

28 בינואר 2025

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, התשכ"ח – 1968 (להלן: "**חוק ניירות ערך**"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל – 1970 (להלן: "**תקנות הדיווח**"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס – 2000 (להלן: "**תקנות ההודעה**") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005 (להלן: "**תקנות ההצבעה**"), הבנק מודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק שתתכנס ביום ג', 4 במרץ 2025, בשעה 14:00 במשרדי הבנק בשד' רוטשילד 42, תל אביב (קומה 14, חדר הישיבות) (להלן: "**האסיפה**").

1. הנושאים וההחלטות שעל סדר היום

1.1. **נושא מספר 1 – תיקון מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, כמפורט בחלק ב' לדוח הזימון.**

לפרטים ראו חלק ב' לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המתוקנת לנושאי משרה בבנק, המצורפת כנספח ב' לדוח הזימון, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, כמפורט בחלק ב' לדוח הזימון.

1.2. **נושא מספר 2 – עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק, מר אלי כהן, כמפורט בחלק ג' לדוח הזימון.**

לפרטים נוספים ראו חלק ג' לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, כמפורט בחלק ג' לדוח הזימון.

1.3. **נושא מספר 3 – עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון הבנק, מר רון לבקוביץ, כמפורט בחלק ד' לדוח הזימון.**

לפרטים ראו חלק ד' לדוח זה.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון, כמפורט בחלק ד' לדוח הזימון.

2. הרוב הנדרש

2.1. הרוב הנדרש לאישור נושא מספר 1 על סדר היום, בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי-התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), תשע"ו – 2016 (להלן: "חוק התגמול"), הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.1.1. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל קולות בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.1.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

יצוין, כי דירקטוריון הבנק יהא רשאי לאשר את מדיניות התגמול כאמור בסעיף 1.1 לעיל, גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישורה על אף התנגדות האסיפה הכללית הינו לטובת הבנק.

2.2. הרוב הנדרש לאישור נושא מספר 2 על סדר היום, בהתאם לקבוע בסעיפים 267א(ב) ו-272(ג) לחוק החברות, וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק התגמול, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.2.1. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל קולות בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

2.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.2.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.3. הרוב הנדרש לאישור נושא מספר 3 על סדר היום, בהתאם לקבוע בסעיף 273א(א) לחוק החברות, וכן בהתאם לסעיף 2(א) לחוק התגמול, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו באסיפה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.3.1. במניין קולות הרוב ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בבנק או בעלי עניין אישי בהחלטה, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל קולות בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

2.3.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בסעיף 2.3.1 לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

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 ג', 4 בפברואר 2025 (להלן: "**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, 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: "**תקנות 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 44א5 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 ההחלטות האמורות 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 (ככל שיהיו).

5.2. חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה (ככל שיהיו), באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאינו רשום, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. הודעתו לעניין כתבי הצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות העמדה (ככל שיהיו). ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

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. כתב הצבעה של בעל מניות שאינו רשום יימסר לבנק בצירוף אישור הבעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדי הבנק **לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה**.

5.5. 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 למשרדו הרשום של הבנק **לא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה**.

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

5.7. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו **עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה**.

5.8. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם הבנק שתכלול את תגובת דירקטוריון הבנק להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו **לא יאוחר מחמישה (5) ימים לפני מועד כינוס האסיפה**.

6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

6.1. כאמור לעיל, בעל מניות שאינו רשום, רשאי להצביע ביחס להחלטות 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 שש (6) שעות לפני מועד האסיפה**, 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.

6.4. יצוין כי בשל פעולות שמבצעת רשות ניירות ערך להגנת מערכות המידע ותשתיות המחשוב עליהם מבוססת מערכת ההצבעה האלקטרונית, עלולים להתעורר קשיים זמניים בגישה מחו"ל למערכת ההצבעה האלקטרונית. בעל מניות אשר מבקש להצביע ונתקל בקשיים בגישה למערכת ההצבעה האלקטרונית מתבקש להצביע בדרכי ההצבעה החלופיות, קרי באמצעות כתב הצבעה או על ידי שלוח, כמפורט בסעיפים 4 ו-5 לעיל, או ליצור קשר עם מוקד התמיכה של המערכת בטלפון 077-2238333.

7. הודעה על עניין אישי

7.1. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטות שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל, יודיע לבנק לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה – יסמן בחלק ב' של כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי, אם לא, ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

7.2. כמו כן, בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות הדיווח, תקנות ההצבעה והנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי עניין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות (להלן: "ההנחיה"), בעל עניין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי (להלן: "המצביעים"), כהגדרתם בהנחיה, המצביעים באסיפה בהחלטות שעל סדר היום כמפורט בסעיף 1 לעיל, ימציאו לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנה 36ד(ד) לתקנות הדיווח ולסעיף 2(ב) להנחיה, ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח, ימציא המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו (למעט קשר זניח) 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.

8. מניין חוקי ואסיפה נדחית

8.1. 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.

8.2. 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.

9. בעלי השליטה בבנק

9.1. 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 בתל אביב בע"מ.

9.2. 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 כדירקטור בפיבי 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.

9.3. 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.

9.4. אינסטנו הינה 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.

9.5. דולפין הינה חברה הנשלטת (באמצעות שרשרת גופים אוסטרליים) על ידי ה"ה 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.

9.6. 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.

10. שינויים בסדר היום והמועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא על סדר היום על ידי בעל

מניות

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

10.2. בקשת בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, תומצא לבנק במועד הקבוע לעניין זה בתקנות ההודעה, עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור יפרסם הבנק זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה

ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

11. עיון במסמכים ופרטים על נציגי הבנק

ניתן לעיין בנוסח ההחלטות המוצעות ובדו"ח המיידני על כינוס האסיפה ונספחיו, במשרדי 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.

12. רקע

12.1. ביום 1 במרץ 2023 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק לתקופה בת שלוש שנים ממועד אישורה, וזאת לאחר קבלת אישור דירקטוריון הבנק והמלצות ועדת התגמול של הבנק (להלן: **"מדיניות התגמול הקיימת"**). לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של הבנק מיום 24 בינואר 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-009553), הנכלל כאן על דרך ההפניה.

12.2. הבנק מציע לתקן את מדיניות התגמול הקיימת, על מנת לאפשר הענקה של תגמול הוני לנושאי משרה בבנק, חלף המענק השנתי לנושאי המשרה, כולו או חלקו, וכן בהמשך לעדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק ויו"ר דירקטוריון הבנק, כמפורט בחלקים ג' ו-ד' להלן. מדיניות התגמול הקיימת, הכוללת את התיקונים המוצעים בסימון שינויים (להלן: **"מדיניות התגמול המתוקנת"**) מצורפת **כנספח ב'** לדוח זימון זה.

12.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 26 בינואר 2025, במסגרתו אושרה המלצתה הסופית לדירקטוריון בדבר מדיניות התגמול המתוקנת הינם: רונן הראל (יו"ר הוועדה, דח"צ לפי חוק החברות), פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות) ורוני חזקיהו.

חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 28 בינואר 2025, בה אושרה מדיניות התגמול המתוקנת הינם: רון לבקוביץ (יו"ר), צדיק בינו, גיל בינו, רוני חזקיהו, צבי אבא לברון, פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות), רונן הראל (דח"צ לפי חוק החברות), רוני מיכאל (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), ארנה דב (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין) ואילן בצרי (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין).

12.4. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי: לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול המתוקנת קובעת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים בבנק (אם כי לא חל שינוי בהוראות אלו במסגרת התיקונים המוצעים למדיניות התגמול הקיימת). ליו"ר הדירקטוריון עניין אישי שכן לגבי יו"ר דירקטוריון נקבעו הוראות ספציפיות במדיניות התגמול המתוקנת.

13. עיקרי התיקונים בין מדיניות התגמול הקיימת למדיניות התגמול המתוקנת

13.1. הוספת מנגנון להמרת מענק שנתי לתגמול הוני בתוספת מקדם המרה של 50%, ללא שינוי בתקרת המענק השנתי לנושא משרה קודם להמרה (סעיף 5.11 למדיניות התגמול המתוקנת) – המנגנון המוצע מסדיר את אופן ההחלטה (הן מצד הבנק והן מצד נושא המשרה) על ההמרה לתגמול הוני, מועד ההקצאה, נוסחה לקביעת מחיר המימוש, תקופת ההבשלה המינימלית וכן הוראות לפריסה של תגמול משתנה ככל שיידרש לפי נב"ת 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" (להלן: **"נב"ת 301A"**).

13.2. עדכון היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה (סעיף 5.8 למדיניות התגמול המתוקנת) – לאור האפשרות להעניק תגמול הוני עם מקדם המרה למענק השנתי, מוצע לעדכן שהתגמול המשתנה (כולל תגמול הוני) לא יעלה על 50% מהתגמול הקבוע.

13.3. תקרת התגמול (סעיף 5.9 למדיניות התגמול המתוקנת) – לאור האפשרות להעניק תגמול הוני עם מקדם המרה למענק השנתי, מוצע לעדכן את תקרת סך התגמול השנתי של נושא משרה הכפוף למנכ"ל כך שלא תעלה על התקרה לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול (שאינה כוללת פיצויים ותגמולים לפי דין) חלף תקרה נמוכה יותר שנכללה במדיניות התגמול הקיימת. כמו כן מוצע לקבוע כי ניתן יהיה לחרוג מהתקרה בסעיף 2(א) לחוק התגמול, בכפוף להוראות סעיף 2(ב) לחוק התגמול, רק במקרה של הפרשות חד פעמיות בתנאי ההעסקה, כגון בגין מענק אי תחרות.

יצוין, כי נכון למועד דוח זה ועל פי נתוני השכר למועד זה, אין נושא משרה מכהן הכפוף למנכ"ל הבנק, אשר ההוצאה השנתית בגינו צפויה לחצות את התקרה לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול (שאינה כוללת פיצויים ותגמולים לפי דין ומס שכר).

13.4. תנאי כהונת יו"ר דירקטוריון (סעיף 6.1 למדיניות התגמול המתוקנת) – מוצע לעדכן את תקרת התגמול השנתי הכולל של יו"ר הדירקטוריון כך שלא תעלה על התקרה המותרת לפי חוק התגמול (לפרטים נוספים ראו האמור בחלק ד' להלן).

13.5. תנאי כהונת מנכ"ל (סעיף 6.2 למדיניות התגמול המתוקנת) – מוצע לעדכן את מנגנון המענק השנתי של המנכ"ל וכן לאפשר המרה של מענק שנתי בתגמול הוני (לפרטים נוספים ראו האמור בחלק ג' להלן).

14. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המתוקנת

14.1. התיקונים המוצעים במדיניות התגמול המתוקנת בקשר עם האפשרות להענקת תגמול הוני נועדו לתגמל את נושאי המשרה על עבודתם ותרומתם לבנק ולסייע בשימורם, תוך יצירת תמריצים ראויים וקשירתם למטרות הבנק, והכל בהינתן מגבלות חוק התגמול, ותוך שמירה על מסגרת ניהול הסיכונים של הבנק.

14.2. הענקת תגמול הוני תוכל להיעשות כנגזרת של היקף המענק השנתי שייקבע לנושא המשרה בפועל בגין שנה מסוימת, בהתאם לתוצאות הבנק והמדדים שנקבעו לנושא המשרה, ובמקום מענק שנתי כאמור או חלקו, תוך נקיטה במקדם המרה של עד 50% מסך המענק שנקבע. בהתאם לכך, השווי ההוגן לשנת הבשלה הינו סביר ומידתי והיחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע עשוי להשתנות רק כתוצאה ממקדם ההמרה של המענק השנתי לתגמול ההוני, ובכל מקרה היחס כאמור לא יעלה על 50%.

14.3. לתגמול ההוני נקבעה תקרה במועד ההענקה, והבנק יהיה רשאי לקבוע, במועד אישור ההקצאה בדירקטוריון, תקרה לשווי ההטבה במועד המימוש, באופן שיסייע ביצירת איזון ראוי בין התמריצים לניצוצ לבין היעדר תמריץ לנטילת סיכונים עודפת.

- 14.4. נעשו תיקונים במדיניות התגמול הכוללים התאמות בעקרונות תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל, בשים לב לתיקונים המוצעים בתנאים הכהונה שלהם. לפרטים נוספים ראו חלקים ג' ו-ד' להלן.
- 14.5. במסגרת אישור מדיניות התגמול המתוקנת, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את הדעת לאפשרות לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול שניתן יהיה לאשר לפי מדיניות התגמול המתוקנת ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל, שלא יוכר כהוצאה לצרכי מס, בהתאם לקבוע בסעיף 32(17) לפקודת מס הכנסה.
- 14.6. מדיניות התגמול המתוקנת כוללת בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בבנק לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה ולדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול המתוקנת.
- 14.7. לאור כל האמור לעיל ולאור מכלול הנתונים לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון סברו כי התיקונים במדיניות התגמול הינם ראויים וסבירים, בנסיבות העניין.

15. רקע

- 15.1. מר אלי כהן מכהן כמנכ"ל הבנק החל מיום 30 בנובמבר 2023 (להלן: **"המנכ"ל"**).
- 15.2. ביום 3 בינואר 2024, האסיפה הכללית של הבנק אישרה למנכ"ל תנאי כהונה והעסקה, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק (להלן: **"תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים"**). לפרטים נוספים ראו דוח מידי של הבנק מיום 29 בנובמבר 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-107974), הנכלל כאן על דרך ההפניה.
- 15.3. תנאי הכהונה וההעסקה למנכ"ל נקבעו בשים לב לחוק התגמול, מדיניות התגמול הקיימת (והתיקונים המוצעים לה כמפורט בחלק ב' לעיל), חוק החברות ונב"ת 301A.
- 15.4. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים אינם חורגים ממדיניות התגמול המתוקנת כמפורט בחלק ב' לעיל, בכפוף לאישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זימון זה.
- 15.5. עלות התגמול השנתי הצפויה למנכ"ל, כמשמעו בחוק התגמול (קרי, לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין), בכפוף לאישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים, הן ביחס לשנת 2024 והן ביחס לשנת 2025, צפויה לעלות על התקרה לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול, אך בכל מקרה לא תעבור את התקרה הקבועה בסעיף 2(ב) לחוק התגמול, ועל כן תנאי הכהונה וההעסקה המעודכנים בכללותם, מובאים לאישור ברוב הנדרש לתגמול החוצה את התקרה הקבועה בסעיף 2(א) לחוק התגמול.
- 15.6. ביום 28 בינואר 2025, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 26 בינואר 2025, אישר דירקטוריון הבנק את התיקונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים כמפורט להלן. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן: מדיניות התגמול המתוקנת; ההוראות הרלוונטיות מהוראה A301; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי ההעסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות; הנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול¹; ומידע השוואתי ביחס לתגמול מנכ"לים במערכת הבנקאית.
- 15.7. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 26 בינואר 2025, בה אושרו תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל הינם: רונן הראל (יו"ר הוועדה), דח"צ לפי חוק החברות), פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות) ורוני חזקיהו.
- 15.8. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 28 בינואר 2025, בה אושרו תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל הינם: רון לבקוביץ (יו"ר), צדיק בינו, גיל בינו, רוני חזקיהו, צבי אבא לברון, פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות), רונן הראל

¹ ראו לעניין זה הערת שוליים 7 למדיניות התגמול המתוקנת.

(דח"צ לפי חוק החברות), רוני מיכאל (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), ארנה דב (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין) ואילן בצרי (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין).

15.9. אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי באישור התיקונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של המנכ"ל.

16. העדכונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה

להלן התיקונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים (להלן: **"תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים"**):

16.1. מענק בגין שנת 2024

16.1.1. בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים, ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להעניק למנכ"ל מענק שנתי בסך שלא יעלה על 255 אלפי ש"ח (צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן (להלן: **"המדד"**) הידוע במועד תחילת כהונתו של המנכ"ל (נכון להיום – 263 אלפי ש"ח), אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת.

16.1.2. מוצע לתקן את תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים, כך שוועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לאשר למנכ"ל מענק שנתי בגין שנת 2024, בשיקול דעת, בסך של עד 3 משכורות חודשיות (קרי למועד זה עד 621 אלפי ש"ח), אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת.

16.1.3. לפרטים נוספים בדבר התגמול הצפוי למנכ"ל בשנת 2024, ראו סעיף 18 להלן.

16.2. שנת 2025 ואילך

16.2.1. **משכורת חודשית** – בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים, אושרה למנכ"ל משכורת חודשית בסך של 200,000 ש"ח ברוטו, צמודה לעליית המדד הידוע במועד תחילת כהונתו של המנכ"ל (נכון למדד הידוע לחודש דצמבר 2024 – כ-207,000 ש"ח ברוטו). מוצע לאשר עדכון למשכורת החודשית של המנכ"ל, כך שיהיה זכאי למשכורת חודשית בסך של 220 אלפי ש"ח, החל מיום 1 בינואר 2025. המשכורת החודשית תהיה צמודה למדד הידוע האחרון שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בדצמבר 2024. אם המדד ירד לא תבוצע הפחתה במשכורת החודשית, אלא שהמשכורת החודשית לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת החודשית.

16.2.2. **מענק שנתי** – מוצע לאשר כי ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למנכ"ל מענק שנתי בסך של עד 5 משכורות חודשיות (להלן: **"תקרת המענק השנתי"**), שיקבע בהתאם לרכיבים הבאים ובכפוף לתקרת חוק התגמול:

16.2.2.1. רכיב מדיד של עד 2 משכורות חודשיות שייגזר על פי עמידת הבנק במדדי תשואה להון ויחס יעילות בהתאם ליעדים אשר נקבעו לאותה שנה עבור נושאי המשרה בבנק, בהתאם לסעיף 5.1.3 למדיניות התגמול המתוקנת ובכפוף לעמידה בתנאי הסף לפי סעיף 5.1.2 למדיניות התגמול המתוקנת.

16.2.2.2. רכיב איכותי של עד 3 משכורות חודשיות, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת, גם אם לא יתקיימו תנאי הסף האמורים בסעיף 16.2.2.1 לעיל.

16.2.3. הענקת תגמול הוני חלק המענק השנתי –

16.2.3.1. ככל והמנכ"ל יבחר לוותר על המענק השנתי שנקבע לו כאמור בסעיף 16.2.2 לעיל, כולו או חלקו² (להלן: "**חלק המענק שבוטל**"), ויודיע על כך לבנק (באופן ובמועדים המפורטים להלן), אזי הבנק יהיה רשאי להעניק למנכ"ל תגמול הוני, כמתואר להלן, ששוויו ההוגן שווה לעלות לבנק של חלק המענק שבוטל.³ המנכ"ל יוכל למסור לבנק הודעה בדבר הוויתור כאמור עד למועד שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, שיהיה לפני מועד אישור ההקצאה, בה יציין את הסכום שעליו הוא מוותר (חלק המענק שיבוטל) מתוך המענק השנתי לו הוא זכאי בגין אותה שנת מענק (עד לגובה המענק השנתי כאמור).

16.2.3.2. אם יודיע המנכ"ל כאמור, כי ויתר על המענק השנתי כולו או חלקו, אזי חלק המענק שבוטל לא ישולם למנכ"ל, והבנק יהיה רשאי להעניק למנכ"ל תגמול הוני בדרך של הקצאת אופציות לא סחירות הניתנות למימוש למניות רגילות של הבנק בנות 0.05 ש"ח כל אחת, וזאת בהתאם להחלטה של הדירקטוריון (או ועדת התגמול) שתתקבל בחלוף 15 ימים ממועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק (הדוחות ליום 31 בדצמבר) לשנת המענק או בחלוף 15 ימים ממועד שבו לא יהיה מידע פנים בבנק, לפי המאוחר (להלן: "**מועד אישור ההקצאה**"), ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית של הבנק (להלן: "**האופציות**"), והכל בהתאם לתוכנית תגמול הוני לנושאי משרה ועובדים שאימץ דירקטוריון הבנק ואשר תוגש לרשות המיסים (להלן: "**תוכנית התגמול ההונית**"). לפרטים נוספים בדבר תנאי תוכנית התגמול ההונית (לרבות ההתאמות הקבועות בה) בקשר עם הענקת האופציות למנכ"ל ראו **נספח ג'** לדוח זימון זה.

² לרבות המענק השנתי בגין שנת 2024.

³ יצוין כי עשוי להיות הבדל במועדי ההכרה של ההוצאה החשבונאית בין תשלום מענק כספי לבין הענקת תגמול הוני בגין חלק המענק שבוטל.

16.2.3.3. הקצאת האופציות תיעשה בהתקיימות התנאים הבאים: (1)

חלוף 30 ימים ממועד הגשת תוכנית התגמול ההוני לרשות המיסים, ובכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על פי דין, לרבות אישור רשות המיסים, ככל שיידרש (ובכלל זה החלטות מיסוי ככל שתידרשנה); (2) קבלת אישור הבורסה לרישום למסחר של המניות שתנבענה ממימוש האופציות.

16.2.3.4. האופציות תוקצנה לפי הוראות מסלול רווח הון באמצעות נאמן.

תקופת החסימה של האופציות שהוענקו תחת מסלול רווח הון באמצעות נאמן, תהיה לפחות 24 חודשים ממועד ההקצאה של האופציות לניצע באמצעות נאמן, או במשך תקופה שונה, כפי שייקבע בכל תיקון לסעיף 102 לפקודה ולכללים (להלן: "**תקופת החסימה**"). ככל שהאופציות יבשילו ו/או ימומשו למניות לפני תום תקופת החסימה, יהיו גם המניות כפופות לתקופת החסימה.

16.2.3.5. כמות האופציות שתוענק למנכ"ל תיקבע בהתאם לתחשיב כלכלי

שייערך על ידי יועץ חיצוני, נכון למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול), כאמור בסעיף 16.2.3.2 לעיל, בהתאם למודל כלכלי מקובל⁴, כאשר תנאי הקצאת האופציות יהיו כדלקמן:

(א) תקרת שווי הוגן – השווי ההוגן של האופציות שיוענקו למנכ"ל במועד אישור הדירקטוריון (או ועדת התגמול) להקצאה לא יעלה על 5 משכורות שנתיות של המנכ"ל לשנת הבשלה (על בסיס ליניארי על פני תקופת ההבשלה של האופציות).

(ב) תקופת הבשלה – כל אופציה שתבשיל, בהתאם ובכפוף לתנאי ההבשלה המפורטים להלן, תקנה למנכ"ל את האפשרות לממש אותה, בתוך תקופת המימוש כהגדרתה להלן.

האופציות שיוענקו בכל מועד הקצאה יבשילו בתוך שנה ממועד ההקצאה (להלן: "**מועד ההבשלה**"), וזאת בתנאי שבמועד ההבשלה המנכ"ל יהיה מועסק ו/או יכהן כנושא משרה בבנק ו/או בחברה בשליטת הבנק, בכפוף להבשלה יחסית של האופציות במקרה של סיום העסקה ביוזמת הבנק כאמור בסעיף 3 לנספח ג'.

⁴ המודל הבינומי לתמחור אופציות.

(ג) תקופת המימוש – האופציות תהיינה ניתנות למימוש במהלך תקופה שתחל במועד ההבשלה ותסתיים בחלוף שלוש שנים ממועד ההבשלה (להלן: "תקופת המימוש"). תקופת המימוש תהיה בכפוף לאמור בסעיף 3 לנספח ג'.

ככל שהיום האחרון למימוש האופציות יחול ביום שבו מימוש האופציות אסור לאור מגבלות החלות בהתאם למדיניות הבנק בנושא איסור השימוש במידע פנים או מסיבה אחרת, אזי היום האחרון למימוש האופציות יידחה עד לתום יום המסחר השביעי אשר חל לאחר יום המסחר האחרון החל במהלך תקופת המגבלות כאמור. למען הסר ספק, במקרה של מימוש אופציות לאחר סיום העסקה או שירותים יחול סעיף 3 לנספח ג'.

(ד) מחיר המימוש – מחיר המימוש של כל אופציה לא יפחת מהגבוה מבין: (1) ממוצע מחירי הסגירה של מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול); או (2) מחיר הסגירה של מניית הבנק בבורסה ביום המסחר האחרון שיקדם למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול) (להלן: "מחיר המימוש").

יודגש, כי בהתאם לתנאי האופציות, המימוש יבוצע באמצעות מנגנון מימוש נטו ("Cashless") בלבד, בו מחיר המימוש לא ישולם בפועל על ידי המנכ"ל, אלא יהיה תיאורטי בלבד לצורך חישוב שווי ההטבה, כמפורט בתוכנית התגמול ההוני.

(ה) מימוש אוטומטי כפוי – במקרה שלאחר הבשלת האופציות או לאחר תום תקופת החסימה, לפי המאוחר, ולפני פקיעתן, שער הנעילה של מניית הבנק בבורסה בסגירת יום מסחר כלשהו יהיה שווה או יעלה על מחיר שמהווה 100% מעל שער הנעילה של מניית הבנק ביום המסחר שקדם למועד אישור ההענקה על ידי הדירקטוריון (להלן: "שער התקרה"), תמומשנה כל האופציות מאותה מנה באופן אוטומטי ויראו את הבנק כאילו קיבל בתום אותו יום מסחר הודעת מימוש ביחס לכל האופציות מהמנות שהבשילו.⁵ במקרה כאמור יקצה הבנק למנכ"ל את מניות

⁵ על אף האמור, במקרה שמועד המימוש האוטומטי יהיה אסור לאור תקופות Lock Up שיקבעו או תקופות בהן חלות מגבלות בהתאם למדיניות הבנק בנושא איסור השימוש במידע פנים (להלן: "תקופות איסור מסחר"), המימוש האוטומטי הכפוי ידחה ליום המסחר הראשון לאחר סיום תקופות איסור המסחר, ככל ששער הנעילה של מניית הבנק בבורסה ביום המסחר הקודם לאותו מועד יהיה שווה או יעלה על שער התקרה.

המימוש במנגנון "מימוש נטו", כמפורט בסעיף 16.2.3.5(ד) לעיל, ללא צורך במילוי הודעת המימוש על ידו וללא מתן שיקול דעת למנכ"ל ביחס לביצוע פעולת מימוש האופציות.

למען הסר ספק, ככל שבמועד ההבשלה או במועד תום תקופת החסימה של האופציות, לפי המאוחר, מחיר המניה יעמוד לפחות על שער התקרה, תמומשנה כל האופציות מאותה מנה באופן אוטומטי ויראו את הבנק כאילו קיבל בתום התקופה האמורה (או ביום המסחר הראשון לאחריו ככל שהמועד האמור לא יחול ביום מסחר) הודעת מימוש מהמנכ"ל ביחס לכל האופציות, ויחולו יתר ההוראות לעיל בשינויים המחויבים. יובהר כי מימוש כפוי אוטומטי לא יעשה לפני תום תקופת החסימה המינימלית לפי הוראות מסלול רווח הון.

שער התקרה יהיה מותאם לדיבידנד ולהתאמות אחרות המפורטות בתוכנית התגמול ההוני בדומה לאופן שבו חלות על מחיר המימוש.

(ו) האצת הבשלה – תנאי האופציות יכללו האצה מלאה של תקופת ההבשלה של האופציות במקרים של מוות, נכות, סיבות רפואיות (חוי"ח) ובמקרה של שינוי שליטה בבנק שכתוצאה ממנו הופסק המסחר במניות הבנק. בנוסף, תנאי האופציות יכללו הוראות בדבר האצת תקופת הבשלה של המנה הקרובה של האופציות שטרם הבשילה, במקרה של סיום העסקה של המנכ"ל בבנק כתוצאה משינוי השליטה.

לעניין זה, "שינוי שליטה" כמשמעו בסעיף 5.11 למדיניות התגמול המתוקנת.

16.2.3.6. על המניות שתנבענה ממימוש האופציות יחולו מגבלות על מכירה תוך כדי המסחר בבורסה, מכוח הוראות סעיף 15ג(א) לחוק ניירות ערך והוראות תקנות ניירות ערך (פרטים לענין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס – 2000.

16.2.4. למעט העדכונים המפורטים בסעיף 16 זה, יתר תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יותרו ללא שינוי.

17. פרטים נוספים

17.1. להלן ריכוז התגמול הצפוי למנכ"ל בגין שנת 2024 בהתאם לנתונים הידועים למועד זה, ככל שהעדכונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יאושרו על ידי

האסיפה הכללית ויאושר לו מענק בגובה 3 משכורות חודשיות (באלפי ש"ח, ללא מס שכר) :

תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות							פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2024, באלפי ש"ח)			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	שכר (1)	קרן השתלמות וביטוח לאומי	הטבה (2)	מענק שנתי (3)	סה"כ לפי חוק התגמול (4)	הפרשות סוציאליות לפי דין (5)	סה"כ עלות תגמול (4)
אלי כהן	מנכ"ל	100%	-	2,466	55	129	621	3,271	362	3,633

(1) שכר ודמי הבראה.

(2) שווי הטבות שונות (כולל שווי רכב, שווי טלפון נייד ושווי שי לחג).

(3) לפרטים בדבר מענק שנתי למנכ"ל בגין שנת 2024 ראו סעיף 16.1 לעיל. יצוין כי ככל שהמענק השנתי יומר לתגמול הוני מסוג אופציות בהתאם לקבוע בסעיף 16.2.3 לעיל, עשוי להיות הבדל במועד ההכרה בהוצאה החשבונאית, אולם גובה המענק שבוטל יהיה שווה לשווי ההון של האופציות שיוקצו במקומו במועד אישור הדירקטוריון (או ועדת התגמול) להקצאה.

(4) לא כולל הפרשות סוציאליות לפי דין.

(5) הפרשות והפקדות לפיצויי פיטורין ותגמולים (לרבות אובדן כושר עבודה) אשר לא נכללות בהגדרת "תגמול" לצורך חישוב ההוצאה החזויה לעניין סעיף 2(א) לחוק התגמול.

17.2. להלן ריכוז עלות התגמול הצפוי למנכ"ל בגין שנת 2025 (בהנחה של כהונה בתפקיד המנכ"ל בכל שנת 2025), בהתאם לנתונים הידועים למועד זה, ככל שהעדכונים המוצעים לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יאושרו על ידי האסיפה הכללית (באלפי ש"ח, ללא מס שכר ובמונחי המדד הידוע לחודש נובמבר 2024) :

תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות							פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2025, באלפי ש"ח)			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	שכר (1)	קרן השתלמות וביטוח לאומי	הטבה (2)	מענק שנתי (3)	סה"כ לפי חוק התגמול (4)	הפרשות סוציאליות לפי דין (5)	סה"כ עלות תגמול (4)
אלי כהן	מנכ"ל	100%	-	2,692	55	130	605	3,482	621	4,103

(1) שכר, דמי הבראה ועדכון הפרשה למענק אי תחרות.

(2) שווי הטבות שונות (כולל שווי רכב, שווי טלפון נייד ושווי שי לחג).

- (3) לפרטים בדבר מענק שנתי למנכ"ל בגין שנת 2025 ראו סעיפים 16.2.2-16.2.3 לעיל. לאור מגבלת היחס הקיימת כיום, מוצג בטבלה המענק האפקטיבי המרבי שניתן יהיה לתת למנכ"ל. יצוין כי ככל שהמענק השנתי יומר לתגמול הוני מסוג אופציות בהתאם לקבוע בסעיף 16.2.3 לעיל, עשוי להיות הבדל במועד ההכרה בהוצאה החשבונאית, אולם גובה המענק שבוטל יהיה שווה לשווי ההוגן של האופציות שיוקצו במקומו במועד אישור הדירקטוריון (או ועדת התגמול) להקצאה.
- (4) לא כולל הפרשות סוציאליות לפי דין.
- (5) הפרשות והפקדות לפיצויי פיטורין ותגמולים (לרבות אובדן כושר עבודה) אשר לא נכללות בהגדרת "תגמול" לצורך חישוב ההוצאה החזויה לעניין סעיף 2(א) לחוק התגמול.

17.3. העלות הצפויה של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל בשנת 2025 (במונחים שנתיים ובהינתן מענק שנתי אפקטיבי מרבי) תהיה פי כ-10.5 וכ-12.2, בהתאמה, מהעלות הממוצעת ומהעלות החזויה של התגמול ששולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.⁶

17.4. היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל החזויים לשנת 2025, יעמוד על כ-15%, בהתאמה (בהינתן מענק שנתי מרבי).

18. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה למנכ"ל

18.1. תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים אושרו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהמשך לתרומתו הרבה של המנכ"ל לפעילות הבנק, והינם הולמים את היקף ומורכבות תפקידו, ולאחר חלוף למעלה משנה מתחילת תפקידו וביצועי הבנק בשנה זו. למנכ"ל תחומי אחריות רבים בשים לב למורכבות פעילות הבנק, הדורשים השקעה רבה ומסירות לתפקידו.

18.2. בקביעת תגמולו של המנכ"ל, כמו גם בקביעת העדכונים המוצעים לתנאי התגמול כאמור, נלקחו בחשבון השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, ובכלל זה היכרותו המעמיקה עם הבנק, והישגיו בשנה החולפת.

18.3. העדכונים המוצעים בתנאי הכהונה וההעסקה למנכ"ל נבחנו ביחס להוראות חוק החברות, נב"ת 301A וחוק התגמול, והם תואמים לדרישות השונות הנכללות במסגרת הוראות דין אלה. כמו כן, העדכונים המוצעים בתנאי הכהונה וההעסקה של מנכ"ל הבנק אינם חורגים ממדיניות התגמול המתוקנת כמפורט בחלק ב' לעיל, הכפופה כאמור לאישור האסיפה הכללית של הבנק ברוב מיוחד.⁷

18.4. העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה כוללים אפשרות להענקת תגמול הוני שנועדה לתגמל את המנכ"ל על עבודתו ותרומתו לבנק ולסייע בשימורו, תוך יצירת תמריצים ראויים וקשירה למטרות הבנק, והכל בהינתן מגבלות חוק התגמול, ותוך שמירה על מסגרת ניהול הסיכונים של הבנק. הענקת תגמול הוני תוכל להיעשות כנגזרת של היקף

⁶ היחסים האמורים חושבו באופן הבא :
 במונה נלקחו הוצאות התגמול החזויות של המנכ"ל בשנת 2025, בהתאמה.
 במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2024 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.
⁷ יצוין כי ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המתוקנת, יראו את תנאי הכהונה של המנכ"ל המובאים לאישור כחריגה ממדיניות התגמול לפי סעיף 272(ג1)(2) לחוק החברות.

המענק השנתי שייקבע למנכ"ל בפועל בגין שנה מסוימת בהתאם לתוצאות הבנק (ללא מקדם נוסף), ללא צורך באישור נוסף של האסיפה הכללית. לתגמול ההוני נקבעה תקרה במועד ההענקה כך שהשווי ההוגן לשנת הבשלה הינו סביר ומידתי, וכן תקרה לשווי ההטבה במועד המימוש, באופן שיסייע ביצירת איזון ראוי בין התמריצים לניצע לבין היעדר תמריץ לנטילת סיכונים עודפת.

18.5. מחיר המימוש של כל אופציה לא יפחת ממוצע מחירי הסגירה של מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול) או ממחיר המניה נכון למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול), לפי הגבוה. בהתאם לכך, ההטבה הכספית שהמנכ"ל יהיה זכאי לה על פי תוכנית התגמול ההוני, מותנית בעליית המחיר של מניה רגילה של הבנק בבורסה לעומת מחיר המימוש, ונגזרת ממנה, בשונה מההענקה של מניות חסומות אשר מקנה הטבה כספית למנכ"ל גם בנסיבות של ירידת מחיר המנייה לעומת המחיר ערב ההענקה. בנסיבות אלה תגמול בדרך של הענקת אופציות עדיף על פני הענקת מניות חסומות, בנסיבות בהן שווי ההטבה הגלומה באופציות מוגבל בתקרה, שכן מחד, המדובר בתמריץ איתן יותר לביצועים טובים, ומאידך, קיימים תנאים מאזנים אשר נועדו למנוע לקיחת סיכונים מופרזת.

18.6. הליך אישור העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל כלל בחינה והתייחסות ליחס בין התגמול המשולם למנכ"ל לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה נכלל בסעיף 17 לעיל. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים האמורים, אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק.

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

18.8. בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו נתונים השוואתיים בקשר לתנאי כהונה והעסקה של מנכ"לים במערכת הבנקאית בישראל, ונמצא כי תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים למנכ"ל אינם חורגים מהמקובל במערכת הבנקאית.

19. רקע

- 19.1. מר רון לבקוביץ מכהן כדירקטור וכיו"ר דירקטוריון הבנק החל מיום 15 בספטמבר 2020 (להלן: "היו"ר").
- 19.2. ביום 5 בנובמבר 2020 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר ממועד מינויו כיו"ר דירקטוריון. ביום 1 בנובמבר 2023, האסיפה הכללית של הבנק אישרה עדכונים לתנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר (להלן: "תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים"). לפרטים נוספים ראו דוח מיידי של הבנק מיום 19 בספטמבר 2023 (מס' אסמכתא: 2023-01-086296), הנכלל כאן על דרך ההפניה.
- 19.3. תנאי הכהונה וההעסקה ליו"ר נקבעו בשים לב לחוק התגמול, מדיניות התגמול הקיימת (והתיקונים המוצעים לה כמפורט בחלק ב' לעיל), חוק החברות ונב"ת 301A. התיקון המוצע לתנאי הכהונה וההעסקה אינו חורג ממדיניות התגמול המתוקנת כמפורט בחלק ב' לעיל, בכפוף לאישורה על ידי האסיפה הכללית המזומנת בדוח זימון זה.
- 19.4. עלות התגמול השנתי הצפויה ליו"ר, כמשמעו בחוק התגמול (קרי, לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין), בכפוף לאישור העדכון המוצע במשכורתו החודשית של היו"ר, צפויה לעלות על התקרה לפי סעיף 2(א) לחוק התגמול (אך כאמור היא בכל מקרה לא תעבור את התקרה הקבועה בסעיף 2(ב) לחוק התגמול), ועל כן העדכון מובא לאישור ברוב הנדרש לתגמול החוצה את התקרה הקבועה בסעיף 2(א) לחוק התגמול.
- 19.5. ביום 28 בינואר 2025, לאחר אישור ועדת התגמול מיום 26 בינואר 2025, אישר דירקטוריון הבנק את התיקון המוצע לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים כמפורט להלן (להלן: "התיקון המוצע"). בפני ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת הישיבות כאמור, נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן: מדיניות התגמול המתוקנת; ההוראות הרלוונטיות מהוראה A301 וגמול לדירקטור בבנק; הוראות חוק התגמול; תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים; הנתונים הנדרשים לגבי תנאי ההעסקה של עובדים בבנק בהתאם לחוק החברות; הנתונים הנזכרים בסעיף 2(ב) לחוק התגמול⁸; ומידע השוואתי ביחס לתגמול יו"ר דירקטוריון במערכת הבנקאית.
- 19.6. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיון הוועדה מיום 26 בינואר 2025, בה אושר התיקון המוצע הינם: רונן הראל (יו"ר הוועדה, דח"צ לפי חוק החברות), פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות) ורוני חזקיהו.

⁸ ראו לעניין זה הערת שוליים 7 למדיניות התגמול המתוקנת.

19.7. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבה מיום 28 בינואר 2025, בה אושר התיקון המוצע הינם: צדיק בינו, גיל בינו, רוני חזקיהו, צבי אבא לברון, פנינה ביטרמן כהן (דח"צ לפי חוק החברות), רונן הראל (דח"צ לפי חוק החברות), רוני מיכאל (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין), ארנה דב (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין) ואילן בצרי (דח"צ לפי נוהל בנקאי תקין).

19.8. אין למי מחברי הדירקטוריון עניין אישי באישור התיקון המוצע לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של היו"ר, מלבד ליו"ר הדירקטוריון.

20. התיקון המוצע למשכורת החודשית של היו"ר

20.1. מוצע לעדכן את המשכורת החודשית של היו"ר, כך שיהיה זכאי למשכורת חודשית בסך של 245 אלפי ש"ח, החל מיום 1 בינואר 2025 (במקום משכורת חודשית בסך של כ-220 אלפי ש"ח, צמודה לעליית המדד ביחס למדד הידוע בגין חודש יולי 2023 – נכון למועד זה, כ-227 אלפי ש"ח). המשכורת החודשית תהיה צמודה למדד הידוע האחרון שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בדצמבר 2024 (להלן: "המדד היסודי"). אם המדד ירד לא תבוצע הפחתה במשכורת החודשית, אלא שהמשכורת החודשית לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת החודשית.

20.2. יצוין כי בהתאם לתנאי הכהונה וההעסקה הקיימים, ליו"ר תקופת אי תחרות בתשלום של שלושה חודשים וכחלק מעדכון תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון שאושר בנובמבר 2023, נקבע כי גובה המשכורת החודשית שעל פיה יחושב סכום תקופת אי התחרות, יעמוד על המשכורת החודשית כפי שעודכנה מיד לאחר אישור האסיפה הכללית בנובמבר 2023, ולא על המשכורת שתשלום לו בתום כהונתו (לרבות בגין העדכון המוצע באסיפה זו או הצמדה למדד). לפיכך לעדכון המשכורת החודשית לא צפויה השפעה על התשלום בגין תקופת אי התחרות, אך צפויה לו השפעה על הפרשות אחרות כגון פיצויי פיטורין.

20.3. למעט העדכון המפורט בסעיף 20 זה, יתר תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר יותרו ללא שינוי.

21. פרטים נוספים

21.1. להלן ריכוז עלות התגמול הצפוי ליו"ר בגין שנת 2025 (בהנחה של כהונה בתפקיד היו"ר בכל שנת 2025), בהתאם לנתונים הידועים למועד זה, ככל שהעדכון המוצע לתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר יאושר על ידי האסיפה הכללית (באלפי ש"ח, ללא מס שכר ובמונחי המדד הידוע לחודש נובמבר 2024):

תגמולים בעבור שירותים במונחי עלות						פרטי מקבל התגמולים (בשנת 2025, באלפי ש"ח)			
שם	תפקיד	היקף משרה	שיעור החזקה בהון התאגיד (%)	שכר (1)	קרן השתלמות וביטוח לאומי	הטבה (2)	סה"כ לפי חוק התגמול (3)	הפרשות סוציאליות לפי דין (4)	סה"כ עלות תגמול (3)
רון לבקוביץ	יו"ר דירקטוריון	100%	0.02	2,944	55	125	3,124	436	3,560

(1) שכר ודמי הבראה.

(2) שווי הטבות שונות (כולל שווי רכב, שווי טלפון נייד ושווי שי לחג).

(3) לא כולל הפרשות סוציאליות לפי דין.

(4) הפרשות והפקדות לפיצויי פיטורין ותגמולים (לרבות אובדן כושר עבודה) אשר לא נכללות בהגדרת "תגמול" לצורך חישוב ההוצאה החזויה לעניין סעיף 2(א) לחוק התגמול.

21.2. העלות הצפויה של תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר בשנת 2025 (במונחים שנתיים) תהיה פי כ-9.02 מהעלות הממוצעת ופי כ-10.94 מהעלות החציונית של התגמול ששולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.⁹

22. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור העדכונים בתנאי הכהונה וההעסקה

22.1. העדכון לתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר תואם את מדיניות התגמול המתוקנת כמפורט בחלק ב' לעיל, הכפופה כאמור לאישור האסיפה הכללית של הבנק ברוב מיוחד, את הוראות נב"ת 301A והוא אינו חורג מהתקרה לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול¹⁰.

22.2. העדכון בתנאי הכהונה וההעסקה אושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון בהמשך לתרומתו הרבה של היו"ר לפעילות הבנק, והוא מתחשב בין היתר בגודלו של הבנק, במורכבות פעילויותיו, לאחר שניתנה הדעת גם לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון וההבדלים בין התפקידים המסורים ליו"ר הדירקטוריון לבין התפקידים המסורים לדירקטור מן המניין ונמצא כי ההבחנה בהיקף התגמול משקפת באופן סביר את השוני בהיקף המשרה המלאה הנדרש והמשאבים המושקעים על ידי היו"ר במסגרת תפקידו.

⁹ היחסים האמורים חושבו באופן הבא:

במונה נלקחו הוצאות התגמול החזויות של היו"ר בשנת 2025, בהתאמה. במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת 2024 שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

¹⁰ יצוין כי ככל שלא תאושר מדיניות התגמול המתוקנת, יראו את התנאי הכהונה של יו"ר הדירקטוריון המובאים לאישור כחריגה ממדיניות התגמול לפי סעיף 273(ב) לחוק החברות.

22.3. בהתאם להוראות בנק ישראל התגמול ליו"ר אינו כולל תגמול מותנה ביצועים אלא תגמול קבוע בלבד.

22.4. הליך אישור עדכון תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר כלל בחינה והתייחסות ליחס מול התגמול המשולם לעובדי הבנק (לרבות עובדי הקבלן) וביטוי לבחינה נכלל לעיל. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי הפערים האמורים, אינם משפיעים באופן מהותי על יחסי העבודה בבנק.

22.5. בחינה של תנאי הכהונה וההעסקה של יושבי ראש דירקטוריון בבנקים מקבילים במערכת הבנקאית מעלה כי העדכון בתנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר הינם סבירים בשים לב לתנאי הכהונה המקובלים ליושבי ראש דירקטוריון ובשים לב לגודלו של הבנק ומורכבות פעילותו.

22.6. במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה המוצעים ליו"ר, ועדת התגמול והדירקטוריון נתנו את הדעת לאי התרת הוצאה לצרכי מס בשל חלק מהתגמול המוצע ליו"ר, אולם נמצא כי מדובר בסכום שאינו מהותי מבחינת הבנק.

בכבוד רב,

עו"ד אביעד בילר, מזכיר הבנק

הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ

נספחים:

נספח א' – כתב הצבעה

נספח ב' – מדיניות התגמול המתוקנת

נספח ג' – תנאי תוכנית התגמול ההוני בקשר עם הענקת האופציות למנכ"ל

נספח ב'

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

מדיניות תגמול לנושאי משרה

1. 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 ו/או 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.

2. רקע והליך אישור מדיניות התגמול

- 2.1. 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 לתגמול 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 1-26 בפברואר-במרץ 2023-2020. מדיניות תגמול זו הינה חלק ממדיניות תגמול כוללת, בה חלקים נוספים הנוגעים לעובדים שאינם נושאי משרה בהתאם להוראת המפקח.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.
- 2.4. מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה במספר ישיבות של ועדת התגמול ולאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול, גם בישיבת הדירקטוריון. ועדת התגמול והדירקטוריון נעזרו בייעוץ משפטי של משרד עורכי הדין גולדפרב, גרוס, זליגמן 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.
- 2.5. 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.

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

2.7. העקרונות המפורטים במדיניות תגמול זו יחולו על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק, שיאושרו החל ממועד אישור מדיניות התגמול על ידי האורגנים המוסמכים של הבנק. אין במדיניות התגמול כדי לפגוע בהתקשרויות ו/או בזכויות אחרות של נושאי המשרה בקשר עם כהונתם והעסקתם בבנק, הקיימות במועד אישור מדיניות התגמול וכן בזכויות שנצברו ו/או שיצברו בגין תקופות הקודמות למועד אישור מדיניות התגמול או בגין תקופות לגביהן חלים הסכמים שקדמו למדיניות התגמול עד למועד התאמתם למדיניות כנדרש בדין ו/או בהוראת המפקח.¹¹

¹¹ 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.

3. מינוי נושאי משרה בבנק

- 3.1. נושאי המשרה המכהנים היום בבנק הינם מי שהשכלתם, כישוריהם, ניסיונם המקצועי והישגיהם תואמים את המדיניות הרצויה בבנק.
- 3.2. 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.
- 3.3. נכון וראוי כי קריטריונים כדוגמת ניסיון, השכלה, ומומחיות וכד' ישמשו 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.

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

- 4.1. תנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה¹² 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.
- 4.2. ככלל, העסקתם של סמנכ"לים חדשים בבנק תהיה על בסיס הסכם העסקה אישי. יצוין, כי כיום מכהן בבנק (לא כחבר הנהלה) נושא משרה אחד, המועסק תחת ההסדר קיבוצי החל על מנהלים ומורשי חתימה של הבנק. תנאי ההעסקה הקבועים של נושא משרה זה ימשיכו להיקבע בהתאם להוראות ההסדר הקיבוצי, והוראות סעיף 4 זה לא יחולו בעניינו.
- 4.3. 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.
- 4.4. משך תקופת ההעסקה – לאור התרבות הארגונית שהתפתחה בבנק לאורך השנים בהתבסס על המצב הקיים בבנק, הסכמי ההעסקה עם נושאי משרה יהיו ככלל

¹² בסעיף 4 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט הדירקטורים והמנכ"ל.

לתקופה בלתי קצובה כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם ההעסקה 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.

4.5. משכורת חודשית –

4.5.1. סך המשכורת החודשית - המשכורת החודשית לא תעלה על סך של 130,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד הידוע במועד אישור מדיניות התגמול).

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

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

4.6. פיצויי פיטורין –

4.6.1. 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.

4.6.2. 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.

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

4.6.3.1. 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.

4.6.3.2. 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.

4.7. תקופת הודעה מוקדמת –

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

4.7.2. 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 חלק ההודעה המוקדמת בצירוף שווי התנאים הנלווים וזאת גם במקרה של סיום העסקה לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת.

4.8. 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 חלק 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.

4.9. מענק פרישה –

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

4.9.2. 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:

4.9.2.1. 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.¹³

4.9.2.2. 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 המדד¹⁴ (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 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.

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

4.9.2.4. על אף האמור לעיל, אם בשנת סיום ההעסקה לא עלו תנאי הפרישה המשתנים יחד עם סך המענקים לפי סעיף 5 להלן, על

¹³ 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.

¹⁴ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

40% מהתגמול הקבוע לנושא משרה, לא יחולו הוראות סעיף 4.9.2 זה.

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

4.10. מענק חתימה – במקרים מיוחדים המצדיקים זאת, יתאפשר מענק חתימה של עד שתי משכורות חודשיות מוגבל לשנת העבודה הראשונה.

4.11. 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.

4.12. 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.

5. רכיב משתנה (מענק שנתי)

הבנק יהיה רשאי לאשר, מעת לעת, תכניות תגמול לתשלום מענקים שנתיים לנושאי המשרה,¹⁵ בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

5.1. מענק שנתי (רכיב מדיד) –

5.1.1. 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.

5.1.2. 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.

¹⁵ בסעיף 5 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה למעט הדירקטורים והמנכ"ל.

5.1.3. 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.

5.1.4. 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 עמידה במדיניות ניהול הסיכונים או עמידה בהחלטות ויעדים שנקבעו לצורך שליטה ברמת הסיכון, ושיאושרו מראש על ידי ועדת התגמול על פי המלצת המנכ"ל (להלן: "KPI"s").

5.2. מענק שנתי (רכיב איכותי) –

5.2.1. 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 שתיים ורבע משכורות חודשיות ממוצעות של נושאי המשרה בבנק (להלן: "המענק האישי האיכותי").

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

5.2.3. 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 וחיזוניים; עמידה במדיניות ניהול הסיכונים ותיאבון הסיכון של הבנק, לרבות עמידה בהחלטות ויעדים שנקבעו לצורך שליטה ברמת הסיכון.

5.3. מענק מיוחד –

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 1.3 מיליון ש"ח לשנה לכלל נושאי המשרה בכפוף לסעיף 5.7 להלן. 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.

5.4. 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:

5.4.1-5.4.1.1. 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.

5.4.2-5.4.1.2. 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.

5.4.3-5.4.1.3. 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.

5.4.4-5.4.1.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה – סך התגמול המשתנה לנושאי המשרה בגין שנת מענק לא יעלה על ~~40~~⁵⁰% מסך התגמול הקבוע באותה השנה.

5.9. תקרות התגמול והתאמה לחוק התגמול – סך התגמול השנתי של נושא משרה לא יעלה על ~~78%~~^{78%} מהתקרה לפי 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~~^{16 17}.

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

5.10. פריסת המענק השנתי¹⁸ –

5.10.1. 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.

5.10.2. 50% מהמענק השנתי, יידחה ויפרס בשלושה תשלומים שווים, על פני שלוש השנים העוקבות (להלן: "תשלום נדחה").

5.10.3. ביצוע כל תשלום נדחה יהיה מותנה בעמידה ביחסי הלימות הון הנדרשים לפי הוראות הפיקוח של הבנקים בשנה שקדמה למועד ביצוע התשלום הנדחה

¹⁶ 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) ~~(ב) 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.

¹⁷ לעניין זה, יצוין, כי ההוצאה בשל התגמול הנמוך ביותר, לפי עלות משרה מלאה, ששילם הבנק, לעובד הבנק, לרבות עובד של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלו, ועובד של קבלן שירות המועסק במתן שירות אצל הבנק, בשנת 2021, לעניין סעיף 2(ב) לחוק התגמול, עמדה על כ- 85 אלפי ש"ח לשנה לפי עלות משרה מלאה (לא כולל תשלומים והפרשות לפיצויי פיטורים ותגמולים על פי דין) ובשנת 2023-2024 צפויה, בהתאם לנתונים הידועים במועד זה, לעמוד עמדה על כ- 99 אלפי ש"ח 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.

¹⁸ הואיל ותקרת המענק השנתי לא תעלה על 5 משכורות חודשיות, אזי ככלל לא תתבצע פריסה של המענק השנתי בהתאם לסעיף 5.10.6 להלן אלא בהתאם לסעיף 5.11.10 להלן, ככל שיחול.

התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד.¹⁹ 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 במוצא על פני תקופה הדחייה המקורית ותקופת הדחייה הנוספת.

5.10.4. 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.

5.10.5. 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).

5.10.6. 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.

5.11. המרת מענק שנתי לתגמול הוני –

5.11.1. הבנק יהיה רשאי להחליט, כי המענק השנתי שיוענק לנושאי משרה בבנק או למי מהם, בגין שנת מענק מסוימת בהתאם לסעיף 5 זה, יכלול מענק כספי בלבד או שיכלול מענק כספי ו/או תגמול הוני²⁰, וכן לקבוע את השיעור המינימאלי שיומר לתגמול הוני מתוך המענק השנתי (להלן: "תגמול הוני מינימלי").

ככל שיוחלט ביחס לשנת מענק מסוימת על הענקת תגמול הוני מינימלי, נושא המשרה יהיה רשאי להחליט לוותר על חלק נוסף מהמענק השנתי ועד מלוא המענק השנתי בגין אותה שנת מענק, אלא אם הוחלט על ידי הבנק אחרת, והבנק יהיה רשאי להעניק לו תגמול הוני כאמור. נושא המשרה יוכל להודיע לבנק על ויתור כאמור עד למועד שייקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון שיהיה לפני מועד אישור ההקצאה כאמור בסעיף 5.11.3 להלן (להלן: "תגמול הוני נוסף").

5.11.2. השווי ההוגן של התגמול ההוני המינימלי והתגמול ההוני הנוסף במועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול), לשנת הבשלה

¹⁹ מנגנון הצמדה לא יביא להקטנת מנות מענק הפרישה הנדחות.

²⁰ התגמול ההוני יכול לכלול כתבי אופציה לרכישת מניות הבנק; מניות חסומות או יחידות למניות חסומות ללא תמורה; או מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום). הענקת מניות חסומות (וכן יחידות למנות חסומות או מענק צמוד מחיר מניה (פאנטום)), תתאפשר בתנאי שהינן מותנות ביעדי סף רלוונטי לאופי פעילות הבנק, למעט שיעור של 25% מהתוכנית ההונית או עד שלושה חודשי שכן.

(בחלוקה לינארית), לא יעלה על שווי הקיטון הכולל במענק השנתי לו היה זכאי נושא המשרה בגין שנת המענק בתוספת של מקדם המרה של עד 50% לשווי ההוגן (להלן ביחד: "התגמול ההוני הכולל"). שווי של כל יחידת תגמול הוני כאמור, בהינתן השווי ההוגן הכולל של ההענקה כאמור, יחושב בהתבסס על הפרמטרים הרלוונטיים להקצאה נכון למועד אישור הדירקטוריון (או ועדת התגמול) להקצאה הרלוונטית.

5.11.3. אלא אם ייקבע אחרת על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, מועד אישור ההקצאה של התגמול ההוני הכולל בדירקטוריון (או בוועדת התגמול) יהיה בחלוף 15 ימים ממועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק (הדוחות ליום 31 בדצמבר) לשנת המענק או בחלוף 15 ימים ממועד שבו לא יהיה מידע פנים בבנק, לפי המאוחר.

5.11.4. התגמול ההוני הכולל שיוענק לפי סעיף 5.11 זה יבשיל על פני תקופה שלא תפחת משנה אחת (לרבות הבשלה יחסית על פני התקופה במקרה של סיום העסקה ביוזמת הבנק או בשל פרישה לגמלאות) ותקופת המימוש (ביחס לכתבי אופציה) תהיה עד 6 שנים ממועד ההקצאה.

5.11.5. תנאי ההבשלה יכולים לכלול הוראות בדבר האצת תקופות ההבשלה במקרה של מוות/נכות/סיבות רפואיות או שינוי שליטה²¹ בבנק שכתוצאה ממנו ייפסק המסחר במניות. כמו כן, במקרה של שינוי שליטה בבנק שכתוצאה ממנו לא ייפסק המסחר במניות הבנק – תתאפשר האצה של המנה הקרובה של התגמול ההוני שטרם הבשילה (בלבד).

5.11.6. במקרה של הקצאת כתבי אופציה, מחיר המימוש של כל כתב אופציה לא יפחת מהגבוה מבין: (1) ממוצע מחירי הסגירה של מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול); או (2) מחיר הסגירה של מניית הבנק בבורסה ביום המסחר האחרון שיקדם למועד אישור ההקצאה על ידי הדירקטוריון (או ועדת התגמול).

5.11.7. התגמול ההוני יהיה כפוף, ככל שרלוונטי, להתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות, שינוי מבני של הבנק (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב) וכיו"ב.

²¹ לעניין זה, "שינוי שליטה" הינו אם בעלי השליטה בפ.י.ב.י. אחזקות בע"מ (להלן: "פיבי אחזקות"), בעלת השליטה בבנק, יחדלו מלהיות בעלי השליטה (במישרין או בעקיפין) בבנק. לפרטים בדבר בעלי השליטה בפיבי אחזקות ראו ביאור 33(ד) לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2023.

[5.11.8. ככל שהתגמול ההוני יהיה מסוג שמסולק במזומן, שווי התגמול המירבי שישולם בפועל במועד המימוש יהיה עד פי שניים ממחיר המניה במועד הענקת התגמול ההוני. במקרה של תגמול הוני שאינו מסולק במזומן, הבנק ישקול לקבוע תקרה למועד המימוש במועד ההחלטה על הענקת התגמול ההוני.](#)

[5.11.9. הבנק יהיה רשאי להעניק את התגמול ההוני בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול מס רווח הון או בהתאם למסלול המס המיטבי מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת, ועל פי הוראות החסימה הקבועות בפקודת מס הכנסה.](#)

[5.11.10. על אף האמור בסעיף 5.10 לעיל, ככל שהסך הכולל של המענק הכספי שישולם בפועל ושל שווי התגמול הוני הכולל \(להלן: "שווי התגמול המשתנה הכולל"²²\) יעלה על 40% מהתגמול הקבוע לנושא המשרה בגין שנת המענק, החלק של התגמול ההוני הכולל המיוחס למקדם ההמרה יבשיל על פני תקופה שלא תפחת משלוש שנים \(בקצב הבשלה שלא יהיה מהיר יותר מקו ישר\).](#)

[5.11.11. העקרונות המפורטים בסעיף 5.11 זה משקפים את עיקרי תנאי התגמול ההוני לנושאי משרה בבנק. יתר ההוראות הנוגעות לתגמול ההוני ייקבעו במסגרת הענקתו לנושא משרה בבנק ו/או במסגרת תכנית תגמול הוני בבנק, ובכלל זה \(אך לא רק\), קביעת הוראות בדבר מימוש כתבי אופציה במנגנון מימוש נטו במניות.](#)

[5.12-5.11. הפחתה של המענק השנתי על פי שיקול דעת הדירקטוריון –](#)

ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להפחית מסכומי המענק השנתי בכפוף למגבלות הקבועות בדיון 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 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 וחיצוניים.

²² לרבות אם חלק מהתגמול המשתנה הכולל לא יוכר כהוצאה בדוחות הכספיים של הבנק בגין שנת המענק.

5.13-5.12. נושאי משרה המועסקים בהסכם העסקה אישי שאינם חברי הנהלת הבנק –

5.13.1-5.12.1. 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.

5.13.2-5.12.2. אופן קביעת המענק לנושא משרה כאמור בסעיף זה, ייקבע בהתאם לעקרונות האמורים בסעיף 5.1 עד 5.3 לעיל, בשינויים המחויבים.

5.13.3-5.12.3. על המענק השנתי שיוענק לנושאי משרה כאמור בסעיף 5.12 זה, יחולו הוראות סעיפים 5.5 עד 5.11 לעיל, בשינויים המחויבים.

5.14-5.13. נושאי משרה המועסקים תחת הסדר קיבוצי -

5.14.1-5.13.1. 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.

5.14.2-5.13.2. כאמור לעיל, כיום ישנו נושא משרה אחד המועסק 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 לנושא משרה זה, סברו ועדת התגמול והדירקטוריון כי אין מקום להחיל על נושא משרה זה את עקרונות המענק השנתי הקבועים במדיניות תגמול זו.

5.15-5.14. 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.

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

6.1. יו"ר דירקטוריון –

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

6.1.2. יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי לתגמול קבוע בלבד. גובה התגמול של יו"ר הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון בבנק,

ובהתחשב, בין היתר, בגודלו של הבנק, במורכבות פעילויותיו וכן בהתחשב בהיקף המשרה של יו"ר הדירקטוריון.²³

6.1.3. סך התגמול השנתי של יו"ר הדירקטוריון (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) לא יעלה על התקרה המותרת לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול על כ-3.045 מיליון ש"ח, צמוד לעליית המדד היסודי על פי ובכפוף 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).²⁴

6.1.4. 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.

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

6.2. מנכ"ל –

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

6.2.2. סך התגמול השנתי הקבוע של המנכ"ל (לא כולל תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין) לא יעלה על התקרה המותרת לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול (שאינה כוללת תשלומים והפרשות לתשלום פנסיוני ולפיצויי פיטורים על פי דין), בכפוף לסמכות לאשר שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל בהתאם לסעיף 11 להלן.²⁵

6.2.3. המנכ"ל 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 לעיל.

6.2.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למנכ"ל מענק שנתי בסך כספי בסך של עד 3 משכורות חודשיות, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים זאת, כולל ככל שהתקרה המותרת לפי חוק התגמול (לרבות לפי סעיף 2(ב) לחוק התגמול) תאפשר זאת. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק למנכ"ל מענק שנתי כמפורט להלן:

²³ 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).

²⁴ ראו לעניין זה הערת שוליים 7 לעיל.

²⁵ ראו לעניין זה הערת שוליים 7 לעיל.

6.2.4.1. רכיב מדיד של עד 2 משכורות חודשיות שייגזר מתוצאות הבנק במדדים הקבוצתיים והיעדים אשר נקבעו לאותה שנה עבור נושאי המשרה בבנק בהתאם לסעיף 5.1.3 לעיל ובכפוף לעמידה בתנאי הסף לפי סעיף 5.1.2 לעיל.

6.2.4.2. רכיב איכותי של עד 3 משכורות חודשיות, אם מצאו כי קיימים טעמים המצדיקים, זאת גם אם לא יתקיימו התנאים האמורים בסעיף 6.2.4.1 לעיל.

6.2.5. על אף האמור בסעיף 6.2.4 לעיל, המנכ"ל יהיה רשאי להודיע לבנק על ויתור על מענק שנתי שנקבע לו כאמור בסעיף 6.2.4 לעיל, כולו או חלקו, והבנק יהיה רשאי להעניק לו תגמול הוני, בהתאם להוראות הקבועות בסעיף 5.11 לעיל, בשינויים המחוייבים.

6.2.6.6-6.2.4. על תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל יחולו גם הוראות סעיף 4 למדיניות תגמול זו, למעט סעיף 4.5.1 לעיל.

7. גמול דירקטורים

7.1. 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 כדין. לגבי יו"ר הדירקטוריון יחולו הוראות סעיף 6.1 לעיל.

7.2. הגמול לדירקטורים ולדירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס – 2000 (להלן: "תקנות הגמול"). בשים 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.

7.3. הדירקטורים יהיו זכאים להחזר הוצאות בהתאם לתקנות הגמול.

7.4. חברי הדירקטוריון יהיו זכאים לתגמול קבוע בלבד.

8. ביטוח, שיפוי ופטור

8.1. 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 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.

8.2. 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:²⁶

8.2.1. גבולות האחריות לכלל הקבוצה – עד 150 מיליון דולר ארה"ב לתביעה או במצטבר, בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות מעל גבול האחריות.

8.2.2. ועדת הביקורת, התגמול ודירקטוריון הבנק אישרו את חידוש הפוליסה לתקופת ביטוח חדשה וקבעו כי היא בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות הבנק, רכוש או התחייבויותיו.

8.2.3. ועדת התגמול, ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק אישרו את סכומי הביטוח השנתיים ואת ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד חידוש הפוליסה (הדירקטורים ונושאי המשרה אינם נושאים בהשתתפות העצמית).

8.3. 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 בדיון. גובה ההתחייבות לשיפוי, לכל נושאי המשרה בבנק, במצטבר, על פי כל ההתחייבויות לשיפוי שיינתנו על הבנק, בגין מסכת אירועים אחת מן האירועים המזכרים 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 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.

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

8.5. 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.

²⁶ יצוין, כי תנאים אלה אושרו באסיפה הכללית של הבנק מיום 10 ביוני 2021, לרבות כתיקון למדיניות התגמול.

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.

9. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי עובדי הבנק²⁷

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. עלות התגמול הממוצע של נושאי המשרה, שהינם עובדי הבנק על פי מדיניות זו, **נכבד** **שהיה מיושם בהתאם לתוצאות הבנק** בשנת **2021-2023**, הינה פי כ- **5.81-5.52** מהעלות הממוצעת, ופי כ- **6.93-6.82** מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.²⁸

10. השבת תגמולים משתנים

10.1. השבה לפי הוראות חוק החברות

10.1.1. מבלי לגרוע מכל סעד העומד לבנק על פי דין, אם יתברר כי שולם למי מנושא המשרה תשלום בקשר עם תנאי כהונה והעסקה על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, ולאור הצגתם מחדש של

²⁷ כולל מת"ף - מיחשוב ותפעול פיננסי בע"מ, חברה בת בבעלות מלאה של **החברה הבנק**, הנותנת שירותים לבנק ומהווה חלק אינטגרלי מפעילותו.

²⁸ עוד יצוין כי עלות התגמול של המנכ"ל **הקודמת** על פי מדיניות התגמול, כנושא משרה בעל התגמול הגבוה ביותר בבנק, בהתאם לתוצאות הבנק בשנת **2021-2023**, הינה פי כ- **10.19-9.63** מהעלות הממוצעת, ופי כ- **12.16-11.89** מהעלות החציונית של התגמול המשולם ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן.

היחסים האמורים חושבו באופן הבא:
במונה נלקחו הוצאות התגמול של נושאי המשרה בשנת **2021-2023**.
במכנה נלקחו הוצאות התגמול ששולמו ליתר עובדי הבנק ועובדי הקבלן (ללא נושאי המשרה) בשנת **2021-2023** שעבדו שנה שלמה במשרה מלאה.

הנתונים היה אמור להיות משולם לנושא המשרה סכום נמוך מזה ששולם בפועל, ישיב נושא המשרה לבנק, עם דרישתו, כל תשלום כאמור.

10.1.2. 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.

10.1.3. 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.

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

10.2. השבה לפי הוראת המפקח

10.2.1. 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:

10.2.2. 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:

10.2.2.1. 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.

10.2.2.2. 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 החרג כאמור.

10.2.2.3. 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).

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

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

10.2.3.2. 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.

10.2.3.3. 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.

10.2.4. הפעלת ההשבה

10.2.4.1. 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.

10.2.4.2. 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.

10.2.4.3. 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 האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא.

10.2.4.4. 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.

10.2.5. תקופת ההשבה

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

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

10.2.5.3. 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**").

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

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

10.2.5.6. 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.

10.2.6. 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.

11. שינוי שאינו מהותי בתנאי העסקה

11.1. 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 31 לתקנות ההקלות, לפי העניין. אישור כאמור על ידי המנכ"ל ידווח לוועדת התגמול.

11.2. 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 ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה הרלוונטי בשנה הקלנדארית שקדמה לשינוי או ביחס לעלות השנתית בשנת 2022, לפי גבוה מבין השניים, ולא יותר מ- 15% לכל תקופת מדיניות התגמול ביחס לעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה הרלוונטי בשנה שקדמה למועד אישור מדיניות התגמול לאחרונה. יובהר לעניין זה כי בחישוב מגבלת העלות לבנק כאמור לעיל לא תיכלל עלות בגין עדכון הפרשות קיימות בדוחות הכספיים הנובעות מהשינוי בתנאי הכהונה וההעסקה (כגון הפרשה לפיצויי פיטורין או למענק הסתגלות במקרה של שינוי במשכורת החודשית). שינויים אלה ייחשבו שאינם מהותיים ביחס לתגמול הקיים באותה העת. ככל שהשינוי אינו מתייחס לערך כמותי, תיבחן המהותיות על פי טיבו וטבעו של העניין.

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

12. 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 2023 עד 2025 (כולל). אם לא אישרה האסיפה הכללית את מדיניות התגמול, ודירקטוריון הבנק יחליט לאמצה, על אף התנגדות האסיפה הכללית כאמור, מדיניות התגמול תעמוד בתוקפה למשך שלוש שנים ממועד אישור הדירקטוריון כאמור. ~~בכל הנוגע למענקים השנתיים לנושאי משרה בגין שנת 2022, לגביהם תחול מדיניות התגמול הקיימת של הבנק כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית ביום 26 בפברואר 2020.~~

13. שונות

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3. 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.

1. אופן המימוש

1.1. ניתן לממש אופציות על פי התוכנית, עם מילוי ההוראות הבאות:

1.1.1. בכפוף להוראות התוכנית, הניצע יהיה רשאי לממש את האופציות, כולן או

חלקן, במהלך תקופת המימוש, באמצעות משלוח הודעת מימוש בכתב חתומה על ידי הניצע למשרדו הרשום של הבנק ולנאמן, אשר תכלול, בין היתר, את שם הניצע ומספר הזהות שלו, מספר האופציות שהניצע מעוניין לממש ומחיר המימוש הכולל המשולם בגין (להלן: **"הודעת המימוש"**). הודעת המימוש תימסר לבנק ולנאמן ביום מסחר בלבד עד השעה 17:00 ובמקרה כאמור יראו את יום קבלת הודעת המימוש באותו יום מסחר, ובמידה ונתקבלה לאחר השעה 17:00, יראו את יום קבלת הודעת המימוש ביום המסחר הראשון לאחר מכן (להלן: **"יום קבלת הודעת המימוש"**).

1.1.2. הבנק ו/או הנאמן יהיו רשאים לקבוע הוראות ו/או לשנות את צורת הודעת

המימוש, אופן שליחתה וכן לקבוע כללים ומגבלות נוספים ביחס למימוש האופציות, והכל בהתאם ובכפוף להוראות הדין, תנאי סעיף 102, הכללים, הנחיות רשות המסים וקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש).

1.1.3. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, בכפוף להוראות הדין, תנאי סעיף 102

והכללים, הנחיות רשויות המס וקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש), הניצע יהיה חייב, לממש את האופציות, כולן או חלקן באמצעות מנגנון מימוש אופציות למניות על בסיס מרכיב ההטבה (Net Exercise) לפיו, הניצע יהיה זכאי לקבל מניות המשקפות את מרכיב ההטבה הגלום באופציות הממומשות (להלן: **"מרכיב ההטבה"**). למען הסר ספק, מובהר בזאת כי על פי שיטת מימוש זו, האופציות ניתנות למימוש לכמות המניות המשקפת אך ורק את מרכיב ההטבה. הניצע לא ישלם את מחיר המימוש, המשמש אך ורק לצורך חישוב מרכיב ההטבה. מספר מניות המימוש שיוקצו לניצע על פי מנגנון זה יקבע בהתאם להנחיות רשות המסים, ומנהל התוכנית²⁹ יהא רשאי במועד ההקצאה לקבוע בהסכם ההקצאה תנאים ומגבלות ביחס לאופן יישום מנגנון זה והכל בהתאם ובכפוף להוראות הדין, תנאי סעיף 102, הכללים, הנחיות רשות המסים וקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש).

1.1.4. יובהר כי לצורך חישוב מספר מניות המימוש תחת מנגנון "Exercise Net",

מנהל התוכנית רשאי לקבוע בעת ביצוע ההקצאות הוראות ותנאים בדבר

²⁹ דירקטוריון הבנק או ועדה שמונתה על ידי דירקטוריון הבנק ואשר הוסמכה על ידו לנהל תוכנית זו. בכפוף להוראות מסמכי ההתאגדות של הבנק, כפי שיתוקנו מעת לעת, אם מנהל התוכנית הינו ועדה, תכיל ועדה זו מספר חברים אשר לא יפחת מ-2, והכל כפי שייקבע על ידי הדירקטוריון, ובהתאם לכל דין.

יישום המנגנון וזאת בהתאם ובכפוף להוראות סעיף 102 ולהנחיות רשות המסים.

1.1.5. בכל מקרה בו כתוצאה מחישוב מספר מניות המימוש תחת מנגנון " Net Exercise", ידרש הבנק להקצות שברי מניה, לא יקצה הבנק שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל כלפי מטה לכל שבר מניה הנמוך מ-0.5, וכלפי מעלה לכל שבר מניה השווה או הגבוה מ-0.5.

1.1.6. הבנק יהווך להון מניות את ערכן הנקוב של מניות המימוש שיוקצו וזאת מתוך רווחים כמשמעותם בסעיף 302(ב) לחוק החברות, מפרמיה על מניות או מכל מקור אחר הכלול בהונה העצמי, בדוחותיה הכספיים, והכול בהתאם ובכפוף להוראות סעיף 304 לחוק החברות.

2. התאמות

בקרות כל אחד מהאירועים המוזכרים להלן, זכותו של הניצע לממש את האופציות שהוענקו לו, תהא כפופה להתאמות המפורטות להלן:

2.1. עסקת מיזוג, פיצול ו/או שינוי מבני

בכל מקרה של עסקת מיזוג, פיצול, מכירה ו/או שינוי מבני אחר של הבנק, ובכפוף לאישורים על פי דין, הנחיות רשות המסים וקבלת כל האישורים הנדרשים מרשות המסים (ככל שנדרש), דירקטוריון הבנק (או מנהל התוכנית, לפי העניין), בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי וללא צורך בקבלת הסכמתו של הניצע, יהיה רשאי, אך לא חייב, לקבוע הוראות לגבי אחת או יותר מהאפשרויות המפורטות להלן:

2.1.1. אם וכיצד תואץ תקופת ההבשלה של אופציות שאינן הבשילו (כולן או חלקן), ולבצע לשם כך שינויים במחיר המימוש או בכל תנאי אחר של ההקצאות, אם וככל שידרשו;

2.1.2. אם וכיצד אופציות שתקופת ההבשלה שלהן לא תואץ, תבוטלה ו/או תימכרנה ו/או תיפדנה על ידי הבנק ו/או או תוחלפנה בהקצאות ו/או בניירות ערך אחרים בתאגיד אחר, ולבצע לשם כך שינויים במחיר המימוש או בכל תנאי אחר של האופציות, אם וככל שידרשו;

2.1.3. אם וכיצד האופציות (כולל אופציות שתקופת ההבשלה שלהן הוצאה כאמור לעיל) תבוטלה, תמומשנה, תוחלפנה ו/או תימכרנה על ידי הנאמן או הבנק, לפי העניין, עבור הניצע;

2.1.4. אם וכיצד מניות המימוש המוחזקות עבור הניצע על ידי הנאמן תוחלפנה ו/או תימכרנה ו/או תומרנה על ידי הנאמן עבור הניצע; וכן

2.1.5. לקבוע כל הוראה ולבצע כל פעולה ו/או התאמה ו/או שינוי בקשר לאופציות ותנאיהן, ככל שיידרש לפי שיקול דעתו.

2.2. פיצול או איחוד הון

בכל מקרה של פיצול או איחוד הון המניות של הבנק, או כל אירוע הוני תאגידי בעל אופי דומה באופן מהותי, הבנק יבצע את השינויים או ההתאמות הדרושים לשם מניעת דילול או הגדלת זכויותיו של ניצע במסגרת התוכנית ביחס למספר האופציות שטרם מומשו על ידי הניצע וטרם פקעו ו/או ביחס למחיר המימוש של כל אופציה.

2.3. חלוקת רווחים (דיבידנדים)

אם יחלק הבנק רווחים (דיבידנדים) במזומן לכל בעלי מניותיו, והתאריך הקובע את הזכות לקבלת חלוקת רווחים זו יחול לאחר מועד הענקת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן בפועל, יופחת מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה לפני חלוף התאריך הקובע הנ"ל, במלוא סכום הדיבידנד למניה ברוטו (עד לערך הנקוב של המניה), אשר חולק כאמור. למען הסר ספק, מחיר המימוש לא יפחת בשום מקרה מהערך הנקוב של המניה.

2.4. חלוקת דיבידנד בעין

אם יחלק הבנק דיבידנד בעין לכל בעלי מניותיו, והתאריך הקובע את הזכות לקבלת דיבידנד זה יחול לאחר מועד הענקת האופציות אך לפני מועד המימוש שלהן בפועל, יופחת מחיר המימוש של כל אופציה שטרם מומשה לפני חלוף התאריך הקובע הנ"ל, בסכום ההטבה למניה שמחולקת (עד לערך הנקוב של המניה), והכל בכפוף ובהתאם להנחיות רשות המיסים וקבלת אישורה מראש (ככל שנדרש).

2.5. חלוקת מניות הטבה

היה ויחלק הבנק לבעלי המניות הרגילות שלו, מניות הטבה, תשמרנה זכויות הניצע באופן הבא: מיד לאחר התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה (להלן ובס"ק זה: **"התאריך הקובע"**) יגדל מספר המניות הנובעות ממימוש אופציות במספר המניות שהניצע היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מימש את אופציות ערב התאריך הקובע לחלוקת מניות הטבה. מחיר המימוש של כל אופציה לא ישתנה כתוצאה מהגדלת מספר מניות המימוש שהניצע זכאי להן עקב חלוקת מניות הטבה. מובהר בזה, כי מספר מניות המימוש שהניצע יהיה זכאי להן יותאם רק במקרה של חלוקת מניות הטבה, כאמור בסעיף קטן זה לעיל, אך לא במקרה של הנפקות אחרות כלשהן (כולל הנפקות לבעלי עניין). עוד מובהר, כי זכות הניצע להגדלת מספר המניות בשל חלוקת מניות הטבה כאמור, תחול בפועל רק ביחס לאופציות שימומשו בפועל על ידי הניצע, על פי תנאי התוכנית.

2.6. הנפקת זכויות

במקרה של הנפקת זכויות על ידי הבנק לבעלי המניות, מספר המניות הנובעות ממימוש האופציות יותאם למרכיב ההטבה בזכויות, כפי שהוא מתבטא ביחס שבין שער הנעילה של המניה בבורסה ביום המסחר האחרון לפני יום ה"אקס" לבין שער הבסיס של המניה "אקס זכויות".

2.7. הבנק ישמור כמות מספקת של מניות רגילות בהונו הרשום, להבטחת ביצוע זכות המימוש של אופציות המוצעות על ידו ובמקרה הצורך יגרום להגדלת ההון הרשום שלו. ההוראות כאמור יהיו כפופות לקבוע בהחלטת מיסוי בעניין מרשות המסים, ככל שתקבל. כן מובהר כי הוראות אחרות בתוכנית זו המתמייחסות למניות המימוש תחולנה גם לגבי מניות ההטבה שתתווספנה למניות המימוש כאמור לעיל, בכפוף לשינויים המחויבים.

2.8. בכל מקרה בו כתוצאה מהתאמות המפורטת בסעיף זה, ידרש הבנק להקצות שברי מניה, לא יקצה הבנק שברי מניה, כאמור, ומספר המניות שיוקצו לניצע יעוגל למספר השלם הקרוב (כלפי מעלה או כלפי מטה, לפי המקרה).

2.9. מבלי לגרוע מתנאי התוכנית, מובהר לניצע כי כל האמור בסעיף זה כפוף להנחיות רשות המסים וקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש).

2.10. מבלי לגרוע מתנאי התוכנית, מובהר לניצע כי ההתאמות כאמור בסעיף זה תעשנה בהתאם ובכפוף לתקנון הבורסה והנחיות הבורסה הרלוונטיות, כפי שתקבענה מעת לעת, ודירקטוריון הבנק או מנהל התוכנית, לפי העניין, יבחר את אחת הדרכים הקבועות בתקנון הבורסה לביצוע התאמות כאמור, וכל זאת בכפוף להנחיות רשות המסים וקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שנדרש).

2.11. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף זה לעיל, מובהר כי לא תבוצע המרה למניות ביום הקובע לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת רווחים, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא: "אירוע חברה"). כמו כן, מובהר, כי מקום שיום האקס של אירוע חברה חל לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא תבוצע המרה ב"יום האקס" כאמור.

2.12. הניצע בלבד ישא בכל השלכות המס העשויות לחול כתוצאה מביצוע התאמות לפי סעיף זה.

3. סיום העסקה

3.1. סיום העסקה

אלא אם נקבע אחרת על ידי מנהל התוכנית בהסכם ההקצאה, במקרה של סיום יחסי העבודה או סיום ההתקשרות של הניצע עם הבנק ו/או חברה קשורה של הבנק (להלן: "סיום ההתקשרות") בשל כל סיבה שאינה מתוארת בסעיף 3.2 להלן, אזי זכות הניצע למימוש אופציות, תחול רק בגין אופציות שהבשילו עד למועד סיום ההתקשרות (בכפוף לאפשרות לקבוע האצת הבשלה בהתאם להוראות התוכנית). על אף האמור, ככל שסיום ההתקשרות היא ביוזמת הבנק (לרבות סיום התקשרות בשל פרישה לגימלאות או סיום התקשרות כתוצאה ממוות או נכות (כאשר הגדרת ניצע כסובל מנכות תיעשה לפי שיקול דעתו המוחלט של מנהל התוכנית)) – יבשיל גם החלק היחסי מהמנה הבאה, אשר מועד ההבשלה שלה טרם הגיע, שיחושב לפי מכפלת: (א) כמות האופציות במנה הזו; ב- (ב) בשיעור מתקבל מחלוקת מספר הימים שחלפו ממועד ההקצאה או ממועד ההבשלה של המנה הקודמת (לפי המאוחר) ועד לסיום

ההתקשרות, במספר הימים שממועד ההקצאה או מועד ההבשלה של המנה הקודמת (לפי המאוחר) ועד ליום סיום תקופת ההבשלה של המנה הרלוונטית. האופציות יהיו ניתנות למימוש (בכפוף למגבלות הקבועות בפקודה) עד למועד תום תקופת האופציות שנקבע בהסכם ההקצאה ומועד זה לא יוקדם עקב סיום ההתקשרות, אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההקצאה. זכאות הניצע ליתר האופציות שהוקצו לטובתו תפקע.

למעט אם מנהל התוכנית החליט אחרת, ככל שהיום האחרון למימוש כתבי האופציה חל ביום שבו מימוש כתבי האופציה אסור לאור מגבלות החלות בהתאם למדיניות הבנק בנושא איסור השימוש במידע פנים או מסיבה אחרת, אזי היום האחרון למימוש אופציות יידחה עד לתום יום המסחר השביעי אשר חל לאחר יום המסחר האחרון החל במהלך תקופת המגבלות כאמור.

3.2. סיום העסקה מעילה

במקרה של סיום ההתקשרות כתוצאה מעילה, כל זכויות הניצע בקשר עם האופציות שהוענקו לו, בין אם הזכות לממשן הבשילה ובין אם לאו עד למועד סיום ההתקשרות, יפקעו עם סיום ההתקשרות, ללא כל תמורה.

אם לאחר סיום יחסי ההתקשרות ולפני מימוש האופציות יקבע מנהל התוכנית, שהניצע התנהג באופן העונה להגדרת עילה (בין אם לפני סיום יחסי ההתקשרות ובין אם לאחר מכן), כי אז תפקע (ללא כל תמורה) במועד זה זכות הניצע לממש את האופציות שהוענקו לו וטרם פקעו.

קביעת מנהל התוכנית בדבר התנהגות הנופלת להגדרת עילה תהיה סופית לכל עניין בקשר לתוכנית.

"עילה" – בהקשר לסיום יחסי עובד מעביד או סיום שירות של ניצע בבנק או בחברה קשורה - סיבה או בסיס לסיום עבודה או שירות כאמור, בנסיבות שבהן הניצע לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות הדין לרבות, אך לא רק: חוסר יושר כלפי הבנק או חברה קשורה, הפרת חובת אמונים, והפרה מהותית על ידי הניצע של: (1) הסכם העסקה או שירות או (2) כל התחייבות אחרת כלפי הבנק או החברה הקשורה.

3.3. חריגים

במקרים חריגים, הקשורים לסיום התקשרות בין הבנק ו/או חברה קשורה של הבנק לניצע, או אירועים הקשורים בבנק עצמו, רשאי מנהל התוכנית, לפי שיקול דעתו הבלעדי, להאריך את התקופות הנקובות בסעיפים 3.1 עד 3.2 לעיל וזאת בכפוף להנחיות רשות המסים, הוראות סעיף 102 והכללים.

3.4. שינוי מקום העבודה

למעט אם נקבע אחרת על-ידי מנהל התוכנית זכות הניצע לאופציות שהוענקו לו תחת המתאר, או להבשלתן, לא תסתיים או תפקע רק כתוצאה מהעובדה שהניצע עבר

לעבוד כעובד או כנושא משרה בחברה קשורה או להפך או בין חברה קשורה אחת לחברה קשורה אחרת.

4. ניהול התוכנית

4.1. בכפוף להוראות החוק, למסמכי ההתאגדות של הבנק ולכל החלטה אחרת של דירקטוריון הבנק, מנהל התוכנית יהיה מוסמך, בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי, ובכפוף להוראות התוכנית, מסלול המס, לרבות סעיף 102 לפקודה והכללים, הנחיות רשות המסים, ובכפוף לקבלת אישורה מראש של רשות המסים (ככל שתידרש), להפעיל את כל הכוחות והסמכויות לפי התוכנית ו/או לפי הדין (בכפוף לקבלת אישור הדירקטוריון, אם אישור כאמור נדרש על פי דין), בין אם סמכויות וכוחות אלה ניתנו לו במפורש בתוכנית ובין אם סמכויות וכוחות אלה נדרשים או רצויים לצורך ניהול התוכנית, לרבות:

- 4.1.1. לקבוע מי יהיו הניצעים על פי התוכנית;
- 4.1.2. לקבוע את התנאים של הסכמי ההקצאה, לרבות כמות האופציות המוענקות לכל ניצע, מועדי הבשלה, תנאי הבשלה, תנאי מימוש, אופן מימוש האופציות, תקופות ההבשלה והחסימה, מחיר המימוש;
- 4.1.3. המועד ו/או המועדים בהם האופציות יוענקו לניצע;
- 4.1.4. האם, עד כמה ותחת אלו נסיבות ניתן יהיה לפרוע, לבטל, לעקל, להחליף, להשהות, להחזיר לבנק או לוותר על האופציות;
- 4.1.5. לקבוע מגבלות לגבי עבירות אופציות ו/או מניות המימוש;
- 4.1.6. לקבוע את שווי השוק של המניות;
- 4.1.7. למנות נאמן ולבחור את מסלול המיסוי של הקצאה במסלול עם נאמן;
- 4.1.8. לקבוע את סוג ההקצאה המוענקת;
- 4.1.9. לשנות מגבלות ותנאים החלים על האופציות לרבות מניות המימוש;
- 4.1.10. לפרש את תנאי התוכנית ולפקח על ניהול התוכנית;
- 4.1.11. להאיץ באופן מלא או חלקי את מועדי ההבשלה של אופציות שהוענקו לניצע;
- 4.1.12. להקפיא, לסיים או לבטל את התוכנית כולה או מקצתה, לתקן או לשנות את התוכנית והוראותיה;
- 4.1.13. לקבוע את אופן המימוש של האופציות (כגון Net Exercise / Cashless);
- 4.1.14. לקבוע מנגנוני התאמה ביחס לתנאי האופציות בכפוף להוראות הדין, הנחיות רשות המסים וקבלת האישורים הנדרשים מרשות המסים (ככל שנדרשים);

4.1.15. לקבוע, לתקן, לשנות, להתאים, להשלים ולבטל הוראות ותנאים של התוכנית ו/או של הסכם הקצאה מסוים לרבות בהתאם להנחיות רשות המסים (ככל שישנן הנחיות רלוונטיות);

4.1.16. להחליט האם סיום ההתקשרות נבע מ"עילה", כאמור בסעיף 3.2 לעיל;

4.1.17. לאשר התאמות בתנאי האופציות שאופן ביצוען לא נקבע במפורש על פי הוראות התוכנית;

4.1.18. להתנות את הענקת האופציות במתן ייפוי כוח על ידי ניצע בקשר להפעלת זכויות ההצבעה במניות שתוענקנה לפי התוכנית ו/או במניות המימוש, לרבות לאחר תום תקופת החסימה;

4.1.19. להחליט האם מניות המימוש יוקצו מתוך מניות רדומות של הבנק, לרבות כאלו שבכוונת הבנק לרכוש לצורך כך בכפוף להנחיות רשות המסים;

4.1.20. להחליט ולקבוע בכל עניין אחר הנחוץ לניהול התוכנית.

4.2. פרשנות מנהל התוכנית לגבי כל סעיף בתוכנית או בהסכם ההקצאה תהא סופית ומוחלטת.

4.3. הבנק אינו מתחייב, כי התוכנית תוכר על ידי שלטונות המס ככזו, המקנה לניצע את ההטבות הקבועות בסעיף 102. אם יחולו הוראות סעיף 102 והכללים, יהיו התוכנית והסכם ההקצאה כפופים לתנאי סעיף 102, לכללים ולאישור פקיד השומה, ככל שיינתן ויידרש. תנאי סעיף 102 או אישור פקיד השומה כאמור, אשר אינם מפורטים באופן מפורש בתוכנית או בהסכם ההקצאה, ייחשבו כחלים ומחייבים את הבנק ואת הניצע.

5. הסדר הנאמנות והחסימה / זכויות כבעל מניות

5.1. האופציות תוקצנה לפי הוראות מסלול רווח הון באמצעות נאמן. בהתאם לדרישות סעיף 102 לפקודה, הבנק ימנה נאמן אחד בלבד שיחזיק בנאמנות לטובת הניצע במשך תקופת החסימה את האופציות, מניות המימוש וכן את כל הזכויות המוקנות מכוחן, לרבות מניות הטבה, ויחול עליהן אותו מסלול מיסוי.

5.2. בהתאם לדרישות סעיף 102 לפקודה, הבנק מינה נאמן (אי.בי.אי ניהול נאמנויות) שיחזיק בנאמנות לטובת הניצע במשך תקופת החסימה את האופציות, את המניות שיוענקו בעקבות מימוש האופציות וכן את כל הזכויות המוקנות מכוחן, לרבות מניות הטבה, ויחול עליהן אותו מסלול מיסוי.

5.3. תקופת החסימה של האופציות שהוענקו תחת מסלול רווח הון באמצעות נאמן, תהיה לפחות 24 חודשים ממועד ההקצאה של האופציות לניצע באמצעות נאמן, או במשך תקופה שונה, כפי שייקבע בכל תיקון לסעיף 102 לפקודה ולכללים (ככל שהאופציות הבשילו ו/או מומשו למניות לפני תום תקופת החסימה, יהיו גם המניות כפופות לתקופת החסימה). מנהל התוכנית ינחה את הנאמן באשר לאופן העברת מניות

המימוש והזכויות הנוספות (כהגדרתן להלן) בסיום הנאמנות (לאחר מועד תום תקופת החסימה).

5.4. במהלך תקופת החסימה, ובכפוף לתנאי סעיף 102 ולכללים, הניצע אינו רשאי לממש, למכור, להעביר מידי הנאמן או לעשות פעולה כלשהי ביחס לאופציות או מניות המימוש, עד מועד תום תקופת החסימה (למעט אם נתקבל אישור מתאים מרשויות המס, לרבות אישור להמשך חלות ההוראות לפי סעיף 102 לפקודה).

5.5. אם ניצע יורה למכור או להעביר מידי הנאמן את האופציות ו/או מניות המימוש כאמור לפני מועד תום תקופת החסימה (להלן: "**הפרה**"), ישלם הניצע את כל המיסים הנדרשים לתשלום עקב הפרה לפי סעיף 7 לכללים, עד אשר כל המיסים ישולמו לפי סעיף 7 לכללים, וככל שתחול על הנאמן חובת ניכוי מס במקור, הנאמן יהיה רשאי לעשות כל פעולה לשם כך, לרבות מכירת המניות וניכוי במקור מהתמורה שתתקבל בגין.

5.6. הנאמן לא יעשה כל עסקה או פעולה ביחס לאופציות ולמניות המימוש, לא יעביר אותן, ימחה אותן, ימשוך אותן, יעקל אותן או ישעבד אותן מרצון ולא ייתן בשלהן ייפוי כוח או כתב העברה, בין אם תוקפם מידי ובין אם תוקפם בתאריך עתידי, למעט העברה מכח צוואה או על פי דין, אלא לאחר תשלום המס החל בשל הקצאתן או לאחר שהבטיח הנאמן את תשלום המס כאמור. הועברו האופציות ו/או מניות המימוש כאמור מכוח צוואה או על פי דין, יחולו הוראות סעיף 102 והכללים על יורשיו או נעבריו של הניצע.

5.7. במקרה של חלוקת זכויות בגין מניות מימוש, לרבות מניות הטבה (וכן זכויות אם וכלל שיחולקו מכוח האופציות) (להלן: "**הזכויות הנוספות**"), - הזכויות הנוספות יוקצו לניצע באמצעות הנאמן ויחולו עליהן הוראות התוכנית ותנאי מסלול המס של הזכויות בגין הוקצו הזכויות הנוספות.

5.8. עם מימושו של האופציות, תהיינה מניות המימוש שוות בזכויותיהן למניות הבנק לכל דבר ועניין, והזכויות הצמודות להן תכלולנה זכות לדיבידנד, להטבה או זכות אחרת, אשר התאריך הקובע את הזכות לקבלן חל ביום הענקתן לניצע באמצעות נאמן או לאחריו (להלן בסעיף זה: "**הזכויות**"). האופציות לא יזכו את הניצע ו/או הנאמן בזכויות כאמור הצמודות למניות הבנק או בזכות כלשהי אחרת שלא נקבעה במפורש בתוכנית או בהסכם ההקצאה.

5.9. בכל מקרה בו יהיה זכאי הניצע לקבלת הזכויות, ובמועד הקובע לחלוקת הזכויות היו מניות המימוש מוחזקות בידי הנאמן בהתאם להוראות התוכנית, יועברו הזכויות לידי הנאמן ויוחזקו על ידי הנאמן עד תום תקופת החסימה (ותקופת החסימה הנוספות, ככל שנקבעו), ותנאי מסלול המס יחולו על זכויות נוספות אלה והכל בהתאם לקבוע בהסכם ההקצאה.