



תאריך: 22 באוגוסט, 2023

בנק ירושלים בע"מ (להלן: "הבנק")

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

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה"), ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידים"), בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתקיים ביום רביעי, ה- 27 לספטמבר, 2023 בשעה 12:00, בחדר הישיבות של הבנק, רחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה (קומה 4) (להלן: "האסיפה" ו- "דוח זה", בהתאמה).

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

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

לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2022.

פירוט הנושא:

ניתן לעיין בדוח השנתי של הבנק באתר מגנא של רשות ניירות ערך ובאתר הבנק (www.bankjerusalem.co.il). כמו כן ניתן לקבל עותק ע"י פניה למשרד מזכיר הבנק, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה, בשעות העבודה המקובלות, בכפוף לתיאום מוקדם בטלפון 076-8096010/11/12. בעניין זה לא תערך הצבעה, אלא ייערך דיון בלבד.

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

א. ההחלטה המוצעת:

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

ב. פרטים נוספים:

מוצע למנות מחדש את רואי החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר (EY) כרואי החשבון המבקרים של הבנק לתקופה שתחל ממועד אישור האסיפה השנתית הנוכחית ועד לתום מועד קיום האסיפה השנתית הבאה של הבנק, ולהסמיך את הדירקטוריון לקבוע את שכרם; ביום 28 בפברואר, 2023 אישר דירקטוריון הבנק (לאחר המלצת ואישור ועדת הביקורת) את מינוי משרד רואי החשבון קוסט פורר גבאי את קסירר (EY) כרואי החשבון המבקרים של הבנק וכן קבע את שכרו (בכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות של הבנק).

בפני הדירקטוריון וועדת הביקורת הובאה עמדת הנהלת הבנק והמלצתם על מינויים מחדש של רו"ח וכן הוצגו, בין היתר, נתונים השוואתיים אודות היקף שכר הטרחה המשולם במערכת הבנקאית לרואי החשבון המבקרים וכן ביחס לשכר הטרחה ששילם הבנק לרואי החשבון המבקרים בשנים קודמות.

יצוין בהקשר זה כי הבנק דואג ליישם את כללי ההתנהגות המוצעים לדירקטורים לקידום איכות הביקורת על הדוחות הכספיים (Best Practice) כפי שפורסמה על ידי רשות ניירות ערך באוקטובר 2021.

להלן נימוקי הדירקטוריון וועדת הביקורת לאישור המינוי:

1. משרד רו"ח קוסט פורר גבאי את קסירר (E&Y) נחשב למשרד מוביל בארץ ובעל ניסיון רב בתחום הפיננסים בכלל ובבנקאות בפרט. המשרד משמש כמבקר חיצוני של הבנק מזה שנים רבות ומכיר את פעילותו היטב.
 2. קיימת חשיבות גבוהה בשמירה על רציפות בליווי רואי החשבון המבקרים של הבנק.
 3. קיימת שביעות רצון רבה ממקצועיות משרד רואי החשבון ומרמת השרות המתקבלת ממנו, ובפרט מהעמידה בלוחות הזמנים המצופים.
 4. הבנק מסתייע בשירותי ייעוץ של משרדי רו"ח מובילים אחרים לפי תחומי ההתמחות הבולטים שלהם. השילוב של קבלת שירותי ביקורת ממשרד E&Y ושירותי ייעוץ אחרים הנו מיטבי לבנק והוכח כמועיל מאוד.
- כמו כן, יימסר באסיפה דיווח על שכרם של רואי החשבון המבקרים לשנת 2022.

1.3. אישור חלוקת דיבידנד

א. ההחלטה המוצעת:

לאשר כדיבידנד סופי לשנת 2022 את הדיבידנד שחולק בסכומים ובמועדים, כדלקמן:

- ✓ סך של 35.07 מיליוני ש"ח (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 30 בספטמבר 2022. הדיבידנד הנ"ל שולם ביום 1 בינואר 2023 לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 18 בדצמבר 2022.
- ✓ סך של 13.90 מיליוני ש"ח (ברוטו) במזומן על בסיס יתרת עודפי הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים של הבנק ליום 31 בדצמבר 2022. הדיבידנד הנ"ל שולם ביום 16 באפריל 2023 לבעלי המניות שהחזיקו במניות הבנק ביום 27 במרץ 2023.

ב. פרטים נוספים:

לאשר כדיבידנד סופי את הדיבידנד שחולק בסכומים ובמועדים, כאמור בהצעת ההחלטה לעיל, לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 11 בדצמבר 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-149398) ודיווח מיידי של הבנק מיום 20 במרץ 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-029067).

1.4. תיקון מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק לשנים 2023-2025 לפי סעיף 267א לחוק

החברות ובהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין, נב"ת 301A לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (להלן: "מדיניות תגמול").

א. ההחלטה המוצעת:

לאשר תיקון למדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק לשנים 2023-2025, בהתאם לסעיף 267א ו-267 לחוק החברות, בהתאם להוראות ניהול בנקאי תקין 301A (להלן: "נב"ת 301A"), בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאות לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ו-2016 ובהתאם לנוסח המתוקן והמסומן והמצורף לדוח זימון זה בנספח א'.

ב. פרטים נוספים:

1. ביום 4 לדצמבר, 2022 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2023-2025 (להלן: "מדיניות התגמול"), בהתאם לרוב

הקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות וזאת לאחר אישור דירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 27 באוקטובר, 2022, לאחר קבלת המלצתה הסופית של ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) בישיבתה מיום 27 לאוקטובר 2022. לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 30 לאוקטובר, 2022 [מס' אסמכתא -2022-01-131215] ודיווח מיידי מיום 4 לדצמבר, 2022 [מס' אסמכתא 146740-01-2022] (מידע זה מהווה הכללה על דרך ההפניה).

2. בסעיף 5.1.1 למדיניות התגמול נקבעה תקרת משכורת חודשית עבור היקף משרה של 100% לנושאי המשרה, ובין היתר, נקבע כי תקרת משכורת חודשית עבור היקף משרה של 100% ליו"ר הדירקטוריון תעמוד על סך של עד 165,000 ₪ [צמוד למדד הידוע ביום 31.12.2022, ובמקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך].

3. מוצע לתקן את מדיניות התגמול כדלקמן:

3.1. תיקון לסעיף 5.1.1 למדיניות התגמול, באופן שתקרת המשכורת החודשית עבור היקף משרה של 100% ליו"ר הדירקטוריון תהיה בסך של עד 185,000 ₪ [צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע ביום 31.12.2022, במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך] וזאת בהמשך לעדכון המוצע בתנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף 1.5 לסדר היום להלן.

3.2. עדכון לסעיף 4 למדיניות התגמול- עדכון היחסים שבין התגמול של נושאי המשרה לתגמול של שאר עובדי הבנק.

והכל בהתאם לנוסח המתוקן והמסומן והמצורף לדוח זימון זה **כנספח א'**,

4. התיקון המוצע במדיניות התגמול נידון בוועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ביום 17 לאוגוסט 2023 ובדירקטוריון אשר דן בהמלצת ועדת הביקורת (כיושבה כוועדת תגמול). ביום 21 לאוגוסט, 2023, אישר דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת המלצת ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), את התיקון המוצע במדיניות התגמול.

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

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

6.1. השיקולים שהנחו את ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בגיבוש ובקביעת תיקון למדיניות התגמול, הינם, בין היתר, השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, הנושאים הקבועים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות והוראות הקבועות בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות.

6.2. תיקון מדיניות התגמול עומד בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

6.3. במדיניות התגמול, בטרם התיקון המוצע, תקרת המשכורת החודשית ליו"ר דירקטוריון עומדת על סך של עד 165,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%) [צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2022 במקרה של ירידת המדד, תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך]. לנוכח האתגרים העומדים בפני הבנק בשנים הבאות ורצון הבנק להתקשר בהסכם להארכת העסקת יו"ר הדירקטוריון בשנתיים נוספות, במסגרתו מוצע כי משכורתו החודשית של יו"ר הדירקטוריון תעודכן באופן מדורג כך שמשכורתו החודשית בשנה הראשונה תעמוד על סך של 170,000 ₪ ובשנה השנייה תעמוד על סך של 184,000 ₪, [צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע ביום 11 לאוקטובר, 2023]. ולאור בחינה של תנאי הכהונה וההעסקה של יושבי ראש דירקטוריון במערכת הבנקאית, מוצע לעדכן את תקרת משכורת חודשית ליו"ר הדירקטוריון לסך של עד 185,000 ₪ (עבור היקף משרה של 100%) צמוד למדד הידוע מיום 31.12.2022.

6.4. בהתאם להוראות ולהגבלות הקבועות בנב"ת 301A תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון כוללים רק תגמול קבוע ואינם כוללים תגמול משתנה.

6.5. תקרת המשכורת החודשית המתוקנת ליו"ר הדירקטוריון נקבעה בהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק ובמורכבות פעילותו ובכלל זה המשך קידום האסטרטגיה ארוכת הטווח של הבנק, ולאחר שניתנה הדעת גם לתפקידים המסורים ליו"ר הדירקטוריון והמשאבים המושקעים על ידי יו"ר הדירקטוריון במסגרת תפקידו.

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

7. חברי ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 17 לאוגוסט, 2023, בעניין תיקון מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון הבנק והמליצו, פה אחד, לדירקטוריון, לאשר את תיקון מדיניות התגמול הינם ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר הוועדה, דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל), שמואל אשל (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), יואב נרדי ואביב שנצר.

8. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון מיום 21 לאוגוסט 2023, בה נדון ואושר, פה אחד, תיקון מדיניות התגמול הינם ה"ה: גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל),

שמואל אשל (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), יואב נרדי. מר נהרי (יו"ר הדירקטוריון) לא השתתף בישיבה בנושא הנ"ל בשל עניינו האישי. 9. דירקטורים אשר עשוי להיות להם ענין אישי באישור תיקון מדיניות התגמול ומהות עניינם האישי: זאב נהרי, יו"ר הדירקטוריון מאחר שהתיקון למדיניות התגמול מתייחס לתנאי כהונתו והעסקתו של יו"ר דירקטוריון.

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

א. ההחלטה המוצעת:

בכפוף לאישור תיקון מדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית במסגרת נושא 1.4 שעל סדר היום נשוא דוח זה, לאשר את תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי, המפורטים בנספח ב' המצ"ב לדוח מיידי זה לתקופה של שנתיים החל מיום 11.10.2023.

ב. פרטים נוספים:

1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 17 בספטמבר 2015, החליט למנות את מר נהרי כדירקטור וכיו"ר הדירקטוריון לתקופה של ארבע שנים ואשר הסתיימה ביום 10 באוקטובר, 2019 (להלן: "תקופת הכהונה הראשונה").
2. ביום 19 לנובמבר, 2015, אישרה האסיפה הכללית של הבנק, לאחר אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון, את תנאי הכהונה וההעסקה של מר נהרי¹ לתקופת הכהונה הראשונה.
3. ביום 13 באוגוסט, 2019 החליט דירקטוריון הבנק, למנות מחדש את מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון לתקופת כהונה נוספת של 4 שנים, אשר החלה ביום 11 לאוקטובר 2019 (להלן: "תקופת הכהונה השנייה").
4. ביום 10 לאוקטובר, 2019, אישרה האסיפה הכללית של הבנק, לאחר אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון, את אישור תנאי הכהונה והעסקה של מר נהרי לתקופת הכהונה השנייה².
5. ביום 28 לאפריל 2022, אישרה האסיפה הכללית של הבנק, לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון, עדכון בתנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון³.
6. ביום 21 לאוגוסט, 2023, החליט דירקטוריון הבנק למנות מחדש את מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון לתקופת כהונה נוספת של שנתיים⁴, אשר תחל ביום 11 לאוקטובר 2023 (להלן: "תקופת הכהונה השלישית").
7. לפרטים בדבר השכלתו ועיסוקו של מר נהרי בהתאם לתקנה 26, ראה הפירוט

¹ לפרטים נוספים ראה דוח זימון של האסיפה הכללית שפרסם הבנק ביום 4 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-147954] ודוח מיידי מיום 19 לנובמבר 2015 [מס' אסמכתא 2015-01-158991].

² לפרטים נוספים ראה דוח זימון של האסיפה הכללית שפרסם הבנק ביום 4 לספטמבר, 2019 [מס' אסמכתא 2019-01-092749] ודוח מיידי מיום 10 לאוקטובר, 2019 [מס' אסמכתא: 2019-01-087690].

³ לעניין עדכון תנאי כהונתו ראה דוח מיידי מיום 23 למרץ 2022 [מס' אסמכתא 2022-01-033391] ודוח מיידי מיום 28 לאפריל, 2022 [מס' אסמכתא 2022-01-052348]

⁴ לפרטים נוספים ראו דוח מיידי מיום 21 לאוגוסט 2023 [מס' אסמכתא 2023-01-096297].

שנכלל בנספח ג' לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2022 שפורסם על ידי הבנק ביום 20 למרץ, 2023, [מס' אסמכתא 028992-01-2023] אזכור זה מהווה הכללה על דרך ההפניה של המידע הנכלל בעניין זה.

8. יו"ר הדירקטוריון אינו בן משפחה של בעל השליטה בבנק.
9. ביום 21 לאוגוסט, 2023, אישר דירקטוריון הבנק, פה אחד, לאחר אישורה של ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול), פה אחד, מיום 17 באוגוסט, 2023, את תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון המפורטים בנספח ב' המצ"ב לדוח מיידי זה בתקופת הכהונה השלישית (להלן: "תנאי הכהונה והעסקה המוצעים").
10. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים המובאים לאישור אסיפה כללית זו הינם בהתאם לתיקון מדיניות התגמול המוצע במסגרת נושא מס' 1.4 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה ובכפוף לאישורו.
11. בהתאם לתנאי הכהונה והעסקה המוצעים, ובהתאמה להוראת נב"ת 301A, יו"ר הדירקטוריון לא יהיה זכאי למענק שנתי משתנה.
12. עלות התגמול החזויה של יו"ר הדירקטוריון על פי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים, ביחס לשאר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק, וביחס לשכר הממוצע ולשכר החציוני הינו כדלקמן:
 - 12.1. על פי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים בשנה הראשונה- פי כ-10.13, מהעלות הממוצעת ופי כ-11.72, מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן⁵.
 - 12.2. על פי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים בשנה השנייה- פי כ-10.84, מהעלות הממוצעת ופי כ-12.55 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן⁶.
13. ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון בחנו את היחסים ואלו נמצאו סבירים ונאותים בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק, זאת בשל ההבדל בין התפקידים ותחומי האחריות של יו"ר הדירקטוריון ביחס לשאר עובדי הבנק.
14. להלן אומדן ריכוז התגמול הצפוי ליו"ר הדירקטוריון בגין שנים 2023 ו- 2024 (באלפי ₪ ובמונחי עלות לבנק), בהנחה שתנאי הכהונה והעסקה המוצעים המובאים לאישור יאושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ובהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה בתנאי הכהונה והעסקה המוצעים בשנה הראשונה ובשנה השנייה, בהתאמה. (במונחי עלות, באלפי ₪):

⁵ היחסים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו ההוצאות החזויות בגין תנאי הכהונה והעסקה המוצעים בשנת 2023 (בהנחה שהיה מכהן שנה מלאה) בתנאי הכהונה המוצעים בשנה הראשונה, במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) בשנת 2022 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

⁶ היחסים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו ההוצאות החזויות בגין תנאי הכהונה והעסקה המוצעים בשנת 2024 (בהנחה שהיה מכהן שנה מלאה) בתנאי הכהונה המוצעים בשנה השנייה, במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן (ללא נושאי משרה) בשנת 2022 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

תגמולים עבור שירותים (באלפי ₪)										פרטי מקבל התגמולים			
שם	תפקיד	היקף משורה	בחון התאגיד	שיעור החוקה	שכר (1)	מענק	מניות (מניות)	תשלום מבוסס	דמי ניהול	דמי יעוץ	סה"כ לפי חוק התגמול (2)	הפרשות סוציאליות לפי דין (3)	סך הכל עלות התגמול (באלפי ₪)
שנת 2023 (**)													
זאב נהרי	יו"ר דירקטוריון	100%	--	2,593	--	--	--	--	--	--	2,593	304	2,897
שנת 2024 (***)													
זאב נהרי	יו"ר הדירקטוריון	100%	-	2,772	--	--	--	--	--	--	2,772	328	3,100

* הסכומים בטבלה אינם כוללים מס שחר.

** בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה בתנאי כהונה וההעסקה המוצעים בשנה הראשונה- במשכורת חודשית של 170,000 ₪.

*** בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה בתנאי כהונה וההעסקה המוצעים בשנה השנייה- במשכורת חודשית של 184,000 ₪.

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

(2) לא כולל הפרשות סוציאליות על פי דין כמפרט בעמודה (3).

(3) הפקדות לפיצוי פיטורין ולתגמולים, אשר לא נכללות בהגדרת "תגמול" לצורך חישוב ההוצאה החזויה לעניין סעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאות לצורכי מס בשל תגמול חריג) התשע"ו-2016. נכון למדד הידוע ביום 21 בספטמבר 2023 (מועד אישור הדירקטוריון לאישור תנאי כהונה וההעסקה המוצעים), סכום ההתקשרות בסעיף 2(א) לחוק התגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים עומד על 2,820 אלפי ₪.

15. השינויים בתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון ביחס לתנאי

הכהונה וההעסקה שבתוקף הינם כדלקמן:

15.1 שינוי במשכורת החודשית: בתקופת הכהונה השלישית משכורתו

החודשית של יו"ר הדירקטוריון תעודכן באופן מדורג, כך שבשנה הראשונה לתקופת הכהונה השלישית- משכורתו החודשית תעמוד על סך של 170,000 ₪ ובשנה השנייה לתקופת הכהונה השלישית- משכורתו החודשית תעמוד על סך של 184,000 ₪, ל- 100% משרה צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע ביום 11 לאוקטובר 2023. למרות האמור, במקרה של ירידה במדד לא תהיה הקטנה בהתאם של המשכורת החודשית, אולם שיעור ירידת המדד יקוזז משיעור עליית המדד הבאה (ואף זו לאחריה, במידת הצורך, עד לקיזוז מלוא ירידת המדד)). (וזאת חלף סך של 157,000 ₪ נכון ליום 1.8.2023).

15.2 עדכון בסכום ההשתתפות בהוצאות השימוש ברכב הפרטי חלף העמדת

רכב לשימוש יו"ר הדירקטוריון ונשיאה של הבנק בהוצאות השימוש (להלן: "ההשתתפות בהוצאות השימוש ברכב הפרטי"): בתקופת הכהונה השלישית ההשתתפות בהוצאות השימוש ברכב הפרטי של יו"ר הדירקטוריון, תעמוד על סך של 13,000 ₪ נטו לחודש (וזאת חלף סך של 11,250 ₪ נטו לחודש).

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

16.1. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של היו"ר והשינוי בהם ביחס להסכם העסקה הנוכחי (בטרם העדכון המוצע) שנחתם עמו לרבות סימולצית שכר.

16.2. מדיניות התגמול של נושאי המשרה והתיקון המוצע במדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית של הבנק במסגרת נושא מס' 1.4 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.

16.3. נתונים לעניין היחס שבין העלות של תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון לבין עלות תגמול, הממוצע והחציוני, של שאר עובדי הבנק.

16.4. נתונים השוואתיים של תגמול יושבי ראש דירקטוריון במערכת הבנקאית.

16.5. חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.

16.6. הוראות המפקח על הבנקים – ניהול בנקאי תקין 301 A, בעניין מדיניות תגמול בתאגיד פיננסי.

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

17.1. יו"ר הדירקטוריון הינו בעל השכלה וניסיון ניהולי רב ומוכח כמפורט בקורות חייו. באישור תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון נלקחו בחשבון השכלתו, כישוריו, הישגיו, ניסיונו ומומחיותו.

17.2. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון כפופים לאישור תיקון מדיניות התגמול המובא לאישור האסיפה הכללית של הבנק במסגרת נושא מס' 1.4 שעל סדר יום האסיפה הכללית נשוא דוח זה.

17.3. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון כפופים לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים ולהוראות בנק ישראל והמפקח על הבנקים, רשות ניירות ערך וכפי שאלה יהיו מעת לעת ולהוראות הדין הכללי.

17.4. בקרב חברי הדירקטוריון קיימת הערכה רבה לפועלו של מר נהרי כיו"ר הדירקטוריון, כאשר במהלך תקופת כהונתו הוביל וקידם נושאים רבים בבנק ותרם רבות להבאת הבנק להישגיו הטובים. בשל כך, ולטובת הבנק, ראוי להתאים את משכורתו החודשית לתקופת הכהונה השלישית, כאשר עדכון המשכורת החודשית יהיה באופן מדורג על פני שנתיים.

17.5. עדכון והתאמת תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון, נובע, בין היתר, לנוכח האתגרים העומדים בפני הבנק בשנים הבאות, והמשך

קידום האסטרטגיה ארוכת הטווח של הבנק.

17.6. הנתונים בדבר היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה המוצעים 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 יו"ר הדירקטוריון ביחס לשאר העובדים בבנק.

17.7. בחינה של תנאי הכהונה והעסקה של יושבי ראש במערכת הבנקאית, מעלה כי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם סבירים ביחס לתנאי הכהונה והעסקה של יושבי ראש בבנקים אחרים וזאת בשים לב לגודלו של הבנק ולמורכבות פעילותו.

17.8. בהתאם להוראות ולהגבלות הקבועות בנב"ת 301A, תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון כוללים רק תגמול קבוע ואינם כוללים תגמול משתנה. התגמול של יו"ר הדירקטוריון נבחן ונקבע בהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק ולמורכבות פעילותו.

17.9. בהתחשב במכלול המידע, הפרמטרים, הנתונים המסמכים שנבחנו והנימוקים המפורטים לעיל, ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) והדירקטוריון הגיעו למסקנה כי תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון המובאים לאישור, הינם ראויים, סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על יו"ר הדירקטוריון מתוקף תפקידו ותואמים את טובת הבנק.

18. חברי ועדת ביקורת (ביושבה כוועדת התגמול) שהשתתפו בישיבה ובקבלת ההחלטה, פה אחד, לעניין אישור תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון הינם ה"ה: יהודה אורבך (יו"ר, דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל), שמואל אשל (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), יואב נרדי ואביב שנצר.

19. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון מיום 21 לאוגוסט 2023, בה נדון ואושר, פה אחד, תיקון מדיניות התגמול הינם ה"ה: גדעון שובל, ליאור בן עמי, אביב שנצר, יהודה אורבך (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), רות ארד (דירקטורית חיצונית חוק החברות והוראות בנק ישראל), שמואל אשל (דירקטור חיצוני חוק החברות והוראות בנק ישראל), יואב נרדי. מר נהרי (יו"ר הדירקטוריון) לא השתתף בישיבה בנושא הנ"ל בשל עניינו האישי.

20. לדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון) אין עניין אישי באישור תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון. יו"ר הדירקטוריון לא השתתף בישיבה ביום 21 לאוגוסט, 2023, בנושא אישור תנאי כהונה והעסקה המוצעים בשל עניינו האישי באישור תנאי כהונתו והעסקתו.

2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות

2.1. לא נדרש לקבל החלטה בנושא המפורט בסעיף 1.1 שעל סדר היום והוא מובא בפני האסיפה הכללית לדיווח ודיון בלבד.

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

2.3. בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות, לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום לעיל, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.3.1. במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי באישור תיקון 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.

2.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.3.1 לעיל לא יעלה על שיעור של (2%) שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.4. יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף 2.3 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לאשר את תיקון מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בתיקון מדיניות התגמול, כי אישור עדכון מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת הבנק.

2.5. לקבלת ההחלטה המוצעת בסעיף 1.5 שעל סדר היום לעיל, בכפוף לאישור ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 שעל סדר היום (תיקון מדיניות התגמול) על ידי האסיפה הכללית, נדרש רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או שלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הרשאים להצביע ושהצביעו באסיפה ומבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

3. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק

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

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

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

4. מנין חוקי

4.1. מנין חוקי יהיה בשעה שיהיו נוכחים בעצמם או ע"י באי – כח, שני חברים שכח ההצבעה שלהם מצטרף ל- 51% מכלל כח ההצבעה הנתון בידי כל בעלי המניות באותו זמן.
4.2. אם כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, לא יהיה נוכח מנין חוקי, תידחה האסיפה לאותו היום בשבוע שלאחריו, לאותו זמן ולאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יהיה נוכח מנין חוקי כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, ייחשבו החברים הנוכחים למנין חוקי. בקביעת המנין החוקי ומנין הקולות באסיפה יובאו בחשבון גם הקולות המנויים בהצבעה אלקטרונית.

5. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

5.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הינו: ביום 29 באוגוסט 2023 (להלן: "המועד הקובע").
5.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חבר הבורסה, ימציא לבנק אישור בעלות מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות כאמור.

6. אופן ההצבעה

6.1. בנוסף לאפשרות להצביע באמצעות נציג או בא כח או כתב הצבעה כאמור להלן, רשאי בעל מניה הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, להצביע באמצעות כתב הצבעה, בהתאם לחוק החברות ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 וגם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיפים 7 ו-8 להלן.
6.2. כל בעל מניות המעוניין להשתתף באסיפה הנ"ל באמצעות נציג או בא כח, יפקיד את יפוי הכוח להצבעה והשתתפות באסיפה, או העתק מאושר ממנו, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב הנגב 2, קריית שדה התעופה, לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
6.3. בהתאם להוראות סעיף 83 (ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.
6.4. יצוין, כי למיטב הבנק בעת ההחלטה על כינוס האסיפה הכללית, בעלי השליטה בבנק מחזיקים, במועד הקובע לכינוס האסיפה הכללית, מניות המקנות את השיעור הנדרש לקבלת ההחלטות שבסעיפים 1.2, 1.3 ו-1.5 שעל סדר יומה של האסיפה הכללית, בהנחה שכל שאר בעלי המניות ישתתפו בהצבעה ויצביעו נגדה.

7. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה:

7.1. 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>

7.2. 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.

7.3. בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות דוחות מידיים, כל מחזיקי ניירות הערך אשר הם בעלי עניין, נושאי משרה בכירה, גופים מוסדיים או מנהלי קרנות המצביעים באסיפה בהחלטה שבסעיף 1.4 שעל סדר היום כמפורט לעיל ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות דוחות מידיים ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח.

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

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

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

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

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

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

8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

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

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

8.3. 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.

8.4. בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות הצבעה בכתב, כל עוד לא קיבל הוראה אחרת ממנו, והכל בכפוף לאמור לעיל. הוראות בעלי מניות כאמור יינתנו לגבי חשבון ניירות הערך ולא לגבי ניירות ערך מסוימים המוחזקים בחשבון.

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

9. הוספת נושא לסדר היום

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

10. עיון במסמכים

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

www.bankjerusalem.co.il

בכבוד רב,

בנק ירושלים בע"מ

שמות החותמים ותפקידם:

עו"ד שרית וייסטוד, היועצת המשפטית

עו"ד חן כהן, מ"מ מזכיר הבנק והחברות הבנות

נספחים (מצ"ב לדוח המיידני):

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

נספח ב' – תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון

נספח ג' - כתב הצבעה

בנק ירושלים בע"מ

("הבנק")

מדיניות נושאי משרה

2025 - 2023

(אושרה באסיפה כללית ביום 4.12.2022)

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

1.4. לאור סעיף 267א(ד) לחוק החברות, מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 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 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 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 תודא שלפחות אחת לשנה תיערך בדיקה של מנגנון

התגמול ותפעולו אשר יבחן, בין היתר, עמידת מנגנון התגמול במדיניות שנקבעה ע"י הדירקטוריון. עמידה בדרישות חוק החברות, בנב"ת 301A על תיקונו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים; שלמות מנגנון התגמול; מידת השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון ומידת התאמתו למטרות הארגוניות ולתאבון הסיכון של הבנק ותדווח על בדיקתה לדירקטוריון הבנק.

1.10. יודגש כי אין במדיניות תגמול זו, לרבות בעקרונות ובפרמטרים שנקבעו בה כדי להקים כל זכות לנושאי המשרה בבנק, נוכחיים או עתידיים, לקבל איזה ממרכיבי התגמול המפורטים במדיניות התגמול ו/או את הסכומים והתנאים האחרים הקבועים בה וכי רכיבי התגמול ויתר התנאים להם יהיה זכאי כל נושא משרה בבנק נקבע או ייקבע, בהתאם לעניין, בהסכם העסקה בינו לבין הבנק, באישור האורגנים 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 במישרין למנהל הכללי. במסמך מדיניות תגמול זה, אלא אם כן צוין במפורש אחרת, המונח "נושא משרה" לא יתייחס לחברי דירקטוריון הבנק, למעט לגבי יו"ר הדירקטוריון, אשר ייחשב לצורך מדיניות זו נושא משרה. כמו כן, לעניין סעיפים מיוחדים במדיניות תגמול זו, ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כפי שנקבע במפורש בסעיף הרלוונטי.

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

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

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

2.10. "מדד" - מדד המחירים לצרכן.

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

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

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

2.13. 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.

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

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').

2.16. "תגמול משתנה" - תגמול שאינו קבוע.

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 והחצייונית של שאר עובדי הבנק³ לשנת 2021-2022, 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 - 9.33.

4.2. היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של היו"ר⁵ לבין העלות הכוללת החצייונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 10.08 - 10.81.

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 - 7.7.

4.4. היחס בין העלות הכוללת של תנאי ההעסקה של המנכ"ל⁷ לבין העלות הכוללת החצייונית של תנאי העסקה של יתר עובדי הבנק הינו- 9.61 - 8.92.

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 - 4.14.

4.6. היחס בין העלות הכוללת הממוצעת של תנאי ההעסקה של נושאי משרה (למעט יו"ר, מנכ"ל) לבין עלות הכוללת של תנאי ההעסקה החצייונית של יתר עובדי הבנק הינו- 3.55 - 4.79.

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 2021-2022, 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 בדין וחשבון של הבנק לשנת 2021-2022 התחשיב אינו כולל את מוקד הבנק המופעל באמצעות ספק חיצוני ועובדים פרויקטליים.

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

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

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

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

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 185,000 ₪ 165,000 ₪
מנכ"ל	עד 155,000 ₪
נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה))	עד 105,000 ₪
נושא משרה (משנה בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל)	עד 95,000 ₪
נושא משרה- חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה), משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל)	עד 85,000 ₪
נושא משרה שאינו חבר הנהלה	עד 45,000 ₪

5.1.2. הצמדת תקרת המשכורת החודשית

5.2. 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. תנאים נלווים

5.3.1. 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 ללשכות מקצועיות (לרבות דמי חבר לארגונים מקצועיים) והשתלמויות בסכומים סבירים, ביטוחים רפואיים, הנחות והטבות בשירותים בנקאיים כמקובל לגבי עובדי הבנק, גילום שווי למס בגין התנאים הנלווים כולם או חלקם כפי שיקבע על ידי הבנק וכו'.

5.3.2. **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.

5.3.3. 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 קבלה מראש של אישור בכתב של שר העבודה בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים.

5.3.4. קרן השתלמות- לבקשת נושא המשרה, בכתב, יבוצעו הפקדות וניכויים לקרן השתלמות עד לתקרת המס המוכרת על פי דין, כפי שתתעדכן מעת לעת. יתרת הפקדות הבנק לקרן ההשתלמות (חלק מעסיק) בגין יתרת משכורתו של נושא המשרה תשולם לנושא המשרה כתוספת לשכר, במקום הפקדה עודפת לקרן ההשתלמות, והיא לא תחשב כחלק משכרו של נושא המשרה לכל דבר 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, 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 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 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.** 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.** נושאי המשרה לא ייצרו הסדרי גידור פרטיים שיהיה בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכונים הגלומים בתגמולים שלהם.
- 6.1.9.** 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 ולכלל חלקי התגמולים המשתנים שטרם שולמו ולרבות לגבי אותם חלקי התגמולים המשתנים שנדחו.
- 6.1.10.** 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 שמונה חודשי עבודה. 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-8 חודשים בשנת המענק.

6.1.11. 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 שמונה חודשי עבודה. 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-8 חודשים בשנת המענק.

6.1.12. 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. 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. זכאותו למענק משתנה כאמור מותנה בכך שעבד בבנק בשנת המענק הרלוונטית לפחות 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 משמונה חודשי עבודה במצטבר.

6.1.13. 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. 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. זכאותו למענק משתנה כאמור מותנה בכך שעבד בבנק בשנת המענק הרלוונטית לפחות 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 משמונה חודשי עבודה במצטבר.

6.1.14. 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- 6.3.3. 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
2023	8.00%
2024	8.25%
2025	8.5%

(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 חישובי (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-8

משכורות חודשיות בכפוף לכך שסך התגמול⁸ הכולל למנכ"ל לא יעלה על

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.

התקרה הגבוהה ביותר שתותר על פי חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים
הפיננסיים.

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 ₪) ⁹
	לכל אחת מהשנים
	2025-2023¹⁰
8.00%	632
8.25%	732.5
8.50%	833
9.00%	1,300
9.50%	1,675
10.00%	2,106
10.50%	2,417
11.00%	3,067
11.50%	3,363
12.00%	3,653
12.50%	3,977
13.00%	4,253
13.50%	4,471
14.00%	4,750

ככל ששיעור התשואה יהיה בטווח שבין הערכים המפורטים לעיל, תקבע תקרת המענק השנתי המשתנה באופן ליניארי, 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	למי מנושאי המשרה שאינם חברי ההנהלה

⁹ תקרת סכום המענק השנתי נקבע על בסיס 10 נושאי משרה בבנק (לא כולל מנכ"ל). היה ומספר נושאי המשרה שיהיו זכאים למענק שנתי בגין השנה הרלוונטית יהיה שונה מ-10, יותאם היקף תקרת המענק השנתי על ידי העלאתו או הפחתתו באופן יחסי בגין כל נושא משרה שיתווסף או ייגרע כאמור.

¹⁰ למרות האמור לעיל, בכל הקשור לעמידה בתנאי הסף בדבר שיעור התשואה המינימאלי, בשנת 2023 - 8%, בשנת 2024 - 8.25% ואילו בשנת 2025 - 8.5%.

0-2.5	0-3.5	8.99% -8.00%
0-3.5	0-4.5	9.99% -9.00%
0-4.5	0-6.5	10.99% -10.00%
0-6	0-7.5	12.00% -11.00%
0-6.5	0-8	מעל 12.00%

6.2.3. חישוב המענק השנתי המשתנה

6.2.3.1. מנכ"ל

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

לעמידה בתנאי הסף וליתר תנאי מדיניות תגמול זו כולל בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים, הדירקטוריון לאחר אישור ועדת התגמול יהיה רשאי להעניק למנכ"ל עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר, על שילוב של הביצועים הבאים: (1) **ביצועי המנכ"ל** – עמידה ביעדים שנקבעו לו מתוך היעדים הבאים: עמידה ביעדים האישיים שנקבעו והוגדרו לו לשנת המענק על פי התוכנית האסטרטגית של הבנק; עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית; קידום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים; דוחות ביקורת פנים ודוחות רגולטורים שניתנו; עמידה בתאבון הסיכון של הבנק כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון; עמידה בלוחות הזמנים שנקבעו על ידי הדירקטוריון; עמידה במדדי הסיכון של הבנק לרבות ציות לחוקים ולהוראות רגולטוריות; עמידה ברמת השקיפות והדיווח לדירקטוריון. (2) **ביצועי הבנק בכללותו**- תוצאות הבנק ועמידה ביעדיו.

6.2.3.1.2. בנוסף יהיו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, רשאים לאשר למנכ"ל

מענק שנתי משתנה נוסף, עד לתקרת המענק השנתי המשתנה 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 נושאי המשרה הינם מנהל אגף הכספים- חשבונאי ראשי והיועץ המשפטי (להלן: "גורמים מייעצים") יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה עד שלוש משכורות חודשיות על פי שיקול דעת אשר יהיה מבוסס, בין היתר, על שילוב של הביצועים הבאים: (1) **ביצועי נושא המשרה**- עמידה ביעדים שנקבעו לו מתוך היעדים הבאים: עמידה ביעדים האישיים שנקבעו והוגדרו לו לשנת המענק על פי התוכנית האסטרטגית של הבנק; עמידה ביעדי הבנק על פי תוכנית העבודה השנתית לשנה הרלוונטית; קידום ויישום תוכניות ויעדים אסטרטגיים 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 פיננסיים כמפורט להלן: (1) בסמוך לתחילת כל שנת מענק תקבע ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים, יעדים מדידים. יעדים אלו יכללו, בין היתר, עמידה בתשואה להון; מדדי ציות ודוחות ביקורת; ביצועי אשראי; ביצועי פיקדונות ועמידה ביעדים האישיים (KPI)- יעדים אשר נגזרים מתוכנית האסטרטגית ומתוכנית העבודה השנתית של הבנק. (2) לאחר תום כל שנת מענק תקבע ועדת התגמול בהתייעצות עם הגורמים המייעצים, כהגדרתם בסעיף 6.2.3.2.1 לעיל, בכפוף לעמידה בתנאי הסף לחלוקת המענק השנתי המשתנה לשנת המענק את העמידה בפרמטרים המדידים ואת ציון הערכה המשוקלל המוענק לנושא המשרה בגין עמידה בפרמטרים המדידים שנקבעו לו.

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

6.3. מענקים מיוחדים

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

בשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של – 6.5% 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), 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) להם יוחלט להעניק מענק בנסיבות מיוחדות, לא יעלה על 300,000 ₪ לשנה.

6.3.2. מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת (למעט יו"ר)

6.3.2.1. בנוסף למענק השנתי המפורט בסעיף 6.2, סעיף 6.3.1 לעיל וסעיף 6.3.3 להלן וללא תלות בעמידה בתנאיהם לרבות בתנאי הסף המפורטים בסעיף 6.2.1.1. אך 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 הבלעדי¹¹, 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 שלישי¹² 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 ולתקרות המפורטים בטבלה שבסעיף 6.2.2, ובכל מקרה הסכום לכל נושא משרה לרבות מנכ"ל לא יעלה על הסכום המכסימלי של תגמול משתנה

¹¹ 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.

¹² "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

בשיקול דעת על פי כל דין¹³, והכל בכפוף למגבלות שבמדיניות תגמול זו¹⁴ 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 (נוקפו) במסגרת ההון העצמי של הבנק.

6.3.2.2. מובהר, כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק את המענק המיוחד המפורט בסעיף 6.3.2. זה, לנושאי המשרה (לרבות המנכ"ל ולמעט היו"ר), כולם או חלקם, גם בשנה בה לא התקיים תנאי הסף שבסעיף 6.2.1.1.1- עמידה בשיעורי תשואה מינימלי.

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

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

6.3.2.4. אופן חלוקת סכומי המענק מתוך התקציב הכללי של המענק המיוחד כאמור בסעיף 6.3.2 זה, כפי שיקבע הדירקטוריון בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, לאחר השלמת העסקה המיוחדת ו/או בכל מועד שידון במענקים, לאחר אישור ועדת התגמול, תהייה לכל נושא משרה בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 6.1.14 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).

¹³ לרבות הוראת ניהול בנקאי תקין 301A בסעי' 12(ב).
¹⁴ ראה סעיף 6.1.17 לעיל,

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 6.1.10 ו- 6.1.11) 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 דעתם הבלעדי, להעניק לנושאי המשרה (למעט יו"ר) מענק הוקרה בגובה של 50% מהמשכורת החודשית, כפי שזו תהיה 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 דין¹⁵. 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

¹⁵ 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.

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%¹⁶ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

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

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

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

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

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

6.4.3. ביצועו של כל אחד מהתשלומים הנדחים יהיה מותנה בעמידה בשיעור תשואה של 6.5% 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 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).

6.4.5. היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה יהיה נמוך מ-6.5%, 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-6.5% 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,

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

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.

6.4.6. 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.

6.4.7. 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%¹⁷ מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנת מענק, אזי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר את תשלום יתרת התשלומים הנדחים שטרם שולמו ולא בוטלו בלא שתנאי הפריסה יחולו על תשלומים נדחים אלו.

7. תנאי פרישה

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

7.1. פיצויי פיטורים

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

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

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.

¹⁷ בכפוף לעמידה בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים לעניין תקרת התגמול.

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

7.2. הודעה מוקדמת

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

7.2.2. במהלך תקופת ההודעה המוקדמת (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.

7.2.4. 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.

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

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 משתנה¹⁸ וישולם בכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

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

7.3.5. על אף האמור לעיל, 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 משתנים¹⁹

¹⁸ לאור עדכון הוראות נב"ת 301A סעיף זה לא יחול על יו"ר הדירקטוריון, מאחר והיו"ר אינו זכאי לקבל מענק משתנה.

¹⁹ מתייחס לתגמולים בגין סיום העסקה של נושאי משרה.

7.4.1. בהתאם להוראות נב"ת 301A, תגמולים בגין סיום העסקה של נושא המשרה, מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק²⁰ (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 הון ובלבד שבאותה שנה שיעור התשואה הינו חיובי (מעל 0%).

7.4.2.4. היה ובשנה מסוימת בה זכאי נושא המשרה לתשלום נדחה, שיעור התשואה אינו חיובי (אינו מעל 0%), בגין השנה בה אמור להשתלם התשלום הנדחה, והבנק לא עמד ביחס הלימות הון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות הון, 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 הון. 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.

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).

²⁰ 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.

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 דחיה.

8. מענק חתימה

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

פרק ג'-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 שכינהו כדירקטורים בבנק, לרבות נושאי משרה שלבעל השליטה בבנק, ענין אישי בביטוח אחריותם, וכן מי שמכהן מעת לעת (ובכלל זה, מי שימונה בעתיד) או שכינהו 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 25 לאפריל 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 לשיפוי²¹.
- 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 פטור²².
- 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

10. גמול דירקטורים (למעט יו"ר)

- 10.1.** חברי הדירקטוריון יקבלו תגמול קבוע בלבד. הגמול המשולם עבור דירקטורים חיצוניים, דירקטורים בלתי תלויים ודירקטורים אחרים, שאינם מקבלים שכר כלשהו מהבנק, הינו גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה אשר גובהו, יקבע על פי הטווח הקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "תקנות הגמול"). הגמול עבור כל הדירקטורים יקבע באופן זהה.
- 10.2.** יובהר, כי בכל מקרה גמול הדירקטורים לא יעלה על הגמול המירבי המותר על פי תקנות הגמול, בהתאם לדרגה שבה מסווג הבנק על פי התקנות האמורות.
- 10.3.** הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

²¹ 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.

²² 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.

פרק ה' - השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה בבנק

11. השבת סכומי התגמול המשתנה

11.1. באם יימצא כי שולמו לנושא משרה, אחד או יותר, סכומים כחלק מתנאי הכהונה והעסקה אשר התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היו אמורים להשתלם לנושא המשרה סכומים נמוכים מאלו שקיבל בפועל או לא להיות משולמים כלל, ישיבו נושאי המשרה על פי דרישת הבנק סכומים אלו בתוספת הפרשי הצמדה ממועד התשלום ועד למועד 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 התבסס על נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ושלאור הצגתם מחדש של הנתונים היו אמורים להשתלם לנושא המשרה סכומים גבוהים מאלו שקיבל בפועל ונושא המשרה עובד בפועל בבנק במועד התשלום, ישלם הבנק לנושא המשרה את חלק התשלום החסר ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים ממועד הזכאות לתשלום.

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

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

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

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

11.4. הפעלת ההשבה

הבנק ינקוט בכל האמצעים הסבירים, לרבות באמצעים משפטיים כדי להשיב סכום הולם השקול לחלק או לכל התגמולים המשתנים ששולמו לנושאי 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 הקלות") 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 והעסקה של נושא המשרה הרלוונטי במועד תחילת מדיניות זו.

12.2. ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, מעת לעת, כי היקף השינוי השנתי בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל, שתוצאתו המצטברת למנכ"ל הינו עד ל-5% מהעלות השנתית של התגמול הקבוע למנכ"ל (מבלי להתחשב בשינויים שינבעו מהצמדת רכיבי התגמול למדד) (ללא התגמול המשתנה, ככל שזה הוענק) 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 2020-2022 (להלן: "המדיניות 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, לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.

נספח ב'

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

1. מבוא

1.1. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 21 באוגוסט 2023, החליט למנות מחדש את מר זאב נהרי כיו"ר דירקטוריון הבנק ("מר נהרי" ו/או "יו"ר הדירקטוריון") לתקופת כהונה נוספת של שנתיים שתחל בתום מועד תקופת העסקתו הנוכחית, כלומר החל מיום 11 באוקטובר 2023 (להלן: "תקופת ההעסקה הנוספת").

1.2. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים המובאים לאישור האסיפה הכללית בסעיף 1.5 לסדר היום בדוח המידי תואמים את תיקון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק, ובלבד שתיקון מדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 1.4 לסדר היום בדוח המידי, יאושר על ידי האסיפה הכללית.

1.3. ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת התגמול), בישיבתה מיום 17 לאוגוסט 2023 ולאחריה הדירקטוריון בישיבתו מיום 21 לאוגוסט 2023, אישרו, פה אחד, את תנאי הכהונה והעסקה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון.

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

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

2. תנאי ההעסקה

2.1. תקופת ההעסקה הנוספת של יו"ר הדירקטוריון תהא בת שנתיים (2 שנים) אשר יחלו ביום 11 לאוקטובר 2023.

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

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

2.4. יו"ר הדירקטוריון מתחייב להקדיש את כל כושר עבודתו ומיטב כישוריו ומיומנותו לקידום הבנק ולענייניו, יבצע את מדיניות הבנק, ימלא את תפקידו במסירות ובנאמנות, וימלא אחר החלטות הדירקטוריון של הבנק במלואן. יו"ר הדירקטוריון ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי הבנק, כלפי כל תאגיד הקשור עם הבנק וכלפי לקוחות הבנק.

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

3. משכורת חודשית

בתמורה למילוי התחייבויותיו, הצהרותיו ותפקידיו של יו"ר הדירקטוריון תהיה משכורתו החודשית 170,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה (עבור היקף משרה של 100%) וזאת החל מיום 11.10.2023. החל מיום 11.10.2024 תהיה משכורתו החודשית 184,000 ₪ ברוטו לחודש עבודה (עבור היקף משרה של 100%). משכורתו החודשית תהיה צמודה לעליית המדד המחירים לצרכן, כאשר מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום 11 לאוקטובר 2023.

למרות האמור לעיל, במקרה של ירידת המדד לא תהייה הקטנה בהתאם של המשכורת החודשית, אולם שיעור ירידת המדד יקוזז משיעור עליית המדד הבאה (ואף זו שלאחריה, במידת הצורך, עד לקיזוז מלוא ירידת המדד).

4. הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים

4.1 תוכנית פנסיונית

הבנק יפריש לביטוח מנהלים על פי בחירתו של יו"ר הדירקטוריון, או לקרן פנסיה מוכרת על פי בחירתו של יו"ר הדירקטוריון, 5% מהשכר בגין הפרשות לגמל [כנגד הפרשה מקבילה של יו"ר הדירקטוריון], 8.33% במקום פיצויי פיטורים ו- עד 2.5% בגין אובדן כושר עבודה. יו"ר הדירקטוריון יהיה רשאי להודיע לבנק על חלוקה פנימית שבחר ביחס למשכורת בין הפרשות לביטוח מנהלים לבין הפרשות לקרן פנסיה. מוסכם כי הפרשות מעסיק לגמל לקרן הפנסיה תהיינה בשיעור 6.5% וניכוי משכר יו"ר הדירקטוריון יעמוד על 6%. תשלומי הבנק לתוכנית הפנסיונית בגין פיצויי פיטורים יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים העשויים להגיע ליו"ר הדירקטוריון הבנק או לשאייריו והם ממצים את חובותיו של הבנק בכל הקשור לתשלום פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

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

4.2 קרן השתלמות

הבנק יפריש מידי חודש בחודשו לקרן השתלמות סכום חודשי של 7.5% מהמשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון. בנוסף, הבנק ינכה משכרו של יו"ר הדירקטוריון סכום חודשי השווה ל- 2.5% מהמשכורת החודשית ויעביר סכום זה לקרן השתלמות.

יו"ר הדירקטוריון יהיה רשאי להודיע לבנק לבצע את ההפרשות לקרן השתלמות עד לתקרה המוכרת על ידי שלטונות מס הכנסה, ויתרת ההפרשות תתווסף כתוספת למשכורת החודשית, במקום הפרשה עודפת לקרן השתלמות. הוסכם כי ההפרשות מעבר לתקרה לא תיחשבנה כחלק מהמשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון לכל דבר ועניין.

4.3. חופשה שנתית

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

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

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

4.4. ימי מחלה

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

4.5. דמי הבראה

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

4.6. רכב

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

לחילופין, ישלם הבנק ליו"ר הדירקטוריון השתתפות בהוצאות השימוש ברכבו הפרטי, ללא עלות נוספת לבנק, חלף העמדת רכב לשימוש יו"ר הדירקטוריון ונשיאה של הבנק בהוצאות השימוש בו בסך של 13,000 ₪ נטו וכן כל תשלום נוסף שעל הבנק היה לשלם מעבר לעלויות ליסינג, לו היו"ר היה בוחר חלופה של העמדת רכב על ידי הבנק.

4.7. שונות ותנאים נלווים

יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להחזר הוצאות הקשורות למילוי תפקידו ובכלל זה להוצאות תקשורת, הוצאות אירוח סבירות, דמי חניה, רחיצת רכב וכבישי אגרה, דמי

חבר ו/או אגרות בגין חברות בלשכת רואי חשבון ובמועצת רואי חשבון, ביטוח נושאי משרה הקיימים בבנק, ככל שתהא העברת שליטה בבנק ביטוח Run-of כמקובל בבנק, התחייבות לשיפוי ולפטור בתנאים המקובלים לנושאי משרה בכירים בבנק, ביטוחי בריאות ולזכויות נוספות המקובלות בבנק לעובדים בכירים.

5. תנאי פרישה

5.1. פיצויי פיטורים

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

5.2. הודעה מוקדמת

תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת מי מהצדדים תהיה, בכתב של 3 חודשים. הבנק יהיה רשאי לוותר על עבודתו של יו"ר הדירקטוריון במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, ובמקרה זה יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתשלום כל הזכויות הקובעות בהסכם כאילו עבד בפועל בתקופה זו. יחד עם זאת, הבנק יהיה רשאי לסיים את קשר העבודה לאלתר, או במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ובלבד שישלם ליו"ר הדירקטוריון את תמורת ההודעה המוקדמת שנתרה לזכותו בגובה המשכורת החודשית ושווי התנאים הנלווים והסוציאליים הקבועים בהסכם. היה ויו"ר הדירקטוריון יפר את חובתו למסור לבנק הודעה מוקדמת להתפטרותו, יהיה עליו לשלם לבנק פיצוי מוסכם בגובה השכר הכולל שהוא היה זכאי לקבל אילו עבד.

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

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