

בנק הפועלים בע"מ

17.9.2020

לכבוד	לכבוד
רשות ניירות ערך	הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
<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 לדוח מיידי של הבנק מיום 12.8.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-088026) 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 חמישי, 22.10.2020 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 2019

דיון בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה ליום 31.12.2019 ובדוחות הדירקטוריון וההנהלה לשנה שהסתיימה באותו התאריך (יחד - "הדוח התקופתי לשנת 2019").

בעניין זה לא תיערך הצבעה.

ניתן לעיין בדוח התקופתי לשנת 2019, שפורסם על-ידי הבנק ביום 19.3.2020 ותוקן ביום 30.3.2020 (אסמכתא מס': 2020-01-028783) 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

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.

בהמלצת ועדת הביקורת של דירקטוריון 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.

פרטים אודות שכרם של רואי החשבון המבקרים של הבנק בגין שנת 2019, עבור ביקורת ושירותים נוספים, אשר נקבע על-ידי דירקטוריון הבנק, כלולים בדוח התקופתי לשנת 2019 (בעמ' 276).

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 שני דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות

באסיפה זו עומדים לבחירה מינויים של שני דירקטורים חיצוניים בהתאם להוראות חוק החברות (דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות, העומדים גם בדרישות הכשירות לכהונה כדירקטורים חיצוניים על-פי הוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301 (דירקטוריון) של המפקח על הבנקים ("הוראה 301")) לתקופת כהונה של שלוש שנים, מתוך שלושת המועמדים שהוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים בתאגידים בנקאיים, שמונתה לפי סעיף 36א לחוק הבנקאות (רישוי), תשמ"א-1981 ("חוק הבנקאות", "הוועדה למינוי דירקטורים", בהתאמה) שהינם:

1.3.1 עו"ד רונית אברמזון רוקח (תועמד לבחירה בנושא מספר 3 שעל סדר היום).

1.3.2 רו"ח עיסאווי פריג' (יועמד לבחירה בנושא מספר 4 שעל סדר היום).

1.3.3 רו"ח דליה לב (תועמד לבחירה בנושא מספר 5 שעל סדר היום).

משרת כהונה אחת של דירקטור חיצוני תחל במועד המאוחר מבין יום 5.2.2021 (תקופת הכהונה הראשונה של עו"ד רונית אברמזון רוקח, המכהנת כדירקטורית החיצונית למועד זה, מסתיימת ביום 4.2.2021) ומועד האישור או אי התנגדות המפקח על הבנקים למינוי ("המפקח", ו-"אישור המפקח למינוי") בהתאם להוראת סעיף 11א לפקודת הבנקאות, 1941 ("פקודת הבנקאות").

משרת כהונה שניה של דירקטור חיצוני תחל במועד המאוחר מבין יום 13.4.2021 (תקופת הכהונה הראשונה של רו"ח דליה לב, המכהנת כדירקטורית החיצונית למועד זה, מסתיימת ביום 12.4.2021) ומועד אישור המפקח למינוי.

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

1.4 נושאים מס' 6-8 שעל סדר היום – מינוי שני דירקטורים אחרים (שאינם חיצוניים)

באסיפה זו עומדים לבחירה מינויים של שני דירקטורים אחרים (שאינם דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות או לפי הוראה 301) לתקופה של שלוש שנים, מתוך שלושת המועמדים שהוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים, שהינם:

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

1.4.2 פרופ' סטנלי פישר (יועמד לבחירה בנושא מספר 7 שעל סדר היום).

1.4.3 גב' תמר בר-נוי גוטלין (תועמד לבחירה בנושא מספר 8 שעל סדר היום).

תקופת כהונתם של שני המועמדים שייבחרו תחל במועד המאוחר מבין אישור האסיפה ומועד אישור המפקח למינויים.

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

1.5 נושא מס' 9 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בבנק

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק, בנוסח המצ"ב **כנספת א'** 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 1.1.2021 לתקופה של 3 שנים.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של הבנק, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח בתוקף מיום 1.1.2021 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.

1.6 נושא מס' 10 שעל סדר היום – אישור תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון הבנק

מוצע לאשר תנאי כהונה ליו"ר דירקטוריון הבנק, כמפורט בסעיף 5 לדוח.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו של מר ראובן קרופיק כיו"ר דירקטוריון הבנק בתוקף מיום 28.6.2020 ועד ליום 31.12.2023, כמפורט בסעיף 5 לדוח בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות, כפוף לכך שהוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח לא ימנעו מתן תגמול כאמור, לפי החלטת דירקטוריון הבנק."

לפרטים נוספים הנוגעים לאישור תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון הבנק, ראה סעיף 5 לדוח הזימון.

1.7 נושא מס' 11 שעל סדר היום – אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק

מוצע לאשר תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק, כמפורט בסעיף 6 לדוח.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דב קוטלר כמנכ"ל הבנק בתוקף מיום 1.1.2021 ועד ליום 31.12.2023 בהתאם למפורט בסעיף 6 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 6 לדוח.

2. פרטים נוספים בנוגע למינוי דירקטורים (נושאים 3-8 שעל סדר היום)

2.1 בדירקטוריון הבנק מכהנים למועד זה 8 דירקטורים. זאת, החל מיום 18.6.2020 בעקבות התפטרותו של מר עודד ערן ז"ל מכהונתו כיו"ר דירקטוריון וכדירקטור בבנק.

2.2 בחודש דצמבר 2019 הודיעה המפקחת על הבנקים לבנק, כי מספר הדירקטורים לשנת 2020 יישאר על 9 (מספר הדירקטורים שניהנו בדירקטוריון באותו מועד) והחל ממועד האסיפה הכללית של שנת 2021 יעמוד מספרם על 10 חברים.

2.3 לקראת האסיפה השנתית נשוא זימון זה, התבקשה הוועדה למינוי דירקטורים להציע לבנק מועמדים לארבע משרות כהונה: שני דירקטורים חיצוניים בגין משרות הכהונה של עו"ד רונית אברמזון-רוקח ורו"ח דליה לב, שתקופת כהונתן הראשונה תסתיים בחודשים פברואר ואפריל 2021, בהתאמה; ושני דירקטורים "אחרים" בגין משרות הכהונה של מר עודד ערן ז"ל, שסיים את כהונתו בבנק כאמור ביום 18.6.2020 ושל מר משה קורן, שעתידי לסיים את כהונתו בבנק (אשר הוארכה על-ידי המפקחת) עם מינויו של דירקטור "אחר" במקומו (המינוי השני שייכנס לתוקף בקטגוריה זו).

2.4 לאסיפה זו הוצעו על-ידי הוועדה למינוי דירקטורים שישה מועמדים: שלושה מועמדים לכהונת דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות (העומדים גם בדרישות הכשירות לכהונה כדירקטור חיצוני על-פי הוראה 301), מהם על האסיפה לבחור שני דירקטורים חיצוניים; ושלושה מועמדים לכהונת דירקטורים אחרים (שאינם חיצוניים), מהם על האסיפה לבחור שני דירקטורים אחרים.

2.5 על הבנק לעמוד בכל הדרישות הרלבנטיות בעניין הרכב וכשירות הדירקטוריון בהתאם לקבוע בדין, ולרבות הוראה 301, בין היתר, בעניין הדרישה לכהונת דירקטורים משני המגדרים והדרישה למספר מינימאלי (שליש) של דירקטורים בעלי "ניסיון בנקאי" (כהגדרת המונח בסעיף 25(א) להוראה 301). לאור האמור, מבין ארבעת הדירקטורים שימונו באסיפה, נדרש כי ימונו מועמדים כדלקמן:

2.5.1 נדרש כי תמונה לפחות דירקטורית אישה אחת;

2.5.2 נדרש כי ימונו לפחות שני מועמדים בעלי ניסיון בנקאי;

2.5.3 בנוסף, מבוקש שימונה לפחות דירקטור אחד שעסק באופן פעיל ומשמעותי במתן אשראי והוא בעל ידע וניסיון נרחב במתן אשראי עסקי.

2.6 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.

לבקשת חלק מהמועמדים לכהונת דירקטורים צורפו מכתבים אל קורות החיים שלהם.

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

2.8 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.

2.9 בקטגוריית הדירקטורים החיצוניים, מועד תחילת הכהונה של דירקטורית חיצונית מכהנת שתבחר לתקופת כהונה נוספת, תחל במועד המאוחר מבין מועד סיום תקופת כהונתה הראשונה ומועד אישור המפקח למינוי.

בקטגוריית הדירקטורים הרגילים, סדר תחילת הכהונה של הדירקטורים שייבחרו יהיה בהתאם לסדר מועד קבלת אישור המפקח למינוי (ראה סעיפים 1.3 ו-1.4 לדוח הזימון).

2.10 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 ודירקטור אחר) שקיבל את הרוב הנדרש לבחירה (ככל שישנו כזה), ואם נמצאו מספר מועמדים באותה כשירות שקיבלו את הרוב הדרוש כאמור, אזי ייבחר מביניהם זה שזכה למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית באותה כשירות.

2.11 הדירקטורים בבנק 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, 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 26.12.2019 וכן בהתאם למדיניות התגמול המוצעת שמובאת לאישור האסיפה הכללית נשוא זימון זה. לפרטים נוספים לעניין מדיניות התגמול בנוסחה המעודכן, ראה סעיף 4 לדוח הזימון להלן.

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 עו"ד רונית אברמזון רוקח לכהונה שניה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות:

3.1.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	רונית אברמזון רוקח
מספר זיהוי	054121108
תאריך הלידה	17.8.1957
מען להמצאת כתבי בי-דין	שמשון 5, ירושלים
נתינות	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון	מכהנת כיו"ר ועדת ביקורת של הדירקטוריון. חברה בוועדות הדירקטוריון: ועדת תגמול, ועדה לניהול ובקרת סיכונים, ועדת ממשל תאגידי ומחזיקי עניין. חברה בוועדה הבלתי תלויה בראשות השופט (בדימ') דנציגר בק"ע חקירת המס האמריקאית ופרשת פיפ"א.
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	כן (דירקטורית חיצונית לפי חוק החברות)
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית
דירקטור מומחה	כן
עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין	לא
היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק	המועד המאוחר מבין 5.2.2021 (עם סיום הכהונה הראשונה בה היא מכהנת) ואישור המפקח למינוי.
השכלה	בעלת תואר ראשון במשפטים - האוניברסיטה העברית ירושלים
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	דירקטורית חיצונית בבנק הפועלים (החל מחודש פברואר 2018); עורכת דין (שירותי ייעוץ משפטי בנושאים עסקיים, ייעוץ לתאגידים, רישוי, בנקאות, דיני חברות ודיני ניירות-ערך); מרצה בקורסים לדירקטורים של מכון מגיד ליד האוניברסיטה העברית ושל מכון מנדל. כיהנה בעבר כדירקטורית במגדל חברה לביטוח בע"מ, במגדל אחזקות ביטוח ופיננסים בע"מ ובמגדל שוקי הון בע"מ. לפרטים נוספים ראה קורות החיים המצורפים להצהרה.
תאגידיים נוספים בהם מכהן כדירקטור	חברת הועד המנהל של קרן ירושלים, עמותת שילוב - מכון לטיפול משפחתי והמכללה האקדמית בית ברל
בן משפחה של בעל עניין בבנק	לא

שם הדירקטור:	רונית אברמזון רוקח
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 וכישוריה הוערכה עו"ד רונית אברמזון רוקח על-ידי דירקטוריון הבנק כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעלת 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 עיסוקו העיקרי של הבנק, בהתאם לתקנות הגמול.

כמו כן, עו"ד אברמזון רוקח תיחשב כבעלת ניסיון בנקאי, כהגדרת המונח בהוראה 301.

עו"ד 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 אישרה, 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 ולחלופין 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 עו"ד אברמזון רוקח, קרוביה, של מוסד להשכלה גבוהה בו עו"ד אברמזון רוקח חברה בוועד המנהל, וקשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין עו"ד אברמזון רוקח, 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 שירותים משפטיים הניתנים על-ידי משרד עו"ד בו שותף בן זוגה של עו"ד אברמזון רוקח לחברה בה כיהן בעבר מנכ"ל הבנק כיו"ר דירקטוריון עובר למינויו בבנק ויש לו בה החזקת מיעוט.

3.1.4 נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויה של עו"ד רונית אברמזון רוקח לכהונה שניה כדירקטורית חיצונית (לפי הוראות חוק החברות והוראה 301) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד המאוחר מבין 5.2.2021 (עם סיום הכהונה הראשונה בה היא מכהנת) ואישור המפקח למינוי.

3.2 נושא 4 שעל סדר היום – בחירת רו"ח עיסאווי פריג' כדירקטור חיצוני לפי חוק החברות :

3.2.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות :

שם הדירקטור:	עיסאווי פריג'
מספר זיהוי	058526542
תאריך הלידה	14.12.1963
מען להמצאת כתבי בי-דין	ת.ד 2501, כפר קאסם, 48810
נתינות	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון	טרם נקבע. יכהן לכל הפחות כחבר בוועדת הביקורת ובוועדת התגמול בהיותו דירקטור חיצוני לפי חוק החברות.
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	מועמד לכהונת דירקטור חיצוני לפי חוק החברות
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 5.2.2021 או 13.4.2021 (בהתאם לזהות הדירקטור החיצוני השני שייבחר) ומועד אישור המפקח למינוי.
השכלה	רו"ח, תואר ראשון בכלכלה וחשבונאות (האוניברסיטה העברית בירושלים).
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	נותן כיום שירותי ייעוץ כרו"ח; כיהן כחבר כנסת מטעם מפלגת מרצ (2013-2019), במסגרת כהונתו כח"כ היה בין היתר ממלא מקום בוועדת הכספים (בכנסת ה-19), וסגן יו"ר הכנסת, וחבר ועדת הכלכלה והוועדה לבחינת התנהלות המערכת הפיננסית בהסדרי אשראי (בכנסת ה-20). לפרטים נוספים ראה קורות החיים המצורפים להצהרה.
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	חבר ועד מנהל של האוניברסיטה העברית בירושלים
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

3.2.2 כישורי המועמד :

בהתבסס על השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו הוערך רו"ח עיסאווי פריג' על-ידי דירקטוריון הבנק **כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעל כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות (וביחס לכשירות המקצועית גם בהתאם להוראה 301). **וכן כמי שבשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול.

רו"ח עיסאווי פריג' חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיפים 224ב ו-241 לחוק החברות. הצהרתו מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.2.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

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

חשבונות בבנק של רו"ח פריג', קרוביו וחברות בבעלותם, וקשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין רו"ח פריג', קרוביו או גורמים המקורבים אליו, לרבות מוסד אקדמי בו הוא מכהן כחבר הועד המנהל, 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; עמלות בהיקף זניח בגין מכירת מוצרים פנסיוניים שמקבלת סוכנות ביטוח משנה בבעלות קרוביו של רו"ח פריג' ממחזיקים מהותיים; וכן, כהונתו של רו"ח פריג' כחבר כנסת עד שנת 2019 (הכנסת ה-21).

3.2.4 נוסח ההחלטה המוצעת:

לאשר את מינויו של רו"ח עיסאווי פריג' לכהונת דירקטור חיצוני (לפי הוראות חוק החברות והוראה 301) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד מאוחר מבין יום 5.2.2021 או 13.4.2021 (בהתאם לזהות הדירקטור החיצוני השני שייבחר) וקבלת אישור המפקח למינוי.

3.3 נושא 5 שעל סדר היום – בחירת רו"ח דליה לב לכהונה שניה כדירקטורית חיצונית לפי חוק החברות:

3.3.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	דליה לב
מספר זיהוי	007555337
תאריך הלידה	2.8.1947
מען להמצאת כתבי בי-דין	בני משה 16, תל אביב 6230821
נתינות	ישראלית

יור"ר ועדת תגמול, חברה בועדת אשראי, ועדת ביקורת, ועדה לענייני טכנולוגיית מידע וחדשנות טכנולוגית, ועדת אסטרטגיה.	חברות בוועדות דירקטוריון
כן (דירקטורית חיצונית לפי חוק החברות)	דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי
בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות מקצועית	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית
כן	דירקטור מומחה
לא	עובד של הבנק, של חברה בת, של חברה קשורה או של בעל עניין
המועד המאוחר מבין 13.4.2021 (עם סיום הכהונה הראשונה בה היא מכהנת) ואישור המפקח למינוי.	היום בו יחל לכהן כדירקטור בבנק
רו"ח (האוניברסיטה העברית בירושלים); בעלת תואר מוסמך במשפטים (אוניברסיטת בר-אילן);	השכלה
דירקטורית חיצונית בבנק הפועלים (החל מחודש אפריל 2018). דירקטורית חיצונית בשטראוס גרופ בע"מ. בעבר דירקטורית בבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ובפז חברת הנפט בע"מ. לפרטים נוספים ראה קורות החיים המצורפים להצהרה. שטראוס גרופ בע"מ, בלגל בע"מ (חברה בבעלות מלאה)	עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות
לא	תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור
לא	בן משפחה של בעל עניין בבנק
כן	דירקטור שהבנק רואה אותו כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית לצורך עמידה במספר המזערי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 92(א)(12) לחוק החברות

3.3.2 כישורי המועמדת:

בהתבסס על השכלתה, ניסיונה המקצועי וכישוריה הוערכה רו"ח דליה לב על-ידי דירקטוריון הבנק **כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעלת כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות (וביחס לכשירות המקצועית גם בהתאם להוראה 301) **וכן כמי שבשל השכלתה, ניסיונה וכישוריה היא בעלת מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול.

כמו כן, רו"ח לב תיחשב **כבעלת ניסיון בנקאי**, כהגדרת המונח בהוראה 301.

רו"ח דליה לב חתמה על הצהרה בהתאם לדרישות סעיפים 224ב 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 אישרה, 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 ולחלופין 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 ביתרות זכות של רו"ח דליה לב, קרוביה, וקשרים שבין הבנק/קבוצת הבנק לבין רו"ח לב, 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.

3.3.4 נוסח ההחלטה המוצעת :

לאשר את מינויה של רו"ח דליה לב לכהונה שניה כדירקטורית חיצונית (לפי הוראות חוק החברות והוראה 301) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד המאוחר מבין 13.4.2021 (עם סיום הכהונה הראשונה בה היא מכהנת) ואישור המפקח או אי התנגדותו למינוי.

3.4 נושא 6 שעל סדר היום – בחירת מר ישראל טראו 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	הנשיא יצחק בן צבי 13 הרצליה
נתינות	ישראלית
חברות בוועדות דירקטוריון	טרם נקבע
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות 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 אישור האסיפה ומועד אישור המפקח למינוי
השכלה	תואר ראשון בגיאוגרפיה מורחב, 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	יועץ עסקי למספר חברות ומיזמים; דירקטור חיצוני בקשרי תעופה בע"מ; חבר בוועדת אשראי נוסטרו בבנק אגוד בע"מ. בעבר מנכ"ל בנק אגוד בע"מ (2014-2018), יו"ר אגוד השקעות ויזום בע"מ (א.ש.י), יו"ר אגוד מערכות בע"מ, יו"ר אגוד ליסינג בע"מ. לפרטים ראה קורות החיים המצורפים להצהרה.

שם הדירקטור:	ישראל טראו
תאגידיים נוספים בהם מכהן כדירקטור	דירקטור חיצוני בקשרי תעופה 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

3.4.2 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 (וביחס לכשירות המקצועית גם בהתאם להוראה 301), וכן כמי שבשל השכלתו ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק, בהתאם לתקנות הגמול.

כמו כן, מר טראו ייחשב כבעל ניסיון בנקאי, כהגדרת המונח בהוראה 301.

מר ישראל טראו חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224ב לחוק החברות. הצהרתו מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.4.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת אישרה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיו של מר טראו, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם מר טראו או מי שנמצא בקשר קרוב אליו, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים ולחלופין קשרים זניחים:

חשבונות בבנק של מר טראו, קרוביו, וקשרים שבין הבנק לבין מר טראו, 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; שירותי ייעוץ בתחום מתן אשראי ליהלומנים, הניתנים על-ידי מר טראו לגוף הנשלט על-ידי מחזיק מהותי בבנק, ואשר מר טראו הודיע כי במידה וימונה, יפסיק את מתן שירותי הייעוץ עובר לכניסת המינוי לתוקף; קשרים של מר טראו עם בנק אגוד אשר יסתיימו אם ייבחר לכהונה בבנק עובר לכניסת המינוי לתוקף.

3.4.4 נוסח ההחלטה המוצעת לאסיפה הכללית:

לאשר את מינויו של מר ישראל טראו לכהונת דירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד המאוחר מבין אישור האסיפה ומועד אישור המפקח למינויו.

3.5 נושא 7 שעל סדר היום – בחירת פרופ' סטנלי פישר כדירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני):

3.5.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	סטנלי פישר
מספר זיהוי	327487971
תאריך הלידה	15.10.1943
מען להמצאת כתבי בי-דין	ניסים אלוני 5, תל אביב
נתינות	ישראלית ואמריקאית
חברות בוועדות דירקטוריון	טרם נקבע
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	לא
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 אישור האסיפה ומועד אישור המפקח למינוי
השכלה	Ph.D בתחום כלכלה מ-M.I.T, M.Sc (Econ) בכלכלה ו-B.Sc (Econ) שניהם מ-London School of Economics.
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	יועץ מאקרו כלכלי לחברת Blackrock; בעבר (2014-2017) סגן יו"ר ה-FED (US Federal Reserve Board of Governors).
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	דירקטור בתגלית ובספרייה הלאומית של ישראל
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

3.5.2 כישורי המועמד:

בהתבסס על השכלתו, ניסיונו המקצועי וכישוריו הוערך פרופ' סטנלי פישר על-ידי דירקטוריון הבנק כבעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעל 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.

כמו כן, פרופ' פישר הצהיר כי ייחשב כבעל ניסיון בנקאי, כהגדרת המונח בהוראה 301.

פרופ' סטנלי פישר חתם על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224 לחוק החברות. הצהרתו מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.5.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת אישרה, בהתבסס על עובדות שהוצגו בפניה ועל בסיס הצהרותיו של פרופ' פישר, כי הקשרים והנסיבות המפורטים להלן בקשר עם פרופ' פישר או מי שנמצא בקשר קרוב אליו, אינם מהווים זיקה בהתאם לפקודת הבנקאות ובהתאם להוראה 301, בהיותם קשרים עסקיים קמעונאיים ולחלופין קשרים זניחים:

חשבונות בבנק של פרופ' פישר, קרוביו, וקשרים שבין הבנק לבין פרופ' פישר, 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; וכן קשרים במהלך העסקים הרגיל קיימים ושעשויים להיות בין הבנק לבין קבוצת בלקרוק (לה מייצע פרופ' פישר) וקשרים בין הבנק לבין פייסבוק (בה מכהן קרובו של פרופ' פישר בנושא משרה).

3.5.4 נוסח ההחלטה המוצעת לאסיפה הכללית:

לאשר את מינויו של פרופ' סטנלי פישר לכהונת דירקטור אחר (שאינו דירקטור חיצוני) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד המאוחר מבין אישור האסיפה ומועד קבלת אישור המפקח למינויו.

3.6 נושא 8 שעל סדר היום – בחירת גב' תמר בר-נוי גוטלין כדירקטורית אחרת (שאינה דירקטורית חיצונית):

3.6.1 פרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות:

שם הדירקטור:	תמר בר-נוי גוטלין
מספר זיהוי	022268718
תאריך הלידה	28.12.1965
מען להמצאת כתבי בי-דין	אריאל שרון, 8 גבעתיים
נתינות	ישראלית
חברות בועדות דירקטוריון	טרם נקבע
דירקטור חיצוני או דירקטור בלתי תלוי	לא
בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית או כשירות מקצועית	בעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכשירות 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 אישור האסיפה ומועד אישור המפקח למינויו
השכלה	תואר שני במנהל עסקים, אוניברסיטת תל-אביב; תואר ראשון במדעי הטבע, האוניברסיטה הפתוחה

שם הדירקטור:	תמר בר-נוי גוטלין
עיסוק בחמש (5) השנים האחרונות	נותנת שירותי ייעוץ אסטרטגי עסקי ומנטורינג לסטארט-אפים ולחברות, בעבר סמנכ"לית אשראי בלאומי קארד (כיום MAX) ומנכ"לית חברת לאומי קארד אשראים בע"מ. לפרטים נוספים ראה קורות החיים המצורפים להצהרה
תאגידים נוספים בהם מכהן כדירקטור	חברת ועד מנהל בעמותת להקת בת שבע ובעמותת קהילת הפינטק הישראלית.
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

3.6.2 כישורי המועמדת:

בהתבסס על השכלתה, ניסיונה המקצועי וכישוריה הוערכה הגב' בר-נוי גוטלין תמר על-ידי דירקטוריון הבנק **כבעלת מומחיות חשבונאית ופיננסית וכבעלת כשירות מקצועית** בהתאם להוראות תקנות המומחיות והכשירות (וביחס לכשירות המקצועית גם בהתאם להוראה 301), וכן **כמי שבשל השכלתה, ניסיונה וכישוריה היא בעלת מיומנות גבוהה והבנה עמוקה בתחום עיסוקו העיקרי של הבנק**, בהתאם לתקנות הגמול.

גב' בר-נוי גוטלין חתמה על הצהרה בהתאם לדרישות סעיף 224ב לחוק החברות. הצהרת גב' בר-נוי גוטלין מצורפת לדוח וניתן לעיין בה גם במשרדו הרשום של הבנק.

3.6.3 החלטת ועדת הביקורת בעניין קשרים זניחים:

ועדת הביקורת אישרה, 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 ולחלופין קשרים זניחים:

חשבונות בבנק של המועמדת, קרוביה, 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. קשרי עובד-מעביד בין גב' בר-נוי גוטלין לבין בנק לאומי (אשר הסתיימו בסוף שנת 2018), עימו יש ועשויים להיות לבנק קשרים במהלך העסקים השוטף והרגיל.

3.6.4 נוסח ההחלטה המוצעת לאסיפה הכללית:

לאשר את מינויה של גב' תמר בר-נוי גוטלין לכהונת דירקטורית אחרת (שאינה דירקטורית חיצונית) בבנק לתקופה של שלוש שנים.

הכהונה תחל במועד המאוחר מבין אישור האסיפה ומועד קבלת אישור המפקח למינוי.

4. אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בבנק

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק, בנוסח המצורף כנספח א' 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 1.1.2021 לתקופה של 3 שנים.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של הבנק, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח בתוקף מיום 1.1.2021 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."

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 19 בדצמבר 2016 וביום 26 בדצמבר 2019 תוקפה הוארך על-ידי האסיפה לתקופה של עד תום שנת 2020.¹

4.1.2 בחודשים האחרונים, קיימה ועדת התגמול דיונים על מדיניות תגמול חדשה לנושאי המשרה בבנק. מדיניות התגמול החדשה מותאמת לבנק ולתוכניות העבודה שלו, לשינויים בהנהלת הבנק ולאחרים הניצבים בפניו בתקופה זו, לרבות עקב משבר הקורונה.

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 בשנה² (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").³

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 התגמול

¹ ראו דיווח של הבנק על זימון אסיפה כללית מיום 20.11.2019 (אסמכתא מספר 2019-01-112810) ודיווח על תוצאות האסיפה הכללית מיום 26.12.2019 (אסמכתא מספר 2019-01-114429).

² צמוד למדד המחירים לצרכן שהיה ידוע ביום 12.4.2016, ובהתאם להגדרת "תגמול" בחוק הגבלת התגמול (הסכום למועד זימון זה עומד על סך של כ-2.55 מיליון ש"ח).

³ למועד זה תקרת יחס השכר בבנק היא כ-2.94 מיליון ש"ח.

לבין יצירת ערך למחזיקי העניין בו; (ב) ביסוס המענק השנתי (ככל שיוענק) על תשואה להון של הבנק, עמידה ביעדי ביצוע אישיים כמותיים ואיכותיים וכן על תכניות ויעדים ארוכי טווח המותאמים לתוכנית האסטרטגית הכוללת של הבנק ושל יחידות המשנה בו ולתוכניות העבודה הנגזרות מהן; (ג) התאמת התגמול הכולל לתיאבון הסיכון של הבנק, בהינתן שתוכניות העבודה השנתיות והרב שנתיות 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, כאשר השגת רף תשואה להון, מגדירה את תנאי הסף לחלוקת המענק השנתי; (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 עמו; (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, תגמול הוני קבוע אשר הענקתו אינה מותנית בתנאים או בביצועים אך הוא חסום מיום הענקתו לתקופה של עד 3 שנים, ותשלומי פרישה שאינם מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק.

4.2.6 תשלום המענק השנתי לנושאי המשרה מותנה בהתקיימות תנאי סף של השגת שיעור תשואה על ההון מינימאלי. קיימת אפשרות לאשר מענק בשיקול דעת במקרה של אי עמידה בתנאי הסף עד התקרה שנקובה במדיניות התגמול החדשה וכפוף לדין החל (עד 3 משכורות לכל רכיבי שיקול הדעת שבתגמול המשתנה).

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 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 אישיים (KPIs) בהם גם מדדי סיכון, הכוללים מדדי ציות, ו- (3) 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 ייקבעו 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 5 משכורות לגבי המנכ"ל ונושאי המשרה הכפופים לו (ובדרגות מסוימות עד 7 משכורות),⁴ כפוף לעמידה בתקרת יחס השכר (במקרה הצורך ייקטס 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 תקרות הדין החל לרבות תקרת יחס השכר ותקרות מדיניות התגמול.⁵

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 ליו"ר דירקטוריון הבנק ומנכ"ל הבנק בהתאם למדיניות התגמול החדשה מובא לאישור האסיפה הכללית, כמפורט בסעיפים 5 ו-6 להלן בדיווח זה.

4.2.11 עוד נקבעו במדיניות התגמול החדשה הסדרי דחייה ופריסה של תשלומי המענק השנתי לנושאי המשרה, כאשר 50% מהתגמול השנתי עשוי להידחות ולהיות משולם בשלושה תשלומים, כפוף לכך שהבנק לא ירשום הפסד בדוחותיו הכספיים בגין השנה שקדמה למועד תשלום מנת המענק הנדחה.

4.2.12 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.

4.2.13 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 לדוח. להלן יתוארו שינויים עיקריים ממדיניות התגמול הקודמת:

4.3.1 יו"ר דירקטוריון – חל שינוי בהרכב התגמול שניתן לשלם ליו"ר דירקטוריון הבנק תוך הפחתת סכומו הכולל. לפי מדיניות התגמול החדשה תגמול היו"ר (אשר יהיה כולו תגמול קבוע), לא יחרוג ממדרגת התגמול (כהגדרתה לעיל – 2.55 מיליון ש"ח למועד זה) וישולם על

⁴ תגמולם של נושאי המשרה שאינם חברי הנהלה ומבנהו דומה לעיקרי התגמול לגבי חבר הנהלה, ובכל מקרה, תגמולם אינו עולה (במונחים כספיים) על התקרות הנקובות במדיניות התגמול החדשה.

⁵ נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל, המכהנים למועד הדוח, הינם כפי שמפורט במצבת נושאי המשרה ובעלי העניין של הבנק (ראו דיווח מידי מיום 13 באוגוסט 2020, אסמכתא מספר 088149-01-2020), כאשר תנאי התגמול שלהם הם בהתאם לעקרונות מדיניות התגמול המובאת לאישור במסגרת דיווח זה.

בסיס חודשי עם החזר הוצאות, כפוף להוראות הדין החל.⁶ לסכומים אלה לא תיווספנה הפרשות סוציאליות כפי שהיה לפי מדיניות התגמול הקודמת ולא ישולם תגמול הונני. זאת, לעומת תקרת שכר חודשי של 175,000 ש"ח (בתוספת הפרשות סוציאליות) לפי מדיניות התגמול הקודמת ובנוסף תגמול הונני קבוע צמוד למדד בשווי כספי של עד 25% מסך התגמול הקבוע לשנה.

4.3.2 מנכ"ל - חל שינוי בהרכב התגמול שניתן לשלם למנכ"ל הבנק, כך שחלק מתגמולו של המנכ"ל לפי מדיניות התגמול החדשה יהיה תגמול משתנה תלוי ביצועי הבנק ולא תגמול קבוע. כפוף לעמידה בתנאי הסף כמפורט במדיניות התגמול החדשה, מנכ"ל הבנק עשוי להיות זכאי לרכיב תגמול משתנה של עד 5 משכורות, שעקרונותיו דומים לאלה של יתר נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל (כמפורט להלן). בהתאם לכך, זכאות המנכ"ל לעד 2 משכורות מתוך רכיב זה תלויה בהשגת תשואה להון בטווח של בין 7% ל-10%, כמפורט בסעיף 6.11.1 לדוח. יתרת המענק בגובה של עד 3 משכורות כפופה לשיקול דעת. במקרה של אי עמידה בתנאי הסף, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר למנכ"ל, מענק של עד 3 משכורות. רכיב המענק המשתנה ייקטם בהגיעו, יחד עם יתר רכיבי התגמול, לתקרת יחס השכר. לפי מדיניות התגמול הקודמת כל התגמול שניתן היה לשלם למנכ"ל היה תגמול קבוע בלבד עד תקרת יחס השכר.

4.3.3 נושאי משרה הכפופים למנכ"ל -

4.3.3.1 תגמול משתנה -

העלאת סכום המענק השנתי - התווספה אפשרות לעדכון התגמול של נושאי המשרה הכפופים למנכ"ל מעבר למדרגת התגמול בהתאם להוראות סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול, באישור ועדת התגמול והדירקטוריון (קרי ללא אישור נוסף של האסיפה הכללית של בעלי מניות הבנק).

4.3.3.2 מנגנון חישוב המענק השנתי – (1) בסיס חישוב חלק מהמענק עודכן לתשואה על ההון (סעיף 13 למדיניות התגמול החדשה) (במקום הפרש בין התשואה על ההון לבין מחיר ההון, לפי סעיף 13 למדיניות התגמול הקודמת); (2) עודכן תנאי הסף לתשלום המענק השנתי, לפי תשואה להון מינימלית (עם אפשרות לתשלום מענק בשיקול דעת אם לא יתקיים תנאי הסף); (3) תקרת המענק השנתי עודכנה לעד 5 משכורות (ובדרגות מסוימות עד 7 משכורות); (4) התווספה אפשרות לתגמול משתנה בגובה של עד 200% מתגמול הקבוע בתנאים חריגים בהתאם להוראה 301A.

4.3.3.3 תגמול משתנה נדחה - נקבע כי, ככלל, תשלום התגמול המשתנה הנדחה יהיה במזומן (במקום ביחידות מניה חסומות);

4.3.3.4 הפחתת התגמול המשתנה - סמכות הדירקטוריון להפחתת תגמול משתנה במקרים מסוימים, הורחבה להפחתת עד 100% מהתגמול המשתנה (ביחס ל-50% במדיניות התגמול הקודמת);

4.3.3.5 מענק הונני - בוטלה האפשרות לתשלום מענק הונני משתנה (הבנק לא עשה שימוש באפשרות זו).

⁶ על-אף האמור, אם הדין לא יאפשר להעניק ליו"ר הדירקטוריון תגמול כאמור, הוא יהיה זכאי לתגמול בגין כהונתו כדירקטור (ראה סעיף 2.11 לדוח).

4.3.3.6 מענקים נוספים - התווספו אפשרות לאישור מענק חתימה לעובד חדש שהוא נושא משרה עד 6 משכורות; וכן מענק מיוחד עד 3 משכורות.

4.3.3.7 מענקי פרישה - התווספה אפשרות למענק פרישה של עד 175% לנושא משרה שהינו מנהל בכיר ואינו חבר הנהלה וכן אפשרות לתנאי פרישה המתחשבים בהסכמים הקיבוציים לגבי מנהלים כאמור, שהועסקו בכפיפות להסכמים קיבוציים. תקופת מענק ההסתגלות המקסימאלית הוארכה מ-3 ל-6 חודשים (אישור מענק ההסתגלות כולו יהיה במקרים מסוימים בלבד וכפוף לאישור של ועדת התגמול והדירקטוריון). התווספה תקרה לסך התשלומים בנסיבות של סיום העסקה בגובה של 9 משכורות, כמפורט במדיניות התגמול.

4.3.4 תוקנו ההוראות בדבר הסדרי השבה של סכומי מענק במקרים של תיקון דוחות כספיים (לפי חוק החברות) ובמקרים של נסיבות חריגות (לפי הוראות הפיקוח על הבנקים), ובכלל זה, בין היתר, נקבע כי נזק בהיקף של 3% מההון העצמי ייחשב כ"נזק חריג" וכי בשים לב לחשיבות שרואה הבנק בציות להוראות הדין, למדיניות הבנק ונהליו, בהתקיים הקריטריונים להשבה סכום ההשבה יהיה עד גובה מלוא המענק (למעט החלק שנוכה ושולם כמס לרשות המיסים). כמו כן הובהר, כי אין בהסדרי ההשבה הקבועים במדיניות התגמול כדי לגרוע מכל סעד אחר שעשוי לעמוד לבנק על-פי דין כלפי נושא משרה במקרה בו נגרם לבנק נזק.

4.3.5 נקבעה מסגרת גבולות אחריות לרכישת פוליסת ביטוח המכסה אחריות של נושאי משרה, פוליסת ביטוח אחריות בקשר עם הנפקות של ניירות ערך שיוצעו לציבור (פוליסה מסוג POSI – Public Offering of Securities Insurance) וכן פוליסת ביטוח בגין אחריות נושאי משרה מסוג Run Off (כיסוי בגין פעילות עבר) בנסיבות של שינויים מבניים. גבולות האחריות לפוליסות אלה הינם בנוסף ובנפרד לגבול האחריות המירבי של פוליסת ביטוח אחריות נושאי המשרה השוטף. בהתאם להוראות הדין, מסגרת גבולות האחריות תאפשר רכישת פוליסות ביטוח מסוגים כאמור מבלי להיזקק לאישורים נוספים של האסיפה הכללית.

4.4 יישום מדיניות התגמול הקודמת

בשנות יישום מדיניות התגמול הקודמת תגמולם של יו"ר דירקטוריון הבנק הקודם (מר עודד ערן ז"ל) והמנכ"ל הקודם של הבנק (מר אריק פינטו) הגיע לתקרות שהתאפשרו לגבי כל אחד מהם לפי מדיניות התגמול הקודמת. פרטים אודות תגמול נושאי משרה בבנק (לרבות יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הקודם) בשנים 2018 ו-2019 נכללו בדוח התקופתי של הבנק לשנת 2019 (עמ' 279-277). בשנים 2019 ו-2020 לא קיבל המנכ"ל הנוכחי, מר דב קוטלר, את התגמול המקסימאלי שמאפשרת מדיניות התגמול בשל ויתורו על רכיב תגמול הוני קבוע בשנת 2019 וכן ויתורו על הצמדת תגמולו לתקרת יחס השכר, כמפורט בסעיף 6 לדוח זה.

4.5 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 וההעסקה של דירקטורים בבנק. ליו"ר הדירקטוריון (מר ראובן קרופיק) עניין אישי גם בהתחשב בכך שמדיניות התגמול כוללת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

בישיבת ועדת התגמול מיום 27.8.2020, בה השתתפו כל חברי ועדת התגמול (דליה לב, רונית אברמזון-רוקה, דוד אבנר ומשה קורן), אשר קדמו לה מספר ישיבות של ועדת התגמול בהן גובשה מדיניות התגמול החדשה, הוחלט ברוב דעות (ראה סעיף 4.6.3 להלן בנוגע לנימוקי התנגדותו של אחד הדירקטורים ולתוכנה) להמליץ לדירקטוריון הבנק לאשר את מדיניות התגמול החדשה המצורפת כנספח א'.

בישיבות דירקטוריון הבנק מהימים 6.9.2020 ו-17.9.2020 הוחלט ברוב דעות (ראה סעיף 4.6.3 להלן) לקבל את המלצות ועדת התגמול ולאמץ את מדיניות התגמול החדשה. בישיבות הדירקטוריון השתתפו כל הדירקטורים (למעט יו"ר הדירקטוריון שהשתתף בחלק מהדיון על-מנת להציג את עמדתו, אולם לא השתתף בדיון בנוגע לתנאי כהונת יו"ר הדירקטוריון וכן לא השתתף בקבלת ההחלטה בנוגע למדיניות התגמול בשל עניינו האישי).

4.6 עיקר נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול לאור מטרותיה

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

4.6.2 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.

4.6.3 ועדת התגמול בחנה חלופות שונות לביסוס מנגנון התגמול המשתנה ותנאי הסף לתחולתו, לרבות אפשרות של הוספת מדד השוואתי 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 לבסס את מנגנון התגמול המשתנה ואת תנאי הסף ביחס אליו (ראה סעיף 13 למדיניות התגמול) על התשואה להון ששיג הבנק, בין היתר, בשל המתאם הקיים בשיטה זו בין תוצאות הבנק ורווחיו, מהם נהנים בעלי המניות, לבין התגמול המשולם לנושאי המשרה וכן בשל הפשטות התפעולית של השיטה והכוונה להחיל את המודל המבוסס על התשואה להון גם ביחס ליתר אוכלוסיות מנהליו ועובדיו של הבנק.

אחד הדירקטורים, שהיה בדעת מיעוט סבר שראוי יותר לבסס את מנגנון התגמול המשתנה ותנאי הסף לתחולתו על מדד השוואתי ביחס למערכת הבנקאית ולא על מדד מוחלט של תשואה להון. זאת, הן מכיוון שלדעתו ראוי יותר לבחון ולתגמל את נושאי המשרה תוך השוואה לביצועים של יתר המערכת הבנקאית והן מכיוון שאימוץ מדד השוואתי ישרת את הבנק טוב יותר בעת אירועים חיצוניים משמעותיים שאינם בשליטת הבנק ונושאי המשרה שלו (כגון משבר הקורונה) וייתר צורך אפשרי במעורבות של הדירקטוריון בהתאמת היעדים מדי שנה בתקופת מדיניות התגמול. לעניין זה ציינו יתר הדירקטורים כי התשואה להון לגבי הבנקים השונים מושפעת מהמבנה השונה של כל בנק, תיאבון הסיכון שלו והאסטרטגיה שלו ולפיכך מדד השוואתי פחות מתאים. הדירקטור אשר היה בדעת מיעוט, תמך ביתר ההסדרים הכלולים במדיניות התגמול (ובכללם הוראות מדיניות התגמול בנוגע לתגמול קבוע ותקרות התגמול הקבועות בה, הוראות מדיניות התגמול בנוגע לתנאי כהונת יו"ר ומנכ"ל, הסדרי השבה, הוראות בעניין ביטוח, שיפוי ופטור והסדרי פרישה).

4.6.4 ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את דעתם להשפעת מצב השוק על היכולת לתמרץ מנהלים לפי מודל התגמול גם במצבים של משבר דוגמת משבר הקורונה. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי במודל התגמול קיימים מנגנונים גמישים אשר יאפשרו לתגמל נושאי משרה כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון גם במצבי משבר כאמור, באמצעות האפשרות לעדכן את טווח התשואה להון בעד אחוז, האפשרות לאשר מענק בשיקול דעת, והאפשרות לתת מענק מיוחד בנסיבות מיוחדות או בביצועים מיוחדים.

4.6.5 כן נשקלה מדיניות התגמול החדשה לאור השאיפה לתגמל 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.

4.6.6 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 4.6.5 לעיל). 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.

4.6.7 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).

4.6.8 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 ועיקרי עמדת רשות ניירות ערך (best practice) מיום 5.10.2016 (כפי שעודכנה לאחר מכך), 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.

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

4.6.10 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.

5. אישור תנאי כהונת יו"ר הדירקטוריון

ביום 28.6.2020 נבחר מר ראובן קרופיק ליו"ר דירקטוריון הבנק ("היו"ר") כפוף לאישור/אי התנגדות הפיקוח על הבנקים וביום 28.7.2020 הודיע המפקח על הבנקים כי אינו מתנגד למינוי. עובר למינוי כיו"ר והחל מיום 9.6.2020, מועד יציאתו של מר עודד ערן (ז"ל) יו"ר הדירקטוריון הקודם לחופשת מחלה, היה מר קרופיק ממלא מקום יו"ר.

מר קרופיק מכהן כדירקטור בבנק החל מיום 18.2.2016 והוא מונה לתקופת כהונה שניה שתסתיים ביום 17.2.2022 באסיפה כללית מיום 18.7.2019.⁷

מר קרופיק מכהן בבנק כדירקטור חיצוני על פי הוראת ניהול בנקאי תקין 301 ("דח"צ 301") וכדירקטור בלתי תלוי לפי הוראות חוק החברות. עובר למינויו ליו"ר, היה זכאי מר קרופיק בתוקף כהונתו כדירקטור לתשלום גמול בהתאם לתקנות הגמול (ראה סעיף 2.11 לדוח הזימון).

לנוכח מינויו של מר קרופיק ליו"ר ובהתחשב בשינוי המשמעותי בהיקף התפקיד (למשרה מלאה) והאחריות הכרוכה בו, מבקש הבנק לאשר למר קרופיק תנאי תגמול, העולים על גמול דירקטורים רגיל, וההולמים את תפקידו.

בחדש אוגוסט 2019 פרסם הפיקוח על הבנקים מכתב בנוגע לעקרונות לקביעת תנאי הכהונה של יושב ראש דירקטוריון בבנק בלא גרעין שליטה ("מכתב הפיקוח").⁸ במכתב הפיקוח נכתב בין היתר שעצם הכהונה כיו"ר דירקטוריון בבנק ללא גרעין שליטה אינה מקימה ליו"ר זיקה הפוגמת בכשירותו לכהונה ובלבד שתפקידו וסמכויותיו אינם חורגים מגדר התפקידים והסמכויות המוקנים לו לפי הוראות החוק.

תנאי כהונת היו"ר המובאים לאישור האסיפה נקבעו בשים לב לעקרונות שפורטו במכתב הפיקוח (ראה סעיף 5.1 להלן). לעמדת הבנק, בהתחשב בהיותו של הבנק תאגיד בנקאי ללא גרעין שליטה, בו למעשה נדרשים כל הדירקטורים המכהנים לאי תלות בבנק מכוח הוראות פקודת הבנקאות, עצם כהונתו של מר קרופיק כדירקטור בלתי תלוי לפי הוראות חוק החברות, אינה מונעת את אישורם של תנאי כהונה המוצעים בתפקודו כיו"ר דירקטוריון (העולים על הגמול המגיע ליתר הדירקטורים לפי תקנות הגמול). לנוכח העובדה שרשות ניירות ערך פרסמה בעבר, שלא בהתייחס ספציפית לבנק ללא גרעין שליטה, עמדה תמציתית, ממנה עולה עמדה שונה, הבנק פנה ועומד בקשר עם הרשויות וגופי הפיקוח (לרבות רשות ניירות ערך) בעניין.

תנאי הכהונה של היו"ר המובאים להלן אושרו על-ידי ועדת התגמול ביום 27.8.2020 ועל-ידי דירקטוריון הבנק בימים 6.9.2020 ו-17.9.2020, כפוף לכך שהוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח, לרבות רשות ניירות ערך, לא ימנעו מתן תגמול בהתאם לתנאי כהונה כאמור.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו של מר ראובן קרופיק כיו"ר דירקטוריון הבנק בתוקף מיום 28.6.2020 ועד ליום 31.12.2023, כמפורט בסעיף 5 לדוח בהתאם לסעיף 273 לחוק החברות, כפוף לכך שהוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח לא ימנעו מתן תגמול ותנאי כהונה כאמור, לפי החלטת דירקטוריון הבנק."

5.1 להלן עיקרי תנאי העסקת היו"ר המוצעים ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי בהתאם להם:

5.1.1 **הגדרת התפקיד:** ראובן קרופיק יכהן כיו"ר דירקטוריון הבנק בהיקף של משרה מלאה. כל עוד מכהן היו"ר בתפקידו, לא יהיה היו"ר רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר, אלא-אם-כן קיבל לכך אישור מראש מדירקטוריון הבנק.

5.1.2 **תקופת הכהונה:** תנאי הכהונה יחולו מיום 28.6.2020 ועד ליום 31.12.2023. כאמור, תקופת כהונתו השנייה של מר קרופיק כדירקטור בבנק מסתיימת ביום 17.2.2022 והוא יהיה רשאי להתמנות לתקופת כהונה נוספת (עד ליום 17.2.2025). כל אחד מן הצדדים רשאי להודיע על הפסקת ההתקשרות עם היו"ר, בכל עת ומכל סיבה שהיא, בהודעה מוקדמת בכתב בת 6 (שישה) חודשים ("תקופת ההודעה המוקדמת"). תקופת ההודעה המוקדמת תחול גם בתום תקופת הכהונה, ככל שלא חודשה/הוארכה. הבנק רשאי, בהחלטת דירקטוריון, לוותר על שירותיו וכהונתו בפועל של היו"ר במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה מבלי שתיפגע זכותו למלוא תנאי התגמול בתקופה זו (או לפדיונם).

⁷ ראה דוח על תוצאות האסיפה הכללית מיום 18.7.2019 (אסמכתא מס': 062601-01-2019).

⁸ מכתב הפיקוח זמין בקישור הבא:

5.1.3 **התמורה**: התמורה בגין כהונתו של היו"ר תהיה בסך כולל של 2.4 מיליון ש"ח בשנה (200,000 ש"ח לחודש), כשהיא צמודה לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ב-15.9.2020⁹ ("צמוד למדד") ("התמורה"). ככל שרלוונטי, לסכום זה יתווסף מע"מ כדין.

התמורה תשולם כנגד חשבונית והיו"ר לא יהיה זכאי לתנאים נלווים לשכר אשר משולמים לעובדי הבנק, לרבות הפקדות לפיצויים ולתגמולים והפרשות לקרן השתלמות. בתמורה זו נכלל גם תשלום בגין ימי היעדרות רגילים (עד 25 ימים בשנה) ועקב מצב בריאותי (עד 25 ימים נוספים בשנה).

5.1.4 **החזר הוצאות**: היו"ר יהיה זכאי להחזקת טלפון סלולארי והחזר הוצאות במילוי תפקידו (בעיקר אש"ל). הבנק יישא בהוצאות נסיעות בתפקיד בישראל ובחו"ל.

5.1.5 **אי תחרות וצינון**: היו"ר יהיה כפוף לתקופת אי תחרות של 12 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 מדירקטוריון הבנק. כמו כן קיימת תקופת צינון בת 6 חודשים מתום הכהונה ביחס לקשרים עם גורם עסקי עמו עמד היו"ר בקשר מתוקף תפקידו בבנק, אלא אם ניתן אישור הדירקטוריון.

5.1.6 **ביטוח, שיפוי ופטור**: היו"ר ימשיך להיות מבוטח בפוליסת ביטוח אחריות של דירקטורים ונושאי משרה של הבנק. בנוסף, מחזיק היו"ר בכתב שיפוי ופטור, כפי שמוענק לנושאי משרה בבנק.

5.2 עד שיחליט דירקטוריון הבנק כי הוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח אינן מונעות את תשלום תנאי כהונת היו"ר המובאים לאישור אסיפה זו, יהיה היו"ר זכאי להמשיך ולקבל גמול בהתאם לתקנות הגמול (גמול דירקטורים), בדומה לגמול המשולם לו כיום. אם תנאי הכהונה יאושרו על ידי האסיפה ויתאפשרו על ידי הוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח כאמור, ישלים הבנק ליו"ר את תשלום יתרת התגמול לה הוא זכאי החל ממועד תחילת כהונתו כיו"ר.

5.3 **להלן פרטים אודות התגמולים הצפויים להם יהא זכאי היו"ר בשנת 2020¹⁰ ובשנת 2021**, בהתאם לתנאי כהונתו המפורטים בדוח זה לעיל ובכפוף לכך שהוראות הדין והנחיות גופי הפיקוח, לא ימנעו מתן תגמול בהתאם לתנאי הכהונה כאמור לעיל (באלפי ש"ח לפי אומדן מדד לסוף שנת 2020 ובמונחי עלות לחברה ללא מע"מ/מס שכר, בהנחה של כהונה בתקופה היחסית מתוך שנה קלנדרית מלאה בשנת 2020 ובהנחה של כהונה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה בשנת 2021):

שנה	תגמולים (באלפי ש"ח)				פרטי מקבל התגמולים				
	שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון הבנק במועד הדוח (ב-%)	שכר והטבות (נלוות) (1)	מזונק (1)	תשלומים והפרשות המעביד	תשלום מבוסס מניית	ס"ה"כ לפי חוק הגבלת התגמול וגם לפי תקנה 21 ^א
2020 (מיום המינוי)	ראובן קרופיק	יו"ר דירקטוריון	משרה מלאה	--	1,215	--	--	--	1,215

⁹ אם מדד המחירים לצרכן ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא שהמשכורת לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת.

¹⁰ בגין כהונתו כדירקטור ועד למינויו של מר קרופיק כיו"ר דירקטוריון הבנק (קרי עד ליום 27.6.2020), זכאי מר קרופיק לגמול דירקטורים (גמול קבוע וגמול השתתפות) לפי תקנות הגמול.

							הבנק		28.6.2020
2,430	--	--	--	2,430	--	משרה מלאה	יו"ר דירקטוריון הבנק	ראובן קרופיק	2021

(1) בהתאם להוראה 301A, היו"ר אינו זכאי לתגמול משתנה.

(2) לא כולל מע"מ.

5.4 מידע השוואתי בין תנאי הכהונה המוצעים ליו"ר לבין תנאי הכהונה שהוצעו ליו"ר הקודם: עיקר השינוי בתנאי הכהונה המוצעים ליו"ר לפי דיווח זה לעומת תנאי הכהונה של היו"ר הקודם, הוא בתשלום של סכום כולל ללא זכאות לתנאים סוציאליים והטבות נלוות וללא זכאות לתגמול הוני קבוע. סך התגמול הכולל הצפוי של היו"ר לשנת 2021 יהיה נמוך מתגמולו של היו"ר הקודם בשנת 2019 בכ-439 אלפי ש"ח. פרטים אודות תנאי העסקתו של היו"ר הקודם מפורטים בסעיף 3 לדיווח המידי על זימון אסיפה כללית מיום 20.11.2019 (אסמכתא מספר 112810-01-2019) ("הדוח הקודם").

5.5 להלן נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק לאישור תנאי כהונתו של היו"ר:

5.5.1 במסגרת הדיונים בתגמול המוצע ליו"ר, נבחנו גם השכלתו וכישוריו של היו"ר. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי ליו"ר ניסיון עסקי ויזמי רב, וכן מומחיות פיננסית, אשר צפויים לתרום לביצועיו של היו"ר במילוי תפקידו וכי רמת התגמול ליו"ר כפי שמתאפשרת בהתאם למדיניות התגמול החדשה של הבנק תואמת את כישוריו ותפקידו.

5.5.2 היחס בין עלות התגמול הכולל של היו"ר לבין עלות התגמול הכולל הממוצעת של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 10.6 והיחס בין עלות התגמול הכולל של היו"ר לבין עלות התגמול הכולל החציונית של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 12.5.

5.5.3 תנאי כהונת היו"ר נקבעו בהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק, במורכבות פעילויותיו ובהיקף משרת הכהונה (משרה מלאה). ועדת התגמול והדירקטוריון התייחסו גם ליחס בין היקף תגמול היו"ר להיקף התגמול השנתי הממוצע לדירקטור בבנק וקבעו כי הוא סביר בהתחשב בהיקפי תפקידו של היו"ר (משרה מלאה כאמור), סמכויותיו והאחריות הנלווית לתפקיד.

5.5.4 ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היקפי התגמול של יושבי ראש דירקטוריון בתאגידים בנקאיים אחרים בישראל ומצאו כי מכלול תנאי הכהונה ליו"ר הינם סבירים ואף נמוכים בהשוואה לאלה המקובלים בבנקים אחרים, בכלל ובשים לב לגודלו של הבנק ולהיקף עסקיו בפרט.

בהקשר זה יוער כי ועדת התגמול והדירקטוריון סברו כי התגמול ליו"ר הדירקטוריון ראוי שיהיה גבוה מהתגמול המובא לאישור האסיפה, בהינתן גודלו של הבנק ומורכבות פעילותו ולאור כישוריו וניסיונו של היו"ר והיקפי התגמול בענף הבנקאות, אולם בשל בקשתו של היו"ר כי תגמולו יהיה נמוך ממדרגת התגמול ולא יכלול הטבות נוספות והפרשות סוציאליות, מובא לאישור התגמול כמפורט בדוח זה לעיל.

5.5.5 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 היו"ר עומד בהוראותיהם.

5.5.6 ועדת התגמול והדירקטוריון ווידאו שאין במתכונת ההתקשרות עם היו"ר או בתנאי כהונתו, לרבות רכיבי הגמול על הזכויות והחובות הכרוכות בהם, כדי לפגוע בכשירותו של היו"ר לכהונה כדירקטור בבנק (בהיותו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה) או כדי לפגוע באי התלות

ובעצמאות של היו"ר.¹¹ הדירקטוריון התייחס לכך שהתפקידים והסמכויות של היו"ר (אשר נקבעו ואושרו על-ידי הדירקטוריון) אינם חורגים מגדר התפקידים והסמכויות המוקנים לו לפי הוראות הדין.¹²

5.5.7 לאור כל האמור לעיל, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי התגמול המוצע ליו"ר הינו בהתאם למדיניות התגמול החדשה של הבנק והוא סביר, הוגן ומקובל בנסיבות העניין, בין היתר בהתחשב בתפקידו של היו"ר וכן בהתחשב בגודלו של הבנק בשוק הבנקאות בישראל ובמורכבות תפקידו כיו"ר דירקטוריון של תאגיד בנקאי גדול ללא גרעין שליטה.

5.5.8 ההחלטות אושרו פה אחד בהשתתפות כל חברי ועדת התגמול והדירקטוריון (למעט יו"ר הדירקטוריון בשל עניינו האישי), בהתאמה.

6. אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל החברה

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 שלו, אשר הוארך עד ליום 31.12.2022, כאשר תנאי ההעסקה והכהונה לפיו הוארכו לתקופה של עד שנה בלבד (היינו עד יום 31.12.2020) ללא שינוי ("ההסכם הקודם"), והכל כמפורט בדוח הקודם (כהגדרתו לעיל). ההארכה כאמור אושרה ביום 26.12.2019 על-ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות הבנק (לאחר אישורה על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון) וזאת עד לאישור מדיניות תגמול חדשה על-ידי הבנק, כמפורט בדוח הקודם.

לפי ההסכם הקודם ולאחר הוויתור של המנכ"ל, כמפורט בדוח הקודם, המנכ"ל היה זכאי לשכר חודשי קבוע, ולא היה זכאי להצמדת התגמול והשלמתו עד לתקרת יחס השכר. כמו-כן, כל תגמולו של המנכ"ל היה מורכב מרכיבים קבועים בלבד, ללא רכיבים משתנים לרבות מענק שנתי.

לפיכך, בד בבד עם גיבושה של מדיניות תגמול חדשה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (המובאת לאישור האסיפה באמצעות הדוח), מובאים לאישור גם תנאי כהונה והעסקה עדכניים ותואמים למנכ"ל. עלות העסקתו של המנכ"ל תעלה על מדרגת התגמול ולפיכך, היא מובאת לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות הבנק 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 1.1.2021.

תנאי התגמול של המנכ"ל המובאים להלן אושרו על-ידי ועדת התגמול ביום 27.8.2020 ועל-ידי דירקטוריון הבנק בימים 6.9.2020 ו-17.9.2020.

נוסח ההחלטה המוצעת: "לאשר את תנאי כהונתו והעסקתו של מר דב קוטלר כמנכ"ל הבנק בתוקף מיום 1.1.2021 ועד ליום 31.12.2023 בהתאם למפורט בסעיף 6 לדוח, לפי סעיף 272(ג) לחוק החברות ולפי סעיף 2(א) לחוק הגבלת התגמול."

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

6.1 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.

6.2 תקופת ההעסקה: הסכם ההעסקה יהא לתקופה שתחילתה ביום 1.1.2021 וסיומה ביום 31.12.2023.

11 אם הוראות הפיקוח על הבנקים שייקבעו בעתיד, ככל שייקבעו, יחייבו זאת, יפעל הבנק להתאמת תנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון, ככל שידרש.
12 בתקופת כהונתו לא יכהן היו"ר כחבר בוועדת הביקורת (המשמשת גם כוועדה לבחינת הדוחות הכספיים) או בוועדת תגמול.

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.

6.3 משכורת: משכורתו החודשית של המנכ"ל תהיה בסך כולל של 201,500 ש"ח (מאתיים ואחד אלף חמש מאות ש"ח), כשהיא צמודה לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ב-15.9.2020¹³ ("צמוד למדד"), כפוף להוראות הדין החל ("המשכורת").

6.4 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.

6.5 תגמול הוני קבוע באמצעות מניות חסומות: בגין תקופת כהונתו כמנכ"ל, הבנק יעניק למנכ"ל מדי שנה (בהתחשב בחלקיות שנה), ללא תמורה, מניות רגילות של הבנק בנות 1.00 ש"ח ערך נקוב כ"א של הבנק ("המניות"), בשווי של 100,000 ש"ח צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע ביום 15.9.2020, אשר תהיינה חסומות למימוש למשך תקופה של 36 (שלושים ושישה) חודשים מתום השנה בגינה הוענקו ("תקופת החסימה"), כפוף להוראות תוכנית התגמול של הבנק.

כמות המניות אשר תוענק למנכ"ל, תקבע על-ידי חלוקת השווי המצוין בסעיף זה לעיל בממוצע שער הנעילה של מניית הבנק בבורסה ב-30 (שלושים) ימי המסחר אשר קדמו ליום פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק, אשר יפורסמו לפני מועד הענקתן. המניות לא יהיו חלק מן השכר המהווה בסיס לחישוב זכויות סוציאליות.

בכוונת הבנק כי, ככל שהדין מאפשר, המניות כאמור תוענקנה במסלול רווח הון שבסעיף 102(ב)(2) לפקודת מס הכנסה, [נוסח חדש], התשכ"א-1961 ותופקדנה בידי נאמן שימונה לשם כך. המס שיחול בגין הענקת המניות ומכירתן, לפי העניין, יחול על המנכ"ל.

במקרה בו במהלך שנה קלנדרית תסתיים העסקתו של המנכ"ל בבנק, תבוצע התאמה בתגמול ההוני הקבוע, בגין אותה שנה קלנדרית, תוך התחשבות בחלק היחסי מתוך השנה הקלנדרית במהלכו עבד המנכ"ל בבנק. סיום העסקתו של המנכ"ל לא יפגע בזכויותיו של המנכ"ל למניות (המניות בשלות במלואן במועד הענקתן) ולא יקדים או ישנה את תקופת החסימה, כפוף להוראות תוכנית התגמול של הבנק.

6.6 הפרשה לקופות גמל, לפיצויי פיטורין ופנסיה, לביטוח אובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות: הבנק יפריש בגין המנכ"ל הפרשות לתגמולים, לפיצויים, לביטוח אובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות, אשר יועברו, מידי חודש בחודשו, במלואם או בחלקים על-פי בחירת המנכ"ל, כדלקמן:

6.6.1 פיצויים ותגמולים: הבנק יפקיד הפקדות לתגמולים, לפיצויים ולביטוח אובדן כושר עבודה 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").

6.6.2 ביטוח אובדן כושר עבודה: הבנק יבטח את המנכ"ל בביטוח מפני אבדן כושר עבודה בהתאם להוראות צו ההרחבה וכמקובל בבנק, אא"כ יבקש המנכ"ל אחרת.

¹³ אם מדד המחירים לצרכן ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא שהמשכורת לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת.

6.6.3 קרן השתלמות: 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.

6.7 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.

6.8 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.

6.9 אי תחרות וצינון: המנכ"ל יהיה כפוף לתקופת אי תחרות של 12 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 מהני"ל והכל, אלא אם התקבל אישור מדיירקטוריון הבנק. 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.

6.10 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.

6.11 מענק שנתי: בהתאם לתנאים שלהלן וכפוף לעמידה בתנאי הסף (כהגדרתו להלן), המנכ"ל עשוי להיות זכאי למענק שנתי אשר לא יעלה על תקרה של 5 משכורות, כפוף לתקרה הנקובה בחוק הגבלת התגמול. ככל שהמענק המחושב יהיה גבוה מתקרת היחס 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:

6.11.1 רכיב ביצועי הבנק: רכיב מענק של בין 0.25 משכורת ועד 2 משכורות, המשולם בהתאם לתשואה להון לפי המודל החל על יתר נושאי המשרה (למעט היו"ר והדירקטורים). לפי מודל זה, ישולם המענק החל מתשואה להון של 7% ("תשואה להון מינימאלית") ועד לתשואה להון של 10% ("תשואה להון מקסימאלית") ולפי מדרגות, כאשר חישוב המענק בין המדרגות הללו יהיה על בסיס ליניארי. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להגדיל או להקטין את התשואה להון המדווחת המינימלית והמקסימלית האמורות בעד 1%, ובלבד שהפער ביניהן ייוותר 3%. "רווח נקי" בסעיף זה הוא רווח הבנק הנקי המיוחס לבעלי מניות הבנק, בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של הבנק בגין שנת המענק.

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

"תנאי סף" תנאי שייקבע על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון אשר אי עמידה בו משמעה אי זכאות למענק השנתי, אלא אם-כן נקבע מפורשות אחרת במדיניות התגמול של הבנק. אלא-אם-כן יקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון אחרת, תנאי הסף הוא עמידה בתשואה להון מינימאלית.

6.11.2 רכיב שיקול דעת: רכיב מענק של עד 3 משכורות (יחד עם יתר רכיבי שיקול הדעת אשר בתגמול המשתנה, ככל שקיימים), אשר ייקבע כתלות בשיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ועשוי להתחשב בקריטריונים.

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 3 משכורות, אשר עשוי להתחשב בקריטריונים ("מענק בשיקול דעת").

6.12 נתונים בדבר גובה המענק השנתי למנכ"ל בהתבסס על שנת הדיווח האחרונה והשנה שקדמה לה:

הנתונים בדבר טווח המענק השנתי למנכ"ל לו היה זכאי המנכ"ל בהתבסס על שנות דיווח קודמות בטבלה שלהלן מבוססים על רכיב ביצועי הבנק בשנים אלה בתוספת רכיב שיקול הדעת (עד 3 משכורות חודשיות). יצוין, כי מאחר שהדוחות הכספיים לשנת 2020 טרם נערכו, לא ניתן לאמוד את גובה המענק לגבי שנה זו.

שנת 2018	טווח מענק לפני קטימה לפי תקרת יחס התגמול מנכ"ל במונחי משכורות מנכ"ל	מענק מקסימלי אחרי קטימה לפי תקרת יחס התגמול במונחי משכורות מנכ"ל	טווח מענק לפני קטימה לפי תקרת יחס התגמול באלפי ש"ח	מענק מקסימלי לאחר קטימה לפי תקרת יחס התגמול באלפי ש"ח
שנת 2018	0.3 - 3.3	1.7	60 - 665	346
שנת 2019	0 - 3	1.7	0 - 605	346

6.13 להלן פרטים אודות התגמולים הצפויים להם יהא זכאי המנכ"ל בשנת 2021, 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	פרטי מקבל התגמולים							תגמולים (באלפי ש"ח)			
	שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון הבנק במועד הדוח (ב-%)	שכר והטבות נלוות (2)	מענק (3)	תשלומים והפרשות המעביד(4)	תשלום מבוסס מנייות(5)	סה"כ לפי חוק הגבלת התגמול (6)	הפרשות סוציאליות על-פי דין ואחרות	סה"כ תגמול לפי תקנה (7)21
2021	דב קוטלר	מנכ"ל הבנק	משרה מלאה	0.00% ^א	2,444	346	50	100	2,940	359	3,299

- (1) החזקה ב-1,806 מניות למועד הדוח.
- (2) לרבות שכר והטבות נלוות כגון: שי לחג, הוצאות טלפון ועוד.
- (3) זכאות המנכ"ל למענק שנתי היא כמפורט בסעיף 6.11 לעיל, בהנחה של קטימה בתקרת יחס השכר. הנתונים מוצגים בהנחה תיאורטית בלבד של קבלת המענק המקסימאלי.
- (4) לרבות תשלומים והפרשות לקרן השתלמות וביטוח לאומי.
- (5) בגין תקופת כהונתו יוענק למנכ"ל מדי שנה, ללא תמורה, תגמול הוני קבוע במניות רגילות של הבנק, שתהייה חסומות ולא ניתנות להעברה או למכירה למשך תקופה של 36 חודשים מתום השנה בה הוענקו, כמפורט בסעיף 6.5 לדוח זה לעיל.
- (6) סכום זה אינו כולל הפרשות לתגמולים ולפיצויים על-פי דין.
- (7) לא כולל מס שכר.

6.14 מידע השוואתי בין תנאי ההעסקה המוצעים למנכ"ל לבין תנאי העסקה של המנכ"ל הקודם:

המנכ"ל הקודם (שכיהן עד יום 30.9.2019) היה זכאי לתגמול המבוסס על רכיב קבוע (במזומן ובמניות) עד גובה תקרת יחס השכר (בעלות של כ-2.94 מיליון ש"ח לפי הגדרת תגמול בחוק הגבלת התגמול). תנאי ההעסקה המעודכנים של המנכ"ל כוללים, קיטון ברכיב קבוע (ביטול חלק מרכיב התגמול ההוני הקבוע), לתגמול קבוע של כ-2.5 מיליון ש"ח בשנה (לפי הגדרת תגמול בחוק הגבלת התגמול) ואפשרות לתגמול משתנה (תלוי ביצועים ושיקול דעת) עד לסך כולל של תקרת יחס השכר (העומדת נכון למועד הדוח על 2.94 מיליון ש"ח).

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

6.15.1 במסגרת הדיונים בתגמול המוצע למנכ"ל, נבחנו גם השכלתו, כישוריו והישגיו של המנכ"ל בתפקידו הקודמים בקבוצת הבנק ומחוצה לה. ועדת התגמול והדירקטוריון ציינו כי למנכ"ל ניסיון עסקי רב ויכולת ניהולית מוכחת, אשר צפויים לתרום לביצועיו של הבנק ולתוצאותיו העסקיות וכי רמת התגמול למנכ"ל בהתאם למדיניות התגמול תואמת את כישוריו ותפקידו בהתחשב במגבלות הרגולציה.

6.15.2 בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגה השוואה של התגמול המוצע למנכ"ל במסגרת תנאי העסקתו מול התגמול לו היה זכאי מנכ"ל הבנק הקודם והתגמול שאושר למנכ"ל על-ידי האסיפה ביום 26.12.2019 כמפורט בדוח הקודם וכן בחנו את 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.

6.15.3 היחס בין עלות התגמול הכולל של המנכ"ל לבין עלות התגמול הכולל הממוצעת של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 10.9 והיחס בין עלות התגמול הכולל של המנכ"ל לבין עלות התגמול הכולל החציונית של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 12.9.

6.15.4 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.

6.15.5 ועדת התגמול והדירקטוריון דנו במבנה התגמול הקבוע והמשתנה של המנכ"ל, בתקרת התגמול המשתנה בגובה 5 משכורות של המנכ"ל ובאפשרות לקטימתו של התגמול המשתנה בשל תקרת התגמול 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 אשר יהווה הוצאה שאינה מוכרת לצורכי מס לפי חוק הגבלת התגמול.

6.15.6 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 הרחוק, מתוך רצון וכוונה לתגמל את מנכ"ל הבנק באופן ההולם את מורכבות תפקידו ואת אחריותו.

6.15.7 ועדת התגמול והדירקטוריון קבעו, כי רכיב התגמול ההוני הקבוע המשולם למנכ"ל במניות חסומות לשלוש שנים, יחזק את הקשר בין תגמול המנכ"ל לבין יצירת ערך למחזיקי העניין של הבנק ולביצועי הבנק בטווח הבינוני-ארוך.

6.15.8 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.

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

7. סדרי האסיפה הכללית וההצבעה בה

7.1 מועד האסיפה הכללית

האסיפה הכללית תתכנס **ביום ה', 22.10.2020 בשעה 16:00** במשרדי הבנק, ברחוב יהודה הלוי 63 תל-אביב (קומה 6, חדר 608).

7.2 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'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("**הצבעה אלקטרונית**", "**מערכת ההצבעה האלקטרונית**" ו-"**כתב הצבעה אלקטרונית**", בהתאמה).

7.3 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 מס' 6-8 שעל סדר היום - מינוי שני דירקטורים אחרים (שאינם חיצוניים)) ו-1.6 (נושא מס' 10 שעל סדר היום - אישור תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון הבנק), לדוח, הינו רוב רגיל. לפרטים אודות כללי הבחירה במקרה בו עלה מספר המועמדים שקיבלו את הרוב הדרוש על מספר הכהונות, ראה להלן. ראה גם סעיף 2.10 לעיל.

הרוב הדרוש לאישור ההחלטות המנויות בסעיף 1.3 (נושאים מס' 3-5 שעל סדר היום - מינוי שני דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות), בשים 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 בבנק¹⁴ 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.

ביחס לנושאים 3-8 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 - שני דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות ושני דירקטורים אחרים), ייבחרו המועמדים שזכו למספר הגבוה ביותר של תומכים בהצבעה באסיפה הכללית באותה כשירות, ובלבד שאם מדובר בכהונה של

¹⁴ נכון למועד הדוח, אין בעל שליטה בבנק.

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.

הרוב הדרוש לאישור ההחלטות המנויות בסעיפים 1.5 (נושא מס' 9 שעל סדר היום – אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בבנק) ו-1.7 (נושא מס' 11 שעל סדר היום – אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק) לדוח, בשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הינו רוב מקולות בעלי המניות המשתתפים בהצבעה, ובלבד שנתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה בבנק¹⁵ או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול או אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל (לפי העניין), 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.

7.4 עניין אישי ופרטים אודות בעל המניות

לעניין נושאים מס' 3-5 שעל סדר היום – מינוי שני דירקטורים חיצוניים לפי חוק החברות (מבין עו"ד רונית אברמזון רוקח, רו"ח פריגי עיסאווי ורו"ח דליה לב) - 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,¹⁶ או בעל עניין אישי באישור הנושאים שעל סדר היום כאמור (למעט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשריו עם בעל השליטה). לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה.

לעניין נושאים מס' 9 (אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בבנק) ומס' 11 (אישור תנאי כהונה והעסקה למנכ"ל הבנק), 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,¹⁷ או בעל עניין אישי באישור הנושאים שעל סדר היום כאמור, אם לאו. 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.

7.5 המועד הקובע

המועד הקובע את הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה לפי סעיף 182 לחוק החברות ולפי תקנה 3 לתקנות הצבעה בכתב הינו יום ה', 24.9.2020 ("המועד הקובע").

7.6 בא כוח/שלוח להצבעה

¹⁵ נכון למועד הדוח, אין כאמור בעל שליטה בבנק.

¹⁶ נכון למועד הדוח, אין כאמור בעל שליטה בבנק.

¹⁷ נכון למועד הדוח, אין כאמור בעל שליטה בבנק.

כל בעל מניה של הבנק, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי למנות מיזופה 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 הקבוע 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.

7.7 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 ה'** **29.10.2020, 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.

7.8 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**.

7.9 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, 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 לנוסח 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 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 66,794,906 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.

7.10 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.

7.11 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 12.10.2020**).

8. 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 11ד(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 העניין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד". מהאמור עולה, בין היתר, שלענין נושאים 3-8 שעל סדר היום (מינוי דירקטורים), יכול מיופה כוח אשר הינו גם הוא בעל מניה בבנק להצביע בשמו ומטעמו של בעל מניה אחד נוסף בלבד.

9. 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.

10. עיון במסמכים:

ניתן לעיין בדוח זה, במסמכים הנזכרים בו (לרבות כתב ההצבעה 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 ההצבעה 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

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, תוכנית 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"), להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301A בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי ("הוראות תגמול בתאגיד בנקאי"), ובהתאם לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 ("חוק הגבלת התגמול").
- 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"¹ בגינו עולה על 2.5 מיליון ש"ח בשנה² מצריכה אישור של ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית ("מדרגת התגמול", עמידה בתקרת 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 לתקרת 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.
- 1.6 בהתאם ("). 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 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.

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

1.7 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, ובלבד שעלות התגמול השנתי של נושא המשרה (במונחי חוק הגבלת התגמול) לא תעלה 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 מענק שנתי (ככל שיוענק) יהיה מבוסס על תשואה להון של הבנק (כהגדרתה בסעיף 13 להלן), וייקבע גם על-פי עמידה ביעדי ביצוע אישיים מדידים (ולא מדידים), כמותיים ואיכותיים וכן על תוכניות ויעדים ארוכי טווח, המותאמים לתוכנית האסטרטגית הכוללת של הבנק ושל יחידות המשנה בו ולתוכניות העבודה הנגזרות מהן.

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 השנתי³.

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.

³ במקרים מסויימים שבהם אין עמידה בתנאי הסף, קיימת אפשרות לאשר מענק בשיקול דעת, כמפורט בסעיף 13.2 למדיניות זו.

- 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, ויטייע 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 יקבע 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 הנהלה של הבנק והמבקר הפנימי;
- 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")⁴;

⁴ תגמולם של המנהלים הבכירים ומבנהו דומה לעיקרי התגמול המתוארים במדיניות זו לגבי נושאי המשרה שהינם חברי הנהלה, ובכל מקרה תגמולם אינו עולה (במונחים כספיים) על התקרות הנקובות במדיניות זו.

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

אמצעי התגמול

.4

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 הוני קבוע, מענק הסתגלות (רק אם יאושר באופן מיוחד) ותשלומי פרישה שאינם מעבר למקובל לגבי יתר עובדי הבנק.

4.2 תגמול משתנה (ככלל מותנה ביצועים) - מענק שנתי, מענק בשיקול דעת, מענק מיוחד (ככל שישולם), מענק חתימה לנושא משרה חדש, 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 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 כדלקמן⁵:

5.1.1 היחס בין עלות התגמול הכולל של כל אחד מהיו"ר, המנכ"ל וחבר הנהלה לבין עלות התגמול הכולל הממוצעת של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 10.9.

5.1.2 היחס בין עלות התגמול הכולל של כל אחד מהיו"ר, המנכ"ל ונושא משרה לבין עלות התגמול הכולל החציונית של יתר עובדי הבנק אינו עולה על פי 12.9.

5.2 התגמול כפוף למגבלות הדין החל לרבות חוק הגבלת התגמול. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את "תקרת יחס השכר" בהינתן התגמול הנמוך ביותר בבנק (כמפורט בחוק הגבלת התגמול)⁶. ככלל, כל שינוי יזום על-ידי הבנק שאינו מחוייב לפי דין בתגמול הנמוך ביותר בבנק כאמור, אשר עשוי להשפיע על "תקרת 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. היחס 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

⁵ החישוב בוצע לפי תקרות התגמול אשר במדיניות התגמול נכון ליום דוח זה, לעומת תגמול עובדי הבנק לשנת 2019 (כפי שעולה מדוחותיו הכספיים של הבנק לשנה זו).

⁶ לפי השכר הנמוך ביותר בבנק בהתאם להוראות חוק הגבלת התגמול, נכון ליום אימוץ מדיניות תגמול זו, תקרת יחס השכר עומדת על כ-2.94 מיליון ש"ח בשנה.

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 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 מתקרת 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.

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 השנתי⁷ 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 מהתקרות הבאות (צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן⁸):

תפקיד	תקרה במיליוני ש"ח ⁹
חבר הנהלה	1.8
נושא משרה שאינו חבר	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 הונוי שנתי 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 ההונוי הקבוע"). כפוף לדין החל, התגמול ההונוי הקבוע יינתן לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה ויהיה חסום למימוש למשך תקופה של עד שלוש שנים.

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

9.1.4 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

⁷ קרי השכר הקבוע ברוטו המשולם במזומן (להבדיל מעלות העסקה). בגין חלק מרכיבי השכר יתכן שלא תבוצענה הפרשות סוציאליות.

⁸ בכל מקום בו מוזכרת הצמדה לעלייה במדד המחירים לצרכן, אזי אם מדד המחירים לצרכן ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא שהשכר לא יחזור ויעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאם.

⁹ הנתונים הינם לפי מדד המחירים הצרכן הידוע ביום 15.9.2020.

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

9.2.2 התגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון (אשר יהיה כולו תגמול קבוע), לא יחרוג ממדרגת תגמול (כהגדרתה לעיל) וישולם על בסיס חודשי עם החזר הוצאות, כפוף להוראות הדין החל¹⁰. התשלום החודשי יהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן¹¹. ככל שרלוונטי, לסכום זה ייוסף מע"מ כדין.

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

9.2.4 היו"ר יכול להיות זכאי להחזר/תשלום הוצאות בגין אחזקת טלפונים, החזר הוצאות אש"ל, גילום מס.

9.3 מנכ"ל

9.3.1 תגמול המנכ"ל כפוף לתקרות הנקובות במדיניות זו ובחוק הגבלת התגמול.

9.3.2 השכר החודשי של המנכ"ל לא יחרוג מסך של 201,500 ש"ח לחודש צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן¹², 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, בגינו לא יבוצעו הפרשות סוציאליות, 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 בשיבות) 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

¹⁰ על-אף האמור, אם הדין לא יאפשר להעניק ליו"ר הדירקטוריון תגמול בהתאם לסעיף זה, הוא עשוי להיות זכאי לתגמול בהתאם להוראות סעיף 9.4 להלן בלבד.

¹¹ ההצמדה תהיה למדד המחירים לצרכן הידוע ב-15 בספטמבר 2020.

¹² ההצמדה תהיה למדד המחירים לצרכן הידוע ב-15 בספטמבר 2020.

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.

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.

"**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.

"**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 5 משכורות, כפוף לתקרה הנקובה בחוק הגבלת התגמול. ככל שהמענק המחושב יביא לכך שתגמולו של המנכ"ל 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. 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 **2 משכורות**, לפי מדרגות תשואה להון, החל מהתשואה להון המינימאלית ועד לתשואה להון המקסימאלית.

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

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

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 משכורות** (ובדרגות מסויימות עד **7 משכורות**, כאשר תקרת הרכיב האישי תגדל כנגזרת מכך), כפוף לתקרת 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).

המענק השנתי יורכב משלושה (3) רכיבים ויחושב כסכומם, כדלקמן:

13.2.1 רכיב ביצועי הבנק: רכיב מענק של עד **1.5 משכורות**¹³, לפי מדרגות תשואה להון, וכמפורט בסעיף 13.1.1 לעיל לגבי המנכ"ל.

13.2.2 רכיב אישי: רכיב מענק של עד **1.5 משכורות**, אשר יחושב לפי ציון שיינתן לנושא המשרה על עמידתו בתמהיל של יעדים אישיים 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.

13.2.3 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.

13.2.4 על-אף האמור, ככל שהדין יאפשר, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע כי תקרות המענק השנתי לנושאי המשרה תהיינה גבוהות מאלה הנקובות בסעיף זה בעד 3 משכורות. 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 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**").

13.3 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

13.4.1 המענק השנתי של נושא המשרה ישולם במזומן, לאחר פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק.

13.4.2 על-אף האמור, במקרה שבו סך התגמול המשתנה יעלה על 40% מהתגמול הקבוע, 50% מהמענק השנתי עשוי להידחות ("**המענק הנדחה**").

13.4.3 המענק 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 הנדחה.

13.4.4 סכום כל מנת מענק נדחה יהיה צמוד לעלייה במדד המחירים לצרכן מתום שנת המס בגינה שולם המענק ועד ליום תשלומו בפועל.

- 13.4.5 סיום העסקה לא יביא להקדמת תשלומן של מנות המענק הנדחות שטרם שולמו ולא לפקיעת הזכאות להן.
- 13.4.6 המענק הנדחה עשוי להיות משולם במניות ו/או במכשירים מבוססי מניות שהזכאות להם מבשילה על פני מספר שנים, כפוף להתקיימות התנאים שלעיל (או תנאים אחרים אם יקבע כך דירקטוריון הבנק) 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.
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 משרה וזאת במקרים שמצבו הכספי או העסקי של הבנק יחייב זאת ו/או מטעמים הקשורים בתפקודו של נושא המשרה, ו/או במקרים חריגים של אי ציות להוראות הדין או אי ציות חמור לנהלי הבנק, ומטעמים שינומקו.
- הסדרי השבה לפי הוראות חוק החברות והוראות הפיקוח על הבנקים**
17. השבת סכומי מענק במקרה של תיקון דוחות כספיים
- 17.1 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. השבת סכומי מענק בנסיבות חריגות
- 18.1 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:

18.1.1 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.

18.1.2 הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק;

18.1.3 נסיבות בהן נושא המשרה פוטר מהבנק ללא פיצויים, בהתאם לדין החל.

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:

18.2.1 בתוך תקופת ההשבה פתח הבנק בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית בארץ או בחו"ל שנפתחה חקירה;

18.2.2 הבנק יהא סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים להשבה, כאמור בסעיף 18.1 לעיל;

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.

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 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.

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.

18.5 על-אף האמור בסעיף 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. הסדרי ההשבה המפורטים בסעיפים 17 ו-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. פירוט הסדרי ביטוח

20.1 הבנק רשאי להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בו¹⁴, בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בבנק (לרבות מילוי תפקיד מטעם הבנק בחברה אחרת), כפוף להוראות כל חוק.

20.2 ביטוח אחריות נושאי משרה שוטף – גבול האחריות הכולל לנושאי המשרה בבנק, בפוליסת הביטוח השוטפת, לא יעלה על 500 מיליון דולר, לתביעה ובמצטבר¹⁵.

20.3 בנוסף לפוליסת הביטוח השוטפת רשאי הבנק להתקשר בפוליסות ביטוח כדלקמן:

20.3.1 פוליסת ביטוח המכסה אחריות (לרבות של נושאי משרה) בקשר עם הנפקות של ניירות ערך שיוצעו לציבור (פוליסה מסוג Public – POSI Offering of Securities Insurance) שגבולות האחריות שלה יהיו בשיעור מקובל ועד 30% מהיקף ההנפקה/שווי החברה, לפי העניין.¹⁶

20.3.2 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 ביי"מ/מרגולטור, שינוי שליטה וכד'. גבולות האחריות בפוליסה מסוג Run Off לא יעלו על 500 מיליון דולר, לתביעה ובמצטבר.

20.4 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.

20.5 כפוף להוראות הדין, התקשרויות של הבנק לרכישת פוליסות כיסוי ביטוחי אשר תנאי ההתקשרות בהן עומדים בתנאים שפורטו בסעיפים 20.2 ו-20.3 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

¹⁴ בפרק זה, "נושאי משרה", לרבות דירקטורים.

¹⁵ לפרטים אודות פוליסת הביטוח השוטפת שבתוקף במועד הדוח, ראה עמ' 216 לדוח הרבעון השני 2020 של הבנק.

¹⁶ לפרטים אודות פוליסת ביטוח שנרכשה בקשר עם הצעת המכר של מניות ישראלכרט בע"מ, ראה תקנה 22 לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2018 (בעמ' 342).

בעלי ענין), תש"ס-2000 ביחס לפוליסות ביטוח שההתקשרות בהן היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות הבנק, רכוש או התחייבויותיו.

21. הסדרי השיפוי

21.1 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).

21.2 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 מינהליים¹⁷).

21.3 הבנק יהיה רשאי לשפות בדיעבד נושא משרה כפוף להוראות כל דין.

22. 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.

פרק ו' – הסדרי פרישה

23. 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. הסדרי מעבר

24.1 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.

24.2 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.

24.4 נושאי משרה שאינם דירקטורים ואינם חברי הנהלה ("המנהלים הבכירים") אשר: (1) היו כפופים ביום 12 באפריל 2016 להסכם קיבוצי; וגם (2) י/עברו 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. פיצויי פיטורים, פנסיה, תשלום מיוחד בעת פרישה, הודעה מוקדמת ותקופת הסתגלות

25.1 **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.

25.2 **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 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.

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).

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.

25.5 **תקרה לתשלומים בנסיבות של סיום העסקה** - סך התשלומים העשויים להיות משולמים לנושא משרה הפורש מתפקידו לפי סעיף 25 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. תשלומי פרישה נדחים

26.1 כל תשלום בגין הסדרי הפרישה המפורטים בפרק זה להלן (למעט מרכיב ההודעה המוקדמת ולמעט תשלום בגין 3 חודשי הסתגלות אם וככל שיאושרו), אשר משולם לנושא המשרה מעבר למקובל אצל כלל עובדי הבנק ("סכום הפרישה העודף"), ייחשב כתגמול משתנה¹⁸ ובהתאם, ישולם באופן יחסי רק במקרה שבשנים בהן היה נושא המשרה יו"ר, מנכ"ל או חבר הנהלה (או מנהל בכיר, לגבי נושא משרה הפורש כמנהל בכיר) ובשלוש (3) השנים לאחר פרישתו, הבנק לא נמצא בחריגה מהותית מיחסי הלימות ההון הנדרשים. 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 מיחסי הלימות ההון הנדרשים, אזי 1/13 מסכום הפרישה העודף לא ישולם לנושא המשרה.

26.2 כמו כן, 50% מסכום הפרישה העודף¹⁹ 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 מהבנק²⁰.

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

על-אף האמור בסעיף זה, סכום הפרישה העודף לא יידחה במקרים של מחלה קשה, נכות, או מוות.

¹⁸ כפוף להגדרות והתנאים אשר בהוראות תגמול בתאגיד בנקאי, לרבות לגבי הוראות המעבר והתחולה וזכויות עבר.

¹⁹ שאינו משולם על דרך פנסיה לתקופה העולה על 3 שנים לאחר הפרישה.

²⁰ 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 26.1 לעיל.