

תאריך: 11 בפברואר 2020

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 מיוחדת

הבנק מתכבד להודיע בזאת, על כינוס אסיפה כללית מיוחדת, שתתקיים ביום ד', 18 במרץ 2020, 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 ה', 19 במרץ 2020, בשעה 12:00 במשרדי הבנק.

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

1.1 אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות").

ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, המצ"ב כנספת א' לסדר היום, 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):

א. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי מניות רגילות או 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 לקבוע 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.

לפרטים אודות מדיניות התגמול ראו סעיף 2 להלן.

1.2 אישור תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק, מר אורי לוי.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק, מר אורי לוי, המפורטים בכנספת ב' לסדר היום, החל מיום 2 בדצמבר 2019.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בהתאם לקבוע בסעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק התגמול¹ (תשומת הלב לכך, שהבנק הינו תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה):

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

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

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 וההעסקה של מנכ"ל הבנק ראו סעיף 3 להלן.

1.3. אישור עדכון תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול קוברינסקי.

ההחלטה המוצעת:

לאשר את העדכון לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, מר שאול קוברינסקי, כאמור בסעיף 4.1.3 להלן.

הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה בהתאם לקבוע בסעיף 273 לחוק החברות וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק התגמול² (תשומת הלב לכך, שהבנק הינו 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 העדכון בתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון ראו סעיף 4 להלן.

חלק ב' - פרטים נוספים אודות הנושאים שעל סדר היום:

2. 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.

מדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה זו תחליף את מדיניות התגמול לנושאי המשרה הקודמת של הבנק, אשר אושרה באופן זמני באסיפה הכללית של הבנק ביום 16 בספטמבר 2019, ותעמוד בתוקפה למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.

2.2. 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; מידע השוואתי ביחס לתגמול במערכת הבנקאית.

ביום 10 בפברואר 2020, לאחר מספר דיונים בוועדת התגמול, אישר דירקטוריון הבנק את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק כאמור **בנספח א'** המצורף לדוח זה. מדיניות התגמול מסומנת בעקוב אחר שינויים ביחס למדיניות התגמול שאושרה לאחרונה על ידי האסיפה הכללית ביום 16 בספטמבר 2019.

חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 27 בינואר 2020 במסגרתו אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול הינם: ה"ה אהרן אברמוביץ' (יו"ר הוועדה, דח"צ חוק החברות); ראובן אדלר; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); מרים (מירל) כץ (דירקטורית בלתי תלויה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות).

חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 10 בפברואר 2020 בה התקבלה החלטה לאשר את מדיניות התגמול הינם: ה"ה שאול קוברינסקי (יו"ר); אהרן אברמוביץ' (דח"צ חוק החברות); איריס אבנר (דירקטורית בלתי תלויה); ראובן אדלר; יודפת הראל בוכריס; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); פרופ' בן ציון

² 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.

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

2.3. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי :

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

2.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה :

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

2.4.2. 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.

2.4.3. תגמול קבוע:

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

2.4.3.2. 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.

2.4.3.3. 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.

2.4.3.4. 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.

2.4.4. רכיב המענק השנתי :

2.4.4.1. 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.

2.4.4.2. ככלל, במסגרת המדדים הקבוצתיים המבוססים על קריטריונים הניתנים למדידה, יכול להינתן ביטוי למדדים שונים, כגון: תשואה להון ויחס יעילות. 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.

2.4.4.3. 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.

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

2.4.4.5. 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.

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

2.4.4.7. בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה העוסקים בפיקוח ובקרה, נקבעו במדיניות התגמול הוראות לפיהן ייקבעו בתכנית המענקים של הבנק 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.

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

2.4.4.9. מדיניות התגמול כוללת גם אפשרות להעניק מענקים בשיקול דעת, אם קיימים טעמים המצדיקים זאת.

2.4.5. תגמולים בגין סיום ההעסקה:

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

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

2.4.6. תגמול הוני:

2.4.6.1. 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.

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

2.4.6.7. 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.

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

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

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

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

2.5. השינויים העיקריים בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מדיניות התגמול הקודמת:

2.5.1. הוגדלה תקרת המשכורת החודשית לנושא משרה (חלק מהגידול בתקרה נובע מהמרת רכיב משכורת 13 לתוך השכר החודשי השוטף).

2.5.2. המשכורת החודשית תוכל להיות צמודה למדד.

2.5.3. נכללה דרישה כי ככלל תשלום בגין סיום ההעסקה יותנה בתקופת אי תחרות.

2.5.4. נערכו שינויים בתנאי המענקים לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל הקבועים במדיניות התגמול. במסגרת זאת, חלו שינויים בתנאי הסף לתשלום מענקים; חל גידול בתקרת המענקים לחלק מנושאי המשרה; עודכן היקף הרכיב האיכותי במענק השנתי שיכול להינתן בשיקול דעת.

2.5.5. עודכן תקציב המענק בגין תרומה מיוחדת.

2.5.6. נקבע כי תגמול לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, יכול שיעלה בהתאם להוראות מדיניות התגמול והאישורים שנקבעו בה, על הקבוע בסעיף 2(א) לחוק התגמול, ללא חזרה נוספת לאסיפה הכללית, ועד לתקרה המעודכנת שנקבעה במדיניות התגמול.

2.6. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל:

מדיניות התגמול 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.

2.7. התייחסות לפערים בין מדיניות התגמול לבין תנאי כהונה והעסקה קיימים:

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

2.8. תחולת מדיניות התגמול 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 ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל – 1970) (להלן: "תקנות הדוחות"). הבנק יקבע עקרונות למדיניות תגמול קבוצתית, אשר תוחל על נושאי המשרה בחברות הבת של הבנק בישראל, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות, בשים לב לאופייה של כל חברה בת כאמור, לרבות בכל הנוגע לתקרות רכיבי התגמול השונים, ולאור הרגולציה החלה בעניינה, ככל שחלה ורלוונטית.

2.9. ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, המצ"ב **נספח א'** לסדר היום, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות. עוד לאשר, כי בהתאם לחוק התגמול כי תגמול לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, יכול שיעלה בהתאם להוראות מדיניות התגמול והאישורים שנקבעו בה, על הקבוע בסעיף 2(א) לחוק התגמול.

3. פרטים אודות תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק, מר אורי לוי:

3.1. רקע:

3.1.1. מר אורי לוי (להלן: "המנכ"ל"), מכהן כמנכ"ל הבנק החל מיום 2 בדצמבר 2019 (להלן: "מועד התחילה") והחליף בתפקידו את גבי לילך אשר טופליסקי.

3.1.2. בהתאם להוראות תקנה 4ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס – 2000, אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל לתקופה שממועד התחילה ועד למועד כינוס האסיפה המזומנת בדוח זה וקבעו כי תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל אינם מיטיבים לעומת תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"לית הבנק היוצאת.

3.1.3. מוצע לאשר למנכ"ל תנאי כהונה והעסקה, אשר בכפוף לאישור האסיפה המזומנת בדוח זה, יחולו החל ממועד התחילה, כאשר הבנק יבצע עם המנכ"ל התחשבות ביחס לתנאים ששולמו בהתאם לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון כאמור בסעיף 3.1.2 לעיל עד למועד אישור האסיפה המזומנת בדוח זה למול תנאי הכהונה והעסקה המפורטים להלן, לרבות בדרך של קיזוז.

3.2. פרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות:

3.2.1. לפרטים אודות תנאי העסקה של המנכ"ל ראו **נספח ב'** לדוח זה.

3.2.2. להלן ריכוז עלות התגמול הצפוי למנכ"ל בגין שנת 2020, ככל שתנאי הכהונה והעסקה המוצעים יאושרו על ידי האסיפה המזומנת בדוח זה (באלפי ש"ח):

פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2020, באלפי ש"ח)									
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	שכר	מענקים (4)	תשלומי הפרשות המעביד (1)	הטבות וגילומים (2)	סך הכל (5)	מזה: סך הכל לעניין חוק התגמול (3)
מר אורי לוי	מנכ"ל	100%	-	2,702	-	479	35	3,216	2,802

(1) כולל פיצויים, תגמולים, קרן השתלמות, ביטוח לאומי ואובדן כושר עבודה.

(2) כולל נסיעות, הטבות שונות וגילומים.

(3) תגמול כהגדרתו בחוק התגמול, קרי, סך התגמול למעט הפרשות לפיצויי פיטורין ולתגמולים (לרבות אובדן כושר עבודה).

(4) לא כולל מענקים. למנכ"ל זכאות למענקים בהתאם לסעיף 6 לנספח ב' ובכפוף לתקרת חוק התגמול (ראו הערת שוליים 2 לנספח ב').

(5) תקופת אי התחרות כאמור בסעיף 4.7 לנספח תנאי העסקה אינה בתשלום.

3.2.3. עלות התגמול החזויה של המנכ"ל בגין שנת 2020 תהיה פי כ-9.91 מהעלות הממוצעת ופי כ-11.25 מהעלות החציונית של התגמול ששולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.³

3.2.4. ועדת התגמול קיימה מספר ישיבות בנושא אישור תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק. ביום 10 בפברואר 2020, לאחר אישור ועדת התגמול, אישר דירקטוריון הבנק את תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל

³ היחסים האמורים חושבו באופן הבא:

(א) במונה נלקחו ההוצאות החזויות כפי שצפוי שיישרמו בדוחות הכספיים בגין הוצאות התגמול של המנכ"ל בשנת 2020 (לא כולל מענק שנתי).
 (ב) במכנה נלקחו ההוצאות שרשמו בפועל בדוחות הכספיים בגין יתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2018 (ללא מס שכר) שהיו מועסקים בבנק נכון 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 הנהגת בבנק בגין חופשות, חופשת יובל והוצאות בגין תנאי גמלאות (3) הוצאות בגין פיצויים נכללו על פי עלות שוטפת בפועל ללא מרכיבי אקטואריה.

הבנק כאמור **בנספח ב'** המצורף לדוח זה. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן, וביניהם: מדיניות התגמול של נושאי המשרה בבנק, המובאת לאישור אסיפה זו ההוראות הרלוונטיות מהוראה 301A; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי העסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות והנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול; מידע השוואתי ביחס לתגמול מנכ"לים במערכת הבנקאית.

3.2.5. בשיבות ועדת התגמול מיום 27 בינואר 2020 שאישרה את תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל השתתפו ה"ה אהרן אברמוביץ (יו"ר הוועדה, דח"צ חוק החברות); ראובן אדלר; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); מרים (מירל) כץ (דירקטור בלתי תלוי); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות).

בשיבת הדירקטוריון מיום 10 בפברואר 2020 שאישרה את תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל השתתפו ה"ה שאול קוברינסקי (יו"ר); אהרן אברמוביץ (דח"צ חוק החברות); איריס אבנר (דירקטורית בלתי תלוייה); ראובן אדלר; יודפת הראל בוכריס; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); פרופ' בן ציון זילברפרב; מרים (מירל) כץ (דירקטורית בלתי תלוייה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות); ד"ר יעקב ליפשיץ (דירקטור בלתי תלוי).

אין לחברי הדירקטוריון עניין אישי באישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל.

3.2.6. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה:

3.2.6.1. המנכ"ל הינו בעל ניסיון ניהולי רב במערכת הבנקאית והיכרות מעמיקה עם קבוצת דיסקונט, וכיהן כחבר הנהלה בבנק וכמנכ"ל IDBNY. במסגרת מינוי המנכ"ל ובקביעת תגמולו, נשקלו בחשבון השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיון המקצועי והישגיו.

3.2.6.2. תנאי הכהונה והעסקה המוצעים למנכ"ל נבחנו ביחס להוראות חוק החברות, הוראה 301A של הפיקוח על הבנקים וחוק התגמול והם תואמים לדרישות השונות הנכללות במסגרת הוראות דין אלה.

3.2.6.3. בתנאי הכהונה והעסקה יש רכיב של תגמול משתנה כאשר נקבע כי ככל שניתן יהיה להעלאות את היקף התגמול כאמור למנכ"ל על פי התקרות בחוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק), המנכ"ל יכול להיות זכאי לרכיב משתנה גבוה יותר בכפוף לתקרה שנקבעה. חלקו של הרכיב המשתנה מותנה ביצועים וחלקו בשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון, וללא אישור נוסף של האסיפה הכללית.

3.2.6.4. הליך אישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל כלל בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם למנכ"ל לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה נכלל בסעיף 3.2.3 לעיל. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים האמורים, אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק.

3.2.6.5. במסגרת אישור תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל, נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול המוצע למנכ"ל אולם מצאו כי מדובר בסכום שאינו מהותי מבחינת הבנק.

3.2.6.6. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בקשר תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בכירה במערכת הבנקאית בישראל לרבות מנכ"לים, ונמצא כי תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הינם סבירים בנסיבות העניין.

3.3. ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי הכהונה והעסקה למנכ"ל, המפורטים **בנספח ב'** לסדר היום, החל מיום 2 בדצמבר 2019.

4. פרטים אודות העדכון לתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, שאול קוברינסקי:

4.1. רקע:

4.1.1. ביום 3 באפריל 2019, אישרה האסיפה הכללית של הבנק, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 12 בפברואר 2019 ואישור הדירקטוריון מיום 26 בפברואר 2019, את תנאי הכהונה והעסקה של מר שאול קוברינסקי, יו"ר הדירקטוריון של הבנק (להלן: "היו"ר"), החל מיום 3 בדצמבר 2018 (מועד תחילת כהונתו כיו"ר), בכפוף לכך שהוראות הדין / הרגולציה (לרבות אישור המפקחת על הבנקים) יאפשרו תנאי כהונה כאמור (להלן: "תנאי כהונת היו"ר"). לפרטים נוספים ראו דוח הזימון של האסיפה הכללית שפרסם הבנק ביום 27 בפברואר 2019 (הכולל תיאור תנאי כהונת היו"ר) מספר אסמכתא: 2019-01-017631 (להלן: "דוח זימון האסיפה"). ביום 29 ביולי 2019, דיווח הבנק כי התקיימו התנאים שנקבעו בהחלטת האסיפה הכללית

בקשר עם כניסתם לתוקף של תנאי הכהונה וההעסקה כאמור, לרבות אישור המפקחת על הבנקים והתנאים שנקבעו על ידה (מספר אסמכתא: 2019-01-065163).

4.1.2. בתנאי כהונת היו"ר נקבע בין השאר כי היו"ר יהיה מחויב בתקופת צינון ואי תחרות של שישה חודשים ממועד סיום כהונתו, במהלכה לא יעסוק היו"ר בכל דרך שהיא בניהול מוסד בנקאי או פיננסי מתחרה בבנק, למעט אם נתקבלה הסכמת הבנק (להלן: "תקופת אי התחרות").

4.1.3. במסגרת הדיונים בקביעת מדיניות תגמול לנושאי משרה, במסגרת בחינת מכלול ההיבטים הנוגעים לתגמול בבנק, תוך בחינה השוואתית לנהוג במערכת הבנקאית, ביום 10 בפברואר 2020, לאחר אישור ועדת התגמול, אישר דירקטוריון הבנק לעדכן את תנאי כהונת היו"ר כדלקמן:

4.1.3.1. כי בגין התחייבות היו"ר לתקופת אי התחרות כאמור לעיל לרבות התחייבותו שלא לכהן כדירקטור או לתת שירותים או ייעוץ למוסד בנקאי או פיננסי שהוא מתחרה משמעותי של הבנק בתקופת אי התחרות, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לתשלום בגין אי התחרות בסך השווה למחצית התגמול השנתי הכולל בתנאי כהונת היו"ר. התשלום האמור בגין אי התחרות ישולם בתום תקופת אי התחרות בכפוף לעמידת היו"ר בהתחייבות לתקופת אי התחרות.

4.1.3.2. ככל שהתקרה המותרת לפי חוק התגמול, לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק, תוך שקלול המענקים שהוענקו לבעלי התגמול הנמוך ביותר, תגדל ביחס לתקרה שחלה במועד אישור תנאי כהונת היו"ר לראשונה על ידי האסיפה הכללית, ושעמדה על כ- 3,010 אלפי ש"ח⁴ (שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) (להלן: "התקרה הקיימת") – גובה התמורה השנתית וגובה ההפקדות לפיצויים ותגמולים הקבועים בתנאי היו"ר, כמשמעותם בתנאי כהונת היו"ר, יגדלו באופן יחסי לשיעור הגידול בתקרה הקיימת.

4.2. פרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות:

4.2.1. להלן ריכוז עלות התגמול הצפוי ליו"ר בגין שנת 2020, ככל שתנאי הכהונה וההעסקה המוצעים יאושרו על ידי האסיפה המזומנת בדוח זה (באלפי ש"ח):

פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2020, באלפי ₪)						
שם	תפקיד יו"ר	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד	דמי שירותים (1)	סך הכל	מזה: סך הכל לעניין חוק התגמול (2)
מר שאול קוברינסקי	הדירקטוריון	100%	-	2,838	2,838	2,461

* סכומי התגמול הינם במונחי עלות ואינם כוללים מע"מ.

(1) כולל הפקדות לפיצויים ותגמולים.
(2) לא כולל הפקדות לפיצויים ותגמולים.

4.2.2. עלות התגמול החזויה של יו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2020 תהיה פי כ-8.7 מהעלות הממוצעת ופי כ-9.9 מהעלות החזונית של התגמול ששולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן⁵.

4.2.3. ועדת התגמול קיימה מספר ישיבות בנושא אישור העדכון בתנאי כהונת היו"ר. ביום 10 בפברואר 2020, לאחר אישור ועדת התגמול, אישר דירקטוריון הבנק את עדכון תנאי כהונת יו"ר כאמור בסעיף 4.1.3. לעיל. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן, וביניהם: מדיניות התגמול של נושאי המשרה בבנק, המובאת לאישור אסיפה זו ההוראות הרלוונטיות מהוראה 301A; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי ההעסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות והנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול; מידע השוואתי ביחס לתגמול יושבי ראש במערכת הבנקאית.

⁴ 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, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 85,994 ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין), כפי שהיה גם במועד אישור תנאי כהונת היו"ר לראשונה. לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", ו-"מעסיק בפועל", כמשמעותם בחוק התגמול.

⁵ היחסים האמורים חושבו באופן הבא:

(א) במונה נלקחו ההוצאות החזויות כפי שצפוי שירשמו בדוחות הכספיים בגין הוצאות התגמול של יו"ר הדירקטוריון בשנת 2020.
(ב) במכנה נלקחה עלות התגמול כפי שרשמה בדוחות הכספיים בגין יתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2018 (ללא מס שכר) שהיו מועסקים בבנק נכון ליום 31.12.2018.
לצורך חישוב עלות העובדים הונח כי: (1) העלות גולמה למשרה מלאה עבור עובדים במשרה חלקית (2) העובד החזונית זכאי להפרשה הממוצעת הנהגת בבנק בגין חופשות, חופשת יובל והוצאות בגין תנאי גמלאות (3) הוצאות בגין פיצויים נכללו על פי העלות השוטפת ללא מרכיבי אקטואריה.

4.2.4. בישיבת ועדת התגמול מיום 27 בינואר 2020 שאישרה את העדכון בתנאי היו"ר השתתפו ה"ה אהרן אברמוביץ (יו"ר הועדה, דח"צ חוק החברות); ראובן אדלר; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); מרים (מירי) כץ (דירקטורית בלתי תלויה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות).

בישיבת הדירקטוריון מיום 10 בפברואר 2020 שאישרה את העדכון בתנאי היו"ר השתתפו ה"ה אהרן אברמוביץ (דח"צ חוק החברות); איריס אבנר (דירקטורית בלתי תלויה); ראובן אדלר; יודפת הראל בוכריס; פרופ' שלום יוסף הוכמן (דח"צ חוק החברות); פרופ' בן ציון זילברפרב; מרים (מירי) כץ (דירקטורית בלתי תלויה); ברוך לדרמן (דח"צ חוק החברות); ד"ר יעקב ליפשיץ (דירקטור בלתי תלוי).

ליו"ר הדירקטוריון עניין אישי באישור תנאי הכהונה וההעסקה שלו.

4.2.5. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור ההחלטה:

4.2.5.1. האפשרות להגדיל את תגמול היו"ר באופן יחסי רק במקרה שיחול גידול עתידי בתקרת התגמול הקיימת כיום בבנק בהתאם לחוק התגמול, הינה סבירה ומידתית לרבות בהשוואה לעקרונות התגמול ליושבי ראש דירקטוריונים במערכת הבנקאית.

4.2.5.2. תקופת אי תחרות ומתן תשלום בגינה הינה לטובת הבנק ותואמת את מדיניותו ביחס לנושאי משרה. תקופת אי תחרות בתשלום גם תואמת את המקובל במערכת הבנקאית ומהווה נדבך באכיפותה ובהוגנותה של ההתחייבות לאי תחרות.

4.2.5.3. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו כי אין בעדכון תנאי כהונת היו"ר משום חריגה מהקבוע במכתב המפקחת על הבנקים מיום 1 באוגוסט 2019 בדבר "העקרונות לקביעת תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון בבנק ללא גרעין שליטה".

4.2.5.4. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בקשר לתנאי כהונה וההעסקה של נושאי משרה בכירה במערכת הבנקאית בישראל לרבות יושבי ראש דירקטוריון, ונמצא כי תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון הינם סבירים בנסיבות העניין.

4.2.5.5. 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) וביטוי לבחינה נכלל בסעיף 4.2.2 לעיל. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים האמורים, אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק.

4.2.5.6. במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר, נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון דעתם לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול המוצע למנכ"ל אולם מצאו כי מדובר בסכום שאינו מהותי מבחינת הבנק.

4.2.5.7. יתר הנימוקים שעמדו ביסוד החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון בקשר עם אישור תנאי כהונת היו"ר לראשונה עומדים בעינם גם בקשר עם העדכון המוצע בתנאי כהונת היו"ר.

4.2.5.8. לאור האמור לעיל, עדכון תנאי כהונת היו"ר בנושאים המפורטים בסעיף 4.1.3 לעיל הינו סביר בנסיבות העניין.

4.3. ההחלטה המוצעת:

4.3.1. לאשר את העדכון בתנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון כאמור בסעיף 4.1.3 לעיל.

4.3.2. תנאי היו"ר, לרבות העדכון לעיל, יהיו בתוקף כל עוד היו"ר מכהן כיו"ר דירקטוריון הבנק, או ככל שהדבר יתחייב בהתאם להוראות הפיקוח על הבנקים בעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה עד סוף 2020 או מועד אחר שייקבע בהתאם להוראות הפיקוח על הבנקים, והינם כפופים להוראות הפיקוח על הבנקים בעניין תנאי כהונה של יו"ר דירקטוריון, ככל שיתפרסמו.

1. מקום כינוס האסיפה ומועד

אסיפה מיוחדת של בעלי מניות רגילות א' של הבנק ("האסיפה"), תתקיים ביום ד', 18 במרץ 2020 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 ד', 19 בפברואר 2020 ("המועד הקובע").

3. הצבעה באסיפה

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

4.4 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 א', 15 במרץ 2020 בשעה 12:30.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 בהתאם לתקנות הבנק, רשאי בעל מניות 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.

3.5 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.

3.6 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 ד', 18 במרץ 2020 בשעה 08:30.

3.7 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 ד', 18 במרץ 2020 בשעה 06:30.

3.8 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.

3.9 את כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה) יש להמציא למשרדי הבנק, על-פי הכתובת המופיעה בחלק השני של כתב ההצבעה.

3.10 בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות הדוחות ולתקנות כתב הצבעה, בעל עניין, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי ובעל עניין אישי באישור ההחלטות בנושאים שעל סדר היום, המצביע באסיפה בהחלטות האמורות, 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 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.

3.11. מובהר, כי בעל מניות או מיופה כוח שלא סימן, או, סימן "כך" ולא תיאר כאמור, הצבעתו לא תבוא במניין. 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. 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(ג1) לתקנות כתב הצבעה, ועד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה. דהיינו עד **ליום ד', 18 במרץ 2020 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 ה', 19 במרץ 2020 בשעה 12:00** 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.

5. עיון במסמכים:

ניתן לעיין בנוסח ההצעות להחלטה המובאות לאישור האסיפה בלשכת מזכירת הבנק, רחוב יהודה הלוי 23, תל-אביב, בתיאום מראש (טלפון 076-8054499), בשעות העבודה המקובלות, החל ממועד פרסום דוח מידי זה באתר ההפצה, באתר הבורסה ובאתר הבנק.

בנק דיסקונט לישראל בע"מ

נספח א' – מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק.
נספח ב' – תנאי כהונה והעסקה של מנכ"ל הבנק, מר אורי לוי.