

## בנק הפועלים בע"מ

27.9.2023

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	רשות ניירות ערך
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>

### הנדון: דוח מיידי ("הדוח") בדבר כינוס אסיפה כללית שנתית של בעלי המניות של בנק הפועלים בע"מ ("הבנק")

בהמשך להודעה המקדימה שפרסם הבנק בדבר הכוונה לזמן אסיפה שנתית של בעלי המניות של הבנק ובהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), תש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ה-2005 ("תקנות הצבעה בכתב"), מתכבד הבנק להודיע כי האסיפה הכללית השנתית של בעלי המניות של הבנק ("האסיפה") תתכנס ביום ד', 8.11.2023 בשעה 16:00 במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 63 תל-אביב (קומה 6, חדר 608), כשעל סדר יומה הנושאים וההחלטות, כמפורט להלן.

#### 1. הנושאים שעל סדר יום האסיפה ונוסח ההחלטות המוצעות

1.1 נושא מס' 1 שעל סדר היום - דיון בדוחות הכספיים ובדוח הדירקטוריון של הבנק לשנת 2022  
דיון בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה ליום 31.12.2022 ובדוח הדירקטוריון וההנהלה לשנה שהסתיימה באותו התאריך (יחד - "הדוח התקופתי לשנת 2022").

#### בעניין זה לא תיערך הצבעה.

ניתן לעיין בדוח התקופתי לשנת 2022, שפורסם על-ידי הבנק ביום 9.3.2023 (אסמכתא מס': 2023-01-025158) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת: <http://maya.tase.co.il> ("אתר הבורסה").

#### 1.2 נושא מס' 2 שעל סדר היום - אישור מינויים מחדש של רואי החשבון המבקרים של הבנק

1.2.1 למועד הדוח, סומך-חייקין (KPMG), רואי חשבון, וזיו האפט (BDO), רואי חשבון, משמשים רואי החשבון המבקרים של הבנק במשותף והם מונו לתפקידם עד לתום האסיפה הכללית השנתית המזומנת לפי דוח זה.

1.2.2 בהמלצת ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק, מוצע למנות מחדש את סומך-חייקין (KPMG), רואי חשבון, ואת זיו האפט (BDO), רואי חשבון, כרואי החשבון המבקרים של הבנק במשותף, וזאת עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של הבנק.

ההמלצה על המינוי מחדש מבוססת על מכלול שיקולים ונסיבות ובהם: התרשמות ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק מהאיכות המקצועית ורמת השירות של רואי החשבון

המבקרים, הליך הבחינה שנערך לפני האסיפה השנתית הקודמת במסגרתו נבחנה מועמדותם של משרדי רואי חשבון נוספים, והמלצת הנהלת הבנק.

ההמלצה התקבלה בוועדת הביקורת ובדירקטוריון ברוב דיעות. אחד הדירקטורים סבר בדעת מיעוט שראוי עקרונית להחליף את אחד ממשרדי רוה"ח המכהנים באחר, לנוכח התועלת הגלומה בריענון בעמדת רואי החשבון המבקר לאחר שנות כהונה ארוכות גם אם קיימת שביעות רצון גבוהה מהאיכות המקצועית ורמת השירות.

1.2.3 הבנק מיישם את הנחיות ועדת באזל בדבר ביקורת חיצונית בתאגידים בנקאיים לענין ועדת הביקורת ויחסיה עם רואה החשבון המבקר, כנדרש בהוראת סעיף 36(ד)(א3) להוראת ניהול בנקאי תקין 301 וכן את כללי ההתנהגות המוצעים לדירקטורים לקידום איכות הביקורת על הדוחות הכספיים (Best Practice) כפי שפורסמו על ידי רשות ניירות ערך בחודש אוקטובר 2021. במסגרת זו, בין היתר, ועובר לגיבוש ההמלצה על המינוי מחדש של רואי החשבון המבקרים, ערכה ועדת הביקורת דיון בנוגע להערכת אפקטיביות ותפקוד רואי החשבון המבקרים, לרבות בנוגע לכשירות צוותי הביקורת ועמידתם של רואי החשבון המבקרים בכללי אי התלות.

1.2.4 פרטים אודות שכרם של רואי החשבון המבקרים של הבנק בגין שנת 2022, עבור ביקורת ושירותים נוספים, אשר נקבע על-ידי דירקטוריון הבנק, כלולים בדוח התקופתי לשנת 2022 (בעמ' 270).

נוסח ההחלטה המוצעת:

**לאשר את מינויים מחדש של סומך-חייקין (KPMG), רואי חשבון, וזיו האפט (BDO), רואי חשבון, לרואי החשבון המבקרים של הבנק במשותף, עד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של הבנק.**

1.3 נושאים מס' 3-5 שעל סדר היום – מינוי שתי דירקטוריות חיצוניות לפי חוק החברות

1.3.1 באסיפה זו מובא לבחירה מינוין של שתי דירקטוריות חיצוניות בהתאם להוראות חוק החברות לתקופת כהונה של שלוש שנים, מתוך שלוש המועמדות שהוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים בתאגידים בנקאיים, שמונתה לפי סעיף 36 לחוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981 ("חוק הבנקאות", "הוועדה למינוי דירקטורים", בהתאמה) שהינן:

- א. גב' רונית אברמזון רוקח (תועמד לבחירה בנושא מספר 3 שעל סדר היום).
- ב. גב' מיכל הלפרין (תועמד לבחירה בנושא מספר 4 שעל סדר היום).
- ג. גב' מיכל (כהן) קרמר (תועמד לבחירה בנושא מספר 5 שעל סדר היום).

משרת כהונה אחת של דירקטורית חיצונית חוק החברות תחל במועד המאוחר מבין יום 5.2.2024 (תקופת הכהונה השניה של גב' רונית אברמזון רוקח, המכהנת כדירקטורית חיצונית חוק החברות למועד זה, מסתיימת ביום 4.2.2024) ומועד האישור או אי התנגדות המפקח על הבנקים למינוי בהתאם להוראת סעיף 11א לפקודת הבנקאות, 1941 ("המפקח", "אישור המפקח למינוי" ו-"פקודת הבנקאות", בהתאמה).

משרת כהונה שניה תחל במועד המאוחר מבין יום 12.4.2024 (עם סיום כהונתה של גבי דליה לב, המכהנת כדירקטורית חיצונית חוק החברות למועד זה) ומועד אישור המפקח למינוי.

1.3.2 בחודש יולי 2023 פורסמה הצעת חוק החברות (תיקון מס' 37) (ממשל תאגידי בחברות שאין בהן בעל שליטה), התשפ"ג-2023 ("הצעת החוק"), העוסקת בתיקון כללי הממשל תאגידי בחברות ציבוריות שאין בהן בעל שליטה, ובכלל זה בין היתר ביטול החובה למינוי דירקטורים חיצוניים בחברה ללא גרעין שליטה וקביעת חובה לכהונת רוב דירקטורים בלתי תלויים. הוראת המעבר בהצעת החוק קובעת, כי תקופת כהונתם של דירקטורים חיצוניים המכהנים ביום התחילה של החוק תסתיים בתום שלוש שנות כהונתם או במועד האסיפה הכללית הראשונה שעל סדר יומה מינוי דירקטורים בלתי תלויים, לפי המוקדם, וכי ניתן לשוב ולמנותם כדירקטורים בלתי תלויים.

הבנק הוא תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה, ובשל כללי הממשל התאגידי החלים עליו כבר כיום והקבועים בעיקר בפקודת הבנקאות, בין היתר: (א) נדרש שלכל הדירקטורים המכהנים (ולא רק הדירקטורים החיצוניים) לא תהיה זיקה לבנק, לנושאי משרה בבנק, או למחזיקים מהותיים בבנק, ותקופת כהונתם מוגבלת לעד שלוש תקופות כהונה של שלוש שנים (ובסה"כ תשע שנים), כך שלמעשה כל הדירקטורים המכהנים בבנק הינם בפועל בלתי תלויים בבנק; (ב) כל הדירקטורים (ולא רק הדירקטורים החיצוניים כפי שנופוץ בחברות ציבוריות אחרות) מתמנים על-ידי האסיפה הכללית ממילא לתקופה של 3 שנים; (ג) קיימת בפקודת הבנקאות (סעיף 11ה(א)(5)) מגבלה על החלפת מעל מחצית מהדירקטורים באותה האסיפה הכללית; (ד) המועמדים לכהונת דירקטורים בבנק, בכלל ובאסיפה כללית זו בפרט, מוצעים על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים (ולא על-ידי הדירקטוריון כחברה ציבורית אחרת) לאחר תהליך בחינה ומיון מורכב.

בשים לב לכללי הממשל התאגידי והמאפיינים הייחודיים האמורים, החלים על הבנק כתאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה וכפוף להוראות הדין ככל שאלה יאפשרו במועדים הרלבנטיים, מבוקש ביחס למינויים של הדירקטורים החיצוניים באסיפה כללית זו (כאמור סעיפים 3-5 שעל סדר היום), לקבל את אישור האסיפה הכללית מראש, כי מינויים יהיה לתקופת כהונה של שלוש שנים, גם אם במהלך תקופה זו יתוקן חוק החברות בהתאם להצעת החוק כאמור, וכי מיום התחילה ואילך הם ייחשבו כדירקטורים בלתי תלויים אם תבוטל החובה לכהונת דירקטורים חיצוניים ביחס לבנק, וזאת בלא שיידרש מינויים מחדש על-ידי האסיפה הכללית בתוך תקופת שלוש השנים כאמור.

לפרטים נוספים הנוגעים למינוי הדירקטורים, ראה סעיף 2 לדוח. לפרטים אודות המועמדים האמורים וההחלטות המוצעות, ראה סעיף 3 לדוח.

#### 1.4 נושאים מס' 6-7 שעל סדר היום - מינוי דירקטור אחר (שאינו חיצוני)

באסיפה זו עומד לבחירה מינוי של דירקטור "אחר" אַחַד (שאינו דירקטור חיצוני לפי חוק החברות או לפי הוראה 301) לתקופה של שלוש שנים, מתוך שני המועמדים שהוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים, שהינם:

א. מר ישראל טראו (יועמד לבחירה בנושא מספר 6 שעל סדר היום).

ב. מר מוחמד סייד אחמד (יועמד לבחירה בנושא מספר 7 שעל סדר היום).

תקופת כהונתו של המועמד שייבחר תחל במועד המאוחר מבין יום 24.11.2023 (תקופת הכהונה הראשונה של מר ישראל טראו, המכהן כדירקטור "אחר", מסתיימת ביום 23.11.2023) ומועד אישור המפקח למינוי.

**לפרטים נוספים הנוגעים למינוי הדירקטורים, ראה סעיף 2 לדוח. לפרטים אודות המועמדים האמורים וההחלטות המוצעות, ראה סעיף 3 לדוח.**

#### 1.5 נושא מס' 8 שעל סדר היום – תיקון תקנון הבנק

מוצע לערוך מספר תיקונים בתקנון הבנק בנוסח המצורף כנספח א' לדוח (התיקונים המוצעים מסומנים), הכוללים, בין היתר, עדכון הוראות ומינוחים אשר היו רלבנטיים בעבר ואינם עוד בשימוש (למשל הוראות בנוגע לתפקיד סגן יו"ר הדירקטוריון); התאמת הוראות בתקנון להוראות הדין (לרבות חוק החברות והוראות ניהול בנקאי תקין); עדכון ההוראות בנוגע למינויים להנהלת הבנק ועבודת ההנהלה (תקנה 23); ועדכון המונחים הרלבנטיים להוראות בנוגע לשיפוי וביטוח ביחס להליכי אכיפה מינהליים (תקנה 24) כך שיתייחסו לדברי חקיקה נוספים הכוללים מנגנוני אכיפה מינהלית, זאת במקביל לעדכון בנושא זה גם בכתבי השיפוי לנושאי משרה (הצעה לעדכון כתבי השיפוי מובאת בנפרד, ראה נושא 9 שעל סדר יום האסיפה בסעיף 1.6 בדוח להלן).

נוסח ההחלטה המוצעת:

**לאמץ את התיקונים לתקנון הבנק, בהתאם לנוסח התקנון המצורף כנספח א' לדוח.**

#### 1.6 נושא מס' 9 שעל סדר היום - אישור הענקת כתבי התחייבות לשיפוי מעודכנים לנושאי משרה בבנק

1.6.1 כל הדירקטורים ונושאי המשרה המכהנים כיום בבנק מחזיקים בכתב התחייבות לשיפוי ("כתב שיפוי"), וזאת בהתאם למדיניות התגמול של הבנק, ולהחלטות קודמות של האורגנים המוסמכים ובהם גם האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק (בחודש ינואר 2012 ובחודש פברואר 2016). לפרטים בדבר כתבי השיפוי הקיימים, ראה ביאור 4.ב.25 לדוחות הכספיים של הבנק לשנת 2022.

1.6.2 לנוכח חלוף הזמן מאז עודכן הנוסח של כתב השיפוי הניתן לנושאי המשרה המכהנים, מוצע לאשר הענקה של כתבי שיפוי מעודכנים בנוסח המצורף כנספח ב' לדוח זה (העדכונים בנוסח מסומנים ביחס לכתב השיפוי הקיים).

אין באישור הענקת כתבי השיפוי המעודכנים לנושאי המשרה כדי לפגוע בתוקפן של החלטות או התחייבויות קודמות של הבנק לשיפוי דירקטורים ונושאי משרה בבנק.

1.6.3 אלה התיקונים העיקריים בנוסח כתב השיפוי המוצע: עודכנה רשימת האירועים אשר לדעת הדירקטוריון הינם צפויים לאור פעילות הבנק בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי והמפורטים בתוספת לכתב השיפוי. זאת, בין היתר, בהתחשב בשינויים בחקיקה ובפעילות הבנק; הורחבו ההגדרות המתייחסות לשיפוי בגין הליכי אכיפה מינהליים והמותר על-פי

הדין (הוצאות התדיינות ובמקרים מסויימים תשלום לנפגע הפרה) גם ביחס לחקיקה מהשנים האחרונות הכוללת הוראות בנוגע אכיפה מינהלית (כגון: חוק שירות מידע פיננסי, תשפ"ב-2021 והחוק להסדרת העיסוק בשירותי תשלום וייזום תשלום, תשפ"ג-2023), וכן ביחס להליכי אכיפה/בירור מינהליים אחרים אשר על-פי הדין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות או תשלומים הקשורים אליהם.<sup>1</sup>

1.6.4 ועדת התגמול בישיבתה מיום 21.9.2023 ודירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 27.9.2023 החליטו לאשר ולהמליץ לאסיפה הכללית של הבנק לאשר את הענקת כתבי השיפוי המעודכנים לדירקטורים וליתר נושאי המשרה בבנק, המכהנים ואשר יכהנו בבנק מעת לעת, בנוסח המצ"ב בנספח ב'.

לכל הדירקטורים קיים עניין אישי בנושא זה, שכן כתב השיפוי הינו חלק מתנאי כהונתם בבנק ויוענק להם.

1.6.5 אלה נימוקי ועדת תגמול והדירקטוריון לאישור הענקת כתבי השיפוי המעודכנים, נושא מס' 9 שעל סדר יומה של האסיפה:

1.6.5.1 על-פי כתב השיפוי, ההתחייבות לשיפוי בגין חבות כספית לפי פסק דין כאמור בסעיף 260(א)(1) לחוק החברות מוגבלת לאירועים שלדעת ועדת התגמול והדירקטוריון הינם צפויים לאור פעילות הבנק בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי, וכן ההתחייבות לשיפוי כאמור מוגבלת גם באמת מידה שהינה סבירה, מקובלת ונהוגה בשוק - 25% מההון העצמי של הבנק לפי הדוחות הכספיים הידועים במועד התשלום בפועל;

1.6.5.2 עדכון רשימת האירועים לכתב ההתחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה בבנק הינו סביר בנסיבות העניין בהתחשב בגודל, סוג, היקף, מורכבות ופעילותו של הבנק, ובשים לב לסביבה העסקית, המשפטית והרגולטורית בה פועל הבנק והסיכונים אליהם חשוף הבנק;

1.6.5.3 מתן התחייבות לשיפוי לדירקטורים ולנושאי משרה מהווה הגנה מקובלת בחברות ציבוריות, לצד ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ומתן פטור, והם נועדו לאפשר לנושאי המשרה לפעול בחופשיות ולמלא את תפקידם כראוי ולטובת הבנק, בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך ובאחריות המוטלת עליהם על פי דין, ובכפוף למגבלות הדין.

1.6.5.4 הענקת כתבי השיפוי המעודכנים תואמת את תקנון הבנק (ראה ה"ש 1 לעיל) ואת מדיניות התגמול של הבנק.

לאור הנימוקים שלעיל, הענקת כתבי השיפוי המעודכנים הינה לטובת הבנק.

נוסח ההחלטה המוצעת:

**לאשר הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לדירקטורים ונושאי משרה בבנק, המכהנים וכן לאלה**

<sup>1</sup> ראה גם נושא 8 שעל סדר יום האסיפה – אימוץ תיקונים לתקנון הבנק, הכוללים בין היתר גם התאמות מקבילות בתקנון הבנק ביחס לאפשרויות השיפוי בגין הליכים מינהליים.

שיכהנו בבנק מעת לעת, בנוסח כתב השיפוי המצורף כנספח ב' לדוח.

1.7 נושא מס' 10 שעל סדר היום - אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק, בנוסח המצ"ב כנספח ג' לדוח ("מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול החדשה"), בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים ("הוראה 301A") והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק הגבלת התגמול"), בתוקף מיום 1.1.2024 לתקופה של 3 שנים.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של הבנק, בנוסח המצורף כנספח ג' לדוח בתוקף מיום 1.1.2024 לתקופה של 3 שנים ולאשר לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, כי בהתאם למדיניות התגמול והתקרות הקבועות בה, תגמול נושאי המשרה יכול שיעלה על מדרגת התגמול הקבועה בסעיף האמור באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ללא אישור נוסף של האסיפה הכללית.

לפרטים נוספים הנוגעים לאישור מדיניות התגמול, ראה סעיף 4 לדוח.

1.8 נושא מס' 11 שעל סדר היום - אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק

מוצע לאשר תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק, כמפורט בסעיף 5 לדוח.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דב קוטלר כמנכ"ל הבנק בתוקף מיום 1.1.2024 ועד ליום 31.12.2026 בהתאם למפורט בסעיף 5 לדוח, לפי סעיף 272(ג1) לחוק החברות ולפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.

לפרטים נוספים הנוגעים לאישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק, ראה סעיף 5 לדוח.

2. פרטים נוספים בנוגע למינוי דירקטורים (נושאים 3-5 שעל סדר היום)

2.1 בדירקטוריון הבנק מכהנים למועד זה 10 דירקטורים. לקראת האסיפה השנתית נשוא זימון זה, התבקשה הוועדה למינוי דירקטורים להציע לבנק מועמדים לשלוש משרות כהונה: שני דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות (בגין משרת הכהונה של גב' רונית אברמזון רוקח, שתקופת כהונתה השניה תסתיים בחודש פברואר 2024 ובגין משרת הכהונה של גב' דליה לב, שתקופת כהונתה השניה תסתיים בחודש אפריל 2024); ודירקטור "אחר" אחד (בגין משרת הכהונה של מר ישראל טראו, שתקופת כהונתו הראשונה תסתיים בחודש נובמבר 2023).

2.2 לאסיפה זו הוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים חמישה מועמדים: שלוש מועמדות לכהונת דירקטוריות חיצוניות לפי חוק החברות, מהן על האסיפה לבחור שתי דירקטוריות; ושני מועמדים לכהונת דירקטורים "אחרים" (שאינם חיצוניים), מהם על האסיפה לבחור דירקטור אחד.

2.3 הבנק ביקש מהוועדה למינוי דירקטורים כי יוצעו לאסיפה הכללית מועמדים לכהונה כך שיגדלו

הסיכויים לכך שייבחרו באסיפה הכללית לפחות שתי נשים ולחלופין לפחות אישה אחת ודירקטור אחד מאוכלוסייה בתת ייצוג. זאת מתוך כוונה ליישם את מדיניות הדירקטוריון בדבר גיוון מגדרי/מגזרי (ראה עמ' 274 לדוח התקופתי לשנת 2022); שבמידת האפשר לפחות אחד מהמועמדים יהיה בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, לפחות אחד מהמועמדים יהיה בעל ניסיון בנקאי ושתיתן עדיפות לכך שלפחות אחד מהמועמדים יהיה משפטן בעל ניסיון; וכן שלכל המועמדים יהיה ניסיון עסקי, ניסיון ניהולי או ניסיון אקדמי, יושרה אישית וכן כישורים ויכולת לתרום באופן משמעותי לעבודת הדירקטוריון בהתוויית אסטרטגיה ומדיניות ובמילוי תפקידיו בתחומי הפיקוח והבקרה.

2.4 הצהרות כל המועמדים לכהונה כדירקטורים בדבר עמידתם בכל התנאים הקבועים בדין לכהונתם כדירקטורים בבנק, לרבות בהתייחס לכך שהינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, מצורפות לדוח הזימון.

2.5 ההצבעה לגבי כל דירקטור תיעשה בנפרד ובעלי המניות רשאים להצביע עבור כל אחד מהמועמדים לכהונה כדירקטור.

2.6 סעיף 11א(א) לפקודת הבנקאות קובע כי "לא יכהן אדם כנושא משרה בתאגיד בנקאי אלא אם כן נמסרה למפקח הודעה, שישים ימים לפחות לפני תחילת הכהונה, והמפקח לא הודיע בתוך התקופה האמורה על התנגדותו למינוי האמור, או שהודיע על הסכמתו לכך." לפיכך, כהונתם של המועמדים שייבחרו מותנית באישור המפקח למינוי.

2.7 אם בטרם החלה כהונתו בפועל של מי מהדירקטורים הנבחרים התברר כי הוא לא יחל בכהונתו מסיבה כלשהי, ייחשב כמי שנבחר במקומו על-ידי האסיפה הכללית מי מיתר המועמדים מאותה כשירות (קרי, כשירות של דירקטור חיצוני חוק החברות או כשירות של דירקטור אחר) שקיבל את הרוב הנדרש לבחירה (ככל שישנו מועמד כזה).

2.8 הדירקטורים בבנק (למעט יו"ר הדירקטוריון) זכאים בגין כהונתם לתשלום גמול שנתי ולגמול השתתפות בסכומים המרביים, אותם ניתן לשלם לדירקטור חיצוני/דירקטור חיצוני מומחה (לפי העניין) בהתאם להוראות תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), כפי שיהיו מעת לעת, ולפי דרגת הבנק בכל שנת כספים. בנוסף, זכאים כל הדירקטורים לכתב שיפוי בהתאם להחלטת האסיפה הכללית מיום 3.1.2012 (ראה סעיף 1.6 לדוח בנוגע להצעה להענקת כתבי שיפוי מעודכנים המובאת לאישור באסיפה זו (נושא מספר 9 שעל סדר היום)), לכתב פטור בהתאם להחלטת האסיפה הכללית מיום 18.2.2016, והם יהיו מבוטחים על-פי פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה של הבנק כפי שתהיה מעת לעת. הכל, גם בהתאם להוראות מדיניות התגמול של נושאי משרה בבנק, שאושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק ביום 22.10.2020 (ראה סעיף 1.7 לדוח בנוגע למדיניות תגמול מעודכנת המובאת לאישור באסיפה זו (נושא מס' 10 שעל סדר היום)).

3. להלן פרטים, למיטב ידיעת הבנק, אודות המועמדים לכהונה כדירקטורים, כנדרש בהתאם לתקנות 26 ו-36ב(א)(10) לתקנות הדוחות:

3.1 נושא 3 שעל סדר היום – בחירת גב' רונית אברמזון רוקח לתקופת כהונה נוספת כדירקטורית  
 חיצונית לפי חוק החברות:

3.1.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	רונית אברמזון רוקח
מספר זיהוי	054121108
תאריך הלידה	17.08.1957
מען להמצאת כתבי בי-דין	שמשון 5 ירושלים
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון	ועדת ביקורת (יו"ר), הוועדה למעקב אחר יישום הסדרי הבנק עם הרשויות האמריקאיות (יו"ר), ועדת תגמול, ועדה לניהול ובקרת סיכונים, ועדת ממשל תאגידי ומחזיקי ענין.
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעלת כשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	במועד המאוחר מבין 5.2.2024 ומועד אישור המפקח למינוי.
השכלה	תואר ראשון במשפטים (LL.B) - האוניברסיטה העברית בירושלים.
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	מכהנת כדירקטורית חיצונית בבנק (החל מחודש פברואר 2018); יועצת משפטית בתחומי חברות, ניירות-ערך ובנקאות.
תאגידיים נוספים בהם מכהן כדירקטור	חברת הועד המנהל של עמותת שילוב – מכון לטיפול משפחתי וזוגי (ע"ר); הקרן לירושלים (ע"ר); המכללה האקדמית בית ברל (ע"ר) ורונית אברמזון שירותים משפטיים בע"מ.
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא
דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	כן



3.1.2 כישורי המועמדת:

בהתבסס על השכלתה, ניסיונה המקצועי, כישוריה ועל הצהרתה של גב' רונית אברמזון רוקח והפרטים שמסרה, הוערכה גב' רונית אברמזון רוקח על ידי דירקטוריון הבנק **כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעלת כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית), תשס"ו-2005 ("תקנות המומחיות והכשירות") (וביחס לכשירות המקצועית גם בהתאם להוראה 301) **וכן כמי שבשל השכלתה, ניסיונה וכישוריה היא בעלת מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקה העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול.

כמו כן, נחשבת גב' רוקח אברמזון **כבעלת ניסיון בנקאי** כהגדרת המונח בהוראה 301.

גב' רונית אברמזון רוקח חתמה על הצהרה בהתאם לדרישות סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות. הצהרתה מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.1.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת קבעה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיה של המועמדת, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם המועמדת או מי שנמצא בקשר קרוב אליה, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים או קשרים זניחים, וכן שהם אינם מהווים זיקה בהתאם לסעיף 240 (ב) לחוק החברות, או לחלופין לכל היותר מהווים קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה, בהתאם לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006 ("תקנות היעדר זיקה"):

חשבונות בבנק ביתרות זכות של המועמדת, קרוביה, של מוסד להשכלה גבוהה בו גב' אברמזון רוקח חברה בוועד המנהל, וקשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין המועמדת, קרוביה או גורמים המקורבים אליה שהינם קשרים של נותן שירות-לקוח במהלך העסקים הרגיל, והכוללים או עשויים לכלול ניהול חשבונות עו"ש וניירות ערך, פיקדונות ותוכניות חיסכון, כרטיסי אשראי, אשראי ומסגרות אשראי, ניהול תיקי השקעות, ייעוץ פנסיוני, ביטוחים שונים, או מוצרים/שירותים פיננסיים אחרים הניתנים על-ידי קבוצת הבנק או מחזיקים מהותיים בבנק; וכן, למען הזהירות, שירותים משפטיים הניתנים על-ידי משרד עו"ד בו שותף בן זוגה של המועמדת לחברה בה כיהן בעבר מנכ"ל הבנק כיו"ר דירקטוריון עובר למינויו בבנק ויש לו בה החזקת מיעוט.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה של גב' רונית אברמזון רוקח לתקופת כהונה נוספת כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות בבנק לתקופה של שלוש שנים (לרבות כאמור בסעיף 1.3.2 לדוח), כמפורט בדוח.

3.2.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	מיכל הלפרין
מספר זיהוי	059714824
תאריך הלידה	21.06.1966
מען להמצאת כתבי בי-דין	קרייתי 29 רמת גן
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון	טרם נקבע. כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות תהיה חברה לפחות בוועדת ביקורת וועדת תגמול.
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעלת כשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	במועד המאוחר מבין 5.2.2024 או 12.4.2024 (לפי העניין) ומועד אישור המפקח למינוי.
השכלה	תואר ראשון במשפטים (LL.B) – האוניברסיטה העברית בירושלים מגשרת – מכון נאמן
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	2022 ועד היום - מייסדת המיזם "להתחיל ב 800". 2021 ועד היום - עמיתת מחקר ב- Harvard Kennedy School 2016-2021 - הממונה על התחרות, רשות התחרות.
תאגידיים נוספים בהם מכהן כדירקטור	להתחיל ב- 800 בע"מ (חל"צ) ומיכל הלפרין (2007), עו"ד.
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא
דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	לא

3.2.2 כישורי המועמדת:

בהתבסס על השכלתה, ניסיונה המקצועי וכישוריה הוערכה גב' מיכל הלפרין על-ידי דירקטוריון הבנק כבעלת כשירות מקצועית בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות וגם בהתאם להוראה 301, וכן כמי שבשל השכלתה, ניסיונה וכישוריה היא בעלת מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק, בהתאם לתקנות הגמול.

גב' מיכל הלפרין חתמה על הצהרה בהתאם לדרישות סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות. הצהרתה מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

**3.2.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים :**

ועדת הביקורת קבעה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיה של המועמדת, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם המועמדת או מי שנמצא בקשר קרוב אליה, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים או קשרים זניחים, וכן שהם אינם מהווים זיקה בהתאם לסעיף 240(ב) לחוק החברות, או לחלופין לכל היותר מהווים קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה, בהתאם לתקנות היעדר זיקה :

חשבונות בבנק של המועמדת, קרוביה וגורמים מקורבים אליה, קשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין המועמדת, קרוביה או גורמים המקורבים אליה שהינם קשרים של נותן שירות-לקוח במהלך העסקים הרגיל, והכוללים או עשויים לכלול ניהול חשבונות עו"ש וניירות ערך, פיקדונות ותוכניות חיסכון, כרטיסי אשראי, אשראי ומסגרות אשראי, ניהול תיקי השקעות, ייעוץ פנסיוני, ביטוחים שונים, או מוצרים/שירותים פיננסיים אחרים הניתנים על-ידי קבוצת הבנק או מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים בבנק.

**נוסח ההחלטה המוצעת :**

לאשר את מינויה של גב' מיכל הלפרין לכהונת דירקטורית חיצונית לפי חוק החברות בבנק לתקופה של שלוש שנים (לרבות כאמור בסעיף 1.3.2 לדוח), כמפורט בדוח.

**3.3 נושא 5 שעל סדר היום – בחירת גב' מיכל (כהן) קרמר כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות :**

**3.3.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות :**

שם הדירקטור :	מיכל (כהן) קרמר
מספר זיהוי	024133993
תאריך הלידה	20.01.1970
מען להמצאת כתבי בי-דין	שפיים ת.ד. 129, 6099000
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריות	טרם נקבע. כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות תהיה חברה לפחות בוועדת ביקורת וועדת תגמול.
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	מועמדת לכהונה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעלת כשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	במועד המאוחר מבין 12.4.2024 ומועד אישור המפקח

שם הדירקטור:	מיכל (כהן) קרמר
	למינוי.
השכלה	תואר ראשון במשפטים (LL.B) - האוניברסיטה העברית בירושלים. תואר שני במנהל עסקים (M.B.A) בתכנית למנהלים - אוניברסיטת בר אילן.
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	2017-2022 - סמנכ"לית והיועצת המשפטית של קבוצת ויולה.
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	חקלאות עסקים אחזקות וניהול שפיים – אגודה שיתופית חקלאית בע"מ.
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא
דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל מומחיות חשובה ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	לא

3.3.2 כישורי המועמדת:

בהתבסס על השכלתה, ניסיונה המקצועי וכישוריה, הוערכה גב' מיכל (כהן) קרמר על ידי דירקטוריון הבנק כבעלת כשירות מקצועית בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות וגם בהתאם להוראה 301, וכן כמי שבשל השכלתה, ניסיונה וכישוריה היא בעלת מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק, בהתאם לתקנות הגמול.

גב' מיכל (כהן) קרמר חתמה על הצהרה בהתאם לדרישות סעיפים 224 ו-241 לחוק החברות. הצהרתה מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.3.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת קבעה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיה של המועמדת, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם המועמדת או מי שנמצא בקשר קרוב אליה, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים או קשרים זניחים, וכן שהם אינם מהווים זיקה בהתאם לסעיף 240(ב) לחוק החברות, או לחלופין לכל היותר מהווים קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה, בהתאם לתקנות היעדר זיקה:

חשבונות בבנק של המועמדת, קרוביה וגורמים מקורבים אליה, קשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין המועמדת, קרוביה או גורמים המקורבים אליה שהינם קשרים של נותן שירות-לקוח במהלך העסקים הרגיל, והכוללים או עשויים לכלול ניהול חשבונות עו"ש וניירות ערך, פיקדונות ותוכניות חיסכון, כרטיסי אשראי, אשראי ומסגרות אשראי, ניהול תיקי השקעות, ייעוץ פנסיוני, ביטוחים שונים, או מוצרים/שירותים פיננסיים אחרים הניתנים על-ידי קבוצת הבנק או מחזיקים מהותיים/בעלי מניות מהותיים בבנק;

קשרי עובד-מעסיק בין המועמדת לבין קבוצת קרנות הון סיכון ובעלי השליטה בה אשר

הסתיימו בחודש אוגוסט 2022, עימם יש לקבוצת הבנק (וגם למחזיקים מהותיים בבנק) קשרים (השקעות בקרנות וביחס לבנק גם קשרי בנק-לקוח) במהלך העסקים הרגיל והשוטף, זאת, בין היתר, בהתחשב בהיקף עסקיו ופעילותו של הבנק ובמשך הזמן שיחלוף עד כניסת המינוי לתוקף (חודש אפריל 2024).

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה של הגב' מיכל (כהן) קרמר לכהונה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות בבנק לתקופה של שלוש שנים (לרבות כאמור בסעיף 1.3.2 לדוח), כמפורט בדוח.

**3.4 נושא 6 שעל סדר היום – בחירת מר ישראל טראו לתקופת כהונה נוספת כדירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני):**

3.4.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	ישראל טראו
מספר זיהוי	053641775
תאריך הלידה	16.12.1955
מען להמצאת כתבי בי-דין	פנינה זלצמן 4 תל אביב
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון	ועדת אשראי, ועדת ביקורת והועדה לאסטרטגיה ופיתוח עסקי
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	לפי הצהרתו ולפי קביעת ועדת הביקורת עומד בתנאי הכשירות לסיווגו כבלתי תלוי אם יוחלט בעתיד לסווגו ככזה.
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעל כשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	במועד המאוחר מבין יום 24.11.2023 ומועד אישור המפקח למינוי.
השכלה	תואר ראשון (B.A) במדעי הרוח (גאוגרפיה מורחב) – אוניברסיטת תל אביב. קורס ניהול בכיר ל.ה.ב מנהל עסקים, וקורס מתקדם השקעות ושוק הון ל.ה.ב מנהל עסקים, כולם מאוניברסיטת תל-אביב.
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	מכהן כדירקטור בבנק (החל מחודש נובמבר 2020); החל משנת 2019 מכהן כיועץ עסקי למספר חברות ומיזמים ומכהן כדירקטור חיצוני בקשרי תעופה בע"מ. כיהן כמנכ"ל בנק אגוד לישראל בע"מ (2014-2018).

שם הדירקטור:	ישראל טראו
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	קשרי תעופה בע"מ (דירקטור חיצוני)
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא
דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות	כן

3.4.2 כישורי המועמד:

בהתבסס על השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו הוערך מר ישראל טראו על-ידי דירקטוריון הבנק **כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעל כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות, **וכן כמי שבשל השכלתו ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול. מר ישראל טראו חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224ב לחוק החברות. הצהרתו מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

כמו כן, נחשב מר ישראל טראו **כבעל ניסיון בנקאי** כהגדרת המונח בהוראה 301.

3.4.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת קבעה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיו של המועמד, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם המועמד או מי שנמצא בקשר קרוב אליו, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים או קשרים זניחים, וכן שהם אינם מהווים זיקה בהתאם לסעיף 240(ב) לחוק החברות, או לחלופין לכל היותר מהווים קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה, בהתאם לתקנות היעדר זיקה:

חשבונות בבנק של המועמד, קרוביו, וקשרים שבין הבנק לבין המועמד, קרוביו או גורמים המקורבים אליו, שהינם קשרים של נותן שירות-לקוח במהלך העסקים הרגיל, והכוללים או עשויים לכלול ניהול חשבונות עו"ש וניירות ערך, פיקדונות ותוכניות חיסכון, כרטיסי אשראי, אשראי ומסגרות אשראי, ניהול תיקי השקעות, ייעוץ פנסיוני, ביטוחים שונים, או מוצרים/שירותים פיננסיים אחרים הניתנים על-ידי קבוצת הבנק או מחזיקים מהותיים בבנק.

בקשר עם האפשרות שיוחלט בעתיד על סיווגו של מר טראו כדירקטור בלתי תלוי (כהגדרת המונח בחוק החברות), קבעה ועדת הביקורת שמתקיימים לגבי מר טראו תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות.

נוסח ההחלטה המוצעת לאסיפה הכללית:

**לאשר את מינויו של מר ישראל טראו לתקופת כהונה נוספת כדירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני) בבנק לתקופה של שלוש שנים, כמפורט בדוח.**

: חיצוני)

3.5.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	מוחמד סייד אחמד
מספר זיהוי	025821745
תאריך הלידה	16.07.1974
מען להמצאת כתבי בי-דין	פל-ים 24, ירושלים
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון	טרם נקבע
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	לפי הצהרתו ולפי קביעת ועדת הביקורת עומד בתנאי הכשירות לסיווגו כבלתי תלוי אם יוחלט בעתיד לסווגו ככזה.
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעל כשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	במועד המאוחר מבין יום 24.11.2023 ומועד אישור המפקח למינוי.
השכלה	תואר ראשון (B.A) בכלכלה ומנהל עסקים, תואר ראשון (B.A) בחשבונאות ולימודים משלימים ותואר ראשון (LL.B) במשפטים - האוניברסיטה העברית בירושלים. תואר שני (M.A) בכלכלה, התמחות במיקרו כלכלה ובמבנה שווקים ותואר שני (M.B.A) במנהל עסקים התמחות במימון וبنקאות - האוניברסיטה העברית בירושלים. בעל תעודה בגישור מטעם המכון להשתלמות עורכי דין.
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	2007 – ועד היום - עוסק בעריכת דין במשרד עצמאי ובהכנת חוות דעת כלכליות לבתי המשפט ובבוררות. מופיע ברשימת המפרקים ובעלי התפקיד של הכונס הרשמי ושל רשם העמותות וההקדשות. 2015-2018 - דירקטור בחברת נתיבי איילון 2012-2021 - גזבר וועד מחוז ירושלים של לשכת עורכי הדין
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	לא
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא
דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל	כן

מוחמד סייד אחמד	שם הדירקטור:
	<b>מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות</b>

3.5.2 כישורי המועמד:

בהתבסס על השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו הוערך מר מוחמד סייד אחמד על-ידי דירקטוריון הבנק **כבעל מומחיות חשבונאית פיננסית וכבעל כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות, **וכן כמי שבשל השכלתו ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול. מר מוחמד סייד אחמד חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224ב לחוק החברות. הצהרתו מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.5.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת קבעה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיו של המועמד, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם המועמד או מי שנמצא בקשר קרוב אליו, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים או קשרים זניחים, וכן שהם אינם מהווים זיקה בהתאם לסעיף 240(ב) לחוק החברות, או לחלופין לכל היותר מהווים קשרים זניחים שאינם מהווים זיקה, בהתאם לתקנות היעדר זיקה:

חשבונות בבנק של המועמד, קרוביו וגורמים המקורבים אליו, לרבות חברה לתועלת הציבור שהמועמד משמש כמפרק/נאמן שלה בפקוח בית המשפט, וקשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין המועמד, קרוביו או גורמים המקורבים אליו שהינם קשרים של נותן שירות-לקוח במהלך העסקים הרגיל, והכוללים או עשויים לכלול ניהול חשבונות עו"ש וניירות ערך, פיקדונות ותוכניות חיסכון, כרטיסי אשראי, אשראי ומסגרות אשראי, ניהול תיקי השקעות, ייעוץ פנסיוני, ביטוחים שונים, או מוצרים/שירותים פיננסיים אחרים הניתנים על-ידי קבוצת הבנק או מחזיקים מהותיים בבנק.

בקשר עם האפשרות שיוחלט בעתיד על סיווגו של מר סייד-אחמד כדירקטור בלתי תלוי (כהגדרת המונח בחוק החברות), קבעה ועדת הביקורת שמתקיימים לגבי מר סייד-אחמד תנאי הכשירות הקבועים בסעיף 240(ב) עד (ו) לחוק החברות.

נוסח ההחלטה המוצעת לאסיפה הכללית:

**לאשר את מינויו של מר מוחמד סייד אחמד לכהונת דירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני) בבנק לתקופה של שלוש שנים, כמפורט בדוח.**



#### 4. פרטים נוספים בנוגע לנושא 10 שעל סדר היום - אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בבנק

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק, בנוסח המצורף כנספח ג' לדוח ("מדיניות התגמול" או "מדיניות התגמול החדשה"), בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין של הפיקוח על הבנקים ("הוראה 301A") והוראות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק הגבלת התגמול"), בתוקף מיום 1.1.2024 לתקופה של 3 שנים.

#### 4.1 רקע ופרטים בקשר עם מדיניות התגמול הקודמת ומדיניות התגמול החדשה

- 4.1.1 מדיניות התגמול לנושאי משרה של הבנק ("מדיניות התגמול הקודמת") אושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק ביום 22 באוקטובר 2020 ועודכנה על ידה, ביחס לתגמול יו"ר הדירקטוריון, ביום 11 באוגוסט 2022.<sup>1</sup>
- 4.1.2 בחודשים האחרונים, קיימה ועדת התגמול דיונים על מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה בבנק. מדיניות התגמול החדשה מותאמת לבנק ולתוכניות העבודה שלו ומיישמת את ההבנות והמסקנות שנלמדו בעת יישום מדיניות התגמול הקודמת ותוכניות התגמול לפיה.
- 4.1.3 מדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית עוצבה בהתאם להוראות ולמגבלות הדין החל, לרבות חוק הגבלת התגמול, חוק החברות והוראה 301A.
- 4.1.4 בהתאם לסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, התקשרות הבנק עם עובד בו, הכוללת מתן תגמול ש"ההוצאה החזויה" בגינו, כהגדרתה בחוק הגבלת התגמול, עולה על 2.5 מיליון ש"ח בשנה<sup>2</sup> (למעט תשלום פנסיוני, ופיצויי פיטורים על-פי דין) ("מדרגת התגמול") מצריכה אישורים מיוחדים על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית של התאגיד. כמו-כן בהתאם לחוק הגבלת התגמול לא יעלה היחס שבין ה"הוצאה החזויה" בגין התגמול (לפי הגדרות חוק הגבלת התגמול), לבין ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר (לפי עלות משרה מלאה ולפי הגדרות חוק התגמול), על יחס של פי-35 ("תקרת יחס השכר").<sup>3</sup> אישור מדיניות התגמול יהווה גם אישור מתן תגמול לנושא משרה בבנק בהתאם לסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.

#### 4.2 שיקולים ומטרות מדיניות התגמול החדשה והרכב התגמול לפיה.

- 4.2.1 מדיניות התגמול החדשה, נקבעה לפי השיקולים המפורטים בסעיף 267ב לחוק החברות, והיא כוללת, בין השאר, התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות וכוללת הוראות כמפורט בחלק ב' לתוספת זו.
- 4.2.2 מטרותיה העיקריות של מדיניות התגמול החדשה הן (א) הנעת נושאי המשרה בבנק לפעול ליצירת ערך כלכלי ארוך טווח לבנק ולמחזיקי העניין בו, באופן המחזק את הקשר בין

<sup>1</sup> ראו דיווח של הבנק על זימון אסיפה כללית מיום 7.9.2020 (אסמכתא מספר 093667-01-2020) ודיווח על תוצאות האסיפה הכללית מיום 22.10.2020 (אסמכתא מספר 115482-01-2020) ("דוח זימון אסיפה 2020") וכן דיווח בגין זימון אסיפה כללית מיום 3.7.2022 (אסמכתא מספר 083005-01-2022) ודיווח על תוצאות האסיפה הכללית מיום 11.8.2022 (אסמכתא מספר 102217-01-2022) בדבר עדכון פרק תגמול היו"ר במדיניות התגמול.  
<sup>2</sup> צמוד למדד המחירים לצרכן שהיה ידוע ביום 12.4.2016, ובהתאם להגדרת "תגמול" בחוק הגבלת התגמול (הסכום למועד הדוח עומד על סך של כ 2.83 מיליון ש"ח).  
<sup>3</sup> למועד זה תקרת יחס השכר בבנק היא כ-3.412 מיליון ש"ח.

התגמול לבין יצירת ערך למחזיקי העניין בו; (ב) ביסוס המענק השנתי (ככל שיוענק) על תשואה להון של הבנק ועל מדד השוואתי, עמידה ביעדי ביצוע אישיים כמותיים ואיכותיים וכן על תוכניות ויעדים המותאמים לתוכנית האסטרטגית הכוללת של הבנק ושל יחידות המשנה בו ולתוכניות העבודה הנגזרות מהן וכן בהתאם לרכיב של שיקול דעת הממונה. חלק מהתגמול המשתנה ישולם במכשירים מבוססי מניות; (ג) התאמת התגמול הכולל לתיאבון הסיכון של הבנק, בהינתן שתוכניות העבודה השנתיות נבנות תוך התייחסות להיקף הסיכונים, לסוגיהם השונים, אשר הבנק מוכן ליטול על עצמו. בהתאם, התגמול המשתנה מבוסס גם על יעדי ביצוע המבטאים את מרכיבי תיאבון הסיכון; (ד) יצירת מבנה תגמול המשקף עמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחום ניהול הסיכונים, ובתחום הציות לדין ולנוהלי הבנק; (ה) קידום מבנה תגמול המתחשב בהשפעת פערי התגמול בין דרגים שונים בבנק על יחסי העבודה בבנק ותומך בשמירה על תקינותם; (ו) התאמת התגמול לסוג הפעילות והאחריות של נושאי המשרה וכישוריהם, כך שבעת קביעת התגמול של נושא המשרה, יבחנו השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו, וכן יובא בחשבון תפקידו, תחומי אחריותו, והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו; (ז) תגמול פונקציות ארגוניות המעורבות בפיקוח ובקרה ייקבע על בסיס סטנדרטים המביאים בחשבון את חשיבות ורגישות התפקידים האלה.

4.2.3 יעד מרכזי נוסף של מדיניות התגמול החדשה הינו בניית מודל תגמול אשר יסייע בשמירה על תחרותיות הבנק בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים. בראייה זו, גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק, במבנה התגמול בבנק ובהגבלות הרגולטוריות על התגמול.

4.2.4 כמפורט בהרחבה במדיניות התגמול החדשה וכפוף להוראות הדין החל, חבילת התגמול של נושאי המשרה (למעט הדירקטורים) נקבעה כך שהיא משלבת מרכיבים קבועים ומשתנים כדי לתמרץ את נושאי המשרה האמורים (לרבות מנכ"ל הבנק) לביצועים טובים תוך הימנעות מנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק.

4.2.5 חבילת התגמול של נושאי המשרה (למעט דירקטורים) עשויה לכלול את רכיבי התגמול הקבוע כמפורט במדיניות התגמול החדשה, שעיקרם שכר חודשי, הפרשות סוציאליות והטבות נלוות ותשלומי פרישה שאינם מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק.

4.2.6 התגמול המשתנה לנושאי המשרה מורכב ממענקים משתנים, שעיקרם מענק שנתי ומתגמול הוני של אופציות למניות הבנק. תשלום המענק השנתי לנושאי המשרה מותנה בהתקיימות תנאי סף של עמידה ביחסי הלימות ההון. קיימת אפשרות לאשר מענק בשיקול דעת במקרה של אי עמידה בתנאי הסף עד התקרה שנקובה במדיניות התגמול החדשה וכפוף לדין החל.

4.2.7 התגמול המשתנה לפי מדיניות התגמול החדשה, מורכב מכל תגמול שאינו קבוע, ובכלל זה מענק שנתי, מענק בשיקול דעת, מענק מיוחד (ככל שישולם), מענק חתימה לנושא משרה חדש, אופציות למניות הבנק, ותשלומי פרישה מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק. המענק השנתי יחושב בהתאם ל- (1) השגת תשואה להון, (2) עמידתו של נושא המשרה בתמהיל של יעדים (למשל יעדים אישיים, יעדי יחידה ויעדי הבנק כולו), שייקבעו עבורו מראש (KPIs) בהם גם מדדי סיכון, הכוללים מדדי ציות, (3) רכיב של מדד השוואתי, ו- (4) שיקול דעת

הממונה על נושא המשרה.

4.2.8 המנכ"ל יהיה מוסמך לקבוע את יעדי ה-KPIs לנושאי המשרה והמנהלים הכפופים לו ושאינם בעלי תפקיד של פיקוח ובקרה ואת העמידה בהם, אלא-אם-כן יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון אחרת. לגבי מנהלים המשתייכים לפונקציות פיקוח ובקרה, יעדי הביצוע (KPIs), העמידה בהם, ורכיב שיקול הדעת, או אם רלוונטי המענק בשיקול דעת, יאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון לפי המלצה של צוותים שייקבעו ביחס לכל בעל תפקיד ואשר עשויים לכלול את המנכ"ל ודירקטורים רלבנטיים (כגון יו"ר הדירקטוריון, יו"ר ועדת ביקורת, יו"ר ועדת ניהול סיכונים – בהתאם לבעל התפקיד). למנהלים אלו יותאמו KPIs בהתאם לחשיבותם ורגישותם של תפקידים אלה.

4.2.9 המענק השנתי יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון לאחר המלצת מנכ"ל הבנק (או הצוות הרלוונטי במקרה של פונקציות פיקוח ובקרה כמפורט לעיל).

4.2.10 בהתאם למדיניות התגמול החדשה תקרת המענק השנתי לא תעלה על 3 משכורות לגבי המנכ"ל ועל 8 משכורות<sup>4</sup> <sup>5</sup> לנושאי המשרה הכפופים לו,<sup>6</sup> כפוף לעמידה בתקרה לפי הדין החל (במקרה הצורך ייקטם התגמול המשתנה כאמור).

תגמול נושאי המשרה בבנק עשוי להיות גבוה ממדרגת התגמול ובמקרה כזה אישור מדיניות התגמול יהווה גם אישור להתקשרות עם נושא המשרה (לרבות עדכון תנאי התקשרות) לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול. בהתאם לכך, ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק יהיו רשאים לאשר תגמול של נושא משרה הכפוף למנכ"ל לפי מדיניות התגמול, לרבות עדכון של תגמול כאמור, ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית, ובלבד שעלות התגמול השנתי של נושא המשרה (במונחי חוק הגבלת התגמול) לא תעלה על תקרת יחס השכר ותקרות מדיניות התגמול.<sup>7</sup> ראו סעיף 4.4 להלן לגבי עלות תגמול לנושא משרה בבנק, שהינו חבר הנהלה כפוף למנכ"ל בדרגה הגבוהה, לפי מדיניות התגמול המובאת לאישור.

במקרה שסך התגמול יהיה גבוה מהתקרה הנקובה בסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, חלק משכרם של נושאי המשרה לא יהווה הוצאה מוכרת לצורכי מס, הכול כפוף להוראות חוק הגבלת התגמול.

התגמול המוצע למנכ"ל הבנק בהתאם למדיניות התגמול החדשה מובא לאישור האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 5 לדוח.

4.2.11 מדיניות התגמול מאפשרת מתן תגמול הוני משתנה של אופציות למניות הבנק, בהתאם לתנאים המפורטים בה (תקופת ותנאי הבשלה, מחיר מימוש וכן הלאה).

<sup>4</sup> בפועל המענק הממוצע המקסימלי לנושא משרה שהינו חבר הנהלה בביצועי מקסימום לא יעלה על 6.5 משכורות, למעט באישור הדירקטוריון לפי סעיף 13.2.5.1 למדיניות התגמול.

<sup>5</sup> מספר המשכורות עשוי להיות גדול יותר לגבי נושא משרה שאינו חבר הנהלה אך סך התגמול נמוך יותר.

<sup>6</sup> תגמולם של נושאי המשרה שאינם חברי הנהלה ומבנהו דומה לעיקרי התגמול לגבי חבר הנהלה אך נמוך ממנו.

<sup>7</sup> נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, המכהנים למועד הדוח, הינם כפי שמפורט במצבת נושאי המשרה ובעלי העניין של הבנק (ראו דיווח מיידי מיום 15.8.2023, אסמכתא מספר 2023-01-093306) תנאי התגמול שלהם תואמים למדיניות התגמול הקודמת ויהיו בהתאם למדיניות התגמול המובאת לאישור במסגרת דיווח זה. ככל שימונו נושאי משרה חדשים בבנק, יחולו עליהם הוראות מדיניות התגמול ותקרת יחס השכר. אישור מדיניות התגמול יהווה אישור גם לגבי התגמול שלהם בהתאם לסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.

4.2.12 מדיניות התגמול החדשה כוללת הסדרי דחייה ופריסה של רכיב התגמול המשתנה לנושאי המשרה, כאשר 50% מהתגמול המשתנה השנתי עשוי להידחות ולהיפרס על-פני שלוש שנים, כפוף לכך שהבנק לא ירשום הפסד בדוחותיו הכספיים בגין השנה שקדמה למועד תשלום הרכיב הנדחה ושלא תהיה חריגה מהותית מיחסי הלימות ההון. האופציות, ככל שתוענקה, עשויות לשמש כרכיב משתנה נדחה ובמקרה כזה יחולו תנאי הביצוע שנקבעו לגביהן.

4.2.13 בהתאם להוראות חוק החברות והוראה 301A נקבעו במדיניות התגמול החדשה מנגנונים של השבת תגמול משתנה בנסיבות של תיקון דוחות כספיים או בנסיבות חריגות בהן נגרם נזק לבנק.

4.2.14 מדיניות התגמול החדשה כוללת הוראות לעניין שמירה על הזכויות בעת פרישה והזכויות הפנסיוניות של נושאי המשרה בבנק (זכויות עבר).

#### 4.3 עיקר השינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת

מדיניות התגמול המובאת לאישור מצורפת כנספח ג' לדוח. להלן יתוארו שינויים עיקריים ממדיניות התגמול הקודמת:

4.3.1 הגדלת חלקו של התגמול המשתנה בסך התגמול – כפועל יוצא מהמרת רכיב התגמול ההוני הקבוע (שהיה נהוג במדיניות התגמול הקודמת) ברכיב תגמול הוני משתנה (אופציות) וכן מהגדלת תקרת המענק השנתי המקסימאלי (ראה סעיף 4.3.4 להלן) ועל-אף הגדלת הפרשות לקרן השתלמות, צפוי לגדול חלקו של התגמול המשתנה בסך התגמול של חברי ההנהלה בדרגה הגבוהה הכפופים למנכ"ל מכ-18% לכ-32% בביצועי מטרה.

4.3.2 תגמול הוני – בוטלה האפשרות למתן תגמול הוני קבוע של מניות חסומות ובמקומו המדיניות מאפשרת מתן תגמול משתנה הוני של אופציות למניות הבנק בתנאים המפורטים במדיניות החדשה.

4.3.3 תנאי הסף – תנאי הסף עודכן מעמידה בתשואה להון מינימאלית לעמידה ביחסי הלימות ההון המזעריים הנדרשים על-ידי הפיקוח על הבנקים.

4.3.4 מענק שנתי – רכיב התשואה להון אשר במענק השנתי עודכן כך שבמקום טווח קבוע מראש למשך כל תקופת המדיניות ייקבע מראש על-ידי הדירקטוריון טווח לכל שנה. למענק השנתי נוסף רכיב של מדד השוואתי. תקרת המענק השנתי המקסימאלי בביצועי מקסימום עודכנה מ-5 משכורות לעד<sup>8</sup> משכורות לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל.

4.3.5 המרת חלק מהמענק השנתי לאופציות – התווספה אפשרות לדירקטוריון הבנק לקבוע כי חלק מהמענק השנתי (עד 3 משכורות) יוענקו אופציות בשלות למניות הבנק באותו השווי.

4.3.6 פריסת התגמול המשתנה באמצעות האופציות – כפוף לדין החל, המדיניות החדשה מאפשרת לראות באופציות המבשילות על פני זמן פריסה של התגמול המשתנה בגין שנה

<sup>8</sup> בפועל המענק הממוצע המקסימלי לנושא משרה שהינו חבר הנהלה בביצועי מקסימום לא יעלה על 6.5 משכורות, למעט באישור הדירקטוריון לפי סעיף 13.2.5.1 למדיניות התגמול. מספר המשכורות עשוי להיות גדול יותר לגבי נושא משרה שאינו חבר הנהלה אך סך התגמול נמוך יותר.

רלוונטיות המתבצעת החל ממועד הענקותן.

4.3.7 תנאי ביצוע לתגמול המשתנה הנדחה – המדיניות החדשה מגדירה תנאי נוסף לביצוע בקשר עם הרכיב הנדחה ולפיו לא תהיה חריגה מהותית מיחסי הלימות ההון. תנאי הביצוע של רכיב משתנה נדחה באופציות יהיו תנאי הביצוע שייקבעו לגביהן בעת הענקותן.

4.3.8 תשלום בגין אי התחרות – התווספה אפשרות לתשלום בגין תקופת אי תחרות.

4.4 להלן פרטים אודות התגמול המקסימאלי לו יהא זכאי חבר הנהלה בבנק, הכפוף למנכ"ל והמצוי בדרגה הגבוהה ביותר בפועל, במונחים שנתיים לשנת 2024 (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לבנק ללא מס שכר), בהתאם למדיניות התגמול המוצעת:

שנה	תגמולים (באלפי ש"ח)						פרטי מקבל התגמולים			
	סה"כ תגמול לפי תקנה 21(6)	הפרשות סוציאליות על-פי דין ואחרות	סה"כ לפי חוק הגבלת התגמול (5)	תשלום מבוסס מניות(4)	תשלומים והפרשות המעביד(3)	מענק (2)	שכר והטבות נלוות (1)	היקף משרה	תפקיד	שם
2024	3,698	286	3,412	370	170	964	1,908	משרה מלאה	בדרגה הגבוהה בפועל	חבר הנהלה

(1) כולל תשלום בגין הוצאות רכב אש"ל וגילומים.

(2) בהנחת מענק מקסימאלי.

(3) לרבות תשלומים והפרשות לקרן השתלמות וביטוח לאומי.

(4) הענקת אופציות עם תקופת הבשלה ותנאי ביצוע.

(5) סכום זה אינו כולל הפקדות והפרשות לפיצויי פיטורין ותגמולים (לרבות אובדן כושר עבודה) על פי דין אשר לא נכללות בהגדרת "תגמול" לצורך חוק הגבלת התגמול.

(6) לא כולל מס שכר.

#### 4.5 יישום מדיניות התגמול הקודמת

בשנות יישום מדיניות התגמול הקודמת תגמול מנכ"ל הבנק הגיע לתקרת יחס השכר. פרטים אודות תגמול נושאי משרה בבנק (לרבות יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל) בשנים 2021-2022 נכללו בדוח התקופתי של הבנק לשנת 2022 (עמ' 271-273).

#### 4.6 עניין אישי והשתתפות בדיוני ועדת התגמול והדירקטוריון

לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול, הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות גם בנוגע לתנאי הכהונה של דירקטורים בבנק.

בישיבת ועדת התגמול מיום 21.9.2023, בה השתתפו כל חברי ועדת התגמול, אשר קדמו לה מספר ישיבות של ועדת התגמול בהן גובשה מדיניות התגמול החדשה, הוחלט להמליץ לדירקטוריון הבנק לאשר את מדיניות התגמול החדשה המצורפת כנספח ג'.

<sup>9</sup> למועד הדוח 5 מתוך 11 נושאי משרה חברי הנהלה, הכפופים למנכ"ל, נמצאים בדרגה הגבוהה ביותר בפועל. תגמולם של נושאי משרה חדשים שימונו/יקודמו לדרגה זו יהיה דומה לזה המפורט בטבלה. קיימות בבנק דרגה גבוהה יותר לחבר הנהלה הכפוף למנכ"ל, שאינה מצויה בשימוש בשנים האחרונות. ביחס לדרגה זו (אם ייעשה בה שימוש בעתיד) נתוני השכר והטבות נלוות ותשלום מבוסס מניות גבוהים בכ-8% ביחס לאלה המפורטים בטבלה וסך התגמול לפי תקנה 21 גבוה בכ-1% (בהתחשב בקטימה בשל תקרת חוק הגבלת התגמול).

בישיבת דירקטוריון הבנק מיום 27.9.2023 הוחלט לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול החדשה. בישיבות הדירקטוריון השתתפו כל הדירקטורים וההחלטה אושרה פה אחד.

עיקר נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול לאור מטרותיה 4.7

4.7.1 מדיניות התגמול החדשה עוצבה על מנת להתאים את מודל התגמול הקיים בבנק לאתגרים העומדים בפניו, לתגמול בשוק הבנקאות בארץ ולרגולציה הקיימת, שעיקרה הוא חוק הגבלת התגמול והוראה 301A, והכל תוך יישום ניסיונו הרב של הבנק, תובנותיו ולקחי מיישום תוכניות תגמול לטווח הקצר ולטווח הארוך בבנק עד כה ומיישום מדיניות התגמול הקודמת.

4.7.2 מדיניות התגמול החדשה נוסחה לאחר שוועדת התגמול והדירקטוריון בחנו ושקלו אותה לאור האסטרטגיה של הבנק, תוכנית העבודה ותיאבון הסיכון של הבנק, ומתוך מטרה להוביל להשאת ערכו של הבנק בטווח הארוך תוך שימת דגש על יציבות הבנק והחליפיות בין השגת תשואה לנטילת סיכון, והכל בשים לב להוראות הרגולטוריות החלות על הבנק.

4.7.3 ועדת התגמול בחנה חלופות שונות לביסוס מנגנון המענק השנתי ותנאי הסף לתחולתו, לרבות האופן בו ייקבע רכיב התשואה להון והאפשרות של הוספת מדדים השוואתיים ביחס למערכת הבנקאית. לאחר מספר דיונים שנערכו בעניין, בהם הוצגו היתרונות והחסרונות של החלופות ונשמעה גם עמדתו של מנכ"ל הבנק, החליטו ועדת התגמול והדירקטוריון לשנות את אופן קביעת רכיב התשואה להון אשר במענק השנתי, כך שייקבע מראש על-ידי הדירקטוריון כל שנה, ולא יהא לפי טווח קבוע מראש וכן החליטו להוסיף למנגנון המענק רכיב של מדד השוואתי. הדירקטורים ציינו שהוראות המדיניות יאפשרו גמישות במהלך שנות המדיניות באופיו של המדד ההשוואתי (שייקבע כל שנה מראש) ובהיקפו.

4.7.4 וועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי במודל התגמול קיימים מנגנונים אשר יאפשרו לתגמול נושאי משרה גם במצב שבו אין עמידה בתנאי הסף, או כשאינן תגמול בגין רכיב התשואה להון, וזאת כפוף לסמכות הדירקטוריון להפחית את התגמול המשתנה אם הנסיבות יצדיקו זאת (למשל בשל מצבו הכספי של הבנק או התוצאות העסקיות שלו).

4.7.5 כן נשקלה מדיניות התגמול החדשה ותקרות התגמול המעודכנות אשר בה, לאור השאיפה לתגמול את נושאי המשרה והמנהלים על עבודתם ותרומתם לבנק ולשמרם לטווח הארוך, תוך כדי יצירת תמריצים ראויים וקשירתם למטרות הבנק ומחזיקי העניין בו, ותוך הבטחה כי מדיניות התגמול החדשה, על מנגנוני התגמול ורמות התגמול הנכללים בה, תשקף ותבטא את מטרותיו של הבנק, תוכניות העבודה שלו ומדיניותו בראייה ארוכת טווח, עד כמה שניתן, ותדע לשמר אנשי מפתח מובילים בבנק לטווח הארוך בהינתן המגבלות האמורות ולגייס מנהלים מוכשרים.

4.7.6 במסגרת דיוניה נתנה ועדת התגמול דעתה למטרות העיקריות של מדיניות התגמול, כמפורט בסעיף 4.2.2 לעיל, ולאורם קבעה מדיניות התגמול החדשה סעיף שנועד לשמור על גמישות ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק בעת אישור תגמולם של נושאי המשרה ועדכונו במטרה לשמרם בבנק לטווח הארוך (ראו סעיף 4.7.5 למדיניות התגמול החדשה). ועדת

התגמול והדירקטוריון דנו באפשרות של אי התרת ההוצאה לצורכי מס בקשר עם חלק מתגמול נושאי המשרה שהינו מעבר למדרגת התגמול וקבעו כי מדובר בסכום שאינו משמעותי לבנק. בהקשר זה ציינו חברי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק כי נעשה מאמץ, לתגמל את נושאי המשרה בבנק ולתמרץ אותם להביא את הבנק להישגים במסגרת הכלים אשר הדין, לרבות חוק הגבלת התגמול, מאפשר.

4.7.7 מדיניות התגמול החדשה מאפשרת הענקת תגמול הוני משתנה הכולל אופציות, חלף התגמול ההוני הקבוע שהיה נהוג במדיניות התגמול הקודמת ואשר בוטל. בנימוקי לבחירה באופציות שהבשלתן תלויה בהעסקה ועמידה בתנאי ביצוע ואשר יש להן מחיר מימוש, ציינו הדירקטורים כי האופציות הינן כלי תגמול ארוך טווח אשר מתגמל את נושאי המשרה רק כאשר קיימת עליה במחיר מניית הבנק מאז מועד הענקתן ולאורך תקופת ההבשלה שלהן. האופציות מעודדות את נושאי המשרה להביא להשאת ערך מניית הבנק לטובת בעלי מניותיו ובאופן זה מאחד את האינטרס של נושאי המשרה עם זה של בעלי המניות ומתמרץ את נושאי המשרה להמשיך לכהן בבנק לטווח הארוך. זאת ועוד הדירקטורים בחנו את הסיכון העשוי להיות גלום באופציות ביחס לתיאבון הסיכון של הבנק ולאור החומרים שהוצגו בפניהם קבעו, כי שווי התקרה שייקבע למימושן בשיטת ה"מימוש נטו" יקטין משמעותית את הסיכון המובנה בכלי זה של תגמול הוני ובהתאם משרת את טובת הבנק ובעלי מניותיו.

4.7.8 בתהליך אימוץ מדיניות התגמול החדשה נבחנו מבנה התגמול ותנאי הכהונה הנוכחים של נושאי המשרה בבנק ומבנה התגמול המוצע על-פי מדיניות התגמול החדשה, לרבות היחס שבין הרכיבים הקבועים לרכיבים המשתנים וכן היחס שבין תנאי התגמול של נושאי המשרה לתגמול הממוצע והחציוני של שאר עובדי הבנק, לרבות עובדי קבלן המועסקים בבנק, והשפעתם על יחסי העבודה בבנק (יחסים אלה מפורטים במדיניות התגמול החדשה, המצורפת לדוח). הדירקטורים קבעו כי אין ביחסים הללו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בבנק.

4.7.9 לצורך קיום הדיונים במדיניות התגמול, הוצגו בפני הדירקטוריון, בין היתר, החומרים הבאים: השוואה לתגמול נושאי משרה בבנקים אחרים, חוק הגבלת התגמול, הוראה 301A, תיקון 20 לחוק החברות, מדיניות התגמול הקודמת של הבנק ומודל התגמול הנוכחי בהתאם לה, מודל התגמול המוצע של הבנק, התייחסות לגבי המודל המוצע והמדיניות החדשה בפן ניהול הסיכונים של הבנק, לרבות ציות, והביקורת הפנימית, וסימולציות שונות לגבי תגמול נושאי המשרה בבנק לפי המודל החדש וביחס לנתוני התגמול של נושאי המשרה בהתאם למודל הנוכחי, בין היתר במצבי קיצון שונים. בגיבוש מדיניות התגמול ומודל התגמול ליוו את ועדת התגמול היועצים המשפטיים והכלכליים של ועדת התגמול והדירקטוריון.

4.7.10 כל השיקולים האמורים עמדו לנגד עיני הדירקטוריון בדיוניו בהמלצות ועדת התגמול ובאמצו את המלצותיה.

4.7.11 לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במרכיבים השונים של מדיניות התגמול ושל התגמול, הגיעו ועדת התגמול והדירקטוריון למסקנה לפיה מדיניות התגמול החדשה הינה מדיניות תגמול מאוזנת וראויה לבנק.

נוסח ההחלטה המוצעת :

לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של הבנק, בנוסח המצורף כנספח ג' לדוח בתוקף מיום 1.1.2024 לתקופה של 3 שנים ולאשר לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, כי בהתאם למדיניות התגמול והתקרות הקבועות בה, תגמול נושאי המשרה יכול שיעלה על מדרגת התגמול הקבועה בסעיף האמור באישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ללא אישור נוסף של האסיפה הכללית.

**5. פרטים נוספים אודות נושא 11 שעל סדר היום - אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק**

מר דב קוטלר מכהן כמנכ"ל הבנק ("המנכ"ל") החל מיום 1.10.2019. תגמולו של מר דב קוטלר כמנכ"ל הבנק קבוע בהסכם ההעסקה הנוכחי שלו אשר אושר באסיפת בעלי המניות של הבנק מיום 22.1.2020 (לפרטים ראה דוח זימון אסיפה 2020, הערה 1 לעיל) ("ההסכם הקודם").

בד בבד עם גיבושה של מדיניות תגמול חדשה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (המובאת לאישור האסיפה באמצעות הדוח) ובשל סיום תוקפו של ההסכם הקודם בסוף שנת 2023, מובאים לאישור גם תנאי כהונה והעסקה עדכניים ותואמים למנכ"ל. עיקר השינוי בתגמול המנכ"ל הינו: גידול בשכר הקבוע; החלפת רכיב התגמול ההוני הקבוע בתגמול הוני משתנה; עדכון אופן הקביעה של רכיב המענק התלוי בתשואה על ההון; קיצור תקופת אי התחרות מ-12 חודשים ל-6 חודשים והכללת אפשרות תשלום בגינה.

עלות העסקתו של המנכ"ל תעלה על מדרגת התגמול ולפיכך, תנאי הכהונה וההעסקה מובאים לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות הבנק גם לפי הרוב הקבוע בסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול וסעיף 267א(ב) לחוק החברות. לפי חוק הגבלת התגמול החלק שמעל למדרגת התגמול לא יוכר לבנק כהוצאה לצורכי מס.

תנאי התגמול המעודכנים של המנכ"ל יהיו בתוקף מיום 1.1.2024.

תנאי התגמול של המנכ"ל המובאים להלן אושרו על-ידי ועדת התגמול ביום 21.9.2023 ועל-ידי דירקטוריון הבנק ביום 27.9.2023.

להלן עיקרי תנאי העסקת המנכ"ל המוצעים ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי בהתאם להם, כפי שאושרו על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק :

5.1 הגדרת התפקיד: המנכ"ל מכהן כמנכ"ל הבנק בהיקף של משרה מלאה. כל עוד מכהן המנכ"ל בתפקידו, לא יהיה המנכ"ל רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר, אלא-אם-כן קיבל לכך אישור מראש מדירקטוריון הבנק.

5.2 תקופת ההעסקה: הסכם ההעסקה יהא לתקופה שתחילתה ביום 1.1.2024 וסיומה ביום 31.12.2026. על-אף האמור לעיל, כל אחד מן הצדדים רשאי להודיע על הפסקת העסקתו של המנכ"ל על-פי הסכם זה, בכל עת, גם קודם לתום תקופת ההסכם, בהודעה מוקדמת בכתב בת 6 חודשים ("תקופת ההודעה המוקדמת") וככל שלא חודש או הוארך תוקפו של ההסכם. הבנק רשאי לוותר על עבודתו בפועל של המנכ"ל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה מבלי שתיפגע זכותו למלוא תנאי התגמול בתקופה זו, או לפדיונם.

5.3 משכורת: משכורתו החודשית של המנכ"ל תהיה בסך כולל של 250,000 ש"ח (מאתיים חמישים אלף



ש"ח), כשהיא צמודה לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ב-15.9.2023<sup>10</sup> ("צמוד למדד"), כפוף להוראות הדין החל ("המשכורת").

5.4 תנאים נלווים: המנכ"ל יהיה זכאי להטבות ולתנאים נלווים בהתחשב בתפקידו כמנכ"ל הבנק, והכל כמקובל בבנק, ובכלל זה נהג צמוד, החזקת טלפון סלולארי והחזר הוצאות לצורך מילוי תפקידו. המנכ"ל יהיה רשאי לוותר על חלק או כל ההטבות לעיל ולהמיר את שווי ההטבות כאמור לשכר נוסף, באופן שיתווספו למשכורת של המנכ"ל, ככל שהדבר מתאפשר על-פי הדין.

5.5 הפרשה לקופות גמל, לפיצויי פיטורין ופנסיה, לביטוח אובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות: הבנק יפריש בגין המנכ"ל הפרשות לתגמולים, לפיצויים ולקרן השתלמות, אשר יועברו, מידי חודש בחודשו, במלואם או בחלקים על-פי בחירת המנכ"ל, כדלקמן (המנכ"ל יהיה רשאי לשנות את תמהיל ההפרשות שלהלן בהתאם לדין):

5.5.1 פיצויים ותגמולים: הבנק יפקיד הפקדות לתגמולים, לפיצויים בגין המנכ"ל, אשר יועברו, מידי חודש בחודשו, במלואן או בחלקים ולפי העניין, לקופות גמל, והכל על פי בחירת המנכ"ל, בהתאם להוראות הדין ובכללן הוראות צו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק מיום 23.5.2016 ("צו ההרחבה").

5.5.2 ביטוח אובדן כושר עבודה: המנכ"ל יהיה זכאי לביטוח מפני אבדן כושר עבודה בהתאם להוראות צו ההרחבה וכמקובל בבנק, אא"כ יבקש המנכ"ל אחרת.

5.5.3 קרן השתלמות: אא"כ יבקש המנכ"ל אחרת, הבנק יפריש על חשבונו עבור המנכ"ל 7.5% מהמשכורת לקרן השתלמות עד התקרה המוכרת לצורכי מס וינכה בנוסף על חשבון המנכ"ל 2.5% ממשכורתו לשם העברה לקרן השתלמות כאמור.

5.6 פיצויי פיטורים: בעת סיום העסקתו של המנכ"ל בבנק מכל סיבה שהיא לרבות במקרה של פטירת המנכ"ל במהלך כהונתו (חו"ח), אך למעט בנסיבות בהן נשללה זכות המנכ"ל לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, יהיה המנכ"ל (או שאיריו/יורשיו, לפי המקרה) זכאי בגין תקופת ההסכם (כפוף לאמור לעיל) לפיצויי פיטורים בשיעור של 100% מהמשכורת או לכספי הפיצויים והרווחים בגינם אשר נצברו לזכותו בקופות הגמל, לפי הגבוה.

5.7 חופשה שנתית, הבראה ומחלה: המנכ"ל יהיה זכאי לתשלום בגין 14 (ארבע עשר) ימי הבראה בשנה, על פי התעריף המקובל לגבי חברי ההנהלה בבנק, וכן לחופשה שנתית בשכר של 25 (עשרים וחמישה) ימי עבודה, בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה (ומספר ימי עבודה יחסי בגין חלק מהשנה). המנכ"ל יוכל לצבור עד 10 ימי חופשה במצטבר. בנוסף, המנכ"ל יהיה זכאי ל-25 (עשרים וחמישה) ימי מחלה בשכר בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה.

5.8 אי תחרות וצינון: המנכ"ל יהיה כפוף לתקופת אי תחרות של 6 חודשים ממועד סיום כהונתו בפועל ביחס לתאגיד בנקאי או כל תאגיד אחר המתחרה עם הבנק, חברת ביטוח ובית השקעות, לרבות חברה בת של כל אחד מהנ"ל והכל, אלא אם התקבל אישור מדיקטוריון הבנק. המנכ"ל יהיה זכאי לתשלום של 6 משכורות חודשיות (ללא הפרשות סוציאליות ותנאים נלווים) בגין התחייבותו לאי תחרות אשר ישולם בסיום תקופת אי התחרות, כפוף לעמידתו בהתחייבות לאי תחרות. דירקטוריון

<sup>10</sup> אם מדד המחירים לצרכן ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא שהמשכורת לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת.

הבנק יהיה רשאי לוותר על התקופה, כולה או חלקה, ובמקרה כזה יותאם התשלום באופן יחסי. כמו כן קיימת תקופת צינון בת 6 חודשים מתום הכהונה ביחס לקשרים עם גורם עסקי עמו עמד המנכ"ל בקשר מתוקף תפקידו בבנק, אלא אם ניתן אישור הדירקטוריון.

5.9 ביטוח, שיפוי ופטור: המנכ"ל ימשיך להיות מבוטח בפוליסת ביטוח אחריות של דירקטורים ונושאי משרה של הבנק. בנוסף, מחזיק המנכ"ל כתב שיפוי ופטור, כפי שמוענק לנושאי משרה בבנק.<sup>11</sup>

5.10 מענק שנתי: בהתאם לתנאים שלהלן וכפוף לעמידה בתנאי הסף (כהגדרתו להלן), המנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי כפוף לתקרת יחס השכר (ובלבד שלא יעלה על תקרה של 3 משכורות<sup>12</sup>). ככל שהמענק המחושב כמפורט להלן יהיה גבוה מתקרת יחס השכר שבחוק הגבלת התגמול (הנקובה בסעיף 2(ב) לחוק זה) ייקטם המענק של המנכ"ל עד גובה התקרה המותרת לפי הדין. המענק השנתי יורכב משני (2) רכיבים ויחושב כסכומם, כדלקמן:

5.10.1 רכיב ביצועי הבנק: רכיב מענק של בין 0.25 משכורת ועד 1 משכורת, המשולם בהתאם לעמידה ביעד תשואה להון לפי המודל החל על יתר חברי הנהלת הבנק. לפי מודל זה, ישולם המענק לפי מדרגות תשואה להון כפי שתקבענה על-ידי הדירקטוריון בגין כל שנת מענק (2024, 2025, ו-2026), כאשר חישוב המענק בין המדרגות הללו יהיה על בסיס ליניארי.

"תשואה להון" בסעיף זה הינה תשואת הרווח הנקי להון, כפי שמדווח בדוחותיו הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק בגין שנת המענק.

"רווח נקי" בסעיף זה הוא רווח הבנק הנקי המיוחס לבעלי מניות הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק בגין שנת המענק.

"תנאי סף" אלא-אם-כן יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון אחרת, תנאי הסף הוא עמידה ביחסי הלימות ההון בשנה הרלוונטית.

"עמידה ביחסי הלימות ההון" - משמעותה שבהתאם לדוחות הכספיים השנתיים לשנה הרלבנטית, עמד הבנק ביחס הון עצמי רובד 1 (core tier 1 ratio) המזערי הנדרש על-ידי הפיקוח על הבנקים, וביחס ההון הכולל (total capital ratio) המזערי הנדרש על-ידי הפיקוח על הבנקים.

5.10.2 רכיב שיקול דעת: רכיב מענק של עד 2 משכורות (יחד עם יתר רכיבי שיקול הדעת אשר בתגמול המשתנה, ככל שקיימים), אשר ייקבע כתלות בשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ועשוי להתחשב בקריטריונים שונים וביניהם גם מדד השוואתי.

על-אף האמור וכפוף להוראות הדין החל, במקרה שבו לא תהיה עמידה בתנאי הסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר למנכ"ל מענק של עד 2 משכורות, כאמור לעיל ("מענק בשיקול דעת").

5.11 תגמול משתנה הוני (אופציות) – המנכ"ל יהיה זכאי להענקה של אופציות למניות הבנק בשווי כלכלי כולל, לפי המודל הבינומי, של 300 אלפי ש"ח בגין תקופת ההסכם (3 שנים), ו- 100,000 ש"ח לכל

<sup>11</sup> כפוף לאישור האסיפה הכללית (ראה סעיף 4 לדוח הזימון), יוענק גם למנכ"ל כתב שיפוי מעודכן כמו ליתר נושאי המשרה בבנק.

<sup>12</sup> בפועל בשל תקרת יחס השכר החלה למועד זה המענק מוגבל לעד כ- 0.75 משכורת.

שנה מתקופת ההסכם ("השווי הכספי"), בתנאים שלהלן ("האופציות"):

- 5.11.1 כמות האופציות שתוענק - כמות האופציות שתוענק תחושב לפי חלוקת השווי הכספי בשווי הכלכלי הממוצע לאופציה, שיחושב לפי המודל הבינומי, לפי חישוב שייערך בסוף יום המסחר האחרון שיקדם למועד החלטה של הדירקטוריון על הענקת האופציות למנכ"ל ("מועד החלטת הדירקטוריון").
- 5.11.2 הבשלה - האופציות תבשלנה ב-3 מנות שוות על-פני תקופה של 3 שנים מיום 1.1.2024, כפוף להמשך העסקתו של המנכ"ל (ב-1.1.2025 ("המנה הראשונה"), ב-1.1.2026 ("המנה השנייה"); ו-ב-1.1.2027 ("המנה השלישית"), כפוף להתקיימות תנאי הביצוע כמפורט להלן.
- 5.11.3 תנאי ביצוע – מימוש האופציות למניות יהיה כפוף לעמידה ביחסי הלימות ההון בשנת ההבשלה הרלוונטית לכל מנה. ("תנאי הביצוע").
- 5.11.4 סיום כהונה – על-אף האמור בסעיף 5.11.2 לעיל, במקרה של סיום כהונה שאינו בנסיבות אשר אינן מזכות בפיצוי פיטורים על פי דין, יהא המנכ"ל זכאי לממש חלק יחסי מהאופציות שהבשילו עד ליום סיום העסקתו, כשהן מחושבות על בסיס ליניארי יומי (קרי יבשיל גם חלק מהמנה הבאה, לפי המקרה). מועדי המימוש יהיו ללא שינוי. במקרה של סיום כהונה בנסיבות אשר אינן מזכות בפיצוי פיטורים על פי דין, כל האופציות שלא מומשו למניות תפקענה מיידית.
- 5.11.5 תקופות המימוש והפקיעה – כפוף לחלוף מועדי ההבשלה ותנאי הביצוע, המנה הראשונה תהא ניתנת למימוש מיום פרסום הדוח הכספי לשנת 2024 ועד ליום 1.1.2028; המנה השנייה תהא ניתנת למימוש מיום פרסום הדוח הכספי לשנת 2025 ועד ליום 1.1.2028; המנה השלישית תהא ניתנת למימוש מיום פרסום הדוח הכספי לשנת 2026 ועד ליום 1.1.2029.
- 5.11.6 מחיר המימוש – מחיר המימוש ייקבע על פי הגבוה מביין: (1) ממוצע מחיר המניה (מתואם דיבידנד והטבות) ב-30 ימי המסחר שיקדמו למועד החלטת הדירקטוריון ו-(2) מחיר הסגירה של מניית הבנק בבורסה ביום המסחר האחרון שיקדם למועד החלטת הדירקטוריון; כאשר אם מחיר המימוש ייקבע על פי חלופה (2), אז תיווסף למחיר זה פרמיה של 3% ("מחיר המימוש"). מחיר המימוש יותאם בהתאם לתקנון הבורסה וכפי שיפורט בדיווח על ההקצאה.
- 5.11.7 מימוש כפוי - במקרה שבו מחיר מניית הבנק יהיה שווה ל-150% ממחיר המימוש ("מחיר הלימיט") או גבוה ממנו, האופציות תמומשנה מיידית למניות הבנק בשיטת ה"מימוש נטו", בזמנים ובתנאים שיקבע הדירקטוריון וכפוף להוראות הדין החל.
- אופן המימוש - המנכ"ל יהא רשאי לבחור האם לממש את האופציות בשיטת ה"מימוש נטו" או באופן "רגיל" (על-ידי תשלום מחיר המימוש), כפי שיפורט בדיווח המיידית על הענקת האופציות.
- 5.11.8 האופציות כתגמול משתנה נדחה – לצורך הוראה 301A להוראות נוהל בנקאי תקין של הפיקוח על הבנקים בנושא תגמול, יראו את האופציות כתגמול משתנה נדחה אשר נפרס החל ממועד החלטת הדירקטוריון (כהגדרתה לעיל). תנאי הביצוע של האופציות יהוו את

תנאי הביצוע של התגמול המשתנה הנדחה.

5.11.9 הוראות נוספות, מועד ההענקה ואישורים נוספים – יתר תנאי האופציות, יהיו לפי תוכנית האופציות שיאמץ הבנק, ויפורטו בדיווח מיידי על הצעה פרטית מהותית אשר יפורסם לאחר שיאשר דירקטוריון הבנק את הענקת האופציות לפי התנאים שלעיל ויגזור את הכמות שלהן. אישור התנאים שלעיל מהווה אישור מראש להענקת האופציות כחלק מחבילת התגמול של המנכ"ל ותנאי התגמול שלו אולם אינו מהווה הקצאה בפועל. הקצאת האופציות בפועל תיעשה לאחר אישור הדירקטוריון, וללא אישור נוסף של האסיפה הכללית.

5.11.10 השווי הכלכלי של האופציות לפי המודל הבינומי – השווי הכלכלי הממוצע לאופציה לפי המודל הבינומי יחושב לפי מועד החלטת הדירקטוריון (כהגדרת המונח לעיל). השווי הכולל של האופציות לפי המודל הבינומי יהיה השווי הכספי, כהגדרתו לעיל (300,000 ש"ח). אילו היה השווי הכלכלי הממוצע לאופציה לפי המודל הבינומי מחושב נכון ליום פרסום דיווח זה, היה השווי האמור לכל אופציה עומד על כ-136.70 ש"ח וכמות האופציות המוענקת ל-3 שנים היתה כ-44,776 אופציות (מהווה כ-0.00% מהון המניות המונפק והנפרע של הבנק ומכוח ההצבעה שלו, לרבות בדילול מלא).

5.12 להלן פרטים אודות התגמולים הצפויים להם יהא זכאי המנכ"ל בשנת 2024, בהתאם לתנאי העסקתו המפורטים בדוח זה לעיל (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה ללא מס שכר, בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה):

שנה	תגמולים (באלפי ש"ח)					פרטי מקבל התגמולים					
	שם	תפקיד	היקף משורה	שיעור החזקה בהון הבנק במועד הדוח (ב-%)	שכר והטבות נלוות (2)	מענק (3)	תשלומים ותשלומים המעביד(4)	תשלום מבוסס מניות(5)	סה"כ לפי חוק הגבלת התגמול (6)	הפרשות סוציאליות על-פי דין ואחרות	סה"כ תגמול לפי תקנה (7)21
2024	דב קוטלר	מנכ"ל הבנק	משורה מלאה	0.00% <sup>א)</sup>	3,053	204	55	100	3,412	481	3,893

(1) החזקה ב-12,765 מניות למועד הדוח.

(2) לרבות שכר והטבות נלוות כגון: שי לחג, הוצאות טלפון ועוד.

(3) זכאות המנכ"ל למענק שנתי היא כמפורט בסעיף 5.10 לעיל, בהנחה של קטימה בתקרת יחס השכר. הנתונים מוצגים בהנחה של קבלת המענק המקסימאלי המתאפשר. יצוין כי בשנים 2021 ו-2022 בהן היה המנכ"ל זכאי למענק של עד 5 משכורות בעל רכיבים דומים (רכיב תשואה להון (גם אם נקבע באופן שונה) ורכיב שיקול דעת), שולמו לו סכומי המענק המקסימאליים שהתאפשרו בהתחשב בתקרת יחס השכר – כ-1-2 משכורות חודשיות.

(4) לרבות תשלומים והפרשות לקרן השתלמות וביטוח לאומי.

חישוב זה מתבסס על הנתונים וההנחות הבאים: מחיר הסגירה של מניית הבנק הוא 32.60 ש"ח, מחיר המימוש הוא 33.58 ש"ח, מחיר הלימיט הוא 50.37 ש"ח, תשואת הדיבידנד היא 0%, סטיית התקן היא 26.1% למנה הראשונה ולמנה השניה, ו-25.0% למנה השלישית, הריבית חסרת הסיכון היא 4.09%, ומועדי ההבשלה והפקיעה הם כמפורט לעיל.

- (5) בגין תקופת כהונתו תוענקה למנכ"ל אופציות עם תקופת הבשלה ותנאי ביצוע, כמפורט בסעיף 5.11 לדוח זה לעיל.
- (6) סכום זה אינו כולל הפרשות לתגמולים ולפיצויים על-פי דין.
- (7) לא כולל מס שכר.

### 5.13 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק לאישור תנאי העסקתו של המנכ"ל:

5.13.1 במסגרת הדיונים בתגמול המוצע למנכ"ל, נבחנו גם השכלתו, כישוריו והישגיו של המנכ"ל בתפקידים השונים אשר בהם כיהן בקבוצת הבנק ומחוצה לה. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי למנכ"ל ניסיון עסקי רב ויכולת ניהולית מוכחת, אשר תורמים בהווה וצפויים להמשיך ולתרום בעתיד לביצועיו של הבנק ולתוצאותיו העסקיות וכי בהתחשב במגבלות הרגולטוריות, רמת התגמול למנכ"ל בהתאם למדיניות התגמול תואמת את כישוריו ותפקידו.

5.13.2 בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגה השוואה של התגמול המוצע למנכ"ל במסגרת תנאי העסקתו מול היקפי התגמול של מנכ"לים בתאגידים בנקאיים אחרים בישראל. ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי מכלול תנאי הכהונה למנכ"ל הינם סבירים בהשוואה לאלה המקובלים בבנקים אחרים, בשים לב לגודלו של הבנק ולהיקף עסקיו.

5.13.3 יחס בין עלות התגמול הכולל של המנכ"ל לבין עלות התגמול הכולל הממוצעת של יתר עובדי הבנק, שאינם נושאי משרה, הינו כ-8.9 והיחס בין עלות התגמול הכולל של המנכ"ל לבין עלות התגמול הכולל החציונית של יתר עובדי הבנק, שאינם נושאי משרה, הינו כ-14.9.5

5.13.4 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את הוראות חוק הגבלת התגמול והוראה 301A בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי ואת מדיניות התגמול החדשה של הבנק ומצאו כי מכלול התגמול של המנכ"ל עומד בהוראותיהם.

5.13.5 ועדת התגמול והדירקטוריון דנו במבנה התגמול הקבוע והמשתנה של המנכ"ל, בתקרת התגמול המשתנה של המנכ"ל המורכב מתגמול משתנה הוני של אופציות למניות הבנק בגובה של עד 100,000 ש"ח לשנה (300,000 ש"ח ל-3 שנים) וממענק בגובה של עד 5 משכורות של המנכ"ל אשר עשוי להיקטם בשל הגעה לתקרת יחס השכר לפי חוק הגבלת התגמול.

ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק ציינו כי תגמולו של המנכ"ל יהיה מעל מדרגת התגמול ובהתאם מובא לאישור האסיפה הכללית גם לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול. בנוסף בהתאם לכך, בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצג הסכום המקסימאלי אשר יהווה הוצאה שאינה מוכרת לצורכי מס לפי חוק הגבלת התגמול.

5.13.6 מבנה התגמול עוצב כך שתגמולו של המנכ"ל יגיע ככל שהדין יאפשר, עד תקרה קבועה מראש אשר היא ראויה ומתאימה לדעתם ויקשור את ביצועי המנכ"ל לביצועי הבנק בטווח הארוך, מתוך רצון וכוונה לתגמל את מנכ"ל הבנק באופן ההולם את מורכבות תפקידו ואת

14 החישוב בוצע לפי תקרת התגמול הצפויה בשנת 2024 לעומת העלות הממוצעת/חציונית למשרת יתר עובדי הבנק (שאינם נושאי משרה) בשנת 2022, בהתבסס על הדוחות הכספיים של הבנק ובתוספת עובדי קבלן אשר לא נכללים כחלק מהוצאות השכר של הבנק. עלויות התגמול כוללות תגמול קבוע ומשתנה לרבות מענקים ועלויות פרישה אשר מדווחות כחלק מהוצאות שכר.

אחריותו.

5.13.7 ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו, כי החלפת רכיב התגמול ההוני הקבוע שהיה משולם למנכ"ל באמצעות הענקת מניות חסומות לשלוש שנים, באופציות למניות הבנק עם מחיר מימוש כמפורט לעיל, תקופת הבשלה בת 3 שנים ותנאי ביצוע, יחזק את הקשר בין תגמול המנכ"ל לבין יצירת ערך למחזיקי העניין של הבנק ולביצועי הבנק בטווח הבינוני-ארוך והוא לטובת הבנק.

5.13.8 לאור כל האמור לעיל, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי התגמול המוצע למנכ"ל, הינו בהתאם למדיניות התגמול החדשה של הבנק והוא סביר, הוגן ומקובל בנסיבות העניין, בין היתר בהתחשב בתפקידו של המנכ"ל ובהתחשב בגודלו של הבנק בשוק הבנקאות בישראל ובמורכבות ניהולו.

5.13.9 ההחלטות אושרו פה אחד בהשתתפות כל חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, בהתאמה. לדירקטורים אין עניין אישי באישור התגמול למנכ"ל.

נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דב קוטלר כמנכ"ל הבנק בתוקף מיום 1.1.2024 ועד ליום 31.12.2026, לרבות הענקת אופציות כפוף לאישור הקצאתן על-ידי דירקטוריון הבנק, בהתאם למפורט בסעיף 5 לדוח, לפי סעיף 272(ג1) לחוק החברות וסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.

## 6. סדרי האסיפה הכללית וההצבעה בה

### 6.1 מועד האסיפה הכללית

האסיפה הכללית תתכנס **ביום ד', 8.11.2023, בשעה 16:00** במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 63 תל-אביב (קומה 6, חדר 608).

### 6.2 אופן ההצבעה

בעל מניה זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק החברות ושנוסחו מצורף לדוח זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קרי- מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים - "בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("הצבעה אלקטרונית"), "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

### 6.3 הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה

הרוב הדרוש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2 (נושא מס' 2 שעל סדר היום - מינויים מחדש של רואי החשבון המבקרים של הבנק), 1.4 (נושאים 6-7 שעל סדר היום - מינוי דירקטור אחר (שאינו חיצוני)), לדוח, 1.5 (נושא 8 שעל סדר היום - תיקון תקנון הבנק), הינו רוב רגיל. לפרטים אודות כללי הבחירה במקרה בו עלה מספר המועמדים שקיבלו את הרוב הדרוש על מספר הכהונות, ראה להלן.

הרוב הדרוש לאישור ההחלטות המנויות בסעיף 1.3 (נושאים מס' 3-5 שעל סדר היום – מינוי שתי דירקטוריות חיצוניות לפי חוק החברות), בשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה<sup>15</sup>, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שנתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בבנק או בעלי עניין אישי באישור המינוי, למעט עניין אישי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

הרוב הדרוש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.6 (נושא 9 שעל סדר היום - אישור הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בבנק), 1.7 (נושא מס' 10 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק) ו- 1.8 (נושא מס' 11 שעל סדר היום - אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק - בהתאם להוראות סעיף 272(ג1) לחוק החברות, לסעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016 ולסעיף 267א(ב) לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הינו רוב רגיל מקולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שנתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בבנק<sup>16</sup> או בעלי עניין אישי באישור הענקת כתבי השיפוי המעודכנים/ אישור תנאי הכהונה/ אישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף קטן (1) לעיל לא יעלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

ביחס לנושאים 3-7 שעל סדר היום (מינוי דירקטורים) – אם עלה מספר המועמדים לכהונה כדירקטורים שזכו ברוב קולות המשתתפים בהצבעה באסיפה הכללית על מספר המשרות הפנויות בכשירות כהונה מסוימת (הבחינה לעניין זה תהיה ביחס לכל כשירות כהונה בנפרד, קרי – דירקטור חיצוני לפי חוק החברות ודירקטור אחר), ייבחר המועמד שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית באותה כשירות, ובלבד שאם מדובר בכהונה של דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, אזי תיבחר המועמדת שזכתה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית מבין קולות בעלי המניות כאמור בסעיף 239(ב1) לחוק החברות. במקרה בו נדרשת הכרעה כאמור בין מספר מועמדים אשר קיבלו מספר קולות שווה, יוכרע מי מהם יכהן כדירקטור בהגרלה.

#### 6.4 עניין אישי ופרטים אודות בעל המניות

לעניין נושאים מס' 3-5 שעל סדר היום – מינוי שתי דירקטוריות חיצוניות לפי חוק החברות (רונית אברמזון רוקח, מיכל הלפרין ומיכל (כהן) קרמר) - כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה יודיע לבנק לפני ההצבעה באסיפה – בעצמו או באמצעות מיופה כוחו (לרבות בדרך של סימון על גבי ייפוי הכוח), לפי העניין, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - בדרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, האם הינו בעל שליטה בבנק<sup>17</sup>, או בעל עניין אישי באישור הנושאים שעל סדר היום כאמור (למעט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה). לא הודיע

<sup>15</sup> נכון למועד הדוח, אין בעל שליטה בבנק.

<sup>16</sup> נכון למועד הדוח, אין בעל שליטה בבנק.

<sup>17</sup> נכון למועד הדוח, אין כאמור בעל שליטה בבנק.

בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

לעניין נושאים מס' 9-11 שעל סדר היום – אישור הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי משרה בבנק, אישור מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק ואישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק, כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה יודיע לבנק לפני ההצבעה באסיפה – בעצמו או באמצעות מיופה כוח (לרבות בדרך של סימון על גבי ייפוי הכוח), לפי העניין, או אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה - בדרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, האם הינו בעל שליטה בבנק,<sup>18</sup> או בעל עניין אישי באישור הענקת כתבי השיפוי/מדיניות התגמול/תנאי הכהונה. לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

כמו כן יודיע כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, האם הינו בעל עניין בבנק, נושא משרה בכירה בבנק, או משקיע מוסדי, אם לאו.

#### 6.5 המועד הקובע

המועד הקובע את הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה לפי סעיף 182(ב) לחוק החברות ולפי תקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב **הינו יום ג', 10.10.2023** ("המועד הקובע").

#### 6.6 בא כוח/שלוח להצבעה

כל בעל מניה של הבנק, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי למנות מיופה כוח להצביע בשמו. מינויו של בא-כוח יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך ואם הממנה הינו תאגיד - על ידי המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד. כתב המינוי וכן ייפוי הכוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, יופקדו במשרדי הבנק **לא פחות מ-48 (ארבעים ושמונה) שעות לפני המועד הקובע לתחילת האסיפה**, אולם יושב-ראש האסיפה רשאי לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים באסיפה, ולקבל את כתב המינוי ו/או את ייפוי הכוח עם תחילת האסיפה.

#### 6.7 מניין חוקי ומועד אסיפה נדחית

המניין החוקי לקיום האסיפה הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה. לא נכח באסיפה בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה **ליום ד', 15.11.2023, בשעה 16:00** באותו מקום. לא נכח באסיפה הנדחית המניין החוקי לעיל כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.

#### 6.8 כתב הצבעה אלקטרוני

כאמור לעיל בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר **עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית**.

#### 6.9 הצבעה בכתב באמצעות כתב הצבעה

בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית בנושא שעל סדר היום גם באמצעות כתב ההצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה. ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה,

<sup>18</sup> נכון למועד הדוח, אין כאמור בעל שליטה בבנק.



באתר ההפצה בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ובאתר הבורסה בכתובת: <http://maya.tase.co.il>. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לניסוח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של הבנק שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של הבנק ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי הבנק (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) **עד ארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית**. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי הבנק.

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת; לעניין זה, הצבעה של בעל מניה בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית), או ביחס לבעל מניות רשום כתב הצבעה שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין, יהיה חסר תוקף.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות ההצבעה הבנק (היינו המחזיק 66,863,361 מניות רגילות בנות 1.00 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק ("מניות רגילות")) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לבנק, כמפורט בתקנה 10 לתקנות הצבעה בכתב.

#### 6.10 אישור בעלות

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית אם ימציא לבנק, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות הבנק במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לבנק אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא 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, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.11 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה

לאחר פרסום דוח זימון זה עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בהן בדיווחי הבנק שיתפרסמו באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק על-ידי בעלי המניות של הבנק הינו עד 10 (עשרה) ימים לפני מועד האסיפה (היינו **עד ליום א', 29.10.2023**).

7. תשומת לב מופנית לכך שסעיף 34(א1) לחוק הבנקאות, קובע כדלקמן – "לא יסכים אדם עם אחר לענין הצבעתם למינוי דירקטור בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית, לרבות לענין הצבעתם להפסקת כהונתו, אלא על פי היתר שנתן הנגיד לאחר התייעצות עם ועדת הרישיונות; הוראה זו לא תחול על חבר-מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11(א)(3)(ב) לפקודה, לענין הצבעה למינוי דירקטור שהוצע כמועמד על ידם לפי אותו סעיף, וכן על מחזיק אמצעי שליטה שהסכים עם אחר, שהאחר יצביע בשמו ומטעמו בלא שיקול דעת, כפי שמחזיק אמצעי השליטה הורה לו, ובלבד שאם האחר מחזיק בעצמו אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי או בתאגיד החזקה הבנקאית, לפי הענין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד". מהאמור עולה, בין היתר, שלענין נושאים 3-7 שעל סדר היום (מינוי דירקטורים), יכול מיופה כוח אשר הינו גם הוא בעל מניה בבנק להצביע בשמו ומטעמו של בעל מניה אחד נוסף בלבד.

8. נציג הבנק לטיפול בדוח :

נציג הבנק לענין הטיפול בדוח זה הוא עו"ד עמית לוי, ברחוב יהודה הלוי 63 בתל-אביב 6578109; טלפון – 03-5676594, פקסימיליה – 03-5673343.

9. עיון במסמכים :

ניתן לעיין בדוח זה, במסמכים הנזכרים בו (לרבות כתב הצבעה והודעות העמדה, ככל שתינתנה) ובנוסח המלא של ההחלטות המובאות לאישור האסיפה במשרד מזכיר הבנק, ברחוב יהודה הלוי 63, בתל-אביב, בשעות העבודה המקובלות, תוך תיאום מראש בטלפון 03-5673800, וזאת עד למועד האסיפה.

כמו כן ניתן לעיין בדוח זה, בכתב הצבעה ובהודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה ובאתר הבורסה, כנזכר לעיל.

**בכבוד רב,**

**בנק הפועלים בע"מ**

שמות החותמים על הדוח ותפקידם :

**יעל אלמוג, היועצת המשפטית הראשית**

**עמית לוי, יועץ משפטי לדירקטוריון**

**נספח א**

**תקנון הבנק**

# בנק הפועלים בע"מ

נתאגד בשנת 1921

בנק הפועלים בע"מ  
תזכיר ותקנון ההתאגדות  
נכון ליום \_\_\_\_\_ 18 ביולי 2019-2023

## בנק הפועלים בע"מ תזכיר התאגדות

1. שם החברה: **בעברית: בנק הפועלים בערבון מוגבל.**  
**באנגלית: BANK HAPOALIM B.M.**
  2. אחריות בעל מניות לחובות החברה מוגבלת לפירעון החלק בלתי נפרע של הערך הנקוב של מניותיו, אותו התחייב בעל המניות לשלם לחברה תמורת מניותיו בעת הקצאתן.
  3. שמות החברים הראשונים הם:
 

מזכיר, תל-אביב	בלומנפלד אפרים
מנהל חשבונות, תל-אביב	טברסקי נחום
פועל חקלאי, תל-אביב	כצנלסון ברל
מזכיר, תל-אביב	שפרינצק יוסף
עורך-דין, תל-אביב	ברלין אליהו
בעל-אחוזה, תל-אביב	רוזוב ישראל
ד"ר, תל-אביב	רופין ארתור
  4. מטרת החברה: לעסוק בכל עיסוק חוקי.
  5. (א) הון המניות הרשום של החברה הוא ארבעה מיליארד (4,000,000,000) שקלים חדשים מחולק לארבעה מיליארד (4,000,000,000) מניות רגילות, בנות 1 שקל חדש ערך-נקוב כל אחת.  
(ב) הזכויות הצמודות למניות החברה תהיינה לפי הקבוע בתקנון החברה.
  6. החברה רשאית לשנות את הוראות תזכיר זה בהחלטה שתתקבל באסיפה כללית ברוב רגיל של קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית. במנין הקולות של בעלי המניות כאמור, לא יבואו בחשבון קולות הנמנעים.
- אנו, מספר האנשים אשר שמותיהם, כתובותיהם וסימניהם החתומים למטה, רוצים ליצור חברה, כתוצאת "תזכיר ההתאגדות" הזה, כל אחד מאיתנו מסכים לקחת את מספר המניות של קפיטל החברה הרשום ליד שמו.

השמות, הכתובות והסימנים של החותמים מספר המניות הניטל על-ידי כל חותם:

מניה אחת	אפרים בלומנפלד, תל-אביב, מזכיר
מניה אחת	יעקב אפטר, תל-אביב, פועל חקלאי
מניה אחת	נחום טברסקי, תל-אביב, מנהל חשבונות
מניה אחת	יוסף שפרינצק, תל-אביב, מזכיר
מניה אחת	דוד רמז, תל-אביב, פועל
מניה אחת	יצחק טבנקין, תל-אביב, פועל
מניה אחת	יצחק וילקנסקי, תל-אביב, אגרונום
מניה אחת	ברל כצנלסון, תל-אביב, פועל חקלאי
מניה אחת	בצלאל שקלרסקי, תל-אביב, מנהל חשבונות
מניה אחת	אליעזר שוחט, מקווה ישראל, פועל חקלאי
מניה אחת	יצחק בן-צבי, ירושלים, עיתונאי

ביום א' לחודש אפריל 1921

דוד ז'וכביצקי (-)

עד לחתימותיהם הנ"ל: אליהו מונצ'ק (-)

# בנק הפועלים בע"מ

## תקנון

### 1. פרשנות

בתקנון זה, מלבד אם נוסח הכתוב מצריך פירוש אחר :

- "תקנון זה" או "התקנון" - תקנון זה כפי שנוסח כאן או כפי שישונה מזמן לזמן על ידי בעלי המניות.
- "החברה" - משמעה בנק הפועלים בע"מ.
- "הדירקטוריון" - משמעו דירקטוריון החברה שנבחר בהתאם להוראות תקנון זה.
- "ההנהלה" - משמעה הנהלת החברה שנבחרה בהתאם להוראות תקנון זה.
- "חוק החברות" או "החוק" - משמעו חוק החברות התשנ"ט-1999, כפי שישונה מזמן לזמן.
- "חוק ניירות ערך" - משמעו חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.
- "המשרד" - משמעו המשרד הרשום של החברה כפי שיהיה באותו זמן.
- "כתב" - דפוס, צילום, **מברק, טלקס**, פקסימיליה, דואר אלקטרוני, וכל צורה אחרת של כתיבה, יצירה או הטבעה של מילים בצורה הנראית לעין.
- "חתימה" או "חתימת יד" - משמעה חתימת יד של החותם, חתימה דיגיטלית או גם הפקסימיל של חתימתו אלא אם נאמר חתימת יד בלבד.
- "החלטה ברוב רגיל" - משמעה החלטה שנתקבלה ברוב קולות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (להוציא הנמנעים).
- "פקודת הבנקאות" - משמעה פקודת הבנקאות, 1941 כפי שתשונה מזמן לזמן או כל הסדר אחר שיבוא במקומו.
- "חוק הבנקאות (רישוי)" - חוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981, כפי שיתוקן מעת לעת או כל הסדר אחר שיבוא במקומו.
- "תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה" - משמעו כמשמעות מושג זה בפקודת הבנקאות, **1941**.
- "בעל מניה רשום" - בעל מניה הרשום במרשם בעלי המניות של החברה.
- "בעל מניה לא רשום" - בעל מניה שלוכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים.
- "הוראות ניהול בנקאי תקין" - הוראות המפקח על הבנקים שהוצאו מכוח סעיף 5(ג1) לפקודת הבנקאות הנוגעות לדרכי פעולתו וניהולו של תאגיד בנקאי, של נושא משרה בו ושל כל מי שמועסק על-ידיו, כפי שתהיינה מעת לעת.
- "הדין" - לרבות הוראות והנחיות החלות על החברה מכוח היותה תאגיד בנקאי, ובכלל זה הוראות ניהול בנקאי תקין.
- "הוראה 301" - הוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין.
- "דירקטור חיצוני לפי חוק החברות" - דירקטור חיצוני כמשמעותו בסעיף 239 לחוק החברות.
- "דירקטור חיצוני לפי הוראה 301" - דירקטור חיצוני כמשמעותו בהוראה 301 (שאיננו דירקטור חיצוני לפי חוק החברות).

- "אסיפה שנתית" - אסיפה כללית של בעלי המניות לפי סעיף 60 לחוק החברות.  
 "אסיפה מיוחדת" - אסיפה כללית של בעלי המניות שאינה אסיפה שנתית.

כפוף להוראות תקנה זו, אלא אם נוסח הכתוב מצריך פירוש אחר, למונחים אשר הוגדרו בחוק החברות יהיו הפירושים אשר ניתנו להם שם; המילים הבאות ביחיד תכלולנה את הרבים ולהפך, מילים הבאות במין זכר תכלולנה את הנקבה, ומילים שפירושן בני אדם תכלולנה גם תאגידים.

היה ותקנה (או חלק מתקנה) מתקנות תקנון זה תוכר כלא תקפה, בלתי חוקית, או בלתי אכיפה מכל עילה חוקית שהיא, לא יהא בכך כדי לפגוע בכל דרך שהיא בתוקפן, חוקיותן ואכיפותן של שאר תקנות התקנון.

## 2. שם החברה הוא כדלקמן:

- בעברית : בנק הפועלים בע"מ  
 באנגלית : BANK HAPOALIM B.M.

## 3. מטרות החברה

מטרות החברה הן לעסוק בכל עיסוק חוקי.

## 4. הון המניות הרשום של החברה

א. הון המניות הרשום של החברה הוא ארבעה מיליארד (4,000,000,000) שקלים חדשים מחולק לארבעה מיליארד (4,000,000,000) מניות רגילות, בנות 1 שקל חדש ערך-נקוב כל אחת.

ב. כל המניות הרגילות הינן שוות זכויות ביניהן לכל דבר ועניין וכל מניה רגילה מקנה למחזיק בה את:

1. הזכות להצביע - זכות להיות מוזמן ולהשתתף באסיפות הכלליות של בעלי המניות בחברה, וזכות לקול אחד בגין כל מניה רגילה בכל הצבעה בכל אסיפה כללית של החברה בה השתתף המחזיק בה;
2. הזכות לדיבידנד - זכות לקבלת דיבידנדים, אם וכאשר יחולקו, וזכות לקבלת מניות הטבה אם וכאשר תחולקנה - הכל באופן יחסי לערכן הנקוב של המניות, ומבלי להתחשב בכל פרמיה ששולמה עבורן;
3. הזכות בפירוק - זכות להשתתף בחלוקת עודף נכסי החברה לאחר פירוקה בהתאם לחלקה היחסי בהון המניות המונפק של החברה.

## 5. שינויים בהון ושינויים בזכויות

א. האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה רשאית, בהחלטה שנתקבלה ברוב רגיל להחליט בנושאים הבאים:

1. להגדיל את הון מניותיה הרשום בסכום שיוחלט על-ידי יצירת מניות חדשות, בתנאים ובזכויות כפי שיוחלט. החלטה כאמור יכול שתתקבל בין אם כל המניות הקיימות הוצאו או הוחלט להוציאן ובין אם טרם הוצאו או טרם הוחלט להוציאן;
2. לבטל הון מניות רשום שטרם הוקצה, ובלבד שאין התחייבות של החברה, לרבות התחייבות מותנית, להקצות הון מניות רשום זה;
3. לשנות, לבטל, להמיר, להרחיב, להוסיף או לשנות באופן אחר את הזכויות, זכויות היתר, היתרונות, ההגבלות וההוראות הקשורים או שאינם קשורים באותה עת במניות החברה;

4. לאחד ולחלק מחדש את הון מניותיה למניות בערכים נקובים גדולים יותר או קטנים יותר מערכי המניות הקיימות ;
5. להפחית את הון מניותיה באותו אופן ובאותם התנאים ובקבלת האישורים, ככל שהם נדרשים על-פי החוק ;
6. לעשות כל שינוי אחר בהון מניותיה של החברה או בזכויות מניותיה, ככל שסמכות כזו אינה נתונה בידי אורגן אחר של החברה.
- ב. הזכויות המוקנות למחזיקים של מניות, **לרבות גם מניות בכורה (כהגדרתן בחוק ניירות ערך)**, לא ייחשבו כאילו שונו על-ידי יצירתן או הנפקתן של מניות מוספות בדרגה שווה עימן, אלא אם מותנה אחרת בתנאי ההנפקה של אותן מניות.
- ג. ההוראות שבתקנון זה בדבר אסיפות כלליות תחולנה, בשינויים המחויבים לפי העניין, על כל אסיפת סוג שהיא של מניות ממניות החברה.
- ד. לשם ביצוע כל החלטה כאמור רשאי הדירקטוריון ליישב לפי ראות עיניו כל קושי שיתעורר. מבלי לגרוע מסמכות הדירקטוריון כאמור, הרי שבמקרה שכתוצאה מאיחוד הון יהיו בעלי מניות שאיחוד מניותיהם מותיר שברי מניות, יהיה הדירקטוריון רשאי:
1. למכור את סך כל השברים ולמטרה זו למנות נאמן אשר על שמו תוצאנה תעודות המניה הכוללות את השברים, אשר ימכרו והתמורה שתתקבל בניכוי עמלות תחולק לזכאים ;
  2. להקצות לכל בעל מניות שהאיחוד מותיר לגביו שבר, מניות מסוג המניות שלפני האיחוד, משולמות במלואן, במספר כזה אשר איחודן עם השבר יספיק למניה אחת מאוחדת שלמה, והקצאה כאמור תיחשב כבת תוקף סמוך לפני האיחוד ;
  3. לקבוע כי בעלי מניות לא יהיו זכאים לקבל מניה מאוחדת בגין שבר של מניה מאוחדת, הנובע מאיחודן של מחצית או פחות ממספר המניות שאיחודן יצר מניה מאוחדת אחת, ויהיו זכאים לקבל מניה מאוחדת בדין שבר של מניה מאוחדת הנובע מאיחודן של יותר ממחצית ממספר המניות שאיחודן יוצר מניה מאוחדת אחת.
- ה. בכל מקרה של איחוד מניות למניות בנות ערך נקוב גדול יותר, רשאי הדירקטוריון לקבוע הסדרים כדי להתגבר על כל קושי העלול להתעורר בקשר לאיחוד, ובייחוד רשאי הוא לקבוע אילו מניות יאוחדו למניה זו או אחרת, ובמקרה של איחוד מניות שאינן בבעלות בעלים אחד, רשאי הוא לקבוע סידורים למכירת המניה המאוחדת, אופן מכירתה ואופן חלוקת התמורה (נטו) ולמנות אדם לשם ביצוע ההעברה, וכל פעולה שתיעשה על-ידי אותו אדם תהיה בת תוקף ולא תישמענה טענות נגדה.
- ו. דירקטוריון החברה רשאי:
1. להנפיק מניות וניירות ערך אחרים, לרבות ניירות ערך המירים או ניתנים למימוש, עד גבול הון המניות הרשום של החברה, ובכלל זה יהיה רשאי להקצותן (או לטפל בהן בדרך אחרת) לאותם האנשים, תמורת מזומנים או בתמורה אחרת שלא במזומנים, באותם הסייגים והתנאים, בין בפרמיה ובין בערכן הנקוב או בניכיון, באותם מועדים כפי שימצא למתאימים ; ולהעניק לכל אדם זכות לדרוש הקצאת כל מניות במשך אותה תקופה וכנגד אותה תמורה כפי שיקבע הדירקטוריון ;
  2. להנפיק ניירות ערך בני-פדיון ולפדותם באופן ובתנאים כפי שיחליט מדי פעם בפעם.
  3. להחליט על הנפקת סדרת איגרות חוב במסגרת סמכותו ללוות בשם החברה, ובגבול אותה סמכות ;
  - ז. עם הקצאת מניות רשאי הדירקטוריון לקבוע תנאים שונים לבעלי מניות ביחס לתמורה, לסכומי דרישות התשלום ו/או מועדי פירעון.



## 6. אחריות בעלי המניות בחברה

אחריות בעל מניות לחובות החברה מוגבלת לפרעון החלק הבלתי-נפרע של הערך הנקוב של מניותיו, אותו התחייב בעל המניות לשלם לחברה תמורת מניותיו בעת הקצאתן.

## 7. תעודות מניה

- א. בעל מניה אשר רשום במרשם בעלי המניות זכאי לקבל מהחברה תעודת מניה המעידה על בעלותו במניות הרשומות על שמו.
- ב. תעודות המניה תוצאנה בחותמת החברה, ובחתימתם של שני דירקטורים או בחתימת מזכיר החברה ודירקטור אחד או אדם אחר כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון.
- ג. בעל מניות זכאי (לאחר שישלם את הסכום אשר הדירקטוריון יקבע מזמן לזמן), לכמה תעודות מניה, כל אחת בגין אחת או יותר ממניות החברה הרשומות על שמו במרשם בעלי המניות; כל תעודת מניה תציין את מספרי המניות שבגין היא הוצאה ואת הסכום שנפרע בגינן וכל פרט נוסף החשוב לדעת הדירקטוריון.
- ד. תעודת מניה הרשומה בשמותיהם של שני בני-אדם או יותר, תימסר לידי מי שכל הבעלים הרשומים של אותה מניה יורו ובהעדר הסכמה - לידי מי ששמו מופיע ראשון במרשם בעלי המניות מבין שמות הבעלים המשותפים.
- ה. אם תעודת מניה, תאבד או תושחת, רשאי הדירקטוריון להוציא תעודה חדשה במקומה, ובלבד שהתעודה הומצאה לו והושמדה על ידיו או שהוכח לשביעות רצונו כי התעודה אבדה או הושמדה וקיבל בטוחות לשביעות רצונו בגין כל נזק אפשרי והכל תמורת תשלום, אם יוטל.

## 8. העברת מניות ומסירתן

- א. העברת מניות של החברה על-ידי בעל מניה רשום לא תירשם אלא אם נמסר לחברה כתב העברה מתאים. כתב העברת מניה בחברה ייחתם על-ידי המעביר ומקבל ההעברה, והמעביר ייחשב כאילו נשאר בעל המניה עד שנרשם שמו של מקבל ההעברה במרשם בעלי המניות בגין המניה המועברת.
- ב. כתב ההעברה של מניה ייערך בצורה כדלהלן או באופן דומה לה ככל האפשר או בצורה רגילה או מקובלת שתאושר על-ידי הדירקטוריון:

"אני \_\_\_\_\_ מ- \_\_\_\_\_ (להלן: "המעביר") תמורת הסך של \_\_\_\_\_ ש"ח ששולם לי על-ידי \_\_\_\_\_ מ- \_\_\_\_\_ (להלן: "מקבל ההעברה"), מעביר בזה למקבל ההעברה מניות \_\_\_\_\_ [אם לחברה מניות בנות ערך נקוב - בנות \_\_\_\_\_ ש"ח ערך נקוב כל אחת], המסומנים במספרים \_\_\_\_\_ עד \_\_\_\_\_ ועד בכלל, של בנק הפועלים בע"מ כך שתהיינה בידי מקבל ההעברה, מנהלי עזבונו, אפוטרופסיו ובאי-כוחו, על-פי כל התנאים שלפיהם החזקתי אני אותן ערב חתימת כתב זה, ואני מקבל ההעברה, מסכים בזה לקבל את המניות הנ"ל על פי התנאים הנ"ל.

ולראיה באנו על החתום ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ המעביר

\_\_\_\_\_ מקבל ההעברה

\_\_\_\_\_ עד לחתימת המעביר

\_\_\_\_\_ עד לחתימת מקבל ההעברה

\* ציין את כמות המניות

\*\* ציין את סוג המניות.

- ג. יחד עם כתב ההעברה יש להגיש לחברה כל מסמך (כולל תעודת המניה המועברת) אשר הדירקטוריון ידרוש בקשר להעברה. אושרה העברת המניה - יושארו כל המסמכים האמורים בידי החברה.

- ד. הדירקטוריון רשאי לא להכיר בכתב העברה עד שתצורף לו תעודת המניה המועברת וכל ראייה אחרת שהדירקטוריון ידרוש לשם הוכחת זכותו של המעביר להעביר את המניה ותשלום אגרת העברה אם נקבעה על-ידי הדירקטוריון. כתבי העברה שיירשמו ישארו בידי החברה.
- ה. סירב הדירקטוריון לאשר העברת מניות, יודיע על כך למעביר לא יאוחר משלושה שבועות מתאריך קבלת כתב ההעברה, והמסמכים בקשר להעברה שלא אושרה יוחזרו למגישם, אם ידרוש זאת.
- ו. כל כתב העברה יתייחס לסוג אחד של מניות בלבד.
- ז. החברה תהיה זכאית לגבות תשלום עבור רישום ההעברה, בסכום שייקבע מדי פעם בפעם על-ידי הדירקטוריון.
- ח. מבצעי צוואה או מנהלי העיזבון ובאין כאלה, יורשיו של בעל מניה שנפטר, והם בלבד, יוכרו על-ידי החברה כבעלי זכות קניין במניות של אותו בעל מניה, ובמקרה שבעל המניה היה אחד מהמחזיקים במשותף במניה - תכיר החברה במחזיקים הנותרים כבעלי זכות קניין במניה שהיתה לבעל המניה שנפטר במניה. אין באמור לעיל כדי לשחרר את עזבון המנוח שהחזיק במשותף מכל התחייבות בקשר למניה כל-שהיא שהוחזקה על ידיו במשותף עם אחרים.
- ט. מי שנעשה זכאי למניה עקב מותו של בעל מניה וכן מי שנתמנה כנאמן או כונס נכסים של בעל מניה פושט רגל (כל אחד מאלה, להלן: "הזכאי למניה"), רשאי, לאחר שהביא אותן ראיות שידרוש ממנו הדירקטוריון להוכחת זכותו, לבקש להירשם כבעל מניה לגבי אותה מניה, או להעבירה בהתאם להוראות הכלולות בתקנון זה ביחס להעברה לאדם אחר.
- י. הזכאי למניה - זכאי לדיבידנדים ולשאר הזכויות כאילו היה הבעלים הרשום של המניה אף אם לא נרשם כך, אולם לפני הירשמו כבעל מניה לגבי אותה מניה, הוא לא יהא זכאי מכח אותה מניה ליהנות מכל זכות של בעל מניה לקבל הזמנות לאסיפות החברה להשתתף ולהצביע בהן.
- יא. על-אף האמור לעיל, רשאי הדירקטוריון בכל עת לדרוש מהזכאי למניה לבחור להירשם בעצמו או להעביר את המניה, והיה אם לא ימלא אחר ההודעה תוך 60 יום ממועד מסירתה, יהיה הדירקטוריון רשאי לעכב כל דיבידנדים, חלוקה אחרת או כספים אחרים המשולמים בקשר למניה, עד אשר תמולאנה דרישות ההודעה. הוצגה דרישה כאמור ייחשב הדבר כאישור הדירקטוריון לרשום את הזכאי למניה כבעליה, אולם תישמר זכות הדירקטוריון לסרב לאשר העברת המניה לאחר בהתאם להוראות תקנה 8(ד) לעיל.
- יב. החברה רשאית להשמיד כתבי העברת מניותיה לאחר תום שבע שנים מרישום ההעברה, ותעודות מניה שבוטלו - לאחר שלוש שנים מביטולן, ויניחו לכאורה כי כל כתבי העברה והתעודות שהושמדו היו בעלי תוקף מלא ושההעברות, הביטולים והרישומים שנעשו מכוחם היו כדין.

## 9. דרישות תשלום

- א. הדירקטוריון רשאי מזמן לזמן על פי שיקול דעתו, להגיש דרישות תשלום לבעלי המניות בעד כל הכספים שטרם נפרעו על המניות אשר בידי כל אחד מבעלי המניות ואשר על-פי תנאי ההקצאה של המניות אין לפורעם בזמנים קבועים. על כל בעלי מניות לשלם סכום הדרישה שהוגשה לו באופן, בזמן ובמקום כפי שנקבעו על-ידי הדירקטוריון. מותר לדרוש תשלומים לשיעורין, ורואים דרישת תשלום כאילו נדרשה בשעה שנתקבלה החלטת הדירקטוריון המרשה אותה דרישת תשלום.
- ב. על כל דרישת תשלום תינתן הודעה של ארבעה עשר (14) ימים ובה יפורטו מועד התשלום ומקומו ולידי מי יש לשלמו. לפני מועד התשלום רשאי הדירקטוריון לחזור בו מדרישת התשלום או להאריך את זמן התשלום על ידי מתן הודעה בכתב לבעלי המניות.
- ג. אם לפי תנאי הוצאה של מניה או בדרך אחרת חל במועד קבוע תשלום של איזשהו סכום או שיעור בעד מניה (לרבות סכום פרמיה), ישולם סכום כזה כאילו נדרש תשלום כדין על-ידי הדירקטוריון על-פי דרישת תשלום שהודעה עליה ניתנה כדין, וכן ההוראות בדבר דרישות תשלום הכלולות בזה תחולנה על סכום או שיעור כזה.
- ד. בעלים משותפים במניה יהיו אחראים כולם יחד וכל אחד לחוד לשלם את כל התשלומים הנדרשים ביחס אליה.

ה. לא שילם בעל מניה איזו דרישת תשלום או איזה שיעור בתשלום ביום שנקבע לתשלום או קודם לכן, רשאי הדירקטוריון בכל עת שהיא, כל עוד נשארים דרישות התשלום או שיעור התשלום בלתי מסולקים, למסור הודעה לאותו בעל מניה ולדרוש ממנו שישלם בצירוף הריבית והפרשי ההצמדה שהצטברו וכל ההוצאות שהחברה הוציאה בגלל אי הסילוק הזה.

ו. הדירקטוריון רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל מבעל מניה הרוצה לשלם מראש את הכספים, במלואם או בחלקם, המגיעים על המניות המוחזקות על-ידו ואשר תשלומם טרם נדרש, ולשלם על הכספים ששולמו או סולקו מראש כאמור לעיל בתקנה זאת ריבית בשיעור שייקבע על-ידי הדירקטוריון. הדירקטוריון רשאי בכל עת להחזיר את הסכום ששולם כאמור, בשלמותו או בחלקו, אם ייראה הדבר בעיניו.

#### 10. חילוט ושעבוד

א. לא שילם בעל מניה איזו דרישת תשלום או איזה שיעור תשלום ביום שנקבע לתשלום או קודם לכן, רשאי הדירקטוריון, בכל עת שהיא, כל עוד נשארים דרישת התשלום או שיעור התשלום בלתי מסולקים, למסור הודעה לאותו בעל מניה ולדרוש ממנו שישלם בצירוף הריבית והפרשי ההצמדה שהצטברו וכל ההוצאות שהחברה הוציאה בגלל אי הסילוק הזה (להלן – "התמורה").

ב. ההודעה תקבע את היום שיהא לפחות 14 יום אחרי תאריך ההודעה ואת המקום או המקומות אשר בהם יש לשלם את התמורה. ההודעה תציין, כמו כן, כי במקרה של אי תשלום התמורה בתאריך הקבוע או קודם לכן ובמקום שצוין באותה ההודעה, תהיה החברה רשאית לחלט את המניות אשר בקשר איתן נעשתה דרישת התשלום או הגיע שיעור התשלום.

ג. אם לא תתמלאנה הדרישות הכלולות בהודעה הנ"ל, יהיה הדירקטוריון רשאי לחלט את המניות שבגינן נעשתה דרישת התשלום הגיע שיעור התשלום. החילוט יכול גם את הדיבידנדים, מניות ההטבה וזכויות ההנאה שהוכרזו ביחס למניות שחולטו ואשר לא שולמו בפועל לפני החילוט. הדירקטוריון רשאי לקבל ויתור על מניות העומדות לפני חילוט.

ד. כל מניה שחולטה או שויתרו עליה כאמור לעיל, תחשב לקניינה של החברה והדירקטוריון יהיה רשאי בכפוף להוראות תקנון זה, למוכרה כפי שימצא לנכון.

ה. הדירקטוריון יהיה רשאי בכל עת לפני שכל מניה שחולטה כאמור תימכר, לבטל את החילוט באותם התנאים כפי שימצא לנכון.

ו. בעל מניות שמניותיו חולטו כאמור לעיל (להלן – "החייב") יחדל להיות בעל מניה ביחס למניות שחולטו, אולם ימשיך לחוב לחברה, אלא אם כן נמכרו המניות שחולטו והחברה קיבלה את מלוא התמורה שלה התחייב בתוספת ההוצאות שנלוו למכירה.

ז. עלתה התמורה שנתקבלה בשל מכירת המניות שחולטו על התמורה שלה התחייב החייב, תשיב החברה לחייב את התמורה החלקית שנתן בעבורן, אם היתה כזו, בדרך שתקבע בתנאי ההקצאה ובלבד שהתמורה שתיוותר בידי החברה לא תפחת ממלוא התמורה של החייב החייב, בתוספת ההוצאות שנלוו למכירה.

ח. הוראות פרק זה תחולנה גם על מקרים של אי תשלום כל סכום שלפי תנאי הוצאת המניה או לפי תנאי הקצאת המניה מגיע זמן פירעונו במועד קבוע, בין אם היה זה על חשבון סכום המניה ובין אם היה זה בתורת פרמיה, כאילו היה סכום זה עומד להיפרע בתוקף דרישת תשלום שנמסרה והודיעו על אודותיה כחוק.

#### 11. הודעה על אסיפה כללית ותוכנה

א. הודעה על אסיפה כללית תימסר על-ידי החברה לבעלי מניותיה באופן ובמועדים הקבועים לכך בדין.

ב. החברה אינה חייבת למסור אישית הודעה על אסיפה כללית לבעל מניה רשום.

#### 12. מנין חוקי באסיפה כללית ובאסיפה נדחית ואסיפה נדחית לפי החלטה

א. המניין החוקי לקיום אסיפה כללית הוא נוכחות של לפחות שני בעלי מניות שלהם עשרים וחמישה אחוזים (25%) לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת

## האסיפה.

- ב. לא נכח באסיפה כללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה מניין חוקי, תידחה האסיפה בשבוע ימים, לאותו יום, לאותה שעה ולאותו מקום, או למועד אחר (מוקדם או מאוחר יותר) אם צוין בהזמנה לאסיפה או בהודעה על האסיפה.
- ג. לא נכח באסיפה הנדחית המנין החוקי הקבוע בתקנה 12(א) לעיל כעבור מחצית השעה לאחר המועד שנקבע לה, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.
- ד. על אף האמור בתקנה 12(ג) לעיל, כונסה האסיפה הכללית על פי דרישת בעלי מניות כאמור בסעיפים 63(ב)(2) או 64(א) לחוק, תתקיים האסיפה הנדחית רק אם נכחו בה לפחות בעלי מניות במספר הדרוש לשם כינוס אסיפה כאמור בסעיפי החוק האמורים, בהתאמה.
- ה. אסיפה כללית שיש בה מניין חוקי רשאית להחליט על דחיית האסיפה למועד אחר ולמקום שתקבע; באסיפה נדחית לא יידון אלא נושא שהיה על סדר היום באסיפה המקורית ושלא נתקבלה לגביו החלטה.
- ו. אם תדחה אסיפה כללית על פי תקנה 12(ה) למועד העולה על עשרים ואחד ימים, יינתנו הודעות לאסיפה הנדחית כאמור בתקנה 11 לעיל.

## 13. יושב ראש אסיפה כללית

יושב ראש הדירקטוריון, ובהעדרו, **סגנו**, ובהעדרו – כל אדם אחר שנתמנה למטרה זו על-ידי הדירקטוריון יישב בראש כל אסיפה כללית של החברה. נבצר מיו"ר הדירקטוריון, **נסגנו**, או מהאדם שמונה על ידי הדירקטוריון, כאמור לעיל, לשבת בראש האסיפה, יבחרו בעלי המניות הנוכחים אחד מביניהם לכהן כיושב-ראש האסיפה.

## 14. הצבעה באסיפה הכללית

- א. בעל מניה יהיה רשאי להצביע באסיפה הכללית בכל אחת מהדרכים הבאות: (1) בעצמו או באמצעות שלוח/מיופה כוח; (2) באמצעות כתב הצבעה אם הדבר נדרש לפי דין או אם הדירקטוריון החליט לאפשר הצבעה בדרך זו; (3) בעל מניה לא רשום יהיה רשאי להצביע גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005.
- ב. תאגיד שהוא בעל מניות בחברה רשאי להסמיך על פי החלטת מנהליו או גוף מנהל אחר שלו, את אותו אדם שהוא ימצא למתאים להיות נציגו בכל אסיפה כללית. אדם המוסמך כאמור לעיל יהא רשאי להשתמש מטעם התאגיד שהוא מייצגו באותן הסמכויות שהתאגיד בעצמו יכול היה להשתמש בהם אילו היה בעל מניות יחיד בחברה. אדם המחזיק ייפוי-כוח מאת בעל מניות בעניין זה, רשאי למנות את עצמו או כל אדם אחר להיות בא-כוחו של התאגיד שהוא מייצגו, בין אם מחזיק ייפוי הכוח הוא בעל מניות בחברה ובין אם לאו.
- ג. בעל מניות שהוא קטין או שבית משפט מוסמך, הכריזו פסול דין רשאי להצביע רק באמצעות אפוטרופסו, וכל אפוטרופוס כאמור רשאי להצביע באמצעות בא כוח.
- ד. במקרה של בעלים משותפים למניה תתקבל דעתו של אחד הבעלים המשותפים בעצמו או על-ידי בא כוח, ולא תתקבל דעתם של יתר השותפים, ולמטרה זו ייקבע מיהו השותף אשר דעתו תישמע על פי הסדר שבו רשומים השמות במרשם בעלי המניות, אלא אם הסכימו השותפים אחרת בכתב ומסרו הסכמה זו לחברה.
- ה. בעל מניה רשאי למנות **שלוח-בא-כוח** להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. מינויו של **השלוח-בא-כוח** יהיה בכתב בחתימת הממנה או בא-כוחו המורשה לכך ואם הממנה הינו תאגיד - על ידי המוסמך או המוסמכים לחייב את התאגיד.
- ו. הן המסמך הממנה **שלוח-בא-כוח** להצבעה (להלן-"כתב המינוי"), הן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, או העתק מאושר ממנו להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרד או במקום המיועד לכינוס האסיפה לא פחות מ- 48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה בה עומד להצביע האדם הנקוב במסמך. אולם, רשאי יושב-ראש האסיפה לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים באסיפה כלשהי, ולקבל את כתב המינוי ו/או את ייפוי הכוח עם תחילת האסיפה.

ז. בעל מניות המחזיק ביותר ממניה אחת יהיה זכאי למנות יותר משלוש **פוח** אחד כפוף להוראות שלהלן:

1. כתב המינוי יציין את סוג ואת מספר המניות שבגינן הוא ניתן;
  2. עלה מספר סך כל המניות מסוג כלשהו הנקובות בכתבי המינוי שניתנו על ידי בעל מניות אחד על מספר המניות מאותו סוג המוחזקות על-ידו, יהיו בטלים כל כתבי המינוי שניתנו על-ידי אותו בעל מניות בגין המניות העודפות, מבלי לפגוע בתוקף ההצבעה בגין המניות המוחזקות על ידיו;
  3. מונה רק **שלוש-פוח** על ידי בעל מניות וכתב המינוי אינו מציין את מספר וסוג המניות שבגינן הוא ניתן, יראו את כתב המינוי כאילו ניתן בגין כל המניות ביום הפקדת כתב המינוי בידי החברה או ביום מסירתו ליושב ראש האסיפה, בהתאם למקרה במידה שכתב המינוי ניתן בגין מספר מניות נמוך ממספר המניות שבידי בעל המניות יראו את בעל המניות כאילו נמנע מהצבעה בגין יתרת המניות שבידיו וכתב המינוי יהיה תקף רק בגין מספר המניות הנקובות בו.
- ח. כל כתב מינוי **שלוש-פוח**, הן עבור אסיפה שתצוין במיוחד והן עבור כל אסיפה כללית יהיה, עד כמה שהנסיבות תאפשרנה בצורה שלהלן:

<p>אני _____ מ- _____ בעל מניה בחברת _____ בע"מ          (להלן: "החברה") ממנה בזה את _____ שמספר הזהות שלו _____,          מ- _____, או בהעדרו/ה את _____ שמספר הזהות          שלו _____, מ- _____, או בהעדרו/ה את _____          שמספר הזהות שלו _____, מ- _____ להצביע למעני ובשמי בגין (*)          מניות מסוג (**) המוחזקות על-ידי, באסיפה הכללית של החברה/באסיפת סוג של בעלי          המניות מסוג (***) שתיערך ביום _____ לחודש _____ שנת _____ ובכל אסיפה          נדחית של אסיפה זו.          ולראיה באתי על החתום ביום _____ לחודש _____ שנת _____.</p> <p>_____</p> <p>חתימה</p>
---

(\*) ציין את כמות המניות.

(\*\*) ציין את סוג המניות.

(\*\*\*) סמן את סוג האסיפה ומחק את המיותר.

ט. להצבעה בהתאם להוראות כתב המינוי, יהיה תוקף למרות מותו של הממנה או ביטול ייפוי-הכוח או העברת המניה שבגינה הצביעו כאמור, אלא אם כן הודעה בכתב על המוות, הביטול או ההעברה, נתקבלה במשרד החברה או על ידי יושב ראש האסיפה לפני ההצבעה.

י. בעל מניות לא יהיה רשאי להשתתף או להצביע באסיפה כללית, בעצמו או על-ידי **שלוש-פוח** **פוח** אלא מכוח אותן מניות עבורן שילם את דרישות התשלום המגיעות ממנו באותו הזמן.

יא. לכתב מינוי יהא תוקף לכל אסיפה נדחית של אסיפה אליה מתייחס כתב המינוי.

#### 15. קבלת החלטות באסיפה כללית

- א. בכל אסיפה כללית תתקבל החלטה העומדת להצבעה, בדרך של מניין קולות.
- ב. החלטות באסיפה כללית, לרבות החלטה לעניין מיזוג, תתקבלנה בהחלטה ברוב רגיל, אלא אם נקבע מפורשות רוב אחר בחוק או בתקנון זה. החלטה בעניין מינוי דירקטורים תיעשה כאמור בתקנה 16 להלן.
- ג. הכרזת יושב ראש האסיפה הכללית, כי החלטה באסיפה כללית נתקבלה פה אחד או ברוב מסוים או שנדחתה, תהיה ראייה לכאורה לאמור בה.

#### 16. דירקטוריון החברה

א. כלל יסוד – תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה

כל עוד החברה הינה בגדר "תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה", אזי תחולנה על החברה כל ההוראות הבאות בתקנה 16.א. זו:

- (1) הצעת מועמדים, מינויים והפסקת כהונתם, לרבות המספר המקסימלי של דירקטורים שניתן להציע והמספר המקסימלי של דירקטורים שניתן להחליף באסיפה הכללית, ייעשו בהתאם להוראות פקודת הבנקאות ויהיו כפופים לאותן הוראות.
- (2) תקופות כהונתם של הדירקטורים שאינם דירקטורים חיצוניים (לפי חוק החברות או לפי הוראה 301), לא תעלנה על התקופות המנויות בפקודת הבנקאות, כאשר לגבי דירקטורים המכהנים בחברה ערב הפיכתה לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, יחולו ההוראות המיוחדות הקבועות לעניין זה בפקודת הבנקאות.
- (3) לא ימונה ולא יכהן כדירקטור מי שלא עומד בתנאים הקבועים בפקודת הבנקאות, כאשר לגבי דירקטורים המכהנים בחברה ערב הפיכתה לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה יחולו ההוראות המיוחדות הקבועות בפקודת הבנקאות לעניינם.
- (4) בכל מקרה של סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות פקודת הבנקאות ביחס לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה שלא ניתן להתנות עליהם, יגברו הוראות פקודת הבנקאות.

ב. מספר חברי הדירקטוריון ייקבע מדי פעם בפעם על-פי החלטה של האסיפה הכללית של החברה. מספר חברי הדירקטוריון לא יפחת משבעה (7) ולא יעלה על עשרה (10), אלא אם ניתן לכך אישור המפקח על הבנקים.

ג. הדירקטורים בחברה ימונו על פי החלטה שתתקבל באסיפה כללית ברוב רגיל, למעט ביחס לדירקטור חיצוני לפי חוק החברות, אשר הרוב הנדרש למינויו יהיה בהתאם לחוק החברות. ההצבעה באסיפה הכללית על מינוי דירקטורים, או על הפסקת כהונתם, תהיה לכל מועמד לכהונה או לכל דירקטור, לפי העניין, בנפרד. אם עלה מספר המועמדים לכהונה כדירקטורים שזכו ברוב קולות המשתתפים בהצבעה באסיפה הכללית על מספר המשרות הפנויות בכשירות כהונה מסוימת (הבחינה לעניין זה תהיה ביחס לכל כשירות כהונה בנפרד, קרי – דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, דירקטור חיצוני לפי הוראה 301, ודירקטור אחר), ייבחרו המועמדים שזכו למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית באותה כשירות, ובלבד שאם מדובר בכהונה של דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, אזי ייבחרו המועמדים שזכו למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית מבין קולות בעלי המניות כאמור בסעיף 239(ב)(1) לחוק החברות. במקרה בו נדרשת הכרעה כאמור בין מספר מועמדים אשר קיבלו מספר קולות שווה, יוכרע מי מהם יכהן כדירקטור בהגרלה.

אם בטרם החלה כהונתו בפועל של מי מהדירקטורים הנבחרים התברר כי הוא לא יחל בכהונתו מסיבה כלשהי, ייחשב כמי שנבחר במקומו על-ידי האסיפה הכללית מי מיתר המועמדים מאותה כשירות (קרי, דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, דירקטור חיצוני לפי הוראה 301, ודירקטור אחר) שקיבל את הרוב הנדרש לבחירה, ואם נמצא מספר מועמדים באותה כשירות שקיבלו את הרוב הדרוש כאמור, אזי ייבחר מביניהם זה שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית באותה כשירות כאמור בתקנת משנה זו לעיל ("הבא בתור"), ובלבד שאם מדובר בכהונה של דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית מבין קולות בעלי המניות כאמור בסעיף 239(ב)(1) לחוק החברות. האמור בפסקה זו יחול גם ביחס לבא בתור.

הדירקטוריון לא יהיה רשאי למנות דירקטורים לתאגיד הבנקאי, ולא יהיה רשאי להציע מועמדים לכהונת דירקטור לוועדה למינוי דירקטורים. שמונתה לפי חוק הבנקאות (רישוי). על-אף האמור, בכפוף להוראות פקודת הבנקאות ובאישור המפקח, יהיה הדירקטוריון רשאי למנות דירקטורים לחברה, ובלבד שתקופת כהונתו של דירקטור שמונה בהחלטת דירקטוריון כאמור תסתיים לא יאוחר מהאסיפה השנתית הקרובה.

ד. כהונתו של דירקטור תחל במועד מינויו או במועד מאוחר יותר בעתיד שייקבע בהחלטת המינוי. כהונה כאמור תמשך כל עוד לא הופסקה או נפסקה לפי הוראות תקנון זה ו/או הוראות פקודת הבנקאות.

ה. דירקטור רשאי להתפטר על ידי מסירת הודעה בכתב לדירקטוריון, ליושב ראש הדירקטוריון או לחברה, וההתפטרות תכנס לתוקף במועד שנמסרה ההודעה, אלא אם נקבע בהודעה מועד מאוחר יותר. הודעת הדירקטור על התפטרותו תכלול את הסיבות להתפטרותו.

ו. נתקבלה הודעה על התפטרות דירקטור, יובאו בפני הדירקטוריון ההתפטרות והסיבות שניתנו לה, ויירשמו בפרוטוקול של הישיבה הראשונה שתכנס לאחר ההתפטרות.

ז. האסיפה הכללית רשאית בכל עת להעביר דירקטור מתפקידו ובלבד שהחלטה על הפסקת כהונה כאמור תהיה רק באסיפה השנתית או באסיפה שכונסה לפי סעיף 35א לחוק הבנקאות (רישוי), אלא אם אישר המפקח הצבעה כאמור באסיפה מיוחדת.

לדירקטור שיועבר מתפקידו כאמור בתקנה זו, תינתן הזדמנות סבירה להביא את עמדתו בפני האסיפה הכללית.

ח. מבלי לגרוע מן העילות המנויות בחוק, תתפנה משרת דירקטור בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. אם התפטר ממשרתו על פי תקנה 16(ה) לעיל;

2. אם הועבר מתפקידו על פי תקנה 16(ז) לעיל;

3. במועד מתן הודעה על הרשעה בעבירה כאמור בסעיף 232 לחוק או על הטלת אמצעי אכיפה כאמור בסעיף 232א לחוק;

4. לפי החלטת בית משפט, שנתקבלה על פי סעיף 233 לחוק;

5. אם הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד - החליט על פירוקו מרצון או ניתן לגביו צו פירוק;

6. במועד קבלת החלטת הדירקטוריון על סיום כהונתו עקב עילה המנויה בחוק, כאמור בסעיף 231 לחוק;

7. אם נעשה פסול דין;

8. בתום התקופה שלה נבחר, למעט אם הוארכה על-ידי המפקח;

9. במועד מתן הודעה לפי סעיפים 227א או 245א לחוק.

10. בכל מקרה אחר בו התקיימה עילה לפקיעת כהונתו של הדירקטור על-פי הדין.

ט. דירקטור שחדל לכהן במשרתו יוכל להתמנות מחדש.

י. אם לא יתמנה דירקטור או אם תתפנה משרת דירקטור, יהיו הדירקטורים הנותרים רשאים לפעול בכל עניין כל עוד מספרם אינו פחות מן המספר המינימלי שיקבע אותה שעה לישיבות הדירקטוריון.

#### 17. תנאי כהונת הדירקטורים

אופן אישור תנאי כהונתם והעסקתם של הדירקטורים יהיה בהתאם להוראות חוק החברות, התקנות שהותקנו מכוחו, והוראות כל דין. הדירקטורים יהיו זכאים לקבל החזר של הוצאותיהם בהתאם להוראות הדין.

#### 18. יושב ראש הדירקטוריון וסגן יושב ראש הדירקטוריון

א. דירקטוריון החברה יבחר מעת לעת אחד מתבריו לכהן כיושב-ראש הדירקטוריון ויהיה רשאי להעבירו מתפקידו ולמנות אחר תחתיו.

**כך רשאי דירקטוריון החברה למנות, מפעם לפעם, אחד מתבריו לסגן יושב ראש הדירקטוריון, וכך להעבירו מתפקידו ולמנות אחר תחתיו.**

- ב. בהעדרו של יושב-ראש הדירקטוריון, **ימלא את מקומו סגן יו"ר הדירקטוריון, ובהעדרו, יבחר הדירקטוריון ממלא מקום מבין חבריו הדירקטורים, אשר אינם נושאי משרה בחברה ואינם פעילים בניהול השוטף שלה.**
- ג. הדירקטוריון רשאי להסמיך את יושב-ראש הדירקטוריון **ואז את סגן יושב ראש הדירקטוריון** לבצע תפקידים מיוחדים, מבין אלה המוטלים על הדירקטוריון.
- היושב ראש, **או לפי העניין, סגנו, ייתן דו"ח לדירקטוריון באופן שוטף על ביצוע תפקידיו אלה.**
- ד. יושב ראש הדירקטוריון **וכמותו, סגנו, רשאי למנות לעצמו עוזר, שיהיה כפוף לו וסייע לו במילוי תפקידו.**

#### 19. ישיבות הדירקטוריון ואופן ניהולן

- א. סדר היום של ישיבות הדירקטוריון יקבע בידי יושב-ראש הדירקטוריון, **ובהעדרו, בידי סגן יו"ר הדירקטוריון, והוא יכלול נושאים שקבע יושב הראש, וכל נושא שדירקטור או המנהל הכללי ביקשו מיושב ראש הדירקטוריון זמן סביר בטרם כינוס ישיבת דירקטוריון, לכללו בסדר היום.**
- ב. יושב ראש הדירקטוריון ינהל את ישיבות הדירקטוריון. נעדר יושב-ראש הדירקטוריון משיבה, **ימלא את מקומו סגנו, ובהעדרו, יבחר הדירקטוריון באחד מחבריו לנהל את הישיבה ולחתום על פרוטוקול הדיון. ליו"ר הדירקטוריון לא יהיה קול נוסף.**
- ג. המניין החוקי בישיבות הדירקטוריון ובהחלטותיו יהיה כקבוע בדין.
- ד. הדירקטוריון רשאי לקבל החלטות אף ללא התכנסות בפועל, ובלבד שכל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בעניין שהובא להחלטה הסכימו לכך. התקבלו החלטות כאמור, ירשם פרוטוקול החלטות ויחתם על ידי יושב ראש הדירקטוריון.

#### 20. הצבעה בדירקטוריון

- א. בהצבעה בדירקטוריון יהיה קול אחד לכל דירקטור.
- ב. החלטות בדירקטוריון תתקבלנה ברוב רגיל של קולות חברי הדירקטוריון הנוכחים והמשתתפים בהצבעה. היו הקולות שקולים, נופלת ההחלטה.
- ג. פרוטוקול שאושר ונחתם בידי יושב ראש הישיבה או בידי יושב ראש הדירקטוריון, ישמש ראיה לכאורה לאמור בו.

#### 21. ועדות הדירקטוריון

- א. הוראות תקנון זה הנוגעות לכינוסן של ישיבות הדירקטוריון ולניהולן תחולנה, בשינויים המחוייבים, גם על כינוס ישיבות של ועדות הדירקטוריון ועל אופן ניהולן.
- ב. הפרוטוקולים של ישיבות הוועדות יהיו פתוחים לעיונם של כל הדירקטורים, אלא במקרים בהם קיימת מניעה מכוח הדין או אם החליט על כך הדירקטוריון במקרים חריגים ובהחלטה מנומקת.

#### 22. ועדת ביקורת

- א. דירקטוריון החברה ימנה מבין חבריו ועדת ביקורת, והוראות תקנה 21 לעיל תחולנה עליה, בשינויים המחוייבים.
- ב. מספר חברי ועדת הביקורת לא יפחת משלושה (3) **והרכבה יהיה וחבריה ימנונו על פי הדין החוק. יו"ר ועדת הביקורת יהיה דירקטור חיצוני לפי חוק החברות.**
- ג. ועדת הביקורת תקיים לפחות שש (6) ישיבות בשנה, ותפקידה וסמכויותיה יהיו, כקבוע בחוק ובהוראות ניהול בנקאי תקין.



- ד. המניין החוקי לשיבות ועדת הביקורת יהיה כקבוע בדין.
- ה. המבקר הפנימי של החברה יקבל הודעות על קיום ישיבות של ועדת הביקורת ויהיה רשאי להשתתף בהן. המבקר הפנימי יהיה רשאי לבקש מיושב ראש ועדת הביקורת לכנס את הוועדה לדיון בנושא שפירט בדרישתו, ויושב ראש ועדת הביקורת יכנסה תוך זמן סביר ממועד הבקשה, אם ראה טעם לכך.
- ו. ועדת הביקורת תדון בתוכנית העבודה של המבקר הפנימי, קודם הבאתה לאישור הדירקטוריון.
- ז. ועדת הביקורת תערוך מעקב אחר ביצוע תוכנית העבודה של המבקר הפנימי, תקבל באופן שוטף את דו"חות הביקורת הפנימית המהותיים, כפי שיקבע המבקר הפנימי, ותדון בממצאיהם. הוועדה רשאית לקבוע כי יובאו בפניה תמצית מדו"חות הביקורת של המבקר הפנימי או הדו"חות המלאים, כפי שתמצא לנכון. רשימת דוחות הביקורת תועבר לוועדת הביקורת באופן שוטף.
- ח. ועדת הביקורת תמליץ על הפסקת כהונתו או השעייתו של המבקר הפנימי.
- ט. ועדת הביקורת תדון בדו"חות הביקורת של המפקח על הבנקים, אם לא צוין בדו"ח במפורש שיש להביאו בפני מליאת הדירקטוריון, ותקבל את ההחלטות הנדרשות כתוצאה מדיונים אלה.
- י. ועדת הביקורת תדון בדו"חות הביקורת של רואה החשבון המבקר.
- יא. הודעה על קיום ישיבת ביקורת שבה עולה הנושא הנוגע לביקורת הדוחות הכספיים תוצא לרואה החשבון המבקר של החברה שיהיה רשאי להשתתף בה.
- יב. ועדת הביקורת תדון, אחת לשלוש שנים לפחות, או בעת סיום תקופת מינויו של רואה החשבון המבקר, על פי ~~המוקדם~~ המאוחר ביניהם, באפשרות החלפת רואה החשבון המבקר, ותביא עמדתה בפני האסיפה הכללית שעל סדר יומה סיום כהונתו של רואה החשבון המבקר או אי חידוש כהונתו.
- ~~יג. ועדת הביקורת תערוך בקרה באמצעות המבקר הפנימי או באופן אחר על ביצוע שוטף של הנחיות הדירקטוריון.~~
- יד. ועדת הביקורת תעמוד על ליקויים בניהול העסקי של החברה, בין השאר תוך התייעצות עם המבקר הפנימי ועם רואה החשבון המבקר של החברה, ותציע לדירקטוריון דרכים לתיקונם. כמו כן, תחליט ועדת הביקורת אם לאשר פעולות ועסקאות הטעונות אישור ועדת הביקורת על פי החוק.

~~יז. בנוסף תבצע ועדת הביקורת כל תפקיד המוטל עליה על-פי הדין.~~

## 23. המנהל הכללי והנהלה

- א. לחברה תהיה הנהלה.
- ב. הדירקטוריון אחראי על מינויו, פיטוריו והערכת ביצועיו של המנהל הכללי של הבנק. ~~יבחר מבין חברי הנהלה את המנהל הכללי.~~ המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של ענייני החברה, ולביצוע המדיניות שקבע הדירקטוריון, בכפוף להנחיותיו.
- ג. הדירקטוריון, על פי המלצת המנהל הכללי, או לאחר התייעצות עמו, יבחר את חברי הנהלה באופן, בתנאים, לתקופות זמן ובמספר כפי שיוחלט מדי פעם בפעם. כמו כן, רשאי הדירקטוריון, על פי המלצת המנהל הכללי, או לאחר התייעצות עמו, להעביר כל חבר הנהלה מתפקידו, או לבחור חבר הנהלה נוסף.
- ~~ד. הנהלה יכולה להתכנס ולדחות את ישיבותיה ולסדר את פעולותיה ודיניה באופן, בסדר ולפי כללים ונהלים כפי שהיא תחליט.~~
- ~~ה. הנהלה תקבע את המניין החוקי לשיבותיה, ואלא אם תקבע הנהלה אחרת, המניין החוקי לשיבות הנהלה יהיה רוב חברי הנהלה.~~

~~ו. ההנהלה, באישור הדירקטוריון, תקבע את מועמדי החברה לשמש כדירקטורים בחברות אחרות.~~

### פטור, שיפוי וביטוח

24. בכפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, רשאית החברה להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה, בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה:

- א. הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר;
- ב. הפרת חובת אמונים כלפי החברה, ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;
- ג. חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר;
- ד. חבות, תשלום או הוצאה שהוטלו עליו בקשר עם הליך מינהלי (כהגדרתו בתקנה 24.ד. להלן), בכל אחד מאלה:
  1. תשלום לנפגע הפרה (כהגדרתו בתקנה 24.ד. להלן);
  2. הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך מינהלי (כהגדרתו בתקנה 24.ד. להלן) שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;
  - ה. כל אירוע אחר אשר בשלו מותר ו/או יהיה מותר לבטח אחריות של נושא משרה.

24.א. בכפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, החברה רשאית לשפות נושא משרה בה (בין שיפוי בדיעבד ובין בדרך של מתן התחייבות מראש לשיפוי), בשל חבות או הוצאה כמפורט בתקנות משנה 24א(1) עד 24א(5) להלן, שהוטלה על נושא המשרה או שהוציא נושא המשרה עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה, כדלקמן:

1. חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט; ואולם התחייבות מראש לשיפוי בגין חבות כספית כאמור תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות מראש לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין ושככל מקרה לא יעלו על 25% מההון העצמי של החברה על-פי דוחותיה הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל, ושבהתחייבות מראש לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין;
2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי; בפסקה זו – "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו-"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – כמשמעים בסעיף 260(א1) לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת.
3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה או שחוייב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית;
4. חבות, תשלום או הוצאה שהוטלו עליו בקשר עם הליך מינהלי (כהגדרתו בתקנה 24.ד. להלן), בכל אחד מאלה:
  - 4.1 תשלום לנפגע הפרה (כהגדרתו בתקנה 24.ד. להלן);

4.2 הוצאות שהוציא נושא משרה בקשר עם הליך מינהלי (כהגדרתו בתקנה 24ד. להלן) שהתנהל בעניינו, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין;

5. כל חבות או הוצאה אחרת אשר בשלהן מותר ו/או יהיה מותר לשפות נושא משרה.

24ב. בכפוף להוראות חוק החברות והוראות כל דין אחר, החברה רשאית לבטח ו/או לשפות (בין שיפוי בדיעבד ובין בדרך של מתן התחייבות מראש לשיפוי) נושא משרה בה בגין כהונתו על-פי בקשתה של החברה בנושא משרה בחברה אחרת כלשהי שהחברה מחזיקה בה מניות, במישרין או בעקיפין, או שלחברה עניין כלשהו בה (להלן - "חברה מוחזקת"), בשל חבות, תשלום, או הוצאה שיוטלו או שיוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בחברה המוחזקת, ולעניין זה תחולנה תקנות 24 ו-24א. לעיל, בשינויים המחוייבים.

24ג. בכפוף להוראות חוק החברות והוראות כל דין אחר, אין בהוראות תקנון זה כדי להגביל את החברה, בכל דרך שהיא, לענין התקשרותה בחוזה ביטוח או שיפוי (בין שיפוי בדיעבד ובין בדרך של מתן התחייבות מראש לשיפוי):

1. בקשר לנושא משרה בחברה או נושא משרה בחברה מוחזקת, ככל שהביטוח או השיפוי אינם אסורים על פי כל דין.

2. בקשר למי שאינו נושא משרה בחברה או נושא משרה בחברה מוחזקת, לרבות אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, עובדים, קבלנים או יועצים.

24ד. בפרק זה תהא למונחים הבאים המשמעות הבאה:

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, כפי שיתוקן מעת לעת;

"חוק ניירות ערך"

"הליך מינהלי"

הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך; הליך לפי פרקים י', י"א ו-י"א1 לחוק השקעות משותפות; הליך לפי פרקים ז'1, ז'2 ו-ח'1 לחוק הייעוץ; וכן, הליך לפי פרק ט'1 לחוק הפיקוח על הביטוח ולפי פרק ה'א לחוק קופות הגמל; [הליך לפי פרק ז'1 \(עיצום כספי\) לחוק התחרות הכלכלית, תשמ"ח-1988](#); [הליכים לפי הפרק הרביעי לחלק התשיעי לחוק החברות \(הטלת עיצום כספי בידי רשות החברות או רשות ניירות ערך\)](#); [הליך לפי פרקים ה'ו-ה' לחוק שירות מידע פיננסי, תשפ"ב-2021 \("חוק שירות מידע פיננסי"\)](#); [הליך לפי פרק י"ב לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים \(שירותים פיננסיים מוסדרים\), תשע"ו-2016](#); [הליך לפי פרקים ז'-ח' לחוק הסדרת העיסוק בשירותי תשלום ויזום תשלום, תשפ"ג-2023 \("חוק שירותי תשלום ויזום תשלום"\)](#); וכן, כל הליך אכיפה/בירור מינהלי אחר אשר על-פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות ו/או תשלומים קשורים אליו.

"תשלום לנפגע הפרה"

תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך (לרבות כפי שהוחל בחוק השקעות משותפות בנאמנות, בחוק הייעוץ, בחוק שירות מידע פיננסי ובחוק שירותי תשלום ויזום תשלום, או בחוקים נוספים); [חוק-תשלום לנפגע הפרה שהטיל הממונה על שוק ההון לפי סעיף 92כא לחוק הפיקוח על הביטוח או לפי סעיף 47 לחוק קופות הגמל](#); וכן, [תשלום מסוג דומה לפי דין אחר, ובלבד ששיפוי בגינו אינו אסור על-פי דין](#).

חוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994 ;	"חוק השקעות משותפות" -
חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995 ;	"חוק הייעוץ" -
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981 ;	"חוק הפיקוח על הביטוח" -
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ;	"חוק קופות הגמל"

24. בכפוף להוראות חוק החברות ולהוראות כל דין אחר, תהיה רשאית החברה לפטור את נושאי המשרה בה, מראש ו/או בדיעבד, מאחריות כלפיה בשל כל נזק מכל סוג שנגרם ו/או ייגרם, במישרין או בעקיפין, לחברה ו/או לחברות בנות של החברה ו/או לחברות קשורות של החברה ו/או לתאגידים אחרים, באשר הם, אשר החברה מחזיקה ו/או תחזיק מעת לעת בניירות ערך שלהם ("תאגידים קשורים של החברה") עקב כל מעשה או מחדל (לרבות כל החלטה, אי החלטה או כל נגזרת של הנ"ל) המהווה הפרת חובת הזהירות של נושאי המשרה. האמור לעיל יחול גם ביחס לפטור של נושא משרה בחברה בקשר עם היותו נושא משרה בתאגידים קשורים של החברה. על אף האמור לעיל בתקנה זו, הפטור הנ"ל לא יחול ביחס למעשה או מחדל של נושא משרה בנוגע להחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה יש בה עניין אישי.

#### 25. מבקר פנימי

- א. דירקטוריון החברה ימנה מבקר פנימי לפי הצעת ועדת הביקורת.
- ב. המבקר הפנימי יגיש לאישור ועדת הביקורת את הצעתו לתוכנית עבודה שנתית או תקופתית וועדת הביקורת תאשר אותה בשינויים הנראים לה.
- ג. המבקר הפנימי יגיש דין וחשבון על ממצאיו ליושב ראש הדירקטוריון, למנהל הכללי וליושב ראש ועדת הביקורת; במסגרת זו, הוא יגיש דוחות בקורת תקופתיים ושנתיים, כולל דוח תקופתי על ביצוע תוכנית העבודה של המבקר הפנימי. דוחות הבקורת יערכו בכתב, באופן שוטף וסמוך לארועים. ממצאים חריגים ידווחו מיידית על ידי המבקר הפנימי.
- ד. כהונתו של המבקר הפנימי לא תופסק, אלא על פי הוראות סעיף 153 לחוק.
- ה. יושב ראש הדירקטוריון או יושב ראש ועדת הביקורת רשאים להטיל על המבקר הפנימי לערוך ביקורת פנימית, נוסף על תכנית העבודה, בעניינים בהם יתעורר צורך לבדיקה דחופה.
- ו. אירועים חריגים שיש בהם משום חשד לעבירה פלילית יועברו מיידית לבדיקת המבקר הפנימי ולידיעת יושב ראש הדירקטוריון.
- ז. אין להטיל על המבקר הפנימי ועל עובדיו תפקידים שאינם בתחום פעולות הביקורת הפנימית.
- ח. הדירקטוריון, באמצעות יושב ראש הדירקטוריון, וההנהלה, יעשו את כל הנדרש כדי להבטיח כי המבקר הפנימי יקבל את כל המידע והמסמכים הדרושים לו לשם קיום הביקורת הפנימית. במסגרת זו, יהיה המבקר הפנימי זכאי לעיין בפרוטוקולים של ישיבות הדירקטוריון וועדותיו.
- ט. המבקר הפנימי יקבל באופן שוטף כל דוחות ביקורת של המפקח על הבנקים והתכתבויות בקשר אליו.
- יא. המבקר הפנימי יהיה זכאי, לפי בקשתו, להופיע בפני הדירקטוריון או בפני ועדת הביקורת, בכל עניין שהוא בתחום תפקידו. מליאת הדירקטוריון תזמנו להופעה בפניה בסוקרה את פעולות הביקורת הפנימית.

#### 26. רואי חשבון מבקרים

- א. החברה תמנה רואה חשבון מבקר שיבקר את הדוחות הכספיים השנתיים שלה ויחווה את דעתו עליהם, ורשאית היא אף למנות מספר רואי חשבון מבקרים שיבצעו במשותף את פעולות הביקורת.

ב. מינוי רואה החשבון המבקר יתבצע בכל אסיפה שנתית. רואה חשבון מבקר ישמש בתפקידו עד תום האסיפה השנתית שלאחרי האסיפה השנתית בה מונה, או עד מועד אחר, אם הוצע בסדר היום למנותו לתקופה כאמור, ואם החליטה כך האסיפה השנתית במועד המינוי ובלבד שתקופת המינוי לא תארך מעבר לתום האסיפה השנתית השלישית שלאחרי האסיפה השנתית בה מונה, אם הוצע בסדר היום למנותו לתקופה כאמור, ואם החליטה כך האסיפה השנתית במועד המינוי.

ג. על אף האמור בתקנת משנה 26(ב), רשאית האסיפה הכללית להעביר רואה חשבון מבקר מתפקידו בטרם תום תקופת מינויו, ולמנות, באסיפה כללית, רואה חשבון מבקר במקומו; כמו כן, רשאית האסיפה הכללית להוסיף רואה חשבון מבקר על רואה החשבון המבקר המכהן.

ד. רואה החשבון המבקר רשאי, לפי בקשתו, להופיע בפני הדירקטוריון או בפני ועדת הביקורת בכל עניין שהוא בתחום תפקידו. מליאת הדירקטוריון חייבת לזמנו להופיע בפניה, בעת אישור הדוחות הכספיים, העומדים לביקורת רואה החשבון המבקר או לסקירתו. רואה החשבון המבקר יוזמן גם לאסיפות כלליות של בעלי המניות, שהדוחות הכספיים הני"ל נדונים בהם.

ה. שכרם ותנאי העסקתם של רואי החשבון המבקרים ייקבעו על ידי הדירקטוריון.

## 27. דיבידנדים ומניות הטבה

א. לבעל מניה הזכות לקבל דיבידנד או מניית הטבה אם החליטה על כך החברה בהתאם לקבוע בתקנון זה. בעלי המניות הזכאים לדיבידנד הם בעלי המניות במועד החלטה על הדיבידנד או במועד מאוחר יותר אם נקבע מועד כזה בהחלטה.

ב. החלטת החברה על חלוקת דיבידנד או על חלוקת מניות הטבה או על כל חלוקה אחרת תתקבל בדירקטוריון החברה.

ג. כפוף לכל זכויות מיוחדות או מגבלות הצמודות למניות כלשהן כמפורט בתקנון זה, דיבידנד במזומן ומניות הטבה ישולמו ויחולקו לבעלי המניות באופן יחסי לסכום ההון הנפרע על ערכן הנקוב של המניות המוחזקות על-ידיהם, וזאת מבלי להתחשב בפרמיה ששולמה עליהן. ואולם, סכום שנפרע על חשבון מניה, אשר תשלומו טרם נדרש או זמן פרעונו טרם הגיע, ואשר החברה משלמת עליו ריבית לבעל המניה, לא יחשב לצורך פרק זה כסכום שנפרע על חשבון המניה.

ד. דיבידנד או כספים כלשהם או זכויות הנאה בגין מניה לא יישאו ריבית.

ה. הדירקטוריון רשאי לנכות מכל דיבידנד או כספים כלשהם או זכויות הנאה בגין מניה, כל אותם הסכומים שהבעלים של אותה מניה חייב אותה עת לחברה על חשבון דרישות תשלום כאמור בתקנון זה או באופן אחר.

ו. הדירקטוריון רשאי לעכב כל דיבידנד או מניות הטבה או כספים כלשהם או זכויות הנאה בגין מניה לגביה לחברה שעבוד, ולהשתמש בסכום אותו הדיבידנד או מניות הטבה או אותם הכספים או זכויות הנאה לסילוק החובות או ההתחייבויות שבגינן יש לחברה שעבוד.

ז. לשם ביצוע כל החלטה בדבר חלוקה כהגדרתה בחוק רשאי הדירקטוריון:

1. ליישב, לפי ראות עיניו, כל קושי שיתעורר בנוגע לחלוקה ולנקוט בכל אותם הצעדים הדרושים לכך;

2. מניות שגודלן פחות מסכום כפי שיחליט הדירקטוריון, לא יובאו בחשבון לשם התאמת זכויותיהם של בעלי המניות;

ח. הדירקטוריון רשאי לקבוע מדי פעם בפעם את אופן תשלום הדיבידנדים או חלוקת מניות ההטבה והסידורים הקשורים בקשר לכך הן לבעלי מניות רשומות על שם והן לגבי בעלי שטר מניה. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל רשאי הדירקטוריון לשלם כל דיבידנד או כספים בגין מניות על ידי משלוח המחאה על ידי הדואר לכתובתו של בעל המניות כפי שהיא רשומה במרשם בעלי המניות של החברה. כל משלוח של המחאה כאמור, ייעשה על סיכוננו של בעל המניות.

ט. רשומים מספר אנשים כמחזיקים במשותף במניה, רשאי כל אחד מהם לתת קבלות בנות תוקף בעד כל הדיבידנדים ותשלומים על חשבון דיבידנדים, החזרת הון וכסף אחר המגיע לגבי אותה מניה.

י. דיבידנד שתשלמו לא נדרש תוך תקופה של שבע (7) שנים מיום ההחלטה על חלוקתו יראו את הזכאי לו כמוותר עליו והוא יחזור לבעלות החברה.

## 28. מרשם בעלי מניות נוסף מחוץ לישראל

החברה רשאית לנהל מרשם בעלי מניות נוסף מחוץ לישראל, והדירקטוריון יקבע, מדי פעם בפעם את התנאים וההסדרים לפיהם יוחזק וינהל אותו מרשם.

## 29. תרומות

על פי החלטת הדירקטוריון, תהיה החברה רשאית ליתן תרומות למטרות ראויות, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים של החברה.

## 30. הודעות

א. כאשר לחברה יסוד להניח כי כתובת שבעל מניה המציא לחברה אינה עוד כתובתו, ייחשב אותו בעל מניות כמי שלא המציא לחברה כתובת בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. כאשר החברה שלחה לו לפי הכתובת שהמציא מכתב בדואר רשום בו נתבקש לאשר כי הכתובת האמורה עודנה כתובתו או להודיע לחברה על כתובת חדשה והחברה לא קיבלה תשובה תוך 60 יום ממועד מסירת מכתב כאמור לבית הדואר על ידי החברה.

2. כאשר החברה שלחה לו לפי הכתובת האמורה מכתב בדואר רשום ורשות הדואר אגב החזרת המכתב או בלא לעשות כן, הודיעה לחברה כי המכתב לא נמסר לו בכתובת האמורה מאחר שאין הוא ידוע בכתובת האמורה או מכל סיבה דומה אחרת.

ב. הודעה של החברה לבעל מניות המופיע במרשם בעלי המניות יכול שתימסר לידו של בעל המניה אישית, במשלוח אליו בדואר לפי כתובתו הרשומה במרשם בעלי המניות, באמצעות פקסימיליה, באמצעות דואר אלקטרוני או באמצעות כל אמצעי טכנולוגי אחר; נשלחה ההודעה בדואר, יראו את ההמצאה כמבוצעת אם דוור מכתב המכיל את ההודעה, הנושא את כתובתו הרשומה של בעל המניות ואשר דמי המשלוח בגינו שולמו מראש.

ג. כל בעל מניה רשום שכתובתו הרשומה איננה בישראל רשאי להודיע לחברה מזמן לזמן בכתב על כתובת בישראל שתיחשב ככתובתו הרשומה כמשמעותה בתקנה (א) לעיל. בעלי מניות רשומים שלא מסרו כתובת רשומה בישראל כאמור לעיל, רואים הודעה שהוצגה במשרד כאילו נמסרה להם כהלכה בשעה שהוצגה כך.

ד. כל הודעה שנשלחה בדואר רואים אותה כאילו נמסרה ביום אשר בו נמסרו לדואר המכתב, המעטפה או העטיפה האחרת המכילים אותה וכדי להוכיח מסירה כזאת מספיק להוכיח כי המכתב, המעטפה או העטיפה האחרת המכילים את ההודעה נשאו את הכתובת הנכונה והושמו במשרד הדואר. תעודה בכתב, החתומה בידי דירקטור, מזכיר החברה או נושא משרה אחר של החברה, כי המעטפה או העטיפה המכילה את ההודעה נשאה כתובת כזאת והושמה כן, תשמש ראיה לכאורה לכך.

ה. לשותפים במניה רשאית החברה למסור הודעה במסירתה לשותף ששמו נזכר ראשונה במרשם בעלי המניות.

ו. לזכאים למניה עקב פטירה, פשיטת רגל או פירוק של בעל מניה תמסור החברה הודעה בדואר במכתב מבויל הערוך לפי שם או כמנהלי העיזבון של הנפטר או כנאמניו של פושט רגל או כמפרק של תאגיד בפירוק או כיוצא באלה, על-פי המען בישראל שנתנו לחברה הטוענים לזכות כאמור, ואם לא נתנו מען, בדרך שאפשר היה למסור את ההודעה אילולא נפטר בעל המניה, פשט את הרגל או התפרק.

ז. על אף האמור לעיל ובכפוף לכל דין, ניתן למסור הודעה לבעלי המניות על-ידי פרסום מודעה בשני (2) עיתונים ישראלים או באתר האינטרנט של החברה. פרסום כאמור ייעשה בכפוף לדרישות החוק ולמועדים הנקובים בו לעניינים אלה.

ח. כל אימת שיש לתת הודעה של מספר ימים מסוים או הודעה לתקופה אחרת, יובא יום המסירה במניין מספר הימים או התקופה פרט אם נקבע אחרת.

ט. השמטה מקרית או טעות מקרית בהודעה או במסירתה, לא יפסלו פעולה שנעשתה או שנמנעו מלעשותה עקב ההודעה.

י. אין בהוראות תקנה 30 זו כדי לפגוע בהוראות תקנה 11 לעיל בעניין האופן בו תזמן החברה אסיפה כללית. זימון אסיפה כללית יהיה כקבוע בתקנה 11 לעיל בלבד.

### 31. שינוי התקנון

החברה רשאית לשנות תקנון זה בהחלטה שהתקבלה באסיפה כללית, בהחלטה ברוב רגיל.

### 32. עסקאות הטעונות אישור

א. כל עסקה וכל מעשה או מחדל של החברה, שלפי חוק החברות הינם טעונים אישור בהתאם לקבוע בתקנון ההתאגדות של החברה, לרבות ובמיוחד אישור כי אין הם פוגעים בטובת החברה (להלן-"פעולה טעונת אישור") יאושר על ידי הדירקטוריון, או על ידי מי שייקבע למטרה זו על ידי הדירקטוריון;

ב. הדירקטוריון מוסמך לקבוע כל אדם או צוות בני אדם, או כל גוף או גופים למטרת אישור פעולות טעונות אישור. קביעה כאמור יכול שתהיה דרך כלל, או לסוג מסוים של פעולות או לפעולה טעונת אישור מיוחדת;

ג. אישור פעולה טעונת אישור על ידי הדירקטוריון או על ידי מי שנתמנה על ידי הדירקטוריון כאמור, ייחשב לאישור שניתן בהתאם לקבוע בתקנון זה.

### 33. רשות חתימה

הדירקטוריון או ההנהלה רשאים לייפות כוחם של כל איש או אנשים (אף אם אינם חברי הדירקטוריון או ההנהלה) לפעול ולחתום בשם החברה ופעולותיהם וחתימותיהם של איש או אנשים כנ"ל תחייבנה את החברה, אם ובמידה שאיש או אנשים כאלה פעלו וחתמו בגדר סמכויותיהם האמורות.

**נספח ב**

**כתב שיפוי**



**הנדון: כתב שיפוי**

**הואיל** ותקנון בנק הפועלים בע"מ ("הבנק") מתיר לבנק לתת התחייבות מראש לשפות את נושאי המשרה בבנק;

**הואיל** וביום 27.9.2023 13 בינואר 2016 החליט דירקטוריון הבנק ("**החלטת השיפוי**"), לאחר שהתקבל לכך אישור ועדת תגמול של הבנק ביום 21.9.2023 11 בינואר 2016, לאשר מתן כתבי שיפוי חדשים לנושאי משרה בבנק, כפי שיהיו מעת לעת, לרבות בגין כהונתם, על-פי בקשתו של הבנק, כנושאי משרה בחברה אחרת כלשהי שהבנק מחזיק בה מניות, במישרין או בעקיפין או שלבנק עניין כלשהו בה ("**חברה מוחזקת**"), כפי שיהיו מעת לעת, **לרבות לנושאי משרה אשר לבעל השליטה יש עניין אישי במתן השיפוי להם**, וזאת בהתאם להוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("**חוק החברות**"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("**חוק ניירות ערך**"), **דינים נוספים שמפורטים להלן ועשויים להיות רלוונטיים בעתיד וכן חוק ייעול הליכי האכיפה ברשות ניירות ערך (תיקוני חקיקה), תשע"א-2011** ותנאי השיפוי המפורטים בכתב זה;

**הואיל** וביום [\_\_\_\_\_] 18 בפברואר 2016 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מתן כתבי השיפוי כאמור;

**הואיל** והינד מכהן כנושא משרה בבנק ו/או בחברה מוחזקת של הבנק;

הננו להודיעך כלהלן:

1. הבנק מתחייב בזאת, עד כמה שהדבר מותר על-פי דין, כדלהלן:

1.1. לשפות אותך בשל כל חבות או הוצאה, כמפורט להלן, שתוטלנה עליך ו/או שתוציא עקב פעולות שעשית, לרבות כל החלטה ו/או מחדל או כל נגזרת שלה במשמע ולרבות פעולותיך לפני תאריך כתב זה, ו/או שתעשה בתוקף היותך נושא משרה בבנק ו/או בחברה מוחזקת של הבנק, כדלקמן:

1.1.1. חבות כספית שתוטל עליך לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות פסק דין שינתן בפשרה או פסק בורר שיאושר בידי בית משפט, ובלבד שהחבות קשורה, במישרין או בעקיפין, לאחד או יותר מן האירועים המפורטים בתוספת לכתב שיפוי זה, או כל חלק אחר מהם או הקשור בהם, במישרין או בעקיפין, וכן שהסכום המרבי בגין חבות כאמור לא יעלה על הסכום המפורט בסעיף 2 להלן;

1.1.2. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוצאת עקב חקירה או הליך שהתנהל כנגדך בידי רשות מוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך ובלי שהוטלה עליך חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדך אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי. בפסקה זו – "סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית" ו-"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – כמשמעם בסעיף 260(א)(א1) לחוק החברות, כפי שיתוקן מעת לעת.

1.1.3. הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורכי דין, שתוציא או שתחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שיוגש נגדך בידי הבנק ו/או בידי החברה המוחזקת או בשמסך או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו תזוכה, או באישום פלילי שבו תורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

1.1.4. הוצאות בקשר עם הליך מנהלי שהתנהל בעניינך, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין.

1.1.5. תשלום לנפגע הפרה שיוטל עליך לשלם בקשר עם הליך מנהלי.

בסעיף זה, "אדם אחר" – לרבות במקרה של תביעה שהוגשה כנגד נושא המשרה על דרך של תביעה נגזרת.

2. סכומי השיפוי בגין חבות כאמור בסעיף 1.1.1 לעיל שישולמו לך על-פי כתב שיפוי זה, ביחד עם סכומי השיפוי בגין חבות כאמור בסעיף 1.1.1 לעיל, אשר ישולמו לנושאי משרה אחרים בבנק ו/או בחברה מוחזקת, בהתאם לכתבי שיפוי שיוצאו על-פי החלטת השיפוי, לא יעלו במצטבר על 25% מההון העצמי של הבנק על-פי דוחותיו הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) הידועים לפני תשלום השיפוי בפועל ("סכום השיפוי המרבי").

3. למען הסר ספק יובהר, כי סכום השיפוי המרבי יחול בנוסף ומעבר לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי של מאן דהוא אחר זולת הבנק (כך שסכום השיפוי המרבי לא יפחת עקב תשלומי ביטוח ו/או שיפוי כאמור ששולמו, ככל ששולמו).

4. אם וככל שסך כל סכומי השיפוי שהבנק ידרש לשלם בגין חבות כאמור בסעיף 1.1.1 לעיל יעלה על סכום השיפוי המרבי או על יתרת סכום השיפוי המרבי (כפי שתהיה קיימת באותה עת) לפי סעיף 2 לעיל, יחולק סכום השיפוי המרבי, או יתרתו, לפי העניין, בין נושאי המשרה שיהיו זכאים לשיפוי (ושטרם קיבלו את השיפוי), באופן שסכום השיפוי שיקבל כל אחד מנושאי המשרה בפועל יחושב על-פי היחס שבין סכום השיפוי שגייע לכל אחד מנושאי המשרה לבין סכום השיפוי שגייע לכל נושאי המשרה האמורים במצטבר.

5. עם קרות אירוע שבגיננו אתה עשוי להיות זכאי לשיפוי בהתאם לאמור לעיל, יעמיד הבנק לרשותך, מעת לעת, את הכספים הדרושים לכיסוי ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם הכרוכים בטיפול באותו הליך משפטי ו/או מנהלי, לרבות בהליכי חקירה, בירור או בדיקה, באופן שאתה לא תידרש לשלם או לממנם בעצמך, והכל כפוף לתנאים ולהוראות בכתב שיפוי זה.

6. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי על-פי כתב זה כפופה לאמור בסעיף זה:

6.1. אתה תודיע לבנק על כל הליך משפטי ו/או מנהלי (לרבות הליכי חקירה) ("הליך") שייפתח נגדך, בקשר לכל אירוע בגינו עשוי השיפוי לחול, ועל כל חשש או איום שיימסר לך בכתב לפיו הליך ייפתח נגדך, וזאת במהירות הראויה לאחר שייודע לך לראשונה על כך, ותעביר לבנק או למי שהוא יודיע לך כל מסמך שיימסר לך בקשר לאותו הליך.

6.2. כפוף לכך שהדבר אינו סותר את תנאי פוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה של הבנק –

הבנק יהיה זכאי לקחת על עצמו את הטיפול בהגנתך בפני אותו הליך ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהבנק יבחר לצורך זה (פרט לעורך דין שלא יהיה מקובל עליך מסיבות סבירות), בתנאי שיתקיימו כל התנאים המצטברים הבאים: (א) הבנק הודיע תוך 45 ימים ממועד קבלת ההודעה כאמור בסעיף 6.1 לעיל (או תקופה קצרה יותר – אם הדבר נדרש לצורך הגשת כתב הגנתך או תגובתך להליך), כי הוא ישפה אותך בהתאם לאמור בכתב זה; (ב) ההליך כנגדך יכול לכלול אך ורק תביעה לפיצויים כספיים. הבנק ו/או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול הנ"ל לפי שיקול דעתם הבלעדי ולהביא את ההליך הנ"ל לידי סיום; עורך הדין שימונה כאמור יפעל ויהיה חייב חובת נאמנות לבנק ולך. מקום שיווצר ניגוד עניינים בינך לבין הבנק ו/או החברה המוחזקת, יודיע על כך עורך הדין, ואתה תהיה רשאי לקחת לעצמך עורך דין מטעמך, והוראות כתב שיפוי זה יחולו על הוצאות שיהיו לך בגין מינוי כאמור. במקרה שהבנק יבחר להתפשר בעניין חיוב כספי או להכריע במחלוקת בדרך של בוררות בקשר לחיוב כספי, הוא יהיה רשאי לעשות כן, ובלבד שיוסרו במלואם התביעה נגדך ו/או האיום בתביעה נגדך כאמור בסעיף 6.1 לעיל. לפי בקשת הבנק, תחתום על כל מסמך שיסמך אותו ו/או כל עורך דין כאמור לטפל בשמך בהגנתך באותו הליך ולייצג אותך בכל הקשור לכך, בהתאם לאמור לעיל.

6.3. אתה תשתף פעולה עם הבנק ו/או עם כל עורך דין כאמור לעיל, בכל אופן סביר שיידרש ממך על-ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך, ובלבד שהבנק ידאג לכיסוי כל ההוצאות שלך שתהינה כרוכות בכך, באופן שאתה לא תיידרש לשלמן או לממן בעצמך, והכל כפוף להוראות כתב שיפוי זה.

6.4. בין אם הבנק יפעל לפי המפורט בסעיף 6.2 לעיל ובין אם לאו, הוא ידאג לכיסוי כל ההוצאות והתשלומים האחרים למיניהם האמורים בסעיף 1.1 לעיל, באופן שאתה לא תיידרש לשלם או לממן בעצמך, וזאת מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהשיפוי המובטח לך על-פי האמור בכתב זה, והכל כפוף לאמור בסעיף 2 לעיל.

6.5. השיפוי שלך בקשר להליך כלשהו נגדך, כאמור בכתב זה, לא יחול לגבי כל סכום שיגיע ממך בעקבות פשרה, בוררות או הסדר (כמשמעות המונח בסעיף 54א לחוק ניירות ערך, כפי שיתוקן מעת לעת - "ההסדר"), אלא אם כן הבנק יסכים בכתב לאותה פשרה, לקיום אותה בוררות או להתקשרות בהסדר, לפי העניין. הבנק לא יסרב לאותה פשרה, לקיום אותה בוררות או להתקשרות בהסדר, לפי העניין, מטעמים שאינם סבירים.

6.6. הבנק לא יידרש לשלם על-פי כתב זה כספים ששולמו בפועל לך או עבורך או במקומך בכל דרך שהיא במסגרת ביטוח או התחייבות שיפוי כלשהי של מאן דהוא אחר זולת הבנק. למען הסר ספק יובהר, כי השיפוי על-פי כתב זה יחול מעבר (ובנוסף) לסכום שישולם (אם וככל שישולם) במסגרת ביטוח ו/או שיפוי כאמור.

6.7. עם בקשתך לביצוע תשלום בקשר למקרה כלשהו על-פי כתב זה, ינקוט הבנק את כל הפעולות הנחוצות על-פי דין לתשלום, ויפעל להסדרתו של כל אישור שיידרש בקשר לכך, אם יידרש, לרבות אישור בית המשפט, אם וככל שיידרש.

7. התחייבויות הבנק לפי כתב זה יעמדו לזכותך [\(לרבות עזבונך חו"ח\)](#) גם לאחר סיום כהונתך כנושא משרה בבנק ו/או בחברה המוחזקת, ובלבד שהפעולות בגינן ניתנת התחייבות לשיפוי נעשו ו/או ייעשו בתקופת כהונתך כנושא משרה בבנק ו/או בחברה המוחזקת. כן מובהר, כי כפוף להוראות סעיף 14 להלן התחייבויות הבנק לפי כתב זה יחולו גם ביחס לאירועים שאירעו טרם חתימת כתב שיפוי זה.

8. במקרה שהבנק ישלם לך או במקומך סכומים כלשהם במסגרת כתב שיפוי זה בקשר להליך כלשהו, ולאחר מכן יתברר שאינך זכאי לשיפוי מאת הבנק על אותם סכומים, ייחשבו סכומים אלה כהלוואה שניתנה לך על-ידי הבנק, אשר תישא שיעור ריבית בשיעור המזערי הנדרש מעת לעת על-פי דין על מנת שלא תגרום להטבה חייבת במס, ויהיה עליך להחזיר את הסכומים הללו לבנק לכשתידרש בכתב על-ידו לעשות כן, ולפי הסדר התשלומים שהבנק יקבע, ובלבד שתחזירם לא יאחר משישה חודשים מאותו מועד בו יתברר שאינך זכאי לשיפוי.

9. בכתב שיפוי זה ובתוספת לר—

חוק החברות, התשנ"ט-1999;	"חוק החברות"
חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;	"חוק ניירות ערך"
חוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994;	"חוק השקעות משותפות"
חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995;	"חוק הייעוץ"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981;	"חוק הפיקוח על הביטוח"
חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005;	"חוק קופות הגמל"

"נושא משרה" -

כמשמעותו בחוק החברות, **דפד**-יועץ משפטי ומזכיר הבנק **וכן בעל תפקיד בכיר אחר, שדירקטוריון הבנק יאשר ליתן לו כתב שיפוי זה**;

"פעולה" או כל נגזרת אחרת שלה -

לרבות החלטה ו/או מחדל (או כל נגזרת שלה) במשמע ולרבות פעולותיך לפני תאריך כתב שיפוי זה בתקופת כהונתך כנושא משרה בבנק ו/או בחברה אחרת;

"הליך מינהלי" -

הליך לפי פרק ח'3 (הטלת עיצום כספי בידי הרשות), פרק ח'4 (הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית) או פרק ט'1 (הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים) לחוק ניירות ערך;

הליך לפי פרקים י', י"ו-י"א לחוק השקעות משותפות;

הליך לפי פרקים ז'1, ז'2 ו-ח'1 לחוק הייעוץ;

**דפד**-הליך לפי פרק ט'1 לחוק הפיקוח על הביטוח ולפי פרק **הא'** לחוק קופות הגמל;

הליך לפי פרק ז'1 (עיצום כספי) לחוק התחרות הכלכלית;

הליכים לפי הפרק הרביעי לחלק התשיעי לחוק החברות (הטלת עיצום כספי בידי רשם החברות או רשות ניירות ערך);

הליך לפי פרקים ה'ו' לחוק שירות מידע פיננסי, תשפ"ב-2021 ("חוק שירות מידע פיננסי");

הליך לפי פרק י"ב לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (שירותים פיננסיים מוסדרים), תשע"ו-2016;

[הליך לפי פרקים ז'-ח' לחוק הסדרת העיסוק בשירותי תשלום וייזום תשלום, תשפ"ג-2023 \("חוק שירותי תשלום וייזום תשלום"\)](#)

[כל הליך אכיפה/בירור מינהלי אחר אשר על-פי דין ניתן להעניק שיפוי בגין הוצאות ו/או תשלומים קשורים אליו.](#)

תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52 נד(א)(1)(א) לחוק ניירות ערך (לרבות כפי שהוחל בחוק השקעות משותפות בנאמנות, [בבחוק הייעוץ, בחוק שירותי מידע פיננסי ובחוק שירותי תשלום וייזום תשלום או בחוקים נוספים](#)); [דפן](#) - תשלום לנפגע הפרה שהטיל הממונה על שוק ההון לפי סעיף 92 ככא לחוק הפיקוח על הביטוח או לפי סעיף 47 לחוק קופות הגמל; [וכן – תשלום מסוג דומה לפי דין אחר, ובלבד ששיפוי בגינו אינו אסור על-פי דין.](#)

"תשלום לנפגע הפרה" -

חוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981.

"חוק הגנת הצרכן" -

חוק [התחרות הכלכלית הגבולים עסקיים](#), התשמ"ח-1988.

"חוק [התחרות הכלכלית הגבולים עסקיים](#)" -

חוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000.

"חוק איסור הלבנת הון" -

חוק איסור מימון טרור, התשס"ה-2005.

"חוק איסור מימון טרור" -

חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.

"חוק הגנת הפרטיות" -

חוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981.

"חוק הבנקאות (רישוי)" -

חוק הבנקאות (שירות ללקוח), התשמ"א - 1981.

"חוק הבנקאות (שירות ללקוח)" -

פקודת הבנקאות 1941.

"פקודת הבנקאות" -

הוראות ניהול בנקאי תקין מטעם המפקח על הבנקים.

"הוראות ניהול בנקאי תקין" -

[כל האמור בלשון זכר, אף נקבה במשמע. ההתייחסות לדברי חקיקה הינה ככלל לפי נוסחם כפי שיתוקן מעת לעת, אלא אם מהקשר הדברים עולה כוונה אחרת.](#)

10. התחייבויות הבנק על-פי כתב שיפוי זה יפורשו בהרחבה ובאופן המיועד לקיימן, ככל שמותר על-פי דין, לשם התכלית שלה נועדו. במקרה של סתירה בין הוראה כלשהי בכתב שיפוי זה לבין הוראת דין שלא ניתן להתנות עליה, לשנותה או להוסיף עליה, תגבר הוראת הדין האמורה, אך לא יהיה בכך כדי לפגוע או לגרוע מתוקפן של שאר ההוראות בכתב שיפוי זה.

11. התוספת לכתב שיפוי זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

12. ההתחייבות לשיפוי לפי כתב שיפוי זה איננה מהווה חוזה לטובת צד שלישי כלשהו, לרבות מבטח כלשהו, ולא תהא לכל מבטח זכות לדרוש את השתתפות הבנק בתשלום, אשר לו מחויב המבטח על-פי הפוליסה שנחתמה עימו (למעט ההשתתפות העצמית).

13. הדין החל על כתב שיפוי זה הינו הדין הישראלי, ולבית המשפט המוסמך בתל-אביב-יפו מסורה הסמכות הבלעדית לדון במחלוקות שינבעו מכתב שיפוי זה.

14. הוראות כתב שיפוי זה גוברות על כל התחייבות או הסכמה קודמות (טרם שנחתם כתב שיפוי זה), בין בכתב ובין בעל-פה, בין הבנק לבין נושא המשרה בעניינים האמורים בכתב השיפוי, וזאת, גם ביחס לאירועים שאירעו טרם חתימת כתב שיפוי זה. האמור כפוף לכך, שכתב שיפוי קודם שניתן לנושא המשרה, אם ניתן, יוסיף לחול ולהיות תקף ביחס לכל אירוע שאירע טרם חתימת כתב שיפוי זה (אף אם הליך בגינו הוגש נגד נושא המשרה לאחר חתימת כתב שיפוי זה) אם תנאיו של כתב שיפוי זה מרעים את תנאי השיפוי עבור נושא המשרה ביחס לאירוע כאמור.

ולראיה בא הבנק על החתום, באמצעות מורשי החתימה שלה, שהוסמכו כדן.

**בנק הפועלים בע"מ**  
**הנהלה הראשית**

אני מאשר קבלת כתב זה, ומאשר את הסכמתי לתנאיו :

שם : \_\_\_\_\_ חתימה : \_\_\_\_\_ תאריך : \_\_\_\_\_

## התוספת

ואלה האירועים שאישר דירקטוריון הבנק לעניין סעיף 1.1.1 לכתב השיפוי. מובהר כי מתן השיפוי בגין האירועים המנויים להלן כפוף ומותנה לקיום התנאים המפורטים בכתב השיפוי ולהוראות הדין:

1. עיסקה (לרבות עיסקה חריגה) או פעולה ובכלל זה העברה, מכירה, רכישה, השאלה, שכירות או חכירה של נכסים או חיובים (לרבות מקרקעין, ניירות ערך או זכויות) או מתן או קבלת זכות בכל אחד מהם וכן פעולה הכרוכה במישרין או בעקיפין לעסקה כאמור.

2. הצעת/הנפקת ניירות ערך ו/או רישום או מחיקה מהמסחר, בישראל או מחוץ לישראל, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, כל פעולה או עסקה בקשר עם הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף או מתאר לעובדים, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, של הבנק או של חברת בת או חברה קשורה; לרבות הצעות רכש, רכישה עצמית של ניירות ערך על ידי הבנק או חברת בת או חברה קשורה. הכל, לרבות פעולות בקשר לבדיקת נאותות, מסירה של מידע (בכתב או בעל פה), מצגים, חוות דעת ודיווחים בקשר להצעה או פעולה בניירות ערך כאמור.

3. פעולות ו/או החלטות בקשר עם הכנתם, עריכתם, אישורם, אי-חתימתם או פרסומם של דוחות כספיים, דוחות כספיים ביניים, דוחות שנתיים, דוחות תקופתיים ורבעוניים ופיוצא באלה, מידע נלווה לדוחות הכספיים, דוח סיכונים, דוח חברה, סביבה וממשל תאגידי (ESG) דוח אימפקט אג'נ'ס ירוק, וגילויים פיקוחיים נוספים, לרבות מתן הערכה בקשר עם אפקטיביות הבקרה הפנימית (SOX), קבלת החלטות בדבר הפעלתם ויישומם של חוק ניירות ערך ותקנות מכוחו, הוראות בנק ישראל/המפקח על הבנקים, כללים והנחיות של הבורסה, כללים חשבונאיים, הצגה מחדש בדוחות הכספיים, הסתמכות על אומדנים והערכות חשבונאיות (בין היתר לצורך ה-AFRS), וכן תכניות עבודה עסקיות או תחזיות/מידע צופה פני עתיד בקשר עם הבנק.

4. מתן מידע, מצגים, מסמכים, חוות דעת, דוחות כספיים או הודעות לכל רשות מוסמכת (לרבות רשם החברות, רשות ניירות ערך, בורסה לניירות ערך, בנק ישראל והמפקח על הבנקים, הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, הממונה על התחרות, רשות הגנת הפרטיות, הרשות לאיסור הלבנת הון ומימון טרור, מערך הסייבר הלאומי, לשכות אשראי, הוצאה לפועל ורשויות המס, או רשויות מקבילות בחו"ל), הנעשים לפי כל דין או בקשר אליו בארץ או בחו"ל.

4-5. כל פעולה הקשורה לדיווחי הבנק לרשויות המס בישראל או בחו"ל, הן ביחס לדיווחים בקשר לפעולות ועסקאות של הבנק והן ביחס לפעולות ועסקאות של לקוחות הבנק, כל פעולה בקשר לתשלומים וניכויים שעל הבנק לבצע עבור רשויות המס בישראל או בחו"ל וכן כל תשלום או דרישת תשלום החלים על הבנק מכח הדין.

6. פעולות במסגרת הליכים משפטיים או מינהליים מסוג כלשהו של הבנק או כנגדו לרבות מחוץ לישראל, לרבות כאלה שנושא משרה או עובד הוא צד להם וכן פעולות בהתאם לצו שיפוטי או לפי דרישת משרד ממשלתי או רשות מוסמכת במסגרת הליכים משפטיים או מינהליים כלשהם.

6. מתן מידע, מצגים, דיווחים, חוות דעת או הודעות לכל צד שלישי לרבות על פי חוק החברות, חוק ניירות ערך לרבות תקנות שהותקנו מכוחם או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל ו/או בבורסת בחו"ל, ו/או על פי הנחיות המפקח על הבנקים.

7. פעולה ו/או עסקה בקשר לפרסום ~~אז~~ שיווק או התייחסות ציבורית לפעילות ועסקי הבנק (כולל: לרבות שירותים בנקאיים, עמלות, ריבית, תוכניות חיסכון, מתן הלוואות, השקעות בנכסים פיננסיים, הנפקת וניהול כרטיסי אשראי, מבצעים והטבות למועדוני לקוחות—~~ועוד~~), לרבות במודעות/הודעות/תגובות לעיתונות, ריאיונות, שיחות ועידה עם משקיעים או גורמים בשוק ההון, הופעה בכנסים/פורומים שונים או בדרך אחרת, לרבות הבאה לפרסום ו/או לשיווק, אופן הפרסום וכן נכונות ואי הטעיית דבר הפרסום.

8. התבטאות, אמירה והבעת עמדה או דעה, בין בכתב, בין בעל פה ובין בכל דרך אחרת, לרבות במסגרת ישיבה או אסיפה או כל פורום אחר, שיחת ועידה עם משקיעים או גורמים בשוק ההון, או באמצעות הפצה או פרסום של מסמך, מסר, תגובה או הודעה.

9. פעולה בניגוד לחוק התחרות הכלכלית ~~ההגבלים העסקיים~~, לרבות פעולה היוצרת או מאפשרת יצירתו של הסדר כובל— או הגבל עסקי אחר, ולרבות העברת מידע בין מתחרים וכל תיאום אחר, לרבות בנוגע למחיר, שיעור ריבית או תנאים אחרים של שירות הניתן על ידי הבנק או של כל עניין אחר, פעולה שאינה בהתאם להוראות חוק התחרות בנוגע למיזוג חברות, מונופולים וקבוצות ריכוז, לרבות ניצול מעמד לרעה או הפרת הוראות הממונה על התחרות.

10. פעולה או עסקה בקשר לכרטיסי חיוב המונפקים על-ידי הבנק או תאגיד אחר ~~בשליטת הבנק~~, ובכלל זה הנפקת כרטיסי חיוב, התקשרות בחוזה לשימוש בכרטיסי חיוב עם לקוחות, סליקה של עסקאות בכרטיסי חיוב, חיוב לקוחות על-פי חוזה כרטיסי חיוב, השבת סכומי חיוב ללקוח, מסירת דברי הסבר ללקוח ומסירת דיווחים על עסקאות בכרטיסי חיוב וביטול עסקה בתשלום נדחה.

11. העברת מידע הנדרש על פי דין לחברות בעלות עניין בבנק.

12. תשלום או דרישת תשלום החלים על הבנק מכוח הדין, לרבות מיסים ותשלומי חובה.

13. פעולה בקשר עם ניהול סיכונים להם הבנק חשוף. בכלל זה, בין היתר, התקשרויות להסדרי ~~לרבות~~ ביטוח או אי עריכת הסדרי ביטוח ~~כל~~ לסוגי הסיכונים להם חשוף הבנק, יישום והפעלת פוליסות הביטוח והתקשרות בהסדרי פשרה.

14. פעולות בקשר עם הוצאת, קבלת רשיונות, היתרים, ~~דפטורים~~ ~~לרבות רשיונות עסק ורשיונות~~ ואישורים הדרושים לניהול עסקיו של הבנק בישראל ו/או בחו"ל, ולרבות ~~פטורים~~ בתחומי ~~נושא~~ הבנקאות, תחרות כלכלית והגבלים עסקיים, רישוי עסקים והיתרי בניה ~~ובנקאות~~, וכן פעולה בקשר לתנאים שנקבעו באישורים, לרבות דיווח ומסירת מידע.

15. החלטות ופעולות בקשר לחלוקת דיבידנדים לבעלי המניות של הבנק.



16. פעולות בקשר עם השקעה, רכישה ומכירה של ניירות ערך שהונפקו על ידי גופים שונים (לרבות המדינה) וכן השקעות בנכסים פיננסיים או זכויות אחרים בין בארץ ובין בחוץ לארץ, לרבות פעולה (כולל מימוש ניירות ערך ואופציות) בקשר עם ניירות ערך ואופציות בחברות בת ו/או בחברות ריאליות ואחרות, בישראל ו/או בחו"ל וכן קבלת החלטות ו/או פעולות בקשר עם ניהול חשבוננו העצמי (נוסטרו) של הבנק.

17. פעולה הנובעת או קשורה להחזקת הבנק בתאגידים מוחזקים, בישראל או בחו"ל, לרבות רכישה או מכירה של אמצעי השליטה בתאגידים מוחזקים, בין בבורסה ובין מחוץ לבורסה, בארץ או בחו"ל, וכן פעולה ~~ואו-עסקה~~ הנובעת או קשורה בכהונה מטעם הבנק באורגן מוסמך בכל תאגיד מוחזק בארץ או בחו"ל ו/או מינוי מטעם הבנק בתאגיד האחר, לרבות פעולה בקשר להפעלת זכויות הצבעה בתאגידים מוחזקים. לרבות הצבעה והשתתפות באסיפה כללית, מינוי נושאי משרה בהם, וכן פעולה הנעשית על ידי נושא משרה בתוקף כהונתו כנושא משרה מטעם/לבקשת הבנק בחברה מוחזקת על פי סוגי האירועים שבגינם נתנה אותה חברה שיפוי או התחייבות לשיפוי מראש לנושאי המשרה בה (ככל שנתנה) וזאת בנוסף לסוגי האירועים המפורטים בתוספת זו.

18. הפרות של חוקים בישראל או מחוץ לישראל כגון: פקודת הבנקאות, חוק התחרות הכלכלית הגזליים ~~עסקיים~~, חוק איסור הלבנת הון, חוק איסור מימון טרור, חוק הבנקאות (רישוי), חוק הבנקאות (שירות ללקוח), חוק אשראי הוגן, חוק השקעות משותפת בנאמנות, חוק הגנת הפרטיות, הוראות ניהול בנקאי תקין, חוק ניירות ערך, חוק הייעוץ וחוק הגנת הצרכן.

19. פעולות בקשר עם עריכת וניהול בקרות על פעילות הבנק, עובדיו ונושאי משרה בו, לרבות בדיקות/חקירות וביורורים מטעם רשות אכיפה או רשות מוסמכת אחרת בישראל או בחו"ל בין היתר בתחומי הבנקאות, ניירות ערך ומיסים, וכן לרבות טיפול בליקויים, באירועים חריגים (כגון עבירות אתיות, מעילות ושחיתויות, לרבות פעולות בקשר עם חשיפת שחיתויות, הטרדות מיניות והתעמרות) ובתלונות של עובדים ו/או לקוחות ו/או צדדים שלישיים אחרים, מעקב אחר יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים, הכנת תכניות עבודה לביקורת ואישורן ופיקוח על עבודת ביקורת פנימית.

20. התווית מדיניות ו/או נהלים, הטמעת מידע, נהלים, חוקים, תקנות, כללים, הוראות רגולטוריות ואחרות בקרב עובדי הבנק, וכל פגם, כשל או חסר שנפל בפיקוח (לרבות הפרת חובת פיקוח) ו/או בביקורת ו/או בבקרה ו/או בהגדרת תפקידים ו/או בתחומים סמכויות או אי נקיטת אמצעים למניעתו של אותו פגם.

21. פעולה בקשר עם קיום חובת הסודיות הבנקאית וחובות אחרות לפי חוק הגנת הפרטיות ו/או חוק נתוני אשראי ו/או חוק אחר, לרבות חוקים והוראות הפיקוח על הבנקים בקשר להטמעה של תקן הבנקאות הפתוחה, ובכלל זה פעולות בקשר להקמת, רישום, ניהול ועשיית שימוש במרשמים, ובמאגרי המידע כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות, לרבות מאגרי מידע ממוחשב על מספרי חשבונות ופרטי זיהוי של בעלי החשבון, מורשי חתימה, הנהנים ובעלי השליטה, כקבוע בצו איסור הלבנת הון (חובת זיהוי, דיווח וניהול רישומים של תאגידים בנקאיים), התשס"א-2001. וכן פעולה בקשר עם העברת נתונים ומידע על פי כל דין, ובכלל זה, על פי חוק הגנת הפרטיות, לרבות בקשר עם העברת נתוני אשראי, מתן שירותי מידע פיננסי ומתן גישה למידע פיננסי של לקוח, על פי כל דין, ובכלל זה, על פי חוק נתוני אשראי והוראות ניהול בנקאי תקין, ולרבות בקשר עם היישום של תקן הבנקאות הפתוחה, וכן פעולה בקשר עם שיתוף פעולה מסוג כלשהו, עם צד שלישי (לרבות נתון שירותי מידע פיננסי או מקור מידע, מכל סוג שהוא).

22. ביצוע פעולה במסגרת העיסוקים המותרים לבנק במסגרת סעיף 10 לחוק הבנקאות (רישוי).

23. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 16 לעיל, פעולה בקשר להעמדת, אישור, חידוש, אי חידוש או ביטול, מחזור אשראי (לרבות כחלק מקונסורציום), הקפאתו או השהיית פירעונו, שינוי תנאי האשראי לרבות ויתור (Waiver) על תנאים, קבלה, רישום וטיפול בבטחונות/ערבויות, ויתור על בטחונות/ערבויות או שינויים בהם, נקיטת אמצעים להעמדת אשראי לפירעון מיידי, מלא או חלקי, או כל פעולה לגביית האשראי או למימוש בטחונות/ערבויות, לרבות במימוש עצמי או בהליכים משפטיים, באמצעות מינוי כונס נכסים או בעל תפקיד אחר, טיפול בחובות בעייתיים או פרישת חובות או עשיית הסדר עם חייבים (לרבות ויתור על חוב) וכן קבלת החלטות בגין ניהול סיכון להפסד אשראי-סיכון כתוצאה מהאפשרות שהצד הנגדי לעסקה לא יעמוד בהתחייבויותיו. לעניין זה "אשראי" משמעו לרבות כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), ובין שמדובר בפעולה בהתאם למדיניות הבנק ונהליו ובין אם לאו.

24. אירועים הקשורים ביחסי עובד-מעסיק-מעביד, - לרבות בנושאים כגון: דיני העבודה, יחסי עבודה קיבוציים, מדיניות לעניין העסקת עובדים, קבלה לעבודה, ניהול משא-ומתן והסכמי עבודה, תנאי העסקה, זכויות סוציאליות, תלונות עובדים, העברת עובד מתפקידו, הליכי בירור או הליכים משמעותיים נגד עובדים, הטרדות מיניות, התעמרות, הפליה, שיויון הזדמנויות, סיום יחסי עובד-מעסיק, ענייני בטיחות בעבודה ובריאות עובדים, פיקוח על עובדים וכן שמירה על מקום העבודה ואבטחתו, ולרבות פעולה בקשר עם שביתה או השבתת מגן; לענין זה, "עובד" - כל עובד, לרבות נושא משרה, קבלן/נותן שירותים חיצוני והמועסקים על ידו.

25. מעשה ו/או מחדל הקשור בקשרים העסקיים שבין הבנק לבין לקוחותיו ו/או ספקיו (לרבות פעולה במהלך העסקים הרגיל של הבנק). בכלל זה, כל פעולה במסגרת יחסי בנק-לקוח, לרבות פעולה בקשר עם פתיחת חשבון, ניהולו, סגירתו, הפקדת כספים בחשבון, העברתם ומשיכתם, פעולה בקשר לשיקים/שיקים ללא כיסוי, ביצוע שירותי תשלום, גביית עמלות וכן גבייה או תשלום של ריבית וחישובן, ייעוץ (השקעות, פנסיוני או ייעוץ מסוג אחר), מתן מידע או מסירת מסמכים/דוח ללקוח או לצד ג', לרבות רשות מוסמכת בקשר עם החשבון או הלקוח, כל פעולה בקשר עם מתן/אי מתן גילוי נאות ללקוח (כולל ערב) לרבות בנוגע לעמלות, ריבית, ערבות, מוצר פיננסי וכד'; קבלת מסמכים או מידע מאת הלקוח, החתמת הלקוח על הסכמים, מסמכים וטפסים, חובת הסודיות על פי כל דין וכן חובות לפי חוק הגנת הפרטיות וחוק הגנת הצרכן. כל פעולה בקשר עם קבלת פיקדונות, תוכניות חיסכון או קופות גמל/חיסכון מסוג כלשהו, לרבות ניהולם, פירעונם, קביעת עמלות וגבייתן, וכן חישוב, תשלום או גביית ריבית והוצאות וכן הפקדת פקדונות על-ידי הבנק אצל אחרים, לרבות בנקים זרים.

26. פעולה/עסקה בתחום שוק ההון, לרבות בקשר עם ניירות ערך, נכסים פיננסיים, ובכללם נגזרים, מטבע חוץ, מטבעות וירטואליים ונכסים דיגיטאליים, לרבות קניה, מכירה, השאלה, מימוש, המרה, גידור, העברה, הפקדה, שמירה וניהול, לרבות במסגרת חדר העסקאות וכן מול או באמצעות מוסדות פיננסיים בארץ ובחו"ל או בקשר אליהם, והכל הן עבור לקוח והן עבור הבנק (נוסטר), הן במסגרת המסחר בבורסה והן מחוצה לה, לרבות "מעבר לדלפק". וביחס לכל אלה, גם כל פעולה בעניין חובה המוטלת על פי כל דין בקשר לאמור לעיל, לרבות מכח דיני ניירות ערך, חוק הייעוץ, דיני בנקאות, הוראות בנק ישראל וכן תקנות, צווים, הוראות וכללים שנקבעו מכוחם.

27. פעולה בקשר עם מתן שירותים בנקאיים או שירותי תפעול ומידע בקשר עם ניהול קופות גמל וקרנות פנסיה, וכן שירותים כאמור לחברי בורסה, לגורמים בשוק ההון ולמנהלים של קרנות משותפות בנאמנות.

28. פעולה בקשר עם זיהוי, דיווח, ניהול ושמירת רישומים, בהתאם להוראות כל דין ישראלי או זר, לרבות בתחומי איסור הלבנת הון ומימון טרור, תכניות סנקציות בינלאומיות, דיני בנקאות (לרבות הוראות בנק ישראל והפיקוח על הבנקים), דיני מיסים, דיני ניירות ערך וחוק הייעוץ; לרבות פעולה בקשר לרישום ואימות פרטי זיהוי, קבלת מסמכים והצהרות בעת פתיחת חשבון, הליך "הכר את הלקוח", רישום ו/או ניהול מאגר מידע ממוחשב על מספרי חשבונות ופרטי זיהוי של בעלי החשבון, מורשי חתימה הנהנים ובעלי השליטה בחשבון ושמירת מסמכים.

29. פעולה בקשר ליישום תקן הבנקאות הפתוחה, לרבות פעולות של ספקים צדדים שלישיים, בין אם מדובר בפעולה ספק/צד שהינו "יוזם תשלומים" ובין ספק/צד שהינו "צרכן מידע".

25-30. פעולה בקשר עם נושא האבטחה בבנק, טכנולוגית מידע, עבירות מחשב, אבטחת מידע ואירועי סייבר, לרבות בכל הקשור עם היישום של תקן הבנקאות הפתוחה, וכן אירוע או פעולה בקשר עם מרכז המזומנים והובלת מזומנים.

26-31. שינוי מבנה הבנק או ארגונו מחדש או כל החלטה בנוגע אליהם, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מיזוג, פיצול, שינוי בהון הבנק, חברות בנות או קשורות, פירוקן, חיסולן או מכירתן, הקצאה או חלוקה.

27-32. פעולות ו/או החלטות אשר גורמות, תורמות, יוצרות, מגבירות, משמרות, מאפשרות, אינן מונעות ו/או אינן מפחיתות, בין במישרין ובין בעקיפין, נזק או פגיעה באיכות הסביבה, לרבות באיכות האויר, המים, המזון, הקרקע, החי והצומח, ו/או החושפות בני אדם, בעלי חיים או צמחים לפגיעה, נזק, מטרד או מחלה.

28-33. כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכל חברה מוחזקת (כהגדרתה ברישת כתב שיפוי זה) וכן כל אחד מהאירועים המפורטים לעיל, בקשר לכהונה כדירקטור או כנושא משרה מטעם הבנק או לבקשתו בחברה מוחזקת כאמור.

כל הוראה בתוספת זו לעיל שעניינה ביצוע פעולה מסויימת, תפורש כמתייחסת גם לקבלת החלטה, וכן לאי ביצועה של אותה פעולה או הימנעות במחדל מביצועה של אותה פעולה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסויימת אינו סובל פירוש כזה. למען הסר ספק, מובהר כי כל אירוע בתוספת זו לעיל, לרבות כל עסקה, פעולה, מעשה, מחדל או הפרה, יפורש כמתייחס גם לאירוע מחוץ לישראל ו/או (לפי העניין) גם לדין, חוקים, תקנות, כללים והנחיות של רשות מוסמכת, לפי דין זר.

נספח ג

מדיניות תגמול לנושאי משרה

# בנק הפועלים בע"מ

## מדיניות תגמול לנושאי משרה

פרק א' - מבוא ועקרונות יסוד

פרק ב' - כללי מסגרת למדיניות התגמול

פרק ג' - התגמול הקבוע

פרק ד' - התגמול המשתנה

פרק ה' - הסדרי ביטוח ושיפוי

פרק ו' - הסדרי פרישה

## בנק הפועלים בע"מ ("הבנק") מדיניות תגמול לנושאי משרה

### פרק א' – מבוא ועקרונות יסוד

#### 1. רקע

1.1 הבנק שואף לתגמל נושאי משרה ומנהלים על עבודתם ועל תרומתם לבנק ולשמרם לטווח הארוך תוך כדי יצירת תמריצים ראויים וקשירת האינטרסים שלהם לאינטרסים של הבנק ומחזיקי העניין בו, תוך התאמה למטרותיו של הבנק, תוכניות העבודה שלו ומדיניותו.

1.2 מדיניות התגמול עקבית עם האסטרטגיה של הבנק, תוכניות העבודה ותאבון הסיכון של הבנק ומטרתה להוביל להשאת ערכו של הבנק תוך שימת דגש על יציבות הבנק והחליפיות בין השגת תשואה לנטילת סיכון.

1.3 מדיניות התגמול מותאמת להוראות חוק החברות, התשנ"ט - 1999 ("חוק החברות"), להוראות ניהול בנקאי תקין מס' 301A בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי ("הוראות תגמול בתאגיד בנקאי" ו"הוראה 301A", בהתאמה), ובהתאם לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק הגבלת התגמול") והתקרות הנקובות בו.

1.4 בהתאם לסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, התקשרות של תאגיד פיננסי עם נושא משרה בכירה או עובד הכוללת מתן תגמול (למעט תשלום פנסיוני ופיצויי פיטורין על-פי דין) ש"ההוצאה החזויה"<sup>1</sup> בנינו עולה על 2.5 מיליון ש"ח בשנה<sup>2</sup> מצריכה אישור של ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ("מדרגת התגמול", עמידה בתקרה המותרת לפי חוק הגבלת התגמול נבחנת ביום אישור ההתקשרות בהתאם ל"הוצאה חזויה" בלבד, ולכן בהתאם לחוק הגבלת התגמול תשלום בפועל על-פי מדיניות התגמול יכול ויהיה בשנה נתונה גם מעל או מתחת לתקרה הנקובה בחוק הגבלת התגמול.

1.5 בהתאם לסעיף 4 לחוק הגבלת התגמול, הוצאה בשל עלות שכר שנשא בה הבנק, ככל שנשא, במישרין או בעקיפין, בשנת המס, בעד נושא משרה בכירה או עובד, אשר תעלה על "התקרה לתשלום" כהגדרתה בסעיף 4 האמור, לא תוכר לבנק כהוצאה לצרכי מס.

<sup>1</sup> בכל מקום במדיניות זו, בו קיימת התייחסות למונח "הוצאה חזויה" משמעותו תהיה בהתאם להוראות חוק הגבלת התגמול, באופן לפיו החישוב הרלוונטי לא יכלול הפרשה בגין "תשלום פנסיוני ופיצויי פיטורים על-פי דין". בנוסף, בהתאם לפסיקת בג"צ 4406/16 ו-4534/16 מיום 29 בספטמבר, 2016 חישוב ההוצאה החזויה יהא כך שלא תהיה פגיעה בזכויות עבר כהגדרתן בחוק הגבלת התגמול.

<sup>2</sup> צמוד למדד המחירים שהיה ידוע ביום 12.4.2016, ובהתאם להגדרת "תגמול" בחוק הגבלת התגמול.

1.4 ~~בהתאם לסעיף 2(ב) לחוק הגבלת התגמול לא תאושר התקשרות כאמור, אלא אם היחס בין ההוצאה החזויה לבין ההוצאה בגין התגמול הנמוך ביותר בבנק (כמפורט בחוק הגבלת התגמול) קטן מ-35 ("תקרת יחס השכר") (תקרת יחס השכר, או מדרגת התגמול במקרים שבהם האסיפה של בעלי המניות לא אישרה תגמול גבוה ממדרגת התגמול), לפי המקרה, תכונה להלן, "תקרת התגמול":~~

1.61.5 ~~בהמשך למפורט לעיל, כפוף לתנאי חוק הגבלת התגמול, ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק יהיו רשאים לאשר תגמול של נושא משרה הכפוף למנכ"ל לפי מדיניות תגמול זו, לרבות עדכון של תגמול כאמור, ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית, גם אם ~~ובלבד~~ שעות התגמול השנתי של נושא המשרה (במונחי חוק הגבלת התגמול) ~~תעלה על זו הנקובה בסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, ובלבד שלא תעלה על התקרה בסעיף 2(ב) לחוק הגבלת התגמול או על התקרות הנקובות במדיניות תגמול זו. אישור המדיניות יהווה אישור התקשרות עם נושאי המשרה (לרבות עדכון תנאי התקשרות), לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.~~~~

2. עקרונות ויעדי מדיניות התגמול לנושאי משרה

להלן יפורטו העקרונות והיעדים שעמדו בבסיס גיבוש מדיניות התגמול לנושאי משרה:

2.1 הנעת נושאי המשרה לפעול ליצירת ערך כלכלי ארוך טווח לבנק ולמחזיקי העניין בבנק, באופן המחזק את הקשר בין התגמול לבין יצירת ערך למחזיקי העניין של הבנק. בהתאם ליעד זה, תשלום השכר למנהלים ולעובדי הבנק ייגזר מסולם דרגות המאפשר קידום ומבטא את הסמכות והאחריות ברמות השונות של ההיררכיה הארגונית. ~~חלק מהתגמול הקבוע יכול שישולם במכשירים מבוססי מניות אשר יהיו חסומים במועד הענקתם לטווח ארוך.~~

2.2 תגמול משתנה הכולל מענק שנתי (ככל שיוענק) יהיה מבוסס על תשואה להון של הבנק (כהגדרתה בסעיף 13 להלן) ועל מדד השוואתי, וייקבע גם על-פי עמידה ביעדי ביצוע אישיים (ולא מדידים) (כגון יעדים אישיים, יעדי יחידה ויעדי הבנק כולו), כמותיים ואיכותיים וכן על תוכניות ויעדים ~~ארוכי טווח~~, המותאמים לתוכנית האסטרטגית הכוללת של הבנק ושל יחידות המשנה בו ולתוכניות העבודה הנגזרות מהן וכן בהתאם לרכיב של שיקול דעת הממונה. חלק מהתגמול המשתנה ישולם במכשירים מבוססי מניות.

2.3 התאמת התגמול הכולל לתיאבון הסיכון של הבנק. תוכניות העבודה השנתיות ~~והרב שנתיות~~ נבנות, בין היתר, תוך התייחסות להיקף הסיכונים, לסוגיהם השונים, אשר הבנק מוכן ליטול על עצמו. התגמול המשתנה מבוסס גם על יעדי ביצוע המבטאים את מרכיבי תיאבון הסיכון, ~~כאשר השגת רף תשואה להון, מגדירה את תנאי הסף לחלוקת המענק השנתי<sup>3</sup>.~~

<sup>3</sup> במקרים מסויימים שבהם אין עמידה בתנאי הסף, קיימת אפשרות לאשר מענק בשיקול דעת, כמפורט בסעיף 1.3.2 למדיניות זו.

פרק א' – נושאי משרה

- 2.4 גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת בבנק סייעו להבטיח כי מדדי הסיכון ומדדי הביצוע בהם נעשה שימוש במנגנוני התגמול של נושאי המשרה עקביים עם יעדי מדיניות התגמול ויבטיחו אפקטיביות של מנגנוני התגמול.
- 2.5 יעד מרכזי למדיניות תגמול זו הינו בניית מודל תגמול אשר יסייע בשמירה על תחרותיות הבנק בגיוס ושימור כוח אדם איכותי לתפקידי ניהול בכירים. בראייה זו, גובה התגמול יהיה מידתי ויתחשב בתנאי השוק, במבנה התגמול בבנק ובהגבלות הרגולטוריות על התגמול. במסגרת גיבוש מדיניות התגמול של הבנק נעשה מאמץ, לתגמל את נושאי המשרה בבנק ולתמרץ אותם להביא את הבנק להישגים במסגרת הכלים אשר הדין, ובכלל זה חוק הגבלת התגמול, מאפשר.
- 2.6 התגמול לנושאי המשרה יכלול מרכיב שישקף עמידה ביעדים כלליים של הבנק בתחום ניהול הסיכונים, ובתחום הציות לדין ולנוהלי הבנק. דירקטוריון הבנק באמצעות ועדת התגמול של הדירקטוריון יפקח על יישום מדיניות התגמול, ויטיעף לשם כך עם גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת בבנק. ועדת התגמול, לאחר התייעצות עם גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת בבנק, תעצב את אמצעי הבקרה לשם הבטחת קיומם של עקרונות מדיניות התגמול, כך שניתן יהיה לוודא באופן שוטף שהתגמול בפועל לנושאי המשרה, מדדי הסיכון והביצוע ותוצאותיהם, עקביים עם מנגנוני התגמול שנבחרו ועם יעדי המדיניות וניתן יהיה לבצע התאמות על-פי הצורך. גורמי ניהול הסיכונים והבקרה, בבנק יקיימו בקרות שוטפות ויוודאו כי הסכמי ומנגנוני התגמול מיושמים על-פי מדיניות התגמול ותוכניות התגמול הנגזרות ממנה.
- 2.7 לקדם מבנה תגמול המתחשב בהשפעת פערי התגמול בין דרגים שונים בבנק על יחסי העבודה בבנק ותומך בשמירה על תקינותם.
- 2.8 התאמת התגמול לסוג הפעילות והאחריות של נושאי המשרה וכישוריהם, כך שבעת קביעת התגמול של נושא המשרה, יבחנו השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו, וכן יובא בחשבון תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו. תגמול פונקציות ארגוניות המעורבות בפיקוח ובקרה ייקבע על בסיס סטנדרטים המביאים בחשבון את חשיבות ורגישות התפקידים האלה.
- 2.9 תגמולים משתנים לעובדי הבנק העוסקים בשיווק או מכירה של מוצרים ושירותים, או במתן שירות או ייעוץ ללקוחות התאגיד הבנקאי, יהיו עקביים עם ניהול הסיכונים של התאגיד הבנקאי. תגמולים אלה לא יעודדו הפרות ציות ויחס לא הוגן במסגרת הקשר עם הלקוח.
- 2.10 הבנק ידרוש מנושאי המשרה להתחייב לא ליצור הסדרי גידור פרטיים המבטלים את השפעת הרגישות לסיכון הגלומה בתגמולים שלהם ויקבע הסדרים להבטחת דרישה זו.

3. נושאי המשרה הכפופים למדיניות התגמול

מדיניות התגמול מיועדת לקבוע מסגרת לתנאי הכהונה וההעסקה של מנהלי הבנק שהינם נושאי משרה בו ("מנהלים"). ציבור נושאי המשרה בבנק מורכב מ:

3.1 יו"ר הדירקטוריון ויתר חברי הדירקטוריון;

3.2 מנכ"ל הבנק;

3.3 חברי ההנהלה של הבנק והמבקר הפנימי;



## פרק א' – נושאי משרה

3.4 מנהלים מתוך אוכלוסיית המנהלים הבכירים של הבנק, שאינם חברי הנהלה, ושהינם נושאי משרה בהיותם כפופים באופן ישיר למנכ"ל הבנק (כל אחד, "מנהל בכיר")<sup>4</sup>;

במסמך מדיניות תגמול זה, אלא אם צוין במפורש אחרת, המונח "נושאי משרה" לא יתייחס לחברי דירקטוריון הבנק ~~שאינם יו"ר הדירקטוריון~~.

### 4. אמצעי התגמול

כפוף להוראות הדין החל, למעט באשר לתגמול יו"ר הדירקטוריון, חבילת התגמול הכוללת של נושא המשרה משלבת מרכיבים קבועים ומשתנים על מנת לתמרץ את נושא המשרה לביצועים טובים תוך הימנעות מנטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק. כפוף להוראות הדין החל, חבילת התגמול של נושאי המשרה בבנק יכולה לכלול את המרכיבים הבאים:

4.1 תגמול קבוע (שאינו מותנה ביצועים) - שכר חודשי/שנתי, הפרשות סוציאליות והטבות נלוות, תגמול הונג-קבוע, מענק הסתגלות (רק אם יאושר באופן מיוחד) ותשלומי פרישה שאינם מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק<sup>5</sup>.

4.2 תגמול משתנה (ככלל מותנה ביצועים) - מענק שנתי, מענק בשיקול דעת, מענק מיוחד (ככל שישולם), מענק חתימה לנושא משרה חדש, תגמול משתנה הונג, ותשלומי פרישה מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק.

התגמול לנושאי המשרה (למעט הדירקטורים) ישולם כולו באופן ישיר לנושא המשרה ולא דרך תאגיד או גוף אחר כלשהו.

## פרק ב' – כללי מסגרת למדיניות התגמול

### 5. יחסי תגמול ראויים בין העובדים בבנק

5.1 בקביעת מדיניות התגמול נבחן היחס בין עלות התגמול הכולל של נושאי המשרה, לרבות תגמול קבוע, ותגמול משתנה ("התגמול הכולל"), לבין עלות התגמול הכולל של עובדי הבנק (כולל שכר עובדי הקבלן), תוך כדי בחינה של היררכיית התגמול בבנק ובחינת עלות התגמול הכולל בדרגים השונים של עובדי הבנק. כמו-כן, במסגרת הבחינה כאמור, נבחן גם היחס בין עלות התגמול הכולל של יו"ר הדירקטוריון

<sup>4</sup> תגמולם של המנהלים הבכירים ומבנהו דומה לעיקרי התגמול המתוארים במדיניות זו לגבי נושאי המשרה שהינם חברי הנהלה, ובכל מקרה תגמולם ככלל נמוך מזה של חברי הנהלה ואינו עולה (במונחים כספיים) על התקרות הנקובות במדיניות זו.

<sup>5</sup> יוער כי בשנת 2024 תוענקנה לנושאי המשרה הזכאים מניות בסכום כספי קבוע, כחלק מהתגמול הקבוע בגין שנת 2023, לפי מדיניות התגמול של הבנק שחלה על התגמול בשנה זו.

פרק א' – נושאי משרה

והמנכ"ל ושאר נושאי המשרה לעלות התגמול הכולל הממוצע והחציוני של כלל עובדי הבנק (כולל עובדי הקבלן). היחסים האמורים נבחנו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בעת גיבוש מדיניות התגמול ונבחנה השפעת היחסים האמורים על יחסי העבודה בבנק. היחסים הצפויים בין התגמול הכולל של נושאי המשרה לבין התגמול הכולל של יתר עובדי הבנק (נכון למועד אימוץ מדיניות התגמול) הינם כדלקמן<sup>6</sup>:

5.1.1 היחס בין עלות התגמול הכולל של **כל אחד מהיור, המנכ"ל (מקבל התגמול הגבוה בבנק) וחבר הנהלה** לבין עלות התגמול הכולל הממוצעת של יתר עובדי הבנק **שאינם נושאי משרה, הינו כ-8.9 אינו עולה על פי 10.9**.

5.1.2 היחס בין עלות התגמול הכולל של **כל אחד מהיור, המנכ"ל ונושא משרה** לבין עלות התגמול הכולל החציונית של יתר עובדי הבנק **שאינם נושאי משרה, הינו כ-9.5 אינו עולה על פי 12.9**.

5.2 התגמול כפוף למגבלות הדין החל לרבות חוק הגבלת התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את **תקרות התגמול בבנק לפי חוק הגבלת התגמול. יתקרת יחס השכר בהינתן התגמול הנמוך ביותר בבנק (כמפורט בחוק הגבלת התגמול)<sup>7</sup> – ככלל, כל שינוי יזום על-ידי הבנק שאינו מחוייב לפי דין בתגמול הנמוך ביותר בבנק כאמור, אשר עשוי להשפיע על התקרה לפי חוק הגבלת התגמול יתקרת יחס השכר – (למעט הצמדה למדד המחירים לצרכן), יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון.**

5.3 היררכיית התגמול בבנק מעוצבת על-מנת לשרת את צרכי ניהול הבנק תוך הבטחת תגמול ראוי לדרגים השונים של עובדי הבנק בהתאם לתרומתם, רמת אחריותם והשפעתם היחסית על פעילות הארגון.

5.4 היררכיית התגמול, לרבות מסלולי הקידום האפשריים, עוצבה בין היתר על מנת לשמור על יחסי עבודה תקינים בבנק, כמו גם על מערכת הערכים של הבנק. היחס בין תגמול נושאי המשרה לבין תגמול יתר עובדי הבנק, נבחן תקופתית ובמקרה הצורך נבחנות התאמות ככל שעולה חשש לפגיעה ביחסי העבודה.

6. יחס בין הרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים

6.1 בקביעת התגמול הכולל של נושא המשרה יילקח בחשבון היחס בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים של התגמול. הבחינה תעשה תוך התחשבות בדין החל (לרבות מגבלות חוק הגבלת התגמול), בניסיון, מומחיות, כישורים, בכירות, אחריות וביצועי נושא המשרה וכן בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים ובאיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של הבנק, **וזאת תוך הנמקת כל מרכיב ולעיתים – תוך בחינת**

<sup>6</sup> החישוב בוצע לפי תקרות התגמול הצפויה בשנת 2024 אשר במדיניות התגמול נכון ליום דוח זה, לעומת העלות הממוצעת/חציונית למשרת יתר עובדי הבנק (שאינם נושאי משרה) בשנת 2022 בהתבסס על הדוחות הכספיים של הבנק ובתוספת עובדי קבלן אשר לא נכללים כחלק מהוצאות השכר של הבנק. עלויות התגמול כוללות תגמול קבוע ומשתנה לרבות מענקים ועלויות פרישה אשר מדווחות כחלק מהוצאות שכר. תגמול עובדי הבנק לשנת 2019 (כפי שעולה מדוחותיו הכספיים של הבנק לשנה זו).

<sup>7</sup> לפי השכר הנמוך ביותר בבנק בהתאם להוראות חוק הגבלת התגמול, נכון ליום אימוץ מדיניות תגמול זו, יתקרת יחס השכר עומדת על כ-2.94 מיליון ש"ח בשנה.

פרק א' – נושאי משרה

סבירות הענקתו גם ביחס למקובל בשוק. התגמול המשתנה המירבי לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע עבור כל נושא משרה.

6.2 על-אף האמור, בתנאים חריגים הבנק רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי יגיע עד ל-200% מהתגמול הקבוע, ובמקרים אלה הדירקטוריון (והאסיפה הכללית, אם נדרש לפי הדין) ינמק את החלטתו כאמור, ויציין את מספר העובדים המושפעים, תפקידם וההשפעה שלהם על התאגיד הבנקאי.

7. הוראות מעבר בנוגע לתשלומים בגין סיום העסקה:

נושאי המשרה יהיו זכאים לכל הזכויות שנצברו ו/או ייצברו עד לתום ההסכמים טרום תחולת חוק הגבלת התגמול על תגמולם, בקשר לתנאי סיום העסקתם, ובלבד שההוצאה החזויה בגין התקשרויות החל מיום תחילת חוק הגבלת התגמול לא תחרוג מהתקרה הנקובה ב**תקרת התגמול**.

"זכויות שנצברו ו/או ייצברו עד לתום ההסכמים טרום תחולת חוק הגבלת התגמול" הינן זכויות אשר צבירתן קשורה בוותק, דרגה, תפקיד וכדומה, כגון הזכות לבחירה במסלול פנסיה מוקדמת, פיצויי פיטורים, מענק בגין אי ניצול ימי מחלה, הטבות לגמלאי הבנק המוענקות גם ליתר עובדי הבנק, וכיוצא באלה.

מענק בגין אי ניצול ימי מחלה - הזכאות לימי המחלה אשר נצברו במסגרת ההסכמים טרום תחולת חוק הגבלת התגמול תישמר לצרכי "מענק בגין אי ניצול ימי מחלה" אשר יכול שישולם בעת פרישה על-פי הוראות ההסכמים כאמור ובלבד שמספר ימי המחלה שנצברו כאמור לא יהיה גבוה מיתרת ימי המחלה הצבורה עד למועד הפרישה והחישוב ייעשה על בסיס המשכורת לפי ההסכם טרום תחולת חוק הגבלת התגמול.

8. מדיניות התגמול כשלעצמה אינה מקנה זכויות לתגמול פרטני לנושא משרה בבנק. נושא משרה יהיה זכאי לרכיבי תגמול הנזכרים במסמך מדיניות תגמול על-פי החלטות, התקשרויות ואישורים של האורגנים המוסמכים לכך בבנק וכפוף להוראות כל דין.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> כאמור בסעיף 1.5 לעיל יהווה אישור מדיניות התגמול על-ידי האסיפה גם אישור התקשרות עם נושאי המשרה לפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול.

**פרק ג' – התגמול הקבוע**

**9. מבנה התגמול הקבוע**

**9.1 חברי הנהלה ומנהלים בכירים שהם נושאי משרה (למעט יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל)**

חברי הנהלה ומנהלים בכירים שהינם נושאי משרה (למעט יו"ר דירקטוריון ומנכ"ל) יכולים להיות זכאים לתגמול קבוע כמפורט להלן:

**9.1.1** – השכר השנתי<sup>9</sup> למנהלים שהם נושאי משרה בבנק נקבע לפי הדרגות בהן הם מוצבים. סולם הדרגות בבנק מביא לידי ביטוי את תפקידם של נושאי המשרה, סוג הפעילות ותחומי האחריות שלהם, השכלתם, כישוריהם, מומחיותם, ניסיונם, הוותק שלהם, הישגיהם והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימם. השכר השנתי של נושאי המשרה בבנק לא צפוי לחרוג מהתקרה **היא** אשר בחוק הגבלת התגמול (ביחד עם התגמול המשתנה ויתר רכיבי התגמול המשולמים בגין השנה הרלוונטית) והוא כפוף למגבלות והתקרות שבהוראה **301A** – **הבאות** (צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן<sup>10</sup>):

תפקיד	תקרה במיליוני ש"ח <sup>11</sup>
חבר הנהלה	1.8
נושא משרה שאינו חבר הנהלה	1.2

הקידום בבנק מדרגה לדרגה נעשה בהתחשב בהישגיו של העובד, התקדמותו, עמידה ביעדים שהוצבו לו, תחומי אחריותו וכיוצא בזה, כך שניתן להתקדם בסולם הדרגות בהתאם לאמור.

**9.1.2** תגמול הונג שנתו בשווי כספי קבוע שלא יעלה על 25% מסך התגמול הקבוע לשנה על-פי פרק זה, בגינו לא יבוצעו הפרשות סוציאליות, אשר יוענק בצורה של מניות רגילות של הבנק (התגמול ההונג הקבוע<sup>12</sup>). כפוף לדין החל, התגמול ההונג הקבוע ינתן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ויהיה חסום למימוש למשך תקופה של עד שלוש שנים.

**9.1.3** 9.1.1 התגמול הקבוע של נושאי המשרה בבנק עשוי להיות צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.

<sup>9</sup> קרי השכר הקבוע ברוטו המשולם במזומן (להבדיל מעלות העסקה). בגין חלק מרכיבי השכר יתכן שלא תבוצענה הפרשות סוציאליות.

<sup>10</sup> בכל מקום בו מוזכרת הצמדה לעלייה במדד המחירים לצרכן, אי-אם מדד המחירים לצרכן ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא שהשכר לא יחזור ויעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליה הותאם.

<sup>11</sup> הנתונים הינם לפי מדד המחירים לצרכן הידוע ביום 15.9.2020.

פרק א' – נושאי משרה

9.1.4-9.1.2 בהתאם להוראות הדין החל, שינוי שאינו מהותי בתנאי התגמול של נושא משרה הכפוף למנכ"ל, לא יהיה טעון את אישורם של ועדת התגמול והדירקטוריון אם אושר על-ידי המנכ"ל בהתקיים התנאים הבאים במצטבר: (1) השינוי הינו עד 15% מסך התגמול (במצטבר במשך תקופת הסכם ההעסקה); (2) תנאי הכהונה וההעסקה תואמים את מדיניות תגמול זו; ו- (3) מדובר בהעלאה של עד דרגה אחת בסולם הדרגות של הבנק.

9.2 יו"ר דירקטוריון

9.2.1 התגמול של יו"ר הדירקטוריון ייקבע כך שלא יהיה בו כמכלול כדי להוות זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות או כדי לפגוע, לדעת ועדת התגמול, באי התלות ובעצמאות של יו"ר הדירקטוריון, בהתאם להוראות החלות על הבנק.

9.2.2 תגמולו של יו"ר הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של יתר חברי הדירקטוריון, בהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק, מורכבות פעילויותו והיקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון.

9.2.3 סכום הגמול השנתי שלו יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון לא יעלה על התגמול הכולל הממוצע של דירקטור מומחה בבנק כשהוא מוכפל ביחס הקובע שייקבע על-ידי הדירקטוריון, בהתחשב בהיקף הזמן שעל היו"ר להקדיש לביצוע תפקידיו בהשוואה ליתר הדירקטורים ובהתחשב במרכיב האחריות המוטלת על היו"ר. התגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון (אשר יהיה כולו תגמול קבוע), לא יחרוג מהתקרה הנקובה בחוק הגבלת התגמול ת-יחס השכר והוא עשוי להיות משולם על בסיס חודשי צמוד למדד המחירים לצרכן, כפוף להוראות הדין החל. ככל שרלוונטי, לסכום זה ייוסף מע"מ כדין.

9.2.4 היו"ר יכול להיות זכאי לתשלום תגמול גם בגין ימים בהם לא יעניק שירותים לבנק בשל חופשה או מחלה כמקובל בבנק לגבי חברי הנהלה.

9.2.5 היו"ר יכול להיות זכאי להחזר/תשלום הוצאות, בהתאם למגבלות הוראה A301 ולהוראות הדין החל.

9.3 מנכ"ל

9.3.1 תגמול המנכ"ל (על כל רכיביו תגמול קבוע ותגמול משתנה) הינו כפוף לתקרות הנקובות במדיניות זו, ובחוק הגבלת התגמול ובהוראה 301A.

9.3.2 השכר החודשי של המנכ"ל לא יחרוג מסך של 201,500 250,000 ש"ח לחודש צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן<sup>12</sup>, כפוף להוראות הדין החל.

~~9.3.3 המנכ"ל עשוי להיות זכאי לתגמול הוני שנתי בשווי כספי קבוע, שלא יחרוג מ-25% מסך התגמול הקבוע לשנה, בנינו לא יבוצעו הפרשות~~

סוציאליזציה, אשר יוענק בצורה של מניות רגילות של הבנק. כפוף לדין החל, התגמול ההוני השנתי יינתן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ויהיה חסום למימוש למשך תקופה של עד שלוש שנים. סכום התגמול ההוני הקבוע עשוי להיות צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.

#### 9.4 גמול חברי הדירקטוריון

כל חברי הדירקטוריון (למעט יו"ר הדירקטוריון) זכאים לתגמול על-פי הגמול (גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות) המירבי האפשרי על-פי הדין לגבי דירקטורים חיצוניים, וכן עשויים להיות זכאים להחזר הוצאות.

#### 10. פירוט רכיבי הטבות ונלווים המהווים חלק מהתגמול הקבוע

10.1 נושאי המשרה בבנק זכאים לתנאים סוציאליים והטבות בהתאם לדין ולהסכמי העסקתם ועשויים להיות זכאים גם להטבות בהתאם למקובל בבנק (גם לגבי אוכלוסיות נוספות של עובדים שאינם נושאי משרה), לרבות חופשה, מחלה, קרן השתלמות, קרנות פנסיה וקופות גמל, ביטוח אובדן כושר עבודה, דמי הבראה, הטבות בקשר עם ניהול חשבון בבנק וכד'. צבירת ימי החופשה תתאפשר **החל משנת 2020**, לפי מדיניות הבנק לגבי צבירת ימי חופשה לחברי הנהלה ונושאי משרה.

10.2 נושאי המשרה בבנק יכולים להיות זכאים לתנאים נלווים כמקובל בבנק (גם לגבי אוכלוסיות נוספות שאינן נושאי משרה), לרבות רכב צמוד ו/או דמי החזקת רכב, הוצאות אחזקת טלפונים, החזר הוצאות אש"ל, גילום מס, וכו'.

10.3 נושאי המשרה בבנק יכולים להיות זכאים לתשלומי פרישה כמפורט בפרק ו' להלן ולהטבות לגמלאי הבנק המוענקות גם ליתר עובדי הבנק בפרישתם לגמלאות (כגון: ביטוחים, שי לחג וכיוצא בזה).

11. נושאי משרה בבנק לא יקבלו תמורה בגין השתתפות בדירקטוריונים אחרים (למעט החזרי הוצאות מוכרות) של חברות קבוצת הבנק.

## פרק ד' – התגמול המשתנה

### 12. מבנה התגמול המשתנה

כפוף להוראות ומגבלות הדין החל, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים לתגמול משתנה. התגמול המשתנה יכול שיהיה מורכב ממענק שנתי אשר הזכאות לו תתגבש רק בהתקיים תנאי סף של עמידה בתשואה להון, ממענק בשיקול דעת (כהגדרתו להלן), ממענק מיוחד וממענק חתימה לנושא משרה חדש בקבוצת הבנק ומתגמול משתנה הוני הכולל אופציות למניות הבנק.

נושאי המשרה בבנק יכולים להיות זכאים לתשלומי פרישה כמפורט בפרק ו' להלן. תשלומי פרישה החורגים מהמקובל בבנק יסווגו כתגמול משתנה.

### 13. המענק השנתי לנושאי המשרה (למעט חברי דירקטוריון הבנק)

מנגנוני המענק השנתי בבנק מבוססים על התפיסה שעיקרה תגמול על יצירת שווי כלכלי, וכל זאת בהתאם למדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

"עמידה ביחסי הלימות ההון" - משמעותה שבהתאם לדוחות הכספיים השנתיים לשנה הרלבנטית, עמד הבנק ביחס הון עצמי רובד 1 (core tier 1 ratio) המזערי הנדרש על-ידי הפיקוח על הבנקים וביחס ההון הכולל (total capital ratio) המזערי הנדרש על-ידי הפיקוח על הבנקים.

"רווח נקי" - רווח הבנק הנקי המיוחס לבעלי מניות הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק בגין שנת המענק.

"תשואה להון" - משמעותה תשואת הרווח הנקי להון כפי שמדווח בדוחותיו הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק בגין שנת המענק.

"תנאי הסף" – תנאי שייקבע על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון אשר אי עמידה בו משמעה אי זכאות למענק השנתי, אלא אם-כן נקבע מפורשות אחרת במדיניות זו. אלא-אם-כן יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון אחרת, תנאי הסף הוא עמידה בתשואה להון המינימאלית ביחסי הלימות ההון.

"תשואה להון מינימאלית" – רכיב ביצועי הבנק אשר במענק השנתי ייקבע בהתאם למדרגות של תשואה להון, כאשר המדרגה התחתונה תהווה את ה"תשואה להון המינימאלית". לגבי מדיניות תגמול זו, מדרגות התגמול הן החל מתשואה להון מינימאלית של 7%. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להגדיל או להקטין את התשואה להון המינימאלית בעד 1% בתחילת כל שנת המענק, ובלבד שהפער בין התשואה להון המינימאלית והתשואה להון המקסימאלית ייוותר 3%.

"תשואה להון מקסימאלית" – רכיב ביצועי הבנק אשר במענק השנתי ייקבע בהתאם למדרגות של תשואה להון, כאשר המדרגה העליונה תהווה את ה"תשואה להון מקסימאלית". לגבי מדיניות תגמול זו, מדרגות התגמול הן עד לתשואה להון מקסימאלית של 10%. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להגדיל או להקטין את התשואה להון המקסימאלית בעד 1% בתחילת כל שנת המענק, ובלבד שהפער בין התשואה להון המינימאלית והתשואה להון המקסימאלית ייוותר 3%.

"מגבלת שיקול הדעת" מגבלה החלה על תגמול משתנה של "עובדים מרכזיים", כהגדרת המונח בהוראות תגמול בתאגיד בנקאי, ולפיה כל מרכיבי שיקול הדעת אשר בתגמול המשתנה של העובד המרכזי לא יעלו על 3 משכורות לגבי שנה כלשהי.

### 13.1 חישוב המענק השנתי למנכ"ל

בהתאם לתנאים שלהלן וכפוף לעמידה בתנאי הסף, המנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי אשר לא יעלה על תקרה של 3-5 משכורות, כפוף לתקרה הנקובה בחוק הגבלת התגמול. ככל שהמענק המחושב יביא לכך שתגמולו של המנכ"ל יהיה גבוה מהתקרה אשר ת יחס השכר שבחוק הגבלת התגמול (הנקובה בסעיף 2(ב) לחוק זה) ייקטס המענק של המנכ"ל עד גובה התקרה המותרת לפי הדין. חלק מתגמול המנכ"ל לא יהווה הוצאה מוכרת לצורכי מס, הכל כפוף להוראות חוק הגבלת התגמול. המענק השנתי יורכב משני (2) רכיבים ויחושב כסכומם, כדלקמן:

13.1.1 רכיב ביצועי הבנק: רכיב מענק של עד 1-2 משכורות, לפי מדרגות תשואה להון כפי שתקבענה על-ידי הדירקטוריון בגין כל שנה, החל מהתשואה להון המינימאלית ועד לתשואה להון המקסימאלית.

13.1.2 רכיב שיקול דעת - רכיב מענק של עד 2-3 משכורות (כפוף למגבלת שיקול הדעת), אשר ייקבע על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, ואשר עשוי להתחשב בקריטריונים שונים ובהם גם מדד השוואתי.

על-אף האמור וכפוף להוראות הדין החל, במקרה שבו לא תהיה עמידה בתנאי הסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר מענק של עד 2-3 משכורות כאמור בסעיף 13.1.2 לעיל. (כפוף למגבלת שיקול הדעת), אשר עשוי להתחשב בקריטריונים "מענק בשיקול דעת".

ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיה זכאים לאשר למנכ"ל תגמול משתנה הוני כמפורט בסעיף 17 להלן.

### 13.2 חישוב המענק השנתי לנושאי המשרה

כפוף לאמור בסעיף 13.2.3 להלן, בהתאם לתנאים הבאים וכפוף לעמידה בתנאי הסף, נושא משרה עשוי להיות זכאי למענק שנתי אשר לא יעלה על תקרה של 5-138 <sup>14</sup> משכורות (ובדרגות מסויימות עד 7 משכורות, כאשר תקרת הרכיב האישי תגדל כנגזרת מכך), כפוף לתקרה לפי הדין החל תקרת יחס השכר.

המענק השנתי יובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון לאחר המלצת מנכ"ל הבנק (או הצוותים הרלוונטיים במקרה של פונקציות פיקוח ובקרה כמפורט בסעיף 13.3 להלן).

<sup>13</sup> בפועל המענק הממוצע המקסימלי לנושא משרה שהינו חבר הנהלה בביצועי מקסימום לא יעלה על 6.5 משכורות למעט באישור הדירקטוריון לפי סעיף 13.2.5.1 להלן.

<sup>14</sup> מספר המשכורות עשוי להיות גדול יותר לגבי נושא משרה שאינו חבר הנהלה אך סך התגמול נמוך יותר.



פרק א' – נושאי משרה

המענק השנתי יורכב משלושה (3) רכיבים ויחושב כסכומם, כדלקמן, כאשר הבנק באישור הדירקטוריון רשאי לשנות את התמהיל של רכיבים אלה:

13.2.1 רכיב ביצועי הבנק: רכיב מענק של עד **1.51.75** משכורות<sup>15</sup>, לפי מדרגות תשואה להון, כפי שתקבענה על-ידי הדירקטוריון בגין כל שנה. ~~וכמפורט בסעיף 13.1.1 לעיל לגבי המנכ"ל.~~

13.2.2 רכיב מדד השוואתי: רכיב מענק של עד **0.75** משכורות<sup>16</sup>, אשר יתבסס על מדד השוואתי שייקבע כל שנה מראש על-ידי הדירקטוריון כגון: תשואת המניה של הבנק ביחס לתשואת המניה של מתחרה/מתחרים.

13.2.3 רכיב אישי KPIs: רכיב מענק של עד **1.5-2.5** משכורות, אשר יחושב לפי ציון שיינתן לנושא המשרה על עמידתו בתמהיל של יעדים (למשל יעדים אישיים, יעדי יחידה ויעדי הבנק כולו). שייקבעו עבורו מראש, בהם גם מדדי סיכון (למשל, יעדים פיננסיים מדידים של הבנק, יעדים איכותיים ויעדים מחלקתיים) ("KPIs"). ה-KPIs עשויים לכלול גם טיפול בממצאי ביקורת.

יעדי ה-KPIs ייקבעו מראש אך יהיו ניתנים לשינוי במקרים חריגים במגבלות הדין.

אלא-אם-כן ייקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון אחרת וכפוף לאמור להלן לגבי פונקציות פיקוח ובקרה, המנכ"ל יהיה מוסמך לקבוע את יעדי ה-KPIs לנושאי המשרה והמנהלים הכפופים לו ושאינם בעלי תפקיד של פיקוח ובקרה ואת העמידה בהם וזאת לפי מדיניות זו.

13.2.4 רכיב שיקול דעת מנכ"ל - רכיב מענק של עד **3** משכורות לנושא משרה (כפוף למגבלת שיקול הדעת), אשר ייקבע על-ידי המנכ"ל מתוך סל מענקים כולל של עד **1.5** משכורות בגין כל חבר הנהלה.

על-אף האמור, במקרה שבו לא תהיה עמידה בתנאי הסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר סל מענקים לחלוקה על-ידי המנכ"ל. רכיב זה בתוספת כל יתר רכיבי שיקול הדעת שישולמו לנושא המשרה בגין השנה הרלוונטית, ככל שישולמו, לא יעלו על 3 משכורות (כפוף למגבלת שיקול הדעת), ובהתאם להוראות הדין החל ("מענק בשיקול דעת").

13.2.5 תנאים כלליים למענק השנתי –

13.2.5.1 על-אף האמור, ככל שהדין יאפשר, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי תקרות המענק השנתי

<sup>15</sup> לעניין נושאי משרה שאינם חברי הנהלה, ראו הערות שוליים 44 ו-14.

<sup>16</sup> לעניין נושאי משרה שאינם חברי הנהלה, ראו הערות שוליים 4 ו-14.

פרק א' – נושאי משרה

לנושאי המשרה תהיינה גבוהות מאלה הנקובות בסעיף זה בעד 3 משכורות. במסגרת זו, בין היתר (אך לא רק), במקרה בו תגדל התקרה המותרת לפי הדין החל, יהיו ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע מראש, שסך רכיבי המענק השנתי יגדל במשכורת אחת (היינו סה"כ מענק של עד 9 משכורות).

13.2.5.2 13.2.4 אישור מדיניות תגמול זו, יהווה אישור להתקשרות עם נושאי המשרה (לרבות עדכון תנאי התקשרות כאמור) בסכומים העולים על הסכום הנקוב בסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול ובהתאם להוראות סעיף זה. במקרה שתקרת המענקים תהיה גבוהה מהתקרה הנקובה בסעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, חלק משכרם של נושאי המשרה לא יהווה הוצאה מוכרת לצורכי מס, הכל כפוף להוראות חוק הגבלת התגמול.

13.2.5.3 על אף האמור, במקרה שבו לא תהיה עמידה בתנאי הסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר סל מענקים לחלוקה על ידי המנכ"ל. רכיב זה בתוספת כל יתר רכיבי שיקול הדעת שישולמו לנושא המשרה בגין השנה הרלוונטית, ככל שישולמו, לא יעלו על 3 משכורות (כפוף למגבלת שיקול הדעת), ובהתאם להוראות הדין החל ("מענק בשיקול דעת"). בשנה שבה המענק השנתי הממוצע לנושאי המשרה שהינם חברי הנהלת הבנק עולה על 3 משכורות וכפוף להמלצת מנכ"ל הבנק, הדירקטוריון יהא רשאי לקבוע כי חלף תשלום חלק מהמענק השנתי, תוענקה לנושאי המשרה אופציות לרכישת מניות הבנק באותו השווי, כשהן בשלות במלואן בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות וזאת בנוסף להענקה השנתית של האופציות למניות הבנק, כמפורט בסעיף 17 להלן.

**13.3 מענקים למנהלים בפונקציות ניהול סיכונים פיקוח ובקרה**

13.3.1 על-אף האמור בסעיף 13.2 לעיל, לגבי מנהלים המשתייכים לפונקציות פיקוח ובקרה, יעדי הביצוע (KPIs), העמידה בהם ורכיב שיקול הדעת ו/או המענק שבשיקול הדעת יאושרו על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון לפי המלצה של צוותים שייקבעו ביחס לכל בעל תפקיד ואשר עשויים לכלול את המנכ"ל ודירקטורים רלבנטיים (כגון יו"ר הדירקטוריון, יו"ר ועדת ביקורת, ויו"ר ועדת ניהול סיכונים – בהתאם לבעל התפקיד).

13.3.2 ה-KPIs של מנהלים המשתייכים לפונקציית ניהול סיכונים, בקרה וביקורת יותאמו לחשיבותם ורגישותם של תפקידים אלה.

**13.4 הענקה, פריסה ותשלום המענק השנתי**

פרק א' – נושאי משרה

- 13.4.1 המענק השנתי של נושא המשרה ישולם במזומן, לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק. חלק מהמענק עשוי להיות מומר לאופציות למניות הבנק, כמפורט בסעיף 13.2.5.3 לעיל.
- 13.4.2 על-אף האמור, במקרה שבו סך התגמול המשתנה יעלה על 40% מהתגמול הקבוע, 50% ~~מהמענק השנתי~~ מרכיב התגמול המשתנה יידחה כפוף להוראות הדין החל עשוי להידחות ("המענק התגמול הנדחה").<sup>17</sup>
- 13.4.3 ~~המענק התגמול הנדחה עשוי להיות משולם בשלוש מנות שוות במזומן, שתתפרסנה על-פני שלוש (3) השנים שלאחר שנת תשלום המענק השנתי כמפורט בסעיף 13.4.1 לעיל. תשלום כל מנה יותנה בכך שהבנק לא ירשום הפסד בדוחותיו הכספיים בגין השנה שקדמה למועד תשלום מנת המענק התגמול הנדחה ושלא תהיה חריגה מהותית מהלימות ההון~~<sup>18</sup> בשנה הרלוונטית. אם בשנה הרלוונטית תהיה חריגה מהותית מהלימות ההון, בחינת העמידה בתנאי זה תידחה לשנה העוקבת ובלבד שתיפסק החריגה המהותית מהלימות ההון.
- 13.4.4 סכום כל מנת ~~מענק תגמול~~ נדחה במזומן יהיה עשוי להיות צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן מתום שנת המס בגינה שולם המענק התגמול ועד ליום תשלומו בפועל.
- 13.4.5 סיום העסקה לא יביא להקדמת תשלומן של מנות ~~המענק התגמול הנדחה~~ שטרם שולמו ולא יביא לפקיעת הזכאות להן.<sup>19</sup>
- 13.4.6 ~~המענק התגמול הנדחה עשוי להיות משולם במניות ו/או במכשירים מבוססי מניות שהזכאות להם מבשילה על פני מספר שנים, כפופה להתקיימות התנאים שלעיל (או תנאים אחרים אם שיקבע כד דירקטוריון הבנק (חלף התנאים שלעיל), וכן עשוי להיות כפוף לדחיה נוספת בתנאים מסויימים, לפי החלטת הדירקטוריון.~~
- 13.5 במקרה בו נושא משרה יעבוד בפועל בבנק רק חלק משנה קלנדרית לגביה מחושב המענק, יהיה נושא המשרה זכאי לחלק יחסי של רכיב המענק תלוי הביצועים בגין אותה שנה קלנדרית בהתאם לתקופת עבודתו בפועל בבנק באותה שנה ~~(על בסיס חישוב יומי)~~ ועשוי להיות זכאי לעד מלוא הרכיב שבשיקול דעת.

—13.5

<sup>18</sup> "חריגה מהותית מהלימות ההון" משמעה חריגה בשיעור של מחצית האחוז (0.5%) ומעלה מיחס הון עצמי רובד (core tier 1 ratio) המזערי הרגולטורי ו/או חריגה בשיעור של שלוש רבעי האחוז (0.75%) ומעלה מההון הכולל (total capital ratio) המזערי הרגולטורי, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים לשנה הרלוונטית.

<sup>19</sup> ככל שמדובר בתגמול משתנה הוני כמפורט בסעיף 17 להלן, סיום העסקה עשוי להביא לפקיעת תגמול כאמור בהתאם לתנאיו.

14. מענק חתימה לנושא משרה חדש  
נושא משרה חדש המצטרף לקבוצת הבנק עשוי להיות זכאי למענק חתימה המוגבל לשנת עבודתו הראשונה בבנק בסכום של עד 6 משכורות חודשיות וכפוף לדין החל.

15. מענק מיוחד  
בנוסף למענק השנתי וללא תלות בתנאיו, הבנק יהיה רשאי להעניק מעת לעת, וכן במועד כלשהו במהלך שנה, לנושא משרה מענק מיוחד בגין תרומה מיוחדת, מאמץ יוצא דופן או אירוע מיוחד, בסכום שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות, כפוף למגבלת שיקול הדעת ובהתאם לכל דין ("מענק מיוחד") וכפוף לאישורם של ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק.

16. הפחתת התגמול המשתנה  
ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להפחית עד 100% מהתגמול המשתנה של נושא המשרה (כולם או חלקם) וזאת בכל אחד מהמקרים הבאים, ומטעמים שינומקו:

א. שמצבו הכספי או העסקי של הבנק ~~חייב~~ או התוצאות העסקיות מצדיקות זאת; ~~אז~~

ב. מטעמים הקשורים בתפקודו של נושא המשרה; ~~אז~~ או

ג. במקרים ~~חריגים~~ של אי ציות להוראות הדין או ~~אי ציות חמור~~ לנהלי הבנק, ~~ומטעמים שינומקו~~.

17. תגמול משתנה הוני

17.1 לאור היתרונות הגלומים בתוכניות תגמול הוני ככלי להנעת ושימור מנהלים, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים, מעת לעת, להשתתף בתוכנית תגמול הוני להענקה של אופציות בשווי של עד 3 משכורות במועד ההענקה ולגבי המנכ"ל עד 100,000 ש"ח בשנה, כאשר שווי האופציות המוענקות לכל נושא משרה יהיה בהתאם לתפקידו ודרגתו. שווי האופציות ייקבע בהתאם למודל שווי ההטבה שישימש את החברה לדחותיה הכספיים, במועד ההענקה, ויחושב לגבי כל שנת הבשלה (בחישוב ליניארי). - בנוסף לאמור, ניתן יהיה להעניק כמות נוספת של אופציות לנושאי המשרה (מעל לתקרת 3 המשכורות הנקובה), חלף המענק השנתי או חלקו, כמפורט בסעיף 13.2.5.3 לעיל.

17.2 האופציות שתוענקה תבשלנה באופן ליניארי על פני תקופה של לפחות 3 שנים, ותותנינה בתנאי ביצוע (עמידה ביחסי הלימות ההון), ככל הנדרש על-פי הדין (למעט אם שולמו חלף מענק שנתי, שאז תהינה בשלות במועד הענקתן). במקרה של סיום העסקה בנסיבות שאין בהן כדי להפחית או לשלול פיצויי פיטורים לפי הדין, האופציות שהבשילו עד למועד סיום העסקה, כשהן מחושבות ליניארית על בסיס חישוב יומי, עשויות להיות ניתנות למימוש למניות. תנאי ההבשלה של האופציות, עשויים לכלול הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה כתוצאה משינוי שליטה בבנק או כתוצאה מסיום יחסי העבודה בשל נסיבות מיוחדות כגון נכות או מוות.

17.3 מחיר המימוש של האופציות ייקבע על-ידי האורגנים המוסמכים של הבנק במועד הענקת האופציות כאמור, וכפוף לכך שלא יפחת מהגבוה מבין: (1) ממוצע מחיר המניה (מתואם דיבידנד והטבות) ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההחלטה של הדירקטוריון על ההענקה ו-(2) מחיר הסגירה של מניית החברה בבורסה ביום המסחר האחרון שיקדם למועד ההחלטה של הדירקטוריון על ההענקה. אם מחיר המימוש ייקבע לחלופה (2), אז עשויה להיווסף למחיר זה פרמיה של עד 3%. תוכנית

[האופציות תכלול הוראות לפיהן מחיר המימוש יותאם לחלוקת דיבידנד ושינויים בהון. מימוש האופציות יכול להתבצע בשיטת ה"מימוש נטו" וכן עשויה להיקבע תקרה לשווי המניה בשיטת מימוש זו אשר עשויה להוביל למימוש אוטומטי של האופציות.](#)

[17.4 כפוף לדין החל, התגמול ההוני המשתנה יינתן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.](#)

[16.1-17.5 האופציות תסווגנה כתגמול נדחה לפי הוראות סעיף 13.4 לעיל, בשינויים המחוייבים ולפי הדין החל, כאשר פריסתו תימנה החל ממועד החלטת הדירקטוריון על הענקתו.](#)

### **הסדרי השבה לפי הוראות חוק החברות והוראות הפיקוח על הבנקים**

[17-18. השבת סכומי מענק במקרה של תיקון דוחות כספיים](#)

[17.1-18.1](#) במקרה בו יתברר ששולמו לנושא משרה מענקים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ישיב נושא המשרה לבנק, את ההפרש בין סכום המענק שקיבל, לזה שהיה זכאי לו עקב התיקון האמור. ועדת התגמול והדירקטוריון יקבעו את מועד ההשבה ואופן ביצועה. נושא המשרה לא יידרש להשיב לבנק את חלק המענק שנוכה ושולם כמס לרשות המיסים.

הוראת סעיף זה תחול במהלך תקופת העסקתו של נושא המשרה ועד חלוף שלוש שנים ממועד סיום העסקתו בבנק.

[18-19. השבת סכומי מענק בנסיבות חריגות](#)

[18.1-19.1](#) הקריטריונים להשבה - כל מענק יוענק וישולם לנושא משרה כפוף להתניה שהינו בר השבה מנושא המשרה לבנק, בשים לב לנסיבות העניין ובהתקיים אחד מן הקריטריונים שלהלן:

[18.1-19.1.1](#) נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לבנק, לרבות פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות התאגיד הבנקאי, כלליו ונהליו;

"נזק חריג" משמעו הוצאה כספית משמעותית בפועל בשל קנסות או עיצומים כספיים שהוטלו על הבנק על-ידי רשות מוסמכת על-פי דין, או על-פי פסק דין חלוט, פסק בוררות סופי, הסדר פשרה שקיבל תוקף של פסק דין, וכדומה, אשר הם מעל 3% מההון העצמי של הבנק במועד קרות אירוע הנזק החריג. ההוצאה הכספית תחושב לאחר ניכוי סכומים ששולמו או שצפוי שישולמו לבנק להטבת נזקיו על-ידי צדדים שלישיים וכן לאחר התחשבות בהכרה בהפסדי מס.

ההוצאה בגין הנזק החריג אם תחול, תיוחס לשנה/שנים הרלוונטית/ הרלוונטיות שבה/שבהן התרחשו הפעולה או המחדל שבגינם נגרם הנזק החריג, ולא לשנה השוטפת בה נרשמה ההוצאה בפועל, והכל לפי קביעת ועדת התגמול והדירקטוריון.

[18.1-219.1.2](#) הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק;

פרק א' – נושאי משרה

19.1.3 18-1-3 נסיבות בהן נושא המשרה פוטר מהבנק ללא פיצויים, בהתאם לדין החל.

19.2 18-2 **תקופת ההשבה** - המענקים יהיו בני השבה לתקופה של 5 שנים ממועד הענקתם ("תקופת ההשבה"). הבנק יהא רשאי להאריך את תקופת ההשבה בשנתיים נוספות, בהתקיים כל התנאים הבאים:

19.2.1 18-2-1 בתוך תקופת ההשבה פתח הבנק בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית בארץ או בחו"ל שנפתחה חקירה;

19.2.2 18-2-2 הבנק יהא סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים להשבה, כאמור בסעיף 19.1 18-1 לעיל;

19.2.3 18-2-3 הוחלט שמתקיימות הנסיבות להארכת תקופת ההשבה כאמור לעיל לאחר בחינת כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא.

תקופת ההארכה תבוא לקיצה כאשר החקירה תסתיים וכשמידת אחריותו של נושא המשרה תתברר.

19.3 18-3 **הפעלת חובת ההשבה** - ועדת התגמול והדירקטוריון, או מי שימונה מטעמו של הדירקטוריון (לרבות ועדה שיכול ויהיו חברים בה גם מי שאינם דירקטורים), יחליטו האם התקיימו הקריטריונים להשבה כאמור בסעיף 19.1 18-1 לעיל. לאחר שמיעת טענותיו של נושא המשרה ובחינת כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא, ייקבע בהחלטה מנומקת וכתובה, האם קמה עילה להשבה וסכום ההשבה.

19.4 18-4 **סכום ההשבה המירבי** - בשים לב לחשיבות שרואה הבנק בציות להוראות הדין, למדיניות הבנק ונהליו, הסכום המירבי להשבה, בהתקיים הקריטריונים שלעיל, יהיה עד גובה מלוא המענק ששולם לנושא המשרה בגין השנה שבה התקיימו הקריטריונים להשבה בשים לב לנסיבות העניין. נושא המשרה לא יידרש להשיב לבנק את חלק המענק שנוכה ושולם כמס לרשות המיסים.

19.5 18-5 על-אף האמור בסעיף 19-18 לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה השנה, לא יופעל מנגנון ההשבה, אלא אם החליטו ועדת התגמול והדירקטוריון להפעילו מטעמים מיוחדים.

19-20 הסדרי ההשבה המפורטים בסעיפים 18-17 ו-19-18 לעיל מהווים יישום של הוראות חוק החברות והוראות הפיקוח על הבנקים, ואין בהם כדי לגרוע מכל סעד אחר או נוסף שעשוי לעמוד לבנק על-פי דין כלפי נושא משרה במקרה בו נגרם לבנק נזק.

## פרק ה' – הסדרי ביטוח, שיפוי

### 20-21. פירוט הסדרי ביטוח

20-121.1 \_\_\_\_\_ הבנק רשאי להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בו<sup>20</sup>, בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בבנק (לרבות מילוי תפקיד מטעם הבנק בחברה אחרת), כפוף להוראות כל חוק.

20-221.2 \_\_\_\_\_ ביטוח אחריות נושאי משרה שוטף – גבול האחריות הכולל לנושאי המשרה בבנק, בפוליסת הביטוח השוטפת, לא יעלה על 500 מיליון דולר, לתביעה ובמצטבר<sup>21</sup>.

20-321.3 \_\_\_\_\_ בנוסף לפוליסת הביטוח השוטפת רשאי הבנק להתקשר בפוליסות ביטוח כדלקמן:

20-3-121.3.1 \_\_\_\_\_ פוליסת ביטוח המכסה אחריות (לרבות של נושאי משרה) בקשר עם הנפקות של ניירות ערך שיוצעו לציבור (פוליסה מסוג POSI – Public Offering of Securities Insurance) שגבולות האחריות שלה יהיו בשיעור מקובל ועד 30% מהיקף ההנפקה/שווי החברה, לפי העניין.<sup>22</sup>

20-3-221.3.2 \_\_\_\_\_ פוליסת ביטוח בגין אחריות נושאי משרה מסוג Run Off (כיסוי בגין פעילות עבר) בקשר עם העברה, רכישה, מכירה, שינוי מבני בקבוצת הבנק, לרבות מיזוג, הליך חדלות פירעון, מינוי בעל תפקיד על-ידי ב"מ/מרגולטור, שינוי שליטה וכד'. גבולות האחריות בפוליסה מסוג Run Off לא יעלו על 500 מיליון דולר, לתביעה ובמצטבר.

20-421.4 \_\_\_\_\_ פוליסות הביטוח האמורות עשויות לכלול בנוסף לכיסוי אחריות נושאי המשרה בבנק, גם כיסוי לאחריות הבנק וחברות הבת של הבנק, כיסוי להוצאות משפט סבירות לפי הדין (אף מעבר לגבולות האחריות המפורטים) וכן כיסוי בגין אחריות נושאי משרה בקבוצת הבנק.

20-521.5 \_\_\_\_\_ כפוף להוראות הדין, התקשרויות של הבנק לרכישת פוליסות כיסוי ביטוחי אשר תנאי ההתקשרות בהן עומדים בתנאים שפורטו בסעיפים 20-221.2 ו-20-321.3 לעיל, לא תהיינה טעונות אישור האסיפה הכללית וניתן יהיה לאשרן בידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, לרבות בהתאם להוראות תקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ביחס לפוליסות ביטוח שההתקשרות בהן היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות הבנק, רכוש או התחייבויותיו.

<sup>20</sup> בפרק זה, "נושאי משרה", לרבות דירקטורים.

<sup>21</sup> לפרטים אודות פוליסת הביטוח השוטפת שבתוקף במועד הדוח, ראה עמ' 205-216 לדוח הרבעון השני לשנת 2023-2020 של הבנק.

<sup>22</sup> לפרטים אודות פוליסת ביטוח שנרכשה בקשר עם הצעת המכר של מניות ישראלכרט בע"מ, ראה תקנה 22-29א לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2018-2022 (בעמ' 342360).

21-22. הסדרי השיפוי

21-122.1 הבנק רשאי להתחייב לשפות נושאי משרה בבנק כפי שיהיו מעת לעת, בשל חבות שהוטלה עליהם/הוצאה שהוציאו, עקב פעולה שעשו בתוקף היותם נושאי משרה (לרבות מילוי תפקיד מטעם הבנק בחברה אחרת).

21-222.2 ההתחייבות לשיפוי עשויה לכלול, בין היתר, שיפוי בגין חבות כספית שתוטל על נושא המשרה בגין אירועים שיפורטו בכתב השיפוי (עד לסכום שיפוי במצטבר לכל נושאי המשרה של 25% מההון המיוחס לבעלי מניות הבנק, לפי דוחותיו הכספיים האחרונים הידועים של הבנק, לפני תשלום השיפוי בפועל), וכן שיפוי בגין הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורכי דין בהליכים שונים (לרבות הליכים מינהליים<sup>23</sup>).

21-322.3 הבנק יהיה רשאי לשפות בדיעבד נושא משרה כפוף להוראות כל דין.

22-23. פירוט הסדר הפטור

הבנק רשאי לפטור את נושאי המשרה בו מראש ו/או בדיעבד מאחריות כלפיו בשל כל נזק מכל סוג שנגרם ו/או ייגרם, במישרין או בעקיפין, לבנק ו/או לחברות בנות של הבנק ו/או לחברות קשורות של הבנק ו/או לתאגידים אחרים, באשר הם, אשר הבנק מחזיק ו/או יחזיק מעת לעת בניירות ערך שלהם ("תאגידים קשורים של הבנק") עקב כל מעשה או מחדל המהווה הפרת חובת הזהירות של נושאי המשרה, והכל בהתאם וכפוף להוראות תקנון הבנק. האמור לעיל יחול גם ביחס לפטור של נושא משרה בבנק בקשר עם היותו נושא משרה בתאגידים קשורים של הבנק.

---

בד בבד עם אישור מדיניות התגמול מובא לאישור האסיפה הכללית גם הענקת כתבי שיפוי מעודכנים לנושאי המשרה. לפרטים אודות הסדרי השיפוי הקיימים בבנק במועד הדוח, ראה באור 45.ב.25 לדוחות הכספיים של הבנק לשנת 2019-2022 (בעמ' 171-175).



## פרק ו' – הסדרי פרישה

### 23-24. עקרונות לקביעת הסדרי הפרישה

בעת קביעת הסדרי הפרישה של נושא המשרה ובעת תשלום הפרישה, יבחנו בין היתר תקופת הכהונה או ההעסקה של נושא משרה, תנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו, ביצועי הבנק בתקופה האמורה, תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי הבנק ולהשאת רווחיו ונסיבות הפרישה. תשלום הפרישה יהיה מוגבל בתקרה, כמפורט בפרק זה להלן ולפי העניין.

### 24-25. הסדרי מעבר

24-125.1 נושאי המשרה יהיו זכאים לכל הזכויות שנצברו עד לתום ההסכמים שהיו קיימים טרום החלת חוק הגבלת התגמול על תגמולם בקשר לתנאי סיום העסקתם, לרבות בנוגע למסלולי הפרישה לפי הסכם כאמור, ובלבד שככלל, ההוצאה החזויה בגין התקשרויות החל מיום תחילת חוק הגבלת התגמול לא תחרוג מהתקרה לפי הדין החל, לרבות חוק הגבלת התגמול.

24-225.2 קיימת אפשרות שנושא המשרה ימשיך לצבור במסגרת הסכם העסקתו שנות וותק וגיל לצורך מסלול פנסיה מוקדמת. על-אף האמור, עשויים להיווסף תנאים לקביעת הזכאות לבחירה במסלול פנסיה מוקדמת כאמור.

~~24.3 – הבחירה במסלול פנסיה מוקדמת לא תתאפשר לגבי נושאי משרה שיצטרפו בעתיד לשורותיו של הבנק.~~

24-425.3 נושאי משרה שאינם דירקטורים ואינם חברי הנהלה ("המנהלים הבכירים") אשר: (1) היו כפופים ביום 12 באפריל 2016 להסכם קיבוצי; וגם (2) יעברו מהסכם קיבוצי לחוזה אישי בכיר לאחר המועד האמור, עשויים להיות זכאים, בנסיבות מסויימות, לתשלום פיצויים והסדרי פנסיה שונים מאלו המפורטים במדיניות זו, אשר מתחשבים בתגמולם ובזכויות אשר עשויים היו להיות זכאים לו המשיכו להיות כפופים להסכם הקיבוצי.

### 25-26. פיצויי פיטורים, פנסיה, תשלום מיוחד בעת פרישה, הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

25-126.1 **פיצויי פיטורים** - כפוף להסדרי המעבר שלעיל, בעת סיום העסקה, בין כתוצאה מפיטורין או מהתפטרות, ישולמו לנושא המשרה 100% פיצויי פיטורין (כולל הכספים שנצברו בקופות הפיצויים בגין הפרשות כאמור) או שישוחררו הכספים שנצברו בקופות הפיצויים כאמור, לפי הגבוה מביניהם. שיעור הפיצויים יוכפל במשכורתו האחרונה של נושא המשרה ובשנות העסקתו בבנק (החל מתום תקופת ההסכם טרום תחולת חוק הגבלת התגמול, ככל שקיים), כך שיבוא לידי ביטוי גם הוותק של נושא המשרה, דרגתו, תנאי העסקתו, ותרומתו של נושא המשרה לבנק.

על-אף האמור, כפוף לשיקול דעת ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, לפי המלצת מנכ"ל הבנק, וכפוף להוראות תגמול בתאגיד בנקאי ולחוק הגבלת התגמול ותקרת יחס השכר, ניתן יהיה לאשר לנושא משרה שהינו מנהל בכיר ואינו חבר הנהלה פיצויי פיטורים בגובה של עד 175% משכרו האחרון בגין כל שנות העסקתו.

25-226.2 **תשלום מיוחד בעת פרישה** – כפוף לדין החל, ועדת התגמול והדירקטוריון, על-פי שיקול דעתם, רשאים להחליט על תשלום סכום מיוחד בעת פרישה של נושא המשרה, שהינו מעבר לתשלומים כמפורט לעיל ו/או בחוזה ההעסקה של נושא

פרק א' – נושאי משרה

המשרה, ואשר ייקבע לפי תרומת נושא המשרה, תפקידו, תקופת עבודתו, נסיבות פרישתו וכו'. ואולם, סכום זה לא יעלה בכל מקרה על שלוש (3) משכורות חודשיות של נושא המשרה, כפוף למגבלת שיקול הדעת ובהתאם לכל דין.

26.3-25.3 **הודעה מוקדמת** – כפוף לדין החל, נושא משרה יכול להיות זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של עד 6 חודשים. הבנק רשאי לוותר על עבודתו בפועל של נושא המשרה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, או חלקה, מבלי שתיפגע זכותו של נושא המשרה למלוא תנאי התגמול, או חלקם, בתקופה זו (או לפדיונם).

26.4-25.4 **תקופת הסתגלות** – כפוף לדין החל, במקרים מסוימים, וכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון בלבד, ניתן יהיה לאשר לנושא משרה תקופת הסתגלות של עד 6 חודשי הסתגלות.

26.5 **תשלום בגין אי תחרות – בתום תקופת אי התחרות, או חלקה, עשוי להשתלם לנושא המשרה תשלום בגין אי תחרות בגובה של עד 6 משכורות.**

26.6-25.5 **תקרה לתשלומים בנסיבות של סיום העסקה** - סך התשלומים העשויים להיות משולמים לנושא משרה הפורש מתפקידו **לאחר סיום כהונתו בפועל** לפי סעיפים 26.5-26.225 **זה (כגון - הודעה מוקדמת, הסתגלות, תשלום מיוחד בעת פרישה וכד')**, לא יעלו במצטבר על 9 משכורות חודשיות של נושא המשרה, לרבות הפרשות סוציאליות והטבות נלוות.

26-27 **תשלומי פרישה נדחים**

27.1-26.1 **כל תשלום בגין הסדרי הפרישה המפורטים בפרק זה להלן (למעט מרכיב ההודעה המוקדמת ולמעט תשלום בגין 3 חודשי הסתגלות/אי תחרות אם וככל שיאושרו), אשר משולם לנושא המשרה מעבר למקובל אצל כלל עובדי הבנק ("סכום הפרישה העודף"), ייחשב כתגמול משתנה<sup>24</sup> ובהתאם, ישולם באופן יחסי רק במקרה שבשנים בהן היה נושא המשרה **ידיד-מנכ"ל** או חבר הנהלה (או מנהל בכיר, לגבי נושא משרה הפורש כמנהל בכיר) ובשלוש (3) השנים לאחר פרישתו, הבנק לא נמצא בחריגה מהותית מ**יחס** הלימות ההון **הנדדשים**. כך, למשל, אם נושא המשרה היה חבר הנהלה במשך 10 שנים עד מועד הפרישה (וקיבל תשלומי פרישה שלא על דרך פנסיה לתקופה העולה על 3 שנים), ובשנה אחת במהלך תקופה זו הבנק נמצא בחריגה מהותית מ**יחס** הלימות ההון **הנדדשים**, אזי 1/13 מסכום הפרישה העודף לא ישולם לנושא המשרה.**

27.2-26.2 **כמו כן, 50% מסכום הפרישה העודף<sup>25</sup> עשוי להיות משולם בסמוך למועד הפרישה ו-50% מסכום הפרישה העודף ישולם לנושא המשרה, בחלקים שווים, לאחר חלוף 12, 24 ו-36 חודשים ממועד פרישתו מהבנק<sup>26</sup>.**

<sup>24</sup> כפוף להגדרות והתנאים אשר בהוראות תגמול בתאגיד בנקאי, לרבות לגבי הוראות המעבר והתחולה וזכויות עבר.

<sup>25</sup> שאינו משולם על דרך פנסיה לתקופה העולה על 3 שנים לאחר הפרישה.

<sup>26</sup> אם נושא המשרה מקבל את תשלומי פרישתו על דרך פנסיה מוקדמת לתקופה העולה על 3 שנים, ייפרס סכום זה כחלק יחסי מכל תשלום, ובלבד שלא ישולם לנושא המשרה סכום אשר יימנע מהבנק ליישם את הוראות סעיף 27.1-26.1 לעיל.

פרק א' – נושאי משרה

[26.3](#)[27.3](#) התשלומים הנדחים בהתאם לסעיף זה, ככל שיידחו, יעודכנו בהתאם לעליית מדד המחירים לצרכן מיום דחייתם ועד ליום תשלומם בפועל (לא יהיה עדכון למדד שלילי).

[26.4](#)[27.4](#) על-אף האמור בסעיף זה, סכום הפרישה העודף לא יידחה במקרים של מחלה קשה, נכות, או מוות.