

תאריך: 4 בספטמבר, 2019

בנק ירושלים בע"מ (להלן: "הבנק")

דוח מיידי בדבר כינוסה של אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של הבנק

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה"), ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידים"), בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתקיים ביום ה' ה- 10 באוקטובר, 2019 בשעה 12:00, בחדר הישיבות של הבנק, רחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה (קומה 4) (להלן: "האסיפה" ו- "דוח זה", בהתאמה).

1. על סדר יומה של האסיפה הכללית ותמצית ההחלטות המוצעות:

1.1. לקבל ולדון בדוחות הכספיים של הבנק ובדוח הדירקטוריון וההנהלה על מצב ענייני

הבנק לשנה שנתיימה ביום 31 בדצמבר 2018.

פירוט הנושא:

ניתן לעיין בדוח השנתי של הבנק באתר מגנא של רשות ניירות ערך ובאתר הבנק (www.bankjerusalem.co.il). כמו כן ניתן לקבל עותק ע"י פניה למשרד מזכיר הבנק, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה, בשעות העבודה המקובלות, בכפוף לתיאום מוקדם בטלפון 076-8096010/011/012. בעניין זה לא תערך הצבעה, אלא ייערך דיון בלבד.

1.2. מינוי דירקטורים

א. ההחלטה המוצעת:

למנות את ה"ה זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר ויואב נרדי לתקופת כהונה של כ- 3 שנים שתחל במועד מינויים באסיפה הכללית ותסתיים באסיפה השנתית שתזומן בשנת 2022. מובהר, כי מינויים של הדירקטורים הנ"ל כפוף לכך שהמפקחת על הבנקים לא הודיעה על התנגדותה למינוי האמור בתוך 60 מהיום שנמסרה למפקחת הודעה על כך, או שהודיעה על הסכמתה לכך.

ב. פירוט הנושא:

1. ביום 13 באוגוסט, 2019, דיווח הבנק על החלטת הדירקטוריון לאשר פרסום הודעה מקדימה בהתאם לסעיף 11ג(א)(4) לפקודת הבנקאות, 1941 על כוונה לזמן אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של הבנק, שעל סדר יומה, בין היתר, מינויים של ה"ה זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר ויואב נרדי לתקופת כהונה של כ- 3 שנים שתחל במועד מינויים באסיפה הכללית ותסתיים באסיפה השנתית שתזומן בשנת 2022 (לפרטים נוספים ראו דוח מיידי מיום 13 באוגוסט, 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-083998).

2. מוצע למנות מחדש את הדירקטורים של הבנק (אשר אינם דירקטורים חיצוניים) ה"ה זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר ולמנות לראשונה את ה"ה יואב נרדי (אשר אינו מועמד להתמנות כדירקטור חיצוני), לתקופת כהונה של כ- 3 שנים שתחל במועד מינויים באסיפה הכללית ותסתיים באסיפה השנתית שתזומן בשנת 2022 (להלן: "המועמדים"). המינויים כפופים לכך שהמפקחת על הבנקים לא הודיעה על התנגדותה למינוי המועמדים בתוך 60 יום מהיום שנמסרה למפקחת הודעה על כך, או שהודיעה על הסכמתה לכך.

לאור האמור בסעיף 77(ב) לתקנון הבנק ולאור סמכותה של האסיפה הכללית, מינויים של הדירקטורים האמורים יהיה לתקופת כהונה של כ- 3 שנים שתחל במועד מינויים באסיפה הכללית ותסתיים באסיפה השנתית שתזומן בשנת 2022. יצוין, כי הדירקטורים, ה"ה יהודה אורבך, רות ארד ויעקב טננבאום המכהנים כדירקטורים חיצוניים על פי חוק החברות וכדירקטורים חיצוניים על פי הוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין, וכן הדירקטור מר עוזי לוי המכהן כדירקטור בלתי תלוי על פי חוק החברות וכדירקטור חיצוני על פי הוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין, ימשיכו, על פי דין, לכהן בתפקידם עד למועד הקבוע לתום תקופת כהונתם.

3. למען הסר ספק יובהר כי ההצבעה עבור כל דירקטור תעשה בנפרד.

4. פרטים אודות הדירקטורים המועמדים:

(א) לפרטים על פי תקנה 26 לתקנות דוחות מיידיים בדבר המועמדים המכהנים כדירקטורים בבנק במועד דיווח זה (ה"ה זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, ליאור בן עמי ואביב שנצר) מפנה הבנק לפרטים שנכללו בנספח ג' לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2018 שפורסם על ידי הבנק ביום 19 למרץ, 2019 (מספר אסמכתא 024040-01-2019). אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בעניין זה בדוח התקופתי הנ"ל, בכפוף לשינויים המפורטים להלן: : מר זלמן שובל – בנוסף לכהונתו כדירקטור בתאגידים כמפורט בדוח התקופתי לעיל, להלן פירוט חברותו בגופים הבאים (במקום כמתואר בדוח הנ"ל): חבר בחבר הנאמנים של מרכז דיין באוניברסיטת תל-אביב; חבר בחבר הנאמנים של אוניברסיטת אריאל, בית-הספר למדיניות ודיפלומטיה במרכז הבינתחומי הרצליה וחבר באסיפה הכללית של המרכז.

(ב) להלן, פרטים, למיטב ידיעת הבנק, אודות מר יואב נרדי (להלן: "מר נרדי") על פי תקנה 26 לתקנות דוחות מיידיים:

שם:	יואב נרדי
מס' זיהוי:	000634618
תאריך לידה:	3.11.1944
מען להמצאת כתבי בי-דין:	מלאכי 8, רמת גן 52246
נתינות:	ישראלית

חברות בועדות הדירקטוריון :	טרם נקבע
האם דירקטור חיצוני כהגדרתו בחוק החברות ובעל מומחיות חשבונאית פיננסית או כשירות מקצועית :	אינו דירקטור חיצוני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית.
האם עובד/ת של התאגיד, חברה בת שלו, חברה קשורה שלו או של בעל ענין-	לא
השכלה :	תואר ראשון (B.A) בכלכלה, האוניברסיטה העברית ; תואר שני (M.A.) במימון, האוניברסיטה העברית
התאריך שבו יחל כהונתו כדירקטור של התאגיד :	ביום 10 לאוקטובר, 2019, בכפוף לאישור האסיפה הכללית והודעת המפקחת על הבנקים כי אין לה התנגדות למינוי או הודעתה על אישורו.
העיסוק העיקרי בחמש השנים האחרונות :	דירקטור בבנק לאומי לישראל בע"מ (2010 – יולי, 2019). יו"ר וועדת השקעות (בהתנדבות) של הספרייה הלאומית וביד שרה ; חבר וועדת ביקורת (בהתנדבות) של ארגון עולי מרכז אירופה.
דירקטור בתאגידים הבאים :	נרדי יעוז וניהול סיכונים בע"מ
האם למיטב ידיעת התאגיד בן/בת משפחה של בעל ענין אחר בתאגיד -	לא
האם בעל/ת מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92 (א) (12) לחוק החברות	כן

(ג) למען הסדר הטוב יובהר, כי בהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין 301, הבנק קיבל את הסכמתו של דירקטוריון בנק לאומי לישראל בע"מ למינויו של מר יואב נרדי כדירקטור בבנק על אף שטרם חלפה שנה מיום שחדל לכהן כדירקטור בבנק לאומי לישראל בע"מ.

(ד) המועמדים להתמנות כדירקטורים כמפורט לעיל, מסרו לבנק הצהרות, בהתאם לסעיף 224ב(א) לחוק החברות המצורפים כנספח א' לדוח זה.

(ה) יצוין כי המועמדים הוערכו על ידי הדירקטוריון כבעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית, בהתאם לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), התשס"ו-2005.

5. הגמול המשולם לדירקטורים:

הגמול המשולם לדירקטורים (למעט היו"ר) הינו בהתאם להחלטת האסיפה הכללית מיום 10 לאפריל 2016 (אסמכתא 2016-01-045043), דהיינו: גמול שנתי בסך של 63,102 ₪ (נכון למדד שפורסם בגין חודש יוני, 2016) ובתוספת הפרשי הצמדה על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני, התש"ס – 2000 (להלן: "**תקנות הגמול**")) ומע"מ וגמול לשיבה בסך של 2,195 ₪ (נכון למדד שפורסם בגין חודש יוני, 2016) ובתוספת הפרשי הצמדה על פי תקנות הגמול ומע"מ;

לעניין הגמול המשולם לדירקטורים שהינם בעלי שליטה או קרוביהם ה"ה זלמן שובל וגדעון שובל, סכום זה יהיה זהה לגמול המשולם ליתר הדירקטורים בבנק, למעט היו"ר. ראו הדוח המידי שהגיש הבנק ביום 7 למרץ 2019 (מס' אסמכתא 2019-01-020074). אזכור זה מהווה הכללה על דרך הפנייה של המידע הנכלל בעניין זה, בדוח המידי האמור.

6. מר זאב נהרי, זכאי לרכיבי תגמול ייחודיים ליו"ר הדירקטוריון. תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון עד לתום תקופת כהונתו הנוכחית המסתיימת ביום 10 לאוקטובר 2019, הינם כמפורט בדוח זימון לאסיפה כללית שפורסם ביום 4 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-147954], בהתאם לאישור האסיפה הכללית מיום 19 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-158991]. לאור החלטת דירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 13 לאוגוסט, 2019, על חידוש מינויו של מר זאב נהרי לכהן כיו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת של 4 שנים שתחל ביום 11 לאוקטובר 2019, בתום מועד תקופת העסקתו הנוכחית, בכפוף לכך שהאסיפה הכללית תאשר את מינויו כדירקטור לתקופה כהונה נוספת ולכך שהמפקחת על הבנקים לא תודיע על התנגדותה למינויו בתוך 60 יום מהיום שנמסרה למפקחת הודעה על כך, או שתודיע על הסכמתה לכך, תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים, מובאים לאישור האסיפה הכללית כמפורט בסעיף 1.6 לדוח זה.

7. ביטוח דירקטורים ונושאי משרה

ביום 10 למאי 2015 (מס' אסמכתא 2015-01-016284) החליטה האסיפה הכללית לאשר הרחבת גבולות הכיסוי של ביטוח דירקטורים ונושאי משרה לתקופה של 18 חודש, החל מיום 1.4.2015 ועד ליום 30.9.2016 (ראה דוח זימון מיום 1 לאפריל 2015 (מס' אסמכתא 2015-01-070975)), כאשר הפוליסה תהיה ניתנת לחידוש או החלפה, מעת לעת, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון בתנאים מסוימים, כאשר החידוש האחרון מכוח החלטה זו ייעשה לתקופת ביטוח שתסתיים לא יאוחר מאשר בחלוף 6 שנים ממועד החלטת האסיפה הכללית. ביום 1 באפריל 2015 (מס' אסמכתא 2015-01-070984) פורסם דוח מידי בהתאם לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), התש"ס-2000 (להלן: "**תקנות ההקלות**") בדבר אישור ההתקשרות בביטוח האמור לדירקטורים ונושאי

משרה וכן בנוגע לתנאי כהונתם של מנכ"ל הבנק ושל בעלי השליטה וקרוביהם שהינם נושאי משרה בבנק.

ביום 15 באוגוסט, 2019, אישר דירקטוריון הבנק, לאחר אישור ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), את חידוש פוליסת הביטוח לדירקטורים ולנושאי משרה (כולל בחברות הבנות), כפי שיהיו מעת לעת, ולמנכ"ל הבנק ובעלי השליטה בבנק וקרוביהם המכהנים כדירקטורים ל- 6 חודשים נוספים מיום 1.10.2019 ועד ליום 31.3.2020. ביום 15 באוגוסט, 2019, פורסם דוח מיידי בהתאם לתקנות ההקלות בדבר אישור חידוש פוליסת הביטוח האמור באותם התנאים, למנכ"ל הבנק ולבעלי השליטה וקרוביהם שהינם נושאי משרה בבנק (מס' אסמכתא 2019-01-084973).

8. כתב התחייבות לשיפוי לדירקטורים ונושאי משרה

ביום 9 לאוקטובר 2013 (מס' אסמכתא 2013-01-161796) אישרה האסיפה הכללית של הבנק עדכון כתב התחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה בבנק (ראה זימון מיום 3 לספטמבר 2013 (מס' אסמכתא 2013-01-136176)). ביום 30 לאוקטובר 2016 (מס' אסמכתא 2016-01-069234) אישרה האסיפה הכללית של הבנק מחדש את כתב ההתחייבות לשיפוי לדירקטורים שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או אשר לבעל השליטה עשוי להיות ענין אישי בהענקתם, לתקופה נוספת של 3 שנים מיום 9 לאוקטובר 2016 (ראה זימון מיום 19 לספטמבר 2016 (מס' אסמכתא 2016-01-125356)). ביום 28 באוגוסט, 2019 (מס' אסמכתא 2019-01-089374), זימן הבנק אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק, לאישור הענקתם מחדש של כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם, שתתכנס ביום 3 באוקטובר, 2019 וזאת, לאחר שהתקבל אישור של וועדת ביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ביום 14 באוגוסט, 2019 והדירקטוריון ביום 15 באוגוסט, 2019 להענקתם מחדש של כתבי התחייבות לשיפוי לדירקטורים שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם (ה"ה זלמן שובל וגדעון שובל).

1.3. מינוי מחדש של רואי החשבון המבקרים של הבנק ודיווח על שכרם

א. נוסח החלטה המוצעת:

למנות מחדש את משרד רו"ח קוסט פורר גבאי את קסירר (EY), כרואי החשבון המבקרים של הבנק לתקופה שתחל ממועד אישור האסיפה השנתית הנוכחית ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של הבנק, ולהסמיך את הדירקטוריון לקבוע את שכרם.

ב. פירוט הנושא:

מוצע למנות מחדש את רואי החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר (EY) כרואי החשבון המבקרים של הבנק לתקופה שתחל ממועד אישור האסיפה השנתית הנוכחית ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של הבנק ולהסמיך את הדירקטוריון לקבוע את שכרם;

כמו כן, יימסר באסיפה דיווח על שכרם של רואי החשבון המבקרים לשנת 2018.

1.4. אישור חלוקת דיבידנד

א. נוסח החלטה המוצעת:

לאשר כדיבידנד סופי את דיבידנד הביניים שחולק בסכומים ובמועדים, כדלקמן:

✓ סך של 9.7 מיליוני ₪ (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 30 בספטמבר, 2018. הדיבידנד הנ"ל שולם ביום 6 לינואר, 2019, לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 24 בדצמבר, 2018.

✓ סך של 5.1 מיליוני ₪ (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 31 בדצמבר, 2018. הדיבידנד הנ"ל שולם ביום 8 לאפריל 2019, לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 26 במרץ, 2019.

✓ סך של 3 מיליוני ₪ (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 31 במרץ, 2019. הדיבידנד הנ"ל שולם ביום 9 ליולי 2019, לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 26 ביוני, 2019.

✓ סך של 8.3 מיליוני ₪ (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 30 ביוני, 2019. הדיבידנד הנ"ל ישולם ביום 8 בספטמבר, 2019, לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 25 באוגוסט, 2019.

ב. פירוט הנושא:

לאשר כדיבידנד סופי את דיבידנד הביניים שחולק בסכומים ובמועדים, כאמור בהצעת ההחלטה לעיל.

1.5. תיקון מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות ובהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין, נב"ת 301A, לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (להלן: "עדכון מדיניות תגמול").

א. ההחלטה המוצעת:

לאשר עדכון לסעיף 5.1.1.1. למדיניות התגמול לנושאי משרה, באופן שנוסחו, החל ממועד אישור האסיפה הכללית יהיה, כדלקמן:

"יו"ר

תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון תהיה בסך של עד 130,000 ₪ עבור היקף משרה של 100% (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש אוגוסט, 2019)".

ב. נוסח מעודכן ומסומן של עדכון מדיניות התגמול מצ"ב כנספח ב' לדוח זה.

ג. פרטים נוספים:

1. ביום 21 לדצמבר, 2016 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מדיניות התגמול בהתאם לרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות וזאת לאחר קבלת אישורי ועדת התגמול בישיבתה מיום 27 באוקטובר, 2016, ודירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 27 באוקטובר, 2016. לפרטים נוספים ראו דיווח מידיי של הבנק מיום 13 לנובמבר 2016 [מספר אסמכתא 077067-01-2016] ודיווח מידיי מיום 21 לדצמבר

2016 (מספר אסמכתא 2016-01-141559), מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2. דירקטוריון הבנק אישר, פה אחד, ביום 15 באוגוסט, 2019, לאחר קבלת המלצת ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), שהתקבלה פה אחד, ביום 14 באוגוסט, 2019, עדכון לסעיף 5.1.1.1. למדיניות התגמול לנושאי משרה, באופן שנוסחו יהיה, כדלקמן:

יו"ב

תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון תהיה בסך של עד 130,000 ₪ עבור היקף משרה של 100% (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש אוגוסט, 2019).

3. נכון למועד דוח זימון אסיפה זו, לבנק יש מדיניות תגמול תקפה שאושרה ביום 21 לדצמבר 2016, בידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

4. תמצית שיקולי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בקשר עם ההחלטה לעדכון מדיניות התגמול:

4.1. במהלך השנים האחרונות התרחבה פעילותו של הבנק אשר נמצא בתהליך מתמשך של פיתוח עסקי, תוך ניצול הזדמנויות בתנאים מאתגרים. על מנת להמשיך בתהליך הפיתוח מוצע להעלות את היקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון מ- 80% משרה, כפי שהיה היקף המשרה עד כה, להיקף של - 100% משרה.

4.2. היקף משרה של 100% ליו"ר הדירקטוריון הנו היקף המשרה המקובל במערכת הבנקאית.

4.3. תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון במדיניות התגמול לא התעדכנה כבר 6 שנים וזאת על אף שבנק ישראל בהוראות ניהול בנקאי תקין A301 ביטל של האפשרות להעניק תגמול משתנה ליו"ר הדירקטוריון.

4.4. התיקון המוצע במדיניות מתייחס לתקרת היקף המשרה והשכר החודשי, כאשר היקף המשרה בפועל והמשכורת החודשית נקבעו על ידי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון תוך התחשבות בפרמטרים המפורטים במדיניות (לרבות, השכלה, כישורים, מומחיות, ניסיון) כפי שאלו מובאים לאישור אסיפה כללית זו במסגרת נושא מס' 1.6 של סדר היום נשוא דוח זה.

5. חברי ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) שהשתתפו בדיוני הוועדה בעניין עדכון מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון הבנק והמליצו, פה אחד, לדירקטוריון, לאשר את עדכון מדיניות התגמול הינם ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר הוועדה, דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל), יעקב טננבאום (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל) ואביב שנצר.

6. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדון ואושר, פה אחד, עדכון מדיניות התגמול הינם ה"ה: זלמן שובל, גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל), יעקב טננבאום (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל) ועוזי לוי (דירקטור בלתי תלוי עפ"י חוק החברות ודירקטור חיצוני עפ"י הוראות בנק ישראל).

מר נהרי (יו"ר הדירקטוריון) לא השתתף בישיבה בנושא הנ"ל בשל עניינו האישי. דירקטורים אשר עשוי להיות להם ענין אישי באישור תיקון מדיניות התגמול ומהות עניינם האישי: זאב נהרי, יו"ר הדירקטוריון מאחר שהתיקון למדיניות התגמול מתייחס להוראות בנוגע לתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון.

1.6. אשור תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי (להלן: "יו"ר הדירקטוריון" או "מר נהרי").

א. ההחלטה המוצעת:

בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.5 שעל סדר היום נשוא דוח זה, לאשר את תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי, המפורטים בנספח ג' המצ"ב לדוח מיידי זה לתקופה של ארבע שנים החל מיום 11.10.2019.

ב. פרטים נוספים:

1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 17 בספטמבר 2015, החליט למנות את מר נהרי כדירקטור וכיו"ר הדירקטוריון. תקופת העסקתו של יו"ר הדירקטוריון נקבעה לתקופה של ארבע שנים והיא עתידה להסתיים ביום 10 באוקטובר, 2019¹.

2. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 13 באוגוסט, 2019, החליט פה אחד למנות מחדש את מר נהרי ליו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת של ארבע שנים, שתחל בתום מועד תקופת העסקתו הנוכחית, כלומר החל מיום 11 באוקטובר, 2019² (להלן: "**תקופת העסקה הנוספת**").

מינויו מחדש של מר נהרי ליו"ר הדירקטוריון כפוף לכך שהאסיפה הכללית תאשר את מינויו כדירקטור לתקופת כהונה נוספת (המובא לאישור אסיפה כללית זו במסגרת נושא מס' 1.2 שעל סדר היום נשוא דוח זה) ולכך שהמפקחת על הבנקים לא תודיע על התנגדותה למינוי בתוך 60 מהיום שנמסרה למפקחת הודעה על כך, או שתודיע על הסכמתה לכך.

3. לפרטים בדבר השכלתו ועיסוקו של מר נהרי בהתאם לתקנה 26א, ראה הפירוט שנכלל בנספח ג' לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2018 שפורסם על ידי הבנק ביום 19 למרץ, 2019, [מס' אסמכתא 2019-01-024040]. אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בעניין זה.

¹ לעניין תנאי כהונתו מיום 11 באוקטובר 2015 ועד ליום 10 באוקטובר 2019, ראה דוח מיידי מיום 4 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-147954] ודוח מיידי מיום 19 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-158991]
² ראה לעניין זה דוח מיידי על מינויו של מר נהרי ליו"ר דירקטוריון הבנק, מיום 13 באוגוסט, 2019 [מס' אסמכתא 2019-01-084088]

4. יו"ר הדירקטוריון אינו בן משפחה של בעל השליטה בבנק.
5. ביום 15 לאוגוסט, 2019, אישר דירקטוריון הבנק, פה אחד, לאחר אישורה של ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), פה אחד, מיום 14 באוגוסט, 2019, את תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון המפורטים בנספח ג' המצ"ב לדוח מידי זה בתקופת העסקה הנוספת (להלן: "תנאי הכהונה והעסקה המוצעים").
6. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים המובאים לאישור אסיפה כללית זו הינם בהתאם ובכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המוצע במסגרת נושא מס' 1.5 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.
7. בהתאם לתנאי הכהונה והעסקה המוצעים, ובהתאמה להוראת ניהול בנקאי תקין A301, יו"ר הדירקטוריון לא יהיה זכאי למענק שנתי משתנה.
8. עלות התגמול של יו"ר הדירקטוריון על פי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים, ככל שהיו מיושמים בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2018 ביחס לשאר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק³, וביחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני הינו כדלקמן: פי כ-8.92, מהעלות הממוצעת ופי כ-9.77, מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.
9. ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בחנו את היחסים ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק.
10. להלן פירוט תנאי הכהונה וההעסקה ששולמו ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2018 במונחי עלות:

פרטי מקבל התגמולים			תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)										תגמולים אחרים		סך הכל (באלפי ₪)
שם	תפקיד	היקף משרה	בחון התאגיד	שכר (1)	מענק	מניות	תשלום מבוטס	דמי ניהול	דמי ייעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר	
מר זאב נהרי	יו"ר דירקטוריון	80%	--	1,742	-	-	-	--	--	--	-	-	-	-	1,742

(1) כולל הפרשות לפיצויים, חלף תגמולים, קרן השתלמות, ביטוח לאומי, החזקת רכב (חלף רכב) וכן תנאים נלווים לשכר, אך אינו כולל מס שכר והצמדה למדד.

11. השינויים העיקריים בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה בגין תקופת הכהונה מיום 11 לאוקטובר 2015 ועד ליום 10 לאוקטובר 2019 הינם כדלקמן:
- 11.1. שינוי בהיקף המשרה: בתקופת ההעסקה הנוספת היקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון יעודכן ל- 100% משרה (במקום 80% משרה).

³ היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו הוצאות תגמול תאורטיות של מר נהרי כאילו כהן בשנת 2018 לפי תנאי כהונה והעסקה המוצעים. במכנה נלקחה עלות השכר ששולמו לעובדי הבנק (לא כולל נושאי משרה) בשנת 2018.

11.2. **שינוי במשכורת החודשית:** בתקופת ההעסקה הנוספת משכורתו החודשית של יו"ר הדירקטוריון תעמוד על סך של 128,000 ₪ ל- 100% משרה (צמוד למדד הידוע ביום 11 לאוקטובר 2019) (במקום סך של 96,200 ₪ ל- 80% משרה, נכון למועד דוח זה).

11.3. **שינוי בימי חופשה שנתית:** בתקופת ההעסקה הנוספת יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לארבעה ימי חופשה נוספים אשר יהיו ניתנים לצבירה אך לא יהיו ניתנים לפדיון. כך שסך החופשה השנתית תהיה בת 27 ימי עבודה לכל שנת עבודה מלאה, שכאמור מתוכם 4 ימי חופשה בשנה, לא יהיו ניתנים לפדיון.

11.4. **שינוי בהשתתפות באחזקת רכב-** בתקופת ההעסקה הנוספת הבנק ישלם ליו"ר הדירקטוריון אחזקת רכב בסך של 11,250 ₪ נטו לחודש (במקום סך של 10,250 ₪ נטו לחודש) וזאת חלף העמדת רכב לצורכי עבודתו ולצרכיו הפרטיים וחלף נשיאה בהוצאות השימוש בו וזאת כל עוד קיימים יחסי עובד-מעסיק בין יו"ר הדירקטוריון לבין הבנק, כמפורט בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים המצ"ב כנספח ג'.

12. להלן מובאים בטבלה פרטים נוספים בדבר תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים:

פרטי מקבל התגמולים													תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)						תגמולים אחרים			
שם	תפקיד	היקף משרה	בהון התאגיד	שיעור החזקה	שכר (1)	מענק	מניות (תשלום מבוסס)	דמי ניהול	דמי יעוץ	עמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר	סך הכל (באלפי ₪)							
מר זאב נהרי	יו"ר דירקטוריון	100%	--	2,200	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2,200							

(1) כולל הפרשות לפיצויים, חלף תגמולים, קרן השתלמות, ביטוח לאומי, החזקת רכב (חלף רכב) וכן תנאים נלווים לשכר, אך אינו כולל מס שכר והצמדה למדד. מדובר בהערכה בלבד של שווי הנלוות בשנה מייצגת (המבוססים על משתנים שאינם ידועים, כגון מידת ניצול ימי חופשה), ולכן יתכן שבסופה של שנה הנתונים המדויקים יהיו שונים.

13. בפני חברי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ולאחריה בפני חברי

דירקטוריון הבנק, בישיבות הנ"ל, הוצגו, נסקרו ונבחנו הנתונים הבאים:

13.1 עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של היו"ר והשינוי בהם ביחס להסכם העסקה הקודם שנחתם עמו.

13.2 מדיניות התגמול של נושאי המשרה והעדכון המוצע במדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.5 של סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.

13.3 הוראות חוק החברות והוראות המפקח על הבנקים הרלוונטיות (כולל נב"ת A301 המעודכן מיום 13 לנובמבר 2018).

13.4 היחס בין תגמול היו"ר לתגמול של שאר עובדי הבנק.

13.5 נתונים השוואתיים של תגמול יו"ר במערכת הבנקאית, ולרבות נתוני תגמול השוואתיים של תאגידים בנקאיים אחרים.

14. להלן נימוקי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון:

14.1 יו"ר הדירקטוריון הינו בעל השכלה וניסיון ניהולי רב ומוכח כמפורט בקורות חייו. במינויו ובקביעת תגמולו נלקחו בחשבון השכלתו, כישוריו, ניסיונו ומומחיותו.

14.2 תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון כפופים להוראות בנק ישראל ולהוראות הדין הכללי.

14.3 בקרב חברי הדירקטוריון קיימת הערכה רבה לפועלו של מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון, כאשר במהלך 4 שנות תקופת כהונתו הוביל וקידם נושאים רבים בבנק.

14.4 עדכון בשכר של יו"ר הדירקטוריון ביחס להסכם העסקתו הקודם נובע, בין היתר, מעדכון היקף המשרה של היו"ר מ- 80% ל- 100% וזאת מאחר ובמהלך השנים האחרונות התרחבה פעילותו של הבנק אשר נמצא בתהליך מתמשך של פיתוח עיסקי תוך ניצול הזדמנויות בתנאים מאתגרים ועל מנת להמשיך בתהליך הפיתוח התבקש היו"ר להגדיל את היקף המשרה ל- 100%; הערכת דירקטוריון הבנק להישגיו הרבים של יו"ר הדירקטוריון במהלך 4 שנות כהונתו; התגמול הינו סביר ביחס לתגמול המקובל במערכת הבנקאית ליו"ר דירקטוריון; תוספת זו הינה תוספת סבירה לאחר 4 שנות כהונת של יו"ר הדירקטוריון.

14.5 רכיבי התגמול המוצעים תואמים את הוראת ניהול בנקאי תקין A301 מיום 13 בנובמבר 2018 וכוללים רק תגמול קבוע ותנאים סוציאליים ונלווים כמקובל בבנק.

14.6 התגמול של יו"ר הדירקטוריון נבחן וגם נקבע ביחס לאופן התגמול של יתר חברי הדירקטוריון בבנק ובהתחשב בין היתר בגודלו של הבנק ובמורכבות פעילותו ובהתחשב בהיקף משרתו.

14.7 ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בחנו את היחסים, ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק.

14.8 ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בחנו את הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי- התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016 והוראות A301 בדבר מדיניות התגמול בתאגיד בנקאי ואת העדכון המוצע במדיניות התגמול ומצאו כי תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים של יו"ר הדירקטוריון עומדים בהוראותיהן.

14.9 בהתחשב בכל הפרמטרים והנתונים שנבחנו והנימוקים המפורטים לעיל, מצאו ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון כי תנאי

הכחונה והעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון הינם סבירים ומקובלים
בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על יו"ר הדירקטוריון, והינם
ראויים ותואמים את טובת הבנק.

15. חברי ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) שהשתתפו בישיבה ובקבלת
החלטה, פה אחד, לעניין אישור תנאי הכחונה והעסקה המוצעים של יו"ר
הדירקטוריון הינם ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר, דירקטור חיצוני חוק החברות
והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק
ישראל), יעקב טננבאום (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל)
ואביב שנצר.

16. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה ובקבלת החלטה, פה אחד, לעניין אישור
תנאי הכחונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם ה"ה: זלמן שובל,
גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דירקטור חיצוני חוק
החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות
והוראות בנק ישראל), יעקב טננבאום (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות
בנק ישראל) ועוזי לוי (דירקטור בלתי תלוי עפ"י חוק החברות ודירקטור חיצוני
עפ"י הוראות בנק ישראל).

17. לדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון) אין עניין אישי בתנאי הכחונה והעסקה
של יו"ר הדירקטוריון. יו"ר הדירקטוריון לא השתתף בישיבה ביום 15 לאוגוסט
2019 בשל עניינו האישי באישור תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים.

2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

2.1. לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיפים 1.2, 1.3 ו-1.4 שעל סדר היום לעיל נדרש רוב רגיל
מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לבנק
כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי
להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

2.2. בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 שעל סדר
היום לעיל, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או
באמצעות שלוח או שלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע
ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד
מאלה:

2.2.1. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם
בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי באישור עדכון מדיניות התגמול,
המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעל המניות האמורים לא יובאו
קולות הנמנעים.

2.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.2.1 לעיל לא יעלה
על שיעור של (2%) שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף
האמור בסעיף 2.2 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה
רשאי לאשר את עדכון מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה,

ובלבד שוועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שיידונו מחדש בעדכון מדיניות התגמול, כי אישור עדכון מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת הבנק.

2.3. ככל שהאסיפה הכללית תאשר את ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 שעל סדר היום נושא דוח זה (עדכון מדיניות התגמול), לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.6 שעל סדר היום לעיל, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק

3.1. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, גב' כנה שובל הינה בעלת השליטה בבנק, ומחזיקה ב- 74.94% מהון המניות המונפק והנפרע של יצוא חברה להשקעות בע"מ (להלן: "יצוא") שהינה חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.

3.2. יצוא מחזיקה ב- 86.23% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו. בנוסף, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה גב' שובל ב- 0.34% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק באמצעות החברות: כ. שובל אחזקות בע"מ; אי.סי.סי הון לישראל בע"מ; חברה לנאמנות פיננסית בע"מ ונאמנות חוץ בע"מ שהינן חברות פרטיות שבבעלותה ובשליטתה של גב' כנה שובל.

3.3. על פי חוות דעת משפטיות שהומצאו לבנק מר זלמן שובל (בעלה של הגב' כנה שובל ודירקטור בבנק) נחשב כבעל שליטה מכוח הוראות חוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981 וכבעל שליטה אף לפי הוראות חוק ניירות ערך.

4. מנין חוקי

4.1. מנין חוקי יהיה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או ע"י באי – כח, שני חברים שכח ההצבעה שלהם מצטרף ל- 51% מכלל כח ההצבעה הנתון בידי כל בעלי המניות באותו זמן.

4.2. אם כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, לא יהיה נוכח מנין חוקי, תידחה האסיפה לאותו היום בשבוע שלאחריו, לאותו זמן ולאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יהיה נוכח מנין חוקי כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, ייחשבו החברים הנוכחים למנין חוקי. בקביעת המנין החוקי ומנין הקולות באסיפה יובאו בחשבון גם הקולות המנויים בהצבעה אלקטרונית.

5. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

5.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הנו: ביום 10 בספטמבר, 2019 (להלן: "המועד הקובע").

5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חבר הבורסה, ימציא לבנק אישור בעלות מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות כאמור.

6. אופן ההצבעה

6.1 בנוסף לאפשרות להצביע באמצעות נציג או בא כח או כתב הצבעה כאמור להלן, רשאי בעל מניה הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 8 להלן.

6.2 כל בעל מניות המעוניין להשתתף באסיפה הנ"ל באמצעות נציג או בא כח, יפקיד את יפוי הכוח להצבעה והשתתפות באסיפה, או העתק מאושר ממנו, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה, לפחות 48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה הנ"ל.

6.3 בהתאם להוראות סעיף 83 (ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.

6.4 יצוין, כי למיטב ידיעת הבנק בעת ההחלטה על כינוס האסיפה הכללית, בעלי השליטה בבנק מחזיקים, במועד הקובע לכינוס האסיפה הכללית, מניות המקנות את השיעור הנדרש לקבלת ההחלטות שבסעיפים 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.

6.5 לעניין ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.2 שעל סדר היום (מינוי דירקטורים), תשומת הלב כי סעיף 34(א1) לחוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א קובע כדלקמן: "לא יסכים אדם עם אחר לענין הצבעתם למינוי דירקטור בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית, לרבות לענין הצבעתם להפסקת כהונתו, אלא על פי היתר שנתן הנגיד לאחר התייעצות עם ועדת הרישיונות; הוראה זו לא תחול על חבר-מחזיקים כמשמעותו בסעיף 111(ד)(א)(3)(ב) לפקודה, לענין הצבעה למינוי דירקטור שהוצע כמועמד על ידם לפי אותו סעיף, וכן על מחזיק אמצעי שליטה שהסכים עם אחר, שהאחר יצביע בשמו ומטעמו בלא שיקול דעת, כפי שמחזיק אמצעי השליטה הורה לו, ובלבד שאם האחר מחזיק בעצמו אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי או בתאגיד ההחזקה הבנקאית, לפי הענין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד".

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה:

8.1 כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בת"א שבהם ניתן למצוא כתב הצבעה והודעות עמדה:

אתר ההפצה: <http://www.magna.isa.gov.il>

אתר הבורסה לניירות ערך בת"א: <http://hebrew.tase.co.il>

8.2 הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב הצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה של רשות ני"ע. בעל מניה רשאי לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

8.3 בהתאם לתקנה 36(ד) לתקנות דוחות מידיים, כל מחזיקי ניירות הערך אשר הם בעלי עניין, נושאי משרה בכירה, גופים מוסדיים או מנהלי קרנות המצביעים באסיפה בהחלטה שבסעיף 1.5 שעל סדר היום כמפורט לעיל ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36(ד) לתקנות דוחות מידיים ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח.

8.4 לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם יצורף לו אישור בעלות או צילום תעודת זהות או דרכון, אם בעל המניות רשום בספרי הבנק.

8.5 בעל מניה שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף חבר הבורסה בו מנוהל חשבון ניירות הערך שלו, או לחלופין הוא זכאי להגיש בקשה לסניף חבר הבורסה בו מתנהל חשבון ניירות הערך שלו ולקבל את אישור הבעלות בדרך של משלוח בדואר תמורת תשלום דמי משלוח בלבד (בקשה למשלוח בדואר תינתן על ידי בעל המניות מראש לחשבון ניירות ערך מסוים אשר בו מוחזק נייר הערך של הבנק).

8.6 בעל מניות לא – רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה המופיע באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה, כי אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל את כתבי ההצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

8.7 את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי הבנק, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה בצירוף אישור הבעלות של בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי הבנק.

8.8 המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה לבנק הינו עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה.

8.9 המועד האחרון להמצאת הודעת עמדת מטעם הבנק שתכלול את תגובת דירקטוריון הבנק להודעת העמדה מטעם בעלי המניות הינו לא יאוחר מחמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה.

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

8.1 כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית כמשמעותה בסעיף 22 יא לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

8.2 חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(3) לחוק ניירות ערך לגבי כל אחד מבעלי המניות הלא רשומים המחזיקים ניירות ערך באמצעותו במועד הקובע (להלן: "רשימת הזכאים להצביע במערכת"); ואולם חבר בורסה לא יכלול ברשימת הזכאים להצביע במערכת בעל מניות אשר העביר לו עד השעה 12:00 בצהריים של המועד הקובע הודעה כי אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת.

8.3 חבר הבורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלת תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת (להלן: "אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת. עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יום האסיפה, או לחלופין, יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לבנק לצורך הוכחת בעלות במניותיו ללא ציון אופן ההצבעה, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

- 8.4. בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות הצבעה בכתב, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת ממנו, והכל בכפוף לאמור לעיל. הוראות בעלי מניות כאמור יינתנו לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.
- 8.5. המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

9. הוספת נושא לסדר היום

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה הכללית (דהיינו, עד 11 בספטמבר, 2019), לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית של הבנק ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא הדירקטוריון כי הנושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, יכין הבנק סדר יום ויפרסם אותם לא יאוחר מיום 18 בספטמבר, 2019. יובהר כי אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה זו.

10. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח המידי שפירסם הבנק בדבר כינוס האסיפה ובנוסחן המלא של הצעות ההחלטה, במשרדי הבנק, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה, בשעות העבודה המקובלות, בכפוף לתיאום מוקדם בטלפון 076-8096010/11/12, ובאתר האינטרנט של הבנק בכתובת: www.bankjerusalem.co.il.

בכבוד רב,
בנק ירושלים בע"מ

שמות החותמים ותפקידם:

עו"ד שרית וייסטוך, היועצת המשפטית

עו"ד כרמל פלורנץ, מזכיר הבנק

נספחים (מצ"ב לדוח המידי):

נספח א' - הצהרות דירקטורים (שאינם דירקטורים חיצוניים) בהתאם לסעיף 224 ב (א) לחוק החברות.

נספח ב' – עדכון מדיניות תגמול לנושאי משרה (לשנים 2017-2019)

נספח ג' – תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון

נספח ד' - כתב הצבעה

בנק ירושלים בע"מ

("הבנק")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

פרק א'- כללי, מטרות ושיקולים מנחים במדיניות התגמול והגדרות

1. כללי, מטרות ושיקולים מנחים במדיניות התגמול

1.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג- 2012 (להלן: "תיקון 20"). תיקון זה חייב את החברות הציבוריות לגבש מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בחברה.

1.2. ביום 19 בנובמבר 2013¹, פרסם המפקח על הבנקים הוראות ניהול בנקאי תקין 301A (להלן: "נב"ת 301A") בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי". הוראה זו מכילה דרישות נוספות, בין היתר, לעניין תגמולם של נושאי משרה בתאגידים הבנקאיים.

1.3. ביום 12 לאפריל 2016 פורסם חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו- 2016 (להלן: "חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים").

1.4. לאור סעיף 267א(ד) לחוק החברות, הקובע כי מדיניות תגמול לתקופה העולה על שלוש שנים טעונה אישור אחת לשלוש שנים, מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2017-2019².

1.5. מדיניות התגמול המובאת כעת לאישור, מתבססת, בין היתר, על תיקון 20 לחוק החברות, הוראות נב"ת 301A על תיקוניו, חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ועל בחינת היישום בפועל והאפקטיביות של מדיניות התגמול לשנים 2014- 2016 ומנגנוני התגמול.

1.6. מטרתו של מסמך מדיניות תגמול זה הינו, בין היתר, לקבוע כללים לאופן תגמול נושאי המשרה בבנק המותאם לתוכניות האסטרטגיות של הבנק, תוכניות העבודה של הבנק, עמידה ביעדים הפיננסיים האסטרטגיים של הבנק הנקבעים מעת לעת בדיוני האסטרטגיה של הבנק, רווחיות הבנק ותנאי השוק בראייה ארוכת טווח וזאת תוך התחשבות ואיזון ראויים בין הרצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשגת יעדי הבנק בטווח הקצר והארוך והגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הבנק ופעילותו. מדיניות התגמול נערכה בהתחשב בשיקולים כלל ארגונים כגון, עלויות התגמול בכללותן, ובפערי התגמול הרצויים בין הדרגים השונים בבנק, שיפור יחסי היעילות בבנק תוך מתן דגש על מיתון העלויות הקבועות בבנק, גודלו של הבנק והיקף פעילותו לבין הרצון להבטיח עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

1.7. לבנק מדיניות תגמול לנושאי משרה לשנים 2014- 2016 אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 20 ליולי 2014 ואשר עדכונה אושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 20 לאוגוסט 2015. המדיניות דן באה במקום המדיניות לשנים 2014 – 2016 ותחול לשנים 2017- 2019³.

1.8. דירקטוריון הבנק, יבחן מעת לעת, בין היתר, באמצעות ועדת התגמול את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בתיקון 20, נב"ת 301A על תיקוניהם ובחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ויודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים באופן הולם. כמו כן, יודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות זו, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך.

¹ מאז אישור מדיניות התגמול הקודמת לשנים 2014- 2016 פורסמו תיקונים נוספים לנב"ת 301A כאשר התיקון האחרון, נכון למועד הבאת מדיניות זו לאישור האסיפה הכללית, פורסם ביום 29 לספטמבר 2016.

² בכפוף לסעיף 14 להלן.

³ בכפוף לסעיף 14 להלן.

בכלל זה, יודא הדירקטוריון כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון של הבנק וממדיניות ההון של הבנק.

1.9. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 1.8 לעיל, מדיניות התגמול תהא טעונה אישור הדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים. בנוסף, ועדת התגמול תודא שלפחות אחת לשנה תיערך בדיקה של מנגנון התגמול ותפעולו אשר יבחן, בין היתר, עמידת מנגנון התגמול במדיניות שנקבעה ע"י הדירקטוריון; עמידה בדרישות חוק החברות, בנב"ת 301 A על תיקוניו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים; שלמות מנגנון התגמול; מידת השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון ומידת התאמתו למטרות הארגוניות ולתאבון הסיכון של הבנק.

1.10. יודגש כי אין במדיניות תגמול זו, לרבות בעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה בבנק, נוכחיים או עתידיים, לקבל איזה ממרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ו/או את הסכומים והתנאים האחרים הקבועים בה וכי רכיבי התגמול ויתר התנאים להם יהיה זכאי כל נושא משרה בבנק נקבע או ייקבע, בהתאם לעניין, בהסכם העסקה בינו לבין הבנק, באישור האורגנים הרלוונטים בבנק ובכפוף להוראות הדין.

1.11. למען הסר ספק, יובהר כי אין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה הקיימים בבנק במועד אישור מדיניות תגמול זו בכפוף להוראות המעבר שנקבעו בנב"ת 301A⁴ ובחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים⁵. בנוסף, יובהר כי אין במדיניות תגמול זו, כדי למנוע מלקבוע בתנאי הכהונה והעסקה הוראות משלימות אשר אינן חורגות ממדיניות התגמול לרבות תנאים משפטיים כמקובל בהסכמי העסקה.

1.12. בהתאם לאמור בנב"ת 301A, כל התגמולים לנושאי המשרה בבנק, למעט דירקטורים, ישולמו באופן ישיר, ולא דרך תאגיד או גוף אחר כלשהו.

1.13. מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא חלה לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.

2. הגדרות

למונחים הבאים יהא במדיניות תגמול זה הפרוש הנקוב בצידם, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.

2.1. "חבר הנהלה" – נושא משרה שהינו חבר הנהלה של הבנק (למעט מנכ"ל הבנק). יובהר כי חבר הנהלה שנתמנה במהלך שנת המענק יחשב כחבר הנהלה רק אם כיהן בתפקידו כחבר הנהלה במשך 6 חודשים במהלך שנת המענק, אלא אם יוחלט אחרת על ידי דירקטוריון הבנק.

2.2. "חוק החברות" – חוק החברות, תשנ"ט-1999.

2.3. "משכורת חודשית" – הינה המשכורת החודשית לצורך תשלום פיצויי פיטורין (ללא תנאים נלווים ו/או על פי הסכם ההעסקה הספציפי של כל נושא משרה).

2.4. "נושא משרה שאינו חבר הנהלה" – נושא משרה אחר בבנק שאינו חבר הנהלה.

⁴ לרבות הוראות המעבר שנקבעו לתיקון נב"ת 301A ואשר פורסמו ביום 13 לאוגוסט 2015.

⁵ במסגרת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים נקבעה הוראת מעבר לפיה האמור בחוק זה יחול על התקשרות עם נושא משרה שאושרה החל מיום פרסום החוק, 12 לאפריל 2016, ואולם לגבי התקשרויות שאושרו לפני מועד זה יחולו הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים החל מיום 12 לאוקטובר 2016.

- 2.5. **"נושאי המשרה"** - מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, המבקר הפנימי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי. במסמך מדיניות תגמול זה, אלא אם כן צוין במפורש אחרת, המונח **"נושא משרה"** לא יתייחס לחברי דירקטוריון הבנק, למעט לגבי יו"ר הדירקטוריון, אשר ייחשב לצורך מדיניות זו נושא משרה. כמו כן, לעניין סעיפים מיוחדים במדיניות תגמול זו, ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כפי שנקבע במפורש בסעיף הרלוונטי.
- 2.6. **"עלות כוללת של תנאי העסקה"** - התגמול הקבוע ביחד עם התגמול המשתנה שיוענק לנושא המשרה ו/או עבורו.
- 2.7. **"עלות שכר"** - משכורת חודשית בתוספת תנאים נלווים.
- 2.8. **"פונקציות הבקרה והדיווח"** - כל אחד מאלה: מנהל אגף כספים וחשבונאי הראשי, מבקר פנימי, מנהל הסיכונים הראשי והיועץ המשפטי הראשי של הבנק.
- 2.9. **"צמוד/ה למדד"** - צמוד למדד המחירים לצרכן שהתפרסם בגין חודש דצמבר 2016.
- 2.10. **"קבלן כוח אדם"** **"קבלן שירות"** **"מעסיק בפועל"** - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.
- 2.11. **"שיעור התשואה"** - רווח כולל כמדווה בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק ביחס להון עצמי ממוצע⁶.
- בחישוב שיעור התשואה ינוטרלו רווחים/הפסדים שמקורם באירועים חד פעמיים (רווחים/הפסדים פיננסיים דוגמת נוסטרו לא ייחשבו לחד פעמיים) וכן רווחי/הפסדי הון בהתאם לשיקול דעתו של הדירקטוריון.
- למען הסר ספק, הרווח הכולל יהיה לאחר קיזוז של ההוצאות בגין תשלום מענק למנכ"ל, לנושאי המשרה ולעובדים ולרבות לעובדים המרכזיים ולאחר לקיחה בחשבון של ההוצאות בגין אופציות לנושאי משרה (ולכל גורם אחר, אם וככל שקיימים או שיהיו), כפי שאלו רשומים או יירשמו בספרי הבנק. נטרול הרווחים/הפסדים שמקורם באירועים חד פעמיים, רווחי/הפסדי הון ינוטרלו בהתאם לשיקול דעתו של הדירקטוריון. חישוב זה יאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק והחלטתם תהא סופית ומחייבת.
- 2.12. **"שנת המענק"** - השנה הקלנדרית בגינה מחושב המענק השנתי.
- 2.13. **"תגמול קבוע"** - כהגדרתו בנב"ת 301A – תגמול שהענקתו אינה מותנית ביצועים, הנקבע מראש בהסכם התגמול, ושסכומו הכספי קבוע, כגון משכורת חודשית. סיווג התגמול אינו תלוי באמצעי התשלום (מזומן, מניות וכו').
- 2.14. **"תגמול משתנה"** - תגמול שאינו קבוע.
- 2.15. **"תנאים נלווים"** - כמפורט בסעיף 5.2 להלן.

⁶ "הון עצמי ממוצע" כהגדרתו בהוראות המפקח על הבנקים- הוראות הדיווח לציבור, הוראה מס' 620.

3. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק יאושרו תוך התחשבות בפרמטרים הבאים:

- 3.1. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה;
- 3.2. תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו;
- 3.3. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי הכהונה וההעסקה של שאר עובדי הבנק.

4. היחס בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי הבנק

בהתאם להוראות תיקון 20 ולאור הנחיות רשות ניירות ערך מיום 9 לספטמבר 2013 העוסקים בגילוי הנדרש ביחס לפריטים מסוימים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, נבחן היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של נושאי המשרה לשאר עובדי הבנק.

בעת קביעת מדיניות זו היחס⁷ שבין העלות הכוללת של תנאי העסקה של נושא המשרה לעלות הכוללת של תנאי העסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי הבנק⁸ לשנת 2015, הינם כדלקמן:

- 4.1. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁹ לבין העלות הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 6.97
 - 4.2. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר¹⁰ לבין העלות החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 7.81
 - 4.3. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל¹¹ לבין העלות הממוצעת של תנאי העסקה הממוצעת של יתר עובדי הבנק הינו. 7.02
 - 4.4. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל¹² לבין העלות החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו 7.86
 - 4.5. היחס בין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) לבין עלות הכוללת של תנאי העסקה הממוצעת של יתר עובדי הבנק הינו 3.88
 - 4.6. היחס בין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של נושאי משרה (למעט יו"ר, מנכ"ל) לבין עלות הכוללת של תנאי העסקה החציונית של יתר עובדי הבנק הינו 4.34
- ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחסים לעיל ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמחיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק.

⁷ היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו עלויות השכר של נושאי המשרה ללא מס שכר ובמכנה נלקחו העלויות כפי שדווחו בדוחות הכספיים בגין הוצאות השכר ששולמו ליתר עובדי הבנק (ללא נושאי המשרה) בשנת 2015, ללא מס שכר. יובהר כי בשנת 2015 הבנק לא עבר את תנאי הסף ולפיכך לא שולם מענק שנתי משתנה.

⁸ תחשיב זה כולל את כלל העובדים בבנק המועסקים ישירות. כמו כן, בהתייחסות למיקור חוץ נכללו עובדים המועסקים דרך חברת כוח אדם, בתי תוכנה וחברות אחרות המעניקות שירותים לבנק בתפקידים ספציפיים והנכללים ב"מצבת כוח אדם" במסגרת פרק ממשל תאגידי ופרטים נוספים בדין וחשבון של הבנק לשנת 2015. התחשיב אינו כולל את מוקד הבנק המופעל באמצעות ספק חיצוני.

⁹ יובהר כי יחסים אלו מתייחסים לתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר המכהן לו היה מכהן בכל שנת 2015.

¹⁰ יובהר כי יחסים אלו מתייחסים לתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר המכהן לו היה מכהן בכל שנת 2015.

¹¹ יובהר כי יחסים אלו מתייחסים לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהן לו היה מכהן בכל שנת 2015.

¹² יובהר כי יחסים אלו מתייחסים לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהן לו היה מכהן בכל שנת 2015.

פרק ב'- רכיבי התגמול

מדיניות התגמול כוללת את רכיבי התגמול המפורטים בפרק ב' והכל בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

5. תגמול קבוע

5.1. משכורת חודשית

רכיב זה נועד לתגמל את נושאי המשרה עבור הזמן המושקע על ידם בביצוע תפקידם בבנק ולשמר את נושאי המשרה לאור כישוריהם, הידע והמומחיות שלהם, התואמים את צרכי הבנק וכן נועד לאפשר גיוס כוח אדם איכותי לבנק.

רמת השכר של נושאי המשרה תקבע על ידי האורגנים המוסמכים בבנק, תוך התחשבות בפרמטרים המפורטים בסעיף 3 לעיל וזאת תוך לקיחה בחשבון של רמות שכר בתפקידים ברי השוואה בסקטור הבנקאי.

5.1.1. היקף משכורת חודשית

5.1.1.1. יו"ר

תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון תהיה בסך של עד ~~130,000~~ ¹³ 95,000 ₪ עבור היקף משרה של ~~80%~~ ^{100%} (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש אוגוסט, 2019).

5.1.1.2. מנכ"ל

תקרת המשכורת החודשית של מנכ"ל תהיה בסך של עד 125,000 ₪ עבור היקף משרה של 100%.

5.1.1.3. נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל)

ככל שדירקטוריון הבנק ימנה נושא משרה גם לממלא מקום למנכ"ל הבנק, תקרת המשכורת החודשית שלו תהיה בסך של עד 81,000 ₪ עבור היקף משרה של 100%.

5.1.1.4. נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל וממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה)

תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה בבנק (כל אחד בנפרד) תהיה בסך של עד 71,000 ₪ עבור היקף משרה של 100%.

5.1.2. הצמדת תקרת המשכורת החודשית

תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה, כמפורט בסעיפים 5.1.1.1-5.1.1.4 לעיל, תהיה צמודה למדד ותעודכן מידי חודש. במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת

¹³ תקרת המשכורת החודשית של היו"ר המכהן נכון למועד הבאת עדכון מדיניות זו לאישור האסיפה הכללית, תהיה צמודה למדד המחירים שפורסם בגין חודש אוגוסט 2015 אוגוסט, 2019 ותעודכן מדי חודש. במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך, אולם שיעור ירידת המדד יקוּוּז משיעור עליית המדד הבא עד לעליית המדד המקוּוּז את ירידת המדד.

¹⁴ לגבי תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון, ההצמדה לצורך סעיף 5.1.1.1. תהיה למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש אוגוסט 2019.

החודשית לא תפחת בשל כך, אולם שיעור ירידת המדד יקוזז משיעור עליית המדד הבא עד לעליית המדד המקזזת את ירידת המדד.

5.2. תנאים נלווים

5.2.1. נושאי המשרה בבנק יהיו זכאים לתנאים נלווים הכוללים זכויות סוציאליות ותנאים נלווים נוספים כגון, הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים או קרן פנסיה או קופת גמל (לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורים ואובדן כושר עבודה), קרן השתלמות, ימי מחלה, זכאות לחופשה שנתית, רכב, טלפון, החזר כספי בקשר עם הוצאות בהתאם לנהלי הבנק, דמי חבר לשכונת מקצועיות והשתלמויות בסכומים סבירים, ביטוחים רפואיים, הנחות והטבות בשירותים בנקאיים כמקובל לגבי עובדי הבנק, גילום שווי למס בגין התנאים הנלווים כולם או חלקם כפי שיקבע על ידי הבנק וכו'.

5.2.2. בכפוף לכך שניתן יהיה על פי דין להפקיד את כספי הפיצויים בהתאם להסדר הפנסיוני החל בין נושא המשרה לבנק, ללא צורך בהפרשות מקבילות לתגמולים ובכפוף לכך שלא יהיה בכך כדי להגדיל את עלות תנאי העסקת נושא המשרה הרלוונטי, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאפשר לנושא המשרה לבחור בהסדר "חלף תגמולים", בו יועברו סכומי הפקדות הבנק לרכיב התגמולים ו/או לרכיב הפקדת המעביד בקרן השתלמות מעבר לתקרת המס המוכרת על פי דין, לפי העניין, במישרין לשכר נושא המשרה ברוטו הן בקרן השתלמות והן בקופות גמל כתשלום ישיר המשולם לנושא המשרה "חלף תגמולים". למען הסר ספק מובהר במפורש, כי בגין תשלום "חלף תגמולים" לא ישולמו תנאים נלווים והם לא יחשבו כחלק מהמשכורת החודשית לתשלום אחר כלשהו לרבות לצורך חישוב שיעורם של התנאים הנלווים ולצורך ההטבות הסוציאליות ובכלל זה פיצויי פיטורין.

5.3. תשלום שנתי קבוע למנכ"ל ולחברי הנהלה

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק תשלום שנתי קבוע למנכ"ל ו/או לחברי הנהלה, בגובה של עד משכורת חודשית אחת, לאחר תקופת כהונה של 4 שנות עבודה לפחות כמנכ"ל ו/או כחבר הנהלה בבנק מעבר לתקרת המשכורת החודשית המפורטת בסעיף 5.1.1. לעיל.

בגין עבודה בחלק מהשנה, יהיה הבנק רשאי לשלם למנכ"ל ו/או לחברי הנהלה, תשלום שנתי קבוע, ככל שיוחלט להעניק להם תשלום זה, באופן יחסי לתקופת עבודתם בבנק באותה שנת מענק.

התשלום השנתי הקבוע לא יחשב כחלק מהמשכורת החודשית לצורך חישוב שיעורם של התנאים הנלווים ולרבות לגבי ההטבות הסוציאליות ובכלל זה פיצויי פיטורים.

6. תגמול משתנה

6.1. עקרונות התגמול המשתנה

6.1.1. התגמול המשתנה מיועד, בין היתר, לעודד ולהגביר את המוטיבציה של נושאי המשרה לפעול למען השגת מטרות הבנק ויעדיו, בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה לבנק ולבעלי מניותיו ותוך עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק. יובהר כי היו"ר לא יהיה זכאי לתגמול משתנה וההוראות שלהלן לגבי תגמול משתנה לנושאי המשרה לא יחולו על היו"ר.

6.1.2. בכל מקרה התגמול המשתנה המרבי לא יעלה על 100% מעלות השכר עבור כל נושא משרה.

- 6.1.3. יובהר כי עמידה בתנאי הסף אינה מקנה זכות לתשלום המענק השנתי המשתנה ואינה מבטיחה את שיעורו.
- 6.1.4. הדירקטוריון יהיה רשאי, מטעמים מיוחדים, להחליט על הפחתת התגמול המשתנה (כולו או חלקו), לכלל נושאי המשרה או לנושא משרה מסוים, לאחר קבלת המלצת ועדת תגמול. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים, כגון: ירידה משמעותית בהכנסות ורווחים, רווחים ו/או הפסדים מאירועים חד פעמיים וכו'.
- 6.1.5. כל תגמול משתנה יוענק וישולם כפוף להתניה שהינו בר- השבה בהתאם לתנאים המפורטים בסעיפים 11.1-11.5 להלן.
- 6.1.6. יובהר, כי תקרת המענק השנתי המשתנה המפורטת בסעיפים 6.2.2.1-6.2.2.2 להלן, אינה מהווה התחייבות כי כל תקרת המענק תחולק בשנת המענק לנושאי המשרה.
- 6.1.7. היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, עבור נושאי המשרה הנמנים על פונקציית הבקרה והדיווח, יטה יותר לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל נושאי המשרה שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח וזאת בהתאם לדרישות הוראות נב"ת 301 A.
- 6.1.8. בגין כל סוגי התגמול המשתנה המפורטים במדיניות זו, לא ישולמו תנאים נלווים, והם לא יחשבו כחלק מהמשכורת החודשית לצורך חישוב שיעורם של התנאים הנלווים ולצורך ההטבות הסוציאליות ובכלל זה פיצויי פיטורים.
- 6.1.9. נושאי המשרה לא ייצרו הסדרי גידור פרטיים שיהיה בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכונים הגלומים בתגמולים שלהם.
- 6.1.10. בנסיבות בהן לא יהיה זכאי נושא משרה לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שיקבעו מעת לעת על ידי הדירקטוריון (ככל שייקבעו) לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, הבנק יהיה רשאי לשלול את זכאותו של נושא המשרה לתגמול המשתנה (כולו או חלקו) כולל המענקים ולכל חלקי התגמולים המשתנים שטרם שולמו ולרבות לגבי אותם חלקי התגמולים המשתנים שנדחו.
- 6.1.11. הבנק יהיה רשאי לשלם לנושא משרה חדש בבנק, אשר מונה במהלך שנת המענק, מענק שנתי משתנה בגין השנה בה מונה, באופן יחסי לתקופת עבודתו בבנק בשנת המענק, בכפוף לעמידה בתנאי הסף ובקריטריונים המפורטים במדיניות תגמול זו, ובלבד שעבד בבנק כנושא משרה בשנת המענק הרלוונטית לפחות ששה חודשי עבודה.
- 6.1.12. הבנק יהיה רשאי לשלם לנושא משרה שסיים את עבודתו בבנק מענק שנתי משתנה בגין תקופת עבודתו בבנק בשנת המענק, באופן יחסי לתקופת עבודתו באותה שנת מענק, בכפוף לעמידה בתנאי הסף ובקריטריונים המפורטים במדיניות תגמול זו, ובלבד שעבד בבנק כנושא משרה בשנת המענק הרלוונטית בתקופה של לפחות ששה חודשי עבודה.
- 6.1.13. לאחר בדיקת תחשיב התגמול השנתי המשתנה לכל אחד מנושאי המשרה יובא התגמול השנתי המשתנה המוצע לכל אחד מנושאי המשרה באופן ספציפי לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ברוב רגיל והחלטתם תהא סופית ומחייבת לכל דבר וענין.
- 6.1.14. תשלום התגמול המשתנה יבוצע כנגד חתימת נושאי המשרה בבנק על הוראה ו/או תוספת להסכם ההעסקה בו נושא המשרה יצהיר ויאשר כי, אין לו ולא יהיו לו טענות כנגד תשלום התגמול המשתנה, ככל שזה ישולם מעת לעת ולרבות לגבי תנאיו, סכומו וכי הוא מודע לכך

כי סכום התגמול המשתנה הינו בר השבה בהתאם לקבוע בדין ובמדיניות התגמול ולא יהיו לו כל טענות במקרה ויהיה עליו להשיב את כל סכום התגמול המשתנה ו/או כל חלק ממנו במקרה ויתקיימו הקריטריונים להשבה והוא מאשר כי חלות עליו הוראות סעיף 6.1.8 לעיל וסעיפים 11.1 עד 11.5 להלן, והכל בהתאם לנוסח המקובל בבנק.

6.1.15. למרות האמור בסעיפים 6.1.2 לעיל, 6.2.2.1 ו- 6.2.2.3 להלן, המענק המרבי יהיה כפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

6.2. מענק שנתי משתנה

ככל שיוענק מענק שנתי משתנה לנושאי המשרה בבנק הם יהיו בהתאם לעקרונות המפורטים להלן:

6.2.1. תנאי הסף

תנאי הסף לתשלום המענק השנתי המשתנה לנושאי המשרה, יהיו עמידה בשני תנאי הסף המצטברים הבאים:

6.2.1.1. עמידה בשיעורי תשואה המפורטים להלן:

שנה	שיעור תשואה
2017	7.80%
2018	8.25%
2019	8.25%

(להלן: "שיעור תשואה מינימלי")

6.2.1.2. הבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון.

6.2.2. תקרת המענק

תקרת המענק השנתי המשתנה בגין כל שנה תחושב כדלקמן:

6.2.2.1. מנכ"ל –

6.2.2.1.1. בכפוף לעמידה בתנאי הסף וליתר תנאי מדיניות תגמול זו, תקרת המענק השנתי המשתנה (מינימום, מקסימום) בהתאמה, לו יהיה זכאי המנכ"ל בגין שנה קלנדרית יהיה בין 300,000 ₪ ל- 700,000 ₪ בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

6.2.2.1.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, היה ויתברר כי ישנם רכיבי תגמול, כהגדרתם ועל פי התנאים הקבועים בחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים אשר אינם נכללים בתקרת התגמול שנקבעה בסעיף 2(א) לחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים [שניים וחצי מיליון שקלים חדשים בשנה צמוד כמפורט בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים], יכול ויעודכן התגמול השנתי המשתנה לו יהיה זכאי המנכ"ל, כמפורט לעיל, על מנת לכלול רכיבים אלה, כולם ו/או מקצתם. ככל שהעדכון אינו מהותי כאמור בסעיף 12.2 להלן, הוא יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון וככל

שהעדכון יהיה מהותי, עדכוננו יהיה כפוף גם לאישור האסיפה הכללית. כמו כן יהיה התגמול, במקרה לעיל כפוף גם לתנאים הבאים: (1) סך התגמול כאמור בחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים של המנכ"ל לאחר העדכון לא יעלה על התקרה הנקובה בסעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים [שניים וחצי מיליון שקלים חדשים בשנה צמוד כמפורט בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים] ו-; (2) סך התגמול הכולל למנכ"ל לא יעלה על התגמול שהמנכ"ל היה זכאי לקבל על פי הסכם העסקתו קודם לתיקון בכל הקשור לתגמול המשתנה.

6.2.2.2. נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) – תקרת המענק השנתי המשתנה לכל נושאי

המשרה (באלפי ש"ח)

שיעור תשואה	חברי הנהלה שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	חברי הנהלה הנמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	נושאי משרה שאינם חברי הנהלה
לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁴	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁴	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁵	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁴
7.80%	221	191	75
8.00%	221	191	75
8.25%	345	298	117
8.50%	414	357	141
8.75%	483	417	164
9.00%	552	476	188
9.25%	607	524	206
9.50%	662	572	225
9.75%	717	619	244
10.00%	772	667	263
10.25%	855	738	291
10.50%	938	810	319
10.75%	1,021	881	347
11.00%	1,103	953	375
11.25%	1,159	1,000	394
11.50%	1,214	1,048	413

¹⁵ למרות האמור לעיל, בכל הקשור לעמידה בתנאי הסף בדבר שיעור התשואה המינימלי בשנים 2018-2019 שיעור התשואה המינימלי הינו 8.25%.

שיעור תשואה	חברי הנהלה שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	חברי הנהלה הנמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	נושאי משרה שאינם חברי הנהלה
	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁵	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁴	לכל אחת מהשנים 2017-2019 ¹⁴
11.75%	1,269	1,095	431
12.00%	1,324	1,143	450

ככל ששיעור התשואה יהיה בטווח שבין הערכים המפורטים לעיל, תקבע תקרת המענק השנתי המשתנה באופן לינארי, בין שני הערכים הקרובים.

6.2.2.3. תקרת המענק השנתי המשתנה למי מנושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל)

[במונחים של מספר משכורות חודשיות ממוצעות]

שיעור תשואה	למי מחברי ההנהלה שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	למי מחברי ההנהלה הנמנים על פונקציית הבקרה והדיווח	למי מנושאי המשרה שאינם חברי הנהלה
7.80%-8.25%	0-2.5	0-2.1	0-1.5
8.25%-9.00%	0-3.5	0-3	0-2.5
9.00%-10.00%	0-4.5	0-3.8	0-3
10.00%-11.00%	0-6.5	0-5.5	0-4.5
11.00%-12.00%	0-7.5	0-6.4	0-5.5

6.2.3. חישוב המענק השנתי המשתנה

6.2.3.1. מנכ"ל

6.2.3.1.1. ככל שיוענק מענק שנתי משתנה, בגין שנת מענק מסוימת, ובכפוף לעמידה

בתנאי הסף וליתר תנאי מדיניות תגמול זו כולל בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים, הדירקטוריון לאחר אישור ועדת התגמול יהיה רשאי להעניק למנכ"ל עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר, על שילוב של הביצועים הבאים: (1) ביצועי המנכ"ל - עמידה ביעדים האישיים שנקבעו והוגדרו לו לשנת המענק על פי התוכנית האסטרטגית של הבנק; עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית; קידום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים; דוחות ביקורת פנים ודוחות רגולטורים שניתנו; עמידה בתאבון הסיכון של הבנק כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון; עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו על ידי הדירקטוריון; עמידה במדדי הסיכון של הבנק

לרבות ציות לחוקים ולהוראות רגולטוריות; עמידה ברמת השקיפות והדיווח לדירקטוריון. (2) **ביצועי הבנק בכללותו**- תוצאות הבנק ועמידה ביעדיו.

6.2.3.1.2. בנוסף יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, רשאים לאשר למנכ"ל מענק שנתי משתנה נוסף, מעבר ל- 3 המשכורות החודשיות האמורות עד לתקרת המענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2.2.1 לעיל בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, על פי פרמטרים מדידים אשר יקבעו, כאמור לעיל, בסמוך לתחילת כל שנת מענק על ידי הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול. יעדים אלו יכללו, בין היתר, עמידה בתוכנית האסטרטגית של הבנק, קיום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים, גיבוש יעדים והובלתם, הישגי הבנק, עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית, עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו על ידי הדירקטוריון, עמידה במדדי סיכון של הבנק לרבות, מדד סיכון לציות, מדד סיכון להלבנת הון וסיכונים תפעוליים.

6.2.3.1.3. בכפוף לעמידה בתנאי הסף לחלוקת המענק המשתנה לשנת המענק יקבע הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול את העמידה בפרמטרים המדידים ואת ציון הערכה המשוקלל המוענק למנכ"ל בגין עמידה בפרמטרים המדידים שנקבעו לו.

6.2.3.1.4. בסכום המענק השנתי המשתנה שיוענק למנכ"ל, יש לתת את המשקל הראוי למצב בו הרווח במהותו חד פעמי ו/או איננו בר קיימא ו/או אינו נובע ממאמציו של המנכ"ל בין אם על פי יעדיו האישיים או יעד אחר, על פי הקשרו.

6.2.3.2. נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל)

6.2.3.2.1. ככל שיוענק מענק שנתי משתנה בגין שנת מענק מסוימת, בכפוף לעמידה בתנאי הסף וליתר תנאי מדיניות תגמול זו, הדירקטוריון לאחר אישור ועדת התגמול ובהתייעצות עם הגורמים הבאים: ועדת הביקורת לאחר התייעצות עם היו"ר כאשר נושא המשרה הינו המבקר הפנימי, ועדה לניהול סיכונים כאשר נושא המשרה הינו מנהל הסיכונים, והמנכ"ל כאשר נושא המשרה הינם מנהל אגף הכספים- חשבונאי ראשי והיועץ המשפטי (להלן: "**הגורמים המייעצים**") יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר, על שילוב של הביצועים הבאים: (1) **ביצועי נושא המשרה** - עמידה ביעדים האישיים שנקבעו והוגדרו לו לשנת המענק על פי התוכנית האסטרטגית של הבנק; עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית; קידום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים; דוחות ביקורת פנים ודוחות רגולטורים שניתנו בקשר עם תחום אחריותו; עמידה בתאבון הסיכון של הבנק כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון; עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו על ידי הדירקטוריון; עמידה במדדי הסיכון של הבנק לרבות ציות לחוקים ולהוראות רגולטוריות; עמידה ברמת השקיפות והדיווח לדירקטוריון ותרומתו לביצועי היחידה שעליו נמנה ולהישגי היחידה אותה הוא מנהל. (2) **ביצוע היחידה בבנק שאליו נושא המשרה משתייך**-

ביצועי היחידה שאותו מנהל נושא המשרה ותרומת היחידה להישגי הבנק.
3) ביצועי הבנק בכללותו- תוצאות הבנק ועמידה ביעדיו.

6.2.3.2.2. בנוסף יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, רשאים לאשר למי מנושאי המשרה מענק שנתי משתנה נוסף, מעבר ל- 3 המשכורות החודשיות האמורות עד לתקרת המענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2.2.3 בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, על פי פרמטרים מדידים אשר יקבעו בסמוך לתחילת כל שנת מענק על ידי הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים. יעדים אלו יכללו, בין היתר, עמידה בתוכנית האסטרטגית של הבנק, קיום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים, גיבוש יעדים והובלתם, הישגי הבנק, עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית, עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו על ידי הדירקטוריון, עמידה במדדי סיכון של הבנק לרבות, מדד סיכון לציות, מדד סיכון להלבנת הון וסיכונים תפעוליים.

6.2.3.2.3. בכפוף לעמידה בתנאי הסף לחלוקת המענק המשתנה לשנת המענק יקבע הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים, כהגדרתם בסעיף 6.2.3.2.1 לעיל, את העמידה בפרמטרים המדידים ואת ציון הערכה המשוקלל המוענק לנושא המשרה בגין עמידה בפרמטרים המדידים שנקבעו לו.

6.2.3.2.4. בסכום המענק השנתי המשתנה שיוענק לכל אחד מנושאי המשרה, יש לתת את המשקל הראוי למצב בו הרווח במהותו חד פעמי ו/או איננו בר קיימא ו/או אינו נובע ממאמציו של נושא המשרה בין אם על פי יעדי האישיים או יעד אחר, על פי הקשרו.

6.3. מענקים מיוחדים

6.3.1. מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל)

בשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של - 6% ובכפוף לעמידה ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין שנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון, רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת מנכ"ל הבנק, להעניק, במקרים מיוחדים, מענק מיוחד לכל ו/או לחלק מנושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל), בסכום שלא יעלה על משכורת חודשית אחת לנושא משרה. סך כל המענקים אשר יוענקו על פי סעיף זה בגין שנה כלשהי לנושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) להם יוחלט להעניק מענק בנסיבות מיוחדות, לא יעלה על 150,000 ₪ לשנה, צמוד למדד.

6.4. פריסת תשלום תגמול משתנה

6.4.1. ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק, לא עלה על 40%¹⁶ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

6.4.1.1. שישים אחוז (60%) מהתגמול המשתנה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק.

6.4.1.2. יתרת ארבעים אחוז (40%) מהתגמול המשתנה יידחה על פני השנתיים העוקבות וייפרס, לשני תשלומים שנתיים שווים.

6.4.2. ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק, עלה על 40% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

6.4.2.1. חמישים אחוז (50%) מהתגמול המשתנה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק.

6.4.2.2. יתרת חמישים אחוז (50%) מהתגמול המשתנה יידחה על פני שלוש השנים העוקבות וייפרס, לשלושה תשלומים שנתיים שווים.

6.4.3. ביצועו של כל אחד מהתשלומים הנדחים יהיה מותנה בעמידה בשיעור תשואה של 6% ומעלה לגבי השנה בה משולם התשלום על חשבון המענק הנדחה ובכך שלא יהיה במתן אותו חלק מהתגמול המשתנה הנדחה כדי לפגוע ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על בנקים בגין אותה שנה ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. התשלום הנדחה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בשנה בה אמור להתבצע התשלום.

6.4.4. היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה יהיה נמוך מ-6%, בגין השנה בה אמור להשתלם התשלום הנדחה, ו/או הבנק לא עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון, אזי התשלום הנדחה לא ישולם וידחה לשנה הבאה (להלן: "מועד התשלום המעודכן"). במקרה בו שיעור התשואה בדוחות הכספיים השנתיים המתפרסמים בסמוך לפני מועד התשלום המעודכן יהיה נמוך משיעור תשואה של 6%, ו/או הבנק לא עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון, אותו חלק מהמענק המשתנה הנדחה יבוטל ונושא המשרה לא יהיה זכאי לקבלו. יתר התשלומים הנדחים, אשר אמורים להשתלם במועדים עוקבים למועד בו התקיימה החריגה, לא יבוטלו באותו מועד ויהיו כפופים לעמידה בתנאים הקבועים בס"ק 6.4.3 לעיל ובס"ק זה אשר יחולו לגבי כל שנה הרלוונטית לדחייה.

6.4.5. על אף האמור לעיל, ככל שסך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק ולרבות וכולל המענקים כמפורט לעיל, לא יעלה על שישים אחוז (1/6) מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה בגין אותה שנה, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט שאין צורך בדחיית תשלום כלשהו בגין אותו תגמול משתנה, והבנק יהיה רשאי לשלם את כל התגמול

¹⁶ יצוין, כי בהתאם לנב"ת 301A ישום הפריסה בסעיף כפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

המשתנה בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק וללא צורך במנגנון הפריסה המפורט בסעיף 6.4 לעיל.

6.4.6. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי ככל שנושא המשרה שסיים את עבודתו בבנק בין שפוטר ובין שהתפטר, זכאי לתגמול המשתנה בהתאם לאמור בהוראות המדיניות, תנאי הפריסה יחולו גם עליו.

7. תנאי פרישה

בעת הדיון בקביעת תנאי הפרישה לנושא משרה ספציפי ועדת התגמול והדירקטוריון יתחשבו, בין היתר, בתפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו, תקופת כהונתו והעסקתו, סיבת סיום העסקתו, ביצועי הבנק בתקופת כהונתו ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי הבנק.

7.1. פיצויי פיטורים

7.1.1. במקרה של פיטורים נושאי המשרה יהיו זכאים לשיעור של 100% פיצויי פיטורים. לצורך קביעת סכום הפיצויים משכורתו האחרונה של נושא המשרה תוכפל בשנות העסקתו בבנק, אלא אם כן, הסכם ההעסקה של נושא המשרה כולל הוראה לפיה סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 חל עליהם ובמקרה זה, יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

7.1.2. על אף האמור לעיל, הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, רשאי לקבוע, כי נושאי המשרה יהיו זכאים לפיצויי הפיטורים (כולם או מקצתם), גם במקרה של התפטרות של אותו נושא משרה.

7.1.3. הסכמי העסקה חדשים שייחתמו עם נושאי המשרה יכללו הוראות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963. עובדים שיקודמו למעמד של נושאי משרה, תתווסף להסכם עימם הוראה בדבר תחולת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963, ככל שלא היתה קיימת כזו בהסכם העסקתם הקודם.

7.1.4. הבנק יהיה רשאי לשלול את פיצויי הפיטורים (כולם או חלקם) מנושאי המשרה בנסיבות בהן הדין מאפשר לשלול את פיצויי הפיטורים, כולם או חלקם.

7.2. הודעה מוקדמת

7.2.1. תקופת ההודעה המוקדמת, במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת מי מהצדדים תהיה כדלקמן: יו"ר- עד 3 חודשים, מנכ"ל- עד 6 חודשים, נושא משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל)- עד 3 חודשים.

7.2.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידיו, אלא אם יחליט הבנק לשחררו ממחויבות זו כולה או חלקה ולרבות להחליט להפסיק את יחסי העבודה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת ובמקרה זה יהיה הבנק חייב לשלם לנושא המשרה רק את המשכורת החודשית המגיעה לו ללא תוספת שווי התנאים הנלווים שהיו מגיעים לנושא המשרה אילו היה נדרש לעבוד, בגין מלוא תקופת ההודעה המוקדמת אלא אם כן, נקבע במפורש בהסכם העסקתו של נושא המשרה כי ישולמו לו גם שווי התנאים שהיו מגיעים לו אילו היה נדרש לעבוד, בגין מלוא תקופת ההודעה המוקדמת.

7.2.3. בנסיבות בהן נושא המשרה לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין או כפי שיקבעו בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה, הבנק יהיה רשאי לפטר את נושא המשרה לאלתר ללא חבות לתשלום פדיון הודעה מוקדמת.

7.3. מענק הסתגלות

7.3.1. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר במקרים מסוימים לנושאי המשרה מענק הסתגלות בגובה שלא יעלה על היקף המפורט להלן:

7.3.1.1. יו"ר

7.3.1.1.1. במקרה של פיטורים או התפטרות- עד שלוש (3) משכורות חודשיות בגין אי תחרות.

7.3.1.1.2. מענק ההסתגלות ליו"ר יותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לו.

7.3.1.1.3. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי, מנימוקים מיוחדים, לפטור את היו"ר מאי התחרות בפועל בתקופת ההסתגלות של עד חודש אחד.

7.3.1.2. מנכ"ל

7.3.1.2.1. במקרה של פיטורים או התפטרות - עד שלוש (3) משכורות חודשיות בגין אי תחרות.

7.3.1.2.2. הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול, יהיה רשאי להאריך את תקופת אי התחרות לתקופה נוספת של עד שלושה חודשים.

7.3.1.2.3. מענק ההסתגלות למנכ"ל יותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לו.

7.3.1.3. נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל)

7.3.1.3.1. במקרה של פיטורים או התפטרות עד שלוש (3) משכורות חודשיות.

7.3.1.3.2. מענק ההסתגלות לנושאי המשרה אחרים יותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לנושא המשרה.

7.3.1.3.3. הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי מנימוקים מיוחדים לפטור את נושא המשרה מאי התחרות בפועל בתקופת ההסתגלות של עד חודש אחד.

7.3.2. מענק הסתגלות כאמור של עד לגובה 3 משכורות חודשיות יסווג כתגמול קבוע.

7.3.3. מענק הסתגלות בגובה העולה על 3 משכורות חודשיות יסווג כתגמול משתנה¹⁷ וישולם בכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

¹⁷ לאור עדכון הוראות נב"ת 301A סעיף זה לא יחול על יו"ר הדירקטוריון, מאחר והיו"ר אינו זכאי לקבל מענק משתנה.

7.3.4. בנסיבות בהן נושא המשרה לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שיקבעו בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה, הבנק יהיה רשאי שלא לשלם כלל או חלקית מענק הסתגלות.

7.4. הסדרי פרישה משתנים¹⁸

7.4.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה של נושא המשרה, מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי הבנק (להלן: "תנאי פרישה משתנים") ולרבות אלו המפורטים בסעיפים 7.1-7.3 לעיל, ככל שאלו כוללים תנאי פרישה משתנים, ייקחו בחשבון, בין היתר, את הביצועים בפועל על פני זמן, את סיבת סיום ההעסקה ואת תנאי הסכם ההעסקה ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה.

7.4.2. תשלום תנאי פרישה משתנים יהיו כפופים להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה והפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד (ex-post), כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכונים יתר, כמפורט להלן:

7.4.3. תשלום תנאי הפרישה המשתנים יותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לנושא המשרה בכפוף לסעיפים 7.3.1.1.3 ו-7.3.1.3.3 לעיל.

7.4.4. חמישים אחוז (50%) מתנאי הפרישה המשתנים ישולם במזומן בסמוך לאחר מועד הפרישה. יתרת חמישים אחוז (50%) מתנאי הפרישה המשתנים שנושא המשרה יהיה זכאי לקבל יידחה ויפרס באופן שווה על פני 3 שנים החל ממועד סיום העסקתו.

7.4.5. על אף האמור בסעיף 7.4.4 לעיל, תשלום כל אחד מהתשלומים הנדחים של תנאי הפרישה המשתנים מותנה בעמידה ביחסי הלימות הון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין אותה שנה בה משתלם התשלום הנדחה ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון ובלבד שבאותה שנה שיעור התשואה המדווחת הינו חיובי (מעל 0%).

7.4.6. ההסדר שנקבע בסעיף 7.4.4 לעיל לא יחול ולא יופעל במקרים של סיום העסקה בשל מוות, נכות או מחלה קשה של נושא המשרה, כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול ובמקרה זה ישולמו מלוא תנאי הפרישה ללא דחיה.

8. מענק חתימה

במקרים מיוחדים, המצדיקים זאת, יתאפשר מענק חתימה לנושא משרה חדש בבנק המוגבל לשנת העבודה הראשונה בגובה של עד שתי משכורות חודשיות. ועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו, לצורך קבלת ההחלטה על מתן מענק חתימה וגובהו, בין היתר, את נסיבות מינויו, אופי התפקיד אליו מתמנה, היקף אחריותו וכו'.

פרק ג'- ביטוח ושיפוי

9. ביטוח ושיפוי

כלל נושאי המשרה בבנק, לרבות דירקטורים יהיו זכאים עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות בנות אחרות מטעם הבנק, בנוסף לרכיבי הגמול המפורטים במדיניות התגמול, ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ולכתבי התחייבות לשיפוי הנהוגים בבנק.

9.1. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה

¹⁸ מתייחס לתגמולים בגין סיום העסקה של נושאי משרה.

9.1.1. הבנק רשאי להתקשר בחוזה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בשל חבות שתוטל על נושאי משרה לרבות דירקטורים עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות בנות אחרות מטעם הבנק (לרבות האפשרות להתקשר בביטוח מסוג Run Off או ביטוח לנושא מסוים). החוזה יבטח את אחריותם של נושאי המשרה בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין.

9.1.2. הבנק רוכש פוליסת אחריות דירקטורים ונושאי משרה בבנק ובחברות הבנות שלו בהתאם להחלטת מסגרת שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 10 למאי 2015, ואשר הסמיכה מראש את ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר רכישת פוליסה לתקופות ביטוח נוספות שתסתיימנה לא יאוחר מ- 6 שנים ממועד החלטת האסיפה הכללית בכפוף לתנאים המפורטים בהחלטה, וזאת כאמור, ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית.

9.2. כתבי שיפוי

9.2.1. הבנק העניק לנושאי המשרה בבנק, לרבות דירקטורים כתבי התחייבות לשיפוי¹⁹.

9.2.2. הבנק יהיה רשאי להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושאי המשרה של הבנק לרבות הדירקטורים עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות הבנות ו/או בחברות קשורות ו/או כל חברה אחרת שהבנק מחזיק ו/או יחזיק מעת לעת בניירות הערך שלהן בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון הבנק.

9.2.3. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הבנק יהיה רשאי לשפות כל נושא משרה לרבות דירקטור בדיעבד, בשל חבות או הוצאה כמפורט בתקנון הבנק, שהוטלה עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה לרבות דירקטור בבנק.

9.2.4. סכום השיפוי המירבי שישלם הבנק לכל נושאי המשרה בבנק ו/או לנושא המשרה בחברות האחרות או למי מהם ולרבות לדירקטורים, במצטבר, לא יעלה על 25% מההון העצמי של

פרק ד' - גמול דירקטורים

10. גמול דירקטורים (למעט יו"ר)

10.1. חברי הדירקטוריון יקבלו תגמול קבוע בלבד. הגמול המשולם עבור דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים אחרים, שאינם מקבלים שכר כלשהו מהבנק, הינו גמול שנתי וגמול השתתפות בשיבה אשר גובהו, יקבע על פי הטווח הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול לדירקטור חיצוני), תש"ס- 2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"). הגמול עבור כל הדירקטורים יקבע באופן זהה.

10.2. יובהר, כי בכל מקרה גמול הדירקטורים לא יעלה על הגמול המירבי המותר על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגה שבה מסווג הבנק על פי התקנות האמורות.

10.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

פרק ה' - השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה בבנק

11. השבת סכומי התגמול המשתנה

¹⁹ ביום 9 לאוקטובר 2013, אישרה האסיפה הכללית את עדכון כתבי השיפוי. ביום 30 לאוקטובר 2016, אישרה האסיפה הכללית מחדש כתבי שיפוי לדירקטורים בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או אשר לבעלי שליטה עשוי להיות ענין אישי, לתקופה של 3 שנים נוספות החל מיום 9 לאוקטובר 2016.

11.1. באם יימצא כי שולמו לנושא משרה, אחד או יותר, סכומים כחלק מתנאי הכהונה והעסקה אשר התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היו אמורים להשתלם לנושא המשרה סכומים נמוכים מאלו שקיבל בפועל או לא להיות משולמים כלל, ישיבו נושאי המשרה על פי דרישת הבנק סכומים אלו בתוספת הפרשי הצמדה ממועד התשלום ועד למועד ההחזר, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים ממועד התשלום. יובהר כי האמור לעיל יחול גם על נושא משרה אשר חדל לעבוד בבנק במהלך תקופת שלוש השנים האמורות.

11.2. באם יימצא כי לא שולמו לנושא משרה, אחד או יותר, בחלקו או במלואו, סכומים המגיעים לו כחלק מתנאי הכהונה והעסקה אשר התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ושלאור הצגתם מחדש של הנתונים היו אמורים להשתלם לנושא המשרה סכומים גבוהים מאלו שקיבל בפועל ונושא המשרה עובד בפועל בבנק במועד התשלום, ישלם הבנק לנושא המשרה את חלק התשלום החסר. ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים ממועד התשלום.

11.3. תשלום התגמול המשתנה, לכל אחד מנושאי המשרה, יוענק וישולם בכפוף להתניה שהינו בר-השבה מכל אחד מנושאי המשרה לבנק בהתקיים אחד מהקריטריונים הבאים :

11.3.1. נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לבנק לרבות: פעילות לא חוקית, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הבנק, כלליו ונהליו.

11.3.2. הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת של נושא המשרה שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.

11.3.3. מקום בו ניתן לפטר נושא משרה ללא פיצויים, כולם או חלקם, בהתאם לדין ו/או מקום בו ניתן יהיה לשלול הודעה מוקדמת כולה או חלקה.

11.4. הפעלת ההשבה

הבנק ינקוט בכל האמצעים הסבירים, לרבות באמצעים משפטיים כדי להשיב סכום הולם השקול לחלק או לכל התגמולים המשתנים ששולמו לנושא/י המשרה, כאשר התקיימו הקריטריונים להשבה המפורטים בסעיף 11.3 לעיל ובכפוף לכל דין, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. בקביעת האופן והדרך יובאו בחשבון כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא.

11.5. תקופת ההשבה

11.5.1. התגמולים המשתנים יהיו ברי השבה לתקופה של 5 שנים ממועד הענקתם לנושא המשרה, כאשר תקופת ההשבה כוללת את תקופת הדחייה של התגמולים המשתנים, ככל שהם נדחו.

11.5.2. תקופת ההשבה תוארך בשנתיים נוספות כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים :

11.5.2.1. בתוך תקופת ההשבה הבנק פתח בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית לרבות רשות רגולטורית מחו"ל שנפתחה חקירה ;

11.5.2.2. הבנק סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים המפורטים בסעיף 11.3 לעיל.

11.5.2.3. דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול של הבנק, החליט שמתקיימות הנסיבות האמורות לעיל להארכת תקופת ההשבה. בקבלת ההחלטה על הארכת תקופת ההשבה בשנתיים נוספות, על הבנק להביא בחשבון גם את רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא. תקופה זו תפקע כאשר החקירה הרלוונטית תסתיים ומידת אחריותו של נושא המשרה תתברר.

11.5.3. דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להאריך את תקופת ההשבה, מעבר לשנתיים הנוספות, ככל שהחקירה הרלוונטית טרם הסתיימה וטרם התבררה מידת אחריותו של נושא המשרה.

11.5.4. הבנק יהיה רשאי לקזז את סכום ההשבה המגיע מנושא המשרה מכל סכום שעל הבנק לשלם לנושא המשרה, גם במקרה של פריסת המענק וגם במקרה בו הסתיימה העסקתו של נושא המשרה.

פרק ו'- שונות

12. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה של נושאי המשרה

12.1. בהתאם לקבוע בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין) תשי"ס- 2000 (להלן: "**תקנות ההקלות**") נקבע כי:

על אף האמור בסעיפים 272 (ג) ו- (ד) לחוק החברות, שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק (שאינם מנכ"ל ודירקטורים) יהיו טעונים אישור המנכ"ל (ללא צורך באישור ועדת התגמול) ובלבד שתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה לאחר השינוי תואמים את מדיניות התגמול של הבנק.

לענין זה נקבע כי שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה בבנק, שיאושר כאמור על ידי המנכ"ל, הינו עד ל-5% מהעלות של תגמול נושא המשרה לכל תקופת מדיניות התגמול (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה הרלוונטי במועד תחילת מדיניות זו.

12.2. ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, מעת לעת, כי היקף השינוי השנתי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל, שתוצאתו המצטברת למנכ"ל הינו עד ל-5% מהעלות השנתית של תגמול המנכ"ל (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד), קודם לשינוי ייחשב כשינוי שאינו מהותי.

13. תקופת מדיניות תגמול

בכפוף לסעיף 14 להלן ובכפוף לסעיפים 1.8 ו-1.9 לעיל, מדיניות התגמול תחל החל מיום 1 בינואר 2017, למשך תקופה של שלוש שנים.

14. הוראות מעבר

בעקבות פרסום חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים אשר במסגרתו נקבעה הוראת מעבר, לפיה האמור בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים יחול על התקשרות עם נושא משרה שאושרה החל מיום פרסום החוק (12 לאפריל 2016) ואולם לגבי התקשרויות שאושרו לפני מועד זה יחולו הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים החל מיום 12 לאוקטובר 2016, הרי

שזכאות המנכ"ל²⁰ למענק משתנה בגין שנת 2016 לא תחושב באופן קלנדרי, אלא באופן יחסי. כאשר בגין שלושת הרבעונים הראשונים של שנת 2016 התגמול המשתנה יהיה בהתאם לאמור במדיניות התגמול הקיימת של הבנק²¹ ותקרת המענק המשתנה בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 20 לאוגוסט 2015 ואילו בגין הרבעון האחרון לשנת 2016 תקרת התגמול המשתנה²² תהיה בהתאם לקבוע במדיניות תגמול זו, באופן יחסי.

²⁰ ההתייחסות הינה למנכ"ל בלבד מאחר והחל מ- 12 לאוקטובר 2016 ועד לסוף 2016 הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לגבי התקופה האמורה, רלוונטית לגבי המנכ"ל בלבד, בשל היקף תגמולו המקסימלי אליו יכול להגיע בהתחשב בתגמול המשתנה הרלוונטי.

²¹ מדיניות תגמול אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 20 ליולי 2014 ואשר עדכונה אושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 20 לאוגוסט 2015.

²² ואולם לגבי תנאי סף, רשימת הפרמטרים והיעדים לבחינת ביצועיו של המנכ"ל יחולו אלו הקבועים במדיניות התגמול הקיימת בבנק.

בנק ירושלים בע"מ
עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים
ליו"ר דירקטוריון הבנק

1. מבוא

1.1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 13 באוגוסט 2019, החליט למנות מחדש את מר זאב נהרי כיו"ר דירקטוריון הבנק ("מר נהרי" ו/או "יו"ר הדירקטוריון") לתקופת כהונה נוספת של ארבע שנים שתחל בתום מועד תקופת העסקתו הנוכחית, כלומר החל מיום 11 באוקטובר 2019 (להלן: "תקופת ההעסקה הנוספת"). מינוי מחדש של מר נהרי ליו"ר דירקטוריון הבנק כפוף לכך שהאסיפה הכללית תאשר את מינויו כדירקטור לתקופת כהונה נוספת ולכך שהמפקחת על הבנקים לא תודיע על התנגדותה למינוי בתוך 60 יום מהיום שנמסרה למפקחת הודעה על כך, או שתודיע על הסכמתה לכך.

1.2. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים המובאים לאישור האסיפה הכללית בסעיף 1.6 לסדר היום בדוח המידי תואמים את עדכון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק, ובלבד שעדכון מדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 1.5 לסדר היום בדוח המידי, יאושר על ידי האסיפה הכללית.

1.3. ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול), בישיבתה מיום 14 לאוגוסט 2019 ולאחריה הדירקטוריון בישיבתו מיום 15 לאוגוסט 2019, אישרו, פה אחד, את תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

1.4. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון כפופים לאישור האסיפה הכללית.

1.5. למען הסדר הטוב, יובהר כי הוראות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים כפופות למדיניות התגמול של הבנק כפי שתהיה מעת לעת ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, כפי שיהיו מעת לעת. ככל שיידרש יבוצעו ההתאמות הנדרשות למדיניות התגמול ולהוראות אלה.

2. תנאי ההעסקה

2.1. תקופת ההעסקה הנוספת של היו"ר תהא בת ארבע שנים (4) אשר יחלו ביום 11 לאוקטובר 2019.

2.2. על אף האמור בסעיף 2.1 לעיל, הצדדים יהיו רשאים לסיים את קשר העבודה בכל עת, בהודעה מוקדמת בכתב של 3 חודשים.

2.3. בתקופת ההעסקה יועסק היו"ר במסגרת שבוע עבודה בן 5 ימים (במשרה מלאה). יו"ר הדירקטוריון יעבוד גם בשעות נוספות מעבר לשעות העבודה הרגילות, ומעבר לימי העבודה הרגילים, על פי כל המתחייב מצרכי עבודה. הואיל והתפקיד דורש מידה מיוחדת של אמון אישי, והואיל ולבנק אין כל יכולת פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של יו"ר הדירקטוריון בתפקידו, לא תחולנה על העסקתו של יו"ר הדירקטוריון על ידי הבנק הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

2.4. יו"ר הדירקטוריון מתחייב להקדיש את כל כושר עבודתו ומיטב כישוריו ומיומנותו לקידום הבנק ולענייניו, יבצע את מדיניות הבנק, ימלא את תפקידו במסירות ובנאמנות,

וימלא אחר החלטות הדירקטוריון של הבנק במלואן. יו"ר הדירקטוריון ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי הבנק, כלפי כל תאגיד הקשור עם הבנק וכלפי לקוחות הבנק.

2.5. יו"ר הדירקטוריון מתחייב שלא לעסוק בכל עסק אחר ו/או תפקיד אחר ו/או עיסוק אחר ו/או עבודה אחרת, אצל או עבור תאגיד בנקאי או גוף פיננסי או גורם הפעיל בשוק ההון, ו/או בכל עיסוק אחר האסור על פי נוהל בנקאי תקין, אלא אם כן נתקבל אישור לכך מדירקטוריון הבנק בכתב ומראש. יו"ר הדירקטוריון התחייב להימנע מניגוד עניינים.

3. משכורת חודשית

בתמורה למילוי התחייבויותיו, הצהרותיו ותפקידיו של יו"ר הדירקטוריון תהיה משכורתו 128,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה (עבור היקף משרה של 100%). השכר יהיה צמוד לעליית המדד המחירים לצרכן, כאשר מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום 11 לאוקטובר 2019.

4. הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

4.1. תוכנית פנסיונית

הפרשות מעסיק לגמל לקרן הפנסיה תהיינה בשיעור 6.5% ממשכורתו החודשית של יו"ר הדירקטוריון וכן 8.33% במקום תשלום פיצויי פיטורים. ממשכורתו החודשית ינוכה סך של 6% בגין חלקו בהפרשות. תשלומי הבנק לתוכנית הפנסיונית בגין פיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים העשויים להגיע ליו"ר הדירקטוריון הבנק או לשאיריו והם ממצים את חובותיו של הבנק בכל הקשור לתשלום פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

לחילופין, ועל רקע פרישתו של יו"ר הדירקטוריון בגיל פרישה מעבודתו הקודמת וקבלת קצבת פנסיה, יו"ר הדירקטוריון יהיה רשאי להורות לבנק שלא לנכות את חלקו בהפרשות לגמל ולשלם לו במישרין את הפרשות הבנק לגמל. במקרה זה סכום זה לא ייחשב חלק משכר יו"ר הדירקטוריון לכל דבר ועניין, לרבות לצורך תנאים סוציאליים והפרשות או לכל מטרה אחרת. במקרה כזה יבוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים בלבד. יו"ר הדירקטוריון הודיע לבנק כי בחר בחלופה זו.

4.2. קרן השתלמות

הבנק יפריש מידי חודש בחודשו לקרן השתלמות סכום חודשי של 7.5% מהמשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון. בנוסף, הבנק ינכה ממשכורתו החודשית של יו"ר הדירקטוריון סכום חודשי השווה ל- 2.5% מהמשכורת החודשית ויעביר סכום זה לקרן השתלמות. יו"ר הדירקטוריון יהיה רשאי להודיע לבנק לבצע את ההפרשות לקרן ההשתלמות עד לתקרה המוכרת על ידי שלטונות מס הכנסה, ויתרת ההפרשות תתווסף כתוספת למשכורת החודשית, במקום הפרשה עודפת לקרן השתלמות. הוסכם כי ההפרשות מעבר לתקרה לא תיחשבנה כחלק מהמשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון לכל דבר ועניין.

4.3. חופשה שנתית

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לחופשה שנתית של 27 ימי עבודה לכל שנת עבודה מלאה, ללא מגבלת צבירה.

יו"ר הדירקטוריון יהיה חייב לצאת לחופשה שנתית רצופה שלא תקטן מן הנדרש על פי הוראות בנק ישראל ו/או חברת הביטוח ו/או הבנק לפי הגבוה מבניהם, ובהתחשב בתחום הפעילות של הבנק.

ימי החופשה השנתית אשר הצטברו, בהתאם להוראות הסכם ההעסקה, לזכות יו"ר הדירקטוריון, ייפדו בתום תקופת עבודתו ובהתאם להוראות חוק חופשה שנתית התשי"א-1951, למעט ארבעה (4) ימי חופשה בשנה שלא יהיו ניתנים לפדיון.

4.4. ימי מחלה

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להיעדר מהעבודה בשל מחלה בתשלום שכר מלא החל מהיום הראשון להיעדרותו במשך 30 יום בכל שנת עבודה (פרו-רטה לחודשי העסקתו). יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לצבור ימי מחלה עד למקסימום של 90 יום. ימי מחלה שלא נוצלו ע"י יו"ר הדירקטוריון אינם ניתנים לפדיון.

4.5. דמי הבראה

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתשלום בגין דמי הבראה בהתאם למקובל בבנק למנהלים בכירים, בהתאם לוותק מירבי.

4.6. רכב

4.6.1. הבנק יעמיד לרשות יו"ר הדירקטוריון, כל עוד קיימים יחסי עובד-מעסיק, רכב המתאים לצורכי עבודתו ולצרכיו הפרטיים וישא בכל ההוצאות הכרוכות בשימוש ברכב. מס הכנסה בגין שווי השימוש ברכב יגולם וישולם על ידי הבנק.

4.6.2. לחילופין, חלף העמדת רכב לשימוש יו"ר הדירקטוריון ונשיאה בהוצאות השימוש בו, וכל עוד קיימים יחסי עובד ומעסיק בין יו"ר הדירקטוריון לבין הבנק, ישלם הבנק ליו"ר הדירקטוריון אחזקת רכב, בסך של 11,250 ₪ נטו לחודש.

4.6.2.1. מובהר כי יו"ר הדירקטוריון יעשה שימוש ברכבו הפרטי לצורך הגעה לעבודה וממנה וכן לצורכי עבודתו בבנק, והוא לא יהיה זכאי להחזר הוצאות נוסף בגין שימוש זה למעט החזר הוצאות חניה, דלק (או שימוש בדלקן לפי המקובל בבנק), כבישי אגרה, רחיצת רכב וכן כל תשלום נוסף שעל הבנק היה לשלם מעבר לעלויות ליסינג, לו יו"ר הדירקטוריון היה בוחר בחלופה לפי סעיף 4.6.1 לעיל, של קבלת רכב על ידי הבנק.

4.6.2.2. מס הכנסה בגין תשלום השתתפות באחזקת רכב יגולם וישולם על ידי הבנק.

4.6.2.3. בחר יו"ר הדירקטוריון בחלופה זו, ימסור הצהרה כי בבעלותו רכב הרשום על שמו, וכי הוא ימשיך להיות בעלים של רכב כאמור כל עוד מתקיימים בינו לבין הבנק יחסי עובד - מעסיק.

4.6.2.4. למען הסר ספק מובהר במפורש כי השתתפות הבנק באחזקת רכבו של יו"ר הדירקטוריון מהווה החזר הוצאות, כאמור בסעיף 4.6.2 לעיל, ואין היא חלק משכרו לצורך חישוב זכויותיו הסוציאליות ו/או כל צורך אחר.

4.6.3. מוסכם במפורש בין יו"ר הדירקטוריון לבנק כי בהודעה בכתב ומראש של יו"ר הדירקטוריון, יהיה יו"ר הדירקטוריון רשאי להודיע על בקשתו להפסיק את הסדר תשלום אחזקת הרכב הקבוע לעיל, ולקבל במקום זאת רכב מהבנק. במקרה כזה יחולו הוראות סעיף 4.6.1 לעיל.

4.6.4. יו"ר הדירקטוריון הודיע לבנק כי בחר בחלופה 4.6.2 לעיל.

4.7. שונות ותנאים נלווים

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להחזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו ובכלל זה להוצאות תקשורת, הוצאות אירוח סבירות ודמי חניה, דמי חבר ו/או אגרות בגין חברות בלשכת רואי חשבון ובמועצת רואי חשבון, ביטוח נושאי משרה הקיימים בבנק, ככל שתהא העברת שליטה בבנק ביטוח Run-of כמקובל בבנק, התחייבות לשיפוי בתנאים המקובלים לנושאי משרה בכירים בבנק, ביטוחי בריאות ולזכויות נוספות המקובלות בבנק לעובדים בכירים.

5. תנאי פרישה

5.1. פיצויי פיטורים

תשלומי הבנק לתוכנית הפנסיונית בגין פיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים העשויים להגיע ליו"ר הדירקטוריון או לשאיריו, לפי המקרה, והם ממצים את חובותיו של בנק בכל הקשור לתשלום פיצויי הפיטורים, כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. עם סיום עבודתו של יו"ר הדירקטוריון, ישחרר הבנק לזכות יו"ר הדירקטוריון את כל הכספים אשר הצטברו לזכותו בתוכנית הפנסיונית, לרבות פירותיהם והבנק לא יהיה זכאי לקבל סכום כלשהו מתוך כספי התוכנית.

5.2. הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת מי מהצדדים תהיה, בכתב של 3 חודשים. הבנק יהיה רשאי לוותר על עבודתו של יו"ר הדירקטוריון במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובמקרה זה יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתשלום כל הזכויות הקובעות בהסכם כאילו עבד בפועל בתקופה זו. יחד עם זאת, הבנק יהיה רשאי לסיים את קשר העבודה לאלתר, או במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שישלם ליו"ר הדירקטוריון את תמורת ההודעה המוקדמת שנתרה לזכותו בגובה המשכורת החודשית ושווי התנאים הנלווים והסוציאליים הקבועים

בהסכם. היה ויו"ר הדירקטוריון יפר את חובתו למסור לבנק הודעה מוקדמת להתפטרותו, יהיה עליו לשלם לבנק פיצוי מוסכם בגובה השכר הכולל שהוא היה זכאי לקבל אילו עבד.

תקופת אי התחרות חופפת לתקופת ההודעה המוקדמת, ועל כן, מובהר כי במהלך תקופת ההודעה המוקדמת חל איסור על יו"ר הדירקטוריון לעבוד בתאגיד בנקאי אחר ו/או במוסד פיננסי אחר המתחרה בעסקי הבנק, וזאת גם אם ההודעה המוקדמת נפדתה, כולה או חלקה, על ידי הבנק.

מוסכם על הצדדים במפורש כי על אף האמור בתנאי ההעסקה, בנסיבות בהן, על פי הדין, ניתן לשלול מיו"ר הדירקטוריון תשלום פיצויי פיטורים, כולם או חלקם, יהיה הבנק רשאי להביא את ההסכם לידי סיום לאלתר מבלי שיחויב לשלם ליו"ר הדירקטוריון תמורת הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים.