

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

שד' רוטשילד 42, תל-אביב

5 באוגוסט 2013

לכבוד  
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ  
רחוב אחד העם 54  
תל-אביב 65202  
(באמצעות המגנ"א)

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
רחוב כנפי נשרים 22  
ירושלים 95464  
(באמצעות המגנ"א)

ג.א.נ.,

**הנדון: דיווח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת**

1. **כללי**

ניתן בזאת דוח מיידי בהתאם לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") לתקנות החברות (הודעה על אסיפת כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), תש"ס-2000 ("תקנות הודעה על אסיפה"), לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), תשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה") ולתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), תש"ל-1970 ("תקנות דוחות מיידיים"), בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של הבנק.

2. **סוג האסיפה, מועדה ומקום כינוסה**

אסיפה כללית מיוחדת של הבנק תתכנס ביום ג', 10 בספטמבר 2013, בשעה 10:00, במשרדי הבנק בשד' רוטשילד 42, תל-אביב (קומה 14 חדר הישיבות) ("האסיפה").

3. **הנושא שעל סדר היום**

על סדר יומה של האסיפה עומדת ההחלטה הבאה:

אישור מדיניות התגמול לנושאי משרה בבנק, המצ"ב כנספח א' לדוח זה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

#### 4. הליך אישור מדיניות התגמול והנימוקים לאישור מדיניות התגמול

- 4.1. מדיניות התגמול המובאת לאישור בדוח זה הינה מדיניות תגמול המאושרת לראשונה על ידי הבנק לפי סעיף 267א לחוק החברות.
- 4.2. מדיניות התגמול, על מרכיביה השונים, נדונה במספר ישיבות של ועדת התגמול ולאחר שניתנו המלצות ועדת התגמול, גם בישיבת הדירקטוריון.
- 4.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה בדבר מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון הינם: מר יוסף הורוביץ (יו"ר; דח"צ), גב' פנינה ביטרמן כהן (דח"צ), מר זאב בן אשר (דח"צ), מר אמנון גולדשמידט וגב' דליה לב.
- 4.4. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה מדיניות התגמול הינם: מר רוני חזקיהו (יו"ר), מר צדיק בינו, מר גיל בינו, מר קובי סיט, מר יוסף הורוביץ (דח"צ), גב' פנינה ביטרמן כהן (דח"צ), מר זאב בן אשר (דח"צ), מר אמנון גולדשמידט, גב' דליה לב, מר גדעון להב, מר דן ארבל, מר דוד אסיא וגב' נגה יציב.
- 4.5. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן:
- 4.5.1. השיקולים הנדרשים לעניין גיבוש מדיניות תגמול לפי חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג – 2012 (להלן: "תיקון 20 לחוק החברות"), לרבות הקריטריונים המפורטים בתוספת הראשונה א' לחוק החברות, חלקים א' (עניינים שחובה להתייחס אליהם במדיניות תגמול) ו-ב' (הוראות שחובה לקבוע במדיניות תגמול);
- 4.5.2. ההנחיות בעניין מדיניות תגמול נאותה שפרסם המפקח על הבנקים במכתבו מיום 5 באפריל 2009;
- 4.5.3. מדיניות ותכנית המענקים הקיימת;
- 4.5.4. תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק;
- 4.5.5. תנאי העסקה של עובדים בבנק (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון מס' 20 לחוק החברות).
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.

6. לצד הנימוקים שהובאו במסגרת מדיניות התגמול, להלן יובאו תמצית נימוקי הדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול, לאחר שבחן את המלצות ועדת התגמול:

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

#### 6.2. לעניין התגמול הקבוע –

6.2.1. התגמול הקבוע מהווה רכיב משמעותי מסך התגמול, על מנת שלא לעודד נטילת סיכונים מוגברת.

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

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

6.2.4. לצד המגבלות שנקבעו במדיניות התגמול, התגמול הקבוע ייקבע גם תוך השוואה לתנאי ההעסקה של נושאי משרה בתפקידים קודמים בבנק ובתפקידים מקבילים בחמשת הבנקים הגדולים.

#### 6.3. לעניין הרכיב המשתנה –

6.3.1. הרכיב המשתנה מבוסס על תשואה להון ויחס הלימות הון וכן נותן משקל לתכנית העבודה השנתית של הבנק, הנקבעת מדי שנה על ידי הדירקטוריון, בין היתר, בהתאם לתיאבון הסיכון העדכני של הבנק. יעדי התשואה להון ויחס ההון ליבה של הבנק מותאמים אף הם לסיכונים העדכניים ולעלות ההון של הבנק. השילוב במדיניות התגמול בין תשואה להון לבין הלימות הון מהווה את השילוב הנכון היוצר תגמול המביא

לקידום מטרות הבנק. הוא יוצר תמריצים ראויים לנושאי המשרה מצד אחד תוך שמירה על מדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

6.3.2. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, חישוב התשואה להון על בסיס

הרווח הנקי הוא החישוב המשקף בצורה המיטבית את התוצאות העסקיות של הבנק, לרבות לצורך היקף הזכאות למענקים שנתיים, ללא צורך בהתאמות מיוחדות, וזאת בין השאר לאור היעדרן של פעילויות עסקיות מהותיות שאינן במהלך העסקים הרגיל של הבנק, והיעדרן של השקעות ריאליות מהותיות של הבנק, אשר מימושן או הערכת שוויין, יש בהן כדי ליצור אירועים חד פעמיים בולטים.

6.3.3. קביעת הסדר לפיו בתשלום מענק מעל לסכום מסוים, חלק מתשלום

המענק השנתי יידחה תוך התניית תשלום המענקים הנדחים בעמידה בתנאי הסף לתשלום מענק שנתי באותה שנה, מחזקת את ביסוס הרכיב המשתנה על ביצועים בראייה ארוכת טווח.

6.3.4. קביעת התקרה לרכיב המשתנה מסייעת ביצירת מבנה תמריצים

מאוזן לבכירים, כך שלא יעודדו לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק.

6.3.5. במסגרת חלוקת תקציב המענק השנתי בין חברי ההנהלה יינתן דגש

לתרומתו של כל אחד מנושאי המשרה להשגת יעדי הבנק והשאת רווחיו וכן להערכה האישית על ידי הגורמים הממונים על נושא המשרה. כמו כן, הרכיב המשתנה נקבע ברובו על פי קריטריונים הניתנים למדידה תוך מתן משקל מסוים לציוני הערכה אישית של מרבית נושאי המשרה בשים לב לתרומתם לבנק ותרומתם לתחומי הממשל התאגידי, הציות לחוקים וניהול הסיכונים.

6.3.6. היחס בין המרכיב הקבוע למרכיב המשתנה בתנאי ההעסקה של נושאי

המשרה, כפי שבא לידי ביטוי בתקרות שנקבעו לרכיבי התגמול השונים, הינו מידתי ומאוזן. כמו כן, התגמול לבכירים נקבע תוך מתן משקל ליחסיות בתגמול בין תפקידי המנכ"ל, היו"ר ותפקידי הניהול האחרים.

6.3.7. בכל הנוגע לתגמול נושאי משרה העוסקים בניהול סיכונים, בקרה

וביקורת נקבעו במדיניות התגמול הוראות ייחודיות המאפשרות התחשבות בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו.

6.4. לעניין רכיב התגמול ההוני - הרכיב ההוני שהמדיניות מאפשרת הענקתו, הינו

מצומצם יחסית בהיקפו ומהווה חלק מהמענק השנתי המשולם לנושאי משרה בגין תוצאות הבנק. לתגמול ההוני נקבעה תקופת הבשלה של שלוש שנים תוך התניית ההבשלה בהתקיימות תנאי הסף לתשלום מענק שנתי, אשר ועדת התגמול

והדירקטוריון מצאו כסבירה וכמסייעת רכיב זה בקשירת התגמול לתוצאות ארוכות הטווח של הבנק.

6.5. אשר לרכיבי תגמול היכולים להיחשב כתגמולים בגין סיום ההעסקה -

6.5.1. מדיניות התגמול קובעת תקרות לרכיבים כאמור. כמו כן, רכיבים כאמור מתחשבים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה.

6.5.2. ועדת התגמול והדירקטוריון לא מצאו כי יש מקום להתנות תגמולים אלה בביצועים שכן התכליות שביסוד הענקתם אחרות ושונות הרצון לתגמל על תוצאות הבנק או ביצועי נושא המשרה ובשים לב להיקף המצומצם יחסית של התגמולים האמורים. ביטוי הולם לתגמולים המותנים בביצועים (לרבות במקרה של סיום העסקה), ניתן במסגרת הוראות מדיניות זו העוסקות ברכיב המשתנה.

6.6. העסקתם של סמנכ"לים חדשים בבנק תהיה על בסיס הסכם העסקה אישי. תנאי ההעסקה של נושאי משרה מכהנים המועסקים תחת ההסדר קיבוצי החל על מנהלים ומורשי חתימה של הבנק ימשיכו להיקבע בהתאם להוראות ההסדר הקיבוצי.

6.7. תהליך הכנת מדיניות התגמול כלל בחינה והתייחסות לפער בין התגמול המשולם לנושאי המשרה בבנק לבין התגמול המשולם לעובדי הבנק ולעובדי הקבלן וביטוי לבחינה ולדיון בנושא ניתן במדיניות התגמול.

6.8. מדיניות התגמול כוללת אפשרות להפחתת הרכיבים המשתנים על פי שיקול דעת הדירקטוריון בנסיבות המצדיקות זאת.

6.9. מדיניות התגמול עולה בקנה אחד עם ההנחיות בעניין מדיניות תגמול נאותה שפרסם המפקח על הבנקים במכתבו מיום 5 באפריל 2009. יצוין, כי מדיניות התגמול כפופה לתיקונים שיחולו מעת לעת בדין ובהוראות החלות על הבנק, ובכלל זה הוראות שיחייבו את הבנק לפי חוזר המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, שטיוטה מעודכנת שלו, פורסמה בחודש יולי 2013.

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

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

## 7. תאימות תנאי הכהונה והעסקה למדיניות התגמול ותחולה על חברות בנות

7.1. במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון הבנק, תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק, אשר מדיניות התגמול חלה בעניינם, תואמים את מדיניות התגמול ואין סטייה מהותית בין תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה כאמור לבין מדיניות התגמול. כאמור במדיניות התגמול, הבנק יפעל להטמעת הוראות מדיניות התגמול לעניין הרכיב המשתנה בתכנית התגמול הקיימת<sup>1</sup>.

7.2. מדיניות התגמול תחול במישרין רק על נושאי משרה בבנק וכן תחול על תנאי הכהונה והעסקה של מנכ"ל מת"ף – מחשוב ותפעול פיננסי בע"מ, חברה בת בבעלות מלאה של הבנק, הנותנת שירותים לבנק ומהווה חלק אינטגרלי מפעילותו.

7.3. בהתאם לכך, מדיניות התגמול בבנק לא תחול באופן ישיר על תנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה בחברות הבנות של הבנק (לרבות נושאי משרה כאמור שנכללו בגילוי לפי תקנה 21 לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), תש"ל – 1970 בדוח תקופתי של הבנק לשנת 2012). עם זאת, עקרונות מדיניות התגמול של הבנק יאומצו כחלק ממדיניות קבוצתית בחברות הבנות של הבנק בישראל, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות, בשים לב לאופייה וגודלה של כל חברה בת כאמור, לרבות בכל הנוגע לתקרות רכיבי התגמול השונים במדיניות התגמול, ולאור הרגולציה החלה בעניינה, ככל שרלוונטית.

7.4. אשר לנושאי משרה בחברות בנות של הבנק שהינן בנקים מחוץ לישראל, יצוין, כי לאור השונות באופי העסקה בחברות אלו, בתנאי השוק לבכירים במדינות אלו, ובדין הזר החל על העסקת נושאי המשרה בחברות אלו, לא יוחלו עקרונות מדיניות התגמול של הבנק בכל הנוגע לנושאי משרה על נושאי המשרה בחברות האמורות.

## 8. הרוב הנדרש

8.1. הרוב הנדרש לאישור הנושא על סדר היום כאמור בסעיף 3 לעיל הינו רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לבנק כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(1) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול,

---

<sup>1</sup> לפרטים בדבר תכנית התגמול הקיימת ראו דיווח מידי של הבנק מיום 31 במאי 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-142014).

המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

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

8.2. יצוין, כי דירקטוריון הבנק יהא רשאי לקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול על אף התנגדות האסיפה הכללית הוא לטובת החברה.

#### 9. שמות בעלי השליטה בבנק והזכויות המקנות להם שליטה בבנק

9.1. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה פ.י.ב.י. אחזקות בע"מ (להלן: "פיבי") ב- 48.34% מהון המניות המונפק ומזכויות ההצבעה בבנק. פיבי הינה חברה ציבורית, אשר מניותיה נסחרות בבורסה לניירות ערך של תל אביב בע"מ.

9.2. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, בינוהון בע"מ (להלן: "בינוהון"), מחזיקה בכ- 38.54% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי, ובינופרי בע"מ (להלן: "בינופרי") מחזיקה בכ- 8.99% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי. בינוהון ובינופרי הינן חברות שבשליטת מר צדיק בינו (המכהן כדירקטור בבנק), המחזיק 52.5% מאמצעי השליטה בבינוהון ובינופרי. 47.5% מאמצעי השליטה בבינוהון ובינופרי מוחזקים בחלקים שווים על ידי ילדיו של מר צדיק בינו – מר גיל בינו (המכהן כדירקטור בבנק וכיו"ר דירקטוריון פיבי), גבי הדר בינו שמואלי וגבי דפנה בינו אור (המכהנת כדירקטורית בפיבי) (להלן ולעיל ביחד: "ילדי בינו"). ילדי בינו העניקו למר צדיק בינו יפוי כוח בלתי חוזר להצביע בשמם ובמקומם, על פי שיקול דעתו הבלעדי, באסיפות הכלליות של בעלי המניות של בינוהון ובינופרי, לרבות בנושא מינוי דירקטורים בבינוהון ובינופרי. מניות פיבי שבעלות בינוהון 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- 15.77% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי ודולפין אנרגיות בע"מ (להלן: "דולפין") מחזיקה בכ- 15.77% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי.

9.4. אינסטנו הנה חברה בבעלות מלאה של Sing Acquisitions Pte. Ltd, תאגיד שהתאגד בסינגפור, הנשלט (באמצעות גופים אוסטרליים) ע"י ה"ה הלן ומיכאל (מייקל) אבלס.

9.5. דולפין הינה חברה הנשלטת (באמצעות שרשרת גופים אוסטרליים) על ידי גבי לי ליברמן, מר ג'ושוע ליברמן, גבי קסי ליברמן הריס וגבי ברי ליברמן.

9.6. מניות פיבי שבבעלות אינסטנו ומניות פיבי שבבעלות דולפין מוחזקות בנאמנות על ידי גיא חברה לנאמנות וניהול בע"מ.

9.7. 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. על פי היתר בנק ישראל הפעלת זכויות ההצבעה בגין החזקות בינופרי בפיבי תיעשה בהתאם להחלטה ביחס להפעלת זכויות ההצבעה על פי הסכם ההצבעה ושיתוף הפעולה בין בינוהון, אינסטנו ודולפין. כמו כן, קיים הסכם בין בינוהון ובינופרי, לפיו החלטות ביחס למינוי דירקטורים בפיבי תתקבלנה על ידן במשותף.

9.8. בנוסף, למיטב ידיעת הבנק, מחזיקה פיבי, לרבות באמצעות פ.י.ב.י. בית השקעות בע"מ (להלן: "פיבי השקעות"), חברה בת בבעלות מלאה של פיבי, בכ- 9,198,958 מניות רגילות בנות 0.05 ₪ ע"נ כ"א של פיבי. פיבי השקעות ויתרה באופן בלתי חוזר על זכויות ההצבעה והזכויות ההוניות (לרבות זכויות לדיבידנד) המוקנות לפיבי השקעות בגין המניות, לרבות כל מניות החברה שתרכשנה על ידי פיבי השקעות, אם וככל שתרכשנה ("המניות"), וזאת כל עוד המניות תהיינה בבעלות פיבי השקעות. החברה ופיבי השקעות תתייחסנה למניות לפי כל דין כמניות רדומות (כמשמעות המונח בסעיף 308 לחוק החברות, התשנ"ט-1999), כאילו היו בבעלותה של החברה. ההחלטות הנ"ל של החברה ופיבי השקעות תעמודנה בתוקף, כל עוד החברה הינה בעלת השליטה בפיבי השקעות.

9.9. למיטב ידיעת הבנק, פיבי היא צד להסכם עם בנק דיסקונט לישראל בע"מ לעניין יחסיהם כבעלי מניות בבנק (ראו דוחות מיידים של הבנק ביום 19 במרץ 2010, 28 במרץ 2010, 27 ביוני 2010 ו- 17 באוגוסט 2010 (מס' אסמכתאות: 2010-01-421119, 2010-01-535243, 2010-01-532839 ו- 2010-01-589734, בהתאמה)).

#### **10. שמות הדירקטורים בעלי ענין אישי ומהות עניינם האישי**

10.1. ליו"ר הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי באישור ההוראות במדיניות התגמול הקובעות מדיניות ספציפית בדבר תנאי הכהונה וההעסקה שלו.

10.2. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה שלהם.

#### **11. המועד הקובע**

המועד הקובע לעניין זכאות בעל מניה בבנק להשתתף ולהצביע באסיפה הכללית ובאסיפה הנדחית, כאמור בסעיף 182(ב) לחוק החברות, הינו סוף יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול של ביום א', 11 באוגוסט 2013 ("המועד הקובע"). באם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.



## 12. דרך הצבעה

- 12.1. בעלי המניות של הבנק במועד הקובע, רשאים להצביע בהחלטות שעל סדר היום באופן אישי או על ידי שלוח וכן, רשאים להצביע גם באמצעות כתב הצבעה. כתב מינוי של שלוח להצבעה או ייפוי כוח יש להפקיד במשרדי הבנק שד' רוטשילד 42, תל-אביב, לפחות 48 שעות לפני המועד הקבוע האסיפה.
- 12.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), תש"ס-2000 ("התקנות"), בעל מניה שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים, והוא מעוניין להצביע באסיפה הכללית, ימציא לבנק אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, כנדרש על פי התקנות האמורות.

## 13. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

- 13.1. בהתאם לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005, יוכלו בעלי המניות בבנק להצביע בנוגע להחלטה שבסעיף 3 לעיל באמצעות כתבי הצבעה. נוסח כתב הצבעה והודעות עמדה בגין ההחלטות האמורות ניתן למצוא באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il) ("אתר האינטרנט של הבורסה"). בעלי המניות יהיו רשאים לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה. חבר הבורסה ישלח, ללא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. ההצבעה תיעשה על גבי החלק השני של כתב הצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.
- 13.2. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, וכי בקשה לענין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- 13.3. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיף 3 לעיל יודיע לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בחברה או מי מטעמו או בעל עניין אישי באישור מדיניות התגמול, אם לאו ואת תיאור הזיקה הרלוונטית. לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין הקולות.

13.4. בהתאם להנחיית רשות ניירות ערך מיום 30 בנובמבר 2011 בנושא גילוי בדבר אופן ההצבעה של בעלי ענין, נושאי משרה בכירה וגופים מוסדיים באסיפות (להלן: "הנחייה"), בעל ענין, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי (להלן: "המצביעים"), כהגדרתם בהנחיה, המצביעים באסיפה בהחלטה בסעיף 3 שעל סדר היום ימציאו לחברה במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל ענין אישי) לבין החברה או מי מבעלי השליטה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ופירוט טיבם.

13.5. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו יום ד', 21 באוגוסט 2013.

13.6. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה לבנק הינו יום א', 8 בספטמבר 2013, בשעה 10:00.

13.7. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם הבנק שתכלול את תגובת דירקטוריון הבנק להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו יום ב', 26 באוגוסט 2013.

#### **14. מנין חוקי ואסיפה נדחית**

14.1. מנין 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.

14.2. לא נכח מנין חוקי באסיפה בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה, תדחה האסיפה ליום 12 בספטמבר 2013, באותה השעה ובאותו המקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות. באסיפה הנדחית ידונו בעניינים שלשמן נקראה האסיפה ובעלי המניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח יהוו מנין חוקי.

15. עיון במסמכים ופרטים על נציגי הבנק

עותק של דיווח זה, ההחלטה המוצעת ומדיניות התגמול עומדים לעיון 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 (טלפון: 5196223-03). עותק של דיווח זה מפורסם גם באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה ובאתר הבנק בכתובת [www.fibi.co.il](http://www.fibi.co.il). נציג הבנק לטיפול בדוח המיידני היו מזכיר הבנק, עו"ד אביעד בילר.

**בכבוד רב,**

**הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ**

<b>אביעד בילר, עו"ד</b>	<b>יוסי לוי, סמנכ"ל</b>
<b>מזכיר הבנק</b>	<b>ראש חטיבת משאבים</b>

**נספחים:**

נספח א' - מדיניות התגמול

## נספח א'

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

#### מדיניות תגמול

#### 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;
- **"חוזר המפקח"** - חוזר המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי מאפריל 2009;
- **"חוק החברות"** - חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- **"חוק ניירות ערך"** - חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;
- **"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;
- **"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.

- 2.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו תיקון מספר 20 לחוק החברות, העוסק בהסדרת מבנה התגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות ובחברות אגרות חוב, וכן קובע הליך מיוחד לאישורו. בהתאם לתיקון, אמצו ועדת התגמול והדירקטוריון את מדיניות תגמול זו.
- 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 ביעוץ משפטי של משרד עורכי הדין גרוס, קלינהנדלר, חודק, הלוי, גרינברג ושות'. במסגרת הישיבות כאמור נסקרו ונבחנו, בין היתר, נתונים ומידע כדלקמן וביניהם: הוראות חוזר המפקח; מדיניות ותכנית המענקים הקיימים של הבנק; תנאי הכהונה והעסקה של נושאי המשרה בבנק; תנאי העסקה של עובדים בבנק (לרבות הנתונים הנדרשים להתייחסות בהתאם לתיקון 20).
- 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.

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

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

### **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 משרה<sup>1</sup> 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 ההעסקה כאמור בסעיף 4 זה ייקבעו גם תוך השוואה לתנאי ההעסקה של נושאי משרה בתפקידים קודמים בבנק ובתפקידים מקבילים בחמשת הבנקים הגדולים.

---

<sup>1</sup> בסעיף 4 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה שהינם עובדי הבנק, קרי למעט דירקטורים, אך לרבות יו"ר הדירקטוריון.

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

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 וההעסקה נוספים שאינם חורגים מעקרונות אלה ואינם מהותיים ביחס לכלל תנאי הכהונה והעסקה של נושא המשרה או לקבוע בתנאי הכהונה ההעסקה 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 לתקופה בלתי קצובה כאשר כל צד יהיה רשאי לסיים את הסכם העסקה בכל עת, בכפוף לתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בהסכם.

עם זאת, במסגרת התקשרות בהסכם ההעסקה, 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, שנושא המשרה היה יכול לקבל 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. מנכ"ל - המשכורת החודשית למנכ"ל הבנק תובא לאישור האסיפה הכללית

בהתאם להוראות חוק החברות כחלק מאישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל או שתאושר בהתאם לסעיפים 272(ג)(3) ו-272(ג)(3) לחוק החברות. כמו כן, ועדת התגמול תהיה רשאית לאשר שינוי לא מהותי לפי סעיף 272(ד) לחוק החברות.

יצוין, כי לעניין תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהנת (לרבות השכר), אלה אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של הבנק לפני תיקון 20. ועדת התגמול

והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה<sup>2</sup>.

לצורך מדיניות זו יראו את השכר והתנאים הנלווים של מנכ"ל הבנק בתוספת (מעבר להצמדה למדד) של עד 10% לתקופת מדיניות התגמול (לרבות העלאה בהתאם לסעיף 11 להלן, ככל שתאושר) כתואמים את מדיניות התגמול של הבנק.

#### 4.5.2. יו"ר הדירקטוריון - לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון צריך להיות מתאם

בין המשכורת החודשית של המנכ"ל לבין המשכורת החודשית ליו"ר הדירקטוריון. לפיכך, המשכורת החודשית של יו"ר הדירקטוריון לא תעלה על המשכורת החודשית של מנכ"ל הבנק.

יצוין, כי לעניין תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון המכהן (לרבות השכר), אלה אושרו על ידי האורגנים המוסמכים של הבנק לפני תיקון 20. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאים אלה הינם סבירים והוגנים בנסיבות העניין ותואמים מדיניות תגמול ראויה<sup>3</sup>.

לצורך מדיניות זו יראו את השכר והתנאים הנלווים של יו"ר דירקטוריון הבנק בתוספת (מעבר להצמדה למדד) של עד 10% לתקופת מדיניות התגמול כתואמים את מדיניות התגמול של הבנק.

#### 4.5.3. נושא משרה שהינו חבר הנהלת הבנק (למעט המנכ"ל) – המשכורת

החודשית ההתחלתית לנושא משרה בתפקיד חבר הנהלת הבנק תהיה עד 80,000 ש"ח (צמוד למדד) או בשיעור שלא יעלה על 115% ממשכורתו החודשית של נושא המשרה שקדם לו בתפקיד, לפי הגבוה מביניהם.

התקרה האמורה בסעיף 4.5.3 זה תיבחן מעת לעת למול המערכת הבנקאית ותעודכן במידת הצורך ולפי שיקול דעת ועדת התגמול והדירקטוריון.

#### 4.5.4. הצמדת המשכורת החודשית - המשכורת החודשית תהיה צמודה למדד.

במקרה של ירידת מדד, המשכורת החודשית לא תשתנה עד לעליית המדד המקוזת את ירידת המדד.

---

<sup>2</sup> לתנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל המכהנת ראו דיווחים מיידיים מיום 21 במאי 2007, 4 בינואר 2011 ו-31 במאי 2012 (אסמכתאות מס': 2007-01-398732, 2011-01-005997 ו-2012-01-142014, בהתאמה).

<sup>3</sup> לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו דיווח מיידי מיום 31 במאי 2012 (אסמכתא מס' 2012-01-142056).



4.5.5. העלאות במשכורת החודשית לנושאי משרה, שאינם יו"ר הדירקטוריון או

המנכ"ל (מעבר להצמדה למדד) - בכדי לאפשר לשמר את נושאי המשרה בתפקידיהם לאור זמן, תיבחן משכורתם החודשית של נושאי המשרה אחת לתקופה למול מצבו העסקי של הבנק ושיקולים רלוונטיים נוספים. במידת הצורך, תוכן הצעה לעדכון שכרם של נושאי המשרה (או חלק מהם) ותובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון (בכפוף לאמור בסעיף 11 להלן) ולמפורט להלן:

4.5.5.1. לגבי נושאי משרה חדשים - תותר העלאת שכר במהלך השנתיים

הראשונות מכניסתם לתפקיד בשיעור מצטבר של עד 25% מהמשכורת החודשית ההתחלתית.

4.5.5.2. לגבי נושאי משרה המכהנים מעל שנתיים - תותר העלאת שכר אחת

לשנתיים בשיעור מצטבר של עד 8% מהמשכורת החודשית העדכנית.

4.5.5.3. למען הסר ספק, יובהר, כי הגבלת שינוי המשכורת החודשית כאמור

בסעיף 4.5.5 זה, לא תחול במקרה של נושא משרה שעובר לכהן בתפקיד אחר בהנהלת הבנק או במקרה של שינוי מהותי בתפקיד כגון הרחבה מהותית בסמכויות ולעניין זה יחולו הוראות סעיף 4.5.3 לעיל.

4.6. פיצויי פיטורין –

4.6.1. היקף הפיצויים ייקבע במועד תחילת העסקת נושא המשרה (או במינוי

לתפקיד אחר) או במהלך תקופת העסקתו, ככל שזו אינה עומדת לפני סיום. לא יוגדלו הפיצויים בסמוך למועד סיום ההעסקה.

4.6.2. 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.

4.6.3. הבנק ישאף כי תשלום הפיצויים לנושאי משרה חדשים בבנק יעשה על פי

הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"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.

4.6.4. פיצויי פיטורין יחושבו לפי שיעור של 100% מהמשכורת החודשית בכפוף למפורט להלן:

4.6.4.1. 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 סעיף 4.6.4 רישא לעיל (100% מהמשכורת החודשית).

4.6.4.2. בשים לב למקובל ולנהוג במערכת הבנקאית, רשאי הבנק לאשר ליו"ר דירקטוריון ולמנכ"ל זכאות לפיצויים לפי שיעור של 200% מהמשכורת החודשית.

#### 4.7. תקופת הודעה מוקדמת –

4.7.1. הבנק יהיה רשאי לקבוע תקופת ההודעה המוקדמת בהסכם ההעסקה 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 חלף 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 של נושא המשרה וזאת בגין התחייבות לאי תחרות בפעילות הבנק מצד נושא המשרה (מעבר לתשלום חלף הודעה מוקדמת כאמור בסעיף 4.7.2 לעיל). לא ישולם מענק הסתגלות בנוסף למענק בגין התחייבות זו לאי תחרות.

#### 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. אשר לאפשרות להתנות תשלומים המשולמים עם סיום ההעסקה בביצועי הבנק בתקופת העסקתו של נושא המשרה ותרומת נושא המשרה להשגת יעדי

הבנק, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, ביטוי הולם לתגמולים המותנים בביצועים (לרבות במקרה של סיום העסקה), ניתן במסגרת הרכיב המשתנה המפורט להלן. בהתאם לכך, המרכיב של התגמולים האמורים בסעיפים 4.6 ו- 4.8 לעיל לא יותנה בביצועים, שכן התכליות שביסוד הענקתם אחרות ושונות מהרצון לתגמל על תוצאות הבנק או ביצועי נושא המשרה.

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

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 פיזיווי 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 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<sup>4</sup>, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן.

5.1. תנאי סף – תנאי הסף לתשלום המענק השנתי לנושאי משרה יהיו תשלום מענקים שנתיים לעובדי הבנק בגין אותה שנה ועמידה ביעדי סף במדדים הניתנים למדידה, אשר ישקללו את מדיניותו ארוכת הטווח של הבנק, לרבות מדיניות ניהול הסיכונים שלו (כגון תשואה להון

---

<sup>4</sup> בסעיף 5 זה "נושאי משרה" – נושאי משרה שהינם עובדי הבנק, קרי למעט דירקטורים, אך לרבות יו"ר הדירקטוריון.

(כהגדרתה להלן) ויחסי הלימות הון). יעדי הסף למדדים אלה ייקבעו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מראש או בתכנית העבודה של הבנק לאותה שנה.

## 5.2. תקציב המענקים השנתיים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל – התקציב למענקים השנתיים

ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל ייקבע בהתאם לשיעור תשואת הרווח הנקי להון העצמי המיוחס לבעלי המניות (להלן: "התשואה להון") של הבנק בפועל על פי טבלת תקציב הנקבעת לפי שיעור התשואה להון ומאושרת מראש על ידי האורגנים המוסמכים בבנק (להלן: "טבלת התקציב"). יצוין, כי לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, חישוב התשואה להון על בסיס הרווח הנקי הוא החישוב המשקף בצורה המיטבית את התוצאות העסקיות של הבנק, לרבות לצורך היקף הזכאות למענקים שנתיים, ללא צורך בהתאמות מיוחדות, וזאת בין השאר לאור היעדרן של פעילויות עסקיות מהותיות שאינן במהלך העסקים הרגיל של הבנק, והיעדרן של השקעות ריאליות מהותיות של הבנק, אשר מימושן או הערכת שוויין, יש בהן כדי ליצור אירועים חד פעמיים בולטים.

לתקציבים האמורים יכול שתעשנה התאמות (הפחתות או תוספות) בהיקף שלא יעלה על 20% במצטבר בהתאם ליחס בין שיעור התשואה להון ויחס הון הליבה לנכסי הסיכון בפועל באותה שנה בהשוואה ליעדים שנקבעו למדדים אלה בתכנית העבודה של הבנק.

בבנק קיימת תכנית תגמול העוסקת ברכיב המשתנה שאושרה כדין על ידי האורגנים המוסמכים בבנק החלה גם על יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל המכהנים (להלן: "תכנית התגמול הקיימת")<sup>5</sup>.

תקרת המענק ליו"ר ולמנכ"ל הינה בהתאם לקבוע בתכנית התגמול הקיימת.

## 5.3. מענקים שנתיים לנושאי משרה שהינם חברי הנהלת הבנק ו/או נושאי משרה נוספים בהתאם לקביעת ועדת התגמול והדירקטוריון (להלן בסעיף 5.3 זה: "נושאי משרה") –

### 5.3.1. תקציב המענקים השנתיים – כאמור בסעיף 5.2 לעיל, היקף המענק השנתי

הממוצע לנושאי משרה כאמור בסעיף זה ייקבע בהתאם לטבלת התקציב, כאשר סך התקציב לנושאי משרה כאמור ייקבע לפי המכפלה של המענק השנתי הממוצע הקבוע בטבלת התקציב בתכנית התגמול הקיימת במספר נושאי המשרה עליהם תחול תכנית התגמול, כפי שייקבעו ועדת התגמול והדירקטוריון. לתקציב זה יכול שתעשנה התאמות (הפחתות או תוספות) בהיקף שלא יעלה על 20% במצטבר בהתאם ליחס בין שיעור התשואה להון ויחס הון הליבה לנכסי הסיכון בפועל

<sup>5</sup> לפרטים בדבר תכנית התגמול הקיימת ראו דיווח מידי של הבנק מיום 31 במאי 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-142014).

באותה שנה בהשוואה ליעדים שנקבעו למדדים אלה בתכנית העבודה של הבנק  
(להלן בסעיף 5.3 זה: "תקציב המענק הכולל").

### 5.3.2. חלוקת המענק בין נושאי המשרה –

#### 5.3.2.1. חלוקת תקציב המענק הכולל בין נושאי המשרה תיעשה, בין היתר,

על בסיס המשכורת החודשית היחסית שלהם, עמידתם במדדים אישיים שיכללו ברובם קריטריונים ניתנים למדידה המושפעים מפעילותו של כל נושא משרה או מפעילות היחידה עליה הוא ממונה, שיאושרו מראש על ידי ועדת התגמול ורכיב הערכה אישית על ידי מנכ"ל הבנק.

#### 5.3.2.2. בשים לב לכך שהיקף תקציב המענק הכולל לנושאי המשרה בסעיף

5.3 זה נקבע על בסיס קריטריונים הניתנים למדידה, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי ההשפעה של קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה על חלוקת המענק בין נושאי המשרה לא תעלה על שיעור של 20% מסך המענק המשולם לכל אחד מנושאי המשרה, בנטרול מענק שיכול ויינתן בהתאם לסעיף 5.10 להלן.

#### 5.3.2.3. רכיב ההערכה האישית ייקבע בשים לב לשיקולים הנוגעים

לתרומתו של נושא המשרה (לרבות בראייה ארוכת טווח) לתוצאות העסקיות של הבנק, לשליטה ברמת הסיכון, עמידה ביעדי ציות לחוקים ולרגולציה וכיו"ב שיקולים וכן הצטיינות נושא המשרה ותוך התחשבות, בין היתר, בכהונתו כיו"ר דירקטוריון או כדירקטור במי מהחברות הבנות הבנקאיות של הבנק.

#### 5.3.2.4. חלוקת תקציב המענק הכולל בין נושאי המשרה תאושר מדי שנה על

ידי ועדת התגמול והדירקטוריון ואורגנים נוספים ככל שהדבר יידרש לפי הנב"ת.

### 5.3.3. תגמול נושאי משרה העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת -

בהתאם לחוזר המפקח, ביחס לפונקציות ניהול הסיכונים, בקרה וביקורת של הבנק (המבקר הפנימי, החשבונאי הראשי ומנהל הסיכונים הראשי) יכול וייקבעו במסגרת תכניות תגמול של מענקים שנתיים הוראות ייחודיות בדבר השיקולים הרלוונטיים לציון הערכה אישית לפונקציות אלה; הגדלת השיעור של קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה מסך המענק מעבר לשיעור האמור בסעיף 5.3.2.2 לעיל; מעורבות מוגברת של ועדת

הביקורת או וועדות רלוונטיות אחרות של הדירקטוריון בקביעת היקף המענק השנתי לפונקציות אלה; סמכות להגדיל או להפחית, בנסיבות מסוימות, את היקף המענק לפונקציות אלה; וכיו"ב הוראות הנותנות ביטוי לסטנדרטים המתחשבים בחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלה.

5.3.4. על אף האמור בסעיף 5.3 זה לעיל, ככל שלא תהיה מניעה לכך על פי דין,

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים, במסגרת מדיניות התגמול ובכפוף למגבלות שנקבעו בה, להעניק רכיבים משתנים המסולקים במזומן, כולם או חלקם, על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה לנושאי משרה (שאינם המנכ"ל או דירקטור) ושאינם מנהלי יחידות עסקיות, בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה לבנק בהתאם להמלצת המנכ"ל.

5.4. 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 שועדת התגמול והדירקטוריון רשאים לקבוע), ייבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון את זכאותו של אותו נושא משרה למענק חלקי בגין השנה השוטפת ובלבד שלא יעלה סכום המענק על הסכום אשר היה זכאי לו בתום אותה שנה (בהתבסס על הנתונים בעת סיום יחסי העבודה), מוכפל בחלק היחסי של תקופת עבודתו בשנת המענק.

5.5. חישוב המענק לנושא משרה שהחל לעבוד בשנת המענק - 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.

5.6. תקרת המענק השנתי - תקרת המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל ולנושאי המשרה

בסעיף 5.3 לעיל, תהיה בהתאם לתכנית התגמול הקיימת. תקרת המענקים המרבית תוענק בשיעור תשואה להון של 15%. בכל מקרה, סכום המענק השנתי לנושא משרה לא יעלה על סך של 12 משכורות חודשיות של נושא משרה.

5.7. היחס בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה - התגמול המשתנה השנתי יהיה נמוך יותר

מעלות התגמול הקבוע השנתי לנושא משרה.

5.8. תגמול מענק שנתי בדרך של תגמול הוני - ככל שהמענק השנתי יעלה על סכומים שייקבעו

בתנאי תוכנית התגמול, שיעור מהמענק השנתי, יכול להינתן בדרך של הענקת כתבי

אופציה לרכישת מניות הבנק או במענק הצמוד למחיר המניה. לפרטים אודות תנאי התגמול ההוני ראה סעיף 6 להלן.

#### 5.9. פריסת המענק השנתי – המענק השנתי (בניכוי הרכיב שהומר לתגמול הוני), מעל סכום

מסוים שייקבע, יפרס על פני מספר שנים כאשר כל תשלום של חלקה היחסי של יתרת המענק השנתי האמורה להשתלם בשנה מסוימת לאחר התשלום הראשון יהיה מותנה בעמידה בתנאי הסף שייקבעו לשנה שנסתיימה טרם מועד התשלום המיועד כאמור בסעיף 5.1 לעיל (למעט התנאי של תשלום מענקים שנתיים לעובדי הבנק בגין אותה שנה). התשלומים הנדחים יהיו צמודים למדד. יצוין, כי במועד סיום יחסי עובד – מעביד עם נושא המשרה, ישולמו לו כל התשלומים הנדחים של המענק שנצברו וטרם שולמו לו עד אותו מועד (למעט אם ועדת התגמול והדירקטוריון יחליטו אחרת), וזאת בכפוף להוראות הדין והרגולציה.

#### 5.10. תוספת או הפתחה למענק השנתי על פי שיקול דעת –

##### 5.10.1. ועדת התגמול והדירקטוריון רשאים להוסיף או להפחית את סכומי המענק

השנתי ובלבד שההיקף המצרפי של שינוי כאמור לא יעלה על סכום המשקף משכורת חודשית אחת בשנת המענק לכל נושאי המשרה. בהפעלת שיקול הדעת יילקחו בחשבון שיקולים שונים הנוגעים לפעילות הבנק ובכלל זה: תוצאות הבנק ביחס לתוצאות חמשת 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 ובריאות; הובלת פרויקטים ותהליכים בתחום האתיקה והנהלים של הבנק; אירועי כשל; ממצאים מהותיים של דוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים.

##### 5.10.2. חלוקת התוספת או ההפחתה כאמור בסעיף 5.10.1 לעיל תיעשה לפי שיקול

דעת ועדת התגמול והדירקטוריון ובלבד שהוספה או הפחתה לנושא משרה לא תעלה על גובה של משכורת חודשית וחצי לכל אחד. התוספת או ההפחתה לנושאי המשרה האחרים תתווסף לתקציב המענק הכולל או תופחת ממנו.

5.10.3. על אף האמור בסעיף 5.10 לעיל, במקרים מיוחדים וחריגים ומנימוקים שיצוינו, הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי להפחית סכומים גבוהים יותר מסכומי המענק השנתי, בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובהסכמים.

5.10.4. ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק שנתי בהיקף האמור בסעיפים 5.10.1 ו- 5.10.2 לעיל, גם אם הבנק לא עמד בשיעור התשואה להון המזכה בתשלום מענק שנתי, ובלבד שהתקיימו התנאים הבאים:

(א) ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כי באותה שנה התקיימו נסיבות מיוחדות בבנק עצמו או במערכת הבנקאית או במצב המקרו כלכלי.

(ב) הבנק עמד ביחס הלימות ההון הכולל הנדרש.

(ג) שולמו מענקים שנתיים לעובדי הבנק בגין אותה שנה.

5.11. נושאי משרה המועסקים בהסכם העסקה אישי שאינם נכללים בסעיף 5.3 לעיל או שלא יכללו בתוכניות תגמול כאמור –

5.11.1. היקף המענק לנושאי משרה כאמור בסעיף זה לא יעלה על המענק הממוצע ששולם בפועל לנושאי משרה (שאינם המנכ"ל או יו"ר הדירקטוריון) בגין שנת מענק מסוימת כאמור בסעיף 5.3 לעיל ו/או כאמור בסעיף 5.10 לעיל.

5.11.2. אופן קביעת המענק לנושא משרה כאמור בסעיף זה ייקבע ברובו על בסיס קריטריונים הניתנים למדידה בהתאם לאמור בסעיף 5.3.2.2 לעיל, בשינויים המחוייבים ובכפוף לאמור בסעיף 5.3.4 לעיל.

5.11.3. על אף האמור לעיל, נושאי משרה בבנק, המכהנים כמנכ"לים בחברות בנות של הבנק יהיו זכאים לתגמול מהחברה הבת בהתאם לתכנית תגמול שתאושר על ידי האורגנים המוסמכים בחברה הבת ובבנק, על בסיס עקרונות מדיניות תגמול זו.

5.12. נושאי משרה המועסקים תחת הסדר קיבוצי -

5.12.1. 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.

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

5.13. 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 מענק שנתי אשר טרם שולם לו.

## 6. רכיב משתנה הוני

6.1. כאמור בסעיף 5.8 לעיל, חלק מהמענק השנתי לו זכאי נושא משרה בשנה מסוימת יכול להיות משולם בדרך של כתבי אופציה לרכישת מניות הבנק או בדרך של מענק הצמוד למחיר מניה (להלן: "התגמול ההוני"). ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך של כתבי אופציה, חישוב הערך הכלכלי של כתבי האופציה לצורך חישוב כמות כתבי שיוקצו ייעשה על פי נוסחת "בלק אנד שולס" בהתאם לתנאי האופציה (ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך אחרת חישוב הערך הכלכלי יעשה לפי המודל המקובל לעניין זה).

6.2. תקופת ההבשלה של התגמול ההוני תיפרס על פני תקופה של שלוש שנים בכפוף לעמידה בתנאי הסף. בהתחשב בהיקפו של התגמול ההוני בהתאם למדיניות תגמול זו, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון אין מקום לקבוע תקופת הבשלה ממושכת יותר.

6.3. כל מנה של התגמול ההוני תהיה ניתנת למימוש בתוך תקופה של שלוש שנים ממועד הבשלתה.

6.4. התגמול ההוני יוענק בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה במסלול מס רווח הון או יכול ויהיה בהתאם למסלול המס המיטבי מבחינת נושאי המשרה כפי שייקבע מעת לעת.

6.5. במקרה של הקצאת כתבי אופציה, מחיר המימוש של כל כתב אופציה ייקבע כממוצע מחירי מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה. במקרה של תגמול הוני שיינתן בדרך של מענק הצמוד למחיר המניה, מחיר מניית הבנק, ייקבע כממוצע מחירי מניית הבנק בבורסה ב-30 ימי המסחר שקדמו למועד ההענקה/המימוש, לפי העניין.

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

6.7. בהתחשב בהיקפו של התגמול ההוני בהתאם למדיניות תגמול זו ולעובדה כי שוויו נגזר מהיקף המענק השנתי לנושא משרה בגין שנה מסוימת, לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, אין מקום לקבוע תקרה לשווי התגמול ההוני במועד המימוש ככל שיינתן בדרך של הקצאת כתבי אופציה.

ככל שהתגמול ההוני יינתן בדרך של מענק הצמוד למחיר המניה, שווי התגמול המקסימאלי שישולם בפועל במועד המימוש יהיה עד פי שניים ממחיר המניה במועד הענקת התגמול ההוני.

## **7. גמול דירקטורים**

7.1. התגמול לדירקטורים בבנק, למעט יו"ר הדירקטוריון, 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.

7.2. התגמול לדירקטורים ודירקטורים חיצוניים יהיה בהתאם לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), תש"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.

## **8. ביטוח ושיפוי**

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, ולרבות בחברות מקבוצת בעלת השליטה בבנק (בכפוף להשתתפות בעלויות הביטוח) (להלן בסעיף 8.1 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. שיפוי מראש - הבנק יהיה רשאי להעניק התחייבות לשיפוי מראש לכל נושא משרה של הבנק בתוקף תפקידו כנושא משרה בבנק או תפקידו בחברות אחרות שבהן הוא מונה מטעם או לבקשת הבנק בכפוף למגבלות ולאישורים הקבועים בדין. גובה ההתחייבות לשיפוי, לכל נושאי המשרה בבנק, במצטבר, על פי כל ההתחייבויות לשיפוי שיינתנו על הבנק, בגין מסכת אירועים אחת מן האירועים המזכים בשיפוי, לא יעלה על 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של הבנק במאוחד לפי הדוח הכספי (השנתי או הרבעוני) האחרון שיפורסם סמוך לפני התשלום בפועל בגין 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.

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

8.4. יובהר, כי אין במדיניות התגמול כדי לגרוע מתוקפן של החלטות קודמות שנתקבלו בבנק בהתאם לדין בדבר מתן התחייבות לשיפוי מראש לנושאי משרה ובדבר מתן פטור מראש לנושאי משרה מאחריות בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות.

## 9. היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה לתנאי עובדי הבנק<sup>6</sup>

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.

---

<sup>6</sup> כולל מת"ף - מיחשוב ותפעול פיננסי בע"מ, חברה בת בבעלות מלאה של החברה, הנותנת שירותים לבנק ומהווה חלק אינטגרלי מפעילותו.

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

נכון למועד אישור מדיניות התגמול, עלות הרכיב הקבוע החודשי הממוצע של נושאי משרה שהינם עובדי הבנק, הינה פי כ-6.1 מהעלות החודשית הממוצעת ופי כ-7.3 מהעלות החודשית החציונית של הרכיב הקבוע המשולם לכלל עובדי הבנק ועובדי הקבלן. יצוין, כי היחס האמור אינו כולל מענקים לנושאי המשרה ולעובדים, אשר משתנים משנה לשנה ויכולים לשנות את היחסים בין כלל תנאי הכהונה וההעסקה.

#### **10. השבת סכומים על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים**

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

10.2. 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 היה מחושבים תנאי הכהונה והעסקה מלכתחילה על בסיס הנתונים כפי שהוצגו מחדש.

10.3. השבת הסכומים תיעשה תוך הצמדה למדד המחירים לצרכן וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים לקבוע את מועדי ההשבה כך שיתבצעו תוך תקופה סבירה בהתחשב בגודל הסכום אותו נדרש להשיב.

#### **11. שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה**

11.1. בהתאם להוראות הדין, ועדת התגמול תהיה רשאית לאשר שינוי שאינו מהותי בתנאי ההעסקה שאושרו על פי מדיניות זו כאמור לפי בסעיף 272(ד) לחוק החברות.

11.2. במסגרת זאת, תהיה רשאית ועדת התגמול לאשר, מעת לעת, במהלך תקופת מדיניות התגמול, שינויים בתנאי כהונה והעסקה לנושא משרה התואמים את מדיניות התגמול, שתוצאתם המצטברת של השינויים כאמור לכל נושא משרה לא תעלה על 7% מהעלות השנתית לבנק של תגמול נושא המשרה הרלבנטי, כפי שהייתה טרם השינויים לפי סעיף 272(ד) לחוק

החברות. שינויים אלה ייחשבו שאינם מהותיים ביחס לסך עלות התגמול השנתית הכוללת. 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. 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.

## **13. שונות**

13.1. יתכנו שינויים בזהות נושאי המשרה ובסוגי התפקידים או המשרות שמחזיקים 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 כהונה והעסקה 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. הבנק יפעל להטמעת הוראות מדיניות התגמול הרלוונטיות בתכנית התגמול הקיימת.

13.4. מדיניות התגמול כפופה לתיקונים שיחולו מעת לעת בדין ובהוראות החלות על הבנק, ובכלל זה הוראות שיחייבו את הבנק לפי חוזר המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, שטיוטה מעודכנת שלו, פורסמה בחודש יולי 2013.

\* \* \* \* \*