברות קשורות.	מבקר פנים בחברה ובחברות קשורות.	סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול בחברה, ראש חטיבת חסכון ארוך טווח ומשנה בכיר למנכ"ל בבית השקעות פסגות, מנכ"ל פסגות גמל ופנסיה, סמנכ"ל משאבי אנוש בבית ההשקעות פסגות

נושאי המשרה הבכירה של התאגיד	צפיר זנזורי	סיגלית רז	מיטל ברנע	עוזי (עזרא) דביר	גונן צדיק *
מס' תעודת זהות	037408978	022843908	036391852	034916379	023634223
שנת הלידה	1980	1967	1979	1978	1968
תפקיד	סמנכ"ל שיווק ומכירות (מורשה חתימה עצמאי)	סמנכ"ל משאבי אנוש (מורשת חתימה עצמאית)	סמנכ"ל שירות לקוחות והפצה	סמנכ"ל מערכות מידע (מורשה חתימה עצמאי)	סמנכ"ל תפעול
התאריך שבו החלה כהונתו	1.1.2015	1.1.2016	1.1.2018	24.7.2016	1.6.2009
התפקיד שהוא ממלא בתאגיד, בחברה בת של התאגיד, בחברה קשורה שלו או בבעל עניין בו	סמנכ"ל שיווק ומכירות	סמנכ"ל משאבי אנוש	סמנכ"ל שירות לקוחות והפצה	סמנכ"ל מערכות מידע	סמנכ"ל תפעול
האם הוא בן משפחה של נושא משרה בכירה אחר או של בעל עניין בחברה	לא	לא	לא	לא	לא
השכלתו בציון המקצועות או התחומים שבהם נרכשה ההשכלה, המוסד שבו נרכשה והתואר האקדמי או התעודה המקצועית שהוא מחזיק בהם	תואר ראשון בכלכלה וניהול, התמחות במימון, מהמרכז האקדמי רופין, בעל רישיון משווק פנסיוני	תואר ראשון בחינוך וסוציולוגיה מהאוניברסיטה העברית ותואר שני בהתנהגות מאוניברסיטת תל אביב	תואר ראשון BA ממכללת רמת-גן	תואר ראשון במתמטיקה ובמדעי המחשב מאוניברסיטת בר אילן	תואר ראשון בניהול מהאוניברסיטה הפתוחה ותואר שני במנהל עסקים (MBA) מהאוניברסיטה הפתוחה
ניסיונו העסקי בחמש השנים האחרונות	סמנכ"ל שיווק ומכירות בחברה	סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה ובחברות קשורות, סמנכ"ל משאבי אנוש במגדל	סמנכ"ל שירות בחברה, מנהלת מוקד שירות בחברת הוט מובייל, מנהלת אגף שירות עסקי ותפקידים שונים באף השירות בחברת פרטנר תקשורת	סמנכ"ל מערכות מידע בחברה ובחברות קשורות, מנהל פעילות חברת Spinaker Support (סניף ישראל) סגן מנהל זרוע טכנולוגית בבנק דיסקונט, מנהל אגף תשתיות פרטנר	סמנכ"ל תפעול ותפקידים שונים במערך הניהול, השירות והתפעול בחברה

* ביום 16 בפברואר, 2018, סיים מר גונן צדיק את תפקידו כסמנכ"ל תפעול בחברה.

ביום 16 בפברואר, 2018, מונתה הגב' ענת כנפו-תבור לתפקיד סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול.

ג. אקטואר קרן הפנסיה

- שם המבקר: ישעיהו אוריזר
- מען המשרד: רחוב אבא הלל 7, רמת גן
- תאריך תחילת כהונה: יולי 2008
- כישורים השכלה וניסיון: בוגר כלכלה ומתמטיקה מאוניברסיטת בר אילן. אקטואר מוסמך מטעם אוניברסיטת ת"א משנת 1979. משמש כיום כאקטואר בלמעלה מ- 10 קרנות פנסיה וגופים אחרים כגון: האוניברסיטה העברית, הטכניון, חב' נמלי ישראל ועוד.
- דרך העסקה: מועסק על ידי החברה כגורם חיצוני.
- השירותים הניתנים: שירותי יעוץ אקטוארי. האקטואר אינו מועסק בתפקידים אחרים בחברה או בחברה קשורה לה.
- שכר: השכר הכולל השנתי בגין שירותי האקטואריה ושירותים נוספים בשנת הדיווח מסתכם ב- 156 אלף ש"ח (2017 - 135 אלף ש"ח).

ד. מדיניות תגמול בחברה המנהלת

מדיניות התגמול של החברה, כפי שאושרה על ידי הדירקטוריון החברה (לאחר המלצות ועדת התגמול) ועודכנה לאחרונה ביום 24 בדצמבר 2017 מגדירה את מדיניות התגמול של החברה בנוגע לתגמול לנושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים של החברה, ובכלל זה היקפו ומרכיביו. מדיניות התגמול קובעת קווים מנחים לעניין אופן התגמול של עובדים בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמול עובדים על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגונית של החברה לאורך זמן.

בהתאם למדיניות התגמול, תגמול בעלי תפקיד מרכזי מורכב ממרכיב קבוע (שאינו תלוי בהצלחה או בעמידה ביעדים) ויכול להיות מורכב גם ממרכיב משתנה (התלוי בביצועיו של כל עובד או בביצועי החברה), בהתאם למפורט להלן:

המרכיב הקבוע אינו תלוי בביצועיו של העובד או בביצועי החברה ואינו יוצר תמריץ לעובד ליטול סיכונים לא מבוקרים ולהביא אגב כך לחשיפת החברה לסיכונים מהותיים. המרכיב הקבוע יכול לכלול במקרים מסוימים גם מענק קבוע, כאשר זכאות העובד למענק קבוע לא תותנה בביצועיו של העובד והמענק יהווה חלק מהרכיב הקבוע של תנאי ההעסקה של העובד. עם זאת, מענק זה לא ייחשב כחלק משכרו של העובד לצורך הטבות נלוות (כגון הפרשות סוציאליות). המענק הקבוע יכול שישולם באופן שנתי או חודשי.

המרכיב המשתנה לבעלי תפקיד מרכזי מותנה בעמידת החברה ובעל התפקיד המרכזי במספר מדדים ויעדים המרכיבים בשיעורים שונים את המרכיב המשתנה – יעד רווח של החברה, יעדים אישיים ו/או הערכת ביצועים של העובד. המרכיב המשתנה מוגדר באופן שמעודד חתירה לעמידה ביעדים כלל ארגוניים (המשפיעים על הרווחיות) ולעמידה ביעדים אישיים, תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, כך שאינו מעודד נטילת סיכונים אישיים לא מבוקרים. המרכיב המשתנה מותנה גם בהתקיימות תנאי הסף הכוללים בין היתר עמידה בדרישות הון עצמי מזערי ועמידה ביעד רווח או יעד הכנסות מסוים שייקבעו לחברה לאותה שנה או למספר שנים. ביחס לבעלי תפקיד מרכזי הנמנים על תחום הבקרה, נקבעו במדיניות התגמול הוראות כך שהיעדים לצורך המענק

השנתי ייקבעו באופן שהתגמול לא יושפע מביצועי גורמים שאת פעילותם הם בודקים או מבקרים,

ומדידת הביצועים שלהם תתבסס על השגת יעדי היחידות שאליהן הם משתייכים.

מדיניות התגמול קובעת גם הוראות מיוחדות לעניין תגמול משתנה של בעלי תפקיד מרכזי, הנותנות ביטוי להתאמה של הרכיב המשתנה לסיכונים, כגון: מגנון פריסה ודחייה של תשלום הרכיב המשתנה במקרה בו בשנה מסוימת, הרכיב המשתנה המשולם לבעל תפקיד מרכזי יעלה על 1/6 מהתגמול הקבוע ששולם באותה שנה לבעל התפקיד, וזאת בכפוף לעמידה בתנאי הסף בשנת התשלום הנדחית; סמכות הדירקטוריון להפחית מסכומי המענק השנתי ומתשלומים נדחים של בעלי תפקיד מרכזי במקרים מיוחדים ועוד. עוד נקבע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי. על אף האמור, שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי לבעל תפקיד מרכזי בתחום הבקרה לא יעלה על 80% מהרכיב הקבוע השנתי.

ברוח הוראת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו – 2016, נקבע כי תקרת עלות ההעסקה בשל עובד כלשהו, לא תעלה על הסכום האמור בסעיף 2 לחוק זה.

בשנת 2017 תוקנה מדיניות התגמול של החברה באופן שמאפשר, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה ושל אלטשולר שחם בע"מ ("החברה האם"), להציע לעובדי החברה להשתתף בתכנית להקצאת מניות מוגבלות של החברה האם ו/או אופציות שניתנות למימוש למניות של החברה האם ו/או מכשיר מבוסס מניות אחר ("תגמול הונו"). במקרה של הענקת תגמול הונו מסוג אופציות, ועדת התגמול תנמק עדיפות מכשיר הונו מסוג אופציות על פני מניות. הזכאות לתגמול הונו של בעל תפקיד מרכזי תיקבע על בסיס עמידה ביעדי תגמול, במתכונת שתותאם לתגמול ההונו. על פי מדיניות התגמול, הענקת תגמול הונו לבעל תפקיד מרכזי תהיה כפופה בין היתר להוראות הבאות: התגמול ההונו יבשיל על פני שלוש שנים, בשיטת הקו הישר, כאשר הבשלה של כל מנה תותנה בעמידה בתנאי ביצוע לתשלום נדחה; התקרה לשווי המימוש של יחידת תגמול הונו שהבשילה למניה תעמוד על 300% מהשווי המיוחס למניה כאמור במועד ההענקת; מועד הפקיעה של תגמול הונו מסוג אופציות יהיה לא יאוחר מעשר שנים; השווי ההוגן לשנת הבשלה, במועד ההענקת, לא יביא לחריגה מהיחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה כאמור לעיל (לעניין זה, "השווי לשנת הבשלה" הינו התוצאה המתקבלת מחלוקת שווי התגמול ההונו במועד ההענקת, לפי מודל כלכלי מקובל, במספר שנות הבשלה בקו ישר ולא בהכרח בהתאם לפריסת ההוצאה החשבונאית); בכפוף להוראות חוזר גופים מוסדיים 2-9-2014 (כפי שיתוקן מעת לעת), התגמול ההונו יכול שיהיה כפוף, ככל שרלוונטי, להתאמות שונות, וכן למנגנון האצת הבשלה של תגמול הונו בנסיבות מיוחדות (כגון מיזוג של החברה האם או רכישת כל או רוב מניות החברה האם או נכסיה), כך שניתן יהיה לממשו לפני עסקה כאמור.

עוד קובעת מדיניות התגמול הוראות בדבר איסור על החברה לשאת בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות תאגיד שהוא חלק מהקבוצה; אפשרות להעניק מענק לגבי שנת העבודה הראשונה שאינו מותנה בביצועים וכפוף לתקרה שנקבע במדיניות התגמול; הוראות בדבר איסור קבלת תגמול בשל כהונה בחברה מגורם אחר ובכלל זה מבעלי השליטה בחברה; והוראות השבה לפיהן בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים ששולמו לו כרכיב משתנה תנאים שייקבעו ובהתקיימות נסיבות חריגות. כמו כן, מדיניות התגמול של החברה קובעת כי היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לבין עלות השכר הממוצעת של יתר עובדי החברה לא יעלה על פי 15, וכי היחס שבין עלות תנאי העסקה של בעל תפקיד מרכזי לבין עלות השכר החציונית של יתר עובדי החברה לא יעלה על פי 20. נכון ליום 31 בדצמבר 2018, היחס שבין עלות תנאי העסקה של בעל התפקיד המרכזי שקיבל את התגמול הגבוה ביותר לבין עלות השכר הממוצעת

של יתר עובדי החברה עמד על 10 והיחס שבין עלות תנאי העסקה של בעל התפקיד המרכזי שקיבל את התגמול הגבוה ביותר לבין עלות השכר החציונית של יתר עובדי החברה עמד על 14. בשנת 2018 לא חלו שינויים במדיניות התגמול. מדיניות התגמול מפורסמת באתר החברה שכתובתו : www.as-invest.co.il

הקצאת אופציות לרכישת מניות החברה האם לבעלי תפקיד מרכזי בחברה

ביום 31 בדצמבר 2017, אישר דירקטוריון החברה, בהמשך לאישור ועדת התגמול, הקצאת אופציות לרכישת מניות החברה האם ("אופציות") לבעלי תפקידים בחברה. הקצאת האופציות נעשתה בהתאם לתכנית תגמול הונית (2017) שאימצה החברה האם ("התכנית") ובהתאם להוראות שנקבעו במדיניות התגמול של החברה. האופציות הוענקו בהתאם לסעיף 102(ב)(2) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש], תשכ"א – 1961, במסלול רווח הון באמצעות נאמן ותקופות החסימה הקבועות שם. מועד ההקצאה של האופציות חל ביום 31 בדצמבר 2017, כאשר האופציות יבשילו בשלוש מנות שנתיות שוות ב- 31 בדצמבר בכל שנה כך שעד ה- 31.12.2020, כל האופציות יבשילו ותהיינה ניתנות למימוש, בכפוף לעמידה בתנאי ההבשלה הנוספים שנקבעו בתנאי ההקצאה. הבשלה של מנה של אופציות מותנית גם בכך שהתקיימות תנאי ההבשלה הנוספים הנוגעים לחברה ביחס לשנה שהסתיימה במועד ההבשלה: עמידה בדרישות ההון המזערי וההכנסות השנתיות של החברה עמדו על סך של לפחות 400 מיליון ש"ח. ככל והחברה לא תעמוד בתנאים האמורים לעיל במועד ההבשלה של מנה מסוימת, יידחה מועד ההבשלה של המנה האמורה בשנה שלאחר מכן או בשנה שלאחריה, אם תנאי ההבשלה הנוספים יתקיימו בשנה זו. לא התקיימו התנאים האמורים גם בשנה השלישית, תבטל הזכאות לאותה מנה. יתר המנות הרלוונטיות שהיו אמורות להבשיל במועדי הבשלה עוקבים, לא יבוטלו, ויהיו כפופים לעמידה בתנאי ההבשלה האמורים בשנים שלאחר מכן.

על פי מדיניות התגמול, הענקת האופציות נעשתה בהתאם לעמידת החברה ביעד הרווח ובעמידת בעל התפקיד במדדים האישיים שנקבעו לו ובהערכת הביצועים האישית לשנת 2017. מועד הפקיעה של האופציות, תקרת שווי המימוש, התאמות והאצת הבשלה הינם בהתאם ובכפוף למדיניות התגמול. מחיר המימוש למניה נקבע על 616.33 ש"ח כאשר ניתן לממש גם באמצעות מנגנון מימוש נטו (cashless exercise) בהתאם לתנאי התכנית.

ביום 31 בדצמבר 2018, אישר דירקטוריון החברה, בהמשך לאישור ועדת התגמול, הקצאת אופציות לבעלי תפקידים נוספים בחברה בהתאם להוראות התכנית ומדיניות התגמול, כאשר מועד ההקצאה חל ביום 31 בדצמבר 2018 (כך שהאופציות יבשילו בשלוש מנות שנתיות שוות החל ממועד זה) ומחיר המימוש למניה נקבע על 844.29 ש"ח.

תשלומים לנושאי משרה בכירים

א. להלן פירוט התגמולים שניתנו בשנת הדיווח, כפי שהוכרו בדוחות הכספיים של החברה לתקופת הדוח, לכל אחד מחמשת בעלי התגמולים הגבוהים ביותר מבין נושאי המשרה הבכירה המכהנים בחברה (או שכיחנו בחברה בתקופת הדוח), באלפי ש"ח (במונחי עלות לחברה בנטרול מס שכר):

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים עבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים		
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ⁽²⁾	מענק	שכר (עלות מעביד)	שיעור החזקה בהון התאגיד ⁽¹⁾	היקף משרה	
2,360	-	-	-	-	-	-	-	1,405	72	883	-	100%	א
2,342	-	-	-	-	-	-	-	1,322	137	883	-	100%	ב
2,265	-	-	-	-	-	-	-	1,405	72	788	-	100%	ג
872	-	-	-	-	-	-	-	-	-	872	19.25%	100%	ד
847	-	-	-	-	-	-	-	-	72	775	-	90%	ה

(1) נכון ליום 31 בדצמבר 2018.

(2) עלות אשר נזקפה בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2018.

כל מקבלי התגמול המפורטים בטבלה מועסקים בהסכם העסקה אישי. תנאי ההעסקה ותכניות התגמול של נושאי המשרה תואמים את מדיניות התגמול של החברה ואושרו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

ב. להלן פירוט התגמולים אשר שולמו לבעל עניין בחברה, אשר אינו נמנה בס"ק (א'), בקשר עם שירותים שנתן כבעל תפקיד בחברה או בחברה שבשליטתו, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד ובין אם לאו, ואף אם בעל העניין אינו נושא משרה בכירה, באלפי ש"ח:

סה"כ	תגמולים אחרים			תגמולים עבור שירותים							פרטי מקבל התגמולים		
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות ⁽²⁾	מענק	שכר (עלות מעביד)	שיעור החזקה בהון התאגיד ⁽¹⁾	היקף משרה	
66	-	-	-	66	-	-	-	-	-	-	-		א דירקטור
279	-	-	-	279	-	-	-	-	-	-	-		ב דירקטור
92	-	-	-	92	-	-	-	-	-	-	-		ג דירקטור
272	-	-	-	272	-	-	-	-	-	-	-		ד דירקטור
30	-	-	-	30	-	-	-	-	-	-	-		ה דירקטור

(1) נכון ליום 31 בדצמבר 2018.

(2) עלות אשר נזקפה בדוחותיה הכספיים של החברה לשנת 2018.

ה. מבקר פנים

- שם המבקר: שי אהרוני (ראה פרטים בדבר מבקר הפנים בפירוט נושאי המשרה בסעיף ב' בפרק זה).
- תאריך תחילת כהונתו: 16.6.2009.
- מבקר הפנים אינו מחזיק בניירות ערך של החברה או של גוף קשור אליה.
- למבקר הפנים אין קשרים עסקיים עם החברה או עם גוף קשור אליה.
- מבקר הפנים הינו עובד החברה, והוא אינו ממלא תפקידים נוספים בחברה. מבקר הפנים משמש גם כמבקר פנים בחברות קשורות בקבוצת אלטשולר שחם.
- היקף שעות הביקורת נקבע על ידי ועדת הביקורת ואושר על ידי הדירקטוריון והוא מבוסס על סקר סיכונים שנערך בחברה לקביעת תכנית ביקורת שנתית ורב שנתית.
- שעות הביקורת שלהלן הינן שעות בפועל:

מספר שעות ביקורת פנימית בחברות מוחזקות	מספר שעות ביקורת פנימית בחברה	
--	6,527	ביקורת לגבי פעילות בישראל
--	--	ביקורת לגבי פעילות מחוץ לישראל

- לא ניתן סיוע למבקר הפנים על ידי גורמים אחרים בחברה.
 - היקף שעות הביקורת גדל ביחס לשנת 2017 בכ-1,354 שעות.
 - תגמול מבקר הפנים:
- א. תגמול המבקר הפנימי נקבע בהסכם ההעסקה אישי ואושר ע"י ועדת הביקורת, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. התגמול מבוסס על שכר בסיס ותגמול משתנה בהתאם למדיניות התגמול של החברה.
- ב. לדעת דירקטוריון החברה אין בתגמול שנקבע בכדי להשפיע או לפגוע בהפעלת שיקול דעתו המקצועי של מבקר הפנים.

ו. רואה חשבון מבקר

- **שם משרד המבקר: BDO זיו האפט**
תפקיד: רואה חשבון מבקר של קופות הגמל וקרנות הפנסיה.
מינוי: 15.10.2013
מענו: דרך מנחם בגין 48, תל אביב.
שם השותף האחראי על הביקורת: עופר קירו - רו"ח.
שכר בגין שירותי ביקורת: 365,000 ש"ח בתוספת מע"מ (2017 - 340,000 ש"ח בתוספת מע"מ).
- **שם המשרד המבקר: קוסט פורר גבאי את קסיר**
תפקיד: רואה חשבון מבקר של החברה המנהלת.
מינוי: 2006
מענו: דרך מנחם בגין 144א', תל-אביב.
שם השותף האחראי על הביקורת: שי בזק - רו"ח.
שכר בגין שירותי ביקורת: 230,000 ש"ח בתוספת מע"מ (2017 - 200,000 ש"ח בתוספת מע"מ).
שכר בגין שירותי מס מיוחדים: 25,000 ש"ח בתוספת מע"מ.

ז. אפקטיביות הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי**1. בקורות ונהלים לגבי הגילוי:**

הנהלת החברה, בשיתוף המנכ"ל ומנהלת הכספים של החברה, העריכו לתום התקופה המכוסה בדוח זה את האפקטיביות של הבקורות והנהלים לגבי הגילוי של החברה. על בסיס הערכה זו, מנכ"ל החברה ומנהלת הכספים הסיקו כי לתום תקופה זו הבקורות והנהלים לגבי הגילוי של החברה אינן אפקטיביות על מנת לרשום, לעבד, לסכם ולדווח על המידע שהחברה נדרשת לגלות בדוח השנתי בהתאם להוראות הדין והוראות הדיווח שקבע הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון ובמועד שנקבע בהוראות אלו.

2. בקרה פנימית על דיווח כספי:

החברה גילתה טעות מהותית בחישוב הפחתת הוצאות רכישה נדחות בדוחות הכספיים. בעקבות גילוי הטעות החברה ביצעה תיקון של הטעות המהותית בדוחות הכספיים הרבעוניים והשנתיים לשנת 2018 לרבות הצגה מחדש של מספרי השוואה - ראה ביאור 2 טז' ו-2 יז' בנושא בדוחות הכספיים לשנת 2018.

החברה בחנה את הסיבות שהובילו לחולשה המהותית האמורה ונקטה בפעולות למניעת הישנות מקרים כאמור אשר עיקרן אימוץ נהלים ביחס לגורמים המאשרים יישום של מדיניות חשבונאית חדשה ו/או ביצוע של שינוי אומדן בדוחות הכספיים ו/או יישום תקנים חדשים ו/או טיפול בסוגיות חשבונאיות חדשות; נהלים לבחינת אופן היישום וההצגה של שינויים כאמור וכן נהלים ביחס לאופן ההצגה של שינויים כאמור אשר יובאו לדיון במסגרת וועדת ביקורת (ככובעה כוועדת מאזן) לאישור הדוחות הכספיים. להערכת החברה, השלמת הנהלים כאמור והטמעתם צפויה בטווח הזמן המידי.

• החלטות החברה**החלטות חברה בדבר ביטוח נושאי משרה**

ביום 27 בנובמבר 2018 אשרה החברה התקשרות עם חברת ביטוח הפניקס בפוליסת ביטוח דירקטורים ונושאי משרה לשנת 2019.

דוח הדירקטוריון והנהלה בדבר הבקרה הפנימית על דיווח כספי

הנהלה, בפיקוח הדירקטוריון, של אלטשולר שחם גמל ופנסיה בע"מ (להלן: "החברה המנהלת") אחראית לקביעתה וקיומה של בקרה פנימית נאותה על דיווח כספי. מערכת הבקרה הפנימית של החברה המנהלת תוכננה כדי לספק מידה סבירה של ביטחון לדירקטוריון ולהנהלה של החברה המנהלת לגבי הכנה והצגה נאותה של דוחות כספיים המפורסמים בהתאם לתקני דיווח כספי בינלאומיים (IFRS) והוראות הממונה על שוק ההון. ללא תלות בטיב רמת התכנון שלהן, לכל מערכות הבקרה הפנימית יש מגבלות מובנות. לפיכך גם אם נקבע כי מערכות אלו הינן אפקטיביות הן יכולות לספק מידה סבירה של בטחון בלבד בהתייחס לעריכה ולהצגה של דוח כספי.

הנהלה בפיקוח הדירקטוריון מקיימת מערכת בקרות מקיפה המיועדת להבטיח כי עסקאות מבוצעות בהתאם להרשאות הנהלה, הנכסים מוגנים, והרישומים החשבונאיים מהימנים. בנוסף, הנהלה בפיקוח הדירקטוריון נוקטת צעדים כדי להבטיח שערוצי המידע והתקשורת אפקטיביים ומנטרים (monitor) ביצוע, לרבות ביצוע נהלי בקרה פנימית.

הנהלת החברה המנהלת בפיקוח הדירקטוריון העריכה את אפקטיביות הבקרה הפנימית של החברה המנהלת על דיווח כספי ליום 31 בדצמבר 2018, בהתבסס על קריטריונים שנקבעו במודל הבקרה הפנימית של "ה-Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO). בהתבסס על הערכה זו, הנהלה מאמינה (believes) כי ליום 31 בדצמבר 2018, הבקרה הפנימית של החברה המנהלת על דיווח כספי אינה אפקטיבית.

עד למועד הדוח הובא לידיעת הנהלה ודירקטוריון החברה אירוע או עניין המשנה את הערכת האפקטיביות של הבקרה הפנימית כפי שהובאה במסגרת הדוח השנתי לשנת 2018 מיום 27 במרס, 2019, בשל טעות מהותית בהיוון הוצאות רכישה נדחות בדוחות הכספיים. כתוצאה מכך, החברה תיאמה, בדרך של הצגה מחדש, את דוחותיה הכספיים לימים 31 בדצמבר, 2018 ו-31 בדצמבר, 2017 על מנת לשקף בהם למפרע תיקון טעות בטיפול החשבונאי בהיוון הוצאות רכישה נדחות.

מקור הטעות הינו בכך שהחברה לא היוונה בעבר עמלות תוספתיות בגין משווקים פנימיים לנכס הוצאות רכישה נדחות וכן תיקנה את הפחתת העמלות שהונו לנכס בגין שיעור ההפחתה בדוחות הכספיים. בנוסף, החברה לא טיפלה באופן נאות בשינוי האומדן לגבי הפחתת הוצאות רכישה נדחות כמתואר בבאור 2טז' ו-2יז' לדוחות הכספיים לשנת 2018.

למועד הדוח, בהתבסס על מידע שהובא לידיעת הנהלה והדירקטוריון כאמור לעיל, קיימת בבקרה הפנימית על דיווח כספי חולשה מהותית, ולפיכך הבקרה הפנימית אינה אפקטיבית. החברה בחנה את הסיבות שהובילו לחולשה המהותית האמורה ונקטה בפעולות למניעת הישנות מקרים כאמור אשר עיקרן אימוץ נהלים ביחס לגורמים המאשרים יישום של מדיניות חשבונאית חדשה ו/או ביצוע של שינוי אומדן בדוחות הכספיים ו/או יישום תקנים חדשים ו/או טיפול בסוגיות חשבונאיות חדשות; נהלים לבחינת אופן היישום וההצגה של שינויים כאמור וכן נהלים ביחס לאופן ההצגה של שינויים כאמור אשר יובאו לדיון במסגרת וועדת ביקורת (ככובעה כוועדת מאזן) לאישור הדוחות הכספיים. להערכת החברה, השלמת הנהלים כאמור והטמעתם צפויה בטווח הזמן המיידי.

26 ביוני, 2019

תאריך אישור הדוח

רן שחם

יו"ר הדירקטוריון

יאיר לוינשטיין

מנכ"ל

שרון גרשביין

משנה למנכ"ל ומנהלת כספים