

איילון פנסיה וגמל בע"מ
(לשעבר: איילון חברה לניהול קופות גמל בע"מ)

תיאור עסקי התאגיד

דוח שנתי לשנת 2014

איילון פנסיה וגמל בע"מ

תוכן העניינים

א.	כללי
ב.	תיאור ההתפתחות הכללית של עסקי החברה
	1. הגדרות
	2. פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה
	3. מדיניות החברה המנהלת
	4. מידע כספי
	5. ניהול השקעות קרנות הפנסיה וקופות הגמל על ידי החברה המנהלת
	6. דוח תשואות
	7. תחומי פעילות
	8. השקעות בהון התאגיד ועסקאות במניותיו
	9. חלוקת דיבידנדים
ג.	מידע כספי לגבי תחומי הפעילות של החברה
	1. מידע כספי לגבי תחומי פעילות החברה
	2. הסביבה הכללית והשפעת גורמים חיצוניים על פעילות החברה
ד.	תיאור ומידע על תחומי הפעילות של החברה
	1. מידע כללי על תחום הפעילות
	2. מוצרים ושירותים
	3. פילוח הכנסות ורווחיות מוצרים ושירותים
	4. מוצרים חדשים
	5. לקוחות/עמיתים
	6. שיווק והפצה
	7. תחרות
	8. עונתיות
	9. רכוש קבוע ומתקנים
	10. נכסים בלתי מוחשיים
	11. הון אנושי
	12. ספקים ונותני שירותים
	13. השקעות
	14. מימון
	15. מיסוי
	16. מגבלות ופיקוח על עסקי התאגיד
	17. הסכמים מהותיים
	18. הסכמי שיתוף פעולה
	19. הליכים משפטיים
	20. יעדים ואסטרטגיה עסקית
	21. צפי להתפתחות בשנה הקרובה
	22. מידע בדבר שינוי חריג בעסקי התאגיד ואירועים או עניינים החורגים מעסקי התאגיד הרגילים
	23. ניהול סיכונים
	24. קנסות
	25. מידע בדבר נתונים אקטואריים של קרן הפנסיה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

איילון פנסיה וגמל בע"מ, ח.פ. 51-374101-7 (להלן: "החברה" או "איילון פנסיה וגמל") מתכבדת להגיש בזאת את תיאור עסקי התאגיד ליום 31 בדצמבר 2014.

א. כללי

1. הדוח נערך בהתאם לתקנות ניירות ערך (פרטי התשקיף וצורת התשקיף – מבנה וצורה), התשכ"ט-1969, כפי שהוחלו, בהתאמות מסוימות, על חברות המנהלות קרנות פנסיה וקופות גמל ב חוזר פנסיה 2005-3-22 "הוראות דיווח כספי של קרן פנסיה חדשה ושל החברה המנהלת של הקרן", חוזר פנסיה 2007-3-3 "עדכון הוראות בדבר הדיווחים הכספיים של חברות מנהלות של קרנות פנסיה חדשות" ובחוזר גמל 2005-2-20 "כללים לעריכת דוחות שנתיים של חברה מנהלת של קופות גמל" אשר פורסמו על ידי הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, בהתאמות הנדרשות.

2. מידע צופה פני עתיד:

דוח עסקי התאגיד כולל מידע צופה פני עתיד, כהגדרתו בחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 (להלן – "חוק ניירות ערך"). מידע כאמור כולל, בין היתר, תחזיות, מטרות, הערכות ואומדנים המתייחסים לאירועים או עניינים עתידיים, אשר התממשותם אינה ודאית ואינה בשליטת החברה. מידע צופה פני עתיד בדוח זה יזוהה בדרך כלל באמירות כמו "החברה צופה" החברה מצפה" " החברה מעריכה" " החברה מאמינה" " בכוונת החברה" " החברה בוחנת", " החברה מתכננת" וביטויים דומים. מידע צופה פני עתיד אינו מהווה עובדה מוכחת והוא מבוסס רק על הערכתה הסובייקטיבית של הנהלת החברה, אשר הסתמכה בהנחותיה, בין השאר, על ניתוח מידע כללי, שהיה בפניה במועד עריכת דוח זה, ובכללו פרסומים ציבוריים, מחקרים וסקרים, אשר לא ניתנה בהם התחייבות לנכונותו או שלמותו של המידע הכלול בהם, ונכונותו לא נבחנה על ידי הנהלת החברה באופן עצמאי.

בנוסף התממשותו ו/או אי התממשותו של המידע הצופה פני עתיד אינה ודאית והיא תושפע מגורמים אשר לא ניתן להעריכם מראש והם אינם מצויים בשליטת החברה, ובכללם, גורמי הסיכון המאפיינים את פעילות החברה, וכן מההתפתחויות בסביבה הכללית ובגורמים החיצוניים המשפיעים על פעילות החברה המתוארים בדוח זה.

לאור זאת, למרות שהחברה סבורה שהערכותיה הינן סבירות, הרי שקוראי הדוח מוזהרים כי התוצאות בפועל יכולות להיות שונות מאלו שהוצגו במידע צופה פני עתיד הכלול בדוח זה. יש לקרוא את הדוח התקופתי, על כל חלקיו, כמקשה אחת.

3. הבהרות

החברה עוסקת בתחומי עיסוק אשר לשם תיאורם, נדרשת החברה להשתמש במונחים מקצועיים. יחד עם זאת, החברה פעלה באופן סביר על מנת להסביר ולבאר את המונחים המקצועיים, ככל שניתן. יובהר, כי לשם הבנת הפרק, נדרש ידע מקצועי.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

אין באמור בפרק על מנת להוות ייעוץ ו/או שיווק פנסיוני, והאמור בו אינו מחליף קבלת ייעוץ פרטני.

מובהר, כי אין באזכור הוראות דין ו/או תקנוני קופות הגמל וקרנות הפנסיה, על מנת להחליף ו/או להוסיף על הנוסחים המחייבים שפורסמו כדין וכי התנאים המחייבים הינם אלו המופיעים בהוראות הדין ו/או בתקנונים כאמור.

ב. תיאור ההתפתחות הכללית של עסקי החברה

1. הגדרות

למען הנוחות, בדוח זה תהיינה לקיצורים הבאים המשמעות הרשומה לצידם :

איילון פנסיה וגמל בע"מ	"החברה"
איילון אחזקות בע"מ וחברות הבת שלה	"קבוצת איילון"
איילון חברה לביטוח בע"מ – החברה האם	"איילון ביטוח"/"החברה האם"
איילון אחזקות בע"מ	"איילון אחזקות"
הממונה על שוק ההון, הביטוח והחיסכון במשרד האוצר	"הממונה"
מעלות החברה הישראלית לדירוג נירות ערך בע"מ	"מעלות"
מידרוג בע"מ	"מידרוג"
מודייס או S&P	"מדרג זר"
חוק החברות, התשנ"ט-1999	"חוק החברות"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה – 2005 והתשס"ח – 2008.	"חוק קופות גמל"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (עיסוק בייעוץ פנסיוני ובשיווק פנסיוני), התשס"ה – 2005.	"חוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981.	"חוק הביטוח"
תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד – 1964.	"תקנות קופות הגמל"
חוק להגברת התחרות ולצמצום הריכוזיות וניגודי העניינים בשוק ההון בישראל (תיקוני חקיקה), התשס"ה – 2005.	"חוק הגברת התחרות"
חוק להסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ד – 1995.	"חוק ייעוץ השקעות"
תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(העברת כספים בגין קופות גמל), התשס"ח-2008.	"תקנות הניוד"

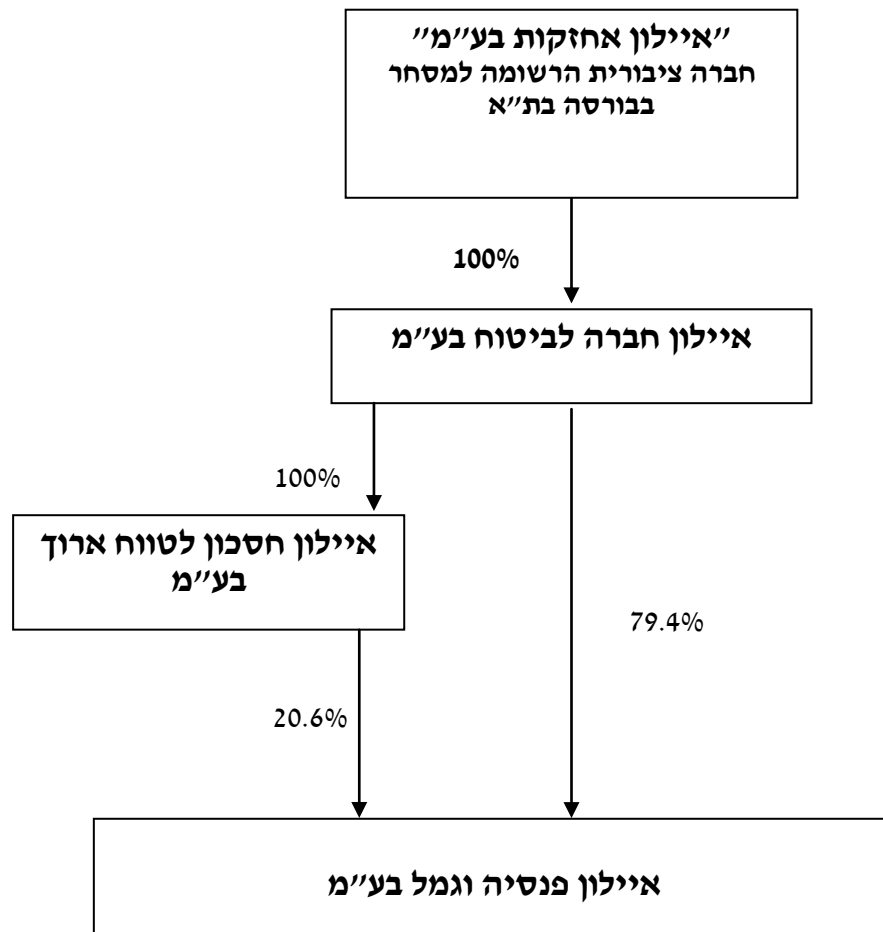
איילון פנסיה וגמל בע"מ

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 3), התשס"ח-2008.	"תיקון 3"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 5 והוראת שעה התשע"א-2010). חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), התשס"ט-2009	"תיקון 5" "חוק ההתייעלות"
פקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1964 הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ הסכום שמפקיד עמית בקופת גמל או בקרן השתלמות.	"פקודת מס הכנסה" "הבורסה" "דמי גמולים"
סך הסכומים הנזקפים לזכות העמיתים בקופת הגמל, קרן ההשתלמות ובקופה מרכזית לפיצויים.	"צבירה"
כהגדרתו בהוראות אגף שוק ההון במשרד האוצר	"גוף מוסדי"
חוק קופות הגמל, חוק הייעוץ הפנסיוני, חוק ייעוץ השקעות, חוק הביטוח, וכן כל תקנות והוראות דין שהוצאו ו/או יוצאו מכוחם של חוקים אלה מעת לעת, לרבות – מבלי לפגוע מכלליות האמור לעיל – תקנות קופות גמל (עמלות הפצה) ותקנות קופות גמל; וכל חיקוק אחר, מכל מין וסוג שהם, אשר יבוא במקומם ו/או יחליפם; וכן הוראות דין, חוקים, תקנות, צווים, הנחיות, חוזרים והוראות המתייחסים לחברות מנהלות, לרבות הוראות והנחיות הממונה, כפי מצבם כיום וכפי שיהיו מעת לעת; וכן חוק פיצוי פיטורים, תשכ"ג-1963, חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 וכן חיקוקי משנה מכוחם של חוקים אלה וכל חיקוק אחר אשר יבוא במקום ו/או יחליפם ו/או יסדיר בכל דרך שהיא את חבותם של מעסיקים כלפי עובדיהם; וכן הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה בתחום הפנסיוני, לרבות צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה.	"ההסדר התחיקתי"
חוק הגברת האכיפה בשוק ההון (תיקוני חקיקה), התשע"א-2011	"חוק הגברת האכיפה"

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2. פעילות החברה ותיאור התפתחות עסקיה

1.2. תרשים מבנה האחזקות:



2.2. שנת ההתאגדות וצורת ההתאגדות:

- החברה הינה חברה פרטית, אשר התאגדה ביום 10.10.2005 והחלה את פעילותה ביום 25.6.2006.
- ביום 10.9.2013 שינתה החברה את שמה לשם "איילון פנסיה וגמל בע"מ". שמה הקודם היה איילון חברה לניהול קופות גמל בע"מ. השינוי נבע ממיזוג איילון פנסיה בע"מ ומגן חברה לניהול קרנות פנסיה בע"מ לחברה.
- החברה מוחזקת 100% על ידי איילון ביטוח. 79.4% באופן ישיר, ו-20.6% באמצעות איילון חסכון טווח ארוך, המוחזקת באופן מלא על ידי איילון ביטוח. איילון ביטוח הינה חברה פרטית הנשלטת על ידי איילון אחזקות, שהינה חברה ציבורית הרשומה למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3.2. צדדים קשורים

ליום 31.12.2014 החברה הינה צד קשור לתאגידים הבאים :

איילון חברה לביטוח בע"מ, איילון אחזקות בע"מ, לוי יצחק רחמני השקעות בע"מ, ש. רחמני ובניו בע"מ, אשור סוכנויות לביטוח כללי ותעשייתי בע"מ, עיתים סוכנויות לביטוח (1991) בע"מ, ליר סוכנות לביטוח בע"מ, ל.ר.י. נכסים בע"מ, ליר דנובה בע"מ, נ.ד.ר. אחזקות בע"מ, ד.י.ד.י.א.ש.ג. בע"מ, אייל צבי בע"מ, איילון גלובל בע"מ, איילון ניהול סיכונים רפואיים בע"מ, איילון פתרונות פיננסיים (2004) בע"מ, איילון קרנות נאמנות בע"מ, איילון ניהול פיננסי בע"מ (חברה לא פעילה), איילון בלו ליסינג בע"מ, איילון קלרום בע"מ, איילון ביטוח הנפקות וגיוסי הון בע"מ (חברה לא פעילה), הכי בריא סוכנות לביטוח בע"מ, קבע סוכנות לביטוח בע"מ, גארד יו סוכנות לביטוח (2001) בע"מ, איילון בית השקעות בע"מ, בריאות עבודך בע"מ, איילון נאמנים סוכנות לביטוח בע"מ, איילון פיננסיים והשקעות בע"מ (חברה לא פעילה), איילון קנדה בע"מ, איילון ח.ל.ב. נכסים והשקעות בע"מ, איילון חסכון לטווח ארוך בע"מ, הכי הכי בע"מ, מועדון חבר צרכנות פיננסיים והשקעות בע"מ, מ. עירן בניה ואחזקות 2001 בע"מ וזיסו חברה לבניין ופיתוח בע"מ

4.2. שינוי מבניים, מיזוגים ורכישות מהותיים :

- רכישת קופות גמל מבנק אגוד לישראל בע"מ (להלן: "בנק אגוד") ואיגוד ניהול קופות גמל בע"מ (להלן: "איגוד גמל"):

ביום 24.1.2006 נחתם הסכם בין בנק אגוד ו איגוד גמל לבין החברה, לפיו איגוד גמל תמכור ותעביר לאיילון גמל את כל זכויותיה והתחייבויותיה בקופות הגמל, התגמולים, הפיצויים וקרנות ההשתלמות שנוהלו על ידי איגוד גמל במועד חתימת ההסכם.

ביום 28.6.2006 הושלמה העסקה וקופות הגמל שנוהלו על ידי א יגוד גמל הועברו לניהול החברה.

ביום 30.9.2013 בוצע הליך של מיזוגי קופות בהתאם להוראות הדין והרגולציה.

- רכישת קופות גמל מקרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים א.ש. בע"מ (בניהול מיוחד) (להלן: "מקפת"):

ביום 1.02.2006 נחתם הסכם בין מקפת לבין החברה לפיו מקפת תמכור ותעביר ל חברה את כל זכויותיה והתחייבויותיה הקשורות בניהולן של קופות הגמל לתגמולים ופיצויים קרן השתלמות וקופה מרכזית לפיצויים, שנוהלו על ידי מקפת במועד חתימת ההסכם. ביום 25.7.2006 הושלמה העסקה וקופות הגמל שנוהלו על ידי מקפת הועברו לניהול החברה.

ביום 30.9.2013 בוצע הליך של מיזוגי קופות בהתאם להוראות הדין והרגולציה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

• רכישת קופות גמל מבנק אוצר החייל בע"מ (להלן: "בנק אוצר החייל"):

ביום 15.3.2007 חתמו איילון ביטוח והחברה על הסכם עם בנק אוצר החייל לרכישת פעילות ניהול קופות הגמל הבאות: "הביטחון" ליד בנק אוצר החייל בע"מ, "הביטחון" קופה מרכזית לפיצויים בע"מ, "ביצרון" קופת גמל ליד בנק אוצר החייל בע"מ, "שריון" קופת גמל לתגמולים לעצמאיים ליד בנק אוצר החייל בע"מ ו-"סמדר" קרן השתלמות בע"מ. לאחר שהתקיימו התנאים המתלים השונים והנחוצים לשם השלמת העסקה, היא הושלמה ביום 1.7.2007.

ביום 30.9.2013 בוצע הליך של מיזוגי קופות בהתאם להוראות הדין והרגולציה.

• העברת ניהול קופת התגמולים של עובדי בנק אוצר החייל בע"מ (להלן: "קופת עובדי הבנק") לחברה:

ביום 9.8.2007 חתמה החברה על הסכם עם קופת התגמולים של עובדי הבנק להעברת ניהול קופת עובדי הבנק ומכלול הזכויות וההתחייבויות של הקופה.

ביום 1.1.2008 הושלמה העסקה והקופה הועברה לניהול החברה, תוך הפיכתה מקופת גמל תאגידי וענפית לתכנית קופת גמל המנוהלת בנאמנות על ידי החברה. שמה של הקופה שונה ל"איילון קופת תגמולים ופיצויים".

ביום 30.9.2013 בוצע הליך של מיזוגי קופות בהתאם להוראות הדין והרגולציה.

• העברת ניהול קופות שנוהלו עבור איילון ביטוח על ידי לאומי שירותי שוק ההון בע"מ (לשעבר- לאומי גמל בע"מ) (להלן: "לאומי שוק ההון"):

ביום 1.9.07 הועברו לניהול החברה קופות גמל מסלוליות, קרנות השתלמות מסלוליות וקופות פיצויים מסלוליות שנוהלו עבור איילון ביטוח באמצעות לאומי שוק ההון.

ביום 30.9.2013 בוצע הליך של מיזוגי קופות בהתאם להוראות הדין והרגולציה.

• העברת ניהול קופת התגמולים שליד בנק אגוד (להלן: "קופת עובדי אגוד") לחברה:

ביום 5.12.2007 חתמה החברה על הסכם עם קופת עובדי אגוד להעברת הקופה לניהול החברה. ביום 1.7.2011 הועברה הקופה על מכלול הזכויות וההתחייבויות בה לניהול החברה, תוך הפיכתה מקופה תאגידי וענפית לתכנית קופת גמל המנוהלת בנאמנות על ידי החברה. שמה של הקופה שונה ל"איילון אגוד תגמולים". הקופה סגורה למצטרפים חדשים.

ליום 31.12.2014 מסתכמים נכסי הקופה לסך של כ-89 מיליון ₪.

• העברת ניהול קופות מיטב גמל ופנסיה בע"מ (להלן: "מיטב") לחברה:

ביום 30.12.2009 הועברו לניהול החברה 3 קופות גמל שבניהולן של מיטב לחברה. הקופות מוזגו ביום 1.1.2010 אל קופות גמל קיימות בחברה. במועד העברת ניהול קופות מיטב לחברה הסתכמו נכסי הקופות המועברות לסך של כ-10 מיליון ₪.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- מיזוגי קופות ושינוי שמות מסלולים :

בשנת 2014 לא בוצעו מיזוגי קופות ו/או שינויי שמות מסלולים.

ביום 30.9.2013 מוזגו קופות גמל שבניהול החברה, בהתאם להוראות חוזר גמל 2012-1-1. החברה השלימה את ביצוע כלל הפעולות הנובעות ממיזוג הקופות כאמור, במהלך שנת 2014.

- שינוי מבנה – מיזוג איילון פנסיה בע"מ (להלן: "איילון פנסיה") ומגן חברה לניהול קרנות פנסיה בע"מ (להלן: "מגן") לחברה:

ביום 21.10.2013, לאחר התקיימות התנאים המתלים, נתקבל האישור הפורמלי מרשם החברות להעברת קרן הפנסיה איילון פסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה שנוהלה על ידי איילון פנסיה וקרן הפנסיה מגן זהב שנוהלה על ידי מגן לחברה, לחברה. באותו יום, חוסלו איילון פנסיה ומגן ללא פירוק ונמחקו מרשם החברות. מאותו מועד, עוסקת החברה בניהול קרנות פנסיה, במקביל לעיסוקה בניהול קופות גמל וקרנות השתלמות. לחברה רישיון מבטח בתוקף מיום 19.8.2013. מיזוג קרנות הפנסיה לחברה, בוצע על כל נכסיהן, זכויותיהן, התחייבויותיהן ופעילותן. ביום 18.8.2013, אושר המיזוג על ידי רשות המיסים, בתוקף מיום 31.12.2012. הודעה על ביצוע המיזוג נשלחה לכל עמיתי החברה הממוזגת.

- העברת ניהול קרנות הפנסיה "איילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה", "מגן זהב קרן פנסיה מקיפה" ו-"איילון פיסגה כללית קרן פנסיה כללית" (עד ליום 1.7.2013 נקראה: "איילון פיסגה מנהלים קרן פנסיה כללית") לחברה:

בהמשך למיזוג איילון פנסיה ומגן לחברה כמתואר לעיל, לאחר השלמת הליך העברת הניהול, במסגרתו הועבר ניהולן של קרנות הפנסיה "איילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה", "מגן זהב קרן פנסיה מקיפה" ו-"איילון פיסגה כללית קרן פנסיה כללית" (להלן: "קרנות הפנסיה") לניהול החברה. עם הליך השלמת העברת הניהול, מתנהלות קרנות הפנסיה בנאמנות בידי החברה.

- מיזוג קרן הפנסיה המקיפה "מגן זהב קרן פנסיה מקיפה" אל "איילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה":

ביום 31.12.2013, לאחר קבלת האישורים הדרושים, מוזגה קרן הפנסיה המקיפה "מגן זהב קרן פנסיה מקיפה" אל קרן הפנסיה המקיפה "איילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה". המיזוג בוצע כחלק מהשלמת המיזוג בין החברות המנהלות איילון פנסיה ומגן, אשר ניהלה את קרן הפנסיה מגן זהב עד ליום 21.10.2013, וכמתחייב על פי הוראות הדין.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

5.2. רכישה, מכירה או העברה של נכסים בהיקף מהותי שלא במהלך העסקים הרגיל :

למעט האמור לעיל, לא בוצעו רכישות, מכירות או העברות נכסים בהיקף מהותי, שלא במהלך העסקים הרגיל.

6.2. שינויים מהותיים אחרים באופן ניהול עסקי התאגיד

- ביום 17.2.2015 פרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר את חוזר גופים מוסדיים 2015-9-7 "מסלולי השקעה בקופות גמל" אשר מחייב הקמת מסלולי השקעה ברירת מחדל, המותאמים לגיל החוסך וכן מסלולי השקעה המיועדים למקבלי קצבאות. על פי החוזר, יש להקים לפחות את ארבעת המסלולים הבאים: (1) מסלול המיועד לעמיתים עד גיל 50. (2) מסלול המיועד לעמיתים שגילם גדול מ-50 אך נמוך מ-60. (3) מסלול המיועד לעמיתים בני 60 ומעלה. (4) מסלול בסיסי למקבלי קצבה. הקמת מסלולים נוספים אפשרית, בתנאים הקבועים בחוזר. החוזר קובע, כי עם כניסתו לתוקף, יצורפו עמיתים חדשים למסלול ההשקעה המותאם לגילם, למעט אם ביקשו אחרת. בנוסף, מחייב החוזר לשייך עמיתים החוסכים במסלולי ברירת המחדל, והגיעו לגיל שקיים בו מסלול ברירת מחדל אחר, למסלול המותאם לגילם ולהודיע להם על כך. בנוסף, קובע החוזר הוראות בעניין איסור הטעיה בשם קופת הגמל או מסלול ההשקעה; התאמת שמו של מסלול ההשקעה למדיני ות ההשקעה במסלול; כללים לשינוי מדיניות ההשקעה התקנונית וחריגה ממנה; סגירת מסלול השקעה; ועוד. תחילת החוזר, ביום 1.1.2016. החברה נערכת ליישום החוזר- מיכונית, תפעולית, בהשקעות ובהדרכה לסוכנים ואנשי המכירות. אין לדעת החברה, השפעה כלשהי על הפעילות השוטפת בחברה למעט עלויות הקמה מהותיות.
- ביום 18.1.2015 פרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר את "עמדת ממונה: תשלום גוף מוסדי לבעל רישיון" לפיה תשלום דמי עמילות הנגזר מגובה דמי הניהול שמשלם העמית או המבוטח, הוא פסול, ואינו עולה בקנה אחד עם חובת הנאמנות שמוטלת על גופים המוסדיים ועל בעלי הרישיון. יצוין, כי הסדרי התגמול לסוכנים ולבנקים בגין צירוף עמיתים לקופות גמל ולקרנות פנסיה מבוססים כיום על תשלום הנ גזר מדמי ניהול, עמדת הממונה מעוררת שאלות משפטיות מהותיות, ויישומה כלשונה יחייב את כל שוק הגמל והפנסיה בשינוי שיטת התגמול לסוכנים. בעיתונות פורסם, כי נערכו פניות לממונה לשנות את עמדתה, וכן ניתנה התראה על נקיטת צעדים משפטיים אם לא תעשה כן. החברה קיימה דיון יחד עם יועציה המשפטיים על מנת ל בחון את מלוא השלכות נייר העמדה האמור על פעילותה העסקית השוטפת. בנוסף החברה, באמצעות, משרד עורכי דין של התאחדות חברות הבטוח, פנתה לממונה והבהירה שנייר העמדה אינו חוקי ואינו ישים. החברה ממתינה לקבלת תגובת הממונה ותבחן שנית את פעילותה בהתאם לתגובה זו תוך התייעצות עם יועציה המשפטיים.
- ביום 11.8.2014 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), התשע"ד-2014. בהתאם לתקנות, אשר חלקן העיקרי יכנס לתוקף ביום 1.1.2016, יידרשו מעסיקים למסור לחברה המנהלת של קופת הגמל פרטים לגבי ההפקדה ולגבי העובד שבגינה מבוצעת ההפקדה, לרבות גובה השכר שעל פיו חושבו התשלומים לקופת הגמל. בנוסף, על

איילון פנסיה וגמל בע"מ

המעסיק תוטל חובה למסור הודעה לקופת הגמל בעת הפסקת תשלומים בגין העובד . קופת הגמל תידרש למסור למעסיק היזון חוזר לעניין קליטת ההפקדה . יצוין, כי התקנות כוללות מספר הוראות אשר אינן מהוות שינוי מהותי ל עומת המצב המשפטי הקיים , אשר נכנסו לתוקף ביום 2.12.2014 ועוסקות, בין היתר , במועד הפקדת התשלומים לקופה ובריבית בשל איחור בהפקדה. לפרטים נוספים אודות התקנות , ראה בסעיף ד 1. להלן. ביום 26.2.2015 פורסמה הודעה למעסיקים, בה פורטו עיקרי השינויים בדיווח לקופות הגמל בהתאם לתקנות . החברה פועלת ליישום הוראות התקנות והחוזר מול הסוכנים והמעסיקים ומתאימה את ערכות המידע לקליטת הממשקים במבנים הנדרשים לרבות מתן היזון חוזר במועדים הנדרשים.

• ביום 12.8.2014 פורסמה הבהרה על ידי אגף שוק ההון , ביטוח וחסכון , במשרד האוצר במסגרתה הובהר, כי השבת כספים יזומה, תבוצע לעמיתים שהועלו בחשבונותיהם דמי ניהול, בתקופה שמיום 1.1.2006 עד ליום 31.12.2009 (להלן: "תקופת ההשבה"), שלא בהתאם לתקנה 53ב(א) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964, וכי ההשבה תכלול דמי ניהול שנגבו מאותם עמיתים , בניגוד להוראת התקנה האמורה , גם לאחר תקופת ההשבה. החברה ביצעה הפרשות מתאימות בדוחותיה הכספיים . לפרטים נוספים ראה ביאור 22 לדוח הכספיים ביום 18.11.2012 פורסם חוזר גופים מוסדיים 16-9-2012 "טיוב נתוני זכויות עמיתים בגופים המוסדיים", אשר עדכן את לוחות הזמנים שנקבעו בחוזר גופים מוסדיים -2011-9-10 בעניין טיוב נתוני זכויות עמיתים בגופים מוסדיים , מיום 21.12.2011. החוזר קובע כי על חברה מנהלת לבצע פ רויקט של טיוב נתונים . מועד סיום הפרויקט , בהתאם לחוזר , הינו ביום 30.6.2016. החברה פועלת ליישום הוראות החוזר על פי לוחות הזמנים שנקבעו בחוזר , ובהתאם לתכנית העבודה שהובאה לאישור דירקטוריון החברה , לרבות סקר פערים שערכה החברה על הנושאים המצריכים טיוב. בהתאם לנתונים הידועים לתאריך אישור הדוחות הכספיים, החברה אינה צופה השפעה מהותית על תוצאותיה.

3. מדיניות החברה המנהלת

1.3. מדיניות ניהול השקעות

ניהול השקעות החברה , וכפועל יוצא ההכנסות הנובעות מפעילות זו , מהווים נדבך מרכזי בתוצאות הכספיות של החברה . הכנסות אלו הינן תוצאה הן של הפעילות והרווחיות של תיק השקעות העצמי של החברה ("נוסטרו") והן של התשואות המושגות בתיקי עמיתי קרנות הפנסיה וקופות הגמל המנוהלות על ידי החברה.

ההשקעות מתבצעות עפ"י הוראות ודינים שונים , לרבות תקנות , תקנונים, חוזרים והנחיות הממונה. הדירקטוריון של החברה קובע את מדיניות ההשקעות והאשראי הכוללת תוך התייחסות למגבלות השקעה , ומנחה את ועדת ההשקע ות בישומה של מדיניות זאת . דירקטוריון קובע את סדר הפעולות , מדרג הסמכויות ותחומי האחריות של כל הגורמים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

המעורבים בתהליך העמדת אשראי לא סחיר, הן בהתייחס לאשראי לא סחיר הניתן מתוך כספי העמיתים והן לגבי העמדת אשראי לא סחיר הניתן מתוך כספי הנוסטרו.

הדירקטוריון קובע את אפיקי ההשקעה אשר בהם ישקיע הגוף המוסדי את הנכסים שבניהולו, תוך התייחסות לסוגים השונים של ההשקעות, וכן קובע גבולות חשיפה מירביים להשקעות וכן את אופן היערכות הגוף המוסדי לניהולם ולביצוע בקרה שוטפת עליהם.

הדירקטוריון מעגן את הקווים המנחים באשר לקיומה של בקרה שוטפת אחר מצב חוב ולקיומם של תהליכי עבודה לזיהוי ואתור חובות בעייתיים וזיהוי מוקדם של אפשרות לכשל בפירעון חוב.

הדירקטוריון ו/או הנהלת החברה מאשרים מנגנונים ונהלים לפיקוח, בקרה ודיווח לעניין ניהול ההשקעות ועוקבים אחר קיומם.

ועדות ההשקעה השונות דנות הן בנושאי השקעה המשותפים לכל תיקי ההשקעות שבסמכותן והן בהתייחס לכל קרן וקופה בנפרד.

נכסי קרנות הפנסיה מנוהלות בראיה לטווח ארוך, מתוך מטרה להתאים את המח"מ של הנכסים להתחייבויות של הקרנות, תוך שאיפה למקסום תשואות על פני הזמן, ברמת סיכון סבירה. בקופות הגמל וקרנות ההשתלמות, חלק משמעותי מכספי החסכונות ניתן למשיכה ומדיניות החברה מותאמת להתנהגות העמיתים בפועל, תוך שקלול תמריצים תחיקתיים שונים בניסיון למקסם תשואות ובניהול מבוקר של סיכוני ההשקעה.

• ניהול השקעות כספי הנוסטרו

ועדת השקעות לניהול כספי נוסטרו הינה ועדה משותפת לניהול השקעות כספי הנוסטרו של כלל הגופים המוסדיים בקבוצת איילון. דירקטוריון החברה מתווה את המדיניות הכוללת של ההשקעות והאשראי ומנחה את ועדת ההשקעה ביישום המדיניות. וועדת ההשקעות של הנוסטרו מתכנסת אחת לחודש.

2.3. מדיניות ניהול הסיכונים של תחומי הפעילות

המטרה העיקרית של מערך ניהול הסיכונים בחברה הינה לספק להנהלת החברה ולדירקטוריון כלים יעילים לזיהוי, מיפוי, הערכה, ניהול ובקרה של החשיפות והסיכונים העומדים בפני החברה, אשר עלולים לאיים על חוסנה הפיננסי ועל יכולתה לעמוד ביעדיה העסקיים.

ראה פירוט לגבי מדיניות ניהול הסיכונים, שיטות לזיהוי וכימות הסיכונים ודיון בגורמי סיכון בפרק ד.23 להלן.

3.3 מדיניות החיתום

החברה מקיימת הליכי חיתום בקרנות הפנסיה המקיפות שבניהולה, הן בשל הכללת כיסויים ביטוחיים למקרי מות ונכות בתקנונים, והן בשל נגזרת מהסכם עם מבטח המשנה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

על פי שיקול דעת החברה, נבחן מצבו הבריאותי של מועמד המבקש להצטרף לקרן בדרך של המצאת בדיקות רפואיות, או לחילופין בדרך של חתימה על הצהרת בריאות, או המצאת מידע אחר. יחד עם זאת, רשאית החברה, על פי שיקול דעתה, שלא להפעיל את מנגנון החיתום, בעיקר בעת הצטרפות של מעסיקים, אשר הסכם שנחתם עימם נחשב "הסכם ברבים".

3.4 מדיניות ביטוח המשנה

ביטוחי המשנה שנרכשו עבור הקרנות שבניהול החברה הם מסוג "Quota Share"- כיסוי בשיעור קבוע מכל תביעה. החברה אינה זכאית לעמלות ממבטחי המשנה בגין ביטוחי המשנה. קרן הפנסיה איילון פסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה מבטחת 75% מסיכוני נכות ופטירה של עמיתיה אצל מבטח משנה בינלאומי. כמו כן רכשה החברה, על חשבונה, כיסוי מלחמה וכיסוי קטסטרופות באמצעות ביטוח משנה מסוג "Excess of Loss" במסגרת קבוצת איילון. החל מיום 1.1.2014 בעקבות מיזוג קרן הפנסיה מגן זהב לתוך קרן הפנסיה איילון פסגה מקיפה, ביטוח המשנה חל גם על כול עמיתי הקרן הפעילים של הקרן הממוזגת. החברה אינה זכאית לעמלה ממבטח המשנה בגין ביטוח המשנה "Quota Share", אך החל משנת 2012 עמיתי הקרן זכאים להחזר ממבטח המשנה בגין השתתפות ברווחים. עלות ביטוח זו משולמת מכספי העמיתים שמיועדים לכיסוי ביטוחי בהתאם להנחיות האוצר. מטרת הביטוח המשנה היא הגנה על התשואה הדמוגרפית של עמיתי הקרן.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4. מידע כספי להלן ריכוז תוצאות הפעילות בחלוקה לפי תחומי פעילות החברה:

1.1. ריכוז תוצאות הפעילות בקרנות הפנסיה

תחום קרנות הפנסיה המקיפה

שיעור השינוי (שנת הדוח ביחס לשנה קודמת) באחוזים	2014*	2013	2012	"איילון פיסגה" - קרן פנסיה חדשה מקיפה
				מספר מבוטחים:
45.36%	65,530	45,080	37,654	פעילים
65.88%	81,928	49,391	40,743	לא פעילים
7.14%	15	14	13	זכאים קיימים
53.38%	204	133	107	פנסיונרים
				נתונים מאזניים (אלפי ש"ח):
				סך נכסים מנוהלים, נטו, בגין:
76.13%	2,516,815	1,433,814	1,112,270	מבוטחים
4.57%	5,418	5,181	4,854	זכאים קיימים
113.07%	70,940	33,295	26,162	פנסיונרים
				נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
55.74%	483,028	310,149	244,050	דמי גמולים ממעסיקים ומעובדים
98.96%	80,091	40,254	26,049	החזרת כספים למבוטחים ולמעסיקים
187.10%	93,544	32,582	10,058	העברות אל הקרן
99.52%	151,557	75,962	48,300	העברות מהקרן
89.67%	5,161	2,721	1,977	תשלומי פנסיה לפנסיונרים ולזכאים קיימים לפנסיה
56.57%	28,257	18,048	14,870	דמי ניהול, נטו
116.05%	12,143	6,721	4,672	החזר דמי ניהול לעמיתים
0.49%	132,570	131,919	81,082	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
12.00%-	90,981	105,585	57,477	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
46.02%-	5.78%	10.70%	8.15%	תשואה ברוטו על כלל תיק השקעות
49.85%-	6.13%	12.23%	8.72%	תשואה ברוטו על ההשקעות החופשיות
44.57%-	0.21%	0.38%	0.06	שיעור עודף/גירעון אקטוארי

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של קרן הפנסיה המקיפה.

* קרן הפנסיה "מגן זהב" – קרן פנסיה חדשה מקיפה" מוזגה ביום 1.1.2014 לקרן הפנסיה "איילון פיסגה"

– קרן פנסיה חדשה מקיפה".

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2014	2013	2012	"מגן זהב" - קרן פנסיה חדשה מקיפה*
			מספר מבוטחים:
-	3,479	5,395	פעילים
-	24,154	23,633	לא פעילים
-	1	1	זכאים קיימים
-	18	10	פנסיונרים
			נתונים מאזניים (אלפי ש"ח):
-	671,562	645,938	סך נכסים מנוהלים, נטו, בגין:
-	659,008	638,725	מבוטחים
-	63	64	זכאים קיימים
-	12,491	7,149	פנסיונרים
			נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
-	39,922	140,442	דמי גמולים ממעסיקים ומעובדים
-	14,682	24,992	החזרת כספים למבוטחים ולמעסיקים
-	11,205	9,829	העברות אל הקרן
-	76,557	508,484	העברות מהקרן
-	657	665	תשלומי פנסיה לפנסיונרים ולזכאים קיימים לפנסיה
-	3,184	3,445	דמי ניהול, נטו
-	3,184	9,352	דמי ניהול, נטו
-	69,811	59,912	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
-	66,398	56,040	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
-	10.96%	8.22%	תשואה ברוטו על כלל תיק השקעות
-	12.72%	8.88%	תשואה ברוטו על ההשקעות החופשיות
-	(0.36)	0.64	שיעור עודף/גירעון אקטוארי

* קרן הפנסיה "מגן זהב" - קרן פנסיה חדשה מקיפה" מוזגה ביום 1.1.2014 לקרן הפנסיה "איילון פיסגה

– קרן פנסיה חדשה מקיפה".

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של קרן הפנסיה המקיפה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

• תחום קרן הפנסיה הכללית

שיעור השינוי (שנת הדוח ביחס לשנה קודמת) באחוזים	2014	2013	2012	איילון פיסגה כללית קרן פנסיה כללית
				מספר מבוטחים:
16.59%	1,510	1,296	1,081	פעילים
20.00%	23	20	16	פנסיונרים
				נתונים מאזניים (אלפי ש"ח):
36.61%	34,637	25,355	20,152	סך נכסים מנוהלים, נטו, בגין: מבוטחים (זקנה בלבד)
7.09%	14,736	13,760	12,565	פנסיונרים
				נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
16.51%	9,223	7,916	4,678	דמי גמולים ממעסיקים ומעובדים
140.77%	809	336	196	החזרת כספים למבוטחים ולמעסיקים
3,818.75%	1,254	32	28	העברות אל הקרן
67.09%-	925	2,811	3,849	העברות מהקרן
2.71%	757	737	552	תשלומי פנסיה לפנסיונרים לפנסיה
25.36%	524	418	426	דמי ניהול, נטו
29.28%	287	222	178	החזר דמי ניהול לעמיתים
1.69%	2,827	2,780	2,995	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
2.66%-	2,272	2,334	2,575	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
46.11%-	5.59%	10.38%	9.49%	תשואה ברוטו על כלל תיק ההשקעות
180.08%-	(0.40%)	(1.54%)	(4.31%)	שיעור עודף/גירעון אקטוארי

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של קרן הפנסיה הכללית.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2.4. ריכוז תוצאות הפעילות בקופות הגמל לתגמולים ולפיצויים :

שיעור השינוי (שנת הדוח ביחס לשנה קודמת) באחוזים	2014	2013	2012	
				מספר עמיתים:
-6.89	53,280	57,223	50,344	שכירים
-10.69	36,215	40,549	34,741	עצמאיים
-8.36	1,765,791	1,926,981	1,901,700	נתונים מאזניים (אלפי ש"ח): סך נכסים מנוהלים, נטו:
				נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
-9.80	121,703	134,920	248,510	הפקדות והעברות אל הקרן
21.61	346,946	285,285	307,698	משיכות והעברות מהקרן
-7.69	11,882	12,872	16,300	דמי ניהול, נטו
-58.13	81,679	195,082	166,892	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
-63.75	64,053	176,701	143,447	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
	13.49-(0.07)	20.86-(5.72)	1.75-10.73	טווח התשואה ברוטו על כלל תיק ההשקעות

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של כל קופה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3.4. ריכוז תוצאות הפעילות בקופות הגמל המרכזיות לפיצויים :

שיעור השינוי (שנת הדוח ביחס לשנה קודמת) באחוזים	2014	2013	2012	
-0.90	3,512	3,544	3,609	מספר מעסיקים :
7.90	345,062	319,789	358,700	נתונים מאזניים (אלפי ש"ח): סך נכסים מנוהלים, נטו :
				נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
650.24	41,338	5,510	12,739	הפקדות והעברות אל הקרן
-61.33	31,756	82,113	56,599	משיכות והעברות מהקרן
-2.26	2,162	2,212	2,406	דמי ניהול, נטו
-40.34	18,509	31,024	30,324	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
-44.18	15,691	28,111	27,168	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
	3.53-4.41	3.77-11.65	7.32-9.41	טווח התשואה ברוטו על כלל תיק ההשקעות

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של כל קופה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4.4. ריכוז תוצאות הפעילות בקרנות ההשתלמות :

שיעור השינוי (שנת הדוח ביחס לשנה קודמת) באחוזים	2014	2013	2012	
				מספר עמיתים:
33.28	37,306	27,990	23,464	שכירים
-1.91	7,502	7,648	6,298	עצמאים
6.24	1,616,323	1,521,375	1,456,000	נתונים מאזניים (אלפי ש"ח): סך נכסים מנוהלים, נטו :
				נתונים תוצאתיים (אלפי ש"ח):
16.48	296,896	254,891	300,455	הפקדות והעברות אל הקרן
-22.02	256,285	328,673	365,186	משיכות והעברות מהקרן
-2.02	9,628	9,826	9,926	דמי ניהול, נטו
-52.26	68,541	143,581	119,587	הכנסות (הפסדים) מהשקעות
-63.33	54,337	148,193	105,598	עודף הכנסות על הוצאות (הפסדים)
	11.68-(0.06)	19.2-(5.49)	2.40-9.56	טווח התשואה ברוטו על כלל תיק ההשקעות

לניתוח הנתונים ראו את דוח הסקירה המצורף לדוח הכספי של כל קרן.

5. ניהול השקעות קרנות הפנסיה וקופות הגמל על ידי החברה המנהלת

1.1 תיאור מערך ההשקעות והמערך התומך :

לתיאור מערך ההשקעות והמערך התומך ראו סעיף ב'3.1 לעיל.

2.1 תיאור ספציפי של מדיניות ההשקעות ושינויים בה במהלך תקופת הדיווח, לפי תחומי פעילות

1.2.1 תחום פעילות קרנות הפנסיה

מסלולי ההשקעה הקיימים בקרן הפנסיה החדשה המקיפה "איילון פסגה קרן פנסיה חדשה

מקיפה", הינם :

איילון פנסיה וגמל בע"מ

1.1.2.1 **מסלול פסגה כללי** - במסלול זה, הקרן תהיה רשאית להשקיע בכל נכס. לקרן אין חובה להשקיע בשיעור מינימאלי באפיק כלשהו. הקרן רשאית לבצע כל עסקה בנכסים המוחזקים במסלול בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי.

2.1.2.1 **מסלול "נהלכה"** - ההשקעות במסלול זה תהינה בכפוף לכללי ההלכה היהודית. ההשקעות תהינה בסמכותה ובאחריותה הבלעדית של ועדת ההשקעות והחברה המנהלת תהיה מחויבת לפעול בנאמנות כלפי העמיתים במסלול זה. השאת התשואה במסלול זה מוגבלת בכך שההשקעות במסלול זה כפופות לכללי ההלכה היהודית.

3.1.2.1 **"פסגות איילון"** - הקרן תהיה רשאית להשקיע בכל נכס. לקרן אין חובה להשקיע בשיעור מינימאלי באפיק כלשהו. הקרן רשאית לבצע כל עסקה בנכסים המוחזקים במסלול בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי.

4.1.2.1 **מסלול "הדס איילון"** - מסלול שהנכסים בו מנוהלים ע"י הלמן אלדובי ניהול תיקי השקעות (2007) בע"מ (לשעבר: הדס ארזים) בית השקעות בע"מ. הקרן תהיה רשאית להשקיע בכל נכס. לקרן אין חובה להשקיע בשיעור מינימאלי באפיק כלשהו. הקרן רשאית לבצע כל עסקה בנכסים המוחזקים במסלול בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי. בפועל הקופה מתנהלת על פי כללי ההלכה.

בנוסף, דירקטוריון החברה החליט, בכפוף לאישור הממונה, על הוספת שני מסלולי השקעות נוספים: מסלול מתמחה מניות ומסלול מתמחה אג"ח. מסלול ההשקעה אשר היה פעיל בקרן הפנסיה החדשה המקיפה "מגן זהב פנסיה חדשה מקיפה", עד למיזוגה ביום 31.12.2013 אל קרן הפנסיה "איילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה" הינו:

5.1.2.1 **מסלול מגן זהב כללי** - במסלול זה, הקרן תהיה רשאית להשקיע בכל נכס. לקרן אין חובה להשקיע בשיעור מינימאלי באפיק כלשהו. הקרן רשאית לבצע כל עסקה בנכסים המוחזקים במסלול בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי. מסלול ההשקעה הקיים בקרן הפנסיה החדשה הכללית "איילון פיסגה קרן פנסיה כללית", הינו:

2.2.1 **מסלול כללי** - בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי, יושקעו הנכסים שיצטברו במסלול ההשקעה הכללי בנכסים מסוג: מניות, אגרות חוב שקליות, צמודות למדד או למט"ח, אגרות חוב נקובות במט"ח, פיקדונות ואגרות חוב לא סחירות, מקרקעין ונכסים אחרים. ההשקעות תבוצענה באמצעות הבורסה בתל-אביב, בבורסות בחו"ל או בשווקים מוסדרים. הקרן תהיה רשאית לבצע כל עסקה בנכסים המוחזקים במסלול, בכפוף להוראות ההסדר התחיקתי. ביצועי ההשקעות, חישוב תשואה ורווח לאפיק, יבוצעו בהתאם לאמור בתקנון הקרן. תחום פעילות קופות הגמל לתגמולים ולפיצויים: קופת הגמל איילון תגמולים ואישית לפיצויים:

1.2.2.1 **מסלול כללי** – בו תשקיע החברה המנהלת לפי שיקול דעתה ובהתאם להסדר התחיקתי.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2.2.2.1 **מסלול מניות** – בו תשקיע החברה המנהלת לפחות 50% מנכסי המסלול במניות או בניירות ערך המירים למניות ו/או בנגזרים למניות ו/או במדדים למניות ו/או בסלי מניות הנסחרים בארץ ו/או בחו"ל ו/או באיזה מהנכסים האמורים לעיל באמצעות תעודות השתתפות של קרנות נאמנות, והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי.

3.2.2.1 **מסלול מט"ח** – בו תשקיע החברה המנהלת לפחות 50% מנכסי המסלול באג"ח מט"ח ו/או צמוד מט"ח ו/או בפקדונות צמודי מט"ח ו/או בפקדונות צמודי מט"ח ו/או במט"ח ו/או בנזגרים למט"ח בישראל ו/או בחו"ל ו/או באיזה מהנכסים האמורים לעיל באמצעות תעודות השתתפות של קרנות נאמנות, והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי.

4.2.2.1 **מסלול טווח קצר** – בו תשקיע החברה המנהלת את נכסי המסלול כפי שיוחלט על ידה מפעם לפעם על פי שיקול דעתה הבלעדי ובלבד שלא תשקיע במניות ו/או אופציות על מניות ו/או אופציות על מדדי המניות והמח"מ של הנכסים לא יעלה על שנה.

5.2.2.1 **מסלול אג"ח** – בו תשקיע החברה לפחות 90% מנכסי המסלול באג"ח מדינה ואג"ח קונצרניות והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי ובלבד שלא יושקעו במניות וניירות ערך המירים למניות.

6.2.2.1 **מסלול כהלכה** – בו תשקיע החברה בכפוף לכללי ההלכה היהודית. ההשקעות תהינה בסמכותה ובאחריותה הבלעדית של ועדת ההשקעות והחברה המנהלת תהיה מחויבת לפעול בנאמנות כלפי העמיתים במסלול זה. השאת התשואה במסלול זה מוגבלת בכך שההשקעות בו כפופות לכללי ההלכה היהודית.

איילון אגוד תגמולים:

החברה תשקיע את נכסיה על פי שיקול דעתה ובכפוף להסדר התחיקתי שיהיה בתוקף מעת לעת. הקופה סגורה למצטרפים חדשים.

3.2.1 תחום פעילות קופות מרכזיות לפיצויים:

איילון מרכזית לפיצויים - מסלולית:

1.3.2.1 **מסלול כללי** – בו תשקיע החברה המנהלת לפי שיקול דעתה ובהתאם להסדר התחיקתי.

2.3.2.1 **מסלול צמוד מדד** – בו תשקיע החברה המנהלת לפחות 75% מנכסי המסלול באג"ח צמודות למדד ו/או בנגזרים למדד ו/או במדדי אג"ח הצמודים למדד ו/או באיזה מהנכסים האמורים לעיל באמצעות תעודות השתתפות של קרנות נאמנות, והיתרה לפי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי.

תצפית – קופה מסלולית מרכזית לפיצויים:

3.3.2.1 **רבת מסלולים** – בכול מסלול תשקיע החברה המנהלת לפי שיקול דעתה, או לפי החלטת בעל המסלול, ובהתאם להסדר התחיקתי.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4.2.1 תחום פעילות קרנות השתלמות :

איילון השתלמות - מסלולית :

- 1.4.2.1 **מסלול כללי** – בו תשקיע החברה המנהלת לפי שיקול דעתה ובהתאם להסדר התחיקתי.
- 2.4.2.1 **מסלול מניות** – בו תשקיע החברה המנהלת לפחות 50% מנכסי המסלול במניות או בניירות ערך המירים למניות ו/או בנגזרים למניות ו/או במדדים למניות ו/או בסלי מניות הנסחרים בארץ ו/או בחו"ל ו/או באיזה מהנכסים האמורים לעיל באמצעות תעודות השתתפות של קרנות נאמנות, והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי.
- 3.4.2.1 **מסלול מט"ח** – בו תשקיע החברה המנהלת לפחות 50% מנכסי המסלול באג"ח מט"ח ו/או צמוד מט"ח ו/או בפקדונות צמודי מט"ח ו/או בפקדונות צמודי מט"ח ו/או במט"ח ו/או בנגזרים למט"ח בישראל ו/או בחו"ל ו/או באיזה מהנכסים האמורים לעיל באמצעות תעודות השתתפות של קרנות נאמנות, והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי.
- 4.4.2.1 **מסלול טווח קצר** – בו תשקיע החברה המנהלת את נכסי המסלול כפי שיוחלט על ידה מפעם לפעם על פי שיקול דעתה הבלעדי ובלבד שלא תשקיע במניות ו/או אופציות על מניות ו/או אופציות על מדדי המניות והמח"מ של הנכסים לא יעלה על שנה.
- 5.4.2.1 **מסלול אג"ח** – בו תשקיע החברה לפחות 90% מנכסי המסלול באג"ח מדינה ואג"ח קונצרניות והיתרה על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להסדר התחיקתי ובלבד שלא יושקעו במניות וניירות ערך המירים למניות.
- 6.4.2.1 **מסלול כהלכה** - בו תשקיע החברה בכפוף לכללי ההלכה היהודית. ההשקעות תהינה בסמכותה ובאחריותה הבלעדית של ועדת ההשקעות והחברה המנהלת תהיה מחויבת לפעול בנאמנות כלפי העמיתים במסלול זה. השאת התשואה במסלול זה מוגבלת בכך שההשקעות בו כפופות לכללי ההלכה היהודית.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3.1 סקירת מבנה תיק ההשקעות :

להלן פירוט ההשקעות בקרנות הפנסיה ליום 31 בדצמבר 2014 (באחוזים) :

"איילון פסגה" [קרן פנסיה מקיפה]					
(השקעות באחוזים, מסך נכסי הקרן)					
מסלול פנסיונרים זכאים	מסלול פנסיונרים חדשים	מסלול כהלכה	מסלול הדס	מסלול כללי	
75.55%	3.45%	11.08%	5.45%	5.63%	רכוש שוטף מזומנים ושווי מזומנים חייבים ויתרות חובה סה"כ רכוש שוטף
-	-	0.31%	0.31%	0.36%	
75.55%	3.45%	11.39%	5.75%	5.99%	
השקעות פיננסיות					
22.47%	66.03%	61.23%	23.84%	28.00%	נכסי חוב סחירים
1.97%	30.52%	26.33%	28.99%	31.39%	נכסי חוב שאינם סחירים
-	-	-	-	16.24%	מניות
-	-	0.23%	40.61%	15.89%	השקעות אחרות
24.45%	96.55%	87.79%	93.44%	91.52%	סה"כ ההשקעות הפיננסיות
-	-	-	-	1.68%	נדל"ן להשקעה
-	-	0.82%	0.81%	0.81%	סכומים לקבל ממבטח משנה
100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ נכסים
1.38%	0.53%	1.19%	0.75%	1.27%	זכאים ויתרות זכות
98.62%	99.47%	98.81%	99.25%	98.73%	סך כל ההתחייבויות הפנסיוניות
100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ

איילון פנסיה וגמל בע"מ

"פסגה כללית" [קרן פנסיה משלימה]		
(השקעות באחוזים, מסך נכסי הקרן)		
מסלול פנסיונרים חדשים	מסלול כללי	
3.64%	5.58%	רכוש שוטף
-	2.25%	מזומנים ושווי מזומנים
3.64%	7.83%	חייבים ויתרות חובה
		סה"כ רכוש שוטף
96.36%	55.50%	השקעות פיננסיות
-	2.68%	נכסי חוב סחירים
-	8.79%	נכסי חוב שאינם סחירים
-	25.20%	מניות
96.36%	92.17%	השקעות אחרות
		סה"כ ההשקעות הפיננסיות
100%	100%	סה"כ נכסים
0.46%	0.13%	זכאים ויתרות זכות
99.54%	99.87%	סך כל ההתחייבויות הפנסיוניות
100%	100%	סה"כ

להלן פירוט ההשקעות בקופות הגמל, קרנות ההשתלמות ובמרכזיות לפיצויים ליום 31 בדצמבר 2014 (באחוזים):

איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול אג"ח	איילון השתלמות- מסלול אג"ח	(השקעות באחוזים, מסך נכסי הקרן)				השתלמות - מסלול כללי	
		איילון איגוד תגמולים- מסלול כללי	איילון מרכזית לפיצויים- מסלול כללי	איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול כללי	איילון השתלמות - מסלול כללי		
3.47%	2.74%	2.43%	4.29%	3.91%	5.66%	רכוש שוטף	
0.04%	0.06%	0.03%	0.26%	0.12%	0.16%	מזומנים ושווי מזומנים	
3.52%	2.80%	2.46%	4.55%	4.02%	5.82%	חייבים ויתרות חובה	
						סה"כ רכוש שוטף	
85.61%	86.37%	53.45%	45.25%	50.17%	48.93%	השקעות פיננסיות	
1.62%	1.67%	3.34%	9.33%	6.15%	6.89%	נכסי חוב סחירים	
-	-	15.07%	19.92%	24.22%	22.30%	נכסי חוב שאינם סחירים	
9.25%	9.16%	25.68%	19.25%	12.83%	13.77%	מניות	
96.48%	97.20%	97.54%	93.75%	93.37%	91.88%	השקעות אחרות	
						סה"כ ההשקעות הפיננסיות	
-	-	-	1.70%	2.61%	2.29%	נדל"ן להשקעה	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ נכסים	
0.01%	-	0.02%	0.10%	0.12%	0.04%	זכאים ויתרות זכות	
99.99%	100%	99.98%	99.90%	99.88%	99.96%	זכויות העמיתים	
100%	100%	100%	100%	100.00%	100.00%	סה"כ ההתחייבויות וזכויות העמיתים	

איילון פנסיה וגמל בע"מ

(השקעות באחוזים, מסך נכסי הקרן)					
איילון מרכזית לפיצויים- מסלול מדד	איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול מט"ח	איילון השתלמות- מסלול טווח מט"ח	איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול טווח קצר	איילון השתלמות - מסלול טווח קצר	
5.58%	-5.54%	11.08%	1.36%	2.30%	רכוש שוטף מזומנים ושווי מזומנים חייבים ויתרות חובה סה"כ רכוש שוטף
0.04%	-	0.09%	0.03%	0.06%	
5.62%	-5.54%	11.17%	1.39%	2.36%	
89.95%	79.42%	69.94%	96.44%	94.19%	השקעות פיננסיות נכסי חוב סחירים נכסי חוב שאינם סחירים מניות השקעות אחרות סה"כ ההשקעות הפיננסיות
0.17%	-	-	1.16%	2.68%	
-	-	-	-	-	
4.26%	26.12%	18.89%	1.01%	0.77%	
94.38	105.54%	88.83%	98.61%	97.64%	
100%	100%	100%	100%	100%	סה"כ נכסים
0.07%	-	-	0.01%	-	זכאים ויתרות זכות
99.93%	100.00%	100.00%	99.99%	100.00%	זכויות העמיתים
100%	100%	100%	100.00%	100.00%	סה"כ התחייבויות וזכויות העמיתים

(השקעות באחוזים, מסך נכסי הקרן)				
איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול כהלכה	איילון השתלמות- מסלול כהלכה	איילון גמל ופיצויים אישית לפיצויים- מסלול מניות	איילון השתלמות - מסלול מניות	
9.16%	9.85%	6.41%	6.21%	רכוש שוטף מזומנים ושווי מזומנים חייבים ויתרות חובה סה"כ רכוש שוטף
-	-	0.07%	0.04%	
9.16%	9.85%	6.48%	6.25%	
90.60%	89.92%	-	-	השקעות פיננסיות נכסי חוב סחירים נכסי חוב שאינם סחירים מניות השקעות אחרות סה"כ ההשקעות הפיננסיות
-	-	0.47%	2.51%	
-	-	44.86%	46.53%	
0.24%	0.23%	48.19%	44.71%	
90.84%	90.15%	93.52%	93.75%	
100%	100%	100%	100%	סה"כ נכסים
0.24%	0.17%	0.03%	-	זכאים ויתרות זכות
99.76%	99.83%	99.97%	100.00%	זכויות העמיתים
100%	100%	100.00%	100.00%	סה"כ התחייבויות וזכויות העמיתים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4.1 תיאור והסבר אודות אופן ניהול ההשקעות כנגד התחייבויות בקרנות הפנסיה-

וועדת ההשקעות בוחנת מגוון שיקולים ומחליטה לבצע השקעות לטווח ארוך ובינוני תוך הנחה וציפייה למקסום רווחים/תשואות לחשבון העמיתים המבוטחים בהתייחס לניהול ההשקעות של כספי הפנסיונרים, בחרה הוועדה לאחר התייעצות עם האקטוארית ועם מנהל הסיכונים להתאים את תזרימי הנכסים לתזרימי ההתחייבויות הצפויות, בצורה המיטבית, ככל שיתאפשר.

2. דוח תשואות

סטיית תקן		תשואה שנתית נומינלית ממוצעת ברוטו											מסלול השקעה	תחום פעילות קרנות פנסיה
		8 שנים 2007-) (2014	5 שנים 2009-) (2013	8 שנים 2007-) (2014	5 שנים 2010-) (2014	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
9.53	5.26	6.68	6.45	8.50	9.82-	22.48	9.84	2.28-	8.21	10.85	5.64	כללי	<u>"איילון פיסגה" -</u>	
4.55	4.09	4.02	6.44	-	-	-	7.44	0.72-	7.36	9.42	8.69	כהלכה		
9.53	5.26	6.68	6.45	8.50	9.82-	22.48	9.84	2.28-	8.21	10.85	5.64	פסגות איילון	<u>קרן פנסיה חדשה מקיפה:</u> כלל תיק ההשקעות	
5.48	3.17	5.71	5.95	-	-	15.94	7.70	0.32	6.94	7.85	6.92	הדס איילון		
11.98	6.41	6.88	6.05	7.56	11.76-	28.98	9.71	4.92-	9.49	10.38	5.59	כללי	<u>"איילון פיסגה" -</u> <u>קרן פנסיה כללית:</u>	

איילון פנסיה וגמל בע"מ

תשואה שנתית נומינלית ממוצעת ברוטו										מסלול השקעה	תחום פעילות קופות גמל
8 שנים 2007-) (2014	5 שנים 2010-) (2014	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
6.19	6.35	7.69	-13.90	28.18	11.17	-4.53	8.99	12.56	4.47	כללי	איילון תגמולים ואישית לפיצויים – מסלולית קופת גמל לא משלמת לקצבה
6.34	7.39	22.38	-41.14	58.93	14.74	13.95 -	10.73	20.86	8.08	מניות	
-0.13	1.35	-0.50	-8.43	1.56	-7.06	5.69	1.76	-5.72	13.49	מט"ח	
-	1.64	0.00	0.89	5.61	1.92	2.18	2.29	1.92	-0.07	טווח קצר	
-	5.01	0.00	0.00	4.12	5.80	3.37	7.45	4.05	4.43	אג"ח	
-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.75	9.19	8.40	כהלכה	
4.13	5.45	5.50	-19.63	25.07	7.20	-5.87	8.52	11.61	6.69	כללי	איילון אגוד תגמולים קופת גמל לא משלמת לקצבה

תשואה שנתית נומינלית ממוצעת ברוטו										מסלול השקעה	תחום פעילות קופות מרכזיות לפיצויים
8 שנים 2007-) (2014	5 שנים 2010-) (2014	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
5.92	5.85	8.59	-7.24	18.38	10.24	-5.52	9.41	11.65	4.41	כללי	"איילון מרכזית לפיצויים - מסלולית"
4.69	4.62	8.05	13.55 -	23.30	5.63	2.90	7.32	3.78	3.53	צמוד מדד	קופה מרכזית לפיצויים :

איילון פנסיה וגמל בע"מ

		תשואה שנתית נומינלית ממוצעת ברוטו										
8 שנים 2007-) (2014	5 שנים 2010-) (2014	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	מסלול השקעה	תחום פעילות קרנות השתלמות	
5.97	6.03	7.31	-13.76	28.19	10.79	-5.16	9.02	12.12	4.35	כללי	<u>"איילון</u> <u>השתלמות</u> <u>מסלולית"</u> - קרן השתלמות	
5.23	5.62	18.43	-39.95	60.87	10.80	-14.73	9.55	19.20	6.54	מניות		
-0.55	1.35	-2.32	-7.69	-0.79	-6.82	5.70	2.86	-5.49	11.68	מט"ח		
-	1.66	0.00	0.24	5.88	1.88	2.29	2.40	1.83	-0.06	טווח קצר		
-	4.98	0.00	0.00	3.89	6.23	3.30	7.31	3.99	4.12	אג"ח		
-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	5.59	9.01	9.39	9.64	כהלכה		

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3. תחומי פעילות

1.3 כללי

החברה פועלת בתחום החיסכון הפנסיוני לטווח הבינוני והארוך ומנהלת קופות גמל משלמות לקצבה, לרבות קרן פנסיה מקיפה וקרן פנסיה כללית, קופות גמל לא משלמות לקצבה, קרנות השתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים. לחברה רישיון מבטח בענף ביטוח פנסיה. אישורי קופות הגמל שבניהול החברה מתחדשים מידי שנה. קופות הגמל מנוהלות בנאמנות על ידי החברה ואינן מאוגדות כתאגיד. תמורת ניהול נכסי העמיתים והמבוטחים, גובה החברה דמי ניהול בהתאם להסדר התחיקתי ועל פי תקנון כל קרן או קופה.

2.3 קרנות פנסיה חדשות

קרנות פנסיה חדשות הינן קופת גמל משלמת לקצבה, אשר משלמות פנסיית זקנה במועד הפרישה. קרנות הפנסיה החדשות מתחלקות לשני סוגים:

- קרנות פנסיה חדשות מקיפות הינן קופת גמל משלמת לקצבה. ההפקדות לקרנות הפנסיה החדשות מיועדות למטרת קצבה לגיל פרישה. בנוסף, קרנות הפנסיה מעניקות כסויים ביטוחיים למקרה נכות ומוות אשר משולמות בדרך של קצבה. קרן פנסיה חדשה מקיפה זכאית לרכוש אג"ח מיועדות, בגין 30% מנכסיה ולעניין פנסיונרים זכאים קיימים, אשר היו זכאים לקבלת קצבת זקנה לפני יום 31.12.2003, בגין 70% מנכסיה.
- קרנות פנסיה חדשות משלימות (כלליות) אינן זכאיות לרכוש אג"ח מיועדות. החברה מנהלת קרן פנסיה כללית "איילון פסגה כללית" קרן פנסיה כללית" אשר מיועדת לתשלום קצבת זקנה בלבד.

3.3 קופות גמל לתגמולים ולפיצויים

החל משנת 2008, קופות הגמל הינן מכשיר חיסכון לטווח הארוך הנהנה מהטבות מס, עבור שכירים ועצמאיים, אשר מפקידים כספים לקופה כספים לשם הבטחת הכנסה בפרישה. החל משנת 2008 ואילך כל קופות הגמל המנוהלות על ידי החברה הינן קופות גמל לא משלמות לקצבה. החברה מנהלת בתחום פעילות זה, קופות כלליות וקופות מסלוליות.

פעילות קופות הגמל מוסדרת בחוק קופות גמל ותקנותיו וכן בחוזרים שמפרסם הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון מעת לעת. לכל קופת גמל תקנון מאושר ע"י הממונה, המסדיר את אופן פעולתה, יחסיה עם העמיתים, זכויותיהם, חובותיהם וכד'. כל עמית רשאי לעיין בתקנון באמצעות אתר האינטרנט של קופת הגמל.

כאמור לעיל, הפקדות המתבצעות החל מיום 1.1.2008 ניתנות למשיכה כקצבה, בדרך של העברתם לקופה משלמת לקצבה, בלבד. בגין מרכיב הפיצויים, רשאי העמית למשוך את היתרה שנצברה לזכותו כסכום הוני על פי הוראות שנקבעו בתקנות מס הכנסה. בגין כל עמית בקופת גמל מנוהל חשבון נפרד בו נכללות הפקדות שבוצעו בגינו לחשבון, משיכות מהחשבון והרווח או ההפסד על ההשקעות בקופת הגמל (תשואה).

איילון פנסיה וגמל בע"מ

קיימות קופות גמל לעמיתים שכירים אשר המעביד מפקיד עבורם וקופות לעצמאיים אשר מפרישים שיעור מהכנסתם בהתאם לתקנות מס הכנסה . בקופת גמל לתגמולים לעמיתים שכירים העובד ומעבידו מפקידים לקופה הפקדות חודשיות שוטפות . ההפקדות של העובד והמעביד הינן שוות עד לשיעור של 5% משכר העובד כאשר בהתאם לתקנות ניתן להגדיל את ההפרשות עד ל-7% חלק העובד ו-7.5% חלק המעביד . העובד זוכה לזיכוי ממס בגין הפרש ותיו בהתאם לתקרות שקבע המחוקק . סכומים שמשלם המעביד לקופות הגמל בגין עובדיו, יוכרו כהוצאה.

בנוסף, בקופת גמל לתגמולים ולפיצויים רשאי מעסיק לבצע הפקדות כספים להבטחת זכויות העובד שלו לפיצויי פיטורי ס בחלק הפיצויים בקופת הגמל , במקביל לביצוע ההפקדות לחלק התגמולי ס. הכספים בקופה רשומים על שם העובד.

בקופת גמל לעצמאיים, מפקיד עובד עצמאי סכומים מהכנסתו החייבת מעסק או ממשלח יד, ובגינם הוא זכאי לזיכוי או זיכוי ממס, בהתאם לכללים שנקבעו בפקודת מס הכנסה.

4.3 קופות גמל מרכזיות לפיצויים

קופת גמל מרכזית מיועדת עבור הפקדות מעסיקים בלבד, אשר הפקידו בה כספים לשם הבטחת זכויות עובדיהם לפיצויי פיטורים.

החל משנת 2011, לא ניתן לבצע הפקדות חדשות לקופות מרכזיות לפיצויים (ראו: סעיף ד.1 להלן).

5.3 קרנות השתלמות

קרנות ההשתלמות מהוות אפיק חסכון לטווח הבינוני, המשלב הטבות מס, המעוגנות בפקודת מס הכנסה ובתקנות קופות הגמל. פעילות קרנות ההשתלמות מוסדרת בחוק קופות הגמל ובחוזרים שמפרסם הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון מעת לעת . לכל קרן השתלמות תקנון מאושר ע"י הממונה, המסדיר את אופן פעולתה, יחסיה עם העמיתים, זכויותיהם, חובותיהם וכד'. כל עמית רשאי לעיין בתקנון באמצעות אתר האינטרנט של קופת הגמל . בגין כל עמית בקרן ההשתלמות מנוהל חשבון נפרד בו נכללות הפקדות שבוצעו בגינו לחשבון, משיכות מהחשבון והרווח או ההפסד על ההשקעות בקרן ההשתלמות (תשואה).

בקרן ההשתלמות לשכירים העו בד ומעבידו מפקידים הפקדות חודשיות מהשכר השוטף של העובד, ובלבד שהפקדת העובד תהא לפחות 1/3 מהפקדתו של המעביד. החיסכון הינו לתקופה של 6 שנים ובסייגים מסוימים ניתן לממש בפטור ממס למטרת השתלמות בארץ או בחו"ל לאחר 3 שנים בהתאם לתנאים הקבועים בפקודת מס הכנסה.

לקרן השתלמות לעצמאיים רשאים להצטרף רק יחידים בעלי הכנסה מעסק או משלח יד . העמית זוכה לזיכוי או זיכוי מהכנסתו החייבת בהתאם לתקרה שנקבע על ידי המחוקק.

תמורת ניהול נכסי העמיתים בקופות הגמל, גובה החברה מהעמיתים דמי ניהול בכפוף לחוק קופות גמל והוראות הממונה.

נכון לתאריך הדוח, מנהלת החברה, בחלוקה לפי סוגים, את קרנות הפנסיה, קופות הגמל, קרנות ההשתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים הבאות:

איילון פנסיה וגמל בע"מ

שם הקופה	שם המסלול	מספר אישור מ"ה	הבנק בו הנכסים מוחזקים למשמורת	שם המתפעל	רו"ח הקופה	סה"כ נכסים במיליוני ₪ ליום 31.12.13	סה"כ נכסים במיליוני ₪ ליום 31.12.14
תחום פעילות קרנות פנסיה חדשות:							
איילון פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה	פיסגה כללי	131	הבנק הבינלאומי הראשון בע"מ	-	קוסט, פורר, גבאי את קסירר רואי חשבון	1,362	2,400
	כהלכה					8	32
	הדס איילון					64	85
מגן זהב – קרן פנסיה חדשה מקיפה*	מגן זהב כללי	166	בנק הפועלים בע"מ	-	קוסט, פורר, גבאי את קסירר רואי חשבון	659	-
איילון פיסגה – קרן פנסיה כללית	כללי	657	בנק מזרחי טפחות בע"מ	-	קוסט, פורר, גבאי את קסירר רואי חשבון	25	35
	אג"ח					0	
סה"כ קרנות פנסיה חדשות:	-	-	-	-	-	2,118	2,552
תחום פעילות קופות גמל לתגמולים ולפיצויים:							
איילון תגמולים ואישית לפיצויים	כללי	258	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ	סומך חייקין KPMG	1624.5	1,483.2
	מניות	1062				11.8	11.9
	מט"ח	1063				0.2	0.2
	אג"ח	1064				130.2	121.3
	טווח קצר	1068				60.3	45.4
	כהלכה	2238				8.3	14.5
	כללי	247				91.7	89.3
סה"כ קופות גמל לתגמולים ולפיצויים:	-	-	-	-	-	1,927.0	1,765.8
תחום פעילות קופות מרכזיות לפיצויים:							
איילון מרכזית לפיצויים- מסלולית	כללי	512	בנק איגוד בע"מ	ד.ס.ש ייעוץ ושירותים בע"מ	סומך חייקין KPMG	195.053	198.4
	צמוד מדד	1070				14.376	13.8
תצפית – קופה מסלולית מרכזית לפיצויים		615				110.36	132.9
סה"כ קופות מרכזיות לפיצויים:	-	-	-	-	-	319.8	345.1
תחום פעילות קרנות השתלמות:							

איילון פנסיה וגמל בע"מ

1341.5	1,429.0	סומך חייקין KPMG	בנק מזרחי טפחות בע"מ	בנק מזרחי טפחות בע"מ	398	כללי	איילון השתלמות מסלולית
7.9	10.2				1055	מניות	
1.2	1.1				1056	מט"ח	
68.2	66.4				1057	אג"ח	
55.3	41.4				1061	טווח קצר	
47.3	68.2				1538	כהלכה	
1,521.4	1,616.3	-	-	-	-	-	סה"כ קרנות השתלמות:
3,768.15	3,727.3	-	-	-	-	-	סה"כ כללי:

* קרן הפנסיה "מגן זהב – קרן פנסיה חדשה מקיפה" מוזגה ביום 31.12.2013 לקרן הפנסיה "איילון פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה".
פרטים לגבי מיזוג הקופות ראה בפרק ב.2. לעיל.

4. השקעות בהון התאגיד ועסקאות במניותיו

הונה הרשום של החברה הינו בסך 50,000,000 ש"ח. המורכב ממניות רגילות בנות 1 ש"ח. כל אחת.
הונה המונפק של החברה ליום 31.12.2014 הינו בסך 26,203,704 ש"ח, המורכב ממניות רגילות בנות 1 ש"ח.
ע.ג. כל אחת. כל מניות ההון המונפק נפרעו במלואן. 79.4% ממניות החברה מוחזקות על ידי איילון
חברה לביטוח בע"מ ו-20.6% מוחזקות על ידי איילון חסכון לטווח ארוך בע"מ.
כמו כן, החברה עומדת בהוראות התקנות ההון העצמי.
לפרטים נוספים ראה ביאור 10 לדוח הכספי.

5. חלוקת דיבידנדים

החברה לא חילקה דיבידנדים בשנתיים האחרונות.

ג. מידע כספי לגבי תחומי הפעילות של החברה

1. מידע כספי לגבי תחומי פעילות החברה

1.1. תחום פעילות קרנות הפנסיה באלפי ש"ח:

31.12.2014	31.12.2013	31.12.2012		הכנסות מדמי ניהול
19,625	14,025	11,844	דמי ניהול מקרנות מקיפות שנגבו מתוך דמי הגמולים	
8,632	7,207	6,471	דמי ניהול מקרנות מקיפות שנגבו מתוך סך הנכסים	
567	375	426	דמי ניהול מהקרן הכללית	
2,593,173	2,143,852	1,789,224	קרנות מקיפות	סך נכסים מנוהלים
49,373	39,115	32,717	קרן כללית	
483,028	350,071	384,492	קרנות מקיפות	סך דמי גמולים
9,223	7,916	4,678	קרן כללית	

איילון פנסיה וגמל בע"מ

לפרטים נוספים ראה ביאור 15 לדוח הכספי. לפרטים נוספים אודות מיזוג איילון פנסיה ומגן לחברה ראה סעיף ב. 2. לעיל. לפרטים נוספים אודות מיזוג מגן זהב קרן פנסיה חדשה מקיפה לאיילון פיסגה קרן פנסיה חדשה מקיפה ראה סעיף ב.2 לעיל.

2.1. תחום פעילות קופות הגמל לתגמולים ולפיצויים באלפי ש"ח:

31.12.2014	31.12.2013	31.12.2012	
11,882	12,872	16,300	הכנסות מדמי ניהול
1,765,791	1,926,981	1,901,700	סך נכסים מנוהלים
121,703	134,920	248,540	סך הפקדות, והעברות לקופות
346,946	286,023	307,698	סך משיכות והעברות מהקופות
13.49-(0.07)	20.86-(5.72)	1.75-10.73	תשואות ממוצעות נומינליות ברוטו

לפרטים נוספים ראה ביאור 15 לדוח הכספי.

3.1. תחום פעילות קופות הגמל המרכזיות לפיצויים באלפי ש"ח:

31.12.2014	31.12.2013	31.12.2012	
2,162	2,212	2,406	הכנסות מדמי ניהול
345,062	319,789	358,700	סך נכסים מנוהלים
41,338	5,510	12,739	סך הפקדות, והעברות לקופות
31,756	72,284	56,599	סך משיכות והעברות מהקופות
3.53-4.41	3.77-11.65	7.32-9.41	תשואות ממוצעות נומינליות ברוטו

לפרטים נוספים ראה ביאור 15 לדוח הכספי.

4.1. תחום פעילות קרנות ההשתלמות באלפי ש"ח:

31.12.2014	31.12.2013	31.12.2012	
9,628	9,826	9,926	הכנסות מדמי ניהול
1,616,323	1,521,375	1,456,100	סך נכסים מנוהלים
296,896	254,891	300,455	סך הפקדות, והעברות לקופות
256,285	328,673	365,186	סך משיכות והעברות מהקופות
11.68-(0.06)	19.2-(5.49)	2.40-9.56	תשואות ממוצעות נומינליות ברוטו

לפרטים נוספים ראה ביאור 15 לדוח הכספי.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2. הסביבה הכלכלית והשפעת גורמים חיצוניים על פעילות החברה

1.2. כללי:

החברה עוסקת בתחומי פעילות של ניהול קרנות פנסיה וניהול קופות גמל, אשר מהווים מוצרי חיסכון פנסיוני לטווח ארוך (למעט קרנות השתלמות, שהינם מוצרי חיסכון לטווח הבינוני). מוצרים אלה מיועדים עבור שכירים, עצמאיים ומעסיקים ומשלבים הטבות מס.

תחומי הפעילות אופיינו בשנים האחרונות בשינויים מהותיים: רפורמות בתחום הפנסיה, הגמל, ייעוץ ושיווק הפנסיוני, וכן רפורמות בשוק ההון (לרבות חקיקת בכר הנ"ל) אשר השפיעו באופן מהותי על תחומי הפעילות.

החברות המנהלות את קרנות הפנסיה וקופות הגמל הינן תאגידי פיננסיים ומשקיעים מוסדיים, מהמרכזיים בשוק ההון בישראל, הן לאור פעילותן בשווקים הפיננסיים, והן לאור משקל נכסי הקופות והקרנות בתיק הנכסים הכספיים של הציבור.

קרנות הפנסיה החדשות מהוות ביטוח הדדי בין עמיתיהן. ההנחות האקטואריות המהוות בסיס לזכויות העמיתים נבחנות מפעם לפעם על-פי המצב בפועל ואם חל בהן שינוי, לטובה או לרעה, זכויות העמיתים משתנות בהתאם והכול בכפוף להנחיות הממונה. העמיתים נושאים במשותף בכל עודף או גרעון אקטוארי של קרן הפנסיה. קרנות הפנסיה החדשות מתחלקות לקרנות פנסיה חדשות מקיפות וקרנות פנסיה חדשות כלליות.

2.2. התפתחויות בשווקים והמצב המדיני-בטחוני

2.2.1 סביבה כללית והשפעת גורמים חיצוניים על הפעילות

2.2.1.1. הסביבה העולמית

שנת 2014 התאפיינה בתחילת היפרדות הקשר הכלכלי בין כלכלת ארה"ב לכלכלות בשאר העולם. המשק האמריקאי הציג צמיחה של 2.4%, וזאת למרות הפגיעה של נזקי החורף (שהיה הקשה ביותר ב-50 השנים האחרונות) בכלכלה ברבעון הראשון של השנה. לעומת זאת כלכלות גוש האיירו, יפן ומרבית המשקים המתעוררים המשיכו להציג נתוני צמיחה איטיים. מכיוון שעיקר החולשות במשקים אלו נובעות ממבנה המשקים אשר דורשים רפורמות מרחיקות לכת במרביתם, הרי שהפער בין כלכלת ארה"ב לשאר העולם צפוי להתרחב בשנת 2015.. קרן המטבע הבינלאומית צופה כי ה התאוששות תמשך בשנת 2015 כך שהצמיחה העולמית תעלה מ-3.3% בשנת 2014 ל-3.5% בשנת 2015. על פי תחזית זו הצמיחה בארה"ב צפויה להאיץ ל 3.6%, אירופה צפויה לעבור לצמיחה חיובית, וגם בשווקים המתעוררים צפוי שיפור יחסית לשנת 2014. מבחינת המשק הישראלי, המשתנה העולמי החשוב ביותר הוא הסחר העולמי, המהווה אינדיקטור לביקוש ליצוא הישראלי. קצב גידולו של הסחר צפוי לעלות מ-3.1% בשנת 2014 ל-3.8% בשנת 2015 ולעלות ל-5.3% בשנת 2016.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2.2.1.2 צמיחה

על פי אומדן של קרן המטבע הבינלאומית עלה התוצר העולמי בשנת 2014 ב- 3.3%, בדומה לאשתקד. המשקים הבולטים שצמחו היו סין (7.4%), הודו (5.6%), אנגליה (3.2%) וארה"ב (2.4%). מנגד, נרשמה צמיחה מתונה בגרמניה (1.5%), רוסיה (0.6%) וצרפת (0.4%) וצמיחה שלילית באיטליה (-0.4%).

2.2.1.3 מניות

מדד MSCI העולמי עלה בשנת 2014 ב- 2.9%, לאחר עליה של 27.4% בשנת 2013. מדד MSCI של המדינות המפותחות עלה בכ- 2.1% לעומת עליה של 24.2% בשנת 2013. מאידך מדד MSCI של השווקים המתעוררים הניב תשואה שלילית של כ- 4.6% לעומת ירידה של 2.3% בשנת 2013. באופן כללי, הצמצום המוניטארי של הפד, המשבר בין רוסיה לאוקראינה ונפילת מחירי הסחורות לצד התחזקות הדולר העיבה בעיקר על השווקים המתעוררים והשפיעה פחות על השווקים המפותחים.

2.2.1.4 סחורות

במסחר בסחורות נרשמה ירידה במרבית הסחורות, כך למשל, הנפט ירד ב- 48%, בעיקר לקראת סוף השנה, גז לחימום ירד ב-40.1%, סויה ירדה ב-20.8%, כסף ירד ב-16.2% והתירס ירד ב- 6.3%. מדד הסחורות (CRB) ירד ב-3.9% לאחר ירידה של 5.9% אשתקד.

2.2.2 סיום ההרחבה המוניטרית בארה"ב והמשכה באירופה, יפן וסין

סיום ההרחבה המוניטארית (tapering) בארה"ב לצד המשכה ביפן ותחילתה באירופה ובסין היו הנושא העיקרי שעניין את המשקיעים במהלך שנת 2014. ההרחבה המוניטרית בארה"ב הסתיימה באוקטובר השנה תוך כדי הכוונה קדימה כי הריבית בארה"ב תתחיל לעלות במהלך שנת 2015. ביפן הגדיל הבנק המרכזי את ההרחבה המוניטרית לאור המיתון המתמשך במדינה. ההתאוששות באירופה האטה ופגעה אף בגרמניה, הקטר האירופאי, בין היתר בשל העימות בין רוסיה לאוקראינה שהביא לסנקציות כנגד רוסיה שלה מאזן סחר משמעותי עם גרמניה. בתגובה להאטה הורידה ה-ECB את הריבית פעמיים במהלך השנה ל-0.05% והוציא לפועל מגוון של תוכניות הרחבה מוניטאריות שלא מן המניין, תוך כדי הכוונה קדימה לשווקים כי הרחבה מוניטרית גדולה צפויה להתחיל בקרוב. בסין, לאור האטה בקצב הצמיחה יחסית לשנים האחרונות, נקט הבנק המרכזי בהרחבת מודדות תוך כדי הפחתת הריבית לראשונה לאחר שנתיים.

2.2.3 הירידה החדה במחירי הנפט והתחזקות הדולר

מחירי הנפט ירדו במחצית השניה של שנת 2014 ביותר מ-50%. הסיבה הכלכלית העיקרית לכך היא העלייה החדה בהיצע הנפט, על רקע מהפכת פצלי השמן בארה"ב, שלוותה בירידה בביקוש העולמי והתחזקות הדולר (אשר לו קורלציה שלילית עם הנפט). לגורמים אלו מתווספים שני אירועים אחרים אשר עשויים להסביר את

איילון פנסיה וגמל בע"מ

העיתוי. אחד, סיום ההרחבה הכמות ית בארה"ב אשר סימנה את סיום הנזילות בשווקים שתמכו במחירי הנכסים בכלל ובנפט בפרט. השנייה, המתיחות הגיאוגרפיות בין רוסיה למערב אשר הביאה לירידה החדה במחיר הנפט במטרה לפגוע כלכלית ברוסיה.

בארה"ב - הסביבה הכלכלית המשתפרת, סיום ההרחבה המוניטארית והכוונה קדימה של הפד בדבר העלאת הריבית בשנת 2015 היו אמורים להביא לעליה בתשואות האג"ח ל-10 שנים. בפועל, התשואות ירדו במהלך השנה מ-3% בראשית השנה ל-2.17% בסופה. ההסבר לכך הוא בהאטה באירופה וההבנה שהריבית שם תישאר אפסית לתקופה ארוכה. דבר זה הביא לירידת התשואות באירופה ככך שהביקוש לאג"ח אמריקאי עלה וזאת במיוחד על רקע הצפי להמשך התחזקות הדולר.

3.2. השפעת הכלכלה המקומית - ישראל

על פי האומדן הראשון של הלמ"ס התוצר המקומי הגולמי עלה בשנת 2014 ב-2.6%, בהמשך לעלייה של 3.2% בתוצר בשנת 2013, ועלייה של 3.4% בשנת 2012. הצמיחה השנה נפגעה ממבצע "צוק איתן" אשר גרע מהצמיחה השנתית כ-0.4%. בדומה לשנת 2013, הצמיחה ניזונה בעיקר מעליה בצריכה הפרטית שעלתה ב-3.8% וכן מעליה זהה בצריכה הציבורית. מאידך, ההשקעות במשק ירדו ב-2.7% (למרות הריבית הנמוכה) והיצוא צמח ב-0.6% בלבד. שיעור האבטלה ירד בשנת 2014 ל-5.6% יחסית לשיעור אבטלה של 6.2% בשנת 2013. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה עלה ל-64.5% לעומת 63.7% בשנת 2013. יחס חוב תוצר של ישראל, ירד בשנים האחרונות ב-6% והסתכם השנה ב-67.5% מהתמ"ג, בשונה משאר המדינות החברות ב-OECD בהם עלה היחס ב-30% בממוצע.

תקציב המדינה

בשנת 2014 הסתכם הגרעון ב-29.9 מיליארד ש"ח המשקפים כ-2.8% מהתמ"ג, נמוך מהתכנון המקורי שעמד על כ-3% מהתמ"ג. הסטייה של הגרעון ביחס לתכנון בתקציב המקורי משקפת הכנסות נמוכות מהחזוי – בסך 0.8 מיליארד ש"ח, והוצאות נמוכות מהתכנון בתקציב המקורי – בסך 2 מיליארד ש"ח.

סך הכנסות המדינה הסתכמו בשנת 2014 ב-282.9 מיליארד ש"ח, מזה כ-254.7 מיליארד ש"ח הכנסות ממסים. סך הוצאות המדינה הסתכמו ב-312.8 מיליארד ש"ח, מזה כ-263.4 מיליארד ש"ח הוצאו ע"י המשרדים הממשלתיים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

להלן טבלת השינויים במדדים העיקריים בשנים 2010 – 2014
מדדים עיקריים: ני"ע, מחירים לצרכן, אג"ח וחוו"ל:

2014	2013	2012	2011	2010	
מדדים מקומיים					
10.2%	12.1%	9.20%	-18.20%	15.80%	ת"א-25
6.7%	15.1%	7.20%	-20.10%	14.90%	ת"א-100
-9.8%	24.7%	4.80%	-25.90%	15.70%	ת"א-75
-11.5%	35.6%	21.60%	-25.70%	19.70%	יתר 50
מדדי חו"ל					
2.9%	24.1%	13.70%	-7.80%	9.60%	World MSCI
7.5%	26.5%	7.26%	5.53%	11.00%	דאו ג'ונס
17.9%	38.3%	15.50%	-1.80%	16.90%	נאסד"ק
3.5%	25.5%	29.06%	-15.40%	16.10%	DAX
2.7%	10.3%	5.84%	-6.80%	9.00%	100 FTSE
-2.7%	18.0%	15.23%	-18.80%	-2.20%	40 CAC
7.1%	56.7%	22.94%	-17.60%	-3.00%	225 NIKKEI
10.0%	2.6%	22.91%	-19.60%	5.30%	SENG HANG
מדדי אג"ח					
4.7%	5.4%	7.90%	2.50%	8.00%	מדד אג"ח כללי
1.5%	9.0%	10.20%	-1.20%	10.90%	מדד אג"ח קונצרני
5.8%	3.0%	9.40%	4.30%	8.00%	ממשלתי צמוד
1.0%	2.3%	3.70%	0.02	3.80%	גילון
0.8%	1.7%	2.60%	3.00%	1.90%	מק"מ

2.4 אירועים לאחר תאריך המאזן

החל מחודש מרץ 2015 הופחתה הריבית של בנק ישראל ל- 0.1%. הורדת הריבית באה בנ יסיון להחליש את שער החליפין של השקל ונבעה גם מהאינפלציה שהייתה הנמוכה מהגבול התחתון של היעד. הנתונים הכלכליים שהתפרסמו בארצות הברית בחודשים פברואר ומרץ 2015 היו טובים מהתחזיות, ולכן מתחזקות ההערכות לתחילת מגמת עליית ריבית כבר במחצית השנייה של 2015. עליית הריבית צפויה לגרום לעליית תש ואות באגרות החוב.

2.5 תחרות

החברה פועלת כיום בשווקים שהופכים תחרותיים משנה לשנה כאשר מיזוג של חברות מנהלות בשוק הופכת את התחרות של החברות הבינוניות מול החברות הגדולות לחריפה יותר מאי פעם.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

חשיפת העמיתים למערכות ש יוקיות במדיה (רדיו, עיתונות טלו ויזיה ואינטרנט) ופרסום שעור התשואה החודשי שהושג על ידי הקופות מדי חודש הופכת את הענף לתחרותי משנה לשנה. ריבוי החברות המנהלות, במגוון המוצרים הקיים (והמתפתח תדיר על פי השינויים בתקנות האוצר) יוצרת תלות גדולה בהשגת תשואות וברמת השירות הניתן לעמיתים בערוצי ההפצה ובמערכות מיכוניות לשיפור השירות. לנתונים אלו השלכות ניכרות על רווחיות החברה המנהלת.

2.6 חקיקה, רפורמות מס ורגולציה

בשנת 2005, לאור מסקנות ועדת בכר, חוקקה הכנסת סדרת חוקים אשר מטרתם לצמצם את הריכוזיות ואת ניגוד העניינים המובנה ששרר בשוק באותו מועד, שעה שקופות הגמל הגדולות הוחזקו על ידי הבנקים, אשר נתנו ייעוץ בקשר עם אותם קופות. חוק הגברת התחרות כלל שורה של תיקונים לחוקים שונים, במטרה להביא לביסוס מבנה תחרותי בשוק ההון בישראל, לשיפור יעילותו ודרכי פעולתו ולהגברת רווחת הציבור, ובמסגרתו, נדרשה הפרדה מבנית בין הבנקים לבין קופות הגמל עצמן. בנוסף, במסגרת רפורמת בכר, הוסדרו שיווק והפצת קופות הגמל.

בשנת 2008 הותקנו תקנות הניוד ופורסם חוזר גופים מוסדיים 2008-9-11 "העברת כספים בין קופות גמל", אשר קבעו הוראות בקשר עם ניוד כספים בין מוצרי החיסכון הפנסיוני השונים. ביום 5.1.2015 פורסם חוזר 2015-9-1 "העברת כספים בין קופות גמל" אשר יכנס לתוקפו ביום 1.7.2015 ויחליף את חוזר 2008-9-11 האמור. לפרטים נוספים, ראו ד.1 להלן.

עד לשנת 2008, קופות הגמל התנהלו כמסלול חיסכון המאפשר למשוך את הכספים הצבורים בו באופן הוני, בהתקיים תנאים מסוימים או עם הגעה לגיל הפרישה. בשנת 2008, חוקק תיקון 3 לחוק קופות הגמל, במסגרתו נקבע כי הפקדות לקופות הגמל תהינה למטרת קצבה, ולפיכך, כספים אלה יהיו ניתנים למשיכה בהגעה לגיל הפרישה, בדרך של העברת לקופה משלמת לקצבה וקבלתם מידי חודש כקצבה. בשנת 2012 חוקק תיקון לפקודת מס הכנסה (מס' 190 והוראת שעה), התשע"ב-2012 (להלן: "תיקון 190"), אשר מסדיר את הטבות המס המוענקות בעת קבלת קצבה.

החל משנת 2008 חל על כל העובדים השכירים והמעסיקים במשק צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, אשר הוחלף בשנת 2011 בצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה ("צו ההרחבה"), אשר חולל תמורות מהותיות בשוק הפנסיוני. עד למועד פרסום צו ההרחבה, החובה לערוך הסדרים פנסיוניים בגין עובדים הייתה קיימת רק במפעלים או ענפים ספציפיים אשר בהם היו קיימים הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה. צו ההרחבה קבע לראשונה חובה לערוך בגין כל עובד, בכל מקום עבודה, הסדר פנסיוני. לפרטים נוספים אודות צו ההרחבה ראה סעיף ד.1 להלן.

בנוסף, החל מיום 1.1.2013, חל איסור לשווק תכניות קצבה הכוללות מקדם קצבה מובטח, בחריגים מסוימים. ביטול מקדמי הקצבה המובטחים עשוי לגרום לשינוי היחס שבין מבוטחים חדשים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

בביטוחי המנהלים לבין מבוטחים חדשים בקרנות הפנסיה, באופן ששיעור גבוה יותר של עמיתים חדשים יצטרפו לקרנות הפנסיה.

בנוסף חלים חוקים נוספים מתחום דיני העבודה, חוק הגנת הפרטיות וחוק איסור הלבנת הון.

החברה המנהלת כפופה לתקנות וחוזרים של אגף שוק ההון במשרד האוצר ומס הכנסה.

לפירוט בדבר הוראות חקיקה ראשית, חקיקת משנה, תקנות וחוזרי האוצר בעלי השלכות מהותיות על פעילות החברה המנהלת על מגזריה השונים ראו בפרק ד.1. להלן.

ד. תיאור ומידע על תחומי הפעילות של החברה

1. מידע כללי על תחום הפעילות

1.1. מבנה תחום הפעילות והשינויים החלים בו

החברה הינה בעלת רישיון מבטח בענף ביטוח פנסיה (מיום 19.8.2013) ובעלת רישיון חברה מנהלת של קופות גמל. לאור האמור, החברה פועלת במספר תחומי פעילות עיקריים: ניהול קרנות פנסיה חדשות (מקיפות וכלליות) הכוללות מסלולי השקעה ומסלולי ביטוח, ניהול קופות גמל לתגמולים ופיצויים, ניהול קופות גמל מרכזיות לפיצויים וניהול קרנות השתלמות. החברה מנהלת קופות גמל רגילות ומסלוליות.

תחום קרנות הפנסיה, קופות הגמל, קרנות השתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים פועל בכפוף להוראות המחוקק והממונה על שוק ההון. בתחומי הפעילות של החברה ניכר ריבוי הוראות מחייבות בתחום ההשקעות, ניהול חשבונות העמיתים, פיקוח, בקרה ובקורת הן פנימית והן חיצונית, המוטלת על ידי המחוקק והממונה.

כמו כן תחום קרנות הפנסיה וקופות הגמל מושפע מהתנודתיות בשוק ההון בארץ ובעולם המשפיעים באופן ישיר על היקף הנכסים המנוהלים, על היקף ההכנסות הן של העמיתים בחישובי התשואה והן של החברה המנהלת בחישוב דמי הניהול הנגזרים מחישובי התשואות.

התחרות הגבוהה בענף ופתיחת אפיקי החיסכון הנוספים בקרנות הפנסיה משפיעים גם כן על הענף. כמו כן השינויים בהוראות הרגולטור משפיעות על הכנסות דמי הניהול הנגבים מהעמיתים.

דמי הניהול

דמי הניהול הינם הוצאות בקופת הגמל (על פי תקנה 41 ח(א) לתקנות קופות הגמל) אשר נדרשות לצורך ניהולן השוטף (נוסף לעמלות קניה ומכירה של השקעות בניירות ערך). שיעור דמי הניהול מחושב על פי נוסחה שקבע משרד האוצר בתקנות. עד לשנת 2013, היו רשאיות חברות מנהלות של קופות גמל, לגבות דמי ניהול בשיעור של 2% (שנתי) מהיתרה הצבורה בחשבונו של העמית בכל חודש.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול), התשע"ב-2012 שינו את הרכב דמי הניהול שניתן לגבות מהעמיתים, והשינוי העיקרי בהן הינו כי ניתן לגבות מהיתרה הצבורה בסוף כל חודש בחשבון העמית דמי ניהול בשיעור של 1.1% (שנתי) בשנת 2013 והחל משנת 2014, בשיעור של 1.05% (שנתי). בנוסף, התקנות מתירות לגבות דמי ניהול מתוך התשלומים המועברים בגין העמית, בשיעור מרבי של 4%. בפועל החברה גבתה דמי ניהול מצבירה בשיעור של 0.77 בקופות הגמל ודמי ניהול מהפקדות בשיעור של 2.44. בקרן הפנסיה הכללית גבתה החברה דמי ניהול מצבירה בשיעור של 0.74% ודמי ניהול מהפקדות בשיעור של 2%.

לעניין קרנות הפנסיה, קובעות התקנות כי בקרן פנסיה חדשה מקיפה רשאית החברה המנהלת לגבות דמי ניהול בשיעור עד 0.5% מהיתרה הצבורה בחשבון העמית ועד 6% מן התשלומים המועברים בגין העמית. לעניין מקבלי קצבה, מתוך סך כל הנכסים העומדים כנגד התחייבויות הקרן לכלל מקבלי הקצבה בשיעור שלא יעלה על 0.6% בשנה. בפועל גבתה החברה דמי ניהול מהיתרה הצבורה בשיעור של 0.37% בקרן איילון פנסיה, ודמי ניהול מהתשלומים המועברים בשיעור של 4.11% מקרן איילון פנסיה.

בנוסף לאמור, קובעות התקנות, כי לגבי חשבונות עמיתים שהקשר עמם נותק בהתאם לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (איתור עמיתים ומוטבים), התשע"ב-2012 או חשבונות עמיתים שנפטרו, דמי הניהול יעמדו על שיעור של 0.3% לשנה מיתרתו הצבורה של העמית, או על השיעור החודשי שגבה הגוף המוסדי מחשבון העמית במועד שבו נותק הקשר עמו או ביום שבו דע בו לגוף המוסדי שהעמית נפטר, לפי העניין, לפי הנמוך מבניהם, והכל בתנאים שנקבעו בתקנות. לשינויים נוספים בהוראות הדין ראה בסעיף ד 1.2 להלן.

2.1. מגבלות, חקיקה, תקינה ואילוצים מיוחדים החלים על תחום הפעילות

החברה והקופות המנוהלות על ידה פועלות בכפוף לחוקים ותקנות ובכפוף לפיקוח והוראות הממונה על שוק ההון, כמפורט להלן:

- חוק הביטוח - החוק מסדיר את התנאים לקבלת רישיון מבטח, לרבות בענף הפנסיה, וקובע הוראות, בין היתר, ביחס לאורגנים השונים בחברה מנהלת של קרנות הפנסיה.
- חוק קופות גמל - חוק זה מסדיר את התנאים הנדרשים לקבלת רישיון להקמת חברה מנהלת לקופות גמל ומסדיר את התנאים לקבלת אישורים לקופות גמל המנוהלות בה. החוק מסדיר ומגדיר את הממשל התאגידי לחברה המנהלת ולקופות גמל על וועדותיו כגון: ועדת השקעות, ועדת בקורת וכד'. החוק מסדיר וקובע הוראות לגבי ניהול חשבונות עמיתי הקופות הכוללות הפקדות, משיכות, חישובי תשואה, הגשת דוחות כספיים ודוחות אחרים ועוד.
- תקנות קופות גמל - התקנות מגדיר ות מהו ההון המינימום אלי הנדרש מחברה מנהלת ומסדירות ומפרטות את הוראות חוק קופות גמל בכל הקשור לניהול חשבונות העמיתים, ניהול ההשקעות, חישובי תשואה, ביטוח נושאי משרה ועוד.
- פקודת מס הכנסה - בפקודת מס הכנסה נקבע מהם הטבות המס המוענקות למפקידים בקופת גמל, תקרות הפקדה, "קנסות" בגין משיכה שלא כדין ועוד.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 - חוק זה מחייב את המעסיקים וקופות הגמל לפעול להגנת כספים שהופקדו ושלא הופקדו.
- חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 - החוק קובע כללים לגבי חבות המעביד להפריש ולהפקיד כספים בקופות פיצויים אישיות ומרכזיות, לכיסוי התחייבויות לפיצויים כלפי העובדים.
- חוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני - החוק מסדיר את הייעוץ, השיווק וההפצה של קופות הגמל וכן מסדיר את אופן פעילותה של המסלקה הפנסיונית.
- תקנות עמלות הפצה - תקנות אלה קובעות את גובה עמלות ההפצה שניתן לשלם ליועצים פנסיונים, כולל לתאגידים בנקאיים.
- חוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000 והצווים שמכוחו - החוק והצווים מסדירים את אופן הזיהוי של עמיתי קופות הגמל.
- חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 - החוק קובע הוראות בדבר הגנת פרטיותם של אנשים ומסדיר גם את רישומם של מאגרי מידע.
- חוק הגברת התחרות, התשמ"א-1981 - החוק בא לתקן חוקים שונים, במטרה להביא לביסוס מבנה תחרותי בשוק ההון בישראל, לשיפור יעילותו ודרכי פעולתו ולהגברת רווחת הציבור, וזאת בעיקר באמצעות צמצום הריכוזיות ומזעור ניגודי העניינים אצל הגופים הפועלים בו, והרחבת הפיקוח והבקרה על גופים אלה ועל השולטים והמחזיקים בהם.

פירוט הוראות הדין החלות על פעילות החברה:

חוק קופות גמל:

חוק קופות הגמל נחקק ביום 25.7.2005 במסגרת חקיקת מספר חוקים אשר גיבשו את מסקנות וועדת בכר אשר מונתה על ידי שר האוצר במטרה לקבוע את עקרונות הרפורמה בשוק ההון. עיקר מטרתו של חוק קופות גמל הוא להסדיר בחקיקה ראשית את פעילותן של קופות הגמל (לרבות קרן פנסיה שהיא קופת גמל לקצבה). טרם חקיקתו של חוק קופות הגמל, ההסדרה החוקית של פעילות קופת הגמל, בוצעה באמצעות חקיקת משנה וחוזרי הממונה בלבד.

חוק קופות גמל קובע כללים בדבר מתן רישיון לחברה מנהלת, היתר שליטה למחזיקים באמצעי שליטה, תחום עיסוקה של חברה מנהלת, הון עצמי מינימאלי לחברה מנהלת, נושאי המשרה הנדרשים בחברה מנהלת, רישיונות לקופות הגמל, כללים בדבר הפעלת קופת גמל לרבות, הצטרפות לקופה, זכות העובד לבחירת קופת גמל, מרכיבי חשבון קופת גמל, הפקדות לקופת גמל, משיכה והעברת כספים מקופת גמל, דמי ניהול והוצאות ועוד.

חוק הביטוח:

חוק הפיקוח חל על מבטח וכן חלק מהוראותיו הוחלו על קופות הגמל באמצעות הפניה מחוק קופות הגמל. החוק מהווה חלק מרכזי בהסדרת תחום קרנות הפנסיה, והוא קובע הוראות לעניין קבלת רישיון מבטח, הוראות לעניין האורגנים ובעלי התפקידים בחברה המנהלת, הוראות בעניין אמצעי השליטה וקבלת היתר השליטה בחברה המנהלת, הוראות בעניין דיווחים וכן התייחסות לסמכויות המפקח על הביטוח.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

חוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני והתקנות שהותקנו מכוחו :

עיקרו של חוק השיווק הפנסיוני הוא בהסדרת העיסוק בייעוץ פנסיוני ובשיווק פנסיוני . החוק מבחין בין שני עיסוקים אלה, מעניק מעמד מרכזי לעמית בקופת הגמל כלקוח של אותו יועץ או משווק , מגדיר את היחסים המשפטיים שבין יועץ/משווק לבין הלקוח, את התכנים שבכל סוג עיסוק, את תנאי הכשירות לעיסוק ולקבלת הרישיון, את תחומי העיסוק וכן את האחריות הנלווית לכל עיסוק לרבות הסנקציות הנלוות בגין הפרתה ולרבות סמכות הממונה להוציא הוראות לניהול תקין ושמירה על עסקי מבוטחים .

הגברת מעורבותו של העמית באה לידי ביטוי בחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני, בין היתר בסעיף 20 לחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני הקובע מגבלות על יועץ פנסיוני בהתקשרות עם מעביד או ארגון מעבידים וכן בסעיף 20 לחוק קופות גמל המתיר לעובד לבחור על פי שיקול דעתו ולמרות כל הסכם או דין את סוג המוצר הפנסיוני שהוא יחסוך במסגרתו ואת הקופה שבה ינוהלו כספיו .

מכוח החוק האמור הותקנו תקנות ההפצה וכן תקנות לעניין רישיון , הכשרה, התמחות ובחינות של סוכני שיווק פנסיונים, סוכני ביטוח, יועצים פנסיונים לרבות תקנות לעניין פטור למשווקים יועצים שעסקו בתחום הפנסיוני לפני פרסום החוק .

בשנת 2011 תוקן החוק במסגרת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 3) התשע"א-2011. במסגרת התיקון האמור לחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני נוספו הוראות הנוגעות להפעלת המסלקה הפנסיונית, השליטה בה, השימוש בה, סודיות ואבטחת מידע ועוד. לפרטים נוספים אודות המסלקה הפנסיונית ראה סעיף ד.1 להלן וסעיף ד.21 להלן.

חוק איסור הלבנת הון, תש"ס-2000 והצווים שהותקנו מכוחו בעיקר צו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של מבטח וסוכן ביטוח), תשס"ב-2001 וצו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של קופת גמל וחברה המנהלת קופת גמל, תשס"ב-2001):

החוק והצווים האמורים מטילים חובה על מבטח ועל סוכן ביטוח ועל חברה מנהלת לרשום את פרטי הזיהוי של עמיתי הקופה ודורשים מהם לבדוק את מסמכי הזיהוי ולאמתם . בנוסף לכך הם מטילים חובה לדווח לרשות על פעולות מסוימות, כגון פעולות בלתי רגילות הנחזות כפעולות מעוררות חשד . הקופות פועלות במסגרת החוק ובמידת הצורך גם פונות לאימות נתוני עמיתים מול משרד הפנים .

בחודש יולי 2011 פורסמה טיוטת צו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של מבטחים, חברות מנהלות, סוכנים ויועצים, למניעת הלבנת הון ומימון טרור), התשע"א – 2011. טיוטת הצו מאחדת ומשלבת תחת מסגרת אחת הנוגעת ל"גופים מוסדיים", את הוראות צו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של מבטח וסוכן ביטוח), התשס"ב-2001 ואת הוראות צו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של קופת גמל וחברה המנהלת קופת גמל), התשס"ב-2001. טיוטת הצו המאוחדות את האמה לשינויי חקיקה ולתיקונים שבוצעו בצווים החלים על גופים פיננסיים אחרים . הטיוטה מפרטת את חובות הגוף המוסדי לזיהוי העמית או המבוטח, לבקרה, לדיווחים לרשות המוסמכת, לקביעת מדיניות הגוף המוסדי ולתיעוד.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 :

החוק קובע הוראות לעניין הגנת פרטיותם של אנשים ומוסדרת בו, בין היתר, דרך רישומו של מאגר מידע. כמו כן קבועות בו הוראות לגבי חובותיו של מנהל מאגר מידע ואופן שימושיו. על קופות הגמל וקרנות הפנסיה שבניהול החברה חלה חובה לרשום מאגר מידע והחברה רשמה מאגר מידע לכל אחת מקופות הגמל וקרנות הפנסיה, בהתאם להנחיית רשם מאגרי המידע.

תיקון 3 :

ביום 28.1.2008 התקבל בכנסת תיקון 3 לחוק קופות גמל אשר במסגרתו תוקנו הוראות חוק קופות הגמל, חוק הביטוח ופקודת מס הכנסה.

תיקון 3 לחוק קופות גמל קובע שני סוגי קופות גמל : קופת גמל משלמת לקצבה וקופת גמל לא משלמת לקצבה. קופת גמל משלמת היא קופת גמל אשר משלמת ישירות קצבה למבוטחיה. קופת גמל לא משלמת היא קופת גמל אשר לא ניתן למשוך ממנה כספים באופן ישיר, למעט כספי פיצויים. משיכת כספי התגמולים מקופת גמל לא משלמת תוכל להתבצע רק על ידי העברת הכספים שנצברו לקופת גמל משלמת. משיכת הכספים מקופת גמל משלמת תהא בהתאם לשיטת ההיוון שנקבעה בתקנון הקופה, ובלבד שסכום הקצבה החודשי שלו יהיה זכאי העמית לאחר ההיוון לא יפחת מסכום הקצבה המזערי. אם פחת הסכום האמור מסכום הקצבה המזערי, המשיכה תבצע בהתאם לשיטת ההיוון שנקבעה בתקנון הקופה, לפי שיעור מהקצבה שלא יעלה על 25% ולתקופה שלא תעלה על חמש שנים; עוד קובע התיקון כי אישור קופת גמל כקופת גמל לתגמולים או כקופת גמל אישית לפיצויים לא יינתן, אלא לגבי קופות שפעלו כדין כקופות לתגמולים או כקופות אישיות לפיצויים משנת 2007 ואילך, ורק ביחס לכספים שהופקדו עבור שנות המס שקדמו לשנת המס 2008.

עוד נקבע במסגרת התיקון כי הממונה לא ייתן אישור לקופת גמל מרכזית לפיצויים אלא לגבי קרן שפעלה כדין כקופת גמל מרכזית לפיצויים בשנת המס 2007 לגבי כספים שהופקדו בקרן עד לשנת המס 2010, ובלבד שההפקדה היא של עמית-מעביד אשר היה עמית בקופה בחודש דצמבר 2007 והפקדת הכספים היא בשל עובד של עמית-מעביד כאמור שהופקדו עבורו כספים בקופה עבור חודש דצמבר 2007.

במסגרת התיקון הושוו גם הטבות המס לחיסכון בין מוצרי החיסכון הפנסיוני השונים. במסגרת התיקון נקבע לראשונה, כי יוענק זיכוי ממס בשיעור של 35% בשל הפקדות בכל קופות הגמל לקצבה. דהיינו, לעניין שיעור הזיכוי ממס, לא תהיה קיימת עוד הבחנה בין תוכנית לפנסיה מקיפה לתוכנית שאינה לפנסיה מקיפה ושיעור הזיכוי ממס יהיה 35% הן בקופות גמל שמשלמות לקצבה והן בקופות גמל שאינן משלמות לקצבה. כמו כן נקבע זיכוי ממס בשיעור של 35% גם עבור רכישת ביטוח קצבת שארים. ביטוח קצבת שארים הינו ביטוח מפני הסיכון למקרה מוות של המבוטח, ללא מרכיב החיסכון, הכולל תשלומי פנסיה לשארים. הסכום הכולל שבשלו מוענק זיכוי ממס בשל רכישת ביטוח קצבת שארים לא יעלה על 1.5% מההכנסה המזכה של העמית.

במסגרת התיקון נקבעה מגבלת הוצאה בשל ביטוח מפני אובדן כושר עבודה. ההוצאה המרבית לצרכי מס בשל רכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה תהא עד 3.5% מההכנסה החייבת, עד 4 פעמים השכר הממוצע במשק. עד לתיקון ניתן היה לנכות לצרכי מס הוצאה של עד 2.5% מההכנסה החייבת, ללא תקרה. לאור התיקון, מי שהכנסתו החייבת הנה עד 4 פעמים השכר הממוצע במשק יוכל לנכות לצרכי מס הוצאה גדולה יותר מבעבר

איילון פנסיה וגמל בע"מ

(3.5% במקום 2.5%), אולם מי שהכנסתו החייבת גבוהה מ- 4 פעמים השכר הממוצע במשק עלול להיפגע, משום שבעבר רשאי היה לנכות לצרכי מס הוצאה של עד 2.5% מהכנסתו החייבת, ללא תקרה. מאחר שקיים מנגנון מקזז, לפיו במקרה שבו מעביד מפקיד עבור עובד למרכיב תגמולים למעלה מ- 5% יש להפחית את ההפרש מהשיעור המותר בניכוי בשל אובדן כושר עבודה, בוצעה התאמה ונקבע מנגנון מקזז מעל 4%. בנוסף, נקבעו במסגרת התיקון שינויים והתאמות בכל הנוגע לזכות העובד לבחור את המוצר הפנסיוני להפקדת כספיו וכספי מעבידו ואת הגוף המנהל. במסגרת זאת הודגשה זכות העובד לבחור גם את מסלול ההשקעה בקופת גמל מסלולית, למעט ביחס ל כספי פיצויים, אשר אינם באים במקום הפרשה לפיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. זכות הבחירה של העובד לעניין רכיב הפיצויים כאמור מוגבלת למסלול ברירת המחדל לפיצויים של קופת הגמל המסלולית. כמו כן הורחבה זכות העובד לבחור גם את תכנית הביטוח מפני סיכון מקרה מוות או מ פני סיכון אבדן כושר עבודה, שהתיר אותה המפקח והכלולה בקופת גמל, או הנמכרת אגב הצטרפות או חברות בקופת גמל.

הוראותיו האמורות של תיקון 3 לחוק קופות גמל תחולנה על הכספים שיופקדו עבור העמיתים או המבוטחים החל ממועד 1.1.2008. לגבי כספים שהופקדו עובר ליום 1.1.2008 תחולנה ההוראות שהיו בתוקף עובר לתיקון. במסגרת תיקון 3 תוקנו חוקים נוספים, כדלקמן:

- תיקונים בחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני בנוגע למערכת היחסים בין יועץ או סוכן פנסיוני לבין הגוף המוסדי, שמטרתו ליצור השוואה בין הוראות חוק רלבנטיות החלות על סוכנים גם על משווקים ויועצים פנסיונים.
- הרחבת עיצומים כספיים ורשימת הוראות בחוק שעבירות עליהן תהוונה עבירות פליליות. ביום 4.2.2008 העניק המפקח לכל הקופות ותכניות הביטוח אשר ניתן להן אישור לשנת 2008 כקופת גמל לתגמולים או כקופת גמל אישית לפיצויים, אישור כקופת גמל לא משלמת לקצבה. ביום 15.4.2008 פרסם המפקח מסמך בעניין סוגיות בנושא תיקון 3. כמו כן, ביום 20.8.2008 פרסם המפקח מסמך הוראות הבהרה נוספות. ביום 29 ביוני 2008 פורסם תזכיר חוק לתיקון פקודת מס הכנסה, התשס"ח-2008 המכיל תיקונים משלימים לתיקון 3 לחוק קופות הגמל. במסגרת התזכיר מוצע, בין היתר:
 - (א) תיקון 3 ביטל את רצף הפיצויים בהפקדות למרכיב הפיצויים בקופת גמל לקצבה. מוצע לקבוע כי רצף פיצויים יחול גם בהפקדות לקופת גמל לקצבה, תוך הגבלת מענק הפרישה לסכום המהווה את מספר שנות העובד כפול הנמוך מבין: משכורת העובד; או ארבע פעמים השכר הממוצע במשק;
 - (ב) קופות גמל שפעלו טרם תיקון 3 כקופות הוניות יהיו זכאיות להמשיך ולהחזיק באישור לקופת גמל הונית לגבי כספים שהופקדו לפני שנת 2008;
 - (ג) בחישוב סכום הקצבה המזערי יבואו בחשבון סכומי קצבה להם זכאי העמית מקופות גמל אחרות ומתשלומים המשולמים לעובד ממעבידו למשך כל חייו;
 - (ד) עמית שהגיע לגיל פרישה ואין לו חשבון בקופת גמל לא משלמת או בקופת גמל משלמת שאינה קרן ותיקה, אשר צבר סכום שאינו עולה על 40,000 ש"ח, יוכל למשוך את סכום הצבירה ישירות מקופת גמל לא משלמת לקצבה;

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- (ה) להסמיך את שר האוצר לקבוע תנאים למשיכה של סכומים חד פעמיים מקופת גמל לא משלמת לקצבה בשל מצב בריאותו או מצב כלכלי של העמית ;
- (ו) להתיר לחברה מנהלת של קופות גמל לעסוק בעיסוקים נוספים שיאשר הממונה , כגון תיווך לעניין ביטוח כסוכנות ביטוח וניהול קרן פנסיה ותיקה .

תקנות הניוד

התקנות אשר הותקנו בשנת 2008, מסדירות את אופן ניוד כספי החיסכון הפנסיוני של העמיתים בין כל מוצרי החיסכון הפנסיוני השונים . במקביל להתקנת התקנות , פורסם חוזר גופים מוסדיים 2008-9-11 "העברת כספים בין קופות גמל " אשר קובע הוראות משלימות לתקנות , לרבות הטפסים הנדרשים לשם ביצוע בקשת העברה. התקנות קבעו , לראשונה, כי עמית רשאי לנייד את כספיו מקופה אחת לקופה אחרת , ללא שיחוייב בקנסות או בתשלום סכומים בשל כך. על הגוף המנהל של הקופה המעבירה לבצע את בקשת העמית בתוך עשרה ימי עסקים מהיום שבו הועברה לו בקשת העברה מפורטת , חתומה ומלאה, אלא אם כן בוטלה הבקשה, לרבות על ידי העמית . הממונה רשאי, במקרים מיוחדים, לאשר דחיה של המועד האמור לתקופה שלא תעלה על עשרים ימי עסקים נוספים . כמו כן, התקנות קובעות, באילו מקרים לא ניתן לבצע בקשת העברה ; אופן ביצוע בקשת ההעברה , אשר עליו להתבצע בין הגופים המנהלים ולא באמצעות העמית ; העברת אחריות ביטוחית; איחוד ופיצול חשבונות ; חוב מעסיק לקופה המעבירה , ועוד. ביום 5.1.2015 פורסם חוזר גופים מוסדיים 2015-9-1 "העברת כספים בין קופות גמל" אשר יכנס לתוקפו החל ביום 1.7.2015 ומחליף את חוזר 2008-9-11 האמור.

תיקון 5

מטרת תיקון מס' 5 לחוק קופות גמל היא הסדרת העיוותים שנוצרו במסגרת תיקון 3 ועיקריהם מפורטים להלן:

- חברה מנהלת תוכל לנהל יותר מקרן ותיקה אחת.
- חברה מנהלת תוכל לעסוק בעיסוק אחר כל עוד הינו רלוונטי למוצר פנסיוני והינו מוסדר בחוק הביטוח ובחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני , בכפוף לאישור הממונה על שוק ההון , לדוגמא: החברה המנהלת תוכל לשווק מוצרים נלווים למוצרים הפנסיונים המשווקים על ידה כגון שיווק פוליסת ביטוח (אובדן כושר עבודה).
- כספי תגמולים ופיצויים שהופקדו לפני שנת 2008 יוכלו להיות מועברים גם לקופת גמל אחרת באופן שהאישור לגבי אותם כספים יחול בקופה שאליה מועברים הכספים .
- ניתן יהיה להוון סכומי פנסיה בהתקיים קצבה מזערית לאחר ההון ובשיעור של עד 25 % ולמשך תקופה של עד 5 שנים.
- עמית יוכל למשוך כספים ישירות מקופת גמל לא משלמת, במצבים הבאים:

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- עמית הגיע לגיל פרישת חובה. כמשמעו בחוק גיל פרישה, סך כספי העמית בקופת הגמל שממנה הם נמשכים ובקופות לקצבה אחרות (למעט קרן פנסיה ותיקה) אינו עולה על סך של 80,000 ש"ח (סכום הצבירה המזערי).
- לא משולמת לעמית קצבה מקופת גמל (שאינה קרן פנסיה ותיקה). ככל ומשולמת לעמית קצבה, סך הקצבאות מקופות גמל אחרות עולה על סכום הצבירה המזערי.
- העברה בידי עמית של כספים שהופקדו בחשבונות בקופת גמל אישית לפיצויים או מרכיב פיצויים בקופת גמל לקצבה בכפוף לסעיף 24 לחוק פיצויי פיטורים ולהוראות סעיף 14 לחוק האמור החלות עליו.
- הסמכה לשר האוצר לקבוע את התנאים והמועדים לפיהם יהיה עמית רשאי למשוך כספי תגמולים מקופת גמל משלמת לקצבה, שלא על דרך קצבה או של היוון חלק מהקצבה לסכום חד פעמי, בשל אחד מהמקרים הבאים:
 - א. מצב בריאותי או כלכלי של העמית או של בן זוגו.
 - ב. מצב בריאותי של ילדו של העמית.
 - ג. מצב בריאותי של הורהו שחלה או נפגע לאחר שהיה לעמי, בכפוף לתנאים מסוימים, כפי שפורטו במסגרת התיקון.
- קרן ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לא תנוהל על ידי חברה מנהלת.

צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה

ביום 30.12.2007 חתם שר התעשייה, המסחר והתעסוקה על צו הרחבה להסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף במשק אשר נחתם בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. צו ההרחבה מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי על כל העובדים והמעבידים במשק החל מחודש ינואר 2008. בשנת 2011 פורסם צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה אשר תיקן וה בהיר את צו ההרחבה (להלן: "צו ההרחבה"). בהתאם לצו ההרחבה, זכאים עובדים שכירים שאין להם הסדר מיטיב, כהגדרתו בצו ההרחבה, להסדר פנסיוני הכולל כיסויי מוות ונכות. צו ההרחבה חל על נשים מגיל 20 ועל גברים מגיל 21. הצו לא חל על עובד אשר פרש מעבודתו ל גיל פרישת חובה ומקבל קיצבה, למעט קיצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי. בנוסף, צו ההרחבה לא יחול על מי שיש לו הסדר מיטיב, כהגדרתו בצו ההרחבה. בהתאם לצו ההרחבה, נקבעו שיעורי הפרשה משכר העובד אשר עולים באופן מדורג, כאשר המדרגה האחרונה הינה ביום 1.1.2014. שיעורי הפרשה החל מיום 1.1.2014 הינם: למרכיב התגמולים: סך השווה ל-6% משכר העובד יופרשו על חשבון המעסיק וסך השווה ל-5.5% משכר העובד יופרשו על חשבו ן העובד. למרכיב הפיצויים, יופרש סך השווה ל-6% משכר העובד, על ידי המעסיק. בהתאם לצו, החל מיום 1.1.2014, הפרשות בסך הנמוך מ-17.5% משכר העובד, לא נחשבות כהסדר מיטיב ותחול חובה להפריש בגין העובד בהתאם לצו ההרחבה. תשלומי המעסיק למרכיב הפיצויים, באים במקום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה הפרשה בלבד. בנוסף, ההפקדות ותשלומי המעסיק עבור רכיב פיצויי הפיטורים, לא ניתנות להחזרה למעסיק, למעט במקרה בו העובד משך

איילון פנסיה וגמל בע"מ

כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד.

השכר המבוטח הינו השכר המשולם לעובד ורכיביו , בהתאם לחוק פיצויי פיטורים והתקנות מכוחו , או על השכר הממוצע במשק, הנמוך מביניהם.

תיקון מספר 166 לפקודת מס הכנסה :

ביום 29.7.2008 פורסם חוק לתיקון פקודת מס הכנסה (מספר 166), תשס"ח-2008. בפקודה נקבע פטור ממס הכנסה לקופות גמל ובלבד שההכנסה אינה הכנסה ששולמה לקופת גמל על ידי תאגיד העוסק בעסק שהוא בשליטת קופת הגמל או שלקופת הגמל יש בו החזקה מהותית . התיקון שינה את ההוראות שנקבעו בפקודת דה לעניין "שליטה" ו"החזקה מהותית" כדלקמן :

- (א) החזקה מהותית תחשב החזקה של קופת גמל אחת , או קבוצת קופות גמל המנוהלות או המוחזקות בידי אדם אחד , במישרין או בעקיפין , יחד ולחוד , בשיעור העולה על 20% באחד או יותר מאמצעי השליטה בתאגיד ;
- (ב) שליטה תחשב החזקה או זכות להחזקה , יחד או לחוד , במישרין או בעקיפין , בידי קופות גמל, בשיעור העולה על 50% מאמצעי השליטה בחבר בני אדם.

חוק ההתייעלות :

ביום 23.7.2009 פורסם תיקון 4 לחוק קופות גמל . בתיקון נקבע שחברה מנהלת לא תנהל יותר מקופת גמל אחת מכל סוג מקופות הגמל שנקבעו למעט קופות בניהול אישי , קופות גמל משלמות תשואה קבועה או מזערית, קופת גמל מרכזית לקצבה או קופת גמל שההצטרפות אליה מוגבלת . תחולת התיקון הינה מיום 1.1.2011.

בחודש ינואר 2011 תוקן חוק ההתייעלות ותחולת תיקון 4 האמור נדחתה ליום 1.7.2011. בחודש יולי 2011, תוקן חוק ההתייעלות פעם נוספת ובה נדחה המועד האמור ל יום 1.1.2012 תוך החרגת קופות מרכזיות לפיצויים.

ביום 30.8.2012 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הרשאה לנהל יותר מקופת גמל אחת), התשע"ב-2012, המאפשרת לחברה המנהלת להמשיך ולנהל באמצעות כל גוף מתפעל קופה אחת מכל סוג המפורט בחוק ההסדרים וזאת עד ליום 1.1.2014.

רפורמות במס

בשנת 2003 החלה הרפורמה במיסוי שוק ההון . במסגרת הרפורמה בוטלו רוב הפטורים שחלו על רווחי הון בבורסה ועל הכנסות ריבית מאפיקי השקעה שונים .

בשנת 2005 אוחדו שיעורי המס על רווח מניירות ערך סחירים בארץ ובחו"ל. וביום 1.1.2006, נכנס לתוקפו תיקון מס' 147 לפקודת מס הכנסה אשר שינה וצמצם את הפערים בשיעורי המס החלים על ההשקעות בשוק ההון.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

החל מיום 1.1.2003 (היום הקובע) רווחים ריאליים שנצברו בקופות גמל וקרנות השתלמות שמקורם מהפקדות מהיום הקובע חייבים במס בשיעור של 15% וזאת עד ליום 31.12.2005. רווחים ריאליים שמקורם בהפקדות מ-1.1.2006 חייבים בשיעור מס של 20%.

רווחים אלה פטורים ממס כאשר מתקיימים התנאים המצטברים הבאים: בקופת תגמולים בגיל פרישה (67 לגבר ו-64 לאישה), במידה וחלפו 15 שנה ממועד ההפקדה הראשון בקופה ובתנאי שבכל שנה, החל מהיום הקובע הפקיד העמית ומעבידו בכלל קופות הגמל שלו עד לתקרה המוטבת.

בקרן השתלמות משיכת הכספים במועד הזכאות, כלומר לאחר שש שנים או לאחר שלוש שנים לשם השתלמות, בתנאי שבכל שנה מהיום הקובע הופקד על ידי העמית בכל קרנות ההשתלמות שלו עד לגובה תקרת ההפקדה המוטבת.

בתאריך 1.1.2007 נכנס לתוקפו תיקון מס' 153 לפקודת מס הכנסה אשר שינה והרחיב את השינויים בסכומי ובשיעורי הניכויים והזיכויים על פי סעיפי 45 א' וסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, רטרואקטיבית משנת 2006 ועיקרן: עמית עצמאי יפקיד תחילה לקופת גמל לקצבה בשיעור שלא יפחת מ-85% כפול 16% מהשכר הממוצע במשק וכן בתנאי שלא היה לעמית הכנסה אשר בגינה שילם מעבידו כספים לקופת גמל לתגמולים או לקצבה ואינו זכאי לפנסיה תקציבית.

תקנה זו הפכה להיות לא רלוונטית עם כניסתו לתוקף בתחילת 2008 של תיקון 3.

ביום 6.3.2008 פורסם חוק מס הכנסה (תיאומים בשל אינפלציה) (תיקון מס' 20), התשס"ח-2008 (להלן: "התיקון"), לפיו יחול חוק מס הכנסה (תיאומים בשל אינפלציה), תשמ"ה – 1985 (להלן: "החוק" או "חוק התיאומים") עד תום שנת המס 2007 בלבד. נקבעו הוראות מעבר לשנות המס הבאות, החל משנת המס 2008, המתייחסות, בין היתר, לנושאים הבאים: דרך חישוב ניכוי נוסף בשל פחת בהתאם לסעיפים 3 ו-18 לחוק; דרך החישוב של הפסד ריאלי לפי סעיף 9(ג) לחוק; קיזוז יתרת ניכוי בשל אינפלציה שלא נוכתה בשנת 2007 ועוד. במסגרת התיקון תוקנו גם מספר סעיפים בפקודת מס הכנסה, ובהם החלפת הנוסח של סעיף 3(י) לפקודה המתייחס להלוואה שניתנת ללא ריבית או בריבית נמוכה מהשיעור שנקבע בתקנות. תחילתו של התיקון הינה מיום 1.1.2008.

כמו כן, תוקנו מספר סעיפים גם בחוק מס ערך מוסף ובהם:

- שונתה ההגדרה "רווח" בסעיף 1 לחוק מע"מ, כך שהרווח של מוסדות כספיים החייב במס רווח הינו ההכנסה החייבת לפי פקודת מס הכנסה לאחר ניכוי המס על השכר, ולא לפני ניכוי המס על השכר.
- שונתה הגדרת "שכר" (שמוסד כספי חייב בגינו בתשלום מס שכר, שכוללת כעת גם תשלום דמי ביטוח ששילם מעביד בשל עובדו), לפי חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (בסעיף זה: "החוק"), בניכוי דמי הביטוח שהמעביד ניכה משכר העובד לפי החוק. שינויים אלו יחולו על שכר המשתלם בעד חודש ינואר 2009 ואילך. בנוגע לשנת המס 2008 נקבעו הוראות מעבר לפיהן: א. מ"הרווח" כאמור לעיל תנוכה רק מחצית המס על שכר. ב. להגדרת "שכר" כאמור לעיל, תתווסף רק מחצית מדמי הביטוח הלאומי ששילם מעביד בעד עובדו בניכוי מחצית מדמי הביטוח שהמעביד ניכה משכר עובדו.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

תכנית הממונה להגברת התחרות בשוק בחיסכון הפנסיוני

בחדש נובמבר 2010 פרסם הממונה במשרד האוצר תוכנית להגברת התחרות בשוק החיסכון הפנסיוני. להלן השינויים המרכזיים המופיעים בתכנית שפרסם האוצר, אשר נכון למועד הדו"ח עדיין לא הפכה להוראה מחייבת:

הקשר שבין גופים מוסדיים ללקוחות

- החלת מודל אחיד של תקרת דמי ניהול במוצרים הפנסיוניים.
- מתן אפשרות לחברה מנהלת לשווק מוצרי ביטוח נלווים לחיסכון פנסיוני.
- הגברת השקיפות בעת שינוי דמי ניהול.
- איסור העלאת דמי ניהול שסוכמו עם הלקוח למשך שנתיים לפחות.

הקשר שבין מפיצים ללקוחות

- זכות הבחירה של עובד שכיר תורחב גם לבחירת סוכן, בנוסף לבחירת המוצר הפנסיוני.
- יצירת מסמך משולב של הנמקה, המחשה וגילוי נאות ללקוח.
- מיכון והאחדה של טפסים בתהליכי ייעוץ ושיווק פנסיוני ושימוש בחתימה דיגיטלית

הקשר שבין גופים מוסדיים למפיצים

- קביעה כי גוף מוסדי לא ישלם עמלה ליותר ממפיץ אחד (סוכן ביטוח, יועץ פנסיוני או משווק פנסיוני).
- הגבלת מתן פרסים, הטבות ועמלות היקף לסוכני ביטוח.

חוק הגברת האכיפה בשוק ההון (תיקוני חקיקה) התשע"א-2011:

החוק אשר תיקן באופן עקיף את חוק קופות גמל, חוק הביטוח ואת חוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני, הרחיב את סמכויות האכיפה של הממונה, והעניק לו סמכויות של אכיפה מינהלית לצורך בירור קיומן של הפרות חוקי הפיקוח השונים. בין היתר הורחבו סמכויות החיפוש, החקירה, תפיסת מסמכים, לרבות חדירה למחשב, וכן ניתנה סמכות ל ממונה לתת צו הפסקה או מניעה של עיסוק ללא רישיון. כמו כן, הוגדלו סכומי העיצומים והקנסות שבסמכות הממונה להטיל. על מנהל התאגיד חובה לפקח ולנקוט את כל האמצעים למניעת ביצוע הפרה בידי התאגיד, ונקבע כי אם בוצעה בחברה הפרה, חזקה היא כי המנהל הכללי הפר את חובתו לנקוט באמצעים על מנת למנוע את ההפרה וניתן להשית על המנהל עיצום כספי. נקבעה פרוצדורה למתן הודעה על עיצום כספי או קנס אזרחי ודרכי הדיון בהם. כמו כן, נקבעו הוראות איסור שיפוי וביטוח בגין העיצומים הכספיים.

חוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011:

החוק קובע, בין היתר, מנגנון של הטלת עיצומים כספיים על המעביד ועל מנהלו הכללי במקרה של הפרת הוראת חקיקה מתחום דיני העבודה, ומטיל בתנאים שונים אחריות גם על מזמין שירות מקבלן שירותי כח אדם. החוק מטיל, לראשונה, אחריות במישור המנהלי והפלילי על מעסיקים ומנהליהם, וכן על מזמיני שירות מקבלני כוח אדם, בגין אי ביצוע תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה. עד למועד חקיקת החוק, משמעות

איילון פנסיה וגמל בע"מ

הפרת החובה לפעול בהתאם ל צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה (אשר החליף ועדכן את צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק) הייתה במישור האזרחי (בין העובד למעסיק) בלבד.

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות למקום ציבורי שהוא בניין קיים), התשע"ב-2011: התקנות מחייבות ביצוע התאמות נגישות לבניינים, בכפוף לפטורים וחריגים מסוימים. התקנות קובעות מסגרת זמנים הדרגתית להשלמת הנגישות בבניינים השונים, והסקטור הפרטי נדרש להשלים את הנגשת הבניינים עד לחודש נובמבר 2015. שירותי ביטוח, פנסיה וכל שירות פיננסי נכללים בהגדרת שירות ציבורי על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, כך שהתקנות חלות גם על גופים מוסדיים.

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), התשע"ג-2013: התקנות מחייבות ביצוע התאמות נגישות לשירותים ציבוריים, לרבות באופן מתן השירות ללקוחות בעלי מוגבלות ובכלל זה התאמת אתרי אינטרנט. מועד תחילת התקנות ביום 25.10.2013 והן מקציבות לוח זמנים מסוים לכל התאמה נדרשת.

מחשבון דמי ניהול

ביום 15.9.2014 פרסם אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, מצגת בעניין "מחשבון דמי ניהול", ממנה עולה כי גופים מוסדיים יידרשו לדווח לממונה את דמי הניהול אותם הם מציעים ללקוחותיהם (הצעה מחייבת). המחשבון יאפשר לחוסך להקליד את גילו, הסכום ההתחלתי אותו ירצה לה עביר ואת שכרו, והמחשבון יציג בפני החוסך את דמי הניהול שמציעים הגופים המוסדיים השונים. ביום 14.1.2015 פורסמה טיוטת חוזר "דיווח לממונה על שיעורי דמי ניהול במוצרי חיסכון פנסיוני", אשר ככל וכנס לתוקף, יחייב את החברה הגשת דיווח לאוצר בדבר שיעורי דמי הניהול שתקבע עבור מצטרפים חדשים, אשר ייקבעו לפי פרמטרים שונים, כגון גיל המצטרף ושכרו.

להלן תמצית חוזרי הממונה שהוצאו בשנת 2014 ועד למועד הוצאת הדוחות הכספיים

1. חוזר גופים מוסדיים 1-9-2014 "ניהול סיכונים בגופים המוסדיים" מיום 14.1.2014

החוזר מהווה חלק מהחוזר המאוחד, אשר במסגרתו יאוחדו חוזרי גופים מוסדיים לכדי חוזר אחד. החוזר קובע הוראות בעניין מנהל הסיכונים, אופן מינוי, משאבים, תפקידיו, דרכי עבודתו, הדיווחים שעליו להגיש וסיום כהונתו. תחילת הוראות החוזר ביום תחילתו של החוזר המאוחד, שהינו ביום 1 באפריל 2014.

2. חוזר גופים מוסדיים 2-9-2014 "מדיניות תגמול בגוף מוסדי" מיום 10.4.2014

עניינו של החוזר, המבטל את חוזר קודם בנושא משנת 2009, בהרחבת חובת קביעת מדיניות התגמול גם על "בעלי תפקיד מרכזי". החוזר קובע הוראות לעניין גיבוש מדיניות תגמול של נושאי משרה, בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים בגופים מוסדיים, ומניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיו ארוכי הטווח של גוף מוסדי, עם מדיניות ניהול הסיכונים שלו, ועם הצורך בניהול מושכל של כספי

איילון פנסיה וגמל בע"מ

חוסכים באמצעות. מדיניות התגמול תיקבע לתקופה של שלוש שנים לפחות, ותותאם לביצועים שיי בחנו בדיעבד. תחילתן של הוראות חוזר זה ביום 1 ביולי 2014, וכן נקבעו הוראות מעבר ביחס להסכמי תגמול קיימים.

3. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-6 "הגברת מעורבות הגופים המוסדיים ב" שנת 2014, התאפיינה ב" מיום 10.6.2014

עניינו של החוזר, בהסדרת אופן הפעולה של גוף מוסדי באסיפ ות כלליות. החוזר עוסק באופן קביעת מדיניות ההצבעה ובפרסומה, באופן ההצבעה וכן, באמות המידה ביחס לאיכות הממשל התאגידי ופרסומן. תחילתן של הוראות חוזר זה במועד תחילתן של תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית) (תיקון), התשע"ד-2014, אשר פורסמו ביום 10 ביוני 2014. ואולם, תחילת ההוראה הקובעת כי על ועדת ההשקעות של הגוף המוסדי לקבוע במסגרת מדיניות ההצבעה בנוגע להצעות החלטה לגביהן חלה עליה חובת השתתפות, מהן סוגי הצעות החלטה שלגביהן תתקשר עם גורם מקצועי לשם גיבוש המלצות הצבעה, ביום 1 באוגוסט 2014.

4. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-7 "תיקון הוראות החוזר המאוחד- ניהול נכסי השקעה (השתתפות גופים מוסדיים באסיפות כלליות)" מיום 10.6.2014

עניינו של החוזר, בהסדרת אופן הפעולה של גוף מוסדי באסיפות כלליות. החוזר מתקן הוראות בחוזר המאוחד, העוסקות בהתקשרות בין הגוף המוסדי לגורם המקצועי, העוסק ביעוץ ביחס לאופן ההצבעה באסיפות כלליות. בין היתר, נקבע, כי על ועדת ההשקעות לקבוע עקרונות בדבר מידת ההסתמכות של הגוף המוסדי על המלצות הגורם המקצועי. תחילתן של הוראות החוזר ביום 1 באוגוסט 2014.

5. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-8 "תיקון הוראות החוזר המאוחד- ניהול נכסי השקעה (הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות)" מיום 10.6.2014

מטרת החוזר לקבוע באילו מדדים ותנאים תותר הוצאה בעד השקעה של קופת גמל בתעודות סל בישראל, ובלבד שמנפיק התעודה אינו צד קשור לחברה המנהלת של קופת הגמל. קביעה זו נועדה להסיר חסמים בתחומים או בענפים שבהם אין עדיין לגופים המוסדיים מומחיות מספקת, כמו במדדי מניות של חברות בינוניות וקטנות וענפי פעילות ייחודיים. הממונה על שוק ההון יבחן את רשימת המדדים ואת התנאים אחת לתקופה בהתאם להתפתחויות בשוק ההון ובקרבת הגופים המוסדיים. בנוסף, בוטל סעיף העוסק בשיעור המקסימלי אותו רשאי הגוף המוסדי לגבות מנכסי העמיתים בעד תובענה שהגיש, היות והנושא הוסדר במסגרת תיקון לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הוצאות ישירות בשל ביצוע עסקאות), התשס"ח-2008 ועל כן, התייתר. תחילתן של הוראות חוזר זה ביום פרסומן ואולם בשנת 2014 גוף מוסדי היה רשאי לגבות הוצאות מנכסי קופת גמל או מכספים העומדים כנגד התחייבויות תלויות תשואה, לפי העניין, גם בעד השקעה בתעודות סל העוקבות אחרי מדדים הנמנים בסעיף 5.3.2(ב) לחוזר המאוחד ובלבד שהתעודות נרכשו לפני 1 באפריל 2014.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

6. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-9 "תיקון הוראות החוזר המאוחד - ניהול נכסי השקעה (שטר נאמנות)"

10.6.2014 מיום

מטרת החוזר הינה להוסיף לחוזר המאוחד סעיף אשר נשמט ממנו בטעות, העוסק בהוראות להתייחסות בשטרי נאמנות ומפנה לנספח הכולל תניות חוזיות לדוגמה, היוצרות מודל של הגנות למחזיקי אגרות חוב, ודגשים לניסוחן. כמו כן, כולל הנספח מסמך המתאר את "תמצית התניות" אשר על גוף מוסדי לקבל מן המנפיק כחלק ממסמכי ההנפקה, אשר יאפשר לגוף המוסדי להעריך באופן יעיל את היקף ההגנות אשר מקנה לו אגרת חוב, אך אין בו כדי להחליף בדיקה פרטנית של כל מנפיק וכל אגרת חוב לגופה. הוראות חוזר זה לא יחולו על איגרות חוב שהונפקו מחוץ לישראל; הוראות חוזר זה יחולו על רכישת איגרת חוב, הן בשוק הראשוני והן בשוק המשני; הוראות חוזר זה יחולו על רכישת איגרת חוב שהונפקה החל מיום 1 בנובמבר 2013, אך לא יחו לו על הרחבת סדרה של אגרות חוב שהונפקו עד ליום 31 באוקטובר 2013. תחילתן של הוראות החוזר, ביום פרסומו.

7. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-12 "דוח שנתי ודוח רבעוני לעמיתים ולמבוטחים בגוף מוסדי" מיום

23.7.2014

מטרת החוזר הינה להרחיב ולפשט את אופן מתן הדין וחשבון הרבעוני והשנתי לעמיתים. החוזר קובע כי הגוף המוסדי ישלח לעמיתים "דוח שנתי מקוצר" ויצגי בחשבונם המקוון "דוח שנתי מפורט" בהתאם לנוסחים שנקבעו בחוזר. תחילתו של חוזר זה בדוח השנתי לעמית בגין שנת 2014, למעט: (א) מתכונת אישור המס והצהרת ההון המצורפים לדוח השנתי המקוצר – החל בדוח השנתי בגין שנת 2015. (ב) מתכונת הדוח השנתי המפורט – החל בדוח השנתי בגין שנת 2015.

8. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-14 "התניות בהסדרים פנסיוניים הכוללים כיסויים ביטוחיים" מיום

16.11.2014

מטרת החוזר, הינה לקבוע הוראות שיצמצמו את החשש לניגודי העניינים בין המעסיק לבין עובדיו במסגרת ההצטרפות להסדרי חיסכון פנסיוני, באמצעות איסור התניית צירוף העובד לכיסוי ביטוחי קבוצתי או אישי בניהול מוצר פנסיוני אצל גוף מסוים. כמו-כן, החוזר נועד למנוע התניית הנחה ב דמי ניהול במוצר פנסיוני ברכישת מוצר או שירות אחר. תחילתן של הוראות חוזר זה החל ממועד פרסומו.

9. חוזר גופים מוסדיים 2014-9-15 "ניהול השקעות באמצעות סלי השקעה" מיום 18.12.2014

מטרת חוזר זה לקבוע את הכללים לניהול סלי השקעות סחירים ושאינם סחירים על ידי מספר משקיעים מוסדיים הנמנים על אותה קבוצת משקיעים. החוזר קובע, בין היתר, הוראות לעניין האישורים שיתנו על ידי הדירקטוריונים של הגופים המוסדיים, ועדות ההשקעה, התנאים הכלליים שיחולו על ההשקעה והדיווחים שיתנו לממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר. הוראות חוזר החל מיום פרסומו.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

01. חוזר גופים מוסדיים 2015-9-1 "העברת כספים בין קופות גמל" מיום 5.1.2015

מטרת חוזר זה, בהמשך ובהתאם לתקנות הניידות, היא להסדיר את הליכי העברת הכספים בין קופות גמל. החוזר מטפל בין השאר בלוחות הזמנים להעברת הכספים, באופן ומועדים להעברת הכיסוי הביטוחי ובנתונים שיש להעביר בין החברות המנהלות. תחילתן של הוראות חוזר זה ביום 1 ביולי 2015.

11. חוזר גופים מוסדיים 2015-9-2 "דוח שנתי ודוח רבעוני לעמיתים ולמבוטחים בגוף מוסדי – תיקון" מיום

25.1.2015

מטרת החוזר היא תיקון והבהרת הוראות בחוזר 2014-9-12 "דוח שנתי ודוח רבעוני לעמיתים ולמבוטחים בגוף מוסדי". תחילתם של התיקונים האמורים בחוזר זה במועדים שנקבעו כמועדי התחילה של חוזר דוח שנתי ורבעוני.

21. חוזר גופים מוסדיים 2015-9-5 "הנהגת תכנית ביטוח ותקנון קופת גמל" מיום 3.2.2015

החוזר קובע נוהל להגשת הודעה על תכנית ביטוח או תקנון חדשים או שינויים בהם. תחילתן של הוראות חוזר זה, לגבי הודעה על תכניות ביטוח ותקנוני קופת גמל חדשים או שינויים בהם ביום פרסומו.

31. חוזר גופים מוסדיים 2015-9-7 "מסלולי השקעה בקופות גמל" מיום 17.2.2015

מטרת חוזר זה לקבוע כללים להקמת מסלולי ברירת מחדל המותאמים לגיל העמיתים בקופות גמל. כמו כן, על מנת לאפשר לעמית לקבל החלטה מושכלת בנוגע למסלול ההשקעה המתאים לצרכיו ולמנוע את הטעייתו, במקרים שבהם העמית בוחר באופן אקטיבי את מסלול ההשקעה אליו ישויכו חסכוניותו, מסדיר החוזר כללים אחידים לקביעת שמות ומדיניות השקעה במסלולים השונים (מתמחים ושאינם מתמחים). תחילתו של חוזר זה ביום 1 בינואר 2016, למעט לעניין קופות ביטוח אשר שוקו לפני שנת 2004, לגביהן יום התחילה הינו יום 1 בינואר 2017.

41. חוזר גופים מוסדיים 2015-9-11 "מידע נדרש באתר האינטרנט של גוף מוסדי" מיום 4.3.2015

חוזר זה קובע מידע מינימלי שעל גוף מוסדי להעמיד לרשות הציבור באמצעות אתר האינטרנט. תחילתו של חוזר זה ביום 1 יוני 2015.

51. חוזר סוכנים ויועצים 2014-10-1 "הסכמים למתן שירותים" מיום 18.8.2014

מטרת החוזר היא להבטיח העדר זיקה בין יועץ פנסיוני לבין יצרן המוצר הפנסיוני שלגביו הוא מייצע (הגוף המוסדי), במקרים בהם משמש הבנק גם כמתפעל של הגוף המוסדי. בנוסף, החוזר נועד להבטיח כי הסכמי התפעול לא יהיו אמצעי לעקיפת המגבלות הקיימות ביחס לגובה עמלת ההפצה. החוזר קובע, בין היתר, את הפעולות אותן רשאי הבנק לספק לחברה המנהלת, וביניהן: מתן מידע לעמיתים, לרבות באמצעות אתר האינטרנט; קבלת מידע ישירות מעמיתים, לרבות עדכון פרטי עמית, זיהוי עמית ואישור חתימתו בתנאים הקבועים בחוזר; קבלת מידע ישירות ממעסיקים בנוגע להפקדת כספים בקשר לעובדיהם; קבלת בקשת משיכה מעמית בסכום שאינו עולה על 50,000 ש"ח בתנאים המפורטים בחוזר; וכן, קבלת בקשת הפקדה של כספים בעד עמית בשל מוצר פנסיוני, מעמית או ממעסיק, בתנאים המפורטים בחוזר. בנוסף, נקבעו הוראות ביחס לתמורה המקסימלית השנתית בגין הסכמים כאמור, מניעת הטיה של היעוץ וגילוי

איילון פנסיה וגמל בע"מ

נאות, הפרדה פרסונלית בין העוסקים במתן שירותי תפעול לבין העוסקים במתן ייעוץ פנסיוני, וכן, גביית תשלום בשל הפצה. תחילת הוראות החוזר ביום פרסומו.

61. חוזר סוכנים ויועצים 2-10-2014 " מעורבות גוף שאינו בעל רישיון בשיווק ומכירה של מוצר ביטוח שאינו

ביטוח קבוצתי" מיום 13.11.2014

החוזר קובע כללים להתקשרות בין גופים מפוקחים (גופים מוסדיים, סוכן ביטוח או בעל רישיון) לבין גוף שאינו מפוקח (גוף חיצוני), לשם מכירה או שיווק של מוצרי ביטוח פרט. החוזר קובע, בין היתר, כי הגוף החיצוני לא יהיה מעורב כלל בהתקשרות שבין הלוקח לבין הגוף המוסדי. כל פעולה של הגוף החיצוני תהיה באחריות הגוף המפוקח. הגוף החיצוני רשאי להשוות בין מוצרי הביטוח (למעט מוצרים פנסיוניים) של כלל הגופים המעוניינים להיות כלולים בהשוואה מעין זו, ובלבד כי ההתקשרות נעשית עם 75% מן הגופים. התמורה לגוף החיצוני תהיה כספית בלבד, ללא תלות במאפייני הפוליסות והיא לא תחושב מתוך פרמיית הביטוח. בנוסף, בפוליסות ארוכות טווח, יקבע מנגנון התגמול מראש, לשנה לפחות, ללא תלות בכמות הפוליסות הנמכרות או בפרמיות שיתקבלו. בנוסף, נקבעו בחוזר הוראות לעניין מכירה בעמדות לא מאוישות. החוזר אוסר על מי שרשאי להיות בעל פוליסה קבוצתית, תאגיד בנקאי או תאגיד עזר בנקאי להיות מעורבים בשיווק או מכירה של פוליסות פרט. תחילתו של חוזר זה ביום פרסומו, ואולם לעניין שיווק ביטוח נסיעות לחו"ל באמצעות סוכני נסיעות, מועד התחילה של הוראות חוזר זה יהיה ביום 1 במאי 2016.

71. חוזר גמל 1-2-2014 "משיכת כספים מחשבונות קטנים בקופות גמל" מיום 26.3.2014

ביום 5.1.2014 פורסם ברשומות תיקון לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), הוראת שעה, התשע"ד-2014 לפיו, ניתן יהיה לבצע משיכת כספים מקופת גמל לא משלמת לקצבה באופן חד פעמי, בהתאם לתנאים שיקבעו בתקנות שיותקנו על ידי שר האוצר. ביום 24.3.2014 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (משיכת כספים מקופת גמל) (חשבונות בעלי יתרה צבורה נמוכה) (הוראת שעה), התשע"ד-2014 וכן תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול) (תיקון), התשע"ד-2014. הוראת השעה נכנסה לתוקפה ביום 24.4.2014 והיא תחול עד ליום 31.3.2015 ומאפשרת לעמיתים אשר היתרה הכוללת בחשבונם הינ'ה עד 7,000 ש"ח (נכון ליום 31.12.2012) למשוך את הכספים בפטור ממס. משיכת כספי הפיצויים תהיה מותנית בהצגת אישור לקבלת הכספים. החוזר קובע הוראות למתן דיווח לעמיתים בעלי חשבונות קטנים בדבר זכותם למשיכת הכספים, וכן קובע הוראות לפרסום הזכות למשיכת כספים כאמור באתר האינטרנט של החברות המנהלות וכן חובת דיווח לממונה ביחס לביצוע משיכות כאמור. תחילתו של חוזר זה במועד כניסתן לתוקף של תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (משיכת כספים מקופות גמל) (חשבונות בעלי יתרה צבורה נמוכה), התשע"ד-2014, אשר נכנסו לתקפן ביום 23.4.2014.

ביום 29 במרץ, 2015 האריך הממונה את הוראת השעה בשלושה חודשים עד ליום 30 ביוני, 2015.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

81. חוזר גמל 2-2-2014 "תיקון הוראות החוזר המאוחד לגבי קופת גמל שאינה קופת ביטוח או קרן פנסיה"

מיום 5.6.2014

מטרת הוראות אלה לעדכן את ההוראות הנוגעות להסדרת הצטרפות עמית לקופת גמל שאינה קופת ביטוח או קרן פנסיה. בין היתר, נקבע כי עמית רשאי למסור את הוראת המוטבים שלו במסירה אישית, בדואר (במקום בדואר רשום כפי שהיה עד כה) או באמצעות בעל רישיון. המסמך יכול להימסר במקור, במדיה דיגיטלית או בהעתק של מסמך מקורי, ובנוסף רשאי העמית למסור מסמך מקורי לבעל רישיון, אשר רשאי להעביר את הוראת המוטבים לקופה במדיה דיגיטלית. במקרה זה, על הגוף המוסדי ליצור קשר עם העמית, לזהות אותו בהתאם להוראות הרגולציה בנושא, ולפרט בפניו את הוראת המוטבים. בנוסף, תאריך מילוי טופס ההצטרפות חדל מלהיות נתון חובה ובוצעו שינויים ביחס להצטרפות באמצעות מעסיק (על ידי רשימה מרכזת). תחילתו של החוזר ביום 6.7.2014.

91. חוזר גמל 2-3-2014 "משיכת כספים מחשבון של עמית שנפטר עם יתרה נמוכה" מיום 12.8.2014

החוזר מסדיר מקרים שבהם יתאפשר תשלום כספי עמית שנפטר ללא דרישת המצאת צו ירושה או צו קיום צוואה. בין היתר, נקבע, כי יתרת הכספים בחשבון הנפטר לא תעלה על 5,000 ₪ במועד הגשת בקשת המשכיה (הסכום האמור מתעדכן בהתאם לקבוע בחוזר); עברו לפחות 3 שנים מפטירת העמית; המבקשים חתמו על כתב שיפוי; המבקשים הינם בן זוגו, הורהו או ילדו של העמית שנפטר; ועוד. כמו כן, נקבעו בחוזר הוראות לעניין הודעה שעל החברה המנהלת למסור וכן הוראות לעניין פרסום ההסדר הקבוע בחוזר באתר האינטרנט שלה. החוזר אינו חל על קרנות פנסיה או על קופות ביטוח. תחילתו של החוזר ביום פרסומו.

02. חוזר פנסיה 3-3-2014 "מתן הנחה בדמי ניהול בשל מקבלי קצבה בקרן פנסיה" מיום 27.7.2014

תקנה 3(א)1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול), התשע"ב-2012 קובעת שחברה מנהלת של קרן חדשה מקיפה רשאית לגבות דמי ניהול ממקבלי קצבה, בשיעור שלא יעלה על 0.5% בשנה מתוך סך נכסי הקרן שעומדים כנגד התחייבויותיה לזכאים לקבלת קצבה אחרי יום 1 בינואר 2004. תקנה 3(ב)3(א) לתקנות דמי ניהול קובעת שחברה מנהלת של קרן חדשה כללית רשאית לגבות דמי ניהול ממקבלי קצבה, בשיעור שלא יעלה על 0.6% בשנה מתוך סך כל הנכסים שעומדים כנגד התחייבויות הקרן לזכאים לקבלת קצבה אחרי יום 1 בינואר 2013. מטרת חוזר זה היא להסדיר את האופן שבו תחושב הקצבה והאופן שבו ייגבו דמי הניהול על ידי החברה המנהלת במקרה שבו ניתנת הנחה בדמי ניהול למקבל קצבה. בין היתר, קובע החוזר, כי הנחה תינתן למשך כל תקופת תשלום הקצבה וכי ההנחה תחול גם על שאיריו של העמית, ככל שישנם. תחילתו של החוזר ביום פרסומו.

הבהרות ועמדות ממונה:

12. שה. 2014-20167 סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 – הבהרה

מיום 2.6.2014

תכלית סעיף 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 היא לאפשר לעובד לבחור את מוצר החיסכון הפנסיוני שבו הוא מעוניין להפקיד את תשלומיו ואת תשלומי מעבידו, מבלי

איילון פנסיה וגמל בע"מ

שמעבידו יוכל להגביל אותו בעניין זה, והכל על מנת שהעובד יוכל להתאים את מוצר החיסכון הפנסיוני לצרכיו ולמקסם את תועלתו.

מניעת אפשרות של עובד לממש הצטרפות לקופת גמל מסוימת, לרבות מניעת הצטרפות בהתאם לתנאים שהוסכמו בין העובד לבין הקופה, אינה עומדת בהוראות סעיף 20 לחוק קופות גמל.

22. שה. 15569-2014 עמדת ממונה: יום עסקים, מיום 12.8.2014

בהתאם לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, ולהוראות הבנקאות (שירות ללקוח) (מועד זיכוי וחיוב בשיקים), התשנ"ב-1992, ולמען האחידות, הובהר, כי "יום עסקים" כהגדרתו לעיל הוא כל יום, למעט: יום שבת, יום שישי, ימי שבתון, ערב ראש השנה, שני ימי ראש השנה, ערב יום הכיפורים, יום הכיפורים, ערב חג ראשון של סוכות, חג ראשון של סוכות, ערב שמיני עצרת של סוכות, שמיני עצרת של סוכות, ערב ראשון של פסח, ראשון של פסח, ערב שביעי של פסח, שביעי של פסח, ערב חג השבועות, חג השבועות, פורים, יום העצמאות ותשעה באב.

כמו כן הובהר, כי תחילתו של יום עסקים תהיה עם סיום יום העסקים שקדם לו וסופו בשעה 18:30 באותו יום עסקים, וזאת בדומה לקבוע בהוראות הבנקאות.

32. שה. 31088-2014 הכרעה עקרונית לעניין העלאת דמי ניהול ללא הודעה מוקדמת - הבהרה

מטרת החוזר להבהיר, כי השבת כספים יזומה, בהתאם לסעיף 2(ב)1 לחוזר הכרעות עקרוניות 1-4-2013 שעניינו "הכרעה עקרונית לעניין העלאת דמי ניהול ללא הודעה מוקדמת", תבוצע לעמיתים שהועלו בחשבונותיהם דמי ניהול, בתקופה שמיום 1.1.2006 עד ליום 31.12.2009 (להלן: "תקופת ההשבה"), שלא בהתאם לתקנה 53ב(א) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964, וכי ההשבה תכלול דמי ניהול שנגבו מאותם עמיתים, בניגוד להוראת התקנה האמורה, גם לאחר תקופת ההשבה.

42. עמדת ממונה - ממצאי ביקורת: ממצאי ביקורת רוחב בנושא איסור הלבנת הון בחברות מנהלות של

קופות גמל, מיום 13.8.2014

במסגרת חוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000, וצו איסור הלבנת הון (חובות זיהוי, דיווח וניהול רישומים של קופת גמל וחברה המנהלת קופת גמל), התשס"ב-2001, הוטלו חובות שונות על חברות המנהלות קופות גמל, לגבי פעולות המחייבות דיווח לרשות לאיסור הלבנת הון, ולגבי זיהוי ואימות פרטי לקוח וניהול רישומים, וזאת במטרה למנוע מצבים של שימוש בקופות הגמל כאמצעי להלבנת הון.

אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון, ערך בשנתיים האחרונות ביקורות רוחב בחברות לביחנת תהליכי העבודה הקיימים ועמידת מערך הציות, הפיקוח והבקרה בחברות בהוראות החוק והצו. מסמך זה מסכם את הממצאים העיקריים שעלו אגב ביקורות הרוחב ומטרתו לשקף את עמדת הממונה ולאפשר אחידות ביישום הוראות החוק והצו וכן לשפר את התנהלות החברות בנושא.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

ממצאי הביקורת בנושא הלבנת הון , התמקדו בנושאים : חובות זיהוי , אימות וניהול רישומים ; הפקדות ומשיכות ; דיווחים וממשל תאגיד י. בין היתר , ממצאי הביקורת מדגישים את הצורך בניהול הליך רישום ותיעוד סדור ותקין , ביצוע בקורות , שיפור הנהלים בעניין הדיווחים וכן הדרכת העובדים .

52. שה. 2014-35948 עמדת ממונה ממצאי ביקורת : - ממצאי ביקורות בנושא המשכיות עסקית תרגילי

אוקטובר 2013 ויוני 2014, מיום 14.9.2014

עמדת הממונה מתייחסת לממצאי ביקורות שנערכו בנושא המשכיות עסקית . בין היתר , נמצא כי בחלק מן הגופים המוסדיים התייחסה תכנית החירום רק להיבטים המינימליים המנויים בחוזר , או כי ההתייחסות להשלכות אסון על הגוף המוסדי היתה מוגבלת , ולא היתה התייחסות למלוא השלכות הפוטנציאליות על הגוף המוסדי . בנוסף , נמצא , כי בחלק מן הגופים שנבדקו , לא היו התייחסויות להיבטי אבטחת מידע , הן במישור תחזוקת המידע השוטפת והן במישור המעבר לעבודה באתר החירום . עמדת הממונה כוללת גם פירוט של היישומים הראויים , למשל בחלק מן הגופים נמצא שנהל י העבודה לאתר החילופי כללו הוראות לאופן הפעלת האתר החלופי , לרבות התייחסות לפירוט העמדות ובעלי התפקידים שיאישו אותן .

62. שה. 2014-33803 ייעוץ פנסיוני לקרובו של לקוח- הבהרה, מיום 29.9.2014

הובהר , כי בהתאם לסעיפים 1 ו-13 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ , שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) , התשס"ה-2005 , ניתן לבצע ייעוץ פנסיוני ללקוח באמצעות קרובו , וזאת בכפוף לקבלת ייפוי כוח מהלקוח וזיהויו של הקרוב על ידי בעל הרישיון . יודגש כי יש להבהיר מפורשות בנוסח ייפוי הכוח אם פעולת הייעוץ כוללת גם ביצוע פעולות במוצר .

72. שה. 2014-38830 עמדת ממונה ממצאי ביקורות רוחב בנושא שיווק פנסיוני, מיום 23.11.2014

פירוט ממצאים עיקריים של ביקורות שנערכו בקרב בעלי רישיון לבחינת אופן התנהלותם בשיווק מוצרים פנסיוניים ועמידתם בהוראות הדין . בין היתר , נמצאו ליקויים במילוי מסמכי ההנמקה ; נמצאו הסכמי "לידים" בין חברות מנהלות לסוכני ביטוח שאינם תקינים , באופן שההסכמים מכתיבים את אופן פעילות הסוכן ומצמצמים את שיקול הדעת שלו , נמצאו מקרים בהם בוצעה המלצה על מוצר פנסיוני , מבלי שניתן גילוי לזיקה שבין הממליץ למוצר ועוד .

82. שה. 2015-1043 עמדת ממונה : תשלום גוף מוסדי לבעל רישיון, מיום 18.1.2014

בהתאם לעמדת הממונה , תשלום דמי עמילות הנגזר מדמי הניהול שמשלם העמית או המבוטח , כך שככל שדמי הניהול שישלם הלקוח יהיו גבוהים יותר , יהיו דמי העמילות המשולמים לבעל הרישיון גבוהים יותר , מעודד בעלי רישיון להציע ללקוחות מוצרים בדמי ניהול גבוהים ועל כן אופן תשלום זה הוא פסול ואינו עולה בקנה אחד עם חובת הנאמנות שמוטלת הן על הגופים המוסדיים והן על בעלי הרישיונות . הגופים המוסדיים ובעלי הרישיון מחויבים לדאוג לטובת לקוחותיהם ולא להעדיף כל עניין אחר , לרבות רווחיהם האישיים , על פני טובתם .

איילון פנסיה וגמל בע"מ

92. שה. 7110-2015 עמדת ממונה - הוצאות ישירות בשל השקעה בקרן של קרנות, מיום 8.3.2014

במבני השקעה של קרן, קרן חוץ או קרן השקעה (להלן: "קרן של קרנות") או במבנים דומים לה, יש לכלול במסגרת המגבלה, בנוסף להוצאות שנובעות מההשקעה בקרן של קרנות, גם את דמי הניהול שמשלם המשקיע המוסדי, במישרין או בעקיפין, בהתאם לחלקו, בכל אחת מהקרנות המשניות שמוחזקות על ידי קרן של קרנות. תחילתה של עמדה זו ביום פרסומה והיא תחול על הוצאות הנובעות מהשקעה חדשה בקרן של קרנות שהתבצעה החל מיום הפרסום.

03. בנוסף, פורסמו החוזרים הבאים: חוזר גופים מוסדיים 2014-9-4 "חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית

מרכזית - הבהרה"; חוזר גופים מוסדיים 2014-9-10 "עדכון מבנה הגילוי הנדרש בדוחות הכספיים של חברות מנהלות בהתאם לתקני הדיווח הבינלאומיים (IFRS)"; חוזר גופים מוסדיים 2014-9-11 "מבנה הגילוי הנדרש בדוחות הכספיים הרבעוניים של חברות מנהלות בהתאם לתקני הדיווח הבינלאומיים (IFRS)"; חוזר גופים מוסדיים 2014-9-13 "חוזר מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני"; חוזר גופים מוסדיים 2014-9-16 "סך נכסי החיסכון לטווח ארוך"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-3 "דיווח דוחות כספיים ודיווחים נלווים של החברות המנהלות – עדכון"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-4 "הנחיות בדבר מבנה הגילוי הנדרש בדוח התקופתי השנתי של קופות גמל וקרנות פנסיה חדשות"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-6 "הנחיות בדבר מבנה הגילוי הנדרש בדוח התקופתי השנתי של קופות גמל וקרנות פנסיה חדשות – תיקון"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-8 "דיווח לציבור על הוצאות ישירות המנוכות מחשבונות החוסכים"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-9 "דוח חודשי לגבי קופות גמל, קרנות פנסיה וחברות ביטוח"; חוזר גופים מוסדיים 2015-9-10 "מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני"; שער 5, חלק 5 - מדידה, הון וניהול נכסים והתחייבויות; חוזר פנסיה 2014-3-1 "הוראות דיווח כספי לקרנות פנסיה חדשות – תיקון"; חוזר פנסיה 2014-3-2 "דוח חודשי של קרנות פנסיה – עדכון".

להלן תמצית חוקים ותקנות והוראות נוספות שהוצאו בשנת 2013 ועד למועד הוצאת הדוחות הכספיים:

1. תיקון מס' 10 לחוק קופות גמל במסגרת בסעיף 33 לחוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, תשע"ד-

2013 ותיקון מס' 27 לחוק הביטוח במסגרת בסעיף 32 לחוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות,

תשע"ד-2014

התיקונים נועדו לעודד את התחרות ולצמצם את הריכוזיות בשוק. התיקונים כוללים הוראות בדבר איסור החזקה בתאגידים ריאליים משמעותיים ובגופים פיננסיים משמעותיים ובדבר איסור כהונה מקבילה בגופים כאמור.

2. חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הוראת שעה), התשע"ד-2014

כדי להיטיב עם ציבור החוסכים ולייעל את פעילותן של החברות המנהלות את קופות הגמל, הוסמך שר האוצר לקבוע בתקנות הוראות בדבר משיכה חד-פעמית מקופת גמל לא משלמת לקצבה בסכום שלא יעלה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

על 7,000 ₪, וכך הוראות התקנות שיותקנו בעניין משיכת כספים מחשבונות בעלי יתרה צבורה נמוכה, יחולו גם לגבי כספים שהופקדו לאחר שנת 2008. ראו להלן בסעיף 10 התייחסות לתקנות אשר הותקנו.

3. חוק לחלוקת חיסכון פנסיוני בין בני זוג שנפרדו, התשע"ד-2014

החוק נועד לאפשר חלוקת החיסכון הפנסיוני בין בני זוג אשר נפרדו בטרם מועד הפרישה, תוך התייחסות לאופן חלוקת החיסכון על ידי הגופים המוסדיים.

4. חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 - תיקון מס' 11, במסגרת חוק הפיקוח

על שירותים פיננסיים (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014

בתיקון לחוק נקבע, בין היתר, כי הוראה בתקנון הסותרת הוראה לפי הוראות החוק או לפי כל הוראת דין אחר, לא ינהגו לפיה ויראו כאילו נקבעה במקומה הוראה בהתאם להוראות החוק או להוראת הדין האחר. בנוסף, נקבע כי החברה המנהלת תמציא לעמית מצטרף עותק מן התקנון, לפי בקשתו וללא תשלום. מועד תחילת החוק ביום 1.1.2015.

5. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (אגרה שנתית לחברה מנהלת), תשס"ז-2007

במסגרת הודעת הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (אגרה שנתית לחברה מנהלת), התשע"ד-2014, עודכנה האגרה השנתית לחברה מנהלת.

6. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (אי-תחולת הוראות על חברה מנהלת שבשליטת

עמיתיה), תשע"ה-2014

התקנות, המתייחסות לחברה מנהלת בשליטת עמיתה, אשר כל מחזיקי אמצעי השליטה בה אינם חייבים בהיתר שליטה, קובעות העדר תחולה של מספר הוראות על אותן חברות.

7. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול) (תיקון), התשע"ד-2014

בהתאם לתקנות, החל מיום 1.1.2016 יעמוד שיעור דמי הניהול המינימלי הנגבים מחשבונו של כל עמית על סך של 6 ₪ לחודש, ובלבד ובחשבונו של העמית קיימים כספים במרכיב תשלומי העובד או במרכיב תשלומי המעביד, אשר הופקדו לפני שנת 2008. בנוסף, חברה מנהלת של קרן חדשה רשאית ל גבות דמי ניהול בגין מקבלי קצבאות, כדלקמן: בגין כלל מקבלי קצבאות אשר החלו לקבל קצבה לאחר יום 1.1.2013 ואילך: שיעור שלא יעלה על 0.6% מסך כל הנכסים העומדים כנגד התחייבויות בגין כלל מקבלי הקצבה כאמור, בשנה. בגין כלל מקבלי הקצבאות שהחלו לקבל קצבה לפני יום 1.1.2013: שיעור שלא יעלה על 2% מסך כל הנכסים העומדים כנגד התחייבויות בגין כלל מקבלי הקצבה כאמור, בשנה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

8. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הוצאת ישירות בשל ביצוע עסקאות) (תיקון מס' 2), התשע"ד-2014

התקנות מתירות גביית הוצאה בשיעור של עד 80% מן העמיתים, בגין ניהול תביעה או תובענה שהגישה החברה המנהלת של קופת הגמל, בשל השקעה של כספי קופת הגמל שבניהולה, ובלבד שאין ההוצאה משולמת לצד קשור. בנוסף נקבעה תקרת הוצאות ישירות מן הסוגים המפורטים בתקנות, בשיעור 0.25% מסך כל השווי המשוער של נכסי קופת הגמל בתום שנת הכספים שחלפה. סוגי ההוצאות הנכללים בתקרת ההוצאות הינם: הוצאה הנובעת מהשקעה של קופת גמל בניירות ערך לא סחירים שאינם של צד קשור או ממתן הלוואה למי שאינו צד קשור, אם אין ההוצאה משולמת לצד קשור, עמלות ניהול חיצוני והוצאה הנובעת ממתן משכנתה לפי מגבלות שעליהם יור ה הממונה (אך למעט הוצאות הנובעות ממתן הלוואה או מהשקעה במניות לא סחירות למימון פרויקטים לתשתיות). מועד תחילת התיקון לתקנות ביום 1.4.2014 ולעניין השנים 2014 ו-2015 תחול הוראת שעה, כמפורט בתיקון לתקנות.

9. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (העברת כספים בין קופות גמל) (תיקון), התשע"ד- 2014

התיקון לתקנות תיקן את הגדרת "מועד קבלת הבקשה" כך שיחול במועד שבו התקבלה בקשה חתומה ומלאה ונמסרו טופסי הצטרפות מלאים. בנוסף, קובעות התקנות כי ניתן להעביר כספים בין קופת גמל לתגמולים לקופת גמל לקצבה, רק במידה והקופה המקבלת היא קופת גמל משלמת לקצבה. כמו כן, נקבע בתיקון לתקנות מגבלות על העברת כספים ממרכיב הפיצויים, לגבי עמית שגילו אינו עולה על 60. בנוסף, קובע התיקון לתקנות כי במקרה של איחור בהעברה, ישולם פיצוי בתוך 15 ימים וכן נקבעו הוראות לפיצוי של הגוף המנהל את הקופה המקבלת, במידה והגוף המנהל של הקופה המעבירה איחר בהעברה, או פיצוי של הגוף המנהל את הקופה המקבלת, במידה והגוף המנהל של הקופה המעבירה במידה והגוף המנהל של הקופה המקבלת לא העביר לגוף המנהל את הקופה המעבירה בקשה במועד שנקבע לכך בהתאם להוראות הממונה, או היה אחראי לעיכוב. עוד תוקנו הכללים המתייחסים לאיחוד ופיצול חשבונות. תחילת התיקון לתקנות בחלוף 30 ימים מיום פרסומו (11.8.2014), קרי, ביום 10.9.2014.

01. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (משיכת כספים מקופת גמל) (חשבונות בעלי יתרה צבורה נמוכה) (הוראת שעה), תשע"ד-2014

הוראת השעה קובעת, כי עמית בקופת גמל לתגמולים, קופת גמל לא משלמת לקצבה או קופה אישית לפיצויים שאינן קופות ביטוח, אשר קיימים לזכותו כספים במרכיב תשלומי העובד או המעביד, יוכל למשוך את היתרה הצבורה בכפוף לכך שלא הופקדו בחשבונות כספים החל מיום 1 בינואר 2012; לא הועברו מחשבונות או אל חשבונות כספים לקופת גמל אחרת החל מיום 1 בינואר 2013; היתרה הכוללת בחשבונותיו בקופת הגמל לא עלתה על 7,000 ש"ח לפני יום 1 בינואר 2013. הוראת השעה קובעת הוראות גם ביחס להודעה שעל החברה המנהלת של קופת הגמל לשלוח לעמיתים. הוראת השעה תעמוד בת וקפה עד ליום

איילון פנסיה וגמל בע"מ

31.3.2015. החברה נערכה לביצוע המשיכות כנ"ל, ואכן בפועל היה גידול משמעותי בפניות עמיתים לחברה, יחד עם זאת לא הייתה השפעה מהותית על עיסקי החברה.

11. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014

בתקנות נקבעו הוראות ביחס לתשלומים לקופת גמל, לרבות, אופן התשלום, אשר יכול שיתבצע באחת מן הדרכים המפורטות להלן: כרטיס אשראי העברה בנקאית, שובר תשלום, הרשאה לחיוב חשבון או שיק. בנוסף, נקבעו הוראות ביחס לפרטים שעל מעסיקים להעביר לחברה המנהלת במועד הפקדת התשלום, הוראות ביחס לדיווח מעסיקים על הפסקת עבודה של עובדיהם, ריבית בשל איחור בהפקדה וגביית הריבית, היזון חוזר שעל החברה המנהלת למסור למעסיקים על הפקדת התשלומים ועוד. תחילת התקנות המתייחסות לדרכי ההפקדה, למועד הפקדת התשלומים ולריבית בגין איחור בהפקדה ביום 24.11.2014, ומועד יתר התקנות ביום 1.1.2016 (למעט לעניין דיווחי מעסיק אשר בשורותיו מועסקים פחות מ-10 עובדים, אשר לגבי מועד תחילת הוראה זו ביום 1.1.2017, או בחלוף שנה וחצי ממועד תחילת מתן שירותי סליקת מידע וכספים על ידי מערכת מרכזית לסליקת כספים)

21. חוק ה-FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) ותחולתו בישראל

בחודש מרץ 2010, נחקק חוק ה-FATCA המחייב מוסדות פיננסיים זרים להעביר לידי רשויות המס האמריקאיות, מידע אודות חשבונות פיננסיים המנוהלים על שם אזרחי או תושבי ארה"ב. בחודש ינואר 2013 פורסמו הוראות ליישום החוק, על ידי משרד האוצר האמריקאי ורשות המיסים האמריקאית. בן היתר, נדרשים מוסדות פיננסיים זרים להתקשר בהסכם עם רשויות המס האמריקאיות, ולדווח לרשויות האמריקאיות אודות חשבונות של אזרחי ארה"ב כאמור. כמו כן, נדרשים המוסדות הפיננסיים הזרים לנכות מס מאזרחים אשר יסרבו לספק מידע ומסמכים נדרשים. מוסד פיננסי זר שלא יתקשר בהסכם עם רשויות המס האמריקאיות, יחויב בניכוי מס בגין הכנסות ממקורות אמריקאים והכנסות מתקבולים על מכירה של נכסים שעשויים לייצר הכנסות ממקורות אמריקאים. ביום 8.4.2014 פורסם מכתב למנהלי הגופים המוסדיים על ידי הממונה, לפיו נדרשים הגופים המוסדיים להיערך ליישום ה-FATCA עד ליום 1.7.2014 וכן לקבוע מדיניות ונהלים בעניין זה.

ביום 1.7.2014 נכנס לתוקף הסכם לשיפור אכיפת מס בינלאומית ויישום חקיקת ה-FATCA שנחתם בין ממשלות ארה"ב וישראל. החוק האמריקאי קובע כי גופים פיננסיים בכל העולם, חייבים בדיווח לרשות המס בארה"ב על חשבונות פיננסיים, השייכים לאזרחי או תושבי ארה"ב ומנוהלים אצלם. ההסכם מסדיר את העברת המידע ל-IRS (רשות המס של ארה"ב) באמצעות רשות המסים בישראל, אשר תקבל את המידע מהגופים הפיננסיים.

נספח 1 להסכם כולל הוראות למוסדות הפיננסיים כיצד לבצע זיהוי לחשבונות עליהם יש לדווח.
נספח 2 להסכם כולל למעשה פטור מדיווח לגבי חיסכון פנסיוני אותו מנהלים הגופים בישראל. כלומר, הפטור מדיווח חל גם קרנות השתלמות לשכירים וקופ"ג מיוחדות (למחלה, חופשה וכו').

איילון פנסיה וגמל בע"מ

אי לכך ההסכם חל על מוצרי פרט שיש בהם מרכיב חסכון שנפתחו החל מה- 1.7.2014, דהיינו: חסכון פרט, קרנות השתלמות לעצמאיים, קופות גמל בניהול אישי (IRA) ועוד.
על פי ההסכם המועד הראשון לדיווח הוא ה- 30.9.2015.
בהמשך להסכם שונו טפסי ההצעות של הגופים הפיננסיים (באחריות כל גוף) ונוספה להן טבלת FACTA. במידה והלקוח עונה לקריטריונים שנקבעו, עליו למלא טופס W-9 של ה- IRS האמריקאי.

להלן תמצית טיוטות חוזרי גופים מוסדיים שהוצאו בשנת 2014 ועד למועד הוצאת הדוחות הכספיים אשר אם יכנסו לתוקף צפויה להיות להם השפעה מהותית על עסקי החברה:

טיוטות חוזרי גופים מוסדיים:

1. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2014-36 דיווח שנתי בגין פרמיות, פוליסות ותשלום עמלות של גופים מוסדיים – טיוטה, מיום 10.4.2014

טיוטת חוזר זה מסדירה את הדוחות שעל גופים מוסדיים להגיש לממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון לגבי היקף הפעילות בשוק ההפצה, ובכלל זה: היקף הפרמיות המועברות אליהם, דמי עמילות המשולמים על ידם לסוכני ביטוח ועמלות ההפצה המשולמות על ידם ליועצים פנסיוניים. בין היתר, נקבע, כי על הגוף המוסדי להעביר לממונה דיווח ממוכן, אחת לשנה, בעניין העמלות ששילם לבעל רישיון בפועל (היינו, דיווח על בסיס מזומן), וכן את הפרמיות אשר נגבו בעד המוצרים שהוא משווק וסוג המוצרים אותם הוא משווק.

2. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2013-200 הוראות דיווח מידע על עמיתים בקופות גמל – טיוטה, מיום 11.6.2014

גופים מוסדיים מגישים לממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון דוחות חודשיים, דוחות כספיים רבעוניים ושנתיים ודיווחים נלווים לדוחות אלו. חוזר זה קובע כי בדיווחים הנלווים לדוחות הכספיים השנתיים יעבירו גופים מוסדיים בנוסף, מידע ביחס לעמיתים ולמבוטחים. מידע זה יכלול, בין היתר, סיווג של המידע לפי קבוצות הגיל של העמיתים, כך שתמונת המצב בשוק החיסכון הפנסיוני תהיה מבוססת על המאפיינים של העמיתים והמבוטחים.

3. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2014-118 דוח תקופתי בחברות מנהלות – טיוטה, מיום 21.12.2014

מטרת חוזר זה לעדכן את דוח תיאור עסקי תאגיד ואת דוח הדירקטוריון הכלולים בדוח התקופתי של חברות מנהלות כך שיהיו ממוקדים, עדכניים ובמבנה אחיד, בהמשך לנדרש בחוזר גופים מוסדיים 2012-9-11 בדבר מבנה הגילוי הנדרש בדוחות הכספיים של חברות מנהלות בהתאם לתקני הדיווח הבינלאומיים (IFRS), ההוראות בחוזר זה, מתייחסות הן לחברה המנהלת קופות גמל או קרנות פנסיה והן לחברה המנהלת גם קופות גמל וגם קרנות פנסיה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

בנוסף בחוזר נכללת הוראה לגבי דיווח לממונה במקרה בו התגלתה טעות מהותית בדוחות הכספיים של החברה המנהלת. במועד עריכת הדוחות לשנת 2014, טרם נכנסה הוראה זו לתוקף.

4. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2014-62 תיקון הוראות החוזר המאוחד - פרק 4 ניהול נכסי השקעה (מתן

הלוואות מותאמות), מיום 5.1.2014

לאור הגידול שחל במתן הלוואות מותאמות (tailor made), מינה הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר את הוועדה לבחינת אופן השקעת גופים מוסדיים בהלוואות מותאמות ("ועדת גולדשמידט") על מנת להציע הסדרה ראויה, ודרכי עבודה שיהלמו את היקף הפעילות הגדל. ועדת גולדשמידט הגישה את מסקנותיה בחודש אפריל 2014 ועל בסיס המלצותיה מבוססת טיוטת החוזר. טיוטת החוזר זה מתייחסת בעיקר לנושאים הבאים:

- (1) מינוי ועדת אשראי פנימית והתפקידים אותם היא תבצע.
- (2) הרחבת תפקידי בקרת ההשקעות ביחס למתן אשראי תוך חידוד הפעולות הנדרשות בביצוע מדגמים מבוססי סיכון לגבי אשראי שהגוף המוסדי מעמיד.
- (3) השתתפות גופים מוסדיים בעסקאות קונסורציום וסינדיקציה.

5. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2014-21 דיווח לממונה על שיעורי דמי ניהול במוצרי חיסכון פנסיוני, מיום

14.1.2014

בשנים האחרונות התגברה התחרות על תשואה כפי שבאה לביטוי, בין היתר בפרסומי התשואות של הגופים השונים ובמקביל, יש צורך בהגברת השקיפות בנוגע לדמי הניהול המוצעים למצטרפים חדשים למוצרי החיסכון הפנסיוני. על כן, וכצעד משלים לקביעת תקרת דמי הניהול מוקם במשרד האוצר מחשבון דמי ניהול, שיאפשר לחוסכים להשוות בין שיעורי דמי הניהול המוצעים למצטרפים חדשים לקופות הגמל השונות. חוזר זה מסדיר את דיווחי הגופים המוסדיים אודות דמי ניהול אלו לצורך הצגתם במחשבון דמי הניהול האמור.

6. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2015-2 כללים למתן אשראי על ידי גופים מוסדיים, מיום 21.1.2015 וטיוטת

חוזר גופים מוסדיים 2015-3 דיווח לממונה אודות הסדרי חוב בהם נטל חלק גוף מוסדי, מיום 21.1.2015

מטרת טיוטת חוזרים אלה היא לקבוע הוראות לעניין מתן הלוואות ממונפות, הנהגת מגבלות פנימיות למתן אשראי ללווים, קביעת נדבך נוסף של נהלי חיתום להלוואות מותאמות והגדרת מקרים שבהם רשאי גוף מוסדי להסתמך על ערבות שנתקבלה. כמו כן, מגדיר החוזר הנחיות כלליות בנוגע לדרך פעולה בעת הפרתה של תניה לפירעון מידי וחובת גילוי ביחס לאשראי שנלקח למימון רכישת מניות שליטה בתאגיד. בנוסף, על מנת לייעל את אמצעי הפיקוח הרגולטורי על אשראי הניתן על ידי גוף מוסדי, יידרש גוף המעורב בהסדר חוב לדווח לממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון על השתתפותו בהסדר, כפי המפורט בטיוטת החוזר.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

7. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2015-30 אישור מראש להעברת ניהול של קופת גמל- טיוטה, מיום 3.3.2015

סעיף 41 לחוק קופות גמל קובע, בין היתר, שחברה מנהלת המבקשת להפסיק לנהל קופת גמל, רשאית להעביר את ניהול קופת הגמל שבניהולה לחברה מנהלת אחרת ובלבד שהעברה זו תאושר מראש על ידי הממונה. מטרת טיוטת חוזר זה היא להסדיר את אופן הגשת בקשה לממונה לאישור מראש של העברת ניהול של קופת גמל וכן את אופן ידוע עמיתי קופת הגמל ומעסיקיהם על העברת הניהול.

8. טיוטת חוזר גופים מוסדיים 2015-15 חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית, מיום 4.3.2015

טיוטת החוזר נועדה להרחיב את חובת השימוש במערכת הסליקה הפנסיונית המרכזית, גם למקרים של בקשות מידע של בעל רישיון, שאינן כוללות פרטי זיהוי של המוצר הפנסיוני. גוף מוסדי אינו רשאי לטפל בבקשות, אשר בעל הרישיון חייב להגיש באמצעות מערכת הסליקה הפנסיונית המרכזית, אלא אם הבקשה הוגשה באמצעותה כאמור (למעט אם נקבע אחרת). על הגוף המוסדי להודיע לבעל הרישיון בתוך יום עסקים אחד, על אי קבלת הבקשה.

טיוטת חוזרים – פנסיה:

9. טיוטת חוזר פנסיה 2014-28 קצבת נכות בקרן פנסיה במקרה של זכאות לקצבה ממקור אחר – טיוטה,

מיום 15.9.2014

טיוטת החוזר נועדה לקבוע הוראות אחידות לעניין התקבולים שיש לקזז בגינם את קצבת הנכות בקרן פנסיה ולעניין אופן הקיזוז וזאת בשל חוסר האחידות הקיימת היום בין תקנוני קרנות הפנסיה החדשות, הן בעילות שבגינן מבוצע הקיזוז והן באופן הקיזוז. בטיוטת החוזר נקבע, בין היתר, כי סכום קצבת הנכות שתשולם לעמית בשל אירוע מזכה, אשר בגינו הוא זכאי לקבלת קצבת נכות ולקבלת קצבה ממקור אחר, יהיה הגבוה משני אלה, ובלבד שסכום קצבת הנכות שתשלם הקרן לא יעלה על הקצבה שמגיעה לעמית לולא הוראות אלה: (1) 25% מההכנסה הקובעת כשהיא מוכפלת בשיעור הנכות; (2) 100% מההכנסה הקובעת כשהיא מוכפלת בשיעור הנכות בניכוי בסיס הקצבה לקיזוז. עד לקבלת החלטה תביעה לקבלת קצבה ממקור אחר או החלטה בערעור אם הוגש, תשלם הקרן לעמית קצבה לפי החלופה הראשונה כמפורט לעיל. יצוין, כי היה ויכנס החוזר לתוקף, תידרשנה החברות המנהלות של קרנות הפנסיה להגיש תקנון מתוקן בהתאם להוראות החוזר.

טיוטת חוזרים – סוכנים ויועצים:

01. טיוטת חוזר סוכנים ויועצים 2015-17 מסמך ההנמקה - טיוטה שלישית, מיום 4.3.2015

טיוטת החוזר קובעת נוסח חדש ואחיד למסמך ההנמקה, תוך יצירת שני סוגי מסמכים: מסמך ההנמקה מלא, ומסמך ההנמקה ממוקד. טיוטת החוזר מתייחסת למקרים בהם יש למלא כל אחד מן המסמכים. בנוסף, נדרש בעל הרישיון אשר ממלא את המסמך ליתן גילוי בדבר הגופים מהם קיבל את התגמול הגבוה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

, ביותר בשנה החולפת , ובמידה והמוצר עליו המליץ נכלל במסגרת מבצע קידום מכירות של גוף מוסדי ,
פרט גם מידע מפורט אודות מהות התגמול, התנאים לקבלתו לרבות המועד לקבלתו.

טיוטות חוזרים – גמל:

11. שה. 2015-8083 תקנון תקני לקופת גמל לא משלמת לקצבה , קופת גמל לתגמולים וקופת גמל אישית
לפיצויים, מיום 10.3.2015

מטרת טיוטת החוזר, לקבוע תקנון אחיד ותקני לקופות הגמל.

טיוטות חוזרים – עמדות ממונה:

21. שה. 2014-29777 טיוטת עמדת ממונה ממצאי ביקורת- חשבונות נאמנות, מיום 20.11.2014

בשנה האחרונה נערכה בדיקה מקיפה במהלכה נסקר אופן הטיפול בדמי הביטוח המשולמים למבטח באמצעות סוכני הביטוח לרבות הליכי הגביה מלקוחות , ובפרט נערכה בדיקה לגבי אופן ניהול חשבונות נאמנות בסוכנויות ביטוח לרבות בחינת ציות לחוזר ההתקשרות . אומנם, הביקורת התמקדה בסוכנים ובסוכנויות הביטוח, ואולם ניתנה התייחסות לא מעטה לאחריותם של הגופים המוסדיים בהיבט של בקרה ופיקוח אחר התנהלות הסוכנים בעניין ניהול הכספים בנאמנות וקבלתם במלואם , באופן תקין ובמועד , באופן שישמור בצורה המיטבית על זכויות החוסכים והמבוטחים . מסמך זה מפרט את הממצאים העיקריים , תוך פירוט מקרים של יישום חסר ויישום ראוי . יודגש כי המסמך אינו מפרט את כלל הממצאים שעלו , אלא רק את העיקריים , במטרה לשקף את עמדת הממונה לגביהם וכדי לתרום לשיפור התנהלות בעלי רישיון והגופים המוסדיים בנושא זה .

31. שה. 2015-2363 טיוטת עמדת ממונה "ממצאי בדיקה רוחבית בנושא איסוף מידע סטטיסטי לגבי יישוב תביעות ואופן טיפול בבקשות למשיכה ולהעברת כספים", מיום 21.1.2015

טיוטת עמדת הממונה מתייחסת לממצאים שעלו במהלך בדיקה רוחבית , בנושא איסוף מידע סטטיסטי לגבי יישוב תביעות , ואופן הטיפול בבקשות למשיכה והעברת כספים . בין היתר , הוצגו יישומים חסרים כגון : גוף מוסדי אשר מנה את משך הזמן לביצוע העברת כספים רק ממועד קבלת בקשה שלמה ומלאה , גוף מוסדי המנה את משך הזמן לטיפול בבקשת העברה בימי עסקים , גוף מוסדי המנה את משך הזמן לטיפול בבקשה רק מהמועד בו נתקבלה אצלו (ולא מהמועד שבו נתקבלה אצל גורם חיצוני - למשל, בעל רישיון), גוף מוסדי אשר לא מנה במניין הימים את מועד התשלום, ועוד.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

41. בנוסף פורסמו טיוטות חוזרים והוראות נוספות , המפורסמות באתר הממונה על שוק ההון , ביטוח, וחיסכון.

להלן תמצית טיוטות תקנות והצעות חוק שהוצאו בשנת 2014 ועד למועד הוצאת הדוחות הכספיים :

1. תזכיר חוק תגמול נושאי משרה במוסדות פיננסיים (אישור מיוחד והגבלת הוצאות בשל תגמול חריג), התשע"ד-2014

מטרת החקיקה המוצעת הינה לקבוע כי הציבור , באמצעות מערכת המס , לא "יישא" בנטל שהינו מעבר לסכום המוגדר במסגרת חוק זה , וזאת בין היתר בכוונה להגביל ולהפחית את שכר נושאי המשרה הבכירים בגופים פיננסיים . החוק המוצע כולל שתי הוראות עיקריות : קביעת מנגנון תאגידי לאישור התקשרות למתן תגמול לנושא משרה בכירה או לעובד בגוף פיננסי , העולה על שלושה וחצי מיליון שקלים חדשים בשנה ; וכן, קביעה כי בבירור ההכנסה החייבת במס של גוף פיננסי , לא יותרו ניכויים בשל שכר של נושאי משרה ועובדים בגוף הפיננסי שהם מעבר לתקרה של שלושה מיליון וחצי שקלים חדשים בשנה , ומתקרה זו יופחת סכום ההוצאות השנתי בשל הענקת מניות או זכות לקבלת מניות בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים.

2. הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) (תיקון מס' 6), התשע"ד-2014

הצעת החוק מבקשת לערוך מספר שינויים בחוק לצורך התאמתו לפרקטיקה הנוהגת . בין היתר , מוצע להחיל על יועץ פנסיוני וסוכן פנסיוני (להלן - "בעל רישיון") את החובות החלות על מבטח לעניין הגשת דוחות והודעות לממונה . עוד מוצע לחזק את ההגנה על עובדים בנוגע לייעוץ פנסיוני , ולמנוע מצב שבו המעביד כופה על עובדו את זהות היועץ הפנסיוני , מתנה ביצוע עסקה בעבורו בכך שתבוצע בידי בעל רישיון מסוים או מתנה מתן הטבה לעובדו בביצוע עסקה באמצעות בעל רישיון מסוים .

3. תזכיר חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון) התשע"ד-2014, בנושא מחשבון דמי ניהול מיום 16.9.2014

כצעד משלים לקביעת תקרת דמי הניהול במסגרת תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (דמי ניהול), התשע"ב-2012, מוצע להסמיך את הממונה לקבל מחברות מנהלות של קופות הגמל די ווחים אודות דמי הניהול שנקבעו עבור מצטרפים חדשים . הדיווחים האמורים יהוו את הפלטפורמה להקמת מחשבון דמי ניהול, כך שיתאפשר לכל אחד המבקש להצטרף כעמית לקופת גמל להשוות בין שיעורי דמי הניהול בקופות הגמל השונות . מחשבון דמי הניהול מהווה צעד משמעותי להגברת התחרות בתחום החיסכון הפנסיוני וצפוי להוביל להוזלה בשיעורי דמי הניהול הנגבים מעמיתים . בנוסף לכך , הצעת החוק כוללת תיקונים שמטרתם לאפשר לעמיתים שיתופיים חיסכון בקופות מרכזיות והרחבת מסלולי החיסכון בקופת גמל בניהול אישי .

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4. הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (תיקון – תוצאות הפרות חוזרות), התשע"ה–2014
- הצעת החוק קובעת כי על חברת ביטוח , אשר הוגשו לגביה שלוש תלונות במשך תקופה של 5 שנים, והמפקח על הביטוח מצא אותן כמוצדקות ודומות בעיקרן יוטל על מי שהתלונה עליו מוצדקת עיצום כספי.
5. הצעת חוק הגברת הפיקוח על מכירת גרעיני השליטה במוסדות פיננסיים (תיקוני חקיקה), התשע"ה–2014
- מטרתה של הצעת חוק זו היא להגביר את הפיקוח על מתן ההיתר האמור , כך שייקבע שמתן היתר שליטה יחייב גם את אישורה של ועדת הכספים של הכנסת.
6. הצעת חוק החברות (תיקון – איסור על גוף פיננסי להצביע על מדיניות התגמול ש ל גוף פיננסי אחר), התשע"ד–2014
- הצעת החוק מבקשת למנוע מגופים מוסדיים להצביע על שכר הבכירים בגופים מוסדיים אחרים .
7. חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון – תגמולים של עמית שנפטר), התשע"ד–2014
- מטרת הצעת החוק לאפשר למוטבים לשמור את כספי העמית שנפטר ב קופה, מבלי לאלצם למושכם משקולי מיסוי ולחלופין, לאפשר להם למשוך את הכספים בפטור ממס.
8. טיוטת תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (אגרה שנתית לחברה מנהלת) (תיקון), התשע"ד–2014
- בטיוטת התקנות מוצע לשנות את שם התקנות לשם : תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (אגרות), תשס"ז-2007 וכן מוצע לשנות את שיטת תשלום האגרות . בין היתר , מוצע כי סכום האגרה המינימלי יעמוד על סך של 60,000 ₪, וכן תשלום אגרה בסך 2,500 בגין כל קופת גמל או מסלול השקעה . כמו כן, תעמוד האגרה בעד הגשת בקשה לקבלת רישיון חברה מנהלת על סך של 60,000 ש"ח, ועל בקשה להקמת קופת גמל או מסלול השקעה חדש על סך של 5,000 ש"ח. האגרות תשולמנה מראש , לפני הגשת הבקשה. כמו כן, נקבע מנגנון עדכון של הסכומים המפורטים לעיל.
9. טיוטת תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דמי עמילות), התשע"ד–2004
- בטיוטת התקנות נקבע כי לא ניתן יהיה לתגמל סוכני ביטוח באמצעות פרסים או מתנות , וכן כי חלק מהותי מן התגמול המועבר לסוכן הביטוח יהיה בגין השירות שהוא מעניק ללקוח לאורך חיי המוצר . כמו כן, נקבע כי במקרים בהם נותק הקשר עם הלקוח או שהלקוח נפטר , יופסק תשלום העמלות. בנוסף, נקבע איסור על תשלום עמלה לסוכן התלויה בגובה דמי הניהול שמשלם הלקוח עבור המוצר . עוד נקבע איסור על תשלום עמלות לשני סוכנים במקביל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

01. טיוטת תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (עמלות הפצה), התשע"ד-2014

בטיוטת התקנות נקבע, בין היתר, כי שיעור עמלת הפצה בשל עסקאות או בשל המשך חברות בקופה בעד כל חודש, לא יעלה על סך כולל הסכומים שלהלן: (1) בגין הצבירה: הנמוך מבין החלק השנים עשר של 0.2% מסך כל הסכומים העומדים לזכות בעמית בקופת הגמל בסוף כל חודש, או החל השנים עשר של 40% מסך כל דמי הניהול שגובה הגוף המוסדי מכ ל הסכומים העומדים לזכות העמית בקופת הגמל ביום העסקים האחרון של כל חודש; (2) הנמוך מבין 1.6% מסך כל ההפקדות המועברות אל הגוף המוסדי לזכות העמית בעד כל חודש בשל קופת גמל ותכנית ביטוח או 40% מדמי הניהול שגובה גוף מוסדי מהעמית מסך כל ההפקדות המועברות אל הגוף המוסדי לזכות הלקוח בעד כל חודש בשל קופת גמל ותכנית ביטוח. כמו כן, נקבע, כי לא תשולם עמלת הפצה במקרה בו הקשר עם העמית נותק או שהעמית נפטר.

11. בחודש ינואר 2014 פורסם ברשומות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (הוראת שעה) התשע"ד-2014, על פיו, עד יום 31 במרץ 2015 רשאים עמיתים למשוך כספים מקופת גמל לא משלמת לקצבה באופן חד פעמי, ורשאי שר האוצר לקבוע הוראות בדבר משיכת כספים מקופת גמל לתגמולים באותם תנאים למשיכת כספים מקופת גמל לא משלמת לקצבה לפי פסקה זו, וכן הוראות בדבר הודעות לעמיתים בעניינים אלה. החברה צופה כי למשיכות הכספים מקופות הגמל שבניהול החברה עקב מימוש בחודש פברואר 2014 אישרה ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת את תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (משיכת כספים מקופת גמל) (חשבונות בעלי יתרה צבורה נמוכה) (הוראת שעה), התשע"ד-2014.

הוראת השעה מאפשרת לעמית למשוך כספים מחשבונות שאינם פעילים בעלי יתרה צבורה נמוכה, עד 7,000 ₪, למשך תקופה קצובה, עד יום 31.3.15. ביום 27.3.2014 פרסמה המפקחת את חוזר גמל 1-2-2014 בנושא "משיכת כספים מחשבונות קטנים בקופות גמל". החוזר חייב דיווח לעמיתים בעלי חשבונות כאמור בדבר זכותם למשיכת הכספים, וכן חייב פרסום הזכות למשיכת כספים כאמור באתר האינטרנט של החברות המנהלות. בנוסף, מחייב החוזר דיווח לממונה ביחס לביצוע המשיכות כאמור. החברה נערכה לביצוע המשיכות כנ"ל, ואכן בפועל היה גידול משמעותי בפניות עמיתים לחברה, יחד עם זאת לא הייתה השפעה מהותית על עיסקי החברה. שינויים בהיקף הפעילות בתחום וברווחיותו, בשווקים ובמאפייני הלקוחות

בתחום פעילות ניהול קרנות הפנסיה:

ענף קרנות הפנסיה נהנה ממגמה של הצמיחה הגבוהה ביותר בתחום החיסכון ארוך הטווח, המוסברת בעיקר על ידי העלייה במודעות הציבור לחשיבות החיסכון הפנסיוני, במקביל לחקיקת תיקון 3 לחוק קופות גמל, הסדר פנסיית החובה, היקף המכירות הגדל על ידי הסוכנים ועדיפות מבנית של ענף זה על פני מוצרים אחרים בתחום החיסכון הפנסיוני. לאור הנ"ל החברה רואה בשנים האחרונות, לרבות בשנת הדוח, שינוי בטעמי הציבור לכיוון חיסכון בקרנות פנסיה, על חשבון חיסכון בתכנית ביטוח וקופות גמל, גם לאור האיסור לשווק תכניות קצבה הכוללות מקדם קצבה מובטח. לפרטים נוספים אודות האיסור לשווק תכניות קצבה בעלות מקדם קצבה מובטח, ראה סעיף ג. 2 לעיל. בשנת 2015 החברה צופה להמשיך גידול הפעילות בענף הפנסיה וזאת בשל המגבלות שחלות על חברות ביטוח למכור קופות ביטוח עם מקדמי קצבה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

מובטחים ובשל שינוי ההנחות הדמוגרפיות בתחום הפנסיה בשנת 2013 לרבות הקטנה בעלויות הכיסויים לנכות ושאיירים שמשולמים מתוך דמי הגמולים.

בתחום פעילות ניהול קופות הגמל:

בהמשך לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כיסויים ביטוחיים בקופות גמל) התשע"ג-2013, החברה צופה כי חברות מנהלות בענף קופות הגמל יחלו בשיווק כיסויים ביטוחיים לעמיתי הגמל במטרה להוות מוצר תחליפי לקרנות הפנסיה וקופות הביטוח.

3.1. שינויים טכנולוגיים שיש בהם כדי להשפיע מהותית על תחום הפעילות.

החברה משפרת את יכולותיה הטכנולוגיות באמצעות השקעה מתמשכת במערכות המידע, והתאמתן לסביבה העסקית והרגולטורית המשתנה. בשנת הדוח המשיכה החברה בהשקעות מהותיות בתחום מערכות המידע הן לצורך שיפור השירות והתפעול בחברה והן בהתאמת המערכות להוראות נ הרגולטוריות המשתנות.

4.1. גורמי ההצלחה הקריטיים בתחום הפעילות והשינויים החלים בהם.

החברה סבורה כי גורמי ההצלחה הקריטיים בתחומי פעילות החברה, הינם:

- שמירה על תשואות מובילות לאורך זמן.
- גיוס ושימור של מערך סוכני ביטוח איכותי
- מערכות טכנולוגיות יציבות ואמינות
- עמידה בהוראות הרגולציה.
- שירות לקוחות זמין ויעיל וכן מערך שיווק פנימי איכותי.
- דמי ניהול תחרותיים.

5.1. שינויים במערך הספקים לתחום הפעילות.

ראו סעיף ד.12 להלן.

6.1. מחסומי הכניסה והיציאה העיקריים של תחום הפעילות.

מחסומי הכניסה העיקריים של תחום הפעילות, הינם:

- חובת רישוי של חברות המנהלות קופות גמל וקרנות פנסיה, לרבות דרישת הון עצמי מינימלי (לפירוט בדבר ההון העצמי המינימלי, ראה באור 10 לדוח הכספי).
- רגולציה רבה ונרחבת, הנוגעת לכל תחומי פעילות החברה.
- מערכות מידע מורכבות לצורך ניהול תקין של זכויות העמיתים.

מחסומי היציאה העיקריים של תחום הפעילות, הינם:

- חובת עריכת ביטוח אחריות מקצועית במתכונת run-off לאחר סיום הפעילות.

7.1. תחליפים למוצרי תחום הפעילות ושינויים החלים בהם.

החברה מנהלת מוצרי חסכון לטווח ארוך, אשר נהנים מהטבות מס בעת ההפקדה ובעת המשיכה. מוצר תחליפי הינו חסכון לטווח ארוך באמצעות פוליסות ביטוח לשכירים ועצמאיים, אשר הטבות המס במסגרתן הינן זהות. יש לציין, כי התקנת תקנות דמי ניהול וכן האיסור לשווק פוליסות ביטוח מנהלים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

8.1. מבנה התחרות בתחום הפעילות ושינויים החלים בו.

לפרטים נוספים אודות התחרות ראה סעיף ד.7 להלן.

9.1. מבנה ניהול ההשקעות, לרבות אופן ניהול ההשקעות ומבנה תיק ההשקעות של תחום הפעילות.

לפרטים אודות ניהול ההשקעות ראו סעיף ב.5 לעיל.

2. מוצרים ושירותים

1.2. תחום קרנות הפנסיה

להלן המוצרים הקיימים בתחום קרנות הפנסיה:

<u>שם הקרן</u>	<u>סוג הקרן</u>	<u>מועד הקמה</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2014</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2013</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2014</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2013</u>
איילון פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה	קרן פנסיה חדשה מקיפה	בשנת 1995	483,028	310,149	2,593,173	1,472,290
זהב – קרן פנסיה חדשה מקיפה*	פנסיה חדשה מקיפה	נת 1995	=	39,922	=	671,562
איילון פיסגה כללית – קרן פנסיה כללית	קרן פנסיה חדשה כללית	בשנת 2000	9,223	7,916	49,373	39,115

* קרן הפנסיה "מגן זהב – קרן פנסיה חדשה מקיפה" מוזגה ביום 1.1.2014 לקרן הפנסיה "איילון

פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה".

לפירוט בדבר מסלולי ההשקעה ראו: סעיף ב.5 לעיל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

מסלולי הביטוח באיילון פיסגה - קרן פנסיה חדשה מקיפה, הינם:

- **מסלול בסיסי** - מסלול ביטוח המקנה כיסוי לפנסיות נכות ושארים ומהווה מסלול ברירת מחדל למי שלא בחר במסלול ביטוח אחר. גיל הפרשיה במסלול זה הוא 67 לנשים וגברים, כאשר נשים תוכלנה לבחור גם בגיל פרישה 64 במסלול זה.
- **מסלול פרישה מוקדמת** - מסלול ביטוח המקנה פיצוי מופחת לפנסיית נכות ושארים. גיל הזכאות לפנסיית זקנה במסלול זה הוא 60.
- **מסלול עתיר ביטוח נכות ושארים** - מסלול ביטוח המקנה כיסוי לפנסיות נכות ושארים מירביות. גיל הפרשיה במסלול זה הוא 64 לנשים ו-67 לגברים.
- **מסלול עתיר ביטוח שארים** - מסלול ביטוח המקנה כיסוי לפנסיית שארים מירבית ולפנסיית נכות. גיל הזכאות לפנסיית זקנה במסלול זה הוא 64 לנשים ו-67 לגברים.
- **מסלול עתיר ביטוח נכות** - מסלול ביטוח המקנה כיסוי לפנסיית נכות מירבית ולפנסיית שארים. גיל הזכאות לפנסיית זקנה במסלול זה הוא 64 לנשים ו-67 לגברים.
- **מסלול עתיר חיסכון** - מסלול ביטוח המקנה כיסוי לפנסיית זקנה מירבית וכיסוי לפנסיות נכות ושארים. גיל הזכאות לפנסיית זקנה במסלול זה הוא 60.

2.2. תחום קופות הגמל לתגמולים ופיצויים:

שם הקופה	סוג הקופה	מועד הקמה	היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2014	היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2013	היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2014	היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2013
איילון תגמולים ואישית לפיצויים מסלולית	קופת גמל לתגמולים ולפיצויים	בשנת 1972	22,877	32,253	1,676,485	1,835,251
איילון אגוד תגמולים	קופת גמל לתגמולים ולפיצויים	בשנת 1960	=	=	89,307	91,730

לפירוט בדבר מסלולי ההשקעה ראו: סעיף ב.5 לעיל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3.2. תחום קופות הגמל המרכזיות לפיצויים:

<u>שם הקופה</u>	<u>סוג הקופה</u>	<u>מועד הקמה</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2014</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2013</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2014</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2013</u>
איילון מרכזית לפיצויים מסלולית	קופה מרכזית לפיצויים	<u>בשנת 1996</u>	=	=	<u>212,196</u>	<u>209,429</u>
תצפית		<u>בשנת 1999</u>	=	=	<u>132,866</u>	<u>110,360</u>

לפירוט בדבר מסלולי ההשקעה ראו: סעיף ב.5 לעיל.

4.2. תחום קרנות השתלמות:

<u>שם הקרן</u>	<u>סוג הקרן</u>	<u>מועד הקמה</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2014</u>	<u>היקף ההפקדות שנגבו בשנת 2013</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2014</u>	<u>היקף הנכסים המנוהלים בקרן ליום 31.12.2013</u>
איילון השתלמות מסלולית	קרן השתלמות	<u>בשנת 1980</u>	<u>189,780</u>	<u>173,452</u>	<u>1,616,323</u>	<u>1,521,375</u>

לפירוט בדבר מסלולי ההשקעה ראו: סעיף ב.5 לעיל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

3. פילוח הכנסות ורווחיות מוצרים ושירותים

שיעור מכלל הכנסות החברה ב-2012	שיעור מכלל הכנסות החברה ב-2013	שיעור מכלל הכנסות החברה ב-2014	הכנסות ב-2012 באלפי ₪	הכנסות ב-2013 באלפי ₪	הכנסות ב-2014 באלפי ₪	תחומי הפעילות
38.50	45.20	54.00	18,741	21,607	28,825	קרנות פנסיה
33.60	27.00	22.30	16,299	12,871	11,882	קופות גמל לתגמולים ופיצויים
20.40	20.60	18.10	9,927	9,826	9,628	קרנות השתלמות
5.00	4.70	4.10	2,406	2,212	2,162	קופות מרכזיות לפיצויים
2.50	2.50	1.50	1,262	1,175	824	רווחים מהשקעות, נטו והכנסות מימון והכנסות אחרות
100.00	100.00	100.00	48,635	47,691	53,321	סך הכול

4. מוצרים חדשים

אין

5. לקוחות / עמיתים

1.5. תחום פעילות קרנות הפנסיה (ליום 31.12.2014, באלפי ₪):

שם הקרן	מספר חשבונות עמיתים	הפקדות והעברות פנימה	משיכות והעברות החוצה	צבירה נטו	יתרה ליום 31.12.14
איילון פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה	147,458	576,572	231,648	344,924	2,593,173
איילון פיסגה – קרן פנסיה כללית		10,477	2,491	7,986	49,373

* קרן הפנסיה "מגן זהב – קרן פנסיה חדשה מקיפה" מוזגה ביום 1.1.2014 לקרן הפנסיה "איילון

פיסגה – קרן פנסיה חדשה מקיפה"

לחברה לא קיימת תלות בעמית בודד או בקבוצת עמיתים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2.5. תחומי פעילות קופות הגמל, קופות מרכזיות לפיצויים וקרנות השתלמות (ליום 31.12.2014, באלפי

נח):

עמיתי קופות הגמל הינם עמיתים במעמד שכיר, במעמד עצמאי ועמיתים במעמד של מעסיקים. לחברה 134,303 עמיתים בקופות הגמל שבניהולה, מתוכם 90,586 עמיתים במעמד שכיר ו-43,717 עמיתים במעמד עצמאי וכן 3,512 מעסיקים. בהתאם להוראות החוק יכול כל עמית לעבור לקופות אחרות בכל עת ובכפוף לתקנות הניוד או למשוך את כספיו תוך ארבעה ימי עסקים. לא ניתן להתקשר בחבות חוזית עם העמית מעבר לכך. לחברה אין תלות בעמית בודד או בקבוצת עמיתים (תחת מעסיק אחד). יחד עם זאת לחברה ישנן מספר מעסיקים גדולים הקשורים למערכות הביטוח. לפרטים נוספים ונתונים כספיים, ראה בדוח דירקטוריון בסעיף 5.

6. שיווק והפצה

- השיווק, ההפצה ושימור התיק של מוצרי החברה מתבצע במספר ערוצים עיקריים שיפורטו להלן:
- **שיווק חיצוני** – הפצת מוצרי החברה מתבצעת בעיקר על ידי מערך סוכני ביטוח עצמאיים המפיצים את מוצרי קבוצת איילון ובכללם את מוצרי הפנסיה, הגמל וקרנות ההשתלמות. החברה חותמת הסכמים מסחריים עם סוכנים אלו שמבטיחים תגמול בהתאם להיקף המכירות של מוצרי החברה קופות. העמלות המשולמות לסוכני הביטוח ומשווקים פנסיוניים בגין מכירת מוצרי הפנסיה של החברה הן בשיעורים מתוך ההפקדות שהתקבלו מלקוחות הסוכן: עמלת נפרעים המשולמת לכל אורך חיי הפוליסה ומשולמת בשיעור קבוע מההפקדה השוטפת, עמלה חד פעמית (עמלת היקף) המשולמת בגין גיוס הלקוח ואשר נמדדת לפי שיעור מתוך סך כלל ההפקדות בשנת ההצטרפות הראשונה, ולחלק מהסוכנים משולמת עמלה מהצבירה אשר משולמת כשיעור מתוך הצבירה של נכסי הלקוחות, על פי הסכם פרטני בין ה- סוכן/המשווק לבין החברה. יצוין, כי ביום 18.1.2015 פורסמה "עמדת ממונה: תשלום גוף מוסדי לבעל רישיון", לפיה תשלום דמי עמילות הנגזר מגובה דמי הניהול הינו פסול. לפרטים נוספים ראה סעיף 2.6 לעיל וסעיף 1.1 לעיל.
 - **משווקים שכירים** – בקבוצת איילון פועלת יחידה העוסקת בשיווק של מוצרי הקבוצה ללקוחותיה, בעיקר לעמיתי הגמל. היחידה מורכבת ממספר משווקים ועובדי מוקד טלמיטינג. מטרת היחידה גיוס לקוחות חדשים והרחבת בסיס הלקוחות הקיים. בשנת 2014 היוותה יחידה זו את ערוץ ההפצה העיקרי של קופות הגמל וקרנות ההשתלמות.
 - **שימור לקוחות** - יחידת שימור הלקוחות פועלת לשמר את צבירות והפקדות המבוטחים והעמיתים בכול זרועות אגף החיסכון לטווח ארוך לרבות קרנות הפנסיה, קופות הגמל וקרנות ההשתלמות.
 - **"מנהלי הסדרים"** - חלק ממערך השיווק החיצוני. החברה פועלת מול מנהלי הסדרים (סוכנויות ביטוח המתפעלות את ההסדרים הפנסיוניים בגין עובדיו של מעסיק) המשמשים מפיצים של מוצריה. לפרטים נוספים ראו "שיווק חיצוני" לעיל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- פעילות מול המערכת הבנקאית – הבנקים באמצעות מערך היועצים הפנסיוניים שלהם משמשים כזרוע הפצה נוספת של החברה. החברה התקשרה בהסכמי הפצה להפצת קופות הגמל וקרנות הפנסיה שבניהולה עם: בנק הפועלים בע"מ, בנק פועלי אגודת ישראל, בנק דיסקונט בע"מ, בנק מסד בע"מ, בנק אוצר החייל בע"מ, הבנק הבינלאומי הראשון בע"מ, בנק מזרחי-טפחות בע"מ, בנק יובנק בע"מ, בנק איגוד בע"מ ובנק לאומי בע"מ.

- המסלקה הפנסיונית** – המסלקה הפנסיונית מיועדת להעברת מידע אודות החסכונות הפנסיוניים מכלל הגופים המוסדיים (חברות ביטוח, פנסיה, קרנות השתלמות וקופות גמל) למפיצים (יועצים וסוכנים פנסיוניים) ולחוסכים עצמם. החל מיום 30.11.2013, בעלי רישיון בענף הפנסיוני מחויבים להשתמש במסלקה הפנסיונית לשם קבלת מידע חד פעמי שאינו כולל פרטי זיהוי של מוצר פנסיוני מגוף מוסדי. בחודש יולי 2014 החלה המסלקה הפנסיונית לטפל בבקשות מידע של חוסכים פרטיים, אשר לא מוגשות באמצעות בעל רישיון. מהחל מיום 1.1.2016, יחויבו הגופים המוסדיים לבצע גם בקשות נידוד כספים אשר התקבלו באמצעות המסלקה הפנסיונית. כמו כן, החל משנת 2016 יוכלו מעסיקים לפעול למול המסלקה הפנסיונית באופן ישיר. יצוין, כי כיום מעסיקים יכולים לקבל מידע מן המסלקה הפנסיונית באמצעות בעל רישיון. ביום 4.3.2015 פורסמה טיוטת חוזר גופים מוסדיים-2015-15 חובת שימוש במערכת סליקה פנסיונית מרכזית, אשר היה ותיכנס לתוקף, גופים מוסדיים לא יהיו רשאים לבצע בקשות שבעלי רישיון מחויבים להגיש באמצעות המסלקה הפנסיונית, ואשר הוגשו שלא באמצעותה. בנוסף, הורחבה חובת השימוש במערכת הסליקה הפנסיונית המרכזית, גם למקרים של בקשות מידע של בעל רישיון, שאינן כוללות פרטי זיהוי של המוצר הפנסיוני.

- הצטרפות ברירת מחדל** – החברה התקשרה עם מעסיקים בהתאם לסעיף 20(ב) לחוק קופות גמל בהסדרים אשר לפיהם, כל עוד לא בחר העובד במוצר פנסיוני אחר, יופקדו כספים המופרשים על ידו ובגיניו למטרת חיסכון פנסיוני, בקופות החברה.

- העוסקים בשיווק פנסיוני או פיננסי תמורת עמלות חייבים על פי הדין להיות בעלי רישיון סוכן יועץ או משווק פנסיוני או רישיון מנהל השקעות, לפי העניין. תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (עמלות הפצה), תשס"ו-2006 קובעות את שיעור דמי ההפצה השנתיים (להלן: "דמי יעוץ פנסיוני") בגין עסקה בקופת גמל, כולל בגין הפקדות, העברות והמשך השתייכות לקופות גמל לשיעור מרבי של 0.25% לשנה מיתרת היקף צבירת העמית בקופת הגמל.

7. תחרות

1.7. תחום פעילות קרנות פנסיה:

שוק הפנסיה מאופיין ברמת ריכוזיות גבוהה וכלל הרפורמות שהוביל משרד האוצר והמתכונות לשנים הקרובות נועדו בין השאר לפתוח את השוק לתחרות בעיקר בתחומי השיווק וההפצה. בעבר נשלט הענף ע"י קרנות הפנסיה ההסתדרותיות, אך עם החלת רפורמת בכר שנועדה, בין היתר, לפתוח את השוק לתחרות, ומכירת קרנות הפנסיה החדשות וכניסתן של חברות הביטוח לענף, גדל פוטנציאל השוק במידה ניכרת והתגברה בו התחרות.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

בעקבות רכישת קרנות הפנסיה ע"י חברות הביטוח נוצר מצב של "שימור אגרסיבי" מצידן, לרבות בדרך של הורדה בדמי הניהול, ו/או הוספת כיסויים ביטוחיים ללא תוספת עלות. כך עולה מחיר "רכישת" לקוח חדש לקרן פנסיה, בין אם הוא עמית בקרן קיימת ובין אם הוא מצטרף חדש, דבר שלא היה קיים כמעט לפני הרפורמה.

להערכת החברה, קרנות הפנסיה שבניהולה מתחרות בעיקר מול חמש קרנות הפנסיה הגדולות בענף הנשלטות על ידי חברות ביטוח. במונחי צבירה נטו, חלקן של קרן הפנסיה איילון פנסיה קרן פנסיה חדשה מקיפה ואיילון פיסגה כללית קרן פנסיה כללית בכלל השוק עומד על 1.4%.

שנת 2014 המשיכה להתאפיין בתחרות קשה בכל ענף הפנסיה, בעיקר לאור אפשרות הניידות החופשית בין קרנות פנסיה חדשות כאשר ניכרת תנופה מתמדת בפעילות של החברות. להלן התפלגות הנכסים המנוהלים של ענף הפנסיה, למיטב ידיעת החברה, בהסתמך על מידע שפורסם על ידי משרד האוצר, נכון ליום 31.12.2014:

נתח שוק	נכסים (מיליוני ₪)	החברה
		חברות ביטוח:
17.9%	34,155.6	כלל
16.0%	30,636.1	הראל
22.8%	43,490.5	מגדל
1.4%	2,639.2	איילון (החברה)
35.1%	66,970.1	מנורה
5.31%	10,151.1	הפניקס
		בתי השקעות:
0.4%	785.1	פסגות
0.2%	279.7	הלמן אלדובי
0.2%	370.20	אלטשולר שחם
0.8%	1,512.8	מיטב דש פנסיה
	190,990.35	סה"כ שווי שוק

2.7. תחום פעילות קופות הגמל:

ענף קופות הגמל מתאפיין בתחרות מוגברת בין הגופים המוסדיים, בעיקר מכיוון שרמת ההפקדות השוטפת נמוכה ונוצרה תחרות קשה על העברת צבירות קיימות בין הגופים. בענף קרנות ההשתלמות, יש גידול מתמיד של מצטרפים, אם כי רמת המשיכות גבוהה יותר, עקב הפיכת קרן ההשתלמות לנזילה לאחר תקופה בת שש שנים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

החברה צופה כי אפשרות רכישת כיסויים ביטוחיים עבור עמיתי קופות הגמל תשפר את יכולתיהן התחרותיות של קופות הגמל בשוק החיסכון הפנסיוני. לפרטים נוספים אודות תקנות כיסויים ביטוחיים ראה סעיף ב.2 לעיל.

להלן חלוקת פעילות קופות הגמל בשליטת תאגידים ביטוחיים ובתי השקעות אחרים, למיטב ידיעת החברה, בהסתמך על מידע שפורסם על ידי משרד האוצר, נכון ליום 31.12.2014 :

נתח שוק	נכסים (מיליוני ₪)	החברה
		<u>חברות ביטוח</u>
9.8%	36,070.8	כלל
6.7%	24,772.4	הראל
4.3%	15,736.4	מגדל
1.0%	3,726.7	איילון (החברה)
4.5%	16,754.9	מנורה
0.7%	2,600.4	הפניקס
		<u>בתי השקעות:</u>
14.7%	54,030.2	פסגות
10.5%	38,550.7	מיטב-דש
8.7%	32,135.0	אלטשולר שחם
1.4%	5,001.5	אנליסט
4.3%	15,903.9	ילין לפידות
5.6%	20,601.3	אקסלנס
3.0%	10,893.1	הלמן אלדובי
100%	368,720.9	סה"כ שווי שוק

3.7. שיטות להתמודדות עם התחרות בכל תחומי הפעילות

עיקרי הכלים העומדים בפני המתחרים בענף הינם :

1. חתירה לתשואות גבוהות.
2. הסתייעות בסוכני החברה והקבוצה לש יווק מסיבי של מוצרי החברה הן בתחום הפרט והן בתחום המעסיקים.
3. שיתוף פעולה עם הבנקים במסגרת הסכמי ההפצה עימם, להגדלת מאגר העמיתים.
4. שיפור איכות השרות לעמית.
5. התייעלות תפעולית, שיפור שיטות העבודה ושיפור המערכות הממוחשבות של החברה.
6. מתן פתרונות אינטגרטיביים בכל אפיקי החיסכון לזמן ארוך ובינוני.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

7. צמצום מספר המתפעלים ומיזוג קופות.

8. שדרוג הידע המקצועי של העובדים ומיומנות הצוותים השונים.

8. עונתיות

1.8. תחום קרנות הפנסיה :

החברה אינה מזהה עונתיות בתחום פעילות קרנות הפנסיה.

2.8. תחומי פעילות קופות הגמל לתגמולים ופיצויים, קופות מרכזיות לפיצויים וקרנות השתלמות :

הפקדות עמיתים עצמאיים בקופות גמל וקרנות השתלמות מזכות את המפקיד בהטבות מס בשנת ההפקדה, בהתאם לתקרות הפקדה שקבע המחוקק. לכן אין משמעות למועד ההפקדה במהלך השנה, אך יחד עם זאת לקראת תום השנה, חל גידול יחסי בהפקדות לקופות גמל בעיקר על ידי עצמאיים. עם כניסתו לתוקף של תיקון 3 לפקודת מס הכנסה ולפיו הפקדות הינן לצורכי קצבה בלבד חלה ירידה מהותית בהפקדות עמיתים עצמאיים לקראת סוף שנת הכספים.

9. רכוש קבוע ומתקנים

לחברה רכוש קבוע ומתקנים בהיקף לא מהותי.

לפרטים נוספים ראה ביאור 7 לדוח הכספי.

01. נכסים בלתי מוחשיים

לפרטים נוספים ראה ביאור 5 לדוח הכספי.

מאגרי מידע- לחברה מאגרי מידע, הרשומים אצל רשם מאגרי המידע, לכל אחת מקופות הגמל וקרנות הפנסיה המנוהלות על ידה, וכן מאגר רשום של עובדי החברה.

11. הון אנושי

מצבת משאבי אנוש של החברה כוללת 130 עובדים מתוכם 129 עובדים חודשיים –ועובד אחד שעתי כמפורט להלן :

✓ מנהל כללי (60% משרה)

✓ סמנכ"ל (60% משרה)

✓ סמנכ"ל שיווק (80% משרה)

✓ מנהל תפעול

✓ מנהלת כספים

✓ מנהל שירות לקוחות

✓ עובדי תפעול

✓ עובדי כספים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

✓ משווקים פנימיים וטלמיטינג

✓ עובדי שרות לקוחות

בשנת 2013 כללה מצבת משאבי אנוש של החברה 114 עובדים ובשנת 2012 73 עובדים לחברה לא קיימת תלות מהותית בעובד מסוים.

שכר המשווקים והמשמרים שהינם עובדי החברה מבוסס על מרכיב קבוע ומרכיב משתנה של עמלות בהתאם להיקף צבירת העמיתים שגויסו או שומרו על ידי המשווק או המשמר. החברה דואגת להדרכות שוטפות לעובדיה וש ולחת עובדים לקורסים מקצועיים. החברה כחלק מקבוצת איילון עורכת לדירקטורים ולחלק מנושאי המשרה הדרכות והשתלמויות להעשרת הידע המקצועי שלהם.

תכניות תגמול לעובדים

במסגרת תכנון ואישור התקציב השנתי של החברה נקבעים אחת לשנה מדיניות שנתית ותקציב לעניין שימור עובדים ולשיפור תנאי השכר של העובדים ומתן בונוסים, וזאת על פי מצב עסקי החברה בפרט, וענפי הפנסיה, הגמל והפיננסים בכלל, ולמול ביצועי העובד.

בחברה נהוג להעמיד תקציב ברמת יחידה תפעולית, ובסמכות מנהל היחידה מתן תגמול ברמת הפרט וביצוע פעילות יחידתית. מנהל היחידה מחליט יחד עם מנהל משאבי אנוש, על חלוקתו של התקציב האמור על פי תרומת העובדים לחברה, כאשר כל הקצאה שכזו מחייבת גם את אישור מנכ"ל החברה.

אין לחברה תכנית לתגמול עובדים במישור ההוני, דוגמת חלוקת אופציות.

בנוסף, הוקמה על יד דירקטוריון החברה "ועדת תגמול", בהתאם לחוזר 2014-9-2 "מדיניות תגמול בגופים מוסדיים" אשר פורסם ביום 10.4.2014 אשר תפקידה להתוות מדיניות תגמול, ולהמליץ בפני הדירקטוריון על המדיניות שיש לאמץ. ועדה זו גם בוחנת הסכמי העסקה של עובדים בכירים, נושאי המשרה ומנהלי השקעות ואת המתווה וההיקף של התגמול שלהם, הן באופן אבסולוטי והן באופן יחסי לרמות תגמול בענפי הפנסיה, הגמל והפיננסים. מדיניות התגמול לבעלי תפקיד מרכזי של החברה מצורפת כנספח לדוח זה, וכן מפורסמת באתר האינטרנט של החברה. עד ליום 1.7.14 הייתה בתוקף מדיניות תגמול קודמת המפורסמת באתר האינטרנט של החברה בכתובת הנ"ל בסמוך למדיניות העדכנית, ומופיעה אף היא בנספח לדוח זה.

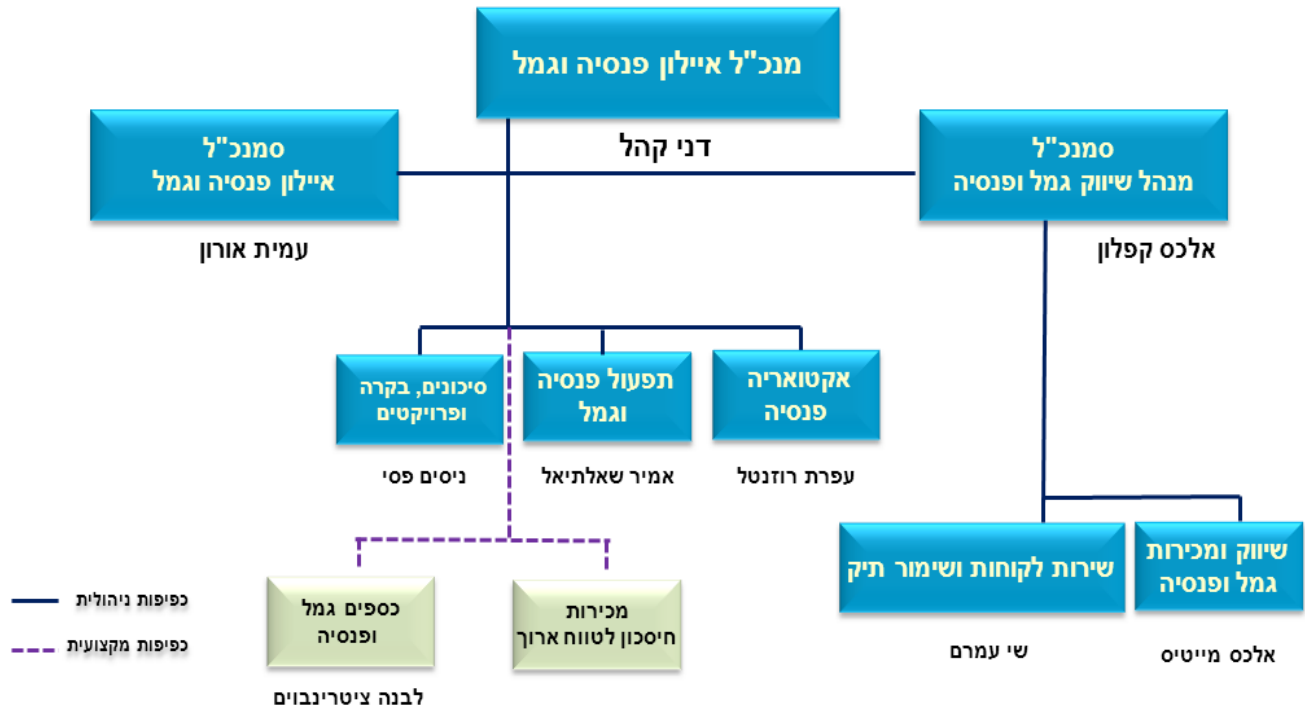
הטבות וטיבם של הסכמי ההעסקה

לעובדי החברה הסכמים אישיים, ותגמול העובדים וההטבות להן הם זכאים הינם בהתאם להסכמים אלו. בחברה קיימות גם כמה קבוצות עובדים, בעיקר מנהלי מכירות בתחום פנסיה או גמל, אשר מתוגמלים מעבר לשכר הבסיסי, באופן הנגזר מביצועיהם או על פי עמידתם ביעדי מכירות. חלק מהעובדים הבכירים של החברה קשורים עם החברה בהסכמים למתן שירותי ניהול באמצעות חברות בשליטתם.

בתקופת הדו"ח ולאחריה החלה מגמה של התארגנות עובדים תחת ארגונים יציגים. בהתאם, דיווחו מספר חברות בתחום על התארגנות עובדים תחת ארגוני עובדים יציגים, וחלקן חתמו על הסכמים קיבוציים עם אותם ארגונים. לפרטים נוספים ראה פירוט מדיניות התגמול באתר החברה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

1.11 מבנה ארגוני



איילון פנסיה וגמל בע"מ

21. ספקים ונותני שירותים

- לחברה הסכמים מהותיים עם מספר גורמים, כדלקמן:
- הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ - הסכם שירותי תפעול לקופות הגמל שבניהול החברה.
 - בנק מזרחי טפחות בע"מ - הסכם תפעול לקרנות ההשתלמות שבניהול החברה.
 - ד.ס.ש. ייעוץ ושירותים בע"מ - שירותי תפעול לקופות המרכזיות לפיצויים שבניהול החברה.
 - סומך חייקין, רואי חשבון - הסכם למתן שירותי בקורת רואי חשבון לקופות הגמל, קרנות ההשתלמות וקופות מרכזיות לפיצויים שבניהולן של החברה.
 - קוסט, פורר, גבאי את קסירר, רואי חשבון - הסכם במסגרת קבוצת איילון למתן שירותי בקורת לחברה וקרנות הפנסיה שבניהולה.
 - נס א.ט. בע"מ - הסכם לרכישת זכויות שימוש בתכנה לניהול עמיתים בקרנות הפנסיה שבניהול החברה.
 - לחברה הסכמי הפצה עם בנקים - ראה סעיף 6.ד לעיל.
 - לפרטים נוספים בקשר להסכמים מהותיים עם צדדים קשורים, ראה ביאור 22 לדוח הכספי.
 - אייל שלזינגר - הסכם למתן שירותי ייעוץ בתחום הפנסיה.
 - רועי פוליאק ושות', משרד עורכי דין - הסכם למתן שירותי יעוץ משפטי.

31. השקעות

לפעילות ההשקעות של החברה ראו סעיף 5.ב לעיל.

41. מימון

הלוואות

לחברה הלוואה מבנק מזרחי טפחות בע"מ והלוואות נוספות מאיילון חברה לביטוח בע"מ, חברה האם. לפרטים נוספים ראה ביאור 14 לדוח הכספי.

51. מיסוי

חבות המס על החברה המנהלת

החברה הינה "עוסק מורשה" כהגדרתו בחוק מס ערך מוסף, התשל"ו-1975.*
לפרטים נוספים ראה ביאור 11 לדוח הכספי.

61. מגבלות ופיקוח על עסקי התאגיד

למגבלות ופיקוח על עסקי התאגיד ראו סעיף 1.ד לעיל.

71. הסכמים מהותיים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

ראה סעיפים: ב.2, ב.3, ד.6, ד.9, ד.11 ו-ד.12 לעיל.

81. הסכמי שיתוף פעולה

לחברה אין הסכמי שיתוף פעולה.

91. הליכים משפטיים

- כנגד החברה הוגשו מספר תביעות לפיצויים בעיקר בגין עיכוב בהעברת כספי עמיתים בקופות הגמל ובקרנות הפנסיה המנוהלות על ידי החברה.
- הסכומים הנתבעים אינם מהותיים להיקף הפעילות.
- הסכומים הופרשו במלואם בספרי החברה.
- החברה פועלת בהליכים משפטיים כנגד מספר מעסיקים שלעובדיהם נרשמו פיגורים בהעברת כספים לקופות המנוהלות על ידי החברה.

02. יעדים ואסטרטגיה עסקית

להלן עיקרי היעדים שהחברה הציבה לעצמה. יעדים אלו נגזרים מניתוח החוזקות והחולשות של החברה כמו גם מניתוח ההזדמנויות והאיומים בענף.

שיווק ומכירות

- ✓ המשך צמיחה בתחום הפנסיה באמצעות סוכני הקבוצה.
- ✓ העברת צבירות בתחום הגמל לקופות הגמל שבניהול החברה וכן המשך גיוס עמיתים חדשים לקרנות השתלמות.

שירות

- ✓ שיפור השירות לסוכני ועמיתי החברה באמצעות מוקדי השירות ואתר האינטרנט של החברה. תפעול ומיכון

- ✓ המשך פיתוח מערכת CRM אירגונית.
- ✓ פיתוח מערכת DW אירגונית.
- ✓ המשך יישום חוזר גופים מוסדיים 2012-9-16 טיוב נתוני זכויות עמיתים בגופים המוסדיים.
- ✓ שיפור ואיחוד תהליכי עבודה ביחידת התפעול המשותפת גמל-פנסיה.

שימור לקוחות

- ✓ שיפור שיעורי ההצלחה בשימור התיק בכול תחומי הפעילות.

כספים בקרה ורגולציה:

- ✓ תיקון ליקויים ופערי ציות מדוחות הביקורת באופן שוטף. כללי

- ✓ שדרוג הידע המקצועי של העובדים ושיפור מיומנויות בצוותים השונים
- ✓ שדרוג אתר האינטרנט.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

12. צפי להתפתחות בשנה הקרובה

החברה צופה כי מגמת הצמיחה בשוק הפנסיה תימשך על חשבון אפיקי החיסכון הפנסיוני התחליפיים ומתארגנת מבחינה שיווקית ותפעולית להגדלת הפעילות בתחום זה. החברה צופה כי התחרות בתחום החריפה בתחום הגמל תימשך ומתארגנת לחיזוק יחידת שימור התיק

22. מידע בדבר שינוי חריג בעסקי התאגיד ואירועים או עניינים החורגים מעסקי התאגיד הרגילים

אין

32. ניהול סיכונים

רקע

מערך ניהול הסיכונים פועל בחברה משנת 2007. המטרה העיקרית של מערך ניהול הסיכונים הינה לספק להנהלת החברה ולדירקטוריון כלים יעילים לזיהוי, מיפוי, הערכה, ניהול ובקרה של החשיפות והסיכונים העומדים בפני החברה ועמיתיה הגמל והפנסיה, אשר עלולים לאיים על חוסנה הפיננסי ועל יכולתה לעמוד ביעדיה העסקיים, לרבות שמירה על צרכי העמיתים. הנהלת החברה מינתה מנהל סיכונים ראשי אשר אחראי על ניהול הסיכונים. עקרונות ניהול הסיכונים הוסדרו במדיניות ניהול סיכונים, שאושרה בדירקטוריון החברה.

סקירת חוזרים

להלן סקירת חוזרים רלוונטיים:

(א) בשנת 2006 פרסם הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון חוזר הקובע כללים הנוגעים לתפקידיהם, סמכויותיהם ודרכי עבודתם של האקטואר הממונה ושל מנהל הסיכונים בקרן פנסיה וכללים המתייחסים למארג היחסים שבין האקטואר הממונה למנהל הסיכונים ובינם לבין בעלי תפקידים אחרים בקרן הפנסיה.

(ב) בשנת 2009 פרסם הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון חוזר הקובע כללים הנוגעים להקמתו ותפקודו של מערך ניהול ובקרת סיכונים בחברות מנהלות של קופות גמל במטרה להבטיח קיומם של כלים לזיהוי, הערכה ובקרה של סיכונים הגלומים בנכסי ההשקעה המוחזקים כנגד חסכונות העמיתים ומתן דיווח מקיף ורציף להנהלת החברה ולדירקטוריון לגבי כל סיכון מהותי לחסכונות אלה.

(ג) בחודש ינואר 2014 פורסם פרק ניהול סיכונים בקודקס תקנות וחוזרים אשר מחליף את הסעיפים העיקריים בחוזרים הנ"ל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

עיקרי המדיניות

חברות מנהלות של קופות גמל וקרנות פנסיה חשופות בתחומי פעילותן לסיכונים בשלוש קטגוריות עיקריות: סיכונים פיננסיים, סיכונים ביטוחיים וסיכונים תפעוליים.

תפיסת העולם בניהול הסיכונים של החברה היא כי לקיחת סיכונים הינה חלק אינטגרלי בניהול עסקי החברה וכספי העמיתים. מטרת ניהול הסיכונים אינה הימנעות מסיכון, אלא מציאת איזון בין הזדמנות ליצירת רווח (או תשואה) לבין הסיכון המאיים על יכולתה של החברה לעמוד ביעדיה ולשמור על צרכי העמיתים.

הנהלת החברה פועלת לגיבוש והטמעה של מדיניות ניהול הסיכונים בקטגוריות הסיכון השונות. החברה רואה בכך תהליך הדרגתי, רב שנתי, אשר נוגע בכל אחד ואחד מתהליכי העסקיים.

מדיניות ניהול הסיכונים מבוססת על העקרונות הבאים:

- התייחסות הן לסיכונים החברה המנהלת והן לסיכונים העמיתים בקופות הגמל ובקרנות הפנסיה, ע"פ שלוש קטגוריות הסיכון שהוזכרו לעיל.
- קיום מבנה ארגוני ותהליכי תומך לניהול הסיכונים בחברה, המגדיר את חלוקת תחומי האחריות בנוגע לפעולות הכרוכות בנטילת הסיכונים ומבחין בין נוטלי הסיכון, מעגלי הבקרה ומעגלי הפיקוח.
- הגדרת תהליכים של זיהוי הסיכונים, הערכת הסיכונים באמצעות כלים ומדדים מקובלים וניהול הסיכונים באמצעות הגבלתם, גידורם או העברתם לצד שלישי.
- קיום פעולות שוטפות של בקרה ודיווח על פרופיל הסיכונים לוועדות השקעה, לוועדת אשראי, לוועדה היגוי לניהול סיכונים, למנכ"ל ולדירקטוריון החברה.

סיכונים פיננסיים

הסיכונים הפיננסיים אליהם חשופה החברה ועמיתי קופות הגמל וקרן הפנסיה הינם: סיכונים שוק, אשראי ונזילות.

עיקרי המדיניות בקטגוריית הסיכונים הפיננסיים הינם:

- קביעה של מסגרת ארגונית תומכת והגדרת סמכויות בתחום ניהול הסיכונים הפיננסיים הכוללת את:
 - מעגל נוטלי הסיכון (מקבלי החלטות ההשקעה): מנהלי השקעות, מנהל מערך אשראי לא סחיר, ועדות ההשקעות והאשראי.
 - מעגלי בקרה: בק אופיס ומיד אופיס, היחידה לניהול סיכונים, מחלקות סוקס וביקורת הפנים.
 - מעגלי פיקוח: ועדת היגוי לניהול סיכונים ודירקטוריון.
- זיהוי שוטף של הסיכונים הפיננסיים ע"י מנהל הסיכונים בשיתוף מנהלי ההשקעות.
- כימות והערכת הסיכונים הפיננסיים אליהם חשופים כספי העמיתים ותיק הנוסטרו של החברה המנהלת בעזרת מדדים שיאושרו ע"י ועדות ההשקעה והדירקטוריון.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- יישום שיטות עבודה מקובלות בתחומים ספציפיים ומיוחדים : מדדי ביצוע, טיפול בנגזרים, טיפול בסיכונים אשראי וטיפול בסיכון ALM בתיקי פנסיונרים.
- ביצוע בקרה שוטפת על מגבלות ותקרות חשיפה.
- גיבוש המלצות לשיפור אופן ניהול הסיכונים ותיקון ליקויים.
- דיווח רבעוני של מנהל הסיכונים למנכ"ל, לדירקטוריון ולוועדת ההשקעה של החברה.

סיכונים ביטוחיים (קרן פנסיה בלבד)

הסיכונים הביטוחיים אליהם חשופים עמיתי קרנות הפנסיה הינם : סיכון תמותה, סיכון תחלואה וסיכון מודל אקטוארי.

עיקרי המדיניות בקטגוריית הסיכונים הביטוחיים הינם :

- קביעה של מסגרת ארגונית תומכת והגדרת תחומי האחריות לטיפול בסיכונים הביטוחיים הכוללת את:
 - מעגל נוטלי הסיכון : עמיתים, הנהלת קרן הפנסיה ואקטואר הקרן.
 - מעגלי הבקרה : אקטואר הקרן, מנהל הסיכונים ומבקר הפנים.
 - מעגלי פיקוח : ועדת היגוי לניהול סיכונים ודירקטוריון.
- זיהוי של הסיכונים באופן שוטף ע"י מנהל הסיכונים בשיתוף אקטואר הקרן.
- כימות והערכת הסיכונים הביטוחיים באמצעות מודלים אקטואריים ותרמיים, כפי שיוגדרו מעת לעת, ויובאו לאישור הדירקטוריון.
- יישום שיטות עבודה מקובלות לסוגיות ספציפיות : מציאת האיזון הנאות בין צמצום החשיפה הביטוחית של עמיתי הקרן לתביעות נכות ושארים לבין עלות ביטוח משנה, טיפול בסיכון אשראי הנובע מחשיפה למבטחי משנה, שמירה על איזון דמוגרפי באמצעות חיתום מושכל.
- ניטור סיכון מודל : ביצוע מעקב שוטף אחר פערים בין הנחות המודל לגבי שיעורי תמותה, תחלואה, החלמה וריבית לבין התממשות פרמטרים אלה בפועל.
- גיבוש המלצות לשיפור אופן ניהול הסיכונים ותיקון ליקויים.
- דיווח שנתי של מנהל הסיכונים למנכ"ל ולדירקטוריון.

סיכונים תפעוליים

הסיכון התפעולי מוגדר כסיכוי להפסד כספי, שעלול לנבוע מארבע מקורות הסיכון הבאים :

- (א) כשל בתהליכים/נהלים : ביצוע תשלומים, תפעול הקופות, חיתום ועוד.
- (ב) כשל של עובדים או גורמים חיצוניים : מרמה, הונאה, מעילה, ביצוע פעולה בלתי מורשת, פגיעה בחוקי תעסוקה, איבוד או מחסור באנשי מפתח מיומנים.
- (ג) כשל במערכות מידע : טעויות בפיתוח, טעויות ביישום, כשל בהפעלה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

(ד) אירועים חיצוניים: פשע, אסונות טבע, אירוע פוליטי, שינוי רגולטורי, מיקור חוץ. ע"פ המבנה הארגוני התומך בניהול הסיכונים התפעוליים, מנהלי האגפי החברה ועובדיה הם יוצרי הסיכונים התפעוליים. מנהלי האגפים החברה אחראים על זיהוי והכרת הסיכונים התפעוליים הגלומים בפעילויותיהם ויישום הבקורות הקיימות להפחתת הסיכונים באמצעות מעגל הבקרה הראשון הכולל את הבקרים התפעוליים הכפופים להם. במעגל הבקרה השני פועלים מנהל הסוקס (בחינת אפקטיביות הבקורות), מנהל הסיכונים (גיבוש מתודולוגיה להערכת הסיכונים וזיהוי הסיכונים המהותיים) וקצין הציות (ווידוא עמידה בהוראות החוק והרגולציה). במעגל הבקרה השלישי מבקר הפנים בודק את אפקטיביות יישומו של מערך ניהול סיכונים התפעוליים והתאמתו להנחיות הרגולציה השונות. מדיניות החברה בתחום הסיכונים התפעוליים מתמקדת בזיהוי התהליכים, אשר בהם גלומים הסיכונים התפעוליים המהותיים ובחינת הבקורות הקיימות בכל אחד מתהליכים אלו.

שיטות לזיהוי וכימות הסיכונים

החברה מצויה בתהליך מתמשך של זיהוי ומיפוי הסיכונים, כימות והערכת הסיכונים השונים, אליהם היא חשופה. להלן פירוט השיטות בכל אחד מהסיכונים השונים:

סיכוני שוק

החברה הטמיעה מערכת מידע לכימות סיכוני שוק. הכימות מתבצע באמצעות מדדי סיכון שאושרו ע"י ועדת ההשקעות והדירקטוריון. המדדים מתחשבים בהשפעה הפוטנציאלית של שינויים נורמליים וקיצוניים בגורמי סיכון בשוק על שווי תיקי הנכסים בגמל ובפנסיה. ההשפעה נמדדת הן אבסולוטית והן יחסית לתיקי הייחוס המשקפים הקצאת נכסים אסטרטגית שאושרה בדירקטוריון. בין גורמי סיכון השוק, כאמור, נבחנו שינויים בשערי הריבית, שערי החליפין, ומרווחי האשראי. גורמי סיכון שוק נוספים המזוהים באופן שוטף עבור כ ל נכס חדש, מצטרפים לרשימת הגורמים המשתתפים בחישוב מדדי הסיכון.

בנוסף, מיושמת שיטה להערכת סיכון אי ההתאמה בין נכסים להתחייבויות (ALM) בתיקי הפנסיונרים. השיטה מבוססת על בחינת ההשפעה של שינוי בעקומי הריבית על העודף בין נכסים להתחייבויות וכנגזרת מכך על גובה הקצבה החודשית. המטרה היא לצמצם את התנודתיות בתשלום החודשי שמקבל הפנסיונר.

סיכוני נזילות

החברה פתחה ויישמה מדד הנזילות אשר מורכב משני מרכיבים המחושבים לכל קופת גמל בנפרד: (א) **מדד נזילות נכסים** אשר אומד את ההפסד הצפוי של מכירה מהירה של נכסים כתוצאה מאירוע קיצון של ניוד מאסיבי של כספי עמיתים. (ב) **מדד נזילות זכויות** אשר מעריך את מידת הנזילות הנדרשת בקופה הגמל. המדד המשולב משמש להערכת סיכון הנזילות בקופות הגמל.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

סיכוני אשראי

ניהול סיכוני האשראי בחברה מתבצע ע"י הערכת סיכון האשראי ברמת התיק והערכת הסיכון ברמת הנכס הבודד.

- ברמת התיק, ניהול הסיכון מתבצע, בין היתר, באמצעות קביעת הנחיות ומגבלות בהתייחס לחשיפות אשראי. החברה קבעה מגבלות פיזור בתיקי ההשקעות בחברה, כגון: חשיפה למנפיקים ולקבוצות לוויים, חשיפה גיאוגרפית, חשיפה לקבוצות דירוג. מגבלות אלו ורמות הפיזור בתיקי ההשקעות נבחנות באופן שוטף.
- ברמת הנכס הבודד, מחלקת המחקר באגף השקעות עוסקת במחקר ניירות ערך סחירים ולא סחירים, לרבות, הערכת סיכון האשראי של אגרות חוב סחירות ולא סחירות. בנוסף, החברה מיישמת מודל דירוג אשראי פנימי לאג"ח קונצרני. המודל הוגש לאישור משרד האוצר.

סיכונים ביטוחיים (קרבן פנסיה בלבד)

כאמור לעיל, הסיכונים הביטוחיים מתמקדים בגורמים אשר משפיעים על האיזון הדמוגרפי בקרב הפנסיה: תמותה ונכות.

אקטואר הקרבן מבצע מעקב שוטף אחר התפתחות התביעות בפועל אל מול הצפי שביצע ומדווח על פערים מהותיים.

בנוסף זוהו סיכונים המודל אשר באים לידי ביטוי בעיקר בשימוש בפרמטרים שאינם משקפים בהכרח את המציאות. הטיפול בסיכון זה נעשה בעיקר ע"י ביצוע מבחני רגישות להנחות המודל ומעקב אחר ההשפעה על עמית הקרבן כתוצאה משימוש בפרמטרים - כמו שיעורי ריבית ושיעורי החלמה מנכות - שונים מאשר אלה שנצפים בפועל.

סיכונים תפעוליים

החברה מקדמת את תחום ניהול הסיכונים התפעוליים באמצעות יישום שיטות העבודה הבאות:

- ביצוע סקרי סיכונים לצורך זיהוי הסיכונים התפעוליים בנושאים הבאים: סיכונים מעילות והונאות, סיכונים אבטחת מידע, סיכונים טכנולוגיות מידע, וסיכונים תפעוליים נוספים בעיקר במסגרת הסיכונים הקשורים לדיווח הכספי ולגילוי נאות (SOX 404). כמו כן, זוהו תרחישי נזק כתוצאה מאירועי אסון.

- ביצוע הערכה שוטפת של הסיכונים התפעוליים בתחומים הבאים:

– ניתוח ההשלכות העיסקיות של הפסקת תהליכי עבודה כתוצאה מאירוע אסון לצורך דירוג

התהליכים והמערכות הקריטיים בתכנית ההתאוששות מאסון (DRP).

– ניתוח ודירוג של סיכונים אבטחת מידע המאיימים על נכסי הליבה של החברה על מנת לקבוע את

האופי וסדר העדיפות של יישום הכלים הטכנולוגיים המשמשים למניעת פגיעה במידע רגיש, לניטור מידע שנכנס ויוצא ולאיתור ניסיונות חדירה עוינים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

– הערכה של סיכוני טכנולוגיות מידע באמצעות שאלונים המבוססים על פרמטרים איכותיים וכמותיים בתחומים הבאים : סיכוני מערכות הליבה , סיכוני ניהול פרויקטים , וסיכוני טכנולוגיות מידע כלליים.

▪ ניהול הסיכונים התפעוליים מתחיל ביצירת תרבות אירגונית בקרב עובדי החברה הכוללת הבאת הנושאים למודעות באמצעות סדנאות, ימי עיון, ותקשורת פנים-ארגונית, הטמעת קוד אתי ונהלים אחרים הקשורים בהתנהגות במקום העבודה וכן מימושה של תכנית ציות ואכיפה פנימית בכל הארגון. ניהול הסיכונים התפעוליים ממשיך בביצוע פעולות ספציפיות בתחומים הבאים :

- אירוע אסון - עדכון של תכנית ההתאוששות מאסון בעקבות ביצוע תרגולי אמת להתאוששות מערכי המחשב והשירות, וכתוצאה מרענון דרישות רגולטוריות ומשינוי בתהליכי עבודה .
- סיכוני אבטחת מידע - הטמעת כלים לניטור , הדמיית לקוח סמוי וניסיונות חדירה לצורך בחינת נקודות תורפה וטיפול מיידי בסגירתן .
- סיכוני מעילות והונאות – חיזוק ושיפור בקרות למניעה ולאיתור מוקדם .

▪ תהליך הבקרה של הסיכונים התפעוליים כולל את הפעולות הבאות :

- שיפור תמידי של הבקרות התפעוליות במטרה להפחית את הסיכונים התפעוליים .
- תיעוד בקרות הסוקס באמצעות תוכנה ייעודית ובחינת האפקטיביות שלהן באופן שוטף .
- ביסוס תכנית העבודה הרב שנתית של מערך הביקורת הפנימית על סקרי הסיכונים התפעוליים

סיכונים נוספים

▪ סיכוני ציות - החברה נערכת באופן שוטף למתן מענה לדרישות הרגולטוריות המתעדכנות מעת לעת. קצין הציות של החברה מבצע ניתוח של משמעות כל חוזר חדש והשלכותיו, מקיים דיון עם הגורמים הרלוונטיים ליישום הדרישות, ומבצע מעקב אחר יישום ההוראות בפועל במסגרת פורום ציות בנוכחות המנכ"ל.

דיון בגורמי סיכון

סיכונים מאקרו כלכליים

האטה כלכלית במשק הישראלי

האטה כלכלית במשק הישראלי משפיעה על עסקי החברה . האטה כלכלית במשק הישראלי עלולה לנבוע מאירועים שונים בארץ ובעולם , כגון : משבר פיננסי בשוקי ההון המקומיים , אירועים פוליטיים (כגון : מלחמה) ואסונות טבע (כגון : רעידת אדמה). עוצמת השפעה על עסקי החברה תלויה בגורמים רבים, לרבות משך תקופת ההאטה. מרבית נכסי הקופות שבניהול החברה מושקעים בנכסים בשוק הישראלי , ולכן הרעה כלכלית במשק הישראלי הינה בעלת השפעה מכרעת על שווי נכסי הקופה /הקרן. יתר על כן , יתכנו תופעות כגון : קיטון בהיקף הכספים המנוהלים כתוצאה ממשכת כספים מאסיבית וצמצום

איילון פנסיה וגמל בע"מ

הפקדות לחיסכון כתוצאה מ הקטנת השכר הממוצע של העמיתים . כל אלו עלולים להביא לפגיעה בדמי הניהול שהחברה גובה.

בנוסף, עלייה בהפרשות לחובות אבודים , גידול בהוצאות , ושחיקת שווי הנכסים שהחברה מחזיקה כנגד הונה, הינן תופעות נלוות, שעלולות להתרחש בעת האטה כלכלית.

ירידה ברמת התעסוקה במשק הישראלי

ירידה במספר מקומות העבודה וברמת התעסוקה הכוללת , הינם גורמים המשפיעים לרעה על עסקי החברה . המשמעות של צמצום משרות היא צמצום ברכישת מוצרי חיסכון ארוך טווח השונים ובהיקפם וכן בעלייה אפשרית בתביעות בגין נכות . צמצום זה פוגע בהכנסות החברה לא רק בהיבט מספר העמיתים , אלא גם בהיקף דמי הגמולים הנגבים . בנוסף, ירידה בהכנסות משקי הבית עלולה לגרום לעלייה בתביעות, הרחבת הונאות ביטוח, והגברת ניוד הכספים.

משבר גלובאלי בשוקי ההון בעולם

בשנים האחרונות אנו עדים יותר ויותר ל מתאם הגבוה שבין מצב שוקי ההון בעולם לבין מצב שוקי ההון המקומיים . מתאם זה מקבל משנה תוקף עבור חברות ישראליות אשר פועלות גם בחו"ל. משבר האשראי בארה"ב בשנת 2008 ומשבר החוב האירופאי בשנת 2011 גרמו לירידות חדות בשוקי ההון המקומיים וגררו שחיקה בנכסים וכפועל יוצא ירידה בגביית דמי הניהול . בנוסף, יש לציין כי משברים פיננסיים עשויים לגרום לקריסת כלכלות , מוסדות פיננסיים ותאגידי גדולים . לכך, עלולה להיות השפעה משמעותית לרעה , על שווי נכסי הקופות והכנסותיה של החברה.

סיכוני שוק, אשראי ונזילות

הסיכון הפיננסי עשוי להתממש כתוצאה משינויים בלתי צפויים בגורמי סיכון רבים . המשמעות של התממשות הסיכון היא ירידה בערך הנכסים המנוהלים בתיקי הגמל והפנסיה ובעקבות כך פגיעה בהכנסות החברה ורווחיותה.

להלן רשימה של גורמי סיכון פיננסיים עיקריים :

סיכון מניות- שחיקת ערך הנכסים עקב שינויים במחירי המניות . החברה מנהלת את תיקי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה , הכוללים, בין היתר, מניות ותעודות סל על מניות הנסחרות בארץ ובחו"ל. ירידה במחירי המניות עלול להביא לירידה בשווי נכסים אלה.

סיכוני ריבית- שינויים בעקומי הריביות בארץ ובחו"ל (בעיקר עליית עקום הריבית) עשויים לשחוק את ערכי נכסי החוב . החברה מנהלת את תיקי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה, הכוללים בין היתר : אג"ח צמוד , אג"ח שקלי , אג"ח חו"ל ונכסי חוב אחרים . עלייה בעקומי הריביות עלולה להביא לירידה בשווי נכסי החוב.

סיכוני מטבע- שחיקת ערך הנכסים עקב שינויים בלתי צפויים בשערי חליפין . החברה מנהלת את תיקי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה , הכוללים בין היתר : אג"ח ומניות הנקובים במט"ח. ירידה בשערי החליפין של מט"ח ביחס לשקל עלול להביא לירידת שווי נכסים אלה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

סיכון אינפלציה - שחיקת ערך הנכסים כתוצאה משינויים בלתי צפויים באינפלציה או בציפיות לאינפלציה. בתיקי ההשקעות של קופות הגמל מוחזקים נכסים פיננסיים בשקל לא צמוד. עלייה בציפיות האינפלציוניות עלולה להביא לירידה בשוויים של נכסים אלה.

סיכון נזילות - הפסד כספי מהותי כתוצאה מאי יכולת למכור נכסי השקעה במחיר סביר בשווקים השונים בהם משקיעה קופת הגמל או קרן הפנסיה. לסיכון הנזילות יש שני היבטים עיקריים: (1) היבט כללי - ירידה בלתי צפויה בסחירות הנכסים המוחזקים בתיקי ההשקעות כתוצאה ממצב "לחץ" בשוקי ההון. (2) היבט ספציפי - עלייה פתאומית בדרישות ציבור העמיתים לפדיון או ניווד כספים כתוצאה מאירוע ספציפי לחברה. בשני תרחישי ההתממשות לעיל החברה עשויה לאלץ למכור נכסים תוך הכרה בהפסדי הון.

סיכון נדל"ן - ירידה בלתי צפויה במחירי נדל"ן בשוק במקומי או בשווקים העולמיים. החברה מנהלת את תיקי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה, הכוללים, בין היתר, השקעה ישירה בנדל"ן, השקעה עקיפה באמצעות מניות, אג"ח או קרנות של חברות נדל"ן. ירידה במחירי נדל"ן עשויה לשחוק ערכם של נכסים אלה.

סיכונים אשראי - סיכון אשראי ("Counterparty Default Risk" או "Credit Risk") הינו הסיכון שצד בעסקה לא יעמוד בהתחייבויותיו.

(א) סיכון אשראי בנכסי חוב - החברה משקיעה חלק מנכסי קופות הגמל וקרנות הפנסיה במתן אשראי, כגון: אגרות חוב סחירות ולא סחירות, מכשירים פיננסיים מסוגים שונים, הלוואות ופיקדונות בבנקים. מצב חדלות פירעון של מספר לווים אשר קשורים זה לזה או שייכים לאותו ענף עשוי להביא למחיקת חובות ושחיקת ערך הנכסים. קיומן של בטוחות וכן נכונות החברות שכשלו לבצע הסדר חוב עשוי להקטין את הפסד ההון שיירשם בתיק.

(ב) סיכון אשראי בחשיפה למבטח משנה - החברה מעבירה חלק מהסיכונים הביטוחיים בהם נושאים עמיתים קרנות הפנסיה למבטחי המשנה ולכן נוצרת חשיפה לאיתנותם הפיננסית של גופים בינלאומיים אלה. תהליכים ואירועים שונים בעולם משפיעים על הסיכון שמבטחי משנה לא יעמדו בהתחייבויותיהם. לדוגמה השפעה ישירה של אירועים קטסטרופליים, כמו נזקי טבע או אירועי טרור במדינות מפותחות, שעשויה לגרום למספר מבטחי משנה לאי יכולת פירעון. תתכן גם השפעה עקיפה של הצטמצמות מספר מבטחי המשנה בעולם, אשר תאלץ את הנהלת הקרן להגביל את פעילותן עם מבטחי משנה בעלי איתנות פיננסית גבוהה יותר. העלאת תעריפי ביטוח המשנה עלולה להשפיע על התשואה הדמוגרפית לעמיתים.

סיכון מרווח אשראי - שחיקת ערך נכסי קופת הגמל או קרן הפנסיה, כתוצאה משינויים במרווחים בין ריבית חסרת סיכון לבין ריבית על נכסים מסוכנים יותר. החברה מנהלת את תיקי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה, הכוללים, בין היתר, אג"ח קונצרני. התרחבות בלתי צפויה במרווחים הנ"ל עלולה להביא לירידה בשווי נכסים אלה.

סיכונים ענפיים

תחרות

איילון פנסיה וגמל בע"מ

עלייה בתחרות בתחומים בהם החברה פועלת עלולה לפגוע בהכנסות מדמי ניהול, בתוצאותיה העסקיות ובהונה. בעקבות הרפורמה בשוק ההון לאור ועדת בכר והפחתת הריכוזיות, ע"י הוצאת ניהול קופות הגמל וקרנות הנאמנות מהבנקים תוך שילוב יועצים פנסיוניים וחיידוד המאפיינים של מוצרי החיסכון לטווח ארוך (ביטוח, פנסיה וגמל) - התגברה התחרות בשוק ההון בין היצרנים השונים. כתוצאה מכך, ביצועי ההשקעות של קופות הגמל וקרנות הפנסיה, לצד רמת דמי הניהול ואלמנטים נוספים, כגון: פרסום ושיווק, יחסי עבודה עם ערוצי ההפצה ושימוש בטכנולוגיה מתקדמת - הפכו לגורמים משמעותיים שעלולים להשפיע על גובה ההכנסות מחד ועל גובה ההוצאות מאידך, וכך להשפיע על הרווחיות של החברה.

שימור תיק

סיכון ניווד הכספים מתבטא בהחלטת לקוחות החברה על העברת הכספים שבניהול החברה לגופים מתחרים. סיכון זה מושפע מהגורמים הבאים: טעמי הציבור לגבי רמת הסיכון ו/או מוצרי חסכון שונים, תנאים המוצעים על ידי מתחרים, הוראות רגולציה המקלות על ניווד כספי חיסכון ארוך טווח ורמת השירות.

שינויים רגולטורים

פעילות שוק ההון מוסדרת ומפוקחת באמצעות גורמי רגולציה שונים: רשות ני"ע, אגף שוק ההון הביטוח והחיסכון במשרד האוצר ובנק ישראל. מכוח חובת הנאמנות של החברה כלפי עמיתה, החברה משקיעה משאבים רבים ופועלת כמיטב יכולתה על מנת לנהל את קופות הגמל וקרנות הפנסיה בהתאם להוראות הדין והרגולציה. החברה חשופה לשינויים תכופים בחקיקה וברגולציה החלים על חברות מנהלות גמל ופנסיה, ואשר עשויים להיות בעלי השפעה גם על רמת התחרותיות והרווחיות בענף. בשנים האחרונות הוגב רו הדרישות הרגולטוריות, המצריכות היערכות נרחבת הכוללת גיוס כוח אדם, שילוב מערכות ממוחשבות וכדומה. השינויים הנדרשים מלווים בעלויות גבוהות, ישירות ועקיפות, ולכך השפעה על הערכות החברה, תפעולה ורווחיותה.

תביעות ותקדימים משפטיים

החברה חשופה לפגיעה בתוצאותיה העסקיות ובהונה, עקב תקדימים משפטיים אשר יאלצו אותה לבצע שינויים באופן פעילותה, תביעות ייצוגיות ותביעות מהעמיתים אשר יאלצו אותה לבצע תשלומים מעבר לצפי של מהלך העסקים הרגיל וכן שינויי חקיקה אשר עשויים להשפיע באופן ישיר על הכנסותיה או מבנה הוצאותיה.

מערך תפעול חיצוני

החברה מסתמכת על גופים חיצוניים על מנת לספק לעמיתים רמת שירות מקובלת. החברה עשויה לשאת הוצאות בלתי צפויות במקרה שאחד הגופים האלה יקרוס ואז תאלץ להבטיח את רציפות השירות ללקוחות על בסיס משאביה שלה או על בסיס גוף מתפעל אחר. להערכת החברה, על אף שהיא נעזרת בשירותיהם של ספקי שירותי תפעול חיצוניים, אין לחברה תלות באיזה מהספקים הואיל ושירותיהם מסוג השירותים שמספקים גופי התפעול החיצוניים ניתנים גם על ידי מספר גופים נוספים בישראל, בתנאים מתחרים לתנאים בהם מוצעים

איילון פנסיה וגמל בע"מ

וניתנים השירותים בידי הספקים הנוכחיים. עם זאת, במידת הצורך, החלפת ספק שירותים תהיה כרוכה בתוספת עלויות מצד החברה ובזמן הטמעה.

סיכונים ביטוחיים (קרנות פנסיה בלבד)

חישוב הזכויות הפנסיוניות וכן ההערכות האקטואריות בכל הקשור להתחייבויות הביטוחיות, נעשים על פי כללים אקטואריים מקובלים ובהתבסס על לוחות תמותה, לוחות נכות וכן על הנחות יסוד המקובלות בענף. עלייה בשכחות התביעות ו/או חומרתן, שינויים רגולטורים וחדושים בפסיקה או בחוק, הנוגעים להנחות הנ"ל, עלולים להשפיע על האיזון הדמוגרפי של הקרנות שבניהול החברה. תחשיבים אקטואריים המבוססים על מודל שגוי (סיכון מודל) ו/או הנחות יסוד בלתי ריאליות (סיכון פרמטרי), עלולים להביא לתנודתיות בלתי רצויה בתשואה הדמוגרפית לעמיתים. לדוגמא: שימוש בשיעורי נכות נמוכים יותר מאשר השיעורים בפועל, עשוי לפגוע בזכויות העמיתים. סיכון זה ניתן להפחתה באמצעות ביטוח משנה.

סיכון חיתומי וניהול תביעות

זכויות העמיתים בקרנות הפנסיה מבוססות על הנחות אקטואריות לגבי עיתוי וגובה תביעות תמותה ונכות. אי עמידה בכללי החיתום לגבי בריאותם של מצטרפים חדשים לקרן, עשויה להביא את הקרן להגדלת החשיפה לתביעות מסוג זה. יתר על כן, היעדר ניהול תביעות איכותי והגון עלול לפגוע בעמיתים. רווחיותה של החברה תלויה, בין היתר, בהשגת התשואה לעמיתים ביחס למתחרים וביכולתה לשמר עמיתים לאורך זמן.

סיכונים מיוחדים לחברה

סיכונים תפעוליים

בכל אחת מהפעילויות העסקיות של החברה קיימים סיכונים תפעוליים מסוגים שונים וברמות חומרה שונות, כגון: טעויות אנוש, מעילות והונאות, תקלות מחשוב, חיתום כושל, גניבת מידע, טעויות חישוביות, קריסת מערכות תקשורת ועוד. החברה חשופה גם לסיכונים חיצוניים העלולים לגרום נזק לחברה כדוגמת רעידת אדמה, הפסקת זרם החשמל לפרק זמן רב ועוד. היעדר טיפול נאות בסיכונים אלו, עלול להביא לפגיעה בביצועיה העסקיים ושרידותה לאורך זמן של החברה, ביכולתה להשיג את היעדים האסטרטגיים, בביטחון בעלי המניות והציבור באמינותה ובתדמיתה של החברה. במקרים קיצוניים, סיכונים תפעוליים עלולים אף לפגוע בהמשך פעילות החברה.

סיכונים אבטחת מידע

מערכות הליבה של החברה לרבות מערכות תומכות נוספות חשופות לסיכונים בנושא אבטחת מידע. סיכונים אלה עלולים לנבוע מאירועים פנימיים ו/או מאירועים חיצוניים. התממשותם של סיכונים אלו, עלולה להביא לפגיעה משמעותית בתפקודה התקין והשוטף של החברה.

פגיעה במוניטין

פגיעה במוניטין ובתדמיתה של החברה עשוי להתרחש כתוצאה מטיפול לקוי בהתממשותם של הסיכונים המתוארים לעיל. פגיעה במוניטין עשויה להשפיע על יכולתה של החברה לשמור על מעמדה בשוק, לשמר את לקוחותיה וכן להתפתח בתחומים חדשים.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

טבלת גורמי סיכון

הטבלה שלהלן מפרטת את גורמי הסיכון העיקריים אליהם חשופה החברה ואת מידת השפעתם הפוטנציאלית על החברה :

<u>השפעת גורם הסיכון על פעילות הקבוצה</u>			<u>גורם סיכון</u>
<u>השפעה נמוכה</u>	<u>השפעה בינונית</u>	<u>השפעה גדולה</u>	
<u>סיכונים מאקרו כלכליים</u>			
	V		האטה כלכלית במשק הישראלי
V			משבר פיננסי גלובאלי
V			ירידה ברמת התעסוקה במשק הישראלי
	V		סיכון מניות
	V		סיכונים ריבית
V			סיכונים מטבע
V			סיכון אינפלציה
V			סיכון נדל"ן
V			סיכון נזילות
	V		סיכונים אשראי
V			סיכון מרווח אשראי
<u>סיכונים ענפיים</u>			
	V		תחרות
V			שינויים רגולטוריים
	V		תביעות ותקדימים משפטיים
V			מערך תפעול חיצוני
V			סיכונים ביטוחיים
V			סיכון חיתומי וניהול תביעות
<u>סיכונים מיוחדים לחברה</u>			
	V		סיכונים תפעוליים
	V		סיכונים אבטחת מידע
		V	פגיעה במוניטין החברה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

הערכת הדירקטוריון

החברה נמצאת בתהליך רציף של שיפור תהליכי זיהוי והערכת הסיכונים והגברת פעולות הבקרה המיועדות לשמירת הסיכונים בגבולות המוסכמים.
בהתחשב בכך ולאור המתואר לעיל, לדעת הדירקטוריון איכות ניהול הסיכונים בחברה הינה סבירה.

42. קנסות

1.4 ביום 18 במרץ התקבלה בחברה הודעה מהממונה על שוק ההון על כוונה להטיל עיצום כספי בסך 1.4 מיליון ₪.

52. מידע בדבר נתונים אקטואריים של קרן הפנסיה

- א. תיאור ההנחות האקטואריות
קיימת אבחנה בין מקבלי פנסיה שזכאותם נקבעה לפני 31.12.2003 (להלן: "זכאים קיימים לפנסיה") לבין מקבלי פנסיה שזכאותם נקבעה לאחר 31.12.2003 (להלן: "פנסיונרים חדשים")
א. ריבית החישוב בקרן המקיפה –
לפנסיונרים זכאים קיימים לפנסיה – לגבי 70% מהנכסים, המושקעים באגרות חוב מיועדות מסוג ערד שנרכשו עד 31/12/2003 שיעור הריבית הינו 5.05% עד למועד פירעונם הסופי 12/2018, ולאגרות חוב ערד אחרות שנרכשו לאחר 31/12/2003 ו/או שירכשו בעתיד שיעור הריבית הינו 4.86%. לגבי יתרת הנכסים 30% לפי ווקטור הריביות חסר סיכון שפורסם על ידי החברה המצטטת ליום 31/12/2014 (להלן: "ווקטור הריביות") כמו כן ועל פי האמור בנספח 4 לחוזר פנסיה 1-3-2014 מחושבת הריבית של הווקטור האמור לתקופה שלאחר 25 שנה לפי ריבית ה – FORWARD המחושבת לשנה ה – 25.
פנסיונרים חדשים – לגבי 30% מהנכסים, המושקעים באגרות חוב מיועדות, שיעור הריבית הינו 4.86%, לגבי יתרת הנכסים 70% לפי ווקטור הריביות. מהתשואה המשוקללת מנוכים 0.5% דמי ניהול בקרן הכללית – לפי ווקטור הריביות.
ב. דמי ניהול
בקרנות המקיפות דמי הניהול הינם בשיעור של עד 6% מדמי הגמולים ובשיעור של עד 0.5% מהצבירה בגין העמיתים והפנסיונרים החדשים.
בקרן הכללית החברה רשאית לגבות דמי ניהול מן היתרה הצבורה בחשבונו של כל עמית החל מיום 1 בינואר 2014 – דמי ניהול בשיעור שנתי שלא יעלה על 1.05% (0.0871% לחודש) במשך שנת 2013 ועד ליום 31 בדצמבר 2013 בשיעור שלא יעלה על 1.1% שנתי (0.0912% לחודש). מתוך דמי הגמולים לקרן בשיעור שאינו עולה על 4%.
דמי ניהול למקבלי פנסיות:
למי שהתחיל לקבל פנסיה החל מיום 1 בינואר 2013-דמי ניהול בשיעור שנתי שלא יעלה על 0.6% (בשיעור חודשי של כ- 0.0499%) מסך הנכסים העומדים כנגד התחייבויותיה של הקרן למקבלי הפנסיות.
ג. לוחות דמוגרפיים
הוראות הממונה בדבר הדיווח האקטוארי פורטו בחוזר פנסיה מספר 1-3-2013 (להלן- "הנחות הבסיס") והן כוללות הוראות בדבר הנחות אקטואריות וביניהן, לוחות תמותה לעמיתים ולפנסיונרים הנותנים ביטוי לעליה צפויה בתוחלת החיים, לוחות יציאה לנכות, לוחות תמותה והחלמה לנכים, שיעורי נישואין של המבוטח (או פנסיונר) ובן/בת זוגו, הפרש גילאים בין בני זוג, מספר וגילאי ילדים שיעורי תמותה
א. שיעור תמותה לפנסיונרים לאחר הפרישה לזקנה: - לפי לוח 49 של הנחות הבסיס, בהפחתה לפי לוח 66 של הנחות הבסיס.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

ב. שיעור תמותה לנכים: לפי לוח פ 7 של הנחות הבסיס. יישום השיעורים מנתוני הטבלה על פי משך הזמן מיום תחילת תשלומי הנכות ונמדד מיום זכאות לתשלום פנסיית הנכות הראשונה שהיא 90 יום ממועד ההכרה לזכאות לנכות.

ג. שיעור תמותת בן זוג: לפני גיל 60 לגבר ולפני גיל 55 לאישה - לפי לוח פ 2 של הנחות הבסיס, בהפחתה לפי לוח פ 6 של הנחות הבסיס.

מגיל 60 לגבר ומגיל 55 לאישה ולפני מות המבוטח או הפנסיונר - לפי לוח פ 4 של הנחות הבסיס, בהפחתה לפי לוח פ 6 של הנחות הבסיס.

מגיל 60 לגבר ומגיל 55 לאישה ולאחר מות המבוטח או הפנסיונר - לפי לוח פ 5 של הנחות הבסיס, בהפחתה לפי לוח פ 6 של הנחות הבסיס.

שיעורי נישואין

א. לנכים מתחת לגיל הפרישה לזקנה ועבור זקנה צפויה לאחר נכות עבור נכים זכאים לפנסיה הקיימים לעת המאזן - לפי לוח פ 10 בחוזר.

ב. מעל גיל הפרישה לפנסיונרים בזקנה לעת המאזן (כולל זקנה לעת המאזן של מבוטח שקבל פנסיית נכות עד גיל הפרישה) - לפי מצב בפועל שעל פיו נקבעה הפנסיה בפרישה לזקנה.

נתוני בני זוג וילדים

א. גילאי בני זוג וגיל הילדים של פנסיונרים בזקנה: בפועל כפי שדווחו במועד הזכאות לפנסיה.

ב. גילאי בני זוג של פנסיונרים בנכות: עד גיל פרישה לזקנה לפי סעיף 9 להנחות הבסיס הפרש קבוע לפיו, מבוטח מבוגר ב-3 שנים מבת זוגו ומבוטחת צעירה ב-3 שנים מבן זוגה. לאחר גיל פרישה לזקנה צפויה לנכים זכאים קיימים הפרש קבוע לפיו מבוטח מבוגר ב-5 שנים מבת זוגו ומבוטחת צעירה ב-3 שנים מבן זוגה.

ג. גילאי ילדים ומספר ילדים של פנסיונרים בנכות - לפי לוח פ 11 של הנחות הבסיס.

שיעורי החלמה לנכות

לפי לוח פ 9 של הנחות הבסיס. לנכים זכאים קיימים, שמועד זכאותם לנכות לפני 31.12.2003, לא נלקח בחשבון החלמה בהתאם לאישור אקטואר האוצר מיום 11.2.2014.

גיל פרישה לפנסיית זקנה (לנכים לעת המאזן)

לפי המסלול הביטוחי של המבוטח בדרך כלל לגבר - גיל 67 ולאשה גיל 64, למעט מסלול עתיר חיסכון ומסלול פרישה מוקדמת.

1.2. מנגנון האיזון האקטוארי

על פי חוזר 2014-3-1 - ראה פירוט בסעיף 8 בדוח האקטואר.

חישוב עתודה ל- IBNR - Incurred but not reported

עתודה ל-IBNR - עתודה בגין מקרי נכות ופטירה שאירעו לפני מועד המאזן אך טרם דווחו. בעקבות מחקר שבצענו להתפתחות ניתוח הפער בין יתרת פתיחה של העתודה לתוצאות בפועל. נמצא כי יש להגדיל את העתודה בכ-30% לעומת העתודה שהונחה אשתקד לכ-33% מהפרמיה השנתית בגין סיכוני מוות (אשתקד 25%) ולכ-66% מהפרמיה השנתית בגין סיכוני נכות (אשתקד 50%), הערכה האמורה כוללת את התוספת בגין פער הריבית שבין חישוב עלות הכיסוי הביטוחי לחישוב היוון ההתחייבויות.

הצגת העתודה - השנה מוצגת כסכום ברוטו, ומנגד על חלק 75% מהעתודה מועמד נכס כספי בגין החלק של מבטח משנה ולפני עדכון גורמים דמוגרפיים ותשואתיים. אשתקד הוצגה העתודה נטו על חלק הקרן בשייר 25%. בגין השינוי בהצגה אין השפעה על זכויות העמיתים.

1.4. חישוב עתודה להשלמת מקדמי פרישה בגין סכומים שנרשמו נכון ל-31/12/2007 למבוטחים שנולדו לפני 1/1/1948

בחוזר פנסיה 2007-3-6 ובחוזר המחליף 2013-3-1 צוין כי השינוי במקדמי הפרישה לא יחול על סכום שנרשם לזכות מבוטחים שהגיעו לגיל הפרישה המוקדמת (60) נכון ל-31/12/2007.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

החברה מכירה בהתחייבות הנוספת הנובעת משינוי המקדמים כלפי אותם מבוטחים ומחשבת עתודה לפי יחס מקדם חדש וישן ובהתבסס על הצבירה מכספים ששולמו עד 31/12/2007 ע"י מבוטחים שנולדו לפני 1/1/1948 בתוספת רווחים שנצטברו לעת המאזן ובהסתברות לבחירת קצבה בגיל הפרישה. העתודה הנוספת תפחת במשך השנים הבאות עם פרישת המבוטחים לפנסיה.

1.5. הצמדת הפנסיה ומועד התשלום
הפנסיה משולמת ביום העסקים הראשון של כל חודש בגין החודש שחלף ועל פי התקנון עדכון הפנסיה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן הינו חודשי.

1.6. הערות האקטואר
נכון לתאריך הדוח הופקדו לקרן המקיפה סך כ- 15,934 אלפי ש"ח בגין דמי גמולים אשר תהליך שיוכם לעמיתים טרם הושלם (אם כי חלק משמעותי מהם רשום על שם המבוטחים שהפקידו את הכספים). הסכום נכלל כחלק מההתחייבויות למבוטחים ונלקח בחשבון לצורך חלוקת הרווחים.

1.7. ריכוז נתונים בקרן המקיפה
1.8. (נתונים סטטיסטיים ליום 31.12.2014) (לפי קובץ שנתקבל ממערכת הזכויות ולפני התאמה לדוח האקטוארי)
נתונים על אוכלוסית המבוטחים בקרן

מין	מספר מבוטחים פעילים	מספר מבוטחים לא פעילים	מספר מקבלי פנסיות	סה"כ
גברים	33,516	41,135	168	74,819
נשים	32,001	41,231	153	73,385
סה"כ	65,517	82,366	321	148,204

נתונים על אוכלוסית הפעילים בקרן

מין	מספר מבוטחים פעילים	גיל ממוצע	וותק ממוצע	שכר קובע ממוצע	יתרה צבורה ממוצעת
גברים	33,516	40.11	2.51	4,745	31,851
נשים	32,001	38.15	2.18	3,561	21,441
סה"כ	65,517	39.15	2.35	4,167	26,766

1.1. ריכוז נתונים בקרן המשלימה

(נתונים סטטיסטיים ליום 31.12.2014) (לפי קובץ שנתקבל ממערכת הזכויות ולפני התאמה לדוח האקטוארי)

איילון פנסיה וגמל בע"מ

נתונים על אוכלוסיית המבוטחים והפנסיונרים

מין	מספר מבוטחים פעילים	מספר מבוטחים לא פעילים	מספר מקבלי פנסיות	סה"כ
גברים	517	443	17	977
נשים	300	226	6	532
סה"כ	817	669	23	1,509

נתונים על אוכלוסיית המבוטחים הפעילים

מין	מספר מבוטחים פעילים	גיל ממוצע	וوتק ממוצע	יתרה צבורה ממוצעת
גברים	517	46.70	2.80	31,475
נשים	300	48.06	3.00	30,794
סה"כ	817	47.20	2.87	31,225

שם הקרן	מספר מבוטחים פעילים	מספר מבוטחים לא פעילים	מספר מקבלי פנסיה			גיל ממוצע	שכר ממוצע
			נכות	שארים	זקנה		
קרנות פנסיה חדשות מקיפות							
איילון פסגה	65,530	81,928	67	73	85	39.08	4,167
איילון פסגה – קרן כללית	1,510	-	1	1	19	47.20	-

איילון פנסיה וגמל בע"מ

נספח - מדיניות תגמול לנושאי משרה ולמנהלי השקעות¹

מדיניות תגמול בכירים, נושאי משרה ומנהלי השקעות (להלן - "מנהלי איילון")

איילון הפועלת תחת המוטו של "אנשים לשרות אנשים" רואה חשיבות רבה בגיוס אנשים איכותיים, מקצועיים ומקצוענים לשורותיה ועושה מאמצים רבים בשימורם לאורך זמן.

מדיניות התגמול לעובדים בכלל ולעובדים בכירים בפרט משפיעה עד מאד על שימור עובדים איכותיים, שימור רמת המוטיבציה ושביעות הרצון הכללית.

מדיניות התגמול של איילון מגבירה את הזדהות העובדים ליעדי החברה ומטרותיה ומניעות אותם לשיפור ביצועים בגזרת האחריות שלהם, תוך התחשבות בתמונת החברה הכוללת ומ כאן לשיפור התוצאות העסקיות של החברה.

מנהלים בכירים וכן נושאי המשרה הנם "ראשי החץ" בהובלת הארגון ונושאים על כתפם חלק מהאחריות כפי שהוסמכו לכך בידי מנכ"ל החברה.

ככל שהעובד בתפקיד בכיר בחברה יכולת השפעתו על התוצאות העסקיות גדלה ומכאן החשיבות לזיהוי העובדים הנכונים להשתלבות בדרג הבכיר של החברה.

עקרונות מדיניות התגמול המפורטים במסמך זה, הינן בהתאם להחלטות דירקטוריון החברה אשר קיבל המלצות וועדת תגמול שלידי הדירקטוריון. המדיניות שאומצה נסמכת על העקרונות שנקבעו על ידי המפקח על הביטוח, תוך התאמת פרמטרים שונים למאפייני הפעילות והנוהג באיילון, וליעדים אותם מבקש הדירקטוריון לקדם גם באמצעות מדיניות זו.

מדיניות התגמול פותחה על בסיס על עקרונות שיאפשרו איזון ראוי בין הרצון לתגמל נושאי משרה על השקעתם, מסירותם והצלחותיהם וכן לקשור אותם לטווח ארוך לחברה, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול משרת גם את האינטרסים של המבוטחים, העמיתים והחוסכים כמו גם של בעלי המניות של החברה, ועם האסטרטגיה הכוללת של החברה לאורך זמן.

מדיניות התגמול שגובשה וכפי שתתעדכן מעת לעת, נועדה, בין השאר, שלא ליצור תמריצים לנטילת סיכונים מעבר למדיניות "תאבון הסיכון" של החברה כפי שנקבע על ידי הנהלת החברה.

מטרת מסמך זה הינו להניח קווים מנחים לדרך תגמול מנהלי איילון, והחברה איננה מתחייבת לפעול לפיה בכל תנאי, והכל באישור דירקטוריון החברה.

תחולה וזכאות:

מדיניות תגמול המפורטת במסמך זה חלה לגבי כל נושאי המשרה (למעט דירקטורים) בחברה, וכן מנהלים בכירים אחרים וכן אלו העוסקים ישירות בהשקעות כספי החברה ו/או כספי מבוטחים/עמיתים.

הזכאות למענק תהא למנהל בעל וותק של תשעה חודשים לפחות בתפקידו בחברה.

מנהל אשר הפסיק עבודתו בחברה, לא יהא זכאי למענק בגין התקופות שבהן לא היה מועסק בחברה אל א אם מצוין אחרת בהסכם העבודה האישי שלו.

באחריות מנכ"ל החברה לוודא יישום מדיניות התגמול בחברה, ובפיקוח של יו"ר ועדת התגמול.

¹ מדיניות זו הייתה בתוקף בחברה עד יום 30.6.14. החל מיום 1.7.14 עודכנה מדיניות התגמול בחברה, בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 בנושא מדיניות תגמול בגופים מוסדיים שפורסמה ביום 10.4.14. למדיניות התגמול המעודכנת, ראו להלן בהמשך נספח זה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

בתהליך קבלת מנהלים בכירים ונושאי משרה בכירים לעבודה בשורותיה מפעילה איילון מדיניות

המשקללת, בין היתר, את הבא:

1. מצב שוק ההון ושוק חברות הביטוח באות העת
2. רמת התפקיד המדובר באיילון ובחברות ביטוח מקבילות
3. בחינת רמת התגמול לתפקיד דומה בחברות הביטוח בפרט ובחברות דומות בכלל ובחינת אחוזי סטיית התגמול המוצע מהנתונים שנאספו
4. נדירות התפקיד הספציפי בשוק
5. מצאי מועמדים לתפקיד הרלוונטי, בניסיון והידע הנדרשים
6. ניסיון רלוונטי ובשלות מקצועית של המועמד
7. הערכת המועמד על ידי מנכ"ל החברה
8. המלצות המתקבלות על ידי גורמים רלוונטיים בענף
9. חו"ד של מכוון להערכת כ"א או גרפולוגיה
01. תוצאות מבדק קב"ט החברה

מדיניות תגמול מנהלים בכירים ונושאי המשרה:

פרק א' - כללי המוצא לתגמול מנהל בכיר בארגון:

- 👉 השכר הקבוע, הינו בש"ח ברוטו לחודש.
- 👉 החלת תנאים סוציאליים מלאים, כחוק.
- 👉 אין קידום ראלי מובטח מראש בשכר הבסיס, אלא לעיתים לאחר תקופת "התאמה" (ניסיון).
- 👉 מענקים קבועים – לפי המקובל כגון משכורת 13.
- 👉 שקלול מצבו הפיננסי של הגוף המוסדי, מדיניות האסטרטגית של החברה.
- 👉 שקלול התרומה של היחידה העסקית, בה מועסק נושא המשרה.
- 👉 איזון הולם בין הרכיב הקבוע לרכיב מענק משתנה, בכדי לוודא שהמענק לא יצור קונפליקט עם האינטרס של ציבור המבוטחים/עמיתים/חוסכים או של בעלי המניות של החברה.
- 👉 להגברת הקשר בין תגמול נושאי המשרה ל בין ביצועיהם וביצועי החברה, מוענקים מעת לעת הטבות כגון הצטרפות לנסיעת סוכני החברה, או הטבה בדרך של סמינר וכד', על בסיס הישגים בולטים של יעדי הפעילות של כל מנהל/אגף.
- 👉 מנהלי מכירות זכאים כחלק מהתגמול השוטף להכנסה התלויה בהיקף המכירות שהושגו באחריותם.
- 👉 כללי מערך התגמול בהתאם לפרק ב' או ג' להלן

פרק ב' - תגמול נושאי משרה (למעט דירקטורים) ומנהלים בכירים (להלן-"מנהלים עסקיים"):

- [1] דירקטוריון החברה והנהלתה רואים חשיבות בתמרוץ מנהלים עסקיים לפי מידת הצלחתם להגשים את היעדים שנקבעו על ידי הנהלת החברה, להניע ולהוביל את העובדים שבאחריותם תחת המוטו של החברה "אנשים לשרות אנשים", תוך שמירה על כבוד סוכני החברה, לקוחותיה ועובדיה.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

מדיניות התגמול אשר אומצה בחברה למנהלים העסקיים בנויה במתן וה שנועד ליצור איזון ראוי בין הצורך לתמרץ ולשתף את המנהלים בהישגי החברה תוך ראיית האינטרס של ציבור המבוטחים/העמיתים והחוסכים ובעלי המניות של החברה, לבין החובה להימנע מנטילת סיכונים קצרי טווח החורגים מתאבון הסיכון שהוגדר להם וכן קיום הוראות רגולטיביות רלוונטיות.

לאור הנ"ל, המדיניות אשר גובשה כוללת בין היתר שקלול העקרונות הבאים, ככל שהם רלוונטיים לנושא המשרה לגביו נקבעו כללי המדיניות:

1. דירקטוריון החברה והנהלתה, רואים במנהלים העסקיים כשותפים פעילים בהצלחתה של החברה, ובהתאם נגזרת מדיניות התגמול למנהלי איילון.

2. מדיניות החברה תותאם למצבה הפיננסי של החברה ולמטרותיה האסטרטגיות.

3. תרומתו וביצועיו של כל מנהל ייבחנו הן ברמת הביצוע על פי תוצאות רב שנתיות והן בהתאם לתנאי הענף והמגזר הפיננסי בשנה הרלוונטית.

בחינת התגמול למנהלים עסקיים תהא בשקלול מרכיבים אי כותיים ומרכיבים כמותיים, ובשקלול הנקודות הבאות:

1. מצבה הפיננסי של החברה, וכן בהשוואה למגזר הפיננסי

2. מצב עמידה ביעדי הרווחיות של החברה

3. הפנמה ותאימות בפעילות המנהל, לתוכנית האסטרטגית של החברה

4. עמידה ביעדי תוכנית העבודה שנקבעה לאגף/תחום שבאחריות אותו מנהל

5. תרומתו של המנהל לצוות ההנהלה של החברה

6. ביצוע בקורות ועבודה על פי נהלים והנחיות רגולטיביות (לרבות הליכי SOX, SOLVENCY2)

7. תוצאות בקורות הן של מבקר הפנים והן מטעם המפקח על הביטוח, ודרך יישום מסקנות והמלצות מבקורות אלו.

8. מידת חדשנות, יצירתיות, יוזמה ועבודת צוות שהפגין המנהל

9. יכולות הניהול, הנעה והובלת העובדים שבאחריותו

01. תוצאות ביצוע הערכת-עובד (המבוצעת לכל עובד בחברה)

מנהל לא יהא זכאי למענק במידה והפר את הסכם העבודה, הפר חובת נאמנות לחברה ו/או למבוטחיה/עמיתיה, עבר על הוראות הדין, מעל באמון/כספי החברה או מבוטחיה/עמיתיה וכן במקרה בו הפר באופן בוטה את הקוד האתי של החברה.

מנכ"ל החברה יגיש בכתב המלצותיו למענקים שנתיים למנהלים העסקיים, לוועדת תגמול שליד דירקטוריון החברה בתוך 30 יום מאישור הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לשנה העסקית הרלוונטית או כל מועד רלוונטי אחר שיקבע.

כדי ליצור קישור ואיזון בין התגמול השוטף (סכום קבוע) לבין מענק שנתי (סכום משתנה), גובה המענק השנתי המשתנה יהא בטווח של עד 6 פעמים משכורת ברוטו של כל מנהל רלוונטי. המענק ישולם ברוטו וללא כל הפרשות סוציאליות נלוות.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

פרק ג' - תגמול העוסקים בניהול השקעות - (להלן-"מנהלי השקעות"):

[1ג] דירקטוריון החברה והנהלתה רואים חשיבות בתמרוץ מנהלי השקעות כספי החברה ו /או כספי עמיתים/מבוטחים וחוסכים, לפי מידת הצלחתם להשיג תשואות העולות על היעדים שנקבעו על ידי הנהלת החברה או עודפות יחסית למתחרים בענף, והכל תוך עמידה במכלול היעדים ושמירת רמת הסיכון שנקבעה על ידי דירקטוריון החברה.

מדיניות התגמול אשר אומצה בחברה לעוסקים בהשקעות, בנויה במתווה שנועד ליצור איזון ראוי בין הצורך לתמרץ ולשתף את העוסקים בהשקעות באינטרס של ציבור המבוטחים /העמיתים והחוסכים ובעלי המניות של החברה, לבין יעדי החברה והימנעות מנטילת סיכונים קצרי טווח החורגים מרמת הסיכון שהוגדר להם במישרין או כחלק ממדיניות ניהול הסיכונים הכוללת של החברה.

[2ג] בחינת התגמול למנהלי השקעות יהא בשיקול מרכיבים איכותיים ומרכיבים כמותיים, תוך שקלול הנקודות הבאות:

1. מצבה הפיננסי של החברה, וכן בהשוואה למגזר הפיננסי

2. מצב עמידה ביעדי רווחיות החברה

3. עמידה ביעדי תשואה אבסולוטית שנקבעה באגף השקעות

4. מיקום בהשוואה למתחרים רלוונטיים ותשואות ביחס לתיק סמן ו/או בנצ'מארק

5. ביצוע בקרות ועבודה על פי נהלים והנחיות רגולטיביות

6. ביצוע טעויות ו/או חריגות ממדיניות ההשקעה

7. מידת חדשנות, יצירתיות, יוזמה ועבודת צוות שהפגין המנהל

8. תוצאות ביצוע הערכת-עובד (המבוצעת לכל עובד בחברה)

[3ג] בחינת הישגי התשואות למבוטחים/עמיתים וחוסכים או לכספי הנוסטרו, יהא בבחינה רוחבית של 3 שנים אחרונות. במידה ובאחת מ- 3 השנים שחלפו, התנהלות שוק ההון הייתה חריגה מאד, ייבחנו 4 שנים אחרונות.

בחינת ההישגים של ביצו עי החברה בשנים האחרונות תהא הן באופן אבסולוטי והן לעומת מתחרים רלוונטיים במגזר הפיננסי, תוך חלוקה לפי סוגי הכספים (משתפת ברווחים, גמל, פנסיה ונוסטרו) ותוך התחשבות במדיניות ההשקעות שנקבעו על ידי וועדת ההשקעות וכן ברמת תאבון הסיכון שהוגדרה לכל תקופה.

בחינת הישגי התשואות תהא בשקלול אופי כל תיק השקעות – מח"מ, בסיס הצמדה, דרוג וכיוצ"ב.

[4ג] מנהל לא יהא זכאי למענק במידה והפר את הסכם העבודה, הפר חובת נאמנות לחברה ו /או למבוטחיה/עמיתיה, עבר על הוראות הדין, מעל באמון /כספי החברה או מבוטחיה /עמיתיה וכן במקרה בו הפר באופן בוטה את הקוד האתי של החברה.

[5ג] מנכ"ל החברה יגיש בכתב המלצותיו למענקים שנתיים למנהלי השקעות, תוך שקלול המלצת מנהל אגף השקעות של החברה, לוועדת תגמול שליד דירקטוריון החברה לאחר 30 יום מתום השנה העסקית הרלוונטית או כל מועד רלוונטי אחר שיקבע.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

[6ג] כדי ליצור קישור ואיזון בין התגמול השוטף (סכום קבוע) לבין מענק שנתי (סכום משתנה), גובה המענק השנתי יהא בטווח של עד 5 פעמים משכורת ברטו של כל מנהל רלוונטי. המענק ישולם ברטו וללא כל הפרשות סוציאליות נלוות.

פרק ד - פיקוח ובקרה על יישום המדיניות:

פרסום מדיניות התגמול [1ד]

1. החברה תפרסם באתר האינטרנט שלה את מדיניות התגמול אשר אושרה על ידי דירקטוריון החברה, וכל עדכון לה מעת לעת.
2. מדיניות התגמול תפורסם גם במסגרת פרק תיאור עסקי התאגיד, בדוח השנתי של החברה.
3. באחריות מנהל אגף משאבי אנוש לוודא שנושאי משרה הרלוונטיים בחברה מודעים למסמך המדיניות העדכני.
4. באחריות קצין הציות לוודא לאחר כל דיון ואישור עדכון למסמך המדיניות, כי המסמך המעודכן פורסם באתר. כן יוודא קצין הציות כי מנהל אגף משאבי אנוש מעודכן בנוסח המדיניות המעודכן.
5. באחריות מנהל אגף משאבי אנוש ליידע ולהבהיר את מדיניות החברה בנדון, לכל מנהל אגף או נושא משרה המצטרף לעבודה בחברה.
6. באחריות מנהל אגף משאבי אנוש, לאזכר לגורמים הרלוונטיים את עקרונות התגמול המעוגנים במסמך המדיניות באשר לבונוסים /מענקים, ערב התכנסות לדיון וטיפול בנושא, ולקראת גיוס נושאי משרה לעבודה בחברה.

אישור הסכם מערך התגמול [2ד]

1. בהתאם להוראות חוק החברות, דירקטוריון החברה יאשר את תוכניות התגמול האישיות לכל נושא משרה בחברה (כהגדרתו בחוק החברות). כן יובא לאישור דירקטוריון החברה כל הסדר תגמול של עובדי החברה העוסקים בניהול השקעות בפועל. באחריות מנכ"ל החברה לפעול להביא הנ"ל לאישור /יידוע הדירקטוריון (לפי העניין) טרם תחילת עבודתו של אותו נושא משרה או מנהל השקעות.
2. טרם אישור תכנית תגמול אישית למי מנושאי המשרה בחברה או מי ממנהלי השקעות בפועל בחברה, יבצע מנהל אגף משאבי אנוש בדיקה של הסכם התגמול המוצע, במטרה לוודא כי תכנית התגמול האישית המובאת לאישור, עולה בקנה אחד עם העקרונות והקריטריונים הקבועים במסמך המדיניות ובהוראות חוזר האוצר 2009-9-24.
3. מנהל אגף משאבי אנוש יגיש למנכ"ל החברה את מסמך הבקשה לאישור הסכם התגמול בצרוף טיוטת ההסכם המלא, בצרוף הודעתו בכתב כי ההסכם המצורף עומד בקריטריונים הקבועים באותה עת במדיניות התגמול של החברה ובהוראות המפקח.
4. אישר מנכ"ל החברה את הסכם התגמול, יעביר המנכ"ל באמצעות מזכירות הנהלת החברה את המסמכים בלוי הודעת מנהל אגף משאבי אנוש בצרוף המלצתו ליו"ר ועדת התגמול.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

אישור מענקים/בונוסים, תשלומים משתנים מכוח הסכם תגמול שאושר [3ד]

1. בהתאם להוראות חוזר המפקח בנדון ומדיניות התגמול של החברה, דירקטוריון החברה יאשר כל תגמול, לכל נושא משרה או מנהל השקעות בפועל בחברה, אשר הינו בגדר מענק/בונוס או תגמול משתנה תלוי יעדים, (להלן – "המענק").
2. טרם אישור המענק, יבצע מנהל אגף משאבי אנוש בדיקה של הסכום המוצע לתשלום, במטרה לוודא כי הסכום עולה בקנה אחד עם העקרונות והקריטריונים הקבועים במסמך המדיניות ובהוראות חוזר האוצר 2009-9-24. מחד ובהוראות הסכם התגמול התקף.
3. מנהל אגף משאבי אנוש יגיש למנכ"ל החברה את מסמך הבקשה לאישור תשלום מענק/בונוס כנ"ל בצרוף הודעתו כי סכום המענק עומד בקריטריונים הקבועים באותה עת במדיניות התגמול של החברה ובהוראות המפקח וכן בהוראות הסכם התגמול. כן יצרף מנהל אגף משאבי אנוש:
 - א. במידה והתגמול היה מותנה ביעדים כמותיים או איכותיים, נתוני ביצוע היעדים וניתוח העמידה בהם תוך בחינה בדיעבד האם היעדים היו ישימים והאם עמידה /אי עמידה בהם הושפעה מאירועים חריגים שאירעו במהלך השנה.
 - ב. ציון אמות מידה להיקף מענק/בונוס שניתן לנושא משרה/מנהל אחר בחברה בתקופה הרלוונטית.
 - ג. ציון אמות מידה להיקף תגמול של נושאי משרה מקבילים/דומים בענף הביטוח, ככל שנתונים אלו ברי השגה.
4. אישר מנכ"ל החברה את סכום המענק, יעביר המנכ"ל בלווי הודעת מנהל אגף משאבי אנוש כנ"ל, בצרוף המלצתו ליו"ר ועדת התגמול.

בקרה ופיקוח תקופתיים [4ד]

1. הדירקטוריון יבצע בחינה תקופתית וידון בנאותות המדיניות, לרבות:
 - א. התאמתה לתנאי התעסוקה השוררים בענף הביטוח לרבות ביחס לרמת הסיכון בגוף המוסדי.
 - ב. רמת ביצוע הוראות המדיניות.
 - ג. הצורך בעדכון המדיניות לאור שינויים ביעדי החברה, תנאי השוק, מצב החברה, רמת הסיכון וכד'.
 - ד. בחינת סוגיות שעלו מפרשנות של המדיניות, ככל שהתעוררו בשנה החולפת.
 - ה. האם המדיניות השיגה את מטרותיה והאם יש צורך בעדכון הקריטריונים שנקבעו בבסיס המדיניות.במידת הצורך יעדכן הדירקטוריון את המדיניות.
2. בדיון כאמור של דירקטוריון החברה, ישתתף מנהל אגף משאבי אנוש אשר ידווח ויאשר בפני חברי הדירקטוריון כי:
 - א. כל הסכמי תגמול, שנערכו, או כל תשלומי מענק/בונוס ששולמו, מאז הדיווח האחרון שלו בפני הדירקטוריון, בוצעו ואושרו בהתאם למדיניות התגמול והוראות חוזר המפקח.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

ב. כי כל נושא משרה שהצטרף לעבודה בחברה מאז הד יווח הקודם שמסר , עודכן על ידו במדיניות התגמול של החברה.

3. במסגרת תכנית העבודה הרב שנתית של מערך הביקורת הפנימית תבוצע ביקורת אשר תבחן את מילוי הוראות הפיקוח ומדיניות החברה.

פרק ה - הבהרה :

מדיניות התגמול לעיל אינה ניתנת בהכרח לקיום דווקני ומלא כלפי כל מנהל , וזאת בין השאר לאור הבדלים סובייקטיביים הקשורים במנהל או בנסיבות של השתנות בתנאי השוק והסביבה העסקית . יודגש כי יתכן ובמקרים מסוימים שיקול דעת הדירקטוריון יהא לקבל החלטה פרטנית שונה באשר לתגמול מנהל מסוים, בשונה מהמתווה הנ"ל.

מדיניות תגמול לבעלי תפקיד מרכזי

באיילון ביטוח בע"מ ובאיילון פנסיה וגמל בע"מ²

(להלן: "המדיניות" ו/או "מדיניות התגמול")

1. רקע

איילון ביטוח שואפת לתגמל את בעלי התפקיד בה על עבודתם ותרומתם לאיילון ביטוח ולשמרם לטווח ארוך תוך, הכול תוך התאמה למטרות איילון ביטוח, תוכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח, מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של איילון ביטוח, מדיניות ניהול הסיכונים שלה ועם הצורך בניהול מושכל של כספי החוסכים באמצעותה וזכויות מבוטחיה. מדיניות התגמול נקבעה בהתאם לחוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 ("החוזר") ולהוראות תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) (דירקטוריון וועדותיו), התשס"ז-2007. ועדת התגמול של איילון חברה לביטוח בע"מ,³ שחבריה נכון למועד אישור המדיניות הם ה"ה אברהם פינקלשטיין (יו"ר), בטי בלושינסקי ועו"ד אסתר דלל, התכנסה בהרכב מלא והסתייעה ביועצים חיצוניים ממשד רוי"ח סומך חייקין KPMG וממשד מטרי מאירי ושות' עורכי דין לצורך גיבוש המלצותיה לדירקטוריון בדבר עדכון מדיניות התגמול בהתאם להוראות החוזר.

אין במדיניות זו בכדי לפגוע או לגרוע מהסכמים קיימים ותוכניות תגמול תקפות שאושרו טרם אישורה של מדיניות זו. התאמתם של הסכמי תגמול קיימים תעשה בהתאם למועדים הקבועים בחוזר.

2. הגדרות

"איילון ביטוח" - איילון חברה לביטוח בע"מ ("החברה") וחברה בת שלה (העונה על ההגדרה של גוף מוסדי) איילון פנסיה וגמל בע"מ.
"חוק החברות" - חוק החברות, התשנ"ט-1999.
"יחס כושר פירעון" - זס שבין ההון הנדרש לפי הוראות הדין להון המוכר.
"מועד התחולה" - יום 1.7.2014 או המועדים הרלוונטיים הקבועים בחוזר להתאמת הסכמי תגמול שאושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול, לפי העניין וההקשר.

² מדיניות זו בתוקף בחברה החל מיום 1.7.14. מדיניות עדכנה את מדיניות התגמול בחברה הקודמת, כפי שפורטה לעיל, וזאת בהתאם להוראות חוזר גופים מוסדיים 2014-9-2 בנושא מדיניות תגמול בגופים מוסדיים שפורסמה ביום 10.4.14.
³ ועדת תגמול מונתה כוועדה משותפת עם איילון פנסיה וגמל בע"מ

איילון פנסיה וגמל בע"מ

יקור חוץ" - כהגדרתו בחוזר גופים מוסדיים מס' 2013-9-16 "מיקור חוץ בגופים מוסדיים" מיום 25.8.2013.

ענק פרישה" - תגמול המשולם לנושא משרה, בסיום תקופת ההעסקה, מעבר לתגמולים בגין סיום העסקה שנקבעו לכלל העובדים והמועסקים בגוף מוסדי.
שא משרה" - כל אחד מאלה:

- א. נושא משרה כהגדרתו בחוק החברות, למעט דירקטור חיצוני.
- ב. חבר ועדת השקעות שאינן תלויות תשואה וחבר ועדת השקעות תלויות תשואה או ועדת השקעות של קופת גמל, 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.
- ג. כל ממלא תפקיד כאמור בפסקאות (א) ו-(ב) גם אם תוארו שונה.
- ד. ממלא תפקיד אחר שהוא בעל היתר להחזקת אמצעי שליטה באיילון ביטוח, או שהוא קרובו של בעל היתר כאמור.

ונקציות בקרה" - די יחידת ניהול סיכונים, בקרה, ציות ואכיפה, אקטואריה, חשבות, ניהול כספים, ייעוץ משפטי או ביקורת פנימית.

כיב משתנה" - יב בתגמול שאינו רכיב קבוע.
כיב קבוע" - רכיב בתגמול שמתקיימים בו כל אלה: הענקתו אינה מותנית בביצועים; הוא נקבע מראש בהסכם התגמול או בתנאי ההעסקה; סכומו הכספי קבוע; הוא אינו תשלום מבוסס מניות.

גמול" - אי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה או תנאי פרישה אחרים, תשלומי מעביד לזכויות סוציאליות, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

3. מטרת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול המוצעת, נועדה לסייע בהשגת מטרת איילון ביטוח ותוכניות העבודה שלה לטווח ארוך, בין היתר באמצעות:

- 1.3 מתן כלים נדרשים לצורך גיוס, תמרוץ ושימור מנהלים מוכשרים ומיומנים באיילון ביטוח, אשר יוכלו לתרום לה ולהשיא את רווחיה בראייה ארוכת טווח.
- 2.3 יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לבעלי תפקיד מרכזי באיילון ביטוח, בהתחשב, בין היתר, במאפייני איילון ביטוח, בפעילותה העסקית בראייה ארוכת טווח, במדיניות ניהול הסיכונים שלה וביחסי העבודה בה.
- 3.3 לגבי תגמול משתנה - מתן דגש לתגמול מבוסס ביצועים וקשירת התגמול של בעלי תפקיד מרכזי לביצועי איילון ביטוח, תוך התאמת תגמול בעלי תפקיד מרכזי לתרומתם להשגת יעדי איילון ביטוח ולהשאת רווחיה, בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידם.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

4.3 יצירת תמהיל ראוי בין רכיבי התגמול השונים (כגון רכיבים קבועים מול משתנים וכן קצרי טווח מול ארוכי טווח).

5.3 מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של איילון ביטוח ושל כספי חוסכים באמצעותה. הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות איילון ביטוח, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

6.3 הבטחת קיומם של הסדרי תגמול נאותים והבטחת איזון ראוי בין הרצון לתגמל בעלי תפקיד מרכזי ולתמרץ אותם, לבין הצורך להבטיח שמבנה התגמול עקבי עם טובת איילון ביטוח והחוסכים באמצעותה.

4. תפקידי הדירקטוריון וועדת התגמול

1.4 קביעת מדיניות תגמול

1.1.4 הדירקטוריון מופקד על קביעת מדיניות התגמול ועל כל הפעולות הדרושות לשם יישומה, לרבות הסמכות לפרש את הוראות מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק לגבי אופן יישומה.

2.1.4 דירקטוריון החברה דן ואישר את מדיניות התגמול לאחר שדן בהמלצות ועדת התגמול שהובאו לפניו ובכלל זה אישר את עקרונות תנאי התגמול ובכללם תנאי פרישה, של בעלי תפקיד מרכזי ועקרונות תנאי התגמול של עובדים אחרים הכפופים למדיניות זו.

3.1.4 מדיניות התגמול נקבעה בהתחשב, בין היתר, בשיקולים אלה:

(1) קידום מטרות איילון ביטוח, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראייה ארוכת טווח וכן בהתחשב בניהול הסיכונים שלה.

(2) מניעת יצירתם של תמריצים לנטילת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, בהתייחס לאיילון ביטוח ובהתייחס לכספי חוסכים באמצעותה.

(3) הבטחת התאמתם של תמריצים לניהול מושכל של כספי חוסכים באמצעות איילון ביטוח, בהתייחס לתשואה וסיכון בטווח ארוך.

(4) מצבה הפיננסי של איילון ביטוח, לרבות, נזילות ויחס כושר פירעון, וזאת לאחר שנבדק שסך הרכיב המשתנה בתגמול לא יגביל את יכולת איילון ביטוח לשמור על איתנותה וכושר פירעונה וכי ניתן לה פחית או לבטל תשלום רכיב משתנה לצורך שמירה על כושר פירעון של איילון ביטוח.

(5) היקף נכסי איילון ביטוח ונכסי חסכון המנוהלים על ידה, וכן אופי ומורכבות פעילותה.

(6) היבטים כלל ארגוניים, כגון פערי תגמול רצויים בין דרגים שונים.

(7) השפעתם של תרחישים שונים על התגמול הצפוי, המשליכים על פעילות איילון ביטוח ועל כספי חוסכים באמצעותה.

2.4 פיקוח ובקרה

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- 1.2.4 דירקטוריון החברה ידון ויחליט על אופן הפיקוח ועל יישומה הראוי של מדיניות התגמול, במטרה לוודא כי היא מיושמת בבסיס כל תכניות התגמול השנתיות הנקבעות על פיה. בכלל זה, יקבע דירקטוריון החברה כללים לבקרה ופיקוח, ולמעורבותם של פונקציות בקרה וגורמי בקרה ופיקוח אחרים, וכן כללים לדיווח על יישום המדיניות, על חריגות ועל תיקון.
- 2.2.4 ועדת תגמול של החברה תבחן את יישומה של מדיניות התגמול, ובכלל זה:
- (1) תבחן, אחת לשנה, את עמידת מנגנון התגמול והתגמול בפועל במדיניות ודירקטוריון ובדרישות הרגולציה.
- (2) 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 שלה ושל כספי חוסכים באמצעותה.
- (3) תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם.
- 3.2.4 תבחן את מדיניות התגמול, התאמתה לעסקי החברה וכן את הצורך לבצע בה עדכונים לפחות אחת לשלוש שנים. ועדת התגמול של החברה תבחן את הצורך בעדכון ובהתאמת המדיניות לשינויים מהותיים בדין כפי שיהיו מעת לעת.

5. בעלי התפקיד הכפופים למדיניות התגמול

- 1.5 לצרכי מדיניות התגמול "בעל תפקיד מרכזי" הנו כל אחד מאלה:
- 1.1.5 נושא משרה באיילון ביטוח.
- 2.1.5 מי שאינו נושא משרה, ומתקיים לגביו אחד מאלה:
- (1) סך התגמול שקיבל בגין כל אחת מהשנתיים שחלפו, עולה על 1.5 מיליון ש"ח.
- (2) הוא עוסק בניהול השקעות באיילון ביטוח ושל כספי חוסכים באמצעותה.
- 3.1.5 מי שנכלל בקבוצה של עובדים, הכפופה לאותם הסדרי תגמול לפי המדיניות של איילון ביטוח, ואשר הרכיב המשתנה בתגמולם עשוי, במצטבר, לחשוף את איילון ביטוח או את כספי חוסכים באמצעותה לסיכון מהותי, אף אם אינו נכלל בסעיפים 5.1.1 ו/או 5.1.2 לעיל.
- 4.1.5 על אף האמור, בהגדרה של "בעל תפקיד מרכזי" לא יכלל מי שמתקיים לגביו לפחות אחד מאלה והוא אינו נושא משרה: תגמולו ותנאי העסקתו מעוגנים במלואם רק בהסכם קיבוצי; הרכיב הקבוע בתגמולו אינו עולה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה ותנאי ההעסקה שלו אינם כוללים רכיב משתנה, למעט רכיב משתנה הניתן למרבית עובדי איילון ביטוח; על פי תנאי העסקתו, הרכיב המשתנה בתגמולו אינו עולה על שישית (1/6) מהרכיב הקבוע לשנה ותגמולו הכולל בכל אחת מהשנתיים שחלפו לא עלה על 0.5 מיליון ש"ח לשנה.

6. תגמול בעלי תפקיד מרכזי

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- 1.6 להלן פרמטרים ושיקולים כלליים העומדים בבסיס מדיניות התגמול ואשר יש לשקול אותם בעת קביעת תנאי התגמול של בעל תפקיד מרכזי : השכלתו של בעל תפקיד מרכזי , כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו ; תפקידו של בעל תפקיד מרכזי , תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו ; היחס שבין עלות תנאי ההעסקה של בעל תפקיד מרכזי לעלות השכר של שאר עובדי איילון ביטוח , ובפרט היחס לעלות השכר הממוצעת לעלות השכר החציונית של עובדים כאמור והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה באיילון ביטוח .
- 2.6 התקשרות של החברה עם נושא משרה⁴ בה באשר לתנאי כהונתו והעסקתו, טעונה אישור ועדת תגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון , ולגבי דירקטור גם אישור האסיפה הכללית בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות. אישור ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו בהתאם למדיניות התגמול.

רכיב קבוע 3.6

הרכיב הקבוע נועד לתגמל את בעל התפקיד המרכזי עבור הזמן, ההספק, איכות העבודה והאחריות שאותם הוא משקיע בביצוע תפקידו וכן לאפשר לחברה לגייס ולשמר עובדים מתאימים ואיכותיים.

הרכיב הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול של בעל תפקיד מרכזי .

הרכיב הקבוע של בעל תפקיד מרכזי ייקבע במסגרת משא ומתן בין איילון ביטוח לבין אותו בעל תפקיד בהתאם לפרמטרים הבסיסיים שצוינו לעיל ויהיה כפופים לאישורים הנדרשים על פי דין.

רכיב משתנה 4.6

בהתאם למדיניות התגמול ולעקרונות המפורטים להלן, תקבענה מידי שנה תוכניות מענקים שנתיות אישיות לבעלי תפקיד מרכזי, אשר תכלולנה יעדים ומדדים לכל אחד מבעלי התפקיד המרכזי הזכאים לכך, אשר מבוססת על יעדים ומדדים ברמת איילון ביטוח, ברמת היחידה העסקית או האגף בו מועסק בעל התפקיד המרכזי (ככל שרלבנטי), וברמה האישית בהתאם לתכנית העבודה של איילון ביטוח, והכל עד לתקרה מוגדרת (להלן: "**המענק השנתי**").

תוכניות המענקים תקבענה בהתחשב בסוגי הסיכונים המהותיים להם חשופה איילון ביטוח וכספי חסכון המנוהלים באמצעותה. במסגרת תוכניות המענקים ייקבעו מדדי סיכון לסיכונים המהותיים כאמור, ויובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה, ככל שרלבנטיים : שיקולים כלליים : עלות וכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים להם חשופה איילון ביטוח ; אופק הזמן המשמש למדידת ביצועים ; תפקיד ודרג בעל תפקיד מרכזי.

תוכנית מענקים לבעלי תפקיד מרכזי 7.

כללי 1.7

כאמור, איילון ביטוח תהיה רשאית לאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים שנתיים לבעלי תפקיד מרכזי, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

⁴ לעניין זה, "נושא משרה" – כהגדרתו בחוק החברות.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- 2.7 שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מבעלי התפקיד המרכזי תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות מיוחדות נוספות שייקבעו על ידי הארגון המוסמך (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענק שנתי ולכל חלקי מענק שנתי, אשר טרם שולם לו.
- 3.7 תנאי סף
תנאי הסף לתשלום המענק השנתי לבעל תפקיד מרכזי (להלן: "תנאי הסף") יהיה קיומו של רווח כולל מאוחד חיובי לאיילון ביטוח ויחס כושר פירעון שלא יפחת מ- 105%. בסמכות הדירקטוריון בראשית כל שנה לעדכן יחס זה בהתאם לתוכניות העבודה של איילון ביטוח. יחס זה ייבחן כפי שיפורט בדוחות הכספיים השנתיים הרלוונטיים לשנת המענק עד ליום חתימתם של הדוחות כאמור.
- 4.7 מתווה לקביעת מענק שנתי אישי לבעלי תפקיד מרכזי
המדדים והיעדים שעליהם יבוסס המענק השנתי ייקבעו באופן שנועד לעודד שיפור בתהליכים העסקיים ובהתנהלות העסקית של איילון ביטוח, במטרה לעודד הגדלת רווחיות לאורך זמן תוך התחשבות בכספי החוסכים ותוך מניעת תמריצים שיעודדו נטילת סיכונים שאינם עקביים עם יעדיה ארוכי הטווח של איילון ביטוח.
- 5.7 קריטריונים לקביעת המענק התקופתי לבעל תפקיד מרכזי
1.5.7 סכום המענק השנתי הניתן לחלוקה לכל בעל תפקיד מרכזי יוגבל מראש, כמפורט להלן.
2.5.7 אוכלוסיית בעלי תפקיד מרכזי תחולק למספר קבוצות, אשר לכל אחת מהן ייקבע מקבץ של מדדי ביצוע ויעדי מטרה עבורם. עבור כל מדד, רף הביצוע המינימאלי יעמוד על 75% מיעד המטרה, ותקרת ביצוע המקסימאלית תעמוד על 125% מיעד המטרה.
3.5.7 הקריטריונים לקביעת הזכאות לרכיב המשתנה (כולל בין היתר תמהיל היעדים, טווחי זכאות, תקופת מדידה לכל קריטריון), הענקתו ותשלומו – יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש. יחד עם זאת, בסמכות הארגון המוסמך, כפוף לאישורים נוספים ככל שידרשו על פי דין, לבצע התאמות ביעדי הביצוע וטווחי הזכאות בגין קריטריונים ספציפיים בשל שינויים משמעותיים בסביבה העסקית ו/או הסביבה הרגולטורית בה פועלת איילון ביטוח.
4.5.7 שיעור הרכיב המשתנה השנתי המרבי הניתן להענקה לבעל תפקיד מרכזי הוא עד 100% מהעלות השנתית של הרכיב הקבוע המשולם לו. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע, במקרים שהתקיימו תנאים חריגים⁵ המצדיקים זאת ונרשמו נימוקים מיוחדים בעניין זה, כי שיעורו של הרכיב המשתנה השנתי של בעל תפקיד מרכזי⁶ יעלה על 100% מהרכיב הקבוע השנתי ובלבד שלא יעלה על 200% מהרכיב הקבוע השנתי. לעניין זה, יילקח בחשבון שווים של רכיבים משתנים הונויים

⁵ תנאים הנוגעים לאירוע עסקי חד פעמי שאינו חוזר על עצמו כל שנה, ושאינם חלים על קבוצה רחבה של בעלי תפקיד מרכזי.

⁶ למעט מנהל כללי ויושב ראש דירקטוריון.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

במועד הענקתם. ככל שיהיה רלוונטי, האורגנים המוסמכים יקבעו תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים.

5.5.7 סכום המענק שייקבע עבור כל אחד מבעלי התפקיד המרכזי יתבסס על השגת יעדים חשבונאיים, יעדים מדידים אחרים, בהתאם לתוכניות העבודה של איילון ביטוח וכן יעדים איכותיים, וייגזרו, בין השאר, מתכנית העבודה השנתית של איילון ביטוח, וכן של היחידה העסקית אליה משתייך ו/או עליה אמון בעל התפקיד המרכזי, אשר לכל אחת מהן יינתן משקל יחסי ממענק המטרה, כמפורט להלן:

(1) יעדים כלל-חברתיים מדידים ("רכיב כלל חברתי")- חשבונאיים, פיננסיים או יעדי שוק במשקל שלא יפחת מ- 50% ואשר מתוכם יעד המבטא את תוצאות ניהול ההשקעות של כספי העמיתים יהווה 10% לפחות, ויעד המשקלל רמת סיכון יהווה 10% לפחות. יעדים אלה עשויים לכלול יעדים כגון - מדד שארפ, תשואה על ההון, Solvency Ratio, מכירות חדשות, הכנסות מדמי ביטוח, VNB, VIF, LR, יחס יעילות, יחס תשואה לסיכון (בהתחשב בתשואות של גופים ברי השוואה). תקופת המדידה של יעדים אלה, כולם או חלקם, תיקבע לפי אופיו של היעד.

(2) עמידה ביעד ביצוע כמותי מדיד של היחידה העסקית עליה אמון / אליה משתייך בעל התפקיד המרכזי ("רכיב אגפני") כגון עמידה ביעדי תוכנית עבודה שנתית.

(3) הערכת ביצועים איכותית לגבי תרומתו בעל התפקיד המרכזי ("רכיב שק"ד") – במשקל שלא יעלה על 20%, על ידי מנכ"ל החברה או מנהלו הישיר של בעל התפקיד המרכזי (ככל שהוא אינו נושא משרה) או על ידי ועדת התגמול (לגבי המנכ"ל). רכיב שק"ד יתבסס בין היתר, על עמידה בהוראות ניהול סיכונים ציות ורגולציה.

(4) תקופת המדידה של יעד הקשור בתוצאות ניהול ההשקעות של איילון ביטוח לא תפחת משלוש שנים.

(5) יובהר, כי המשקל שיינתן לכל שלוש הקטגוריות האמורות יסתכם ל- 100%.

(6) פירוט היעדים בכל קטגוריית מדידה וכן המשקל היחסי של כל אחת מקטגוריות המדידה יותאם לכל בעל תפקיד מרכזי בנפרד, בהתאם לרמת הבכירות של בעל התפקיד ובהתאם ליחידה הארגונית אליה הוא משויך ו/או עליה הוא ממונה.

6.7 ביחס לבעל תפקיד מרכזי הנמנה על אוכלוסיות העובדים העוסקים בתפקידי פיקוח ובקרה, תפקידי ניהול השקעות, או תפקידי שיווק ומכירה מול לקוחות יחולו השינויים המפורטים להלן:

1.6.7 בעל תפקיד מרכזי העוסק בתפקיד פונקציית בקרה

(1) משקלו של הרכיב הכלל-חברתי עבור בעל תפקיד מרכזי העוסק בתפקיד שהוא פונקציית בקרה לא יפחת מ- 60% מסך המענק המחושב עבורו.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- (2) היעדים שעל בסיסם נקבע המענק השנתי עבור בעלי תפקיד כאמור לא יתבסס על יעדים / פעילויות המפוקחות או מבוקרות על ידם.
- (3) תקרת המענק השנתי עבור בעל תפקיד מרכזי בתפקיד פיקוח ובקרה תעמוד על 70% מעלות הרכיב הקבוע המשולם לו.
- 2.6.7 בעלי תפקיד בתחום ניהול ההשקעות**
- משקלם של רכיבים המבטאים את תוצאות ניהול ההשקעות עבור בעל תפקיד מרכזי העוסק בניהול השקעות, לא יפחת מ- 50% מסך המענק המחושב עבורו (בין אם במסגרת הרכיב הכלל-חברתי ובין אם במסגרת הרכיב האגפי).
- 3.6.7 עובד בתחום השיווק והמכירה מול לקוחות (גם אם אינו בעל תפקיד מרכזי)**
- המענק השנתי עבור עובדים העוסקים בתפקידי שיווק ומכירה מול לקוחות (גם אם אינו בעל תפקיד מרכזי) לא יתבסס על יעדי ביצוע שמעודדים חוסר הוגנות כלפי לקוחות החברה.
- 8. מענק שנתי בנסיבות מיוחדות**
- על אף האמור במדיניות זו, בשנת מענק בה לא זכאים בעלי תפקיד מרכזי לקבלת מענק שנתי, ועדת התגמול (לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה) תהיה רשאית להעניק לבעלי תפקיד מרכזי, כולם או חלקם, מענק מיוחד, שלא יעלה על סך של 2 משכורות חודשיות לכל בעל תפקיד מרכזי, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת והכל בכפוף להוראות הדין.
- 9. מענק שנתי אישי ליתר עובדי איילון ביטוח (אשר אינם בעלי תפקיד מרכזי)**
- 1.9 בכפוף לעמידה בתנאי הסף, דירקטוריון החברה יהיה רשאי, לאחר קבלת המלצת מנכ"ל החברה, לקבוע את תקציב המענקים השנתי שיחול על כלל העובדים (אשר אינם בעלי תפקיד מרכזי) ("תקציב המענק השנתי").
- 2.9 תקציב המענק השנתי ייקבע במונחים של מספרי משכורות.
- 3.9 תקציב המענק השנתי לכלל העובדים בחברה, למעט לגבי בעלי תפקיד מרכזי, לא יעלה על סך של 3 משכורות חודשיות בממוצע לעובד לשנת המענק.
- 01. הוראות כלליות בקשר עם הענקת תגמול משתנה**
- 1.01 הפחתה, ביטול או השבה של תגמול משתנה**
- 1.1.01 דירקטוריון החברה יהיה רשאי לבטל, להפחית או לקבוע כי לא ישולם כלל לבעל תפקיד מרכזי אחד או יותר מענק, בהתקיים אחד או יותר מהתנאים הבאים: לצורך שמירה על יציבות איילון ביטוח ועל איתנות הונה העצמי; במקרה של אי עמידה של איילון ביטוח ביעדיה בכלל או לגבי כספי חוסך ים באמצעותה בפרט; במקרה של ביצועים שליליים של איילון ביטוח ושל כספי חסכון המנוהלים באמצעותה.
- 2.1.01 החברה רשאית לאשר, תשלום מענק חלקי, לבעל תפקיד מרכזי אשר הפסיק לכהן בתפקידו בחברה, בהתאם לחלק היחסי בשנה בה הועסק בחברה וזאת כל עוד בעל התפקיד לא פוטר מחמת סיבה שיש בה כדי לשלול את זכותו לפיצויי פיטורים.
- 3.1.01 בעל תפקיד מרכזי יידרש להשיב לחברה תשלומים עודפים ששולמו לו כחלק מתנאי כהונתו והעסקתו כדלקמן: (1) היה ושולמו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו

איילון פנסיה וגמל בע"מ

מחדש בדוחות הכספיים של באיילון ביטוח ; (2) בהתחשב ברמת סיכון שהתברר כי לא שיקפה באופן מהותי את החשיפה בפועל של איילון ביטוח או של כספי חוסכים באמצעותה.

4.1.01 גובה הסכומים אותם ישיב בעל התפקיד המרכזי ייקבע על פי ההפרש בין הסכום

שקיבל בעל התפקיד המרכזי לבין הסכום שהיה מתקבל לפי הנתונים הכספיים המתוקנים אשר הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של איילון ביטוח ("סכום ההשבה").

5.1.01 לגבי בעל תפקיד מרכזי (שאינו נושא משרה) תהא החברה רשאית לקזז את סכום ההשבה מסכום רכיבים משתנים שטרם שולמו לבעל התפקיד אם ועדת התגמול קבעה כי לא הייתה לו השפעה מהותית על הנסיבות המפורטות לעיל.

2.01 בנוסף, ייקבעו עקרונות ביחס לתקופת המדידה של רכיבים משתנים לבעלי תפקיד מרכזי המועסקים תקופה קצרה מתקופת המדידה שנקבעה במדיניות.

3.01 הסדר דחיה

כל תשלום של רכיב משתנה לבעל תפקיד מרכזי יהיה כפוף להסדרי דחיה שיתקיימו בהם כל

אלה :

1.3.01 50% מהרכיב המשתנה לבעל תפקיד מרכזי בגין שנה קלנדארית יידחה, ויתפרש בשיטת הקו הישר על פני תקופה של שלוש שנים. על אף האמור, אם סך הרכיב המשתנה בגין שנה קלנדארית אינו עולה על שישית (1/6) מעלות הרכיב הקבוע לשנה, אין חובה לדחות את תשלומו.

2.3.01 תשלום דחוי בשנה מסויימת יתבצע רק ככל שהחברה עומדת ביחס לאותה שנה בתנאי הסף. עם זאת, במידה ובשנה מסוימת אין רווח כולל חיובי, אך בשנה שלאחריה ישנו רווח כולל חיובי כך שבסך הכול בשנתיים ישנו רווח כולל חיובי מצטבר, ניתן יהיה לבצע את התשלום הנדחה בגין שתי השנים.

3.3.01 החברה רשאית לקבוע כי שיעור הרכיב הנדחה ידחה לתקופה ארוכה יותר בהתאם לבכירות בעל התפקיד המרכזי, או השפעתו על פרופיל הסיכון של איילון ביטוח או כספי חסכון המנוהלים באמצעותה, וככל שמשקלו של הרכיב המשתנה וסכומו המוחלט גבוהים יותר.

4.3.01 סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם או מאוחר של רכיבי תגמול שנדחו.

4.01 איסור גידור

נאסר על בעלי תפקיד מרכזי ליצור הסדרי גידור פרטיים, המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה ברכיב המשתנה בתגמולם.

11. סיום העסקה ומענק פרישה לבעל תפקיד מרכזי שהוא נושא משרה

1.11 נושא משרה יכול שיהיה זכאי במקרה של פיטורים, פרישה לגמלאות ו/או התפטרות (למעט פיטורין בנסיבות השוללות זכאות לפי צווי פיטורים) לפיצויים בגובה של עד 150% מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה או לסך הכספים שנצברו לטובתו בקופה, הגבוה מביניהם.

איילון פנסיה וגמל בע"מ

2.11 תקופת הודעה מוקדמת לא תעלה על 6 חודשים. החברה תהיה רשאית לדרוש מנושא משרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת. יובהר כי נושא משרה יהיה זכאי למלוא תנאי העסקה המגיעים לו בגין תקופת ההודעה המוקדמת.

3.11 החברה תהא רשאית לקבוע לנושאי משרה בעלי וותק של 5 שנים לפחות באיילון ביטוח תקופת הסתגלות/מענק פרישה אשר לא יעלו על 12 חודשים. החברה תהיה רשאית לקבוע כי במהלך תקופת ההסתגלות נושא משרה יהיה זכאי להטבות ו/או תנאים הנלווים, כולם או חלקם, לפי שיקול דעת החברה.

4.11 החלטת החברה תתקבל בהתייחס לתקופת הכהונה וההעסקה של נושא משרה, תפקידו, כישוריו, תרומתו לאיילון ביטוח ולניהול כספי חוסכים באמצעותה, נסיבות הפרישה והתגמול השנתי שקיבל במהלך תקופת ההעסקה.

5.11 החברה תהיה זכאית להתקשר עם נושא משרה בהסכם לפיו החברה תשלם לו כנגד אי תחרות מצדו בפעילות איילון ביטוח לאחר פרישתו ובלבד שהתשלום לא יעלה על 6 משכורות קבועות של נושא המשרה כפי שיעורן סמוך לפני סיום יחסי העבודה.

6.11 מענק פרישה לנושא משרה יותנה בשנה מסויימת ככל שהחברה עומדת בדרישות הון רגולטורי בגין אותה שנה. מענק פרישה לנושא משרה יחשב כרכיב משתנה, על כל המשתמע מכך, ויחולו לגביו הוראות מדיניות זו הנוגעות לרכיב משתנה. בלי לגרוע מהאמור בסעיף זה, מענק פרישה לנושא משרה י הא כפוף להסדר דחייה מעבר למועד סיום העסקה, לתקופה מינימאלית של שלוש שנים. תקופת הדחיה תגדל בהתאם לבכירות. כמו כן, מענק פרישה יהיה כפוף להתאמה לביצועים בדיעבד, וניתן יהיה להפחיתו או לבטלו בהתאם. על אף האמור לעיל, אם סך מענק הפרישה אינו עולה על שתי משכורות קבועות, אין חובה לדחות את תשלומו.

21. מענק חתימה

במקרים מיוחדים, בכפוף לאישור דירקטוריון החברה לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, ניתן יהיה להעניק לבעל תפקיד מרכזי חדש מענק חתימה ובלבד שהתשלום לא יעלה על 6 משכורות קבועות. יובהר, כי בעל התפקיד המרכזי ישיב לחברה מענק חתימה שניתן לו היה ועזב מיוזמתו את החברה בתוך 36 חודשים מתחילת עבודתו.

31. הלוואות לבעל תפקיד מרכזי

בעלי תפקיד מרכזי זכאים לפנות לאיילון ביטוח בבקשה לקבלת הלוואות בהתאם לנוהל ההלוואות שחל על כל עובדי איילון ביטוח. קבלת ההלוואה כפופה לאישורים ולקריטריונים כמקובל באיילון ביטוח. ככל שיחול מס בגין הענקת ההלוואות הוא יחול על בעל התפקיד המרכזי.

41. שיפוי וביטוח לנושאי המשרה

1.41 נושא משרה יהיה זכאי להיכלל בהסדר ביטוח אחריות נושאי משרה שרכוש איילון ביטוח וכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין (לרבות ביטוח מסוג Run Off).

2.41 נושא משרה יהיה זכאי לקבל כתבי שיפוי, בנוסח שאושר על ידי האורגנים המוסמכים מעת לעת.

51. שונות

איילון פנסיה וגמל בע"מ

- 1.51 למען הסר ספק , מובהר כי הכללת מי מהעובדים בתכנית בשנה מסוימת אינה מחייבת את החברה להמשיך ולכלול אותם או מי מהם בתכניות לשנים הבאות , ככל שתהיינה כאלו , או להחיל עליו, אם ישותף בתכניות עתידיות, את אותם תנאים שחלו עליו בשנים קודמות.
- 2.51 בגין המענקים לא ישולמו זכויות סוציאליות כלשהן , והם לא יחשבו חלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי פיטורין.
- 3.51 להגדרות ולמונחים במדיניות תגמול זו תהיה המשמעות הקבועה להם בחוק החברות או בחוזר , לפי העניין, אלא אם הוגדרו אחרת במסגרת מדיניות התגמול.
- 4.51 מדיניות התגמול הנה מדיניות כללית ועקרונית בלבד . אין בעצם אישור מדיניות התגמול משום התחייבות של החברה ו /או מי מטעמה להעניק תגמולים מכוחה . כמו כן , אין התחייבות מצד החברה ו /או מי מטעמה כי מנגנון התגמול של בעל תפקיד מרכזי ו /או עובד אחר הכפוף למדיניות יכלול את כל סוגי התגמול המפורטים במדיניות זו . רכיבי התגמול להם יהא זכאי כל אחד מבעלי התפקיד המרכזי ו /או עובד אחר הכפוף למדיניות ייקבעו בהסכם ההעסקה הפרטני עמו, לאחר קבלת אישורים כנדרש על פי דין.
- 5.51 במקרה שבעל תפקיד מרכזי יקבל תגמול שהינו פחות מהתגמול על פי מדיניות התגמול , לא ייחשב הדבר כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול.
- 6.51 מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא תחול ומיועדת לגבי נשים וגברים, ללא הבדל או שינוי.
- 7.51 כל התגמולים לבעל תפקיד מרכזי באיילון ביטוח ישולמו באופן ישיר לבעל התפקיד יד המרכזי ולא לגורם אחר לרבות חברה בשליטתו של בעל התפקיד המרכזי.⁷
- 8.51 עובדים במיקור חוץ - יובטח כי מנגנון התגמול של עובדים המועסקים על ידי נותן שירות במיקור חוץ בשל עיסוקם בקשר להסכם ההתקשרות כאמור , שיש להם השפעה על פרופיל הסיכונים של החברה או על כספי חסכון המנוהלים באמצעותה , יהיה עקבי עם עקרונות מדיניות תגמול זו ולא יכלול מנגנונים המעודדים נטילת סיכונים עודפים.
- 9.51 איילון ביטוח תביא לידיעת עובדיה את העקרונות המרכזיים של מדיניות התגמול , על מנת ליידעם מראש כיצד יימדדו ביצועיהם וכיצד יתוגמלו.
- 10.51 יודגש כי הוראות חוזר זה לא יפגעו בזכויות שנצברו לנושאי משרה , בעלי תפקיד מרכזי ועובדים אחרים על פי הסכמים שאושרו עד למועד אישור המדיניות ובכפוף לסעיפי תחולת המדיניות כמפורט להלן.
- 11.51 המדיניות תחול , החל ממועד התחולה , על תגמול לנושא משרה , המיוחס באופן ישיר , בלעדי ומלא לכהונתו באיילון ביטוח, בין אם שולם על ידי איילון ביטוח ובין אם שולם באמצעות גורם אחר, לרבות בעלת השליטה באיילון ביטוח.

⁷ למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הגוף המוסדי , גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי וכן לגבי כל בעל תפקיד מרכזי בהתאם למועד תחולת המדיניות על פי המועדים שנקבעו בחוזר .

איילון פנסיה וגמל בע"מ

61. תחולת מדיניות זו

1.61 מדיניות זו תחליף, החל ממועד התחולה, את מדיניות התגמול שאושרה בהתאם לחוזר 2009-9-24.

2.61 הוראות מדיניות התגמול יחולו על תנאי תגמול של בעלי תפקיד מרכזי אשר יאושרו החל מיום 1.7.2014. יחד עם זאת, לגבי הסכמי תגמול שאושרו טרם אימוץ מדיניות התגמול יחולו ההוראות הבאות:

1.2.61 הסכמי תגמול שאושרו לפני יום 25 בדצמבר 2013 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2016;

2.2.61 הסכמי תגמול שאושרו בין יום 25 בדצמבר 2013 לבין יום 1 ביולי 2014 יותאמו להוראות מדיניות התגמול עד ליום 31 בדצמבר 2014.

⁷ למעט דירקטור ולמעט חבר ועדת השקעות או ועדת אשראי שאינם עובדי הגוף המוסדי, גוף מוסדי אחר בקבוצת המשקיעים או תאגיד השולט בגוף המוסדי וכן לגבי כל בעל תפקיד מרכזי בהתאם למועד תחולת המדיניות על פי המועדים שנקבעו בחוזר.