



11 בפברואר, 2026

בנק ירושלים בע"מ

(להלן: "הבנק")

דוח מיידי בדבר כינוסה של אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות ההצבעה בכתב"), ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידיים"), בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתקיים ביום ד', 18 במרץ, 2026, בשעה 14:00, בחדר הישיבות של הבנק, רחוב נגב 2, איירפורט סיטי (קומה 4) (להלן: "האסיפה" ו- "דוח זה", בהתאמה).

הנושאים וההחלטות שעל סדר היום של האסיפה:

1. אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק

מוצע לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2026-2028, המצ"ב כנספח א' לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול החדשה"), כפי שאושרה על ידי דירקטוריון הבנק ביום 5 בפברואר, 2026 לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת (ביושבה כוועדת תגמול) ביום 5 בפברואר, 2026 (להלן: "ועדת התגמול") לאישור מדיניות התגמול החדשה.

1.1. ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק לשנים 2026-2028, המצ"ב כנספח א' לדוח זימון זה, לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 בינואר, 2026, בהתאם לסעיפים 267א ו-267 לחוק החברות, בהתאם להוראות נב"ת 301A ובהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016.

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

1.2.1. ביום 12 בדצמבר 2021 נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20"). תיקון זה חייב את החברות הציבוריות לגבש, מדיניות תגמול לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק וזאת בהתאם לסעיפים 267א ו-267 לחוק החברות.

1.2.2. בנוסף, על תאגיד בנקאי חלות גם הוראות הקבועות בניהול בנקאי תקין בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי 301A (לעיל ולהלן: "נב"ת 301A"). הוראה זו מכילה דרישות נוספות, בין היתר, לעניין תגמולים של נושאי משרה בתאגידים בנקאיים.

- 1.2.3. ביום 4 בדצמבר, 2022 אישרה האסיפה הכללית של הבנק מדיניות תגמול לשנים 2023-2025 כפי שפורסמה בדוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת מיום 30 באוקטובר, 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-131215) (להלן: "מדיניות התגמול הקודמת").¹
- 1.2.4. בהתאם לסעיף 267א(ד) לחוק החברות, מובאת כעת לאישור האסיפה הכללית של הבנק מדיניות התגמול לנושאי משרה לשנים 2026-2028.
- 1.2.5. מדיניות התגמול החדשה, על מרכיביה השונים, המובאת לאישור האסיפה הכללית של הבנק, והמצ"ב **כנספת א'** לדוח זה, מתבססת, בין היתר, על הוראות חוק החברות, נב"ת 301A על תיקוניו וחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016 (להלן: "**חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים**"), וכן על בחינת היישום בפועל והאפקטיביות של מדיניות התגמול הקודמת ומנגנוני התגמול.
- 1.2.6. יובהר כי על התגמול המשתנה שאושר ו/או יאושר בהתאם למדיניות התגמול הקודמת וישולם החל מיום 1 בינואר, 2026, לרבות תשלומים בגין התגמול המשתנה מכוחה של המדיניות הקודמת אשר נפרסו ו/או יפרסו מכוחה וישולמו החל מיום 1 בינואר, 2026, ימשיכו לחול הוראות המדיניות הקודמת (שבתוקף עד לסוף שנת 2025), לרבות תנאי הסף הקבועים בה לעניין התשלומים שטרם שולמו ו/או שנפרסו כאמור.
- 1.2.7. ועדת התגמול קיימה מספר ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה, כאשר בישיבתה האחרונה שהתקיימה ביום 5 בפברואר, 2026, אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון הבנק לאשר את מדיניות התגמול החדשה.
- 1.2.8. דירקטוריון הבנק החליט בישיבתו מיום 5 בפברואר, 2026 לקבל את המלצת ועדת התגמול, ואישר את מדיניות התגמול החדשה.
- 1.2.9. במסגרת הישיבות נסקרו והוצגו חומרי הרקע הבאים וכן נלקחו בחשבון, בין היתר, הפרמטרים הבאים:
- 1.2.9.1. תיקון 20; חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים; הוראות נב"ת 301A.
- 1.2.9.2. השפעת חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים על התגמול של נושאי המשרה.
- 1.2.9.3. נתונים לגבי תנאי הכהונה והעסקה הקיימים בבנק וליחסים בין התגמול של נושאי המשרה לתגמול עובדי הבנק בהתחשב בגודלו של הבנק ובתמהיל עובדיו וכן בהשוואה לתאגידים בנקאיים אחרים.
- 1.2.9.4. מדיניות התגמול הקודמת והניסיון שנרכש בבנק בעקבות אימוץ ויישום מדיניות התגמול הקודמת.
- 1.2.9.5. עיקר השינויים של מדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות התגמול הקודמת.
- 1.2.9.6. השוואת שכר בכירים במערכת הבנקאית.

¹ בימים 27 בספטמבר, 2023, 5 בנובמבר, 2024 ו-17 בספטמבר, 2025 אישרה האסיפה הכללית של הבנק עדכונים למדיניות זו כפי שאלו פורסמו (בהתאמה) בדוחות מיידיים מימים 22 באוגוסט, 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-096954), 1 באוקטובר, 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-607620) ו-12 באוגוסט, 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-059907), אשר האמור בהם נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

1.2.9.7. נתונים כספיים על היקפי המענקים המשוער בהתאם לשיעור תשואה ורווחיות.

1.2.9.8. חוות דעת מנהלת הסיכונים.

1.2.10. בהתאם לדין, דירקטוריון הבנק יבחן מעת לעת, בין היתר באמצעות ועדת התגמול, את מדיניות התגמול החדשה ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בתיקון 20, בנב"ת 301A על תיקוניו 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 התגמול החדשה, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך. בכלל זה, יודא הדירקטוריון כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול החדשה אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון של הבנק וממדיניות שמירת הלימות ההון של הבנק.

1.2.11. תמצית שיקולי ועדת התגמול והדירקטוריון בקביעת מדיניות התגמול:

1.2.11.1. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון בגיבוש ובקביעת מדיניות התגמול החדשה הינם, בין היתר, השיקולים המפורטים בסעיף 267 לחוק החברות, הנושאים הקבועים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות והוראות הקבועות בחלק ב' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות; הניסיון שנרכש בבנק בעקבות אימוץ מדיניות התגמול הקודמת ובחינת היישום בפועל והאפקטיביות של מדיניות התגמול הקודמת.

1.2.11.2. הנתונים בדבר היחס שבין עלות התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל הבנק ונושאי המשרה 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 כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק; זאת בשל ההבדל בין התפקידים ותחומי האחריות של יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל הבנק ונושאי המשרה ביחס לשאר העובדים בבנק.

1.2.11.3. מדיניות התגמול החדשה מביאה לידי ביטוי את תגמול נושאי המשרה באופן עקבי עם התוכנית האסטרטגית של הבנק, תוכניות העבודה בראי האסטרטגיה ארוכת הטווח, רווחיות ברת קיימא ותנאי השוק, כל זאת תוך התחשבות ואיזון ראויים בין הרצון ליצור תמריצים אפקטיביים להשגת יעדי הבנק לטווח הארוך שבמרכזם יצירת ערך לבעלי מניותיו, תוך הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הבנק וערכיו, טיפוח תרבות ארגונית נאותה בהתאם לקריטריונים להערכת הביצועים כפי שקבע הדירקטוריון – אלו המדידים ואלו שאינם מדידים, ותוך שיפור מתמיד ביעילות תהליכים וסטנדרטים מקצועיים גבוהים.

1.2.11.4. תגמול קבוע- שמירה וקידום של יכולות הבנק לגייס ולשמר נושאי משרה איכותיים המהווים את הבסיס האיתן לניהול הבנק והמשך פיתוחו והצלחתו של הבנק לאורך זמן, תוך קביעת מנגנונים והסדרים אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, יצרו איזון סביר, ראוי והוגן בין הרצון לעודד את נושאי המשרה בבנק באופן אשר ישקף את מאפייני תפקידם, מידת אחריותם וניסיונם. עוד נקבעו מנגנונים והסדרים במדיניות התגמול אשר יאפשרו גמישות ניהולית שתאפשר את עדכון רכיב התגמול הקבוע (תקרת משכורת חודשית) בשיעור מצטבר שלא יעלה על 10% לכל תקופת מדיניות התגמול, בכפוף לאישור ועדת

התגמול והדירקטוריון, ומבלי להידרש להביא את העדכון פעם נוספת בפני האסיפה הכללית של הבנק.

1.2.11.5. מתוך התפיסה, כי ראוי להגביל את סך הרכיב המשתנה במדיניות התגמול, נכללו תקרות כלליות למענקים לנושאי המשרה/עובדים בבנק וכן תקרות ספציפיות.

1.2.11.6. בהתייחס לתגמול האפשרי במדיניות התגמול המוצעת, אשר ההוצאה החזויה בגינו (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) צפוי לעלות על 2.5 מיליון ₪ בשנה (צמוד בהתאם להוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), כי הוא קטן מפי 35 מהתגמול הנמוך ביותר ששילם הבנק לעובד הבנק (לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק) בשנה שקדמה למועד אישור הדירקטוריון את המדיניות המוצעת. כמו כן, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את דעתם לכך, ביחס לתגמול האפשרי במדיניות התגמול החדשה, כי ככל שהעלות הצפויה (בהתאם לכללי חשבונאות מקובלים) תעלה על 2.5 מיליון ₪ (צמוד) בשנה (בהתאם לקבוע בהוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים), אזי חלק מהתגמול לא יוכר לבנק כהוצאה לצורכי מס.

1.2.11.7. מדיניות התגמול החדשה נערכה בהתחשב בשיקולים כלל ארגוניים, כגון: עלויות התגמול בכללותן ובפערי התגמול הרצויים בין הדרגים השונים בבנק, שיפור יחסי היעילות בבנק תוך מתן דגש על מיתון העלויות הקבועות בבנק, גודלו של הבנק והיקף פעילותו לבין הרצון להבטיח עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

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

1.2.12. מבנה מדיניות התגמול החדשה המובאת לאישור האסיפה הכללית

1.2.12.1. תגמול קבוע

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

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

1.2.12.2. תגמול משתנה

1.2.12.2.1. כפי שנקבע במדיניות התגמול החדשה, התגמול המשתנה נועד, בעיקר, לעודד ולהגביר את המוטיבציה של נושאי המשרה לפעול למען השגת מטרות הבנק ויעדיו ארוכי הטווח, באופן עקבי עם התוכניות האסטרטגיות של הבנק ויעדיה ובכלל זה ביצוע תוכנית העבודה השנתית, אשר ייבחן בראי של תרומה להשגת היעדים ארוכי הטווח שבמרכזם יצירת ערך לבעלי המניות תוך עמידה

במדיניות ניהול הסיכונים. יובהר כי רכיב התגמול המשתנה אינו מהווה מנגנון חלוקת רווחים שנתיים לנושאי המשרה ולעובדי הבנק אלא כלי לשיפור ביצועי הבנק על בסיס מתמשך. התגמול המשתנה כולל מענק שנתי משתנה רק במקרה של עמידה בתנאי הסף ובתנאים נוספים הקבועים במדיניות התגמול החדשה.

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

1.2.12.2.3. בנוסף, מדיניות התגמול החדשה מאפשרת לוועדת התגמול ולדירקטוריון להעניק לנושא המשרה, לרבות למנכ"ל, מענק שנתי משתנה, עד לתקרת המענק השנתי המשתנה, על פי פרמטרים מדידים, איכותיים ואישיים, המפורטים במדיניות התגמול החדשה, אשר ייקבעו בסמוך לתחילת כל שנת מענק לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון (כאשר מדובר במנכ"ל) או לאחר אישור ועדת התגמול (כאשר מדובר בנושא משרה שאינם מנכ"ל). הענקת המענק השנתי המשתנה כאמור, כפופה גם לאישור האסיפה הכללית ברוב רגיל והחלטתם תהא סופית ומחייבת לכל דבר ועניין.

1.2.12.2.4. תשלום המענק השנתי המשתנה מותנה בעמידה בשני תנאי סף מצטברים בשנת המענק: (1) עמידה בשיעור תשואה מינימלי של 8.25% בכל אחת מהשנים 2026; 2027 ו- 2028; ו- (2) עמידה ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. במדינות התגמול החדשה מובהר כי עמידה בתנאי הסף אינה מקנה זכות לתשלום המענק השנתי המשתנה (כולו או חלקו) ואינה מבטיחה את שיעורו.

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

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

1.2.12.2.7. מענק בנסיבות מיוחדות - אפשרות להעניק מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט יו"ר), אם הבנק לא עמד בתנאי הסף לקבלת מענק שנתי משתנה באותה שנה, אך עמד בשיעור תשואה של לפחות 7% באותה שנה, והבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים בגין שנת המענק, ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. היקף המענק לכל נושאי המשרה (למעט ליו"ר) מוגבל לסכום לא מהותי של 400,000 ₪, תוך קביעת תקרת מענק של עד שתי (2) משכורות חודשיות לנושא משרה.

1.2.12.2.8. מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת - אפשרות להעניק מענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת, כהגדרתה במדיניות התגמול החדשה, לנושאי המשרה (למעט יו"ר), כמנגנון תימרוץ נוסף ושיתוף עובדים ומנהלים שתורמו משמעותית לביצוע העסקה, ללא קשר ליתר המענקים המשתנים וללא תלות בעמידה בתנאיהם, לרבות בתנאי הסף המפורטים בסעיף 1.2.12.2.4 לעיל, אך בכפוף לעמידת הבנק ביחס הלימות ההון הנדרש על פי הוראות המפקח על הבנקים בשנת המענק ובמתווה שקבע הדירקטוריון לצורך עמידה ביחסי הלימות ההון. המענק המיוחד יוענק בהתאם לשיקול דעתם הבלעדי של ועדת התגמול והדירקטוריון ובהתאם לתקציב שיקבע על ידי הדירקטוריון. סכום המענק שישולם לכל נושא משרה (לרבות המנכ"ל ולמעט היו"ר) לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול משתנה בשיקול דעת על פי כל דין, ואלו יחולקו באופן דיפרנציאלי או בכל דרך אחרת שיחליט הדירקטוריון וללא כל קשר לשיעורי התשואה ולתקורות שנקבעו לתקרת המענק המשתנה, והכל בכפוף לכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים.

1.2.12.2.9. מענק כספי אישי- מיוחד - אפשרות להעניק מענק כספי אישי-מיוחד לנושאי המשרה (למעט יו"ר) וזאת בנוסף ליתר המענקים המפורטים במדיניות התגמול (מענק שנתי משתנה, מענק בנסיבות מיוחדות ומענק מיוחד בקשר לעסקה מיוחדת). מענק כספי אישי- מיוחד יהא בגובה של 50% מהמשכורת החודשית, כפי שזו תהיה במועד תשלום המענק לאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות ולאחר השלמת 10 שנות עבודה מלאות ורצופות נוספות בבנק (20 שנה במצטבר). מענק כספי אישי- מיוחד יסווג כמענק בשיקול דעת ובכל

מקרה הסכום לכל נושא משרה לא יעלה על הסכום המקסימלי של תגמול

משתנה שבשיקול דעת על פי כל דין והמס מגולם בגינו.²

1.2.12.2.10. נקבע הסדר לפריסת התגמול המשתנה, הסדר המחזק את ביסוס הרכיב המשתנה עם ביצועים ארוכי טווח. התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

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

1.2.12.2.12. בנוסף לאמור בסעיף 1.2.12.2.11 לעיל, בהתאם להוראות נב"ת 301A, נקבעו במדיניות התגמול החדשה קריטריונים מוגדרים בהתקיימם התגמול המשתנה יהיה בר השבה.

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

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

1.2.12.3. תשלומים בגין סיום העסקה:

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

1.2.12.3.2. מדיניות התגמול קובעת גם תקרות לתשלומים בגין מענקי פרישה.

1.2.12.3.3. הודעה מוקדמת - במדיניות התגמול החדשה נקבעו תקופות הודעה מוקדמת במקרה של סיום יחסי עובד-מעסיק, ביוזמת מי מהצדדים, בהתאם לתפקיד נושא המשרה. כמו כן, במדיניות התגמול החדשה נקבעה האפשרות שבהסכמת נושא המשרה ו/או לבקשתו ניתן לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת בכפוף לאישורי ועדת התגמול והדירקטוריון, ובלבד שהתקופה שקוצרה לא תזכה את נושא המשרה בתשלום כלשהו, אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון, במקרים מיוחדים ומנימוקים שירשמו, יחליטו לאשר תשלום חלקי ו/או מלא עבור התקופה שקוצרה. במדיניות התגמול החדשה הוספה

² כמו כן, במדיניות התגמול נקבע כי ניתן יהיה להעניק את מענק הכספי אישי-מיוחד גם למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול לתוקף השלים עשר שנות עבודה מלאות ורצופות בבנק וכן, הענקת שני מענקי כספי אישי- מיוחד (כהגדרתם במדיניות התגמול) למי שבמועד כניסת מדיניות התגמול לתוקף השלים עשרים שנות עבודה מלאות ורצופות.

ההוראה כי במקרים מיוחדים וכשהדבר נדרש והוא לטובת הבנק, ובכפוף להסכמת נושא המשרה ולאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ניתן יהיה להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת של נושא המשרה עד לשלושה חודשים נוספים.

1.2.12.3.4. מענק הסתגלות- במדיניות התגמול החדשה נקבעו תקופות ותנאים למענק

הסתגלות, בהתאם לתפקיד נושא המשרה. עוד נקבע במדיניות התגמול החדשה כי מענק ההסתגלות מותנה בעמידה באי תחרות במהלך חודשי ההסתגלות שיוענקו לנושאי המשרה. למרות האמור, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי, מנימוקים מיוחדים, לפטור את נושא המשרה מאי תחרות בפועל בתקופת ההסתגלות של עד חודש אחד.

1.2.12.4. מענק חתימה-

במדיניות התגמול החדשה נקבע שבמקרים מיוחדים, המצדיקים זאת, יתאפשר להעניק מענק חתימה לנושא משרה חדש בבנק המוגבל לשנת העבודה הראשונה בגובה של עד שתי משכורות חודשיות, כאשר התנאים לתשלום נקבעו במדיניות התגמול.

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

סעיף	שינויים עיקריים בין מדיניות התגמול החדשה כפי שאושרה בדירקטוריון למדיניות תגמול קודמת
הגדרת משכורת חודשית- הוספה הבהרה- (סעיף 2.4 למדיניות התגמול החדשה)	במדיניות התגמול החדשה הוספה הבהרה שהבנק יהיה רשאי לקבוע כי המשכורת החודשית של נושאי המשרה תוצמד למדד.
תגמול קבוע - עדכון תקרות משכורות חודשיות (סעיף 5.1.1 למדיניות התגמול החדשה) ³ .	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של יו"ר תהיה עד 210,000 ₪, במקום עד 190,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת. ⁴ (תקרה זו של עד 190,000 ₪, כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה - תקרה של עד 207,873 ₪).
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של מנכ"ל תהיה עד 210,000 ₪, במקום עד 190,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת. ⁵ (תקרה זו של עד 190,000 ₪, כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה - תקרה של עד 207,873 ₪).
	במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה) תהיה עד 120,000 ₪, במקום עד 110,000 ₪ כפי

³ תקרת המשכורות החודשיות במדיניות התגמול החדשה הוצמדו למדד הידוע ביום 1.1.2026 (במקום 31.12.2022, כפי שהיו במדיניות התגמול הקודמת). העדכון של התקרות במדיניות התגמול החדשה הביאו בחשבון גם את עליית המדד מתקופת המדיניות הקודמת.

⁴ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של היו"ר עמדה על סך של עד 165,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של היו"ר כך שתעמוד על סך של עד 190,000 ₪ ל-100% משרה.

⁵ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל עמדה על סך של עד 155,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל כך שתעמוד על סך של עד 170,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 17 בספטמבר, 2025, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של המנכ"ל כך שתעמוד על סך של עד 190,000 ₪.

שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.⁶ (תקרה זו של עד 110,000 ₪ כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה - תקרה של עד 120,347 ₪)	
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה (משנה בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל) תהיה עד 110,000 ₪, במקום עד 100,000 ₪, כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.⁷ (תקרה זו של עד 100,000 ₪ כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה - תקרה של עד 109,407 ₪).	
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה – חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה) משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל) תהיה עד 100,000 ₪, במקום עד 90,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות התגמול הקודמת.⁸ (תקרה זו של עד 90,000 ₪ כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה תקרה של עד 98,466 ₪).	
במדיניות התגמול החדשה תקרת משכורת חודשית של נושא משרה שאינו חבר הנהלה תהיה עד 55,000 ₪, במקום עד 50,000 ₪ כפי שהיתה במדיניות הקודמת.⁹ (תקרה של זו של עד 50,000 ₪ כשהיא צמודה למדד הידוע מיום 31/12/2022 ועד ליום 31/12/2025 הינה תקרה של 54,703 ₪).	
במדיניות התגמול החדשה הוספה הסמכות המאפשרת לוועדת התגמול ולדירקטוריון לסטות במקרים מיוחדים מהתקרות של המשכורות החודשיות הקבועות בסעיף 5.1.1. במדיניות התגמול החדשה, בשיעור מצטבר שלא יעלה על 10% לכל תקופת מדיניות התגמול (ללא הצורך בחזרה לאסיפה הכללית), בכפוף למגבלות ולכללים הקבועים בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים.	
במדיניות התגמול החדשה הוגדרו תנאי סף חדשים לתשלום מענק שנתי משתנה (שיעורי התשואה המינימאליים עודכנו- שיעור תשואה בשנת	תנאי סף – עדכון שיעורי תשואה מינימאליים [סעיף

⁶ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה) עמדה על סך של עד 105,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של נושא משרה (ממלא מקום מנכ"ל, ככל שימונה) כך שתעמוד על סך של עד 110,000 ₪ ל-100% משרה.

⁷ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של נושא משרה (משנה בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל) עמדה על סך של עד 95,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של נושא משרה (משנה בכיר למנכ"ל ו/או משנה למנכ"ל) כך שתעמוד על סך של עד 100,000 ₪ ל-100% משרה.

⁸ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של נושא משרה – חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה) משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל) עמדה על סך של עד 85,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של נושא משרה – חבר הנהלה (למעט יו"ר, מנכ"ל, ממלא מקום מנכ"ל (ככל שימונה) משנה בכיר למנכ"ל ומשנה למנכ"ל) כך שתעמוד על סך של עד 90,000 ₪ ל-100% משרה.

⁹ למען הסדר הטוב יובהר כי במדיניות התגמול לשנים 2023-2025, שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 4 בדצמבר, 2022, תקרת המשכורת החודשית של נושא משרה שאינו חבר הנהלה עמדה על סך של עד 45,000 ₪ ל-100% משרה. ביום 4 בנובמבר, 2024, אישרה האסיפה הכללית עדכון לתקרת המשכורת החודשית של נושא משרה שאינו חבר הנהלה כך שתעמוד על סך של עד 50,000 ₪ ל-100% משרה.

6.2.1.1.1 למדיניות התגמול [החדשה]	המענק של 8.25%, בכל אחת מהשנים 2026 עד 2028).
תקרות מענק שנתי משתנה לכל נושאי המשרה (למעט מנכ"ל ויו"ר) (סעיף 6.2.2.2 למדיניות התגמול החדשה)	במסגרת מדיניות התגמול החדשה עודכנו תקרות מענק שנתי משתנה חדשות לפי שיעורי התשואה לכל אחת מהשנים 2026 ועד 2028.
תקרת מענק שנתי משתנה למי מנושאי המשרה [סעיף 6.2.2.3 למדיניות התגמול החדשה].	במסגרת מדיניות התגמול החדשה עודכנו טווח תקרות המענק למי מנושאי המשרה במונחים של מספר משכורות חודשיות בשיעורי תשואה שונים.
חישוב המענק השנתי המשתנה (מנכ"ל) [סעיף 6.2.3.1.1 למדיניות התגמול החדשה].	במסגרת מדיניות התגמול החדשה הוספו יעדים לבחינת ביצועי המנכ"ל.
חישוב המענק השנתי המשתנה (נושאי משרה) (למעט יו"ר ומנכ"ל) [סעיף 6.2.3.2.1 למדיניות התגמול החדשה].	במסגרת מדיניות התגמול החדשה הוספו יעדים לבחינת ביצועי נושאי המשרה. כמו כן, במדיניות התגמול החדשה הוספה הדרישה שכאשר מדובר בנושא משרה שהינו היועץ המשפטי, קביעת היעדים ועמידה בהם תעשה תוך התייעצות גם עם הוועדה לניהול סיכונים.
מענק בנסיבות מיוחדות לנושאי המשרה (למעט יו"ר) (סכום המענק) [סעיף 6.3.1 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה עודכן הסעיף כך שבשנה בה שיעור התשואה בפועל נמוך משיעור התשואה המינימאלי אך לא פחות משיעור תשואה של 7% (חלף 6.5% במדיניות התגמול הקודמת) ובכפוף לעמידה ביחסי הלימות ההון, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, לאחר המלצת מנכ"ל (כאשר מדובר בנושא משרה שאינו המנכ"ל), להעניק במקרים מיוחדים, מענק מיוחד לכל ואו לחלק מנושאי המשרה (למעט יו"ר), בסכום שלא יעלה על שתי משכורות (2) חודשיות לנושא משרה (חלף משכורת חודשית אחת במדיניות התגמול הקודמת). סך המענק בנסיבות מיוחדות לנושאי משרה (למעט יו"ר) יעמוד על סך של עד 400,000 ₪ (חלף 300,000 ₪ במדיניות התגמול הקודמת).
פריסת תשלום תגמול משתנה [סעיף 6.4.1 למדיניות התגמול החדשה]	במדיניות התגמול החדשה בוצע תיקון בנוגע לצורך בפריסה מעבר לדרישה בהוראות נב"ת 301A, כך שרק כאשר התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק הינו מעל 30% תבוצע פריסה. ¹⁰ לאור תיקון זה בוטל סעיף 6.4.6 למדיניות התגמול הקודמת, בו נקבע כי אם סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין שנת המענק לא עלה

¹⁰ במדיניות התגמול הקודמת נקבע כי ככל שהתגמול המשתנה שהוענק לנושא המשרה בגין שנת המענק לא עלה על 40% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה, תשלום התגמול המשתנה נפרס באופן הבא: 60% מהתגמול המשתנה שולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים ואילו יתרת 40% מהתגמול המשתנה נדחה על פני שנתיים עוקבות ונפרס ל-2 תשלומים שווים, וכאשר התגמול המשתנה שהוענק לנושא המשרה עלה על 40% מהתגמול הקבוע, התשלום נפרס באופן הבא: 50% מהתגמול שולם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים ואילו 50% מהתגמול המשתנה נדחה על פני שלוש שנים עוקבות ונפרס ל-3 תשלומים שווים. במדיניות התגמול החדשה, הפריסה תוקנה וככל שהתגמול המשתנה הינו בין 30% ל-40% מהתגמול הקבוע אזי 60% ניתן לשלם במזומן בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק ויתרת ה-40% מהתגמול המשתנה ידחה על פני השנתיים העוקבות ויפרס לשני תשלומים שנתיים שווים. ככל שהתגמול המשתנה עלה על 40% מהתגמול הקבוע אין שינוי במדיניות התגמול החדשה ביחס למדיניות התגמול הקודמת.

על 1/6 מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנת מענק, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להחליט שאין צורך בדחיית תשלום כלשהו.	
במדיניות התגמול החדשה ביצוע כל אחד מהתשלומים הנדחים מותנה בעמידה בשיעור תשואה של 7% וזאת חלף שיעור של 6.5% כפי שהיה במדיניות התגמול הקודמת.	ביצוע כל אחד מהתשלומים הנדחים [סעיף 6.4.3. וסעיף- 6.4.5 למדיניות התגמול החדשה]
במדיניות התגמול החדשה התווסף סעיף לפיו, על אף האמור לגבי תקופת ההודעה המוקדמת, במקרים מיוחדים וכשהדבר נדרש והוא לטובת הבנק ובכפוף להסכמת נושא המשרה וועדת התגמול והדירקטוריון, ניתן יהיה להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת של נושא המשרה עד לשלושה חודשים נוספים.	הודעה מוקדמת [סעיף 7.2.4 למדיניות התגמול החדשה]

1.2.14. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

היחס בין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול לשנים 2023-2025 לבין התגמולים ששולמו בפועל בשנים 2023, 2024 ו- 2025, למנכ"ל וליו"ר הדירקטוריון של הבנק, ביחס לכל אחת מהשנים, הינם כדלקמן:

שנת 2023					
תנאי פרישה			תגמול משתנה	תשלום קבוע	שם
מענק הסתגלות	הודעה מוקדמת	פיצויי פיטורין	תגמול משתנה	משכורת חודשית ⁽⁴⁾	
-	-	-	-	89% ⁽²⁾	זאב נהרי - יו"ר
-	-	-	70% ⁽⁵⁾	80% ⁽³⁾	יאיר קפלן- מנכ"ל
שנת 2024					
-	-	-	-	94% ⁽²⁾	זאב נהרי - יו"ר
-	-	-	61% ⁽⁵⁾	91% ⁽⁴⁾	יאיר קפלן-מנכ"ל
שנת 2025					
			-	94% ⁽⁶⁾	זאב נהרי- יו"ר
			-	94% ⁽⁷⁾	יואב נרדי- (היו"ר היוצא)
			____ ⁽⁵⁾	98% ⁽⁸⁾	יאיר קפלן- מנכ"ל

הערות לטבלת אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת:

- (1) היחסים של היו"ר והמנכ"ל לבין התקרות שנקבעו במדיניות התגמול לשנים 2023-2025 לבין התגמולים ששולמו בפועל, הינם ביחס לכל אחת מהשנים.
- בהתאם לסעיף 5.1.2 למדיניות התגמול הקודמת היקף תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה הינה צמודה למדד הידוע ביום 31.12.2022. ובמקרה של ירידת מדד תקרת המשכורת החודשית לא תפחת בשל כך. כמו כן, יובהר כי תקרת המשכורת החודשית כפי שחושבה הינה שכר ברוטו לגמל בלבד ואינה כוללת הוצאות נוספות (ביטוח לאומי, הפרשה לקופות, רכב, ביטוחים וכו'). היחסים חושבו בגין המשכורת החודשית המקסימלית בשנת הדיווח הרלוונטית.
- (2) לפרטים אודות עדכון תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי, לתקופת כהונה שלישית, שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 27 בספטמבר, 2023, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 22 באוגוסט, 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-096954), אשר האמור בו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.

- (3) לפרטים אודות תנאי כהונתו והעסקתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, שאושרו על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 28 באפריל, 2022, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 23 במרץ, 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-033391), אשר האמור בו נכלל בדוח זה על דרך ההפניה.
- (4) לפרטים אודות עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 5 בנובמבר, 2024, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 1 באוקטובר, 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-607620), אשר האמור בו נכלל על דרך ההפניה.
- (5) בשנים 2023 ו-2024 הבנק עמד בתנאי הסף הקבועים במדיניות התגמול הקודמת לחלוקת תגמול משתנה ולפיכך בהתאם למדיניות התגמול הקודמת (לשנים 2023-2025) תקרת המענק השנתי המשתנה שהמנכ"ל יהיה זכאי לקבל הוא עד 8 משכורות חודשיות, כפוף לכך שסך התגמול הכולל למנכ"ל לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר על פי חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים הפיננסיים. היחס המופיע בטבלה לעיל הינו הסכום ששולם בפועל בהשוואה לתקרת המענק המקסימלית לה היה זכאי המנכ"ל. ביום 9 באפריל, 2024 אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק תגמול שנתי משתנה למנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, בסך של 720,000 ₪ ברוטו בגין שנת 2023. ביום 20 במרץ, 2025, אישרה האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק תגמול שנתי משתנה למנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, בסך של 800,000 ₪ ברוטו בגין שנת 2024. זכאותו של המנכ"ל לתגמול שנתי משתנה בגין שנת 2025 עדין אינה ידועה.
- (6) לפרטים אודות תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מר זאב נהרי, עם מינויו מחדש כיו"ר הדירקטוריון החל מיום 16 בנובמבר, 2025, שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 11 בדצמבר, 2025, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 27 בנובמבר, 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-093701), אשר האמור בו נכלל על דרך ההפניה.
- (7) ביום 10 באוקטובר, 2025, מונה מר יואב נרדי כיו"ר הדירקטוריון הזמני, במקומו של מר זאב נהרי. מר יואב נרדי סיים את כהונתו כיו"ר הדירקטוריון ביום 16 בנובמבר 2025 (עם כניסתו מחדש של מר זאב נהרי לתפקיד יו"ר הדירקטוריון). לפרטים אודות תנאי כהונתו של יו"ר הדירקטוריון היוצא, מר יואב נרדי, שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 11 בדצמבר, 2025, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 27 בנובמבר, 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-093701), אשר האמור בו נכלל על דרך ההפניה.
- (8) לפרטים אודות עדכון תנאי כהונתו של מנכ"ל הבנק, מר יאיר קפלן, שאושר על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 17 בספטמבר, 2025, כפי שאלו פורסמו בדוח מיידי מיום 12 באוגוסט, 2025 (מס' אסמכתא: 2025-01-059907), אשר האמור בו נכלל על דרך ההפניה.

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

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

1.2.16. ועדת התגמול קיימה מספר ישיבות בהן דנה במדיניות התגמול החדשה. בישיבותיה של ועדת התגמול, מיום 1 בפברואר 2026 ומיום 5 בפברואר, 2026, לאישור פה אחד של המלצתה הסופית לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול החדשה, השתתפו חברי הוועדה הבאים: ה"ה שמואל אשל (יו"ר, דח"צ), אירה סובל (דח"צ), מורן אופיר וינשטיין (דח"צ), אליעזר פרנק (דח"צ), יואב נרדי ואביב שנצר ועדת התגמול החליטה פה אחד להמליץ לדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול החדשה.

1.2.17. דירקטוריון הבנק החליט, פה אחד, בישיבתו מיום 5 בפברואר, 2026 לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאשר את מדיניות התגמול החדשה. בישיבה זו השתתפו הדירקטורים הבאים: ה"ה זאב נהרי (יו"ר הדירקטוריון), זלמן שובל, גדעון שובל, שמואל אשל (דח"צ), אירה סובל (דח"צ), מורן אופיר וינשטיין (דח"צ), אליעזר פרנק (דח"צ) ליאור בן עמי, אביב שנצר ויואב נרדי.

1.2.18. דירקטורים אשר עשוי להיות להם ענין אישי באישור מדיניות התגמול ומהות עניינם האישי:

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

2. פרטים נוספים

2.1. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות שעל סדר היום:

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

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

2.1.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.1.1.1 לעיל לא יעלה על שיעור של (2%) שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין כי הבנק אינו חברה נכדה ציבורית כהגדרת מונח זה בחוק החברות. לפיכך, על אף האמור בסעיף 2.1.1 לעיל ובהתאם לסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לאשר את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שיידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית היא לטובת הבנק.

2.2. זהות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות לו שליטה בבנק

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

2.2.2. יצוא מחזיקה ב- 86.32% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו. בנוסף, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה גבי' שובל ב- 0.34% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק במישרין ובאמצעות חברות פרטיות שבבעלותה ובשליטתה.

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

2.3. מנין חוקי

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

2.3.2. אם כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, לא יהיה נוכח מנין חוקי, תידחה האסיפה לאותו היום בשבוע שלאחריו, לאותו זמן ולאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יהיה נוכח מנין חוקי כעבור חצי שעה מן הזמן שנקבע לאסיפה, ייחשבו החברים הנוכחים למנין חוקי. בקביעת המנין החוקי ומנין הקולות באסיפה יובאו בחשבון גם הקולות המנויים בהצבעה אלקטרונית.

2.4. "המועד הקובע" והוכחת בעלות

- 2.4.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק להצביע ולהשתתף באסיפה הכללית כאמור בסעיף 182 לחוק החברות הנו ביום 18 בפברואר, 2026 (להלן: "המועד הקובע").
- 2.4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חבר הבורסה, ימציא לבנק אישור בעלות מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה לזכותו המניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות כאמור.

2.5. אופן ההצבעה

- 2.5.1. בנוסף לאפשרות להצביע באמצעות נציג או בא כח או כתב הצבעה כאמור להלן, רשאי בעל מניה הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, להצביע באמצעות כתב הצבעה, בהתאם לחוק החברות ולתקנות ההצבעה בכתב, וגם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 2.6 ו- 2.7 להלן.
- 2.5.2. כל בעל מניות המעוניין להשתתף באסיפה הנ"ל באמצעות נציג או בא כח, יפקיד את יפוי הכוח להצבעה והשתתפות באסיפה, או העתק מאושר ממנו, במשרדי הנהלת הבנק ברחוב נגב 2, קריית שדה התעופה, לפחות 48 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 2.5.3. בהתאם להוראות סעיף 83 (ד) לחוק החברות, ככל שבעל מניה יצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית.

2.6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה:

- 2.6.1. כתובת אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בת"א שבהם ניתן למצוא כתב הצבעה והודעות עמדה:
- 2.6.2. אתר ההפצה: <http://www.magna.isa.gov.il>
- אתר הבורסה לניירות ערך בת"א: <http://maya.tase.co.il>
- 2.6.3. 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.
- 2.6.4. בהתאם לתקנה 36 ד(ד) לתקנות דוחות מיידים, כל מחזיקי ניירות הערך אשר הם בעלי עניין, נושאי משרה בכירה, גופים מוסדיים או מנהלי קרנות המצביעים באסיפה בהחלטה שעל סדר היום כמפורט לעיל ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36 ד(ד) לתקנות דוחות מיידים ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח.
- 2.6.5. 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).

2.6.6. 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 הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

2.6.7. 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.

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

2.6.9. 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.

2.7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

2.7.1. כתובת מערכת ההצבעה האלקטרונית כמשמעותה בסעיף 44א2 לחוק ניירות ערך הינה <https://votes.isa.gov.il> (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית").

2.7.2. חבר בורסה יזין למערכת ההצבעה האלקטרונית רשימה ובה הפרטים הנדרשים לפי סעיף 44א4(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.

2.7.3. חבר הבורסה יעביר, סמוך ככל האפשר לאחר קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת (להלן: "אישור מסירת הרשימה"), לכל אחד מבעלי המניות המנויים ברשימת הזכאים להצביע במערכת ואשר מקבלים מחבר הבורסה הודעות באמצעים אלקטרוניים או באמצעות מערכות התקשורת המקושרות למחשב חבר הבורסה, את הפרטים הנדרשים לשם הצבעה במערכת. עם הכניסה למערכת ההצבעה האלקטרונית, יוכל בעל המניות להצביע ביחס לנושאים שעל סדר יום האסיפה, או לחלופין, יוכל לבקש כי פרטיו יועברו באמצעות המערכת לבנק לצורך הוכחת בעלות במניותיו ללא ציון אופן ההצבעה, על מנת שיוכל להצביע פיזית באסיפה וללא צורך בהצגת אישור בעלות.

2.7.4. בעל מניות לא רשום רשאי, בכל עת, להודיע בכתב לחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניות כי הוא אינו מעוניין להיכלל ברשימת הזכאים להצביע במערכת; עשה כן, לא יעביר חבר הבורסה מידע לגביו בהתאם לתקנות ההצבעה 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.

2.7.5. המועד האחרון להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית הינו 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (דהיינו- ביום ב', 18 במרץ, 2026 בשעה 08:00), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.8. שינויים בסדר היום והוספת נושא לסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום. במקרה כאמור יהיה ניתן לעיין בסדר היום ובהודעות העמדה בדיווחי הבנק שיתפרסמו באתר ההפצה ובאתר הבורסה כמפורט בסעיף 2.6.2 לעיל.

בעל מניה, אחד או יותר, שלו אחוז אחד לפחות מזכויות ההצבעה באסיפה הכללית, רשאי לבקש מהדירקטוריון, עד 7 ימים לאחר זימון האסיפה הכללית, לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית של הבנק ובלבד שהנושא מתאים להיות נדון באסיפה הכללית.

מצא הדירקטוריון כי הנושא שהתבקש לכלול בסדר היום מתאים להיות נדון באסיפה הכללית, יכין הבנק סדר יום ויפרסם אותם לא יאוחר משבעה ימים אחרי המועד האחרון להמצאת הבקשה להכליל אותם בסדר היום המעודכן. יובהר כי אין בפרסום סדר היום המעודכן כדי לשנות את המועד הקובע כפי שנקבע בהודעה על זימון האסיפה זו.

2.9. פרטים על נציגו של הבנק לעניין הטיפול בדוח זה

נציג הבנק לטפל בדוח זה הינו עו"ד תמיר לזרוב, מזכיר הבנק, בנק ירושלים בע"מ, רח' נגב 2, איירפורט סיטי, טלפון: 076-8096010; פקס: 076-8096019, דוא"ל: tamirl@bankjerusalem.co.il

2.10. עיון במסמכים

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

בכבוד רב,
בנק ירושלים בע"מ

נספחים (מצ"ב לדוח הזימון):

נספח א' - מדיניות תגמול לנושאי משרה (לשנים 2026-2028)

נספח ב' - כתב הצבעה

תמיר לזרוב, עו"ד, מזכיר הבנק
שרית ויסטוך, עו"ד, היועצת המשפטית