

בנק ירושלים בע"מ

(להלן: "הבנק")

דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

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 מיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתקיים ביום ד' ה- 11 בדצמבר, 2019, בחדר הישיבות של הבנק, במשרדי הנהלת הבנק, רחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה (קומה 4) ("האסיפה" ו-"דוח זה", בהתאמה).

על סדר היום של האסיפה:

1. אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק (להלן: "מדיניות תגמול")

מוצע לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2020-2022, המצ"ב כנספח א' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"), כפי שאושרה על ידי דירקטוריון הבנק ביום 31 לאוקטובר 2019 לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) (להלן: "ועדת התגמול") לאישור מדיניות התגמול..

1.1. ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2020-2022, המצ"ב כנספח א' לדוח זה, בהתאם לסעיף 267א ו-267ב לחוק החברות, בהתאם להוראות נב"ת 301A והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ו-2016.

1.2. פרטים נוספים בקשר עם מדיניות התגמול לנושאי משרה:

1.2.1. 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 משרה בבנק וזאת בהתאם לסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות.

1.2.2. ביום 19 בנובמבר 2013, פרסם המפקח על הבנקים הוראות ניהול בנקאי תקין וזו תוקנה מעת לעת¹ (לעיל ולהלן: "נב"ת 301A") לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי. הוראה זו מכילה דרישות נוספות, בין היתר, לעניין תגמולים של נושאי משרה בתאגידים בנקאיים.

1.2.3. ביום 20 ליולי 2014 אישרה האסיפה הכללית של הבנק לראשונה² מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק בגין השנים 2014-2016; ביום 20 לאוגוסט 2015³ אישרה האסיפה הכללית של הבנק עדכון למדיניות זו.

ביום 21 לדצמבר 2016 אישרה האסיפה הכללית של הבנק מדיניות תגמול לשנים 2017-2019 כפי שפורסמה בדו"ח מיידי מיום 13 לנובמבר 2016 (אסמכתא מס' 01-2016-2019).

¹ התיקון האחרון נכון למועד זימון אסיפה כללית זו, פורסם ביום 13 בנובמבר 2018.

² כפי שפורסמה בדו"ח המיידי מיום 12.6.2014 (אסמכתא 01-089982-2014).

³ כפי שפורסמה בדוח המיידי מיום 15.7.2015 (אסמכתא 01-073155-2015).

077067); ביום 10 לאוקטובר 2019⁴ אישרה האסיפה הכללית של בנק עדכון למדיניות זו (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").

1.2.4. לאור סעיף 267א(ד) לחוק החברות מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית של הבנק מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2020-2022 (להלן: "מדיניות התגמול החדשה").

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

1.2.6. מדיניות התגמול החדשה, על מרכיביה השונים, המובאת לאישור האסיפה הכללית של הבנק, והמצ"ב כנספח א' לדוח זה, אשר גובשה על ידי ועדת התגמול, לאחר שקיימה מספר ישיבות בנושא, מתבססת, בין היתר, על תיקון 20 לחוק החברות, הוראות נב"ת 301A על תיקוניו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ועל בחינת היישום בפועל והאפקטיביות של מדיניות התגמול הקודמת ובמנגנוני התגמול.

1.2.7. יובהר כי על התגמול השנתי המשתנה שאושר ו/או יאושר בהתאם למדיניות התגמול 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 (שבתוקף עד לסוף שנת 2019), לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.

1.2.8. ועדת התגמול קיימה מספר ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה כאשר בישיבתה האחרונה שהתקיימה ביום 26 לספטמבר 2019 החליטה להמליץ לדירקטוריון הבנק לאשר את מדיניות התגמול החדשה.

1.2.9. דירקטוריון הבנק החליט בישיבתו מיום 31 לאוקטובר 2019 לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאשר את מדיניות התגמול החדשה.

1.2.10. במסגרת הישיבות נסקרו והוצגו חומרי הרקע הבאים וכן נלקחו בחשבון, בין היתר, הפרמטרים הבאים:

1.2.10.1. העדכונים הרגולטוריים הרלוונטים להוראות מדיניות התגמול (ובכלל זה, עדכונים להוראות נב"ת 301A, קובץ שאלות ותשובות ליישום הוראות נב"ת 301A, ההקלות ביחס לתיקון 20, עמדה משפטית מס' 101-21 של רשות ניירות ערך - "מדיניות תגמול (Best Practice)" (לרבות עדכונה מחודש אוגוסט 2018).

1.2.10.2. השפעת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים על התגמול של נושאי המשרה.

1.2.10.3. האסטרטגיה, תוכניות העבודה ומדיניות ניהול הסיכונים של הבנק, כפי שאושרו על ידי הדירקטוריון.

1.2.10.4. נתונים לגבי תנאי הכהונה והעסקה הקיימים בבנק וליחסים בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול עובדי הבנק בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו וכן בהשוואה לתאגידים בנקאיים אחרים.

1.2.10.5. מדיניות התגמול הקודמת והניסיון שנרכש בבנק בעקבות אימוץ ויישום מדיניות התגמול הקודמת.

1.2.11. בהתאם לדין, דירקטוריון הבנק יבחן מעת לעת, בין היתר, באמצעות ועדת התגמול את מדיניות התגמול החדשה ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בתיקון 20 ובנב"ת 301A ויוודא

⁴ כפי שפורמה בדוח המידי מיום 4.9.2019 (אסמכתא 092749-01-2019)

שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים באופן הולם. כמו כן, יוודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות התגמול החדשה, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך. בכלל זה, יוודא הדירקטוריון כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול החדשה אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון של הבנק וממדיניות ההון של הבנק.

1.2.12. תמצית שיקולי ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול:

1.2.12.1. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בגיבוש ובקביעת מדיניות התגמול החדשה, הינם, בין היתר, השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, הנושאים הקבועים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות והוראות הקבועות בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות; העדכונים הרגולטוריים הרלוונטים להוראות מדיניות התגמול (ובכלל זה, עדכונים להוראות נב"ת 301A, קובץ שאלות ותשובות ליישום הוראות נב"ת 301A ההקלות ביחס לתיקון 20, עמדה משפטית מס' 101-21 של רשות ניירות ערך וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), ובנוסף לאלו, הניסיון שנרכש בבנק בעקבות אימוץ מדיניות התגמול הקודמת ובחינת היישום בפועל ואפקטיביות של מדיניות תגמול חדשה זו.

1.2.12.2. מדיניות התגמול החדשה מביאה לידי ביטוי את תגמול נושאי המשרה המותאמים בראש ובראשונה ליעדים הפיננסיים האסטרטגיים של הבנק, תאבון ופרופיל הסיכון, תוכניות העבודה ורווחיות הבנק, והכל בראיה ארוכת טווח, וזאת תוך התחשבות ואיזון ראויים, בין הרצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשגת יעדי הבנק בטווח הקצר והארוך, הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הבנק ופעילותו והתחשבות בשיקולים כלל ארגוניים, 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.

1.2.12.3. מדיניות התגמול החדשה, המובאת לאישור, עולה בקנה אחד עם תיקון 20, הוראות נב"ת 301A וכן תואמת את היקף התגמולים לנושאי המשרה לפי הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

1.2.13. מבנה מדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית

1.2.13.1. תגמול קבוע

1.2.13.1.1. רכיב זה נועד לתגמל את נושאי המשרה בגין הזמן המושקע על ידם בביצוע

תפקידם ולשמר את נושאי המשרה לאור כישוריהם, הידע והמומחיות שלהם, התואמים את צרכי הבנק וכן לאפשר גיוס כוח אדם איכותי לבנק.

1.2.13.1.2. רמת השכר של נושאי המשרה תקבע, על ידי האורגנים המוסמכים בבנק,

תוך התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו והיחס בין

תנאי כהונתו לתנאי כהונה והעסקה של שאר עובדי הבנק.

1.2.13.2. תגמול משתנה

- 1.2.13.2.1. התגמול המשתנה נועד 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 ובעלי מניותיו, תוך עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק. התגמול המשתנה כולל מענק שנתי משתנה רק במקרה של עמידה בתנאי הסף או מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל), במקרה בו הבנק לא עמד בשיעור התשואה המינימלי לקבלת המענק השנתי המשתנה, ובכפוף לעמידה בתנאים נוספים הקבועים במדיניות התגמול החדשה.
- 1.2.13.2.2. הגדרת "שיעור התשואה" במדיניות התגמול החדשה על פיו ימדדו, בין היתר, תנאי הסף, הינו הרווח הכולל כמדווה בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק ביחס להון העצמי הממוצע. בחישוב שיעור התשואה, לצורך חישוב המענק, הדירקטוריון יהיה רשאי, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, לנטרל בהיקף ובאופן שיחליט, רווחים/הפסדים שמקורם באירועים חד פעמיים, רווחי/הפסדי הון ואחרים, וזאת לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של הבנק ו/או בתום השנה הקלנדרית בה הוכרו בדוחות הכספיים. ככלל, מדיניות התגמול החדשה מאפשרת להעניק עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר על שילוב של ביצועי נושא המשרה ועמידה ביעדים האישיים, שנקבעו והוגדרו לנושא המשרה, על פי תוכנית העבודה השנתית ו/או התוכנית האסטרטגית של הבנק, ביצועי היחידה בבנק עליו נושא המשרה נמנה, ועל ביצועי הבנק בכללותו.
- 1.2.13.2.3. בנוסף, מדיניות התגמול החדשה מאפשרת לוועדת התגמול ולדירקטוריון להעניק לנושא המשרה, לרבות למנכ"ל, מענק שנתי משתנה נוסף, מעבר ל- 3 המשכורות החודשיות שבשיקול דעת, על פי פרמטרים מדידים, המפורטים במדיניות התגמול החדשה, אשר יקבעו בסמוך לתחילת כל שנת מענק לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון (כאשר מדובר במנכ"ל) או לאחר אישור ועדת התגמול (כאשר מדובר בנושאי משרה (שאינם המנכ"ל)).
- 1.2.13.2.4. תשלום המענק השנתי המשתנה מותנה בעמידה בשני תנאי סף מצטברים: (1) עמידה בשיעורי התשואה הבאים: בשנת 2020 - 7%; בשנת 2021 - 7.35% ובשנת 2022 - 8.25%; ו-(2) עמידה ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון.
- 1.2.13.2.5. במטרה ליצור מבנה תמריצים מאוזן ולמנוע נטילת סיכונים מעבר לתאבון הסיכון שהבנק קבע נקבעה תקרת תקציב למענק השנתי המשתנה. תקרת התקציב למענק השנתי המשתנה נקבעה כתקרה כללית לכל נושאי המשרה בערכים כספיים אבסולוטיים. בנוסף, נקבעה תקרת תקציב למענק השנתי המשתנה למנכ"ל.
- 1.2.13.2.6. בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבעו יחסים הולמים בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, כך שבכל מקרה התגמול המשתנה לנושא המשרה לא יעלה על 100% מעלות השכר (כהגדרתו במדיניות התגמול החדשה) עבור כל נושא משרה. בתנאים חריגים ובכפוף להוראות כל דין, הבנק יהיה רשאי לקבוע

שהתגמול המשתנה המרבי לנושאי המשרה (למעט מנכ"ל) יגיע עד ל- 200% מהתגמול הקבוע וזאת בכפוף לקיום הכללים הקבועים בהוראות נב"ת 301A, ובכלל זה קבלת החלטה מנומקת ומפורטת של הדירקטוריון ובכפוף לאישור כל אורגן נוסף של הבנק כמתחייב על פי דין.

1.2.13.2.7. מדיניות התגמול החדשה כוללת אפשרות להעניק מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט מנכ"ל ויו"ר), אם הבנק לא עמד בתנאי הסף לקבלת מענק שנתי משתנה באותה שנה, אך עמד בשיעור תשואה של 6% לפחות באותה שנה, והבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין שנת המענק, ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. היקף המענק לכל נושאי המשרה מוגבל לסכום לא מהותי של 200,000 ₪, תוך קביעת תקרה של עד משכורת אחת לנושא משרה.

1.2.13.2.8. במדיניות התגמול החדשה נקבע הסדר לפריסת התגמול המשתנה, הסדר המחזק את ביסוס הרכיב המשתנה עם ביצועים ארוכי טווח.

1.2.13.2.9. בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבע במדיניות התגמול החדשה מנגנון של השבת המענקים המשתנים, לרבות תקופת ההשבה והקריטריונים להשבה, לפיהם נושא המשרה יחזיר לבנק, בתנאים המפורטים במדיניות התגמול החדשה, סכומים ששולמו לו כחלק מתנאי הכהונה והעסקה, אם שולמו לו, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.

1.2.13.2.10. בנוסף לאמור בסעיף 1.2.13.2.9 לעיל, בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבעו במדיניות התגמול החדשה קריטריונים מוגדרים שבהתקיימם התגמול המשתנה יהיה בר השבה.

1.2.13.2.11. במדיניות התגמול החדשה נקבעה האפשרות, מטעמים מיוחדים, להפחית את התגמול המשתנה (כולו או חלקו), בהיקף ובאופן שיחליט, לכלל נושאי המשרה, חלקם או לנושא משרה מסוים עפ"י שיקול דעת הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים כגון: ירידה משמעותית בהכנסות ורווחים, או אי עמידה ביעדים, רווחים ו/או הפסדים מאירועים חד פעמיים וכו'.

1.2.13.2.12. עוד נקבעה התניה במדיניות התגמול החדשה, לפיה מדיניות התגמול החדשה, כפופה למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

1.2.13.3. תשלומים בגין סיום העסקה:

1.2.13.3.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה, מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק, ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום העסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה. תגמולים אלו, יהיו כפופים להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה על פני תקופה מינימאלית שלא תפחת מ- 3 שנים, וזאת כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכונים יתר.

1.2.13.3.2. נקבעו תקרות במדיניות התגמול החדשה לתשלומים בגין מענקי פרישה.

1.2.14. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול החדשה לבין מדיניות התגמול הקודמת:

שניונים עיקריים בין מדיניות תגמול חדשה למדיניות תגמול קודמת	סעיף
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של מנכ"ל- תהיה עד 130,000 ₪ במקום עד 125,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול קודמת.	תגמול קבוע ⁵ - עדכון תקרות משכורות חודשיות (סעיף 5.1.1. למדיניות התגמול החדשה)
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה) - תהיה עד 95,000 ₪ במקום עד 81,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.	
במדיניות התגמול החדשה הוספה תקרת משכורת חודשית חדשה לנושא משרה (משנה למנכ"ל) - שתהיה עד 85,000 ₪ (היקף משרה של 100%). במדיניות התגמול הקודמת לא היתה תקרה ספציפית לנושא משרה (משנה למנכ"ל).	
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית נושא משרה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה, ומשנה למנכ"ל) ומשנה למנכ"ל - תהיה עד 75,000 ₪ במקום 71,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.	
במדיניות התגמול החדשה הוספה האפשרות כי בתנאים חריגים ובכפוף למגבלות הוראות כל דין, הבנק יהיה רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי לנושאי המשרה (למעט מנכ"ל) יגיע עד ל- 200% מהתגמול הקבוע, וזאת בכפוף לקיום הכללים הקבועים בהוראות נב"ת A301, ובכפוף למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.	תגמול משתנה מרבי (סעיף 6.1.2 למדיניות התגמול החדשה)
במדיניות התגמול החדשה הוגדרו תנאי סף חדשים לתשלום מענק משתנה. כמו כן, הוספה האפשרות במקרים של שינוי חיצוני (אקסוגני) משמעותי המשפיע על הבנק, לבצע התאמות.	תנאי סף- שינוי בשיעורי תשואה (סעיף 6.2.1.1.1 ו- סעיף 6.2.1.2 למדיניות התגמול החדשה)
במדיניות התגמול החדשה בוטלה רצפת המענק השנתי המינימלי ונשארה רק תקרת מענק מקסימלי של 700,000 ₪ בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.	עדכון תקרת המענק למנכ"ל (סעיף 6.2.2.1.1 למדיניות התגמול החדשה)
א. במסגרת מדיניות התגמול החדשה הוגדרו תקרות מענק שנתי משתנה חדשות. ב. במסגרת מדיניות התגמול החדשה תקרות המענק השנתי המשתנה של כל נושאי המשרה אוחדה לתקרה אחת בהתאם לשיעורי התשואה.	תקרות מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט מנכ"ל ויו"ר) (סעיף 6.2.2.2 למדיניות התגמול החדשה)
במסגרת מדיניות התגמול החדשה עודכנו המדרגות של שיעורי התשואה לקבלת תקרת מענק שנתי משתנה למי מנושאי המשרה במונחים של	תקרת מענק שנתי משתנה למי מנושאי המשרה (סעיף 6.2.2.3)

⁵ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2017-2029, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 21 לדצמבר, 2016, תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון עמדה על סך של עד 95,000 ₪ ל- 80% משרה. ביום 10 לאוקטובר, 2019, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון כך שתעמוד על סך של עד 130,000 ₪ ל- 100% משרה. במדיניות התגמול החדשה תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון עומדת על סך של עד 130,000 ₪ ל- 100% משרה.

שניונים עיקריים בין מדיניות תגמול חדשה למדיניות תגמול קודמת	סעיף
מספר משכורות חודשיות ממוצעות.	למדיניות התגמול החדשה).
במסגרת מדיניות התגמול החדשה עודכנה רשימת היעדים המדידים.	מענק משתנה על פי יעדים מדידים (עדכון היעדים המדידים) (סעיף 6.2.3.1.2. וסעיף 6.2.3.2.2. למדיניות התגמול החדשה).
במדיניות התגמול החדשה נקבע כי היעדים המדידים יקבעו בסמוך לתחילת כל שנת מענק על ידי ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים (כהגדרתם במדיניות התגמול החדשה) והם גם אלו שיקבעו בתום כל שנת מענק את העמידה ביעדים המדידים ואת ציון הערכה המשוקלל במקום הדירקטוריון וועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים.	מענק משתנה – נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) – יעדים מדידים. [סעיף 6.2.3.2.2. למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה נקבע כי סך המענק בנסיבות מיוחדות לנושאי משרה (למעט ליו"ר ולמנכ"ל) יעמוד על סך של עד 200,000 ש"ח לשנה במקום עד לסך של 150,000 ₪ (צמוד למדד).	מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי משרה (למעט ליו"ר ולמנכ"ל) (סכום המענק) [סעיף 6.3 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה הוסף סעיף הקובע את היחס בין תקופת ההודעה המוקדמת לתקופת ההסתגלות ואופן החפיפה בניהן.	מענק הסתגלות [סעיף 7.3.5 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה הוסף סעיף הקובע כשסך התגמול המשתנה אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר כי לא יופעל מנגנון ההשבה ביחס לאותו תגמול משתנה.	פטור מהשבה [סעיף 11.6 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה הוסף קריטריון לזכאות לקבלת מענק משתנה, על נושא המשרה לעבוד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק השנתי המשתנה.	זכאות לקבלת מענק משתנה [סעיפים 6.1.11-6.1.14 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה הווארכה התקופה בטרם יבוטלו תשלומים נדחים של תגמול שנתי משתנה שלא עמדו בתנאי הסף לקבלתם משנתיים ל- 5 שנים.	הארכת התקופה בטרם יבוטלו תשלומים נדחים של תגמול שנתי משתנה שלא עמדו בתנאי הסף לקבלתם. [סעיף 6.4.4 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה בוטל הסעיף אשר איפשר לוועדת התגמול והדירקטוריון להעניק תשלום שנתי קבוע למנכ"ל ו/או לחברי ההנהלה, בגובה של עד משכורת חודשית אחת, לאחר תקופת כהונה של 4 שנות עבודה לפחות כמנכ"ל ו/או כחבר הנהלה בבנק, וזאת מעבר לתקרת המשכורת החודשית.	תשלום שנתי קבוע למנכ"ל ולחברי הנהלה

1.2.15. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול לשנים 2017-2019 לבין התגמולים ששולמו

בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של הבנק הינם כדלקמן :

שנת 2017					
שם	תשלום קבוע	תגמול משתנה	תנאי פרישה		
	משכורת חודשית	תגמול משתנה	פיצויי פטורין	הודעה מוקדמת	מענק הסתגלות
זאב נהרי- יו"ר	100%	-	-	-	-
גיל טופז- מנכ"ל	83.1%	0% (1)	-	-	-
שנת 2018					
זאב נהרי- יו"ר	100%(2)	-	-	-	-
גיל טופז- מנכ"ל	92.3%	71.4%(3)	-	-	-
שנת 2019					
זאב נהרי- יו"ר	99.5% (2)	-	-	-	-
גיל טופז- מנכ"ל	95.4% (4)	(5)	-	-	-

(1) בשנת 2017 הבנק לא עמד בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול הקודמת לחלוקת תגמול משתנה ולפיכך מר גיל טופז, לא היה זכאי לתגמול משתנה.

(2) ביום 17 לספטמבר 2015, החליט הדירקטוריון למנות את מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון לתקופת כהונה של 4 שנים מיום 11 לאוקטובר, 2015 ועד ליום 10 לאוקטובר, 2019. בתקופה זו המשכורת החודשית של מר נהרי עמדה על סך של 95,000 ₪ (צמוד למדד אוגוסט 2015) עבור 80% משרה. ביום 13 לאוגוסט, 2019 החליט הדירקטוריון למנות מחדש את מר נהרי לתקופת כהונה נוספת של 4 שנים שתחל עם סיום כהונתו הקודמת, 11 לאוקטובר, 2019. בתקופת כהונתו זו (החל מיום 11 לאוקטובר 2019) משכורתו החודשית של מר נהרי תעמוד על סך של 128,000 ₪ עבור - 100% משרה (צמוד למדד הידוע ב- 11 לאוקטובר, 2019). (להלן: "תנאי הכהונה החדשים"). ביום 10 לאוקטובר 2019, האסיפה הכללית אישרה את תנאי הכהונה החדשים של מר נהרי. (היחס המפורט בטבלה לעיל, לגבי שנת 2019, הינו הערכה בלבד לאור העובדה ששנת 2019 טרם הסתיימה).

(3) בשנת 2018 הבנק עמד בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול הקודמת לחלוקת תגמול משתנה ולפיכך בהתאם למדיניות התגמול הקודמת (לשנים 2017-2019) תקרת המענק השנתי המשתנה שהמנכ"ל היה זכאי לו הינו (מינימום, מקסימום) בין 300,000 ₪ ל- 700,000 ₪ בהתאמה, בכפוף למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים. היחס המופיע בטבלה לעיל הינו הסכום ששולם בפועל בהשוואה לתקרת המענק המקסימלית לה היה זכאי המנכ"ל.

(4) משכורתו החודשית של מר טופז בשנת 2019 (עד לחידוש ההסכם ביום 26 לאוקטובר 2019) עמדה על סך של 120,000 ₪ (צמוד למדד המחירים במועד תחילת עבודתו). ביום 13 לאוגוסט, 2019, אישר דירקטוריון הבנק את חידוש מינויו של מר טופז לתקופת כהונה נוספת של 4 שנים, שתחל בתום תקופת כהונתו הקודמת, 26 לאוקטובר, 2019. בתקופת כהונתו זו (החל מיום 26 לאוקטובר, 2019), משכורתו החודשית של מר טופז תעמוד על סך של 124,000 ₪ צמוד למדד המחירים הידוע לחידוש אוקטובר, 2019. (היחס המפורט בטבלה לעיל, לגבי שנת 2019, הינו הערכה בלבד לאור העובדה ששנת 2019 טרם הסתיימה).

(5) זכאותו לתגמול משתנה בגין שנת 2019 עדיין לא ידועה.

1.2.16. תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק במועד קביעת מדיניות התגמול החדשה :

תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק, במועד אישור מדיניות התגמול החדשה על ידי דירקטוריון הבנק, המובא לאישור האסיפה הכללית, תואמים את האמור במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת אסיפה זו למעט בנוגע לנושא משרה אחד - שהינו חבר הנהלה, אשר בעבר, בשנת 2011, הוענק לו תגמול מסוג יחידות פאנטום⁶.

1.2.17. ועדת התגמול קיימה 4 ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה. בישיבות אלו השתתפו כל חברי ועדת התגמול (ה"ה יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), יעקב טננבאום (דח"צ), אביב שנצר), כאשר בישיבתה האחרונה שהתקיימה ביום 26 לספטמבר 2019, ניתנה המלצת ועדת התגמול לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול החדשה בבנק. בישיבה זו השתתפו חברי ועדת התגמול הבאים ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), יעקב טננבאום (דח"צ), אביב שנצר.

⁶ לפרטים נוספים לגבי יחידות הפאנטום ראו ביאור 24 לדוח התקופתי לשנת 2018 ((מס' אסמכתא 024040-01-2019)

1.2.18. דירקטוריון הבנק החליט בישיבתו מיום 31 לאוקטובר 2019 לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאשר את מדיניות התגמול החדשה. בישיבה זו השתתפו הדירקטורים הבאים: ה"ה: זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון) [אשר לא נכח כאשר דנו ברכיבי התגמול של יו"ר הדירקטוריון המופיעים במדיניות התגמול], זלמן שובל, יהודה אורבך (דח"צ), רות ארד (דח"צ), יעקב טננבאום (דח"צ), עוזי לוי (דח"צ בהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין 301 ודירקטור בלתי תלוי), גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יואב נרדי.

1.2.19. דירקטורים אשר עשוי להיות להם ענין אישי באישור מדיניות התגמול ומהות עניינם

האישי:

לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות ענין אישי באישור מדיניות התגמול החדשה הנובע מכך שמדיניות התגמול החדשה קובעת גם הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה שלהם וכן ליו"ר, שלגביו נקבעו הוראות ספציפיות במדיניות התגמול החדשה.⁷

1.3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה:

1.3.1. בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1.1. שעל סדר היום, 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:

1.3.1.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעל המניות האמורים לא יובאו קולות הנמנעים. על מי שיש לו ענין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים.

1.3.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 1.3.1.1 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 1.3.1 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שיידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת הבנק.

1.4. זכאות להצביע ופרטים נוספים:

1.4.1. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק

1.4.1.1. 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.

1.4.1.2. 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.

⁷ בדיונים שנערכו לגבי התגמול שהיו"ר יהיה זכאי לקבל, היו"ר לא נכח.

1.4.1.3. 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.

1.4.2. מנין חוקי

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

1.4.2.2. 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.

1.4.3. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

1.4.3.1. המועד הקובע לקביעת זכויות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הנו: ביום 12 בנובמבר, 2019 (להלן: "המועד הקובע").

1.4.3.2. 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.

1.4.4. אופן ההצבעה

1.4.4.1. 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 1.4.6 להלן.

1.4.4.2. 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.

1.4.4.3. 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.

1.4.5. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה:

1.4.5.1. 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>

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

1.4.5.3. בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות דוחות מידיים, כל מחזיקי ניירות הערך אשר הם בעלי עניין, נושאי משרה בכירה, גופים מוסדיים או מנהלי קרנות המצביעים באסיפה בהחלטה שבסעיף 1.1 שעל סדר היום כמפורט לעיל ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות דוחות מידיים ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציא המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח.

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

1.4.5.5. 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).

1.4.5.6. 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.

1.4.5.7. 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.

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

1.4.5.9. 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.

1.4.6. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

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

1.4.6.2. חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א(א)(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.

1.4.6.3. חבר הבורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה 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 לחילופין, 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.

1.4.6.4. 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.

1.4.6.5. המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

1.4.7. 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 ליום 12 בנובמבר, 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 19 בנובמבר, 2019. יובהר כי אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה זו.

1.4.8. 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 וייסטוד, היועצת המשפטית

עו"ד כרמל פלורנץ, מזכיר הבנק

נספחים (מצ"ב לדוח המידי):

נספח א' – מדיניות תגמול לנושאי משרה (לשנים 2020-2022)

נספח ב' - כתב הצבעה