

**אקסלנס נשואה גמל בע"מ**

**(ח.פ. 4-302648-51)**

**תיאור עסקי התאגיד**

**לשנה שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2015**

## תוכן עניינים

### תיאור עסקי התאגיד

#### פרק א': פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה

5	1	פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה
5	1.1	תיאור כללי של עסקי החברה
5	1.2	צדדים קשורים לחברה, כהגדרת מונח זה בתקנות קופות גמל
6	1.3	תרשים מבנה אחזקות של החברה נכון למועד עריכת הדו"ח
6	1.4	אופיים ותוצאותיהם של שינויים מבניים, מיזוגים ורכישה מהותיים שהתרחשו במהלך השנים האחרונות (בהתאם לסדר הכרונולוגי של האירועים)
8	1.5	רכישה, מכירה, העברת נכסים בהיקף מהותי שלא במהלך העסקים הרגיל
8	1.6	שינויים מהותיים שאירעו באופן ניהול עסקי התאגיד
8	2	תחומי פעילות
8	3	השקעות בהון החברה ועסקאות במניותיה
8	4	חלוקת דיבידנדים

#### פרק ב': תיאור עסקי החברה לפי תחומי פעילות

9	5	מוצרים ושירותים בתחום הפעילות
9	5.1	סוגי המוצרים המנוהלים בתחום הפעילות
12	5.2	הערכות החברה ליישום הוראות חוזר מסלולי השקעה
13	5.3	שינויים מהותיים הצפויים בחלקה של החברה בשווקים העיקריים
14	5.4	מוצרים חדשים
14	5.5	מידע ונתונים
21	5.6	ניתוחים והסברים של התפתחויות ושינויים שחלו בסוגי הקופות
21	6	תחרות
22	7	עמיתים

#### פרק ג': מידע נוסף ברמת כלל החברה

24	8	מגבלות ופיקוח החלים על פעילות החברה
26	9	חסמי הכניסה ויציאה
27	10	גורמי ההצלחה קריטיים
27	11	השקעות
28	12	הון אנושי
30	13	שיווק והפצה
31	14	ספקים ונותני שירותים
31	15	רכוש קבוע
31	16	עונתיות

31	נכסים בלתי מוחשיים	17
31	גורמי סיכון	18
35	הסכמים מהותיים והסכמי שיתוף פעולה	19
36	תחזיות אחרות והערכות לגבי עסקי החברה	20
	<b>חלק ד': היבטי ממשל תאגידי</b>	
37	הדירקטורים של החברה המנהלת	א
40	נושאי משרה	ב
42	מדיניות תגמול בחברה המנהלת	ג
54	מבקר פנים	ד
54	רואה חשבון מבקר	ה
55	אפקטיביות הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי	ו
55	החלטות החברה	ז

## תיאור עסקי התאגיד

פרק "תיאור עסקי התאגיד" ערוך בהתאם לתקנה 8 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ובשינויים המחויבים שקבע הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר לעניין חברה מנהלת של קופות גמל.

דו"ח תקופתי זה, העוסק בתיאור החברה, התפתחות עסקיה ותחומי פעילותה, כולל, בין היתר, גם מידע צופה פני עתיד כמשמעות מונח זה בהוראת סעיף 32א' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"). מידע זה הנו מידע אשר איננו וודאי לגבי העתיד ומבוסס על מידע הקיים בחברה במועד הדוח וכולל הערכות של החברה ו/או כוונות שלה, נכון למועד הדו"ח. התוצאות כפי שתהיינה בפועל, עשויות להיות שונות באופן מהותי מן התוצאות המוערכות או המשתמעות ממידע זה. במקרים מסוימים בפרק זה, ניתן יהא לזהות קטעים המכילים מידע צופה פני עתיד על-ידי נוסח כדוגמת "החברה צופה/סבורה/מעריכה כי..." וכדומה, אולם ייתכן ומידע זה יופיע גם בניסוחים אחרים.

בנוסף, המידע המפורט בדו"ח זה בקשר לתיאור עסקי החברה, מצבה הכספי ותוצאות פעילותה, כולל, בין היתר, תחזיות או הערכות אחרות שאינן וודאיות. מידע זה משקף את נקודת המבט הנוכחית של החברה בנוגע לאירועים עתידיים ומבוסס על הערכות ונתון לסיכונים וחוסר וודאות. התוצאות בפועל עלולות להיות שונות באופן מהותי מאלה שנחזו במסגרת המידע צופה פני העתיד (כהגדרתו לעיל), כתוצאה ממספר רב של גורמים, לרבות, כתוצאה משינוי בתוכניות העסקיות של החברה וכן כתוצאה מגורמי הסיכון כמתואר בסעיף 18 לדוח. להסרת ספק אין באמור בפסקה זו לעיל, כשלעצמו, כדי להוות הגנה על-פי הוראות סעיף 32א' לחוק ניירות ערך בדבר מידע צופה פני עתיד ובמקרים בהם נכלל מידע צופה פני עתיד כאמור, יצוין הדבר באופן מפורש.

התיאורים המקצועיים הרבים, הוראות החוק השונות, החוזרים המקצועיים המפורסמים על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ותקנוני קופות הגמל שבניהול החברה ניתנו בהיקף הנדרש להבנת עסקי החברה. יחד עם זאת, הנוסחים המחייבים הם אלו שפורסמו או שאושרו על ידי הגורמים המוסמכים לכך.

## פרק א': תאור עסקי החברה

### 1. פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה

#### 1.1. תיאור כללי של עסקי החברה

אקסלנס גמל בע"מ התאגדה ביום 29.10.2000 כחברה פרטית על פי דיני מדינת ישראל. ביום 1.2.2006 שינתה החברה את שמה ל- "אקסלנס נשואה גמל בע"מ". כחלק מהליך המיזוג של חברות מנהלות של קופות גמל וקרנות פנסיה בקבוצת אקסלנס נשואה, ביום 1.1.2009 שינתה החברה את שמה ל"אקסלנס נשואה גמל ופנסיה בע"מ". ביום 15.6.2014, ובעקבות מכירת קרנות הפנסיה שבניהול החברה, שינתה החברה את שמה ל- "אקסלנס נשואה גמל בע"מ" (לעיל ולהלן: "החברה").

1.1.1. החברה הנה חברה מורשית לניהול קופות גמל מכוח רישיונות שניתנו לה על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר (להלן: "הממונה"), מתוקף הסמכויות שהוענקו לו בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן: "תקנות קופות גמל"). החברה עוסקת בניהול קופות גמל לתגמולים (כקופת גמל לא משלמת לקצבה על כספים שהופקדו בה בשל שנת המס 2008 ואילך וכקופת גמל לתגמולים וקופת גמל אישית לפיצויים על כספים שהופקדו בה בשל שנות המס שקדמו לשנת המס 2008 בלבד); קרנות השתלמות; קופות מרכזיות לפיצויים, קופות גמל בניהול אישי, כהגדרת מונחים אלה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: "חוק קופות גמל").

1.1.2. ביום 31.12.2008, התקבל אישור הממונה לפיו, החל ממועד האישור, החברה מורשית לניהול קופות גמל לקצבה, בנוסף לעיסוקה כפי שהיה עד כה, לניהול קופות גמל, וזאת בעקבות הליך העברת הניהול מרצון של קרנות הפנסיה שהיו בניהול של חברה אחות לחברה, במסגרת התוספה פעילותה של החברה כמבטח במסגרת ניהול קרנות הפנסיה שהועברו לניהולה כאמור. ביום 31.12.2013 נמכרו קרנות הפנסיה לחברת הפניקס פנסיה וגמל בע"מ. לפרטים נוספים אודות מכירת קרנות הפנסיה, ראה סעיף 1.4.4 להלן.

#### 1.2. צדדים קשורים לחברה, כהגדרת מונח זה בתקנות קופות גמל

החברה נמנית על קבוצת החברות הנשלטות בידי אקסלנס השקעות בע"מ (להלן: "אקסלנס", "אקסלנס השקעות", "חברת האם"), חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב.

אקסלנס השקעות בע"מ התאגדה בישראל ביום 7 בספטמבר 1992, כחברה פרטית מוגבלת במניות על-פי פקודת החברות, התשמ"ג-1983. ביום 16 באוקטובר 1994 הפכה אקסלנס לחברה ציבורית, שמניותיה רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

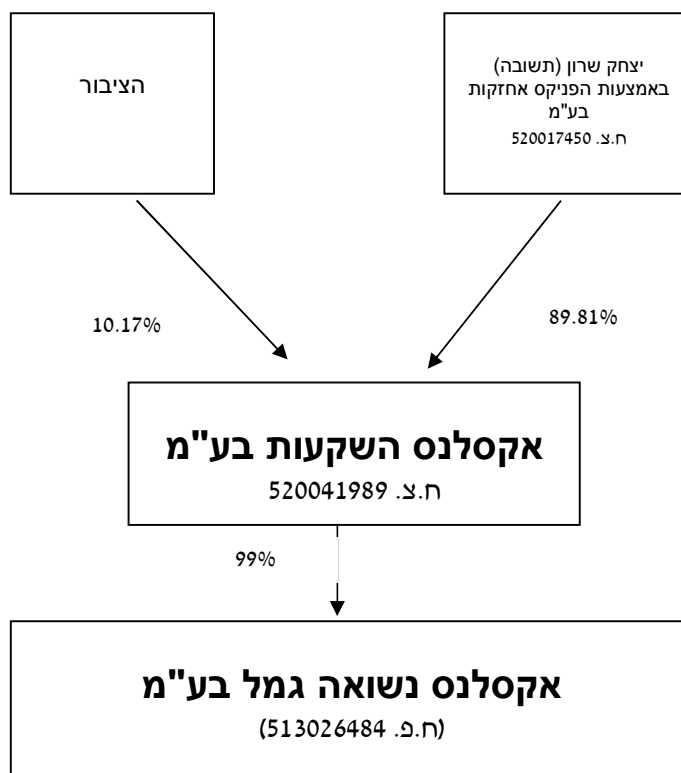
בעלת השליטה באקסלנס השקעות היא חברת הפניקס אחזקות בע"מ, אשר מחזיקה בכ- 89.81% מהון מניות אקסלנס השקעות. לפרטים נוספים אודות מבנה אחזקות אקסלנס השקעות ראה סעיף 1.3 להלן.

אקסלנס השקעות בע"מ הינה חברת החזקות הפועלת באמצעות החברות בשליטתה במגוון פעילויות בתחום שוק ההון.

לפירוט הצדדים הקשורים לחברה, ראה תרשים האחזקות במפורט בסעיף 1.3 להלן.

1.3 תרשים מבנה אחזקות של החברה, נכון ליום עריכת הדו"ח  
מפורט להלן תרשים קבוצת החברות בקבוצת אקסלנס נשואה (להלן: "קבוצה", "קבוצת אקסלנס") הכוללת פירוט בדבר מבנה האחזקות של החברה.

21 תרשים אחזקות - אקסלנס נשואה גמל בע"מ



1.4 אופיים ותוצאותיהם של שינויים מבניים, מיזוגים ורכישות מהותיים שהתרחשו

במהלך השנים האחרונות (בהתאם לסדר כרונולוגי של האירועים)

1.4.1 ביום 5.3.2007 הושלמה עסקה למכירת פעילות 19 קופות הגמל של בנק מזרחי טפחות בע"מ, בהיקף נכסים של כ- 10 מיליארד ש"ח, לחברה מנהלת חדשה, אקסלנס קופות מזרחי לשעבר בע"מ, אשר הוקמה לצורך כך ואשר אף היא הייתה בבעלות ובשליטה מלאה (100%) של אקסלנס השקעות בע"מ, בתמורה לסך של כ- 343 מיליוני ש"ח.

1.4.2 העברת ניהול קופות הגמל שבניהול "אקסלנס קופות מזרחי לשעבר בע"מ" (להלן: "אקסלנס מזרחי") לניהול החברה - בהתאם להחלטת הקבוצה לערוך שינוי ארגוני ולייעל את פעילותה בתחום החיסכון ארוך הטווח, החליטה הקבוצה להעביר את פעילות ניהול קופות הגמל של חברת הבת של אקסלנס

<sup>1</sup> שיעור אחזקותיה של הפניקס באקסלנס השקעות כוללות את אחזקותיו של אלעד שרון (תשובה) המכהן כדירקטור בפניקס המחזיק ב- 0.9% מהונה המונפק של אקסלנס השקעות.  
<sup>2</sup> עובד בכיר המחזיק ב- 1% מהון המניות המונפק של החברה.

השקעות בע"מ, אקסלנס קופות מזרחי לשעבר בע"מ (להלן: "אקסלנס מזרחי"), שהייתה בבעלות ובשליטה מלאה (100%) של אקסלנס השקעות בע"מ, לחברה, שהינה חברה אחות של אקסלנס מזרחי (להלן תיקראנה ביחד ו/או לחוד: "החברה המנהלת", "החברות המנהלות"), בדרך של העברת ניהול מרצון בהתאם לסעיף 41 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ("הליך העברת הניהול"). הליך העברת הניהול הושלם והקופות הועברו לניהול החברה החל מיום 1.11.2008. כתוצאה מהשלמת הליך העברת הניהול כאמור, פעילותה של אקסלנס מזרחי כחברה מנהלת רוקנה מתוכן וביום 23.11.2008 בוטל רישיונה של אקסלנס מזרחי כחברה מנהלת.

1.4.3. בהתאם להוראות משרד האוצר ובעקבות תיקוני חקיקה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (תיקון מס' 4), החברה ביצעה מהלך של מיזוג קופות גמל וקרנות השתלמות אשר הושלם ביום 1 בינואר 2012. ביום 1.1.2014 השלימה החברה הליך מיזוג נוסף של קופות הגמל, קרנות ההשתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים, וזאת בהתאם לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הרשאה לנהל יותר מקופת גמל אחת), התשע"ב-2012, ובהתאם לאישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר. במסגרת המיזוג, מוזגו מסלולי השקעה מהקופות שתופעלו בבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ, בנק מזרחי טפחות בע"מ ובבנק הפועלים בע"מ ועברו לתפעול בבנק מזרחי טפחות בע"מ. כפועל יוצא מכך מנהלת החברה קופת גמל אחת מכל סוג באמצעות בנק מתפעל אחד, בנק מזרחי טפחות בע"מ. בעקבות המיזוגים לעיל לא חל כל שינוי בזכויות העמיתים הן בקופות הממזוגות והן בקופות המתמזגות.

1.4.4. ביום 14.11.2013 התקשרה החברה בהסכם למכירת פעילות ניהול קרנות הפנסיה- קרן הפנסיה חדשה מקיפה "אקסלנס נשואה פנסיה" וקרן הפנסיה החדשה כללית "אקסלנס נשואה פנסיה חסכון", לחברת הפניקס פנסיה וגמל בע"מ. העסקה אושרה על ידי הגורמים הנדרשים בחברה וכן על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון והושלמה ביום 31.12.2013. הפעילות אשר הועברה כללה את כלל פעילות ניהול קרנות הפנסיה.

1.4.5. ביום 16 בספטמבר פורסם חוזר גופים מוסדיים 2015-9-29 "מסלולי השקעה בקופות גמל", אשר ביטל והחליף את חוזר גופים מוסדיים 2015-9-7 מיום 17 בפברואר 2015, באותו הנושא (להלן: "חוזר מסלולי השקעה"). חוזר מסלולי השקעה קבע, בין היתר, הוראות לעניין הקמת מודל השקעה תלוי גיל, מגבלות על כמות מסלולי ההשקעה המותרת, והוראות לעניין התאמת שמות מסלולי ההשקעה ומדיניות ההשקעה לנוסחים אשר נקבעו בחוזר. במסגרת יישום הוראות חוזר מסלולי השקעה נערכה החברה לביצוע ההתאמות הנדרשות במדיניות ההשקעה ובשמות המסלולים וכמו כן, נערכה לביצוע מיזוגים בין מסלולי השקעה, הכל כמפורט בסעיף 5.2 להלן. המיזוגים וההתאמות שבוצעו בעקבות יישום החוזר אושרו על ידי הגורמים המוסמכים בחברה וכן על ידי

הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון ונכנסו לתוקף לאחר תקופת הדוח, החל מיום 1 בינואר 2016.

**1.5. רכישה, מכירה, העברת נכסים בהיקף מהותי שלא במהלך העסקים הרגיל**

במהלך תקופת הדוח לא בוצעה רכישה, מכירה, ו/או העברת נכסים בהיקף מהותי שלא במהלך העסקים הרגיל.

**1.6. שינויים מהותיים שאירעו באופן ניהול עסקי החברה**

במהלך תקופת הדוח לא אירעו שינויים מהותיים באופן ניהול עסקי התאגיד.

**2. תחומי פעילות החברה**

תחום הפעילות של החברה הינו ניהול קופות גמל מסוגים שונים: קופות גמל לתגמולים ולפיצויים, קרנות השתלמות, וניהול קופות גמל מרכזיות לפיצויים.

קופת גמל הינה תכנית חסכון לטווח ארוך. עד שנת 2008 היו קופות הגמל מכשיר הוני הניתן למשיכה, החל משנת 2008 ובהתאם לתיקון 3 לחוק קופות גמל (כהגדרתו להלן), כספים אשר הופקדו לקופה משנת 2008 ואילך ישמשו את העמית ככספים קצבתיים.

קרנות ההשתלמות ככלל, מהוות מכשיר חסכון לטווח בינוני של עד שש שנים, המשלב הטבות מס לשכירים ולעצמאיים.

קופה מרכזית לפיצויים הינה קופת גמל בה העמית הוא המעביד המפקיד כספים להבטחת זכויות עובדיו לפיצויי פיטורין. קופה מרכזית לפיצויים מהווה את יתרת ההתחייבות המצטברת של המעביד לתשלום כספי פיצויים עד ינואר 2011, בגין כלל עובדיו שלא הופקדו בגינם כספים לקופה אישית לפיצויים. החל ממועד זה כל הפקדות כספי הפיצויים מבוצעות ישירות לחשבונות העמיתים.

תנאי ההצטרפות, ההפקדה והמשיכה בכל אחד ממוצרי החברה מוסדרים ומעוגנים בתקנוני הקופות המפורסמים באתר החברה בהסדר התחיקתי וברגולציה כפי שמתפרסמת מעת לעת.

**3. השקעות בהון התאגיד ועסקאות במניותיו**

בשנתיים שקדמו למועד פרסום הדוח לא נערכו השקעות בעסקי התאגיד או במניותיו.

**4. חלוקת דיבידנדים**

בחודש מאי 2015 הוכרז ושולם דיבידנד בסך של 10,000 אלפי ₪, בחודש מאי 2014 הוכרז ושולם דיבידנד בסך של 10,000 אלפי ₪. בשנת 2013 לא חילקה החברה דיבידנדים. לפרטים אודות תקנות וחוזר ההון העצמי המזערי הנדרש, ראו ביאור 9 לדוחות הכספיים.



## פרק ב': תיאור עסקי החברה לפי תחומי פעילות

### 5. מוצרים ושירותים בתחום הפעילות

אקסלנס גמל עוסקת בניהול קופות אישיות לתגמולים ולפיצויים, קופות מרכזיות לפיצויים וקרנות השתלמות (להלן: "מוצרי החברה"). הכספים המושקעים במוצרי החברה המוזכרים לעיל נהנים מהטבות מס שונות בהתאם למאפייני כל מוצר וכל עמית. כספי החיסכון הצבורים במוצרי החברה מנוהלים בכפוף למדיניות ההשקעות כפי שאושרה על ידי הגורמים המוסמכים בחברה ואשר מפורסמת באתר החברה.

#### 5.1. סוגי המוצרים המנוהלים בתחום הפעילות

**ניהול קופות גמל לתגמולים ולפיצויים** - קופות גמל לתגמולים ולפיצויים שאינן משלמות לקצבה מיועדות לתשלום כספי תגמולים ופיצויים (לפי העניין) לשכירים ולעצמאים. החברה מציעה קופות גמל במסלולים שונים בהתאם לרמת הסיכון שנבחרה ע"י העמית. הפקדות עמיתים שכירים בקופה מבוצעות על פי רוב על בסיס חודשי, כאשר עמיתים עצמאים רשאים להפקיד את הכספים בקופת הגמל בעיתוי בהתאם לבחירתם, ללא תשלום מקביל של מעסיק ורכיב פיצויים ובמגבלות ההסדר התחיקתי.

החברה מנהלת נכון למועד הדיווח 14 מסלולים המנוהלים הן בשיטת ניהול אקטיבי והן בשיטת ניהול פאסיבי (ניהול באמצעות מדדים) תחת קופת הגמל "אקסלנס גמל". בנוסף, מנהלת החברה קופת גמל לתגמולים בניהול אישי וקופת גמל "אקסלנס גמולה מבטיחת תשואה", לפירוט הקופות והמסלולים ראה טבלה מטה.

החל מינואר 2016 שונתה הגדרת קופות הגמל שאינן משלמות לקצבה לקופות גמל לחיסכון - לפרטים נוספים ראה סעיף 8 להלן.

**קרנות השתלמות** - קרנות השתלמות הינן מוצר דו תכליתי הנהנה ממעמד של מוצר פנסיוני ובד בבד גם ממעמד של מוצר פיננסי. קרנות השתלמות מהוות חיסכון לטווח בינוני בהן רשאי המעסיק להפריש עד 7.5% משכר העובד, בהינתן הפקדת מעסיק, חייב העובד להפקיד לא פחות מ- 2.5% נוספים. כספי הקרן ניתנים למשיכה הונית פטורה ממס לאחר שש שנים ממועד פתיחתה (או לאחר 3 שנים בכפוף לעמידה בתנאים הקבועים בהסדר התחיקתי). כפועל יוצא, מי שרשאי ליעץ או לשווק ביחס לקרנות השתלמות הם בעלי רישיונות סוכן שיווק פנסיוני או סוכן ביטוח בענף ביטוח פנסיוני וגם בעלי רישיונות מכוח חוק הייעוץ (כהגדרתו להלן).

החברה מנהלת נכון למועד הדיווח 13 מסלולים המנוהלים הן בשיטת ניהול אקטיבי והן בשיטת ניהול פאסיבי (ניהול באמצעות מדדים) תחת קופת הגמל "אקסלנס השתלמות". בנוסף מנהלת החברה, קרן השתלמות בניהול אישי, לפירוט הקופות והמסלולים ראה טבלה מטה.

**קופות מרכזיות לפיצויים** - עד לחקיקת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 3), התשס"ח- 2008, היוו קופות הגמל המרכזיות לפיצויים מכשיר עזר למעסיקים המאפשר הפקדת כספים על חשבון פיצויי פיטורין בשילוב הטבות מס למעסיק. העמית בקופה מרכזית לפיצויים הינו המעסיק. בהתאם לתיקון האמור, הפקדות לקופת גמל מרכזית לפיצויים הותרו עד ליום 31.12.2010, וזאת רק בגין

עמיתים (מעסיקים) שהפקידו לקופות מרכזיות לפיצויים במהלך התקופה שמסתיימת ביום 31.12.2007 ורק ביחס לעובדים קיימים עבורם בוצעו הפקדות בעבור חודש דצמבר של שנת 2007. בהתאם לאמור, החל משנת 2008 ועד 31.12.2010, לא ניתן היה לפתוח קופות מרכזיות לפיצויים חדשות וההפקדות לקופות הקיימות היו רק בגין עובדים שהופקדו עבורם כספים בדצמבר 2007 כאמור. החל מחודש ינואר בשנת 2011, לא ניתן להמשיך ולהפקיד כספים גם בחשבונות קיימים בקופות גמל מרכזיות לפיצויים.

החברה מנהלת נכון למועד הדיווח 8 מסלולים הן בשיטת ניהול אקטיבי והן בשיטת ניהול פאסיבי (ניהול באמצעות מדדים), תחת הקופה המרכזית לפיצויים, בנוסף מנהלת החברה קופה מרכזית לפיצויים רבת מסלולים, לפירוט הקופות והמסלולים ראה טבלה מטה.

פירוט מוצרי החברה נכון למועד הדיווח :

שם הקופה	סוג אישור לקופה	סוג העמיתים	מספר אישור מס הכנסה	שם המסלול
אקסלנס גמל	קופת גמל לא משלמת לקצבה, קופת גמל לתגמולים וקופת גמל אישית לפיצויים	שכירים ועצמאיים	211	אקסלנס גמל עד 15% מניות
			385	אקסלנס גמל יסודות
			401	אקסלנס גמל עד 50% מניות
			685	אקסלנס גמל
			789	אקסלנס גמל מט"ח*
			792	אקסלנס גמל צמוד מדד
			1040	אקסלנס גמל אג"ח קונצרני עד 20% מניות
			1042	אקסלנס גמל שקלי
			1103	אקסלנס גמל מניות
			2089	אקסלנס גמל אג"ח עד 20% מניות
			2090	אקסלנס גמל חו"ל
			8624	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדים 25/75
			8625	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדים
			8626	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדי מניות
			8627	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדי אג"ח
אקסלנס השתלמות	קרן השתלמות	שכירים ועצמאיים	686	אקסלנס השתלמות
			715	אקסלנס השתלמות שקלי
			716	אקסלנס השתלמות ללא מניות
			796	אקסלנס השתלמות מט"ח*
			797	אקסלנס השתלמות מניות
			799	אקסלנס השתלמות צמוד

מדד				
אקסלנס השתלמות עד 15% מניות	1100			
אקסלנס השתלמות עד 50% מניות	1190			
אקסלנס השתלמות אג"ח קונצרני עד 20% מניות	2088			
אקסלנס השתלמות אג"ח עד 20% מניות	2091			
אקסלנס השתלמות חו"ל	2096			
אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדים 25/75	8628			
אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדים	8629			
אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדי מניות	8630			
אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדי אג"ח	8631			
אקסלנס מרכזית לפיצויים	242	מעבידים	קופה מרכזית לפיצויים	אקסלנס מרכזית לפיצויים
אקסלנס מרכזית לפיצויים עד 15% מניות	384			
אקסלנס מרכזית לפיצויים שקלי	801			
אקסלנס מרכזית לפיצויים מניות	804			
אקסלנס מרכזית לפיצויים צמוד מדד	806			
אקסלנס קסם מרכזית לפיצויים מחקה מדדים**	8765			
אקסלנס קסם מרכזית לפיצויים מחקה מדדי אג"ח**	8766			
אקסלנס מרכזית לפיצויים שקלי קצרים***	9475			
אקסלנס גמל מסלולית לפיצויים רבת מסלולים****	9418	מעבידים	קופה מרכזית לפיצויים	אקסלנס גמל מסלולית לפיצויים רבת מסלולים
אקסלנס גמולה מבטיחת תשואה	528	שכירים ועצמאיים	קופת גמל לא משלמת לקצבה, קופת גמל לתגמולים וקופת גמל אישית לפיצויים	אקסלנס גמולה מבטיחת תשואה
	1541	עצמאיים	קופת גמל לא משלמת לקצבה וקופת גמל לתגמולים	אקסלנס תגמולים בניהול אישי

1542	שכירים ועצמאיים	קרן השתלמות	אקסלנס השתלמות בניהול אישי
------	--------------------	-------------	----------------------------------

\* מסלול לא פעיל.

\*\* המסלולים החלו פעילותם ב- 2/2015.

\*\*\* המסלול החל פעילותו ב- 8/2015.

\*\*\*\* המסלול החל פעילותו ב- 6/2015.

### 5.2. הערכות החברה ליישום הוראות חוזר מסלולי השקעה

בעקבות פרסום חוזר מסלולי השקעה (כהגדרתו לעיל), נערכה החברה להקמת מודל השקעה תלוי גיל בקופת הגמל אקסלנס גמל, לביצוע ההתאמות הנדרשות לשמות ולמדיניות ההשקעה התקנונית של מסלולי ההשקעה בקופות הגמל אקסלנס גמל ואקסלנס השתלמות וכן לביצוע מיזוגים בין מסלולי ההשקעה בהן. השינויים כאמור נכנסו לתוקף החל מיום 1 בינואר 2016. לפרטים נוספים בעניין החוזר ראה סעיף 8 להלן. פירוט השינויים שבוצעו החל מיום 1 בינואר 2016-

לאחר האיחוד (החל מ 01/2016)		לפני האיחוד (עד 12/2015)	
מ"ה	שם קופה	מ"ה	שם קופה
9916	אקסלנס גמל לבני 50 ומטה	685	אקסלנס גמל
9917	אקסלנס גמל לבני 50 עד 60	8625	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדים
9918	אקסלנס גמל לבני 60 ומעלה*		
9906	אקסלנס גמל שקלי טווח קצר*		
385	אקסלנס גמל אג"ח ללא מניות	385	אקסלנס גמל יסודות
792	אקסלנס גמל אג"ח צמוד מדד	1042	אקסלנס גמל שקלי
8627	אקסלנס גמל פאסיבי - מדדי אג"ח	792	אקסלנס גמל צמוד מדד
211	אקסלנס גמל אג"ח עד 15% מניות	8627	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדי אג"ח
2089	אקסלנס גמל אג"ח עד 20% מניות	211	אקסלנס גמל עד 15% מניות
401	אקסלנס גמל אג"ח עד 25% מניות	2089	אקסלנס גמל אג"ח עד 20% מניות
8624	אקסלנס גמל פאסיבי- מדדי אג"ח עד 25% במדדי מניות	1040	אקסלנס גמל אג"ח קונצרני 20% מניות
9905	אקסלנס גמל פאסיבי- מדדי חו"ל*	401	אקסלנס גמל עד 50% מניות
8626	אקסלנס גמל פאסיבי - מדדי מניות	8624	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדים 25/75
		789	אקסלנס גמל מט"ח
		1103	אקסלנס גמל מניות
		8626	אקסלנס קסם גמל מחקה מדדי מניות

לאחר האיחוד (החל מ 01/2016)		לפני האיחוד (עד 12/2015)	
מ"ה	שם קופה	מ"ה	שם קופה
686	אקסלנס השתלמות כללי	686	אקסלנס השתלמות
8629	אקסלנס השתלמות פאסיבי - כללי	8629	אקסלנס קסם השתלמות

			מחקה מדדים
715	אקסלנס השתלמות שקלי טווח קצר	715	אקסלנס השתלמות שקלי
716	אקסלנס השתלמות אג"ח ללא מניות	716	אקסלנס השתלמות ללא מניות
8631	אקסלנס השתלמות פאסיבי - מדדי אג"ח	799	אקסלנס השתלמות צמוד מדד
9882	אקסלנס השתלמות אגח עד 10% מניות*	8631	אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדי אג"ח
1100	אקסלנס השתלמות אג"ח עד 15% מניות	1100	אקסלנס השתלמות עד 15% מניות
2091	אקסלנס השתלמות אג"ח עד 20% מניות	2091	אקסלנס השתלמות אג"ח עד 20% מניות
1190	אקסלנס השתלמות אג"ח עד 25% מניות	2088	אקסלנס השתלמות אג"ח קונצרני עד 20% מניות
8628	אקסלנס השתלמות פאסיבי- מדדי אג"ח עד 25% במדדי מניות	1190	אקסלנס השתלמות עד 50% מניות
9919	אקסלנס השתלמות פאסיבי- מדדי חו"ל*	8628	אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדים 25/75
8630	אקסלנס השתלמות פאסיבי - מדדי מניות	796	אקסלנס השתלמות מט"ח
		797	אקסלנס השתלמות מניות
		8630	אקסלנס קסם השתלמות מחקה מדדי מניות

\* מסלול חדש

### 5.3. שינויים מהותיים הצפויים בחלקה של החברה בשווקים העיקריים

הכנסות החברה מניהול קופות הגמל לתגמולים ולפיצויים בשנת 2015 הגיעו לסך של כ- 78 מיליוני ₪, לעומת סך של כ- 79 מיליוני ₪ בשנת 2014.

הקיטון בהיקף ההכנסות הינו המשך למגמה של שחיקה בדמי הניהול בצירוף תשואות חד ספרתיות נמוכות במהלך שנת 2015, מנגד גיוס מאסיבי של לקוחות חדשים במסגרת תיקון 190 הביא למיתון מגמת השחיקה בהכנסות מדמי הניהול.

סך היקף נכסי קופות הגמל לתגמולים ולפיצויים גדל מסך של 10,235 מיליוני ₪ בסוף שנת 2014 לסך של 11,027 מיליוני ₪ בסוף שנת 2015.

הכנסות החברה מניהול קרנות השתלמות בשנת 2015 הגיעו לסך של כ- 88 מיליוני ₪, לעומת סך של כ- 85 מיליוני ₪ בשנת 2014.

הגידול בהכנסות כאמור הושפע בעיקר מגיוסים נרחבים למוצרי החברה הנובעים מתשואות 2014 וכן הצלחת השקת מסלולי השקעה עוקבי מדד. מנגד נמשכה שחיקת שיעור דמי הניהול המאפיינת את השוק בשנים האחרונות.

סך היקף נכסי קרנות ההשתלמות גדל מסך של 9,373 מיליוני ₪ בשנת 2014 לסך של 10,326 מיליוני ₪ בשנת 2015.

הכנסות החברה מניהול קופות מרכזיות לפיצויים הגיעו בשנת 2015 לסך של כ- 9 מיליוני ש"ח, לעומת סך של כ- 10 מיליוני ₪ בשנת 2014. כאמור, הקיטון בהיקף הנכס המנוהל על ידי החברה נבע בעיקרו מהצבירה השלילית נטו במהלך השנה.

סך היקף נכסי הקופות המרכזיות קטן מסך של 993 מיליוני ₪ בשנת 2014 לסך של 953 מיליוני ₪ בשנת 2015.

#### 5.4. מוצרים חדשים

במהלך 2015 גייסה החברה כ- 1 מיליארד ₪ למסלולי השקעה עוקבי המדד שהוקמו ברבעון הרביעי בשנת 2014. מסלולי השקעה עוקבי מדד הם מוצר בעל פילוסופית ניהול השקעות פאסיבי במסגרתה עוקב מנהל ההשקעות, כמיטב יכולתו, אחר מדדים המפורטים במדיניות ההשקעה, בשונה מהניהול האקטיבי.

בחודש פברואר 2015, הקימה החברה שני מסלולי קמ"פ עוקבי מדדים, מסלול אחד כללי, ומסלול נוסף מתמחה במדדי אג"ח. בדומה למסלולים עוקבי המדד בגמל ובהשתלמות.

בחודש יוני 2015, הקימה החברה קופה מרכזית לפיצויים רבת מסלולים, אשר מיועדת למעסיקים המעוניינים בניהול קמ"פ לפי מדיניות השקעה המוכתבת על ידם ואשר מבוצעת הלכה למעשה על ידי מחלקת ניהול ההשקעות של החברה.

במהלך 2015 המשיכה החברה במתן דגש על גיוס לקוחות במסגרת תיקון 190 לפקודת מס הכנסה, המאפשר למקבלי קצבה מינימאלית מזכה להפקיד כספים לקופת גמל, ליהנות מהטבות מס ובמקביל לשמור על הכספים כנוזלים למשיכה הונית, בכפוף להוראות הדין לפרטים נוספים ראה סעיף 8 להלן.

#### 5.5. מידע ונתונים לשלוש תקופות דיווח

א. מידע מרוכז לפי סוגי קופות, ללא פירוט של כל קופה בנפרד:

סך הכל			קופות מרכזיות לפיצויים			קרנות השתלמות			קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים			
2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	
												<b>מספר עמיתים:</b>
105,160	105,803	99,363	0	0	0	76,625	81,721	73,339	28,535	24,082	26,024	פעילים <sup>3</sup>
183,833	206,896	213,886	6,130	6,219	6,354	60,804	74,475	65,997	116,899	126,202	141,535	לא פעילים <sup>4</sup>
												<b>מקבלי קצבה:</b>
												<b>זכאים קיימים לקצבה/פנסיה<sup>5</sup>:</b>
												זקנה
												שארים
												נכות
												<b>פנסיונרים<sup>6</sup>:</b>
												זקנה
												שארים
												נכות
288,993	312,699	313,249	6,130	6,219	6,354	137,429	156,196	139,336	145,434	150,284	167,559	<b>סה"כ</b>
												<b>מספר חשבונות עמיתים:</b>

<sup>3</sup> עמיתים פעילים- עמיתים שהופקדו עבורם כספים בשל החודש האחרון שקדם למועד הדוח ושעומדת בחשבונם יתרה לתאריך הדוח. לעניין זה הפקדה- למעט העברת צבירה לחשבון. עמית פעיל שבבעלותו גם חשבון לא פעיל ייחשב עמית פעיל. לעניין קרנות פנסיה-למעט מקבלי קצבת נכות.

<sup>4</sup> עמיתים לא פעילים- עמיתים שאינם עמיתים פעילים.

<sup>5</sup> זכאים קיימים לקצבה/פנסיה- כהגדרתו בסעיף 1 לחלק 6 בשער 6 "הוראות לקרן פנסיה" לחוזר המאוחד.

<sup>6</sup> פנסיונר- מי שהחל לקבל קצבה מקרן פנסיה לאחר יום 31 בדצמבר 2003 ואינו זכאי קיים לקצבה.

123,403	116,639	112,111	0	0	0	86,982	86,198	78,039	36,421	30,441	34,072	פעילים <sup>2</sup>
293,671	301,007	324,163	7,998	8,110	8,332	103,244	100,183	108,922	182,429	192,714	206,909	לא פעילים <sup>3</sup>
<b>נכסים מנוהלים, נטו' (באלפי ש"ח):</b>												
8,812,166	7,506,302	6,930,241	0	0	0	5,754,606	5,323,505	4,540,994	3,057,560	2,182,797	2,389,247	פעילים <sup>2</sup>
13,482,006	13,095,341	12,952,701	952,651	992,703	1,057,569	4,564,980	4,049,928	4,221,263	7,964,375	8,052,710	7,673,869	לא פעילים <sup>3</sup>
												<u>בגין מקבלי קצבה- זכאים קיימים לפנסיה:</u>
												<u>זקנה</u>
												<u>שארם</u>
												<u>נכות</u>
												<u>בגין מקבלי קצבה- פנסיונרים:</u>
												<u>זקנה</u>
												<u>שארם</u>
												<u>נכות</u>
<b>נתונים תוצאתיים: (באלפי ש"ח):</b>												
377,350	298,190	252,840	0	0	0	203,568	254,403	201,021	173,782	43,787	51,819	דמי גמולים משונתים עבור מצטרפים חדשים <sup>8</sup>
1,749,384	1,332,454	1,238,456	0	0	0	1,086,090	1,060,850	1,047,170	663,294	271,604	191,286	מדמי תקבולים גמולים
1,517,059	515,370	1,178,947	37,018	25,889	58,609	757,596	272,005	582,990	722,445	217,476	537,348	העברות צבירה לקופה/לקרן
945,278-	1,159,701-	1,719,507-	37,651-	79,272-	111,305-	508,103-	581,478-	887,519-	399,524-	498,951-	720,683-	העברות צבירה

<sup>7</sup> נכסים נטו- סך כל הנכסים בניכוי זכאים ויתרות זכות.  
<sup>8</sup> דמי גמולים משונתים- עבור עמיתים/מבוטחים פעילים שהצטרפו לקופה במהלך השנה.



												מהקופה/מהקרן
												תשלומים:
-825,490	952,668-	1,229,797-	46,712-	57,437-	71,045-	-474,672	567,164-	-765,389	-304,106	328,067-	393,363-	פדיונות
												אחרים
												תשלומים לזכאים קיימים לפנסיה:
												פנסיית זקנה
												פנסיית נכות
												פנסיית שארים
												תשלומים לפנסיונרים:
												פנסיית זקנה
												פנסיית נכות
												פנסיית שארים
195,956	983,275	1,691,981	7,381	43,573	76,642	84,266	443,430	805,570	104,309	496,272	809,769	עודף הכנסות (הפסדים) על הוצאות לתקופה <sup>9</sup>
												דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח):
175,109	175,241	177,464	9,149	10,190	11,418	87,975	86,088	85,089	77,985	78,963	80,957	פעילים <sup>2</sup> ולא פעילים <sup>3</sup>
												מקבלי קצבה
355	180	0	0	0	0	0	0	0	355	180	0	דמי ניהול שנגבו מהפקדות (באלפי ש"ח):
												שיעור דמי ניהול ממוצע מנכסים

<sup>9</sup> עודף הכנסות (הפסדים) על הוצאות לתקופה מדוח הכנסות והוצאות של הקופות.

<b>(באחוזים) :</b>												
			-	-	-	0.87	0.91	0.97	0.68	0.75	0.78	פעילים <sup>2</sup>
			0.96	1.01	1.06	0.86	0.99	0.99	0.75	0.80	0.86	לא פעילים <sup>3</sup>
												מקבלי קצבה
									0.08	0.08	0.00	<b>שיעור דמי ניהול ממוצע מהפקדות (באחוזים) :</b>
<b>שיעור הוצאות ישירות<sup>10</sup> ממוצע (באחוזים) :</b>												
			0.04	0.05	0.07	0.04	0.06	0.09	0.04	0.05	0.08	עמלות קניה ומכירה של ניירות ערך
			0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	עמלות דמי שמירה של ניירות ערך
												בגין השקעות לא סחירות
			0.10	0.10	0.36	0.15	0.18	0.3	0.16	0.17	0.3	עמלות ניהול חיצוני <sup>11</sup>
			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	עמלות אחרות <sup>12</sup>
			0.10	0.10	לי"ר	0.15	0.17	לי"ר	0.16	0.17	לי"ר	הוצאות מוגבלות <sup>13</sup>
<b>שיעור עודף / גרעון אקטוארי (באחוזים) :</b>												
												עמיתים/ מבוטחים
												זכאים קיימים לפנסיה
												פנסיונרים

<sup>10</sup> שיעור הוצאות ישירות חושב מיתרת נכסים מנוהלים לסוף שנה קודמת.

<sup>11</sup> כהגדרתן בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות), התשס"ח-2008.

<sup>12</sup> עמלות אחרות.

<sup>13</sup> הוצאות מוגבלות- שיעור ההוצאות הישירות בהתאם למגבלה של 0.25% מהנכסים בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות), התשס"ח-2008.

ב. מידע מרוכז בדבר עמיתים לא פעילים :

סך הכל			קופות מרכזיות לפיצויים			קרנות השתלמות			קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים			
2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	
<b>חשבונות מנותקי קשר<sup>14</sup></b>												
9,361	6,559	13,934	690	767	220	1,552	2,437	3,091	7,119	3,355	10,623	מספר חשבונות
184,368	188,150	279,868	8,827	12,273	147,19	23,010	46,212	46,596	152,531	129,665	218,553	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
1,876	1,791	3,025	151	206	229	291	437	629	1,434	1,148	2,167	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
			1.71	1.68	1.56	1.26	0.95	1.35	0.94	0.89	0.99	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים
<b>חשבונות לא פעילים - ביתרה</b>												
<b>של עד 8,000 ₪</b>												
133,353	156,062	159,243	4,226	4,184	4,160	43,310	59,382	47,297	85,817	92,496	107,786	מספר חשבונות
255,300	296,342	304,493	6,517	6,489	6,436	91,621	117,689	95,569	157,162	172,164	202,488	נכסים מנוהלים נטו (באלפי ש"ח)
2,585	3,057	3,308	121	121	121	1,038	1,344	1,160	1,426	1,592	2,027	דמי ניהול שנגבו מנכסים (באלפי ש"ח)
			1.85	1.87	1.88	1.13	1.14	1.21	0.91	0.92	1.00	שיעור דמי ניהול ממוצע שנגבו מנכסים

ג. פירוט שיעורי דמי הניהול שרשאית החברה לגבות בהתאם להוראות הדין החלות עליה כמפורט להלן :

<sup>14</sup> מנותק קשר - "עמית שהקשר עמו נותק" כהגדרתו בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (איתור עמיתים ומוטבים), התשע"ב-2012. הגדרת מנותק קשר הינה נכון לסוף תקופה.

קופות מרכזיות לפיצויים			קרנות השתלמות			קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים			שיעור דמי ניהול שרשאית החברה לגבות לפי הוראות הדין (באחוזים)
2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	
2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.05	1.05	1.1	פעילים
									<u>לא פעילים:</u>
0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	מנותקי קשר <sup>14</sup>

ד. פירוט ההוראות לעניין דמי הניהול:

בשנת הדו"ח לאחר כניסתן לתוקף של תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול), התשע"ב-2012, דמי הניהול המרביים שהחברה המנהלת הייתה רשאית לגבות בגין ניהול קופות הגמל הינם בשיעור של עד 1.05% לשנה מנכסי הקופה ו- 4% מההפקדות. בגין ניהול קרנות השתלמות, קופות גמל בניהול אישי, וקופות מרכזיות לפיצויים, דמי הניהול המרביים שהחברה המנהלת הייתה רשאית לגבות הינם בשיעור של עד 2% לשנה. לפרטים נוספים אודות שיעורי דמי הניהול שנגבו בפועל ל-3 תקופות דיווח אחרונות ראו ביאור 14 בדוחות הכספיים.

5.6. ניתוחים והסברים של התפתחויות ושינויים שחלו בסוגי הקופות

**קופות גמל אישיות לתגמולים ופיצויים** - במהלך שנת 2015, חל שיפור משמעותי במאזן הגיוסים של הקופות בעיקר הודות לתשואות גבוהות שהשיגה החברה במהלך שנת 2014 והן הודות להפקדות במסגרת תיקון 190. בנוסף החברה השכילה לגייס סכומים משמעותיים למסלולי ההשקעה עוקבי המדד שהפגינו ביצועים טובים ביחס לשוק במהלך השנה (לפירוט בדברים מוצרים חדשים, ראה סעיף 5.4 לעיל).

תנועה	2014	2015
הפקדות	272	667
משיכות	-328	-307
העברות נטו	-270	319
צבירה נטו	-326	679

**קרנות השתלמות** - במהלך שנת 2015, חל שיפור משמעותי במאזן הגיוסים של קרנות ההשתלמות, בעיקר הודות לתשואות גבוהות שהשיגה החברה במהלך שנת 2014, בנוסף החברה השכילה לגייס סכומים משמעותיים למסלולי ההשקעה עוקבי המדד שהפגינו ביצועים טובים ביחס לשוק במהלך השנה.

תנועה	2014	2015
הפקדות	1060	1083
משיכות	-570	-471
העברות נטו	-324	249
צבירה נטו	166	861

**קופות מרכזיות לפיצויים** - בקופות מרכזיות לפיצויים מעצם היותן מוצר סגור להצטרפויות ולהפקדות, לא חל כל שינוי בקצב ההפקדות, עם זאת ניכר שיפור בקצב המשיכות וההעברות נטו.

תנועה	2014	2015
הפקדות	0	0
משיכות	-57	-47
העברות נטו	-52	-7
צבירה נטו	-109	-54

6. תחרות

נכון למועד הדיווח ובהתאם לנתונים המפורסמים באתר הגמל-נט, עומד נתח השוק של החברה על שיעור של כ-6% משוק מוצרי הגמל ההשתלמות והקמ"פ. לקופות הגמל, כמוצר פנסיוני קיימת תחרות אגרסיבית מצד קרנות הפנסיה ופוליסות ביטוחי המנהלים אשר נהנות מיתרון יחסי על פני קופות הגמל בשל היותם מוצר חיסכון הכולל רכיבי ביטוח. קרנות

ההשתלמות הינן המוצר הצומח ביותר בשל היעדרם של מוצרים תחליפיים לו. החברה מנהלת היקף נכסים של כ- 22 מיליארד ש"ח נכון למועד הדיווח ונמנית על הגופים הגדולים בשוק. התחרות בין הגופים בתחום קופות הגמל וקרנות ההשתלמות גברה בשנים האחרונות, עם הגברת המודעות מצד הציבור לצורך בחסכון ארוך טווח ובניהול השקעות מקצועי. מגמה זו התחזקה עם פרסומי כלי עזר לציבור ("גמל-נט") להשוואה בין הקופות השונות. עם הגברת המודעות כאמור, גדלה תשומת לב לדמי הניהול הישירים, עמלות הניהול העקיפות, בנוסף לאיכות ניהול ההשקעות בקופות הגמל ולתשואות המושגות, כפרמטרים חשובים בבחירת קופת גמל. על רקע הרגולציה הרבה, ובין היתר בשל דרישות העמדת הון גבוהות, עלויות תפעול, מחשוב וכן בשל הפחתת תקרת דמי הניהול כמפורט בסעיף 5.5. לעיל. כחלק מאסטרטגיית החברה להגדלת נתח השוק בתחום קופות הגמל, החברה בוחנת באופן תדיר אפשרויות כניסה לפלחי שוק חדשים, השקת מוצרים חדשים כמפורט בסעיף 5.4 לעיל. במסגרת התמודדות החברה עם התחרות, מקצה החברה משאבים הן ניהוליים והן כספיים בערוצי הפרסום, השיווק וההפצה, בחיזוק המותג, חיזוק מערך ניהול ההשקעות, ובהרחבת מערך התפעול כחלק משיפור רמת השירות לעמיתים. לשם המשך התמודדותה כאמור תידרש החברה להמשיך ולהקצות משאבים לתחומים אלו, פעולה שתביא לגידול בסעיף ההוצאות של החברה. כחלק מהמענה הנדרש לתחרות בשוק בו פועלת החברה, התאימה החברה את אסטרטגיית המכירה שלה ממיקוד לפי מוצר למיקוד ללקוח. מטרת החברה כממוקדת לקוח, הינה להציע ללקוחות ולעמיתים שירות טוב ויעיל יותר המקיף את כל מוצרי החברה, למקסם הזדמנויות עסקיות, להטמיע ולהשיק מוצרים חדשים ולבנות תהליכי עבודה יעילים יותר. המתחרים העיקריים של החברה בתחום הפעילות הינם גופים משוק ההון בעלי יכולת ניהול השקעות מוכחת וכן גופים מתחום הביטוח. המתחרים העיקריים לפעילות החברה הינם "אלטשולר שחם", "ילין לפידות", "פסגות גמל", "מיטב דש גמל", "כלל גמל", "איי בי איי".

## 7. עמיתים

לחברה אין תלות בעמית כלשהו בתחום הפעילות. נכון למועד הדוח, לחברה אין עמית שהכנסות החברה ממנו מהוות 10% ומעלה מסך הכנסות החברה או שהנכסים המנוהלים עבורו מהווים 1% ומעלה מסך הנכסים המנוהלים ע"י החברה.

מידע בדבר הוותק, ההתמדה והשימור של הלקוחות באמצעות המדדים הבאים בשנת הדיווח

ובשנה שקדמה לה

נתונים לשנת 2014 :

קרנות השתלמות	קופות גמל	מדד
1.8%	3.3%	שיעור הפדיונות* מהצבירה הממוצעת**
48	48	גיל ממוצע של עמיתים
4	15	וותק ממוצע של עמיתים***

\*פדיונות- תשלומים לעמיתים והעברות מהקופה.

\*\*צבירה ממוצעת- ממוצע של יתרת נכסים נטו לתחילת תקופה ליתרת נכסים נטו לסוף תקופה בקופה.

\*\*\*ותק ממוצע חושב עבור עמיתים פעילים ממועד ההצטרפות לראשונה לקופה.

נתונים לשנת 2015 :

קרנות השתלמות	קופות גמל	מדד
4.6%	2.8%	שיעור הפדיונות* מהצבירה הממוצעת**
49	49	גיל ממוצע של עמיתים
5	16	וותק ממוצע של עמיתים***

\*פדיונות- תשלומים לעמיתים והעברות מהקופה.

\*\*צבירה ממוצעת- ממוצע של יתרת נכסים נטו לתחילת תקופה ליתרת נכסים נטו לסוף תקופה בקופה.

\*\*\*וותק ממוצע חושב עבור עמיתים פעילים ממועד ההצטרפות לראשונה לקופה.

למידע נוסף בדבר המעסיקים הגדולים איתם התקשרה החברה המנהלת ראו פרק ג' לדוחות  
הסקירה של הקופות.

## פרק ג': מידע נוסף ברמת כלל החברה

### 8. מגבלות ופיקוח החלים על פעילות החברה

פעילות החברה כפופה להוראות הדין החלות על מבטחים, וקופות גמל, ובכללן הוראות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: "חוק קופות הגמל"), חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) התשס"ה-2005 (להלן: "חוק הייעוץ הפנסיוני" או "חוק הייעוץ") והתקנות שהותקנו על-פיהן, תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן: "תקנות ניהול קופות גמל") וכן להוראות הממונה כפי שהן מתפרסמות מעת לעת (בדמות חוזרים והבהרות). תחום הפעילות עתיר רגולציה ומפוקח על ידי משרד האוצר באמצעות אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון (להלן ייקראו כל אלה ביחד: "ההסדר התחיקתי").

להלן סקירה של עקרי מגבלות החקיקה, תקינה ואילוצים מיוחדים החלים על החברה, הן ברמת כלל החברה והן ברמת תחומי פעילותה. יודגש כי האמור להלן מהווה תמצית ההוראות בלבד ויש לבחון את האמור אל מול נוסח החקיקה המפורסם והמלא:

8.1 **תיקון 190 לפקודת מס הכנסה**: ביום 2 במאי 2012, בוצע תיקון 190 לפקודת מס הכנסה במסגרתו הוגדרו מחדש תנאי הקצבה המוכרת. בין היתר בהתאם להוראות התיקון, נקבע כי עמית יהא רשאי להפקיד סכומים שמעבר לזכאותו לניצול הטבות מס ע"פ הפקודה, וסכומים אלו יקנו לו זכות לקצבה חודשית מוכרת הפטורה ממס. כמו כן, ובכפוף להתקיימות התנאים בפקודה, החל מגיל 60 תינתן לעמית זכות משיכה הונית בניכוי מס בשיעור הקבוע בפקודה מרכיב הרווחים שצבר בקופת הקצבה המוכרת. תיקון 190 אפשר לחברה לפתוח ערוץ חדש לגיוס אשר לא היה זמין לפני פרסומו.

8.2 **עמדת ממונה שה. 1043-2015 ו- שה. 12508-2015**: בחודש ינואר, 2015 פרסמה הממונה נייר עמדה לגופים מוסדיים שעניינו "תשלום גוף מוסדי לבעל רישיון". מנייר העמדה עולה כי לדעת הממונה תשלום דמי עמילות שנגזרים מדמי הניהול שמשלם עמית או מבוטח הינו פסול ואינו עולה בקנה אחד, לפי העמדה, עם חובת הנאמנות המוטלת על הגופים המוסדיים ועל בעלי הרישיונות. ביום 30 במרס, 2015 פורסמה הבהרה, לפיה בנסיבות העניין ובהתחשב בהיקפה של הפרקטיקה הקיימת והצורך בשינוי מערך החוזים הקיים, אין בכוונת הממונה להפעיל את סמכויות האכיפה ביחס ללקוחות שצורפו לפני פרסום העמדה ואף בתקופה הסמוכה שלאחר מכן לפי מערך ההסכמים שהיה קיים במועד פרסומה. עוד הבהירה הממונה, כי חברה מנהלת של גוף מוסדי רשאית לקבוע דמי ניהול דיפרנציאליים וזאת עד לגובה התקרה המרבית הקבועה בדין. בשלב זה, לא ניתן להעריך את השלכות נייר העמדה על החברה.

8.3 **חוזר גופים מוסדיים 2015-9-29 "מסלולי השקעה בקופות גמל"**: ביום 16 בספטמבר 2015, פורסם חוזר מסלולי השקעה בקופות גמל אשר נכנס לתוקף בתאריך ה-1 בינואר 2016 ואשר מבטל ומחליף את החוזר הקיים מיום 17 בפברואר 2015. חוזר מסלולי השקעה, קובע, בין היתר, הוראות לעניין הקמת מודל השקעה תלוי גיל, מגבלות על כמות מסלולי השקעה המותרת, והוראות לעניין התאמת שמות מסלולי ההשקעה ומדיניות ההשקעה לנוסחים אשר נקבעו בחוזר. לפרטים אודות הערכות החברה ליישום הראות החוזר ראו סעיפים 1.4.5, 5.2 לעיל.



8.4. **חוק קופות הגמל - תיקון מס' 13**: ביום 5 בנובמבר פורסם תיקון 13 לחוק קופות הגמל. עיקרי התיקון נוגעים לביטול המונח "קופת גמל לא משלמת לקצבה" והחלפתו במונח "קופת גמל לחיסכון". קופת גמל לחיסכון תאפשר לחוסכים בה למשוך את הכספים כקצבה בצורה של אנונה תקופתית בשילוב רכישת ביטוח חיים ממבטח חיצוני ולנייד כספים גם לאחר תחילת הקצבה. תיקון 13, מעניק לקופות הגמל יתרון יחסי חדש בתחרות מול קרנות הפנסיה הן באפשרות למשיכה הונית של היתרה הצבורה והן באפשרות להגדלת הקצבה הפטורה לאחר גיל הפרישה תוך קבלת הטבות מס.

8.5. **חוק התכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2015 ו-2016), התשע"ו-2015** (להלן: "חוק ההסדרים"): חוק ההסדרים פורסם ביום 30 בנובמבר 2015. במסגרת חוק ההסדרים בוצעו, בין היתר, תיקונים לחוק הייעוץ הפנסיוני ולחוק קופות הגמל, להלן עקרי התיקונים - תיקון 6 לחוק הייעוץ הפנסיוני - במסגרת התיקון נקבעו תנאים מיוחדים אשר בהתקיימם עוסק בשיווק פנסיוני או גוף קשור בו יוכלו לתת שירותי תפעול למעביד שבעבור עובדיו הם נותנים שיווק פנסיוני, נקבע שסוכן ביטוח פנסיוני לא יהיה עובדו של גוף מוסדי, נקבעו הקלות לעניין פעולות שעמית יכול לבצע עצמאית ללא שיידרש שיווק/ייעוץ פנסיוני, עוד נקבע כי סוכן ביטוח פנסיוני לא יהיה רשאי לקבל תשלומים ישירות מהלקוח אם הוא קיבל מהגוף המוסדי עמלת הפצה בקשר עם ביצוע עסקה או שיווק פנסיוני. תיקון 14 לחוק קופות גמל - במסגרת התיקון, בין היתר, עוגנה הזכות של עובד לבחור בעל רישיון לשם ייעוץ פנסיוני, שיווק פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת גמל, והכל בכפוף להחרגות האמורות בתיקון.

8.6. **חוק הייעוץ הפנסיוני (כהגדרתו לעיל)** - קובע תנאים למתן רישיון יועץ פיננסי ורישיון סוכן שיווק פנסיוני, חובות, איסורים והגבלות לעניין העיסוק בייעוץ ובשיווק פנסיוני. בנוסף, החוק מסדיר את הקמתה והפעלתה של מסלקה פנסיונית מרכזית. בהקשר זה, פורסמו בשנת הדוח חוזרים והנחיות במטרה להסדיר את פעילות המסלקה הפנסיונית. במסגרת חוק ההסדרים בוצע תיקון נוסף לחוק הייעוץ, ראה להלן.

8.7. **חוזר גופים מוסדיים 33-9-2015 "ניהול סיכונים אשראי אגב פעילות השקעות - תיקון"**, וחוזר גופים מוסדיים 34-9-2015 **תיקון הוראות החוזר המאוחד - פרק 4- ניהול נכסי השקעה (ועדת אשראי פנימית, בקרת השקעות וטיפול בחובות בעייתיים)** (להלן: "תיקוני חוזרי אשראי"): תיקוני חוזרי אשראי פורסמו ביום 13 בדצמבר 2015, ועוסקים בעיקרם בהוראות ממשל תאגידיות הנוגעות להעמדת אשראי ולטיפול בחובות בעייתיים, לפרטים אודות היערכות החברה ליישום תיקוני חוזרי האשראי, ראה סעיף 11 להלן.

8.8. **טיוטת תיקון תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (רכישה, מכירה והחזקה של ניירות ערך) (תיקון), התשע"ה-2015** (להלן: "טיוטת תקנות רכישה ומכירה"): ביום 29 ביולי 2015, פורסמה טיוטת תקנות רכישה ומכירה אשר מוסיפות חובות נוספות על הדרישות הקיימות לביצוע הליך תחרותי אחת לשלוש שנים לרכישה ומכירה של ניירות ערך. כך למשל נקבע איסור לרכוש או למכור ניירות ערך באמצעות תאגיד בנקאי שנותן שירותי תפעול לחברה המנהלת או באמצעות חברה

אחרת הנמנית על הקבוצה המשקיעים בה נמנית החברה המנהלת. לאחר מועד הדיווח, פורסמו בכלי התקשורת השונים ידיעות על כך שייתכן שינוי במתווה המפורט בטיוטת התקנות האמורות. בשלב זה, לא ניתן להעריך את השלכות טיוטת תקנות רכישה ומכירה על החברה.

8.9. **טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2015-154 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים"**: טיוטת חוזר מיקור חוץ פורסמה ביום 2 בדצמבר 2015. מטרת הטיוטה הינה לקבוע כללים חדשים לשימוש במיקור חוץ בגופים מוסדיים, לרבות תהליך הוצאת פעילויות למיקור חוץ וניהולן השוטף, קביעת חובות לעניין התקשרות גוף מוסדי לקבלת שירותים מחברות קשורות, והגברת הבקרה על פעילות ספקים מהותיים.

8.10. **טיוטת חוזר שוק ההון 2015-135 "הוראות לעניין בחירת קופת גמל"**: טיוטת חוזר בחירת קופת גמל פורסמה ביום 29 בדצמבר 2015. בהתאם להוראות הטיוטה, על מעסיקים לערוך הליך תחרותי בהתאם להנחיות משרד האוצר לבחירת קופת גמל לקצבה וקרן השתלמות "ברירת מחדל", כאשר הפרמטרים לקביעת הקופה הזוכה יהיו, בין היתר, דמי הניהול מהיתרה הצבורה, מדד השירות והתשואות.

8.11. **תזכיר חוק הפיקוח קופות גמל** (להלן: "תזכיר החוק"): תזכיר החוק פורסם לאחר תקופת הדיווח, ביום 25 בינואר 2016. עיקרי תזכיר החוק- קביעת הנחיות בעניין ביצוע עיקולים על כספי עמית בקופת גמל, הגדרת מוצר חדש "קופת גמל להשקעה" אשר מתאפיינת, בין היתר, ביכולת העמית למשוך את כספי קופה זו בכל עת.

8.12. **תזכיר חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (תיקוני חקיקה), התשע"ו-2016** (להלן: "התזכיר"): התזכיר שפורסם ביום 16 בפברואר 2016, עוסק בהקמתה של רשות עצמאית שתיקרא "רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון". הרשות האמורה תפעל כיחידה ממשלתית עצמאית ונפרדת כשהשר הממונה עליה יהיה שר האוצר. תפקידיה המוצעים של הרשות יהיו: שמירה על עניינם של העמיתים ולקוחות הגופים המפוקחים; הבטחת יציבותם וניהולם התקין של הגופים המפוקחים, על מנת לקיים את התחייבויותיהם ללקוחותיהם; קידום התחרות בשוק ההון, הביטוח והחיסכון ובמערכת הפיננסית; ועידוד חדשנות טכנולוגית ועסקית.

## 9. חסמי הכניסה וציאה

חסמי הכניסה העיקריים, כפי שהם מוערכים על ידי החברה, הינם עמידה בתנאי הוראות הדין החלות בתחום הפעילות, לרבות תנאי הזכאות לקבלת רישיון ניהול קופות הגמל, ובכלל זה דרישת ההון העצמי, איתנות פיננסית שתאפשר לשאת בעלויות יישום הרגולציה, בקרה וביקורת וניהול אבטחת סיכונים, עלויות מערכות מיחשוב ואיתור כוח אדם מקצועי ומיומן בניהול פעילות פיננסית ופנסיונית בשוק ההון.

בנוסף, להערכת החברה, ההפחתה בשיעור דמי הניהול המרביים אותם רשאית חברה מנהלת של קופות גמל לגבות על פי תקנות דמי הניהול כמפורט בסעיף 5.5ד. לעיל - מהווה חסם כניסה משמעותי של תחום הפעילות.

למידע בדבר מגבלות הפיקוח על פעילות החברה ראה סעיף 8 לעיל.

להערכת החברה אין חסמי יציאה משמעותיים בתחום פעילות זה. סיום פעילות ניהול קופות גמל מחייב מכירת הפעילות לחברות מנהלות אחרות. עם כניסתו לתוקף של חוק קופות הגמל תהליך העברת ניהול קופות גמל הוסדר בדין.

## **10. גורמי ההצלחה קריטיים**

להערכת החברה גורמי ההצלחה הקריטיים בתחום פעילות הקופות, הינם, בין היתר, איתנות פיננסית, מערך שירות איכותי וזמין לעמית, ניהול השקעות איכותי התואם את העדפות הסיכון של העמיתים, ביצועים עודפים בתחום ניהול השקעות ביחס לחברות מנהלות אחרות, קיומם של מערכי ניהול סיכונים, רגולציה, בקרה ושליטה, גיוון של סוגי מוצרים ליצירת פתרון אופטימלי עבור קהל הלקוחות, מערך שיווק מקצועי, ניהול נכסים בהיקף גדול (הקטנת חלקן היחסי של התקורות), גמישות תפעולית וניהולית הבאה לידי ביטוי במתן תגובה מהירה להתרחשויות ולשינויים בשווקים והיערכות מהירה לשינויים רגולטורים. חשיבות רבה קיימת למעמדה של החברה בקרב מערכי ההפצה החוץ בנקאיים (סוכני ביטוח) ולקשריה עמם.

## **11. השקעות**

### **11.1 מבנה ניהול ההשקעות**

מערך ניהול ההשקעות מורכב משלושה צוותים המתמחים בתחום מניות, אג"ח קונצרני ואג"ח ממשלתי, אשר בין היתר אחראים גם לניהול שוטף של יתרות המזומנים של הקופה וכן לניהול חשיפות בחתכים שונים וגידורים, לפי מדיניות ההשקעה של כל מסלול. מערך ניהול ההשקעות נתמך במערך תפעול ני"ע אשר בין היתר אחראי לבקרות על מגבלות הרגולציה וכן מערך בקרת השקעות אשר אמון על ביצוע בקרות אחר מדיניות ההשקעה והחלטות פנימיות של ועדת ההשקעות כפי שנקבעות מעת לעת. לחברה מערך ניהול סיכונים ומחלקה משפטית אשר לוקחים חלק פעיל בדיונים בתחום ההשקעות ומהווים גורם מסייע ומלווה בפעילות ניהול ההשקעות.

מדיניות ההשקעות הכללית של הקופות מובאות לאישור דירקטוריון החברה, זאת לאחר קיום דיונים בנושא בוועדת ההשקעות של החברה וקבלת המלצתה. הדירקטוריון מקבל דיווח על פעילות ההשקעות ע"י מנהל ההשקעות הראשי ודן בה מעת לעת, בהתאם לצורך.

ועדת ההשקעות מתכנסת לכל הפחות מידי שבועיים, מלבד חברי הועדה מוזמנים לישיבות הועדה בעלי תפקידים מתחום ההשקעות, ניהול סיכונים, תפעול ובקרה והנהלת החברה. הועדה מתכנסת על מנת לדון ביישום ובמעקב אחר המדיניות הכללית שנקבעה ולצורך קביעת מדיניות מפורטת יותר. במהלך דיוני ועדת ההשקעות מתקבל חומר לגבי הפעילות שבוצעה מאז הישיבה הקודמת וכן חומר מקצועי לגבי ניתוחי שוק, תשואה ותחזיות שוק. ועדת ההשקעות מפעם לפעם מזמינה ניתוחי שוק ותחזיות. בהתאם לכל החומר הנ"ל הועדה דנה ומקבלת החלטות לפעילות לטווח קצר ולטווח הארוך.

בנוסף, לחברה ועדת אשראי אשר מתכנסת אחת לחודש ותפקידיה העיקריים הם: טיפול באג"חים נושאי תשואה דו-ספרתית, פיקוח על יישום המדיניות הכללית להעמדת אשראי לא סחיר, אישור מראש והקצאה של אשראי לא סחיר, דיון וקבלת

החלטות בדבר הדרכים והאמצעים לגביית חוב אשר זוהה כחוב בעייתי ואשר נמצא בתחום טיפולה של ועדת האשראי.

לאחר תקופת הדיווח, החל מיום 1 במרץ 2016, לאור כניסתם לתוקף של תיקוני חוזרי האשראי (כהגדרתם לעיל), הקימה החברה אורגן בשם- "ועדת אשראי פנימית" אשר בהתאם להוראות תיקון חוזרי האשראי אמונה על תחום ההלוואות המותאמות. עוד במסגרת יישום הוראות חוזרי האשראי, הופסקו פעילותם של ועדת האשראי ופורום החוב. את פורום חוב החליף צוות מרכז חובות בעייתיים, ועדת השקעות תהא אמונה במסגרת תפקידיה גם על תפקידי ועדת אשראי.

הנהלת החברה מקפידה לשמור יתרות מזומנים, שווי מזומנים ונכסים נזילים בעלי סחירות גבוהה, בהתאם להוראות הדין, בהיקף שיאפשר נזילות למקרה של משיכות והעברות ובהתחשב בהתפלגות וותק חשבונות העמיתים.

ככלל, ההשקעות בפועל מבוצעות בהתאם למדיניות ההשקעה התקנונית וכן בכפוף לגבולות ולמרכזי הגזרה שנקבעו על ידי ועדת ההשקעות של החברה, אשר פורסמו באתר האינטרנט של החברה ביחס לכל קופה וקופה, כמתחייב בפרק 4 - ניהול נכסי השקעה לקודקס הרגולציה, אשר קובע את הקריטריונים ואת אופן ההצגה והדיווח של מדיניות השקעה של גוף מוסדי.

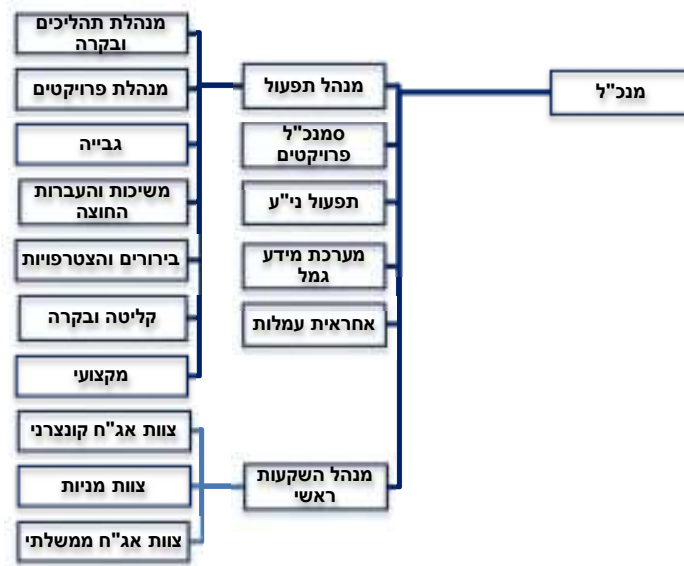
לחברה הסכם שיתוף פעולה עם חברת קסם מדדים (חברה אחות) לניהול צוות השקעות לקופות עוקבות המדדים. הצוות האמור מתמחה בניהול באמצעות מדדים ומנהל בפועל 10 מסלולים עוקבי מדד (4 בגמל, 4 בהשתלמות ו-2 בקמ"פ) בהיקף נכסים של כ- 1 מיליארד ₪ נכון לתאריך 31.12.2015. לפרטים נוספים אודות ההסכם ראה סעיף 19 להלן.

#### 11.2. תיאור פעילויות השקעה מהותיות

אין לחברה פעולות השקעה מהותיות.

#### 12. הון אנושי

החברה מורכבת ממספר מערכים, הכוללים תפעול זכויות עמיתים, ניהול השקעות, תפעול ובקרת השקעות, הנהלה ומטה המאוגדים תחת חברת הגמל. המבנה הארגוני בחברה מוגדר כך שלחברה אין תלות בעובד מסוים. נכון ליום 31 בדצמבר 2015 הועסקו בחברה כ- 119 עובדים לעומת 125 בשנה קודמת. להלן תרשים המפרט את המבנה הארגוני של החברה בשנת הדוח:



\* עובדי המחלקה המשפטית, מחלקת פתוח תוכנה ומחשוב, מחלקת מכירות ולקוחות ועובדי מחלקת הכספים ומחלקת ניהול סיכונים הינם עובדים של חברה אחת לחברה ומעניקים שירותים באמצעות עובדים ייעודים לפעילות החברה.

\*\* במהלך השנה שקדמה לשנת הדוח הוקמה חטיבת לקוחות מרכזית בבית ההשקעות שנותנת שירותים עבור כל החברות בקבוצה.

#### 12.1. להלן פירוט עיקרי המשימות המבוצעות ע"י מחלקות התפעול, שיווק ומכירות:

**יחידת תפעול זכויות עמיתים** - תפקידה של יחידה זו לטפל בתהליכי הקליטה והעבודה השוטפת מול הלקוחות ומול ספקי התפעול של הקופות. במסגרת זו מטופלים התחומים הבאים: הפקדות, משיכות, העברות לקופות ומהקופות, הלוואות לעמיתים, הצטרפויות, בירורים לפניית לקוחות, בקרת הלבנת הון ותפעול השקעות. צוות המערך העורפי כולל כ- 100 עובדים.

**מחלקת לקוחות ומכירות** - מחלקה אלו אחראיות על פעילות השיווק מול הבנקים, על שיווק ישיר לחברות וללקוחות פרטיים של מוצרי החברה וכן על פעילות השיווק מול סוכני הביטוח המבצעים שיווק של מוצרי החברה. כמו כן כוללת המחלקה פעילות שירות לקוחות, שימור וטלמיטינג. מבנה השכר של חלק מעובדי השיווק מתבסס על שכר בסיס ובנוסף שהינו פונקציה של גיוס כספים חדשים במוצרי החברה.

12.2. **הדרכות** - החברה מקיימת תכנית הדרכות פנימיות וחינוכיות, למנהלים עובדים ודירקטורים הן בתחומים מקצועיים הכוללים רגולציה, שינויים בשוק ונושאים פיננסיים שונים והן בתחומים נלווים דוגמת סדנאות ניהול, ביטוחים והעשרה אחרות. ההדרכות מועברות הן על ידי גורמים מקצועיים פנימיים והן על ידי מרצים חיצוניים לרבות עו"ד, סוכנים, ויועצים מומחים בתחומים שונים.

החברה מפיצה מידעונים באמצעות דואר אלקטרוני לכלל עובדיה בהתפתחויות שוטפות על לשמר את הרמת המקצועית. לצורך מטרה זו מתחזקה החברה פורטל באמצעותו יכול כל עובד להגיע לדפי מידע וסקירות בתחומים שונים.

כאשר מגויס עובד חדש מתקיים הליך קליטה המסייע בלימוד ובהכרת תחום הפעילות. בנוסף החברה יוזמת הדרכות לשימור יכולות ניהוליות של צוות הניהול וזאת באמצעות קורסים משותפים עם מרכז הדרכה המתמחה בהדרכות ניהוליות.

12.3. **נושאי משרה בחברה** - במסגרת הקמתה פעלה החברה למינוי נושאי המשרה בחברה בהתאם לחוזר הממונה על שוק ההון (חוזר גמל: 4-2-2006) בעניין דיווח לממונה על שוק ההון על נושאי משרה בחברה מנהלת של קופת גמל. כל נושאי המשרה הגישו את המסמכים הנדרשים לצורך בחינת כשירותם על ידי הממונה.

למידע על נושאי המשרה בחברה, ועובדי ההנהלה הבכירה בחברה ראו פרק ד' לדוח.

12.4. עקרי מדיניות התגמול של החברה מפורסמת באתר בכתובת: [www.xnes.co.il](http://www.xnes.co.il).

### 13. שיווק והפצה

נכון למועד עריכת הדו"ח, פעילות השיווק וההפצה של קופות הגמל מבוצעת באמצעות שלושה ערוצי הפצה עיקריים: (1) משווקים פנסיונים (2) סוכני ביטוח (3) יועצי השקעות ויועצים פנסיונים בנקאיים, הנמנים על הבנקים עימם נחתם הסכם הפצה.

נוסף על אלה, פועלת החברה, מעת לעת, לשיווק והפצה גם באמצעות הדרכים המפורטות להלן: פרסום באמצעי התקשורת - טלוויזיה (מתן חסות), עיתונות, אתר אינטרנט, אפליקציה; פרסום באמצעות השתתפות בכנסים ואירועים; מערך שירות הנותן מענה לפניות יזומות של לקוחות וייזום שיחות ללקוחות (טלמיטינג), בכפוף להוראות כל דין.

נכון למועד הדוח, לחברה הסכמים להפצת מוצריה עם מרבית הבנקים המסחריים בישראל המורשים בהפצת קופות הגמל וקרנות ההשתלמות בתמורה לתשלום עמלת הפצה בשיעורים המרביים, אשר נכון למועד הגשת הדוח עומדים על שיעור שלא יעלה על החלק השנים עשר של 0.25% מסך כל הסכומים העומדים לזכות העמית בקופת הגמל ביום העסקים האחרון של כל חודש, זאת על פי הכללים הקבועים בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (עמלות הפצה), התשס"ו-2006. לחברה הסכמי הפצה עם סוכנויות עצמאיות מהמובילות בשוק להפצת מוצריה ללקוחות הסוכנויות. למידע נוסף אודות הוראות הרגולציה המתייחסות לעמלות או תשלומים לערוצי הפצה ראו סעיף 8 לעיל.

להלן מידע בדבר עלויות רכישה ועמלות שנתיות לשלוש תקופות דיווח:

<u>סה"כ עמלות</u>			<u>עמלות יעד<sup>17</sup></u>			<u>עמלות נפרעים<sup>15</sup></u> <u>(כולל הוצאות משרד<sup>16</sup>)</u>			
2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013	
									סוכן/סוכנות:
4,182	2,792	1,390	-	-	-	4,182	2,792	1,390	צד קשור/או בשליטת הקבוצה <sup>18</sup>

<sup>15</sup> עמלות נפרעים - "עמלת הפצה", כמשמעותה בסעיף 32 (ה)1(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה-2005 ו"דמי עמילות" כהגדרתן בסעיף ו-41 ה לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981 שאינן עמלות יעד.

<sup>16</sup> הוצאות משרד - סכומים שנרשמו עבור סוכן ביטוח בעבור החזקת משרדו בשל פעילותו כסוכן ביטוח.

<sup>17</sup> עמלת יעד - דמי עמילות בשל עמידה ביעד מכירות לרבות פרסים ומענקים.

<sup>18</sup> בשליטת הקבוצה וצד קשור בקבוצה- כפי שנקבע במבנה האחזקות של הקבוצה בסעיף 1.3 בפרק א' לדוח. לעניין שליטה וצד קשור- בהתאם לתקני חשבונאות בינלאומיים.

30,107	24,906	24,280	5,081	1,118	823	25,026	23,788	23,457	אחר
									<u>יועץ פנסיוני :</u>
9,559	8,008	7,444	-	-	-	9,559	8,008	7,444	בנקים
51	23	15	-	-	-	51	23	15	אחרים
43,899	35,729	33,129	5,081	1,118	823	38,818	34,611	32,306	סך הכל

פילוח ערוצי ההפצה של החברה לא השתנה במהלך שנת 2015, כאשר, עיקר גיוס הלקוחות החדשים של החברה בשנת 2015 בוצע באמצעות ערוץ הסוכנים, כ-56% (לעומת 53% בשנת 2014), בעוד כ-30% גויסו באמצעות משווקים ישירים (לעומת 35% בשנת 2014), ו-10% באמצעות מערך בייעוץ הפנסיוני בבנקים (לעומת 9% בשנת 2014). לחברה אין תלות בסוכן, משווק ישיר או בנק מסוימים כערוץ הפצה עיקרי.

#### **14. ספקים ונותני שירותים**

החברה מתקשרת מעת לעת עם ספקים בהתאם לצרכיה, ובין היתר, לצורך קבלת שירותי מחשוב, שירותי תפעול, שירותי הפצה, יעוץ בענייני משפטיים, בענייני מיסוי לקבוצה.

במסגרת פעילותה התקשרה החברה בהסכם תפעול לחשבונות העמיתים בבנק מזרחי טפחות בע"מ (כמפורט לעיל ולהלן). במסגרת שירותי התפעול משמש הבנק כמתפעל של זכויות עמיתי קופות הגמל בניהול החברה, וכן מעניק לקופות הגמל שירותי מחשוב ושירותי חשבונות. בתמורה לשירותי התפעול, הבנק זכאי לעמלת תפעול בשיעור כפי שנקבע בהסכם שנחתם מול הבנק.

#### **15. רכוש קבוע**

סך הרכוש הקבוע, נטו המוחזק ע"י החברה ליום 31.12.2015 מסתכם ב- 651 אלפי ש"ח, לעומת 321 אלפי ש"ח נכון ליום 31.12.2014. לפרטים נוספים ראה ביאור 5 בדוח הכספי של החברה.

#### **16. עונתיות**

תחום הפעילות של החברה אינו מאופיין בעונתיות. ההפקדות לקופות הגמל ולקרנות ההשתלמות הינן על בסיס חודשי/ תקופתי (לעמיתים עצמאיים) שאינו תלוי עונה (כאשר בחודש דצמבר של כל שנה ניתן להבחין בגידול בהפקדות לקופות גמל ולקרנות השתלמות - בעיקר מצידם של עמיתים עצמאיים).

#### **17. נכסים בלתי מוחשיים**

לפרטים אודות הנכסים הלא מוחשיים ראה ביאור מס' 3 לדוחות הכספיים.

#### **18. גורמי סיכון**

להלן פירוט גורמי הסיכון, דירוגם ודרכים להתמודדות:

דרכי התמודדות	מדיניות השפעה של גורם הסיכון על החברה המנהלת			גורם הסיכון	סוג הסיכון
	השפעה קטנה	השפעה בינונית	השפעה גדולה		
לחברה אורגנים שונים (וועדות מקצועיות ופורומים) אשר במסגרת תפקידם בין היתר עוקבים אחר שינויים בסביבה העסקית של החברה ומעריכים את מידה ההשפעה האפשרית של השינויים האמורים על החברה, ובכלל זה בחינות שוטפות ומגוונות אחר היקפי החשיפה השונות בקופות. כמו כן, מקיימת החברה ועדות היגוי ופורומים (לרבות דיווח לדירקטוריון) במסגרתם דנים בהתפתחויות בשוק ואופן השפעתן על פעילות החברה.		X		סביבה עסקית: סיכון הנובע מגורמים ואירועים חיצוניים לחברה- <ul style="list-style-type: none"> <li>• כלכליים</li> <li>• פיננסיים</li> <li>• חברתיים</li> <li>• פוליטיים</li> </ul>	סיכוני מאקרו
לחברה מחלקה משפטית וממונה אכיפה האמונים על ההיבטים הרגולטוריים בפעילות החברה ושמלוים במידת הצורך ע"י גורמים מקצועיים חיצוניים. בעלי התפקידים השונים בחברה מקיימים קשר ישיר עם מקביליהם			X	סיכון רגולטורי	סיכונים ענפיים



במשרד האוצר על מנת לצמצם את חשיפות החברה לסיכונים הרגולטוריים, ככל האפשר.					
לחברה מספר מנגנוני בקרה והגנה ובכלל זה שלושת מעגלי הבקרה, המשקפים את עקרון הפרדת התפקידים, והמתחזקים סט בקרות מונעות מגלות ומפצות לרבות, יחידת אבטחת מידע, תכנית המשכיות עסקית, ממונה אכיפה, ממונה איסור הלבנת הון, מערך ניהול סיכונים, ועדת אשראי ומחלקת אשראי ואנליזה, בקרות תפעוליות ממוכנות, ממשקי עבודה ממוכנים. כמו כן החברה הסדירה את פעילותה בנהלי עבודה סדורים לצורך תמיכה בניהול השוטף של ענייניה. לחברה הסכמי SLA מול ספקיה העיקריים המסדירים את אופן הפעילות ורמת הבקרות והשירות המגולם בתהליכי העבודה מולם.			X	<p>סיכון להפסד מהותי, כתוצאה-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• מאי נאותות או מכשל של תהליכים פנימיים</li> <li>• טעויות אנוש</li> <li>• הונאות ומעילות</li> <li>• היעדר תהליכי בידוק ובקרה נאותים</li> <li>• חשיפה לסיכונים טכנולוגיות המידע</li> <li>• איומי סייבר</li> <li>• נושאי המשכיות עסקית</li> <li>• סיכונים ציור</li> <li>• סיכונים איסור הלבנת הון</li> <li>• מוניטין</li> <li>• סיכונים אשראי-</li> <li>• חשיפות לגופים פיננסיים</li> <li>• חדלות פירעון חלקית או מלאה של מנפיק/לווה גדול</li> <li>• פגיעה בכספי הנוסטרו</li> </ul>	סיכונים מיוחדים לחברה המנהלת
החברה מנהלת קופה מבטיחת תשואה אשר החברה נושאת באחריות למימון אי עמידה בתשואה המובטחת. 85% מנכסי		X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• סיכון להפסדים כתוצאה מערבות לביצועי קופה</li> </ul>	סיכונים של הקופות בעלי השפעה מהותית על החברה

<p>הקופה מופקדים בביקדונות בחשב הכללי הנושאים ריבית הגבוהה מהריבית המובטחת לעמיתי הקופות. בנוסף, החברה מבצעת מעקב חודשי אחר ביצועי הקופה וכן בוחנת באופן שוטף גיוס השקעות המתאימות ביותר לפרופיל הקופה באופן שיבטיחו את התשואה המובטחת.</p>					
---	--	--	--	--	--

לפרטים נוספים ראו ביאור 22 בדוחות הכספיים התקופתיים של החברה המנהלת.

## 19. הסכמים מהותיים והסכמי שיתוף פעולה

החברה מתקשרת במהלך העסקים הרגיל, בהתקשרויות שונות עם צדדים שלישיים לא קשורים, המסדירות, בין היתר, זכויות ו/או אפשרויות לביצוע שיתופי פעולה בין הצדדים השלישיים כאמור לבין כלל החברה. קבוצת אקסלנס הקימה בשנת 2012 סוכנות ביטוח עמה התקשרה החברה בהסכם לשיווק מוצרי החיסכון המנוהלים על ידי החברה, בתנאי שוק ובנוסף סטנדרטי להתקשרויות מסוג זה של החברה. להלן פירוט הסכמים מהותיים והסכמי שיתוף פעולה:

### 19.1. הסכמים למתן שירותי תפעול:

החל מיום 1.1.2014 חשבונות העמיתים מתופעלים על ידי בנק מזרחי טפחות בע"מ בלבד, בהתאם להסכם שירותי תפעול ונספחיו שנחתמו בין הבנק לבין החברה.

### 19.2. הסכם שירותים והשתתפות בהוצאות:

החל משנת 2004, הגיעו החברות בקבוצה, וביניהן החברה, להסכמה לפיה, חברת אקסלנס נשואה שירותים בע"מ (להלן: "אקסלנס שירותים") תעניק לחברות בקבוצה שירותי תפעול שונים הכוללים, בין היתר, שירותי ניהול, שירותי משרד, ציוד משרדי, שימוש במחשבים ובתוכנות, מזכירות, תקשורת, ועוד שירותים נוספים כפי שהם מפורטים בהסכם בין הצדדים. בגין השירותים משלמת החברה לאקסלנס שירותים תשלומים המחושבים על בסיס ההוצאות שנבעו מהשירותים כאמור שנצרכו על ידי החברה. לקראת תום כל שנה נערכת התחשבות מסכמת בין הצדדים, לעניין סך ההוצאות הכולל שהוצא בפועל על ידי אקסלנס שירותים בגין מתן השירותים לחברה, כאשר מסכום זה, מנוכות מקדמות שכבר שולמו על ידי החברה, ככל ששולמו. הסכם זה הינו בתוקף החל מיום 1.4.2004. כל אחד מן הצדדים רשאי לסיים את ההתקשרות בהסכם בהודעה מוקדמת של 3 חודשים מראש.

### 19.3. הסכם ניהול:

החברה התקשרה עם אקסלנס השקעות בע"מ (בעלת השליטה בחברה), בהסכם למתן שירותי ניהול שונים, הכוללים, בין היתר, שירותי יזמות, פיתוח, ייעוץ תפעול וניהול בתחומי פעילותה של החברה במטרה לסייע לחברה להגדיל את פעילות החברה ולמקסם את רווחיה. בעבור שירותים אלה משלמת החברה לאקסלנס השקעות תשלום רבעוני קבוע בסך של 500,000 ₪ בצירוף מע"מ.

### 19.4. הסכמי הפצה עם התאגידים הבנקאיים:

נכון למועד הדו"ח, התקשרה החברה בהסכמי הפצה להפצת קופות הגמל שבניהולה עם מרבית התאגידים הבנקאיים בישראל. ככלל, בגין שירותי הייעוץ הפנסיוני תשלם החברה לכל אחד מן התאגידים הבנקאיים עמלת הפצה בשיעור המרבי, אשר נכון למועד הגשת דו"ח זה הנו- 0.25% מסך נכסי העמיתים המיועצים על פי הכללים הקבועים בתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (עמלות הפצה, התשס"ו-2006). ההתקשרות הנה לתקופה בלתי מוגבלת אולם כל צד רשאי להביא את ההתקשרות לידי סיום בהתאם לתנאים המפורטים בהסכמים כאמור.

### 19.5. הסכם למתן שירותי ברוקראז':

נכון למועד הדו"ח, התקשרה החברה בהסכמים למתן שירותי ברוקראז' עם הגופים שנבחרו בהליך התחרותי שהתקיים בשנת 2013, ובהתאם להוראות הממונה על שוק ההון.

#### 19.6. הסכם הלוואת בעלים:

בשנת 2007 הוענקה לחברה הלוואה בהיקף של כ- 337 מיליוני ש"ח לצורך רכישת קופות הגמל מבנק מזרחי טפחות בע"מ כמפורט בסעיף 1.4.1 לעיל. נכון ל- 31.12.2015 עומד סכום הלוואה על כ- 75 מיליון ₪. לפירוט נוסף ראה ביאור 13 לדוח הכספי.

#### 19.7. הסכם מתן שירותי ביצוע ומסחר לעקיבה אחרי מדדים

במסגרת שיתוף הפעולה בין החברה לבין ק.ס.ס. תעודות סל אחזקות בע"מ (להלן: "ק.ס.ס.") בעניין הקמת מסלולי השקעה עוקבי מדד, נחתם הסכם בין החברה לבין ק.ס.ס. לפיו תעניק ק.ס.ס. לחברה, בין היתר, שירותי ביצוע ומסחר לעקיבה אחרי מדדים. בגין ביצוע מלוא השירותים תשלם החברה לק.ס.ס. תמורה חודשית הנגזרת מסך הנכסים המנוהלים במסלולים עוקבי המדד.

#### 20. תחזיות אחרות והערכות לגבי עסקי החברה

**צמיחה** - בכוונת החברה לחזק את תשתיותיה כחלק מהיערכות לצמיחה בשנים הבאות ובמסגרת זו לפתח את תחום הדיגיטל בחברה במטרה להעניק ללקוח מענה מקיף ומהיר וכן אפיקי ביצוע פעולות חדשים שלא היו עד כה לרבות שימוש באינטרנט ובאפליקציות בטלפונים ניידים.

**רגולציה** - בראשית שנת 2016 פורסם תזכיר לתיקון חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים, המאפשר לחברות מנהלות לפתוח "קופת גמל להשקעה", ערוץ חיסכון המאפשר ללקוח לבחור בין חיסכון פנסיוני המעניק הטבות מס, לבין חיסכון הוני המעניק דחיית מס והטבות נוספות דוגמת העברת החיסכון בין מסלולים ללא אירוע מס. להערכת החברה תזכיר חוק צפוי לתרום להגברת הגיוסים על חשבון מוצרים מתחרים המנוהלים כיום בבנקים ובחברות ביטוח. החברה בוחנת צעדי היערכות לקראת יישום החוק לכשיאושר.

**מוצרים חדשים** - בחציון השני של שנת 2015 פתחה החברה קופה מרכזית לפיצויים רבת מסלולים אשר מיועדת לחברות המעוניינות לנהלי את כספי הקמ"פ שלהם באמצעות מדיניות השקעה שנבחרה על ידן ואשר תבוצע הלכה למעשה על ידי מחלקת ניהול ההשקעות של החברה. החברה בוחנת תדיר גיוס של קהלי לקוחות חדשים וכן ביצוע התאמות במוצרים הקיימים על מנת לספק מענה הולם ועדכני ללקוחותיה.

**המידע הנכלל בסעיף זה, כולל, בין היתר, גם מידע צופה פני עתיד. מידע צופה פני עתיד הינו מידע בלתי וודאי לגבי העתיד, המבוסס על אינפורמציה הקיימת בחברה במועד הדוח וכלל הערכות של החברה או כוונות שלה נכון למועד הדוח. התוצאות בפועל עשויות להיות שונות באופן מהותי מן התוצאות המוערכות או המשתמעות ממידע זה, בין היתר, עקב שינוי בסביבה העסקית ו/או בהוראות הרגולציה.**

**פרק ד': היבטי ממשל תאגידי**

א. הדירקטורים של החברה המנהלת

מספר ת.ז.	עוזיאל דנינו	מעיין כהן	שמוליק אודרברג	ערן אורן (חדל לכהן בתאריך 19.1.16)	יניב חברון	אורי מור	יעקב אלינב	מאירה גזית	איילת ניר (חדלה לכהן בתאריך 1.4.15)
54887591	23677545	32192874	28062594	34093021	28029767	6287338	9392176	66287338	
08.12.1957	09.05.1968	31.07.1975	29.01.1971	12.07.1977	14.11.1970	25.12.1944	31.01.1948	17.10.1969	
מען להמצאת כתבי בי-דין	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	רחוב אפעל 25 פתח תקווה	
נתינות	ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	ישראלית	
חברות בוועדה/וועדות הדירקטוריון	לא	לא	לא	לא	לא	י"ר ועדת השקעות, וועדת ביקורת אשראי	ועדת השקעות, וועדת ביקורת	ועדת השקעות, וועדת ביקורת	
דירקטור בלתי תלוי/מוצהר	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	
מומחיות חשבונאית ופיננסית	לא	כן	כן	כן	כן	כן	כן	כן	
דירקטור חיצוני מומחה	לא	לא	לא	לא	לא	כן	כן	כן	
עובד	כן	כן	כן	כן	כן	לא	לא	לא	

החברה/חברת בת שלה/בעל עניין בה									
תאריך תחילת כהונה	01.05.2014	13.05.2015	29.12.2014	17.04.2013	20.01.2016	30.04.2014	30.07.2013	19.11.2012	09.01.2012
השכלה	BA כלכלה - אוניברסיטת תל אביב MBA כלכלה - אוניברסיטת תל אביב רישיון שיווק השקעות רישיון ייעוץ השקעות	BA למודי עבודה ומדעי המדינה - אוניברסיטת תל אביב רישיון ניהול תיקי השקעות רישיון סוכן פנסיוני	BA כלכלה - האוניברסיטה העברית	BA כלכלה ומנהל עסקים - אוניברסיטת בן גוריון MBA כלכלה - אוניברסיטת בן גוריון	BA כלכלה וניהול - המכללה למנהל MBA כלכלה - אוניברסיטת תל אביב רישיון ניהול תיקי השקעות	BA כלכלה ומנהל עסקים - המכללה למנהל MBA מנהל עסקים - Baruch College CUNY - Zicklin school Business	BA כלכלה וניהול - המכללה למנהל MBA מנהל עסקים - הקריה האקדמית קריית אונו	BA חשבונאות ומנהל עסקים המכללה למנהל רישיון רואה חשבון	BA מנהל עסקים - המכללה למנהל MBA מנהל עסקים - שלוחת דרבי רישיון ייעוץ השקעות
עיסוקו ב-5 השנים האחרונות וכהונה כדירקטור	כלכלנית ואסטרטגית ראשית ומנהלת מחלקת מחקר	מנכ"ל "אי בי אי גמל" מקבוצת אי בי אי השקעות ;	יו"ר דש קופות גמל בע"מ ; יו"ר הבנק לפיתוח	סמנכ"ל כספים בחברת MCS - מדיקל	כלכלן ראשי ומנהל מחלקת מחקר ואסטרטגיה,	מנהל חטיבת לקוחות ; מנכ"ל אקסלנס נשואה ניהול השקעות	מנכ"ל אפריקה ישראל ניהול קרנות נאמנות בע"מ ; מנהל	סמנכ"ל בכיר בקבוצת אקסלנס השקעות בע"מ	דירקטור בחברות מקבוצת אקסלנס

<p>בית השקעות פסגות ; כלכלנית ראשית ומנהלת מחלקה כלכלית IBI ; כלכלנית מקרו אופק ני"ע.</p>	<p>הקמה וניהול החברה לניהול קופות גמל וקרנות השתלמות</p>	<p>התעשייה ; יו"ר דפי זהב</p>	<p>קומפרישיין סיסטם בע"מ ; סמנכ"ל השקעות הלמן אלדובי קופות גמל ; מנהל מדור השקעות של קופות גמל בינלאומי ; אנליסט מקרו בקופות גמל לאומי.</p>	<p>בית השקעות אקסלנס.</p>	<p>בע"מ ; סמנכ"ל לקוחות עסקיים, מנהל מערכי לקוחות פסגות בית השקעות.</p>	<p>מוצר גמל בפסגות בית השקעות.</p>	<p>- אחראית על תחום הכספים, התפעול, מערכות מידע, משאבי אנוש וחברת הנהלה ; משנה למנכ"ל ואחראית תחום הכספים, תפעול ומשאבי אנוש וחברת הנהלה במגדל שוקי הון.</p>	<p>השקעות בע"מ ; מנהל החטיבה לנכסי לקוחות וייעוץ וסגן מנהל החטיבה העסקית ומנהל מרחב מרכז בבנק מזרחי טפחות בע"מ.</p>	
לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	<p>האם קיים קשר משפחתי לבעל עניין בחברה</p>
01.04.2015	לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי	19.01.2016	לא רלוונטי	לא רלוונטי	לא רלוונטי	<p>במידה וסיים כהונה תאריך סיום הכהונה</p>

### שינויים שחלו בכהונת הדירקטורים החיצוניים

ביום 01.04.2015 הגב' איילת ניר חדלה מלכהן כדירקטורית חיצונית בחברה ובמקומה מונתה הגב' מאירה גזית. סיבת סיום כהונתה של הגב' ניר אינה כרוכה בנסיבות אשר היה צורך להביאן בפני אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון.

לאחר תקופת הדוח, ביום 19.01.2016 מר ערן אורן חדל מלכהן כדירקטור בחברה ובמקומו מונה מר יניב חברון. סיבת סיום כהונתו של מר אורן אינה כרוכה בנסיבות אשר היה צורך להביאן בפני אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון.

### ב. נושאי משרה

מירב סיגל	
ת.ז.	028770295
תאריך לידה	12.09.1971
תאריך תחילת כהונה	29.12.2014
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	חברה בוועדת ההשקעות של החברה, יו"ר ועדת אשראי (במעמד נציגה חיצונית).
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה או בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	BA כלכלה, האוניברסיטה העברית; MBA מנהל עסקים, המכללה למנהל. מקימת חברת ולקירי השקעות, מייצגת ומלווה לקוחות בעסקאות מסחריות שונות בשוק ההון, מלווה חברות פרטיות במיזמי השקעה שונים.

מאיר פילוס	
ת.ז.	24675837
תאריך לידה	04.11.1969
תאריך תחילת כהונה	31.12.2013
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	מנכ"ל החברה, דירקטור בחברת אקסלנס נשואה ניהול השקעות בע"מ.
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה אחר או של בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	BA במדעי המדינה; MBA במדיניות ציבורית; מנהל מחלקת מרכזי לימוד באוניברסיטה הפתוחה; סמנכ"ל תפעול בחברה.



עמית כץ	
ת.ז. 033901737	
תאריך לידה 21.03.1977	
תאריך תחילת כהונה 08.10.2013	
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	מנהל כספים בחברה ובחברות נוספות בקבוצה, דירקטור בחברת אקסלנס פיננסית בע"מ.
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה או בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	רו"ח ; MBA מנהל עסקים מאוניברסיטת ת"א. מנהל בכיר במשרד קסלמן וקסלמן רו"ח PwC ; מנהל כספים במספר חברות בקבוצת אקסלנס השקעות.

רונן מטמון	
ת.ז. 032234114	
תאריך לידה 02.05.1975	
תאריך תחילת כהונה 01.01.2010	
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	מנהל השקעות ראשי
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה או בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	BA בכלכלה ומנהל עסקים, MBA במנהל עסקים אוניברסיטת בן גוריון ; מנהל השקעות בקופות גמל וקרנות נאמנות.

יניב פורת	
ת.ז. 021342589	
תאריך לידה 11.10.1979	
תאריך תחילת כהונה 01.04.2014	
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	סמנכ"ל פרויקטים
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה או בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	רו"ח ; BA כלכלה וחשבונאות, אוניברסיטת חיפה ; MBA מנהל עסקים וניהול פיננסי,

אוניברסיטת תל אביב; מנהל מערך תפעול ני"ע בחברה.	
--	--

עידן עבו	
ת.ז.	031109663
תאריך לידה	18.09.1980
תאריך תחילת כהונה	01.12.2013
התפקיד שהוא ממלא בחברה, בחברה קשורה שלה או בבעל עניין בה	מנהל תפעול
האם מורשה חתימה עצמאי בחברה	לא
האם בעל עניין בחברה או בן משפחה של נושא משרה או בעל עניין בחברה	לא
השכלה וניסיון עסקי	רו"ח; BA במנהל עסקים, הקריה האקדמית אונו; ממונה אכיפה בחברה.

לפרטים אודות ערך אורן, סמנכ"ל חטיבת לקוחות ראה טבלת דירקטורים לעיל.

### ג. מדיניות תגמול בחברה המנהלת

להלן עקרי מדיניות התגמול של החברה בהתאם להוראות סעיף 10 לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים":

#### 1. כללי

החובה בקביעת מדיניות תגמול נושאי משרה מעוגנת בחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 'מדיניות תגמול בגופים מוסדיים' שפרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ובהמשך בחוזר גופים מוסדיים 2015-9-31 מדיניות תגמול בגופים מוסדיים - תיקון (להלן: "החוזר"). מדיניות התגמול נדונה על ידי דירקטוריון החברה וועדת התגמול ומאזנת, בין היתר, בין הרצון לתגמל נושאי משרה על הצלחותיהם מחד גיסא ובין הצורך להבטיח כי מבנה התגמול הנבחר עולה בקנה אחד עם טובת העמיתים (החוסכים) ועם האסטרטגיה והחזון העסקי של החברה לאורך זמן מאידך גיסא, תוך התחשבות במדיניות ניהול הסיכונים של החברה ויעדיה. בהתאם להוראות החוזר, מובא להלן עיקרי מדיניות התגמול.

#### 2. הגדרות

##### 2.1 "נושא משרה" - אם התקיימו בו אחד מאלה:

- 2.1.1 נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
- 2.1.2 חבר ועדת השקעות, למעט דירקטור חיצוני או נציג חיצוני, וכן מבקר פנימי, מנהל כספים ראשי, אקטואר ממונה, מנהל סיכונים ראשי, מנהל טכנולוגיות מידע, יועץ משפטי ראשי, חשבונאי ראשי, מנהל השקעות ראשי, ראש אגף האחראי למוצרי ביטוח, לקרנות פנסיה או לקופות גמל.
- 2.1.3 כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות לעיל, גם אם תוארו שונה.
- 2.1.4 ממלא תפקיד אחר בחברה, שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה בחברה, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

## 2.2. "בעל תפקיד מרכזי" -

2.2.1. כל מי שמועסק על ידי החברה, במישרין או בעקיפין, ולפעילותו עשויה להיות השפעה משמעותית על פרופיל הסיכון של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה, בין אם מתקיימים יחסי עובד-מעביד בינו לבין החברה ובין אם לאו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

א. נושא משרה.

ב. מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:

- סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו עולה על 1.5 מליון ₪.

- הוא עוסק בניהול השקעות של החברה ושל כספי החוסכים באמצעותה.

2.2.2. מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה להסדרי התגמול של החברה, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצבר, לחשוף את החברה או את כספי החוסכים באמצעותה לסיכון מהותי.

## 3. מטרה

מטרת המדיניות הינה לקבוע קווים מנחים לעניין אופן התגמול של נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי בחברה, תוך התחשבות בעקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי על הצלחותיהם לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עולה בקנה אחד עם האסטרטגיה העסקית והכלל ארגונית של החברה לאורך זמן. והכל, תוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של החברה, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה.

## 4. אישור, פיקוח ובקרה של מדיניות התגמול

### 4.1. תפקידי הדירקטוריון:

4.1.1. דירקטוריון החברה ידון ויאשר את מדיניות התגמול של החברה, לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו, ובכלל זה:

4.1.1.1. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.1.1.2. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.1.2. דירקטוריון החברה ידון ויחליט על אופן הפיקוח על יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא שמנגנון התגמול עקבי עם המדיניות שקבע ועם נהלי החברה. בכלל זה, יקבע כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.

4.1.3. דירקטוריון החברה יבחן, אחת לשנה, את מדיניות התגמול, ואת המלצות ועדת התגמול לגבי עדכונה.

4.1.4. לדירקטוריון החברה מוקנית הזכות לעשות שימוש ביועצים חיצוניים לשם גיבוש מדיניות התגמול ולמיסוד פונקציות הפיקוח והבקרה על מדיניות התגמול כאמור.

#### 4.2. תפקידי ועדת התגמול:

ועדת תגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול, ובכלל זה:

4.2.1. עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים.

4.2.2. תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, ככל שישנם, של נושאי משרה.

4.2.3. לפחות אחת לשנה, תדון ועדת תגמול בצורך להתאים את מדיניות התגמול ככל שחל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, ותמליץ לדירקטוריון על עדכון מדיניות התגמול, ככל שנדרש לדעתה.

4.2.4. לפחות אחת לשלוש שנים, תדון ועדת תגמול ותמליץ לדירקטוריון על המשך תוקפה של מדיניות תגמול, שנקבעה לתקופה העולה על שלוש שנים, לצורך אישורה.

4.2.5. לצורך גיבוש המלצה בדבר מדיניות תגמול כאמור, תעריך ועדת תגמול את השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות הגוף המוסדי ועל כספי חוסכים באמצעותו.

4.2.6. ועדת התגמול תבחן, לפחות אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות הדירקטוריון ובדרישות הרגולציה.

4.2.7. ועדת התגמול תעריך את אפקטיביות מדיניות התגמול ואת השפעתה, ובכלל זה, השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון של החברה ושל כספי חוסכים באמצעותה, על התנהלות עובדי החברה והפועלים מטעמה, ועל התאמת מנגנון התגמול ליעדי החברה ותיאבון הסיכון שלו ושל כספי חוסכים באמצעותה.

4.2.8. ועדת התגמול תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.

4.2.9. באחריות מנכ"ל ויו"ר החברה, להציג לוועדת התגמול באופן מסודר ומובנה את מלוא הנתונים הרלוונטיים לצורך קביעת המלצת מדיניות פרטנית לתגמול נושאי המשרה בחברה.

#### 5. עקרונות מנחים לקביעת מדיניות התגמול

5.1. הנהלת החברה והדירקטוריון רואים בכל נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי בחברה גורמי מפתח בהגשמת האסטרטגיה העסקית שלה ושותפים שווים בהצלחתה. ממדיניות זו נגזרת הראייה הכוללת במתן התגמול, להלן תובאנה רשימת כללים ועקרונות מנחים המשקפים את תפישתו של דירקטוריון החברה, בכל הנוגע לגיבוש מדיניות התגמול:

5.1.1. קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.

5.1.2. מזעור התמריץ לנטילת סיכונים מעבר למדיניות הסיכון של החברה כפי שנקבעה על ידי האורגנים השונים בחברה. תנאי התגמול יותאמו למצבה

- הפיננסי של החברה, לרבות נזילות ויחס כושר פירעון, וכן למטרותיה ארוכות הטווח, כפי שתקבענה על ידי דירקטוריון החברה.
- 5.1.3 היקף נכסי החברה, נכסי החיסכון המנוהלים על ידה ואופי מורכבות פעילותה.
- 5.1.4 אסדרות צפויות, שעשויות להיות להן השלכות מהותיות על מדיניות התגמול, שפורסמה טיוטה שלהן, לרבות תזכירי חוק, וכן עמדות הממונה על שוק ההון, הרלוונטיות לתגמול בעלי תפקידים בגופים מוסדיים.
- 5.1.5 תנאי התגמול ישקפו את התרומה של היחידה בה מועסק נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לחברה, ולא תתייחס ליחידה זו במנותק מהחברה בכללותה. בנוסף, התנאים ישקפו היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.
- 5.1.6 מדיניות התגמול תתחשב באיזון סביר בין הרכיב המשתנה לרכיב הקבוע, בכדי לוודא שהרכיב המשתנה לא יצור קונפליקטים עם האינטרס הכולל של החברה.
- 5.1.7 ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו הן ביחס לרמת ביצוע והן ביחס לרמת סיכון שייקבעו מראש.
- 5.1.8 הרכיב המשתנה ישולם בגין שנה קלנדארית ספציפית, אולם ייבחן בראייה ארוכת טווח.
- 5.1.9 ביצועי נושאי משרה ובעלי תפקיד מרכזי ייבחנו גם ביחס לקריטריונים איכותיים שאינם פיננסיים, בשים לב ליישום וציות להוראות ולמגבלות הרגולטוריות החלות על החברה, מדיניות ניהול הסיכונים השונים, תרומת נושא המשרה ובעל התפקיד המרכזי לפיתוח העסקי ולקידום האסטרטגיה העסקית של החברה, חדשנות, עמידה בתקני שירות גבוהים, יזמות וטיפול מומחיות ומצוינות בקרב תחומי האחריות של היחידה בה מועסק נושא המשרה, יכולת הנעת עובדים והובלת תהליכים, קידום שיתופי פעולה חוצי ארגון וכיו"ב.
- 5.1.10 כיום אין בחברה מנגנוני תגמול הכוללים אופציות ו/או מניות. במידה ומנגנוני התגמול יכללו מתן אופציות ו/או מניות (להלן: "רכיבי התגמול ההוניים") – תקבע מדיניות תגמול בעניין זה, אשר תתייחס לתקופת החזקה והבשלה מינימאלית של אותם הרכיבים ההוניים, אשר תתפרס על תקופה של 3 שנים, לכל הפחות, בשיטת הקו הישר, ובהתאם לביצועים בתקופה זו.
- 5.1.11 כיום אין בחברה מנגנוני תגמול בגין תנאי פרישה, למעט בגין הודעה מוקדמת. במידה ומנגנוני התגמול יכללו תנאי פרישה כאמור, תקבע מדיניות תגמול בעניין זה.
- 5.2 מדיניות התגמול של החברה תובא לאישור נוסף של הדירקטוריון, וזאת במידה והחברה לא עמדה ביעדים העסקיים שלה בשיעור של 70% לכל הפחות, בשנה הקלנדארית שחלפה.

## **6. תגמול מנכ"ל החברה**

### **6.1 מרכיבי התגמול - מנכ"ל**

שכרו של מנכ"ל החברה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

## 6.2 הרכיב הקבוע

המשכורת החודשית למנכ"ל תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה במוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

## 6.3 הרכיב המשתנה

6.3.1 זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי למנכ"ל בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שהמנכ"ל השיג לפחות 70% מהיעדים שנקבעו עבורו כמפורט להלן.

6.3.2 שיעור המענק - החברה תהיה רשאית להעניק למנכ"ל החברה מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבור המנכ"ל בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:

6.3.2.1 שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח אותם הוא מנהל בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח).

6.3.2.2 יעדי ביצוע אישיים. בקביעת היעדים יינתן משקל לסוגי סיכונים מהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה.

## 6.4 הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה

תשלום הרכיב המשתנה למנכ"ל החברה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

6.4.1 רווחיות החברה ועמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות הממונה.

6.4.2 שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן): **"תקרת המענק"**.

6.4.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן): **"הרכיב הנדחה"**. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.

6.4.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

6.4.5 תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

## 7. תגמול דירקטור ודירקטור חיצוני

- 7.1 כלל הדירקטורים של החברה<sup>19</sup>, יתוגמלו בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2009-9-4 "גמול לדירקטורים חיצוניים בגופים מוסדיים" מתאריך 9 במרץ 2009.
- 7.2 למען הסר ספק, דירקטור זכאי לקבל תגמול בדמות הרכיב הקבוע בלבד. ללא "הרכיב המשתנה".

<sup>19</sup> ככל שמדובר בדירקטור המקבל תגמול.

## 8. תגמול בעלי תפקיד מרכזי

### 8.1. מרכיבי התגמול

שכרם של נושאי המשרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

### 8.2. הרכיב הקבוע

8.2.1. המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

### 8.3. הרכיב המשתנה

8.3.1. זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לנושאי המשרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שנושא המשרה השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.

8.3.2. שיעור המענק ביחס לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי המועסקים בחברה במישרין: החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי משרה המועסקים בחברה במישרין, מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:

8.3.2.1. שיעור מסך הרווח לפני מס של החברה או תוצאות מרכז הרווח של החברה, בהתאם לתקציב המאושר של החברה או מרכז הרווח, אשר נקבע במסגרת תכנית העבודה (בין בדרך של קביעת שיעור אחיד מסך כל הרווח ובין בדרך של קביעת מדרגות של שיעורים בהתאם לגידול ברווח).

8.3.2.2. יעדי ביצוע אישיים שייקבעו בהתאם לתחומי האחריות עליהם אמונים בעלי תפקיד מרכזי.

### 8.3.3. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה

תשלום הרכיב המשתנה לנושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

8.3.3.1. עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.

8.3.3.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (בסעיף זה להלן: "תקרת המענק"). על אף האמור, אם קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי קיימים תנאים חריגים המצדיקים חריגה מתקרת המענק, ניתן יהיה לקבוע כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי, ובלבד שנרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה, הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

8.3.3.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

8.3.3.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

8.3.3.5 ביחס לעובדים המועסקים בחברה ובחברות נוספות אחרות, תחול מדיניות זו על החלק היחסי של התגמול המיוחס לחלקם בחברה, כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

#### 8.4 נשיאה בעלויות העסקת עובדים ובעלי תפקיד מרכזיים

8.4.1 החברה לא תישא בעלויות העסקתו של עובד או בעל תפקיד מרכזי בה בשל כהונתו בתאגיד אחר, לרבות כהונה החברה בתאגיד מקבוצת אקסלנס.

8.4.2 החברה תוודא כי עובד או בעל תפקיד מרכזי בה לא מקבל כל תגמול בשל כהונתו בחברה מגורם אחר, ובכלל זה מבעל השליטה בחברה.

8.4.3 למען הסר ספק, החברה תישא בעלויות העסקת עובד או בעל תפקיד מרכזי בה, בהתאם להיקף המשרה שלו, סמכויותיו ואחריותו ביחס לחברה, ובכפוף למגבלות החוזר.

### 9. עובדי פונקציות בקרה

#### 9.1 מרכיבי התגמול

שכרם של עובדי פונקציות הבקרה מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.

#### 9.2 הרכיב הקבוע

9.2.1 המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).

#### 9.3 הרכיב המשתנה

9.3.1 זכאות למענק - החברה תעניק מענק שנתי לעובדי פונקציות הבקרה בגין שנת מענק מסוימת, ובלבד שעובד כאמור השיג לפחות 70% מהיעדים הרלבנטיים.

9.3.2 שיעור המענק - החברה תהיה רשאית להעניק לעובדי פונקציות הבקרה מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון: יעדי ביצוע אישיים, ובכלל זה לעניין ביצוע בקרות, הטמעת תהליכי עבודה ועמידה בדרישות הרגולציה והציות.



- 9.4 **הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה**
- תשלום הרכיב המשתנה לעובדי פונקציות הבקרה יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:
- 9.4.1 עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.
- 9.4.2 שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 80% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").
- 9.4.3 לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.
- 9.4.4 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.
- 9.4.5 תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

## 10. תגמול מנהלי השקעות<sup>20</sup>

- 10.1 **מרכיבי התגמול**
- 10.1.1 שכרם של מנהלי ההשקעות מורכב משני רכיבים: רכיב קבוע ורכיב משתנה.
- 10.1.2 בכדי להימנע ממצב של העדפה אישית ו/או קידום אינטרסים שאינם משרתיים בהכרח את טובת כלל קופות הגמל המנוהלות על ידי החברה (ולמעשה את טובת העמיתים), תגמול מנהלי ההשקעות, ייקבע באופן רוחבי ואחיד, כך שלכל מנהלי ההשקעות העובדים במערך ההשקעות של החברה תקבע מסגרת תגמול אחידה.
- 10.2 **הרכיב הקבוע**
- 10.2.1 המשכורת החודשית תיבחן אחת לתקופה בשים לב למצבה העסקי של החברה. החברה תהא רשאית לאשר העלאה של תקרת השכר (מעבר להצמדה למדד) של עד 5% בשנה בממוצע (ההעלאות יכולות להיות מצטברות משנה לשנה).
- 10.3 **הרכיב המשתנה**
- 10.3.1 **התאמת שיעור הרכיב המשתנה לסיכונים**
- הרכיב המשתנה אשר ישולם למנהלי ההשקעות יותאם לכל סוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה החברה וכספי החיסכון המנוהלים באמצעותה. כמו כן, יקבעו מדדי סיכון לכל הסיכונים המהותיים כאמור, לרבות סיכונים קשים למדידה ולכימות. בהתאמה לסיכונים, יובאו בחשבון, בין היתר, השיקולים שלהלן:
- 10.3.1.1 עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה החברה;
- 10.3.1.2 אופק הזמן המשמש למדידת הביצועים;
- 10.3.1.3 תפקיד ודרג מנהל ההשקעות.

<sup>20</sup> לרבות מנהל השקעות ראשי

10.3.1.4. יקבעו אמות מידה שייקחו בחשבון פרמטרים כגון עמידה ביעדה השקעה, תשואה מול סיכון ומדדי ייחוס רלבנטיים, וכן בהתייחס לתשואה של כספי החוסכים בהתחשב ברמת הסיכון שנלקחה ואופק הזמן למדידה.

### 10.3.2. קריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות

הקריטריונים לקביעת הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות הינם כדלקמן:

10.3.2.1. הנהלת החברה תאשר, מדי שנה, את קבוצת ההתייחסות למדידה (להלן: "קופות הבנצ'מרק"), אשר יהוו תמהילי השקעות, גדלים, אפיקים מייצגים של כלל הקופות המנוהלות, כפי שייקבע במסגרת התכנית האסטרטגית לשנת הפעילות.

10.3.2.2. הרכיב המשתנה ישולם על בסיס עמידה ביעדים הבאים, ולפי משקלות שיקבעו:

- הערכת מנהל.
- יעדי חברה כלליים שייקבעו מידי שנה לגבי מנהלי ההשקעות (להלן: "מרכיב יעדי החברה").
- ביצועים- שקלול של תשואה וסיכון בקבוצת קופות הבנצ'מרק על פי דירוג ביחס למתחרים (להלן: "מרכיב יעדי הביצועים").

10.3.2.3. מרכיב יעדי החברה.

10.3.2.4. מרכיב ביצועים: מרכיב הביצועים יימדד על בסיס ביצועי סיכון (מדד שארפ) ותשואה. יינתן משקף עודף למרכיב התשואה.

10.3.2.5. תקופת המדידה: מתוך מרכיב הביצועים – 70% יחושבו בגין ביצועי שנה קלנדארית אחרונה (לפי המנגנון המפורט לעיל), 15% יחושבו בגין ביצועי השנה הקודמת ו- 15% הנותרים יחושבו בגין ביצועי השנה שלפניה.

### 10.3.3. הגבלות על תשלום ושיעור הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות

תשלום הרכיב המשתנה למנהלי ההשקעות יהיה מותנה וכפוף לתנאים הבאים:

10.3.3.1. עמידת החברה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי הנדרש לפי הוראות הדין והוראות המונה.

10.3.3.2. שיעורו של הרכיב המשתנה לא יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי, במונחי "עלות שכר" (לעיל ולהלן: "תקרת המענק").

10.3.3.3. לפחות 50% מהרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני 3 שנים (להלן: "הרכיב הנדחה"). על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע לשנה, לא נדרש לדחות את תשלומו.

10.3.3.4. סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של רכיבי התגמול שנדחו.

10.3.3.5. תשלום הרכיב הנדחה הינו כפוף לרווחיות החברה ולעמידתה בדרישות ההון העצמי הרגולטורי והוראות הממונה.

## **11. תגמול אנשי מכירות, גורמים העוסקים בשיווק ובמכירה (להלן: "אנשי המכירות")**

- 11.1. שכרם של אנשי המכירות מורכב מרכיב קבוע ורכיב משתנה.
- 11.2. שיעור המענק- החברה תהיה רשאית להעניק לאנשי המכירות מענק בשיעור שיהווה נגזרת של פרמטרים מדידים שייקבעו עבורם בהסכם ההעסקה או בתחילת שנת המענק על פי תוכנית העבודה השנתית, כגון:
- יעדי ביצוע אישיים, כגון היקף מכירות, היקף הכנסות ביחס למוצרים הנמכרים על ידם, יעדי שימור.
  - יעדי מכירות כללים ביחס לחברה.
  - בהתייחס למנהלי מחלקות- חלקו של המענק, בשיעור כפי שייקבע על ידי ועדת התגמול, יקבע בהתחשב במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, באופן שלא יעודד חוסר הוגנות כלפי הלקוחות.

## **12. עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי**

תגמול עובדים אחרים המועסקים על ידי החברה ואינם נושאי משרה ו/או בעלי תפקיד מרכזי בה, יהיה מורכב מרכיב קבוע וכן עשוי להיות מורכב גם מרכיב משתנה. הרכיב המשתנה, ככל שיוענק לעובדים כאמור, יינתן בהתאם להמלצת מנכ"ל החברה, אשר תתבסס על הערכת המנהל הישיר הרלוונטי, על הערכתו למילוי התפקיד של העובד, עמידתו ביעדי הביצוע האישיים, בקיום הוראות רגולציה ובמילוי יעדים בתחום הציות והרגולציה והישגים אחרים. כמו כן, יתבסס מנכ"ל החברה על תוצאותיה הכלליות של החברה בשנת המענק.

## **13. תגמול מבקר פנים**

החברה מעסיקה מבקר פנים במסגרת שירותי מיקור חוץ. בראשית כל שנה יקבע, בתיאום עם המבקר, שכר טרחה בסכום קבוע, בהתאם להיקף שעות הביקורת המתוכננות. מעבר לכך, מבקר הפנים לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף.

## **14. הפחתה או ביטול של הרכיב המשתנה**

הרכיב המשתנה לעובדים המנויים במדיניות זו יופחת, יבוטל או לא ישולם, וזאת ככל שיעלה הצורך לשמור על יציבות החברה, איתנותה והונה העצמי וכן בגין קיומם של עיצומים כספיים כתוצאה מהליכי אכיפה פנימית ובהתאם לתכנית האכיפה הפנימית בחברה. ועדת התגמול תקבע אירועים נוספים שבהתקיימם, יופחת הרכיב המשתנה, יבוטל או לא ישולם.

## **15. השבת הרכיב המשתנה:**

15.1. בעל תפקיד מרכזי יחזיר לחברה סכומים אשר שולמו לו כרכיב המשתנה במסגרת תנאי כהונתו והעסקתו (להלן: "ההשבה") בהתקיים אחת מהנסיבות המפורטות להלן, ובהתקיימותן של נסיבות חריגות במיוחד:

- א. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של החברה או של קופת גמל שבניהולה.
- ב. שולמו לבעל תפקיד מרכזי סכומים, בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של החברה או של כספי חוסכים באמצעותה.

ג. על בסיס קביעה של ועדת התגמול כי בעל תפקיד מרכזי היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לחברה או לחוסכים באמצעותה, לרבות: הונאה או פעילות לא חוקית אחרת, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות ממורה ממדיניות החברה, כלליה ונהליה.

לעניין זה, "נזק חריג" ובכלל זה, הוצאה כספית משמעותית בשל קנסות או עיצומים שהוטלו על החברה על ידי רשויות מוסמכות על פי דין, או על פי פסק דין, פסק בורר, הסדר פשרה וכדומה.

15.2. ועדת התגמול תתכנס ותקבע אם התקיימו הנסיבות להשבה (המפורטות בסעיף 19.1 לעיל) ואת סכום ההשבה.

15.3. בקביעתה בדבר גובה ההשבה, תתייחס ועדת התגמול לשיקולים הבאים:

א. אחריות בעל התפקיד.

ב. סמכויות בעל התפקיד.

ג. מידת מעורבותו של בעל התפקיד?

15.4. למעט במקרים בהם נדרשת השבה ממנכ"ל החברה, במידה וועדת התגמול קבעה שלבעל התפקיד המרכזי לא הייתה השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות בסעיף 19.1 לעיל, היא רשאית לקבוע כי ההשבה תבוצע באמצעות קיזוז מסכום הרכיב המשתנה שטרם שולם, ככל שקיים.

15.5. החברה תנקוט באמצעים העומדים לרשותה, בנסיבות העניין, לרבות באמצעים משפטיים, להשבת סכומים הטעונים השבה לפי סעיף 19 זה.

15.6. סכומים ששולמו לבעל תפקיד מרכזי יהיו ברי השבה למשך תקופה של חמש שנים ממועד הענקת הרכיב המשתנה, לרבות לגבי רכיבים נדחים (להלן: "תקופת ההשבה"). ואולם, תקופת ההשבה לגבי רכיב משתנה ששולם לנושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, תוארך בשנתיים נוספות, אם במהלך תקופת ההשבה קבעה ועדת התגמול כי התקיימו נסיבות המחייבות השבה, כמפורט להלן:

א. החברה פתחה בהליך בירור פנימי לגבי כשל מהותי;

ב. אם נודע לחברה שרשות מוסמכת, לרבות רשות מוסמכת מחוץ לישראל, פתחה בהליך בירור מנהלי או חקירה פלילית כנגד החברה או נושאי משרה בה.

15.7. על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית אינו עולה על 1/6 מהרכיב הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל על הרכיב המשתנה בגין אותה שנה את מנגנון ההשבה.

## **16. כללי בקרה, דיווח ותיקון חריגות**

16.1. בהתאם להוראות מסמך זה, לא תאושר סטייה ממדיניות התגמול המפורטת לעיל אלא באישור מוקדם של דירקטוריון החברה.

16.2. אחת לשנה במועד מתן התגמול לנושאי המשרה, ימסור מנכ"ל החברה או מי מטעמו דיווח לוועדת התגמול אודות מתן התגמול אשר ניתן למי מנושאי המשרה (להלן: "טבלת תגמול כוללת").

16.3. מועד חישוב ותשלום הרכיב משתנה יתבצע במהלך הרבעון הראשון בכל שנה ביחס לשנה הקלנדרית שחלפה.

### 17. אופן ומועד פרסום מדיניות התגמול

17.1. אחת לשנה, עד ליום 31 במארס בכל שנה ולא יאוחר מן המועד האחרון לפרסום הדוח הכספי השנתי, תפרסם החברה באמצעות אתר האינטרנט שלה וכן במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד בדוח השנתי של החברה, את עקרי מדיניות התגמול הכוללת שלה ביחס לכלל נושאי המשרה ובעלי התפקיד המרכזי המועסקים בחברה.

17.2. פרסום באמצעות אתר האינטרנט יכלול ארבע הצהרות מדיניות תגמול אחרונות.

### פירוט התגמולים בשנת הדיווח:

החלק המיוחס לחברה מתוך קבוצת שליטה (באחוזים)***	סה"כ	תגמולים אחרים (**)			תגמולים בעבור שירותים (*)						פרטי מקבל התגמולים				
		אחר**	דמי שכירות	ריבית	אחר**	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון החברה	היקף משרה	תפקיד	שם
84%	1,707	-	-	-	-	-	-	-	-	853	854	-	60%	מנהל חטיבת הלקוחות	ערן אורן <sup>27</sup>
100%	1,538	-	-	-	-	-	-	-	-	657	881	-	100%	מנהל השקעות ראשי	רון מטמון <sup>28</sup>
100%	1,205	-	-	-	-	-	-	-	-	426	779	-	100%	מנכ"ל	מאיר פילוס <sup>29</sup>
100%	773	-	-	-	-	-	-	-	-	266	507	-	100%	מנהל השקעות	עובד א' <sup>30</sup>
100%	741	-	-	-	-	-	-	-	-	429	312	-	100%	מנהל בחטיבת הלקוחות	עובד ב' <sup>31</sup>

(27) רכיב השכר כולל שכר חודשי (ברוטו) של 40 אלפי ₪ (בגין 100% משרה), הפרשות סוציאליות ונלוות ושווי רכב, כמקובל וכן מענק חודשי קבוע בסכום של 25 אלפי ₪. רכיב המענק מייצג מענק משתנה שנקבע בהתאם ליעדים העסקיים של חטיבת הלקוחות שבתחום אחריותו (יעדי הכנסות ביחס לתקציב מטרה, יעדי התייעלות, שימור ועוד).

(28) רכיב השכר כולל שכר חודשי (ברוטו) של 45 אלפי ₪, הפרשות סוציאליות ונלוות ושווי רכב, כמקובל. רכיב המענק כולל מענק משתנה שנקבע בהתאם ליעדים העסקיים של החברה, הערכת מנכ"ל החברה וכן עמידה ביעדי ביצוע מקצועיים ספציפיים.

(29) רכיב השכר כולל שכר חודשי (ברוטו) של 41 אלפי ₪, הפרשות סוציאליות ונלוות ושווי רכב, כמקובל. רכיב המענק כולל מענק משתנה הנגזר מרווחיות החברה, בהתאם לרווחיות החברה אל מול התקציב השנתי.

(30) רכיב השכר כולל שכר חודשי (ברוטו) בתקרה של עד 30 אלפי ₪, הפרשות סוציאליות ונלוות ושווי רכב, כמקובל. רכיב המענק כולל מענק משתנה שנקבע בהתאם ליעדים העסקיים של החברה, הערכת מנכ"ל החברה וכן עמידה ביעדי ביצוע מקצועיים ספציפיים.

(31) רכיב השכר כולל שכר חודשי, הפרשות סוציאליות ונלוות ושווי רכב, כמקובל. רכיב המענק כולל מענק משתנה שנקבע בהתאם למכירות בפועל וליעדי שימור.

#### ד. מבקר פנים

הגב' נעמה רוזנצוויג מכהנת כמבקרת הפנים של החברה החל מיום 12 במאי 2013. גב' רוזנצוויג מעניקה את שירותיה כנותנת שירות חיצונית לחברה מטעם משרד רו"ח בריטמן אלמגור זהר ושות', מכהנת בנוסף כמבקרת פנים בחברה אקסלנס נשואה ניהול השקעות בע"מ, ובחברות נוספות מחוץ לקבוצת אקסלנס. משרד רו"ח בריטמן אלמגור זהר ושות' (באמצעות גורמים נוספים מטעמו) משמש כמבקר פנים בחברות נוספות מחוץ ומתוך מקבוצת אקסלנס, להלן החברות מקבוצת אקסלנס: אקסלנס השקעות בע"מ, אקסלנס נשואה שרותי בורסה בע"מ, אקסלנס נשואה חיתום (1993) בע"מ ואיזופ שירותי ניהול ונאמנות בע"מ. תפקידיו הנוספים של משרד רו"ח בריטמן אלמגור זהר ושות' ושל מבקרת הפנים אינם יוצרים ניגוד עניינים עם תפקידם בחברה.

למיטב ידיעת החברה, נכון למועד הדיווח, מבקרת הפנים אינה מחזיקה בני"ע של החברה או גוף קשור אליה.

תכנית העבודה של ביקורת הפנים מובאת לדיון מידי שנה בועדת הביקורת של החברה ומאושרת על-ידה. תכנית ביקורת הפנים של החברה לשנת 2015, כפי שאושרה על-ידי ועדת הביקורת, עמדה על היקף של 4,250 שעות ביקורת. השיקולים על-פיהם נקבעת תכנית הביקורת כוללים, בין היתר, את הערכת הסיכונים העדכנית של מבקר הפנים, המבוססת, בין היתר, על עדכון סקר הסיכונים לקביעת תכנית עבודה של הביקורת הפנימית, ממצאי דוחות ביקורת פנימית ושל גורמי בקרה וביקורת אחרים, והכל תוך תאום עם הנהלת החברה וביצוע התאמות לאור שינויים רגולטוריים, שינויים במבנה החברה וצרכיה.

מבקרת הפנים פועלת בעריכת הביקורת על-פי תקנים מקצועיים מקובלים לביקורת פנים, ובהתאם להוראות הדין. למבקרת הפנים גישה חופשית, מתמדת ובלתי אמצעית למסמכים, ולמערכות החברה.

בשנת 2015 הסתכמה עלות מבקר הפנים לסך של כ- 642 אלפי ₪. להערכת דירקטוריון החברה, לא קיימת השפעה של תגמול מבקר הפנים על שיקול דעתו המקצועי. יצוין כי לא קיים קשר, ישיר או עקיף, בין ממצאי הביקורת הפנימית לבין גובה תגמול מבקר הפנים.

#### ה. רואה חשבון מבקר

משרד קוסט פורר גבאי את קסירר רואי חשבון משמש כרואה החשבון החיצוני של החברה החל מיום 1 בינואר 2014. השותף האחראי מטעם המשרד הינו רו"ח דני מישקובסקי.

השכר הכולל לו זכאי רו"ח המבקר לשנים 2014-2015 (אלפי ש"ח):

2014	2015	
708	501	<b>שכר בגין שירותי ביקורת</b>

-	127	<b>שכר בגין שירותי מס מיוחדים</b>
288	90	<b>שכר בגין שירותים אחרים</b>

שירותים אחרים מתייחסים בעיקרם למתן שירותים בנוגע לחוזר הכרעה וחוזר טיוב נתונים.

הירידה בשכר בגין שירותי ביקורת בשנת 2015 נובעת מתחלופת רואה חשבון שנערכה בשנת 2014 ודרשה השקעת זמן רבה בשנת הביקורת הראשונה (2014).

#### 1. אפקטיביות הבקרה הפנימית על הדיווח הכספי ועל הגילוי

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

#### 2. החלטות החברה

##### ביטוח

החברה מבוטחת בפוליסות ביטוח אחריות מקצועית אשר נערכה לתקופת הביטוח מיום 01 בדצמבר 2015 ועד ליום 01 במאי 2017. פוליסת ביטוח אחריות מקצועית מכסה, את אחריותה החוקית של החברה כלפי צד שלישי בגין הפרת חובה מקצועית וכן מעילה באמון של עובדי החברה כלפי צד שלישי עד לסכום גבול האחריות שנקבע בפוליסת הביטוח. נכון למועד הדוח, גבול האחריות המכוסה בפוליסת הביטוח של החברה עומד על סך של 36.45 מיליון ₪ למקרה ובסך הכל לתקופת הביטוח. סכום ההשתתפות העצמית הינו בסך של 180,000 ₪ לתביעה. פוליסת ביטוח אחריות מקצועית ברובד שני (פוליסת מטריה)- בנוסף לפוליסה המפורטת לעיל, נערכה פוליסה נוספת ברובד שני (פוליסת מטריה) המכסה את כלל החברות בקבוצת אקסלנס, בגבול אחריות משותף לכל החברות בסך 95 מיליון ₪ למקרה ובסך הכל לתקופת הביטוח, אין השתתפות עצמית בפוליסה זו. בנוסף, נערך ביטוח הונאות/CRIME לכיסוי נזק שיגרם לחברה עקב הונאות ומעילות של עובדי החברה, נכון למועד הדוח גבול האחריות המכוסה בו הינו בסך 10 מיליון דולר למקרה ובסך הכל לתקופת הביטוח וההשתתפות העצמית הינה בסך 250,000 דולר למקרה. בנוסף לביטוחים כאמור, מבוטחים נושאי המשרה והדירקטורים בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אשר למועד הדוח עומד על סך 30 מיליון דולר למקרה ובסה"כ לתקופת הביטוח.