

תאריך: 27 ביוני 2022

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דיווח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית

הבנק מתכבד להודיע בזאת, על כינוס אסיפה כללית שנתית, שתתקיים ביום שלישי, 2 באוגוסט 2022, בשעה 12:30 (להלן: "האסיפה"). האסיפה תתקיים במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 23 (קומה 17), תל אביב (להלן: "משרדי הבנק"). אם לא יימצא מניין חוקי, תידחה האסיפה ליום רביעי, 3 באוגוסט 2022 בשעה 12:30 במשרדי הבנק.

1. חלק א' - הנושאים שעל סדר היום, והרוב הנדרש לקבלת החלטה:

1.1. דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של הבנק לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2021

ניתן לעיין בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של הבנק לשנה שנסתיימה ביום 31 בדצמבר 2021, הנכללים בדוח התקופתי של הבנק לשנת 2021. הדוח פורסם באתר ההפצה של רשות ניירות ערך (www.isa.gov.il) (להלן: "אתר ההפצה"), באתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (www.maya.tase.co.il) (להלן: "אתר הבורסה") ובאתר בנק דיסקונט (www.discountbank.co.il) (להלן: "אתר הבנק"), ביום 9 במרץ 2022 (אסמכתא: 2022-01-027652).

ההחלטה המוצעת:
לא נדרשת החלטה.

1.2. מינוי רואי חשבון מבקרים והסמכת הדירקטוריון לקבוע את שכרם

באסיפה ידווח על שכר רואי החשבון המבקרים לשנת 2021, עבור פעולות הביקורת ועבור שירותים נוספים, לפי סעיפים 165 ו-167 לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") כמפורט בעמוד 276 לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2021.

הבנק מיישם את כללי ההתנהגות המוצעים לדירקטורים לקידום איכות הביקורת על הדוחות הכספיים (Best Practice), כפי שפורסמו על ידי רשות ניירות ערך באוקטובר 2021, ואת הוראות ניהול בנקאי תקין, לפיהן אחת לשלוש שנים לפחות תקיים ועדת הביקורת דיון על אפשרות החלפת רואי החשבון המבקר של הבנק. דיון תלת שנתי כאמור צפוי להתקיים בשנת 2023.

ההחלטה המוצעת:

למנות מחדש את משרד רואי חשבון זיו האפט כרואה חשבון מבקר ואת משרד רואי חשבון סומך חייקין כרואה חשבון מבקר עד תום האסיפה הכללית לשנת 2023, ולהסמיך את דירקטוריון הבנק לקבוע את שכרם של רואי החשבון המבקרים.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה:

רוב רגיל מכלל קולות בעלי מניות רגילות א' המצביעים באסיפה בעצמם, על ידי שלוח, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעות אלקטרונית, והזכאים להצביע. במניין קולות בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

1.3. מינוי דירקטורים לדירקטוריון הבנק – דח"צ 301

לבחור בדירקטור אחד (1) במעמד דירקטור חיצוני כהגדרתו בהוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין (להלן: "דח"צ 301").

הבחירה באסיפה זו היא מבין המועמדים אשר הוצעו על ידי הוועדה למינוי דירקטורים בתאגידים בנקאיים, שמונתה לפי סעיף 36א לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א – 1981 (להלן: "חוק הבנקאות"), ובהתאם לקבוע בסעיפים 11ד(א) (1) ו-(2) לפקודת הבנקאות, 1941 (להלן: "פקודת הבנקאות"):

1.3.1. מר דני ימין

1.3.2. מר גיא ריצ'קר

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה:

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה למינוי דח"צ 301 הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי מניות רגילות א' המצביעים באסיפה בעצמם, על ידי שלוח, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעות אלקטרונית, והזכאים להצביע. במניין קולות בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

לפרטים נוספים בקשר עם מינוי דירקטורים לדירקטוריון הבנק, לרבות הצעה להחלטה – ראו סעיף 2 להלן. המינויים ייכנסו לתוקף בכפוף למתואר בסעיף 2 להלן.

1.4. תיקון מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות

ההחלטה המוצעת:

לאשר את התיקון למדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, המצורף **כנספח א'** המצורף לסדר היום, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בהתאם לקבוע בסעיף 267א לחוק החברות (תשומת הלב לכך, שהבנק הוא תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה):

א. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי מניות רגילות א' המשתתפים בהצבעה, שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; **או:**

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות המנויים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

על אף האמור לעיל, דירקטוריון הבנק, יהיה רשאי לאשר את תיקון מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורו, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור תיקון מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת הבנק.

לפרטים נוספים בקשר עם תיקון מדיניות התגמול ראו סעיף 3 להלן.

1.5. אישור עדכון תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול קוברינסקי ותיקון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בהתאם

ההחלטה המוצעת:

לאשר את העדכון לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול קוברינסקי, כאמור בסעיף 4.7 להלן.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 (להלן: "**חוק התגמול**")¹ (תשומת הלב לכך, שהבנק הוא תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה):

א. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי מניות רגילות א' המשתתפים בהצבעה, שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה; במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; **או:**

ב. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות המנויים בסעיף (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

לפרטים אודות תנאי הכהונה המוצעים של יו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 4 להלן.

¹ מאחר והתגמול ליו"ר הדירקטוריון עולה על התקרה הקבועה בסעיף 2(א) לחוק התגמול, ההחלטה מובאת לאישור האסיפה הכללית גם ברוב הקבוע בסעיף 2(א) לחוק התגמול.

2. פרטים נוספים בקשר עם מינוי דירקטורים לדירקטוריון הבנק:

- 2.1. הודעה מקדימה בהתאם לסעיף 11ג(א)(4) לפקודת הבנקאות פורסמה ביום 22 במאי 2022 (אסמכתא: 2022-01-061942).
- 2.2. דירקטוריון הבנק מונה כיום 10 דירקטורים.
- 2.3. לקראת האסיפה השנתית הנוכחית הוצעו על ידי הועדה למינוי דירקטורים שני (2) מועמדים לתפקיד דירקטור במעמד דח"צ 301, מתוכם על האסיפה הכללית לבחור דירקטור אחד (1).
- 2.4. בהתאם לסעיף 11א לפקודת הבנקאות, מינוי הדירקטור שייבחר על ידי האסיפה כפוף לאישור המפקח על הבנקים למינוי, או לאי התנגדותו.
- 2.5. מועד תחילת הכהונה של הדירקטור שייבחר, יהיה לאחר קבלת אישור המפקח על הבנקים למינוי, ובשים לב למשרות הפנויות בדירקטוריון הבנק ולמועד התפנותן.
- גב' מירי כץ צפויה לסיים כהונה שנייה כדירקטורית בבנק ביום 1 בפברואר 2023, ולא הגישה מועמדות לכהונה נוספת לוועדה למינוי דירקטורים לאור האמור, מועד תחילת הכהונה של הדירקטור שייבחר על ידי האסיפה יהיה בתום כהונתה של גב' כץ כדירקטורית, ולאחר קבלת אישור המפקח על הבנקים למינוי.
- 2.6. על המועמדים לעמוד בכל התנאים הקבועים בדין לכהונה כדירקטור בבנק בלא גרעין שליטה, כאמור בסעיפים 11ה(ב)-(ה) לפקודת הבנקאות, וכן בתנאי הכשירות החלים על דח"צים מכוח חוק החברות, לרבות, העדר זיקה לבנק, לתאגיד בשליטת הבנק, לנושא משרה בבנק או למחזיק מהותי/בעל מניות מהותי, שלהם או של קרוביהם. לדיווח מיידי זה מצורפות הצהרות המועמדים לכהונה כדירקטורים בבנק, בהתאם לסעיף 224ב לחוק החברות.
- 2.7. בהתאם להחלטת ועדת הביקורת מיום 13 בנובמבר 2016, קשרים עסקיים קמעונאיים בין המועמדים לכהונה ו/או מי שהם בקשר קרוב עימם, עם הבנק ו/או תאגידים בשליטתו ו/או מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים, שעניינם מתן שירותים בנקאיים קמעונאיים במהלך העסקים הרגיל, ואשר עומדים בקריטריונים שנקבעו ע"י המפקח על הבנקים לעניין "קשרים עסקיים קמעונאיים"² (להלן: "מכתב המפקח"), אינם מהווים "זיקה", הן לפי פקודת הבנקאות והן לפי חוק החברות, ולחילופין יסווגו כקשרים זניחים בהתאם להוראות סעיף 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006 (להלן: "תקנות הזניחות"). במסגרת הדיון בשאלת הזניחות בוחנת ועדת הביקורת, לגבי כל מועמד, כי לא מתקיימת חריגה מהקריטריונים האמורים. בכל מקרה, אין בכך כדי למנוע מוועדת הביקורת לאשר את זניחות הקשרים, גם ככל שהקשרים העסקיים אינם עומדים במגבלות שנקבעו ע"י המפקח לעניין קשרים עסקיים קמעונאיים.
- 2.8. על הבנק לעמוד בכל הדרישות הרלוונטיות בעניין הרכב וכשירות הדירקטוריון בהתאם לקבוע בכל דין, ולרבות הוראות ניהול בנקאי תקין 301, בין היתר, בעניין הדרישה למספר מינימאלי של דירקטורים בעלי ניסיון בנקאי מוכח, כשירות מקצועית, מומחיות חשבונאית ופיננסית, ידע וניסיון מוכח בטכנולוגיות מידע ודרישות נוספות כמפורט בסעיפים 25 ו-26 להוראה 301.
- 2.9. בהתחשב במאפייני פעילות הבנק, באסטרטגיה שלו ואתגריו בסביבה העסקית בה הוא פועל, בהתפתחויות הרגולטוריות ובסיכונים אליהם הבנק חשוף, מבקש הבנק, כי מתוך הדירקטורים שימונו באסיפה, כמפורט בסעיף 1.3 לעיל, ימונה מועמד בעל כישורים כדלקמן:
 - בעל ידע וניסיון בתחומי טכנולוגיות המידע. רצוי בעל ניסיון ניהולי מעשי בהובלת פרויקטים טכנולוגיים משמעותיים בחברות גדולות במהלך השנים האחרונות, ובעל ידע עדכני בתחום מאז תום תקופת הניהול/הובלת הפרויקט הטכנולוגי, בדגש על סייבר וטכנולוגיית ענן.
 - בעל רקע וניסיון עסקי ו/או בנקאי בתפקיד ניהולי בכיר בתאגיד פיננסי או בחברה עסקית בעלת היקף עסקים משמעותי.
 - רצוי כי המועמד יהיה בעל ידע והבנה בדוחות כספיים של מוסדות פיננסיים או תאגידים בנקאיים.
- 2.10. ההצבעה לגבי כל מועמד תיעשה בנפרד. המשתתפים בהצבעה רשאים להצביע עבור כל אחד מהמועמדים לכהונה כדירקטור.
- 2.11. תשומת הלב, כי סעיף 37 ד לתקנון הבנק קובע כלהלן:

"עלה מספר המועמדים לכהונה כדירקטורים אשר זכו ברוב מבין קולות המשתתפים בהצבעה באסיפה הכללית, על מספר המשרות הפנויות לכהונה כאמור, ייבחרו המועמדים אשר זכו למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית. אם מי מהנבחרים נפסל לכהונה כדירקטור מסיבה כלשהי, לרבות לפי החלטת המפקח על הבנקים, ייחשב מי שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית, אחרי המועמד שנפסל כאמור, כמי שנבחר.

² כמפורט במכתב המפקח על הבנקים לבנק מיום 28.5.2014 בעניין משמעות המונחים "קשרים עסקיים קמעונאיים" ו"קשרים זניחים" בסעיף 11ה(ב) לפקודת הבנקאות.

במקרה בו נדרשת הכרעה בין מועמדים שקיבלו מספר שווה של קולות באסיפה הכללית, ובין מועמדים אלה נמנה דירקטור שעומד לבחירה לתקופת כהונה נוספת, ייחשב הוא כמי שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית.

במקרה בו שני המועמדים הינם דירקטורים שעומדים לבחירה לראשונה, או שמכהנים תקופות זהות, תתקיים הצבעה נוספת באסיפה הנדחית, ועל סדר יומה יהיה מינוי הדירקטורים אשר זכו למספר קולות שווה."

2.12. לעניין ההצבעה באסיפה, סעיף 34(א1) לחוק הבנקאות קובע כדלקמן – "לא יסכים אדם עם אחר לעניין הצבעתם למינוי דירקטור בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית, לרבות לעניין הצבעתם להפסקת כהונתו, אלא על פי היתר שנתן הנגיד לאחר התייעצות עם ועדת הרישיונות; הוראה זו לא תחול על חבר מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11(א)(3)(ב) לפקודה, לעניין הצבעה למינוי דירקטור שהוצע כמועמד על ידם לפי אותו סעיף, וכן על מחזיק אמצעי שליטה שהסכים עם אחר, שהאחר יצביע בשמו ומטעמו ובלא שיקול דעת, כפי שמחזיק אמצעי השליטה הורה לו, ובלבד שאם האחר מחזיק בעצמו באמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי או בתאגיד ההחזקה הבנקאית, לפי העניין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד."

2.13. דירקטורים בבנק שהינם דירקטורים מומחים כהגדרה בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיזוני), התשי"ס – 2000 ("תקנות הגמול") (להלן: "דירקטור מומחה")³, זכאים לתשלום גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בגובה "הסכום המרבי לדירקטור חיזוני מומחה", הקבוע בתוספת הרביעית לתקנות הגמול, על פי דרגת הבנק, בהתאם להחלטת הדירקטוריון מיום 16 במאי 2018.

דירקטור שאינו דירקטור מומחה יהיה זכאי לגמול שנתי וגמול השתתפות בישיבה בגובה "הסכום המרבי" הקבוע בתוספת השנייה ובתוספת השלישית לתקנות הגמול, על פי דרגת הבנק, בהתאם להחלטת דירקטוריון הבנק מיום 6 ביולי 2008.

2.14. ביום 18 במרץ 2020, אישרה האסיפה הכללית מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות, לשנים 2020-2022. במסגרתה נקבע, כי הבנק יהיה רשאי לרכוש פוליסת ביטוח בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אשר תחול על נושאי המשרה בבנק ו/או בחברות מוחזקות שלו ועבור חברות מקבוצת הבנק כפי שיהיו מעת לעת. הבנק יהיה רשאי להתקשר בפוליסת ביטוח חבות נושאי משרה, כאמור, במהלך תקופת מדיניות התגמול, בין על דרך של רכישות פוליסות חדשות או על דרך של הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שיירכשו בעתיד, והכל במסגרת התנאים המפורטים במדיניות התגמול⁴. פוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה הקיימת בבנק חודשה ביום 1 באפריל 2022 והינה בתוקף עד יום 31 במרץ 2023.

2.15. לפרטים אודות החלטות בדבר פטור ושיפוי לדירקטורים ונושאי משרה בבנק ראו תקנה 29 וביאור מספר 26 לדוח השנתי של הבנק לתקופה המסתיימת ביום 31 בדצמבר 2021, שפורסם ביום 9 במרץ 2022.

2.16. להלן פרטים אודות המועמדים לכהן כדירקטורים במעמד דירקטור חיזוני כהגדרתו בהוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין, בהתאם לתקנות 26 ו-36(א)(10) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל - 1970:

לעניין סעיף 1.3.1 לסדר היום – בחירת מר דני ימין

שם המועמד	דני ימין
מספר זיהוי	055262034
תאריך לידה	7 ביוני 1958
מען להמצאת כתבי בי-דין	רחוב רוטשילד 17 תל אביב
נתינות	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון	טרם נקבע.
דח"צ כהגדרתו בחוק החברות	לא. דירקטור חיזוני לפי הוראה 301, בהתאם לסיווג הועדה למינוי דירקטורים.
דירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בחוק החברות	כן, בהתאם להצהרת המועמד. כפוף לאישור ועדת הביקורת
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	ראו הצהרת המועמד ובכפוף לאישור דירקטוריון הבנק
תאריך בו יחל לכהן כדירקטור	בכפוף לבחירה באסיפה וקבלת הסכמת המפקח על הבנקים ולא לפני ה-1 בפברואר 2023.

³ "דירקטור מומחה" – (1) דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית; (2) דירקטור שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקה העיקרי של החברה; הערכת מיומנותו והבנתו של הדירקטור תיעשה בידי הדירקטוריון, לאחר שהדירקטור הוסיף להצהרתו לפי סעיף 241 לחוק החברות, הצהרה לגבי השכלתו, ניסיונו וכישוריו, ככל שהם רלוונטיים להערכתו כאמור וצירף מסמכים התומכים בהצהרתו (תקנה 1 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיזוני), התשי"ס – 2000).

⁴ ראו דוח מידי מיום 24 בפברואר 2020 אסמכתא: 2020-01-015952.

ראו קורות חיים והצהרת המועמד המצורפים לדיווח מיידי זה	השכלה/תעודות מקצועיות
ראו קורות חיים והצהרת המועמד המצורפים לדיווח מיידי זה	עיסוק בחמש השנים האחרונות ופירוט התאגידים בהם משמש כדירקטור
לא	עובד של הבנק, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין בבנק
לא	בן משפחה של בעל עניין אחר בבנק

החלטת ועדת הביקורת:

- ועדת הביקורת אישרה, כי הקשרים עם הבנק ו/או תאגידים בשליטתו במהלך העסקים הרגיל, והמוצרים הפיננסיים הניתנים ע"י מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים, למועמד ו/או קרוביו, אשר עומדים בקריטריונים שנקבעו על ידי המפקח על הבנקים לעניין "קשרים עסקיים קמעונאיים", כאמור בסעיף 2.7 לעיל, אינם מהווים "זיקה" ולחילופין מהווים קשרים זניחים בהתאם לחוק החברות ופקודת הבנקאות.
- המועמד מכהן כמנכ"ל ודירקטור בחברת Byte Acquisition (להלן: "החברה"), חברת SPAC שהונפקה בנאסד"ק לצורך רכישה/מיזוג עם חברת מטרה. גופים מוסדיים שהם מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים בבנק, הינם משקיעים בחברה יחד עם משקיעים רבים נוספים. למשקיעים בחברה קיימת אפשרות למשוך או להותיר את השקעתם בחברה במועד הרכישה/המיזוג עם חברת המטרה בהתאם לתנאים שנקבעו במועד ההשקעה הראשונית. ועדת הביקורת אישרה, כי ככל שהקשרים העסקיים של החברה עם מחזיקים/בעלי המניות המהותיים של הבנק, מהווים זיקה, הם זניחים בהתאם לפקודת הבנקאות וחוק החברות. זאת, בין היתר, לאור היקף ההשקעה של המחזיקים המהותיים/בעלי מניות מהותיים בחברה, מעמדם של המחזיקים המהותיים/בעלי מניות מהותיים בחברה כמשקיעים פאסיביים אשר אינם מעורבים בניהול החברה, העובדה כי למחזיקים המהותיים/בעלי מניות מהותיים אין זכות וטו על הרכישה/המיזוג עם חברת המטרה, העובדה שהקשרים הם עם החברה בה מכהן המועמד כמנכ"ל, וכן המועמד הצהיר כי הקשרים זניחים מבחינתו.

ההחלטה המוצעת:

למנות את מר דני ימין כדירקטור במעמד של דירקטור חיצוני כהגדרתו בהוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בפברואר 2023 ובכפוף לקבלת הסכמת המפקח על הבנקים למינוי או אי התנגדותו.

לעניין סעיף 1.3.2 לסדר היום – בחירת מר גיא ריצ'קר

גיא ריצ'קר	שם המועמד
025586041	מספר זיהוי
17 בדצמבר 1973	תאריך לידה
רחוב הרכש 30 תל אביב	מען להמצאת כתבי בי-דין
ישראלית	נתינות
טרם נקבע	חברות בוועדות דירקטוריון
לא. דירקטור חיצוני לפי הוראה 301, בהתאם לסיווג הועדה למינוי דירקטורים.	דח"צ כהגדרתו בחוק החברות
כן, בהתאם להצהרת המועמד. כפוף לאישור ועדת הביקורת	דירקטור בלתי תלוי כהגדרתו בחוק החברות
ראו הצהרת המועמד ובכפוף לאישור דירקטוריון הבנק	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית/ כשירות מקצועית
בכפוף לבחירה באסיפה וקבלת הסכמת המפקח על הבנקים ולא לפני ה-1 בפברואר 2023.	תאריך בו יחל לכהן כדירקטור
ראו קורות חיים והצהרת המועמד המצורפים לדיווח מיידי זה	השכלה/תעודות מקצועיות
ראו קורות חיים והצהרת המועמד המצורפים לדיווח מיידי זה	עיסוק בחמש השנים האחרונות ופירוט התאגידים בהם משמש כדירקטור
לא	עובד של הבנק, חברה בת, חברה קשורה או של בעל עניין בבנק
לא	בן משפחה של בעל עניין אחר בבנק

החלטת ועדת הביקורת:

- ועדת הביקורת אישרה, כי הקשרים עם הבנק ו/או תאגידים בשליטתו במהלך העסקים הרגיל, והמוצרים הפיננסיים הניתנים ע"י מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים, למועמד ו/או קרוביו, אשר עומדים בקריטריונים שנקבעו על ידי המפקח על הבנקים לעניין "קשרים עסקיים קמעונאיים", כאמור בסעיף 2.7 לעיל, אינם מהווים "זיקה" ולחילופין מהווים קשרים זניחים בהתאם לחוק החברות ופקודת הבנקאות.
- המועמד עובד בחברת גוגל בתפקיד ניהולי שאינו מוגדר כנושא משרה בחברה. ועדת הביקורת אישרה, כי הקשרים העסקיים של חברת גוגל (מעבידו של המועמד) עם הבנק /חברות בת של הבנק המהווים זיקה, הם קשרים זניחים בהתאם לפקודת הבנקאות וחוק החברות, זאת, בין היתר, לאור העובדה, כי היקף הקשרים הוא בסכומים זניחים עבור גוגל ועבור הבנק וחברות הבת של הבנק, וברובן התקשרויות שאינן ישירות אלא דרך צדדים שלישיים, וכן כי הקשרים הם של מעבידו של המועמד ולא של המועמד עצמו, והמועמד אינו מעורב בקשרים אלו ואין לו שליטה עליהם, וכן המועמד הצהיר כי הקשרים זניחים מבחינתו.

ההחלטה המוצעת:

למנות את **מר גיא ריצ'קר** כדירקטור בבנק, במעמד של דירקטור חיצוני כהגדרתו בהוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין, לתקופה של שלוש שנים, החל מיום 1 בפברואר 2023 ובכפוף לקבלת הסכמת המפקח על הבנקים למינוי או אי התנגדותו.

3. פרטים נוספים בקשר עם תיקון מדיניות התגמול:

- 3.1. מדיניות התגמול לנושאי משרה 2020-2022 (להלן: "מדיניות התגמול") אושרה ע"י האסיפה הכללית של הבנק ביום 18 במרץ 2020.⁵
- 3.2. במדיניות התגמול הוטמעו, בין היתר, הוראות הנוגעות לחוק התגמול.
- 3.3. בסעיף 2(א) לחוק התגמול נקבע כי מתן תגמול לנושאי משרה ועובדים בבנק, אשר ההוצאה החזויה בשלו (כפי שחושבה למועד האישור בהתאם לכללי החשבונאות המקובלים), צפויה לעלות על 2.5 מיליון ש"ח בשנה⁶, כפופה לקבלת אישור האורגנים המוסמכים של הבנק בהתאם לקבוע בחוק התגמול, וכי במקרה כאמור, בהתאם לסעיף 2(ב) לחוק התגמול, על מנת לאשר תגמול כאמור לעובד הבנק נדרש כי היחס בין ההוצאה החזויה בשלו לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר ששילם הבנק לעובד הבנק (לרבות עובדי קבלן המועסקים בבנק) בשנה שקדמה למועד ההתקשרות, יהיה קטן מ- 35 (להלן: "מגבלת חוק התגמול").⁷
- 3.4. בסעיף 7.1 למדיניות התגמול נקבעה תקרה לסך התגמול השנתי של נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור (להלן: "סמנכ"ל") בגובה של 90% מהתקרה הגבוהה ביותר שתותר לפי חוק התגמול (סעיף 2(א) או סעיף 2(ב) לחוק התגמול, לפי העניין), לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין (להלן: "תקרת ה-90%"). לצד זאת, נקבע כי סמנכ"ל לא יהיה זכאי לחלק מענק אשר יביא לכך שסך התגמול השנתי יעלה על תקרת התגמול לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול, ללא אישור פרטני מיוחד לכך מצד ועדת התגמול והדירקטוריון.
- 3.5. מוצע לתקן את מדיניות התגמול, כך שסעיף 7.1 בנוסח המתוקן יקבע כי סך התגמול השנתי של נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור, לא יעלה על תקרה בסך של 3.043 מיליון ש"ח (צמוד לעליית המדד) שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין ובכפוף לחריגים הקבועים בסעיף 7.1 למדיניות התגמול (שנתרו ללא שינוי) ולהוראות הדין.
- 3.6. התיקון למדיניות התגמול (בסימון שינויים ביחס למדיניות הנוכחית) מצורף כנספח א' לדוח זה. מדיניות התגמול כוללת גם שינויים בהוראות הנוגעות לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון בהמשך לעדכון המוצע בתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף 4 להלן.
- 3.7. התיקון המוצע במדיניות התגמול נידון בישיבות ועדת התגמול שהתקיימו ביום 10 במאי 2022 וביום 22 במאי 2022 ובדירקטוריון, אשר דן בהמלצות ועדת התגמול. ביום 30 במאי 2022, לאחר דיון בוועדת התגמול, אישר הדירקטוריון את התיקון המוצע במדיניות התגמול.
- 3.8. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה מיום 10 במאי 2022 ומיום 22 במאי 2022 הינם: ה"ה אהרן אברמוביץ (יו"ר הוועדה, דח"צ חוק החברות); ד"ר דורון אביטל; סיגל ברמק (דח"צ חוק החברות); מרים (מירל) כץ (דירקטורית בלתי תלויה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות).
- 3.9. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 30 במאי 2022 בה התקבלה החלטה לאשר את תיקון מדיניות התגמול הינם: ה"ה שאול קוברינסקי (יו"ר)⁸; אהרן אברמוביץ (דח"צ חוק החברות); איריס אבנר (דירקטורית בלתי תלויה); ד"ר דורון אביטל; יודפת הראל בוכריס; סיגל ברמק (דח"צ חוק החברות); פרופ' בן ציון

⁵ לפרטים בדבר מדיניות התגמול של הבנק אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של הבנק ביום 18 במרץ 2020, כפי שתוקנה ביום 18 במאי 2021, ראו דוח מיידי של הבנק מיום 24 בפברואר 2020 ומיום 18 במאי 2021 (מס' אסמכתא: 2020-01-015952 ו-2021-01-085890, בהתאמה).

⁶ הסכום צמוד למדד המחירים לצרכן מיום 12 באפריל 2016 ואילך.

⁷ יצוין כי המכפלה של פי 35 בהוצאה השנתית בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם הבנק, במישרין או בעקיפין, לעובד הבנק, לרבות עובד של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל הבנק (לא כולל הפקדות והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין), נכון לתום שנת 2021 נאמדת בכ- 3,043 אלפי ש"ח.

⁸ יו"ר הדירקטוריון לא השתתף בדיון ובקבלת ההחלטות בקשר עם תיקון ההוראות במדיניות התגמול הנוגעות לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון.

זילברפרב (דירקטור בלתי תלוי); מרים (מירי) כץ (דירקטורית בלתי תלויה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות); ד"ר יעקב ליפשיץ (דירקטור בלתי תלוי).

3.10. לחברי הדירקטוריון (למעט יו"ר הדירקטוריון) אין עניין אישי באישור התיקון במדיניות התגמול הנוגע לתגמול סמנכ"לים ויו"ר הדירקטוריון בלבד.

ליו"ר הדירקטוריון עניין אישי בתיקון מדיניות התגמול בקשר להוראות הנוגעות לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון בלבד.

3.11. להלן נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור תיקון המוצע במדיניות התגמול ביחס לתגמול סמנכ"לים (ביחס לתיקון ההוראות הנוגעות לתנאי כהונה של יו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 4, ובפרט סעיף 4.8 להלן):

3.11.1. התיקון במדיניות התגמול נועד להתאים את מודל התגמול הקיים בבנק לאתגרים העומדים בפניו, לתגמול בשוק הבנקאות בארץ ולרגולציה הקיימת, והכל תוך יישום ניסיונו הרב של הבנק, תובנותיו ולקחיו מיישום תוכניות תגמול בבנק עד כה.

3.11.2. בנוסף, התיקון במדיניות התגמול נעשה לאור השאיפה לתגמול את נושאי המשרה והמנהלים על עבודתם ותרומתם לבנק ולשמרם לטווח הארוך, תוך יצירת תמריצים ראויים וקשירתם למטרות הבנק, והכל בהינתן מגבלות חוק התגמול, וכן לאפשר גיוס של עובדים בעלי ניסיון ויכולות לניהול גוף פיננסי גדול ומורכב, ובכלל זה לאפשר לבנק גם מתן תגמול הוני בהיקף ראוי לחברי ההנהלה שיש בו לקשור אותם לטווח ארוך יותר לבנק ולתוצאותיו.

3.11.3. התיקון במדיניות התגמול לנושאי משרה מאפשר הגדלה סבירה ומידתית של סך התגמול השנתי לסמנכ"ל ביחס לתקרה שהייתה קבועה עד כה במדיניות התגמול במקרים בהם וועדת התגמול והדירקטוריון מצאו לנכון לעשות זאת. הגדלה כאמור של סך התגמול השנתי לסמנכ"ל כאמור לא תהיה כרוכה בחריגה מהתקרות שנקבעו במדיניות התגמול לנושאי משרה לרכיבים הקבועים ולרכיבים המשתנים השונים וסך התגמול לסמנכ"ל כאמור בכל מקרה לא יחרוג מתקרת חוק התגמול.

3.11.4. ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו דעתם לאפשרות לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול לסמנכ"לים, בנסיבות מסוימות של תגמול קבוע ותגמול משתנה מירביים, אולם מצאו כי מדובר בסכום שאינו מהותי לבנק.

3.11.5. התיקון במדיניות התגמול לנושאי משרה נערך גם תוך בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בבנק לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה ולדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול לנושאי המשרה.

3.11.6. התיקון במדיניות התגמול לנושאי משרה הינו סביר ומקובל במערכת הבנקאית ובהתחשב באחריות המוטלת על נושאי המשרה בבנק ובהיקף פעילות הבנק.

3.11.7. לאור כל האמור לעיל, התיקון במדיניות התגמול הינו ראוי וסביר בנסיבות העניין.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את התיקון למדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק המצורף **כנספת א'** לסדר היום, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

4. פרטים נוספים בקשר עם אישור תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ותיקון מדיניות התגמול לנושאי המשרה בהתאם:

4.1. מר שאול קוברינסקי (להלן: "היו"ר" או "מר קוברינסקי") מכהן כיו"ר הדירקטוריון הבנק, החל מיום 3 בדצמבר 2018.

4.2. ביום 3 באפריל 2019, אישרה האסיפה הכללית של הבנק לראשונה, לאחר אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון, את תנאי הכהונה וההעסקה של מר קוברינסקי (לפרטים נוספים ראו דוח הזימון של האסיפה הכללית שפרסם הבנק ביום 27 בפברואר 2019 מספר אסמכתא: 2019-01-017631).

4.3. ביום 18 במרץ 2020 אישרה האסיפה הכללית של הבנק, לאחר אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון, עדכון בתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר וזאת במסגרת אישור מחדש של מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק, תוך בחינת מכלול ההיבטים הנוגעים לתגמול בבנק ובחינה השוואתית לנהוג במערכת הבנקאית. לפרטים נוספים ראו דוח הזימון של האסיפה הכללית שפרסם הבנק ביום 11 בפברואר 2020 (מספר אסמכתא: 2020-01-012694, להלן: "החלטת האסיפה הכללית משנת 2020").

4.4. ביום 10 באפריל 2022 פרסם הפיקוח על הבנקים תיקון להוראת ניהול בנקאי תקין 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" (להלן: "ההוראה") אשר כלל הוראות בכל הנוגע לתגמול יו"ר דירקטוריון בתאגידים בנקאיים ללא גרעין שליטה (להלן: "התיקון להוראה").

4.5. בתמצית, בהתאם לתיקון להוראה, תגמולו של יו"ר דירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה יהיה בהתאם לתקנות הגמול, כאשר יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לגמול שנתי בלבד, ללא גמול השתתפות בישיבה. הסכומים הקבועים בתקנות הגמול ביחס לגמול השנתי לא יחולו בעניינו של היו"ר וסכום הגמול השנתי שלו לא יעלה על התגמול הכולל הממוצע של דירקטור מומחה בתאגיד בנקאי כשהוא מוכפל ב"יחס הקובע". על פי ההוראה,

היחס הקובע יתבסס על ההבדלים שבין מאפייני התפקיד של יו"ר הדירקטוריון ובין זה של יתר הדירקטורים שמשליכים (1) על היקף הזמן שעל יו"ר הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידיו כפי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף לפי סעיף 28(ו) להוראת ניהול בנקאי תקן 301 "דירקטוריון" ו- (2) על מרכיב האחריות שבביצוע המוטל על יו"ר הדירקטוריון מעבר למוטל על יתר הדירקטורים.

4.6. במסגרת התיקון להוראה נקבע כי מועד כניסתו לתוקף של התיקון להוראה לגבי יו"ר דירקטוריון מכהן הינו במועד עדכון תנאי מתנאי כהונתו או בתום 6 חודשים ממועד הפרסום של התיקון, לפי המוקדם.

4.7. במסגרת הדיונים בתיקון האמור, תוך בחינת מכלול ההיבטים הנוגעים לתגמול בבנק ובחינה השוואתית לנהוג במערכת הבנקאית, ביום 30 במאי 2022, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 22 במאי 2022, אישר דירקטוריון הבנק לעדכן את תנאי כהונת היו"ר ואת התיקון המוצע בסעיף 6.1.1 למדיניות התגמול המאמץ את התיקון בתנאי כהונת היו"ר, המובאים כאמור לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה, כדלקמן:

4.7.1. **תקופת הכהונה** – תנאי הכהונה הינם עד לתום תקופת כהונתו כיו"ר דירקטוריון וכדירקטור ביום 11 בדצמבר 2023.

4.7.2. **היקף הכהונה** – היקף הכהונה הינו 100% כיו"ר דירקטוריון פעיל ובהתאם לצרכי הבנק. היו"ר לא יהיה רשאי לעסוק בעיסוק נוסף בשכר אלא אם קיבל לכך את הסכמת הדירקטוריון מראש.

4.7.3. **שירותי יו"ר דירקטוריון** – היו"ר ימשיך ויעמיד את שירותיו כיו"ר דירקטוריון כנגד הוצאת חשבונית מס לבנק. היו"ר יישא בכל תשלום מס ותשלומי חובה על פי דין, בגין כל תשלום וטובת הנאה שיקבל על פי תנאי כהונתו. ככל שנדרש, בגין כל תשלום או זכות המגיעים ליו"ר לפי תנאי כהונתו יתווסף מע"מ כחוק, והבנק יהיה רשאי לדרוש מהיו"ר כי התשלום כאמור יעשה כנגד חשבונית מס וכל אישור נדרש, לרבות בדבר גובה ניכוי מס במקור.

4.7.4. **התמורה** –

4.7.4.1. בגין **שירותיו** כיו"ר דירקטוריון, היו"ר יהיה זכאי לתמורה שנתית בסך של 2.9 מיליון ש"ח בשנה בצירוף הסכומים האמורים בסעיף 4.7.5 להלן, בתוספת מע"מ (להלן: "**התמורה השנתית**"). בגין חלקיות שנה יהיה זכאי היו"ר לחלק יחסי של התמורה השנתית. יובהר כי הסכום האמור ישולם במלואו בגין שנת 2022.

4.7.4.2. התמורה השנתית תהיה צמודה במלואה ובאופן שוטף לעליית מדד המחירים לצרכן (להלן: "**המדד**"). המדד היסודי לעניין עדכון התמורה השנתית היה מדד חודש מרץ 2022 כפי שפורסם ביום 15 באפריל 2022 (להלן: "**המדד היסודי**"). אם המדד ירד לא תבוצע הפחתה בתמורה השנתית, אלא שהתמורה השנתית לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה התמורה השנתית, ובכפוף לכך שהתגמול השנתי הכולל (לא כולל חלק תשלומים על פי דין) לא יעלה על התקרה לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול.

4.7.5. **חלף תשלומים על פי דין** – כחלק מהתמורה השנתית כאמור בסעיף 4.7.4 לעיל, ישולם ליו"ר סכום נוסף, בסך כולל של 430,157 ש"ח בתוספת מע"מ, כתחליף לפיצויי פטורים ולתגמולים ואובדן כושר עבודה (שהיו"ר אינו מקבל שכן אינו עובד הבנק) וכנגד הפקדתו על ידי היו"ר בקופות כעצמאי. בגין חלקיות שנה יהיה זכאי היו"ר לחלק יחסי של חלף התשלומים על פי דין. חלף התשלומים על פי דין יהיה צמוד למדד בהתאם לסעיף 4.7.4.2 לעיל.

גובה הסכומים נקבע בהתאם לשיעור של 8.333% בגין פיצויים ו- 6.5% בגין גמל ואבדן כושר עבודה, אשר בהתאם להערכת הבנק ועל פי תנאי ההעסקה מקובלים, היה נדרש הבנק על פי דין להפרישם/להפקידם אילו היה מועסק כעובד.

הבנק רשאי לשלם את התגמול השנתי הכולל ליו"ר (התמורה השנתית לרבות חלף תשלומים על פי דין) ב-12 תשלומים חודשיים בתחילת כל חודש קלנדרי בעד החודש שקדם לו.

4.7.6. **תנאים נוספים** – היו"ר יהיה רשאי לבקש החזר הוצאות נסיעה / הוצאות בגין שימוש ברכב פרטי של היו"ר ו/או הוצאות טלפון בביתו ו/או טלפון נייד שיועמד לרשותו והכל כמקובל בבנק, ובלבד שהעלות הכוללת השנתית לבנק לא תעלה על התמורה השנתית (לא כולל הסכום שהינו חלף תשלומים על פי דין).

4.7.7. **החזר הוצאות** – היו"ר יהיה זכאי להחזר הוצאות סבירות הקשורות במילוי תפקידו על פי המקובל בבנק, לרבות בגין נסיעות לחו"ל, וזאת בכפוף להוראות סעיף 13א(ב)(3) (ה) להוראה. לא קיימת תקרה לסך החזר הכספי בגין ההוצאות להן זכאי היו"ר.

4.7.8. **זכויות נוספות** – היו"ר ימשיך להיות זכאי לפטור מחובת זהירות, ביטוח אחריות נושאי משרה והתחייבות מראש לשיפוי כמקובל לנושאי משרה בבנק.

4.7.9. **חובות נוספות של היו"ר** – היו"ר יהיה מחויב בתקופת צינון ואי תחרות שלא בתשלום נוסף של שישה חודשים ממועד סיום כהונתו, במהלכה לא יעסוק היו"ר בכל דרך שהיא בניהול מוסד בנקאי או פיננסי מתחרה בבנק וכן לא יכהן כדירקטור או ייתן שירותים או ייעוץ למוסד בנקאי או פיננסי שהוא מתחרה משמעותי של הבנק בתקופת אי התחרות, למעט אם נתקבלה הסכמת הבנק, וכן יחויב בשמירה על סודיות לתקופה שאינה מוגבלת בזמן. יצונו כי בהתאם להחלטת האסיפה הכללית משנת 2020 היה זכאי היו"ר לתשלום בגין תקופת אי התחרות האמורה. לאור התיקון להוראה, יבוטל התשלום בגין אי תחרות ליו"ר, אך היו"ר הסכים להיות מחויב בהתחייבות האמורה לעיל גם ללא תשלום בגינה.

4.7.10. **התאמה לחוק התגמול** – ככל שהתגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון, לא כולל חלק תשלומים על פי דין כאמור בסעיף 4.7.5 לעיל, יעלה על התקרה המותרת לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול, הרלוונטית לאותה שנה (להלן: "החריגה"), יקוּוּז סכום החריגה מהתמורה השנתית של היו"ר. יצוין כי בהתאם להחלטת האסיפה הכללית משנת 2020, היה זכאי היו"ר לגידול בתגמול הקבוע באופן יחסי לשיעור הגידול בתקרת התגמול לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול מעל התקרה שהייתה במועד אישור מדיניות תגמול, ככל שתעלה. זכאות זו תבוטל במסגרת העדכון בתנאי כהונת היו"ר.

4.8. לעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון בבנק, מדיניות התגמול כללה בסעיף 6.1.1 לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון כפי שאושרו באסיפה הכללית מיום 3 באפריל 2019 לרבות התיקונים שנעשו במסגרת החלטת האסיפה הכללית משנת 2020. לאור העדכון בתנאי כהונת היו"ר מוצע לתקן בהתאם את מדיניות התגמול כאשר כמפורט בסעיף 6.1.1 (בסימון שינויים ביחס למדיניות הנוכחית) במסגרת מדיניות התגמול המצורפת **כנספת א'** לדוח זה.

4.9. **נתונים נוספים בקשר עם העדכון בתנאי כהונת היו"ר**

4.9.1. להלן אומדן התגמול הצפוי ליו"ר בגין שנת 2022, ככל שהעדכון בתנאי כהונת היו"ר יאושר על ידי האסיפה:

פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2022, באלפי ₪)							
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	דמי שירותים שנתיים	חלק תשלומים על פי דין	סך הכל	מזה: סך הכל לעניין חוק התגמול ⁹
מר שאול קוברינסקי	יו"ר הדירקטוריון	100%	-	2,900	430	3,330	2,900

4.9.2. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת הדיננים לאישור העדכון בתנאי כהונת היו"ר כמפורט להלן, נסקרו ונבחנו, בין היתר, הנתונים והמידע כדלקמן:

4.9.2.1. מדיניות התגמול של הבנק.

4.9.2.2. הוראות חוק התגמול.

4.9.2.3. התיקון להוראה בקשר עם תגמול יו"ר דירקטוריון בתאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה.

4.9.2.4. נתונים בדבר ה"תגמול הכולל השנתי הממוצע של דירקטור מומחה בבנק" כמשמעו בהוראה, אשר נכון לשנים 2019 עד 2021, עמד על כ- 595 אלפי ₪ (לא כולל מע"מ)¹⁰.

4.9.2.5. הנתונים הנדרשים לגבי תנאי ההעסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות והנתונים הנוכחים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול.

לעניין זה יצוין כי עלות התגמול החזויה של היו"ר בגין שנת 2022, ככל שיאושר העדכון בתנאי כהונת היו"ר, שתהיה פי כ-8.78 מהעלות הממוצעת של תגמול לעובד (לרבות עובדי קבלן) ופי כ-9.29 מהעלות החציונית של תגמול לעובד (לרבות עובדי קבלן).¹¹

4.9.2.6. מידע השוואתי ביחס לתגמול יושבי ראש דירקטוריון בארבעת הבנקים הגדולים האחרים.

4.9.2.7. מסמך תפקידי היו"ר שאישר דירקטוריון הבנק בהתאם לסעיף 28(ג) להוראת ניהול בנקאי תקין 301.

4.9.2.8. ניתוח משפטי שהוצג לוועדת התגמול ולדירקטוריון בקשר למרכיב האחריות של יו"ר הדירקטוריון.

4.9.3. לפרטים בדבר חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה מיום 10 במאי 2022 ומיום 22 במאי 2022, בקשר עם עדכון בתנאי כהונת היו"ר ותיקון מדיניות התגמול בהתאם, ראו סעיף 3.8 לעיל.

4.9.4. לפרטים בדבר חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 30 במאי 2022, בקשר עם עדכון בתנאי כהונת היו"ר ותיקון מדיניות התגמול בהתאם, ראו, סעיף 3.9 לעיל, למעט מר קוברינסקי שלא השתתף בנושא זה בישיבת הדירקטוריון.

4.9.5. ליו"ר הדירקטוריון עניין אישי בעדכון תנאי הכהונה שלו.

⁹ על פי ייעוץ משפטי שקיבל הבנק, הסכומים בגין חלק תשלומים על פי דין, כאמור בסעיף 4.7.5 לעיל, לא נכללים בהגדרת "תגמול" לצורך חישוב ההוצאה החזויה לעניין סעיף 2 לחוק התגמול.

¹⁰ מתוקן להצמדה למדד נכון לשנת 2021.

¹¹ היחסים לעיל מבוססים על עלות התגמול כפי שנכללה בדוחות הכספיים של הבנק לשנת 2021 בגין עובדי הבנק (שאינם נושאי משרה בכירה בבנק) ועובדי קבלן שהיו מועסקים במהלך השנה, ללא מס שכר. העלות החציונית כוללת הפרשה למענק ממוצע וכן הפרשה ממוצעת בגין חופשות, יובלות והוצאות בגין תנאי גמלאות. כמו כן, בשנת 2021 העלות החציונית כוללת גם את העלות הממוצעת הנוספת שהתוותה בשל פדיון התחייבות הבנק בגין יובלות.

4.10. נימוקי הדירקטוריון וועדת התגמול :

- 4.10.1. בהתאם לתיקון בהוראה, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את התגמול הראוי ליו"ר הדירקטוריון המכהן של הבנק. במסגרת זאת, בחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את התגמול הכולל הממוצע של דירקטור מומחה בתאגיד בנקאי (כמשמעו בהוראה וכאמור בסעיף 4.9.2.4 לעיל) ואת היחס הקובע בינו לבין סכום התגמול השנתי הכולל ליו"ר כפי שמובא לאישור האסיפה.
- 4.10.2. במסגרת קביעת היחס הקובע, נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לשני השיקולים המרכזיים שנקבעו בהוראה 301A: האחד, **היקף הזמן** שעל היו"ר להקדיש לעבודתו לשם ביצוע תפקידיו לעומת יתר הדירקטורים; השני, הוא **מרכיב האחריות שבביצוע המוטל על יו"ר הדירקטוריון** מעבר למוטל על יתר הדירקטורים.
- 4.10.3. בשים לב להערכה כללית של הבנק בדבר היקף הזמן שעל יתר הדירקטורים להקדיש לשם ביצוע תפקידם כדירקטורים בבנק, ולכך שהיו"ר משמש כיו"ר דירקטוריון הבנק במשרה מלאה; ולאור ניתוח משפטי שהוצג לוועדת התגמול ולדירקטוריון ממנו עולה כי מרכיב האחריות המוטל על יו"ר דירקטוריון תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה מעבר לזה המוטל על יתר הדירקטורים, נובע ממידת מעורבותו והיכרותו האינטנסיבית עם עסקי התאגיד, כחלק אינהרנטי מאחריותו לגלות מעורבות משמעותית בעסקי התאגיד, וכתוצאה מהסמכויות שנתונות לו לפי הדין והתפקידים המהותיים שתחת אחריותו, ובשים לב להיות הבנק קבוצה בנקאית הכוללת חברות בנות לרבות חברת בת בחו"ל – סברו ועדת התגמול והדירקטוריון, כי יחס קובע סביר ומידתי, שעקבי עם היחס שהוועדה ראתה לנגד עיניה במועד אישור תנאי כהונת היו"ר לראשונה בשנת 2019, מאפשר גידול בתגמול השנתי הכולל של יו"ר הדירקטוריון, ובשים לב לגידול שחל בתגמול הכולל השנתי הממוצע של דירקטור מומחה בבנק.
- 4.10.4. יצוין, כי התגמול השנתי הכולל של היו"ר נמוך מתקרת התגמול החלה כיום על הבנק בהתאם לסעיף 2(ב) לחוק התגמול.
- 4.10.5. מרכיב אי התחרות בתשלום בתנאי כהונת היו"ר כפי שנקבע בהחלטת האסיפה הכללית משנת 2020 בוטל לאור המגבלות החדשות בעקבות התיקון להוראה, אולם ועדת התגמול והדירקטוריון רשמו לפנייהם את החתיבות היו"ר לתקופת אי תחרות שלא בתשלום נוסף של שישה חודשים מתום כהונתו.
- 4.10.6. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי הכהונה של יושבי ראש דירקטוריון בבנקים מקבילים במערכת הבנקאית, ומצאו כי תנאי הכהונה ליו"ר הינם סבירים בנסיבות העניין.
- 4.10.7. הליך אישור תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר כלל בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם ליו"ר לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן). ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים האמורים, אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק.
- 4.10.8. במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר, נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון את דעתם לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול המוצע ליו"ר אולם מצאו כי מדובר בסכום שאינו מהותי מבחינת הבנק.
- 4.10.9. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי העדכון בתנאי כהונת היו"ר, על מכלול הזכויות והחובות הכרוך בו, אינו מהווה "זיקה" כמשמעה בפקודת הבנקאות, ואין בו כדי לפגוע באי תלותו ועצמאותו של יו"ר הדירקטוריון.
- 4.10.10. העדכון בתנאי כהונת היו"ר תואם את ההוראה ביחס לתגמול ליו"ר דירקטוריון בתאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה, את מדיניות התגמול של הבנק והינו סביר וראוי בנסיבות העניין.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את העדכון לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול קוברינסקי, כאמור בסעיף 4.7 לעיל.

חלק ג' - פרטים נוספים בדבר האסיפה השנתית:

1. מקום כינוס האסיפה ומועדה:

אסיפה שנתית של בעלי מניות רגילות א' של הבנק ("האסיפה"), תתקיים ביום שלישי, 2 באוגוסט 2022 בשעה 12:30 במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 23 (קומה 17), תל-אביב.

2. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכות בעל המניה לעניין הזכות להצביע באסיפה כללית, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות כתב הצבעה"), הינו יום ראשון, 3 ביולי 2022 ("המועד הקובע").

3. הצבעה באסיפה

3.1. בעל מניות, רשאי להצביע בהחלטות שעל סדר היום באופן אישי או על ידי שלוח, באמצעות כתב הצבעה, או מערכת ההצבעה האלקטרונית כהגדרתה בתקנות כתב הצבעה (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית"), כמפורט להלן.

- 3.2. כתב מינוי של שלוח להצבעה, ייפוי כוח או העתק מאושר על ידי גורם מוסמך (עורך דין, רו"ח וכיוצ"ב) יש להפקיד במשרדי הבנק עד **ליום חמישי, 28 ביולי 2022, בשעה 12:30**.
- 3.3. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לבנק אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי התקנות האמורות.
- 3.4. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו, תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.
- 3.5. בהתאם לתקנון הבנק, רשאי בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית בכל הנושאים שעל סדר היום באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה בגין ההחלטות האמורות ניתן למצוא באתר ההפצה ובאתר הבורסה. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 3.6. בעלי המניות רשאים לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה, ככל שתינתנה. חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- 3.7. בעל מניות לא רשום, המעוניין להצביע בכתב באסיפה הכללית בלי להגיע לאסיפה הכללית ובלי לשלוח מיופה כוח, ימסור למשרדי הבנק או ישלח בדואר רשום את כתב ההצבעה בצירוף אישור הבעלות, על-פי הכתובת המופיעה בחלק השני של כתב ההצבעה, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה. דהיינו, עד **ליום שלישי, 2 באוגוסט 2022, בשעה 08:30**.
- 3.8. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות ומעוניין להצביע בכתב ימסור למשרדי הבנק או ישלח בדואר רשום את כתב ההצבעה בצירוף צילום תעודת הזהות או צילום דרכון או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה. דהיינו, עד **ליום שלישי, 2 באוגוסט 2022, בשעה 06:30**.
- 3.9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו **עד עשרה (10) ימים** לפני מועד כינוס האסיפה, והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות עמדה הינו **עד חמישה (5) ימים** לפני מועד כינוס האסיפה.
- 3.10. את כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה) יש להמציא למשרדי הבנק, על-פי הכתובת המופיעה בחלק השני של כתב ההצבעה.
- 3.11. בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל – 1970 ולתקנות כתב הצבעה, בעל עניין, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי ובעל עניין אישי באישור ההחלטות בנושא 1.4 ו-1.5 שעל סדר היום, המצביע באסיפה בהחלטה האמורה, יודיע על כך לבנק לפני ההצבעה באסיפה, או אם הוא מצביע באמצעות כתב ההצבעה, יסמן זאת בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא בעל עניין, בעל עניין אישי בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי וימסור תיאור של הזיקה/המאפיין, ואם הצביע באמצעות מיופה כוח, ימציא המצביע או מיופה הכוח את הפרטים האמורים גם ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע (שאינו בעל עניין אישי) או מיופה הכוח (שאינו בעל עניין אישי) לבין הבנק, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ו/או לבין נושא משרה בכירה בבנק, ופירוט טיבם.
- 3.12. מובהר, כי בעל מניות או מיופה כוח שלא סימן, או, סימן "כן" ולא תיאר כאמור, הצבעתו לא תבוא במניין.
- 3.13. בהתאם לסעיף 83 (ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.
- 3.14. **מערכת הצבעה אלקטרונית:**
- בעל מניות, המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת, רשאי להעביר את אופן הצבעתו באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט להלן.
- ההצבעה תתאפשר החל ממועד אישור מסירת הרשימה מאת חבר הבורסה, כהגדרתו בתקנה 4(ג)א1) לתקנות כתב הצבעה, ועד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה. דהיינו עד **ליום שלישי, 2 באוגוסט 2022, בשעה 06:30**. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא ניתן יהיה לשנותה באמצעות המערכת לאחר מועד זה. בעל מניות לא רשום, המעוניין לשנות את הצבעתו לאחר סגירת המערכת, יוכל להצביע בעצמו או באמצעות שלוח באסיפה והצבעתו המאוחרת תיחשב במניין הקולות.
- לעניין הוכחת בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, דינו של מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968, כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו, המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית.

4. המניין החוקי לקיום האסיפה:

המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא השתתפות של בעל מניות אחד או יותר שלהם (לחוד או במצטבר) לפחות חמישית מזכויות ההצבעה בבנק (בין באמצעות נוכחות בפועל בעצמו או באמצעות שלוח, ובין באמצעות הצבעה במערכת האלקטרונית או בכתב הצבעה), תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח מניין חוקי תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה, היא תידחה ליום רביעי, 3 באוגוסט 2022 בשעה 12:30. לא נמצא מניין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהווה בעל מניות אחד הנוכח בעצמו או באמצעות שלוח מניין חוקי והוא יהיה רשאי לעסוק בעניינים שלשמם נקראה האסיפה.

5. עיון במסמכים:

ניתן לעיין בנוסח ההצעות להחלטה המובאות לאישור האסיפה, הצהרות המועמדים לכהונה כדירקטורים ובנוסח המלא של הדוחות הכספיים ושל דוח הדירקטוריון של הבנק לשנת 2021 בלשכת מזכירת הבנק, רחוב יהודה הלוי 23, תל-אביב, בתיאום מראש (טלפון 076-8054499), בשעות העבודה המקובלות, החל ממועד פרסום דוח מיידי זה באתר ההפצה, באתר הבורסה ובאתר הבנק.

בכבוד רב,

בנק דיסקונט לישראל בע"מ

באמצעות:

עו"ד מיכל סוקולוב- דנוך, מזכירת הבנק
עו"ד חגית מאירוביץ, סמנכ"לית, היועצת המשפטית הראשית

נספח א'

בנק דיסקונט לישראל בע"מ ("הבנק")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

הגדרות .1

במסמך זה למונחים הבאים תינתן המשמעות הבאה, אלא אם צוין אחרת במפורש:

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| - | בנק דיסקונט לישראל בע"מ; | "הבנק" |
| - | דירקטוריון הבנק; | "דירקטוריון" |
| - | הוראת ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים; | "נב"ת" |
| - | ועדת התגמול של הבנק; | "ועדה" או "ועדת תגמול" |
| - | נב"ת 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי"; | "הוראת המפקח" |
| - | חוק החברות, התשנ"ט-1999; | "חוק החברות" |
| - | חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968; | "חוק ניירות ערך" |
| - | חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו – 2016; | "חוק התגמול" |
| - | מדד המחירים לצרכן; | "מדד" |
| - | מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק; | "מדיניות התגמול" |
| - | למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך תשלום פיצויי פיטורים; | "משכורת חודשית" |
| - | דירקטור, מנהל כללי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, המבקר הפנימי, כל ממלא תפקיד כאמור בבנק אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי ו/או מנהל שהוגדר על ידי דירקטוריון הבנק כנושא משרה לעניין מדיניות התגמול, ואולם לעניין סעיפים מסוימים במדיניות זו ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כמפורט בסעיף הרלוונטי במסמך זה; | "נושא משרה" |
| - | פסדים או הפסדים מיוחדים | "פסדים או הפסדים מיוחדים" |

מהרווח הנקי השנתי של הבנק המיוחס לבעלי מניות הבנק, לפי הדוחות הכספיים המאוחדים בהם נרשם הרווח או הפסד כאמור (לפני השפעת הפעולה או ההפרשה כאמור);

רווחים או הפסדים מיוחדים לצורך המדיניות יוגדרו ככאלה על ידי הדירקטוריון, לאחר המלצת ועדת התגמול במועד אישור תוכנית העבודה השנתית של הבנק ו/או בתום הרבעון בו הוכרו בדוחות הכספיים ו/או בתום השנה הקלנדארית;

רווחים או הפסדים מיוחדים עשויים לכלול, בין היתר, שערוכים בסכומים מהותיים, רווחים או הפסדים הנובעים משינוי באחזקות בחברות בנות או חברות כלולות, רווחים או הפסדים הנובעים ממכירת פעילות, רווחים או הפסדים ממימוש בניינים וציוד והפרשות חד פעמיות בגין יישום תוכניות התייעלות;

- "שנת המענק"
 - "תיקון 20"
 - "תנאי כהונה והעסקה"
 - "תגמול" או "תגמול קבוע" או "תגמול משתנה"
 - "תקנות ההקלות"
 - "תשואה להון"
- השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק השנתי;
חוק החברות (תיקון מס' 20), תשע"ג - 2012;
כהגדרתם בחוק החברות;
כמשמעותם בהוראת המפקח;
תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס - 2000;
שיעור התשואה להון (באחוזים) המיוחס לבעלי המניות של הבנק, בנטרול רווחים או הפסדים מיוחדים, כפי שיחושב על ידי הבנק.

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

2. רקע והליך אישור מדיניות התגמול

2.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20. התיקון עוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב וקובע הליך מיוחד לאישורו. ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה הוראת המפקח הכוללת הוראות נוספות, בין היתר, בקשר לתגמולם של נושאי משרה בתאגידים בנקאיים, כפי שתוקנה מעת לעת. ביום 12 באפריל 2016 פורסם חוק התגמול. מדיניות התגמול של הבנק כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, הוראת המפקח כפי שתוקנה מעת לעת ולחוק

התגמול. מדיניות התגמול מחליפה את מדיניות התגמול הקודמת של הבנק, אשר אושרה מחדש באופן זמני באסיפה הכללית של הבנק ביום 16 בספטמבר 2019. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.

2.2. יעדי מדיניות התגמול של הבנק הינם שמירה על האיזון הראוי בין האסטרטגיה הכלל ארגונית של הבנק, יעדיו ותכניות העבודה (לרבות שיפור היעילות), כפי שנקבעים מעת לעת, בהתאם לתיאבון הסיכון וניהול הסיכונים. זאת, לצד יצירת מערכת תמריצים הולמת לגיוס ולשימור כוח אדם ניהולי איכותי בתפקידי ניהול בכירים לטווח הארוך, הדרוש לבנק להמשך פיתוחו והצלחתו העסקית.

2.3. מדיניות התגמול תאפשר גם מתן תמריצים (בדרך של תוספת או הקטנת מענקים), לצורך עמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחום ניהול הסיכונים, הציות לחוקים (לרבות אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך ו/או תחומים אחרים), הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק.

2.4. מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה במספר ישיבות של ועדת התגמול והדירקטוריון, שדן גם בהמלצות ועדת התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו ביועצים חיצוניים במסגרת גיבוש המדיניות.

במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן, וביניהם: הוראות הרלוונטיות מחוק החברות; הוראות רלוונטיות מהוראת המפקח; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; מדיניות התגמול ותכנית המענקים הקיימות בבנק ומידת האפקטיביות שלהן; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי העסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות והנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול; מידע השוואתי ביחס לתגמול במערכת הבנקאית.

2.5. מדיניות התגמול מגדירה, מתארת ומפרטת את מדיניות הבנק בנוגע לתגמול נושאי משרה בבנק, ובכלל זה היקפו ומרכיביו. פרסום מדיניות התגמול של הבנק ברמת הפירוט הכלולה בה נועד להגביר את מידת השקיפות של פעילות הבנק בכל הקשור לתגמול נושאי משרה.

2.6. מדיניות התגמול תובא לאישור בעלי המניות של הבנק בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

2.7. העקרונות המפורטים במדיניות תגמול זו יחולו על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק, שיאושרו החל ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האורגנים המוסמכים של הבנק. אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה בקשר עם כהונתם והעסקתם בבנק, הקיימות במועד אישור מדיניות התגמול וכן בזכויות שנצברו ו/או שיצברו בגין תקופות הקודמות

למועד אישור מדיניות התגמול או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו למדיניות התגמול עד למועד התאמתם למדיניות כנדרש בדין ו/או בהוראת המפקח¹, כך שהתקשרויות ו/או זכויות אחרות, קיימות או נצברות, כאמור יחשבו כתואמות מדיניות תגמול זה.

3. הסכם העסקה, שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום העסקה

3.1. תנאי העסקה של נושא משרה² בבנק כאמור בסעיף 3 זה יהיו על בסיס הסכם העסקה אישי.

תנאי העסקה של נושא המשרה ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בבנק, בין השאר, בהתאם לסמכות והאחריות הכרוכות בתפקיד אליו הוא מתמנה או בו הוא מכהן, ובהתאם להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שנחתמו).

יעדי הבנק, בקביעת תנאי הכהונה והעסקה, הם ליצור מערכת תמריצים הולמת לגיוס, שימור ותמרוץ כוח האדם הניהולי האיכותי ביותר בתפקידי ניהול בכירים בטווח הארוך, בהתחשב בתנאי השוק ותנאי העסקה הרלוונטיים באותה עת במערכת הפיננסית.

3.2. להלן יפורטו בסעיף 3 זה, עקרונות מדיניות התגמול בדבר ההיבטים המהותיים הנוגעים לתקופת העסקה, השכר החודשי, התנאים הנלווים, הסדרי הפרישה בבנק ועוד.

יובהר, כי אין בעקרונות אלה כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בבנק לאשר תנאי כהונה והעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה, ו/או אינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה.

כמו כן, אין בכך כדי למנוע מלקבוע בתנאי הכהונה והעסקה הוראות משלימות שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו, ובכלל זה, תנאים משפטיים כמקובל בהסכמי העסקה.

3.3. משך תקופת העסקה – יש לשמר בידי הבנק את הגמישות בקביעת תקופת הסכמי העסקה.

¹ מובהר כי בקשר עם התקשרויות קיימות ו/או זכויות שנצברו כאמור בסעיף 2.7 יפעל הבנק בהתאם להוראות המעבר הקבועות לעניין זה בהוראת המפקח. כמו כן, אין בהוראות מדיניות התגמול כדי לפגוע בזכויות שנצברו לנושאי משרה בגין תקופות העסקתם שקדמו למועד תחולת חוק התגמול בעניינם.

² בסעיף 3 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה, למעט המנכ"ל והדירקטורים, למעט היכן שהדבר הוחל במפורש על יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל כאמור בסעיף 6 להלן או באחד מסעיפי המשנה של סעיף 3 להלן.

בהתאם לכך, הסכם העסקה יכול להיות לתקופה בלתי קצובה או לתקופה קצובה של עד חמש שנים, כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם ההעסקה בכל עת, בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם.

מקום שנקבע כי הסכם ההעסקה יהיה לתקופה בלתי קצובה, יובאו תנאי ההעסקה לבחינת ועדת התגמול לפחות אחת לשלוש שנים³.

3.4. משכורת חודשית –

3.4.1. היקף המשכורת החודשית –

המשכורת החודשית לנושא משרה תהיה בסך של עד 130,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד) ותיקבע בהתאם לשיקולים המפורטים בסעיף 3.1 לעיל⁴.

התקרה הקבועה בסעיף זה, יכול ותיבחן אחת לשנה למול תנאי השוק הרלוונטיים, ותעודכן במידת הצורך על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. תנאי השוק הרלוונטיים הינם השוואה למערכת הפיננסית.

3.4.2. הצמדת המשכורת החודשית – המשכורת החודשית תוכל להיות צמודה למדד. במקרה של ירידת מדד, המשכורת החודשית לא תשתנה עד לעליית המדד המקזזת את ירידת המדד.

3.5. פיצויי פיטורים –

3.5.1. ככלל, תשלום פיצויי פיטורים לנושאי המשרה בבנק ייעשה לפי שיעור של 100% מהמשכורת החודשית לכל שנה.

3.5.2. הבנק ישאף כי הסכמי העסקה חדשים שייחתמו עם נושאי המשרה יכללו הוראות לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963. על אף האמור, הבנק רשאי לקבוע כי תקרת השכר החודשי עליו יוחל סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים תהיה בגובה תקרת ההפקדה לפיצויים הרלוונטית לפי פקודת מס הכנסה ויתרת הפיצויים לא תפחת מהשיעור המחויב לפי סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים.

³ יובהר, כי בחינה כאמור יכול שתיעשה באופן מרוכז אחת לשנה, בכל הנוגע להסכמי העסקה שתקופת שלוש השנים בגינם צפויה להגיע לסיימה במהלך השנה האמורה.

⁴ יובהר, כי מדובר בתקרת שכר בלבד, שאינה משקפת את השכר הממוצע הקיים או העתידי בקרב נושאי המשרה בדרגת סמנכ"ל בבנק.

3.5.3. בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורים כמפורט לעיל. הבנק יהיה רשאי לשלול פיצויי פיטורים כאמור, בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (ככל שייקבעו) בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה.

3.6. תקופת הודעה מוקדמת –

3.6.1. תקופת הודעה המוקדמת לא תעלה על ארבעה (4) חודשים, במקרה של סיום יחסי עובד – מעביד ביוזמת מי מהצדדים.

3.6.2. ברירת המחדל בהסכמי ההעסקה תהיה שנושא המשרה ימשיך להיות מועסק בבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. הבנק יהיה רשאי לוותר על העסקת נושא המשרה בבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

במקרה בו הבנק וויתר על העסקת נושא המשרה בבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת הבנק יהיה רשאי לשלם את המשכורת החודשית המגיעה לנושא המשרה חלף ההודעה המוקדמת, בתוספת שווי התנאים הנלווים מצד הבנק. הבנק יהיה רשאי שלא לשלם את המשכורת החודשית בתוספת שווי התנאים הנלווים להם הוא זכאי, בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שייקבעו על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (ככל שייקבעו) בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה.

3.7. מענק אי תחרות/הסתגלות –

3.7.1. בגין התחייבות נושא משרה לתקופת אי תחרות של עד שישה (6) חודשים, הבנק יהיה רשאי להתחייב לשלם תשלום בשווי של עד שש (6) משכורות חודשיות ותנאים נלווים (ללא הפרשות סוציאליות).⁵ במקרים חריגים, הבנק יהיה רשאי להחליט לשלם את התשלום בהיקף האמור ללא התחייבות לתקופת אי התחרות.

3.7.2. הבנק יהיה רשאי שלא לשלם את התשלום האמור בסעיף 3.7.1 לעיל, בנסיבות שבהן נושא המשרה לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שייקבעו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (ככל שייקבעו) בהסכם ההעסקה עם נושא המשרה.

⁵ הבנק יהיה רשאי לקבוע תקופת אי תחרות בתשלום כאמור גם בתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

3.8.1. לא ישולמו מענקי פרישה מעבר למפורט בסעיפים 3.5 ו-3.7 לעיל.

3.8.2. בהתאם להוראת המפקח, תגמולים לנושאי משרה בבנק בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בדין או בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק (להלן: "תנאי פרישה משתנים"), ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום העסקה⁶. לעניין זה, ככל שיחולו שינויים בהוראת המפקח ביחס למה ייחשב כתנאי פרישה משתנים, תכלול הגדרת "תנאי פרישה משתנים" את השינויים האמורים.

3.8.3. תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד, כמפורט להלן:

3.8.3.1. נושא המשרה יהיה זכאי לתנאי פרישה משתנים במלואם למעט במקרה שבשנים שבהן כיהן נושא המשרה כנושא משרה בבנק, הייתה קיימת חריגה מהותית מיחס הלימות ההון הכולל והון עצמי רובד 1, שהיו נדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים באותה עת, ואז ישולמו תנאי הפרישה המשתנים באופן יחסי. כך, למשל, אם נושא המשרה כיהן כנושא משרה בבנק במשך 10 שנים עד מועד סיום העסקתו, ובשנה אחת במהלך תקופה זו, הייתה קיימת חריגה מהותית מהיחסים האמורים, אזי 1/10 מתנאי הפרישה המשתנים לא ישולם לנושא המשרה.

3.8.3.2. סכום בשיעור של 50% (חמישים אחוזים) מתנאי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי נושאי המשרה יידחה וייפרס באופן שווה על פני כל אחת משלוש השנים העוקבות למועד סיום העסקתו כאמור ויהיה צמוד לעליית המדד⁷ (להלן: "מנת מענק פרישה נדחה"). על אף האמור, אם בדוחות הכספיים הרבעוניים או השנתיים, המתפרסמים בסמוך לפני תשלום מנת מענק הפרישה הנדחה, קיימת חריגה מהותית מיחס הלימות ההון הכולל והון עצמי רובד 1, הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים כפי שיהיו באותה עת, אזי תשלום מענק הפרישה הנדחה, יידחה ב- 12 חודשים נוספים (להלן: "מועד התשלום

⁶ ראו הערת שוליים 1 לעיל.

⁷ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

המעודכן). במקרה בו נמשכת החריגה המהותית מיחסי הלימות ההון הכולל והון עצמי רובד 1 כאמור, בדוחות הכספיים הרבעוניים או השנתיים המתפרסמים בסמוך לפני מועד התשלום המעודכן, מנת מענק הפרישה הנדחה תבוטל ולא תשולם.

יובהר, כי יתר מנות מענק הפרישה הנדחה, אשר אמורות להשתלם במועדים עוקבים למועד בו התקיימה חריגה מהותית כאמור, לא תבוטלנה ותהיינה כפופות לעמידה בתנאי האמור, בשנים לאחר מכן.

3.8.3.3. ההסדרים הקבועים בסעיפים 3.8.3.1 ו- 3.8.3.2 לעיל לא יחולו במקרה של סיום ההעסקה מחמת מוות, נכות או מחלה קשה של נושא המשרה.

3.8.3.4. בנוסף לאמור לעיל, יחולו על תנאי הפרישה המשתנים הוראות ההשבה לפי סעיף 12.2 להלן.

3.8.3.5. על אף האמור לעיל, אם בשנת סיום ההעסקה לא עלו תנאי הפרישה המשתנים יחד עם סך המענקים לפי סעיף 4 להלן, על 40% מהתגמול הקבוע לנושא המשרה, לא יחולו הוראות סעיף 3.8.3 זה.

3.8.4. אין בהוראות סעיף 3.8 זה כדי לגרוע מזכויות קיימות או נצברות כאמור בסעיף 2.7 לעיל.

3.9. הבנק יהיה רשאי לקבוע כי נושא המשרה העובר לתפקיד בחברה אחרת בקבוצת הבנק לא יהיה זכאי לזכויות המפורטות בסעיפים 3.5 עד 3.7 לעיל, כולן או חלקן, בגין מעבר כאמור, בכפוף למגבלות על פי דין.

3.10. מענק גיוס – מענק גיוס לנושא משרה ישולם במקרים מיוחדים המצדיקים זאת ועד לתקרה של 500,000 ₪, כאשר מענק כאמור יוגבל לשנת העבודה הראשונה.

הבנק רשאי לשלם הוצאות רילוקיישן (בין מדינות) שנגרמות לנושא משרה כתוצאה ממינויו.

3.11. תנאים נלווים –

הבנק יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים, כגון: העמדת רכב או תשלום חלף העמדת רכב; דמי הבראה; הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים או קרן פנסיה או קופת גמל (לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורים);

הפרשות לקרן השתלמות; ימי חופשה ופידיונים; ימי מחלה; גילומים למס (ככל שיינתנו); השתתפות בהוצאות שונות כגון תקשורת ומחשוב; ביטוחים; בדיקות רפואיות; עיתונים; וכד'.

3.12. הטבות הניתנות לעובדי הבנק בשירותים בנקאיים – הבנק יהיה רשאי להעניק לנושא משרה (לרבות לדירקטור) הטבות, הלוואות והנחות בפעולות ובשירותים בנקאיים, בתנאים שיקבע הבנק לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי הבנק או כלל העובדים בדרגות בכירות.

4. מענקים

4.1. הבנק יאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים לנושאי המשרה⁸, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

4.2. תנאי סף למענק השנתי – תנאי הסף לתשלום המענק השנתי, יהיו עמידה ביעדי סף של המדדים המצטברים הבאים, המבוססים על קריטריונים הניתנים למדידה אשר משקללים את מדיניותו ארוכת הטווח של הבנק, לרבות מדיניות ניהול הסיכונים שלו:

4.2.1. שיעור תשואה להון בשנת המענק, לא יפחת מ- 7% (שבעה אחוזים).

4.2.2. יחס הלימות ההון הכולל ויחס הלימות הון עצמי רובד 1, על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של הבנק לאותה שנת מענק, לא פחתו מהיחסים המינימאליים שנקבעו בהוראות המפקח על הבנקים.

4.2.3. עמידה בציון סף במדד איכותי אשר יכלול את תרומת נושא המשרה ליישום תהליכים בתחומי הממשל התאגידי, עמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחומי ניהול הסיכונים, הציות לחוקים (לרבות אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך ו/או תחומים אחרים), הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק.

במידה ועבור מי מנושאי המשרה לא יתקיים תנאי הסף האמור בס"ק זה בשנת המענק, הרי שאותו נושא משרה לא יהא זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה. אולם, לא יהיה בכך כדי לפגוע בזכאות נושאי המשרה האחרים למענק שנתי.

⁸ בסעיף 4 זה "נושאי משרה" למעט המנכ"ל והדירקטורים, למעט היכן שהדבר הוחל במפורש על יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, כאמור בסעיף 6 להלן.

4.3. מרכיבי המענק השנתי – היקף המענק השנתי לנושאי המשרה יתבסס על עמידה במדדים קבוצתיים ומדדים אישיים (המשקפים את תרומת נושא המשרה להשגת יעדי הבנק) (להלן: "המענק השנתי"), בהתאם למרכיבים והמשקולות המפורטים להלן:

4.3.1. מדדים קבוצתיים – חלק מהמענק השנתי יחושב על פי עמידת הבנק ו/או קבוצת הבנק במדדים המבוססים על קריטריונים הניתנים למדידה, הנגזרים מביצועי הבנק ו/או הקבוצה, על בסיס נתונים מהדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של הבנק.

היעדים הרלוונטיים בכל אחד מהמדדים הקבוצתיים, יתבססו על יעדים שייקבעו על ידי הדירקטוריון בהתאם לתכנית העבודה לשנת המענק ו/או על יעדים מדידים אחרים, המתבססים על תכנית העבודה האמורה, שיאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בתחילת כל שנת מענק, לפי העניין, לרבות אפשרות לקבוע יעדים המבוססים על השוואה לביצועי המערכת הבנקאית.

המדדים הקבוצתיים יכול ויכללו תשואה להון, יחס יעילות ויחס הון עצמי רובד⁹.

4.3.2. מדדים אישיים – חלק מהמענק השנתי יתבסס על מדדים הנגזרים מעמידה ביעדים של החטיבה/הפעילות עליה אמון נושא המשרה בשנת המענק. המדדים האישיים יומלצו על ידי המנכ"ל (בכפוף לאמור בסעיף 4.4 להלן) ויובאו לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון בסמוך לתחילת שנת המענק.

המדדים האישיים יכללו, ככל שרלוונטיים לפעילות נושא המשרה, משתנים פיננסיים ולא פיננסיים, לרבות עמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחומי ניהול הסיכונים, הציות לחוקים (לרבות אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך ו/או תחומים אחרים), הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק.

4.3.3. סך המענק לנושא משרה בגין המדדים הקבוצתיים והמדדים האישיים לא יעלה על שש (6) משכורות חודשיות, בחלוקה שתקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.4. תגמול נושאי משרה העוסקים בפיקוח ובקרה –

4.4.1. ביחס לפונקציות פיקוח ובקרה של הבנק (למועד זה, המבקר הפנימי, החשבונאי הראשי, היועצת המשפטית הראשית ומנהל הסיכונים הראשי או

⁹ מדד יחס היעילות יחושב בניכוי רווחים או הפסדים מיוחדים.

כל נושא משרה אחר עתידי שיוגדר ככזה על ידי הדירקטוריון) (להלן: "פונקציות הפיקוח והבקרה") ייקבעו במסגרת תכניות התגמול של הבנק הוראות ייחודיות המתחשבות בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו, לרבות כמפורט בסעיף 4.4 זה.

4.4.2. בהתאם להוראת המפקח, ועדת התגמול והדירקטוריון ייבחנו במסגרת תכניות התגמול של הבנק את האפשרות לקבוע כי היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה של פונקציות הפיקוח והבקרה יטה יותר לטובת התגמול הקבוע, וזאת לצד התקרות שנקבעו במדיניות התגמול.

4.4.3. הבנק יהיה רשאי לקבוע כי חלק המענק השנתי המיוחס למדדים הקבוצתיים ו/או למדדים האישיים יהיה נמוך יותר אצל פונקציות הפיקוח והבקרה בהשוואה לנושאי המשרה האחרים.

4.4.4. בתכניות התגמול של הבנק יקבעו הוראות בדבר מעורבות של ועדות הדירקטוריון בקשר לקביעת מרכיבי והזכאות למענק השנתי למי מפונקציות הפיקוח והבקרה.

4.5. אישור המענק השנתי – סך המענק השנתי בפועל לנושא המשרה בגין שנת מענק, יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.6. זכאות למענק שנתי בסיום העסקה –

4.6.1. אם מועד סיום יחסי עובד – מעביד עם נושא המשרה יחול לאחר יום ה- 30 ביוני של שנת המענק, הבנק יהיה רשאי לשלם לנושא המשרה חלק יחסי מהמענק השנתי, לפי חלק תקופת עבודתו בפועל משנת המענק כולה.

4.6.2. אם מועד סיום יחסי עובד – מעביד עם נושא המשרה יחול לפני יום ה- 30 ביוני של שנת המענק, נושא המשרה לא יהיה זכאי למענק שנתי בגין השנה האמורה. על אף האמור, ועדת התגמול והדירקטוריון, יהיו רשאים לאשר, כי נושא משרה יהיה זכאי לחלק יחסי המענק השנתי, בגין התקופה בה עבד מתוך השנה האמורה.

4.6.3. יובהר, כי נושא המשרה לא יהיה זכאי למענק שנתי, כולו או חלקו, בגין תקופת ההסתגלות ואי התחרות כאמור בסעיף 3.7 לעיל.

4.6.4. לעניין פריסת מענק כאמור בסעיף 4.6 זה יחולו הוראות סעיף 5 להלן.

4.7. זכאות למענק שנתי בתחילת העסקה במהלך השנה –

4.7.1. נושא משרה שהחלה העסקתו בבנק לפני יום ה-30 ביוני של שנת המענק, הבנק ישלם לו חלק יחסי מהמענק השנתי, לפי חלק תקופת עבודתו בפועל משנת המענק כולה..

4.7.2. נושא משרה שהחל לעבוד לאחר יום ה-30 ביוני של שנת המענק, לא יהיה זכאי למענק שנתי בגין אותה שנה, אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו אחרת, בנסיבות מיוחדות, ובלבד שגובה המענק לא יעלה על חלק יחסי מהמענק השנתי, בגין אותה שנה, אשר יחושב לפי חלק תקופת עבודתו בפועל משנת המענק כולה.

4.8. מענק עבור תרומה מיוחדת – הבנק יהיה רשאי להעניק מעת לעת (גם במהלך שנת המענק) לנושאי משרה או למי מהם, מענק נוסף עבור ביצועים יוצאי דופן ו/או תרומה מיוחדת להשגת יעדי הבנק ו/או אירועים או נסיבות מיוחדים, מתוך תקציב מיוחד כולל שלא יעלה על סך של מיליון ש"ח לשנה לכלל נושאי המשרה, ובכפוף למגבלה בהוראת המפקח בדבר סך הרכיב המשתנה שיכול להינתן בשיקול דעת לנושא משרה.

4.9. מענקים אישיים איכותיים–

4.9.1. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר למי מנושאי המשרה, בגין שנת המענק, מענק אישי בשיקול דעת, שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות לכל אחד מנושאי המשרה(להלן: "המענק האישי האיכותי").

4.9.2. המענק האישי האיכותי יחולק על פי המלצת המנכ"ל ביחס לפועלו של נושא המשרה בשנת המענק, וזאת גם אם לא התקיימו תנאי הסף באותה השנה, אם לדעת המנכ"ל התקיימו טעמים המצדיקים זאת, או אם חולקו מענקים שנתיים כאמור בסעיף 4 לעיל.

4.9.3. במסגרת קביעת המענק האישי האיכותי, יינתן משקל, בין היתר, גם לעמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחומי ניהול הסיכונים, הציות לחוקים (לרבות אכיפה פנימית בתחום ניירות הערך ו/או תחומים אחרים), הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק.

4.9.4. אופן חלוקת המענק האישי האיכותי לנושאי המשרה יאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.10. תקרת סך המענקים –

4.10.1. סך המענקים להם יהיה זכאי מי מנושאי המשרה העומדים בראש החטיבות העסקיות, כפי שהוגדרו על ידי הדירקטוריון, בגין שנת מענק לרבות המענק האישי האיכותי (כאמור בסעיף 4.9 לעיל) ומענק עבור תרומה מיוחדת

(כאמור בסעיף 4.8 לעיל), לא יעלה על תשע (9) משכורות חודשיות של אותו נושא משרה.

4.10.2. סך המענקים לנושאי משרה שאינם נמנים על סעיף 4.10.1 לעיל, ובכלל זה פונקציות הפיקוח והבקרה, לרבות מענקים בשיקול דעת (כאמור בסעיף 4.9 לעיל) ומענק עבור תרומה מיוחדת (כאמור בסעיף 4.8 לעיל), לא יעלה על שמונה (8) משכורות חודשיות של אותו נושא משרה.

4.11. סמכות הדירקטוריון להפחית מענקים –

4.11.1. הדירקטוריון יהיה רשאי מטעמים מיוחדים, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, להפחית את המענקים כאמור בסעיף 4 זה לכלל נושאי המשרה או לנושא משרה מסוים.

4.11.2. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים הנוגעים לפעילות הבנק, ובכלל זה: ירידה משמעותית בהכנסות ורווחים; רווחים מאירועים חד פעמיים; אי עמידה ביעדים שנקבעו, לרבות ביעדי הלימות ההון, יעדים בתכנית העבודה, ציות לחוקים (לרבות אכיפה פנימית בתחום ניירות ערך ו/או תחומים אחרים), לתקנות ולהוראות רגולטוריות; ממצאי דוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים; תוצאות הבנק ביחס לתוצאות הבנקים הגדולים האחרים בישראל; נסיבות חיצוניות המשפיעות על כלל המערכת הבנקאית בישראל; שינוי מהותי לרעה במצב הבנק או במצב המקרו כלכלי; אירועים חריגים אחרים וכד'.

4.12. שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מנושאי המשרה תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים ובנסיבות אחרות, כפי שיקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענקים לפי סעיף 4 זה ולכל תשלום נדחה אשר טרם שולם לו לפי סעיף 5 להלן.

5. פריסת המענק השנתי

להלן הסדרי תשלום המענקים לפי סעיף 4 לעיל:

5.1. 50% מסך המענקים המשולמים לפי סעיף 4 לעיל לנושא משרה בגין שנת מענק (להלן בסעיף 5 זה: "סך המענקים") ישולמו לנושא המשרה, בסמוך לאחר פרסום הדוחות הכספיים של הבנק לשנת המענק (להלן: "מועד הזכאות לסך המענקים").

- 5.2. 50% מסך המענקים יהיו צמודים לעליית המדד, יידחו וייפרסו בשלוש מנות שוות, על פני שלוש השנים העוקבות למועד הזכאות לסך המענקים (להלן: "המענק הנדחה" ו-"מנת המענק הנדחה").
- 5.3. תשלום מנת המענק הנדחה יותנה בכך שהבנק לא רשם הפסד בדוחותיו הכספיים המאוחדים לשנת המענק שקדמה למועד תשלום מנת המענק הנדחה.
- 5.4. יובהר, כי במקרה שלא תשולם תמורת מנת המענק הנדחה, יתר מנות המענק הנדחה, אשר אמורות להשתלם במועדים עוקבים, לא תבוטלנה ותהיינה כפופות לעמידה בתנאי האמור בסעיף 5.3 לעיל, בשנים לאחר מכן.
- 5.5. עוד יובהר, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו מנות המענק הנדחה, להן זכאי נושא המשרה בגין השנים הקודמות והוראות סעיף 5 זה יחולו עליהן ועל סך המענקים להם זכאי נושא המשרה בגין שנת המענק במהלכה הסתיימו יחסי עובד-מעביד (אם וככל שיהיה זכאי).
- 5.6. על אף האמור לעיל, אם בשנת מענק כלשהי לא עלה התגמול המשתנה לו זכאי נושא משרה בגין אותה שנה על 40% מהתגמול הקבוע לנושא המשרה, ישולמו 100% מסך המענקים בגין שנת המענק כאמור בסעיף 5.1 לעיל וללא מנגנון פריסה ודחייה לפי סעיף 5 זה.¹⁰

6. תנאי כהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל

6.1. יו"ר דירקטוריון –

6.1.1. תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המכהן, ~~הצאא-מובאים~~ לאישור האסיפה הכללית ביום ~~3 באפריל 2019~~¹¹ ~~בד בבד~~ עם תיקון מדיניות תגמול זו. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין, לרבות בשים לב לחוק התגמול, תואמים מדיניות תגמול ראויה ואת הוראת המפקח ומהווים את מדיניות התגמול לעניין זה, ~~בכפוף לכך שהוראות הדין / הרגולציה תאפשרנה תנאי כהונה וההעסקה כאמור (לרבות האפשרות להיות מועסק כ"עובד" בעלות ההעסקה דומה), ובכפוף לאפשרות להגדיל באופן יחסי את התגמול הקבוע~~

¹⁰ ביחס למי שתגמולו עומד בדרישות חוק התגמול בעניין תקרת התגמול.

¹¹ לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של הבנק מיום 27 בפברואר 2019 (אסמכתא: 2019-01-017631).

[ליו"ר ככל שתקרת התגמול לפי סעיף 2\(ב\) לחוק התגמול תעלה מעל התקרה הקיימת במועד אישור מדיניות תגמול זו ולסעיף 1.7.3 לעיל.](#)¹²

6.1.2. יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתגמול קבוע בלבד. גובה התגמול של יו"ר הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון בבנק, ובהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק, במורכבות פעילויותיו וכן בהתחשב בהיקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון.¹³

6.2. מנכ"ל – תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהן (לרבות שכר ומענק שנתני), המובאים לאישור האסיפה הכללית יחד עם אישור מדיניות תגמול זו הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין, לרבות בשים לב לחוק התגמול, ותואמים מדיניות תגמול ראויה ומהווים את מדיניות התגמול לעניין זה, ובכפוף לסמכות לאשר שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל בהתאם לסעיף 13 להלן (במסגרת התקרות שנקבעו בסעיף האמור).

7. תקרות התגמול והתאמות לחוק התגמול

7.1. סך התגמול השנתי של נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור, לא יעלה על 90%-תקרה בסך של 3.043 מיליון ש"ח (צמוד לעליות המדד) מהתקרה הגבוהה ביותר שתותר לפי חוק התגמול (סעיף 2(א) או סעיף 2(ב) לחוק התגמול, לפי העניין), שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין (להלן: "תקרת התגמול-90%").

על אף האמור, נושא משרה כאמור לא יהיה זכאי לחלק מענק או תגמול הונני אשר יביא לכך שסך התגמול השנתי יעלה על תקרת התגמול לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול, ללא אישור פרטני מיוחד לכך מצד ועדת התגמול והדירקטוריון.¹⁴

בנוסף, תותר חריגה מהתקרות האמורות (לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול או תקרת התגמול לעיל-90%, לפי העניין) במקרה של הפרשות חד פעמיות בתנאי ההעסקה (כגון בגין מענק אי תחרות/הסתגלות ו/או מענק גיוס ו/או התאמות חשבונאיות בעלות אופי דומה) וכן במקרים שאושרו לנושא המשרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון

¹² לעניין זה, יצוין, כי ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם הבנק, לעובד הבנק, לרבות עובד של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל הבנק, בשנת 2019-2021, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 85,99486,941 ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין). לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", ו-"מעסיק בפועל", כמשמעותם בחוק התגמול.

¹³ למרות האמור לעיל, הבנק יהיה רשאי לשלם ליו"ר הדירקטוריון תנאים סוציאליים והוצאות נלוות בהתאם לנהוג בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה בבנק (כהגדרתם בחוק החברות).

¹⁴ ראו הערת שוליים 13 לעיל.

תשלומים מיוחדים כגון מענק עבור תרומה מיוחדת (כאמור בסעיף 4.8 לעיל), ובלבד שסך התגמול השנתי לנושא משרה שאינו המנכ"ל או דירקטור, לא יעלה על התקרה הגבוהה ביותר שתותר לפי חוק התגמול (סעיף 2(א) או 2(ב) לחוק התגמול, לפי הגבוה), שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין.

7.2. במקרה של חריגה מהתקרה האמורה בסעיף 7.1 לעיל, יופחת סכום החריגה מסך המענקים כאמור בסעיף 4 לעיל.

7.3. סך התגמול המשתנה, למעט מענק גיוס, לנושא המשרה עבור שנת מענק לא יעלה על 100% מסך התגמול הקבוע לאותו נושא משרה באותה השנה.

- 8.1. בתקופת מדיניות התגמול, הבנק יהיה רשאי לאשר או לפעול על פי תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה¹⁵ בדרך של כתבי אופציה לרכישת מניות הבנק; מניות חסומות או יחידות למניות חסומות ללא תמורה; מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום) (להלן: "תגמול הוני").
- 8.2. הבנק יהיה רשאי להעניק את התגמול ההוני בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול מס רווח הון או בהתאם למסלול המס המיטבי מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת, ועל פי הוראות החסימה הקבועות בפקודת מס הכנסה.
- 8.3. שוויו ההוגן של התגמול ההוני (על פי מודל כלכלי מקובל) בגין שנה או שווי ההוגן כאמור לכל אחת משנות ההבשלה לפי התכנית בממוצע¹⁶ (ככל שהתגמול ההוני יבשיל על פני מספר שנות הבשלה) לא יעלה על ארבע (4) משכורות חודשיות של נושא המשרה לאותה שנה.
- 8.4. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים.
- 8.5. ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך של מניות חסומות או יחידות למניות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום), הבשלתן תהיה מותנית גם בעמידה ביעדים פיננסיים, בהתאם לנוסחה שתאושר במועד הענקת התגמול ההוני האמור.
- 8.6. במקרה של הקצאת כתבי אופציה, מחיר המימוש של כל כתב אופציה לא יפחת ממוצע מחירי מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה. במקרה של תגמול הוני שיינתן במניות או יחידות למניות חסומות (לרבות במקרה של מענק צמוד מחיר מניה), מחיר מניית החברה, לצורך חישוב שווי התגמול במועד המימוש/ההענקה, לא יפחת ממוצע מחירי מניית החברה בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה/המימוש, לפי עניין.
- 8.7. התגמול ההוני יהיה כפוף, ככל שרלוונטי, להתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות ושינוי מבני של החברה (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב) וכיו"ב.

¹⁵ בסעיף 8 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים וכולל המנכ"ל.

¹⁶ יובהר, כי מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקה בשנות ההבשלה ולא השווי החשבונאי המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

8.8. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, שווי התגמול המירבי שישולם בפועל במועד המימוש יהיה עד פי שניים ממחיר המניה במועד הענקת התגמול. במקרה של תגמול הוני שאינו מסולק במזומן, הבנק ישקול לקבוע תקרה למועד המימוש במועד ההחלטה על הענקת התגמול.

8.9. על אף האמור, הבנק יהיה רשאי שלא להחיל את הוראות סעיפים 8.4 (למעט לגבי אופציות) ו/או 8.5 לעיל, מקום בו התגמול ההוני ייחשב כתגמול קבוע ו/או מקום בו חלק מהמענקים שנקבעו לנושא המשרה בהתאם לסעיף 4 לעיל ישולמו בדרך של תגמול הוני ו/או מקום בו התגמול ההוני יינתן חלף תשלומים אחרים.

9. גמול דירקטורים

9.1. התגמול לדירקטורים בבנק, למעט ליו"ר הדירקטוריון, ייקבע באופן זהה ויתבסס על גמול שנתי וגמול לפי ישיבה (להלן בסעיף 8 זה: "**הגמול**") (לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית). לגמול השנתי ולגמול לפי ישיבה יצורף מע"מ כדין.

9.2. הגמול לדירקטורים ולדירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם ולפי המותר בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"), בשים לב לאופיו ולגודלו של הבנק ולתפקידי, לחובותיו של דירקטור בתאגיד בנקאי, למומחיותו של הדירקטור ולתנאי השוק הרלוונטיים.

9.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

9.4. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים לתגמול קבוע בלבד.

10. פטור, ביטוח ושיפוי

10.1. ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה - הבנק יהיה רשאי לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אשר תחול על נושאי המשרה בבנק ו/או בחברות מוחזקות שלו ועבור חברות מקבוצת הבנק, כפי שיהיו מעת לעת (להלן: "**הפוליסה הקבוצתית**").

פוליסה הקבוצתית כאמור, תחול גם על מי שכיהנו כנושאי משרה בחברות בקבוצת הבנק (לרבות מי שהיו בעלי שליטה בבנק), וכן על נושאי משרה, מעת לעת, שהיו בעלי שליטה בבנק. הפוליסה הקבוצתית תבטח את אחריותם של נושאי המשרה בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין (לרבות אפשרות לרכוש ביטוח מסוג run-off או ביטוח בקשר לאירוע או פעילות רלוונטיים). היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת, בהתאם להיקף פעילות הבנק והסיכונים הכרוכים בה, הונו העצמי של הבנק, והיותו תאגיד בנקאי וחברה ציבורית.

10.2. מבלי לגרוע מסעיף 10.1 לעיל, בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות ההקלות, הבנק יהיה רשאי להתקשר בפוליסת ביטוח חבות נושאי משרה כאמור, במהלך תקופת מדיניות התגמול, בין על דרך של רכישות פוליסות חדשות או על דרך של הארכות או חידושים של הפוליסה הקיימת או פוליסות שיירכשו בעתיד, והכל במסגרת התנאים המפורטים להלן:

10.2.1. גבול אחריות הפוליסה הקבוצתית לא יעלה על סך של 350 מיליון דולר למקרה ולתקופת ביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטיות סבירות מעל לגבול האחריות, בכפוף לאפשרות להגדלה של גבול האחריות ככל שהגידול בפרמיה השנתית אינו עולה על הסכום המפורט בסעיף 10.2.2 להלן.

10.2.2. ועדת התגמול תיקבע את סכומי הפרמיה השנתית ואת ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסה.

10.2.3. במקרה של תביעה כנגד מי מנושאי המשרה לא תחול עליהם כל השתתפות עצמית. הבנק יישא בהשתתפות העצמית בסך שייקבע בפוליסה הקבוצתית, כאמור בסעיף 10.2.2. לעיל.

10.2.4. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את חידוש הפוליסה הקבוצתית לתקופת ביטוח חדשה וקבעו כי היא בהתאם למדיניות התגמול וכי היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות הבנק, רכוש או התחייבויותיו.

10.3. פטור מאחריות - הבנק רשאי להעניק לנושא המשרה, בכפוף להוראות כל דין, פטור מכל אחריות בשל כל נזק שייגרם לו, בין במישרין ובין בעקיפין, עקב הפרת חובת הזהירות של נושא המשרה כלפיו בפעולותיו בתוקף תפקידו כנושא משרה, בכפוף להוראות הדין ובכפוף לקבלת אישורים על פי דין.

10.4. שיפוי מראש –

הבנק יהיה רשאי להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושא משרה של הבנק בתוקף תפקידו כנושא משרה בבנק ובחברות מוחזקות של הבנק, בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין.

הסכום המרבי של השיפוי כאמור, לא יעלה, במצטבר, על 25% מההון העצמי של הבנק, לפי המשתקף בדוחותיו הכספיים האחרונים שפורסמו סמוך לפני מועד השיפוי בפועל. אין באמור לעיל, כדי לגרוע מהתחייבות לשיפוי, אם וככל שאושרה

ו/או ניתנה בעבר על ידי הבנק, לנושאי משרה ושהינה בתוקף, בכפוף למגבלת הסכום המרבי של השיפוי כאמור¹⁷.

10.5. שיפוי בדיעבד - הבנק יהיה רשאי לשפות כל נושא משרה בדיעבד, באופן הרחב ביותר האפשרי על פי חוק החברות.

10.6. יובהר, כי אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מתוקפן של החלטות קודמות שנתקבלו בבנק בהתאם לדין, בדבר מתן התחייבות לשיפוי מראש לנושאי משרה ובדבר מתן פטור מראש לנושאי משרה מאחריות בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות.

11. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי עובדי הבנק

11.1. עלות התגמול הממוצע של נושאי המשרה שהינם עובדי הבנק על פי מדיניות זו, בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2018-2021, הינה פי כ- 7-957.25 מהעלות הממוצעת ופי כ- 9-037.67 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן¹⁸.

11.2. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים כיום, בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לבין תנאי העסקתם של עובדי הבנק (כולל עובדי הקבלן), אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק. לעניין זה, יצוין כי עובדי הבנק נהנים מתנאים עדיפים משמעותית ביחס לשכר הממוצע וחציוני בכלל המשק ומועסקים

¹⁷ יובהר, כי הסכום המרבי של השיפוי כאמור כולל גם שיפויים אשר ניתנו ויינתנו על ידי הבנק וחברות הבת לנושאי משרה בבנק ובחברות הבת.

¹⁸ עוד יצוין, העלות התגמול של המנכ"לית היוצאת על פי מדיניות זו, כנושאת משרה בעלת התגמול הגבוה ביותר בבנק, בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2018-2021, הינה פי כ- 9.08-11 מהעלות הממוצעת ופי כ- 12-499.61 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.

היחסים לעיל מבוססים על עלות התגמול כפי שנכללה בדוחות הכספיים של הבנק לשנת 2021 בגין עובדי הבנק (שאינם נושאי משרה בכירה בבנק) ועובדי קבלן שהיו מועסקים במהלך השנה, ללא מס שכר. העלות החציונית כוללת הפרשה למענק ממוצע וכן הפרשה ממוצעת בגין חופשות, יובלות והוצאות בגין תנאי גמלאות. כמו כן, בשנת 2021 העלות החציונית כוללת גם את העלות הממוצעת הנוספת שהתהוותה בשל פדיון התחייבות הבנק בגין יובלות.

היחסים האמורים חושבו באופן הבא:

(א) – במונה נלקחה עלות התגמול כפי שגורמה בדוחות הכספיים בגין נושאי משרה בכירה בשנת 2018 (ללא מס שכר).

(ב) – במכנה נלקחה עלות התגמול כפי שגורמה בדוחות הכספיים בגין יתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2018 (ללא מס שכר) שהיו מועסקים בבנק לנכון ליום 31-12-2018.
לצורך חישוב עלות העובדים הונח כי: (1) העלות גולמה למשרה מלאה עבור עובדים במשרה חלקית (2) העובד החציוני זכאי להפרשה הממוצעת הנוהגת בבנק בגין חופשות, חופשת יובל והוצאות בגין תנאי גמלאות (3) הוצאות בגין פיצויים נכללו על פי עלות שוטפת ללא מרכיבי אקטואריה.

בהסדר קיבוצי המבטיח רמה גבוהה של קביעות תעסוקתית (להבדיל מנושאי המשרה אשר מועסקים בהסכמים אישיים לתקופות בלתי קצובות). כמו כן, נהנים עובדי הבנק מרכיבי תגמול ייחודיים בהתאם להוראות ההסדר הקיבוצי.

11.3. בקביעת תנאי ההעסקה והכהונה של נושאי המשרה בבנק, ועדת התגמול והדירקטוריון מתכוונים להתייחס, בין היתר, לפערים בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה לבין תנאיהם של עובדי הבנק.

12. השבת סכומים שהוענקו לנושאי משרה לבנק

12.1. השבה לפי הוראות חוק החברות

12.1.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לבנק על פי דין, אם יתברר כי שולם למי מנושאי המשרה תשלום בקשר עם תנאי כהונה והעסקה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים מהותית והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם לנושא המשרה סכום נמוך מזה ששולם בפועל, ישיב נושא המשרה לבנק, עם דרישתו, כל תשלום כאמור.

12.1.2. אם יתברר כי לא שולם, במלואו או בחלקו, רכיב מתנאי כהונה והעסקה למי מנושאי המשרה, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים מהותית והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ולאור הצגתם מחדש של הנתונים היה אמור להיות משולם סכום גבוה מזה ששולם בפועל, יזכה הבנק את נושא המשרה בחלק התשלום החסר ויעמיד לזכותו כל זכות שהייתה עומדת לו אילו היה מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים, כפי שהוצגו מחדש.

12.1.3. הוראות סעיפים 12.1.1 ו-12.1.2 לעיל יחולו במהלך תקופה של שלוש שנים ממועד התשלום, ולא יאוחר מחלוף שנתיים ממועד סיום העסקתו של נושא המשרה בבנק.

12.1.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע את מועדי ההשבה כך שיתבצעו תוך תקופה סבירה, בהתחשב בגודל הסכום אותו נדרש להשיב.

12.2. השבה לפי הוראות המפקח

12.2.1. תגמול משתנה יוענק וישולם בכפוף להתניה שהינו בר השבה מנושא המשרה לבנק בהתקיים נסיבות חריגות במיוחד כמפורט בסעיפים 12.2.2 ו-12.2.3 להלן:

12.2.2. נוסא 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, בכפוף למפורט להלן:

12.2.2.1. לעניין סעיף זה, "נזק חריג" משמעו הוצאה כספית בפועל לבנק (לרבות חברה בשליטתו) בשל קנס ו/או עיצום כספי מצד רשות מוסמכת ו/או פסק דין חלוט ו/או פסק בוררות סופי ו/או פשרה שקיבלה תוקף של פסק דין המחייב את הבנק (לרבות חברה בשליטתו) בתשלום, הנובעת מההתנהגות האמורה בסעיף 12.2.2 לעיל, העולה על 5% מההון העצמי של הבנק במועד התגבשות ההוצאה על פי דוחותיו המאוחדים האחרונים הידועים. יובהר למען הסר ספק, כי הפרשה חשבונאית שביצע הבנק על בסיס אומדן או הערכה קודם לכך שחלה עליו חובה משפטית לתשלום ההוצאה, לא תיחשב כהוצאה בפועל לעניין זה ולא תיחשב בגדר "נזק חריג". ההוצאה הכספית בפועל תחושב לאחר ניכוי סכומים ששולמו או שצפוי כי ישולמו לבנק להטבת נזקיו על ידי צדדים שלישיים וכן התחשבות בהכרה בהפסדי מס.

12.2.2.2. תגמול משתנה יהיה בר השבה לפי סעיף 12.2.2 זה אם הוענק בגין שנה בה התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 12.2.2 אצל נושא המשרה, כלומר נושא המשרה היה שותף באותה השנה בהתנהגות אשר גרמה לבנק לנזק חריג כאמור.

12.2.2.3. סכום ההשבה (נטו, ללא מיסים שנוכו) בנסיבות האמורות בסעיף 12.2.2 זה לא יעלה על ההפרש בין התגמול המשתנה ששולם לנושא המשרה בגין התקופה בה התרחשה ההתנהגות האמורה לבין התגמול המשתנה שהיה משולם לנושא המשרה לו ההוצאה הכספית שנגרמה לבנק כאמור בסעיף 12.2.2.1 הייתה מיוחסת על פני תקופה זו (תוך ייחוס חלק מההוצאה, ככל שניתן לייחסה, לכל שנה משנות ההתנהגות כאמור, ובהיעדר יכולת לייחסה, בחלוקה לינארית של ההוצאה על פני שנות התקופה).

12.2.3. הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים הוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק:

12.2.3.1. לעניין סעיף זה, "הצגה מחדש" הינה הצגה מחדש בשל טעות מהותית בדוחות הכספיים של הבנק.

12.2.3.2. תגמול משתנה יהיה בר השבה לפי סעיף 12.2.3 זה אם שולם בגין תקופה לגביה הוצגו מחדש הדוחות הכספיים של הבנק, ואם ההצגה מחדש גרמה לשינוי בנתונים על בסיסם הוענק לו התגמול המשתנה, ובלבד שנושא המשרה היה שותף להונאה או ההתנהגות הבלתי ראויה כאמור.

12.2.3.3. סכום ההשבה (נטו, ללא מיסים שנוכו) בנסיבות האמורות בסעיף 12.2.3 זה לא יעלה על ההפרש בין התגמול המשתנה ששולם לנושא המשרה בגין התקופה האמורה לבין התגמול המשתנה שהיה משולם לנושא המשרה לפי הדוחות הכספיים של הבנק כפי שהוצגו מחדש בגין אותה התקופה.

12.2.4. הפעלת ההשבה

12.2.4.1. ההחלטה האם לדרוש השבה לפי סעיף 12.2 זה תהיה בסמכות הדירקטוריון, ובלבד שבדיונים ובקבלת ההחלטה ישתתפו דירקטורים, שאינם בעלי עניין אישי בהחלטה. הדירקטוריון יהיה רשאי למנות ועדת דירקטוריון בלתי תלויה או ועדה אחרת בהרכב עליו יחליט ואשר יהיו רשאים להיות חברים בה גם מי שאינם מכהנים כדירקטורים בבנק (להלן "הוועדה"). הוועדה תדון בנושא ותעביר לדירקטוריון את המלצותיה.

12.2.4.2. בהתאם להחלטת הדירקטוריון כאמור בסעיף 12.2.4.1 לעיל, הבנק ינקוט בכל האמצעים הסבירים, לרבות אמצעים משפטיים, על מנת להשיב סכום השקול לחלק או לכל התגמולים המשתנים ששולמו, ושהינם ברי השבה לפי סעיפים 12.2.2 ו- 12.2.3 לעיל, כאשר התקיימו הקריטריונים להשבה, ובכפוף לכל דין.

12.2.4.3. בבואו להחליט האם ובאיזו מידה סביר לדרוש השבה של חלק או של כל התגמול המשתנה ששולם כאמור בסעיף 12.2.4.1 לעיל, הדירקטוריון יביא בחשבון את כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא.

12.2.4.4. בטרם תתקבל החלטה על ידי הדירקטוריון לפיה על נושא משרה להשיב תגמול משתנה ששולם לו, כולו או חלקו, בהתאם לקריטריונים להשבה המפורטים במסמך זה, תינתן לנושא המשרה האפשרות להשמיע את טענותיו. סדרי ההליך להשמעת

הטענות ייקבעו על ידי הדירקטוריון או הוועדה, אשר יהיו רשאים, בין היתר, לקבוע כי השמעת הטענות תיעשה בכתב או בפני מי שמונה לכך על ידי הדירקטוריון או הוועדה.

12.2.5. תקופת ההשבה

12.2.5.1. תגמולים משתנים יהיו ברי השבה לתקופה של 5 שנים ממועד הענקתם (להלן: "**תקופת ההשבה**"). תקופת ההשבה תכלול גם את תקופת הדחייה של המרכיב המשתנה.

12.2.5.2. תקופת ההשבה תוארך בעד שנתיים נוספות לגבי נושא משרה, כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים:

12.2.5.3. בתוך תקופת ההשבה הבנק פתח בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית (כולל מרשות רגולטורית מחו"ל) שנפתחה חקירה, למעט אם החקירה הסתיימה לפחות שישה חודשים קודם לתום תקופת ההשבה (להלן: "**החקירה**").

12.2.5.4. הבנק סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים להשבה, כאמור בסעיפים 12.2.2 ו- 12.2.3 לעיל.

12.2.5.5. דירקטוריון הבנק החליט שמתקיימות הנסיבות להארכת תקופת ההשבה לנושא המשרה כאמור לעיל.

12.2.5.6. בקבלת ההחלטה ביחס להארכה, הדירקטוריון יביא בחשבון את כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא. תקופת ההארכה תפקע כאשר החקירה הרלוונטית תסתיים וכשמידת האחריות של נושא המשרה תתברר.

12.2.6. פטור מהשבה

על אף האמור במסמך זה לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, לא יופעל מנגנון ההשבה הקבוע בסעיף 12.2 זה ביחס לאותו תגמול משתנה ששולם.

13. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה

13.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול (ביחס למנכ"ל הבנק) או מנכ"ל הבנק (ביחס לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל) יהיו רשאים לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה שאושרו על פי מדיניות זו כאמור, לפי סעיף 272(ד) לחוק החברות או לפי תקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, לפי העניין.

13.2. במסגרת זאת, יהיו רשאים ועדת התגמול או מנכ"ל הבנק, לפי העניין, לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתנאי הכהונה והעסקה של נושא משרה, התואמים את מדיניות התגמול, שתוצאתם של השינויים כאמור לכל נושא משרה במועד השינוי לא צפויה לעלות על 7% לשנה ביחס לעלות השנתית של תגמול נושא המשרה הרלבנטי, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול או ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה בשנה הקלנדארית שקדמה לה, לפי הגבוה. שינויים כאמור, יחשבו כשינויים שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה העת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המהותיות על פי טיבו וטבעו של העניין.

13.3. יובהר, כי שינוי שלא ייחשב כשינוי שאינו מהותי, יאושר על פי דין.

14. תקופת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך תקופה בת שלוש שנים, אשר ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית למדיניות התגמול וביחס למענקים שנתיים תחול על שנות המענק 2020 עד 2022 (כולל). אם לא אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול, ודירקטוריון הבנק יחליט לאמצה על אף התנגדות האסיפה הכללית כאמור, מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים ממועד אישור הדירקטוריון כאמור.

15. שונות

15.1. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים בהם יחשבו כנושאי משרה. אנשים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו, לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך.

15.2. הבנק רשאי לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת, ולא תקום לו חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה וההעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

15.3. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לבחון, מעת לעת, את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או

מטעמים אחרים, וכן את התאמתן של תכניות תגמול לנושאי משרה בבנק למדיניות התגמול.

15.4. תוצאות המדדים המשמשים בחישוב הזכאות למענקים לפי מדיניות זו, ידווחו לועדת התגמול והדירקטוריון.

15.5. נושא משרה לא יקבל תגמול בכל צורה שהיא ממחזיק מהותי בבנק, כמשמעותו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א - 1981, לרבות קרוביהם או תאגידים בשליטתם שאינם משתייכים לקבוצה הבנקאית. סעיף זה לא יחול על דירקטור שאינו דירקטור חיצוני אך יחול על יושב ראש הדירקטוריון.

15.6. במקרה שבו ההוצאה בשל עלות שכר שהבנק נשא בה, במישרין או בעקיפין, בשנת מס, בעד נושא משרה, תעלה על "התקרה לתשלום", כהגדרתה בסעיף 4 לחוק התגמול, חלק מן התגמול לנושא המשרה לא יוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס, בהתאם להוראות סעיף 4 לחוק האמור.

* * * * *