



23 במרץ, 2022

בנק ירושלים בע"מ (להלן "הבנק")

דוח מיידי בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת 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"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידיים"), בדבר כינוס אסיפה כללית ומיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתקיים ביום ה' ה- 28 באפריל 2022, בשעה 12:00 במשרדי הנהלת הבנק, רחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה (קומה 4) (להלן: "האסיפה" "דוח זימון זה" ו- "דוח מיידי זה", בהתאמה).

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

1.1. לאשר מענק שנתי משתנה למנכ"ל הבנק, מר גיל טופז, בגין שנת 2021 בסכום של 300,000 ש"ח.

1.2. לאשר מענק שנתי משתנה לנושאי משרה בגין שנת 2021, כדלקמן:

1.2.1 **מר משה עומר**, משנה בכיר למנכ"ל, מנהל חטיבה פיננסית ואסטרטגיה, מענק שנתי משתנה בסכום של 492,000 ש"ח;

1.2.2 **מר לירון עובדיה**, סמנכ"ל, מנהל חטיבת נדל"ן ומוצרים בנקאיים, מענק שנתי משתנה בסכום של 492,000 ש"ח;

1.2.3 **מר בעז ליבוביץ**, סמנכ"ל, מנהל חטיבת הסיכונים, ציות ואכיפה ומנהל הסיכונים הראשי, מענק שנתי משתנה בסכום של 400,000 ש"ח;

1.2.4 **מר רון שגיא**, סמנכ"ל, המבקר הפנימי הראשי, מענק שנתי משתנה בסכום של 400,000 ש"ח;

1.2.5 **מר אלכסנדר זלצמן**, סמנכ"ל, מנהל אגף הכספים והחשבונאי הראשי, מענק שנתי משתנה בסכום של 355,000 ש"ח;

1.2.6 **גב' שרית וייסטוד**, סמנכ"ל, היועצת המשפטית ומנהלת אגף ייעוץ משפטי, מענק שנתי משתנה בסכום של 345,000 ש"ח;

1.2.7 **גב' אודי גלעדי**, מנהלת משאבי אנוש, מענק שנתי משתנה בסכום של 164,000 ש"ח;

1.2.8 **גב' מיכל קופרשטיין**, מזכיר הבנק וחברות בנות, מענק שנתי משתנה בסכום של 154,000 ש"ח.

למען הסר ספק יובהר כי הצבעה על אישור מענק שנתי משתנה לכל אחד מנושאי המשרה כאמור בסעיף 1.2 זה תובא בנפרד.

1.3. אישור עדכון מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א ו- 267 ב לחוק החברות

ובהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין, נב"ת 301A

ההחלטה המוצעת – לאשר עדכון למדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, בהתאם לסעיף 267א ו- 267 ב לחוק החברות, בהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין 301A (להלן: "נב"ת 301A", בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ו – 2016 ובהתאם לנוסח המתוקן והמסומן והמצורף לדוח זימון זה **כנספח א'**.

1.4. אישור עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי (להלן: "יו"ר

הדירקטוריון" /או "מר נהרי")

ההחלטה המוצעת - בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.3 שעל סדר היום נשוא דוח זה, לאשר את עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי, כך שמשכורתו החודשית (ברוטו) של יו"ר הדירקטוריון תעמוד על סך של 146,800 ש"ח (כשהיא צמודה לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ב- 1.4.2022), החל מיום 1 באפריל 2022. ביתר תנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר הדירקטוריון, מר נהרי, לא יחול כל שינוי.

לפרטים נוספים ראו סעיף 2.5 שלהלן.

1.5. אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר יאיר קפלן (להלן: "מנכ"ל הבנק

הנכנס" /או "מר קפלן")

ההחלטה המוצעת - בכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.3 שעל סדר היום נשוא דוח זה, לאשר את תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר יאיר קפלן, המפורטים ב**נספח ב'** המצ"ב לדוח מידי זה, לתקופה של ארבע שנים החל מיום 1.4.2022 או המועד בו יתקבל אישור בנק ישראל למינויו של מר קפלן כמנכ"ל הבנק, לפי המאוחר מבניהם.

לפרטים נוספים ראו סעיף 2.6 שלהלן.

2. פירוט הנושאים שעל סדר היום:

2.1. מענק שנתי משתנה לנושאי משרה (למעט יו"ר) על פי מדיניות התגמול

2.1.1. אישור מענק שנתי משתנה לנושאי משרה (למעט יו"ר הדירקטוריון) כמפורט להלן, מובא בזה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק, בהתאם למדיניות התגמול לנושאי משרה של הבנק לשנים 2020-2022 אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 11 בדצמבר 2019 (מס' אסמכתא: 108348-01-2019) ואשר עודכנה ואושרה על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 13 במאי 2021 (מס' אסמכתא: 085776-01-2021) (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול") (למדיניות התגמול של הבנק ראה דוח זימון לאסיפה כללית של הבנק מיום 21 באפריל 2021 (מס' אסמכתא: 067686-01-2021), אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בדוחות המיידים האמורים.

2.1.2. מובהר ומודגש, כי בהתאם למדיניות התגמול כאמור לעיל, מענקים שאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, יובאו לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק (ברוב רגיל), גם כשהם מוענקים בהתאמה למדיניות התגמול. יצוין כי תנאי העסקתו של המנכ"ל אושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 20 באוגוסט 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-101022) ועדכון לתנאיו אושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 21 בדצמבר 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-141559). ביום 13 לאוגוסט 2019, אישר דירקטוריון הבנק את חידוש מינוי של המנכ"ל לתקופת כהונה נוספת של ארבע שנים¹, החל מיום 26 לאוקטובר 2019 (להלן: "תקופת ההעסקה הנוספת") (מס' אסמכתא: 2019-01-084088). ביום 15 לאוגוסט 2019, אישר דירקטוריון הבנק, לאחר אישור ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) מיום 14 לאוגוסט 2019, את תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל בתקופת ההעסקה הנוספת. כמו כן, ביום 15 ביולי 2021, אישר דירקטוריון הבנק, פה אחד, לאחר אישור ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול), פה אחד מיום 11 ביולי 2021 את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל (להלן: "עדכוני תנאי המנכ"ל"). עדכוני תנאי התגמול של המנכ"ל נעשו בהתאם להוראות סעיפים 270(2) ו-272(ד) לחוק החברות ובהתאם למדיניות התגמול לנושאי משרה של הבנק.

2.1.3. בהתאם למדיניות התגמול, זכאים נושאי המשרה למענק שנתי משתנה לשנת 2021 המותנה בעמידה בשני תנאי סף מצטברים: עמידה בשיעור תשואה (כהגדרתה במדיניות התגמול) של 7.35% וכן עמידה ביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק, ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון (להלן: "תנאי הסף"). בשנת 2021 עמד הבנק בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול להענקת מענק משתנה, כאשר שיעור התשואה של הבנק בפועל, כהגדרתו במדיניות התגמול, עמד על 12.2%.

2.1.4. כמו כן, בהתאם למדיניות התגמול, ככל שהמענק המשתנה שהוענק לנושא משרה, לא עלה על 40% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום המענק המשתנה ייפרס על פני מספר שנים: 60% מהמענק המשתנה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים ובכפוף לאישור תשלום המענק על ידי האסיפה הכללית, ויתרת 60% מהמענק המשתנה, ידחה על פני השנתיים העוקבות, וייפרס לשני תשלומים שנתיים שווים ויותרנה בעמידה בתנאים, כמפורט במדיניות התגמול.

וככל שהמענק המשתנה שהוענק לנושא משרה, עלה על 40% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום המענק המשתנה ייפרס על פני מספר שנים: 50% מהמענק המשתנה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים, ובכפוף לאישור תשלום המענק על ידי האסיפה הכללית, ויתרת 50% מהמענק המשתנה, ידחה על פני השנתיים העוקבות, וייפרס לשני תשלומים שנתיים שווים ויותרנה בעמידה בתנאים, כמפורט במדיניות התגמול.

2.2. מענק משתנה למנכ"ל הבנק, מר גיל טופז

¹ ביום 16 בינואר 2022, דיווח הבנק כי מנכ"ל הבנק, מר גיל טופז, הודיע ליו"ר הדירקטוריון על כוונתו לסיים את כהונתו כמנכ"ל הבנק. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי מיום 16 בינואר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-007378), אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה.

2.2.1. בהתאם למדיניות התגמול, ולאור העמידה בתנאי הסף כמפורט בסעיף 2.1.3 לעיל, זכאי המנכ"ל למענק שנתי משתנה לשנת 2021, בסכום של עד 700,000 ש"ח, בכפוף בין היתר, למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 (לעיל ולהלן: "**חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים**").

2.2.2. בהתאם למדיניות התגמול, עד שלוש משכורות חודשיות יוענקו למנכ"ל על פי שיקול דעת ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון, אשר יהיו מבוססים, בין היתר, על שילוב של ביצוע המנכ"ל וביצועי הבנק בכללותו. בנוסף, יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי משתנה נוסף, מעבר לשלוש המשכורות שבשיקול הדעת עד לתקרת מענק כולל של עד 700,000 ש"ח כאמור לעיל, בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בין היתר בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, על פי פרמטרים מדידים אשר יקבעו בתחילת כל שנת מענק, על ידי הדירקטוריון לאחר אישור ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול). היעדים אשר נקבעו למנכ"ל בתחילת שנת 2021 על ידי הדירקטוריון לאחר אישור ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) הינם, בהתבסס על בין היתר על תוכנית העבודה של הבנק לרבות היעדים המדידים: עמידה בתשואה להון; עמידה ביחס הלימות ההון; עמידה ביחס היעילות; עמידה ביעדים של פיתוח עסקי; עמידה באיכות תיק אשראי (הפרשות להפסדי אשראי); היקף החובות הבעייתיים; פיגורים באשראי, עמידה ביעדים איכותיים; עמידה ביעדים אסטרטגיים; הערכת תפקוד כללית.

2.2.3. לאור עמידת הבנק בתנאי הסף כמפורט בסעיף 2.1.3 לעיל ועמידת המנכ"ל ביעדים לעיל, החליטו ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) בישיבתה מיום 17 בפברואר 2022 ודירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 24 בפברואר 2022, לאשר תשלום מענק שנתי משתנה למנכ"ל כאמור בסעיף 1.1 לעיל, בכפוף לאישורה של האסיפה הכללית (ברוב רגיל) בהתאם לסעיף 6.1.15 למדיניות התגמול.

2.2.4. המענק המשתנה המוצע לתשלום אינו עולה על 100% מעלות שכרו של המנכ"ל בשנת 2021, וכן סך התגמול השנתי בגין שנת 2021 כולל המענק המשתנה כאמור בסעיף 1.1 לעיל, עומד במגבלות ובכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

2.2.5. לפרטים על פי תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל (להלן: "**תקנות מידיים**"), בדבר התגמול השנתי ששולם למר גיל טופז בגין שנת 2021, הבנק מפנה לפרטים שנכללו בדוח התקופתי (חלק א' לממשל תאגידי) של הבנק לשנת 2021 שפורסם על ידי הבנק ביום 22 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-033097). אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בעניין זה בדוח התקופתי.

2.3. לנושאי משרה (למעט יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הבנק)

2.3.1. בהתאם למדיניות התגמול, ולאור העמידה בתנאי הסף כמפורט בסעיף 2.1.3 לעיל, זכאים נושאי המשרה למענק שנתי משתנה לשנת 2021, בכפוף לתקרות ולמגבלות הקבועות במדיניות התגמול ועל פי דין.

2.3.2. בהתאם למדיניות התגמול, עד שלוש משכורות חודשיות, יוענק לנושאי המשרה, על פי שיקול דעתם של ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון, אשר יהיו מבוססים, בין היתר, על ביצועי נושאי המשרה, ביצועי היחידה בבנק אליהם משתייכים נושאי המשרה וביצועי הבנק בכללותו. בנוסף, יהיו נושאי המשרה זכאים למענק שנתי משתנה נוסף, מעבר לשלוש המשכורות שבשיקול הדעת, עד לתקרת המענק כקבוע במדיניות התגמול, בכפוף למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, על פי פרמטרים מדידים אשר נקבעו בתחילת שנת המענק על ידי הדירקטוריון לאחר אישור ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול).

2.3.3. לאחר בחינת עמידת נושאי המשרה ביעדים מדידים ובמדדים שנקבעו לכל אחד מנושאי המשרה, ובהתחשב בשיעור התשואה, לעניין גובה המענק המשתנה לו זכאים נושאי המשרה על פי המדרגות הקבועות במדיניות התגמול, החליטו ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) בישיבתה מיום 17 בפברואר 2022 ודירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 24 בפברואר 2022 לאשר תשלום מענק שנתי משתנה לכל אחד מנושאי המשרה כמפורט בסעיף 1.2 לעיל ובכפוף לאישורה של האסיפה הכללית של הבנק (ברוב רגיל).

2.3.4. המענק המשתנה המוצע לתשלום לכל אחד מנושאי המשרה כמפורט בס' 1.2 אינו עולה על 100% מעלות שכרו של כל אחד מנושאי המשרה לשנת 2021, וכן סך התגמול השנתי לכל אחד מנושאי המשרה בגין שנת 2021 כולל המענק המשתנה כאמור בסעיף 1.2 לעיל, עומד במגבלות ובכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

2.4. אישור עדכון מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק (להלן: "מדיניות התגמול") לפי סעיף 267א

ו- 267 ב לחוק החברות ובהתאם לנב"ת 301A

2.4.1. ביום 11 בדצמבר 2019 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של הבנק לשנים 2020-2022 בהתאם לרוב הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות (מדיניות זו בתוקף עד סוף שנת 2022). לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 5 בנובמבר 2019 ((מס' אסמכתא: 01-094800-2019) ודיווח מיידי מיום 11 בדצמבר 2019 (מס' אסמכתא: 01-108348-2019), מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה). כמו כן, ביום 13 במאי 2021 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את עדכון מדיניות התגמול. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 21 באפריל 2021 ((מס' אסמכתא: 01-094800-2021) ודיווח מיידי מיום 13 במאי 2021 (מס' אסמכתא 01-108348-2021), מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2.4.2. בהתאם לדין, דירקטוריון הבנק יבחן מעת לעת, בין היתר, באמצעות ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בתיקון 20 לחוק החברות ולנב"ת 301A ויודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי מדיניות התגמול והנהלים באופן הולם. כמו כן, יודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות התגמול, 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.

2.4.3. לאור האמור, פעל הבנק לגיבושם של עדכונים למדיניות התגמול, וביום 22 במרץ 2022, אישר דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת המלצת ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), ביום 15 במרץ 2022, את עדכון מדיניות התגמול כדלקמן:

• עדכון לסעיף 5.1.1.1. למדיניות התגמול, באופן שנוסחו יהיה, כדלקמן:

יו"ר

תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון תהיה בסך של עד 150,000 ₪ עבור היקף משרה של 100% (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש דצמבר 2019).

מנכ"ל

תקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל תהיה בסך של עד 140,000 ₪ עבור היקף משרה של 100% (צמוד למדד המחירים לצרכן שפורסם בגין חודש דצמבר 2019).

• הוספת סעיף 5.2.3 למדיניות התגמול, באופן שנוסחו יהיה, כדלקמן:

"קרבן פנסיה/ביטוח מנהלים לנושאי משרה – בכפוף לאישור מראש של ועדת התגמול והדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו המוחלט, לבקשת נושא משרה בכתב, יבוצעו ההפרשות לקרבן הפנסיה / ביטוח מנהלים, וינוכה חלקו של נושא המשרה בהפקדות, משכר הנמוך ממשכורתו החודשית, ובלבד שהתקבל מראש אישור שר העבודה לכך שהשכר בגינו לא מבוצעות ההפקדות לקרבן הפנסיה / ביטוח המנהלים הינו שכר כולל פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים (להלן בסעיף זה: "השכר"). בכפוף לקבלת אישור משרד העבודה, כאמור יבוצעו ההפקדות על השכר בהתאם לאישור ויתרת ההפרשות בגין השכר שבגינו לא יבוצעו על פי האישור הפקדות לקרבן הפנסיה / ביטוח המנהלים ישולמו כתוספת למשכורתו החודשית של נושא המשרה (להלן: "הפרשות לפנסיה מעבר לתקרה"). מובהר בזאת במפורש כי ההפרשות לפנסיה/ביטוח מנהלים מעבר לתקרה ישולמו לנושא המשרה, לבקשתו, כתוספת לשכר, במקום הפרשה לקרבן הפנסיה / ביטוח מנהלים, וההפרשות לפנסיה/ביטוח מנהלים מעבר לתקרה לא תיחשבנה כחלק משכרו לכל דבר ועניין, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לצורך חישוב שיעורן של הטבותיו הסוציאליות, קביעת השכר הקובע לצורך חישוב דמי חופשה, דמי הסתגלות, וכיו"ב, והן ירשמו בשורה נפקדת בתלוש השכר. יודגש כי תנאי לביצוע האמור בסעיף זה הוא קבלה מראש של אישור בכתב של שר העבודה בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים."

• עדכון סעיף 4 למדיניות התגמול – היחס בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי הבנק- בהתאם לנוסח המתוקן והמסומן והמצורף לדוח זימון זה **כנספת א'**.

2.4.4. נכון למועד דוח זימון אסיפה זו, לבנק מדיניות תגמול תקפה שאושרה ביום 11 בדצמבר 2019, ואשר עדכונה אושר ביום 13 במאי 2021, בידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

2.4.5. יצוין כי נכון למועד הדוח, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק אינם חורגים ממדיניות התגמול.

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

2.4.6.1. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בגיבוש ובקביעת עדכון מדיניות התגמול, 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.

2.4.6.2. עדכון מדיניות התגמול עומד בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

2.4.6.3. במדיניות התגמול הנוכחית (בטרם העדכון המוצע), תקרת המשכורת החודשית ליו"ר דירקטוריון עומדת על סך של עד 130,000 ש"ח (עבור היקף משרה של 100%) צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2019, לנוכח האתגרים העומדים בפני הבנק בשנים הבאות ולאור בחינה של תנאי כהונה והעסקה של יושבי ראש במערכת הבנקאית מוצע לעדכן את תקרת משכורת חודשית ליו"ר הדירקטוריון לסך של עד 150,000 ש"ח (עבור היקף משרה של 100%) צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2019.

2.4.6.4. בהתאם להוראות ולהגבלות הקבועות בנב"ת 301A תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון כוללים רק תגמול קבוע ואינם כוללים תגמול משתנה מותנה ביצועים. תקרת המשכורת החודשית ליו"ר דירקטוריון נבחנה וגם נקבעה בהתחשב בין היתר בגודלו של הבנק ובמורכבות פעילותו ולאחר שניתנה הדעת גם לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון וההבדלים בין התפקידים המסורים ליו"ר הדירקטוריון לבין התפקידים המסורים לדירקטור בבנק, ונמצא כי ההבחנה בהיקף התגמול משקפת באופן סביר את השוני בהיקף המשרה המלאה הנדרש והמשאבים המושקעים על ידי יו"ר הדירקטוריון במסגרת תפקידו.

2.4.6.5. במדיניות התגמול הנוכחית (בטרם העדכון המוצע), תקרת המשכורת החודשית למנכ"ל עומדת על סך של עד 130,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%) צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2019. לנוכח הכוונה להתקשר עם מנכ"ל הבנק הנכנס בהסכם העסקה ארוך טווח - לארבע שנות כהונה, בו משכורתו החודשית של מנכ"ל הבנק הנכנס תגיע בשנה הרביעית לסך של 140,000 ₪ (צמוד למדד) ולנוכח האתגרים העומדים בפני הבנק בשנים הבאות ולאור בחינה של תנאי כהונה והעסקה של מנכ"לים במערכת הבנקאית, מוצע לעדכן את תקרת המשכורת החודשית למנכ"ל לסך של עד 140,000 ש"ח (עבור היקף משרה של 100%) צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2019.

2.4.6.6. מאחר ומנכ"ל הבנק הודיע על סיום כהונתו, והבנק נאלץ למנות מנכ"ל אחר, התעורר הצורך לקבוע את תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק הנכנס לטווח הארוך – לארבע שנות כהונה. מדיניות התגמול הנוכחית הינה מדיניות תגמול לשנים 2020-2022, משכך נדרשת התאמתה. ההתאמה כפי שצוינה לעיל הינה בסכומים סבירים.

2.4.6.7. הנתונים בדבר היחס שבין עלות התגמול המוצע למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון לבין העלות של השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי הבנק, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידו, הינם סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם לפגוע ביחסי העבודה בבנק; זאת בשל ההבדל בין התפקידים ותחומי האחריות של המנכ"ל ושל יו"ר הדירקטוריון ביחס לשאר העובדים בבנק.

2.4.7. 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, דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית), שמואל אשל (דח"צ) ואביב שנצר.

2.4.8. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדון ואושר, פה אחד, עדכון מדיניות התגמול הינם ה"ה: גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית) ושמואל אשל (דח"צ).

2.4.9. מר נהרי (יו"ר הדירקטוריון) לא השתתף בישיבה בנושא הנ"ל בשל עניינו האישי.

2.4.10. דירקטורים אשר עשוי להיות להם ענין אישי באישור תיקון מדיניות התגמול ומהות עניינם האישי: למר זאב נהרי, יו"ר הדירקטוריון, עניין אישי מאחר שהעדכון למדיניות התגמול מתייחס גם להוראות בנוגע לתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון.

2.5. אישור עדכון תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי (להלן: "יו"ר

הדירקטוריון" או "מר נהרי")

2.5.1. 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 שנים². ביום 10 באוגוסט 2019, החליט דירקטוריון הבנק למנות מחדש את מר נהרי ליו"ר הדירקטוריון, לתקופת כהונה נוספת של ארבע שנים שהחלה ביום 11 באוקטובר, 2019³.

2.5.2. לפרטים בדבר השכלתו וניסיונו התעסוקתי של מר נהרי בהתאם לתקנה 26א, ראו הפירוט שנכלל בנספח ג' לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2021 שמתפרסם על ידי הבנק ביום 22 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-033097). אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בעניין זה.

2.5.3. יו"ר הדירקטוריון אינו בן משפחה של בעל השליטה בבנק.

2.5.4. ביום 22 במרץ 2022, אישר דירקטוריון הבנק, לאחר אישורה של ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), מיום 15 במרץ 2022, את עדכון תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון כך שמשכורתו החודשית (ברוטו) של יו"ר הדירקטוריון תעמוד על סך של 146,800 ש"ח (חלף 130,033 ש"ח נכון למועד דיווח זה) כשהיא צמודה לעליית מדד

² לפרטים אודות תנאי כהונתו של מר נהרי מיום 11 לאוקטובר 2015 ועד ליום 10 לאוקטובר 2019, ראו דוח מיידי מיום 4 לנובמבר 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-147954) ודוח מיידי מיום 19 לנובמבר 2015 (מס' אסמכתא 2015-01-158991).

³ לפרטים אודות תנאי כהונתו הנוכחים של מר נהרי ראו דוח זימון אסיפת בעלי מניות מיום 4 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-092749) וכן דיווח מיידי מיום 10 באוקטובר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-087690).

המחירים לצרכן הידוע ב- 1.4.2022), החל מיום 1 לאפריל 2022 (להלן: "תנאי הכהונה והעסקה המוצעים"). יובהר כי, ביתר תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון לא יחול כל שינוי ביחס להסכם העסקתו, כפי שזה אושר על ידי אסיפת בעלי המניות שהתקיימה ביום 10 באוקטובר 2019. לפירוט אודות יתר תנאי כהונתו והעסקתו של מר נהרי ראו דוח זימון אסיפת בעלי מניות מיום 4 בספטמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-092749) וכן דוח מיידי מיום 10 באוקטובר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-087690), אזכורים אלו מהווים הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכללים בהם לעניין זה. יצוין כי מר נהרי זכאי גם לפטור כפי שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק, כמפורט בדוח מיידי מיום 21 במרץ 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-067686) ודוח מיידי מיום 18 במאי 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-085776). אזכור זה מהווה הכללה על דרך הפנייה של המידע הנכלל בעניין זה, בדוחות המיידים האמורים.

2.5.5. עדכון תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים המובאים לאישור אסיפה כללית זו הינם בהתאם ובכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המוצע במסגרת נושא מס' 1.3 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.

2.5.6. בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, ובהתאמה להוראת ניהול בנקאי תקין 301A, יו"ר הדירקטוריון לא יהיה זכאי למענק שנתי משתנה.

2.5.7. עלות התגמול של יו"ר הדירקטוריון על פי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, ככל שהיו מיושמים בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2021 ביחס לשאר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק⁴, וביחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני הינו כדלקמן: פי כ-9.09, מהעלות הממוצעת ופי כ-10.08, מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.

2.5.8. 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.

2.5.9. להלן פירוט תנאי הכהונה וההעסקה ששולמו ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2021 במונחי עלות:

סד (ה) הכל (באלפי ₪)	תגמולים אחרים			תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	רביית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות (מניות)	מענק	שכר (1)	שיעור החזקה בהון התאידי	היקף משרה	תפקיד	שם
2,170	-	-	-	-	--	--	--	-	-	2,170	--	100%	יו"ר דירקטוריון	מר זאב נהרי

⁴ היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו ההוצאות החזויות בגין תגמול יו"ר הדירקטוריון בשנת 2022 (כאילו עבד שנה מלאה בתנאי כהונה וההעסקה המוצעים) במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) ללא תגמול משתנה בשנת 2021 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

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

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

פרטי מקבל התגמולים		תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)								תגמולים אחרים				
שם	תפקיד	היקף משרה	בהון התגמול	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%	--	--	2,500	-	-	--	--	-	-	-	-	2,500

(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 בהתאם לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים. 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.

2.5.11. בפני חברי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ולאחריה בפני חברי דירקטוריון הבנק, בישיבות הנ"ל, הוצגו, נסקרו ונבחנו הנתונים הבאים:

- העדכון המוצע במשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון (לרבות סימולציית שכר).
- מדיניות התגמול של נושאי המשרה והעדכון המוצע במדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.3 של סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.
- הוראות חוק החברות, הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים והוראות המפקח על הבנקים הרלוונטיות (כולל נב"ת 301A המעודכן מיום 12 בדצמבר 2021).
- היחס שבין העלות הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים שליו"ר הדירקטוריון לעלות הכוללת של תנאי ההעסקה הממוצעת והחצינית של שאר עובדי הבנק.
- נתונים השוואתיים של תגמול יו"ר במערכת הבנקאית, ולרבות נתוני תגמול השוואתיים של תאגידים בנקאיים אחרים.

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

2.5.12.1. יו"ר הדירקטוריון הינו בעל השכלה וניסיון רב ומוכח כמפורט בקורות חייו. בעדכון

משכורתו החודשית נלקחו בחשבון השכלתו, כישוריו, הישגיו, ניסיונו ומומחיותו.

2.5.12.2. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון כפופים לאישור עדכון

במדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק כמפורט בנושא מס' 1.3 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה וכפי שמדיניות התגמול תהיה מעת לעת, לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, רשות ניירות ערך וכפי שכל אלא יהיו מעת לעת ולהוראות הדין הכללי.

- 2.5.12.3 בקרב חברי הדירקטוריון קיימת הערכה רבה לפועלו של מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון, כאשר במהלך תקופת כהונתו הוביל וקידם נושאים רבים בבנק והבאת הבנק להישגים טובים.
- 2.5.12.4 עדכון במשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון נובע, בין היתר, לנוכח האתגרים העומדים בפני הבנק בשנים הבאות והערכת דירקטוריון הבנק להישגיו הרבים של יו"ר הדירקטוריון במהלך שנות כהונתו בבנק; תנאי הכהונה והעסקה המוצעים הינם סבירים ביחס לתגמול המקובל במערכת הבנקאית ליו"ר דירקטוריון.
- 2.5.12.5 הנתונים בדבר היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון לבין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה הממוצעת והחצייונית של עובדי הבנק, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידו הינם סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם לפגוע ביחסי העבודה בבנק; זאת בשל ההבדל בין התפקידים ותחומי האחריות של יו"ר הדירקטוריון ביחס לשאר העובדים בבנק.
- 2.5.12.6 בחינה של תנאי כהונה וההעסקה של יושבי ראש במערכת הבנקאית, מעלה כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם סבירים ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של יושבי ראש בבנקים אחרים וזאת בשים לב לגודלו של הבנק ומורכבות פעילותו.
- 2.5.12.7 בהתאם להוראות ולהגבלות הקבועות בנב"ת 301A תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון כוללים רק תגמול קבוע ואינו כולל תגמול מותנה ביצועים. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון נבחנו וגם נקבעו בהתחשב בין היתר בגודלו של בנק ובמורכבות פעילותו ובהתחשב בהיקף משרתו של יו"ר הדירקטוריון (משרה מלאה) ולאחר שניתנה הדעת גם לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון וההבדלים בין התפקידים המסורים ליו"ר הדירקטוריון לבין התפקידים המסורים לדירקטור בבנק ונמצא כי ההבחנה בהיקף התגמול משקפת באופן סביר את השוני בהיקף המשרה המלאה הנדרש והמשאבים המושקעים על ידי יו"ר הדירקטוריון במסגרת תפקידו.
- 2.5.12.8 בהתחשב במכלול המידע, הפרמטרים, הנתונים המסמכים שנבחנו והנימוקים המפורטים לעיל, הגיעו ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון למסקנה כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם ראויים, סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על יו"ר הדירקטוריון מתוקף תפקידו.
- 2.5.13 חברי ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) שהשתתפו בישיבה ובקבלת החלטה, לעניין אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר הוועדה, דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית), שמואל אשל (דח"צ) ואביב שנצר.
- 2.5.14 חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה ובקבלת החלטה, לעניין אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם ה"ה: גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית) ושמואל אשל (דח"צ).
- 2.5.15 לדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון) אין עניין אישי באישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון. יו"ר הדירקטוריון לא השתתף בדיון בנושא שנערך בישיבת הדירקטוריון ביום 22 במרץ 2022 בשל עניינו האישי באישור תנאי כהונתו והעסקתו המוצעים.

2.6. אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר יאיר קפלן

2.6.1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 24 בפברואר 2022, החליט למנות את מר יאיר קפלן למנכ"ל הבנק (להלן בסעיף 2.6: "מנכ"ל הבנק הנכנס"). תקופת העסקתו של מנכ"ל הבנק הנכנס תהא לתקופה של ארבע שנים החל מיום 1.4.2022 או המועד בו יתקבל אישור בנק ישראל למינוי של מר קפלן לתפקיד מנכ"ל הבנק, לפי המאוחר מבניהם. ההחלטה בדבר המינוי האמור הינה בכפוף לכך שהמפקח על הבנקים לא יודיע על התנגדותו.

2.6.2. מנכ"ל הבנק הנכנס הינו בעל השכלה רחבה וניסיון רב ומוכח הן בענף הבנקאות והן מחוץ לענף הבנקאות. מנכ"ל הבנק הנכנס מכהן כחבר ועדת אשראי עליונה של קבוצת הראל ביטוח ופיננסים, משמש כדירקטור בלתי תלוי בהראל פנסיה וגמל וכן בתפקיד דירקטור, יו"ר וחבר ועדת השקעות במספר חברות פיננסיות⁵.

2.6.3. בעברו כיהן מנכ"ל הבנק הנכנס כסמנכ"ל בכיר ומנהל ההשקעות הראשי בהכשרה חברה לביטוח, כמנכ"ל פז כלכלה והנדסה, כסמנכ"ל בכיר וראש אגף עסקים ואשראי בחברת כאל, כמנכ"ל חברת כלל מימון קרדיט מקבוצת כלל ביטוח, סגן נשיא בחטיבה העסקית בסיטיבנק ישראל וככלכלן בפיקוח על הבנקים בבנק ישראל. מר קפלן הינו בעל תואר ראשון בהצטיינות בכלכלה ומנהל עסקים מהאוניברסיטה העברית בירושלים ובעל תואר שני בהצטיינות במנהל עסקים (MBA) בהתמחות במימון מהאוניברסיטה העברית בירושלים. מר קפלן אינו בן משפחה של בעל השליטה בבנק.

2.6.4. ביום 22 במרץ, 2022 אישר דירקטוריון הבנק, לאחר אישורה של ועדת הביקורת (כיושבה כוועדת התגמול), מיום 15 במרץ 2022, את תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס המפורטים ב'**נספח ב'** המצ"ב לדוח מידי זה לתקופה של ארבע שנים החל מיום 1.4.2022 או המועד בו יתקבל אישור בנק ישראל למינוי של מר קפלן לתפקיד מנכ"ל הבנק, לפי המאוחר מבניהם (להלן: "תנאי הכהונה והעסקה").

2.6.5. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים המובאים לאישור אסיפה כללית זו הינם בהתאם ובכפוף לאישור עדכון מדיניות התגמול המוצע במסגרת נושא 2.4 שעל סדר יום האסיפה הכללית נושא דוח זה.

2.6.6. סימולציות בדבר זכאות (תיאורטית) של המנכ"ל למענק שנתי משתנה בגין שנים 2020 ו-2021⁶.

להלן הנתונים בדבר טווח המענק השנתי למנכ"ל הבנק הנכנס לו היה זכאי מנכ"ל הבנק הנכנס בשנת עבודתו הראשונה בבנק, בהתבסס של שנות דיווח קודמות, מבוססים על רכיב ביצועי הבנק בשנים אלה.

⁵ בהתאם לבקשת הבנק מר קפלן התפטר מתפקידים אלו.

⁶ לצורך הסימולציה הונח כי המנכ"ל היה זכאי לרכיב שיקול הדעת (עד 3 משכורות) וכי היה עומד ב- 100% מהמדדים וכי הוא היה עובד שנה שלמה בשנת 2022.

2.6.6.1. המנכ"ל לא היה זכאי למענק שנתי משתנה לפי סעיף 2.5 לנספח ב' לדוח המייד, אילו המענק האמור היה מחושב על פי הדוחות הכספיים של הבנק שפורסמו בגין שנת 2020.

2.6.6.2. המנכ"ל היה זכאי לטווח מענק שנתי משתנה לפני קטימה לפי סעיף 2.5 לנספח ב' לדוח המייד, בסך של 0-700 אלפי ₪, והמענק המקסימלי לאחר קטימה שהיה זכאי לו הינו עד 500 אלפי ש"ח⁷, אילו המענק האמור היה מחושב על פי הדוחות הכספיים של הבנק שפורסמו בגין שנת 2021.

2.6.7. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס⁸ לבין העלות הכוללת הממוצעת של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק הינו: שנת 2022 – 7.28; שנת 2023 – 7.6; שנת 2024 – 8.13; שנת 2025 – 8.67.

2.6.8. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס⁹ לבין העלות הכוללת החציונית של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק לשנים הינו: שנת 2022 – 8.07; שנת 2023 – 8.42; שנת 2024 – 9.02; שנת 2025 – 9.61.

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

2.6.10. להלן יובא ריכוז תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק בגין שנת 2022 במונחי עלות, אם יאושרו תנאי הכהונה והעסקה ובהנחה שהמנכ"ל היה מכהן בשנת 2022 במלואה.

סך הכל	תגמולים אחרים			תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)							פרטי מקבל התגמולים		
	דמי שכירות	ריבית	אחר	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות (2)	שכר (1)	בהון התאגיד	היקף משרה	תפקיד	שם	
2,001				--	--	--		2,001	--	100%	מנכ"ל הבנק	מר יאיר קפלן	

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

בהתאם להסכם ההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן, בהנחה שמר קפלן יעבוד שנים מלאות,

⁷ לא כולל מס שכר.

⁸ היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו הוצאות החזיונות בגין תגמול מנכ"ל לשנה הרלוונטית כאשר בשנת 2022 (כאילו עבד שנה מלאה) במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) וללא תגמול משתנה בשנת 2021 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

⁹ ראו ה.ש. 7 לעיל.

אזי עלות העסקתו (הרכיב הקבוע) תהא בשנים אלו כדלקמן: בשנה הראשונה לכהונתו- 2,001 אלפי ₪; בשנה השנייה לכהונתו- 2,089 אלפי ₪; בשנה השלישית לכהונתו- 2,236 אלפי ₪; בשנה הרביעית לכהונתו- 2,384 אלפי ₪. (אינו כולל מס שכר והצמדה למדד)

(2) אינו כולל מענקים משתנים למנכ"ל הבנק אשר ייקבעו בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2022. לפרטים בדבר מנגנון המענקים של המנכ"ל ראו סעיף 2.5 בנספח ב' לדוח זה.

2.6.11. להלן מידע השוואתי בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, מר טופז, לבין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן.

2.6.11.1. השוני הקיים בין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, מר טופז, לבין תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן, הינו ברכיב הקבוע, ביתר רכיבי התגמול אין שוני.

2.6.11.2. עלות העסקתו השנתית של המנכ"ל, מר טופז (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי) הינה 2,367 אלפי ש"ח.

2.6.11.3. עלות העסקתו השנתית הצפויה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי) הינה מדורגת כדלקמן:

2.6.11.4. במהלך השנה הראשונה להעסקתו- סך עלות העסקתו הצפויה (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי) הינה 2,001 אלפי ₪.

2.6.11.4.1. במהלך השנה השניה להעסקתו- סך עלות העסקתו הצפויה (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי) הינה 2,089 אלפי ₪.

2.6.11.4.2. במהלך השנה השלישית להעסקתו- סך עלות העסקתו השנתית הצפויה (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי)- 2,236 אלפי ₪.

2.6.11.4.3. במהלך השנה הרביעית להעסקתו- סך עלות העסקתו השנתית הצפויה (ללא תגמול משתנה ככל שיהיה זכאי)- 2,384 אלפי ₪.

2.6.12. בפני חברי ועדת תגמול של הבנק, ולאחריה בפני חברי דירקטוריון הבנק, בישיבות הני"ל, הוצגו, נסקרו ונבחנו הנתונים הבאים:

- עיקרי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של מנכ"ל הבנק הנכנס.
- קורות החיים של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן.
- תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, מר גיל טופז.
- מדיניות התגמול של נושאי המשרה והעדכון המוצע במדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1.3 של סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.
- היחס שבין העלות הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס לעלות הכוללת של תנאי ההעסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי הבנק.
- נתונים השוואתיים של תגמול מנהלים כלליים במערכת הבנקאית, ולרבות נתוני תגמול השוואתיים של תאגידים בנקאיים אחרים.

2.6.13. להלן נימוקי ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) והדירקטוריון לאישור תנאי הכהונה

והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס:

- 2.6.13.1. מנכ"ל הבנק הנכנס הינו בעל השכלה רחבה וניסיון רב ומוכח הן בענף הבנקאות והן מחוץ לענף הבנקאות. מנכ"ל הבנק הנכנס מכהן כחבר ועדת אשראי עליונה של קבוצת הראל ביטוח ופיננסים, משמש כדירקטור בלתי תלוי בהראל פנסיה וגמל וכן בתפקיד דירקטור, יו"ר וחבר השקעות במספר חברות פיננסיות¹⁰.
- 2.6.13.2. בעברו כיהן מנכ"ל הבנק הנכנס כסמנכ"ל בכיר ומנהל ההשקעות הראשי בהכשרה חברה לביטוח, כמנכ"ל פז כלכלה והנדסה, כסמנכ"ל בכיר וראש אגף עסקים ואשראי בחברת כאל, כמנכ"ל חברת כלל מימון קרדיט מקבוצת כלל ביטוח, סגן נשיא בחטיבה העסקית בסיטיבנק ישראל וככלכלן בפיקוח על הבנקים בבנק ישראל.
- 2.6.13.3. תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס גובשו, בהתחשב, בין היתר, בהשכלתו, כישוריו, הישגיו וניסיונו הניהולי ומומחיותו וכן בחשיבות שיש בכהונתו של מנכ"ל, לאורך זמן.
- 2.6.13.4. מבנה התגמול עוצב כך שהעלות ברכיב הקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס הינה מדורגת ועולה בהדרגה לאורך תקופת הכהונה, ראה פירוט בסעיף 2.6.10 לעיל.
- 2.6.13.5. העלות ברכיב הקבוע של מנכ"ל הבנק הנכנס בשנתיים הראשונות לעבודתו, נמוכה יותר מהעלות של הרכיב הקבוע של המנכ"ל היוצא והתגמול נמוך יותר מהתגמול המקובל במערכת הפיננסית.
- 2.6.13.6. הרכיב המשתנה בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס נועד לקדם עמידה ביעדי הבנק והענקתו מותנית בעמידה בתנאי סף שנקבעו במדיניות התגמול.
- 2.6.13.7. תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס כפופים לאישור עדכון במדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק, כמפורט בנושא מס' 1.3 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה וכפי שמדיניות התגמול תהיה מעת לעת, לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, רשות ניירות ערך וכפי שכל אלא יהיו מעת לעת ולהוראות הדין הכללי.
- 2.6.13.8. הנתונים בדבר היחס שבין עלות התגמול המוצע למנכ"ל הנכס לבין העלות של השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי הבנק, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידו הינם סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם לפגוע ביחסי העבודה בבנק; זאת בשל ההבדל בין התפקידים ותחומי האחריות של המנכ"ל ביחס לשאר העובדים בבנק.
- 2.6.13.9. בהתחשב במכלול המידע, הפרמטרים, הנתונים המסמכים שנבחנו והנימוקים המפורטים לעיל, הגיעו ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון למסקנה כי תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס המובאים לאישור, הינם ראויים סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על מנכ"ל הבנק מתוקף תפקידו. כמו כן, תנאי הכהונה וההעסקה כאמור, נועדו לקדם את טובת הבנק ולהעניק

¹⁰ עם אישור מינויו למנכ"ל הבנק על ידי בנק ישראל, מר קפלן התחייב להתפטר מתפקידים אלו.

למנכ"ל הבנק הנכנס תמריץ ראוי והולם לפעול להשגת יעדי הבנק ולהשאת רווחיו, תוך שמירה על פרופיל הסיכון של הבנק במסגרת מדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

2.6.14. בישיבת ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) האמורה בה אושרה ההחלטה פה אחד, השתתפו ה"ה: מר יהודה אורבך (יו"ר; דח"צ), מר שמואל אשל (דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית) ואביב שנצר.

2.6.15. בישיבת הדירקטוריון האמורה בה אושרה ההחלטה פה אחד, השתתפו ה"ה: מר זאב נהרי (יו"ר), מר גדעון שובל, מר אביב שנצר, מר יהודה אורבך (דח"צ), ד"ר רות ארד (דח"צית), מר שמואל אשל (דח"צ), מר ליאור בן עמי.

2.6.16. לדירקטורים אין עניין אישי באישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר קפלן.

3. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה באסיפה הכללית ובאסיפה הכללית הנדחית-

3.1. לקבלת ההחלטות המוצעות בסעיף 1.1 שעל סדר היום [אישור מענק שנתי משתנה למנכ"ל הבנק, מר גיל טופז, בגין שנת 2021] ובסעיף 1.2 שעל סדר היום [אישור מענק שנתי משתנה לנושאי משרה בגין 2021] לעיל נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3.2. בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 שעל סדר היום [עדכון מדיניות התגמול], נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

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

3.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.2.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף 3.2 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לאשר את עדכון מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול 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.

3.3. לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום [עדכון תנאי כהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי], בכפוף לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 על ידי האסיפה הכללית, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3.4. בהתאם לקבוע בסעיפים 272 (ג) ו-267א(ב), לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 שעל סדר היום [אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק הנכנס, מר יאיר קפלן], בכפוף לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.3 על ידי האסיפה הכללית, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

3.4.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית יכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במניין כלל הקולות של בעל המניות האמורים לא יובאו קולות הנמנעים. על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחוייבים.

3.4.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.4.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף 3.4 לעיל ובהתאם לסעיף 272(ג)(3) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את ההחלטה גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, החליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהחלטה ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

4. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק:

4.1. 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 ע"מ.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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 1.1, 1.2 ו-1.4 לעיל, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.

5. מנין חוקי

5.1. 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.

5.2. 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.

6. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

- 6.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הנו: ביום ד' 30 במרץ, 2022 (להלן: "המועד הקובע").
- 6.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התשי"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.

7. אופן ההצבעה

- 7.1. בנוסף לאפשרות להצביע באמצעות נציג או בא כח כאמור להלן, רשאי בעל מניה הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, להצביע באמצעות כתב הצבעה, בהתאם לחוק החברות ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשי"ו – 2005 וגם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 7.2. 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.
- 7.3. בהתאם להוראת 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 כתב הצבעה או באמצעות מערכת ההצבעה אלקטרונית.

8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעת 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:
<http://www.magna.isa.gov.il> אתר ההפצה
<http://tase.co.il> אתר הבורסה לניירות ערך בת"א
- 8.2. 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.
- 8.3. 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 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.
- 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 הצבעה 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 הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

8.7. את כתב הצבעה יש להמציא למשרדי הבנק, באופן שכתב הצבעה 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, קרי, עד יום ב', 18 באפריל 2022.

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, קרי, עד יום ש', 23 באפריל 2022.

9. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית:

9.1. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית כמשמעותה בסעיף 2יא44 לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

9.2. חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 4יא44(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.

9.3. 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 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.

9.4. 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.

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

10. 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, 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 משבעה ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכליל אותם בסדר היום המעודכן. יובהר כי אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה זו.

11. פרטים על נציגו של הבנק לענין הטיפול בדוח זה

נציג הבנק לטפל בדוח זה הינה עו"ד מיכל קופרשטיין, מזכירת הבנק, בנק ירושלים בע"מ, רח' הנגב 2, קריית שדה התעופה, טלפון: 076-8096010; ופקס: 076-8096019, דוא"ל:

michalk@bankjerusalem.co.il

12. עיון במסמכים-

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

בכבוד רב,

בנק ירושלים בע"מ

רו"ח אלכס זלצמן, חשבונאי ראשי,
מנהל אגף הכספים

עו"ד שרית וייסטוד, היועצת המשפטית

בנק ירושלים בע"מ

("הבנק")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

התיקון מפברואר 2021 אושר באסיפה הכללית ביום 18.5.2021

[תיקון ממרץ 2022 לאחר אישור הדירקטוריון בכפוף לאישור האסיפה הכללית](#)

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 פרסם 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 בכללותן, 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, בנב"ת 301A על תיקוניהם ובחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ויוודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים באופן הולם. כמו כן, יוודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות זו, 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 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, בנב"ת 301 A על תיקונו וחוק 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 הרלוונטיים 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 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.

2.7. **"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, רווחי/הפסדי ההון ואחרים, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של הבנק /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 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 היחס² שבין העלות הכוללת של תנאי העסקה של נושא המשרה לעלות הכוללת של תנאי העסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי הבנק³ לשנת 2018-2021, 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 2018-2021, ללא מס שכר.

³ תחשיב זה כולל את כלל העובדים בבנק המועסקים ישירות. כמו כן, בהתייחסות למיקור חוץ נכללו עובדים המועסקים דרך חברת כוח אדם, בתי תוכנה ותאגידים אחרים המעניקים שירותים לבנק בתפקידים ספציפיים

- 4.1. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁴ לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 79.09.
- 4.2. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁵ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 7.7610.08.
- 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- 7.878.67.
- 4.4. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל⁷ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 8.619.61.
- 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- 3.683.20.
- 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- 4.033.55.
- 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.

⁴ והנכללים ב"מצבת כוח אדם" במסגרת פרק ממשל תאגידי ופרטים נוספים בדין וחשבון של הבנק לשנת 2018-2021 התחשיב אינו כולל את מוקד הבנק המופעל באמצעות ספק חיצוני ועובדים פרויקטליים.

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 2018-2022, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 8.92- לשנת 2021.

⁶ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של המנכ"ל בתקופה הנוספת החל מיום 11 לאוקטובר 2019 (אשר אושרו על ידי האסיפה הכללית ביום 10 לאוקטובר 2019) היו חלים בכל שנת 2018-2022, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 9.77- לשנת 2021.

⁷ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של המנכ"ל היו חלים בכל שנת 2018-2022, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק היה 9.39- לשנת 2021.

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

תפקיד	תקרה משכורת חודשית
יו"ר הדירקטוריון	עד 130,000 150,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
מנכ"ל	עד 130 140,000 ₪ (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'.

5.2.1.

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. למדיניות זו, 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 ואו לכל מטרה אחרת.

5.2.3. קרן פנסיה/ ביטוח מנהלים לנושאי משרה- בכפוף לאישור מראש של ועדת התגמול והדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו המוחלט, לבקשת נושא משרה בכתב, יבוצעו ההפרשות לקרן הפנסיה / ביטוח מנהלים, וינוכה חלקו של נושא המשרה בהפקדות, משכר הנמוך ממשכורתו החודשית, ובלבד שהתקבל מראש אישור שר העבודה לכך שהשכר בגינו לא מבוצעות ההפקדות לקרן פנסיה / ביטוח המנהלים הינו שכר כולל פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים (להלן בסעיף זה: "השכר").

בכפוף לקבלת אישור משרד העבודה כאמור, יבוצעו ההפקדות על השכר בהתאם לאישור ויתרת ההפרשות בגין השכר שבגינו לא יבוצעו על פי האישור הפקדות לקרן הפנסיה/ ביטוח המנהלים ישולמו כתוספת למשכורתו החודשית של נושא המשרה (להלן: "הפרשות לפנסיה מעבר לתקרה").

מובהר בזאת במפורש כי ההפרשות לפנסיה/ ביטוח מנהלים מעבר לתקרה ישולמו לנושא המשרה, לבקשתו, כתוספת לשכר, במקום הפרשה לקרן הפנסיה/ ביטוח מנהלים, וההפרשות לפנסיה/ ביטוח מנהלים מעבר לתקרה לא תיחשבנה כחלק משכרו לכל דבר ועניין, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לצורך חישוב שיעורן של הטבותיו הסוציאליות, קביעת השכר הקובע לצורך חישוב דמי חופשה, דמי הסתגלות וכיו"ב, והן ירשמו בשורה נפרדת בתלוש השכר.

יודגש כי תנאי לביצוע האמור בסעיף זה הוא קבלת מראש של אישור בכתב של שר העבודה בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים.

-5-2-2

5.2.4-5.2-3-5.2.4. 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 יילקחו 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 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 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 המשתנה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, כי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי מהמענק המשתנה, 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 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 המשתנה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, במקרים חריגים, כי נושא המשרה יהיה זכאי לחלק יחסי מהמענק המשתנה, 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 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 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 המשתנה. זכאותו למענק 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 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 משתנה יחסי על פי מדיניות זו בגין החודשים בהם כיהן כחבר הנהלה בשנה הקלנדרית, בכפוף לעמידה בתנאי הסף ובקריטריונים המפורטים במדיניות זו ובלבד שהוא עדיין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק 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 עדיין עובד בבנק במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק המשתנה. זכאותו למענק 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 המשתנה כקבוע בסעיף זה, גם אם עבד בבנק פחות מששה חודשי עבודה במצטבר.

6.1.15. לאחר בדיקת תחשיב התגמול המשתנה (תגמול שנתי משתנה ומענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת) לכל אחד מנושאי המשרה יובא התגמול 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, 6.2.2.3 ו- 6.3.2 להלן, המענק המרבי יהיה כפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

6.1.18. סך כל המענקים שבשיקול דעת המפורטים במדיניות זו שיוענקו בגין שנת מענק לנושא משרה יחיד לרבות מנכ"ל לא יעלו על שלוש משכורות חודשיות.

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")

6.2.1.1.2. הבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על

הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה

ביחסי הלימות ההון.

6.2.1.2. 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, עדכוננו 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 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
	2022-2020⁹
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

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.

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

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
10.99% - 10.00%	0-6.5	0-5.5	0-4.5
12.00% - 11.00%	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 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, 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 השנתי 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, 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 השנתי

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

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 200,000 ₪ לשנה.

6.3.2. מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת

6.3.2.1. בנוסף למענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2 ו- סעיף 6.3.1 לעיל וללא תלות בעמידה בתנאיו לרבות בתנאי הסף המפורטים בסעיף 6.2.1.1.1.1 וכפוף לעמידת הבנק ביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון, ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדית¹⁰, וכביטוי של הערכה ושיתוף העובדים בהישגי הבנק, יהיו רשאים במקרה של השלמת עסקה מיוחדת, כהגדרתה להלן, של הבנק (במישרין או בעקיפין באמצעות חברת בת בשליטת הבנק) עם צד שלישי¹¹ אשר הניבה לבנק רווח כלכלי או רווח חשבונאי, ואשר לפי כללי חשבונאות מקובלים בישראל והוראות המפקח על הבנקים והנחיותיו (להלן: "כללי חשבונאות"), אינו נכלל בדוח רווח והפסד ו/או ברווח הכולל של הבנק, אלא קיבל ביטוי ישירות (נוקף) במסגרת ההון העצמי של הבנק, להעניק מענק מיוחד, מתוך תקציב שיקבע על ידי הדירקטוריון לכלל נושאי המשרה לרבות המנכ"ל (ולמעט היו"ר), ויחולק לכולם או לחלקם, ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לרבות מנכ"ל לא יעלה על הסכום המכסימלי של תגמול משתנה בשיקול דעת על פי כל דין¹², והכל בכפוף למגבלות שבמדיניות תגמול זו¹³ ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

עסקה מיוחדת לצורך סעיף זה, משמעה, עסקה מסוימת (או עסקאות מסוימות), אשר הוגדרה מראש על ידי דירקטוריון הבנק, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, כעסקה אסטרטגית, מהותית וחריגה, ושלא במהלך העסקים הרגיל של הבנק (במישרין על ידי הבנק או בעקיפין באמצעות חברת בת בשליטה של הבנק), אשר הניבה לבנק רווח כלכלי או רווח חשבונאי וההון העצמי של

¹⁰ יודגש כי אין בסעיף זה, לרבות בעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בו כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה כולם או חלקם, נוכחיים או עתידיים, לקבל מענק מיוחד זה, גם אם תושלם עסקה מיוחדת והבנק ירושם גידול בהון כתוצאה מהשלמתה.

¹¹ "צד שלישי" - צד לעסקה המיוחדת שאינו בעל השליטה בבנק ו/או קרובו של בעל השליטה ו/או שאינו קשור לקבוצת חברות הבנק ו/או "איש קשור" כהגדרתו בניהול בנקאי תקין 312

¹² לרבות הוראת ניהול בנקאי תקין 301A בסעי' 12(ב).
¹³ ראה סעיף 6.1.18 לעיל,

הבנק גדל בשיעור מהותי כתוצאה מעסקה מיוחדת זו, בהתאם לכללי חשבונאות בשנת המענק, מהון הבנק ערב השלמת העסקה, וכאמור לעיל, בתנאי שרווחי עסקה זו לא נכללו בדוח רווח והפסד ו/או ברווח הכולל של הבנק בשנת ה ביצוע והשלמת העסקה, אלא קיבלו ביטוי ישירות (נוקפו) במסגרת ההון העצמי של הבנק.

6.3.2.2. מובהר, כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק את המענק המיוחד המפורט בסעיף

6.3.2. זה, לנושאי המשרה (לרבות המנכ"ל ולמעט היו"ר), כולם או חלקם, גם בשנה בה לא התקיים תנאי הסף שבסעיף 6.2.1.1.1- עמידה בשיעורי תשואה מינימלי.

6.3.2.3. ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יעניקו את המענק, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי, לאחר שיבחנו את הרווח החשבונאי או הכלכלי לבנק, ועמידה בתנאי הסף, בתום השנה הקלנדרית בה הוכר הגידול בהון העצמי של הבנק בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק או בהתאם לשיקול דעתם המוחלט, לדחות את ההחלטה על הענקת המענק ואת הענקתו בפועל לתום השנה הקלנדרית העוקבת לשנה זו למועד בו ידונו המענקים המשתנים.

מובהר כי, באם בשנה העוקבת כאמור, הבנק לא יעמוד ביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון הדירקטוריון, הדירקטוריון לא ידון יותר במענק המשתנה המיוחד בגין העסקה המיוחדת שהושלמה בשנה הקודמת כאמור בסעיף 6.3.2 זה, ונושאי המשרה (כולם או מקצתם) לא יהיו זכאים לקבלו. מאידך, במידה ובשנה העוקבת הבנק יבצע עסקה מיוחדת אחרת (אחת או יותר), כל האמור בסעיף 6.3.2 זה יחול על העסקה המיוחדת האחרת.

6.3.2.4. אופן חלוקת סכומי המענק מתוך התקציב הכללי של המענק המיוחד כאמור בסעיף 6.3.2 זה, כפי שיקבע הדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, לאחר השלמת העסקה המיוחדת ו/או בכל מועד שידון במענקים, לאחר אישור ועדת התגמול, תהייה לכל נושא משרה בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 6.1.15 לעיל. עוד יובהר להסרת ספק, כי תהייה שונות בסכומי המענק שיחולקו בין נושאי המשרה (כולם או חלקם) והיא לא תהייה בהכרח שווה הן בסכומים המוחלטים והן במונחי משכורות חודשיות (לרבות חלקי משכורות חודשיות).

6.3.2.5. מובהר כי גם במקרה שיוחלט לדחות קבלת ההחלטה לשנה העוקבת כאמור בסעיף 6.3.2.3, הזכאות למענק של נושאי המשרה (כולם או חלקם) תהייה בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי של הדירקטוריון, ומבלי לפגוע בכלליות האמור במדיניות תגמול זו לגבי מענק משתנה, יחולו על מענק משתנה מיוחד זה, כל הוראות מדיניות התגמול ובכללן ההוראות לעניין נושא משרה חדש ו/או שסיים עבודתו, בשנת ביצוע העסקה המיוחדת ו/או בשנת ההחלטה על המענק בהתאמה (סעיפים 6.1.11 ו- 6.1.12) לעניין פריסת המענק (סעיף 6.4) ולעניין השבת המענק (סעיף 11). החלטתו של הדירקטוריון תהייה סופית.

6.4. פריסת תשלום תגמול משתנה

6.4.1. ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק, לא עלה על 40%¹⁴ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

¹⁴ יצוין, כי בהתאם לנב"ת 301A ישום הפריסה בסעיף כפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

- 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 ויפרס, 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 יפרס 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 ויפרס, 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 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 שנותרו

הינם ממענק משתנה ששולם בגין שנת מענק שלא עלה על 40%¹⁵ 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 הדין 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 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.

7.1.3. 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 הודעה המוקדמת ובמקרה זה יהיה הבנק חייב לשלם לנושא המשרה רק את המשכורת החודשית המגיעה לו ללא תוספת שווי התנאים הנלווים שהיו מגיעים לנושא

¹⁵ בכפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

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 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 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 יסווגו כתגמול משתנה¹⁶ 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 הסתגלות 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 הסתגלות לא יחפוף את תקופת ההודעה המוקדמת שנפדתה.

7.4. הסדרי פרישה משתנים¹⁷

7.4.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה של נושא המשרה, מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק¹⁸ (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 העסקה ואת תנאי הסכם העסקה 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 הון 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 הון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה

¹⁶ לאור עדכון הוראות נב"ת 301A סעיף זה לא יחול על יו"ר הדירקטוריון, מאחר והיו"ר אינו זכאי לקבל מענק משתנה.

¹⁷ מתייחס לתגמולים בגין סיום העסקה של נושאי משרה.

¹⁸ בהתאם לקובץ שאלות ותשובות ליישום הוראות ניהול בנקאי תקין בנושא מדיניות תגמול (A301) מיום 13 לנובמבר 2018, קבוצת עובדים תחשב כ"ככל עובדי הבנק" אם היא כוללת 75% מכלל עובדי הבנק.

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'-פטור, ביטוח ושיפוי

9. פטור, ביטוח ושיפוי

כלל נושאי המשרה בבנק, לרבות דירקטורים, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד) יהיו זכאים עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות 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 ולפטור.

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 המכהנים מעת לעת (ובכללם אלו שימונו בעתיד) עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות אחרות מטעם הבנק (לרבות האפשרות להתקשר בביטוח מסוג Run Off או ביטוח לנושא מסוים). במסגרת פוליסות הביטוח, כאמור, יבוטחו גם בעלי שליטה בבנק וקרוביהם, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד) או שכיחנו כדירקטורים בבנק, לרבות נושאי משרה שלבעל השליטה בבנק, ענין אישי בביטוח אחריותם, וכן מי שמכהן מעת לעת (ובכלל זה, מי שימונה בעתיד) או שכיחן כמנהל הכללי של הבנק. החוזה יבטח את אחריותם של נושאי המשרה לרבות הדירקטורים בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדן.

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.

9.1.2. 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 לשיפוי¹⁹.
- 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 ("להלן: "חברות האחרות") 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 הבנק לפי הדוחות הכספיים האחרונים שפרסם הבנק לפני מועד תשלום השיפוי בפועל.

9.3. פטור

בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון הבנק, הבנק יהיה רשאי לפטור נושא משרה בבנק לרבות הדירקטורים, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד), מראש ו/או בדיעבד מאחריותו כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת הזהירות כלפי הבנק. האמור בסעיף זה יחול גם ביחס לפטור של נושא משרה בבנק לרבות דירקטורים, המכהנים מעת לעת (ובכללם אלה שימונו בעתיד) בקשר עם היותו נושא משרה בחברות האחרות, בשל נזק שייגרם עקב הפרתו את חובת הזהירות כלפי הבנק במסגרת תפקידו בחברות האחרות.

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.

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. 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.

10.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

פרק ה' - השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה בבנק

11. השבת סכומי התגמול המשתנה

11.1.1. 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 הזכאות לתשלום. יובהר כי האמור לעיל יחול גם על נושא משרה אשר חדל לעבוד בבנק במהלך תקופת שלוש השנים האמורות.

11.1.2. 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.

11.1.3. 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.

נספח ב'

בנק ירושלים בע"מ
עיקרי תנאי כהונה והעסקה של
מנכ"ל הבנק

1. מבוא:

- 1.1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 24 לפברואר 2022, החליט למנות את מר יאיר קפלן למנכ"ל הבנק ("מנכ"ל הבנק"). החלטה בדבר המינוי האמור הינה בכפוף לכך שהמפקח על הבנקים לא יודיע על התנגדותו או יודיע על הסכמתו למינוי.
- 1.2. תנאי ההעסקה נקבעו בהתאם לעדכון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק אשר מובאת לאישור האסיפה הכללית בישיבה זו, בה מובאים תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק לאישור.
- 1.3. ועדת התגמול, בישיבתה מיום 15 למרץ 2022 ולאחריה הדירקטוריון בישיבתו מיום 22 למרץ 2022, אישרו את תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק.
- 1.4. תנאי ההעסקה של מנכ"ל הבנק כפופים לאישור האסיפה הכללית.
- 1.5. למען הסדר הטוב, יובהר כי הוראות ההסכם כפופות לעדכון מדיניות התגמול של הבנק כפי שמובא לאישור האסיפה הכללית בישיבה זו, בה מובאים תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק לאישור וכפי שהמדיניות תהייה מעת לעת ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, כפי שיהיו מעת לעת, ויתוקנו במידת הצורך בהתאמה.

2. תנאי ההעסקה

2.1. כללי

- 2.1.1. תקופת העסקת מנכ"ל הבנק תהא לארבע (4) שנים¹ אשר יחלו עם תחילת כהונתו בבנק.
- 2.1.2. הצדדים יהיו רשאים לסיים את קשר העבודה בכל עת, בהודעה מוקדמת, בכתב של שישה (6) חודשים (ראו סעיף 2.6.2 להלן)
- 2.1.3. מנכ"ל הבנק 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. מנכ"ל הבנק ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו במסגרת תפקידו ומעמדו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי הבנק, כלפי כל תאגיד הקשור עם הבנק וכלפי לקוחות הבנק.
- 2.1.4. מנכ"ל הבנק מתחייב שלא לעסוק בכל עסק אחר ו/או תפקיד אחר ו/או כל עיסוק אחר ו/או עבודה אחרת, בין במישרין ובין בעקיפין, בין כשכיר ובין כעצמאי, כשותף גלוי או סמוי כיועץ או בכל דרך אחרת, בין בשעות העבודה ובין בכל שעה אחרת או מועד אחר, בין בתמורה ובין ללא תמורה, אלא אם כן נתקבל אישור לכך מדירקטוריון הבנק בכתב ומראש.

¹ אין התחייבות לתקופת העסקה מינימאלית. כל אחד מהצדדים רשאי, בכל עת, לסיים את קשר העבודה בהודעה מראש של 6 חודשים.

2.1.5. בתקופת ההעסקה יועסק מנכ"ל הבנק במשרה מלאה. הובהר בזאת כי היות ותפקידו דורש מידה מיוחדת של אמון אישי, ולבנק אין יכולת פיקוח על שעות העבודה והמנוחה של מנכ"ל הבנק בתפקידו, לא תחולנה על העסקתו של מנכ"ל הבנק הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

2.1.6. שמירת סודיות- מנכ"ל הבנק יחויב על שמירת סודיות מלאה ומוחלטת לתקופה שאינה מוגבלת בזמן.

2.1.7. אי תחרות- תקופת אי התחרות הינה לתקופת ההודעה המוקדמת, בין אם מנכ"ל הבנק עבד בה בפועל ובין אם היא נפדתה, כולה או חלקה, וכן לתקופה נוספת של 3 חודשים בגינם משולם למנכ"ל הבנק מענק הסתגלות. בתקופת אי התחרות מנכ"ל הבנק מתחייב, שלא יעבוד, בין כשכיר ובין כעצמאי, בין כיועץ ובין באופן אחר כלשהו, בין כדירקטור ובין כנושא משרה אחר, בין במישרין ובין בעקיפין, אצל או עבור הגורמים המתחרים ו/או שיתחרו בבנק כולל אך לא רק, הגורמים המפורטים להלן ::

2.1.7.1. במסגרת ו/או עבור תאגיד בנקאי כלשהו בישראל (לרבות בנק אינטרנטי), ולרבות חברת בת/חברה קשורה של תאגיד כאמור בארץ ו/או בחול;

2.1.7.2. במסגרת ו/או עבור גוף מוסדי כלשהו בישראל (לרבות אינטרנטי), ולרבות חברת בת/חברה קשורה של תאגיד כאמור בארץ ו/או בחו"ל העוסק בתחום בו עוסק הבנק כאמור בסעיף 2.1.7.6 להלן;

2.1.7.3. במסגרת ו/או עבור חברת כרטיסי אשראי בישראל, לרבות חברת בת/חברה קשורה של תאגיד כאמור בארץ ו/או בחו"ל;

2.1.7.4. בחברות אשראי ו/או חברות או גופים חוץ בנקאיים אשר עוסקים או מתעתדים לעסוק במתן אשראי;

2.1.7.5. חברות Peer-to-peer העוסקות בתחום בו עוסק הבנק כאמור בסעיף 2.1.7.6; לקוחות הבנק;

2.1.7.6. בכל עיסוק אחר בו הבנק פועל או שידוע כי הבנק מתעתד לפעול בו: (1) בטווח של שנה ממועד ניתוק יחסי עובד ומעסיק בין מנכ"ל הבנק לבין הבנק; ו/או (2) הוא מופיע בתוכנית העבודה של הבנק לכל המאוחר לשנה העוקבת למועד ניתוק יחסי עובד ומעסיק ו/או (3) הבנק נערך לפעילות בו טרם ניתוק יחסי עובד ומעסיק בין המנכ"ל לבנק.

2.2 רכיבי התגמול

2.2.1. רכיבי התגמול של מנכ"ל הבנק מבוססים על הרכיבים הבאים:

2.2.1.1. שכר קבוע הכולל משכורת חודשית (סעיף 2.3 להלן).

2.2.1.2. הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים (סעיף 2.4 להלן).

2.2.1.3. מענק שנתי משתנה – (סעיף 2.5 להלן).

2.2.1.4. תנאי פרישה (ראה סעיף 2.6 להלן).

2.3. משכורת חודשית

2.3.1. בתמורה למילוי התחייבויותיו, הצהרותיו ותפקידיו של מנכ"ל הבנק במלואן ובמועדן תהיה משכורתו של מנכ"ל הבנק, במהלך השנה הראשונה להעסקתו- 110,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה; לאחר תום שנת עבודה מלאה בבנק תועלה משכורתו של מנכ"ל הבנק והיא תעמוד על סך של 120,000 ש"ח ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה; לאחר תום שתי שנות עבודה מלאות בבנק תועלה משכורתו של מנכ"ל הבנק והיא תעמוד על סך של 130,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה; לאחר תום שלוש שנות עבודה מלאה בבנק תועלה משכורתו של מנכ"ל הבנק והיא תעמוד על סך של 140,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה. ("משכורת חודשית").

2.3.2. המשכורת החודשית תהא צמודה לעליית המדד המחירים לצרכן החל מהמדד הידוע במועד תחילת עבודתו של מנכ"ל הבנק. העדכון יבוצע בחודשים ינואר, אפריל, יולי ואוקטובר של כל שנה. למרות זאת, במקרה של ירידה במדד לא תהיה הקטנה בהתאם של המשכורת החודשית, אולם שיעור ירידת המדד יקוזז משיעור עליית המדד הבאה (ואף לאחריה, במידת הצורך, עד לקיזוז מלוא ירידת המדד). עדכון השכר יבוא במקום תוספות יוקר ומכל מקום על חשבון.

2.4. הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

2.4.1. תוכנית פנסיונית- הבנק יפריש לביטוח מנהלים ו/או לקרן פנסיה על פי בחירתו של מנכ"ל הבנק, 6.5% מהשכר בגין הפרשות הבנק לתגמולים (במקרה שמנכ"ל הבנק בחר להפריש לקופ"ג/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה- רכיב זה יכלול את תשלום הבנק עבור כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהמשכורת החודשית, כאשר בכל מקרה שיעור ההפרשה לחלק תגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהמשכורת החודשית. (ככל שיהיה צורך בהגדלת עלויות בשל כיסוי בגין אובדן כושר עבודה מעבר ל- 6.5%), העלות לבנק בגין רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור ביחד עם ההפרשה לדמי הגמולים לא תעלה בכל מקרה על 7.5% מהמשכורת החודשית. ככל שמנכ"ל הבנק יבחר בתוכנית פנסיונית המהווה שילוב בין ההפקדות לקרן פנסיה ולביטוח מנהלים, יחולו השיעורים הרלוונטים המפורטים לעיל בהתאם לקופה ולשכר המובטח בה; 8.33% במקום פיצויי פיטורים; במקביל הבנק ינכה 6% מהמשכורת החודשית, בגין חלק מנכ"ל הבנק לרכיב תגמולים, ויעביר הסכום לתוכנית הפנסיונית.

תשלומי הבנק לתוכנית הפנסיונית בגין פיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים העשויים להגיע למנכ"ל הבנק או לשאריו והם ממצים את חובותיו של הבנק בכל הקשור לתשלום פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. עם סיום עבודתו של מנכ"ל הבנק ישחרר הבנק לזכות מנכ"ל הבנק את כל הכספים אשר הצטברו לזכותו בתוכנית הפנסיונית(תגמולים ופיצויי פיטורים), לרבות פירותיהם.

מנכ"ל הבנק יהיה רשאי להודיע לבנק, בכתב, לבצע את ההפרשות לתוכנית הפנסיונית, ולנכות את חלקו של מנכ"ל הבנק בהפקדות, משכר הנמוך מהמשכורת החודשית, ובלבד שהתקבל מראש אישור שר העבודה לכך שהשכר בגינו לא מבוצעות ההפקדות לתוכנית הפנסיונית הינו שכר כולל פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים. בכפוף לקבלת אישור משרד העבודה כאמור, יבוצעו ההפקדות על השכר בהתאם לאישור ויתרת ההפרשות בגין המשכורת החודשית שבגינו לא יבוצעו על פי האישור ההפקדות לתוכנית הפנסיונית ישולמו כתוספת למשכורתו של מנכ"ל הבנק² (להלן: "הפרשות לפנסיה מעבר לתקרה").

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

2.4.3. חופשה שנתית- מנכ"ל הבנק יהיה זכאי לחופשה שנתית של 27 ימי עבודה לכל שנת עבודה מלאה, ללא מגבלת צבירה. מנכ"ל הבנק יהיה חייב לצאת לחופשה שנתית רצופה שלא תקטן מן הנדרש על-פי הוראות בנק ישראל ו/או חברת הביטוח ו/או הבנק לפי הגבוה מביניהם, ובהתחשב בתחום הפעילות של הבנק.

2.4.4. ימי החופשה השנתית אשר הצטברו, בהתאם להוראות הסכם ההעסקה, לזכות מנכ"ל הבנק, ייפדו בתום תקופת עבודתו ובהתאם להוראות חוק חופשה שנתית התשי"א-1951, למעט ארבעה (4) ימי חופשה בשנה שלא יהיו ניתנים לפידיון אלא לניצול בפועל.

² מובהר בזאת במפורש כי ההפרשות לפנסיה מעבר לתקרה ישולמו למנכ"ל הבנק, לבקשתו, כתוספת למשכורת החודשית, במקום הפרשה לתוכנית הפנסיונית, ומוסכם במפורש כי ההפרשות לפנסיה מעבר לתקרה לא תיחשבנה כחלק מהמשכורת החודשית של מנכ"ל הבנק לכל דבר ועניין, לרבות, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לצורך חישוב שיעור הטבות סוציאליות, קביעת השכר הקובע לצורך חישוב דמי חופשה, דמי הסתגלות וכיו"ב.

2.4.5. ימי מחלה- מנכ"ל הבנק יהיה זכאי להיעדר מהעבודה בשל מחלה בתשלום שכר מלא החל מהיום הראשון להיעדרותו במשך 30 יום בכל שנת עבודה מלאה. מנכ"ל הבנק יהיה זכאי לצבור ימי מחלה על למקסימום של 90 יום. ימי מחלה שלא נוצלו ע"י מנכ"ל הבנק אינם ניתנים לפדיון.

2.4.6. דמי הבראה- מנכ"ל הבנק יהיה זכאי לתשלום בגין דמי הבראה בהתאם למקובל בבנק למנהלים בכירים. לענין זכות לדמי הבראה בלבד, יראו את הוותק של המנכ"ל כאילו עמד על מספר שנות וותק שהיו מזכות אותו במכסת ימי הבראה המקסימאלית.

2.4.7. רכב- הבנק יעמיד לרשות מנכ"ל הבנק, כל עוד קיימים יחסי עובד- מעביד רכב המתאים לצורכי עבודתו ולצרכיו הפרטיים וישא בכל ההוצאות הכרוכות ברכב ובשימוש בו. מס הכנסה בגין שווי השימוש ברכב יגולם וישולם על ידי הבנק. מנכ"ל הבנק יהיה רשאי להודיע על בקשתו להפסיק את הסדר הרכב לעיל ולקבל במקומו תשלום אחזקת רכב.

2.4.8. שונות ותנאים נלווים- מנכ"ל הבנק יהיה זכאי להחזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו ובכלל זה להוצאות טלפון (טלפון בביתו וטלפון סלולארי), הוצאות אירוח סבירות, השתלמויות לשמירת הידע המקצועי שלו ועדכונו, מחשב נייד וחיבור לאינטרנט, בדיקה רפואית מקיפה אחת לשנה, מנוי לעיתונים, ביטוח נושאי משרה הקיימים בבנק בתנאים החלים על הדירקטורים בבנק, ככל שתהא העברת שליטה בבנק, הבנק ימציא למנכ"ל פוליסת ביטוח Run-of עד לתום תקופת ההתיישנות בגין התקופה שהמנכ"ל כיהן כנושא משרה בבנק והכל כמקובל בבנק, התחייבות לשיפוי ופטור מאחריות בתנאים המקובלים לנושאי משרה בכירים בבנק, ביטוחי בריאות ולזכויות נוספות המקובלות בבנק לעובדים בכירים.

2.5. מענק שנתי משתנה³

2.5.1. מנכ"ל הבנק יהיה זכאי לתשלום מענק שנתי משתנה בהתאם ובכפוף למדיניות התגמול של הבנק ולהוראות המפקח על הבנקים ולחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו- 2016 ("חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים").

2.5.2. תקרת המענק השנתי המשתנה לו יהיה זכאי מנכ"ל הבנק בגין שנה קלנדרית תהיה עד 700,000 ש"ח בכפוף למדיניות התגמול של הבנק ולמגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

³ להוראות כלליות נוספות החלות על התגמול המשתנה של מנכ"ל הבנק מכוח מדיניות התגמול, ראה סעיף 2.7 להלן.

2.5.3. תנאי הפריסה של התגמול המשתנה – המענק השנתי המשתנה של המנכ"ל בגין שנה קלנדרית יחשב וישלם במועדים ובתנאים הקבועים במדיניות התגמול וכפי שתהיה מעת לעת.

2.6. תנאי פרישה

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

2.6.2. הודעה מוקדמת- תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של סיום יחסי עובד- מעביד ביוזמת מי מהצדדים תהיה, בכתב של 6 חודשים. הבנק יהיה רשאי לוותר על עבודתו של מנכ"ל הבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובמקרה זה מנכ"ל הבנק 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 למנכ"ל הבנק את תמורת ההודעה המוקדמת שנותרה לזכותו בגובה המשכורת החודשית ושווי התנאים הנלווים והסוציאליים הקבועים בהסכם ושהיו מגיעים למנכ"ל בגין תקופה זו, למעט התגמול המשתנה. היה ומנכ"ל הבנק יפר את חובותו למסור לבנק הודעה מוקדמת להתפטרותו, יהיה עליו לשלם לבנק פיצוי מוסכם בגובה השכר הכולל שהוא היה זכאי לקבל אילו עבד.

2.6.3. מענק הסתגלות⁴

עם סיום העסקתו של מנכ"ל הבנק ישולם למנכ"ל הבנק מענק הסתגלות בסכום השווה לשלוש משכורות חודשיות בגובה השכר הקבוע בסעיף 2.3.1 לעיל, כפי שיהיה במועד סיום העסקתו בבנק.

מענק ההסתגלות מותנה בעמידת מנכ"ל הבנק בהתחייבותו לאי תחרות. הסדרי פרישה משתנים- ישולמו במועדים ובתנאים הקבועים במדיניות התגמול של הבנק וכפי שתהיה מעת לעת.

2.7. הוראות כלליות נוספות

2.7.1. כל הוראות ההסכם כפופות למדיניות התגמול של הבנק כפי שתהיה מעת לעת ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים ורשות ניירות ערך, כפי

⁴ על אף האמור בסעיף 2.6.3, בנסיבות בהן, על פי הדין ניתן לשלול ממנכ"ל הבנק פיצויי פיטורים, כולם או חלקם, יהיה הבנק רשאי להביא את הסכם תנאי העסקה לידי סיום לאלתר מבלי שיחויב לשלם למנכ"ל הבנק תמורת הודעה מוקדמת, מענק הסתגלות, ופיצויי פיטורים.

שיהיו מעת לעת. ככל שיידרש יבוצעו ההתאמות הנדרשות למדיניות ולהוראות אלה ולמנכ"ל הבנק לא תהיה כל טענה בקשר לכך.

2.7.2. בכל מקרה התגמול המשתנה המרבי לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע (כהגדרתו במדיניות התגמול) של מנכ"ל הבנק.

2.7.3. יובהר כי עמידה בתנאי הסף אינה מקנה זכות לתשלום המענק השנתי המשתנה ואינה מבטיחה את שיעורו.

2.7.4. הדירקטוריון יהיה רשאי, מטעמים מיוחדים, להחליט על הפחתת התגמול המשתנה (כולו או חלקו), למנכ"ל הבנק, 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'.

2.7.5. באם יימצא כי שולמו למנכ"ל הבנק, 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 למנכ"ל הבנק סכומים נמוכים מאלו שקיבל בפועל או לא להיות משולמים כלל, ישיב מנכ"ל הבנק 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 התשלום. יובהר כי האמור לעיל יחול גם אם מנכ"ל הבנק חדל לעבוד בבנק במהלך תקופת שלוש השנים האמורות.

2.7.6. באם יימצא כי לא שולמו למנכ"ל הבנק, 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 למנכ"ל הבנק סכומים גבוהים מאלו שקיבל בפועל ומנכ"ל הבנק עובד בפועל בבנק במועד התשלום, ישלם הבנק למנכ"ל הבנק את חלק התשלום החסר ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים ממועד התשלום.

2.7.7. בגין כל סוגי התגמול המשתנה המפורטים במדיניות זו, לא ישולמו תנאים נלווים, והם לא יחשבו כחלק מהמשכורת החודשית לצורך חישוב שיעורם של התנאים הנלווים ולרבות לצורך ההטבות הסוציאליות ובכלל זה פיצויי פיטורים.

2.7.8. בנסיבות בהן לא יהיה זכאי מנכ"ל הבנק 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 המנכ"ל לתגמול המשתנה (כולו או חלקו) כולל המענקים ולכל חלקי התגמולים

המשתנים שטרם שולמו ולרבות לגבי אותם חלקי התגמולים המשתנים
שנדחו.