

בנק דיסקונט לישראל בע"מ
(**"הבנק"**)

תאריך: 23 בינואר 2023

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דיווח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: **"חוק החברות"**), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (להלן: **"חוק ניירות ערך"**), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970 (להלן: **"תקנות הדיווח"**), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס – 2000 (להלן: **"תקנות הודעה"**) ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005 (להלן: **"תקנות הצבעה"**), הבנק מתכבד להודיע בזאת, על כינוס אסיפה כללית מיוחדת, שתתקיים ביום ג', 28 בפברואר 2023, 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 ד', 1 במרץ 2023, בשעה 12:30 במשרדי הבנק.

1. חלק א' - הנושא וההחלטה שעל סדר היום, והרוב הנדרש לקבלת החלטה

1.1. אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות

ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, המצ"ב כנספת א' לדוח זה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות. עוד לאשר, כי בהתאם לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו – 2016 (להלן: **"חוק התגמול"**), כי תגמול לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, יכול שיעלה בהתאם להוראות מדיניות התגמול והאישורים שנקבעו בה, על הקבוע בסעיף 2(א) לחוק התגמול.

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

רוב רגיל מכלל בעלי מניות רגילות א' הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

- 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;
- 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 מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת הבנק.

הבנק אינו חברה נכדה ציבורית.

לפרטים אודות מדיניות התגמול ראו סעיף 2 להלן.

2. חלק ב' – פרטים נוספים אודות אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות

2.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות (להלן: **"תיקון 20"**). התיקון עוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב וקובע הליך מיוחד לאישורו. ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה הוראת נב"ת 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" (להלן: **"הוראה 301A"**) 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, הוראה 301A כפי שתוקנה מעת לעת ולחוק התגמול.

2.2. מדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה זו תחליף את מדיניות התגמול לנושאי המשרה הקודמת של הבנק, אשר אושרה בחודש מרץ 2020 באסיפה הכללית של הבנק, כפי שתוקנה מעת לעת (להלן: "מדיניות התגמול הקיימת"), ותעמוד בתוקפה למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.¹ מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.

2.3. 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: ההוראות הרלוונטיות מחוק החברות; ההוראות הרלוונטיות מהוראה 301A; 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; ומידע השוואתי ביחס לתגמול במערכת הבנקאית.

ביום 23 בינואר 2023, לאחר מספר דיונים בוועדת התגמול, אישר דירקטוריון הבנק את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק כאמור **בנספח א'** המצורף לדוח זה (להלן: "מדיניות התגמול המוצעת"). מדיניות התגמול המוצעת מסומנת בעקוב אחר שינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת.

חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 16 בינואר 2023, במסגרתו אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול המוצעת, הינם: ה"ה אהרן אברמוביץ' (יו"ר הוועדה, דח"צ חוק החברות), סיגל ברמק (דח"צ חוק החברות), ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות), מרים (מירי) כץ (דח"צ נוהל בנקאי תקין, דירקטורית בלתי תלויה) וד"ר דורון אביטל.

חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 23 בינואר 2023, בה אושרה מדיניות התגמול המוצעת, הינם: שאול קוברינסקי (יו"ר דירקטוריון, דח"צ נוהל בנקאי תקין), אהרן אברמוביץ' (דח"צ חוק החברות), סיגל ברמק (דח"צ חוק החברות), ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות), מרים (מירי) כץ (דח"צ נוהל בנקאי תקין, דירקטורית בלתי תלויה), ד"ר יעקב ליפשיץ (דח"צ נוהל בנקאי תקין, דירקטור בלתי תלוי), ד"ר דורון אביטל, יודפת הראל – בוכריס, ופרופ' בן ציון זילברפרב (דירקטור בלתי תלוי).

שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי:

לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה והעסקה של דירקטורים בבנק, ובכלל זה היו"ר, אשר לגביו נקבעו הוראות ספציפיות במדיניות התגמול.

2.4. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מדיניות התגמול הקודמת

2.4.1. משכורת חודשית – התאמת תקרת היקף המשכורת החודשית לנושאי משרה, למעט הדירקטורים והמנכ"ל, לסך של 140,000 ש"ח, צמוד לעליית המדד הידוע במועד אישור מדיניות התגמול (חלף תקרה בסך של 130,000 ש"ח, צמוד למדד), המבטאת את עליית המדד ביחס לתקרה הקודמת.

2.4.2. מענק שנתי –

2.4.2.1. הוספת הבהרה כי הבנק יהיה רשאי לקבוע תנאי סף נוספים על אלו המפורטים במדיניות התגמול המוצעת, ומחיקת תנאי הסף לפיו שיעור התשואה להון בשנת המענק לא יפחת מ-7%.

2.4.2.2. מחיקת הסעיפים המתייחסים לזכאות מענק שנתי בעת סיום העסקה ובעת תחילת העסקה במהלך השנה.

2.4.2.3. פריסת המענק השנתי – הוספת תנאי לפיו אם הבנק לא יעמוד בתנאי לתשלום חלק המענק השנתי שהינו נדחה (שהבנק לא רשם הפסד בדוחותיו הכספיים המאוחדים לשנת המענק שקדמה למועד תשלום מנת המענק הנדחה), יידחה תשלום מנת המענק הנדחה כאמור לשנה הבאה, ואם הבנק לא עמד בתנאי כאמור גם במועד זה, תתבטל הזכאות לאותה מנת מענק נדחה.

2.4.3. מענק עבור תרומה מיוחדת – הגדלת תקרת מענק זה לסך של 5 מיליון ש"ח לשנה לכל נושאי המשרה, בכפוף למגבלה בהוראת המפקח בדבר סך הרכיב המשתנה שיכול להינתן בשיקול דעת לנושא משרה (חלף תקרה בסך של מיליון ש"ח).

2.4.4. תגמול הוני – הוספת הבהרה כי תקופת ההבשלה של התגמול ההוני (שלפי מדיניות התגמול הקיימת והמוצעת, תיפרס על תקופה שלא תפחת משלוש שנים), תהיה בקצב הבשלה שלא יהיה מהיר יותר מקו ישר, ותקופת הפקיעה ביחס לכתבי אופציה תהיה עד שש שנים ממועד ההקצאה.

2.4.5. השבה לפי הוראות המפקח – תיקון הגדרת "נוק חריג" כך שיכלול הוצאה כספית בפועל לבנק העולה על 2% מההון העצמי של הבנק במועד התגבשות הוצאה על פי דוחותיו המאוחדים האחרונים

¹ לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הקיימת ראו דוח מידי של הבנק מיום 24 בפברואר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-015952) ומיום 25 ביולי 2022 (מס' אסמכתא: 2022-01-094939).

הידועים (חלף 5%), וזאת לעניין השבה במקרה בו נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לבנק, כמתואר במדיניות התגמול המוצעת.

2.4.6. הגדרת שינוי לא מהותי – הוספת הבהרה כי העלות הנבחנת ביחס לשנה האחרונה או ביחס לעלות השנתית בשנת 2022, לפי הגבוה מבין השניים, בקשר לשינוי שאינו מהותי הינה בנטרול שינויים שנבעו מאישורים קודמים של המנכ"ל כשינוי שאינו מהותי וכן הוספת הבהרה כי מגבלת העלות השנתית לבנק כמפורט בסעיף 13.2 למדיניות התגמול המוצעת, לא כוללת עלות בגין עדכון הפרשות קיימות הנובעות מהשינוי בתנאי העסקה (כגון הפרשה לפיצוי פיטורין או למענק הסתגלות במקרה של שינוי במשכורת החודשית).

2.5. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת ביחס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל

מדיניות התגמול הקודמת קובעת כי ככלל, תנאי הכהונה וההעסקה הנוכחיים של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל מהווים את מדיניות התגמול לעניין זה. לפיכך, התגמול ששולם בפועל ליו"ר הדירקטוריון או המנכ"ל עמד על תקרת התגמול המרבי שניתן לשלם להם על פי תנאי הכהונה וההעסקה שלהם ו/או על פי הוראות חוק התגמול.

2.6. התייחסות לפערים בין מדיניות התגמול המוצעת לבין תנאי כהונה והעסקה קיימים

אין תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול המוצעת, למעט מספר נושאי משרה ותיקים בעלי הסכמים קיימים שמענק ההסתגלות/אי תחרות שנקבע בהם גבוה יותר מזה הקבוע במדיניות התגמול המוצעת או שמענק ההסתגלות/אי תחרות שלהם תואם את התקרה במדיניות התגמול המוצעת, אך ללא תנאי זכאות ופריסה לחלק ממענק ההסתגלות/אי תחרות העולה על 3 משכורות או שהחלק האמור מותנה בתנאים השונים מאלה שנכללים במדיניות התגמול המוצעת.

2.7. תחולת מדיניות התגמול המוצעת על חברות בקבוצה

מדיניות התגמול בבנק לא תוחל במישרין על תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברות הבת של הבנק (לרבות נושאי משרה כאמור שנכללו בגילוי לפי תקנה 21 לתקנות הדיווח). הבנק יקבע עקרונות למדיניות תגמול קבוצתית, אשר תוחל על נושאי המשרה בחברות הבת של הבנק בישראל, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות, בשם לב לאופייה של כל חברה בת כאמור, לרבות בכל הנוגע לתקרות רכיבי התגמול השונים, ולאור הרגולציה החלה בעניינה, ככל שחלה ורלוונטית.

2.8. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת

2.8.1. מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם הוראה 301A, וכוללת הוראות בדבר התאמת היקף התגמול שניתן לנושאי המשרה בבנק להוראות חוק התגמול.

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

2.8.3. תגמול קבוע:

2.8.3.1. מתוך תפיסה כי נכון להגביל גם את היקף הרכיב הקבוע, מדיניות התגמול קובעת תקרות לשכר לנושאי המשרה בבנק.

2.8.3.2. התגמול הקבוע, על רכיביו השונים, מהווה רכיב משמעותי מסך התגמול, מקדם שמירה על יציבות והמשכיות ברמת ההנהלה של הבנק ובכך מסייע להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, איכותית ויעילה.

2.8.3.3. בקביעת התגמול הקבוע לכל אחד מנושאי המשרה יילקחו בחשבון תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו וכן השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.

2.8.3.4. כדי לאפשר גיוס כוח האדם הניהולי האיכותי ביותר במערכת הפיננסית, לצד המגבלות שנקבעו במדיניות התגמול, התגמול הקבוע ייקבע גם בהתחשב בתנאי השוק ותנאי ההעסקה הרלוונטיים באותה העת במערכת הפיננסית.

2.8.4. רכיב המענק השנתי:

2.8.4.1. הרכיב המשתנה נועד לקדם עמידה ביעדי הבנק והקבוצה. המענק השנתי יתבסס על סל מדדים קבוצתיים ועל מדדים אישיים, הרלוונטיים לפעילות עליה אמון נושא המשרה. מדיניות התגמול קובעת תנאי סף לתשלום מענק שנתי, וכן מאפשרת התאמת היעדים במדדים השונים המרכיבים את המענק לצרכים המשתנים של הבנק, לתכנית העבודה ולמדיניות ניהול הסיכונים שלו.

2.8.4.2. ככלל, במסגרת המדדים הקבוצתיים המבוססים על קריטריונים הניתנים למדידה, יכול להינתן ביטוי למדדים שונים, כגון: תשואה להון, יחס יעילות וליחסי הלימות ההון של הבנק.

בכך, יינתן ביטוי לתאבון הסיכון העדכני של הבנק וכן לשליטה ברמת הסיכון של הבנק. במסגרת המדדים האיכותיים יינתן ביטוי למדדים, לרבות: תחומי הממשל התאגידי, ציות לחוקים, ניהול הסיכונים וכיו"ב.

2.8.4.3. קביעת הסדר לפיו בנסיבות מסוימות חלק מתשלום המענק השנתי יידחה תוך התניית תשלום המענקים הנדחים בעמידה בתנאים ספציפיים שנקבעו לעניין זה, מחזקת את ביסוס הרכיב המשתנה על ביצועים בראייה ארוכת טווח וכן תואם את הוראת המפקח. מנגנון הדחייה והפריסה של התגמול המשתנה, כפי שנקבע במדיניות התגמול, תואם את הוראת המפקח.

2.8.4.4. מתוך התפיסה, כי ראוי להגביל את סך הרכיב המשתנה במדיניות התגמול, נכללו תקרות למענקים לנושאי המשרה בבנק.

2.8.4.5. ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו דעתם לאפשרות אי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול לנושאי המשרה, אולם מצאו כי מדובר בסכום שאינו מהותי מבחינת הבנק.

2.8.4.6. היחס בין הרכיב הקבוע לרכיב המשתנה בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה, כפי שבא לידי ביטוי בתקרות שנקבעו לרכיבי התגמול השונים, הינו מידתי ומאוזן.

2.8.4.7. בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת, נקבעו במדיניות התגמול הוראות לפיהן ייקבעו בתכנית המענקים של הבנק הוראות ייחודיות המתחשבות בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו, לרבות האפשרות לקבוע הוראות שיש בהן כדי להטות את היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי משרה אלה לטובת התגמול הקבוע ביחס לנושאי המשרה האחרים.

2.8.4.8. מדיניות התגמול כוללת גם אפשרות להענקת מענקים בגין תרומה מיוחדת תוך קביעת תקציב למענקים אלה, לרבות אם לא עמדו בתנאי הסף.

2.8.4.9. מדיניות התגמול כוללת גם אפשרות להעניק מענקים בשיקול דעת, אם קיימים טעמים המצדיקים זאת, בהתאם לסל מענקים המוגבל בהיקפו.

2.8.5. תגמולים בגין סיום ההעסקה:

2.8.5.1. מדיניות התגמול קובעת גם תקרות לתגמולים בגין סיום ההעסקה.

2.8.5.2. בהתאם להוראה 301A, נקבע מנגנון לפריסה ולדחייה של תגמולים בגין סיום ההעסקה, המהווים תגמול משתנה.

2.8.6. תגמול הוני:

2.8.6.1. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להעניק תגמול הוני וזאת ככל שיימצא כי הדבר יועיל לשם הגברת זהות האינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות, וכן לשם חיזוק התבססות התגמול על רכיב ארוך טווח.

2.8.6.2. לתגמול ההוני נקבעה תקרה במועד ההענקה. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, הבנק ישקול לקבוע לו תקרה במועד המימוש.

2.8.7. תהליך הכנת מדיניות התגמול כלל בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בבנק לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה ולדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול.

2.8.8. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להפחתת המענקים מטעמים מיוחדים על פי שיקול דעת הדירקטוריון.

2.8.9. מדיניות התגמול כוללת גם הוראות בדבר השבה של תגמול משתנה ששולם לנושא משרה וזאת בהתאם להוראה 301A ולחוק החברות.

2.8.10. תנאי מדיניות התגמול הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על נושאי המשרה בבנק ובהיקף פעילות הבנק.

2.8.11. לאור כל האמור לעיל ולאור מכלול הנתונים שעמדו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, מדיניות התגמול הינה ראויה וסבירה, בנסיבות העניין.

3. חלק ג' – פרטים נוספים בדבר האסיפה המיוחדת

3.1. מקום כינוס האסיפה ומועדה

אסיפה מיוחדת של בעלי מניות רגילות א' של הבנק ("האסיפה"), תתקיים ביום ג', 28 בפברואר 2023 בשעה 12:30 במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 23 (קומה 17), תל-אביב.

3.2. המועד הקובע

המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה בבנק לעניין הזכות להשתתף, ולהצביע באסיפה כללית ובאסיפה נדחית, בהתאם לסעיף 182 לחוק החברות ותקנה 3 לתקנות ההצבעה, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום **יום ב', 30 בינואר 2023** ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

3.3. הצבעה באסיפה

- 3.3.1 בעל מניות רגילות א' של הבנק במועד הקובע, רשאי להצביע בהחלטה שעל סדר היום באופן אישי, על ידי שלוח או באמצעות כתב הצבעה, כמפורט להלן. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה (להלן: "**בעל מניות שאינו רשום**") רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כמפורט בסעיף 3.4 להלן.
- 3.3.2 כתב מינוי של שלוח להצבעה, ייפוי כוח או העתק מאושר על ידי גורם מוסמך (עורך דין, רו"ח וכיוצא"ב) יש להפקיד במשרדי הבנק עד ליום ה', **23 בפברואר 2023 בשעה 12:30**.
- 3.3.3 בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000, בעל מניות שאינו רשום, והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לבנק אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי התקנות האמורות (להלן: "**אישור בעלות**").
- 3.3.4 בעל מניות שאינו רשום, 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, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 3.3.5 בהתאם לתקנון הבנק, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין ההחלטה שעל סדר יומה של הישיבה, ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("**אתר ההפצה**") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת www.tase.co.il ("**אתר האינטרנט של הבורסה**"). ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 3.3.6 בעלי המניות רשאים לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו). חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה (ככל שיהיו), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום במרשם, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה (ככל שיהיו). ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 3.3.7 בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום, יודיע לבנק לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.
- 3.3.8 כתב הצבעה של בעל מניות שאינו רשום יימסר לבנק בצירוף אישור הבעלות, באופן שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק **לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה**. דהיינו, עד ליום ג', **28 בפברואר 2023 בשעה 08:30**.
- 3.3.9 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות ימסור לבנק את כתב ההצבעה בצירוף צילום תעודת הזהות או צילום דרכון או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק **לא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה**. דהיינו, עד ליום ג', **28 בפברואר 2023 בשעה 06:30**.
- 3.3.10 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) לפני מועד כינוס האסיפה**.
- 3.3.11 את כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שיהיו) יש להמציא למשרדי הבנק, על-פי הכתובת המופיעה בחלק השני של כתב ההצבעה.
- 3.3.12 בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות הדיווח, לתקנות ההצבעה והנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה ומשקיע מוסדי כהגדרתם בהנחייה, המצביעים באסיפה בהחלטה שעל סדר היום, 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 בהחלטות, 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 (למעט קשר זניח) 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, ובפירוט טיבם.

3.3.13. מובהר, כי בעל מניות או מיופה כוח שלא סימן, או, סימן "כך" ולא תיאר כאמור, הצבעתו לא תבוא במניין.

3.3.14. בעל מניות רשאי לפנות למשרדו הרשום של הבנק ולאחר שהוכיח את זהותו למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

3.4. מערכת הצבעה אלקטרונית

3.4.1. כאמור לעיל, בעל מניות שאינו רשום רשאי להצביע ביחס להחלטה שעל סדר היום באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית כהגדרתה בתקנות ההצבעה להלן: "כתב הצבעה אלקטרונית", כמפורט להלן.

3.4.2. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרונית תיפתח בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תסתיים שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה, אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית. דהיינו, עד ליום ג', 28 בפברואר 2023 בשעה 06:30.

3.4.3. 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.

3.4.4. לעניין הוכחת בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, דינו של מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968, כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו, המופיע ברשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית.

3.5. המניין החוקי לקיום האסיפה

המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות 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 ד', 1 במרץ 2023 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 שלשמש נקראה האסיפה.

3.6. שינויים בסדר היום

לאחר פרסום דוח זימון זה, ייתכן שיחולו שינויים בסדר היום של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושא לסדר היום, ועשויות להתפרסם הודעות עמדה. יהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה ככל שיתפרסמו, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה המפורטים לעיל.

3.7. עיון במסמכים

ניתן לעיין בנוסח ההצעה להחלטה המובאת לאישור האסיפה ובדוח המיידיעל כינוס האסיפה ונספחיו, בלשכת מזכירת הבנק, רחוב יהודה הלוי 23, תל-אביב, בתיאום מראש (טלפון 076-8054499), בשעות העבודה המקובלות, החל ממועד פרסום דוח מיידיעל זה, וכן באתר ההפצה, באתר הבורסה ובאתר הבנק.

בכבוד רב,

בנק דיסקונט לישראל בע"מ

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת
נספח ב' – כתב הצבעה

נחתם על ידי:

עו"ד חגית מאירוביץ, סמנכ"לית וראשת חטיבת משאבי אנוש
עו"ד מיכל סוקולוב – דנוך, מזכירת הבנק

נספח א'

בנק דיסקונט לישראל בע"מ ("הבנק")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

1. הגדרות

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"

”רווחים או הפסדים מיוחדים”

חלק בעלי מניות הבנק ברווח או הפסד הנובע מפעולות חד פעמיות שאינן במהלך העסקים הרגיל של הבנק, ו/או בהפרשות חד פעמיות, בניכוי השפעת המס שנרשמה בגינו בדוחות הכספיים השנתיים, בהיקף השווה או עולה על 5% 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”** - השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק השנתי;
- **”תיקון 20”** - חוק החברות (תיקון מס' 20), תשע"ג - 2012;
- **”תנאי כהונה והעסקה”** - כהגדרתם בחוק החברות;
- **”תגמול” או ”תגמול קבוע”** - **”תגמול משתנה”** או **”תקנות ההקלות”** - כמשמעותם בהוראת המפקח;
- **”תקנות ההקלות”** - תקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס – 2000;
- **”תשואה להון”** - 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 נעזר 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; **תכנית המענקים הקיימת** **והתכנית לתגמול הוני** 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 תקופת 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~~ 140,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד [הידוע במועד אישור מדיניות התגמול](#)) 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.

3.5.3. בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורים כמפורט לעיל. הבנק יהיה רשאי לשלול פיצויי פיטורים כאמור,

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.

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.

3.8. הסדרי פרישה –

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

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

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 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.

⁶ ראו הערת שוליים 1 לעיל.
⁷ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

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 בין היתר 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).~~

4.2.1.4.2.2 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.

4.2.2.4.2.3 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.

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.

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.

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, שיאשרו 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 רובד 1⁹.

4.3.2. מדדים אישיים – ~~חלק מהמענק השנתי יתבסס~~ על פי 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, במנגנון חלוקה שתיקבע 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 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.

⁹ מדד יחס היעילות יחושב בניכוי רווחים או הפסדים מיוחדים.

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 תקופות 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.

4.8.4.6. 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 5 מיליון ש"ח לשנה לכלל נושאי המשרה, ובכפוף למגבלה בהוראת המפקח בדבר סך הרכיב המשתנה שיכול להינתן בשיקול דעת לנושא משרה.

4.9.4.7. מענקים אישיים איכותיים –

4.9.1.4.7.1 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").

4.9.2.4.7.2 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.

4.9.3.4.7.3 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.

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

4.10.4.8. תקרת סך המענקים –

4.10.1.4.8.1 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 4.7 לעיל) ומענק עבור תרומה מיוחדת (כאמור בסעיף 4.6 לעיל), לא יעלה על תשע (9) משכורות חודשיות של אותו נושא משרה.

4.10.2.4.8.2 סך המענקים לנושאי משרה שאינם נמנים על סעיף 4.10.1 לעיל, ובכלל זה פונקציות הפיקוח והבקרה, לרבות מענקים בשיקול דעת (כאמור בסעיף 4.7 לעיל) ומענק עבור תרומה מיוחדת (כאמור בסעיף 4.6 לעיל), לא יעלה על שמונה (8) משכורות חודשיות של אותו נושא משרה.

4.11.4.9. סמכות הדירקטוריון להפחית מענקים –

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

[4.9.2.4.11.2](#) 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 וחיזוניים; תוצאות הבנק ביחס לתוצאות הבנקים הגדולים האחרים בישראל; נסיבות חיזוניות המשפיעות על כלל המערכת הבנקאית בישראל; שינוי מהותי לרעה במצב הבנק או במצב המקרו כלכלי; אירועים חריגים אחרים וכד'.

[4.12.4.10](#) 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. לא עמד הבנק בתנאי כאמור בקשר עם תשלום מנת מענק נדחה מסוימת, יידחה תשלום מנת המענק הנדחה לשנה הבאה (להלן: "**מועד העמידה הנדחה**") ואם הבנק לא עמד בתנאי כאמור במועד העמידה הנדחה על בסיס תוצאות של השנתיים האמורות תבטל הזכאות לאותה מנת מענק נדחה.
- 5.4 יובהר, כי במקרה שלא תשולם תמורת מנת המענק הנדחה, יתר מנות המענק הנדחה, אשר אמורות להשתלם במועדים עוקבים, לא תבוטלה ותהינה 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 סך המענקים** 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, **מנבאים לאישור אושרו על ידי** האסיפה הכללית ביום 2 באוגוסט 2022 – **בד בבד עם תיקון מדיניות תגמול זו**.¹¹ 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**.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 בהוראות סעיף 13א להוראת המפקח **תקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון**.¹³

6.1.3. בכפוף לאמור בסעיף 6.1.2 לעיל, סך התגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין /או שווה ערך לתשלומים ולהפרשות כאמור ככל שלא יחולו יחסי עובד- מעביד בין היו"ר לבין הבנק) לא יעלה על סך של 2.9 מיליון ש"ח בשנה בתוספת מע"מ (ככל שנדרש), צמוד לעליה במדד (כאשר המדד היסודי הינו מדד חודש מרץ 2022), ובכפוף לתקרה המותרת לפי חוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2 (ב) לחוק התגמול).¹⁴

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

¹¹ לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 25 ביולי 2022 (אסמכתא מס': 094939-01-2022).

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 2021, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 86,941 ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין). לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", ה"מעסיק בפועל", כמשמעותם בחוק התגמול.

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

¹⁴ 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 2021, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 86,941 ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים

6.2. מנכ"ל –

6.2.1. תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהן (לרבות שכר ומענק שנת), שהובאו ~~המובאים~~ לאישור האסיפה הכללית יחד עם אישור מדיניות תגמול באסיפה הכללית מיום 18 במרץ 2020¹⁵, ~~וגם~~ 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).~~

6.2.2. סך התגמול השנתי הקבוע של המנכ"ל (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) לא יעלה על התקרה המותרת לפי חוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול).¹⁶

6.2.3. ככל שהתקרה המותרת לפי חוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול) תאפשר זאת, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למנכ"ל:

6.2.3.1. מענק שנתי תלוי ביצועים של עד 2 משכורות חודשיות שייגזר מתוצאות הבנקים במדדים הקבוצתיים והיעדים על פי אשר נקבעו לאותה שנה עבור נושאי המשרה בבנק בהתאם לסעיף 4.3.1 לעיל ובכפוף לעמידה בתנאי הסף לפי סעיף 4.2 לעיל.

6.2.3.2. מענק שנתי איכותי עד 3 משכורות חודשיות, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת גם אם לא יתקיימו התנאים האמורים בסעיף 6.2.3.1 לעיל.

6.2.4. על תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יחולו גם הוראות סעיף 3 למדיניות תגמול זו, למעט סעיף 3.4 לעיל.

7. תקרות התגמול והתאמות לחוק התגמול

7.1. סך התגמול השנתי של נושא משרה שאינו מנכ"ל או דירקטור, לא יעלה על תקרה בסך של 3.043 מיליון ש"ח (צמוד לעלית המדד הידוע במועד אישור מדיניות התגמול), שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין (להלן: **"תקרות התגמול"**).

¹⁴ והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין). לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", ו-"מעסיק בפועל", כמשמעותם בחוק התגמול.
¹⁵ לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 24 בפברואר 2020 (אסמכתא מס': 2020-01-15952).
¹⁶ ראו לעניין זה הערות שוליים 14 לעיל.

על אף האמור, נושא משרה כאמור לא יהיה זכאי לחלק מענק או תגמול הוני 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.¹⁷

בנוסף, תותר חריגה מהתקרות האמורות (לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול או תקרת התגמול לעיל) 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 תשלומים מיוחדים כגון מענק עבור תרומה מיוחדת (כאמור בסעיף 4.84.6 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 הגבוהה), 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.¹⁸

8. תגמול הוני

8.1. בתקופת מדיניות התגמול, הבנק יהיה רשאי לאשר או לפעול על פי תוכניות להענקת תגמול הוני לנושאי משרה¹⁹ 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. שווי ההוגן של התגמול ההוני (על פי מודל כלכלי מקובל) בגין שנה או שווי ההוגן כאמור לכל אחת משנות ההבשלה לפי התכנית במוצע²⁰ (ככל שהתגמול ההוני יבשיל על פני מספר שנות הבשלה) לא יעלה על ארבע (4) משכורות חודשיות של נושא המשרה לאותה שנה.

¹⁷ ראו הערת שוליים 13-14 לעיל.

¹⁸ לענין תגמול הוני, יחול האמור בהערת שוליים 20 להלן.

¹⁹ בסעיף 8 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט דירקטורים וכולל המנכ"ל.

²⁰ יובהר, כי מדובר בחלוקה ליניארית של השווי ההוגן של התגמול ההוני במועד הענקתה בשנות ההבשלה ולא השווי החשבונאי המיוחס לתגמול ההוני בכל אחת משנים אלה.

8.4. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תיפרס על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים [\(בקצב ההבשלה שלא יהיה מהיר יותר מקו ישר\) ותקופת הפקיעה \(ביחס לכתבי אופציה\) תהיה עד שש שנים ממועד ההקצאה.](#)

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.

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 החלטה 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 חלקי 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 ולתפקידיו, 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, רכושו 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 כאמור²¹.

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 2021, הינה פי כ-7.25 מהעלות הממוצעת ופי כ-7.67 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן²².

11.2. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים כיום, בין תנאי הכהונה וההעסקה 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

²¹ יובהר, כי הסכום המרבי של השיפוי כאמור כולל גם שיפויים אשר ניתנו ויינתנו על ידי הבנק וחברות הבת לנושאי משרה בבנק ובחברות הבת.

²² עוד יצוין, העלות התגמול של המנכ"ל על פי מדיניות זו, כנושא משרה בעל התגמול הגבוה ביותר בבנק, בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2021, הינה פי כ-9.08 מהעלות הממוצעת ופי כ-9.61 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 שכן. 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.

מתנאים עדיפים משמעותית ביחס לשכר הממוצע וחציוני בכלל המשק ומועסקים 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 הוראת 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. נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לבנק לרבות: פעילות לא חוקית, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הבנק, כלליו ונהליו, 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 2%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 והוצגו 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 הייתה במועד אישור מדיניות התגמול או ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה – בשנה הקלנדארית שקדמה למועד השינוי או ביחס לעלות השנתית בשנת 2022, לפי גבוה מבין השניים, לפי הגבוה (כאשר לצורך החישוב, בעלות השנתית של השנה הקלנדארית שקדמה לא תיכלל עלות של תגמול שאושר על ידי המנכ"ל כשינוי לא מהותי לפי סעיף זה). יובהר לעניין זה כי מגבלת העלות לבנק כאמור לעיל לא תכלול עלות בגין עדכון הפרשות קיימות בדוחות הכספיים הנובעות מהשינוי בתנאי הכהונה וההעסקה (כגון הפרשה לפיצוי פטורין או למענק הסתגלות במקרה של שינוי במשכורת החודשית). 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 2020-2023 עד 2025 (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 לוועדת 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 תאגידיים 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.

* * * * *