

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 2013 פרסם המפקח על הבנקים הוראת ניהול בנקאי תקין 301A (להלן: "נב"ת 301A") בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" וכפי שתוקנה מעת לעת. הוראה זו מכילה הוראות 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, מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2020-2022.

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 2017-2019 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, רווחיות הבנק ותנאי השוק בראייה ארוכת טווח. זאת 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 ארגוניים כגון, עלויות התגמול בכללותו, ובפערי התגמול הרצויים בין הדרגים השונים 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. המדיניות דן תחול לשנים 2020-2022, וזאת בכפוף לאמור בסעיף 14 למדיניות זו להלן.

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. 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 תוודא 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, נב"ת 301A על תיקוניה וחק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים; שלמות מנגנון התגמול; מידת השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון

ומידת התאמתו למטרות הארגוניות ולתאבון הסיכון של הבנק ותדווח על בדיקתה לדירקטוריון 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. 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. **"ועדת תגמול"** - ועדת ביקורת ביושבה כוועדת תגמול.

2.2. **"חבר הנהלה"** - נושא משרה שהינו חבר הנהלה של הבנק (למעט מנכ"ל הבנק).

2.3. **"חוק החברות"** - חוק החברות, תשנ"ט-1999.

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

2.5. **"נושא משרה שאינו חבר הנהלה"** - נושא משרה אחר בבנק שאינו חבר הנהלה.

2.6. **"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 במישורין 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.

2.7. **"עלות כוללת של תנאי העסקה"** - התגמול הקבוע ביחד עם התגמול המשתנה שיוענק לנושא המשרה ו/או עבורו.

2.8. **"עלות שכר"** - משכורת חודשית בתוספת תנאים נלווים.

2.9. **"פונקציות הבקרה והדיווח"** - כל אחד מאלה: מנהל אגף כספים וחשבונאי הראשי, מבקר פנימי, מנהל הסיכונים הראשי והיועץ המשפטי הראשי של הבנק.

2.10. **"מדד"** - מדד המחירים לצרכן.

2.11. "קבלן כוח אדם" "קבלן שירות" "מעסיק בפועל"- כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

2.12. "שיעור התשואה"- רווח כולל כמדווח בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק ביחס להון עצמי ממוצע¹.

למרות האמור לעיל, הדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי יהיה זכאי לנטרל משיעור התשואה, לצורך חישוב המענק, בהיקף ובאופן שיחליט, רווחים/הפסדים שמקורם באירועים חד פעמיים, רווחים/הפסדי ההון ואחרים, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של הבנק ו/או בתום השנה הקלנדרית בה הוכרו בדוחות הכספיים. החלטת הדירקטוריון תהא סופית ומחייבת.

למען הסר ספק, הרווח הכולל לצורך חישוב המענק 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.

2.13. "שנת המענק"- השנה הקלנדרית בגינה מחושב המענק השנתי.

2.14. "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').

2.15. "תגמול משתנה"- תגמול שאינו קבוע.

2.16. "תנאים נלווים"- כמפורט בסעיף 5.2 להלן.

3. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק יאשרו 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 היחס² שבין העלות הכוללת של תנאי העסקה של נושא המשרה לעלות הכוללת של תנאי העסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי הבנק³ לשנת 2018, הינם כדלקמן :

¹ "הון עצמי ממוצע" כהגדרתו בהוראות המפקח על הבנקים- הוראות הדיווח לציבור, הוראה מס' 620.

² 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 2018, ללא מס שכר.

- 4.1. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁴ לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 7.09.
- 4.2. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁵ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 7.76.
- 4.3. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל⁶ לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה הממוצעת של יתר עובדי הבנק הינו- 7.87.
- 4.4. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל⁷ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 8.61.
- 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- 3.68.
- 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- 4.03.
- ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחסים לעיל ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק.

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.

³ 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 2018 התחשיב אינו כולל את מוקד הבנק המופעל באמצעות ספק חיצוני.

⁴ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של היו"ר בתקופה הנוספת החל מיום 11 לאוקטובר 2019 (אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 10 לאוקטובר 2019) היו חלים בכל שנת 2018, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 8.92.

⁵ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של היו"ר בתקופה הנוספת החל מיום 11 לאוקטובר 2019 (אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 10 לאוקטובר 2019) היו חלים בכל שנת 2018, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 9.77.

⁶ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של המנכ"ל בתקופה הנוספת החל מיום 26 לאוקטובר 2019, אשר אושרו על ידי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ודירקטוריון הבנק, היו חלים בכל שנת 2018, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 8.58.

⁷ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של המנכ"ל היו חלים בכל שנת 2018, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 9.39.

5.1.1. היקף משכורת חודשית

תפקיד	תקרה משכורת חודשית
יו"ר הדירקטוריון	עד 130,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
מנכ"ל	עד 130,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה))	עד 95,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
נושא משרה (משנה למנכ"ל)	עד 85,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
נושא משרה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה) ומשנה למנכ"ל)	עד 75,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)

5.1.2. הצמדת תקרת המשכורת החודשית

תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה, כמפורט בסעיף 5.1.1 לעיל, תהיה צמודה למדד הידוע ביום 31.12.2019. במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך.

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 לתקרות הקבועות בנהלי הבנק כפי שיהיו מעת לעת, דמי חבר ללשכות מקצועיות (לרבות דמי חבר לארגונים מקצועיים) 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. **קרן פנסיה ליו"ר הדירקטוריון**- ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לבקשת יו"ר הדירקטוריון, לאשר ליו"ר הדירקטוריון לבחור בהסדר "חלף תגמולים" לקרן פנסיה, לפיו לא ינוכה חלקו בהפרשות לגמל וישולמו לו הפרשות הבנק לגמל כתוספת לשכר, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לגרוע מהאמור בסעיף 7.1.1. לשלם לו, ושלא יהיה בכך כדי לפגוע בביטוח הפנסיוני של יו"ר הדירקטוריון. במקרה זה, הפרשות הבנק לגמל ישולמו ליו"ר הדירקטוריון וירשמו בשורה נפרדת בתלוש השכר והן לא תחשבנה חלק משכר יו"ר הדירקטוריון לכל דבר וענין, לרבות לצורך תנאים סוציאליים, תנאים נלווים ו/או לכל מטרה אחרת.

5.2.3. **קרן השתלמות**- לבקשת נושא המשרה, בכתב, יבוצעו הפקדות וניכויים לקרן השתלמות עד לתקרת המס המוכרת על פי דין, כפי שתתעדכן מעת לעת. יתרת הפקדות הבנק לקרן ההשתלמות (חלק מעסיק) בגין יתרת משכורתו של נושא המשרה תשולם לנושא המשרה

כתוספת לשכר, במקום הפקדה עודפת לקרן ההשתלמות, והיא לא תחשב כחלק משכרו של נושא המשרה לכל דבר ועניין ולא ישולמו בגינה תנאים נלווים והיא לא תחשב כחלק מהמשכורת החודשית לתשלום אחר כלשהו לרבות לצורך חישוב שיעורם של התנאים הנלווים ולצורך 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. למרות האמור לעיל, בתנאים חריגים ובכפוף להוראות כל דין, הבנק יהיה רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי לנושא משרה (למעט מנכ"ל) יגיע עד ל-200% מהתגמול הקבוע וזאת בכפוף לקיום הכללים הקבועים בהוראות נב"ת A301, ובכלל זה קבלת החלטה מנומקת ומפורטת של הדירקטוריון ובכפוף לאישור כל אורגן נוסף של הבנק כמתחייב על פי דין. החלטת הדירקטוריון תכלול, בין היתר, את פירוט הסיבות, מספר העובדים המושפעים, תפקידם וההשפעה על הבנק.

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), בהיקף ובאופן שיחליט, לכלל נושאי המשרה, חלקם או לנושא משרה מסוים, לאחר קבלת המלצת ועדת תגמול. בהפעלת שיקול הדעת ילקחו בחשבון שיקולים שונים, כגון: ירידה משמעותית בהכנסות ורווחים, או אי עמידה ביעדים, 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. בהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות זו, התגמול המשתנה עבור העובדים שאינם נמנים על פונקציות הבקרה והדיווח נמוכות משמעותית מהתגמול הקבוע עבור עובדים אלו ולפיכך, אין חובה לצמצם את משקלו של התגמול המשתנה אצל עובדי פונקציות הבקרה והדיווח, בכפוף לכך שנשמרת עצמאותם של עובדי פונקציות הבקרה והדיווח.

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 ושהוא עדין עובד בבנק, במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, כי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי מהמענק השנתי, בגין התקופה בה עבד מתוך השנה האמורה, אף אם עבד פחות מ-6 חודשים בשנת המענק.

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 ושהוא עדיין עובד בבנק, במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, כי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי מהמענק השנתי, בגין התקופה בה עבד מתוך השנה האמורה, אף אם עבד פחות מ-6 חודשים בשנת המענק.

6.1.13. עובד הבנק אשר קודם ומונה לתפקיד של נושא משרה בבנק ו/או חבר הנהלה (לפי העניין) במהלך שנה קלנדרית, יהיה זכאי למענק שנתי משתנה יחסי על פי מדיניות זו, בגין החודשים בהם כיהן כנושא משרה ו/או כחבר הנהלה (לפי העניין) בשנה הקלנדרית, בכפוף לעמידה בתנאי הסף ובקריטריונים המפורטים במדיניות תגמול זו, ובלבד שהוא עדיין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. יובהר כי בגין התקופה שקדמה למועד מינויו כנושא משרה ו/או כחבר הנהלה (לפי העניין), בה עבד במשרה אחרת בבנק, יהיה זכאי נושא המשרה ו/או חבר הנהלה (לפי העניין), לתגמול יחסי בהתאם לתנאים שנקבעו ביחס לאותה משרה בשים לב לתקופה בה כיהן במשרה האחרת ובלבד שהוא עדיין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. זכאותו למענק שנתי משתנה כאמור מותנה בכך שעבד בבנק בשנת המענק הרלוונטית לפחות ששה חודשי עבודה במצטבר. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, את זכאותו של נושא המשרה ו/או חבר הנהלה (לפי העניין) למענק השנתי המשתנה כקבוע בסעיף זה, גם אם עבד בבנק פחות מששה חודשי עבודה במצטבר.

6.1.14. נושא משרה אשר קודם ומונה לחבר הנהלה בבנק במהלך שנה קלנדרית, יהיה זכאי למענק שנתי משתנה יחסי על פי מדיניות זו בגין החודשים בהם כיהן כחבר הנהלה בשנה הקלנדרית, בכפוף לעמידה בתנאי הסף ובקריטריונים המפורטים במדיניות זו ובלבד שהוא

עדין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. בגין התקופה שקדמה למינויו כחבר הנהלה, בה עבד כנושא משרה בבנק, יהיה זכאי נושא המשרה לתגמול יחסי בהתאם לתנאים שנקבעו במדיניות התגמול ביחס לנושא משרה שאינו חבר הנהלה, בשים לב לתקופה בה כיהן כנושא משרה שאינו חבר הנהלה ובלבד שהוא עדין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה. זכאותו למענק שנתי משתנה כאמור מותנה בכך שעבד בבנק בשנת המענק הרלוונטית לפחות ששה חודשי עבודה במצטבר. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, את זכאותו של נושא המשרה למענק השנתי המשתנה כקבוע בסעיף זה, גם אם עבד בבנק פחות מששה חודשי עבודה במצטבר.

6.1.15. 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.

6.1.16. תשלום התגמול המשתנה יבוצע כנגד חתימת נושאי המשרה בבנק על אישור ו/או 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 11 להלן, והכל בהתאם לנוסח המקובל בבנק.

6.1.17. 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

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

6.2.1.1.1. עמידה בשיעורי תשואה המפורטים להלן:

שנה	שיעור תשואה
2020	7.00%
2021	7.35%
2022	8.25%

(להלן: "שיעור תשואה מינימלי")

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

6.2.1.2. למרות האמור לעיל ולהלן, ככל שיחול שינוי חיצוני (אקסוגני) משמעותי המשפיע על הבנק, כגון שינוי ברגולציה או במשתני מקרו משמעותיים, ניתן יהיה לבצע התאמה לקריטריונים בכל עת, כגון, בתנאי הסף, בתקרת המענק השנתי המשתנה לכל נושאי המשרה ובתקרות המענק השנתי המשתנה למי מנושאי המשרה, ככל שוועדת התגמול והדירקטוריון יאשרו זאת בהחלטה מנומקת שתתקבל על ידם.

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, לו יהיה זכאי המנכ"ל בגין שנה קלנדרית יהיה עד 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, עדכונו יהיה כפוף גם לאישור האסיפה הכללית. כמו כן יהיה התגמול, במקרה לעיל כפוף לכך שסך 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].

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

המשרה (באלפי ש"ח)

שיעור תשואה	תקרת מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) (באלפי ₪) ⁸
	לכל אחת מהשנים
	2022-2020 ⁹

⁸ תקרת סכום המענק השנתי נקבע על בסיס 9 נושאי משרה בבנק (לא כולל מנכ"ל). היה ומספר נושאי המשרה שיהיו זכאים למענק שנתי בגין השנה הרלוונטית יהיה שונה מ-9, יותאם היקף תקרת המענק השנתי על ידי העלאתו או הפחתתו באופן יחסי בגין כל נושא משרה שיתווסף או ייגרע כאמור.

שיעור תשואה	תקרת מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) (באלפי ₪) ⁸
	לכל אחת מהשנים 2022-2020 ⁹
7.00%	300
7.35%	300
7.50%	400
7.80%	500
8.00%	600
8.25%	800
8.50%	1,000
9.00%	1,300
9.50%	1,700
10.00%	1,900
10.50%	2,300
11.00%	2,700
11.50%	3,000
12.00%	3,400

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
7.99% - 7.00%	0-2	0-1.6	0-1.2
8.99% - 8.00%	0-3.5	0-3	0-2.5
9.99% - 9.00%	0-4.5	0-3.8	0-3

⁹ למרות האמור לעיל, בכל הקשור לעמידה בתנאי הסף בדבר שיעור התשואה המינימאלי, בשנת 2021 - 7.35% ואילו בשנת 2022 - 8.25%.

0-4.5	0-5.5	0-6.5	10.99% - 10.00%
0-5.5	0-6.4	0-7.5	12.00% - 11.00%

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 שנקבעו לו מתוך היעדים הבאים: 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 6.2.2.1.1 לעיל בכפוף לעמידה בתנאי הסף וליתר תנאי מדיניות התגמול ולמגבלות 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 בתשואה להון; עמידה ביחס הלימות ההון, עמידה ביחס יעילות, נזילות, ביצועי אשראי; עמידה במדדי סיכון, עמידה ביעדים האישיים (KPI)- יעדים אשר נגזרים מתוכנית האסטרטגית ומתוכנית העבודה השנתית של הבנק.

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 נושאי המשרה הינם מנהל אגף הכספים- חשבונאי ראשי והיועץ המשפטי (להלן: "גורמים מייעצים") 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 שנקבעו לו מתוך היעדים הבאים: 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) **ביצועי 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 ובכפוף לתקרת המענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2.2.3 בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים כמפורט להלן: (1) בסמוך לתחילת כל שנת מענק תקבע ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים, יעדים מדידים. יעדים אלו יכללו, בין היתר, עמידה בתשואה להון; מדדי ציות ודוחות ביקורת; ביצועי אשראי; ביצועי פיקדונות ועמידה ביעדים האישיים (KPI)- יעדים אשר נגזרים מתוכנית האסטרטגית ומתוכנית העבודה השנתית של הבנק. (2) לאחר תום כל שנת מענק תקבע ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים, כהגדרתם בסעיף 6.2.3.2.1 לעיל, בכפוף לעמידה בתנאי הסף לחלוקת המענק המשתנה לשנת המענק את העמידה בפרמטרים המדידים ואת ציון הערכה המשוקלל המוענק לנושא המשרה בגין עמידה בפרמטרים המדידים שנקבעו לו.

6.2.3.2.3. 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 יעדיו האישיים או יעד אחר, על פי הקשרו.

6.3. מענקים מיוחדים

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 200,000 ₪ לשנה.

6.4. פריסת תשלום תגמול משתנה

6.4.1. ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק, לא עלה על 40%¹⁰ 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

¹⁰ יצוין, כי בהתאם לנב"ת 301A ישום הפריסה בסעיף כפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

עמידה ביחסי הלימות ההון, אזי התשלום הנדחה לא ישולם וידחה עד לשנה בה הבנק יעמוד בשיעור תשואה שלא יהיה נמוך מ-6% וביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון כאמור. אם בחלוף 5 שנים מהמועד המקורי בו התשלום הנדחה אמור היה להשתלם לא עמד הבנק בתנאים הנ"ל, יבוטל התשלום הנדחה הנ"ל 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 שישית (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 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. על אף האמור לעיל ובסעיף זה, ככל שמקורם של התשלומים הנדחים שנתרו הינם ממענק משתנה ששולם בגין שנת מענק שלא עלה על 40%¹¹ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנת מענק, אזי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר את תשלום יתרת התשלומים הנדחים שטרם שולמו ולא בוטלו בלא שתנאי הפריסה יחולו על תשלומים נדחים אלו.

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. 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.

7.1.2. 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 העסקה 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.

¹¹ כפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

7.1.3. על אף האמור לעיל, במקרה של פיטורי נושא משרה אשר לא נכללת בהסכם העסקתו הוראה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג- 1963 – הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, רשאי לקבוע, כי ישוחררו לזכות נושא המשרה כל הכספים אשר הצטברו לזכותו על חשבון פיצויי פיטורים אשר עולים על 100% פיצויי פיטורים.

7.1.4. 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.

7.1.5. 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-מעסיק 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 (כלומר נושא המשרה יעבוד בפועל רק בחלק מתקופת ההודעה המוקדמת) 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 שיקבע 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 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 הסתגלות 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 שלש (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 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 משתנה¹² וישולם בכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

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.

7.3.5. על אף האמור לעיל, ככל שהבנק יפדה את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, וככל שלנושא המשרה יגיע מענק הסתגלות - יחפוף מענק ההסתגלות את תקופת ההודעה המוקדמת שנפדתה, וישולם לנושא המשרה מענק הסתגלות / פדיון הודעה מוקדמת רק בגין התקופה העולה על התקופה שנחפפה. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, כי מענק ההסתגלות לא יחפוף את תקופת ההודעה המוקדמת שנפדתה.

7.4. הסדרי פרישה משתנים¹³

7.4.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה של נושא המשרה, מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק¹⁴ (להלן: "תנאי פרישה משתנים") ולרבות אלו

¹² לאור עדכון הוראות נב"ת 301A סעיף זה לא יחול על יו"ר הדירקטוריון, מאחר והיו"ר אינו זכאי לקבל מענק משתנה.

¹³ מתייחס לתגמולים בגין סיום העסקה של נושאי משרה.

¹⁴ בהתאם לקובץ שאלות ותשובות ליישום הוראות ניהול בנקאי תקין בנושא מדיניות תגמול (A301) מיום 13 לנובמבר 2018, קבוצת עובדים תחשב כ"כלל עובדי הבנק" אם היא כוללת 75% מכלל עובדי הבנק.

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:

7.4.2.1. 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.

7.4.2.2. 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.

7.4.2.3. על אף האמור בסעיף 7.4.2.2 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 הינו חיובי (מעל 0%).

7.4.2.4. היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה אינו חיובי (אינו מעל 0%), בגין השנה בה אמור להשתלם התשלום הנדחה, והבנק לא עמד ביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון, אזי התשלום הנדחה לא ישולם וידחה לשנה בה הבנק יעמוד בשיעור תשואה חיובי (מעל 0%) וביחס הלימות הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. אם בחלוף 5 שנים מהמועד המקורי בו התשלום הנדחה אמור היה להשתלם לא עמד הבנק בתנאים הנ"ל, יבוטל התשלום הנדחה הנ"ל 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 7.4.2.3 לעיל ובס"ק זה אשר יחולו לגבי כל שנה הרלוונטית לדחייה.

7.4.3. ההסדר שנקבע בסעיף 7.4.2.2 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 דחייה.

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, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד) 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

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.

9.1.3. למרות האמור לעיל, הבנק יהיה רשאי לאשר התקשרות לרכישת פוליסה חדשה כאשר התנאים לרבות היקף הכיסוי הביטוחי יקבע לאור הסיכון הכרוך בפעילותם של נושאי המשרה בבנק, תוך התחשבות בתחומי הפעילות של הבנק ושל החברות הבת שלו והיקפם וכן במעמדו של הבנק, בכפוף לאישורים הנדרשים על פי דין.

9.2. כתבי שיפוי

- 9.2.1. הבנק העניק לנושאי המשרה בבנק, לרבות דירקטורים כתבי התחייבות לשיפוי¹⁵.
- 9.2.2. הבנק יהיה רשאי להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושאי המשרה של הבנק לרבות הדירקטורים, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד), 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.

¹⁵ 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. ביום 3 לאוקטובר 2019, אישרה האסיפה הכללית מחדש כתבי שיפוי לדירקטורים בעלי שליטה ו/או קרוביהם, לתקופה של 3 שנים נוספות החל מיום 9 לאוקטובר 2019.

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 הבנק לפי הדוחות הכספיים האחרונים שפרסם הבנק לפני מועד תשלום השיפוי בפועל.

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 בישיבה 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

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 החזר, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים ממועד הזכאות לתשלום. 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 הזכאות לתשלום.

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.

11.6. פטור מהשבה :

על אף האמור בסעיפים 11.3-11.5 לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר כי לא יופעל מנגנון ההשבה הקבוע בסעיפים 11.3-11.5 ביחס לאותו תגמול משתנה ששולם.

פרק ו' - שונות

12. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה של נושאי המשרה

12.1. בהתאם לקבוע בתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין) תש"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.

לעניין 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 התגמול הקבוע לנושא המשרה, [ללא התגמול המשתנה, ככל שזה הוענק] לכל תקופת מדיניות התגמול (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) ביחס לתנאי הכהונה והעסקה 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 התגמול הקבוע למנכ"ל (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) (ללא התגמול המשתנה, ככל שזה הוענק), קודם לשינוי ייחשב כשינוי שאינו מהותי ובלבד שתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל לאחר השינוי תואמים את מדיניות התגמול של הבנק.

13. תקופת מדיניות תגמול

מדיניות התגמול תחל החל מיום 1 בינואר 2020, למשך תקופה של שלוש שנים.

14. הוראות מעבר:

על תגמול משתנה שאושר ו/או יאושר בהתאם למדיניות התגמול של השנים 2017-2019 (להלן: "**המדיניות הקודמת**") וישולם החל מיום 1.1.2020, לרבות תשלומים בגין התגמול המשתנה מכוחה של המדיניות הקודמת אשר נפרסו ו/או יפרסו מכוחה וישולמו החל מיום 1.1.2020, ימשיכו לחול הוראות המדיניות הקודמת, לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.