

21 בינואר 2020

הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ **("הבנק" או "החברה")**

הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות

חלק א' – זימון האסיפה הכללית

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן: "חוק החברות"), חוק ניירות ערך, תשכ"ח – 1968 (להלן: "חוק ניירות ערך"), תקנות החברות (הודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), תש"ס – 2000 (להלן: "תקנות ההודעה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו – 2005 (להלן: "תקנות ההצבעה"), הבנק מודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתכנס ביום ד', 26 בפברואר 2020, בשעה 14:00 במשרדי הבנק בשד' רוטשילד 42, תל אביב (קומה 14, חדר הישיבות) (להלן: "האסיפה").

1. הנושאים וההחלטות שעל סדר היום

1.1. לאשר את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק, המצורפת כנספח א' לדוח זה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

לפרטים נוספים, ראו חלק ב' לדוח זה להלן.

2. הרוב הנדרש

2.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שבסעיף 1.1 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור ההחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

(2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (1) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין, כי דירקטוריון הבנק יהא רשאי לאשר את ההחלטה גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד

נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

הבנק אינו חברה נכדה ציבורית.

3. המועד הקובע

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה בבנק להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית ובאסיפה הנדחית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, ובתקנה 3 לתקנות ההצבעה הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ד', 29 בינואר 2020 ("המועד הקובע"). אם לא יתקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

4. דרך ההצבעה

4.1. בעלי המניות של הבנק במועד הקובע, רשאים להצביע בנושאים שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל, באופן אישי או על ידי שלוח או באמצעות כתב הצבעה (כמפורט בסעיף 5 להלן). כתב מינוי של שלוח להצבעה או ייפוי כוח יש להפקיד במשרדי הבנק בשד' רוטשילד 42 תל אביב, לפחות 48 שעות לפני המועד הקובע לאסיפה או האסיפה הנדחית לפי העניין. בעל מניות שאינו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל חבר הבורסה (להלן: "בעל מניות שאינו רשום") רשאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כמפורט בסעיף 6 להלן.

4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 (להלן: "התקנות הוכחת בעלות"), בעל מניות שאינו רשום, והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לבנק אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש לפי תקנות הוכחת בעלות (להלן: "אישור בעלות"). לפי התקנות האמורות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 54א4 לחוק ניירות ערך שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

5. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

5.1. בהתאם לתקנות ההצבעה, יוכלו בעלי המניות בבנק להצביע בנוגע לנושאים שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל באמצעות כתבי הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה (ככל שיהיו) בגין ההחלטה האמורה ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת www.tase.co.il ("אתר האינטרנט של הבורסה"). בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

- 5.2. חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה (ככל שיהיו), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 5.3. בעל מניות שאינו רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 5.4. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1.1 לעיל, יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור המינורי או בהחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, אם לאו, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.
- 5.5. בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי ענין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות ולתקנות ההצבעה (להלן: "ההנחיה"), בעל ענין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי (להלן: "המצביעים"), כהגדרתם בהנחיה, המצביעים באסיפה בהחלטה שבסעיף 1.1 שעל סדר היום כמפורט ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל עניין אישי) לבין הבנק או מי מבעלי השליטה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ו/או לבין נושא משרה בכירה בבנק ופירוט טיבם.
- 5.6. כתב הצבעה של בעל מניות שאינו רשום יימסר לבנק בצירוף אישור הבעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק **לא יאוחר מארבע שעות לפני מועד כינוס האסיפה.**
- 5.7. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות ימסור לבנק את כתב ההצבעה, בצירוף צילום תעודת זהות או צילום של דרכנו או צילום תעודת התאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה **עד שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה.**
- 5.8. בעל מניות רשאי לפנות למשרדה הרשום של החברה ולאחר שהוכיח את זהותו למשך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו עד 24 שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- 5.9. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו **עד עשרה ימים לפני מועד כינוס האסיפה.**

5.10. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם הבנק שתכלול את תגובת דירקטוריון הבנק להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו **לא יאוחר מחמישה ימים לפני מועד כינוס האסיפה**.

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

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

6.2. כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית **תסתיים 6 שעות לפני מועד האסיפה** (היינו - ביום ד' ה- 26 בפברואר 2020 בשעה 00:08), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

6.3. ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניות עצמו או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת להצבעה באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני.

7. מניין חוקי ואסיפה נדחית

7.1. מניין חוקי לאסיפת בעלי המניות הינו בעלי מניות אחד או יותר הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח (לרבות באמצעות כתב הצבעה), המחזיקים או המייצגים מעל ל-25% מכוח ההצבעה בבנק.

7.2. לא נכח מניין חוקי באסיפה בתום מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה, תדחה האסיפה מאליה בשבוע אחד, לאותה השעה ולאותו המקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות, או ליום שעה ומקום אחרים כפי שיקבע הדירקטוריון. באסיפה הנדחית ידונו בעניינים שלשמם נקראה האסיפה ובעלי המניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח יהיו מניין חוקי.

8. בעלי השליטה בבנק

8.1. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה פ.י.ב.י. אחזקות בע"מ (להלן: "**פיבי**") ב-48.34% מהזכויות בהון ובהצבעה בבנק. פיבי הינה חברה ציבורית, אשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך של תל אביב בע"מ.

8.2. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, בינוהון בע"מ (להלן: "**בינוהון**"), מחזיקה בכ-28.54% מהזכויות בהון ובהצבעה בפיבי. בינוהון היא חברה המוחזקת בחלקים שווים (25% כל אחד) על ידי מר צדיק בינו (המכהן גם כדירקטור בבנק), מר גיל בינו

(המכהן גם כיו"ר דירקטוריון פיבי וכדירקטור בבנק), גב' הדר בינו שמואלי וגב' דפנה בינו אור (המכהנת כדירקטורית בפיבי). כל מניות פיבי שבבעלות בינוהון (המהוות מניות גרעין שליטה לפי היתר בנק ישראל) מוחזקות בנאמנות על ידי גיא חברה לנאמנות ולניהול בע"מ.

8.3. נכון למועד דוח זה, למיטב ידיעת הבנק, אינסטנו מספר 2 בע"מ (להלן: "אינסטנו") מחזיקה בכ-11.68% מהזכויות בהון ובהצבעה בפיבי ודולפין אנרגיות בע"מ (להלן: "דולפין") מחזיקה בכ-11.68% מהזכויות בהון ובהצבעה בפיבי.

8.4. אינסטנו הנה חברה בבעלות מלאה של Sing Acquisitions Pte. Ltd, תאגיד שהתאגד בסינגפור, הנשלט (באמצעות גופים אוסטרליים) ע"י ה"ה הלן ומיכאל (מייקל) אבלס. כל מניות פיבי שבבעלות אינסטנו (המהוות מניות גרעין שליטה לפי היתר בנק ישראל) מוחזקות בנאמנות על ידי גיא חברה לנאמנות ולניהול בע"מ

8.5. דולפין הינה חברה הנשלטת (באמצעות שרשרת גופים אוסטרליים) על ידי גב' לי ליברמן, מר ג'ושוע ליברמן, גב' קסי ליברמן הריס וגב' ברי ליברמן. כל מניות פיבי שבבעלות דולפין (המהוות מניות גרעין שליטה לפי היתר בנק ישראל) מוחזקות בנאמנות על ידי גיא חברה לנאמנות וניהול בע"מ.

8.6. למיטב ידיעת הבנק, קיים הסכם הצבעה ושיתוף פעולה בין בינוהון, אינסטנו, אינסטנו הולדינגס בע"מ (שהחזיקה בעבר את מניות פיבי שכיום מוחזקות על ידי אינסטנו) ודולפין בנוגע לאחזקותיהם בפיבי ובעקיפין בבנק.

9. עיון במסמכים ופרטים על נציגי הבנק

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות ובדו"ח המידי על כינוס האסיפה ונספחיו, במשרד הבנק בשד' רוטשילד 42, תל אביב בימים א'-ה' עד למועד האסיפה בשעות העבודה המקובלות, בתיאום מראש עם מזכיר הבנק, עו"ד אביעד בילר (טל: 03-5196223) וכן באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il, באתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת: www.tase.co.il ובאתר הבנק בכתובת: www.fibi.co.il.

חלק ב' – פרטים נוספים בקשר לאישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק

10. רקע

10.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות. התיקון עוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב וקובע הליך מיוחד לאישורו. ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה הוראת נב"ת 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" (להלן: "**הוראה 301A**" ו/או "**הוראת המפקח**") הכוללת הוראות נוספות, בין היתר, בקשר לתגמול של נושאי משרה בתאגידים בנקאיים, כפי שתוקנה מעת לעת. ביום 12 באפריל 2016 פורסם חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו – 2016 (להלן: "**חוק התגמול**"). מדיניות התגמול של הבנק כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, הוראה 301A כפי שתוקנה מעת לעת ולחוק התגמול.

10.2. מדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה זו תחליף את מדיניות התגמול לנושאי המשרה הקודמת של הבנק, אשר אושרה באסיפה הכללית של הבנק ביום 23 בפברואר 2017 (להלן: "**מדיניות התגמול הקודמת**"), ותעמוד בתוקפה למשך תקופה של שלוש שנים ממועד אישור האסיפה הכללית.¹ מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.

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

במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן, וביניהם: ההוראות הרלוונטיות מחוק החברות; ההוראות הרלוונטיות מהוראה 301A; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; מדיניות התגמול ותכנית המענקים הקיימות בבנק ומידת האפקטיביות שלהן; נתוני השוואה רלוונטיים למערכת הבנקאית; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי העסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות והנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול; מידע השוואתי ביחס לתגמול במערכת הבנקאית.

10.4. ביום 21 בינואר 2020, לאחר דיוני ועדת התגמול מהימים 19 בנובמבר 2019, 24 בדצמבר 2019 ו-6 בינואר 2020, אישר דירקטוריון הבנק את מדיניות התגמול לנושאי המשרה בבנק כאמור **בנספח א'** המצורף לדוח זה (להלן: "**מדיניות**

¹ לפרטים נוספים אודות מדיניות התגמול הקודמת ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 18 בינואר 2017 (מס' אסמכתא: 2017-01-006415).

התגמול"). השינויים במדיניות התגמול ביחס למדיניות התגמול הקודמת מסומנים בקו תחתון.

10.5. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 6 בינואר 2020 במסגרתו אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול הינם: יוסף הורוביץ (יו"ר; דח"צ לפי חוק החברות), רונן הראל (דח"צ לפי חוק החברות), אילן עייש (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין).

חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 21 בינואר 2020 בה אושרה מדיניות התגמול הינם: אירית איזקסון (יו"ר), צדיק בינו, גיל בינו, יעקב סיט, דוד אסיא (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), דניאל פורמן (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), מנחם ענבר (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), חנוך דב גולדפריינד (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), יוסף הורוביץ (דח"צ לפי חוק החברות), אילן עייש (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), רונן הראל (דח"צ לפי חוק החברות).

10.6. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי: לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים בבנק, ובכלל זה יו"ר הדירקטוריון, כאשר לגבי יו"ר דירקטוריון נקבעו הוראות ספציפיות במדיניות התגמול.

11. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול

11.1. מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם הוראת המפקח, וכוללת הוראות בדבר התאמת היקף התגמול שניתן לנושאי המשרה בבנק להוראות חוק התגמול.

11.2. מדיניות התגמול נועדה לשמור על האיזון הראוי בין האסטרטגיה הכלל ארגונית של הבנק, יעדיו ותכניות העבודה שלו, כפי שנקבעים מעת לעת, בהתאם לתאבון הסיכון ומסגרת ניהול הסיכונים שלו, לבין יצירת מערכת תמריצים הולמים לגיוס ולשימור כוח אדם ניהולי איכותי בתפקידי ניהול בכירים לטווח הארוך, הדרוש לבנק להמשך פיתוחו והצלחתו העסקיים.

11.3. לעניין רכיב התגמול הקבוע:

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

11.3.2. התגמול הקבוע, על רכיביו השונים, מקדם שמירה על יציבות והמשכיות ברמת ההנהלה של הבנק ובכך מסייע להבטיח קיומה של הנהלה מקצועית, איכותית ויעילה.

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

11.4. לעניין רכיב המענק השנתי:

11.4.1. הרכיב המשתנה מבוסס על תשואה להון, יחס יעילות ויחס הלימות הון וכן נותן משקל לתכנית העבודה השנתית של הבנק, הנקבעת מדי שנה על ידי הדירקטוריון, בין היתר, בהתאם לתיאבון הסיכון העדכני של הבנק. השילוב במדיניות התגמול, בין תשואה להון, יחס יעילות ויחס הלימות הון מהווה את השילוב היוצר תגמול המביא לקידום מטרות הבנק, מתוך כוונה לייצר תמריצים ראויים לנושאי המשרה מצד אחד תוך שמירה על מדיניות ניהול הסיכונים של הבנק מצד שני.

11.4.2. חישוב התשואה להון ויחס היעילות ללא נטרול או התאמות חד פעמיים, הוא החישוב המשקף בצורה המיטבית את התוצאות העסקיות של הבנק, לרבות לצורך היקף הזכאות למענקים שנתיים, וזאת בין השאר לאור היעדרן של פעילויות עסקיות מהותיות שאינן במהלך העסקים הרגיל של הבנק, והיעדרן של השקעות ריאליות מהותיות של הבנק, אשר מימושן או הערכת שווין יכול ליצור אירועים חד פעמיים בולטים.

11.4.3. מנגנון הדחייה והפריסה של התגמול המשתנה, כפי שנקבע במדיניות התגמול, תואם את הוראת המפקח.

11.4.4. במסגרת קביעת היקף המענק השנתי לנושא משרה ניתן גם דגש לתרומתו של כל אחד מנושאי המשרה להשגת יעדי הבנק בתחום אחריותו במסגרת חלוקת הרכיב המדיד וכן במסגרת רכיב המענקים שניתן בשיקול דעת.

11.4.5. במדיניות התגמול נכללו תקרות למענק לנושאי המשרה בבנק במונחים כספיים או במונחי מספר משכורות.

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

11.4.7. בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת, נקבעו במדיניות התגמול הוראות ייחודיות המתחשבות בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו. במסגרת אישור מדיניות התגמול ניתנה הדעת, שבדומה ליתר נושאי המשרה בבנק, ובהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות התגמול, היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי משרה אלה נוטה באופן מובהק לטובת התגמול הקבוע.

11.4.8. מדיניות התגמול כוללת גם אפשרות להענקת מענקים מיוחדים בגין תרומה מיוחדת תוך קביעת תקציב למענקים אלה.

11.5. לעניין תגמולים בגין סיום ההעסקה:

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

11.5.2. בהתאם להוראת המפקח, נקבע מנגנון לפריסה ולדחייה של תגמולים בגין סיום ההעסקה, המהווים תגמול משתנה.

- 11.6. מדיניות התגמול מתייחסת גם לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, באופן התואם את דרישות חוק התגמול והוראת המפקח.
- 11.7. תהליך הכנת מדיניות התגמול כלל בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בבנק לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה ולדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול.
- 11.8. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להפחתת המענקים על פי שיקול דעת הדירקטוריון.
- 11.9. מדיניות התגמול כוללת גם הוראות בדבר השבה של תגמול משתנה ששולם לנושא משרה וזאת בהתאם להוראת המפקח.
- 11.10. תנאי מדיניות התגמול הינם סבירים ומקובלים בנסיבות העניין ובהתחשב באחריות המוטלת על נושאי המשרה בבנק ובהיקף פעילות הבנק.
- 11.11. במסגרת אישור מדיניות התגמול, ניתנה הדעת לאפשרות לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול שניתן יהיה לאשר לפי מדיניות התגמול ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל לא יוכר כהוצאה לצרכי מס, בהתאם לקבוע בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.
- 11.12. לאור כל האמור לעיל ולאור מכלול הנתונים לעיל, מדיניות התגמול הינה ראויה וסבירה, בנסיבות העניין.

12. שינויים עיקריים ביחס למדיניות התגמול הקודמת:

- 12.1. עודכנה תקרת המשכורת החודשית של נושאי המשרה בשיעור לא מהותי ובוטלו המגבלות בתוך מדיניות התגמול בדבר היקפי העלאות שכר מותרת שאינן עולות על תקרת המשכורת החודשית.
- 12.2. נערכו שינויים בתנאי תכנית המענקים לנושאי המשרה הכפופים למנכ"ל הקבועים במדיניות התגמול. במסגרת זאת, חלו שינויים בתנאי הסף לתשלום מענקים; נקבע כי יעדי המענק השנתי במדדי התשואה להון ויחס היעילות ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מדי שנה; ועודכן הרכיב האיכותי במענק השנתי שיכול להינתן בשיקול דעת.
- 12.3. עודכן תקציב המענק בגין תרומה מיוחדת.
- 12.4. נערכו שינויים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

13. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת ביחס ליו"ר דירקטוריון ומנכ"ל:

13.1. התגמול הקבוע ליו"ר הדירקטוריון עומד על התקרה המרבית שנקבעה בסעיף 6.1 למדיניות התגמול הקודמת ונמוך מהתקרה המרבית שנקבעה בסעיף 6.1 למדיניות התגמול המובאת לאישור אסיפה זו.

13.2. התגמול הקבוע למנכ"ל עומד על התקרה המרבית המותרת בהתאם לחוק התגמול (ראו סעיף 6.2 למדיניות התגמול). למנכ"ל לא שולם מענק שנתי בתקופת מדיניות התגמול הקודמת מעבר לגידול ברכיב הקבוע בהתאם לתנאי העסקתה.

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

תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק הינם בהתאם למדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

עו"ד אביעד בילר, מזכיר הבנק בנצי אדירי, ראש חטיבת משאבים

הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ

נספחים:

נספח א' – מדיניות התגמול

נספח א'

הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ ("הבנק")

מדיניות תגמול לנושאי משרה

15. הגדרות

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

"הבנק"	- הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ;
"דירקטוריון"	- דירקטוריון הבנק;
"נב"ת"	- הוראת ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים;
"ועדה" או "ועדת תגמול"	- ועדת התגמול של הבנק;
"הוראת המפקח"	- נב"ת 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי";
"חוק החברות"	- חוק החברות, התשנ"ט-1999;
"חוק ניירות ערך"	- חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;
"חוק התגמול"	- חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו-2016;
"מדד"	- מדד המחירים לצרכן;
"מדיניות התגמול"	- מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק;
"משכורת חודשית"	- למעט היכן שהדבר צוין במפורש אחרת, המשכורת החודשית הינה המשכורת החודשית לצורך הפרשות סוציאליות (לא כולל הפרשות סוציאליות מצד הבנק והטבות אחרות);
"נושא משרה"	- דירקטור, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בבנק אף אם תוארו שונה, וכן מנהל אחר הכפוף במישרין למנהל הכללי ואו מנהל שהוגדר כנושא משרה לעניין מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון הבנק, ואולם לעניין סעיפים מסוימים במדיניות זו ההתייחסות הינה רק לחלק מנושאי המשרה כמפורט בסעיף;
"שנת המענק"	- השנה הקלנדארית בגינה מחושב המענק השנתי;
"תגמול קבוע" או "תגמול משתנה"	- בהתאם להוראת המפקח;
"תיקון 20"	- חוק החברות (תיקון מס' 20), תשע"ג - 2012;
"תנאי כהונה והעסקה"	- כהגדרתם בחוק החברות.

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

16. רקע והליך אישור מדיניות התגמול

16.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון 20, העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה הוראת המפקח הכוללת הוראות נוספות, בין היתר, בקשר לתגמולם של נושאי משרה בתאגידים בנקאיים, כפי שתוקנה מעת לעת. ביום 12 באפריל 2016 פורסם חוק התגמול. מדיניות התגמול של הבנק כפופה, בין היתר, להוראות חוק החברות, הוראת המפקח כפי שתוקנה מעת לעת ולחוק התגמול. מדיניות התגמול מחליפה את מדיניות התגמול הקודמת של הבנק, אשר אושרה באסיפה הכללית של הבנק ביום 23 בפברואר 2017. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.

16.2. מדיניות התגמול נועדה להגדיר, לתאר ולפרט את מדיניות הבנק בנוגע לתגמול נושאי המשרה של הבנק ובכלל זה היקפו ומרכיביו. קביעת מדיניות התגמול של הבנק ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות הבנק בכל הקשור לתגמול נושאי משרה כלפי בעלי המניות.

16.3. בהיותו אחד מחמשת הבנקים הגדולים במערכת הבנקאית, הבנק מתמודד על גיוס ושימור מנהלים ואנשי מקצוע מובילים, בין היתר, מול בנקים וגופים פיננסיים אחרים. מדיניות התגמול של הבנק נועדה, בין היתר, להבטיח את יכולתו של הבנק לגייס ולשמר את כח האדם הניהולי האיכותי הדרוש לו להמשך פיתוחו והצלחתו העסקיים.

16.4. מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה במספר ישיבות של ועדת התגמול ולאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול, גם בישיבת הדירקטוריון. ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו ביועץ משפטי של משרד עורכי הדין גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג, שנהב ושות'. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן וביניהם: ההוראות הרלוונטיות מחוק החברות; ההוראות הרלוונטיות מהוראת המפקח; הוראות חוק התגמול; מדיניות התגמול ותכנית המענקים הקיימות של הבנק; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; תנאי העסקה של עובדים בבנק (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לחוק החברות והנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול); מידע השוואתי ביחס לתגמול במערכת הבנקאית.

16.5. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול והדירקטוריון באמצע את מדיניות התגמול הינם, בין היתר, קידום מטרות הבנק, תכנית העבודה שלו והאסטרטגיה של הבנק

בראיה ארוכת טווח ולאור סביבת הבקרה שלו; התרבות הארגונית של הבנק; יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בבנק, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק על מנת שאלה לא יעודדו לקיחת סיכונים מעבר לתאבון הסיכון של הבנק; גודל הבנק ואופי פעילותו בשים לב לאופייה המיוחד של המערכת הבנקאית והבנק בתוכה; יצירת איזון ראוי בין מרכיבי תגמול שונים; הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם הבנק ופעילותו, הגברת שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם ושימור לאורך זמן של נושאי המשרה האיכותיים בבנק בעלי היכולת להוביל את הבנק להצלחה עסקית ולהתמודדות עם האתגרים העומדים בפניו.

לעניין תנאי כהונה והעסקה הכוללים רכיבים משתנים - נשקלו במסגרת מדיניות התגמול גם תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי הבנק ולהשאת רווחיו, והכל בראייה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה, והכל לאור המגבלות הקשורות בחוק התגמול.

מקום שוועדת התגמול והדירקטוריון מצאו לנכון במסגרת מסמך מדיניות זה, ניתנו גם נימוקים והסברים פרטניים. השיקולים האמורים בסעיף 2.5 זה נשקלו ביחס למדיניות התגמול כולה, גם שהדבר לא צוין בסעיף מסוים במפורש.

16.6. מדיניות התגמול תובא לאישור בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

16.7. העקרונות המפורטים במדיניות תגמול זו יחולו על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק, שיאושרו החל ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האורגנים המוסמכים של הבנק. אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה בקשר עם כהונתם והעסקתם בבנק, הקיימות במועד אישור מדיניות התגמול וכן בזכויות שנצברו ו/או שיצברו בגין תקופות הקודמות למועד אישור מדיניות התגמול או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו למדיניות התגמול עד למועד התאמתם למדיניות כנדרש בדיון ו/או בהוראת המפקח.²

² מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר הקבועות ביחס להוראת המפקח ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר נועדו למנוע פגיעה בהן. כמו כן, אין בהוראות מדיניות התגמול כשלעצמן כדי לפגוע בזכויות שנצברו לנושאי משרה בגין תקופות העסקתם שקדמו למועד תחולת חוק התגמול בעניינם.

17. מינוי נושאי משרה בבנק

17.1. נושאי המשרה המכהנים היום בבנק הינם מי שהשכלתם, כישוריהם, ניסיונם המקצועי והישגיהם תואמים את המדיניות הרצויה בבנק.

17.2. בהתאם להוראות נב"ת 301, דירקטוריון הבנק קבע נהלים לבחירת נושאי משרה, הכוללים קריטריונים המבטיחים כי המועמדים לתפקידים בכירים יחזיקו בכישורים הולמים וראויים לניהול ענייני התאגיד הבנקאי ובכלל זה ביחס לכישוריהם, השכלתם, ניסיונם ועוד.

17.3. נכון וראוי כי קריטריונים כדוגמת ניסיון, השכלה, ומומחיות וכד' יישמשו כתנאי סף למינוי לכהונה כנושא משרה בבנק, להבדיל מקריטריונים קשיחים שייקבעו את היקפם של תנאי ההעסקה שיוענקו לכל נושא המשרה. לצד האמור, כמפורט להלן, בקביעת תנאי כהונה או העסקה פרטניים ועדת התגמול והדירקטוריון ישקלו גם את כישוריהם, ניסיונם המקצועי והישגיהם של המועמדים לתפקיד או המכהנים בו.

18. הסכם העסקה, שכר, תנאים נלווים והסדרי סיום ההעסקה

18.1. תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה³ בבנק כאמור בסעיף 4 זה ייקבעו על ידי האורגנים המוסמכים בבנק, בין השאר בהתייחס, לתפקיד אליו הוא מתמנה או בו הוא מכהן, הסמכות והאחריות הכרוכות בתפקיד, וכן בשים לב להשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו והסכמים קודמים שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שנחתמו). תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה בבנק יאושרו באופן שתואם את הוראות חוק התגמול.

18.2. ככלל, העסקתם של סמנכ"לים חדשים בבנק תהיה על בסיס הסכם העסקה אישי. יצוין, כי כיום מכהנים בבנק (לא כחברי הנהלה) שני נושאי משרה, המועסקים תחת ההסדר קיבוצי החל על מנהלים ומורשי חתימה של הבנק. תנאי ההעסקה של נושאי משרה אלה ימשיכו להיקבע בהתאם להוראות ההסדר הקיבוצי, והוראות סעיף 4 זה לא יחולו בעניינם.

18.3. להלן יפורטו עקרונות מדיניות התגמול בדבר ההיבטים המהותיים הנוגעים לתקופת ההעסקה, שכר חודשי, תנאים נלווים והסדרי פרישה בבנק. יובהר, כי אין בעקרונות אלה כדי למנוע מהאורגנים המוסמכים בבנק לאשר תנאי כהונה והעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ו/או אינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה הוראות משלימות, שאינן חורגות מהעקרונות הקבועים במדיניות תגמול זו.

³ בסעיף 4 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט הדירקטורים והמנכ"ל.

18.4. משך תקופת ההעסקה – לאור התרבות הארגונית שהתפתחה בבנק לאורך השנים בהתבסס על המצב הקיים בבנק, הסכמי ההעסקה עם נושאי משרה יהיו ככלל לתקופה בלתי קצובה כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם העסקה בכל עת, בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם.

עם זאת, במסגרת התקשרות בהסכם העסקה, הבנק יהיה רשאי לקבוע תקופת עבודה ראשונה קצובה, שלא תעלה על שלוש שנים (להלן: **"תקופת העבודה הראשונה"**). בתקופת העבודה הראשונה יהיה רשאי הבנק להתחייב לשלם לאותו נושא משרה סכומים, בהיקף שייקבע על ידי הבנק ושלא יעלה על הסכומים שהיה מקבל לו עבד במשך מלוא תקופת העבודה הראשונה, וכן לקבוע הוראות בדבר הפחתת זכויותיו של נושא המשרה מהבנק מקום בו נושא המשרה ביקש מיוזמתו לסיים את העסקתו בבנק לפני תום תקופת העבודה הראשונה.

18.5. משכורת חודשית –

18.5.1. סך המשכורת החודשית - המשכורת החודשית ההתחלתית לנושא משרה בתפקיד חבר הנהלת הבנק תהיה עד 75,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד) או בשיעור שלא יעלה על 115% ממשכורתו החודשית של נושא המשרה שקדם לו בתפקיד, לפי הגבוה מביניהם, אך בכל מקרה לא יותר מ - 110,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד).

התקרה האמורה בסעיף 4.5.1 זה תיבחן מעת לעת למול המערכת הפיננסית ותעודכן במידת הצורך ולפי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון.

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

18.6. פיצויי פיטורין –

18.6.1. בכל מקרה של סיום יחסי עובד-מעביד (למעט בנסיבות בהן תישלל מנושא המשרה הזכות לפיצויי פיטורין, באופן מלא או חלקי, על פי פסק דין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו) יהיה זכאי נושא המשרה לפיצויי פיטורין כמפורט להלן.

18.6.2. הבנק ישאף כי תשלום הפיצויים לנושאי משרה חדשים בבנק יעשה על פי הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963. יצוין, כי במועד אישור מדיניות התגמול על ידי הדירקטוריון, ישנם מספר נושאי משרה

שהסכם ההעסקה שלהם אינו כולל את הוראת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין כאמור.

18.6.3. פיצויי פיטורין יחושבו לפי שיעור של 100% מהמשכורת החודשית לכל שנה בכפוף למפורט להלן:

18.6.3.1. נושא משרה, שהיה מועסק לפי ההסדר הקיבוצי בבנק, ועבר להיות מועסק בהסכם העסקה אישי, יהיה זכאי לפיצויי פיטורין לפי שיעור של 200% מהמשכורת האחרונה שלו תחת ההסדר הקיבוצי, ככל שפיצויים אלה יהיו גבוהים מאלה שיהיה זכאי להם לפי הרישאה של סעיף 4.6.3 לעיל (100% מהמשכורת החודשית), במקרה שהעסקתו בבנק תופסק ביוזמת הבנק.

18.6.3.2. למען הסר ספק, יובהר כי סעיף 4.9.2 להלן לא יחול על שיעור הפיצויים האמורים בגין תקופת העסקתו של נושא המשרה תחת ההסדר הקיבוצי.

18.7. תקופת הודעה מוקדמת –

18.7.1. הבנק יהיה רשאי לקבוע תקופת הודעה מוקדמת בהסכם העסקה בין 3 חודשים ל-6 חודשים מצד הבנק ומצד נושא המשרה.

18.7.2. ברירת המחדל בהסכמי ההעסקה תהיה שנושא המשרה ימשיך להיות מועסק בבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. הבנק יהיה רשאי לוותר על העסקת נושא המשרה בבנק במהלך תקופת ההודעה המוקדמת ולשלם את התמורה המגיעה לו חלף ההודעה המוקדמת בצירוף שווי התנאים הנלווים וזאת גם במקרה של סיום העסקה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת.

18.8. מענק בגין אי תחרות – במהלך תקופה של בין שלושה חודשים עד שישה חודשים ממועד ניתוק יחסי העבודה, הבנק יהיה רשאי לשלם, בגין כל חודש בתקופה האמורה, סכום בגובה המשכורת החודשית בצירוף שווי התנאים הנלווים של נושא המשרה, וזאת בגין התחייבות לאי תחרות בפעילות הבנק מצד נושא המשרה (מעבר לתשלום חלף הודעה מוקדמת כאמור בסעיף 4.7.2 לעיל). לא ישולם מענק הסתגלות בנוסף למענק בגין התחייבות זו לאי תחרות. האמור בסעיף 4.8 זה כפוף להוראות סעיף 4.9.2 להלן.

18.9.1. לא ישולמו מענקי פרישה מעבר למפורט בסעיפים 4.6 ו-4.8 לעיל ולקבוע במדיניות זו.

18.9.2. למועד זה, בהתאם להוראת המפקח, תגמולים לנושאי משרה בבנק בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי הבנק או חלק ממענק אי התחרות העולה על שווי שלוש (3) משכורות חודשיות, למעט מכוח התקשרויות או זכויות, קיימות או נצברות, כאמור בסעיף 2.7 לעיל (להלן: "**תנאי פרישה משתנים**"), ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה כמפורט להלן. לעניין זה, ככל שיחולו שינויים בהוראת המפקח ביחס למה ייחשב כתנאי פרישה משתנים, תכלול הגדרת "תנאי פרישה משתנים" את השינויים האמורים.

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

18.9.2.1. נושא המשרה יהיה זכאי לתנאי פרישה משתנים במלואם למעט במקרה שבשנים שבהן כיהן כנושא משרה בבנק, הייתה קיימת חריגה מהותית מיחס הלימות ההון הכולל והון עצמי רובד 1, שהיו נדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים באותה עת, ואז ישולמו תנאי הפרישה המשתנים באופן יחסי.⁴

18.9.2.2. סכום בשיעור של 50% (חמישים אחוזים) מתנאי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי נושא המשרה, יידחה ויפרס באופן שווה על פני כל אחת משלוש השנים העוקבות למועד סיום העסקתו כאמור ויהיה צמוד לעליית המדד⁵ (להלן: "**מנת מענק פרישה נדחה**"). על אף האמור, אם בדוחות הכספיים הרבעוניים או השנתיים, המתפרסמים בסמוך לפני תשלום מנת מענק הפרישה הנדחה, קיימת חריגה מהותית מיחס הלימות ההון הכולל והון ליבה, הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים כפי שיהיו באותה עת, אזי תשלום מענק הפרישה הנדחה, יידחה

⁴ כך, למשל, אם נושא המשרה כיהן כנושא משרה בבנק במשך 10 שנים עד מועד סיום העסקתו, ובשנה אחת במהלך תקופה זו, הייתה קיימת חריגה מהותית מהיחסים האמורים, אזי 1/10 מתנאי הפרישה המשתנים לא ישולם לנושא המשרה.

⁵ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

ב- 12 חודשים נוספים (להלן: "מועד התשלום המעודכן"). במקרה בו נמשכת החריגה המהותית מיחסי הלימות ההון הכולל והון הליבה כאמור, בדוחות הכספיים הרבעוניים או השנתיים המתפרסמים בסמוך לפני מועד התשלום המעודכן, מנת מענק הפרישה הנדחה תבוטל ולא תשולם.

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

ההסדרים הקבועים בסעיפים 4.9.2.1 ו-4.9.2.2 לעיל לא יחולו במקרה של סיום העסקה מחמת מוות, נכות או מחלה קשה של נושא המשרה.

18.9.2.3. בנוסף לאמור לעיל, יחולו על תנאי הפרישה המשתנים הוראות ההשבה לפי סעיף 10.2 להלן.

18.9.2.4. על אף האמור לעיל, אם בשנת סיום ההעסקה לא עלו תנאי הפרישה המשתנים יחד עם סך המענקים לפי סעיף 5 להלן, על 40% מהתגמול הקבוע לנושא משרה, לא יחולו הוראות סעיף 4.9.2 זה.

18.9.3. אין בהוראות סעיף 4.9 זה כדי לגרוע מזכויות קיימות או נצברות כאמור בסעיף 2.7 לעיל.

18.10. מענק חתימה – במקרים מיוחדים המצדיקים זאת (למשל, במקרה של תשלום בגין סיום יחסי עובד- מעביד של נושא המשרה במקום אחר או הפסד כספי שנגרם לו כתוצאה ממעבר לבנק), יתאפשר מענק חתימה של עד שתי משכורות חודשיות מוגבל לשנת העבודה הראשונה.

18.11. תנאים נלווים נוספים – הבנק יעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים כחוק וכן יהיה רשאי להעניק לנושאי המשרה תנאים נלווים נוספים כגון העמדת רכב או תשלום חלף העמדת רכב; דמי הבראה; הפרשות סוציאליות לביטוח מנהלים או קרן פנסיה או קופת גמל (לרבות בגין רכיב פיצויי הפיטורין ואבדן כושר עבודה); הפרשות לקרן השתלמות; ימי חופשה; ימי מחלה; השתתפות בהוצאות שונות כגון תקשורת ומחשוב, נשיאה בעלות ביטוחים, בדיקות רפואיות, עיתונים וכד'.

הבנק לא יגלם מס אשר מוטל על נושא המשרה בגין רכיב מרכיבי העסקתו, למעט אפשרות לגלם מס ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל ואפשרות לגלם מס אשר חל על נושא משרה בגין העמדת רכב על ידי הבנק.

18.12. הטבות הניתנות לעובדי הבנק בגין שירותים בנקאיים – הבנק יהיה רשאי להעניק לנושא המשרה הטבות, הלוואות והנחות בפעולות ושירותים בנקאיים בתנאים שייקבע הבנק לעניינים אלה, מעת לעת, ביחס לכלל עובדי הבנק או לכלל העובדים בדרגות בכירות.

19. רכיב משתנה (מענק שנתי)

הבנק יהיה רשאי לאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים שנתיים לנושאי המשרה,⁶ בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

19.1. מענק שנתי (רכיב מדיד) –

19.1.1. הבנק יהיה רשאי להעניק לנושאי משרה מענק שנתי המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה (להלן: "**הרכיב המדיד**"), בסך כולל של עד 2 משכורות חודשיות, כמפורט להלן.

19.1.2. תנאי סף – תנאי הסף לתשלום לנושאי משרה של הרכיב המדיד יהיה עמידה ביחסי הלימות הון הנדרשים לפי הוראות הפיקוח של הבנקים בשנת המענק. הדירקטוריון רשאי, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, לקבוע תנאי סף נוספים לתשלום הרכיב המדיד.

19.1.3. גובה הרכיב המדיד בפועל ייקבע על פי עמידת הבנק במדדי שיעור תשואת הרווח הנקי להון העצמי המיוחס לבעלי המניות (להלן: "**התשואה להון**") ויחס היעילות, על פי הדוחות הכספיים השנתיים המאוחדים של הבנק.

היעדים הרלוונטיים בכל אחד מהמדדים הקבוצתיים, יתבססו על יעדים מדידים שייקבעו על ידי הדירקטוריון בשים לב לתכנית העבודה לשנת המענק ו/או יעדים מדידים אחרים, לרבות אפשרות לקבוע יעדים המבוססים על השוואה לביצועי המערכת הבנקאית, ויאושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בתחילת כל שנת מענק.

בגין כל מדד תיקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מדי שנה מהי התקרה היחסית מתוך תקרת הרכיב המדיד המיוחסת אליו.

⁶ בסעיף 5 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט הדירקטורים והמנכ"ל.

19.1.4. לרכיב המדיד ייעשו התאמות (הפחתות או תוספות) בהיקף של 20% במצטבר בהתאם לאופן העמידה בשיעור התשואה להון ויחס הון עצמי רובד 1 בפועל באותה שנה, בהשוואה ליעדים שנקבעו למדדים אלה בתכנית העבודה של הבנק ו/או ברגולציה, בהתאם לתמהיל שייקבע מדי שנה על ידי ועדת התגמול, אולם בכל מקרה סך הרכיב המדיד לא יעלה על 2 משכורות חודשיות כאמור בסעיף 5.1.1 לעיל.

19.1.5. שליש מהרכיב המדיד ישולם לנושא המשרה ללא תנאים נוספים, ושני שליש מהרכיב המדיד יוכפל בציון שיוענק לנושא המשרה במדדים כמותיים ואיכותיים, אשר ברובם מורכבים מקריטריונים הניתנים למדידה המושפעים מפעילותו של אותו נושא משרה או פעילות היחידה עליה הוא ממונה, לרבות קריטריונים המשקפים ניהול סיכונים נכון או עמידה בהחלטות ויעדים שנקבעו לצורך שליטה ברמת הסיכון, ושיאושרו מראש על ידי ועדת התגמול על פי המלצת המנכ"ל (להלן: "KPI"s").

19.2. מענק שנתי (רכיב איכותי) –

19.2.1. בנוסף לאמור בסעיף 5.1 לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר למי מנושאי המשרה, בגין שנת המענק, רכיב מענק אישי איכותי, מתוך תקציב בסכום כולל שלא יעלה על שתי משכורות חודשיות ממוצעות של אותם נושאי המשרה (להלן: "המענק האישי האיכותי").

19.2.2. המענק האישי האיכותי יוענק על פי שיקול דעת המנכ"ל ביחס לפועלו של נושא המשרה בשנת המענק, ויאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

19.2.3. במסגרת שיקול דעת המנכ"ל יילקחו בחשבון שיקולים שונים הנוגעים לפעילות נושא המשרה והבנק ובכלל זה: עמידה ביעדי ציות לחוקים, לתקנות ולהוראות רגולטוריות; התרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק ויישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים; הובלת תכניות התייעלות ועמידה ביעדים הנגזרים מהן; יישום, ביצוע וקידום תכניות השקעה ו/או רכישות מהותיות (לרבות רכישות אשר יכולות להקטין את הרווחיות השוטפת); הובלת יישום, קיום וביצוע פרויקטים בקשר עם שמירה על איכות הסביבה ובטיחות; הובלת פרויקטים ותהליכים בתחום האתיקה והנהלים של הבנק; ממצאים מהותיים של דוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים; עמידה במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון של הבנק, לרבות עמידה בהחלטות ויעדים שנקבעו לצורך שליטה ברמת הסיכון.

19.3. מענק מיוחד –

19.3.1. המנכ"ל יהיה רשאי להעניק מעת לעת (גם במהלך שנת המענק וגם אם הבנק לא יעמוד בתנאי הסף, כולם או חלקם) לנושאי משרה או למי מהם, מענק נוסף עבור ביצועים יוצאי דופן ו/או תרומה מיוחדת להשגת יעדי הבנק, מתוך תקציב מיוחד כולל שלא יעלה על סך של מיליון ש"ח לשנה לכלל נושאי המשרה. ככל שסכום המענק המיוחד לנושא משרה יחיד לא ייחשב כשינוי שאינו מהותי על פי סעיף 11 להלן, המענק יהיה כפוף לאישורים נוספים על פי דין.

19.3.2. סך כל המענקים בשיקול דעת שיוענקו בגין שנת מענק לנושא משרה יחיד לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

19.4. תגמול נושאי משרה העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת - בהתאם להוראת המפקח, ביחס לפונקציות ניהול הסיכונים, בקרה וביקורת של הבנק (המבקר הפנימי, החשבונאי הראשי ומנהל הסיכונים הראשי או כל נושא משרה אחר עתידי שיוגדר ככזה) (להלן: "פונקציות הפיקוח והבקרה") בתכניות המענקים יכללו הוראות הנותנות ביטוי לסטנדרטים המתחשבים בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלה, לרבות כמפורט בסעיף 5.4 זה להלן:

19.4.1.1. יצוין, כי במסגרת אישור מדיניות התגמול, נתנו ועדת התגמול והדירקטוריון את דעתם לכך, שבדומה ליתר נושאי המשרה בבנק, ובהתאם לתקרות שנקבעו במדיניות התגמול, היחס בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה של פונקציות הפיקוח והבקרה נוטה יותר לטובת התגמול הקבוע.

19.4.1.2. ה- KPI's ושיקול דעת המנכ"ל במסגרת המענקים של פונקציות הפיקוח ובקרה כאמור בסעיף לעיל, לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים.

19.4.1.3. תפקידי המנכ"ל בנוגע ל- KPI's ושיקול דעת המנכ"ל במסגרת המענקים, יעשו על ידי ועדת הביקורת עבור המבקר הפנימי של הבנק ועל ידי ועדת ניהול הסיכונים, בהתייעצות עם מנכ"ל הבנק, עבור מנהל הסיכונים הראשי של הבנק.

19.4.1.4. תכניות המענקים יכללו הוראות בדבר השיקולים הרלוונטיים בקשר עם ה- KPI's ושיקול דעת המנכ"ל במסגרת המענק השנתי האיכותי לפונקציות הפיקוח והבקרה לעומת נושאי משרה אחרים.

19.5. חישוב המענק בעת סיום יחסי עבודה - במקרה בו יסתיימו יחסי העבודה בין נושא המשרה לבין הבנק במהלך שנה קלנדרית (למעט בנסיבות השוללות תשלום פיצויים על פי דין ונסיבות נוספות שוועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע), ייבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את זכאותו של אותו נושא משרה למענק חלקי בגין השנה השוטפת, לפי חלק תקופת עבודתו בשנת המענק, בכפוף להסדרי הפריסה בסעיף 5.10 להלן.

19.6. חישוב המענק לנושא משרה שהחל לעבוד בשנת המענק – לגבי נושא משרה שהחל לעבוד במהלך שנת המענק ועבד בפועל שישה חודשים ומעלה, הבנק יהיה רשאי לשלם לו מענק בגין אותה שנה על פי עקרונות מדיניות תגמול זו, מוכפל בשיעור תקופת עבודתו בפועל מסך השנה. נושא משרה אשר עבד פחות משישה חודשים במהלך שנת המענק, לא יהיה זכאי למענק בגינה, אלא אם ועדת התגמול והדירקטוריון החליטו אחרת, בכפוף לכל אישור אחר הנדרש על פי דין, ככל שיידרש.

19.7. תקרת המענק השנתי – סכום המענק השנתי (לרבות מענק מיוחד) לנושא משרה לא יעלה על סך של 5 משכורות חודשיות של נושא משרה, כאשר סך כל המענקים בשיקול דעת שיוענקו בגין שנת מענק לנושא משרה לא יעלה על 3 משכורות חודשיות.

19.8. היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה - סך התגמול המשתנה לנושאי המשרה בגין שנת מענק לא יעלה על 40% מסך התגמול הקבוע באותה השנה.

19.9. תקרות התגמול והתאמה לחוק התגמול – סך התגמול השנתי של נושא משרה לא יעלה על 72% מהתקרה הגבוהה ביותר שתותר לפי חוק התגמול (סעיף 2(א) או סעיף 2(ב) לחוק התגמול, לפי העניין), שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין, אולם לא יותר מתקרת התגמול לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול.^{7 8}

במקרה של חריגה מהתקרה האמורה בסעיף 5.9 לעיל, יופחת סכום החריגה מסך המענקים כאמור בסעיף 5 זה.

⁷ על אף האמור, תותר חריגה מהתקרה האמורה במקרה של הפרשות חד פעמיות בתנאי ההעסקה או בגין מענק אי תחרות, ובלבד שסך התגמול השנתי לנושא משרה שאינו המנכ"ל או דירקטור, לא יעלה על תקרת התגמול (כהגדרתו בחוק התגמול) המותרת לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול (שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין). כמו כן, אין באמור כשלעצמו כדי לפגוע בזכויות שנצברו לנושאי משרה בגין תקופת העסקתם שקדמו למועד תחולת חוק התגמול בעניינם.

⁸ לעניין זה, יצוין, כי ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם הבנק, לעובד הבנק, לרבות עובד של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל הבנק, בשנת 2018, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 87 אלפי ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין). לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", ו-"מעסיק בפועל", כמשמעותם בחוק התגמול.

19.10.1. 50% מהמענק המשולם לפי סעיף 5 לעיל לנושא משרה בגין שנת מענק (להלן בסעיף 5.10 זה: "**המענק השנתי**") ישולם לנושא המשרה בסמוך לאחר מועד אישור הדוחות הכספיים של הבנק בגין שנת המענק.

19.10.2. 50% מהמענק השנתי, יידחה ויפרס בשלושה תשלומים שווים, על פני שלוש השנים העוקבות (להלן: "**תשלום נדחה**").

19.10.3. ביצוע כל תשלום נדחה יהיה מותנה בעמידה ביחסי הלימות הון הנדרשים לפי הוראות הפיקוח של הבנקים בשנה שקדמה למועד ביצוע התשלום הנדחה התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד.¹⁰ הבנק יהיה רשאי לקבוע כי במקרה בו לא עמד הבנק בתנאי דחיית המענקים, תידחה הבשלת המענק ב- 12 חודשים נוספים, אז תיבחן עמידת הבנק בתנאי הדחייה בממוצע על פני תקופה הדחייה המקורית ותקופת הדחייה הנוספת.

19.10.4. יובהר, כי במקרה שלא ישולם תשלום נדחה, או ישולם באופן חלקי, יתר התשלומים הנדחים, אשר אמורים להשתלם במועדים עוקבים, לא יבוטלו ויהיו כפופים לעמידה בתנאי האמור, בשנים לאחר מכן.

19.10.5. עוד יובהר, כי במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד, לא יוקדמו תשלומים נדחים, להם זכאי נושא המשרה בגין השנים הקודמות והוראות סעיף 5.10 זה לא יחולו עליהם ועל המענק השנתי לו זכאי נושא המשרה בגין שנת המענק במהלכה הסתיימו יחסי עובד-מעביד (אם וככל שיהיה זכאי).

19.10.6. על אף האמור לעיל, אם בשנת מענק כלשהי לא עלה המענק השנתי לו זכאי נושא משרה בגין אותה שנה על 40% מהתגמול הקבוע לנושא המשרה, ישולם כל המענק השנתי בגין שנת המענק כאמור באותו מועד וללא מנגנון פריסה ודחייה לפי סעיף 5.10 זה.

19.11. הפחתה של המענק השנתי על פי שיקול דעת הדירקטוריון –

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להפחית מסכומי המענק השנתי בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובהסכמים. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים הנוגעים לפעילות הבנק ובכלל זה: תוצאות הבנק ביחס לתוצאות ארבעת הבנקים הגדולים האחרים בישראל; רווחים בגין אירועים חד פעמיים; נסיבות חיצוניות מיוחדות המשפיעות על כלל המערכת הבנקאית בישראל; שינוי מהותי לרעה במצב

⁹ הואיל ותקרת המענק השנתי לא תעלה על 5 משכורות חודשיות, אזי ככלל לא תתבצע פריסה של המענק השנתי בהתאם לסעיף 5.10.6 להלן.

¹⁰ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

הבנק או במצב המקרו כלכלי; עמידה ביעדי ציות לחוקים, לתקנות ולהוראות רגולטוריות; התרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק ויישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים; הובלת תכניות התייעלות ועמידה ביעדים הנגזרים מהן; יישום, ביצוע וקידום תכניות השקעה ו/או רכישות מהותיות (לרבות רכישות אשר יכולות להקטין את הרווחיות השוטפת); הובלת יישום, קיום וביצוע פרויקטים בקשר עם שמירה על איכות הסביבה ובטיחות; הובלת פרויקטים ותהליכים בתחום האתיקה והנהלים של הבנק; אירועי כשל; וממצאים מהותיים של דוחות ביקורת פנימיים וחינוניים.

19.12. נושאי משרה המועסקים בהסכם העסקה אישי שאינם חברי הנהלת הבנק –

19.12.1. היקף המענק לנושאי משרה כאמור בסעיף זה לא יעלה על המענק הממוצע (במונחי מספר משכורות) ששולם בפועל לנושאי משרה בגין שנת מענק מסוימת כאמור בסעיף 5 זה.

19.12.2. אופן קביעת המענק לנושא משרה כאמור בסעיף זה, ייקבע בהתאם לעקרונות האמורים בסעיף 5.1 עד 5.3 לעיל, בשינויים המחויבים.

19.12.3. על המענק השנתי שיוענק לנושאי משרה כאמור בסעיף 5.12 זה, יחולו הוראות סעיפים 5.5 עד 5.11 לעיל, בשינויים המחויבים.

19.13. נושאי משרה המועסקים תחת הסדר קיבוצי -

19.13.1. על אף האמור בסעיף 5 זה, נושאי משרה של הבנק המועסקים תחת הסדר קיבוצי, יהיו זכאים למענק שנתי בתקרה שהינה מכפלת המשכורת החודשית של אותו נושא משרה בשלוש פעמים מספר המשכורות הממוצע שישולם לעובדי ההסדר הקיבוצי. היקף המענק השנתי עד לתקרה האמורה, ייקבע בהתאם לשיקול דעת המנכ"ל ובאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, ובכפוף בין היתר לסעיף 5.7 לעיל.

19.13.2. כאמור לעיל, כיום ישנם שני נושאי משרה המועסקים תחת ההסדר הקיבוצי, כאשר מדיניות הבנק הינה כי סמנכ"לים חדשים יהיו מועסקים בהסכמי העסקה אישיים בלבד. לאור מאפייני ההעסקה תחת ההסדר הקיבוצי והתקרה שנקבעה לעניין מענק שנתי לנושאי משרה אלה, סברו ועדת התגמול והדירקטוריון כי אין מקום להחיל על נושאי משרה אלה את עקרונות המענק השנתי הקבועים במדיניות תגמול זו.

19.14. שלילת מענקים – אם כהונתו של מי מנושאי המשרה תבוא לידי סיום בנסיבות שבהן לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ו/או בנסיבות נוספות שייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון (ככל שייקבעו), תישלל זכאותו למענק שנתי ולכל חלקי המענק השנתי אשר טרם שולם לו.

20. תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל

20.1. יו"ר דירקטוריון –

20.1.1. תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון, על כל מרכיביהם, כפופים לתקרות הנקובות במדיניות תגמול זו ובחוק התגמול.

20.1.2. יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתגמול קבוע בלבד. גובה התגמול של יו"ר הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון בבנק, ובהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק, במורכבות פעילויותיו וכן בהתחשב בהיקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון.¹¹

20.1.3. סך התגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) לא יעלה על כ- 3.045 מיליון ש"ח, צמוד לעליית מדד בכפוף לחוק התגמול (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין ו/או שווה ערך לתשלומים ולהפרשות כאמור ככל שלא יחולו יחסי עובד- מעביד בין היו"ר לבין הבנק).¹²

20.1.4. יו"ר הדירקטוריון יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, לבצע שינויים והתאמות במשכורת החודשית ו/או בתנאי הכהונה וההעסקה, בכפוף לשינויים והתאמות מקבילים בתנאים אחרים, בכפוף לתקרה האמורה בסעיף 6.1.3 לעיל.

20.1.5. על תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון יחולו גם הוראות סעיף 4 למדיניות תגמול זו, למעט סעיף 4.5 לעיל.

20.2. מנכ"ל –

20.2.1. תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, על כל מרכיביהם, כפופים לתקרות הנקובות במדיניות תגמול זו ובחוק התגמול.

20.2.2. סך התגמול השנתי הקבוע של המנכ"ל (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) לא יעלה על כ- 3.045 מיליון ש"ח, צמוד לעליית המדד בכפוף לחוק התגמול (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין), בכפוף לסמכות

¹¹ למרות האמור לעיל, הבנק יהיה רשאי לשלם ליו"ר הדירקטוריון תנאים סוציאליים והוצאות נלוות בהתאם לנהוג בתנאי ההעסקה של נושאי המשרה בבנק (כהגדרתם בחוק החברות).
¹² ראו לעניין זה הערת שוליים 7 לעיל.

לאשר שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל בהתאם לסעיף 11 להלן.¹³

20.2.3. המנכ"ל יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, לבצע שינויים והתאמות במשכורת החודשיות ו/או בתנאי הכהונה וההעסקה, בכפוף לשינויים והתאמות מקבילים בתנאים אחרים, בכפוף לתקרה האמורה בסעיף לעיל.

20.2.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למנכ"ל מענק שנתי בסך כספי בסך של עד 2 משכורות חודשיות, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת, כולל שהתקרה המותרת לפי חוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול) תאפשר זאת.

20.2.5. על תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יחולו גם הוראות סעיף 4 למדיניות תגמול זו, למעט סעיף 4.5 לעיל.

21. גמול דירקטורים

21.1. הגמול לדירקטורים בבנק, יתבסס על גמול שנתי וגמול לפי ישיבה (להלן בסעיף 7 זה: "**הגמול**"), לרבות במקרה של החלטה בכתב או שיחה טלפונית. לגמול השנתי ולגמול לפי ישיבה יצורף מע"מ כדון. לגבי יו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף 6.1 לעיל.

21.2. הגמול לדירקטורים ולדירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס – 2000 (להלן: "**תקנות הגמול**"). בשנים לב לאופיו ולגודלו של הבנק ותפקידיו וחובותיו של דירקטור בתאגיד בנקאי, רשאי הבנק לקבוע כי התשלומים לדירקטורים יהיו גם בהתאם להוראות החלות על גמול יחסי לפי תקנות הגמול.

21.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

21.4. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים לתגמול קבוע בלבד.

22. ביטוח, שיפוי ופטור

22.1. **ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה** - הבנק יהיה רשאי לרכוש פוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה אשר תחול על דירקטורים ונושאי המשרה בבנק ו/או בחברות בנות שלו ועבור חברות מקבוצת הבנק, כפי שיהיו מעת לעת, לרבות המנכ"ל ונושאי משרה שהינם בעלי השליטה ו/או קרוביהם ו/או אשר לבעלי השליטה עשוי להיות עניין בהכללתם בפוליסת הביטוח, וכן לרבות בחברות מקבוצת

¹³ ראו לעניין זה הערת שוליים 7 לעיל.

בעלת השליטה בבנק (בכפוף להשתתפות בעלויות הביטוח) (להלן בסעיף 8 זה: **"הקבוצה"**), אשר תבטח את אחריותם בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין (לרבות ביטוח מסוג run-off או ביטוח בקשר לאירוע או פעילות רלוונטיים). היקף הכיסוי הביטוחי ייקבע מעת לעת בהתאם להיקף פעילות הבנק והסיכונים הכרוכים בה, הונו העצמי של הבנק והיותו תאגיד בנקאי וחברה ציבורית.

22.2. מבלי לגרוע מסעיף 8.1 לעיל, בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי עניין), תש"ס – 2000 (להלן: **"תקנות ההקלות"**), הבנק יהיה רשאי להתקשר בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה כאמור, במהלך תקופת התגמול, והכל במסגרת התנאים המפורטים להלן:¹⁴

22.2.1. גבולות האחריות לכלל הקבוצה לא יעלו על 120 מיליון דולר ארה"ב לתביעה או במצטבר (בכפוף לאמור בסעיף 8.2.2 להלן); השתתפות עצמית לבנק (במקרה של תביעה נגד הבנק) בסך של 50 אלפי דולר ארה"ב או 100 אלפי דולר ארה"ב בגין תביעות המוגשות בארה"ב וקנדה (הדירקטורים ונושאי המשרה אינם נושאים בהשתתפות עצמית).

22.2.2. ועדת התגמול והדירקטוריון אישרו את חידוש פוליסת הביטוח וקבעו כי לא חלו שינויים מהותיים בתנאי הביטוח, למעט אפשרות להגדלת גבול האחריות, ככל שהגידול בדמי הביטוח אינו עולה על השיעור המפורט בסעיף 8.2.3 להלן.

22.2.3. דמי הביטוח עבור הפוליסה לכלל הקבוצה לא יעלו על סך של 400 אלפי דולר ארה"ב לשנה, כאשר הגידול בסך דמי הביטוח שישולמו עבור תקופה מסוימת ביחס לדמי הביטוח עבור התקופה הקודמת לה או תקופת הביטוח שהחלה ביום 1 בינואר 2019, באופן יחסי לפי אורך התקופות (לפי הגבול מבין השניים) בשקלים חדשים, לא יעלה על שיעור של 20%, בתוספת שיעור הפיחות בשקל ביחס לדולר ארה"ב (ככל שהיה פיחות בהשוואה לתקופה הרלוונטית).

22.3. שיפוי מראש - הבנק יהיה רשאי להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושא משרה של הבנק בתוקף תפקידו כנושא משרה בבנק או תפקידו בחברות אחרות שבהן הוא מונה מטעם או לבקשת הבנק, בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין. גובה ההתחייבות לשיפוי, לכל נושאי המשרה בבנק, במצטבר, על פי כל ההתחייבויות לשיפוי שיינתנו על הבנק, בגין מסכת אירועים אחת מן האירועים המזכים בשיפוי, לא יעלה על 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של הבנק במאוחד לפי הדוח הכספי (השנתי או הרבעוני) האחרון שיפורסם סמוך לפני התשלום בפועל בגין

¹⁴ יצוין, כי תנאים אלה אושרו גם באסיפה הכללית של הבנק מיום 20 בדצמבר 2018, לרבות כתיקון למדיניות התגמול.

השיפוי. אין באמור לעיל, כדי לגרוע מהתחייבות לשיפוי אם וככל שאושרה ו/או ניתנה בעבר על ידי הבנק לנושאי משרה ושהינה בתוקף ו/או כתבי שיפוי שיינתנו לנושאי משרה על ידי חברות בנות בבנק בגין כהונת נושאי המשרה בחברות בנות אלה, בהתאם לתנאים שייקבעו בחברה הבת.

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

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

הפטור האמור לא יחול ביחס למעשה או מחדל של נושא משרה בנוגע להחלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו יש בה עניין אישי. הסייג האמור לא חל על נושאי משרה בעבר ו/או בהווה שמונו לראשונה קודם לאישור מדיניות התגמול באסיפה הכללית שנערכה ביום 23 בפברואר 2017 ושהינם זכאים לפטור לפי החלטות שהתקבלו בעבר בבנק.

23. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי עובדי הבנק¹⁵

23.1. עובדי הבנק מועסקים בהסדר קיבוצי המבטיח רמה גבוהה של קביעות תעסוקתית עד גיל פרישה. זאת, להבדיל מנושאי המשרה אשר ברובם המכריע מועסקים בהסכמים אישיים לתקופות בלתי קצובות. כמו כן, עובדי הבנק נהנים מרכיבי תגמול ייחודיים בהתאם להוראות ההסדר הקיבוצי ותנאיהם עדיפים משמעותית ביחס לשכר הממוצע והחציוני בכלל המשק.

23.2. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין תנאי העסקתם של עובדי הבנק (כולל עובדי הקבלן) למועד זה אינם משפיעים לרעה על יחסי העבודה בבנק.

23.3. בקביעת תנאי ההעסקה והכהונה של נושאי המשרה בבנק, ועדת התגמול והדירקטוריון יתחשבו, בין היתר, בפערים בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לבין תנאיהם של עובדי הבנק.

23.4. עלות התגמול הממוצע של נושאי המשרה, שהינם עובדי הבנק על פי מדיניות זו, ככל שהיה מיושם בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2018, הינה פי כ-5.16 מהעלות

¹⁵ כולל מת"ף - מיחשוב ותפעול פיננסי בע"מ, חברה בת בבעלות מלאה של החברה, הנותנת שירותים לבנק ומהווה חלק אינטגרלי מפעילותו.

הממוצעת, ופי כ-24.6 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.¹⁶

24. השבת תגמולים משתנים

24.1. השבה לפי הוראות חוק החברות

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

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

24.1.3. הוראות סעיפים 10.1.1 ו-10.1.2 לעיל, יחולו במהלך תקופה של שלוש שנים ממועד התשלום, ולא יאוחר מחלוף שנתיים ממועד סיום העסקתו של נושא המשרה בבנק.

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

24.2. השבה לפי הוראת המפקח

24.2.1. תגמול משתנה יוענק וישולם בכפוף להתניה שהינו בר השבה מנושא המשרה לבנק, בהתקיים נסיבות חריגות, במיוחד כמפורט בסעיפים 10.2.2 ו-10.2.3 להלן:

¹⁶ עוד יצוין כי עלות התגמול של המנכ"ל על פי מדיניות התגמול, כנושא משרה בעל התגמול הגבוה ביותר בבנק, בהתאם לתוצאות הבנק בשנת 2018, הינה פי כ-31.10 מהעלות הממוצעת, ופי כ-47.12 מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן. היחסים האמורים חושבו באופן הבא: במונה נלקחו הוצאות התגמול של נושאי המשרה בשנת 2018. במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2018 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

24.2.2. נושא המשרה היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לבנק, לרבות פעילות לא חוקית, הפרת חובת אמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות הבנק, כלליו ונהליו, בכפוף למפורט להלן:

24.2.2.1. לעניין סעיף זה, "נזק חריג" משמעו הוצאה כספית בפועל לבנק (לרבות חברה בשליטתו) בשל קנס ו/או עיצום כספי מצד רשות מוסמכת ו/או פסק דין חלוט ו/או פסק בוררות סופי ו/או פשרה שקיבלה תוקף של פסק דין המחייב את הבנק (לרבות חברה בשליטתו) בתשלום, הנובעת מההתנהגות האמורה בסעיף 10.2.2 לעיל, העולה על 5% מההון העצמי של הבנק במועד התגבשות ההוצאה על פי דוחותיו המאוחדים האחרונים הידועים. יובהר למען הסר ספק, כי הפרשה חשבונאית שביצע הבנק על בסיס אומדן או הערכה קודם לכך שחלה עליו חובה משפטית לתשלום ההוצאה, לא תיחשב כהוצאה בפועל לעניין זה ולא תיחשב בגדר "נזק חריג". ההוצאה הכספית בפועל תחושב לאחר ניכוי סכומים ששולמו או שצפוי כי ישולמו לבנק להטבת נזקיו על ידי צדדים שלישיים וכן התחשבות בהכרה בהפסדי מס.

24.2.2.2. תגמול משתנה יהיה בר השבה לפי סעיף 10.2.2 זה, אם הוענק בגין שנה בה התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 10.2.2 אצל נושא המשרה, כלומר נושא המשרה היה שותף באותה השנה בהתנהגות אשר גרמה לבנק לנזק חריג כאמור.

24.2.2.3. סכום ההשבה (נטו, ללא מיסים שנוכו) בנסיבות האמורות בסעיף 10.2.2 זה, לא יעלה על ההפרש בין התגמול המשתנה ששולם לנושא המשרה בגין התקופה בה התרחשה ההתנהגות האמורה לבין התגמול המשתנה שהיה משולם לנושא המשרה לו ההוצאה הכספית שנגרמה לבנק כאמור בסעיף 10.2.2 הייתה מיוחסת על פני תקופה זו (תוך ייחוס חלק מההוצאה, ככל שניתן לייחסה, לכל שנה משנות ההתנהגות כאמור, ובהיעדר יכולת לייחסה, בחלוקה לינארית של ההוצאה על פני שנות התקופה).

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

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

24.2.3.2. תגמול משתנה יהיה בר השבה לפי סעיף 10.2.3 זה, אם שולם בגין תקופה לגביה הוצגו מחדש הדוחות הכספיים של הבנק,

ואם ההצגה מחדש גרמה לשינוי בנתונים על בסיסם הוענק לו התגמול המשתנה, ובלבד שנושא המשרה היה שותף להונאה או ההתנהגות הבלתי ראויה כאמור.

24.2.3.3. סכום ההשבה (נטו, ללא מיסים שנוכו) בנסיבות האמורות בסעיף 10.2.3 זה לא יעלה על ההפרש בין התגמול המשתנה ששולם לנושא המשרה בגין התקופה האמורה לבין התגמול המשתנה שהיה משולם לנושא המשרה לפי הדוחות הכספיים של הבנק, כפי שהוצגו מחדש בגין אותה התקופה.

24.2.4. הפעלת ההשבה

24.2.4.1. ההחלטה האם לדרוש השבה לפי סעיף 10.2 זה תהיה בסמכות הדירקטוריון, ובלבד שבדיונים ובקבלת ההחלטה ישתתפו דירקטורים, שאינם בעלי עניין אישי בהחלטה. הדירקטוריון יהיה רשאי למנות ועדת דירקטוריון בלתי תלויה או ועדה אחרת בהרכב עליו יחליט, ואשר יהיו רשאים להיות חברים בה גם מי שאינם מכהנים כדירקטורים בבנק (להלן "הוועדה"). הוועדה תדון בנושא ותעביר לדירקטוריון את המלצותיה.

24.2.4.2. בהתאם להחלטת הדירקטוריון כאמור בסעיף 10.2.4.1 לעיל, הבנק ינקוט בכל האמצעים הסבירים, לרבות אמצעים משפטיים, על מנת להשיב סכום השקול לחלק או לכל התגמולים המשתנים ששולמו, ושהינם ברי השבה לפי סעיפים 10.2.2 ו-10.2.3 לעיל, כאשר התקיימו הקריטריונים להשבה, ובכפוף לכל דין.

24.2.4.3. בבואו להחליט האם ובאיזו מידה סביר לדרוש השבה של חלק או של כל התגמול המשתנה ששולם, כאמור בסעיף 10.2.4.1 לעיל, הדירקטוריון יביא בחשבון את כל השיקולים הרלוונטיים, לרבות רמת האחראיות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא.

24.2.4.4. בטרם תתקבל החלטה על ידי הדירקטוריון לפיה על נושא משרה להשיב תגמול משתנה ששולם לו, כולו או חלקו, בהתאם לקריטריונים להשבה המפורטים במסמך זה, תינתן לנושא המשרה האפשרות להשמיע את טענותיו. סדרי ההליך להשמעת הטענות ייקבעו על ידי הדירקטוריון או הוועדה, אשר יהיו רשאים, בין היתר, לקבוע כי השמעת הטענות תיעשה בכתב או בפני מי שמונה לכך על ידי הדירקטוריון או הוועדה.

24.2.5. תקופת ההשבה

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

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

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

24.2.5.4. הבנק סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים להשבה, כאמור בסעיפים 10.2.2 ו-10.2.3 לעיל.

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

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

24.2.6. פטור מהשבה

על אף האמור במסמך זה לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לנושא משרה בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, לא יופעל מנגנון ההשבה הקבוע בסעיף 10.2 זה ביחס לאותו תגמול משתנה ששולם.

25. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה

25.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול או מנכ"ל הבנק (ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל הבנק) יהיו רשאים לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה שאושרו על פי מדיניות זו, כאמור לפי בסעיף 272(ד) לחוק החברות או לפי תקנה 3ב1 לתקנות ההקלות, לפי העניין. אישור כאמור על ידי המנכ"ל ידווח לוועדת התגמול.

25.2. במסגרת זאת, יהיו רשאים ועדת התגמול או מנכ"ל הבנק, לפי העניין, לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתנאי כהונה והעסקה לנושא משרה התואמים את מדיניות התגמול, שתוצאתם של השינויים כאמור לכל נושא משרה במועד השינוי לא צפויה לעלות על 7% לשנה ולא יותר מ- 15% לכל תקופת מדיניות התגמול, ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה הרלוונטי, כפי שהייתה במועד אישור מדיניות התגמול או ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה בשנה הקלנדארית שקדמה לה, לפי הגבוה. שינויים אלה ייחשבו שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה העת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המהותיות על פי טיבו וטבעו של העניין.

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

26. תקופת מדיניות התגמול

מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך תקופה בת שלוש שנים, אשר תחל ממועד קבלת אישור האסיפה הכללית למדיניות התגמול וביחס למענקים שנתיים תחול על שנות המענק 2020 עד 2022 (כולל). אם לא אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול, ודירקטוריון הבנק יחליט לאמצה, על אף התנגדות האסיפה הכללית כאמור, מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים ממועד אישור הדירקטוריון כאמור. בכל הנוגע למענקים השנתיים לנושאי משרה בגין שנת 2019, לגביהם תחול מדיניות התגמול הקיימת של הבנק כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 23 בפברואר 2017.

27. שונות

27.1. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שהמכהנים בהם יחשבו כנושאי משרה משנה לשנה, ואנשים אשר כיהנו כנושאי משרה בשנה מסוימת ושתנאי כהונתם והעסקתם היו כפופים למדיניות תגמול זו, לא בהכרח ימשיכו את כהונתם כנושאי משרה בשנים הבאות ותנאי כהונתם והעסקתם לא יהיו כפופים למדיניות זו, ולהפך. כמו כן, הבנק רשאי לשנות את תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה כלשהו בכל עת ולא תקום לו חובה להחיל על נושא המשרה את אותם תנאי כהונה והעסקה שחלו עליו בשנים קודמות.

27.2. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לבחון מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים, וכן את התאמתן של תכניות תגמול לנושאי משרה בבנק למדיניות התגמול.

27.3. נושא משרה לא יקבל תגמול בכל צורה שהיא מבעל היתר שליטה בבנק, כמשמעותו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א – 1981, לרבות קרוביהם או תאגידים בשליטה של מי מהם, שאינם משתייכים לקבוצה הבנקאית. סעיף זה לא יחול על דירקטור שאינו דירקטור חיצוני אך יחול על יושב ראש הדירקטוריון.