



בנק ירושלים בע"מ

(להלן: "הבנק")

דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה"), ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידים"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתקיים **ביום א' ה- 4 בדצמבר, 2022, בשעה 12:00**, בחדר הישיבות של הבנק, במשרדי הנהלת הבנק, **רחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה (קומה 4) ("האסיפה" ו-"דוח זה"**, בהתאמה).

על סדר היום של האסיפה:

1. אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק

מוצע לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2023-2025, המצ"ב **כנספח א'** לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"), כפי שאושרה על ידי דירקטוריון הבנק ביום 27 באוקטובר 2022 לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ביום 27 באוקטובר 2022 (להלן: "ועדת התגמול") לאישור מדיניות התגמול החדשה.

1.1. ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2023-2025, המצ"ב **כנספח א'** לדוח זה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1.1.2023, בהתאם לסעיף 267א ו- 267ב לחוק החברות, בהתאם להוראות נב"ת 301A ובהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ו-2016.

1.2. פרטים נוספים בקשר עם מדיניות התגמול לדירקטורים ונושאי משרה בבנק:

1.2.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20"). תיקון זה חייב את החברות הציבוריות לגבש מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק וזאת בהתאם לסעיפים 267א ו- 267ב לחוק החברות.

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

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

¹ התיקון האחרון נכון למועד זימון אסיפה כללית זו, פורסם ביום 10 באפריל 2022.

- 1.2.4. ביום 11 בדצמבר 2019 אישרה הסיפה הכללית של הבנק מדיניות תגמול לשנים 2020-2022 כפי שפורסמה בדו"ח מיידי מיום 5 בנובמבר 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-094800) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת")².
- 1.2.5. לאור סעיף 267א(ד) לחוק החברות מובאת כעת לאישור הסיפה הכללית של הבנק מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2023-2025.
- 1.2.6. מדיניות התגמול החדשה, על מרכיביה השונים, המובאת לאישור הסיפה הכללית של הבנק, והמצ"ב **כנספח א'** לדוח זה, מתבססת, בין היתר, על תיקון 20 לחוק החברות, הוראות נב"ת 301A על תיקוניו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים וכן על בחינת היישום בפועל והאפקטיביות של מדיניות התגמול הקודמת ומנגנוני התגמול.
- 1.2.7. יובהר כי על התגמול המשתנה שאושר ו/או יאושר בהתאם למדיניות התגמול הקודמת וישולם החל מיום 1.1.2023, לרבות תשלומים בגין התגמול המשתנה מכוחה של המדיניות הקודמת אשר נפרסו ו/או יפרסו מכוחה וישולמו החל מיום 1.1.2023, ימשיכו לחול הוראות המדיניות הקודמת (שבתוקף עד לסוף שנת 2022), לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.
- 1.2.8. ועדת התגמול קיימה שלוש ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה כאשר בישיבתה האחרונה שהתקיימה ביום 27 באוקטובר 2022 אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון הבנק לאשר את מדיניות התגמול החדשה.
- 1.2.9. דירקטוריון הבנק החליט בישיבתו מיום 27 באוקטובר 2022 לקבל את המלצת ועדת התגמול ואשר את מדיניות התגמול החדשה.
- 1.2.10. במסגרת הישיבות נסקרו והוצגו חומרי הרקע הבאים וכן נלקחו בחשבון, בין היתר, הפרמטרים הבאים:
- 1.2.10.1. העדכונים הרגולטוריים הרלוונטיים להוראות מדיניות התגמול, ובכלל זה, עדכונים להוראות נב"ת 301A
- 1.2.10.2. השפעת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים על התגמול של נושאי המשרה.
- 1.2.10.3. האסטרטגיה, תוכניות העבודה ומדיניות ניהול הסיכונים של הבנק, כפי שאושרו על ידי הדירקטוריון.
- 1.2.10.4. נתונים לגבי תנאי הכהונה והעסקה הקיימים בבנק וליחסים בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול עובדי הבנק בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו וכן בהשוואה לתאגידים בנקאיים אחרים.
- 1.2.10.5. מדיניות התגמול הקודמת והניסיון שנרכש בבנק בעקבות אימוץ ויישום מדיניות התגמול הקודמת.
- 1.2.10.6. עיקר השינויים של מדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות התגמול הקודמת.
- 1.2.10.7. השוואת שכר בכירים במערכת הבנקאית.
- 1.2.10.8. טבלאות ונתונים כספיים על היקפי המענקים המשוער בהתאם לשיעור תשואה (הן לעובדים והן לנושאי משרה), אחוז מהרווח הנקי ומספר משכורות.

² ביום 13 במאי 2021 וביום 28 באפריל 2022 אישרה הסיפה הכללית של הבנק עדכונים למדיניות זו כפי שאלו פורסמו בדוחות מיידיים מיום 21 באפריל 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-067686) ומיום 23 במרץ 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-033391), בהתאמה.

1.2.10.9. חוות דעת מנהל הסיכונים.

1.2.11. בהתאם לדין, דירקטוריון הבנק יבחן מעת לעת, בין היתר, באמצעות ועדת התגמול את מדיניות התגמול החדשה ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בתיקון 20, 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, יודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות התגמול החדשה, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך. בכלל זה, יודא הדירקטוריון כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול החדשה אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון של הבנק וממדיניות שמירת הלימות ההון של הבנק.

1.2.12. תמצית שיקולי ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול:

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

1.2.12.2. מדיניות התגמול החדשה מביאה לידי ביטוי את תגמול נושאי המשרה המותאמים בראש ובראשונה ליעדים הפיננסיים האסטרטגיים של הבנק, רווחיות הבנק ותנאי השוק בראייה ארוכת טווח, תאבון ופרופיל הסיכון, תוכניות העבודה ורווחיות הבנק, והכל בראייה ארוכת טווח, וזאת תוך התחשבות ואיזון ראויים, בין הרצון ליצור תמריצים ראויים לנושאי המשרה להשגת יעדי הבנק בטווח הקצר והארוך, שיפור ביצועי הבנק ויצירת ערך לבעלי המניות, והגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הבנק ופעילותו והתחשבות בשיקולים כלל ארגוניים, כגון: עלויות התגמול בכללותן ובפערי התגמול הרצויים בין הדרגים השונים בבנק, שיפור יחסי היעילות בבנק תוך מתן דגש על מיתון העלויות הקבועות בבנק, גודלו של הבנק והיקף פעילותו לבין הרצון להבטיח עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

1.2.12.3. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו בדיונים שקיימו, בהתייחס לתגמול האפשרי במדיניות התגמול החדשה, אשר ההוצאה החזויה בגינו (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) צפוי לעלות על 2.5 מיליון ₪ בשנה (צמוד בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), כי הוא בכל מקרה יהיה קטן מפי 35 מהתגמול הנמוך ביותר ששילם הבנק לעובד הבנק (לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק) בשנה שקדמה למועד אישור הדירקטוריון את המדיניות החדשה. כמו כן, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את דעתם לכך, ביחס לתגמול האפשרי במדיניות התגמול החדשה, כי ככל שהעלות הצפויה (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) תעלה על 2.5 מיליון ₪ בשנה (בהתאם

לקבוע בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), אזי חלק מהתגמול לא יוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס.

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

1.2.13. מבנה מדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית

1.2.13.1. תגמול קבוע

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

1.2.13.1.2. רמת השכר של נושאי המשרה תקבע, על ידי האורגנים המוסמכים בבנק, תוך התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו והיחס בין תנאי כהונתו לתנאי כהונה והעסקה של שאר עובדי הבנק וזאת תוך לקיחה בחשבון של רמות שכר בתפקידים ברי השוואה בסקטור הבנקאי.

1.2.13.2. תגמול משתנה

1.2.13.2.1. התגמול המשתנה נועד, בין היתר, לעודד ולהגביר את המוטיבציה של נושאי המשרה לפעול למען השגת מטרות הבנק ויעדיו, כולל עמידה בתוכנית האסטרטגית ובתוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית, והכל בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה לבנק ובעלי מניותיו, תוך עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק. יובהר כי הענקת התגמול המשתנה אינו מהווה חלוקת רווחים לנושאי המשרה ולעובדי הבנק אלא כלי לשיפור ביצועי הבנק תוך יצירת ערך לבעלי המניות. התגמול המשתנה כולל מענק שנתי משתנה רק במקרה של עמידה בתנאי הסף ובתנאים נוספים הקבועים במדיניות התגמול החדשה.

1.2.13.2.2. הגדרת "שיעור התשואה" במדיניות התגמול החדשה על פיו ימדדו, בין היתר, תנאי הסף לחלוקת התגמול השנתי המשתנה, הינו הרווח הכולל כמדווה בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק ביחס להון העצמי הממוצע. בחישוב שיעור התשואה, לצורך חישוב המענק, הדירקטוריון יהיה רשאי, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, לנטרל בהיקף ובאופן שיחליט, רווחים/הפסדים שמקורם באירועים חד פעמיים, רווחי/הפסדי הון ואחרים, וזאת לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של הבנק ו/או בתום השנה הקלנדרית בה הוכרו בדוחות הכספיים. ככלל, מדיניות התגמול החדשה מאפשרת להעניק עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר על שילוב של ביצועי נושא המשרה ועמידה ביעדים האישיים, שנקבעו והוגדרו לנושא המשרה, על פי תוכנית העבודה השנתית ו/או התוכנית האסטרטגית של הבנק, ביצועי היחידה בבנק עליו נושא המשרה נמנה, ועל ביצועי הבנק בכללותו.

1.2.13.2.3. בנוסף, מדיניות התגמול החדשה מאפשרת לוועדת התגמול ולדירקטוריון להעניק לנושא המשרה, לרבות למנכ"ל, מענק שנתי משתנה, עד לתקרת

המענק השנתי המשתנה, על פי פרמטרים מדידים, המפורטים במדיניות התגמול החדשה, אשר יקבעו בסמוך לתחילת כל שנת מענק לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון (כאשר מדובר במנכ"ל) או לאחר אישור ועדת התגמול (כאשר מדובר בנושא משרה (שאינם מנכ"ל)).

1.2.13.2.4. תשלום המענק השנתי המשתנה מותנה בעמידה בשני תנאי סף מצטברים: (1) עמידה בשיעורי התשואה הבאים: בשנת 2023 - 8%; בשנת 2024 - 8.25% ובשנת 2025 - 8.5%; ו-(2) עמידה ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון.

1.2.13.2.5. במטרה ליצור מבנה תמריצים מאוזן ולמנוע נטילת סיכונים מעבר לתאבון הסיכון שהבנק קבע נקבעה תקרת תקציב למענק השנתי המשתנה. תקרת התקציב למענק השנתי המשתנה נקבעה כתקרה כללית לכל נושאי המשרה (למעט מנכ"ל) בערכים כספיים אבסולוטיים. בנוסף, נקבעה תקרה למענק השנתי המשתנה למנכ"ל במספר משכורות חודשיות.

1.2.13.2.6. בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבעו יחסים הולמים בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, כך שבכל מקרה התגמול המשתנה לנושא המשרה לא יעלה על 100% מעלות השכר (כהגדרתו במדיניות התגמול החדשה) עבור כל נושא משרה. בתנאים חריגים ובכפוף להוראות כל דין, הבנק יהיה רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי לנושאי המשרה (למעט מנכ"ל) יגיע עד ל- 200% מהתגמול הקבוע וזאת בכפוף לקיום הכללים הקבועים בהוראות נב"ת 301A, ובכלל זה קבלת החלטה מנומקת ומפורטת של הדירקטוריון ובכפוף לאישור כל אורגן נוסף של הבנק כמתחייב על פי דין.

1.2.13.2.7. מדיניות התגמול החדשה כוללת, בדומה למדיניות התגמול הקודמת (בשינויים של שיעור תשואה סף, סכום המענק והאפשרות להעניק מענק זה גם למנכ"ל), אפשרות להעניק מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט יו"ר), אם הבנק לא עמד בתנאי הסף לקבלת מענק שנתי משתנה באותה שנה, אך עמד בשיעור תשואה של לפחות 6.5% באותה שנה, והבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין שנת המענק, ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. היקף המענק לכל נושאי המשרה (למעט ליו"ר) מוגבל לסכום לא מהותי של 300,000 ₪, תוך קביעת תקרת מענק של עד משכורת אחת לנושא משרה.

1.2.13.2.8. מדיניות התגמול החדשה כוללת, בדומה למדיניות התגמול הקודמת, אפשרות להעניק מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת, כהגדרתה במדיניות התגמול החדשה, לנושאי המשרה (למעט יו"ר), כביטוי של הערכה ושיתוף העובדים בהישגי הבנק וזאת ללא קשר ליתר המענקים המשתנים וללא תלות בעמידה בתנאיהם, לרבות בתנאי הסף המפורטים בסעיף 1.2.13.2.4 לעיל, אך בכפוף לעמידת הבנק ביחס הלימות ההון הנדרש על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. המענק המיוחד יוענק בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי של ועדת התגמול והדירקטוריון ובהתאם לתקציב שיקבע על ידי הדירקטוריון. סכום המענק

שישולם לכל נושא משרה (לרבות המנכ"ל ולמעט היו"ר) לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה בשיקול דעת על פי כל דין ואלו יחולקו באופן דיפרנציאלי או בכל דרך אחרת שיחליט הדירקטוריון וללא כל קשר לשיעורי התשואה ולתקורות שנקבעו לתקרת המענק המשתנה והכל בכפוף לכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

1.2.13.2.9. מדיניות התגמול החדשה כוללת אפשרות להעניק מענק הוקרה לנושאי המשרה (למעט יו"ר) וזאת בנוסף ליתר המענקים המפורטים במדיניות התגמול (מענק שנתי משתנה, מענק בנסיבות מיוחדות ומענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת) וזאת כאות הוקרה והערכה לנאמנות נושא המשרה ולרצון הבנק לתמרץ את נושא המשרה להמשיך לפעול למען השגת יעדי הבנק. מענק ההוקרה יהא בגובה של 50% מהמשכורת החודשית, כפי שזו תהיה במועד תשלום המענק לאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות ולאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות נוספות בבנק (20 שנה במצטבר). מענק ההוקרה יסווג כמענק בשיקול דעת ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה שבשיקול דעת על פי כל דין והמס מגולם בגינו³.

1.2.13.2.10. במדיניות התגמול החדשה נקבע הסדר לפריסת התגמול המשתנה, הסדר המחזק את ביסוס הרכיב המשתנה עם ביצועים ארוכי טווח (כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת) התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

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

1.2.13.2.12. בנוסף לאמור בסעיף 1.2.13.2.11 לעיל, בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבעו במדיניות התגמול החדשה קריטריונים מוגדרים בהתקיימם התגמול המשתנה יהיה בר השבה (כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת).

1.2.13.2.13. במדיניות התגמול החדשה נקבע כי הדירקטוריון, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, רשאי להפחית את התגמול המשתנה (כולו או חלקו), לסכום, הנמוך מהסכום המקסימלי, בהיקף ובאופן שיחליט, לכלל נושאי המשרה, חלקם או לנושא משרה מסוים עפ"י שיקול דעת הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול (בדומה למדיניות התגמול הקודמת).

1.2.13.2.14. עוד נקבעה התניה במדיניות התגמול החדשה לפיה מדיניות התגמול החדשה כפופה למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת).

³ כמו כן, במדיניות התגמול החדשה נקבע כי ניתן יהיה להעניק את מענק ההוקרה גם למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול החדשה לתוקף השלים עשר שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק וכן, הענקת שני מענקי הוקרה (כהגדרתם במדיניות התגמול החדשה) למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול לתוקף השלים עשרים שנות עבודה מלאות ורצופות.

1.2.13.3. תשלומים בגין סיום העסקה:

1.2.13.3.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה (פיצויי פיטורים

ומענק הסתגלות), מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי הבנק, ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה. תגמולים אלו, יהיו כפופים להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה על פני תקופה מינימאלית שלא תפחת מ- 3 שנים, זאת כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכונים יתר.

1.2.13.3.2. מדיניות התגמול החדשה, בדומה למדיניות התגמול הקודמת, קובעת גם

תקרות לתשלומים בגין מענקי פרישה.

1.2.13.3.3. במדיניות התגמול החדשה נקבעו תקופות הודעה מוקדמת במקרה של סיום

יחסי עובד-מעסיק, ביוזמת מי מהצדדים, בהתאם לתפקיד נושא המשרה (כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת). כמו כן, במדיניות התגמול החדשה נוספה האפשרות שבהסכמת נושא המשרה ו/או לבקשתו ניתן לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת בכפוף לאישורי ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד שהתקופה שקוצרה לא תזכה את נושא המשרה בתשלום כלשהו אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון, במקרים מיוחדים ומנימוקים שירשמו, יחליטו לאשר תשלום חלקי ו/או מלא עבור התקופה שקוצרה.

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

סעיף	שינויים עיקריים בין מדיניות תגמול חדשה למדיניות תגמול קודמת
תגמול קבוע - עדכון תקרות משכורות חודשיות (סעיף 5.1.1 למדיניות התגמול החדשה) ⁴ .	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של יו"ר תהיה עד 165,000 ₪ במקום עד 150,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול קודמת. ⁵
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של מנכ"ל תהיה עד 155,000 ₪ במקום עד 140,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול קודמת. ⁶
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה) תהיה עד 105,000 ₪ במקום עד 95,000 ₪, כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה (משנה בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל) תהיה עד 95,000 ₪ במקום עד 85,000 ₪, כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה – חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה) משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל) תהיה עד 85,000 ₪ במקום 75,000 ₪ כפי שהיתה

⁴ תקרות המשכורות החודשיות במדיניות התגמול החדשה הוצמדו למדד הידוע ביום 31.12.2022 (במקום 31.12.2019, כפי שהיו במדיניות התגמול הקודמת) התיקונים הביאו בחשבון גם את עליית המדד מתקופת המדיניות הקודמת.

⁵ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2020-2022, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 11 בדצמבר 2019, תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון עמדה על סך של עד 130,000 ₪ ל- 100% משרה. ביום 28 באפריל, 2022, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון כך שתעמוד על סך של עד 150,000 ₪ ל- 100% משרה. במדיניות התגמול החדשה תקרת המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון עומדת על סך של עד 165,000 ₪ ל- 100% משרה.

⁶ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2020-2022, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 11 בדצמבר 2019, תקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל עמדה על סך של עד 130,000 ₪ ל- 100% משרה. ביום 28 באפריל, 2022, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל כך שתעמוד על סך של עד 140,000 ₪ ל- 100% משרה. במדיניות התגמול החדשה תקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל עומדת על סך של עד 155,000 ₪ ל- 100% משרה.

במדיניות התגמול הקודמת.	
במדיניות התגמול החדשה התווספה קטגוריה חדשה לפיה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה שאינו חבר הנהלה תהיה עד 45,000 ₪.	
במדיניות התגמול החדשה תוקן הסעיף המתייחס להתניה לפיה ניתן לשלם מענק משתנה לנושא משרה חדש בבנק ו/או נושא משרה שסיים את עבודתו בבנק, בכפוף לכך שנושא המשרה עבד בבנק כנושא משרה לפחות שמונה חודשי עבודה (חלף שישה חודשי עבודה) בשנת המענק הרלוונטי. כמו כן, נמחקה ההתניה הקובעת כי על נושא המשרה לעבוד בבנק, במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק המשתנה, על מנת שניתן יהיה להעניק לו מענק משתנה.	תשלום לנושא משרה שסיים עבודתו בבנק ו/או נושא משרה חדש בבנק [סעיפים 6.1.10, 6.1.11, 6.1.12, 6.1.13 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה הוגדרו תנאי סף חדשים לתשלום מענק משתנה (שיעורי התשואה המינימאליים עודכנו).	תנאי סף – שיעורי תשואה מינימאליים [סעיף 6.2.1.1.1 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה עודכן תקרת המענק השנתי המשתנה המקסימלי שהמנכ"ל יהיה זכאי לקבל עד 8 משכורות חודשיות בכפוף לכך שסך התגמול ⁷ הכולל למנכ"ל לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר על פי חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.	תקרת המענק השנתי המשתנה למנכ"ל [סעיף 6.2.2.1.1 למדיניות התגמול החדשה]
במסגרת מדיניות התגמול החדשה עודכנו תקרות מענק שנתי משתנה חדשות וכן שיעורי התשואה.	תקרות מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט מנכ"ל ויו"ר) [סעיף 6.2.2.2 למדיניות התגמול החדשה]
במסגרת מדיניות התגמול החדשה אוחדו נושאי המשרה שהינם חברי הנהלה הנמנים על פונקציית הבקרה והדיווח ואלו שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח לקבוצה אחת. כמו כן, שיעורי התשואה והתקרות עודכנו.	תקרת מענק שנתי משתנה למי מנושאי המשרה [סעיף 6.2.2.3 למדיניות התגמול החדשה].
במסגרת מדיניות התגמול החדשה ניתנה הבהרה כי המענק יחולק באופן דיפרנציאלי או בכל דרך אחרת שיחליט הדירקטוריון וללא כל קשר לשיעורי התשואה ולתקרות המפורטים בסעיף 6.2.2.2 למדיניות התגמול החדשה.	מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת [סעיף 6.3.2.1 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה עודכן הסעיף כך שבשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של 6.5% (חלף 6% במדיניות התגמול הקודמת) ובכפוף לעמידה ביחסי הלימות ההון, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, לאחר המלצת מנכ"ל (כאשר מדובר בנושא משרה שאינו המנכ"ל), להעניק במקרים מיוחדים, מענק בסכום שלא יעלה על משכורת אחת לנושא משרה. סך המענק בנסיבות מיוחדות לנושאי משרה (למעט יו"ר) יעמוד על סך של עד 300,000	מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט יו"ר) (סכום המענק) [סעיף 6.3.1 למדיניות התגמול החדשה]

⁷ כהגדרתם ועל פי התנאים הקבועים בחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים. עוד יובהר כי בהתאם לסעיף 4 לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, הוצאה בשל תגמול שנשא בה הבנק, ככל שנשא, במישרין או בעקיפין, בשנת המס, בעד נושא משרה בכירה או עובד, אשר תעלה על 'התקרה לתשלום' כהגדרתה בסעיף 4 האמור, לא תוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס.

	ש"ח (חלף 200,000 ₪ במדיניות התגמול הקודמת). יובהר כי על פי התיקון לסעיף זה מענק זה יכול שיחול גם על המנכ"ל.
מענק הוקרה לנושאי המשרה (למעט יו"ר) [סעיף 6.3.3 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף לפיו בנוסף למענקים המפורטים במדיניות התגמול (מענק שנתי משתנה, מענק בנסיבות מיוחדות ומענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת), ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי, מענק לנושאי המשרה (למעט יו"ר), כאות הוקרה והערכה לנאמנות נושא המשרה ולרצון הבנק לתמרץ את נושא המשרה להמשיך לפעול למען השגת יעדי הבנק, בגובה של 50% מהמשכורת החודשית, כפי שזו תהיה במועד תשלום המענק לאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות ולאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות נוספות בבנק (20 שנה במצטבר). מענק ההוקרה יסווג כמענק בשיקול דעת ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה שבשיקול דעת על פי כל דין והמס בגינו יגולם. כמו כן, על פי סעיף זה ניתן יהיה להעניק את המענק גם למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול החדשה לתוקף השלים עשר שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק, במשכורת עוקבת למועד אישור מדיניות התגמול החדשה. וכן, ניתן להעניק למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול לתוקף, השלים עשרים שנות עבודה מלאות ורצופות, שני מענקי הוקרה במשכורת עוקבת למועד אישור מדיניות התגמול החדשה.
ביצוע כל אחד מהתשלומים הנדחים [סעיף 6.4.3 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה ביצוע כל אחד מהתשלומים הנדחים מותנה בעמידה בשיעור תשואה של 6.5% וזאת חלף שיעור של 6% כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת.
הצמדה למדד בפריסת תשלום תגמול משתנה [סעיף 6.4.4 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף הקובע כי התשלומים הנדחים של התגמול המשתנה יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן, לפי שיעור העלייה של המדד הידוע ביום התשלום של המענק הנדחה, לעומת המדד הידוע במועד האישור של המענקים על ידי האסיפה הכללית (מובהר כי ההצמדה האמורה לא תביא במועד הענקתם להקטנת הסכום הנומינלי של המענקים הנדחים).
הודעה מוקדמת [סעיף 7.2.3 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף לפיו ניתן לבקשת נושא המשרה או בהסכמתו לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של סיום יחסי עובד-מעסיק בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד שהתקופה שקוצרה לא תזכה את נושא המשרה בתשלום כלשהו. למרות האמור לעיל, במקרים מיוחדים ומנימוקים שירשמו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר תשלום חלקי ו/או מלא עבור התקופה שקוצרה.
מענק הסתגלות מנכ"ל [סעיף 7.3.1.2.4 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף לפיו הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי, מנימוקים מיוחדים, לפטור את המנכ"ל מאי תחרות בפועל בתקופת ההסתגלות של עד חודש אחד.

מענק הסתגלות נושא משרה [סעיף 7.3.1.3.2 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף לפיו הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, ובכפוף לאמור בהסכם עם נושא המשרה, יהיה רשאי להאריך את תקופת אי התחרות של נושא המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) לתקופה נוספת של עד שלושה חודשים.
הצמדה למדד בהסדרי פרישה משתנים [סעיף 7.4.2.5 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף הקובע כי התשלום הנדחה של תשלומי הפרישה הנדחים יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, לפי שיעור העלייה של המדד הידוע ביום התשלום של התשלום הנדחה, לעומת המדד הידוע במועד האישור של תשלום תנאי הפרישה המשתנים. מובהר כי ההצמדה האמורה לא תביא במועד הענקתם להקטנת הסכום הנומינלי של תשלומי הפרישה).
פטור [סעיף 9.3.1 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף המתייחס לכתבי הפטור שהוענקו לנושאי המשרה בבנק, לרבות לדירקטורים.
שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה [סעיף 12.1 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה נקבע כי שינוי לא מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה בבנק (למעט המנכ"ל ויו"ר) הינו עד 5% מהעלות השנתית של התגמול הקבוע (אשר יאושר על ידי המנכ"ל), ולא יותר מ-10% לכל תקופת המדיניות (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה הרלוונטי במועד תחילת מדיניות התגמול החדשה.
שינוי שאינו מהותי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל [סעיף 12.2 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה נקבע כי שינוי של עד 5% מהעלות השנתית של התגמול הקבוע למנכ"ל (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) (ללא התגמול המשתנה, ככל שיוענק), ולא יותר מ-10% לכל תקופת המדיניות, קודם לשינוי ייחשב כשינוי שאינו מהותי ובלבד שתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל לאחר השינוי תואמים את מדיניות התגמול החדשה ויהיה טעון את אישור ועדת התגמול והדירקטוריון. כמו כן, שינוי שאינו כמותי אשר ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי אינו מהותי, יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בלבד.

1.2.15. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

היחס בין התקורות שנקבעו במדיניות התגמול לשנים 2020-2022 לבין התגמולים ששולמו בפועל למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של הבנק, ביחס לכל אחת מהשנים, הינם כדלקמן:

שנת 2020					
שם	תשלום קבוע	תגמול משתנה	תנאי פרישה		
	משכורת חודשית (1)	תגמול משתנה	פיצויי פיטורין	הודעה מוקדמת	מענק הסתגלות
זאב נהרי - יו"ר	98.4%	-	-	-	-
גיל טופז - מנכ"ל היוצא	95.4%	0% (2)	-	-	-
שנת 2021					
זאב נהרי - יו"ר	97.2%	-	-	-	-
גיל טופז - מנכ"ל היוצא	96.2% (3)	42.86% (4)	-	-	-
שנת 2022					
זאב נהרי - יו"ר	90.83% (5)	-	-	-	-

גיל טופז – מנכ"ל היוצא (6)	98.34%	-	-	63%
יאיר קפלן - מנכ"ל (7)	75% (8)	- (9)	-	-

(1) היחסים של היו"ר והמנכ"ל לבין התקורות שנקבעו במדיניות התגמול לשנים 2020-2022 לבין התגמולים ששולמו בפועל, הינם ביחס לכל אחת מהשנים.

בהתאם לסעיף 5.1.2 למדיניות התגמול הקודמת היקף תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה הינה צמודה למדד הידוע ביום 31.12.2019. בהתאם לסעיף זה למדיניות, במקרה של ירידת מדד תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך. כמו כן, יובהר כי תקרת המשכורת החודשית כפי שחושבה הינה שכן ברוטו לגמל בלבד ואינה כוללת הוצאות נוספות (ביטוח לאומי, הפרשה לקופות, רכב, ביטוחים וכו').

(2) בשנת 2020 הבנק לא עמד בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול הקודמת לחלוקת תגמול משתנה ולפיכך המנכ"ל היוצא, מר טופז, לא היה זכאי לתגמול משתנה.

(3) ביום 15 ביולי 2021 אישר דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (ביושבה כועדת תגמול), את עדכון שכרו של מנכ"ל הבנק היוצא, מר טופז. בהתאם לעדכון זה שכרו החודשי של מר טופז עמד על סך של 130,000 ש"ח צמוד למדד הידוע ביום העדכון.

(4) בשנת 2021 הבנק עמד בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול הקודמת לחלוקת תגמול משתנה ולפיכך בהתאם למדיניות התגמול הקודמת (לשנים 2020-2022) תקרת המענק השנתי המשתנה שהמנכ"ל היה זכאי לו הינו (מינימום, מקסימום) בין 300,000 ₪ ל- 700,000 ₪ בהתאמה, בכפוף למגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים. היחס המופיע בטבלה לעיל הינו הסכום ששולם בפועל בהשוואה לתקרת המענק המקסימלית לה היה זכאי המנכ"ל. ביום 28 באפריל 2022 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק תגמול משתנה למנכ"ל היוצא, מר טופז, בסך של 300,000 ₪ בגין שנת 2021.

(5) ביום 28 באפריל 2022, אישרה האסיפה הכללית את עדכון תנאי כהונתו והעסקתו של מר נהרי כך שמשכורתו החודשית (ברוטו) החל מיום 1 באפריל 2022, עומדת על סך של 148,800 ש"ח (צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ב-1.4.22). (היחס המפורט בטבלה לעיל, לגבי שנת 2022, הינו הערכה בלבד לאור העובדה ששנת 2022 טרם הסתיימה).

(6) מר גיל טופז חדל לכהן כמנכ"ל הבנק ביום 14 באפריל 2022.

(7) מר יאיר קפלן החל עבודתו בבנק ביום 1 באפריל 2022 והחל לכהן כמנכ"ל הבנק ביום 14 באפריל 2022.

(8) תנאי הכהונה וההעסקה של מר יאיר קפלן, מנכ"ל הבנק אושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 28 באפריל 2022, לתקופה של 4 שנים החל מיום תחילת עבודתו ביום 1 באפריל 2022. משכורתו החודשית של מנכ"ל הבנק מדורגת. כך שבשנה הראשונה להעסקתו משכורתו החודשית עומדת על 110,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה; לאחר תום שנת עבודה מלאה, משכורתו החודשית תועלה לסך של 120,000 ₪ ברוטו; לאחר תום שתי שנות עבודה משכורתו החודשית תועלה לסך של 130,000 ₪ ברוטו; לאחר תום שלוש שנות עבודה, משכורתו החודשית תועלה לסך של 140,000 ₪ ברוטו. (היחס המפורט בטבלה לעיל, לגבי שנת 2022, הינו הערכה בלבד לאור העובדה ששנת 2022 טרם הסתיימה).

(9) זכאותו לתגמול משתנה בגין שנת 2022 עדיין לא ידועה.

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

תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק, במועד אישור מדיניות התגמול החדשה על ידי דירקטוריון הבנק, המובאת לאישור האסיפה הכללית, תואמים את האמור במדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת אסיפה זו.

1.2.17. ועדת התגמול קיימה שלוש ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה. בישיבה הועדה מיום

6 באוקטובר 2022 השתתפו חברי ועדת התגמול (ה"ה יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל (דח"צ), אביב שנצר) וביום 25 באוקטובר 2022 השתתפו כל חברי ועדת התגמול (ה"ה יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל (דח"צ), אביב שנצר ויואב נרדי), ובישיבתה האחרונה שהתקיימה ביום 27 באוקטובר 2022 בה ניתנה המלצת ועדת התגמול לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול החדשה בבנק השתתפו כל חברי ועדת התגמול (ה"ה יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל (דח"צ), אביב שנצר ויואב נרדי).

1.2.18. דירקטוריון הבנק החליט, פה אחד, בישיבתו מיום 27 באוקטובר 2022 לקבל את המלצות

ועדת התגמול ולאשר את מדיניות התגמול החדשה. בישיבה זו השתתפו הדירקטורים הבאים: זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, יהודה אורבך (דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל (דח"צ), ליאור בן עמי, אביב שנצר ויואב נרדי.

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

האישי:

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

2. אישור תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן

מוצע לאשר את תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, החל מיום 1.1.2023 ובכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה.

2.1. ההחלטה המוצעת:

לאשר את תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, החל מיום 1.1.2023 ובכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה. להלן פרטים נוספים בקשר עם אישור תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן :

2.1.1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 24 לפברואר 2022, החליט למנות את מר יאיר קפלן למנכ"ל הבנק (להלן: "המנכ"ל") ולאחר שהמפקח על הבנקים הודיע על אי התנגדותו למינוי, החל המנכ"ל את עבודתו בבנק ביום 1.4.2022 לתקופת חפיפה והחל מיום 14.4.2022 החל לכהן כמנכ"ל הבנק.

2.1.2. תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, אושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 28 באפריל 2022, לתקופה של 4 שנים החל מיום תחילת עבודתו ביום 1 באפריל 2022. (להלן: "תנאי ההעסקה נוכחיים")⁸.

2.1.3. בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה שעל סדר היום (סעיף 1 לסדר היום) מוצע לתקן את תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל וזאת בעיקר כדי להתאים את תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל לתיקונים במדיניות התגמול החדשה התיקונים הינם כדלקמן, ביתר תנאי העסקתו הקודמים של המנכ"ל, לא יהיו שינויים :

2.1.3.1. תיקון הצמדת המשכורות החודשיות:

2.1.3.1.1. במסגרת תנאי העסקה של המנכ"ל, משכורתו החודשית מדורגת באופן הבא :

2.1.3.1.1.1. בשנה הראשונה להעסקתו של המנכ"ל משכורתו החודשית עומדת על סך

של 110,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה במשרה מלאה ;

2.1.3.1.1.2. לאחר תום שנת עבודה מלאה, משכורתו החודשית תועלה לסך של

120,000 ₪ ברוטו ;

2.1.3.1.1.3. לאחר תום שתי שנות עבודה משכורתו החודשית תועלה לסך של 130,000

₪ ברוטו ;

2.1.3.1.1.4. לאחר תום שלוש שנות עבודה, משכורתו החודשית תועלה לסך של

140,000 ₪ ברוטו.

2.1.3.1.2. כמו כן, בתנאי העסקה נוכחיים נקבע כי המשכורת החודשית תהא צמודה

לעליית המדד המחירים לצרכן כאשר המדד הבסיסי הוא המדד הידוע ביום

תחילת העסקתו של המנכ"ל וכי העדכון יבוצע בחודשים ינואר, אפריל, יולי

ואוקטובר של כל שנה.

2.1.3.1.3. כדי למנוע ספק באשר למועד המדד הבסיסי בו יש להצמיד את המשכורת

החודשית לרבות העלאות במשכורת של המנכ"ל המפורטות בסעיפים

⁸ לפרטים בדבר תנאי הכהונה והעסקה הקודמים של המנכ"ל ראו דוח מידי מיום 23 במרץ 2022 (מס' אסמכתא : 2022-01-033391).

2.1.3.1.1.2 - 2.1.3.1.1.4 לעיל, מוצע לתקן את תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל ולהוסיף הבהרה כי גם העלאות במשכורות החודשיות המפורטות בסעיפים 2.1.3.1.1.2, 2.1.3.1.1.3 ו- 2.1.3.1.1.4 לעיל תהיינה צמודות לעליית המדד, כאשר המדד הבסיסי הוא המדד הידוע ביום תחילת העסקתו של מנכ"ל הבנק 1.4.2022. העדכונים יבוצעו בחודשים ינואר, אפריל, יולי ואוקטובר של כל שנה, כאמור בתנאי העסקה הנכוחים.

2.1.3.2. תיקון תקרת מענק שנתי משתנה:

בתנאי העסקה הנוכחיים של המנכ"ל ובמדיניות התגמול הקודמת, נקבע כי תקרת המענק השנתי לו יהיה זכאי המנכ"ל בגין שנה קלנדרית תעמוד על 700,000 ₪ בכפוף ובהתאם להוראות מדיניות התגמול ולמגבלות וכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים. בסעיף 6.2.2.1.1 (אשר מוצע לתקן במדיניות התגמול החדשה, המצורפת לדוח המידי **כנספח א'**) נקבע כי תקרת המענק השנתי המשתנה, לו יהיה זכאי המנכ"ל בגין שנה קלנדרית יהיה עד ל-8 משכורות חודשיות בכפוף לכך שסך התגמול⁹ הכולל למנכ"ל לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר על פי חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

וזאת חלף מגבלה של 700,000 ₪ בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים¹⁰. על כן, בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה שעל סדר היום, מוצע לתקן את תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל ולהתאים את תקרת המענק השנתי המשתנה של המנכ"ל לסעיף 6.2.2.1.1 במדיניות התגמול החדשה.

2.1.3.3. הוספת האפשרות להעניק מענקים משתנים נוספים למנכ"ל:

2.1.3.3.1. המענק המשתנה הנכלל בתנאי כהונה והעסקה קודמים של המנכ"ל, טרם התיקון המוצע, כולל רק את "המענק השנתי המשתנה", אשר כפוף, בין היתר, לעמידה בתנאי סף: עמידה בשיעורי תשואה מינימלי ועמידה ביחס הלימות הון. 2.1.3.3.2. בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה שעל סדר היום, מוצע לתקן את תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל כך שניתן יהיה להעניק למנכ"ל גם את המענקים המשתנים הבאים, בכפוף לעמידה בתנאים שנקבעו במדיניות התגמול החדשה: יובהר כי סך המענקים שבשיקול הדעת שמנכ"ל הבנק יהיה זכאי לקבל בגין שנה אחת, ככל שיהיה זכאי, לא יעלו על 3 משכורות חודשיות והכל בכפוף לכללים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

2.1.3.3.2.1. **מענק בנסיבות מיוחדות** - בשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של 6.5% ובכפוף לעמידה ביחסי הלימות ההון, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים במקרים מיוחדים להעניק מענק זה לכל ו/או לחלק מנושאי המשרה בסכום שלא

⁹ כהגדרתם ועל פי התנאים הקבועים בחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים. עוד יובהר כי בהתאם לסעיף 4 לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, הוצאה בשל תגמול שנשא בה הבנק, ככל שנשא, במישרין או בעקיפין, בשנת המס, בעד נושא משרה בכירה או עובד, אשר תעלה על 'התקרה לתשלום' כהגדרתה בסעיף 4 האמור, לא תוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס. ¹⁰ סעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים [2.5 מיליון ₪ צמוד כמפורט בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים].

יעלה על משכורת חודשית אחת לנושא משרה. סך המענקים אשר יוענק בנסיבות מיוחדות בגין שנה כלשהי לכל נושאי המשרה לא יעלה על 300,000 ₪. בהתאם לסעיף 6.3.1 למדיניות התגמול החדשה- ככל שהמדיניות התגמול החדשה תאושר, מענק בנסיבות מיוחדות יכלול גם את המנכ"ל.

2.1.3.3.2.2. מענק הוקרה- הוספת מענק המוענק כביטוי להוקרה והערכה לנאמנות נושאי המשרה לבנק ורצון הבנק לתמרץ את נושא המשרה להמשיך לפעול למען השגת יעדי הבנק, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי של ועדת התגמול והדירקטוריון. מענק הוקרה זה הינו בגובה של 50% מהמשכורת החודשית כפי שזו תהיה במועד תשלום המענק: לאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות ולאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות נוספות בבנק (20 שנה במצטבר). בהתאם לסעיף 6.3.3 למדיניות התגמול החדשה- ככל שמדיניות התגמול החדשה תאושר, מענק זה יכלול גם את המנכ"ל.

2.1.3.3.2.3. מענק מיוחד בקשר עם עסקה מיוחדת-

2.1.3.3.2.3.1. מדיניות התגמול החדשה כוללת בסעיף 6.3.2, בדומה למדיניות התגמול הקודמת, אפשרות לוועדת התגמול ולדירקטוריון להעניק מענק מיוחד בשיקול דעת, בקשר לעסקה מיוחדת לנושאי המשרה (למעט יו"ר), כביטוי של הערכה ושיתוף העובדים בהישגי הבנק וזאת ללא קשר ליתר המענקים המפורטים לעיל וללא תלות בעמידה בתנאיהם, לרבות בתנאי הסף המפורטים במדיניות התגמול, אך בכפוף לעמידת הבנק ביחס הלימות ההון הנדרש על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. המענק המיוחד יוענק בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי של ועדת התגמול והדירקטוריון ובהתאם לתקציב שיקבע על ידי הדירקטוריון. סכום המענק שישולם לכל נושא משרה (לרבות המנכ"ל ולמעט היו"ר) לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה בשיקול דעת על פי כל דין ואלו יחולקו באופן דיפרנציאלי וללא כל קשר לשיעורי התשואה ולתקורות שנקבעו לתקרת המענק המשתנה.

2.1.3.3.2.3.2. מאחר ובמדינות התגמול החדשה נקבע כי התשואה המינימאלית מהווה תנאי סף, יוצא איפוא, שעסקה מוצלחת ומהותית שתושלם על ידי הבנק, עלולה ליצור אנומליה, לא רק שלא תבוא לידי ביטוי ברווח הכולל אלא אף עלולה להקטין את שיעורי התשואה שבתנאי הסף. ולכן יוצא שעמידה מוצלחת של נושאי המשרה לרבות המנכ"ל של השלמת עסקה מיוחדת, לא רק שלא תניב תגמול משתנה ההולם את מטרות הבנק ויעדיו, אלא אף עלולה לפגוע בתגמול של נושאי המשרה והמנכ"ל.

2.1.3.3.2.3.3. עוד יצוין כי מענק מיוחד בקשר עם עסקה מיוחדת בהתאם למדיניות התגמול הקודמת ומדיניות התגמול החדשה, חל על כל נושאי המשרה (כולל מנכ"ל ולמעט יו"ר).

- 2.1.4. לפרטים בדבר השכלתו, כישוריו, מומחיותו וניסיונו המקצועי של המנכ"ל, ראו דוח זימון אסיפת בעלי מניות מיום 23 במרץ 2022 (מס' אסמכתא : 2022-01-033391).
- 2.1.5. המנכ"ל אינו בן משפחה של בעל השליטה בבנק.
- 2.1.6. ביום 27 באוקטובר 2022 אישר דירקטוריון הבנק, לאחר אישורה של ועדת התגמול מיום 27 לאוקטובר 2022, את תיקון תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל.
- 2.1.7. תיקון תנאי ההעסקה של המנכ"ל תואמים את תנאי מדיניות התגמול החדשה המפורטת בסעיף 1 לעיל שעל סדר היום של האסיפה הכללית.
- 2.1.8. להלן ריכוז עלות התגמול הצפוי למנכ"ל בגין שנת 2022 ו- 2023 (באלפי ₪ ובמונחי עלות לבנק, בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה).

פרטי מקבל התגמולים				תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)								תגמולים אחרים			
שם	תפקיד	היקף משרה	בחון התאגיד	שיעור החזקה	שכר (1)	מענק (2)	מניות	תשלום מבוסס ניהול	דמי עזר	נמלה	אחר	ריבית	דמי שכירות	אחר	סך הכל
שנת 2022															
מר יאיר קפלן	מנכ"ל	100%	--	1,975				--	--	--					1,975
שנת 2023															
מר יאיר קפלן	מנכ"ל	100%		2,071											2,071

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

(2) אינו כולל מענקים משתנים למנכ"ל הבנק אשר ייקבעו בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2022.

בהתאם לתנאי העסקה של מנכ"ל הבנק, בהנחה שמנכ"ל הבנק יעבוד שנים מלאות, אזי עלות העסקה (הרכיב הקבוע) תהא בשנים אלו כדלקמן: בשנה ראשונה לכהונתו: 1,975 אלפי ₪; בשנה שנייה לכהונתו: 2,071 אלפי ₪; בשנה שלישית לכהונתו: 2,218 אלפי ₪; בשנה הרביעית לכהונתו: 2,366 אלפי ₪ (אינו כולל מס שכר והצמדה למדד).

2.1.9. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק¹¹ בהתאם לתנאי העסקה קודמים (בטרם התיקון) לבין העלות הכוללת הממוצעת של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק בשנת 2022 : 9.01; בשנת 2023 : 9.33; בשנת 2024 : 9.83; בשנת 2025 : 10.32.

¹¹ היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו ההוצאות החזויות בגין תגמול המנכ"ל לשנה הרלוונטית כאשר בשנת 2022 (כאילו עבד שנה מלאה) במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) בשנת 2021 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

2.1.10. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה המוצעים של מנכ"ל הבנק¹², לאחר העדכון ככל שהוא יאושר, לבין העלות הכוללת הממוצעת של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק בשנת 2022 : 9.01 ; בשנת 2023 : 10.21 ; בשנת 2024 : 10.97 ; בשנת 2025 : 11.74 .

2.1.11. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של מנכ"ל הבנק¹³ בהתאם לתנאי העסקה הנוכחיים (בטרם התיקון) לבין העלות הכוללת החציונית של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק בשנת 2022 : 9.91 ; בשנת 2023 : 10.26 ; בשנת 2024 : 10.81 ; בשנת 2025 : 11.36 .

2.1.12. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה המוצעים של מנכ"ל הבנק¹⁴ לבין העלות הכוללת החציונית של עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים בבנק בשנת 2022 : 9.91 ; בשנת 2023 : 11.23 ; בשנת 2024 : 12.07 ; בשנת 2025 : 12.91 .

2.1.13. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחסים ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק.

2.1.14. בפני חברי ועדת תגמול של הבנק, ולאחריה בפני חברי דירקטוריון הבנק, בישיבות הנ"ל, הוצגו, נסקרו ונבחנו גם הנתונים הבאים :

- תנאי העסקה הנוכחיים של המנכ"ל.
- העדכון המוצע בתנאי העסקה של המנכ"ל.
- קורות החיים של מנכ"ל הבנק.
- מדיניות התגמול הקודמת ומדיניות התגמול החדשה לשנים 2023-2025, המובאת לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא מס' 1 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.
- נתונים לעניין היחס שבין העלות של תגמול המוצע של המנכ"ל לבין עלות תגמול, הממוצע והחציוני, של שאר עובדי הבנק.
- נתונים השוואתיים של תגמול מנכ"ל במערכת הבנקאית.
- חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים והוראות ניהול בנקאי תקין מס' 301A, בעניין מדיניות תגמול בתאגיד פיננסי.

2.1.15. להלן נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל :

2.1.15.1. במסגרת הדיונים בתיקון תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל, נבחנו גם השכלתו, כישוריו וניסיונו של המנכ"ל ואלו נלקחו בחשבון בתיקון תנאי העסקה קודמים.

2.1.15.2. עדכון בתנאי העסקה קודמים של המנכ"ל נובע, בעיקרו מגיבוש מדיניות התגמול החדשה של הבנק לשנים 2023-2025 המצריך התאמה של תנאי העסקה של המנכ"ל למדיניות החדשה, ככל שזו תאושר על ידי האסיפה הכללית.

2.1.15.3. הרכיב המשתנה המוצע בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל נועד לקדם עמידה ביעדי הבנק.

¹² היחסים האמורים חושבו באופן הבא : במונה נלקחו ההוצאות החזויות לפי תנאי העסקה המוצעים לשנה הרלוונטית כאשר בשנת 2022 (כאילו עבד שנה מלאה) במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) בשנת 2021 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

¹³ ראו ה.ש. 12 לעיל.

¹⁴ ראו ה.ש. 13 לעיל.

- 2.1.15.4. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים והוראה 301A ומצאו כי תנאי הכהונה וההעסקה עומדים בהוראותיו.
- 2.1.15.5. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו בדיונים שקיימו, בהתייחס לתגמול האפשרי למנכ"ל, אשר ההוצאה החזויה בגינו (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) צפוי לעלות על 2.5 מיליון ₪ בשנה (צמוד בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), כי הוא בכל מקרה יהיה קטן מפי 35 מהתגמול הנמוך ביותר ששילם הבנק לעובד הבנק (לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק) בשנה שקדמה למועד אישור הדירקטוריון את עדכון תנאי הכהונה הקודמים של המנכ"ל. כמו כן, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את דעתם לכך, ביחס לתגמול האפשרי למנכ"ל, כי ככל שהעלות הצפויה (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) תעלה על 2.5 מיליון ₪ בשנה (בהתאם לקבוע בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), אזי חלק מהתגמול לא יוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס.
- 2.1.15.6. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים של תגמול מנהלים כללים במערכת הבנקאית וכי מנתונים אלו עולה כי תיקון תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של המנכ"ל הינם סבירים.
- 2.1.15.7. בכפוף לאישור מדיניות התגמול החדשה במסגרתה ניתן יהיה להעניק מענק משתנה לנושא משרה בתשואה של 12% ומעלה עד 8 משכורות חודשיות, מוצע להתאים גם את תקרת התגמול המשתנה השנתי למנכ"ל עד 8 משכורות במקום קביעת תקרה של עד 700,000 ₪ במדיניות התגמול הנוכחית¹⁵.
- 2.1.15.8. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של המנכ"ל כפופים לאישור מדיניות התגמול החדשה לנושאי משרה לשנים 2023-2025 על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק (נושא 1 שעל סדר היום) וכפי שמדיניות התגמול תהיה מעת לעת, לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, רשות ניירות ערך וכפי שכל אלה יהיו מעת לעת ולהוראות הדין הכללי.
- 2.1.15.9. הנתונים בדבר היחס שבין עלות התגמול המוצע למנכ"ל 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.
- 2.1.15.10. בהתחשב במכלול המידע, הפרמטרים, הנתונים המסמכים שנבחנו והנימוקים המפורטים לעיל, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה כי העדכון בתנאי העסקה של המנכ"ל המובא לאישור האסיפה הכללית, הינו ראוי, סביר ומקובל בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על המנכ"ל מתוקף תפקידו.
- 2.1.16. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בישיבת הוועדה שהתקיימה ביום 27 באוקטובר 2022 בה החליטו פה אחד לאשר את תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר, דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל (דח"צ), אביב שנצר ויואב נרדי (קדמה לישיבה זו ישיבה אחת נוספת).

¹⁵ בכפוף לכך ששך התגמול הכולל למנכ"ל לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר עפ"י חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

2.1.17. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 27 באוקטובר 2022 בה החליטו פה אחד לאשר את תיקון תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק הינם ה"ה: זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, יהודה אורבך (דח"צ), רות ארד (דח"צ), שמואל אשל, ליאור בן עמי, אביב שנצר ויואב נרדי.

2.1.18. לדירקטורים אין ענין אישי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל.

3. פרטים נוספים

3.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום:

3.1.1. בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1 שעל סדר היום, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

3.1.1.1. 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.

3.1.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.1.1.1 לעיל לא יעלה על שיעור של (2%) שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף 3.1.1 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שיידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת הבנק.

3.1.2. בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ב) ובסעיף 272(ג) לחוק החברות, הרוב הנדרש לקבל ההחלטה המוצעת בסעיף 2 שעל סדר היום לעיל, הינו אחד מאלה:

3.1.2.1. במנין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה; במנין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; למי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות בשינויים המחויבים.

3.1.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 3.1.2.1 לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין, כי על אף האמור בסעיף 3.1.2 לעיל ובהתאם לסעיף 272(ג)(1)(ג), ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את תיקון תנאי הכהונה והעסקתו של מנכ"ל הבנק וזאת גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישור, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתנאי הכהונה והעסקה, ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

3.2. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק

- 3.2.1. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, גב' כנה שובל הינה בעלת השליטה בבנק, ומחזיקה ב- 74.94% מהון המניות המונפק והנפרע של יצוא חברה להשקעות בע"מ (להלן: "יצוא") שהינה חברה ציבורית שמניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ.
- 3.2.2. יצוא מחזיקה ב- 86.23% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו. בנוסף, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה גב' שובל ב- 0.34% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק באמצעות החברות: כ. שובל אחזקות בע"מ; אי.סי.סי הון לישראל בע"מ; חברה לנאמנות פיננסית בע"מ ונאמנות חוץ בע"מ שהינן חברות פרטיות שבבעלותה ובשליטתה של גב' כנה שובל.
- 3.2.3. 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.

3.3. מנין חוקי

- 3.3.1. מנין חוקי יהיה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או ע"י באי – כח, שני בעלי מניות שכח ההצבעה שלהם מצטרף ל- 51% מכלל כח ההצבעה הנתון בידי כל בעלי המניות באותו זמן.
- 3.3.2. 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.

3.4. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

- 3.4.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הנו: ביום 6 בנובמבר, 2022 (להלן: "המועד הקובע").
- 3.4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חבר הבורסה, ימציא לבנק אישור בעלות מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות כאמור.

3.5. אופן ההצבעה

- 3.5.1. בנוסף לאפשרות להצביע באמצעות נציג או בא כח או כתב הצבעה כאמור להלן, רשאי בעל מניה הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, להצביע באמצעות כתב הצבעה, בהתאם לחוק החברות ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005, וגם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 3.6 להלן.
- 3.5.2. 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.
- 3.5.3. בהתאם להוראות סעיף 83 (ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.

3.6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה:

- 3.6.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בת"א שבהם ניתן למצוא כתב הצבעה והודעות עמדה :
אתר ההפצה : <http://www.magna.isa.gov.il>
אתר הבורסה לניירות ערך בת"א : <http://hebrew.tase.co.il>
- 3.6.2. 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.
- 3.6.3. לכתב ההצבעה יהיה תוקף רק אם יצורף לו אישור בעלות או צילום תעודת זהות או דרכון, אם בעל המניות רשום בספרי הבנק.
- 3.6.4. 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).
- 3.6.5. בעל מניות לא – רשום, זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה המופיע באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה, כי אינו מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע כי הוא מעוניין לקבל את כתבי ההצבעה בדואר תמורת תשלום ; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.
- 3.6.6. את כתב ההצבעה יש להמציא למשרדי הבנק, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק לא יאוחר מ- 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה בצירוף אישור הבעלות של בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר הבורסה, או צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, אם בעל המניות רשום בספרי הבנק.
- 3.6.7. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה לבנק הינו עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה.
- 3.6.8. 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.
- 3.7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית**
- 3.7.1. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית כמשמעותה בסעיף 1א44 לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il> (להלן : "מערכת ההצבעה האלקטרונית").
- 3.7.2. חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 4א44(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.
- 3.7.3. חבר הבורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת (להלן : "אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר

מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת. עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יום האסיפה, או לחילופין, יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לבנק לצורך הוכחת בעלות במניותיו ללא ציון אופן ההצבעה, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

3.7.4. 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.

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

3.8. הוספת נושא לסדר היום

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה הכללית, 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.

3.9. עיון במסמכים

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

בכבוד רב,
בנק ירושלים בע"מ

נספחים (מצ"ב לדוח המידי):

נספח א' - מדיניות תגמול לנושאי משרה (לשנים 2023-2025)

מיכל קופרשטיין, עו"ד, מזכירת הבנק
אלכסנדר זלצמן, סמנכ"ל, מנהל אגף הכספים

בנק ירושלים בע"מ
("הבנק")
מדיניות נושאי משרה
2025 - 2023

מדיניות תגמול לנושאי משרה

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

1. כללי, מטרות ושיקולים מנחים במדיניות התגמול

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

1.2. ביום 19 בנובמבר 2013 פרסם המפקח על הבנקים הוראת ניהול בנקאי תקין 301A (להלן: "נב"ת 301A") בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" וכפי שתוקנה מעת לעת. הוראה זו מכילה הוראות נוספות, בין היתר, לעניין תגמולם של נושאי משרה בתאגידים הבנקאיים.

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

1.4. לאור סעיף 267א(ד) לחוק החברות, מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים ~~2020-2022~~ 2023-2025

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 ~~2017-2020-2022~~ 2019-2020-2022 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. שיפור ביצועי הבנק ויצירת ערך לבעלי מניותיו, 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~~ 2023-2025, 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 ויודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים באופן הולם. כמו כן, יודא הדירקטוריון שהתגמולים בפועל על פי מדיניות זו, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך. בכלל זה, יודא הדירקטוריון כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון של הבנק וממדיניות שמירת הלימות 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 301A על תיקוניו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים; שלמות מנגנון התגמול; מידת השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון ומידת התאמתו למטרות הארגוניות ולתאבון הסיכון של הבנק ותדווח על בדיקתה לדירקטוריון הבנק.

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

1.11. למען הסר ספק, יובהר כי אין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע בהסכמים קיימים ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה הקיימים בבנק במועד אישור מדיניות תגמול זו. בנוסף, יובהר כי אין במדיניות תגמול זו, כדי למנוע מלקבוע בתנאי הכהונה והעסקה הוראות משלימות אשר אינן חורגות ממדיניות התגמול לרבות תנאים משפטיים כמקובל בהסכמי העסקה.

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

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

2. הגדרות

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

2.1. "ועדת תגמול" - ועדת ביקורת ביושבה כוועדת תגמול.

2.2. "חבר הנהלה" - נושא משרה שהינו חבר הנהלה של הבנק [לרבות מבקר הפנימי](#) (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 [בכיר למנהל הכללי](#), [משנה למנהל כללי](#), סגן מנהל כללי, המבקר הפנימי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישור 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 כמדווה 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 ו/או בתום השנה הקלנדרית בה הוכרו בדוחות הכספיים. החלטת הדירקטוריון תהא סופית ומחייבת.

למען הסר ספק, הרווח הכולל לצורך חישוב המענק יהיה לאחר קיזוז של ההוצאות בגין תשלום מענק למנכ"ל, לנושאי המשרה ולעובדים ולרבות לעובדים המרכזיים שאינם נושאי משרה ולאחר לקיחה בחשבון של ההוצאות בגין אופציות לנושאי משרה (ולכל גורם אחר, אם וככל שקיימים או שיהיו), כפי שאלו רשומים או יירשמו בספרי הבנק-

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

2.14.2.15. "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').

2.15.2.16. "תגמול משתנה"- תגמול שאינו קבוע.

2.16.2.17. "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.

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

בעת קביעת מדיניות זו היחס² שבין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של נושא המשרה לעלות הכוללת של תנאי ההעסקה הממוצעת והחציונית של שאר עובדי הבנק³ לשנת 2021, הינם כדלקמן:

4.1. היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר⁴ לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 9.09.

4.2. היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של היו"ר⁵ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 10.08.

4.3. היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של המנכ"ל⁶ לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה הממוצעת של יתר עובדי הבנק הינו- 8.67.

4.4. היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של המנכ"ל⁷ לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 9.61.

4.5. היחס בין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי ההעסקה של נושאי משרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) לבין עלות הכוללת של תנאי העסקה הממוצעת של יתר עובדי הבנק הינו- 3.20.

4.6. היחס בין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי ההעסקה של נושאי משרה (למעט יו"ר, מנכ"ל) לבין עלות הכוללת של תנאי ההעסקה החציונית של יתר עובדי הבנק הינו- 3.55.

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

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

⁴ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של היו"ר **כפי שהשתנו החל מ- 1 לאפריל 2022** היו חלים בכל שנת **2022-היחס 2022** בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק לשנת 2021.

⁵ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של היו"ר **כפי שהשתנו החל מ- 1 לאפריל 2022** היו חלים בכל **שנת 2022-היחס 2022**, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של היו"ר לבין העלות הכוללת החציונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק לשנת 2021.

⁶ ככל שתנאי כהונתו והעסקתו החדשים של המנכ"ל היו חלים בכל שנת 2022, היחס בין העלות הכוללת של תנאי העסקה של המנכ"ל לבין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק לשנת 2021.

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

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

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

5.1.1. היקף משכורת חודשית

תפקיד	תקרה משכורת חודשית עבור היקף משרה של 100%
יו"ר הדירקטוריון	עד 150,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
מנכ"ל	עד 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 בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל)	עד 85,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
נושא משרה - חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה)), משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל)	עד 75,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%)
נושא משרה שאינו חבר הנהלה	עד 45,000 ₪

5.1.2. הצמדת תקרת המשכורת החודשית

תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה, כמפורט בסעיף 5.1.1 לעיל, תהיה צמודה למדד הידוע ביום 31.12.2022. במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך.

5.3.5.2. תנאים נלווים

5.3.1.5.2.1. 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 ועל פי דין כפי שיהיו מעת לעת, דמי חבר לשכונת 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'.

5.3.2.5.2.2. 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 ו/או לכל מטרה אחרת.

5.2.3.5.3. 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 וענין, 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 קבלה מראש של אישור בכתב של שר העבודה בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים.

5.2.4.5.3. קרן השתלמות- לבקשת נושא המשרה, בכתב, יבוצעו הפקדות וניכויים לקרן

השתלמות עד לתקרת המס המוכרת על פי דין, כפי שתתעדכן מעת לעת. יתרת הפקדות הבנק לקרן ההשתלמות (חלק מעסיק) בגין יתרת משכורתו של נושא המשרה תשולם לנושא המשרה כתוספת לשכר, במקום הפקדה עודפת לקרן ההשתלמות, והיא לא תחשב כחלק משכרו של נושא המשרה לכל דבר וענין 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, כולל עמידה בתוכנית האסטרטגית ובתוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית, והכל בראייה ארוכת טווח, תוך יצירת זהות אינטרסים בין נושאי המשרה לבנק ולבעלי מניותיו ותוך עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק. יובהר כי הענקת התגמול המשתנה אינו מהווה חלוקת רווחים לנושאי המשרה ולעובדי הבנק אלא כלי לשיפור ביצועי הבנק תוך יצירת ערך לבעלי המניות. 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 (כולו או חלקו) ואינה מבטיחה את שיעורו.

6.1.4. הדירקטוריון יהיה רשאי, ~~מטעמים מיוחדים~~ בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, להחליט על הפחתת התגמול המשתנה (כולו או חלקו), לסכום, הנמוך מהסכום המקסימלי, בהיקף ובאופן שיחליט, לכלל נושאי המשרה, חלקם או לנושא משרה מסוים, לאחר קבלת המלצת ועדת תגמול. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים, כגון: מגמה המצביעה על ירידה משמעותית בהכנסות ורווחים, או אי עמידה ביעדים ותרומה להשגתם (כללים ו/או אישיים) המפורטים בסעיפים 6.2.3.2.1 - 6.2.3.2.3, רווחים ו/או הפסדים מאירועים חד פעמיים וכו'.

6.1.5. כל תגמול משתנה יוענק וישולם כפוף להתניה שהינו בר השבה בהתאם לתנאים המפורטים בסעיפים 11.1-11.5 להלן.

6.1.6. יובהר, כי תקרת המענק השנתי המשתנה המפורטת בסעיפים 6.2.2.1-6.2.2.2 להלן, אינה מהווה התחייבות כי כל תקרת המענק תחולק בשנת המענק לנושאי המשרה, כולם או חלקם.

6.1.7. בהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות זו, התגמול המשתנה עבור העובדים שאינם נמנים על פונקציית הבקרה והדיווח נמוכות משמעותית מהתגמול הקבוע עבור עובדים אלו ולפיכך, אין חובה לצמצם את משקלו של התגמול המשתנה אצל עובדי פונקציית הבקרה והדיווח, בכפוף לכך שמשמרת עצמאותם של עובדי פונקציית הבקרה והדיווח.

6.1.7.6.1.8. 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.

6.1.8.6.1.9. נושאי המשרה לא ייצרו הסדרי גידור פרטיים שיהיה בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכונים הגלומים בתגמולים שלהם.

6.1.9.6.1.10. 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 וכלל חלקי התגמולים המשתנים שטרם שולמו ולרבות לגבי אותם חלקי התגמולים המשתנים שנדחו.

6.1.10.6.1.11. 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 שמונה חודשי עבודה ושהוא עדיין עובד בבנק, במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק המשתנה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול

והדירקטוריון [בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי](#), 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-68 חודשים בשנת המענק.

[6.1.11-6.1.12](#) 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-שמונה](#) חודשי עבודה [שהוא עדיין עובד בבנק, במועד קבלת ההחלטה על חלוקת המענק המשתנה](#). על אף האמור לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון [בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי](#), 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-68 חודשים בשנת המענק.

[6.1.12-6.1.13](#) 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-שמונה](#) 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-שמונה](#) חודשי עבודה במצטבר.

[6.1.13-6.1.14](#) 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-שמונה](#) 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-שמונה](#) חודשי עבודה במצטבר.

[6.1.14-6.1.15](#) 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.

6.1.15. 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.

6.1.16. למרות האמור בסעיפים 6.1.2 לעיל, 6.2.2.1, 6.2.2.3, 6.3.2 ו- 6.3.23 להלן, המענק המרבי יהיה כפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

6.1.17. 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
<u>2020</u> <u>2023</u>	<u>78.00%</u>
<u>2021</u> <u>2024</u>	<u>7.35</u> <u>8.25%</u>
<u>2022</u> <u>2025</u>	<u>8.25</u> <u>5%</u>

(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\$ משכורות חודשיות ~~ה- בכפוף לכך שסך התגמול⁸ הכולל למנכ"ל לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר על פי חוק 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 ואו מקצתם. ככל שהעדכון אינו מהותי כאמור בסעיף 12.2 להלן, הוא יהיה כפוף לקבלת אישור ועדת התגמול והדירקטוריון וככל שהעדכון יהיה מהותי, עדכנו 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(ב)⁹ לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים [שניים וחצי מיליון שקלים חדשים בשנה צמוד, כמפורט בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים].

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

המשרה (באלפי ש"ח)

שיעור תשואה	תקרת מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) (באלפי ₪) ¹⁰
	לכל אחת מהשנים <u>2022-20202025-2023</u> ¹¹
7.00%	<u>300632</u>
7.358.25%	<u>300732.5</u>
7.50%	<u>400833</u>
7.809.00%	<u>5001,300</u>
8.009.50%	<u>6001,675</u>

⁸ כהגדרתם ועל פי התנאים הקבועים בחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים. עוד יובהר כי בהתאם לסעיף 4 לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, הוצאה בשל תגמול שנשא בה הבנק, ככל שנשא, במישרין או בעקיפין, בשנת המס, בעד נושא משרה בכירה או עובד, אשר תעלה על 'התקרה לתשלום' כהגדרתה בסעיף 4 האמור, לא תוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס.

¹⁰ תקרת סכום המענק השנתי נקבע על בסיס 910 נושאי משרה בבנק (לא כולל מנכ"ל). היה ומספר נושאי המשרה שיהיו זכאים למענק שנתי בגין השנה הרלוונטית יהיה שונה מ-910, יותאם היקף תקרת המענק השנתי על ידי העלאתו או הפחתתו באופן יחסי בגין כל נושא משרה שיתווסף או ייגרע כאמור.

¹¹ למרות האמור לעיל, בכל הקשור לעמידה בתנאי הסף בדבר שיעור התשואה המינימאלי, בשנת 2023-2021 7.35% - 8.25% בשנת 2024 - 8.25% ואילו בשנת 20222025 - 8.25%.

שיעור תשואה	תקרת מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט יו"ר ומנכ"ל) (באלפי ₪) ¹⁰
	לכל אחת מהשנים <u>2022-20202025-2023</u> ¹¹
8.2510.00%	8002,106
810.50%	1,0002,417
911.00%	1,3003,067
911.50%	1,7003,363
1012.00%	1,9003,653
1012.50%	2,3003,977
1113.00%	2,7004,253
1113.50%	3,0004,471
1214.00%	3,4004,750

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
78.99% - 78.00%	0-23.5	0-1.6	0-1-2.5
89.99% - 89.00%	0-34.5	0-3	0-23.5
-910.00% 910.99%	0-46.5	0-3.8	0-34.5
-1011.00% 10.9912.00%	0-67.5	0-5.5	0-4.56
-11.00% מעל 12.00%	0-7.58	0-6.4	0-6.5-0-5.5

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 כאמור](#) 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 נושא 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 **כולל עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו בהם**; 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 פיננסים 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 יעדי האישיים או יעד אחר, על פי הקשרו.

6.3. מענקים מיוחדים

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

בשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של $\geq 5\%$ 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 (כאשר מדובר בנושא משרה שאינו המנכ"ל), 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 (למעט יו"ר)

6.3.2.1. בנוסף למענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2 → סעיף 6.3.1 לעיל וסעיף 6.3.3 להלן וללא תלות בעמידה בתנאי התאמה לרבות בתנאי הסף המפורטים בסעיף 6.2.1.1.1 אף בכפוף 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 הבלעדי¹², 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 שלישי¹³ 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 (נזקף) 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, באופן דיפרנציאלי או בכל דרך אחרת שיחליט הדירקטוריון, וללא כל קשר לשיעורי התשואה ולתקורות המפורטים בטבלה שבסעיף 6.2.2.2. ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לרבות מנכ"ל לא יעלה על הסכום המכסימלי של תגמול משתנה בשיקול דעת על פי כל דין¹⁴, והכל בכפוף למגבלות שבמדיניות תגמול זו¹⁵ 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 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 הביצוע והשלמת העסקה, אלא קיבלו ביטוי ישירות (נזקפו) 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

¹² 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.

¹³ "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

¹⁴ לרבות הוראת ניהול בנקאי תקין 301A בסעי' 12(ב).

¹⁵ ראה סעיף 17.1.1 לעיל,

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 6.1.1514. 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 6.1.1110 ו- 6.1.1211) לעניין פריסת המענק (סעיף 6.4) ולעניין השבת המענק (סעיף 11). החלטתו של הדירקטוריון תהייה סופית.

6.3.3. – מענק הוקרה לנושאי המשרה (למעט יו"ר)

6.3.3.1. בנוסף למענק השנתי המשתנה המפורט בסעיף 6.2 ולמענק בנסיבות מיוחדות המפורט בסעיף 6.3.1 ולמענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת המפורט בסעיף 6.3.2.1 לעיל וללא תלות בעמידה בתנאיהם, ולרבות ללא תלות בעמידה בתנאי הסף המפורטים בסעיף 6.2.1, ועדת התגמול והדירקטוריון, כביטוי להוקרה והערכה לנאמנות נושא המשרה לבנק ורצון הבנק לתמרץ את נושא המשרה להמשיך ולפעול למען השגת יעדי הבנק, יהיו רשאים, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, להעניק לנושאי המשרה (למעט יו"ר) מענק הוקרה בגובה של 50% מהמשכורת החודשית, כפי שזו תהייה במועד תשלום המענק, כדלקמן:

לאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק ולאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות נוספות בבנק (20 שנה במצטבר).

מענק ההוקרה יגולם על ידי הבנק וישולם יחד עם המשכורת לחודש העוקב להשלמת שנות העבודה הנדרשות כאמור. (להלן: "מענק הוקרה")

6.3.3.2. ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי, להעניק לנושא המשרה (למעט יו"ר) אשר במועד כניסת מדיניות תגמול זו לתוקף השלים עשר שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק (אך פחות מעשרים שנות ותק רצופות ומלאות), תשלום מענק הוקרה במשכורת העוקבת למועד אישור מדיניות התגמול.

ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים, בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי, להעניק, לנושאי משרה (למעט יו"ר) אשר במועד כניסת מדיניות תגמול זו לתוקף השלימו עשרים שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק תשלום מענק הוקרה (שני מענקי הוקרה- גם בגין עשר שנות עבודה וגם בגין השלמת עשר שנות עבודה נוספות) במשכורת העוקבת למועד אישור מדיניות התגמול.

6.3.3.3. מענק ההוקרה יסווג כמענק בשיקול דעת ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה שבשיקול דעת על פי כל דין¹⁶. עוד מובהר כי על אף האמור בסעיף 6.4 להלן, ככל שסכום המענק המשתנה על כל רכיביו (כולל מענק מיוחד ומענק הוקרה) יהיה נמוך מ-40% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה בשנת המענק, אזי לא יהיה צורך לפרוס את תשלום מענק ההוקרה לאותו נושא משרה בשנה הרלוונטית (להבדיל מהמענקים המשתנים האחרים כולל מענק מיוחד).

6.4. פריסת תשלום תגמול משתנה

6.4.1. ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק, לא עלה על 40%¹⁷ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

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

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

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

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

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

6.4.3. ביצועו של כל אחד מהתשלומים הנדחים יהיה מותנה בעמידה בשיעור תשואה של 5.5% 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

¹⁶ לרבות הוראות ניהול בנקאי תקין A301, סעיף 12 (ב) והכל בכפוף למגבלות שבמדיניות תגמול זו, כולל אך לא רק, סעיף 6.1.17, ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

¹⁷ יצוין, כי בהתאם לנב"ת 301A ישום הפריסה בסעיף כפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

ההון. התשלום הנדחה ישולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בשנה בה אמור להתבצע התשלום.

6.4.4. התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן, לפי שיעור העליה של המדד הידוע ביום התשלום של המענק הנדחה, לעומת המדד הידוע במועד האישור של המענקים על ידי האסיפה הכללית (מובהר כי ההצמדה האמורה לא תביא במועד הענקתם להקטנת הסכום הנומינלי של המענקים הנדחים).

6.4.4.6.4.5. היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה יהיה נמוך מ-5%, 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-5% 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.

6.4.5.6.4.6. 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.

6.4.6.6.4.7. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי ככל שנושא המשרה שסיים את עבודתו בבנק בין שפוטר ובין שהתפטר, זכאי לתגמול המשתנה בהתאם לאמור בהוראות המדיניות, תנאי הפריסה יחולו גם עליו. על אף האמור לעיל ובסעיף זה, ככל שמקורם של התשלומים הנדחים שנתרו הינם ממענק משתנה ששולם בגין שנת מענק שלא עלה על 40%¹⁸ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנת מענק, אזי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר את תשלום יתרת התשלומים הנדחים שטרם שולמו ולא בוטלו בלא שתנאי הפריסה יחולו על תשלומים נדחים אלו.

7. תנאי פרישה

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

¹⁸ בכפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

הוראה בדבר תחולת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"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.

7.2.1-7.2.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת (ביוזמת מי מהצדדים) 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 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. למרות האמור לעיל, מובהר כי ניתן, בהסכמת נושא המשרה ו/או לבקשתו, לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת, בכפוף לאישור ועדת התגמול ולאחריה אישור הדירקטוריון, ובלבד שהתקופה שקוצרה לא תזכה את נושא המשרה בתשלום כלשהו. למרות האמור לעיל, במקרים מיוחדים ומנימוקים שירשמו, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר תשלום חלקי ו/או מלא עבור התקופה שקוצרה.

7.2.2-7.2.4. 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, ובכפוף לאמור בהסכם המנכ"ל, 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.

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

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 הדירקטוריון, לאחר אישור ועדת התגמול, ובכפוף לאמור בהסכם עם נושא המשרה, יהיה רשאי להאריך את תקופת אי התחרות לתקופה נוספת של עד שלושה חודשים.

7.3.1.3.2-7.3.1.3.3 מענק ההסתגלות לנושאי המשרה יותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לנושא המשרה.

7.3.1.3.3-7.3.1.3.4 הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי, מנימוקים מיוחדים לפטור את נושא המשרה מאי התחרות בפועל בתקופת ההסתגלות של עד חודש אחד.

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

7.3.3 מענק הסתגלות בגובה העולה על 3 משכורות חודשיות יסווג כתגמול משתנה¹⁹ וישולם בכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

¹⁹ לאור עדכון הוראות נב"ת 301A סעיף זה לא יחול על יו"ר הדירקטוריון, מאחר והיו"ר אינו זכאי לקבל מענק משתנה.

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

7.3.5. על אף האמור לעיל, ומבלי לגרוע מהאמור בסעיף 7.2.2 ככל שהבנק יפדה את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, וככל שלנושא המשרה יגיע מענק הסתגלות - יחפוף מענק ההסתגלות את תקופת ההודעה המוקדמת שנפדתה, וישולם לנושא המשרה מענק הסתגלות / פדיון הודעה מוקדמת רק בגין התקופה העולה על התקופה שנחפפה. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, כי מענק ההסתגלות לא יחפוף את תקופת ההודעה המוקדמת שנפדתה.

7.4. הסדרי פרישה משתנים²⁰

7.4.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה של נושא המשרה, מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק²¹ (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, 7.3.1.2.3 ו-7.3.1.3.3 לעיל.

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

7.4.2.3. על אף האמור בסעיף 7.4.2.2 לעיל, תשלום כל אחד מהתשלומים הנדחים של תנאי הפרישה המשתנים מותנה בעמידה ביחסי הלימות הון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין אותה שנה בה משתלם התשלום הנדחה ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון ובלבד שבאותה שנה שיעור התשואה הינו חיובי (מעל 0%).

7.4.2.4.

7.4.2.5—היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה אינו חיובי (אינו מעל 0%), בגין השנה בה אמור להשתלם התשלום הנדחה, והבנק לא עמד ביחס הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה

²⁰ מתייחס לתגמולים בגין סיום העסקה של נושאי משרה.

²¹ 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.

7.4.2.5. התשלום הנדחה של תשלומי הפרישה הנדחים יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, לפי שיעור העליה של המדד הידוע ביום התשלום של התשלום הנדחה, לעומת המדד הידוע במועד האישור של תשלום תנאי הפרישה המשתנים (מובהר כי ההצמדה האמורה לא תביא במועד הענקתם להקטנת הסכום הנומינלי של תשלומי הפרישה).

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 שכיחו כמנהל הכללי של הבנק. החוזה יבטח את אחריותם של נושאי המשרה לרבות הדירקטורים בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין.

הבנק רוכש פוליסת אחריות דירקטורים ונושאי משרה בבנק ובחברות הבנות שלו. בהתאם להחלטת מסגרת שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 10 למאי-2015 2015 לפברואר 2021, 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 לשיפוי ²².
- 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

- 9.3.1.** הבנק העניק לנושאי המשרה בבנק, לרבות דירקטורים כתבי פטור ²³.
- 9.3.2.** 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

²² 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. ביום 6 לאוקטובר 2022, אישרה האסיפה הכללית מחדש כתבי שיפוי לדירקטורים בעלי שליטה ו/או קרוביהם, לתקופה של 3 שנים נוספות החל מיום 9 לאוקטובר 2022.

²³ ביום 13 למאי 2021, אישרה האסיפה הכללית כתבי פטור לכלל נושאי המשרה בבנק, כולל לדירקטורים בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או אשר לבעלי שליטה עשוי להיות ענין אישי, לתקופה של 3 שנים החל ממועד זה.

10. גמול דירקטורים (למעט יו"ר)

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

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

10.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

פרק ה'- השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה בבנק

11. השבת סכומי התגמול המשתנה

11.1. באם יימצא כי שולמו לנושא משרה, אחד או יותר, סכומים כחלק מתנאי הכהונה והעסקה אשר התבססו 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.

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

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

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

11.3.2. הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת של נושא המשרה שבגינה 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 **השנתית** של התגמול הקבוע לנושא המשרה, [ללא

התגמול המשתנה, ככל שזה הוענק] ולא יותר מ- 10% לכל תקופת מדיניות התגמול (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה הרלוונטי במועד תחילת מדיניות זו.

12.2.12.3 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); ולא יותר מ-10% לכל תקופת המדיניות, קודם לשינוי ייחשב כשינוי שאינו מהותי ובלבד שתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל לאחר השינוי תואמים את מדיניות התגמול של הבנק. שינוי שאינו כמותי אשר ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו כי אינו מהותי, יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בלבד.

13. תקופת מדיניות תגמול

מדיניות התגמול תחל החל מיום 1 בינואר 2023, למשך תקופה של שלוש שנים.

14. הוראות מעבר:

על תגמול משתנה שאושר ו/או יאושר בהתאם למדיניות התגמול של השנים 2020-2019-2017-2022 (להלן: "המדיניות הקודמת") וישולם החל מיום 2023, לרבות תשלומים בגין התגמול המשתנה מכוחה של המדיניות הקודמת אשר נפרסו ו/או יפרסו מכוחה וישולמו החל מיום 2023, ימשיכו לחול הוראות המדיניות הקודמת, לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.