

# בנק לאומי לישראל בע"מ

## ("הבנק")

5 בינואר 2014

ג.א.ג.

### הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") ובהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות") ניתנת בזה הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בנק לאומי לישראל בע"מ שתתקיים ביום 11 בפברואר 2014, בשעה 10:00 בבוקר במשרדי הבנק אשר בבית לין, רח' יהודה הלוי 35, תל-אביב.

#### 1. רשימת הנושאים שעל סדר היום

על סדר היום של האסיפה הכללית יעמדו הנושאים המנויים בסעיף 1 זה להלן:

1.1. אישור מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק על פי הנוסח המצורף כנספח א', על פי הקבוע בסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות ובהתאם להוראת המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (להלן: "מדיניות התגמול"), כדלקמן:

1.1.1. לאשר את מדיניות התגמול, כאמור בכנספח א', בגין שנת 2013.

1.1.2. לאשר את מדיניות התגמול, כאמור בכנספח א', בגין השנים 2014, 2015 ו-2016.

לפרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול, ראו המפורט בסעיף 3 להלן.

1.2. לאשר, על פי הקבוע בסעיף 273 לחוק החברות, את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס ליו"ר הדירקטוריון, כדלקמן:

1.2.1. לאשר את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענק השנתי ביחס ליו"ר הדירקטוריון לשנת 2013.

1.2.2. לאשר את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס ליו"ר הדירקטוריון לכל אחת מהשנים 2014, 2015 ו-2016.

לפרטים נוספים בדבר תנאי מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ליו"ר הדירקטוריון, ראו המפורט בסעיף 4 להלן.

1.3. אישור החלטה בקשר עם תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי, בהתאם למדיניות התגמול, כדלהלן:

1.3.1. אם המנכ"ל הראשי תתפטר מתפקידה לאחר שימלאו שלוש שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי של הבנק, היא תהיה זכאית לפיצויים בשיעור של 250%, כמפורט בסעיף 5.3.15.3.1 להלן; וכן להבהיר מהי התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה שדינה כדין פיטורין, כמפורט בסעיף 5.3.25.3.2 להלן.

1.3.2. אם המנכ"ל הראשי תפטר מתפקידה לאחר שימלאו שלוש שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי של הבנק, היא תהיה זכאית לפיצויים בשיעור של 200%, כמפורט בסעיף 5.3.35.3.3 להלן או לקיצבת פרישה מיידית מהבנק לפי תנאי דור א' שעבר לדור ב', לפי בחירתה.

בהתאם למדיניות התגמול, המצורפת **כנספת א'** לדוח זה, ומדיניות הבנק להעביר את נושאי המשרה בבנק להם חוזי העסקה במתכונת דור א' לחוזי העסקה במתכונת דור ב', עוברת המנכ"ל הראשי לחוזה העסקה במתכונת דור ב'. מעבר זה כרוך בויתור של המנכ"ל הראשי על זכויות פנסיוניות המוקנות לה בהסכם העבודה הקיים בינה לבין הבנק.

בגין המעבר של המנכ"ל הראשי לדור ב' וכן בגין אישור תנאי בפרישה המוצעים לעיל, ביחד, **תקטן העלות לבנק** בסך של כ- 853 אלף ₪.

לפרטים נוספים בנושא זה ראו המפורט בסעיף 5 להלן.

1.4. לאשר, על פי הקבוע בסעיף 272(ג1) לחוק החברות, את החלת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס למנכ"ל הראשי, כדלקמן:

1.4.1. לאשר את החלת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס למנכ"ל הראשי לשנת 2013.

1.4.2. לאשר את החלת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס למנכ"ל הראשי לכל אחת מהשנים 2014, 2015 ו- 2016.

לפרטים נוספים בדבר תנאי מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים למנכ"ל הראשי, ראו המפורט בסעיף 4 להלן.

#### 1.5. תיקון תקנון

לאשר תיקון לתקנון הבנק על-פי הנוסח המצורף **כנספת ג'**, אשר עיקרו תיקון הוראות בתקנון, לצורך התאמתו של התקנון להוראות חוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, פקודת הבנקאות, 1941 וסעיף 37 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, כפי שתוקנו בחוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012.

לפרטים נוספים בנושא תיקון תקנון הבנק, ראו המפורט בסעיף 6 להלן.

## 2. הוראות לעניין ההצבעה באסיפה

### 2.1. מניין חוקי

2.1.1. בהתאם לתקנון הבנק, המניין החוקי לקיום האסיפה הוא נוכחות של שלושה בעלי סטוק או יותר, הנוכחים בעצמם או באמצעות שלוח, תוך מחצית השעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה.

2.1.2. לא נמצא מניין חוקי תוך חצי שעה מהמועד שנקבע לפתיחת האסיפה, היא תידחה לתאריך 18 בפברואר 2014, באותו מקום, בשעה 10:00.

2.1.3. לא נמצא מניין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהיו שני בעלי סטוק הנוכחים בעצמם מניין חוקי, והם יהיו רשאים לעסוק בעניינים שלשמש נקראה האסיפה.

### 2.2. הרוב הדרוש

2.2.1. בהתאם לקבוע בסעיפים 267א(ב) ו- 272(ג1) לחוק החברות, ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת כל אחת מהחלטות המנויות בסעיפים 1.1.1, 1.1.2, 1.3, 1.4.1 ו- 1.4.2 לעיל הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם (לרבות באמצעות כתב הצבעה) או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "**רוב רגיל**" ו- "**המשתתפים בהצבעה**"), ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.2.1.1. מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל הפרק, לפי העניין (להלן: "**בעלי מניות בלתי-תלויים**"); או

2.2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים בהחלטה שעל הפרק, לפי העניין, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.2.2. בהתאם לקבוע בסעיף 273 לחוק החברות, אם תאושר מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית, הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות המנויות בסעיפים 1.2.1 ו- 1.2.2 לעיל הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "רוב רגיל" ו-"המשתתפים בהצבעה"). ככל שמדיניות התגמול לא תאושר ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הנדרש לקבלת ההחלטות המפורטות בסעיפים 1.2.1 ו- 1.2.2 לעיל יהא רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

2.2.2.1. מנין קולות הרוב יכול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל הפרק (להלן: "בעלי מניות בלתי-תלויים"); או

2.2.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באישור ההחלטה שעל הפרק, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.2.3. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 1.5 לעיל הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם או על-ידי בא-כחם.

2.2.4. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

### 2.3. עניין אישי, בעל עניין בבנק, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי

2.3.1. סעיף 267א(ב)(1) לחוק החברות קובע, בין היתר, כי "על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים". סעיף 276 לחוק החברות קובע: "בעל מניה המשתתף בהצבעה לפי סעיף 275 יודיע לחברה לפני ההצבעה באסיפה או, אם ההצבעה היא באמצעות כתב הצבעה – על-גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור העסקה אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה". סעיף 272(ג)(1) לחוק החברות קובע, בין היתר, כי האמור בסעיף 267א(ב)(1) יחול גם לעניין אישור עסקה של חברה ציבורית עם המנהל הכללי של החברה שמתקיים בה האמור בסעיף 270(2) לחוק החברות.

2.3.2. מובהר, כי סעיף 1 לחוק החברות קובע כי עניין אישי הוא גם "עניין אישי של אדם המצביע על-פי ייפוי כוח שניתן לו מאת אדם אחר אף אם אין לאחר עניין אישי, וכן יראו הצבעה של מי שקיבל ייפוי כוח להצביע בשם מי שיש לו עניין אישי כהצבעה של בעל העניין האישי, והכל בין אם שיקול הדעת בהצבעה הוא בידי המצביע ובין אם לאו".

2.3.3. לפיכך וכפועל יוצא מהוראות אלה, על בעל סטוק המשתתף בהצבעה להודיע לבנק לפני ההצבעה באסיפה או, אם הוא מצביע באמצעות כתב הצבעה, על-גבי כתב ההצבעה, אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטות שעל סדר היום אם לאו, למעט לעניין סעיף 1.5 לעיל. בעל סטוק שלא ייתן הודעה כאמור לא יראו אותו כמי שהצביע לעניין סעיפים אלו וקולו לא יימנה.

2.3.4. בנוסף ומבלי לגרוע מהאמור לעיל, על בעל סטוק המשתתף בהצבעה לעניין ההחלטות שעל סדר היום, למעט לעניין סעיף 1.5 לעיל, להודיע לבנק לפני ההצבעה באסיפה, או, אם הוא מצביע באמצעות כתב הצבעה, על-גבי כתב ההצבעה, אם הוא בעל עניין בבנק (כהגדרת המונח "בעל עניין" בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968), נושא משרה בכירה בבנק (כהגדרת המונח "נושא משרה בכירה" בסעיף 37(ד) לחוק האמור), משקיע מוסדי כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים

פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, או מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

#### 2.4 כתב הצבעה והודעת עמדה

2.4.1 בעל סטוק הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה, רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה לעניין כל ההחלטות שעל סדר היום, למעט לעניין סעיף 1.5 לעיל, בהתאם לחוק החברות ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005.

2.4.2 להלן כתובות אתר ההפצה של רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב, שבהן ניתן למצוא את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות:

2.4.2.1 אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il>

2.4.2.2 אתר ההודעות של הבורסה לניירות ערך: <http://maya.tase.co.il>

2.4.3 ההצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה על-גבי החלק השני של כתב הצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

2.4.4 בעל סטוק רשאי לפנות ישירות לבנק ולקבל ממנו את נוסח כתב הצבעה והודעות העמדה.

2.4.5 חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב הצבעה והודעות העמדה, באתר ההפצה של הרשות, לכל בעל סטוק שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר הסטוק שלו רשום אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל הסטוק כי הוא אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע. בעל סטוק שהסטוק שלו רשום אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את הסטוק שלו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובתנאי שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

2.4.6 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הנו 22 בינואר 2014.

2.4.7 המועד האחרון להמצאת כתבי הצבעה לבנק הנו 9 בפברואר 2014, בשעה 10:00 בבוקר.

#### 2.5 הוראות נוספות ומידע נוסף לעניין ההצבעה באסיפה

2.5.1 פרט לאפשרות להצביע באמצעות כתב הצבעה כאמור לעיל, בעל סטוק הזכאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה הכללית רשאי למנות בא-כח או באי-כח אשר יהיו נוכחים ויצביעו במקומו. בא-כח אינו חייב להיות בעצמו בעל סטוק בבנק. על-מנת שמינויו של בא-כוח יהיה בר-תוקף, על כתב המינוי וייפוי הכוח שלפיו נחתם כתב המינוי (אם כתב המינוי נחתם לפי ייפוי כוח), להגיע למשרד הרשום של הבנק לא פחות מ-48 שעות לפני מועד האסיפה, כלומר עד 9 בפברואר 2014 בשעה 10:00 בבוקר. במקרה של בעל סטוק ששמו אינו רשום במרשם בעלי המניות, יש לצרף לכתב המינוי אישור בעלות מאת חבר הבורסה, בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000.

2.5.2 בעל סטוק או מיופה כוח המבקש להיות נוכח ו/או להצביע באסיפה הכללית נדרש להציג תעודת זהות או דרכון או רישיון נהיגה בתוקף, וכן אישור בעלות בר תוקף נכון למועד הקובע (12 בינואר 2014). מי שאינו בעל סטוק, או בעל סטוק שלא יציג במועד האסיפה תעודה מזהה כאמור ואישור בעלות בר תוקף נכון ליום 12 בינואר 2014, לא יהיה רשאי להיות נוכח ולהצביע באסיפה הכללית. בעל סטוק אשר

מניותיו רשומות על שם במרשם בעלי מניות של הבנק אינו נדרש להציג אישור בעלות כאמור.

2.5.3. המועד הקובע למטרת זכאות כל בעלי הסטוק להצביע באסיפה הכללית הנו 12 בינואר 2014.

2.5.4. הבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה (אין בעל שליטה בבנק).

2.5.5. הבנק אינו חברה נכדה ציבורית<sup>1</sup>.

## 2.6. עיון במסמכים ונציגי הבנק לעניין הטיפול בדוח זה

2.6.1. ניתן לעיין במסמכים הנוגעים להחלטות שעל סדר היום של האסיפה הכללית במזכירות הבנק, במשרד הרשום של הבנק, ברח' יהודה הלוי 34 (בית לאומי), קומה 11, תל-אביב, טל: 076-8859419, בימים א'-ה', בין השעות 08:00 עד 15:00.

2.6.2. נציגי הבנק לעניין הטיפול בדוח זה הינם: עו"ד דליה טל ועו"ד אייל דותן ממשרד עורכי הדין מיתר ליקוורניק גבע לשם טל ושות', אשר נמצא ברחוב אבא הלל 16 (בית עורק), רמת גן. ניתן ליצור קשר עם נציגי הבנק לעניין זה, בטלפון שמספרו: 03-6103100, או בפקס שמספרו: 03-6103111.

## 3. אישור מדיניות התגמול (פרטים לעניין סעיף 1.1 שעל סדר היום)

### 3.1. כללי

3.1.1. ביום 12 בדצמבר 2012 נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון מס' 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20"). בהתאם לקבוע בתיקון 20, על חברה ציבורית לקבוע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, וזאת לפי סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות. ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה הוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (להלן: "הוראה 301A"). דירקטוריון הבנק, בישיבותיו בימים 2, 3 ו-5 בינואר 2014, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול של הדירקטוריון, אישר והמליץ לאסיפה הכללית של הבנק לאשר מדיניות תגמול על פי הוראות תיקון 20, התואמת את האמור בהוראה 301A, בנוסח המצורף כנספת א'.

3.1.2. הבנק רואה במדיניות תגמול המתחשבת, מצד אחד, בסביבה העסקית של הבנק, ומבטיחה, מצד שני, היצמדות לתיאבון הסיכון של הבנק, חשיבות רבה בהכוונת המנהלים הבכירים בבנק והנעתם למימוש יעדי הבנק ותוכניתו האסטרטגית. כן סבור הבנק, כי מדיניות תגמול מהווה כלי ראשון במעלה לחיזוק מעמדו של הבנק כמוקד משיכה לכוח-אדם איכותי בתפקידי ניהול בכירים ושימור כוח אדם זה לאורך זמן.

3.1.3. כמפורט בהרחבה במדיניות התגמול המצורפת כנספת א' לדוח זה, מדיניות התגמול קובעת, כי התגמול שיינתן לנושאי משרה בבנק כולל, בין היתר: משכורת קבועה, זכויות סוציאליות ותנאים נלווים למשכורת; תנאי פרישה; מענק שנתי קבוע לחלק מנושאי המשרה, ומענק שנתי מותנה ביצועים שיינתן בחלקו במזומן ובחלקו ביחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (יחידות PSU), המבוסס, בין היתר, על מדידת התוצאות העסקיות של הבנק והקבוצה ועל התרומה של הבכירים להשגת יעדי הבנק והקבוצה לטווח הארוך.

<sup>1</sup> על פי סעיף 267א(ג) לחוק החברות "חברה נכדה ציבורית" מוגדרת כ - "חברה ציבורית הנשלטת בידי חברה ציבורית או בידי חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב, שהיא עצמה נשלטת בידי חברה ציבורית או בידי חברה פרטית שהיא חברת איגרות חוב אחרת, הנשלטת בידי בעל שליטה".

3.1.4. במועד פרסום דוח זה אין לבנק מדיניות תגמול קודמת שאושרה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות. תכנית המענקים לבכירים הקודמת הסתיימה בסוף שנת 2012 (ראו דוח מיידי מיום 21 בינואר 2013, מס' אסמכתא: 2013-01-018717). תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק במועד אישור מדיניות התגמול תואמים את האמור במדיניות התגמול, למעט הסטיות המהותיות שלהלן: ביום 19 בנובמבר 2013 פורסמה על ידי המפקח על הבנקים הוראה 301A בעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי. הדרישות הכלולות בהוראה 301A, ובכלל זה הדרישות המתייחסות לתגמולים בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של עובדי התאגיד הבנקאי, כאמור בסעיף 16(ב) להוראה הנ"ל וכמפורט במדיניות התגמול, ובמיוחד ביחס להסכמים קיימים, כפופות להוראות המעבר שנקבעו בהוראה 301A.

3.1.5. טבלת מקבלי השכר הגבוה ביותר בקבוצת הבנק, כפי שהיא מופיעה בדוח התקופתי של הבנק לשנת 2012, כוללת (בהתאם לקבוע בהוראות הדיווח לציבור של הפיקוח על הבנקים) נושאי משרה המכהנים בבנק ואשר עליהם תחול מדיניות התגמול המוצעת. בנוסף, כוללת הטבלה נושאי משרה ועובדים בבנק אשר סיימו את עבודתם בפועל בבנק ו/או מנכ"לים של חברות בנות של הבנק בחו"ל – עליהם מדיניות התגמול אינה חלה.

3.1.6. מדיניות התגמול נדונה ב-44 ישיבות של ועדת התגמול של הדירקטוריון, שמונתה בהתאם להוראות סעיף 118א לחוק החברות, וב-10 ישיבות של מליאת הדירקטוריון. בישיבות שהתקיימו בימים 2, 3 ו-5 בינואר 2014 אישרה מליאת הדירקטוריון את מדיניות התגמול, לאחר קבלת אישור והמלצת וועדת התגמול.

3.1.7. חברי ועדת התגמול הם: עו"ד חיים סאמט (יו"ר הוועדה), פרופ' גבריאלה שלו, גבי ציפי סמט ופרופ' אפרים צדקה.

3.1.8. כל חברי ועדת התגמול וכל חברי הדירקטוריון השתתפו בישיבות אלו, כולן או מקצתן, למעט יו"ר הדירקטוריון, שלא השתתף בישיבות (למעט לצורך הצגת עמדתו) בשל עניינו האישי באישור מדיניות התגמול (כמפורט להלן). בישיבת הדירקטוריון אשר אישרה סופית את מדיניות התגמול נכחו הדירקטורים הבאים: מר דוד אבנר, מר רמי אברהם גוזמן, פרופ' אריה גנס, מר משה דברת, גבי מרים כץ, מר יואב נרדי, מר חיים סאמט, גבי צפורה סמט, מר עמוס ספיר, פרופ' אפרים צדקה, פרופ' ידידיה צבי שטרן ופרופ' גבריאלה שלו.

#### 3.1.9. דירקטורים אשר יש להם ענין אישי באישור מדיניות התגמול:

3.1.9.1. לכל חברי הדירקטוריון עשוי להיות עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המתייחסת גם לתנאי כהונתם כדירקטורים בבנק.

3.1.9.2. ליו"ר הדירקטוריון יש עניין אישי באישור מדיניות התגמול הואיל ובמדיניות התגמול כלולות הוראות ספציפיות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

3.1.10. את דיוני הדירקטוריון וועדותיו ליוו צוות מייצג מקצועי חיצוני, אשר סייע בגיבוש מדיניות התגמול, הכין והציג סימולציות אפשריות של יישום מדיניות התגמול והשלכותיה, והמציא לדירקטורים חומר רקע בדבר המקובל במערכת הבנקאית בישראל.

3.1.11. חומר הרקע אשר הוצג בפני ועדת התגמול והדירקטוריון כלל, בין היתר, את כל אלה: תיקון 20 לחוק החברות; הוראה 301A החדשה לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי; האסטרטגיה של הבנק; תכנית העבודה של הבנק לשנת 2013; החלטת הדירקטוריון בנושא תיאבון הסיכון של הבנק; נתונים פומביים אודות

תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה במערכת הבנקאית והפיננסית בישראל, כפי שפורסמו לציבור; נתונים כספיים לעניין תנאי הכהונה וההעסקה ולעניין המענקים שניתנו לבכירים בבנק בשנים קודמות, ובכלל זה תכנית המענקים הקודמת לבכירים בבנק שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2012; גיליון מדידת הביצועים (Balanced Score Card) של הבנק, המשמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות, ואשר משלב מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים, מדדי סיכון ומדדים אחרים.

3.1.12 בגיבוש וקביעת מדיניות התגמול, שקלו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, בין השאר, את השיקולים המנויים בסעיף 267ב לחוק החברות. מדיניות התגמול כוללת, בין השאר, התייחסות לעניינים המפורטים בחלק א' לתוספת ראשונה א' לחוק החברות, ונקבעו בה, בין השאר, ההוראות המפורטות בחלק ב' לתוספת האמורה, והכל בשים לב לגודלו של הבנק, לאופי עסקיו ולמטרות וליעדים אותם נועדה מדיניות התגמול של הבנק להגשים.

כמו כן, מדיניות התגמול נקבעה בהתאם לכללים שנקבעו בהוראה 301A להוראות הפיקוח על הבנקים שפורסמה ביום 19 בנובמבר 2013, ובשים לב לעקרונות המפורטים בה.

3.1.13 מדיניות התגמול ומרכיביה ייבחנו מעת לעת ובתחילת כל שנה על-ידי ועדת התגמול, בשים לב לשינויים בפרופיל הסיכון של הבנק, לשינויים בסביבה העסקית והניהולית של הבנק, ולניסיון שיירכש ביישום הוראה 301A החדשה ו/או לשינויים רגולטוריים, ככל הנדרש.

## 3.2 תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול

3.2.1 מדיניות התגמול מביאה לידי ביטוי את רצונו של הבנק לתגמל את נושאי המשרה בשים לב לביצועי הבנק ורווחיותו וליעדים ארוכי הטווח של הבנק והקבוצה. בגיבוש מדיניות התגמול ביקשו ועדת התגמול והדירקטוריון להבטיח, כי בצד השאת רווחיו של הבנק ושימור מעמדו מבחינת איכות וגודל, התגמול שיינתן למנהלים בכירים בבנק ייצר תמריצים ראויים ולא יעודד נטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק.

הוועדה והדירקטוריון ראו לנגד עיניהם בעת גיבוש מדיניות התגמול ובעת אישורה את הצורך בגיוס כוח אדם איכותי לתפקידים בכירים ובשימור נושאי משרה איכותיים בבנק לטווח ארוך, בהתחשב בסביבה התחרותית בה פועל הבנק. בנוסף, נתנו הוועדה והדירקטוריון את דעתם לצורך לשמר את תחושת ההזדהות בקרב כלל עובדי הבנק ואת יחסי העבודה התקינים בבנק.

3.2.2 במסגרת ישיבות וועדת התגמול והדירקטוריון שדנו בגיבוש מדיניות התגמול, הובאו נתונים אשר סייעו בגיבוש מדיניות התגמול. בכלל זה, נערכה השוואה בין מרכיבי התגמול השונים הנוכחיים לבין המדיניות המוצעות, לאור היחס שבין תנאי הכהונה וההעסקה של אותם בכירים לבין תנאי השכר של כלל עובדי הבנק, בשים לב בין השאר ליחס בין תנאים אלה לבין השכר הממוצע ולבין השכר החציוני של העובדים. השוואה נוספת נערכה אל מול רכיבי התגמול המקובלים לנושאי משרה בדרג דומה בגופים דומים, על-פי מידע פומבי זמין לציבור.

ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של בכירים אלה לבין התגמול הניתן ליתר העובדים בבנק הינו סביר ונאות, ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בבנק, בין היתר בשל תפקידם הניהולי של בכירים אלה והאחריות המוטלת עליהם, רצון הבנק בגיוס ובשימור של מנהלים מצטיינים ומובילים מהשורה הראשונה, והיות יחסים אלו משקפים את פערי התגמול המקובלים במערכת הפיננסית בישראל.

3.2.3. הרכב התגמול והיקפו נקבעו בהתאם לתפקידיהם של הבכירים, כאשר הרכיבים המשתנים במדיניות התגמול, לרבות אופן קביעתם ושיעורם ביחס לרכיב הקבוע, נבחנו ונקבעו בשים לב לתפקיד שאותו ממלא אותו בכיר, ובאופן שישקף את תרומתו של הבכיר בפועל להשגת מטרות הבנק ויעדי היחידה הספציפית בבנק עליה הוא מופקד. בהתאם לכך, ובהתאם לנדרש בהוראה 301A להוראות הפיקוח על הבנקים, נקבעו יחסים הולמים בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע, כך שהתגמול המשתנה המירבי לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע עבור כל נושא משרה, למעט בתנאים חריגים כאמור במדיניות התגמול.

3.2.4. בהתאם להוראות המפקח על הבנקים, בכירים בבנק הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה יתוגמלו בצורה הולמת על מנת שהבנק יוכל להעסיק בכירים כאמור בעלי הכשרה וניסיון מתאימים, שישקפו את מעמדם ותפקידם כחלק מהנהלת הבנק. עבור בכירים אלו, היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע ייטה יותר לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל נושאי המשרה האחרים.

3.2.5. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי מדיניות התגמול תסייע בהכוונת המנהלים הבכירים בבנק ולהנעתם למימוש יעדי הבנק ותוכניתו האסטרטגית, וכי היא עולה בקנה אחד עם תיאבון הסיכון של הבנק.

3.2.6. לעניין סעיפים 1.1.1, 1.2.1 ו- 1.4.1 שעל סדר היום (המתייחסים לשנת 2013) יצוין, כדלקמן:

3.2.6.1. ביום 7 באוגוסט 2013 פרסם הבנק זימון לאסיפה כללית מיוחדת שנועדה להתקיים ביום 12 בספטמבר 2013, אשר על סדר יומה עמד, בין השאר, אישור מדיניות תגמול בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות, לשנים 2013, 2014 ו- 2015.

3.2.6.2. ביום 2 בספטמבר 2013 התקבל בבנק מכתב מאת המפקח על הבנקים, ובו נדרש הבנק (בדומה ליתר הבנקים במערכת) לדחות את הדיון בנושא מדיניות התגמול כאמור, ולקיימו רק לאחר שהפיקוח על הבנקים ישלים את הסדרת ההוראה החדשה בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי<sup>2</sup>.

3.2.6.3. לאור דרישת המפקח על הבנקים כאמור, החליט דירקטוריון הבנק ביום 3 בספטמבר 2013 על דחיית האסיפה הכללית שזומנה כאמור.

לפרטים נוספים בדבר דחיית האסיפה הכללית האמורה, ראו דיווח מיידי של הבנק מיום 3 בספטמבר 2013 (אסמכתא: 2013-01-137040).

3.2.6.4. כאמור לעיל, ביום 19 בנובמבר פורסמה הוראת בנק ישראל החדשה בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי (הוראה 301A).

3.2.6.5. לאור הנסיבות המתוארות לעיל, לאור העובדה כי דחיית הדיון במדיניות התגמול נעשתה לצורך התאמת מדיניות התגמול להוראות חדשות של המפקח על הבנקים, ולאור העובדה כי הוראות מדיניות התגמול המוצעת אשר על סדר היום אינן מיטיבות עם נושאי המשרה בבנק לעומת הוראות מדיניות התגמול הקודמת, סבורים ועדת התגמול והדירקטוריון, כי

---

<sup>2</sup> למכתבו של המפקח על הבנקים הני"ל צורפה הבהרת רשות ניירות ערך מיום 28 באוגוסט 2013, לפיה הרשות לא תתערב בדחיית אסיפות כלליות לאישור מדיניות תגמול בהתאם לתיקון 20 מעבר למועד האחרון שנקבע לכך בתיקון האמור. כן צורף למכתבו של המפקח על הבנקים מכתבו של המשנה ליועץ המשפטי לממשלה, החוזר על עמדת הרשות הני"ל, ומבהיר בנוסף, בין היתר, כי אין בדחיית האסיפות הכלליות לתקופה קצרה בהתאם לדרישת המפקח כדי לפגוע באינטרס של בעלי המניות או לגרום להם נזק של ממש.



אישור החלת מדיניות התגמול המוצעת על שנת 2013, הינו סביר, הוגן וראוי בנסיבות העניין ועולה בקנה אחד עם טובת הבנק.

### 3.3. נוסח ההחלטות

- 3.3.1. אישור מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק לשנת 2013 על פי הנוסח המצורף כנספח א', על פי הקבוע בסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות ובהתאם להוראות המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי.
- 3.3.2. אישור מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק לשנים 2014, 2015 ו-2016 על פי הנוסח המצורף כנספח א', על פי הקבוע בסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות ובהתאם להוראות המפקח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי.

### 3.4. הרוב הדרוש

3.4.1. בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת ההחלטות בסעיפים 1.1.1 ו-1.1.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם (לרבות באמצעות כתב הצבעה) או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "רוב רגיל" ו- "המשתתפים בהצבעה"), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) מנין קולות הרוב יכול לרוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול (להלן: "בעלי מניות בלתי-תלויים"); או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

3.4.2. במנין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

3.4.3. מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון רשאי לאשר ולקבוע את מדיניות התגמול גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור המדיניות, 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 הבנק.

3.4.4. להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.

## 4. אישור החלת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס ליו"ר הדירקטוריון וביחס למנכ"ל הראשי (פרטים לעניין סעיפים 1.2 ו-1.4 שעל סדר היום)

### 4.1. כללי

4.1.1. מדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח זה קובעת, בין היתר, את אופן חישוב המענקים השנתיים (כמשמעותם בפרק ד' למדיניות התגמול) בגין כל אחת משנות המדיניות למנהלים הבכירים בבנק, ובהם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי.

לפרטים נוספים בדבר מדיניות התגמול ראו סעיף 3 לדוח זה לעיל.

4.1.2. כמפורט בהרחבה בפרק ד' למדיניות התגמול, המענקים השנתיים המשתנים למנהלים הבכירים בבנק, ובכלל זה ליו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי, מבוססים על מדידת התוצאות העסקיות של הבנק והקבוצה ועל התרומה של הבכירים בבנק להשגת יעדי הבנק והקבוצה בטווח הארוך, אשר יינתנו בחציים במזומן ובחציים ביחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU).

4.1.3. המענקים השנתיים המשתנים לכל אחד מיו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי מבוססים על קריטריונים מדידים ועל קריטריונים איכותיים:

(א) כמפורט בסעיף 28 למדיניות התגמול, חלק המענקים השנתיים המבוסס על קריטריונים מדידים מבוסס, בין היתר, על שיעור התשואה להון, על ביצועי הבנק השנתיים ביחס ליעדים שנקבעו על ידי הדירקטוריון וביחס לקבוצות הבנקאיות האחרות, ועל התפתחות התוצאות העסקיות של הבנק על פני זמן.

(ב) כמפורט בסעיף 29 למדיניות התגמול, חלק המענקים השנתיים האיכותי ינתן בכפוף להתקיימותם של קריטריונים איכותיים, כאשר חלק זה לא יהווה יותר מ- 20% מסך מענק שנתי משתנה לכל אחד מהבכירים.

4.1.4 כמפורט בפרק ד' למדיניות התגמול, המנכ"ל הראשי תהיה זכאית למענק שנתי קבוע בגובה של מנה אחת של תגמול חודשי קבוע (כהגדרתו במדיניות התגמול), אשר מהווה חלק מרכיב התגמול החודשי הקבוע של המנכ"ל הראשי.

4.1.5 להלן נתונים בדבר גובה המענקים השנתיים המשתנים שהיו זכאים להם כל אחד מיו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי, לו הייתה חלה מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים המשתנים בשנים 2011 ו- 2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו:

המענק השנתי למנכ"ל הראשי (במיליוני ש"ח)	המענק השנתי ליו"ר (במיליוני ש"ח)	שיעור התשואה	
0	0	3.8%	שנת 2012
2,166	1,807	8.3%	שנת 2011

\* מענק שלילי (החזרת בונוס בגין שנים קודמות) על פי שיעור התשואה לשנת 2012 בסימולציה לעיל – לו היתה התוכנית המוצעת מוחלטת בשנת 2012.

4.1.6 לפרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו נספח ב'(1) לדוח זה. לפרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הראשי ראו נספח ב'(2) לדוח זה.

4.1.7 לפרטים נוספים בדבר המענקים השנתיים, ובכלל זה פרטים בדבר המענק השנתי הקבוע למנכ"ל הראשי ובדבר אופן חישובם של המענקים השנתיים המשתנים, תנאי הסף המצטברים לקבלתם, והמגבלות והתקרות לסכומי המענקים שיכול שיוענקו, ראו פרק ד' למדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח זה.

4.1.8 בהמשך לאמור בסעיף 3.1.9.2 לעיל, ליו"ר הדירקטוריון יש עניין אישי באישור ההחלטות שעל הפרק המתייחסות אליו ואין לו עניין אישי באישור ההחלטות המתייחסות למנכ"ל הראשי. ליתר הדירקטורים אין עניין אישי באישור ההחלטות שעל הפרק המתייחסות ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי.

#### 4.2 נוסח ההחלטות ביחס ליו"ר הדירקטוריון:

4.2.1 לאשר, על פי הקבוע בסעיף 273 לחוק החברות, את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענק השנתי ביחס ליו"ר הדירקטוריון לשנת 2013.

4.2.2 לאשר, על פי הקבוע בסעיף 273 לחוק החברות, את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס ליו"ר הדירקטוריון לשנים 2014, 2015 ו- 2016.

#### 4.3 נוסח ההחלטות ביחס למנכ"ל הראשי:

4.3.1 לאשר, על פי הקבוע בסעיף 272(ג) לחוק החברות, את החלטת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס למנכ"ל הראשי לשנת 2013.

4.3.2. לאשר, על פי הקבוע בסעיף 272(ג1) לחוק החברות, את החלת מדיניות התגמול לעניין המענקים השנתיים ביחס למנכ"ל הראשי לשנים 2014, 2015 ו- 2016.

#### 4.4. הרוב הדרוש ביחס להחלטות הנוגעות ליו"ר הדירקטוריון:

4.4.1. בהתאם לקבוע בסעיף 273 לחוק החברות, אם תאושר מדיניות התגמול על ידי האסיפה הכללית, הרוב הדרוש לקבלת החלטות 1.2.1 ו- 1.2.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם (לרבות באמצעות כתב הצבעה) או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "**רוב רגיל**" ו- "**המשתתפים בהצבעה**"). ככל שמדיניות התגמול לא תאושר, ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הנדרש לקבלת החלטות המפורטות בסעיפים 1.2.1 ו- 1.2.2 שעל סדר היום יהא רוב רגיל, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

4.4.1.1. מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל הפרק (להלן: "**בעלי מניות בלתי-תלויים**"); או

4.4.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באישור ההחלטה שעל הפרק, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

4.4.2. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

#### 4.5. הרוב הדרוש ביחס להחלטות הנוגעות למנכ"ל הראשי:

4.5.1. בהתאם לקבוע בסעיף 272(ג1) לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת החלטה 1.4.1 ו- 1.4.2 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם (לרבות באמצעות כתב הצבעה) או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "**רוב רגיל**" ו- "**המשתתפים בהצבעה**"). ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל הפרק (להלן: "**בעלי מניות בלתי-תלויים**"); או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באישור ההחלטה שעל הפרק לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

4.5.2. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

4.5.3. מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 272(ג1)(1) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את החלטות שעל הפרק המתייחסות למנכ"ל הראשי וזאת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור ההחלטה שעל הפרק, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש באותה החלטה, ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

4.6. להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.

### 5. פרטים לעניין סעיף 1.3 שעל סדר היום

#### 5.1. תיאור המצב הקיים על-פי הסכם ההעסקה הנוכחי של המנכ"ל הראשי:

5.1.1. בהתאם לתנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי ערב כינוסה של האסיפה הכללית, אם פוטרה המנכ"ל הראשי לפני ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיעו ל-15 שנים – היא תהיה זכאית לפיצויי פיטורין בסכום השווה ל-250% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי

עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים. עוד בהתאם לתנאים אלה, אם פוטרה המנכ"ל הראשי לאחר ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיעו ל-15 שנים או יותר – היא תהיה זכאית לבחור בין אחת משתי החלופות הבאות: (א) פיצויי פיטורין בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים; או (ב) קצבת פרישה מיידיית מן הבנק.

5.1.2 במקרה של התפטרות המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק, לפני ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיע ל-15 שנים, היא תהיה זכאית על-פי המצב כיום לפיצויים בסכום השווה ל-100% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים. אם תתפטר לאחר שתקופת עבודתה בבנק תגיע ל-15 שנה ואילך, תהיה המנכ"ל הראשי זכאית לפיצויים בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים (הפרשה בשיעור של 5% על חשבון הבנק וניכוי 5% משכר המנכ"ל הראשי).

יצויין כי ותק עבודתה בבנק של המנכ"ל הראשי הינו כ-10 שנים, כאשר היא מכהנת בתפקיד המנכ"ל הראשי מה-1 במאי 2012.

לפרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה הנוכחיים של המנכ"ל הראשי (לצד התנאים המוצעים לאישור במסגרת אסיפה זו) ראו **נספח ב' (2)** לדוח זה.

## 5.2 מעבר מחוזה העסקה במתכונת דור א' לחוזה העסקה במתכונת דור ב' :

כאמור במדיניות התגמול, המצורפת **נספח א'** לדוח זה, מדיניות הבנק הינה להעביר את נושאי המשרה בבנק להם חוזי העסקה במתכונת דור א' לחוזי העסקה במתכונת דור ב'. לאחר מעבר כאמור, זכויותיהם של נושאי המשרה האמורים במקרה של פרישה יהיו זכויות על פי תנאי דור א' בגין המשכורת המוקפאת (משכורת לה זכאי אותו נושא המשרה במועד המעבר מדור א' לדור ב' בתוספת הצמדה למדד), בתוספת זכויות על פי תנאי דור ב' לגבי תוספות השכר מעבר למשכורת המוקפאת.

לעניין זה יצויין, כי מעבר המנכ"ל הראשי לחוזה העסקה במתכונת דור ב' בשנת 2013 כאמור, כרוך בויתור על זכויות פנסיוניות המוקנות לה בהסכם העבודה הקיים בינה לבין הבנק. ראו פרטים נוספים, לרבות הקטנת העלות לבנק, בהמשך.

## 5.3 תנאי הפרישה המוצעים :

5.3.1 במקרה של התפטרות המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק לאחר מלאת 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל ראשי, היא תהיה זכאית לפיצויים בסכום השווה ל-250% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים.

5.3.2 הגדרת "פיטורים" לגבי המנכ"ל הראשי, הכוללת גם התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה, תכלול למניעת ספק גם התפטרות כתוצאה משינויים שחלו בבנק ושאינם מאפשרים למנכ"ל הראשי להמשיך לתפקד כמנכ"ל ראשי, וזאת לדעת המנכ"ל הראשי באישור ועדת התגמול או הדירקטוריון.

5.3.3 במקרה של פיטורי המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק לאחר מלאת 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי, היא תהיה זכאית לבחור בין אחת משתי החלופות הבאות: (א) פיצויי פיטורין בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק,

ובתוספת ההפרשות לתגמולים ; או (ב) קצבת פרישה מיידית מן הבנק לפי תנאי דור א' שעבר לדור ב'.

#### 5.4. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון

5.4.1. אישור ועדת התגמול והדירקטוריון לתנאי ההעסקה המוצעים למנכ"ל הראשי כאמור לעיל, נעשה בהתאם למדיניות התגמול של הבנק ותוך בחינת השיקולים והפרמטרים הקבועים בתיקון 20, לאחר שועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את מכלול תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הראשי ולאחר שקיבלו הסברים וחומר רקע מתאים בקשר עם ההשלכות הכספיות הצפויות של האישור זה על הבנק.

5.4.2. אישור תנאי הפרישה למנכ"ל הראשי, כמוצע וכמבוקש לעיל, הינו סביר וראוי בנסיבות העניין ובשים לב לכך שהמנכ"ל הראשי עברה החל משנת 2013 מחוזה העסקה במתכונת דור א' לחוזה העסקה במתכונת דור ב', תוך ויתור על זכויות המוקנות לעובדי הבנק בחוזה העסקה דור א' ובהתחשב בעלויות שנחסכו לבנק עקב הסכמת המנכ"ל הראשי למעבר לחוזה העסקה במתכונת דור ב' כאמור.

בפני ועדת התגמול והדירקטוריון הוצגו לצורך כך ההשפעות הכספיות של תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי, ובכלל זה חסכון והקטנת ההתחייבות הפנסיונית של הבנק בגין המנכ"ל הראשי עקב ויתור המנכ"ל הראשי על הסכם עבודה בתנאי דור א'; ועלות תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי המוצעים כאמור בסעיף 5.3 לעיל. העלות לבנק בגין המעבר של המנכ"ל הראשי לדור ב' וכן אישור תנאי הפרישה המוצעים לעיל, ביחד, **תקטן בסך של כ- 853 אלף ₪.**

5.4.3. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי אישור תנאי הפרישה המוצעים למנכ"ל הראשי, הינו סביר וראוי בהתחשב במאפייניו הייחודיים של תפקיד המנכ"ל הראשי בבנק וכמקובל בתפקידים בכירים דומים. כאשר מדובר במנכ"ל הראשי, אין הצדקה להבחנה הקיימת בדרך-כלל בין היקף הזכאות לפיצויים במקרה של פיטורים לבין היקף הזכאות לפיצויים במקרה של התפטרות.

5.4.4. עוד ציינו ועדת התגמול והדירקטוריון את הערכתם הרבה לתפקודה של המנכ"ל הראשי, להתמודדותה עם האתגרים הניצבים בפני הבנק בתקופה זו ולמחויבותה ביישום התכנית האסטרטגית ארוכת הטווח שאושרה על ידי הדירקטוריון.

#### 5.5. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה :

5.5.1. חברי ועדת התגמול אשר השתתפו בדיוני הוועדה בדבר תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי הם: עו"ד חיים סאמט (יו"ר הוועדה), פרופ' גבריאלה שלו, גב' ציפי סמט ופרופ' אפרים צדקה.

5.5.2. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות הדירקטוריון בהן נדונו תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי הם: מר דוד אבנר, מר רמי אברהם גוזמן, פרופ' אריה גנס, מר משה דברת, גב' מרים כץ, מר יואב נרדי, מר חיים סאמט, גב' צפורה סמט, מר עמוס ספיר, פרופ' אפרים צדקה, פרופ' ידידיה צבי שטרן ופרופ' גבריאלה שלו.

5.5.3. אין דירקטורים אשר הינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה המוצעת לעיל.

#### 5.6. נוסח ההחלטה

לאשר בקשר עם תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי, בהתאם למדיניות התגמול, כי :

5.6.1. אם המנכ"ל הראשי תתפטר מתפקידה לאחר שימלאו 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי בבנק, היא תהיה זכאית לפיצויים בשיעור של 250%, כאמור לעיל; וכן להבהיר מהי התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה שדינה כדין פיטורין, כאמור לעיל.

5.6.2. אם המנכ"ל הראשי תפוס מתפקידה לאחר שימלאו 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי בבנק, היא תהיה זכאית לבחור בין פיצויי פיטורין בשיעור של 200%, כאמור לעיל; או בקצבת פרישה מיידית מן הבנק לפי תנאי דור א' שעבר לדור ב'.

## 5.7. הרוב הדרוש

5.7.1. בהתאם לסעיף 272(ג1) לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם (לרבות באמצעות כתב הצבעה) או על-ידי בא-כחם (להלן, בהתאמה: "**רוב רגיל**") ו- "**המשתתפים בהצבעה**"), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור ההחלטה שעל הפרק (להלן: "**בעלי מניות בלתי-תלויים**"); או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

5.7.2. במנין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

5.7.3. מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 272(ג1) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים, במקרים מיוחדים, לאשר את ההחלטה האמורה, וזאת גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש בהחלטה האמורה ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

5.7.4. להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.

## 6. תיקון תקנון הבנק בהתאם להוראות חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012 (פרטים לעניין סעיף 1.5 שעל סדר היום)

מוצע לאשר תיקון לתקנון הבנק על-פי הנוסח המצורף **כנספת ג'**. להלן פרטים נוספים אודות התיקון המוצע:

6.1.1. חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012, אשר פורסם ברשומות ביום 19 במרס 2012 ("**התיקון**"), כולל תיקונים לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, לפקודת הבנקאות, 1941 ולסעיף 37 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, ומטרתו העיקרית הינה השלמה של הסדרים קודמים הנוגעים למקרה של תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה והתאמה נוספת של החקיקה הבנקאית למסגרת הפיקוח הנדרשת בנושא.

6.1.2. לאור החשיבות המיוחדת של ההוראות שנקבעו בתיקון להסדרת פעילותו של הבנק, שהינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, ובייחוד לעניין אופן הצעת הדירקטורים בבנק ובחירתם, החליט דירקטוריון הבנק ביום 20 במרץ 2013 להמליץ בפני האסיפה הכללית של הבנק לתקן את תקנון הבנק בעיקר על מנת להתאימו להוראות התיקון, והכל בהתאם לנוסח המתוקן המצורף **כנספת ג'** לדוח זה.

6.1.3. נוסח ההחלטה

לאשר תיקון לתקנון הבנק על-פי הנוסח המצורף לדוח מידי זה **כנספת ג'**.

6.1.4. הרוב הדרוש

הרוב הדרוש לקבלת החלטה בסעיף 1.5 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מסך זכויות  
ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם או על-ידי בא-כחם.

6.1.5. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

6.1.6. להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.

דוח זה אושר על-ידי דירקטוריון הבנק בדיוניו בימים 2, 3 ו- 5 בינואר 2014 ונחתם בשם הבנק בהתאם  
להסמכה של הדירקטוריון על-ידי מזכירת הבנק, עו"ד יעל (בן משה) רודניקי, ביום 5 בינואר 2014.

בפקודת הדירקטוריון,

---

יעל (בן משה) רודניקי, עו"ד

מזכיר הבנק

**מדיניות תגמול לנושאי משרה  
בבנק לאומי לישראל בע"מ ("הבנק")**



## א. רקע, מטרת ותחולה

1. מסמך זה מהווה את מדיניות הבנק לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק לשנים 2013 עד 2016 ("מדיניות התגמול"). מדיניות התגמול קובעת את המסגרת לתגמול נושאי המשרה בבנק, והיא כוללת, בין היתר, התייחסות למרכיב השכר, לתנאים הנלווים, לתנאי הפרישה, ולמרכיב המענקים השנתי. בכוונת הבנק, לפעול בסמוך לאחר אישור מדיניות זו, לקבוע מדיניות תגמול גם לבעלי החוזים האישיים שאינם נושאי משרה, בשים לב לעקרונות של מדיניות תגמול זו, בהתאמות הנדרשות.
2. מדיניות התגמול נועדה לתגמל את נושאי המשרה בבנק בהתאם לביצועי הבנק ורווחיותו על פני זמן, ובכלל זה בהתאם ליעדי הבנק והקבוצה לטווח הארוך, ובהתאם לתרומתם בפועל של נושאי המשרה להשגת ביצועים ויעדים אלה. בנוסף, מדיניות התגמול באה להבטיח קיומו של איזון ראוי בין רכיב התגמול הקבוע לבין רכיב התגמול המשתנה, ומבנה תמריצים המקדם ניהול סיכונים מבוסס ואפקטיבי שאינו מעודד נטילת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק ומאפשר שמירה על בסיס הון איתן, וכן להוסיף ולשמר נושאי משרה איכותיים בסביבה תחרותית לטווח ארוך בבנק.
3. מדיניות התגמול נקבעה על בסיס שיקולים כלל ארגוניים ובכלל זה עלויות השכר של קבוצות עובדים בבנק ופערי השכר הרצויים ביניהם כמו גם רמות השכר והתגמול המקובלות במערכת הבנקאית בישראל. כך גם קובעת מדיניות התגמול כי תנאי סף לזכאות נושאי המשרה בבנק למענק שנתי משתנה הוא כי גם עובדי הבנק יהיו זכאים למענק בגין אותה שנה.
4. מדיניות התגמול מושתתת על הוראות תיקון 20 לחוק החברות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה ועל הקבוע בהוראה 301A החדשה להוראות ניהול בנקאי תקין בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי ("הוראה 301A"). כמו כן, מושתתת מדיניות התגמול על ביצועי הבנק והמערכת הבנקאית בשנים האחרונות; על תנאי ההעסקה והמענקים הנהוגים בבנק לנושאי משרה, וכן תנאי כהונה והעסקה במערכת הבנקאית ובחברות ציבוריות בישראל אשר פורסמו לציבור; על תכניות העבודה של הבנק ומדיניות ניהול הסיכונים של הבנק; והכל תוך התאמת עקרונות מדיניות התגמול לגודל הבנק ואופי עסקיו, ולמטרות וליעדים אותם נועדה מדיניות התגמול להגשים.
5. תחולת מדיניות התגמול:

5.1. אין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע או לגרוע מהסכמים קיימים במועד אישור מדיניות תגמול זו, בין הבנק לבין נושאי המשרה בו לעניין תנאי כהונתם והעסקתם בבנק, בשים לב להוראות המעבר שנקבעו בהוראה 301A.

5.2. "הסכמים קיימים" כאמור לעיל כוללים גם הסכמים קיימים של נושאי משרה שוויתרו ויוותרו על חלק מזכויותיהם ועברו וייעברו מדור א' לדור ב' בבנק. כלומר, אין במדיניות תגמול זו בכדי לפגוע או לגרוע מהסכמים קיימים של נושאי משרה שעברו לדור ב', הכוללים שינויים בהסכמים הקיימים כתוצאה מהמעבר מדור א' לדור ב'.

6. הדירקטוריון יקיים מעקב שוטף באמצעות ועדת התגמול של הדירקטוריון, אחר יישום העקרונות שנקבעו במדיניות התגמול. בכלל זה, יוודא הדירקטוריון, באמצעות ועדת התגמול, כי תמריצי התגמול שנקבעו במדיניות התגמול אינם מעודדים חריגה ממגבלות תיאבון הסיכון וממדיניות ההון של הבנק.

<sup>1</sup> דור א' – לרבות עובדים שהנם חברים בקופת התגמולים של פקידי בנק לאומי, שהחלו את עבודתם בבנק לפני 1 בינואר 1999 וקיבלו קביעות עד מועד חתימת ההסכם הקיבוצי המיוחד ב-19.12.1999 בעניין הסדר פנסיוני, ולרבות חברי הנהלה במתכונת דור א'.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מדיניות התגמול יכול שתובא לבחינה מחדש של ועדת התגמול והדירקטוריון מעת לעת, עקב, בין היתר, שינויים בפרופיל הסיכון של הבנק, שינויים בסביבה העסקית והניהולית של הבנק, וניסיון שיירכש ביישום הוראה 301A החדשה ו/או שינויים רגולטוריים נדרשים אחרים בקשר עם תגמול נושאי המשרה.

מובהר, כי הואיל ומדיניות זו נעשתה בהתאם להסדרים רגולטורים החלים בארץ ושחלקם מתבסס על הסדרים באירופה המצויים בתהליך התהוות, הרי שאם יחולו שינויים רגולטורים לפני תום תקופת מדיניות התגמול, אשר יצדיקו לדעת הדירקטוריון או ועדת התגמול שינויים במדיניות התגמול וזאת גם לפני תום תקופת המדיניות, יהיו רשאים האורגנים המוסמכים של הבנק לשנות את המדיניות בהתאמה לשינויים אלו.

## 7. הגדרות:

במסמך מדיניות זה, לעיל ולהלן, יהיו למונחים הבאים המשמעויות המופיעות לצדן, אלא אם נאמר במפורש אחרת במסמך זה:

7.1. **"בנינים"** – יו"ר דירקטוריון הבנק, המנכ"ל הראשי של הבנק וחברי הנהלת הבנק;

7.2. **"גיליון מדידת ביצועים"** או **"Balanced Score Card"** – גיליון ציונים המשמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות, המשלב מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים ואחרים (כגון תשואה להון, הלימות ההון, יחס יעילות, איכות תיק האשראי, ריכוזיות אשראי, עמידה בתיאבון הסיכון של הבנק ושיפור ניהול הסיכונים של הבנק, וציות לחוקים, הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק). בתחילת כל שנה, ידון ויאשר הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור והמלצות ועדת התגמול, מראש, את הפרמטרים והמשקלות של גיליון מדידת הביצועים לאותה שנה, וזאת בהתבסס על תוכנית העבודה של הבנק.

7.3. **"חבר הנהלה"** – חבר הנהלת הבנק (לרבות המנכ"ל הראשי של הבנק);

7.4. **"חוק החברות"** – חוק החברות, התשנ"ט-1999;

7.5. **"יחידות PSU"** – יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק, כאשר הזכות לקבלת המניות שתנבענה מיחידות ה-PSU מותנית בתוצאות העסקיות של הבנק.

7.6. **"נושא משרה"** – כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות;

7.7. **"פונקציות ביקורת ובקרה"** – המבקר הפנימי הראשי של הבנק, מנהל הסיכונים הראשי של הבנק, החשבונאי הראשי של הבנק והיועץ המשפטי הראשי של הבנק.

7.8. **"קבלן כוח אדם"**, **"קבלן שירות"** ו- **"מעסיק בפועל"** – כהגדרת מונחים אלה בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

7.9. **"שנת המענק"** – השנה הקלנדרית שביגנה ניתן המענק השנתי, כמשמעותו בפרק ד' להלן.

7.10. "תגמול קבוע" – כהגדרתו בהוראה 301A, דהיינו – תגמול שנתי שהענקתו אינה מותנית ביצועים, הנקבע מראש בהסכם התגמול, שסכומו הכספי קבוע<sup>2</sup> ושאינו חסום למימוש במועד הענקתו, כגון משכורת ונלוות<sup>3</sup>.

7.11. "תגמול חודשי קבוע" – עלות המעביד של מנה חודשית אחת<sup>4</sup> של התגמול הקבוע, כאשר לצורך חישוב התגמול החודשי הקבוע של כל אחד מהבכירים, הנילוות למשכורת הקבועה של הבכיר יהוו 50% מהמשכורת ברוטו של אותו בכיר.

7.12. "תגמול משתנה" – תגמול שנתי שאינו תגמול קבוע<sup>2</sup>, לרבות כאמור בסעיף 8 להלן.

7.13. "תגמול כולל" – התגמול הקבוע והתגמול המשתנה של נושא משרה, המהווים את סך כל תנאי הכהונה וההעסקה של אותו נושא משרה, כהגדרת המונח "תנאי כהונה וההעסקה" בסעיף 1 לחוק החברות.

7.14. "תקרה רגולטורית" – כהגדרתה בסעיף 9 להלן.

7.15. "תשואה להון" – התשואה להון בגין הרווח הנקי לבעלי המניות של הבנק על פי הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק לשנה הרלבנטית.

## **ב. תגמול נושאי המשרה בבנק – מבוא**

8. התגמול הניתן לנושאי המשרה בבנק יהיה מורכב משני רכיבים עיקריים והם רכיב התגמול הקבוע, הכולל משכורת קבועה, זכויות סוציאליות ותנאים נלווים למשכורת, תנאי פרישה ככל שאינם מעבר לנהוג בתנאי ההעסקה של עובדי הבנק ו- מענק קבוע למנכ"ל הראשי ולבכירים הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה; וכן רכיב תגמול משתנה, הכולל תגמול שאינו תגמול קבוע, ובכלל זה מענק שנתי מותנה ביצועים שיינתן בחלקו במזומן ובחלקו בתגמול הוני מבוסס מניות, המבוסס על מדידת התוצאות העסקיות של הבנק והקבוצה, ועל תרומתו של כל אחד מנושאי המשרה הזכאים למענק להשגת יעדי הבנק והקבוצה לטווח הארוך בהתחשב בתפקידו ותחומי אחריותו ו- תגמולים בגין סיום העסקה מעבר לנהוג בתנאי ההעסקה של עובדי הבנק<sup>5</sup>.

9. היחס המירבי בין התגמול הקבוע לבין התגמול המשתנה: ("התקרה הרגולטורית")

9.1. בהתאם לקבוע בסעיף 13 להוראה 301A – התגמול המשתנה בשנה קלנדארית לכל אחד מנושאי המשרה (שאינם נמנים על פונקציות הביקורת והבקרה) בנפרד, לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנה קלנדארית.

9.2. התגמול המשתנה בשנה קלנדארית לכל אחד מנושאי המשרה הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה בבנק בנפרד, לא יעלה על 75% מהתגמול הקבוע של אותו נושא משרה באותה שנה קלנדארית.

<sup>2</sup> לצורך חישוב התגמול הקבוע והמשתנה של נושא משרה בשנת המענק, תילקח זקיפה בגין הוצאות פיצויים ופנסיה, חלף ההוצאה החשבונאית, אשר תכלול הוצאה שוטפת בגין צבירת הזכויות לפיצויים/פנסיה בפועל בשנת המענק.

<sup>3</sup> סיווג התגמול אינו תלוי באמצעי התשלום (מזומן, מניות וכו').

<sup>4</sup> ממוצעת לשנה קלנדארית.

<sup>5</sup> מבלי לפגוע בזכויות, כאמור בסעיף 5 לעיל.

בהתאם להוראות המפקח על הבנקים, המשכורת החודשית הקבועה ו/או רכיבי תגמול קבוע אחרים, הניתנים לנושאי משרה הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה, ייקבעו לפי סטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים המוטלים על נושאי משרה אלו. נושאי משרה אלו יתוגמלו בצורה הולמת, על מנת שהבנק יוכל להעסיק נושאי משרה בעלי הכשרה וניסיון מתאימים שישקפו את מעמדם ותפקידם כחלק מהנהלת הבנק. לעניין זה יודגש, כי היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע עבור נושאי משרה אלו יטה יותר לטובת התגמול הקבוע, בהשוואה ליחס זה אצל נושאי המשרה אשר אינם נמנים על פונקציות הביקורת והבקרה.

10. בהתאם להוראות תיקון 20 לחוק החברות, ובמטרה לשמר את תחושת ההזדהות בקרב עובדי הבנק, לשמור על קיומו של אינטרס משותף ולשמור על יחסי עבודה תקינים בבנק, נבחנה בעת קביעת מדיניות תגמול זו וכן תיבחן בעת אישור תגמול לנושאי משרה (לרבות שכר, תנאים נלווים ומענקים), השפעת הפער בין עלות התגמול הכולל<sup>6</sup> של נושא המשרה לבין עלות השכר של שאר העובדים בבנק לרבות עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק.

לפיכך, בהתאם לקבוע בהוראות תיקון 20 לחוק החברות ובהתאם להנחיות רשות ניירות ערך, להלן יובא היחס בין עלות התגמול הכולל<sup>6</sup> המירבי<sup>7</sup> של נושא משרה, לבין הנמוך מבין השניים: עלות השכר<sup>8</sup> הממוצע של שאר עובדי הבנק<sup>9</sup> או עלות השכר<sup>8</sup> החציוני של שאר עובדי הבנק<sup>9</sup>; כדלקמן:

נושא המשרה	היחס המקסימלי שנקבע
יו"ר הדירקטוריון	22
המנכ"ל הראשי	29.5
נושא המשרה הבכיר ביותר שאינו יו"ר הדירקטוריון ואינו המנכ"ל הראשי	20

היחסים האמורים לעיל נקבעו על בסיס תמהיל מצבת העובדים הקיים בבנק במועד אישור מדיניות התגמול, כאשר שינוי בתמהיל זה יכול ויביא, בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לשינוי בטווח של עד 10%. בנוסף, היחס המקסימלי הנ"ל יכול שישתנה כתוצאה משינויים אקסוגניים, חשבונאיים או אקטואריים (כגון: עדכון לוחות תמותה, שינוי מס שכר, שינוי מדידה חשבונאית, ביצועי היעודות<sup>10</sup>), בכפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון הבנק.

ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי היחסים הנ"ל הינם נאותים וסבירים, ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק, בין היתר, בשל תפקידם הניהולי של בכירים אלה והאחריות המוטלת עליהם. הוועדה והדירקטוריון סבורים כי יחסים אלו משקפים את פערי התגמול המקובלים במערכת הפיננסית בישראל.

11. כל התגמולים לנושאי המשרה בבנק (למעט דירקטורים שאינם יו"ר הדירקטוריון) ישולמו באופן ישיר לנושאי המשרה, ולא דרך תאגיד או גוף אחר כלשהו.

<sup>6</sup> בסעיף זה, "התגמול הכולל" – למעט פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי.

<sup>7</sup> מבלי לקחת בחשבון תגמול חריג בתנאים חריגים בהתאם לקבוע בסעיף 13(א)(2) להוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין, כאמור בסעיף 35 להלן.

<sup>8</sup> לעניין סעיף זה, "עלות שכר" – כל תשלום בעד ההעסקה, לרבות הפרשות מעסיק, עלויות פנסיה, תשלום בעד פרישה, רכב, והוצאות השימוש בו וכל הטבה או תשלום אחר.

<sup>9</sup> כולל עובדים של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל הבנק.

<sup>10</sup> הפער (חיובי או שלילי) בין התשואות ביעודות הפיצויים והפנסיה לבין העלות השוטפת (שיעור היוון וערך הזמן) של התחייבויות אלו.

## ג. משכורת ותנאים נלווים לשכר

12. נושאי המשרה בבנק יהיו זכאים לתגמול חודשי קבוע שיכול שיהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן.
13. המשכורת החודשית של כל אחד מנושאי המשרה בבנק תיקבע בשים לב לתפקידו של כל נושא משרה ולשיקולים המפורטים בסעיף 14 להלן, וכדלקמן:
- 13.1. משכורת חודשית ליו"ר הדירקטוריון בסך של כ- 165,000 ש"ח<sup>11</sup>, שיכול שתעודכן על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון והאסיפה הכללית.
- 13.2. משכורת חודשית למנכ"ל הראשי בסך של כ- 183,000 ש"ח<sup>11</sup>, שיכול שתעודכן באופן לא מהותי על פי סעיף 272(ד) לחוק החברות.
- 13.3. המשכורת החודשית של יתר נושאי המשרה בבנק (כל אחד בנפרד) תהיה בטווחים הבאים: 80,000 ש"ח עד 130,000 ש"ח<sup>11</sup>; המשכורת החודשית של נושאי המשרה שאינם בכירים (כל אחד מהם בנפרד) תהיה עד 75,000 ש"ח<sup>11</sup>.
14. לצורך קביעת גובה התגמול החודשי הקבוע של נושא המשרה בעת התקשרות עם נושא משרה בבנק, יתחשבו ועדת התגמול והדירקטוריון ברמות התגמול המקובלות בבנק (לנושאי משרה ולעובדי הבנק), בארבעת הבנקים הגדולים האחרים ובחברות ציבוריות גדולות אחרות, בתפקידו של נושא המשרה ותחומי אחריותו, וכן ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, את השיקולים המפורטים להלן:
- 14.1. התפקיד אליו מתמנה נושא המשרה והשכר אותו קיבל בתפקידו הקודם;
- 14.2. היקף ותחומי אחריותו של נושא המשרה בקבוצת לאומי; שימור מנהלים בעלי יכולות מוכחות בבנק;
- 14.3. מומחיותו של נושא המשרה, כישוריו, הישגיו והשכלתו;
- 14.4. ניסיונו המקצועי של נושא המשרה, התפקידים אותם מילא בעבר, לרבות בבנק, וניסיונו בתחום הרלבנטי לתפקיד אליו הוא מתמנה.
15. נושאי משרה בבנק יהיו זכאים לנילוות הכוללות זכויות סוציאליות, כגון: הפרשות לקופת גמל ופיצויים<sup>12</sup>, הפרשות לפוליסת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה והפרשות לקרן השתלמות.
16. נושאי משרה בבנק יהיו זכאים לתנאים נלווים שונים נוספים, כגון: זכאות לחופשה שנתית, ימי מחלה, דמי הבראה, רכב וטלפונים, החזר כספי בקשר עם הוצאות בהתאם לנהלי הבנק, ביטוחים מקצועיים ורפואיים, השתלמויות ולימודים, דמי חבר לאגודות מקצועיות, הנחות והטבות בשירותים בנקאיים כמקובל לגבי עובדי הבנק, גילום שווי למס בגין מי מהזכויות הנלוות ואו הסוציאליות, וכיוצ"ב.

## ד. מענקים

17. הבנק רואה באימוץ תוכנית מענקים לנושאי המשרה בבנק חשיבות רבה בניהול הבנק. מדיניות תגמול ותוכנית מענקים הולמת ואפקטיבית חיוניות לצורך גיוס, שימור ותמרוץ נושאי משרה איכותיים בבנק במטרה ליצור ערך כלכלי ארוך טווח לבנק.

<sup>11</sup> צמוד לעליית המדד הידוע בינואר 2013.

<sup>12</sup> לרבות ביטוח מנהלים, קרן פנסיה וכו'.

18. תוכנית המענקים, כמפורט להלן, משמשת לצורך הנעת נושאי המשרה והכוונתם בהתאם ליעדי הבנק ותוכניתו האסטרטגית, בהתחשב בתיאבון הסיכון שלו ובשים לב לתנאים השוררים בסביבה העסקית והניהולית של הבנק.
19. קביעת היקף ותנאי תוכנית המענקים נעשתה ותעשה בשים לב לשיקולים כלל ארגוניים, למטרות וביצועים ארוכי טווח של הבנק והקבוצה ולכלל התגמול הניתן לנושאי המשרה בבנק, והיא לוקחת בחשבון גם את תנאי הפרישה השונים של נושאי המשרה.
20. תוכנית המענקים כוללת מגבלות ותקרות לסכומי המענקים הניתנים על פיה, ומגבלות ותקרות לסכומי המענקים לכל נושא משרה.
21. תוכנית המענקים ו/או מענקים הניתנים על פיה או בכלל (לרבות כל המענקים המפורטים בסעיפים ד'1 עד ד'6 להלן), לא יהיו ואינם חלק מהשכר המשולם למי מנושאי המשרה<sup>13</sup>, ולא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים, קצבת פרישה ולא יחשבו כתנאי נלווה מכל מין וסוג שהוא של מי מנושאי המשרה.
22. בהתאם לקבוע בחוק החברות, נושא משרה יחזיר לבנק סכומי מענקים ששולמו לו, אם שולמו לו, על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי ועדת התגמול של הדירקטוריון;
23. נושאי משרה בבנק לא ייצרו הסדרי גידור פרטיים שיש בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכון הגלומה בתוכנית המענקים.
24. תוכנית המענקים אינה מעודדת לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק ושומרת על איזון הולם בין רכיבי התגמול המשתנים לבין כלל רכיבי התגמול הקבועים.
- 1.ד. מענק שנתי משתנה לבכירים בבנק ("המענק השנתי המשתנה")**
25. שלושת תנאי הסף המצטברים לקבלת המענק השנתי המשתנה הם:
- 25.1. העובדים בבנק זכאים למענק בגין שנת המענק. דהיינו, לא תקום זכאות לבכירים למענק שנתי משתנה בגין שנת מענק, אם עובדי הבנק לא יקבלו מענק בגין שנת מענק זו;
- 25.2. הבנק השיג מינימום של 7.5% תשואה להון בשנת המענק;
- 25.3. הבנק עמד ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות הפיקוח על הבנקים בשנת המענק.
- בכיר לא יהא זכאי למענק שנתי משתנה (לרבות חלק המענק השנתי הנדחה כאמור להלן) בהתקיים נסיבות המתירות לבנק לפטר אותו ללא פיצויים.
26. המענק השנתי המשתנה מבוסס, בין היתר, על שיעור התשואה להון, על ביצועי הבנק השנתיים ביחס ליעדים שנקבעו ע"י הדירקטוריון וביחס לקבוצות הבנקאיות האחרות, על ביצועי היחידות הרלבנטיות למדידת ביצועי כל אחד מהבכירים, ועל התפתחות התוצאות העסקיות של הבנק על פני זמן, כמפורט להלן.
27. המענק השנתי המשתנה לבכירים בבנק יהיה מבוסס על קריטריונים מדידים ועל קריטריונים איכותיים, כאשר, על פי הפיקוח על הבנקים, חלק המענק המבוסס על קריטריונים איכותיים לא יהווה יותר מ- 20% מסך המענק השנתי המשתנה.

<sup>13</sup> למעט לעניין ניכוי מס במקור על פי דין.

28. חלק המענק השנתי המשתנה המבוסס על קריטריונים מדידים ייקבע בהתאם למפורט להלן:

28.1. סכום המענק השנתי המשתנה הבסיסי לכל אחד מהבכירים ייקבע על בסיס שיעור התשואה של הבנק לשנת המענק ובהתאם לתפקידו של כל בכיר ותחומי אחריותו בבנק ובקבוצה, כאשר כאמור לעיל, רק שיעור תשואה של 7.5% ומעלה יזכה את הבכירים בבנק במענק שנתי משתנה על פי תוכנית מענקים זו, כדלקמן:

שיעור תשואה להון <sup>14</sup>	המענק המשתנה הבסיסי ליו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי ולבכירים שאינם פונקציות ביקורת ובקרה (במספר מנות תגמול חודשי קבוע)	המענק המשתנה הבסיסי לבכירים הנמנים על פונקציות הביקורת ובקרה (במספר מנות תגמול חודשי קבוע)
7.5%	6	4
8%	7	$4\frac{2}{3}$
8.5%	7.5	5
9%	8	$5\frac{1}{3}$
9.5%	8.5	$5\frac{2}{3}$
10%	9	6
10.5%	9.5	$6\frac{1}{3}$
11% ומעלה	10	$6\frac{2}{3}$

28.2. בכפוף לאמור בסעיף 30 להלן, סכום המענק השנתי המשתנה הבסיסי יותאם על ידי הכפלת הסכום בטבלה הנ"ל בציון מדיד של הבכיר (שיהיה בין 80 ל-120) חלקי 100. הציון המדיד של הבכיר ייקבע על בסיס שני פרמטרים, כדלקמן:

28.2.1. עשרים אחוזים (20%) מהציון המדיד של כל בכיר ייקבעו על פי השוואת התשואה להון בפועל בשנת המענק לעומת התשואה להון המשוקללת (לפי ההון העצמי) בארבעת הבנקים הגדולים האחרים בישראל<sup>15</sup> באותה שנה;

28.2.2. שמונים אחוזים (80%) מהציון המדיד של הבכיר ייקבעו על פי גיליון מדידת הביצועים הרלבנטי לכל בכיר שלו ושל המחלקות עליהן הוא ממונה בשנת המענק (בנטרול התשואה להון של הבנק בכללותו בשנת המענק, ככל שנתון זה נכלל בגיליון מדידת הביצועים של הבכיר הרלבנטי).

הציון המדיד של יו"ר הדירקטוריון ושל המנכ"ל הראשי ייקבע על פי גיליון מדידת הביצועים של הבנק (בנטרול התשואה להון של הבנק בכללותו בשנת המענק).

<sup>14</sup> ככל ששיעור התשואה יהיה בטווח שבין הערכים המפורטים בטבלה, ייקבע סכום המענק המשתנה הבסיסי לבכיר הרלבנטי באופן ליניארי בין שני הערכים הקרובים.  
<sup>15</sup> בנק הפועלים, בנק דיסקונט, בנק מזרחי-טפחות והבנק הבינלאומי.

28.3. הציון המדיד של כל בכיר יחושב על ידי חטיבת כספים וכלכלה של הבנק, ייבדק על ידי מומחה חיצוני שימונה על ידי ועדת התגמול, ויאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. הציון המדיד של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי יחושב על ידי מומחה חיצוני ויאושר על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

29. חלק המענק השנתי המשתנה המבוסס על קריטריונים איכותיים ייקבע בהתאם למפורט להלן:

הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי ואישור ועדת התגמול<sup>16</sup>, רשאי לאשר סכום מענק נוסף, כחלק מהמענק השנתי המשתנה, המבוסס על קריטריונים איכותיים בגין שנת המענק למי מהבכירים בבנק, אשר ישמש להערכה איכותית של תרומתו של הבכיר לבנק בשנה הנמדדת ("חלק המענק האיכותי").

חלק המענק האיכותי יינתן לבכיר בכפוף להתקיימותם של הקריטריונים האיכותיים המפורטים להלן, בהתאם לתחומי אחריותו, לפי העניין: (א) התרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק; (ב) יישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים אשר הוגדרו לכל אחד מהבכירים מראש; (ג) ייזום, הובלה וקידום פרויקטים ותהליכים מיוחדים של הבנק, אשר הוגדרו לכל אחד מהבכירים מראש, בתחום העסקי, המבני או האתי; (ד) ציות לדין ולרגולציה, ציות לנהלי הבנק, ואי-חריגה מהותית ממדיניות שקבע הדירקטוריון והמנכ"ל ובכלל זה עמידה בתיאבון הסיכון של הבנק; (ה) דוחות ביקורת שניתנו בקשר עם תחום אחריותו של הבכיר.

בכפוף לאמור בסעיף 30 להלן, חלק המענק האיכותי לא יהווה יותר מ- 20% מסך המענק השנתי המשתנה של אותו בכיר בשנת מענק.

30. התאמת סכום המענק השנתי הבסיסי כאמור בסעיף 28.2 לעיל, בתוספת חלק המענק השנתי המשתנה המבוסס על קריטריונים איכותיים כאמור בסעיף 29 לעיל, יכול שיגדילו, ביחד, את המענק השנתי הבסיסי המפורט בטבלה שבסעיף 28.1 לעיל, בעד מנה וחצי של תגמול חודשי קבוע.

31. אישור תחשיב המענק השנתי המשתנה:

לאחר בדיקת תחשיב המענק השנתי המשתנה לכל אחד מהבכירים על ידי המומחה החיצוני, יובא סכום החישוב לאישור ועדת התגמול ולאישור הדירקטוריון.

32. שיקול דעת להפחתת סכום המענק השנתי המשתנה:

דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול, יהא רשאי להחליט, על פי שיקול דעתו, על הפחתת סכום המענק השנתי המשתנה (כולו או חלקו) לבכירים בבנק (כולם או חלקם). לצורך כך יילקחו בחשבון, בין היתר, נתוני הבנק בשנת המענק ו/או בשנים שקדמו לשנת המענק, המתייחסים לרווחים מהותיים של הבנק אשר הדירקטוריון סבר כי אינם נובעים מפעילות רגילה כמו גם הפסדים מהותיים באותן שנים.

33. פריסת המענק השנתי המשתנה לטווח ארוך:

תשלום המענק השנתי המשתנה ייפרס על פני מספר שנים, כדלקמן:

33.1. חמישים אחוזים (50%) מהמענק השנתי המשתנה ישולמו במזומן בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של שנת המענק;

<sup>16</sup> בכל הנוגע לנושאי המשרה שכפופים למנכ"ל, למעט המבקר הפנימי – חלק המענק האיכותי ייקבע על ידי ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל. לגבי המבקר הפנימי – חלק המענק האיכותי ייקבע על ידי ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת הביקורת.



33.2. חמישים האחוזים (50%) הנותרים מהמענק השנתי המשתנה ("יתרת המענק השנתי") יוענקו באמצעות יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU) שתוקצינה בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של שנת המענק לכל אחד מהבכירים הזכאים למענק.

שיעור הכמות הכוללת והמצטברת של יחידות ה-PSU שתוקצינה לכלל הבכירים בגין כל שנות תוכנית המענקים לא יעלה על 0.38% מההון המונפק והנפרע של הבנק. עלתה כמות יחידות ה-PSU על השיעור האמור, תופחת זכאות כלל הזכאים ביחס זהה עד לתקרת השיעור האמור (למען הסר ספק, במקרה כזה לא יחול שינוי (לחיוב או לשלילה) בחלק המענק השנתי המשתנה שיינתן במזומן). "ההון המונפק והנפרע של הבנק" לעניין פסקה זו – כולל כמות יחידות ה-PSU לה זכאים הבכירים בגין שנת המענק, וכולל כמות יחידות ה-PSU שהוקצו בגין שנים קודמות, בהנחה של מימוש כל יחידות אלה למניות, אך למעט יחידות PSU שפקעו מסיבה שלא התקיימו התנאים להבשלתן.

יחידות המניה החסומות תלויות הביצוע (PSU) תבשלנה למניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת של הבנק בשלוש מנות שוות (בכפוף לתנאים האמורים להלן), בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של כל אחת משלוש השנים העוקבות לשנת המענק, כאשר המנה הראשונה מבין השלוש תהא חסומה לתקופה של שנה אחת נוספת.

33.3. על אף האמור בסעיף 33 זה לעיל, במקרה בו המענק השנתי המשתנה בגין השנה הנמדדת לא עלה על 1/6 מהתגמול הקבוע של הבכיר הרלבנטי באותה שנה<sup>17</sup>, לא יינתן המענק השנתי המשתנה בחלקו במניות ולא יופעל מנגנון הפריסה הנ"ל. לפיכך, במקרה כזה, המענק השנתי המשתנה יוענק לאותו בכיר בשלמותו במזומן, בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של השנה הנמדדת.

33.4. כמות יחידות ה-PSU שתוקצה לכל אחד מהבכירים כאמור בסעיף 33.2 לעיל תיקבע באמצעות חלוקת סכום יתרת המענק השנתי לאותו בכיר, במחיר הממוצע (לפי שערי סגירה יומיים) של מניה אחת של הבנק בתקופה שמתחילה ב-1 בינואר של השנה העוקבת לשנת המענק ומסתיימת במועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק, ובלבד שהמחיר הממוצע לא יהיה נמוך מ-10 ש"ח<sup>18</sup> (מחיר המינימום).

33.5. הבשלת יחידות ה-PSU למניות תהיה מותנית בהתקיימותם של שני התנאים המצטברים הבאים: (א) שיעור התשואה להון בשנה הקלנדארית שקדמה למועד הבשלת המנה הרלבנטית של יחידות ה-PSU ("השנה הקלנדארית הקודמת") לא היה נמוך מ- 5%; ו-(ב) הבנק עמד בשנה הקלנדארית הקודמת בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים עפ"י הוראות המפקח על הבנקים לפי הדוחות הכספיים. לעניין זה מובהר, כי במקרה של חלוקת דיבידנד על ידי הבנק שתיעשה לאחר מועד ההענקה של יחידות PSU אך בטרם הגיע מועד הבשלתן של יחידות ה-PSU למניות, יהיה זכאי הבכיר לתשלום מענק מותנה בסכום השווה (ברוטו) לסכום הדיבידנד שחולק כאמור, בכפוף לזכאות הבכיר הרלבנטי למניות שיבשילו כאמור. מסכום המענק הנ"ל ינוכה מס במקור כנדרש על פי הדין או החלטת רשות המיסים. כמו כן יעשו התאמות לכמות יחידות ה-PSU במקרה של חלוקת מניות הטבה על ידי הבנק, פיצול (או איחוד) של מניות הבנק והצעת זכויות על ידי הבנק לבעלי מניותיו.

<sup>17</sup> מחושב לפני הדחייה.

<sup>18</sup> מחיר המשקף סכום השווה ל- 75% מהמחיר הממוצע (שערי סגירה יומיים) של מניית הבנק ב- 90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור מדיניות התגמול בדירקטוריון, ביום 2 בינואר 2014 אשר יותאם בעתיד לחלוקת דיבידנדים, חלוקת מניות הטבה ו/או הצעת זכויות, לפי העניין.

33.6. הקצאת יחידות ה- PSU והמרתן למניות הבנק, תעשה במסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה הקובע, כי הכנסתו של הבכיר מהקצאת המניות לא תחויב במס בעת הקצאת המניות (מניה- לרבות זכות למניה), תחת קיומם של מספר תנאים. במועד המימוש<sup>19</sup>, ההטבה שנוצרה לבכיר במועד הקצאת הזכויות ו/או המניות תמוסה לפי שיעור המס השולי של הבכיר, ומנגד תותר כהוצאה לבנק. יתרת ההטבה שנוצרה לבכיר במועד המימוש תיחשב כרווח הון בידי הבכיר, אך לא תוכר כהוצאה בידי הבנק. לצורך עמידה במסלול רווח הון לפי סעיף 102, נדרשת, בין היתר, הפקדת היחידות והמניות בידי נאמן שאושר על ידי רשות המיסים, לתקופה שלא תפחת משנתיים ממועד ההקצאה של היחידות והפקדתן בידי נאמן.

34. פרישת בכיר והצטרפות בכיר חדש :

34.1. בכיר שפרש מהבנק לאחר הגיעו לגיל פרישה או שפרש מהבנק שלא ביוזמתו

בכיר שיפרוש מהבנק לאחר הגיעו לגיל פרישה או שיפרוש מהבנק שלא ביוזמתו במהלך שנה קלנדארית<sup>20</sup> יהיה זכאי למענק שנתי משתנה חלקי בגין תקופת כהונתו בפועל במהלך השנה הקלנדארית שבה חלה פרישתו ("שנת הפרישה"), ככל שיהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנה זו.

לצורך חישוב המענק השנתי המשתנה לבכיר שפרש כאמור, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי המשתנה על פי האמור לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב השני, תוכפל תוצאת חישוב סכום המענק השנתי המשתנה כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת הפרישה.

סכום המענק השנתי המשתנה החלקי ישולם במועדים ובתנאים כאמור במדיניות זו לעיל. מובהר, כי בכיר כאמור יקבל את יתרת המענק השנתי בגין שנים קודמות (שקדמו לשנת הפרישה), ככל שהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנים אלו, במועדים ובתנאים כאמור בסעיף 33 לעיל.

34.2. בכיר שפרש מהבנק מרצונו (שלא לאחר הגיעו לגיל פרישה) או פוטר עקב קרות אירוע המאפשר לפטרו ללא פיצויים

בכיר אשר פרש מהבנק מרצונו<sup>21</sup> (שלא לאחר הגיעו לגיל פרישה) או פוטר עקב קרות אירוע המאפשר לפטרו ללא פיצויים, במהלך שנה קלנדארית, לא יהא זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנת הפרישה.

ואולם, בכיר שפרש מרצונו כאמור, יהיה זכאי ליתרת המענק השנתי בגין שנים קודמות (שקדמו לשנת הפרישה), ככל שהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנים אלו, במועדים ובתנאים כאמור בסעיף 33 לעיל.

34.3. עובד הבנק אשר קודם ומונה לתפקיד של בכיר בבנק

עובד הבנק אשר קודם ומונה לתפקיד של בכיר בבנק במהלך שנה קלנדארית, יהיה זכאי למענק שנתי משתנה חלקי בגין תקופת כהונתו בפועל במהלך השנה הקלנדארית שבה מונה לתפקיד של בכיר כאמור ("שנת המינוי"), ככל שיהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנה זו. בגין התקופה שקדמה למועד מינויו כבכיר, בה עבד במשרה אחרת בבנק, יהיה זכאי הבכיר לתגמול יחסי בהתאם לתנאים שנקבעו ביחס לאותה משרה בשים לב לתקופה בה כיהן במשרה האחרת.

<sup>19</sup> מועד העברת המניה מהנאמן לעובד או מכירת המניה ע"י הנאמן, לפי המוקדם שביניהם.

<sup>20</sup> מועד סיום עבודה בפועל.

<sup>21</sup> מועד סיום עבודה בפועל.

לצורך חישוב המענק השנתי המשתנה לבכיר שהתמנה כאמור, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי המשתנה עפ"י האמור לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב השני, תוכפל תוצאת חישוב סכום המענק השנתי המשתנה כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת המינוי.

#### 34.4. עובד חדש אשר מונה לתפקיד של בכיר בבנק

מי שמונה לתפקיד של בכיר בבנק במהלך שנה קלנדארית ולא היה עובד הבנק קודם לכן, יהיה זכאי למענק שנתי משתנה חלקי בגין תקופת כהונתו בפועל בשנת המינוי, ככל שיהיה זכאי למענק שנתי משתנה בגין שנה זו.

לצורך חישוב המענק השנתי המשתנה לבכיר שהתמנה כאמור, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי המשתנה עפ"י האמור לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב שני, תוכפל תוצאת חישוב סכום המענק השנתי המשתנה כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת המינוי.

35. מענק מיוחד – בהתאם לקבוע בסעיף 13(א)(2) להוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין, במקרים חריגים ויוצאי דופן רשאית ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, וכאשר נדרש על פי חוק החברות יתקבל גם אישור האסיפה הכללית, לפי העניין, לאשר סכום מענק משתנה נוסף בגין שנה מסוימת למי מנושא המשרה והכל בכפוף לתנאים המפורטים להלן:

35.1. המענק המשתנה הנוסף ינתן בשל אירוע חריג שאינו חוזר על עצמו בכל שנה, כגון פרויקט חד-פעמי, שינוי מבני מהותי ו/או עסקה חריגה בהיקפה ובמהותה, ובלבד שהאירוע העסקי החריג הוגדר מראש על ידי הדירקטוריון בתחילת השנה הרלבנטית לנושא משרה מסוים.

35.2. סך התגמול המשתנה המירבי לאותו נושא משרה באותה שנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע;

35.3. יינתנו נימוקים מפורטים להחלטה.

#### 2.ד. תשלום קבוע לבכירים הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה

36. בהתאם לעיקרון האמור בסעיף 9 סיפא למדיניות תגמול זו לעיל, בכירים הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה יהיו זכאים למענק שנתי קבוע בגובה של מנה אחת של תגמול חודשי קבוע. מבלי לגרוע מהיות המענק הנ"ל חלק מרכיב התגמול הקבוע של פונקציות הביקורת והבקרה, מענק שנתי קבוע זה לא יהווה חלק מחישוב "התגמול החודשי הקבוע" המשמש לצורך חישוב המענק השנתי המשתנה לבכירים הנמנים על פונקציות הביקורת והבקרה.

#### 3.ד. מענק חתימה לנושא משרה חדש

37. נושא משרה חדש בבנק יכול שיהיה זכאי למענק חתימה המוגבל לשנת העבודה הראשונה, בגובה של עד 12 מנות של תגמול חודשי קבוע. ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון ישקלו, לצורך קבלת ההחלטה על מתן מענק חתימה כאמור וגובהו, את המלצת המנכ"ל הראשי, וכן ישקלו לצורך כך, בין היתר, את נסיבות מינויו, אופי התפקיד אליו הוא מתמנה, היקף ותחומי אחריותו, וכיוצ"ב.

#### 4.ד. תשלום שנתי קבוע למנכ"ל הראשי

38. המנכ"ל הראשי תהיה זכאית למענק שנתי קבוע בגובה של מנה אחת של תגמול חודשי קבוע. המענק השנתי הקבוע למנכ"ל הראשי מהווה חלק מחישוב "התגמול החודשי הקבוע" המשמש לצורך חישוב המענק השנתי המשתנה של המנכ"ל הראשי.

#### 5.ד. מענק שנתי מותנה ביצועים לנושאי משרה שאינם בכירים

39. נושאי משרה בבנק שאינם בכירים ("נושאי המשרה האחרים") יהיו זכאים למענק שנתי משתנה, בהתאם לעקרונות המפורטים להלן:

39.1. **בשלב ראשון**, ייקבע סכום מענק בסיסי לכל אחד מנושאי המשרה האחרים שלא יעלה על 75% מממוצע המענק השנתי המשתנה הבסיסי במונחי מנות תגמול חודשי קבוע (כפי משמעותו בסעיף 28.1 לעיל) לחברי הנהלת הבנק (למעט המנכ"ל הראשי). קביעת סכום המענק הבסיסי לנושאי המשרה האחרים כאמור לעיל תיעשה על ידי ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי.

39.2. **בשלב השני**, ייקבע המענק השנתי המשתנה לכל אחד מנושאי המשרה האחרים, על ידי הכפלת סכום המענק הבסיסי כאמור בסעיף 39.1 לעיל בציון אישי של נושא המשרה האחר (שיהיה בין 80 ל-120) חלקי 100. הציון האישי ייקבע על פי קריטריונים מדידים ועל פי ציון הערכה אישית, כדלקמן:

39.2.1. 80% מהציון האישי ייקבעו על פי מדידת ביצועי נושא המשרה וביצועי היחידות שבתחומי אחריותו בשנת המענק באמצעות גיליון מדידת הביצועים;

39.2.2. 20% מהציון האישי ייקבעו על פי ציון הערכה אישית שיינתן לנושא המשרה על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי.

40. במקרה בו המענק השנתי המשתנה בגין שנה מסוימת לא עלה על 1/6 מהתגמול הקבוע השנתי של נושא המשרה הרלבנטי, יינתן המענק כולו במזומן בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של שנת המענק. עלה המענק השנתי המשתנה על 1/6 מהתגמול הקבוע השנתי של נושא המשרה הרלבנטי, ייפרס המענק על פני מספר שנים, כדלקמן: (א) חמישים אחוזים (50%) מהמענק השנתי המשתנה ישולמו במזומן בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של שנת המענק; (ב) חמישים האחוזים (50%) הנותרים מהמענק השנתי המשתנה יינתנו ביחידות PSU ויפרסו על פני שלוש שנים בקו ישר, ויונתנו בהתקיימות התנאים כאמור בסעיף 33.5 לעיל.

#### 6.ד. מענק הוני קבוע

ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי להענקת תגמול הוני קבוע לנושאי משרה בבנק, כולם או חלקם, עשויה להיות חשיבות רבה בהנעת נושאי המשרה בבנק תוך קירוב האינטרסים של נושאי המשרה בבנק לאינטרסים של בעלי המניות. ואולם בשלב זה לא נכלל מענק הוני כאמור. כאשר יבשילו התנאים לכך, בהתאם להוראות הרגולטוריות, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי יהא מקום לשקול מתן מענק הוני כאמור, בכפוף לאישור האסיפה הכללית.

#### ה. ביטוח, פטור ושיפוי

41. הענקת ביטוח, שיפוי ופטור לנושאי המשרה בבנק עקב מילוי תפקידם בבנק ו/או בחברות בנות ואחרות מטעם הבנק, תינתן על ידי הבנק לנושאי המשרה בכפוף למגבלות הקבועות בדין ובתקנון הבנק.

42. בכפוף לאישור ועדת התגמול, הדירקטוריון ו/או האסיפה הכללית, לפי העניין, נוהג הבנק לעדכן את תקנון הבנק והתחייבותו מראש לשפות את נושאי המשרה בהתאם לשינויים בדין. בנוסף, ההתחייבות לשיפוי מראש מוגבלת לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות הבנק בפועל. הבנק נוהג לעדכן את רשימת האירועים בגינם ניתן השיפוי מראש בהתאם ובכפוף להחלטות ועדת התגמול, הדירקטוריון ו/או האסיפה הכללית, וזאת בשים לב לשינויים והתפתחויות באופי ובהיקף הסיכונים המשפטיים החלים על הבנק מעת לעת.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הסכום המירבי שישלם הבנק בגין מימוש השיפויים בפועל לא יעלה בכל עת על 25% מההון העצמי הרגולטורי של הבנק כהגדרתו בהוראות המפקח על הבנקים לפי המשתקף בדוחותיו הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) שיפורסמו סמוך לפני מועד מימוש השיפוי בפועל, ובלבד שמימוש השיפוי לא יפגע ביחס ההון המזערי הנדרש מהבנק על פי הוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים.

43. הבנק רוכש פוליסת ביטוח בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה אחרים בבנק ובקבוצה בהתאם להחלטת מסגרת, אשר אושרה באסיפה הכללית ביום 4 בנובמבר 2010, ואשר הסמיכה מראש את הבנק לרכוש פוליסה כאמור מעת לעת ולמספר תקופות ביטוח עד לא יאוחר מסוף שנת 2015 (מבלי שיידרש לכך אישור נוסף של האסיפה הכללית), בכפוף לתנאים כאמור בהחלטת המסגרת הנ"ל.

44. הבנק מוסמך לרכוש פוליסת ביטוח בגין אחריות דירקטורים ונושאי משרה אחרים בבנק ובקבוצה מסוג Run Off, בהתאם לאישור האסיפה הכללית של הבנק מיום 1 באוגוסט 2012 (מבלי שיידרש לכך אישור נוסף של האסיפה הכללית), וזאת לפני העברה, רכישה או היווצרות של שליטה בבנק על ידי גוף או אדם כלשהו בדרך כלשהו, בכפוף לתנאים כאמור בהחלטה שהתקבלה באסיפה הכללית הנ"ל.

45. תקנון הבנק קובע, כי הבנק רשאי לפטור מראש נושא משרה בו מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיו, למעט עקב הפרת חובת הזהירות ב"חלוקה" (כהגדרת מונח זה בחוק החברות). בהתאם לכך, הבנק העניק בעבר פטור מאחריות לנושאי המשרה בבנק ולבעלי החוזים האישיים בבנק.

## **1. תנאי פרישה**

46. בבואם לקבוע את תנאי הפרישה לנושא משרה בבנק, יתחשבו ועדת התגמול ודירקטוריון הבנק, בין יתר השיקולים, בתפקידו של נושא המשרה בבנק, תחומי אחריותו, ניסיונו, תקופת כהונתו בבנק ותנאי כהונתו והעסקתו בתקופה זו.

47. ההסכמים הקיימים בין נושאי משרה לבין הבנק ימשיכו לחול על נושאי המשרה ולא תהיה פגיעה בזכויותיהם ובהתחייבויותיהם על פי ההסכמים הקיימים<sup>22</sup>.

48. ועדת התגמול והדירקטוריון<sup>23</sup> רשאים להחיל את הוראות תנאי הפרישה הקבועות בהסכמים הקיימים, כולן או חלקן, גם על נושאי משרה חדשים, וזאת בכפוף לאמור בסעיף 57 להלן, לעניין תנאי הפרישה המשתנים המוענקים לאותו נושא משרה.

<sup>22</sup> בהתאם ובכפוף להוראות המעבר שנקבעו לגבי הוראה 301A.  
<sup>23</sup> והאסיפה הכללית של הבנק, ככל הנדרש בדין.

49. הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול, רשאי לקבוע, כי ביחס לנושאי משרה בדרג בכיר מאוד יחולו תנאי הפרישה הקבועים בהסכם הקיים של אותו נושא משרה, כולם או מקצתם, גם במקרה של התפטרות אותו נושא משרה. כמו כן, רשאי הדירקטוריון לאחר קבלת החלטת ועדת התגמול להגדיר "פיטורין" ככוללים גם התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה, לרבות התפטרות כתוצאה משינויים שחלו בבנק ושאינם מאפשרים להמשיך לתפקד כנושא משרה.

50. חברי הנהלת הבנק להם חוזי העסקה במתכונת דור א' עוברים לחוזי העסקה במתכונת דור ב'. הבנק יפעל להעברת יתר נושאי המשרה בבנק להם חוזי העסקה במתכונת דור א' לחוזי העסקה במתכונת דור ב'. לאחר מעבר כאמור, זכויותיהם של נושאי המשרה האמורים במקרה של פרישה יהיו זכויות על פי תנאי דור א', כמפורט להלן, בגין המשכורת המוקפאת (משכורת במועד מעבר אותו נושא משרה מדור א' לדור ב' בתוספת הצמדה למדד), בתוספת זכויות על פי תנאי דור ב' לגבי תוספות השכר מעבר למשכורת המוקפאת.

#### 1.1. להלן תיאור עיקרי תנאי הפרישה הקיימים של נושאי המשרה בבנק:

51. הזכויות הפנסיוניות לנושאי משרה בבנק להם חוזים אישיים במתכונת דור א'<sup>24</sup>, בעת פיטורין או פרישה, הם כדלקמן:

51.1. במקרה של פיטורין או במקרה של פרישה לפנסיה, זכאים נושאי המשרה הנ"ל לקיצבת פנסיה מיידית, אם עמדו בתנאים של ותק ו/או גיל (ואם לא צברו גיל ו/או ותק כאמור – יכולים לבחור בכפוף לתנאים מסוימים קיצבת פנסיה מגיל 57 ו/או קיצבת פנסיה מופחתת), שיעור הפנסיה הוא בשיעור של 2.67% לשנה בגין 15 שנות העבודה הראשונות. לאחר מכן – שיעור של 1.5% לשנה בגין כל שנה עד לחתימת חוזה אישי, 2% לשנה בגין כל שנה בה כיהן עם חוזה אישי ו- 2.5% לשנה בגין כל שנה של כהונה כחבר הנהלה, והכל עד לשיעור מירבי של 70%. בחר הבכיר כאמור, זכותו לקבל קצבת פרישה מהבנק מותנית בכך שכל הזכויות והכספים שיעמדו לזכות הבכיר בקופת התגמולים והפיצויים יהוו מקור לתשלום קצבת הפרישה מהבנק כאמור.

51.2. לחילופין, זכאים נושאי המשרה הנ"ל לבחור, במקרה של פיטורין או במקרה של פרישה לפנסיה, בפיצוי פיטורין בגובה 200% (ובמקרה של פיטורין בלבד, אם נושא המשרה לא עמד בתנאים של ותק ו/או גיל כאמור – 250%) מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה בבנק בתוספת הכספים שנצברו בקופת התגמולים, ובמקרה זה נושא המשרה לא יהיה זכאי לפנסיה תקציבית.

לפרטים נוספים אודות התנאים הקיימים להעסקת הבכירים ונושאי המשרה האחרים בבנק – ראו את האמור בדוחות השנתיים של הבנק.

52. נושאי משרה – שאינם עובדי דור א' – לא זכאים לפנסיה מהבנק במקרה של פיטורין ו/או פרישה, אלא לפיצויים בשיעור שלא יפחת מ- 200% ולא יעלה על 250% מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה בבנק בתוספת הכספים שנצברו בקופת התגמולים (כאשר על נושא המשרה להחזיר לבנק סכום בגובה ההפרשות בגינו לפיצויי פיטורין). בנוסף, בעת פיטורין נושא משרה הנמנה על קבוצת מנהלים מוגדרת מקרב עובדי דור ב' בבנק ובכפוף לעמידה בתנאים של ותק ו/או גיל עומדת לנושא המשרה הנ"ל הזכות לבחור לקבל, במקום הפיצויים האמורים לעיל, את כל הכספים והזכויות בקופת הפיצויים והתגמולים, כאשר עד למועד הזכאות לקבלתם על פי תנאי תקנון הקופה והוראות הדין, הוא יהיה זכאי לקבל מהבנק קצבה.

<sup>24</sup> דור א' – לרבות עובדים שהנם חברים בקופת התגמולים של פקידי בנק לאומי, שהחלו את עבודתם בבנק לפני 1 בינואר 1999 וקיבלו קביעות עד מועד חתימת ההסכם הקיבוצי המיוחד ב-19.12.1999. בעניין הסדר פנסיוני, ולרבות חברי הנהלה במתכונת דור א'.

53. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 49 לעיל, נושא משרה שיתפטר מרצונו מעבודתו בבנק זכאי לפיצויי פיטורין בגובה 100%<sup>25</sup> מהמשכורת החודשית האחרונה כפול מספר שנות עבודתו בבנק ובתוספת כספי קופת התגמולים. בנוסף, חבר הנהלה שיתפטר מעבודתו בבנק בהגיעו לגיל 62 שנה או יותר זכאי לקבל פיצויי פיטורין כאמור בשיעור של 200%.
54. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין הבנק לבין נושאי משרה תיעשה במתן הודעה מצד אחד למשנהו של עד 6 חודשים מראש, כאשר בתקופת ההודעה המוקדמת יתקיימו יחסי עובד ומעביד בין נושא המשרה לבין הבנק ונושא המשרה יהיה זכאי בתקופה זו למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.
55. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין הבנק לבין נושאי משרה יכול שתכלול הטבות נוספות לא מהותיות, כגון זכאות לרכישת רכב הבנק שברשות נושא המשרה בתנאים המקובלים בבנק לגבי עובדים בכירים, והטבות כמקובל בבנק לגבי גמלאים בכירים כגון סקר רפואי, דמי הבראה, עיתון, שי לחג, הנחה בדמי ניהול חשבון וכיוצ"ב.
56. נושאי משרה מתחייבים כלפי הבנק לתקופת אי תחרות בת 6 חודשים ממועד הפסקת עבודתם בפועל בבנק, למעט המנכ"ל הראשי, אשר לגביו יכול הבנק לדרוש התחייבות לתקופת אי תחרות ארוכה יותר. בתקופת אי התחרות יהיה זכאי נושא המשרה למשכורת ולתנאים נלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים). על אף האמור לעיל, בתקופה בה תקופת האי תחרות חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, יהיה נושא המשרה זכאי לתשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת בלבד.

## 2.1. תנאי פרישה משתנים

57. בהתאם לקבוע בהוראה 301A<sup>26</sup> החדשה, תנאי פרישה לנושאי משרה בבנק שהינם מעבר לנהוג בתנאי ההעסקה של עובדי הבנק ("תנאי פרישה משתנים"), ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה. תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת נושא המשרה, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד שיופעלו רק במצבי קיצון לבנק, כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכונים יתר.
- 57.1. בעת דיון בקביעת תנאי פרישה משתנים לנושא משרה, לרבות כל עדכון בהם, יתחשבו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון, נוסף על השיקולים המפורטים בסעיף 46 לעיל, בין השאר, גם בתקופה בה כיהן בבנק כנושא משרה, בביצועי הבנק בתקופה האמורה, ובתרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי הבנק ולביצועיו כאמור.
- 57.2. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 57.1 לעיל, אם במהלך תקופת כהונתו של נושא משרה כנושא משרה בבנק, ייזקף לבנק הפסד בגין שתי שנים קלנדריות רצופות אשר יביא להפחתה מצטברת של 5% או יותר מההון העצמי של הבנק, יהא רשאי הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור ועדת התגמול, להפחית את תגמולי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי אותו נושא משרה, כולם או חלקם. ההחלטה האמורה תתקבל, בין השאר, בשים לב לתפקידו של נושא המשרה ותחומי אחריותו בבנק, בשים לב לשאלה האם ביצועי הבנק האמורים היו תוצאה של השפעות אקסוגניות ואו תוצאה של החלטות שהתקבלו בתקופת כהונתו של נושא המשרה בבנק, ולאחר שניתנה לנושא המשרה הזדמנות סבירה להשמיע את עמדתו בפני הוועדה ובפני הדירקטוריון.

<sup>25</sup> ועל נושא משרה דור ב' להחזיר לבנק סכום בגובה ההפרשות לפיצויי פיטורין.

<sup>26</sup> מובהר כי אין בהוראות מדיניות התגמול כדי להחמיר מעבר להוראות המעבר שנקבעו ביחס להוראה 301A ואין בהן כדי לפגוע בזכויות שהוראות המעבר נועדו למנוע פגיעה בהן.

57.3. סכום בשיעור של 50% מתגמולי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי נושא המשרה יידחה ויפרס על פני שלוש שנים עוקבות למועד סיום העסקתו כאמור ויהיה צמוד לעליית המדד, כאשר תשלום תגמולי הפרישה המשתנים הנדחים כאמור יהיה כפוף לאמור בסעיף 57.4 להלן. הפריסה תהיה כדלקמן: 60% בשנה הראשונה לאחר הפרישה; 25% בשנה השנייה לאחר הפרישה ו-15% בשנה השלישית לאחר הפרישה.

57.4. התגלה דבר קיומו של "אירוע כשל" (כהגדרת מונח זה להלן) המתייחס לתקופת כהונתו של נושא המשרה בנושא משרה בבנק, יהא רשאי הדירקטוריון, לאחר קבלת המלצת ועדת התגמול, להפחית את תגמולי הפרישה המשתנים להם יהיה זכאי נושא המשרה הרלבנטי ואשר טרם שולמו לו, כולם או חלקם. ההחלטה האמורה תתקבל, בין השאר, בשים לב לנסיבות התרחשותו של אירוע הכשל, ובכלל זה: חומרת אירוע הכשל, היקף הנזק והשלכותיו, היסוד הנפשי של נושא המשרה, מועד התרחשותו של אירוע הכשל, מידת תרומתו של נושא המשרה להתרחשותו, וכיוצ"ב, ולאחר שניתנה לנושא המשרה הזדמנות סבירה להשמיע את עמדתו בפני הועדה ובפני הדירקטוריון.

לעניין סעיף 57.4 זה, "אירוע כשל", משמעו כל אחד מאלה:

57.4.1. חריגה מהותית מתיאבון הסיכון של הבנק בנושא שבתחום אחריותו של נושא המשרה, אשר גרמה להפסד כספי מהותי לבנק באופן אשר גרם להמרת כתבי התחייבות נדחים של הבנק למניות כאמור בסעיף 9 לנספח ד' להוראה 202 להוראות ניהול בנקאי תקין<sup>27</sup>;

57.4.2. הפרת חובת אמונים כלפי הבנק אשר גרמה לנזק מהותי לבנק, ובלבד שנושא המשרה פעל שלא בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה תפגע בטובת הבנק;

57.4.3. נסיבות המאפשרות לבנק לפטר את נושא המשרה ללא פיצויים, בהתאם לדין החל;

## ז. גמול לדירקטורים

58. מדיניות התגמול כאמור לעיל חלה על יו"ר הדירקטוריון, לפי העניין. מדיניות התגמול אינה חלה על יתר הדירקטורים, למעט האמור בסעיפים 41 עד 45 לעיל. מדיניות הבנק הינה כי הגמול המשולם לכל הדירקטורים בבנק (למעט ליו"ר הדירקטוריון) הינו גמול שנתי וגמול השתתפות בישיבות, בגובה "הסכום המרבי" לדירקטור חיצוני או לדירקטור חיצוני מומחה, לפי העניין, בהתאם לקבוע בתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיהיה נוסחן מעת לעת.

## ח. שונות

59. אין באמור במדיניות תגמול זו לעיל בכדי לפגוע ו/או לגרוע מזכאותם של נושאי המשרה בבנק לזכויות ו/או הטבות, בנוסף על האמור במדיניות התגמול וככל שיהיו, בקשר עם ההסדרים להפרטת הבנק, ובכלל זה להשתתף בהסדרים ו/או הצעות לעובדים לרכישת מניות של הבנק מהמדינה.

<sup>27</sup> סעיף 9 לנספח ד' להוראה 202: "למכשיר חייב להיות מנגנון לספיגת הפסדי קרן על ידי המרה למניות רגילות או הפחתת המכשיר, כאשר יחס הון עצמי רוברד 1 של התאגיד הבנקאי יורד מ-5%".



## נספח ב' (1) - פרטים נוספים בקשר עם תנאי כהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון

להלן פרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה להם זכאי יו"ר הדירקטוריון ("היו"ר", או "יו"ר הדירקטוריון") בגין כהונתו בבנק:

### 1. תקופת ההעסקה וסיומה

תקופת העסקתו הראשונה של היו"ר הינה לתקופה של שלוש (3) שנים ("התקופה הראשונה"), כאשר אם בתום תקופה זו ייבחר היו"ר לתקופת כהונה נוספת כיו"ר הדירקטוריון של הבנק ("התקופה הנוספת"), ימשיכו לחול התנאים המפורטים להלן והתנאים המפורטים בדוח המידי (בהעדר הסכם אחר), וכל צד יהיה רשאי לבטל את ההסכם בהודעה מוקדמת של 6 חודשים. ואולם, במקרה של הארכת כהונה כאמור, לא יחולו התנאים המפורטים בסעיפים 4.1 להלן לעניין ההודעה המוקדמת ו-5 להלן לעניין מענק ההסתגלות. מובהר כי הבנק יהיה רשאי לדרוש כי תקופת ההודעה המוקדמת תהיה בעבודה בפועל של יו"ר הדירקטוריון, כולה או חלקה. בתקופת ההודעה המוקדמת הנ"ל יהיה זכאי היו"ר למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.

### 2. משכורת

יו"ר הדירקטוריון זכאי למשכורת חודשית בסך כולל של כ- 165,000 ₪ (צמוד לעליית המדד הידוע בינואר 2013) ("המשכורת").

### 3. הפרשות לקופות גמל ופיצוי פיטורים

הבנק יבצע הפרשות לתגמולים ולפיצויי פיטורים בגין היו"ר, אשר יועברו מדי חודש בחודשו לביטוח מנהלים, לקופות גמל, ו/או להסדר פנסיוני, כפי שיוסכם בין הצדדים, בשיעורים כדלקמן:

3.1. 8.33% לפיצויי פיטורים;

3.2. 7.5% (לפי הפירוט שלהלן) לתגמולים (כנגד ניכוי סכום נוסף בשיעור של 5% ממשכורתו של היו"ר).

הואיל והיו"ר אינו מבוטח בביטוח בגין אובדן כושר עבודה, הוחלט כי ההפרשות בגין כך, בשיעור של 2.5%, יועברו להפרשות לתגמולים, כך שהפרשות המעביד לתגמולים יעמדו על 7.5%, כמצוין בסעיף 3.2 לעיל.

### 4. סיום ההתקשרות במתן הודעה מוקדמת

4.1. במהלך התקופה הראשונה רשאי כל אחד מהצדדים לסיים את ההתקשרות במתן הודעה מוקדמת כדלקמן:

4.1.1. אם הסתיימה העסקתו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון מסיבה של פרישה שלא מרצון (כהגדרת מונח זה להלן), יהיה זכאי היו"ר לתקופת הודעה מוקדמת של עד תשעה (9) חודשים, ובלבד שתקופת ההודעה המוקדמת לא תתארך מעבר למועד תום התקופה הראשונה.

4.1.2. אם הסתיימה העסקתו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון מסיבה של פרישה מרצון (למעט בנסיבות חריגות בהן ניתן לשלול מן היו"ר פיצויים), יהיה זכאי היו"ר להודעה מוקדמת בת שישה (6) חודשים בלבד.

"פרישה שלא מרצון" – לרבות פרישה כתוצאה מהעברת או רכישת שליטה בבנק, אי מינוי מחדש, הדחה, מוות, פרישה כתוצאה מהרעת תנאי עבודה, וכן כל פרישה אחרת שאינה רצונית וכל פרישה שהדירקטוריון אישר כי אינה רצונית.

4.2. מובהר כי הבנק יהיה רשאי לדרוש כי תקופת ההודעה המוקדמת תהיה בעבודה בפועל של יו"ר הדירקטוריון, כולה או חלקה. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי היו"ר למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.

4.3. אם הסתיימה העסקתו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון במהלך התקופה הנוספת (למעט בנסיבות חריגות בהן ניתן לשלול מן היו"ר פיצויים), יהיה זכאי היו"ר להודעה מוקדמת בת שישה (6) חודשים. מובהר כי הבנק יהיה רשאי לדרוש כי תקופת ההודעה המוקדמת תהיה בעבודה בפועל של יו"ר הדירקטוריון, כולה או חלקה. בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי היו"ר למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.

#### 5. תקופת הסתגלות עקב סיום ההתקשרות בתקופה הראשונה

הסתיימה העסקתו של היו"ר כיו"ר הדירקטוריון במהלך התקופה הראשונה עקב פרישה שלא מרצון או הסתיימה העסקתו של היו"ר כיו"ר בתום התקופה הראשונה, מכל סיבה שהיא – יהיה זכאי היו"ר לתקופת הסתגלות בת שישה (6) חודשים במהלכה יקבל היו"ר משכורות חודשיות (כולל תנאים נלווים) ("תקופת ההסתגלות"). תקופת ההסתגלות תחל לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת (ככל שקיימת).

#### 6. תקופת אי תחרות

6.1. במשך שישה (6) חודשים ממועד סיום כהונתו של היו"ר בפועל ("תקופת אי התחרות"), היו"ר לא יכהן כנושא משרה ולא יעבוד, בין כשכיר ובין כעצמאי, בין כיועץ ובין באופן אחר כלשהו, במישרין או בעקיפין, בכל תאגיד המתחרה בבנק, לרבות חברות ביטוח.

6.2. היו"ר יהיה זכאי בתקופת אי התחרות למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים. מובהר כי בתקופה בה תקופת אי התחרות חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת ו/או את תקופת ההסתגלות, כולן או חלקן, יהיה היו"ר זכאי רק לתשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת או תקופת ההסתגלות, לפי העניין.

#### 7. תנאי פרישה

עקב סיום יחסי העבודה בין הצדדים, מכל סיבה שהיא (למעט בנסיבות חריגות בהן ניתן לשלול מן היו"ר פיצויים), יהיה זכאי היו"ר לפיצויים בסך 150% מהמשכורת האחרונה כפול מספר שנות (ו/או כל חלק מהן) כהונתו כיו"ר הדירקטוריון, וזאת בנוסף לזכאותו של היו"ר לכספים ולזכויות שבקופת הפיצויים ובקופת התגמולים (כאמור בסעיף 3 לעיל). (מובהר כי הבנק לא ישלים והיו"ר לא יחזיר כספים על מנת לעמוד ב-250% פיצויים).

8. קרו השתלמות

הבנק יפריש עבור היו"ר לקרן השתלמות, על חשבוננו, מדי חודש בחודשו, סך השווה ל-7.5% מהמשכורת, כפי שתהיה מעת לעת, ובמקביל ינכה הבנק, על חשבון יו"ר הדירקטוריון, סך השווה ל-2.5% מהמשכורת, ויעבירם לקרן השתלמות.

9. ימי חופשה, דמי הבראה וימי מחלה

כמקובל לבכירים על פי הנהלים הפנימיים של הבנק.

10. תנאים נלווים

בתקופת ההעסקה, יהיה היו"ר זכאי להטבות כמקובל לבכירים בבנק:

10.1. החזר הוצאות שיוצאו על ידו לצורך מילוי תפקידו, על פי הקבוע בנהלי הבנק. כמו כן זכאי יו"ר הדירקטוריון להחזר הוצאות בגין כהונתו כיו"ר דירקטוריון בנק לאומי ארה"ב.

10.2. רכב ונהג צמוד (הוצאות הרכב שיועמד לרשותו יגולמו במשכורתו).

10.3. קו טלפון קווי וכן טלפון סלולארי (הוצאות הטלפון יגולמו במשכורתו).

10.4. ביטוח ובדיקות סקר רפואי, עיתונים, הנחות בשירותים בנקאיים ויתר הטבות כמקובל לבכירים בבנק.

11. תגמול משתנה

11.1. בכפוף לאישור האסיפה הכללית, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי משתנה ותלוי ביצועים בהתאם ובכפוף לאמור במדיניות התגמול לגבי יו"ר הדירקטוריון. מדיניות התגמול מצורפת כנספח א' לדיווח המידי.

11.2. בהתאם לקבוע בסעיף 13 להוראה 301A להוראות הפיקוח על הבנקים – התגמול המשתנה בשנה קלנדארית ליו"ר הדירקטוריון, לא יעלה על 100%<sup>1</sup> מהתגמול הקבוע של יו"ר הדירקטוריון באותה שנה קלנדארית<sup>2</sup>.

11.3. כאמור במדיניות התגמול, יו"ר הדירקטוריון יחזיר לבנק סכומים ששולמו לו כמענק שנתי משתנה, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.

11.4. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק השנתי המשתנה, לרבות תיאור מפורט של המנגנון לקביעתו והמועדים לקבלתו, ראו האמור בסעיף 4 לדוח המידי ובמדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח המידי.

11.5. לנתונים בדבר גובה המענק השנתי שהיה זכאי לו יו"ר הדירקטוריון, לו הייתה חלה מדיניות התגמול בשנים 2011 ו-2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו, ראו סעיף 4.1.5 בדוח המידי.

---

<sup>1</sup> מבלי לקחת בחשבון תגמול חריג בתנאים חריגים בהתאם לקבוע בסעיף 13(א)(2) להוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין.  
<sup>2</sup> כאשר לצורך חישוב סך רכיב התגמול הקבוע, התנאים הנלווים לשכר הקבוע יהוו 50% מהשכר הקבוע.

12. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון לבין עלות השכר של שאר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בבנק. ראו לעניין זה סעיף 10 למדיניות התגמול.

13. השכלתו, כישוריו, מומחיותו, הישגיו וניסיונו המקצועי של יו"ר הדירקטוריון

13.1. השכלתו האקדמית של יו"ר הדירקטוריון

תואר אקדמי	התחום	שם המוסד האקדמי
בוגר	כלכלה ומדע המדינה	האוניברסיטה העברית בירושלים
מוסמך	כלכלה	האוניברסיטה העברית בירושלים

13.2. ניסיונו המקצועי של יו"ר הדירקטוריון בחמש השנים האחרונות

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן שמילא בתפקיד
יו"ר הדירקטוריון	בנק לאומי לישראל בע"מ	מיום 4.8.2010
יו"ר הדירקטוריון	בנק לאומי ארה"ב	מיום 26.7.2012
יו"ר	המועצה הציבורית לסטטיסטיקה	מ-2007 עד דצמבר 2012
חבר	ועדת איתור למנהל רשות המיסים	עד אוגוסט 2011
יו"ר הוועד המנהל	אוניברסיטת בן גוריון	2010-1998
יו"ר ועדת השקעות	קרן ביטוח לעובדים קופת תגמולים וקרן פנסיה של הסתדרות העובדים הלאומית בע"מ	2010-2009
יו"ר ועדת השקעות	מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ	2010-2009
יו"ר ועדת השקעות	מקפת הותיקה – קרן פנסיה וקג"מ	2010-2003
דירקטור חיצוני	אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ	2010-2003
דירקטור חיצוני	חברה לישראל בע"מ	מאוגוסט 2009 עד יולי 2010
יו"ר חבר הנאמנים	מכון פאלק למחקר כלכלי	2010-1998

מנהל אקדמי	פורום (כנס) קיסריה מכון ישראלי לדמוקרטיה	2010-2005
חבר מועצת המנהלים	משכנות שאננים	2010-2001
חבר הוועדה המייעצת	מוסד שמואל נאמן ללימודים מתקדמים במדע וטכנולוגיה של הטכניון	2010-2002
יו"ר	הוועדה המייעצת לפטורים ומיזוגים ליד הממונה על ההגבלים העסקיים	מ-2006 עד יוני 2010
מרצה	המרכז הבינתחומי בהרצליה	עד ינואר 2010
מרצה	אקדמיה לעסקים ולמשפט, רמת גן	עד ינואר 2010
עורך	"ישראל 2028 חזון ואסטרטגיה כלכלית וחברתית בעולם גלובלי"	עד אפריל 2009
דירקטור	גלובל מדיקל נטוורק	עד 2009
חבר הוועד הממונה	אגודה שיתופית הריבוע הכחול בע"מ	2009-2000
חבר	ועדת שוק ההון (ועדת אריאב)	עד אוקטובר 2008

### 13.3. משורות או עיסוקים של יו"ר הדירקטוריון

- 13.3.1. יו"ר דירקטוריון בנק לאומי לישראל בע"מ ;
- 13.3.2. יו"ר דירקטוריון בנק לאומי ארה"ב ;
- 13.3.3. בעלים בדוד ברודט בע"מ (בהקפאה) ;
- 13.3.4. יו"ר הוועד המנהל בקרן ירושלים ובמכללה האקדמית הדסה ;
- 13.3.5. חבר הוועד המנהל במכון ירושלים לחקר ישראל ובתיאטרון הקאמרי ;
- 13.3.6. יו"ר ועד הנאמנים בקרן לטיפול בחסויים ;
- 13.3.7. מרצה במכללה לביטחון לאומי (אוניברסיטת חיפה) ;
- 13.3.8. נשיא איגוד הבנקים בישראל (ע"ר).

### 13.4. כישוריו, מומחיותו והישגיו של יו"ר הדירקטוריון

- 13.4.1. יו"ר הדירקטוריון מוגדר כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעל ניסיון בנקאי ;
- 13.4.2. בין השנים 1994-1991 כיהן כממונה על התקציבים במשרד האוצר ;
- 13.4.3. בין השנים 1997-1995 כיהן כמנכ"ל משרד האוצר ;

13.4.4. בנוסף כיהן כיו"ר דירקטוריון בנק מזרחי טפחות וכיו"ר קרנית תאגיד ביטוח ממשלתי.

13.5. יו"ר הדירקטוריון אינו בן משפחה של בעל עניין בבנק.

13.6. תיאור משרת יו"ר הדירקטוריון של הבנק, הנושאים המטופלים במסגרתה והיקפה

יו"ר הדירקטוריון מועסק במשרה מלאה כיו"ר דירקטוריון פעיל של הבנק.

#### 14. התגמולים הצפויים

להלן יובאו פרטים נוספים בדבר התגמולים הצפויים להם יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2013 (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לבנק, בהנחה של העסקה בתקופה שנה קלנדארית מלאה):

היקף משרה	שיעור החזקה בהון הבנק <sup>(1)</sup>	שכר <sup>(3)</sup>	מענק	הפרשות סוציאליות <sup>(2)</sup>	שווי ההטבות	מענק מבוסס מניות	סה"כ	שווי ריבית
100%	כ- 0.001%	2,163	<sup>(4)</sup>	822	156		3,141	0

(1) 10,103 מניות נכון ליום 30.9.2013.

(2) הפרשות סוציאליות כוללות הפרשות לפיצויים, תגמולים, פנסיה, קרן השתלמות, חופשה, מענק יובל, תקופת אי תחרות, ביטוח לאומי וכן השלמת העתודות בגין הנ"ל עקב שינויים בשכר בשנת החשבון. החופשה חושבה לפי המצב נכון לסוף ספטמבר 2013.

(3) החישוב המוצג בטבלה זו נעשה בהתבסס על השכר הנוכחי של יו"ר הדירקטוריון (ללא שינוי או הצמדה למדד, עד סוף השנה).

(4) המענק השנתי מותנה הביצועים לשנת 2013 אינו וודאי ואינו ניתן להערכה. לתנאים ופרטים אודות המענק השנתי מותנה הביצועים הכפוף לאישור האסיפה הכללית של הבנק - ראו נספח א' לדוח המידי.

## נספח ב' (2) - פרטים נוספים בקשר עם תנאי כהונה והעסקה של המנכ"ל הראשי

להלן פרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה והעסקה להם זכאית המנכ"ל הראשי בגין כהונתה בבנק:

### 1. משכורת

המנכ"ל הראשי זכאית למשכורת חודשית בסך כולל של כ-183,000 ש"ח (צמוד לעליית המדד הידוע בינואר 2013).

### 2. הפסקת עבודה בהודעה מוקדמת

כל אחד מהצדדים רשאי לסיים את ההתקשרות בהסכם במתן הודעה מוקדמת של שישה (6) חודשים מראש (במקרה שבו על פי הדין ניתן לנתק את יחסי העבודה ללא חובת הודעה מוקדמת, מותר להביא את יחסי העבודה לגמר לאלתר). מובהר כי הבנק יהיה רשאי לדרוש כי תקופת ההודעה המוקדמת תהיה בעבודה בפועל של המנכ"ל הראשי, כולה או חלקה. בתקופת ההודעה המוקדמת תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.

### 3. הפרשות וניכויים לתגמולים ולזכויות סוציאליות

3.1. הבנק יבצע הפרשות לתגמולים בגין המנכ"ל הראשי, אשר יועברו מדי חודש בחודשו לביטוח מנהלים, לקופות גמל ו/או להסדר פנסיוני, כפי שיוסכם בין הצדדים, מעת לעת, בשיעור של 5%, וכן ינכה סכום נוסף בשיעור של 5% ממשכורת המנכ"ל הראשי (להלן: "ההפרשות לתגמולים"). כן יבצע הבנק הפרשות בגין ביטוח מפני אובדן כושר עבודה.

3.2. הבנק יפריש עבור המנכ"ל הראשי לקרן השתלמות, על חשבונו, מדי חודש בחודשו, סך השווה ל-7.5% מהמשכורת, כפי שתהיה מעת לעת, ובמקביל ינכה הבנק, על חשבון המנכ"ל הראשי, סך השווה ל-2.5% מהמשכורת, ויעבירם לקרן השתלמות.

### 4. תנאי פרישה

המנכ"ל הראשי זכאית בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק לתנאים כדלקמן<sup>1</sup>:

#### 4.1. במקרה של פיטורין<sup>2</sup>

פוטר המנכ"ל הראשי לפני ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיע ל-15 שנים – היא זכאית לפיצויי פיטורין בסכום השווה ל-250% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים. פוטר המנכ"ל הראשי לאחר ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיע ל-15 שנים או יותר – היא תהיה זכאית לבחור בין אחת משתי החלופות הבאות: (א) פיצויי פיטורין בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין

---

<sup>1</sup> למעט במקרה בו נותקו יחסי העבודה בעקבות הרשעת המנכ"ל הראשי בעבירה פלילית שהמנכ"ל הראשי קיבלה טובת הנאה אישית בגינה (כגון קבלת שוחד או גניבה) ואשר בוצעה ביוזמתו בקשר עם עבודתה ושיש עמה קלון, ובכפוף לזכות לפנות בעניין לפוסק מוסכם.

<sup>2</sup> לרבות חו"ח פטירה.

הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים; או (ב) קצבת פרישה מיידית מן הבנק.

#### 4.2. במקרה של פרישה לגמלאות

בעת פרישה לגמלאות זכאית המנכ"ל הראשי לבחור בין אחת משתי החלופות הבאות: (א) פיצויים בסכום השווה ל-200%<sup>3</sup> מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול מספר שנות עבודתה בבנק, בתוספת ההפרשות לתגמולים; או (ב) קצבת פרישה מיידית מן הבנק.

#### קצבת הפרישה וחישובה

להלן עיקרי תנאי קצבת הפרישה, ככל שהמנכ"ל הראשי זכאית לקצבת פרישה עקב סיום יחסי העבודה בינה לבין הבנק: קצבת הפרישה תחושב על בסיס משכורתה החודשית האחרונה הידועה של המנכ"ל הראשי בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, כשהיא צמודה למדד המחירים לצרכן (להלן: "המשכורת האחרונה"). שיעור הקצבה יהיה השיעור שהצטבר עד ליום ניתוק יחסי עובד ומעביד בין המנכ"ל הראשי לבין הבנק. בגין 15 השנים הראשונות לעבודת המנכ"ל הראשי בבנק שיעור הקצבה יהיה בגובה של 40% במצטבר, המשקף שיעור קצבה של  $2\frac{2}{3}\%$  לשנה. עבור כל שנה נוספת החל מהשנה ה-16 לעבודתה בבנק שיעור הקצבה יהיה בגובה של 2.5% לכל שנת עבודה. המנכ"ל הראשי לא תהיה זכאית בשום מקרה לקצבה בשיעור העולה על 70% מהמשכורת האחרונה. כתנאי לקבלת קצבת פרישה מן הבנק, על המנכ"ל הראשי להעביר לרשות הבנק את הזכויות שיעמדו ליזכותה בקופת התגמולים, ואם תבחר לקבל ישירות את הכספים בקופת התגמולים, כולם או חלקם, אזי סכום הקצבה יופחת בהתאם על פי כללי היוון מקובלים בבנק.

#### 4.3. במקרה של התפטרות

במקרה של התפטרות המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק, לפני ששנות ותק עבודתה בבנק, במועד ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק, הגיע ל-15 שנים, היא זכאית לפיצויים בסכום השווה ל-100% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים. אם תתפטר המנכ"ל הראשי לאחר שתקופת עבודתה בבנק תגיע ל-15 שנה ואילך, זכאית המנכ"ל הראשי לפיצויים בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים.

#### 4.4. תקופת אי תחרות

במשך שישה (6) חודשים ממועד סיום כהונתה של המנכ"ל הראשי בפועל (להלן: "תקופת אי תחרות"), המנכ"ל הראשי לא תכהן במשרה או תפקיד אחר כלשהו במוסד בנקאי או כספי או בכל עסק אחר הנותן שירותים פיננסיים, שירותי מימון או ייעוץ בשטחים אלה, או בכל גוף העוסק בתחומי פעילותו של הבנק או בכל עסק מתחרה לבנק, בין בישראל ובין מחוצה לה, וכן לא תיתן במשך התקופה האמורה שירותים, במישרין או בעקיפין, לגוף כאמור או למי שמועסק או נותן דרך קבע שירותים כאמור לגוף כזה, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, זולת

<sup>3</sup> נובע מזכות המנכ"ל הראשי להתפטר ולקבל 200% פיצויים החל מהמועד בו וותק עבודתה בבנק הגיע לפחות ל-15 שנה בבנק.



אם אישר זאת הבנק מראש ובכתב. בתקופת האי תחרות תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים, למעט הפרשות לתנאים סוציאליים וצבירת זכויות לקיצבה. אם תקופת האי תחרות חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת כאמור בסעיף 2 לעיל, כולה או חלקה, זכאית המנכ"ל הראשי לתשלום בגין ההודעה המוקדמת בלבד.

5. מעבר מדור א' לדור ב' ועדכון תנאי הפרישה (בכפוף לאישור האסיפה הכללית כאמור בסעיף 1.3 לסדר היום)

5.1 ויתור על תנאי דור א' ומעבר לתנאי דור ב'

בהתאם לאמור במדיניות התגמול המובאת לאישור האסיפה הכללית של הבנק, המנכ"ל הראשי, לה הסכם העסקה במתכונת דור א' בבנק תעבור לתנאי העסקה במתכונת דור ב', כדלקמן: זכויותיה של המנכ"ל הראשי לפנסיה תקציבית מהבנק בהתאם לזכויותיה כאמור לעיל יהיו רק בגין המשכורת המוקפאת (משכורת המנכ"ל הראשי במועד המעבר מדור א' לדור ב' בתוספת הצמדה למדד), כאשר זכויותיה לגבי תוספות השכר מעבר למשכורת המוקפאת יהיו על פי תנאי דור ב' (הפרשות לקופת גמל ללא זכויות לפנסיה תקציבית מהבנק).

5.2 במקרה של התפטרות

במקרה של התפטרות המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק לאחר מלאת 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל ראשי היא תהיה זכאית לפיצויים בסכום השווה ל-250% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים.

התפטרות שדינה כפיטורים: למניעת ספק, הגדרת "פיטורים" לגבי המנכ"ל הראשי תכלול גם התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה, לרבות התפטרות כתוצאה משינויים שחלו בבנק ושאינם מאפשרים למנכ"ל הראשי להמשיך לתפקד כמנכ"ל ראשי, וזאת לדעת המנכ"ל הראשי באישור ועדת התגמול או הדירקטוריון.

5.3 במקרה של פיטורין

במקרה של פיטורי המנכ"ל הראשי מתפקידה בבנק לאחר מלאת 3 שנים לכהונתה כמנכ"ל הראשי, היא תהיה זכאית לבחור בין אחת משתי החלופות הבאות: (א) פיצויי פיטורין בסכום השווה ל-200% מהמשכורת החודשית האחרונה הידועה בעת ניתוק יחסי עובד ומעביד בינה לבין הבנק כפול במספר שנות עבודתה בבנק, ובתוספת ההפרשות לתגמולים; או (ב) קצבת פרישה מיידית מן הבנק לפי תנאי דור א' שעבר לדור ב'.

5.4 ההשפעות הכספיות

בגין המעבר של המנכ"ל הראשי לדור ב' וכן בגין אישור תנאי הפרישה המוצעים לעיל, ביחד (סעיפים 5.1 עד 5.3 לעיל), **תקטן העלות לבנק** בסך של כ- 853 אלף ₪.

6. ימי חופשה, דמי הבראה וימי מחלה

מקובל לבכירים בבנק על פי נהלי הבנק.

## 7. תנאים נלווים

המנכ"ל הראשי זכאית להטבות כמקובל לבכירים בבנק, ובכלל זה:

- 7.1. החזר הוצאות שיוצאו על ידה לצורך מילוי תפקידה, על פי הקבוע בנהלי הבנק.
- 7.2. רכב ונהג צמוד.
- 7.3. תשלום חשבון שני טלפונים שבביתה וטלפון נייד שהועמד לרשותה על-ידי הבנק.
- 7.4. ביטוח ובדיקות סקר רפואי, עיתונים, הנחות בשירותים בנקאיים ויתר ההטבות כמקובל לבכירים בבנק.
- 7.5. מענקי יובל וחופשת יובל בהתאם להסדרים כנהוג מעת לעת בבנק.

## 8. מענקים שנתיים

- 8.1. בכפוף לאישור האסיפה הכללית, תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למענק שנתי משתנה ותלוי ביצועים ולמענק שנתי קבוע, בהתאם ובכפוף לאמור במדיניות התגמול. מדיניות התגמול מצורפת כנספח א' לדוח המיידית.
- 8.2. בהתאם לקבוע בסעיף 13 להוראה 301A להוראות הפיקוח על הבנקים – התגמול המשתנה בשנה קלנדארית למנכ"ל הראשי, לא יעלה על 100%<sup>4</sup> מהתגמול הקבוע של המנכ"ל הראשי באותה שנה קלנדארית<sup>5</sup>.
- 8.3. כאמור במדיניות התגמול, המנכ"ל הראשי תחזיר לבנק סכומים ששולמו לה כמענק שנתי משתנה, אם שולמו לה על-בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.
- 8.4. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק השנתי המשתנה, לרבות תיאור מפורט של המנגנון לקביעתו והמועדים לקבלתו, ראו האמור בסעיף 4 לדוח המיידית ובמדיניות התגמול המצורפת כנספח א' לדוח.
- 8.5. לנתונים בדבר גובה המענק השנתי מותנה הביצועים שהייתה זכאית לו המנכ"ל הראשי, לו הייתה חלה מדיניות התגמול בשנים 2011 ו-2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו, ראו סעיף 4.1.5 בדוח המיידית.

## 9. היחס בין תנאי הכהונה של המנכ"ל הראשי ושאר עובדי הבנק

ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס שבין עלות תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הראשי לבין עלות השכר של שאר עובדי הבנק ושל עובדי קבלן המועסקים אצל הבנק, ובפרט היחס לעלות השכר הממוצע ולעלות השכר החציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בבנק. ראו לעניין זה סעיף 10 למדיניות התגמול.

---

<sup>4</sup> מבלי לקחת בחשבון תגמול חריג בתנאים חריגים בהתאם לקבוע בסעיף 13(א)2 להוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין.

<sup>5</sup> כאשר לצורך חישוב סך רכיב התגמול הקבוע, התנאים הנלווים לשכר הקבוע יהיו 50% מהשכר הקבוע.

10. השכלתה, כישוריה, מומחיותה, הישגיה וניסיונה המקצועי של המנכ"ל הראשי

10.1. השכלתה האקדמית של המנכ"ל הראשי

שם המוסד האקדמי	התחום	תואר אקדמי
אוניברסיטת תל-אביב	חשבונאות וכלכלה	בוגר
אוניברסיטת תל-אביב	משפטים	בוגר
אוניברסיטת תל-אביב	מינהל עסקים	מוסמך

10.2. ניסיונה המקצועי של המנכ"ל הראשי בחמש השנים האחרונות

מסך הזמן שמיילאה בתפקיד	מקום העבודה	התפקיד
מיום 1.5.2012	בנק לאומי לישראל בע"מ	מנכ"ל ראשי
מיום 1.1.2004	בנק לאומי לישראל בע"מ	חברת הנהלה
מיום 1.7.2011 עד ליום 30.4.2012	בנק לאומי לישראל בע"מ	משנה בכיר למנכ"ל הראשי, ממלאת מקום המנכ"ל הראשי בהיעדרה
כ-8 שנים, עד ליום 30.4.2012	בנק לאומי לישראל בע"מ	ראש החטיבה העסקית

10.3. משרות או עיסוקים נוספים של המנכ"ל הראשי

חברת הוועד המנהל בעמותת הידידים של המרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי ובאיגוד הבנקים בישראל.

10.4. כישוריה, מומחיותה והישגיה של המנכ"ל הראשי

התמנתה למשרת המנכ"ל הראשי בחודש מאי 2012, לאחר כהונה בת שמונה שנים כמנהלת החטיבה העסקית. סמוך לאחר מכן נקטה ביוזמות שנועדו לחזק ולהשביח את הצוות הניהולי הבכיר בבנק, בצד עידוד פרישה של עובדים ותיקים וקידום דור צעיר ונמרץ יותר במסגרת תכנית התייעלות והתחדשות. מגמה זו נעשתה בתמיכת הדירקטוריון, אשר בשילוב עם המנכ"ל הראשי מוביל את עדכון האסטרטגיה של הבנק לכיוון של חדשנות בד בבד עם מתן דגש על שירות איכותי ומקצועי ללקוח.

10.5. המנכ"ל הראשי אינה בת משפחה של בעל עניין בבנק.

10.6. תיאור משרת המנכ"ל הראשי של הבנק, הנושאים המטופלים במסגרתה והיקפה

המנכ"ל הראשי של קבוצת לאומי מועסקת במשרה מלאה.

להלן יובאו פרטים נוספים בדבר התגמולים הצפויים להם תהא זכאית המנכ"ל הראשי בגין שנת 2013 (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לבנק, בהנחה של העסקה בתקופה שנה קלנדארית מלאה):

היקף משרה	שיעור החזקה בהון הבנק <sup>(1)</sup>	שכר <sup>(3)</sup>	מענקים	הפרשות סוציאליות <sup>(2)</sup>	שווי ההטבות	מענק מבוסס מניות	סה"כ	שווי ריבית
100%	כ- 0.003%	2,360	279 <sup>(4)</sup>	428	141		3,208	2

(1) 47,123 מניות נכון ליום 30.9.2013.

(2) הפרשות סוציאליות כוללות הפרשות לפיצויים, תגמולים, פנסיה, קרן השתלמות, חופשה, מענק יובל, תקופת אי תחרות, ביטוח לאומי וכן השלמת העתודות בגין הנ"ל עקב שינויים בשכר בשנת החשבון. החופשה חושבה לפי המצב נכון לסוף ספטמבר 2013. המספר הנזכר לעיל כולל השפעה שלילית נטו של 853 אלפי ₪ בעיקר בגין ביטול זכויות דור א' (משמע, ללא ויתור המנכ"ל על זכויות דור א' שלה ועדכון הזכויות כנזכר בנספח זה היה היקף ההפרשות הסוציאליות של המנכ"ל בשנת 2013 כ- 1,281 אלפי ₪).

(3) החישוב המוצג בטבלה זו נעשה בהתבסס על השכר הנוכחי של המנכ"ל הראשי (ללא שינוי או הצמדה למדד, עד סוף השנה).

(4) המענק השנתי הקבוע. לגבי המענק השנתי מותנה הביצועים לשנת 2013, הוא אינו וודאי ואינו ניתן להערכה. לתנאים ופרטים אודות המענק השנתי מותנה הביצועים הכפוף לאישור האסיפה הכללית של הבנק - ראו נספח א' לדוח המייד.

**נספח ג'**  
**תקנות ההתאגדות**  
**של**  
**בנק לאומי לישראל**  
**בערבון מוגבל**

1. מלבד אם הענין או נוסח הכתוב יחייב אחרת, הרי בתקנות אלה :-

"החברה" פירושה החברה הנזכרת לעיל.

"הוראות ניהול בנקאי תקין" פירושן הוראות המפקח על הבנקים בהתאם לסעיף 5(ג1) לפקודת הבנקאות הנוגעות לדרכי פעולתו וניהולו של תאגיד בנקאי, של נושא משרה בו ושל כל מי שמועסק על ידיו.

"ועדה למינוי דירקטורים" פירושה ועדה למינוי דירקטורים בתאגידי בנקאים שמונתה לפי חוק הבנקאות (רישוי).

"פקודת הבנקאות" פקודת הבנקאות, 1941, לרבות כל דבר חקיקה אחר שיחליף אותה, על תיקוניה והתקנות המותקנות על פיה, מעת לעת.

"דח"צ" – דירקטור חיצוני כהגדרתו בחוק החברות, התשנ"ט-1999.

"דירקטור חיצוני" – דירקטור חיצוני כמשמעותו בהוראה 301 להוראות ניהול בנקאי תקין.

"חוק הבנקאות (רישוי)" – חוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, לרבות כל דבר חקיקה אחר שיחליף אותו, על תיקוניה והתקנות המותקנות על פיו, מעת לעת.

"חוק החברות" – חוק החברות, התשנ"ט-1999, לרבות כל דבר חקיקה אחר שיחליף אותו, על תיקוניה והתקנות המותקנות על פיו, מעת לעת.

"פקודת החברות" פירושה פקודת החברות כפי שתוקנה או תתוקן על-ידי כל חוק הנוהג אותה שעה והנוגע בחברה. למונחים אשר אינם מוגדרים בתקנון זה תהא אותה המשמעות שיש להם בפקודת החברות, אלא אם הקשר הדברים מחייב אחרת.

"המשרד" פירושו המשרד הרשום אותה שעה של החברה.

"הפנקס" פירושו פנקס החברים.

"חותם" כולל את החותם הרגיל של החברה ואת החותם הרשמי לשמוש בחוץ-לארץ.

"שנה" פירושה התקופה מן הראשון בינואר עד לשלושים ואחד בדצמבר של אותה שנה ועד בכלל.

תיקונים:  
15.5.90  
4.6.91

"בכתב" כולל עשוי בכתב או בדרך שהיא תחליף לכתיבה, או מקצתו כך ומקצתו כך.

~~"דירקטור-מקרב הציבור" פירושו דירקטור המכהן כדירקטור-מקרב הציבור קבוע בהוראת סימן ב' לפרק ד' של פקודת החברות.~~

"תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה" פירושו כמשמעות מושג זה בפקודת הבנקאות.

2. התקנות הכלולות בלוח "א" שבתוספת השלישית לפקודת החברות לא יחולו על החברה. תיקון: 14.4.65

### עסקים

3. כל ענף או סוג של עסקים שהחברה מורשית, בפירוש או מכללא, לעסוק בהם, רשאים לעסוק בהם הדירקטורים בכל זמן שייראה להם, וכן רשאים הם להניח לעסקים אלה ולא לעשותם, בין שהוחל, למעשה באותו ענף או סוג של עסקים לבין שלא הוחל, כל עוד יחשבו הדירקטורים כי מן התועלת הוא שלא להתחיל או להמשיך בהם.

4. שום כסף מכספי החברה לא ישמש לקניית מניות בחברה, וכן, כפוף להוראות סעיף 98 לפקודת החברות, לא תתן החברה, במישרין או בעקיפין, אם בדרך הלואה, ערבות, המצאת בטחון או בדרך אחרת, שום עזרה כספית לשם קניית מניות בחברה או בקשר לקניה כזאת, שנעשתה או שתיעשה בידי איזה אדם שהוא. תיקון: 29.4.76

### הון

5. המניות הרגילות תקנינה למחזיקים בהן את הזכויות הבאות להשתתף ברווחי החברה ונכסיה, דהיינו: תיקונים: 29.10.63, 10.3.77, 12.12.91

(1) רווחי החברה שעל חלוקתם בדרך דיבידנד תחליט החברה בכל שנה שהיא, יחולקו, בהתחשב בזכויות שהוקנו לסוג מניות אחר כלשהו שהיה מונפק באותה שעה ובכפיפות להוראות תקנה 111, בין מחזיקי המניות הרגילות, בשיעור יחסי לסכומים שנפרעו או שזוכו כנפרעים על ערכן הנקוב של המניות הרגילות המוחזקות על ידם;

(2) בפירוק החברה, יהיו הנכסים העודפים של החברה, בהתחשב בזכויות שהוקנו לסוג מניות אחר כלשהו שהיה מונפק באותה שעה, שייכים למחזיקי המניות הרגילות ויחולקו ביניהם בשיעור יחסי לסכומים שנפרעו או שזוכו כנפרעים על ערכן הנקוב של אותן מניות.

### שינוי זכויות

6. היה הון המניות מחולק לסוגים שונים של מניות, מותר יהא, מלבד אם תנאי ההוצאה של המניות מאותו סוג מתנים אחרת, לשנות את הזכויות הכרוכות בכל סוג, לתקן ולבטלן, בין בשעה שהחברה היא עסק חי ובין כשהיא מפורקת או מתעתדת להתפרק, בתנאי שיסכימו בכתב כל מחזיקי המניות מאותו סוג שהוצאו, או שהדבר יאושר על ידי החלטה שלא מן המניין שנתקבלה באסיפה כללית נפרדת של מחזיקי המניות מאותו סוג. הוראות התקנות האלה בדבר אסיפות כלליות יחולו על כל אסיפה כללית נפרדת כזאת, בשינויים המחוייבים על פי הענין, אלא שהמנין החוקי יהיה לפחות שני אנשים המחזיקים או המייצגים כבאי-כח לא פחות משליש אחד מהמניות מאותו סוג שהוצאו. תיקונים: 19.10.50, 9.7.81

7. הזכויות המיוחדות המוקנות למחזיקים של מניות או סוג מניות שהוצאו בזכויות-בכורה או בזכויות מיוחדות אחרות, לא ייחשבו כאילו שונו על-ידי יצירתן או הוצאתן של מניות נוספות בדרגה שווה עמהן, מלבד אם מותנה אחרת בתנאי ההוצאה של אותן המניות.

### מניות

8. המניות יעמדו לרשות הדירקטורים, והללו רשאים להקצותן, להעניק זכות ברירה לרכישתן או להעבירן בדרך אחרת לאותם האנשים, באותם הזמנים ולפי אותם התנאים שיראו להם, ואולם במקרה של הצעת מניות לקהל לשם חתימה, לא יהיה הסכום המשתלם בשעת הבקשה בעד כל מניה פחות מ- 5% מהסכום הנקוב של המניה. תוך חודש ימים מיום ההקצאה של מניות יגישו הדירקטורים לרושם החברות את כל הדינים-והחשבונות והמיסמכים הנוגעים בדבר, כנדרש על פי פקודת החברות.

תיקון:  
12.12.91  
5.6.08

הדירקטוריון רשאי להאציל את סמכותו להקצות מניות עקב מימוש או המרה של ניירות ערך של החברה – לועדת דירקטוריון, למנכ"ל החברה או לאדם אחר שמנכ"ל החברה המליץ עליו בפני הדירקטוריון.

9. הדירקטורים רשאים להשתמש בסמכויות שמעניקה להם פקודת החברות בדבר תשלום דמי עמילות לאנשים החותמים או המשיגים חתימות על מניות בחברה, או המסכימים לעשות כן, בין ללא תנאי ובין על תנאי, ובלבד שהשיעור באחוזים או הסכום של דמי העמילות שישולם או שיוסכם לשלמו לא יעלה על 10% מהמחיר בו הוצאו המניות שלגביהן משתלמים דמי העמילות. כמו כן רשאים הדירקטורים, בכל מקרה של הוצאת מניות, לשלם דמי תיווך כפי שהחוק יתירם.

10. אם הוצאו מניות בחברה לצורך גיוס כספים לכיסוי ההוצאות של בנית מפעלים או בנינים או של המצאת ציוד שאי-אפשר להפיק מהם רוחים במשך תקופה ממושכת, רשאית החברה לשלם רבית בעד אותה התקופה על הון המניות שנפרע עד לאותה שעה בהתחשב בתנאים ובסייגים הקבועים בפקודת החברות, ולזקוף בתור חלק מהוצאות הבניה של המפעל, הבנין או המצאת הציוד את הסכום ששולם כך כרבית על הון.

11. שום אדם לא יוכר על-ידי החברה כמחזיק מניה בתור נאמן והחברה לא תהיה קשורה ולא תכיר בטובת-הנאה לפי דיני הצדק או בטובת הנאה ראויה, עתידה או חלקית בכל מניה, או בטובת-הנאה בשבר של מניה, או (מלבד אם תקנות אלה מורות אחרת) בכל זכות אחרת לגבי מניה, אלא בזכות המוחלטת על המניה בשלמותה הנתונה למחזיק הרשום.

### תעודות

12. כל תעודת מניות או אגרות-חוב תוצא תחת החותם ותישא (בכפיפות לאמור להלן) את חתימות ידיהם של דירקטור אחד ושל המזכיר או אדם אחר אשר ימונה על-ידי הדירקטורים. הדירקטורים יכולים לקבוע על-פי החלטה כי חתימתו של אותו דירקטור תוטבע בדרך או לפי שיטה של חתימה מיכנית, בתנאי שהדרך או השיטה להטבעת החותם או החתימה המיכנית (מקום שמשתמשים בהן) יהיו תחת פקוחם של מבקרי החשבונות או מבקרי החשבונות לשם העברות של החברה, או שהתעודה תאושר על-ידם, לצורך הטבעת החותם עליה.

תיקון:  
29.10.63

13. כל חבר יהיה זכאי לתעודה אחת בעד המניות הרשומות בשמו או, בהסכמת הדירקטורים (לאחר תשלום אותה אגרה שהדירקטורים יקבעו מזמן לזמן), לתעודות אחדות, כל אחת בעד מניה אחת או מניות אחדות. בכל תעודת מניות יפורטו מספרי הציון של המניות שבעדן הוצאה והסכום שנפרע עליהן.

14. תעודה שנתקלקלה או שהושחתה, רשאים הדירקטורים לצוות על ביטולה לאחר שהומצאה להם, ולהוציא תעודה חדשה במקומה; ואם תעודה אבדה או הושמדה, הרי לאחר שהדבר הוכח להנחת דעתם של הדירקטורים ולאחר שניתנה ערבות לנוקים שהדירקטורים יראוה כמספקת, תינתן במקומה תעודה חדשה לצד הזכאי לתעודה שאבדה או שהושמדה.

15. התעודות של מניות הרשומות בשם שני אנשים או יותר יימסרו לידי האדם ששמו נזכר ראשון בפנקס.

### דרישות תשלום

16. הדירקטורים רשאים לדרוש מזמן לזמן מאת החברים תשלומים שייראו להם על חשבון כל הכספים שטרם נפרעו על המניות המוחזקות בידיהם ושאינן משתלמות לעתים קבועות לפי תנאי ההקצאה, וכל חבר ישלם את הסכום הנדרש ממנו לאנשים ובזמנים ובמקומות שנקבעו על-ידי הדירקטורים. מותר לדרוש תשלומים לשיעורין, ורואים דרישת תשלום כאילו נדרשה בשעה שנתקבלה החלטת הדירקטורים המרשה אותה דרישת תשלום.

17. מחזיקי מניה במשותף יהיו חייבים, כולם ביחד וכל אחד מהם לחוד, לשלם את כל התשלומים הנדרשים ביחס אליה.

18. לא יידרש תשלום העולה על רבע מהסכום הנקוב של מניה, וכן לא יידרש תשלום תוך חודשיים מהיום שנקבע לתשלום הקודם.

19. על כל דרישת תשלום תינתן הודעה של ארבעה-עשר יום ובה יפורטו מועד התשלום ומקומו ולידי מי יש לשלמו. לפני מועד התשלום רשאים הדירקטורים לחזור בהם מדרישת התשלום או להאריך את זמן התשלום על-ידי מתן הודעה בכתב לחברים.

20. משתלם סכום לפי תנאי ההוצאה של מניה או באופן אחר במועד קבוע או בשיעורין לעתים קבועות, אם על חשבון סכום המניה ואם בדרך פרמיה, ישולם סכום או שיעור כזה כאילו נדרש תשלומו כדין על-ידי הדירקטורים על דרך דרישת תשלום שהודעה עליה ניתנה כדין, וכל ההוראות בדבר דרישות תשלום הכלולות בזה תחולנה על סכום או שיעור כזה.

21. לא שולם עד למועדו סכום או שיעור המגיע לפי דרישת תשלום, יהיה על מחזיק המניה שלגביה נדרש התשלום או מגיע השיעור לשלם רבית עליו בשיעור של 9% לשנה או בשיעור אחר שהדירקטורים יקבעוהו החל ממועד התשלום ועד לזמן התשלום הממשי.

22. בשעת הוצאת מניות רשאים הדירקטורים להנהיג הבדלים בין המחזיקים בנוגע לסכומים ולמועדים של התשלומים הנדרשים מהם על חשבון מניותיהם.

23. הדירקטורים רשאים, אם ייראה הדבר בעיניהם, לקבל מאת כל חבר הרוצה לשלם מראש, את הכספים המגיעים על חשבון המניות המוחזקות בידו, כולם או מקצתם, מעל לסכום שנדרש תשלומו; ומששולם או נפרע מראש כל סכום העולה על סכום התשלומים הנדרשים אותה שעה על חשבון המניות שעליהן שולם מראש, רשאית החברה לשלם רבית בשער שיוסכם בין החבר המשלם אותו סכום מראש ובין הדירקטורים, והדירקטורים רשאים בכל עת להחזיר את הסכום ששולם כאמור, אם ייראה הדבר בעיניהם.

### החרמה ושעבוד



24. לא שילם חבר תשלום הנדרש מאתו או שיעור עד היום הקבוע לכך, רשאים הדירקטורים, כל עוד לא שולם התשלום או השיעור, למסור לחבר בכל עת הודעה הדורשת ממנו לשלם את התשלום או השיעור בצירוף הרבית המגיעה (אם מגיעה) וכל ההוצאות שהחברה נשאה בהן (אם נשאה) מחמת אי-התשלום.
25. ההודעה תקבע יום (שלא יהא מוקדם מארבעה-עשר יום מתאריך ההודעה) ומקום שבהם יש לשלם אותו תשלום או שיעור עם רבית והוצאות כאמור. ההודעה גם תציין שבמקרה של אי-תשלום עד המועד הקבוע ובמקום הקבוע, יהיו צפויות להחרמה המניית שלגביהן נדרש התשלום או מגיע השיעור.
26. לא מילאו אחרי הדרישות שבכל הודעה כזאת כאמור, מותר יהא להחרים, על פי החלטת הדירקטורים הקובעת זאת, כל מניות שלגביהן ניתנה הודעה כזאת, בכל עת לאחר מכן אלא אם שולמו כל התשלומים הנדרשים או השיעורים, הרבית וההוצאות המגיעים ביחס אליהן. החרמה כזאת תקיף את כל הדיודנדות שהוכרזו לגבי המניות המוחרמות ושלא שולמו בפועל לפני החרמה.
27. כל מניה שהוחרמה כך רואים אותה כרכוש החברה, והדירקטורים רשאים למכרה, להקצותה מחדש או להעבירה בדרך אחרת, באופן שייראה בעיניהם, ובין שיזוכה ובין שלא יזוכה כנפרע הסכום ששולם קודם לכן על המניה, כולו או מקצתו.
28. כל עוד לא נמכרו, הוקצו מחדש או הועברו בדרך אחרת מניות שהוחרמו כך, רשאים הדירקטורים בכל עת לבטל את החרמתן בתנאים שייראו בעיניהם.
29. כל חבר שמניותיו הוחרמו יהיה בכל זאת חייב לשלם וישלם מיד לחברה את כל התשלומים הנדרשים, השיעורים, הרבית וההוצאות המגיעים בשעת ההחרמה על אותן המניות או ביחס עליהן, בצירוף רבית משעת ההחרמה ועד התשלום, בשער של 9% לשנה, והדירקטורים רשאים לגבות בכל דרך חוקית את הכספים האלה או כל חלק מהם, אם ייראה הדבר בעיניהם, אך לא תהא עליהם חובה לעשות כן.
30. לחברה יהיה שעבוד ראשון ועדיף על כל המניות (שלא נפרעו במלואן) הרשומות בשמו של כל חבר (בין לבדו ובין במשותף עם אחרים) ועל תמורת מכירתן בעד חובותיו והתחייבויותיו כלפי החברה, שלו לבדו או במשותף עם אנשים אחרים, בין אם הגיע למעשה הזמן לתשלומם, לסילוקם או לקיומם או לאו. שעבוד זה יחול גם על כל הדיודנדות שהוכרזו מזמן לזמן ביחס למניות אלה. רישומה של העברת מניות יהיה בו משום ויתור מצד החברה על שעבודה (אם יש לה שעבוד) על המניות אלא אם הוסכם אחרת.
31. לצורך מימוש שעבוד כזה רשאים הדירקטורים למכור את המניות שהשעבוד חל עליהן, באופן שייראה בעיניהם; אך לא תיעשה מכירה אלא לאחר שהגיע הזמן האמור לעיל ולאחר שנמסרה הודעה בכתב לאותו חבר, ליורשיו, למבצעי צוואתו או למנהלי עזבונו בדבר כוונת החברה למכרו, והוא או הם לא שילמו, סילקו או קיימו את החובות או ההתחייבויות האמורים תוך שבעה ימים לאחר ההודעה.
32. התמורה הנקיה מכל מכירה כזאת, לאחר תשלום הוצאות המכירה, ישמשו לסילוק החובות או ההתחייבויות של אותו חבר, והיתרה (אם ישנה) תשולם לו, ליורשיו, למבצעי צוואתו, למנהלי עזבונו או לבא במקומו.
33. נעשתה מכירה לאחר החרמה או לשם מימוש שעבוד תוך שימוש מיומר בסמכויות הנתונות לעיל, רשאים הדירקטורים לרשום אותן המניות בפנקס בשם הקונה, והקונה לא יהיה חייב לבדוק את כשרות הפעולות או אופן השימוש במחיר הקניה, ולאחר שאותן המניות נרשמו בפנקס בשמו, לא יערער אדם על תקפה של המכירה, וכל אדם שנפגע על-ידי המכירה ימצא את תרופתו רק בפיצויים ונגד החברה בלבד.

## העברת מניות

34. כפוף להגבלות שבתקנות אלה רשאי כל חבר להעביר את מניותיו, כולן או מקצתן. תיקון: 14.4.65
35. מותר לבצע כל העברת מניות בכתב בצורה המקובלת והרגילה או בכל צורה אחרת שתתקבל על-ידי הדירקטורים. כתב ההעברה יהיה חתום על-ידי המעביר או בשמו וכן (פרט למקרה של מניות שנפרעו במלואן, אשר לגביהן יכולים הדירקטורים לותר על דרישה זו בדרך כלל או במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים) על-ידי המקבל או בשמו, המעביר ייחשב כאילו נשאר המחזיק במניות הנדונות עד שתשמנה המניות בפנקס החברים בשמו של מקבל ההעברה. תיקון: 14.4.65
36. הדירקטורים רשאים לסרב מלרשום העברה של מניות שעליהן יש לחברה שעבוד, ובמקרה של מניות שלא שולמו במלואן רשאים הם לסרב מלרשום העברה לטובת מקבל שאינם רוצים בו. מסרבים הדירקטורים מלרשום העברת מניות, יודיעו למקבל ההעברה על הסרוב תוך חודשיים מיום מסירת ההעברה לחברה.
37. כל תעודת העברה תוגש למשרד לשם רישום ביחד עם תעודת המניות שעומדים להעבירן וכל הוכחות אחרות שתדרוש החברה בדבר זכות הקנין של המעביר או זכותו להעביר את המניות. כל תעודות העברה שיירשמו יישארו בידי החברה, אך כל תעודת העברה שהדירקטורים יסרבו מלרשמה תוחזר למוסר לפי דרישתו.
38. בוטל. תיקון: 17.10.83
39. מותר לסגור את ספרי ההעברה ופנקסי החברים, פנקסי מחזיקי אגרות-החוב ומחזיקי הסטוק של אגרות-חוב (אם ישנם) במשך אותו זמן שייראה בעיני הדירקטורים, ובלבד שלא יעלה בסך-הכל על שלושים יום בכל שנה.

## תסיבת מניות

40. היורשים, מבצעי הצואה או מנהלי העזבון של חבר שנפטר (ושלא היה אחד מבין מספר מחזיקים במשותף) והם בלבד יוכרו על-ידי החברה כבעלי זכות קנין במניות הרשומות בשמו של אותו חבר; ובמקרה שנפטרו אחד או אחדים מהמחזיקים במשותף במניות רשומות, יוכרו המחזיקים הנותרים בחיים והם בלבד על-ידי החברה כבעלי זכות קנין או טובת הנאה באותן המניות, אך שום דבר האמור בזה לא יפטור את עזבונו של מחזיק במשותף שנפטר מכל אחריות לגבי כל מניה שהיתה מוחזקת בידו במשותף.
41. כל אדם שנתגלגלה לו זכות למניות בעקב מיתה, פשיטת-רגל, שמטנות או השתטות של כל חבר (הנקרא בזה אדם זכאי על פי תסיבה) יהיה זכאי, לאחר שהגיש לחברה הוכחות המתקבלות על הדעת שידרשו על-ידי הדירקטורים, להירשם בתור חבר ביחס למניות, או תחת להירשם בעצמו, לבצע אותה העברה שהנפטר, פושט-הרגל או השמטן או השוטה יכול היה לבצעה. תקנה זו נקראת להלן תקנת התסיבה.
42. הדירקטורים יהיו רשאים לסרב מלרשום אדם כזכאי על פי תסיבה, ממש כאילו היה שמו מפורש בהעברה רגילה שהומצאה לרישום.

## שטרי מניות למוכ"ז

43. ביחס למניות ששולמו במלואן רשאית החברה להוציא שטרות (הנקראים להלן "שטרי מניות") המציינים כי המוכיז זכאי למניות המפורטות בהם והיא רשאית להתקין סדורים לתשלום דיוידנדות עתידות על המניות הכלולות בשטרות כאלה באמצעות תלושים או באופן אחר. הדירקטורים רשאים לקבוע ולשנות מזמן לזמן את התנאים שבהם יוצאו שטרי המניות וביחוד התנאים שבהם יוצא שטר מניה או תלוש חדש במקום שטר מניה או תלוש שנתקלקל, הושחת או הושמד, וכן התנאים שבהם זכאי המוכיז של שטר מניה להשתתף ולהצביע באסיפות כלליות, והתנאים שבהם יוחזר לחברה שטר מניה ויירשם בפנקס המחזיק כבעלן של המניות המפורטות בו. המחזיק של שטר מניה יהיה כפוף לתנאים הנוהגים אותה שעה, בין אם נקבעו לפני הוצאת השטר או לאחר מכן.

### סטוק

44. החברה, באסיפה כללית, רשאית להמיר מניות שנפרעו במלואן בסטוק, ולהמיר סטוק במניות שנפרעו במלואן מכל סוג. הומרו מניות בסטוק, רשאים המחזיקים בו להעביר את טובות ההנאה שלהם באותו סטוק, או כל חלק מהן, באותו אופן וכפוף לאותן התקנות שבהם מותר להעביר מניות בחברה או בקירוב לכך כפי שירשו הנסיבות. אולם אם הדבר ייראה בעיניהם, רשאים הדירקטורים לקבוע מזמן לזמן את הסכום המינימלי של סטוק הניתן להעברה ולהורות כי לא יועברו כמויות של סטוק בערך נקוב פחות מ- 100 ש"י, אך למרות זאת תהא להם הסמכות לותר לפי שקול דעתם בכל מקרה מיוחד על מילוי אחרי כללים אלה.

45. הסטוק יקנה למחזיקיו את אותם זכויות היתר והיתרונות בנוגע להשתתפות ברוחים והצבעה באסיפות החברה, ולמטרות אחרות, שהיה מקנה אותו סכום של מניות בחברה מסוג המניות שהומרו באותו סטוק; אולם שום זכויות יתר או יתרונות כאלה, פרט להשתתפות ברוחי החברה או בחלוקת נכסיה לא יוקנו על-ידי חלק שברי של סטוק שלא היה מקנה זכויות יתר או יתרונות כאלה אילו היה קיים בצורת מניות. שום המרה כזאת לא תפגע בכל זכות בכורה או זכות יתר מיוחדת אחרת הכרוכה במניות שהומרו כך ולא תגרע ממנה. פרט לאמור לעיל ובמידה שהמסיבות ירשו זאת, יהיו כל ההוראות הכלולות בזה חלות הן על סטוק והן על מניות.

### הגדלת הון

46. החברה, באסיפה כללית, רשאית להגדיל מזמן לזמן את ההון על-ידי יצירת מניות חדשות באותו סכום שייחשב כמועיל.

47. המניות החדשות יוצאו באותם התנאים ובאותן הזכויות וזכויות היתר שתורה האסיפה הכללית המחליטה בדבר יצירתן, ואם לא תורה, כפי שיקבעו הדירקטורים; וביחוד מותר יהא להוציא מניות כאלה בזכות בכורה או בזכות מסוייגת בנוגע לדיוידנדות ולחלוקת נכסי החברה, ובזכות הצבעה מיוחדת או בלי כל זכות הצבעה.

48. לפני הוצאת מניות חדשות רשאית החברה להחליט באסיפה כללית כי המניות, או כל חלק מהן, יוצעו קודם כל במחיר הנקוב או בפרמיה, לכל המחזיקים אותה שעה במניות מכל סוג, בשיעור יחסי לסכום ההון המוחזק בידיהם, או לקבוע הוראות אחרות בדבר הוצאתן והקצאתן של המניות החדשות; אולם באין החלטה כזאת, או במידה שהיא לא תחול, מותר לעשות במניות החדשות כאילו היו חלק מהמניות בהן המקורי.

49. מלבד אם נקבע אחרת על פי תנאי ההוצאה או על פי תקנות אלה, הרי כל הון שגויס על-ידי יצירת מניות חדשות יחשב לחלק מההון המקורי ויהיה כפוף להוראות הכלולות בזה בדבר דרישת תשלום ושיעורים, העברה ותסיבה, החרמה, שעבוד, החזרה לחברה וכיוצא באלה.

### שינוי הון

50א. החברה רשאית: -

(א) לאחד ולחלק את הון מניותיה, כולו או מקצתו, למניות בנות סכום גדול יותר מסכום מניותיה הקיימות.

(ב) לבטל מניות שביום התקבל החלטה בנידון זה לא רכשן אדם או הסכים לרכשן, ולהפחית את סכום הונה בסכום המניות שבוטלו כך.

(ג) לחלק את מניותיה, כולן או מקצתן, למניות בנות סכום קטן מכפי שנקבע על פי תזכיר ההתאגדות, ובאופן שהחלטה שלפיה מחולקת כל מניה תוכל לקבוע כי כלפי המחזיקים במניות הנובעות מחלוקת משנה כזאת לביניהם, יהיו למניה אחת או למספר של מניות אותן זכויות הבכורה או הזכויות המיוחדות האחרות או אותן הזכויות הנדחות, או שיהיו כפופות לאותן ההגבלות בהשוואה למניות האחרות, כפי שהחברה מוסמכת להעניקן למניות בלתי מוצאות או חדשות.

(ד) להפחית את הונה וכל קרן שמורה מפדיון הון בכל אופן המותר על-פי חוק החברות.

50ב.

בכל איחוד וחלוקה של מניות נפרעות במלואן למניות בסכום גדול יותר יהיו הדירקטורים רשאים לעשות את כל ההסדרים הנראים להם כמתאימים לצורך: (א) מכירת כל שברי מניות שיווצרו כתוצאה מהאיחוד והחלוקה בגין כל החזקותיו של מחזיק כלשהו; (ב) חלוקה ביחס מתאים של התקבולים נטו (לאחר נכוי היטלים, אם יחולו, והוצאות מכירה וחלוקה, אם ועד כמה שיוחלט על כך על ידי הדירקטורים בגין איחוד וחלוקה כלשהם) בין האנשים הזכאים להם ו- (ג) למנות אדם אשר יעביר את המניות שיווצרו כאמור מהשברים לאיש או לאנשים (לפי המקרה) הרוכשים אותן.

### סמכויות בדבר קבלת מלוות

51. הדירקטורים רשאים מזמן לזמן, לפי שיקול דעתם, לגייס או ללוות כל סכום כסף או סכומי כסף למטרות החברה.

תיקון:  
19.10.50  
29.4.76

52. הדירקטורים רשאים להבטיח את החזרת הכספים האלה באותו אופן ולפי אותם התנאים שייראו בעיניהם, וביחוד על ידי הוצאת שטרי התחייבות, שטרי חוב, אגרות חוב או סטוק של אגרות חוב תמידיות או הניתנות לפדיון או על-ידי כל משכנתא, שעבוד או בטחון אחר על המפעל או הרכוש, כולו או מקצתו, של החברה (בהווה ובעתיד), לרבות הון המניות שלה שתשלומו טרם נדרש אותה שעה.

53. כל שטרי התחייבות, שטרי חוב, אגרות חוב, סטוק של אגרות חוב או שאר בטחונות מותר להוציאם בנכיון, בפרמיה או באופן אחר, ועם זכויות יתר מיוחדות בנוגע לפדיון, החזרה לחברה, הגרלות, הקצאת מניות, השתתפות והצבעה באסיפות כלליות של החברה, מינוי דירקטורים או עניינים אחרים.

### אסיפות כלליות

54. אסיפות כלליות יקוימו אחת בשנה לפחות, באותו זמן (לא יאוחר מחמשה-עשר חודש מקיום האסיפה הכללית הקודמת) ובאותו מקום שייקבעו על-ידי הדירקטורים. לאסיפות כלליות כאלה ייקרא "אסיפות רגילות", ולכל שאר האסיפות של החברה ייקרא "אסיפות שלא מן המניין".

55. כל אימת שהדבר ייראה בעיניהם, רשאים הדירקטורים לכנס אסיפה שלא מן המניין, והדירקטורים חייבים לגשת מיד לכינוס אסיפה שלא מן המניין לכשיידרשו לעשות זאת על-ידי חברים בהתאם לפקודת החברות.

56. הודעה של שבעה ימים או (במקרה של אסיפה המכונסת לשם קבלת החלטה בהחלטה מיוחדת) הודעה של עשרים ואחד יום אשר בה יפורטו מקום האסיפה, יומה ושעתה, ובמקרה של עניינים מיוחדים, טיבם הכללי של אותם עניינים, תינתן לחברים באופן הקבוע להלן.

57. שום החלטה שנתקבלה באסיפה כזאת לא תיפסל מחמת שבשגגה לא ניתנה הודעה על האסיפה לכל חבר או שלא נתקבלה ההודעה.

57-א. על אף האמור לעיל, זימון אסיפה כללית שעל סדר יומה מינוי דירקטורים או הפסקת כהונתם יעשה בהתאם להוראות פקודת הבנקאות, לרבות פרסום ומסירת הודעה מקדימה.

### דיונים באסיפות כלליות

58. מענינה של אסיפה רגילה לקבל את חשבון הרווח וההפסד ואת המאזן, הדינים והחשבונות, של הדירקטורים ושל מבקרי החשבונות ולדון בהם, לבחור בדירקטורים במקום אלה הפורשים לפי התור ומבקרי חשבונות, להכריז על דיוידנדות ולעסוק בכל ענין אחר שיש לעסוק בו באסיפה רגילה לפי תקנות אלה וכל שאר העניינים שעוסקים בהם באסיפה רגילה וכל העניינים שעוסקים בהם באסיפה שלא מן המניין ייחשבו לעניינים מיוחדים.

59. שלושה חברים הנוכחים בעצמם יהיו מנין חוקי באסיפה כללית, ולא יעסקו בשום ענין באסיפה כללית אלא אם המנין החוקי הדרוש נוכח בשעת התחלת הדיון בו.

תיקונים:  
10.3.77  
17.10.83  
12.12.91

60. היושב-ראש של הדירקטורים או בהעדרו סגן היושב-ראש (אם ישנו) יהיה זכאי לשבת בראש כל אסיפה כללית. באין יושב-ראש או סגן יושב-ראש, או אם אין הוא נוכח באסיפה כללית בתום 15 דקות מהמועד הקבוע לקיום אותה אסיפה או אם אין הוא רוצה לפעול, רשאים הדירקטורים הנוכחים לבחור ביושב-ראש, ואם לא יעשו כן, יבחרו החברים באחד הדירקטורים להיות יושב-ראש, ואם לא ירצה איזה שהוא מן הדירקטורים הנוכחים לשבת בראש, יבחרו באחד מביניהם להיות יושב-ראש.

61. לא נמצא מנין חוקי תוך חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, היא תידחה לאותו יום בשבוע הבא ובאותה שעה ובאותו מקום, או ליום, שעה – או מקום אחרים כפי שיקבעו הדירקטורים בהודעה לבעלי המניות בין אם האסיפה זומנה על פי יוזמת הדירקטוריון או אחרת. לא נמצא מנין חוקי באסיפה שנדחתה כאמור, יהוו שני חברים הנוכחים בעצמם מנין חוקי והם יהיו רשאים לעסוק בעניינים שלשמם נקראה האסיפה.

תיקונים:  
7.6.83  
4.6.92

62. כל שאלה שהוגשה לאסיפה תוכרע בהצבעה במנין קולות ובראש וראשונה בהרמת ידיים באותו אופן כפי שיורה יו"ר האסיפה. במקרה של קולות שקולים יהיה ליושב-ראש הן בהרמת ידיים והן בהצבעה אישית קול מכריע, נוסף על הקול או הקולות שהוא זכאי להם בתור חבר.

תיקון:  
7.2.93

63. מלבד אם נדרשה הצבעה אישית לפני או עם ההכרזה על תוצאות ההצבעה בהרמת ידים על-ידי היושב-ראש או על-ידי שלושה חברים, לפחות, הנוכחים והזכאים להצביע באסיפה, הרי בכל אסיפה כללית ישמשו הכרזת היושב-ראש כי החלטה נתקבלה ברוב קולות מסוים ורישום בנידון זה בספר הפרוטוקולים של החברה ראייה מכרעת על כך ולא יהא צורך להוכיח את מספר הקולות או יחס הקולות שנרשמו בעד החלטה כזאת או נגדה.

תיקון:  
29.10.63

עריכת פרוטוקול האסיפה הכללית תעשה בכפוף להוראות פקודת הבנקאות.

64 . נדרשה הצבעה אישית כאמור, תיערך ההצבעה באותו אופן ובאותו זמן ומקום כפי שיוורה היושב-ראש של האסיפה, בין מיד או לאחר הפסקה או דחיה, ואת התוצאות של ההצבעה האישית יראו כהחלטת האסיפה שבה נדרשה. הדורש הצבעה אישית רשאי לחזור בו מדרישה זו. התגלע סכסוך בדבר הכשרת קול או פסילת קול, יכריע בו היושב-ראש, והכרעתו בתום לב תהא סופית וחותרת.

65 . היושב ראש של האסיפה הכללית רשאי, בהסכמת האסיפה, לדחות אותה מזמן לזמן וממקום למקום, אך אין לעסוק באסיפה שנדחתה אלא בעניינים שהדיון בהם לא הושלם באסיפה שממנה נדחתה.

66 . הדרישה להצבעה אישית לא תמנע את המשכת האסיפה לגבי כל ענין זולת השאלה שבדברה נדרשה ההצבעה האישית. שום הצבעה אישית לא תידרש בדבר בחירת יושב-ראש, והצבעה אישית שנדרשה בדבר דחיה תיערך באסיפה ללא דחיה.

### קולות החברים

67 . בכפוף לכל תנאים מיוחדים בקשר לזכויות הצבעה שתוענקנה לכל מניות שתונפקנה או תוחזקנה באותה שעה, יהיה בהצבעה במנין קולות לכל חבר הנוכח בעצמו או על ידי בא-כוחו (פרוקסי) קול אחד בגין כל מניה המוחזקת על ידו.

תיקונים:  
10.3.77  
17.10.83  
12.12.91  
7.2.93

68 . כל התאגדות שהיא חברה בחברה רשאית, על-ידי החלטת מנהליה או כל גוף אחר המנהל אותה, ליפות את כוחו של אדם שייראה בעיניה, בין אם הוא חבר בחברה או לאו, לפעול כנציגה בכל אסיפה של החברה או של כל סוג חברים בחברה, והאדם שהורשה כך יהיה רשאי לפעול בשם ההתאגדות שהוא מייצגה לפי אותן הסמכויות שאותה התאגדות יכלה לפעול לפיהן אילו היתה חבר יחיד בחברה. אדם המחזיק יפוי-כח מאת חבר בענין זה, רשאי למנות את עצמו או כל אדם אחר להיות בא-כוחו של מרשהו, בין אם מחזיק יפוי-כח הוא חבר בחברה או לאו.

69 . כל אדם הזכאי להעביר מניות לפי תקנת התסיבה רשאי להצביע לגביהן בכל אסיפה כללית באותו האופן כאילו היה הבעל הרשום של אותן המניות, ובלבד שיוכיח להנחת דעתם של הדירקטורים את זכותו להעביר אותן המניות לפחות ארבעים ושמונה שעות לפני מועד אסיפה או האסיפה שנדחתה, הכל לפי הענין, שבה הוא אומר להצביע, אלא אם הכירו הדירקטורים קודם לכן בזכותו להצביע לגביהן באסיפה זו.

70 . במקרה של מחזיקים במשותף יתקבל קולו של הבכיר מביניהם כמצביע, אם בעצמו ואם על-ידי בא-כחו, לשלילת קולותיהם של שאר המחזיקים במשותף; ולצורך זה תיקבע הבכירה על פי הסדר בו רשומים השמות בפנקס.

71 . אפשר להצביע אישית או על-ידי בא-כח ובמקרה של התאגדות, על-ידי נציג שהורשה כדין כאמור. המיסמך הממנה בא-כח יהיה בכתב ויחתם בידי הממנה או מיופה-כחו. ואם הממנה הוא התאגדות, יוטבע עליו חותמה או יחתם בידי מיופה-כחה. מחזיקים של שטרי מניה לא יהיו זכאים להצביע על-ידי בא-כח ביחס למניות הכלולות בשטרות אלה, אלא אם נאמר אחרת בשטר כזה.

72 . המיסמך הממנה בא-כח וכן יפוי-הכח (אם ישנו) שלפיו נחתם או העתק ממנו, משרדי או מאושר בידי נוטריון, יופקד באותו המקום או באחד מאותם המקומות אשר יצוינו לצורך זה בהודעה על כנוס אסיפה (או במסמך המצורף לאותה ההודעה) או במקרה שמקום כזה לא צוין במשרד לא פחות מארבעים ושמונה שעות לפני מועד האסיפה או האסיפה שנדחתה (הכל לפי הענין), שבה אומר להצביע האדם ששמו נקוב במיסמך, אך שום מיסמך הממנה בא-כח לא יהיה בר-תוקף כתום שנים-עשר חדשים מיום חתימתו.

תיקון:  
29.10.63

73. קול שניתן בהתאם לתנאים שבמיסמך הממנה בא-כח יהיה בר-תוקף אף אם קודם לכן נפטר או נשתטה המרשה או בוטל כתב-המינוי או הועברה המניה שלגביה ניתן הקול, אלא אם נתקבלה במשרד לפני האסיפה הודעה בכתב בדבר הפטירה, ההשתטות, הביטול או ההעברה. בתנאי שאם הורו על עריכת הצבעה אישית, יהיה תוקף ההודעה בכתב המבטלת כתב-מינוי של בא-כח, אם נחתמה ההודעה בידי הממנה ונתקבלה במשרד לא יאוחר משעה אחת לפני התחלת ההצבעה האישית.

74. כל כתב-מינוי, אם לאסיפה מסוימת או אחרת, יערך בנוסח או בתוכן הבא, עד כמה שהמסיבות ירשו זאת:-

"בנק לאומי לישראל בערבון מוגבל  
"אני, \_\_\_\_\_ מ \_\_\_\_\_, שהנני חבר בחברה  
"הנזכרת לעיל, ממנה בזה את \_\_\_\_\_ מ  
" \_\_\_\_\_ או במקומו \_\_\_\_\_ מ  
" \_\_\_\_\_ או במקומו \_\_\_\_\_, כבא-כחי  
"להצביע בשמי ובמקומי באסיפה הכללית (הרגילה או  
"שלא מן המניין, הכל לפי הענין) של החברה העומדת  
"להתקיים ביום \_\_\_\_\_ לרבות כל  
אסיפה נדחית.  
ולראיה באתי על החתום ביום \_\_\_\_\_".

### הצבעה באמצעות כתב הצבעה

74א74. לענין החלטות בנושאים המפורטים להלן ובכפוף לקבוע בחוק החברות, ~~התשנ"ט-1999~~ **ההתקנות שהותקנו ויותקנו על פיו, מוזמן לזמן (להלן: "חוק החברות")**, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה כללית גם בדרך ובאופן המפורטים בחוק החברות באמצעות כתב הצבעה:

תיקון:  
29.6.05

א. מינויים ופיטורים של דירקטורים;

ב. אישור פעולות או עסקאות הטעונות אישור האסיפה הכללית לפי הוראות סעיפים 255, ו-268 עד 275 לחוק החברות;

ג. אישור מיזוג לפי סעיף 320 לחוק החברות;

ד. נושאים נוספים ששר המשפטים יקבע על פי סעיף 89 לחוק החברות.

כתב הצבעה, אם נדרש, יישלח על-ידי החברה לבעלי מניותיה באופן שיקבע בדין. בעל מניה רשאי לציין את אופן הצבעתו בכתב ההצבעה ולשולחו לחברה.

כתב הצבעה שבו ציין בעל מניה את אופן הצבעתו, אשר הגיע לחברה עד למועד שנקבע לשם כך בהודעה על כינוס האסיפה, ייחשב כנוכחות באסיפה לענין קיום המנין החוקי הנדרש.

75. שום חבר לא יהיה זכאי להשתתף או להצביע באיזו שאלה שהיא, אם בעצמו ואם על-ידי בא-כחו, ואם כבא-כחו של חבר אחר בכל אסיפה כללית או להמנות במנין חוקי, כל עוד מגיע ויש לשלם לחברה תשלום שנדרש או סכום אחר ביחס לכל מניה ממניותיו של חבר כזה.

תיקון:  
7.2.93

### דירקטורים

מספר הדירקטורים לא יהא פחות משבעה או יותר מחמישה עשר, אלא אם תקבע החברה אחרת באסיפה כללית.	. 76	תיקון: 12.12.91
<u>76א76א</u> . לפחות שניים מהדירקטורים יהיו <u>ד"ר צים דירקטורים מקרב הציבור</u> , כקבוע <u>בחוק החברות פקודת החברות</u> .	. 76א76א	תיקון: 15.5.90
שכר הדירקטורים יהיה אותו הסכום או אותם הסכומים שייקבעו על פי החלטת האסיפה הכללית של החברה לאחר קבלת אשור ועדת הבקורת ולאחר קבלת אשור הדירקטוריון. כל דירקטור הנושא משרה במשך חלק משנה בלבד יהיה זכאי לחלק יחסי משכר כזה. החברה באסיפה כללית רשאית להגדיל את סכום השכר אם באופן קבוע ואם לשנה אחת או לתקופה ממושכת יותר. החברה תשלם לדירקטורים הוצאות נסיעה, הוצאות מלון והוצאות אחרות המתקבלות על הדעת, כפי שיוציאו אגב השתתפותם באסיפות החברה או בישיבות הדירקטורים או של ועדות דירקטורים, או שיוציאו בדרך אחרת על עסקי החברה או בקשר להם.	. 77	תיקון: 4.6.92
כל דירקטור אשר לפי דרישה עושה שירותים מיוחדים או יוצא לחוץ לארץ או גר בחוץ לארץ לצרכי החברה, מותר לשלם לו שכר מיוחד בדרך של משכורת, אחוז ברוחים או אחרת, כפי שיקבע זאת חבר המנהלים.	. 78	
בוטל.	. 79	תיקון: 7.4.71
משרתו של דירקטור תתפנה בכל אחד מהמקרים האלה: -	. 80	
(א) אם התפטר ממשרתו על-ידי מכתב חתום בידו, שהוגש למשרד;		
(ב) אם פשט את הרגל או התפטר עם נושיו;		
(ג) אם נמצא שוטה או חלה ברוחו;		
(ד) אם נעדר מישיבות הדירקטורים במשך ששה חדשים בלי רשות והדירקטורים החליטו שמשרתו תתפנה;		
(ה) נמחק.		תיקון: 7.4.71
(ו) אם נדרש בכתב על-ידי כל חבריו הדירקטורים להתפטר ממשרתו.		
<u>80א80א</u> . <u>דירקטור מקרב הציבור ד"ר צ</u> יחדל לכהן בתפקידו בטרם נסתיימה התקופה שלה נתמנה, אם יתקיים אחד <u>מהתנאים הקבועים לכך בחוק החברות המנויים בסעיף 96א לפקודת החברות</u> .	. 80א80א	תיקון: 15.5.90
(א) החברה רשאית להתקשר בעסקה עם אדם אחר שבה יש לדירקטור בחברה ענין אישי, במישרין או בעקיפין, וכן רשאית החברה להתקשר בעסקה עם הדירקטור בה, שבה יש לדירקטור ענין אישי, במישרין או בעקיפין, ובלבד שהדירקטור גילה לחברה את מהות ענינו האישי בעסקה, שהדירקטור פועל בתום לב ושההתקשרות אינה פוגעת בטובת החברה.	. 81	תיקונים: 4.6.92 11.6.00
התקשרות כאמור בעסקה חריגה טעונה בנוסף אשור ועדת הבקורת ואח"כ אשור הדירקטוריון.		



היה לרוב חברי הדירקטוריון או לרוב חברי ועדת הבקורת ענין אישי בהתקשרות כאמור, טעונה ההתקשרות גם אשור האסיפה הכללית.

(ב) הודעה כללית הניתנת לדירקטוריון ע"י הדירקטור בדבר כהונתו או בדבר היותו ממלא תפקיד או בדבר היותו נותן שירותים או בדבר היותו הוא ו/או קרובו בעלי ענין בגופים מסויימים מהווה משום גילוי כנדרש בסעיף (א) לעיל של הדירקטור לחברה בדבר ענינו האישי לצורך כל התקשרות שנעשית בין החברה לבין אחר ולצורך כל התקשרות שנעשית בין החברה לבין הדירקטור, בעסקות שאינן חריגות, בהן יש לדירקטור ענין אישי.

במקרה של עסקה חריגה שנעשית בין החברה לבין אחר ו/או בין החברה לבין הדירקטור, בה יש לדירקטור ענין אישי, במישרין או בעקיפין, יודיע הדירקטור על ענינו האישי לועדת הבקורת ולדירקטוריון בתחילת הדיון בעסקה, לא יהיה נוכח בישיבה בעת הדיון בעסקה, ולא יצביע בדיונים בענין העסקה. היה הדירקטור לבעל ענין אישי לאחר מכן, או שנודע לו על קיומו של ענין אישי לאחר מכן, יגלה אותו ללא דיחוי, ולא יאוחר מאשר בישיבת הדירקטוריון הראשונה שלאחר המועד שבו נעשה לבעל ענין אישי או שנודע לו על קיומו.

(ג) כהונתו של דירקטור בחברה כדירקטור לא תפסול אותו מלשאת כל משרה אחרת או תפקיד אחר בחברה או מלתת שירותים בתמורה לחברה (למעט משרה של מבקר פנימי או מבקר חיצוני) ובלבד שהעסקתו הנוספת ותנאיה טעונים אשור של ועדת הבקורת ולאחריה הדירקטוריון ולאחר מכן האסיפה הכללית; וכן לא תפסול אותו כהונתו כדירקטור בחברה מלשאת כל משרה אחרת או תפקיד אחר או מלתת שירותים בתמורה לחברה שהחברה מחזיקה במניות ממניותיה או מעוניינת בה באופן אחר.

(ד) עסקה של החברה עם נושא משרה בה וכן עסקה של החברה עם אדם אחר שלנושא משרה בחברה יש בה ענין אישי, כאמור בסעיף 1270(1) לחוק החברות, **התשנ"ט-1999**, ואשר אינה עסקה חריגה, תאושר על פי נהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת.

## תור הדירקטורים

באסיפה הרגילה של כל שנה יפרוש ממשרתו שליש מן הדירקטורים, או אם מספרם אינו כפל של שלשה, המספר הקרוב ביותר לשליש ושאינו עולה על שליש, והם יוכלו להיבחר מחדש. **אין כללי הפרישה לפי התור חלים על דירקטור מקרב הצבור והוא לא יובא בחשבון שעה שקובעים את התור לפרישת הדירקטורים.**

. 82

תיקון:  
15.5.90

השליש מן הדירקטורים או המספר האחר הקרוב ביותר לשליש שיפרוש, יהיו תמיד הדירקטורים שהאריכו במשרתם. בין שני דירקטורים או יותר שנשאו את משרתם במשך זמן שווה, תוכרע השאלה מי ומי יפרוש, - באין הסכם ביניהם, - על פי גורל. תקופת הזמן שדירקטור נשא את משרתו תחשב מעת בחירתו או מנויו לאחורונה אם פינה את משרתו קודם לכן. דירקטור הפורש יוכל להיבחר מחדש ויפעל כדירקטור במשך האסיפה שבה הוא פורש.

. 83

## בחירת דירקטורים

**83א. תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה**

תקנה 83א תחול על החברה כל עוד זו מוגדרת כתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, ותגבר על כל הוראה סותרת בתקנון זה.

(1) הצעת מועמדים, מינויים והפסקת כהונתם, לרבות המספר המקסימלי של דירקטורים שניתן להציע והמספר המקסימלי של דירקטורים שניתן להחליף באסיפה הכללית, יעשו בהתאם להוראות פקודת הבנקאות.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, נושא משרה בחברה, למעט דירקטור שהוא חבר בוועדה למינוי דירקטורים, לא יפעל למינוי דירקטור מסוים או למניעת מינויו, ואולם דירקטור יהיה רשאי להציע לוועדה למינוי דירקטורים את מועמדותו לכהונת דירקטור.

(2) משך תקופת כהונתו של דירקטור, שאינו דח"צ ושאינו דירקטור חיצוני, תהיה בהתאם לקבוע בפקודת הבנקאות, ומספר תקופות הכהונה לא תעלה על התקופות המנויות בפקודת הבנקאות.

(3) לא ימונה ולא יכהן כדירקטור מי שלא עומד בתנאים הקבועים בפקודת הבנקאות, כאשר לגבי דירקטורים המכהנים בחברה ערב הפיכתה לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה יחולו ההוראות המיוחדות הקבועות בפקודת הבנקאות לעניינם.

84. כפוף להוראות תקנות אלה, רשאית החברה באסיפה כללית למנות מדי פעם בפעם דירקטורים חדשים, להגדיל או להפחית את מספר הדירקטורים המכהנים אותה שעה ולשנות את תנאי הכשרתם.

84א. החלטות האסיפה הכללית בענין מינוי דירקטורים או על הפסקת כהונתם, תתקבלנה ברוב קולות של המשתתפים בהצבעה. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים. הצבעה באסיפה הכללית על מינוי דירקטורים ועל הפסקת כהונתם תהיה לכל מועמד לכהונה או לכל דירקטור, לפי הענין, בנפרד.

לא יסכים אדם עם אחר לענין הצבעתם למינוי דירקטור בחברה, לרבות לענין הצבעתם להפסקת כהונתו של דירקטור, אלא בהתאם לקבוע בחוק הבנקאות (רישוי) ובפקודת הבנקאות.

85. בכל אסיפה כללית שבה פורשים דירקטורים ממשרתם לפי התור, רשאית החברה למלא את המשרות הפנויות על-ידי בחירתם של מספר שוה של אנשים כדירקטורים.

85א. כהונתו של דירקטור תחל במועד המינוי, אלא אם נקבע מועד מאוחר יותר לתחילת הכהונה.

תיקון:  
29.6.05

85ב. היה ומספר האנשים שהועמדו לבחירה כדירקטורים באסיפה הכללית ושקיבלו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי המניות הרשאים להצביע ושהצביעו (בעצמם, על ידי באי כוחם או באמצעות כתב הצבעה) באסיפה הכללית, עלה על מספר משרות הדירקטורים הפנויות אשר מילוין עומד על סדר יומה של האסיפה הכללית, אזי יבחרו כדירקטורים למספר המשרות הפנויות אותם מועמדים אשר קיבלו באסיפה הכללית מספר קולות גבוה יותר מהמועמדים האחרים. במקרה בו נדרשת הכרעה בין מספר מועמדים אשר קיבלו מספר קולות שווה, תוכרע השאלה מי יבחר כדירקטור מביניהם על פי גורל.

תיקון:  
29.6.05

86. בכפוף לקבוע בפקודת הבנקאות ובחוק הבנקאות (רישוי), לא נתמלא מקומו של דירקטור שפרש לפי התור באותה האסיפה הכללית אשר בה יש לבחור בדירקטורים, ימשיך במשרתו הדירקטור שפרש, אם רצונו בכך, עד לאסיפה הרגילה שבשנה הבאה, וכן משנה לשנה עד שמקומו יתמלא, אלא אם הוחלט באסיפה כזאת להפחית את מספר הדירקטורים.

87. פרט לדירקטור הפורש לא יוכל שום אדם להיבחר כדירקטור באסיפה כללית, אלא אם המליצו הדירקטורים על בחירתו או אם הוא או חבר אחר האומר להציעו הגיש למשרד, במועד שנקבע לכך בהודעה המקדימה (שפרסמה החברה בדבר הכוונה לזמן אסיפה כללית שעל סדר יומה בחירת דירקטורים) לפחות שבעה ימים שלמים ולא יותר מ-28 יום לפני האסיפה, הודעה בכתב החתומה כהלכה והמודיעה על מועמדותו למשרה או על כוונת אותו חבר להציעו.

87א. הדירקטוריון לא יהיה רשאי למנות דירקטורים לחברה, ולא יהיה רשאי להציע מועמדים לכהונת דירקטור לוועדה למינוי דירקטורים.

88. לדירקטורים תהא סמכות בכל עת ומזמן לזמן למנות כל אדם ראוי אחר לדירקטור, אם לשם מילוי מקום שנתפנה באקראי ואם כתוספת לחבר המנהלים על אף האמור בתקנה 87א לעיל, הדירקטוריון יהיה רשאי למנות דירקטורים לחברה, אם התפנה מקום בדירקטוריון לאחר האסיפה השנתית הקודמת, או באישור המפקח, ובלבד שתקופת הכהונה של דירקטור שמונה כאמור תסתיים לא יאוחר מהאסיפה השנתית הקרובה, ובכפוף לכך לבד שהמספר הכולל של הדירקטורים לא יעלה בכל עת על המספר המכסימלי הקבוע, אך כל דירקטור שנתמנה כך ישא את משרתו רק עד לאסיפה הכללית הרגילה הבאה של החברה ויוכל אז להיבחר בה מחדש.

89. בכפוף להוראות תקנה 84א לעיל, החברה רשאית בהחלטה של האסיפה הכללית ברוב רגיל, להעביר כל דירקטור ממשרתו לפני תום תקופת כהונתו, והיא רשאית, בהחלטה שתתקבל ברוב רגיל באסיפה הכללית, למנות במקומו אדם ראוי אחר. האדם שנתמנה כך ישא את משרתו רק במשך הזמן אשר בו היה הדירקטור שבמקומו נתמנה נושא את משרתו אלמלא הועבר ממנה.

-89-

למרות כל האמור בתקנות 80, 82, 83, 84, 86, 88 ו-89, דירקטור מקרב הציבור יכהן במשרתו במשך חמש שנים רצופות וזאת בכפוף להוראות תקנה 80א-בוטל.

תיקון:  
31.10.05

תיקון:  
15.5.90

## מנהלי עסקים

90. הדירקטורים רשאים מזמן לזמן למנות מביניהם אחד או אחדים למנהל עסקים או למנהלי עסקים של החברה, אם לתקופה קבועה ואם לתקופה בלתי מוגבלת, והם רשאים מזמן לזמן להעביר או לפטר אותו או אותם ממשרתו או ממשרתם (כפוף להוראות שבכל חוזה בינו או ביניהם לבין החברה) ולמנות אחר או אחרים במקומו או במקומם.
91. כל עוד ממשיך מנהל עסקים לכהן במשרתו, אין כללי הפרישה לפי התור חלים עליו והוא לא יובא בחשבון שעה שקובעים את התור לפרישת הדירקטורים, ואולם כפוף להוראות שבכל חוזה בינו ובין החברה, יהיה כפוף לאותן ההוראות בדבר התפטרות והעברה ממשרה כמו שאר דירקטורים של החברה, ואם יחדל מלשאת משרת דירקטור מאיזו סיבה שהיא, יחדל עקב כך מיד מלהיות מנהל עסקים.
92. הדירקטורים רשאים מזמן לזמן למסור ולהעניק למנהל עסקים הנושא משרה אותה שעה אותן הסמכויות מן הסמכויות שיש להם לפי תקנות אלה, כפי שייראה בעיניהם, והם רשאים להעניק סמכויות אלה לאותה תקופה ולאותן המטרות והתכליות ובאותם התנאים ובאותן ההגבלות שיחשבו למועיל, והם רשאים להעניק סמכויות אלה בין בלי ותור על סמכויות הדירקטורים בנידון זה ובין במקומן ותחתן, כולן או מקצתן, והם רשאים מזמן לזמן לבטל, לשלול ולשנות מסמכויות אלה, כולן או מקצתן.
93. תנאי כהונתו והעסקתו של מנהל עסקים לרבות תנאי העסקתו כנושא משרה אחרת או בתפקיד אחר בחברה טעונים אשורם של ועדת הבקורת ולאחריה הדירקטוריון ולאחר מכן האסיפה הכללית, והוא יכול להיות בבחינת משכורת או דמי עמילות או השתתפות ברוחים או בכל הצורות הללו או בכמה מהן.

תיקון:  
4.6.92

## דרכי פעולתם של הדירקטורים

94. הדירקטורים רשאים להתאסף לשם עבודתם, לדחות את ישיבותיהם ולהסדירן באופן אחר, כפי שייראה בעיניהם, וכן לקבוע את המנין החוקי הדרוש לניהול עסקיהם. כל עוד לא נקבע אחרת, יהוו שני דירקטורים מנין חוקי. כל הפעולות שנעשו בתום לב בכל ישיבה שנתקיימה בישראל או בעקבותיה יהיו בנות תוקף, אף אם לא קיבל הודעה עליה דירקטור שלא היה בישראל בשעת כינוס ישיבה כזאת.
95. כל דירקטור רשאי בכל עת לכנס ישיבה של הדירקטורים וכל מזכיר חייב לעשות כדבר לפי דרישת אחד הדירקטורים.
96. הדירקטורים רשאים לבחור יושב-ראש לישיבותיהם ולקבוע את התקופה שבה יכהן במשרתו, ומלבד אם נקבע אחרת, ייבחר היושב-הראש מדי שנה בשנה. אם לא נבחר יושב-ראש או אם היושב-ראש אינו נוכח בתום 15 דקות לאחר המועד הקבוע לישיבה, יבחרו הדירקטורים הנוכחים באחד מביניהם להיות יושב-ראש באותה ישיבה.
97. שאלות המתעוררות בישיבה של דירקטורים יוכרעו ברוב קולות ובמקרה של קולות שקולים יהיה ליושב-ראש קול שני או מכריע.
98. ישיבה של הדירקטורים המכהנים אותה השעה שבה נוכח מנין חוקי תהיה מוסמכת להשתמש בכל ההרשאות, הסמכויות והשודות, כולן או מקצתן, הנתונות או המוענקות לדירקטורים באופן כללי לפי תקנות החברה הנוהגות אותה שעה או בהתאם להן.

99 . הדירקטורים רשאים להעביר כל סמכות מסמכויותיהם לועדות המורכבות מאותו חבר או מאותם החברים מביניהם, שייראו בעיניהם, וכן לבטל העברה כזאת מזמן לזמן. כל ועדה שמונתה כך תמלא, תוך שימוש בסמכויות שהועברו כאמור, אחרי כל תקנות שיוטלו עליה מזמן לזמן על-ידי הדירקטורים. על הישיבות והדיונים של כל ועדה כזאת, המורכבת משני חברים או יותר, יחולו ההוראות הכלולות בזה בדבר הסדרת ישיבותיהם ודיוניהם של הדירקטורים, במידה שהדבר יתאים ובמידה שלא באו במקומן תקנות שהותקנו על-ידי הדירקטורים לפי תקנה זו.

99 א . —הדירקטוריון ימנה ועדת בקורת מבין חבריו. מספר חברי הועדה לא יפחת משלושה וכל הדח"צים הדירקטורים-מקרב הצבור יהיו חברים בה. לא יהיו חברים בוועדת הבקורת יושב ראש הדירקטוריון, המנהל הכללי, מנהל העסקים הראשי, חשב, מזכיר, או כל נושא משרה שהוא עובד בחברה.

#### תפקידי ועדת הבקורת וסמכויותיה יהיו על פי הקבוע בפקודת החברות:

100 . בכפוף לקבוע בפקודת הבנקאות ובחוק הבנקאות (רישוי), הדירקטורים הממשיכים לכהן במשרתם או דירקטור יחיד הממשיך לכהן במשרתו רשאים לפעול למרות שנתפנו מקומות בחבר המנהלים, אולם אם וכל עוד הופחת מספר הדירקטורים למטה מן המספר המינימלי שנקבע בתקנות אלה או בהתאם להן, רשאים הדירקטורים הממשיכים לכהן במשרתם או הדירקטור הממשיך לכהן במשרתו לפעול לשם מילוי מקומות פנויים בחבר המנהלים או לשם כינוס אסיפות כלליות של החברה, אך לא לשם כל מטרה אחרת.

101 . כל הפעולות שנעשו בתום לב בישיבת דירקטורים או על-ידי ועדת דירקטורים או על-ידי כל אדם הפועל כדירקטור יהיו בנות תוקף אף אם יתגלה לאחר מכן שהיה פגם במינויו של דירקטור או אדם כזה הפועל כאמור, או שהם או אחד מהם היו פסולים, ממש כאילו כל אדם כזה נתמנה כדין והיה מוכשר להיות דירקטור. החלטה בכתב, החתומה בידי כל הדירקטורים, היא נודע לה אותו כח כאילו נתקבלה בישיבת דירקטורים.

### **ממלאי מקום של דירקטורים**

102 . דירקטור רשאי, באישור הדירקטורים, למנות כל אדם לפעול כממלא מקומו בשעת העדרו או בשעה שאינו יכול לפעול כדירקטור מאיזו סיבה שהיא, ומינוי כזה יהא לו תוקף, וממונה כזה, כל עוד הוא מכהן במשרתו כממלא-מקום של דירקטור, יהיה זכאי לקבל הודעה על ישיבות הדירקטורים ולהשתתף ולהצביע בהן בהתאם לכך, ואם הממנה פורש ממשרתו כדירקטור או מעביר את הממונה ממשרתו, יפרוש הוא ממשרתו עקב כך, וכל מינוי והעברה לפי תקנה זו ייעשו בהודעה בכתב החתומה בידי הדירקטור העושה זאת. שכרו של ממלא-מקום של דירקטור יחול על הדירקטור שמינה את ממלא מקומו.

### **סמכויות הדירקטורים**

103 . הנהלת עסקי החברה תהיה נתונה בידי הדירקטורים והדירקטורים רשאים להשתמש בכל הסמכויות ולעשות את כל הפעולות והדברים שחברה זו מורשית, בתזכיר ההתאגדות שלה או באופן אחר, להשתמש בהן ולעשותם ואשר תקנות אלה או פקודת החברות אינן מורות או מחייבות כי יש להשתמש בהן או לעשותם על-ידי החברה באסיפה כללית, ואולם כפוף להוראות פקודת החברות ותקנות אלה וכל החלטות שאינן סותרות תקנות אלה ושיותקנו מזמן לזמן על-ידי החברה באסיפה כללית, בתנאי ששום החלטה כזאת לא תפסול פעולה שנעשתה לפני כן על-ידי הדירקטורים ושהיתה בת-תוקף אלמלא החלטה זאת.

### **חותם**

104. החותם לא יוטבע על כל מסמך, אלא בתוקף החלטה של חבר המנהלים, וכל עוד לא יקבע חבר המנהלים אחרת, יחתמו דירקטור אחד ומזכיר או אדם אחר שמונה לכך על-ידי הדירקטורים על כל מיסמך שחותם החברה הוטבע עליו כאמור.

### הנהלה מקומית

105. הדירקטורים רשאים מזמן לזמן לתת הוראות לפי ראות עיניהם בדבר הנהלת עניני החברה והטיפול בהם בכל מקום שיקבעוהו, בין בארץ ובין בחוץ-לארץ, וההוראות הכלולות בשלוש התקנות הבאות לא יפגעו בסמכות הכללית הניתנת בתקנה זו.

106. הדירקטורים רשאים מזמן לזמן ובכל עת להקים חבר מקומי או סוכנות מקומית לניהול כל ענין מעניני החברה בכל מקום כזה שיקבע, וכן למנות אנשים להיות חברים בחבר מקומי כזה או מנהלים או סוכנים ולקבוע את שכרם. והדירקטורים רשאים מזמן לזמן ובכל עת להעביר לכל אדם שנתמנה כך כל סמכות, הרשאה ושודה הנתונים אותה שעה בידי הדירקטורים, למעט הסמכות לדרוש תשלומים על חשבון מניות, והם רשאים להרשות את החברים המשתייכים אותה שעה לכל חבר מקומי כזה, או אחד מהם, למלא מקומות שנתפנו בו ולפעול על אף שנתפנו, והדירקטורים רשאים לעשות כל מינוי כזה או העברה כזאת באותם התנאים שייראו בעיניהם וכן בכל עת לסלק כל אדם שנתמנה כך ולבטל או לשנות העברה כזאת.

107. הדירקטורים רשאים בכל עת ומזמן לזמן למנות, ביפוי-כח שיוטבע עליו החותם, אדם או אנשים להיות בא-כחה או באי-כחה של החברה לאותן המטרות ובאותן הסמכויות, ההרשאות והשודות (שאינן עולות על אלה הנתונות בידי הדירקטורים או המוענקות לדירקטורים לפי תקנות אלה) ולאותה תקופה וכפוף לאותם התנאים שייראו לדירקטורים מזמן לזמן, וכל מינוי כזה יכול (אם הדבר ייראה בעיני הדירקטורים) להיעשות לטובת החברים, כולם או מקצתם, של כל חבר מקומי שהוקם כאמור או לטובת כל חברה או לטובת החברים, הדירקטורים, הממונים או מנהלי העסקים של כל חברה או שותפות או לטובת כל חבר אנשים שהרכבו משתנה מדי פעם בפעם, בין שמונה במישרין או בעקיפין על-ידי הדירקטורים, וכל יפוי-כח כזה יכול להכיל את הסמכויות לשם הגנתם או נוחיותם של האנשים העוסקים עם באי-כח כאלה שייראו בעיני הדירקטורים.

108. הדירקטורים רשאים לתת למורשים או לבאי-כח כאמור סמכות להעביר בהעברת משנה את הסמכויות, ההרשאות והשודות הנתונים בידיהם אותה שעה, כולם או מקצתם.

109. החברה רשאית להשתמש בכל הסמכויות שמעניקה פקודת החברות בדבר החזקת חותם רשמי לשימוש בחוץ-לארץ וסמכויות אלה יהיו נתונות בידי הדירקטורים. החברה רשאית גם להשתמש בסמכויות שמעניקה פקודת החברות לנהל בממלכה המאוחדת של בריטניה הגדולה ואירלנד הצפונית ובארצות הברית של אמריקה פנקס-סיניף של חברים היושבים שם וסמכויות אלה יהיו נתונות בידי הדירקטורים-בוטל.

תיקון:  
7.6.83

### קון שמורה

110. בטרם ימליצו על כל דיוידנדה רשאים הדירקטורים להפריש מן הרוחים של החברה את הסכומים שיחשבו למתאימים, בתורת קרן שמורה לצרכים יוצאים מן הכלל או לדיוידנדות מיוחדות או להשואת דיוידנדות או לשם תיקון, השבחה ושמירה של כל נכס מנכסי החברה ולאופן המטרות האחרות שהנן לפי שיקול דעתם המוחלט של הדירקטורים מועילות לענייני החברה, והם רשאים להשקיע את הסכומים השונים שהופרשו כך באופן ההשקעות, למעט מניות בחברה, שייראו בעיניהם, ולעסוק בהשקעות אלה, להחליפן ולהעבירן מזמן לזמן, כולן או מקצתן, בשים לב לטובתה של החברה, והם רשאים לחלק את הקרן השמורה לקרנות מיוחדות כפי שייראה בעיניהם, ולהשתמש בקרן השמורה או בכל חלק ממנה במהלך עסקה של החברה, מבלי שיהיו חייבים להחזיקה בנפרד משאר הנכסים.

### דיוידנדות

111. מלבד אם ובאותה המדה שהזכויות הכרוכות במניות כלשהן או תנאי הוצאתן קובעים אחרת, תחולק ותשולם כל דיוידנדה (באשר למניות כלשהן שלא היו נפרעות במלואן במשך כל התקופה שבגינה משתלמת הדיוידנדה) באופן יחסי לסכומים שנפרעו או שזוכו כנפרעים על ערכן הנקוב של המניות משך כל חלק או חלקים של התקופה שבגינה משתלמת הדיוידנדה. לצורך תקנה זו ותקנה 5 לא יראו סכום כלשהו ששולם על מניה לפני שנדרש תשלומה כסכום ששולם על אותה מניה.

112. החברה באסיפה כללית רשאית להכריז על דיוידנדה שתשולם לחברים בהתאם לזכויותיהם ולטובות ההנאה שלהם ברוחים וכן לקבוע את מועד התשלום. לא תוכרז דיוידנדה גדולה מזו שהדירקטורים המליצו עליה, אולם החברה באסיפה כללית רשאית להכריז על דיוידנדה קטנה יותר.

113. פרט לאמור לעיל, לא תשולם שום דיוידנדה אלא מתוך רוחי החברה ושום דיוידנדה לא תשא רבית כלפי החברה. הצהרת הדירקטורים בדבר הסכום של רוחי החברה תהא מכרעת.

114. הדירקטורים רשאים לשלם לחברים מזמן לזמן על חשבון הדיוידנדה הבאה דיוידנדות – ביניים כפי שמצב החברה יצדיקן לדעתם.

115. הדירקטורים רשאים לעכב תשלום של דיוידנדות שעליהן יש לחברה שעבוד ולהשתמש בהן לסלוק החובות, החיובים או ההתחייבויות שביחס אליהם קיים השעבוד או על חשבונם.

116. הדירקטורים רשאים לעכב את תשלום הדיוידנדות המגיעות על מניות שלגביהן זכאי אדם להיות לחבר לפי תקנת התסיבה או שזכאי אדם להעבירן לפי אותה תקנה, עד שיהיה אותו אדם לחבר לגבי אותן המניות או עד שיעבירן כהלכה.

117. רשומים מספר של אנשים כמחזיקים במשותף במניה, רשאי כל אחד מהם לתת קבלות בנות תוקף בעד כל הדיוידנדות ותשלומים על חשבון דיוידנדות, החזרת הון וכסף אחר המגיע לגבי אותה המניה.

118. העברת מניות לא תגרור אחריה את העברת הזכות לכל דיוידנדה שהוכרזה עליהן לאחר אותה העברה ולפני רישום ההעברה.

119. הודעה על הכרזת דיוידנדה בין דיוידנדת ביניים ובין דיוידנדה אחרת, תינתן למחזיקים של מניות רשומות באופן הנקבע להלן.

120. מלבד אם הורו הוראה אחרת, מותר לשלם כל דיוידנדה בשיק או בהמחאה הנשלחים באמצעות הדואר לכתובת הרשומה של החבר או האדם הזכאי או, במקרה של מחזיקים במשותף, למי ששמו נזכר לראשונה בפנקס ביחס לקנין המשותף. כל שיק כזה יהא ערוך לפקודת האדם שאליו הוא נשלח. כל הדיוידנדות שלא נדרשו תוך שנה אחת לאחר הכרזתן, רשאים הדירקטורים להשקיען או להשתמש בהן באופן אחר לטובת החברה, עד שיידרשו.

### דיוידנדה בעין והיון רווחים

121. כל אסיפה כללית המכריזה על דיוידנדה רשאית להחליט כי אותה דיוידנדה תשולם, כולה או מקצתה, על-ידי חלוקתם של נכסים מסוימים, וביחוד של מניות שנפרעו במלואן, אגרות-חוב או סטוק של אגרות-חוב של כל חברה אחרת או בכמה מדרכים אלה.

122. (א) כל אסיפה כללית רשאית להחליט כי כספים, השקעות או שאר נכסים המהווים חלק מרוחי החברה שלא חולקו והעומדים לזכות הקרן השמורה או הנמצאים בידי החברה, והמצויים לחלוקה בדרך דיוידנדה, או המהווים פרמיות שנתקבלו אגב הוצאת מניות והעומדים לזכותו של חשבון פרמיות המניות יהיו ויחולקו בין אותם מחזיקי המניות שהיו זכאים לקבלם אילו חולקו בתורת דיוידנדה ובאותו היחס, באופן שיהיו בידיהם בחינת הון, ושכסף מהוין זה, כולו או מקצתו, ישתמשו בשם אותם מחזיקי מניות, לפרעון מלא – אם לפי הערך הנקוב ואם בתוספת אותה פרמיה שהחלטה תקבע – של מניות, אגרות-חוב או סטוק של אגרות-חוב של החברה שלא הוצאו ושיחולקו בהתאם לכך, או לסילוק מלא או חלקי של ההתחייבויות שתשלומן טרם נדרש לגבי מניות, אגרות-חוב או סטוק של אגרות-חוב שהוצאו לפני כן. האסיפה הכללית שתחליט על היוון זה ועל חלוקה זו, רשאית לקבוע, כי מניות כלשהן שתחולקנה כאמור, תהיינה מסוג אחד בגין כל מחזיקי המניות, או, אם אושר הדבר באסיפות נפרדות של המחזיקים בסוגים השונים של מניות, מאותו הסוג המוחזק כבר בידיהם. חלוקה זו או תשלום זה יתקבלו על-ידי אותם מחזיקי המניות כתמורה מלאה בעד טובת ההנאה שלהם בסכום המהוון האמור.

תיקונים:  
29.10.63  
29.4.76

(ב)1. בכל מקרה שהחברה תנפיק מניות הטבה בדרך של הוון רווחים או קרנות במועד בו יהיו במחזור ניירות ערך המקנים למחזיקים בהם זכויות להמירם במניות בהון המניות של החברה או אופציות לרכוש מניות בהון המניות של החברה (וזכויות ההמרה או אופציות כאמור ייקראו להלן "הזכויות"), רשאים הדירקטורים (במקרה שהזכויות או כל חלק מהן לא יותאמו בדרך אחרת בהתאם לתנאי הנפקתן), להעביר לקרן מיוחדת (שתכונה בכל כנוי עליו יחליטו הדירקטורים ושתקרא להלן "הקרן המיוחדת") סכום שיהיה שווה לסכום הנקוב של הון המניות אשר הזכאים לכל או חלק מהזכויות היו מקבלים עקב הנפקת מניות ההטבה, אילו היו מנצלים את זכויותיהם לפני התאריך הקובע את הזכות לקבל את מניות ההטבה כולל זכויות לשברי מניות ההטבה ובמקרה של חלוקה שניה או נוספת של מניות הטבה – כולל זכאות הנובעת מכל חלוקה קודמת של מניות הטבה.

תיקונים:  
29.4.76  
10.3.77  
9.7.81

(ב)2. במקרה של הקצאת מניות על-ידי החברה עקב נצול הזכויות ע"י המחזיק בהן באותם המקרים בהם בצעו הדירקטורים העברה לקרן המיוחדת בגין זכויות אלה על פי סעיף (1), להחלטה מיוחדת זו תקצה החברה למחזיק כאמור, בנוסף למניות להן הוא זכאי עקב נצול זכויותיו, מספר כזה של מניות רגילות נפרעות במלואן, אשר ערכן הנקוב יהיה שווה לסכום שהועבר לקרן המיוחדת בגין זכויותיו וזאת על-ידי הוון סכום מתאים מתוך הקרן המיוחדת, והדירקטורים יהיו זכאים להחליט על הדרך לטיפול בזכויות לשברי מניות לפי שיקול דעתם הבלעדי.

(ב)3. אם לאחר בצוע כל העברה לקרן המיוחדת, יפקעו הזכויות או תגיע לסיימה התקופה לנצול הזכויות אשר בגינן בוצעה ההעברה מבלי שזכויות אלה נוצלו, אזי ישוחרר מהקרן המיוחדת כל סכום שנעבר לקרן המיוחדת בגין הזכויות הבלתי מנוצלות האמורות והחברה



תוכל לטפל בסכום שישוחרר כאמור בכל דרך שהיתה זכאית לטפל בו אלמלא העברתו לקרן המיוחדת.

4(ב). תקנות התאגדות אלו של החברה מתוקנות בזה באותה מידה שהדבר דרוש על מנת להתאימן להוראות החלטה זו.

123. – לצרכי תקנה 122 יהיו נוהגים במחזיקים של שטרי מניות כבאנשים הזכאים לקבל אותו חלק מהסכום שהוין על פי החלטה בהתאם לאותה תקנה שאפשר ליחסו למניות הכלולות בשטרי המניות וכדי שהדירקטורים יוכלו להקצות להם מניות. אגרות-חוב או סטוק של אגרות-חוב שיהיו זכאים להם, ימסרו הם את שטרי המניות על-מנת שדבר ההקצאה יירשם עליהם. לא דרשו המחזיקים, תוך ששה חדשים או תקופה ארוכה יותר שהדירקטורים יקבעו, את המניות, אגרות-חוב או הסטוק של אגרות-חוב שהם זכאים להם, רשאים הדירקטורים להקצותם ולהוציאם לידי נאמנים שישמרום בנאמנות לטובת המחזיקים, עד שהללו יתבעו, וכן להעניק לנאמנים כאלה סמכויות בדבר מימוש המניות לצרכי חלוקה ולצרכים אחרים כפי שהדירקטורים יחשבו למועיל, וכל הקצאה והוצאה כאמור תהיה תמורה מלאה בעד כל טובת הנאה בסכום המהוין שישנה לאותם מחזיקים של שטרי מניות.

124. לשם ביצוע כל החלטה לפי ארבע התקנות הקודמות רשאים הדירקטורים ליישב לפי ראות עיניהם כל קושי שיתעורר בנוגע לחלוקה וביחוד להוציא תעודות על שברי מניות ולקבוע את השווי לצורך חלוקה של נכסים מסוימים ולהחליט כי תשלומים במזומנים ישולמו לחברים על סמך השווי שנקבע כך, או כי שברים ששווה ערכם פחות מלירה שטרלינג אחת או כל סכום אחר, אשר מזמן לזמן, יותר על ידי הבורסות לניירות ערך שבהן מניות החברה רשומות למסחר לא יובאו בחשבון לשם התאמת זכויותיהם של כל הצדדים, והם רשאים להקנות מזומנים או נכסים מסוימים אלה לנאמנים בנאמנות לטובת האנשים הזכאים לדיוידנדה או לקרן המהוינת, כפי שייראה מועיל בעיני הדירקטורים, כל אימת שהדבר נדרש, יש להגיש חוזה נאות בהתאם לסעיף 93 לפקודת החברות, והדירקטורים רשאים למנות אדם לחתום על חוזה כזה בשם האנשים הזכאים לדיוידנדה או לקרן המהוינת ומינוי כזה יהיה בר-תוקף.

תיקון:  
9.7.81

## חשבונות

125. הדירקטורים יגרמו לכך כי ינוהלו פנקסי חשבונות נאותים ביחס לכל הסכומים שנתקבלו והוצאו על-ידי החברה ולעניינים שקבלות והוצאות אלו מתיחסות אליהם, ובדבר הנכסים, הזכויות והתחייבויות של החברה.

126. פנקסי החשבונות יוחזקו במשרד או במקום אחר כפי שייראה בעיני הדירקטורים, ויעמדו תמיד לרשות הדירקטורים לעיון. שום חבר שאינו דירקטור לא תהא לו זכות לעיין בכל חשבון או פנקס או מיסמך של החברה אלא כפי שהעניקה זאת פקודת החברות או כפי שהרשו הדירקטורים או החברה באסיפה כללית.

127. באסיפה הכללית הרגילה של כל שנה יביאו הדירקטורים לפני החברה מאזן וחשבון רווח והפסד, כששניהם ערוכים בהתאם להוראות החוק ולדרישות הרגולטוריות הרלוונטיות לתאריך שלא חל יותר מששה חדשים לפני תאריך האסיפה, באותה צורה ועם אותם הפרטים בדבר ההון, הנכסים וההתחייבויות של החברה, הדרושים על פי פקודת החברות.

128. כל מאזן כאמור ייחתם בידי המזכיר או מנהל העסקים (אם ישנו), ונוסף על כך, אם יש יותר משלושה דירקטורים לפחות, ואם אין יותר משלושה דירקטורים, בידי שלושה דירקטורים לפחות, ואם אין יותר משלושה דירקטורים, בידי כל הדירקטורים, ויצורף לו דין-וחשבון של הדירקטורים בדבר מצבם של עניני החברה ובדבר הסכום שהם ממליצים על תשלומו לחברים בדרך דיוידנדה, אם הם ממליצים כך והסכום (אם ישנו) שהעבירו או שאמורים הם להעביר לקרן השמורה, כמו-כן יצורף לו הדין-וחשבון של מבקרי החשבונות.

129. העתק מודפס של חשבון הרווח וההפסד, המאזן (לרבות כל מיסמך שיש לצרפו אליו על פי החוק) והדינים-וחשבונות של הדירקטורים ושל מבקרי החשבונות יימסרו או יישלחו בדואר אל הכתובת הרשומה של כל חבר שבע יום לפני האסיפה.

תיקונים:  
19.10.50  
6.4.95

טיוטא לאישור האסיפה הכללית

## בקורת החשבונות

130. אחת לכל שנה לפחות ייבדקו חשבונות החברה ותבורר נכונותם של חשבון הרווח וההפסד ושל המאזן על-ידי מבקר חשבונות או מבקרי חשבונות.
131. החברה תמנה בכל אסיפה רגילה מבקר חשבונות או מבקרי חשבונות שישאו את משרתם עד לאסיפה הרגילה הבאה, ומינויים, שכרם, זכויותיהם וחובותיהם יהיו כפופים להוראות הסעיפים 105 ו-109 לפקודת החברות.

## הודעות

132. חוץ אם הוראות התקנות האלה מורות אחרת, רשאית החברה למסור הודעה לכל חבר, אם באופן אישי ואם על-ידי משלוח באמצעות הדואר, במכתב, במעטפה או בעטיפה אחרת שדמי הדואר עליהם שולמו והנושאים את כתובתו הרשומה של אותו חבר, ואם על-ידי פרסום כנקבע להלן. במקרה של חברים אשר כתובותיהם הרשומות הן בממלכה המאוחדת, יש לשלוח הודעות על-ידי הדואר בממלכה המאוחדת.
- תיקון: 19.10.50
133. כל מחזיק במניות רשומות שכתובתו הרשומה איננה בישראל או בממלכה המאוחדת, רשאי להודיע לחברה מזמן לזמן בכתב על כתובת בישראל או הממלכה המאוחדת שתיחשב ככתובתו הרשומה כמשמעותה בתקנה הקודמת. אשר לאותם החברים שאין להם כתובת רשומה בישראל או בממלכה המאוחדת, רואים הודעה שהוצגה במשרד כאילו נמסרה להם כהלכה בשעה שהוצגה כך.
- תיקון: 19.10.50
- 133א. בעל מניות בחברה ימסור לחברה דיווחים בהתאם לקבוע בכל דין, ובכלל זה ימסור לחברה דיווחים על החזקתו בחברה בהתאם לקבוע בחוק הבנקאות (רישוי).
134. מלבד אם פורש אחרת בשטרי מניות, לא יהיו מחזיקיהם זכאים לגביהם לקבל הודעה על כל אסיפה כללית של החברה, ולא יהיה צורך לתת הודעה על אסיפות כלליות לאדם הזכאי למניה על פי תסיבה אלא אם נרשם כהלכה כחבר בחברה.
- תיקון: 19.10.50
135. בכפוף לכל דין, כל הודעה שהחברה רשאית או נדרשת לפי תקנות אלה לתת לחברים או לכל חלק מהם על-ידי פרסום, תהא מפורסמת די צרכה אם יפרסמה פעם אחת בשני עתונים יומיים בישראל ובשני עתונים יומיים חשובים בלונדון.
136. כל ההודעות ביחס למניות רשומות אשר זכאים להן מספר אנשים במשותף, יינתנו לזה ששמו נזכר לראשונה בפנקס, והודעה שניתנה כך תהא הודעה מספקת לכל המחזיקים במניות אלה.
137. כל הודעה שנשלחה בדואר רואים אותה כאילו נמסרה ביום אשר בו נמסרו לדואר המכתב, המעטפה או העטיפה האחרת המכילים אותה וכדי להוכיח מסירה כזאת מספיק להוכיח כי המכתב, המעטפה או העטיפה האחרת המכילים את ההודעה נשאו את הכתובת הנכונה והושמו במשרד הדואר. תעודה בכתב, החתומה בידי מנהל עסקים, מזכיר או פקיד אחר של החברה, כי המעטפה או העטיפה המכילה את ההודעה נשאה כתובת כזאת והושמה כן, תשמש ראיה חותכת לכך.
138. כל אדם שנתגלגלה לו זכות לכל מניה מכח החוק, על פי העברה או בדרך אחרת, תחייב אותו כל הודעה ביחס לאותה המניה שניתנה כהלכה לאדם שממנו הוא שואב את זכותו לאותה מניה בטרם נרשמו בפנקס שמו וכתבתו.

139. כל הודעה או מיסמך שנשלחו בדואר או שנמסרו לפי הכתובת הרשומה של חבר בהתאם לתקנות אלה, רואים אותם, אף אם נפטר אותו חבר לפני כן ובין אם נודע לחברה דבר מותו או לאו, כאילו נמסרו כהלכה ביחס למניות רשומות, בין אם הן מוחזקות בידי אותו חבר לבדו או במשותף עם אחרים, עד שיירשם אדם אחר במקומו כמחזיקן או מחזיקן במשותף, ולכל צרכי תקנות אלה תיחשב מסירה כזאת כמסירה מספקת של ההודעה או המיסמך ליורשיו, למבצעי צואתו או למנהלי עזבונו וכן לכל האנשים שיש להם ענין משותף אתו במניות אלה.
140. כל אימת שיש לתת הודעה של מספר ימים מסוים או הודעה לתקופה אחרת, יובא יום המסירה במנין מספר הימים או התקופה פרט אם נקבע אחרת.

### פירוק

141. במקרה של פירוק החברה, בין פירוק מרצון ובין פירוק אחר, רשאי המפרק, באישור החלטה יוצאת מן הכלל, לחלק בין המשתתפים כל חלק מנכסי החברה בעין, והוא רשאי באישור דומה להקנות כל חלק מנכסי החברה לנאמנים באותן הנאמנויות לטובת המשתתפים, כולם או מקצתם, כפי שייראה בעיני המפרק באישור דומה.
142. אם הדבר נחשב למועיל, מותר לחלק חלוקה כזאת שלא בהתאם לזכויות החוקיות של המשתתפים, וביחוד מותר לתת לכל סוג זכויות בכורה או זכויות מיוחדות, או להוציא כל סוג מן הכלל, בשלמות או באופן חלקי; אך במקרה שמחליטים על כל חלוקה שלא בהתאם לזכויות החוקיות של המשתתפים, יהיו לכל משתתף העלול להפגע מכך, אותן הזכויות החוקיות של אי-הסכמה והזכויות הנספחות לכך, שאינן ניתנות לשינוי או להוצאה מן הכלל על פי תקנות אלה.

### ביטוח, שיפוי ופטור

143. א. החברה רשאית לפטור מראש נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיה. על אף האמור לעיל, החברה אינה רשאית לפטור מראש דירקטור מאחריותו כלפיה עקב הפרת חובת הזהירות ב"חלוקה" (כהגדרת מונח זה בחוק החברות, **התשנ"ט-1999**).
- ב. החברה רשאית לשפות נושא משרה בה, בשל חבות או הוצאה כמפורט בתקנה זו להלן, שהוטלה עליו או שהוציא עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה:

תיקונים:  
4.6.91  
9.12.01  
31.10.05  
30.10.11

- (1) חבות כספית שהוטלה עליו לטובת אדם אחר על-פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר בידי בית משפט;
- (2) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא משרה עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות המוסמכת לנהל חקירה או הליך, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו ובלי שהוטלה עליו חבות כספית כחלופה להליך פלילי, או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגדו אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי.

"סיום הליך בלא הגשת כתב אישום בענין שנפתחה בו חקירה פלילית" – משמעו סגירת התיק לפי סעיף 62 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (בסעיף קטן זה – חוק סדר הדין הפלילי), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי.

"חבות כספית כחלופה להליך פלילי" – חבות כספית שהוטלה על פי חוק כחלופה להליך פלילי, לרבות קנס מינהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985, קנס על עבירה שנקבעה כעבירת קנס לפי הוראות חוק סדר הדין הפלילי, עיצום כספי או כופר.

(3) הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי החברה או בשמה או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה, או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית.

(4) הוצאות, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך דין, שהוציא בקשר עם הליך שהתנהל בעניינו לפי אחד או יותר מאלה:

(א) לפי פרק ח'3, פרק ח'4 ו/או פרק ט'1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968;

(ב) לפי פרק ז'1, פרק ז'2 ו/או פרק ח'1 לחוק חוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995;

(ג) לפי פרק י', פרק י"1 ו/או פרק י"א1 לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994;

(ד) לפי פרק ז'1 לחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988.

(5) תשלום לנפגע הפרה כאמור בסעיף 52 נד(א)(1) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, במסגרת הליך כמשמעותו בפסקה (4) לעיל;

ג. החברה רשאית לתת התחייבות מראש לשיפוי נושא משרה בה, בכל אחד מאלה (להלן בסעיף זה – "התחייבות לשיפוי"):

(1) כמפורט בסעיף ב(1) לעיל, ובלבד שההתחייבות לשיפוי תוגבל לאירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות לשיפוי וכן לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין, ושההתחייבות לשיפוי יצוינו האירועים שלדעת הדירקטוריון צפויים לאור פעילות החברה בפועל בעת מתן ההתחייבות וכן הסכום או אמת המידה אשר הדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות הענין<sup>1</sup>;

(2) כמפורט בסעיפים ב(2) עד ב(5) לעיל.

ד. החברה רשאית לשפות נושא משרה בה בדיעבד.

ה. החברה רשאית להתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה בשל חבות שתוטל עליו עקב פעולה שעשה בתוקף היותו נושא משרה בה, בכל אחד מאלה:

<sup>1</sup> לכתב השיפוי, ולמגבלות הקבועות בו (סוגי האירועים וסכום שיפוי מקסימלי) – ראו דיווח מיידי של החברה לגבי תוצאות אסיפה כללית מיום 30 באוקטובר 2011 (אסמכתא: 2011-01-311388).

הפרת חובת זהירות כלפי החברה או כלפי אדם אחר; הפרת חובת אמונים כלפי החברה, ובלבד שנושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה; חבות כספית שתוטל עליו לטובת אדם אחר; הוצאות כמשמעותן בתקנה 143(ב)(4) לעיל; תשלום לנפגע הפרה כמשמעותו בתקנה 143(ב)(5) לעיל.

ו. על אף האמור בסעיפים א-ה לעיל, החברה לא תתקשר בחוזה לביטוח אחריותו של נושא משרה בה, או תשפה נושא משרה בה או תפטור נושא משרה בה מאחריותו כלפי החברה, בשל כל אחד מאלה:

(1) הפרת חובת אמונים, למעט לענין שיפוי וביטוח בשל הפרת חובת אמונים כלפי החברה כאשר נושא המשרה פעל בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת החברה;

(2) הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד;

(3) פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין;

(4) קנס, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שהוטלו עליו.

144. החברה רשאית לשנות את תקנונה בהחלטה שהתקבלה באסיפה כללית ברוב רגיל.

תיקונים:  
4.6.91  
9.12.01  
29.6.05

145. א. החברה רשאית לתרום סכום סביר למטרה ראויה, אף אם התרומה אינה במסגרת שיקולים עסקיים.

תיקון:  
29.6.05

ב. החברה רשאית להביא בחשבון גם מטרות או פעולות קהילתיות במסגרת שיקוליה להשאת רווחיה.