

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

**שד' רוטשילד 42, תל-אביב**

5 בינואר 2014

**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 ומידיים), 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 א', 16 בפברואר 2014, בשעה 13:00, 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 כנספת א' לדוח זה, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות (להלן: "מדיניות התגמול").

**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. יצוין כי בחודש אוגוסט 2013, הבנק זימן אסיפת בעלי מניות שעל סדר יומה עמד אישור מדיניות התגמול. בהתאם לפניית המפקח על הבנקים (להלן: "המפקח") למערכת הבנקאית, נדחה מועד כינוסה של האסיפה האמורה. בעקבות פרסום הנוסח הסופי של הוראת ניהול בנקאי תקין 301A "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" ביום 19 בנובמבר 2013 (להלן: "הוראת המפקח"), קיימו ועדת התגמול והדירקטוריון דיונים נוספים בעניין מדיניות התגמול, ערכו התאמות למדיניות המוצעת לאור הוראת המפקח וקיבלו היזון חוזר למדיניות המוצעת מהפיקוח על הבנקים. עוד יצוין, כי בכוננת הבנק לפעול לאימוץ חלקים נוספים למדיניות התגמול של הבנק, בהתאם להוראת המפקח.

4.3. חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה בדבר מדיניות התגמול לצורך המלצתה לדירקטוריון הינם: מר יוסף הורוביץ (יו"ר; דח"צ), גבי פנינה ביטרמן כהן (דח"צ), מר זאב בן אשר (דח"צ), מר אמנון גולדשמידט וגבי דליה לב.

4.4. חברי הדירקטוריון שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונה ואושרה מדיניות התגמול הינם: מר רוני חזקיהו (יו"ר), מר צדיק בינו, מר גיל בינו, מר קובי סיט, מר יוסף הורוביץ (דח"צ), גיורא מיוחס, גבי פנינה ביטרמן כהן (דח"צ), מר זאב בן אשר (דח"צ), מר אמנון גולדשמידט, גבי דליה לב, מר דן ארבל, מר דוד אסיא וגבי 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. הוראת המפקח;

4.5.3. מדיניות ותכנית המענקים הקיימת;

4.5.4. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק;

4.5.5. תנאי ההעסקה 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 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 תרומתם של נושאי משרה 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 הנהלה 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.

6.3.1. 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 הון הליבה של הבנק מותאמים אף הם לסיכונים העדכניים ולעלות ההון של הבנק על מנת לתת ביטוי לפרמטרים של שליטה בסיכון. 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. מדיניות התגמול קובעת הסדר לפיו חלק מתשלום המענק השנתי יידחה תוך התניית תשלום המענקים הנדחים בעמידה בתנאים שייקבעו בתכנית המענקים לעניין תשלום המענק הנדחה, מחזקת את ביסוס הרכיב המשתנה על ביצועים בראייה ארוכת טווח וכן תואמת את הוראת המפקח.

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. 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 לתגמול המשתנה של נושאי משרה אלה נוטה יותר לטובת התגמול הקבוע.

6.3.8. מדיניות התגמול כוללת גם אפשרות להעניק מענקים אם הבנק לא עמד בתנאי הסף ובהינתן נסיבות מיוחדות. היקף המענקים מוגבל בתקציב בסכום לא מהותי תוך קביעת תקרה מקסימאלית למענק לנושא משרה יחיד.

#### 6.4. לעניין רכיב התגמול ההוני -

6.4.1. לשם הגברת זהות האינטרסים בין נושאי המשרה לבין בעלי המניות, מדיניות התגמול מאפשרת הענקה של רכיב תגמול הוני. רכיב זה הינו מצומצם יחסית בהיקפו ומהווה חלק מהמענק השנתי המשולם לנושאי משרה בגין תוצאות הבנק מעל היקף מענק מסוים. לתגמול ההוני נקבעה תקופת הבשלה של שלוש שנים תוך התניית ההבשלה בהתקיימות התנאים לתשלום תשלומי מענק נדחים, אשר ועדת התגמול והדירקטוריון מצאו כסבירה וכמסייעת בקשירת התגמול לתוצאות ארוכות הטווח של הבנק.

6.4.2. בשים לב להוראת המפקח, לעניין האפשרות להעניק חלק מהמענק השנתי לו זכאי נושא המשרה בדרך של כתבי אופציה, סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון כי ניתן להתיר במדיניות התגמול ובתכניות המענקים של הבנק, הענקה של התגמול ההוני בדרך של כתבי אופציה בנסיבות שנקבעו במדיניות התגמול, וזאת בין היתר מהנימוקים הבאים:

6.4.2.1. השיעור הנמוך יחסית של המענק שיחולק בדרך של הענקת כתבי אופציה כאמור, אם בכלל (בכפוף לתנאים להענקת כתבי אופציה), מפחיתים ביותר את החשש כי הענקת כתבי האופציה בנסיבות האמורות תביא להגדלת תיאבון הסיכון של נושאי המשרה בבנק באופן שאינו עולה בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים של הבנק.

6.4.2.2. קיימת חשיבות בשמירה על יציבות ורציפות של הוראות תכנית המענקים הקיימת<sup>1</sup> אשר התירו הענקת כתבי אופציה בנסיבות אלה, ככל שהינן עולות בקנה אחד עם מדיניות ניהול הסיכונים 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. בהתאם להוראת המפקח, נקבע כי חלק מהתגמולים בגין סיום ההעסקה, המהווים תגמול משתנה, יהיו מותנים בביצועים שנקבעו במדיניות התגמול, וחלק מהם ייפרס לשלוש שנים נוספות ויותר באי התקיימותם של אירועי קיצון בבנק.

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 הוראת המפקח וההנחיות שניתנו מכוחה.

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.

---

<sup>1</sup> לפרטים בדבר תכנית המענקים הקיימת ראו דיווחים מיידיים של הבנק מיום 31 במאי 2012 (מס' אסמכתאות: 2012-01-142014 ו- 2012-01-142056) ומיום 27 ביוני 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-168207).

## 7. תשלום מענקים שנתיים לנושאי משרה בגין שנת 2013

7.1. כמפורט בסעיף 13 למדיניות התגמול, בשים לב למועד אישור מדיניות התגמול ולהוראות המעבר בהוראת המפקח ולאור העובדה כי תכנית המענקים הקיימת אושרה על ידי האורגנים המוסמכים בבנק ונועדה לחול גם על שנת 2013, ונוכח החשיבות ביצירת רציפות באופן התגמול בבנק והרצון להימנע מקביעת הסדרי תגמול בגין שנת 2013 באופן רטרואקטיבי, קבעו ועדת התגמול והדירקטוריון כי לעניין תשלום המענק השנתי בגין שנת 2013, תחול תכנית המענקים הקיימת ותשלום המענקים ייעשה על בסיסה.

7.2. לפרטים בדבר תכנית המענקים הקיימת ראו דיווחים מיידיים של הבנק מיום 31 במאי 2012 (מס' אסמכתאות: 2012-01-142014 ו- 2012-01-142056) ומיום 27 ביוני 2012 (מס' אסמכתא: 2012-01-168207).

7.3. לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, תכנית המענקים הקיימת אינה סוטה באופן מהותי מהוראות מדיניות התגמול בנושא רכיבים משתנים, שיאומצו החל משנת 2014, שכן אין שוני בין מדיניות התגמול לתכנית המענקים הקיימת בכל הנוגע להיקף המענקים, תקרות המענקים ועיקרי דרך חישוב המענקים למי מנושאי המשרה. יצוין, כי השוני העיקרי בין תכנית המענקים הקיימת לבין הוראות מדיניות התגמול ביחס לתשלום מענקים בגין שנת 2013, מתמצה בשינויים בין מנגנון הפריסה הקבוע בסעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** למדיניות התגמול, לבין מנגנון הפריסה שנקבע בסעיף בתכנית המענקים הקיימת (סעיף 9 בדוח המידי מיום 31 במאי 2012, המוזכר לעיל).

7.4. עם זאת, בכל הנוגע לאופן חלוקת המענק השנתי בגין שנת 2013 לנושאי משרה כאמור בסעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** למדיניות התגמול (שאינם יו"ר הדירקטוריון או המנכ"ל), נקבע במדיניות התגמול כי יחולו הוראות סעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** לעיל לעניין חלוקת תקציב המענק השנתי בין נושאי המשרה כאמור.

7.5. בהתאם להוראות אלו, 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. ככל שהמענק השנתי שייקבע למי מנושאי המשרה יכלול ההשפעה של קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים למדידה העולה על 20% מסך המענק שנקבע לו, יותאם סך המענק עד שהשפעה של קריטריונים כאמור תעמוד על 20% מסך המענק.

7.6. בכפוף לתיקון כאמור בסעיף 7.6 לעיל מצאו ועדת התגמול והדירקטוריון כי תכנית המענקים הקיימת תואמת את הוראות תיקון 20 לחוק החברות.

7.7. כאמור במדיניות התגמול, הבנק יפעל להטמעת הוראות מדיניות התגמול לעניין הרכיב המשתנה בתכנית המענקים הקיימת החל משנת 2014.

## 8. תאימות תנאי הכהונה וההעסקה למדיניות התגמול ותחולה על חברות בנות

8.1. במועד קביעת מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון הבנק, תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק, אשר מדיניות התגמול חלה בעניינם, תואמים את מדיניות התגמול ואין סטייה מהותית בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה כאמור לבין מדיניות התגמול.

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

8.3. בהתאם לכך, מדיניות התגמול בבנק לא תחול באופן ישיר על תנאי הכהונה וההעסקה 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.

8.4. אשר לנושאי משרה בחברות בנות של הבנק שהינן בנקים מחוץ לישראל, יצוין, כי לאור השוונות באופי ההעסקה 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.

## 9. הרוב הנדרש

9.1. 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, 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.

9.2. 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.

9.3. הבנק אינו חברה נכדה ציבורית.

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

10.1. 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.

10.2. נכון למועד זה, למיטב ידיעת הבנק, בינוהן בע"מ (להלן: "בינוהן"), מחזיקה בכ- 38.54% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי, ובינופרי בע"מ (להלן: "בינופרי") מחזיקה בכ- 8.99% מההון ומזכויות ההצבעה בפיבי. בינוהן ובינופרי הינן חברות בשליטת מר צדיק בינו (המכהן כדירקטור בבנק), המחזיק 52.5% מאמצעי השליטה בבינוהן ובינופרי. 47.5% מאמצעי השליטה בבינוהן 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 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 בינוהן ובינופרי, לרבות בנושא מינוי דירקטורים בבינוהן ובינופרי. מניות פיבי שבבעלות בינוהן מוחזקות בנאמנות על ידי גיא חברה לנאמנות ולניהול בע"מ.

10.3. 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.

10.4. 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.

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

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

10.7. 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.

10.8. 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. פיבי ופיבי השקעות תתייחסנה למניות לפי כל דין כמניות רדומות (כמשמעות המונח בסעיף 308 לחוק החברות, התשנ"ט-1999), כאילו היו בבעלותה של פיבי. ההחלטות הנ"ל של פיבי ופיבי השקעות תעמודנה בתוקף, כל עוד פיבי הינה בעלת השליטה בפיבי השקעות.

10.9. 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)).

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

11.1. ליו"ר הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי פוטנציאלי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות ספציפיות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר דירקטוריון בבנק.

11.2. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי פוטנציאלי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של דירקטורים בבנק.

## **12. 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', 12 בינואר 2014 ("המועד הקובע"). באם לא התקיים מסחר במועד הקובע, אזי היום הקובע יהיה יום המסחר האחרון שקדם למועד זה.

### 13. דרך הצבעה

13.1. 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 הקובע האסיפה.

13.2. 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.

### 14. הצבעה באמצעות כתבי הצבעה והודעות עמדה

14.1. 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 ההחלטה האמורה 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.

14.2. 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.

14.3. בעל מניה המשתתף בהצבעה ביחס להחלטה שעל סדר היום כמפורט בסעיף 3 לעיל יודיע לבנק לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה - יסמן בחלק ב' של כתב הצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא נחשב בעל שליטה בבנק 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.

14.4. 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 לבנק במסגרת הצבעתם את הפרטים הנדרשים בהתאם לסעיף 2(ב) להנחיה ואם הצביעו באמצעות מיופה הכוח ימציאו המצביע או מיופה הכוח גם את הפרטים ביחס למיופה הכוח. כמו כן, יינתן פירוט בדבר קשר כלשהו בין המצביע או מיופה הכוח (שאינו בעל ענין אישי) לבין הבנק או מי מבעלי השליטה, לרבות קשרי עובד מעביד, קשרים עסקיים וכד' ופירוט טיבם.

14.5. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו יום ד', 22 בינואר 2014.

14.6. המועד האחרון להמצאת כתב הצבעה לבנק הינו יום ה', 13 בפברואר 2014, בשעה 13:00.

14.7. המועד האחרון להמצאת הודעת עמדה מטעם הבנק שתכלול את תגובת דירקטוריון הבנק להודעות העמדה מטעם בעלי המניות הינו יום ו', 27 בינואר 2014.

#### 15. מנין חוקי ואסיפה נדחית

15.1. 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.

15.2. לא נכח מנין חוקי באסיפה בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לאסיפה, תדחה האסיפה בשבוע ימים, באותה השעה ובאותו המקום, מבלי שתהא חובה להודיע על כך לבעלי המניות. באסיפה הנדחית ידונו בעניינים שלשמם נקראה האסיפה ובעלי המניות הנוכחים בעצמם או על ידי שלוח יהוו מנין חוקי.

16. 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 המיידית היו מזכיר הבנק, עו"ד אביעד בילר.

**בכבוד רב,**

**הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ**

**שמות החותמים:**

יוסי לוי, סמנכ"ל, ראש חטיבת משאבים  
אביעד בילר, עו"ד, מזכיר הבנק

**נספחים:**

נספח א' - מדיניות התגמול  
נספח ב' – כתב הצבעה