

בנק לאומי לישראל בע"מ

("הבנק")

7 באוגוסט 2013

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 ביום 12 בספטמבר 2013, בשעה 9:00 בבוקר במשרדי הבנק אשר בבית לין, רח' יהודה הלוי 35, תל-אביב.

<u>תוכן העניינים</u>	
1.	רשימת הנושאים שעל סדר היום -2-
1.1.	אישור מדיניות תגמול ותכנית מענקים -2-
1.2.	עדכון בתנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי -3-
1.3.	תיקון תקנון -3-
1.4.	תיקון כתבי שיפוי -3-
1.5.	אשרור מינוי דח"צ -3-
2.	הוראות לעניין ההצבעה באסיפה -3-
2.1.	מניין חוקי -3-
2.2.	הרוב הדרוש -4-
2.3.	עניין אישי, בעל עניין בבנק, נושא משרה בכירה ומשקיע מוסדי -4-
2.4.	כתב הצבעה והודעת עמדה -5-
2.5.	הוראות נוספות ומידע נוסף לעניין ההצבעה באסיפה -6-
2.6.	עיון במסמכים ונציגי הבנק לעניין הטיפול בדוח זה -7-
3.	אישור מדיניות התגמול (פרטים לעניין סעיף 1.1.1 שעל סדר היום) -7-
3.1.	כללי -7-
3.2.	תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול -9-
3.3.	נוסח ההחלטה -10-
3.4.	הרוב הדרוש -10-
4.	אישור תכנית המענקים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי (פרטים לעניין סעיף 1.1.2 שעל סדר היום) -11-
4.1.	מבוא -11-
4.2.	פרטים נוספים לפי תקנות הדוחות -12-
4.3.	נוסח ההחלטה -13-
4.4.	הרוב הדרוש -13-

5.	עדכון תנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי (פרטים לעניין סעיף 1.2 שעל סדר היום) - 14
5.1.	תיאור המצב הקיים על-פי הסכם ההעסקה הנוכחי - 14
5.2.	העדכון המוצע - 14
5.3.	פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה - 15
5.4.	נוסח ההחלטה - 15
5.5.	הרוב הדרוש - 15
6.	תיקון תקנון (פרטים לעניין סעיף 1.3 שעל סדר היום) - 16
6.1.	תיקון תקנה 143 לתקנון לעניין התחייבות לשיפוי מראש - 16
6.2.	תיקונים נוספים בתקנון בהתאם להוראות חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012 - 16
6.3.	נוסח ההחלטה - 17
6.4.	הרוב הדרוש - 17
7.	תיקון כתבי השיפוי (פרטים לעניין סעיף 1.4 שעל סדר היום) - 17
7.1.	כללי - 17
7.2.	פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה - 17
7.3.	נוסח ההחלטה - 17
7.4.	הרוב הדרוש - 18
8.	אשרור מינוי דח"צ (פרטים לעניין סעיף 1.5 שעל סדר היום) - 18
8.1.	כללי - 18
8.2.	נוסח ההחלטה - 20
8.3.	הרוב הדרוש - 20

1. רשימת הנושאים שעל סדר היום

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

1.1. אישור מדיניות תגמול ותכנית מענקים

אישור מדיניות תגמול ותכנית מענקים לנושאי משרה בבנק לשנים 2013, 2014 ו-2015, כדלקמן:

1.1.1. לאשר מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק, בהתאם לקבוע בסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות, על-פי הנוסח המצורף **כנספת א'** (להלן: "מדיניות התגמול").

1.1.2. לאשר תכנית מענקים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי לשנים 2013-2015, בהתאם למדיניות התגמול, על-פי הנוסח המצורף כנספת 1 למדיניות התגמול **וכנספת ב'** לדוח זה (להלן: "תכנית המענקים"), בהתאם לקבוע בסעיפים 272(ג) ו-273 לחוק החברות. תכנית המענקים תחול על יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי ועל כל יתר חברי הנהלת הבנק, והכל כמפורט בתכנית המענקים המצורפת כנספת ב'.

1.2. עדכון בתנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי

לאשר עדכון בתנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי (בהתאם למדיניות התגמול), כדלקמן: (א) לעדכן את שיעור הפיצויים במקרה של התפטרות, כך שלאחר שחלפו שלוש שנים מיום תחילת כהונתה כמנכ"ל הראשי בבנק, תהיה זכאית המנכ"ל הראשי לפיצויים בשיעור של 250%, כמפורט בסעיף 5.2.1 להלן; (ב) להבהיר מהי התפטרות עקב הרעה בתנאי עבודה שדינה כדין פיטורין, כמפורט בסעיף 5.2.2 להלן; ו- (ג) להאריך את תקופת אי התחרות מ-6 חודשים ל-12 חודשים, כמפורט בסעיף 5.2.3 להלן.

1.3. תיקון תקנון

לאשר תיקון לתקנון הבנק על-פי הנוסח המצורף כנספת ד', אשר עיקרו כדלקמן:

1.3.1. לתקן את הוראות תקנה 143 לתקנון הבנק, על-פי המפורט בנוסח המצורף כנספת ד', במטרה להבהיר בתקנון מהו הסכום המרבי שישולם על-ידי הבנק בגין מימוש התחייבויות למתן שיפוי מראש לנושאי משרה בבנק ובקבוצה.

1.3.2. לתקן הוראות נוספות בתקנון, על-פי המפורט בנוסח המצורף כנספת ד', 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.

1.4. תיקון כתבי שיפוי

לאשר תיקונים לכתבי השיפוי לדירקטורים ולתפקיד המנכ"ל הראשי של הבנק בהתאם למדיניות התגמול, על פי נוסח כתבי השיפוי המצורף לדוח מיידי זה כנספת ה'.

1.5. אשרור מינוי דח"צ

לאשר את ההחלטה שהתקבלה באסיפה הכללית ביום 1 באוגוסט 2012 בדבר מינויו של מר חיים סאמט כדירקטור חיצוני בבנק לפי סעיף 239 לחוק החברות, בשים לב למידע הנוסף שהובא בפני האסיפה הכללית ולהחלטת ועדת הביקורת של הבנק מיום 11 באפריל 2013.

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 1 באוקטובר 2013, באותו מקום, בשעה 16:00.

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

2.2. הרוב הדרוש

2.2.1. בהתאם לקבוע בסעיפים 267א(ב), 272(ג) ו-273 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, 1.2 ו-1.4 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 מדיניות התגמול, תכנית המענקים, עדכון תנאי העסקה של המנכ"ל הראשי או התיקון לכתב השיפוי, לפי העניין (להלן: **"בעלי מניות בלתי-תלויים"**); או

2.2.1.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באישור מדיניות התגמול, תכנית המענקים, עדכון תנאי העסקה של המנכ"ל הראשי או התיקון לכתב השיפוי, לפי העניין, לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.2.2. בהתאם לקבוע בסעיף 239(ב) לחוק החברות, ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 1.5 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:

2.2.2.1. מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באשרור המינוי (להלן: **"בעלי מניות בלתי-תלויים"**); או

2.2.2.2. סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באשרור המינוי לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

2.2.3. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה המנויה בסעיף 1.3 לעיל הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם או על-ידי בא-כחם.

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

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

2.3.1. סעיפים 267א(ב) ו-239(ב) לחוק החברות קובעים, בין היתר, כי **"על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276, בשינויים המחויבים"**. סעיף 276 לחוק 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 ענין אישי באישור העסקה אם לאו; לא הודיע בעל מניה כאמור, לא יצביע וקולו לא יימנה"**. סעיף 272(ג) לחוק קובע, בין היתר, כי האמור בסעיף 267א(ב) יחול גם לעניין אישור עסקה של חברה ציבורית עם המנהל הכללי של החברה שמתקיים בה האמור בסעיף 270(2) לחוק.

2.3.2. מובהר, כי סעיף 1 לחוק החברות קובע כי עניין אישי הוא גם יעניין 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 בהצבעה 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 איזו מן ההחלטות המנויות בסעיפים 1.1.1, 1.1.2, 1.2, 1.4 ו-1.5 לעיל אם לאו. 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 סעיפים 1.1.1, 1.1.2, 1.2, 1.4 ו-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 לעניין סעיפים 1.1.1, 1.1.2, 1.2, 1.4 ו-1.5 לעיל רשאי להצביע באמצעות כתב הצבעה, 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 ההצבעה 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 ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה של רשות ניירות ערך.

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

2.4.5. חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה 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 24 באוגוסט 2013.

2.4.7. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה לבנק הנו 9 בספטמבר 2013, בשעה 9:00 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 10 בספטמבר 2013 בשעה 9:00 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), התשי"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 (14 באוגוסט 2013). מי שאינו בעל סטוק, או בעל סטוק שלא יציג במועד האסיפה תעודה מזהה כאמור ואישור בעלות בר תוקף נכון ליום 14 באוגוסט 2013, 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 14 באוגוסט 2013.

לעניין ההחלטה המנויה בסעיף 1.5 לעיל, תשומת-הלב מופנית גם לקבוע בסעיף 34(א1) לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, שלפיו: "לא יסכים אדם עם אחר לעניין הצבעתם למינוי דירקטור בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית, לרבות לעניין הצבעתם להפסקת כהונתו, אלא על-פי היתר שנתן הנגיד לאחר התייעצות עם ועדת הרישיונות; הוראה זו לא תחול על חבר-מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11ד(א)(3)(ב) לפקודה, לעניין הצבעה למינוי דירקטור שהוצע כמועמד על ידם לפי אותו סעיף, וכן על מחזיק אמצעי שליטה שהסכים עם אחר, שהאחר יצביע בשמו ומטעמו בלא שיקול דעת, כפי שמחזיק אמצעי השליטה הורה לו, ובלבד שאם האחר מחזיק בעצמו אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי או בתאגיד החזקה הבנקאית, לפי העניין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד."

לפיכך, לעניין ההחלטה המנויה בסעיף 1.5 לעיל, יכול בא-כוח (proxy) אשר הינו (גם הוא) בעל סטוק בבנק להצביע בשמו ומטעמו של בעל סטוק אחד נוסף בלבד. לעניין יתר הנושאים שעל סדר היום של האסיפה הכללית אין מניעה שבא-כוח (proxy) כאמור ייצג יותר מבעל סטוק אחד.

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

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

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, בין השעות 08:00 עד 15:00.

2.6.1. נציגי הבנק לעניין הטיפול בדוח זה הינם: עו"ד דליה טל ועו"ד אייל דותן ממשד מיתר ליקוורניק גבע לשם טל ושות', עורכי-דין, אשר נמצא ברחוב רוטשילד 74-76 (בית מוזס), תל-אביב. ניתן ליצור קשר עם נציגי הבנק לעניין זה בטלפון שמספרו: 03-7140400, או בפקס שמספרו: 03-7140401.

3. אישור מדיניות התגמול (פרטים לעניין סעיף 1.1.1 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. דירקטוריון הבנק, בישיבתו מיום 7 באוגוסט 2013, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול של הדירקטוריון (שמונתה בהתאם להוראות סעיף 118א לחוק החברות), אישר והמליץ לאסיפה הכללית של הבנק לאשר מדיניות כאמור, בנוסח המצורף כנספח א' (להלן: "מדיניות התגמול").

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 כנספח א' לדוח זה, מדיניות התגמול קובעת, כי התגמול שיינתן לנושאי משרה בבנק כולל, בין היתר: שכר קבוע ותנאים נלווים; מענק 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; מענק אישי מיוחד מותנה ביצועים לבכירים שאינם יו"ר הדירקטוריון ואינם המנכ"ל הראשי, שיינתן במזומן על-פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים לכימות; מענק שימור הוני לבכירים בבנק שאינם יו"ר הדירקטוריון, שיינתן ביחידות מניה חסומות (RSU); ומענק הוני חד-פעמי, שיינתן ביחידות מניה חסומות (RSU) למי שייבחר לכהן כיו"ר הדירקטוריון של הבנק לאחר האסיפה השנתית של שנת 2013.

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). תכנית המענקים המצורפת כנספח ב', גובשה בהתאם לקבוע בתיקון 20 לחוק החברות ובהתאם ליתר הוראות הדין החלות על הבנק, והיא תואמת את האמור במדיניות התגמול. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בבנק במועד אישור מדיניות התגמול, כאמור בסעיף 1.1.1 לעיל, תואמים את האמור במדיניות התגמול.

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-25 ישיבות של ועדת התגמול של הדירקטוריון, שמונתה בהתאם להוראות סעיף 118א לחוק החברות (קודם לכן נדונה מדיניות התגמול בוועדה המנהלית של הדירקטוריון), וב-4 ישיבות של מליאת הדירקטוריון. ביום 6 באוגוסט 2013 אושרה מדיניות התגמול (יחד עם תכנית המענקים) בוועדת התגמול וביום 7 באוגוסט 2013 אושרה במליאת הדירקטוריון.

3.1.7 חברי ועדת התגמול הם: עו"ד חיים סאמט (יו"ר הוועדה), פרופ' גבריאלה שלו, גב' ציפי סמט, פרופ' אפרים צדקה ומר דורון כהן (אשר סיים את כהונתו כדירקטור בבנק בחודש מרץ 2013). מי שהיו במועדים הרלבנטיים חברי הוועדה המנהלית, אשר דנה בתכנית המענקים כאמור קודם למינויה של ועדת התגמול, הם: פרופ' אפרים צדקה (אשר שימש לעניין זה כיו"ר הוועדה המנהלית), פרופ' גבריאלה שלו, מר דורון כהן (אשר סיים את כהונתו כדירקטור בבנק בחודש מרץ 2013), מר משה דברת ומר דוד אבנר.

3.1.8 כל חברי ועדת התגמול (וקודם לכן כל חברי הוועדה המנהלית) 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 ותכנית המענקים כמפורט להלן. בישיבת הדירקטוריון אשר אישרה סופית את מדיניות התגמול ותכנית המענקים נכחו הדירקטורים הבאים: מר דוד אבנר, מר רמי אברהם גוזמן, פרופ' אריה גנס, מר משה דברת, מר יהודה דרורי, גב' מרים כץ, מר יואב נרדי, מר חיים סאמט, גב' צפורה סמט, 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 ענין אישי באישור מדיניות התגמול, המתייחסת גם לתנאי כהונתם כדירקטורים בבנק.

3.1.9.2 ליו"ר הדירקטוריון יש ענין 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 מייעץ מקצועי חיצוני, אשר סייע בגיבוש מדיניות התגמול ותכנית המענקים, הכין והציג סימולציות אפשריות של יישום תכנית המענקים 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; מסמך השאלות והתשובות שפורסם בנושא זה על-ידי רשות ניירות ערך; 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 והעסקה ולעניין המענקים שניתנו לבכירים בבנק בשנים קודמות; 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 ואחרים (כגון תשואה להון, הלימות ההון וכו') (להלן: "גיליון מדידת הביצועים" או "BSC") בגין שנת 2013; מכתב בנק ישראל מיום 5 באפריל 2009 שעניינו מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי; טיוטת הוראת ניהול בנקאי תקין בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי"; תכנית המענקים הקודמת לבכירים בבנק שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2012.

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, 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.

3.2. תמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול

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

כמו כן, ראו הוועדה והדירקטוריון לנגד עיניהם בעת גיבוש מדיניות התגמול ותכנית המענקים ובעת אישורן את הצורך בגיוס כוח אדם איכותי בתפקידים 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 הוועדה והדירקטוריון שדנו בגיבוש מדיניות התגמול ותכנית המענקים, הובאו נתונים אשר סייעו בגיבושן של מדיניות התגמול ותכנית המענקים. בכלל זה, נערכה השוואה בין מרכיבי התגמול השונים הנוכחיים לבין המדיניות והתכנית המוצעות, לאור היחס שבין תנאי הכהונה והעסקה 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, ואין בו כדי להשפיע לרעה על יחסי העבודה בבנק, בין היתר בשל תפקידם הניהולי של בכירים אלה כמי שנמצאים בחוד החנית של הבנק, התפקידים ותחומי האחריות של אותם בכירים ורצון הבנק בגיוס ובשימור של מנהלים מצטיינים ומובילים מהשורה הראשונה. בנוסף, נחה דעתם של הוועדה והדירקטוריון, שיחסים אלו משקפים את פערי התגמול המקובלים במערכת הפיננסית בישראל.

3.2.3. הרכב התגמול והיקפו נקבעו בהתאם לתפקידיהם של הבכירים, כאשר הרכיבים המשתנים במדיניות ובתכנית, 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.

3.2.4. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי מדיניות התגמול ותכנית המענקים יסייעו בהכוונת המנהלים הבכירים בבנק ולהנעתם למימוש יעדי הבנק ותוכניתו האסטרטגית, עולות בקנה אחד עם תיאבון הסיכון שלו, ומביאות לידי ביטוי את השאיפה למצב את מעמדו של הבנק כמוקד משיכה אטרקטיבי לכוח-אדם איכותי בתפקידים בכירים וכבעל יכולת לשמר כוח אדם זה בבנק לאורך זמן, בסביבה עסקית תחרותית.

3.3. נוסח ההחלטה

לאשר מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק בהתאם לקבוע בסעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות, התשנ"ט-1999, על-פי הנוסח המצורף כנספח א' לדוח זה.

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 ההחלטה בסעיף 1.1.1 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 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 ואת תכנית המענקים (למעט לעניין יו"ר הדירקטוריון) גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור המדיניות ו/או התכנית, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול ו/או בתכנית המענקים, לפי הנדרש, כי אישור מדיניות

התגמול ו/או תכנית המענקים, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת הבנק.

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

3.5. יובהר, כי עם פרסומו הסופי של חוזר הפיקוח על הבנקים בעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, ייתכן ויהיה צורך לשנות ו/או לעדכן את מדיניות התגמול ו/או את תכנית המענקים, באופן רטרואקטיבי החל מיום 1.1.2013.

4. אישור תכנית המענקים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי (פרטים לעניין סעיף 1.1.2 שעל סדר היום)

מבוא 4.1

4.1.1. תכנית המענקים המצורפת **כנספת ב'** לדוח זה (להלן: "תכנית המענקים") קובעת את התגמולים שישולמו בגין השנים 2013, 2014 ו-2015 למנהלים הבכירים בבנק: יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי וכל יתר חברי הנהלה (להלן: "הבכירים").

4.1.2. תכנית המענקים נגזרת ממדיניות התגמול ומהווה יישום ספציפי שלה לעניין רכיבי התגמול הבאים: מענק מותנה-ביצועים, מענק מיוחד על-בסיס אישי (לחברי הנהלה שאינם המנכ"ל הראשי בלבד) ומענק הוני חד פעמי. התכנית אינה מתייחסת לרכיבי תגמול כגון שכר ותנאים נלווים, ובכלל זה היא אינה מתייחסת לשכר הבסיס של הבכירים, להטבות הסוציאליות או לתנאי הפרישה שלהם. עם זאת, קביעת רכיבי התגמול הכלולים בתכנית המענקים נעשתה בשים לב לכלל רכיבי התגמול הניתנים לבכירים.

4.1.3. עקרונות התכנית גובשו בהתאמה להוראות הדין הרלבנטיות, והיא כפופה להוראות הדין כפי שתהיינה מעת לעת, ובכלל זה להנחיות המפקח על הבנקים בנוגע למדיניות התגמול בתאגידים בנקאיים. מובהר כי כל המענקים (בין כספיים ובין הוניים) הקבועים בתכנית אינם מהווים חלק מהשכר המשולם לבכירים. ככאלה הם לא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים או קצבת פרישה, ולא ייחשבו כתנאים נלווים מכל מין וסוג שהוא של מי מהבכירים.

4.1.4. תכנית המענקים נדונה בדירקטוריון הבנק בוועדת התגמול (ולפני כן בוועדה המנהלית) לצד מדיניות התגמול, כמפורט בסעיפים 3.1.6 עד 3.1.11 לעיל, והיא אושרה לצדה של המדיניות בוועדת התגמול ביום 6 באוגוסט 2013 ובמליאת הדירקטוריון ביום 7 באוגוסט 2013 בהתאמה. לתמצית נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול ותכנית המענקים ראו סעיף 3.2 לעיל.

4.1.5. בהמשך לאמור בסעיף 3.1.9.2 לעיל, ליו"ר הדירקטוריון יש עניין אישי באישור תכנית המענקים הואיל ובתכנית המענקים כלולות הוראות ספציפיות בנוגע לתנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון.

4.1.6. אישור ועדת התגמול ואישור הדירקטוריון לתכנית המענקים לעיל נעשו בהתאם למדיניות התגמול שנקבעה על-ידיהם ובכפוף לאישור האסיפה הכללית של הבנק כאמור בסעיף 1.1.1 שעל סדר היום. התכנית ומרכיביה ייבחנו מעת לעת ובתחילת כל שנה על-ידי הדירקטוריון, תוך שקילת הצורך בביצוע שינויים והתאמות, על-

בסיס הניסיון שיירכש במהלך יישומה של התכנית ובהתאם לשינויים שיחולו במרוצת הזמן.

4.1.7 תכנית המענקים חלה, בין היתר, על יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי, והיא כוללת בקשר אליהם:

4.1.7.1 מענק שנתי מותנה ביצועים בגין כל אחת מהשנים 2013, 2014 ו-2015, המבוסס על מדידת התוצאות העסקיות של הבנק והקבוצה ועל התרומה של הבכירים להשגת יעדי הבנק והקבוצה בטווח הארוך, אשר יינתן בחלקו במזומן ובחלקו ביחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU) (להלן: "המענק השנתי");

4.1.7.2 מענק הוני חד פעמי (מענק שימור) לבכירים בבנק (המנכ"ל הראשי וחברי הנהלה נוספים), שיינתן ביחידות מניה חסומות (RSU);

4.1.7.3 מענק הוני חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון של הבנק, שיינתן ביחידות מניה חסומות (RSU).

4.1.8 תכנית המענקים ומרכיביה ייבחנו מחדש על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון מעת לעת ובתחילת כל שנה, ויתקיים מעקב שוטף על יישומה ו/או עדכונה באמצעות ועדת התגמול.

4.2 פרטים נוספים לפי תקנות הדוחות

4.2.1 פרטים לעניין גובה המענק השנתי מותנה הביצועים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי

להלן נתונים בדבר גובה המענק השנתי מותנה הביצועים¹ שהיו זכאים לו יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי וחברי ההנהלה בבנק, לו הייתה חלה תכנית המענקים לעניין המענק השנתי בשנים 2011 ו-2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו:

שנת 2012	שיעור התשואה המתוקנן	המענק השנתי (במיליוני ש"ח)	המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון (במיליוני ש"ח)	המענק השנתי למנכ"ל הראשי (במיליוני ש"ח)	המענק השנתי הממוצע לחבר הנהלה ² (במיליוני ש"ח)
שנת 2012	1.8%	0	0	0	0
שנת 2011	7.2%	9.7	1.5	1.8	0.5

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

¹ הסימולציה אינה מתייחסת למענק הוני חד-פעמי.
² לא כולל מענק אישי.

- 4.2.2. פרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון
- לפרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון ראו נספח ג' (1) לדוח זה.
- 4.2.3. פרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הראשי
- לפרטים נוספים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל הראשי ראו נספח ג' (2) לדוח זה.
- לפרטים נוספים אודות תכנית המענקים, הכפופה לאישור האסיפה הכללית כאמור בסעיף 1.1.2 לעיל, ראו נספח ב' לדוח זה.
- 4.3. נוסח ההחלטה
- לאשר תכנית מענקים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי לשנים 2013-2015, בהתאם למדיניות התגמול, על-פי הנוסח המצורף כנספח 1 למדיניות התגמול וכנספח ב' לדוח זה.
- 4.4. הרוב הדרוש
- 4.4.1. בהתאם לקבוע בסעיפים 272(ג) ו-273 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 יכול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור תכנית המענקים (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.
- 4.4.2. במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.
- 4.4.3. מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, הדירקטוריון רשאי לאשר ולקבוע את מדיניות התגמול ואת תכנית המענקים (למעט לעניין יו"ר הדירקטוריון) גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור המדיניות ו/או התכנית, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש במדיניות התגמול ו/או בתכנית המענקים, לפי הנדרש, כי אישור מדיניות התגמול ו/או תכנית המענקים, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת הבנק.
- 4.4.4. להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.
- 4.5. יובהר, כי עם פרסומו הסופי של חוזר הפיקוח על הבנקים בעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, ייתכן ויהיה צורך לשנות ו/או לעדכן את מדיניות התגמול ו/או את תכנית המענקים, באופן רטרואקטיבי החל מיום 1.1.2013.

5. עדכון תנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי (פרטים לעניין סעיף 1.2 שעל סדר היום)

5.1. תיאור המצב הקיים על-פי הסכם ההעסקה הנוכחי

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 מיידית מן הבנק.

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).

עוד בהתאם לתנאי הפרישה הקיימים, במשך שישה (6) חודשים ממועד סיום כהונתה של המנכ"ל הראשי בפועל (להלן: "תקופת אי התחרות"), נאסר על המנכ"ל הראשי לכהן 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, או לתת 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 אם אישר זאת הבנק מראש ובכתב. המנכ"ל הראשי זכאית בתקופת אי התחרות למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים וצבירת זכויות לקצבה). על-אף האמור, בתקופה בה תקופת אי התחרות חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, המנכ"ל הראשי זכאית רק לתשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת. בתקופת אי התחרות המנכ"ל הראשי אינה זכאית בכל מקרה לקבל קצבת פרישה מהבנק.

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

5.2. מוצע לעדכן את תנאי הפרישה של המנכ"ל הראשי, כדלקמן:

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

5.2.3. תקופת אי התחרות שלה תהיה מחויבת המנכ"ל הראשי תוארך לשנים-עשר (12) חודשים במקום שישה (6) חודשים לפי המצב כיום. במהלך תקופת אי התחרות הנוספת (ששת החודשים הנוספים) ייאסר על המנכ"ל הראשי לכהן במשרה או תפקיד אחר כלשהו בבנקים בישראל או בבנקים ישראלים בחו"ל בלבד, או לתת במשך התקופה האמורה שירותים, במישרין או בעקיפין, לבנק כאמור, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, זולת אם אישר זאת הבנק מראש ובכתב.

5.3. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה

5.3.1. דירקטוריון הבנק סבור כי התיקון המוצע הינו ראוי בהתחשב במאפייניו הייחודיים של תפקיד המנכ"ל הראשי בבנק. 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. בנוסף, בהתחשב במאפייניו התחרותיים של השוק שבו פועל הבנק ובחשיבות היתירה של תפקיד המנכ"ל הראשי, הדירקטוריון רואה חשיבות בהארכת תקופת אי התחרות של המנכ"ל הראשי בד בבד עם הגדלת היקף הזכאות לפיצויים במקרה של התפטרות.

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

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

5.3.4. אין דירקטורים אשר הינם בעלי עניין אישי באישור עדכון תנאי העסקה של המנכ"ל הראשי.

5.4. נוסח ההחלטה

לאשר עדכון בתנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי כאמור לעיל.

5.5. הרוב הדרוש

5.5.1. בהתאם לסעיף 272(ג1)(1) 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 עדכון תנאי כהונת המנכ"ל

(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.

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

5.5.3. מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 272(ג1)(1) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים לאשר את העדכון בתנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור העדכון, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש בעדכון תנאי ההעסקה של המנכ"ל הראשי ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

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

6. תיקון תקנון (פרטים לעניין סעיף 1.3 שעל סדר היום)

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

6.1. תיקון תקנה 143 לתקנון לעניין התחייבות לשיפוי מראש

6.1.1. סעיף 260(ב1)(א) לחוק החברות, קובע כי הוראה בתקנון המתירה לחברה לתת התחייבות מראש לשפות נושא משרה צריכה להיות מוגבלת, בין היתר, לסכום או לאמת מידה שהדירקטוריון קבע כי הם סבירים בנסיבות העניין.

6.1.2. ועדת התגמול בישיבתה מיום 18 ביולי 2013 ולאחריה דירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 7 באוגוסט 2013, החליטו, לאשר ולהמליץ בפני האסיפה הכללית של הבנק לאשר תיקון לתקנה 143 בתקנון הבנק, בהתאם לנוסח התקנון המתוקן המצורף כנספת ד' לדוח זה, כך שיובהר בתקנון מהו הסכום המירבי שישולם על-ידי הבנק בעת מימוש השיפוי מראש אשר ניתנו ויינתנו לכלל נושאי המשרה בבנק ולנושאי המשרה בקבוצת הבנק, במצטבר.

6.1.3. לפי ההבהרה המוצעת, סכום השיפוי המרבי בגין מימוש השיפויים הנ"ל בפועל לא יעלה בכל עת על 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של הבנק, כהגדרתו בהוראות המפקח על הבנקים לפי המשתקף בדוחותיו הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) שפורסמו 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, והכל בהתאם לנוסח המתוקן המצורף כנספת ד' לדוח זה.

6.2. תיקונים נוספים בתקנון בהתאם להוראות חוק הבנקאות (תיקוני חקיקה), התשע"ב-2012

6.2.1. 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.

6.2.2. 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 **כנספח ד'** לדוח זה.

6.3. נוסח ההחלטה

לאשר תיקון לתקנון הבנק על-פי הנוסח המצורף לדוח מיידי זה **כנספח ד'**.

6.4. הרוב הדרוש

6.4.1. הרוב הדרוש לקבלת החלטה בסעיף 1.3 שעל סדר היום הינו רוב רגיל מסך זכויות ההצבעה של בעלי הסטוק הרשאים להצביע ושהצביעו בעצמם או על-ידי בא-כחם.

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

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

7. תיקון כתבי השיפוי (פרטים לעניין סעיף 1.4 שעל סדר היום)

7.1. כללי

7.1.1. ועדת התגמול של הבנק בישיבתה מיום 18 ביולי 2013 ולאחריה דירקטוריון הבנק בישיבתו מיום 7 באוגוסט 2013, החליטו לאשר ולהמליץ בפני האסיפה הכללית של הבנק לאשר תיקון לכתבי ההתחייבות לשיפוי לפי הנוסח המצורף לדוח מיידי זה **כנספח ה'**.

7.2. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטה

7.2.1. חברי ועדת התגמול אשר השתתפו בדיוני הוועדה בדבר תיקון כתבי השיפוי כאמור לעיל הם: עו"ד חיים סאמט (יו"ר הוועדה), פרופ' גבריאלה שלו, גב' ציפי סמט ופרופ' אפרים צדקה.

7.2.2. הדירקטורים אשר השתתפו בישיבות הדירקטוריון בהן נדון תיקון כתבי השיפוי כאמור לעיל הם: מר דוד אבנר, מר רמי אברהם גוזמן, פרופ' אריה גנס, מר משה דברת, מר יהודה דרורי, 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.

7.2.3. שמות הדירקטורים בעלי עניין אישי ומהות עניינם האישי באישור תיקון כתבי השיפוי כאמור לעיל, הם: לכל הדירקטורים בבנק קיים עניין אישי באישור תיקון נוסח כתב השיפוי המוענק על-ידי הבנק לדירקטורים, המהווה חלק מתנאי העסקתם וכהונתם בבנק.

7.3. נוסח ההחלטה

לאשר תיקון לכתבי השיפוי למי שממלאים תפקיד של דירקטור בבנק ולמי שנושא בתפקיד המנכ"ל הראשי בבנק, על פי הנוסח המצורף לדוח מיידי זה **כנספח ה'**.

7.4 הרוב הדרוש

7.4.1 בהתאם לקבוע בסעיפים 272(ג) ו-273 לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת החלטה בסעיף 1.4 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: "רוב רגיל" ו"המשתתפים בהצבעה"), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באישור התיקון לכתב השיפוי (להלן: "בעלי מניות בלתי-תלויים"); או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באישור התיקון לכתב השיפוי לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

7.4.2 במניין קולות המשתתפים בהצבעה לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים.

7.4.3 מובהר, כי בהתאם לקבוע בסעיף 272(ג)1(ג) לחוק החברות, ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון רשאים לאשר את התיקון לכתב השיפוי המתייחס לתפקיד המנכ"ל הראשי בבנק גם אם האסיפה הכללית תתנגד לאישור התיקון, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון יחליטו על כך, על יסוד נימוקים מפורטים, ולאחר שידונו מחדש בתיקון לכתב השיפוי ויבחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

7.4.4 להוראות נוספות לעניין ההצבעה באסיפה ראו סעיף 2 לעיל.

8. אשרור מינוי דח"צ (פרטים לעניין סעיף 1.5 שעל סדר היום)

8.1 כללי

8.1.1 ביום 1 באוגוסט 2012 אישרה האסיפה הכללית של הבנק את מינויו של מר חיים סאמט לכהונה כדירקטור חיצוני בבנק בהתאם להוראות סעיף 239 לחוק החברות (להלן: "דח"צ") (בנוסף על שני דח"צים אחרים המכהנים בבנק), לתקופה של שלוש (3) שנים. לפרטים נוספים ראו דוח מידי של הבנק על תוצאות אסיפות כלליות מיום 2 באוגוסט 2012 (מס' אסמכתא: 200217-01-2012).

8.1.2 לאחרונה נודע לבנק, כי בחודש אוגוסט 1997 נחתמה עסקת הלוואה למטרת רכישת נכס מקרקעין בין בנק אחר לבין חברה בשליטתו של מר סאמט ולווים נוספים (להלן, בהתאמה: "עסקת הלוואה" ו"הלווים"), וכי בחודש אפריל 2004 הוסבה יתרת הלוואה הנ"ל לבנק. עסקת הלוואה הובטחה בבטוחות אשר כללו גם את שעבוד מלוא הנכס. הלוואה האמורה נפרעה ביוני 2013.

8.1.3 בנוסף, כפי שדיווח מר סאמט לבנק ישראל, למר סאמט עדיין קיים חשבון בבנק (הכולל פיקדונות וני"ע).

8.1.4 בשל טעות שבתום-לב, דבר קיומה של עסקת הלוואה לא דווח לבנק על-ידי מר סאמט טרם מינויו כדח"צ. יודגש, כי מאז חודש אפריל 2004 (מועד העמדת הלוואה על-ידי הבנק) ועד למועד פרעון הלוואה כאמור לעיל, לא נערך כל שינוי בעסקת הלוואה ותנאיה, ובכלל זה לא נערך בהם כל שינוי בשנתיים שקדמו למועד אישור מינויו של מר סאמט כדח"צ על-ידי האסיפה הכללית.

8.1.5. על-אף האמור, בשל ספק אשר עשוי להתעורר באשר לאפשרות התקיימותם של קשרים עסקיים דרך כלל בין מר סאמט לבין הבנק המהווים זיקה (גם אם זניחה) בין מר סאמט לבין הבנק, בחנה ועדת הביקורת של הבנק ביום 11 באפריל 2013 את מהות קשריו עם הבנק לרבות עסקת ההלוואה והחליטה כי מדובר בקשרים זניחים, הן מבחינת מר סאמט והן מבחינת הבנק, וזאת לאור הנימוקים הבאים:

8.1.5.1. עסקת ההלוואה הועמדה שנים ארוכות טרם מינויו ותחילת כהונתו של מר סאמט כדח"צ בבנק.

8.1.5.2. מאז חודש אפריל 2004 (מועד העמדת ההלוואה על-ידי הבנק) ועד למועד פרעון ההלוואה כאמור לעיל, ההלוואה נפרעה כסדרה, ולא נערך כל שינוי בעסקת ההלוואה ותנאיה, ובכלל זה לא נערך בתנאי ההלוואה כל שינוי בשנתיים שקדמו למועד מינויו של מר סאמט כדח"צ. בנוסף, תנאי עסקת העמדת האשראי הנ"ל נקבעו בשנת 2004, כך שבמהלך השנתיים שקדמו למועד המינוי לא היו כל קשרים עסקיים בין הצדדים, למעט תשלום פירעון ההלוואה כסדרה.

8.1.5.3. עסקת ההלוואה היוותה מתן שירותים בנקאיים במהלך העסקים הרגיל של הבנק.

8.1.5.4. עסקת ההלוואה אושרה על-ידי כל הגורמים המוסמכים בבנק, ובהתאם לנהלי הבנק, והיא נעשתה בתנאי שוק מקובלים ובתנאים רגילים ללקוח מסוגם של מר סאמט והלווים הנוספים.

8.1.5.5. ההכנסות והרווחים אשר נבעו לבנק מעסקת ההלוואה ומידת השפעתה על רווחיות הבנק, רכושו והתחייבויותיו היו זניחים בשים לב לסך כל השירותים הבנקאיים שהבנק מעמיד בתחומים אלו, בשים לב לגובהם השולי של סכומי ההלוואה שטרם נפרעו (כאמור, ההלוואה נפרעה מאז שנדון הנושא על ידי ועדת הביקורת), ובשים לב לכך שההלוואה הובטחה במשכנתא על נכס מקרקעין ששווי המוערך גבוה באופן משמעותי מערך יתרת ההלוואה.

8.1.5.6. טיב ואיכות הלווים והביטחונות מאפשרים ללווים לקבל מימון דומה ובתנאים דומים בבנקים וגופים פיננסיים אחרים.

8.1.5.7. במועד בחינת העניין על-ידי ועדת הביקורת כאמור, יתרת החבויות של מר סאמט במסגרת עסקת ההלוואה היתה זניחה בשים לב להכנסותיו והיקף עסקיו של מר סאמט, ובשים לב לכלל חסכוניותו הכספיים ונכסיו האחרים ולכך שחלקו של מר סאמט בנכס המקרקעין המשועבד להבטחת ההלוואה היה בשווי הגבוה כפי שלושה מחלקו של מר סאמט ביתרת ההלוואה.

8.1.5.8. היותם של "קשרים עסקיים קמעונאיים שבין תאגיד ללקוח" מוחרגים מהגדרת המונח "זיקה" בחקיקה הבנקאית הקובעת את תנאי הכשירות הנדרשים מדירקטור בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה.

8.1.5.9. העובדה כי במועד הדיון בוועדת הביקורת כאמור, מר סאמט התחייב לפרוע את ההלוואה בעת הקרובה ולהעבירה לבנק אחר, דבר אשר בוצע. ההלוואה נפרעה זה מכבר.

8.1.6. על בסיס החלטת ועדת הביקורת הנ"ל ובהמשך לה, החליט דירקטוריון הבנק להמליץ בפני האסיפה הכללית לאשרר את מינויו של מר סאמט כדח"צ בבנק, וזאת בהתאמה להליך הקבוע בתקנה 5 לתקנות החברות (עניינים שאינם מהווים זיקה), התשס"ז-2006, המאפשר מינוי דירקטור חיצוני גם במקרים בהם קיימת "זיקה" בין הדירקטור לחברה, ובלבד שיתקיימו כל התנאים הבאים:

8.1.6.1. הקשרים זניחים הן מבחינת המועמד והן מבחינת החברה;

8.1.6.2. הקשרים החלו לפני מועד המינוי;

8.1.6.3. ועדת הביקורת אישרה קודם למינוי, בהתבסס על עובדות שהוצגו לפניו, כי מתקיים התנאי שבסעיף 8.1.6.1 לעיל;

8.1.6.4. קיומם של קשרים עסקיים או מקצועיים כאמור וכן אישורה של ועדת הביקורת הובאו לפני האסיפה הכללית קודם לאישור המינוי.

8.1.7. לפרטים נוספים אודות מר חיים סאמט, למיטב ידיעת הבנק, ראו עמוד 523 לדוח התקופתי של הבנק לשנת 2012 שפורסם במגנ"א ביום 21 במרץ 2013 (אסמכתא: 2013-01-013462).

8.1.8. מצ"ב **כנספת ו'** הצהרה מתוקנת של מר סאמט, כנדרש בהתאם לסעיפים 224 ב-ו- 241 לחוק החברות.

8.2. נוסח ההחלטה

לאשרר את מינויו של מר חיים סאמט כדירקטור חיצוני בבנק לפי סעיף 239 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, בהתבסס על המידע שהובא בפני האסיפה הכללית ועל החלטת ועדת הביקורת של הבנק מיום 11 באפריל 2013.

8.3. הרוב הדרוש

8.3.1. בהתאם לקבוע בסעיף 239(ב) לחוק החברות ובשים לב לכך שהבנק הינו תאגיד בלא גרעין שליטה, הרוב הדרוש לקבלת החלטה בסעיף 1.5 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: "**רוב רגיל**" ו"**המשתתפים בהצבעה**"), ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) מנין קולות הרוב יכלול רוב מכלל המשתתפים בהצבעה שאינם בעלי עניין אישי באשרור המינוי (להלן: "**בעלי מניות בלתי-תלויים**"); או (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות הבלתי-תלויים באשרור המינוי לא יעלה על שיעור של 2% מכלל זכויות ההצבעה בבנק.

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

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

8.3.4. תשומת-הלב מופנית לעניין ההצבעה בנושא זה גם לקבוע בסעיף 34(א1) לחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, שלפיו: "לא יסכים אדם עם אחר לעניין הצבעתם למינוי דירקטור בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית, לרבות לעניין הצבעתם להפסקת כהונתו, אלא על-פי היתר שנתן הנגיד לאחר התייעצות עם ועדת הרישיונות; הוראה זו לא תחול על חבר-מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11ד(א)(3)(ב) לפקודה, לעניין הצבעה למינוי דירקטור שהוצע כמועמד על ידם לפי אותו סעיף, וכן על מחזיק אמצעי שליטה שהסכים עם אחר, שהאחר יצביע בשמו ומטעמו בלא שיקול דעת, כפי שמחזיק אמצעי השליטה הורה לו, ובלבד שאם האחר מחזיק בעצמו אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי או בתאגיד החזקה הבנקאית, לפי העניין, לא יצביע בשמו ומטעמו של יותר ממחזיק אחר אחד".

לפיכך, לעניין החלטה בסעיף 1.5 שעל סדר היום, יכול בא-כוח (proxy) אשר הינו גם הוא בעל סטוק בבנק להצביע בשמו ומטעמו של בעל סטוק אחד נוסף בלבד.

דוח זה אושר על-ידי דירקטוריון הבנק ונחתם בשם הבנק בהתאם להסמכה של הדירקטוריון על-ידי מזכירת הבנק, עו"ד יעל (בן משה) רודניקי, ביום 7 באוגוסט 2013.

בפקודת הדירקטוריון,

יעל (בן משה) רודניקי, עו"ד
מזכיר הבנק

תל-אביב, 7 באוגוסט 2013.

נספח א' - מדיניות תגמול לנושאי משרה בבנק

א. רקע, מטרות ותחולה

1. מסמך זה מהווה את מדיניות הבנק לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק ("מדיניות התגמול"). מדיניות התגמול קובעת את המסגרת לתגמול נושאי המשרה בבנק, והיא כוללת, בין היתר, התייחסות למרכיב השכר, לתנאים הנלווים, לתנאי הפרישה, למרכיב תגמול הוני ולמרכיב התגמול המשתנה.
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.
4. מדיניות התגמול מושתתת, בין היתר, על הוראות תיקון 20 לחוק החברות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בחברה; על מכתב בנק ישראל מיום 5 באפריל 2009 שעניינו מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי ובשים לב לאמור בטיטת הוראת ניהול בנקאי תקין בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי" שפורסמה בנושא¹; על ביצועי הבנק והמערכת הבנקאית בשנים האחרונות; על תנאי ההעסקה והמענקים הנהוגים בבנק לנושאי משרה, וכן תנאי כהונה והעסקה במערכת הבנקאית בישראל אשר פורסמו לציבור; על תכניות העבודה של הבנק ומדיניות ניהול הסיכונים של הבנק; והכל בשים לב לחזון ולאסטרטגיה של קבוצת לאומי ותוך התאמת עקרונות מדיניות התגמול לגודל הבנק ואופי עסקיו, ולמטרות וליעדים אותם נועדה מדיניות התגמול להגשים.
5. מדיניות תגמול הבנק כמפורט בנייר זה תחול על תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה בבנק שיאושרו ממועד אישור מדיניות תגמול זו ואילך, ואין במדיניות תגמול זו כדי לפגוע בהתקשרויות הקיימות, ממועד אישור מדיניות תגמול זו, בין הבנק לבין נושאי המשרה בו לעניין תנאי כהונתם והעסקתם בבנק. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף זה לעיל, הבנק יפעל להעביר נושאי משרה בבנק להם חוזי העסקה במתכונת דור א' לחוזי העסקה במתכונת דור ב'. לאחר מעבר לתנאי דור ב' כאמור, יישמרו זכויותיהם של נושאי המשרה האמורים כפי שהיו עד למועד המעבר.

¹ מובהר, כי מדיניות התגמול כפופה לנוסח הסופי והמחייב של הוראה זו, לכשיפורסם על ידי הפיקוח על הבנקים, ולהוראות כל דין.

6. הדירקטוריון יקיים מעקב שוטף, בין השאר 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. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מדיניות התגמול תובא לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים, לאחר שועדת התגמול והדירקטוריון יבחנו את הצורך בהתאמת מדיניות התגמול לשינויים בפרופיל הסיכון של הבנק, ובסביבה העסקית והניהולית של הבנק.

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

- 7.1. **"בכירים"** – יו"ר דירקטוריון הבנק וחברי הנהלת הבנק;
- 7.2. **"גיליון מדידת ביצועים"** או **"Balanced Score Card"** – גיליון ציונים המשלב מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים ואחרים (כגון תשואה להון, הלימות ההון, עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק וכו'). גיליון מדידת הביצועים משמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות;
- 7.3. **"חבר הנהלה"** – חבר הנהלת הבנק (לרבות המנכ"ל הראשי של הבנק);
- 7.4. **"חוק החברות"** – חוק החברות, התשנ"ט-1999;
- 7.5. **"נושא משרה"** – כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לחוק החברות;
- 7.6. **"תנאי כהונה והעסקה"** – תנאי כהונה או העסקה של נושא משרה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה (מענק, תשלום גמול, פיצוי או כל הטבה אחרת הניתנים לנושא משרה בזיקה לסיום תפקידו בבנק), וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.
- 7.7. **"עובדי הבנק"** – כולל עובדים של קבלן כוח אדם שהבנק הוא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל 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. **"תכנית המענקים"** – תכנית הקובעת את אופן חלוקת המענקים לבכירים בבנק, שנקבעה בהתאם למדיניות התגמול ומצורפת למסמך מדיניות זה **כנספח 1**.

ב. תגמול נושאי המשרה בבנק – כללי

8. התגמול הניתן לנושאי המשרה בבנק יהיה מורכב משני רכיבים עיקריים:

8.1 . רכיב תגמול קבוע – הכולל: (א) שכר קבוע; (ב) הטבות ותנאים נלווים; (ג) תנאי פרישה; (ד) מענק שימור הוני חד-פעמי למנכ"ל וליתר חברי ההנהלה שיינתן בתגמול הוני מבוסס מניות ו- (ה) מענק הוני חד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון שיינתן בתגמול הוני מבוסס מניות, כמפורט להלן;

8.2 . רכיב תגמול משתנה – הכולל: (א) 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- (ב) מענק אישי מיוחד מותנה ביצועים לחברי ההנהלה (למעט המנכ"ל הראשי), כולם או חלקם, שיינתן במזומן, על פי קריטריונים איכותיים שאינם ניתנים לכימות.

ג. משכורת ותנאים נלווים

נושאי המשרה בבנק יהיו זכאים לשכר חודשי קבוע שיכול שיהיה צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן, בכפוף לכך שהמשכורת החודשית ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הראשי (כל אחד מהם בנפרד) לא תעלה על 195,000 ש"ח צמוד למדד המחירים לצרכן (לפי המדד הידוע בחודש ינואר 2013), ואילו המשכורת החודשית של שאר נושאי המשרה (כל אחד מהם בנפרד) לא תעלה על 130,000 ש"ח (צמוד למדד כאמור).

9 . ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את היחס בין סך תנאי הכהונה והעסקה המרביים האפשריים בהתאם למדיניות התגמול ליו"ר הדירקטוריון, למנכ"ל הראשי ולשאר נושאי המשרה לבין השכר הממוצע והשכר החציוני של שאר עובדי הבנק, וסברו כי היחסים שהוצגו בפניהם הינם סבירים, ואין בהם כדי לפגוע ביחסי העבודה בבנק, בין היתר בשל תפקידם הניהולי של בכירים אלה כמי שנמצאים בחוד החנית של הבנק, וההבדל הנגזר מכך בין התפקידים ותחומי האחריות של אותם בכירים לבין התפקידים ותחומי האחריות של שאר עובדי הבנק. בנוסף, נחה דעתם של הוועדה והדירקטוריון, שיחסים אלו משקפים את פערי התגמול המקובלים במערכת הפיננסית בישראל.

10 . בהתאם לקבוע בסעיף 272(ד) לחוק החברות, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בבנק (למעט דירקטורים), טעונים אישור של ועדת התגמול בלבד, אם ועדת התגמול אישרה כי השינוי בתנאי הכהונה וההעסקה אינו מהותי. לעניין זה נקבע בזה כי סך השינויים הלא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושא משרה בבנק (שאינו דירקטור) (להוציא שינויים שיינבעו מהצמדת רכיבי התגמול השונים למדד) שיאושרו על ידי ועדת התגמול בכל שנת דיווח, לא יעלה על 5% ביחס לתנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה הרלבנטי.

11 . לצורך קביעת גובה השכר החודשי הקבוע של נושא המשרה בעת התקשרות עם נושא משרה בבנק, יתחשבו ועדת התגמול והדירקטוריון ברמות השכר המקובלות בבנק (לנושאי משרה ולכלל עובדי הבנק) ובארבעת הבנקים הגדולים האחרים בשים לב לתפקידו של נושא המשרה ולתחומי אחריותו, וכן ישקלו ועדת התגמול והדירקטוריון, בין היתר, את השיקולים המפורטים להלן:

11.1 . התפקיד אליו מתמנה נושא המשרה והשכר אותו קיבל בתפקידו הקודם;

- 11.2. היקף ותחומי אחריותו של נושא המשרה בקבוצת לאומי ;
- 11.3. שימור מנהלים בעלי יכולות מוכחות בבנק ;
- 11.4. מומחיותו של נושא המשרה, כישוריו, הישגיו והשכלתו ;
- 11.5. ניסיונו המקצועי של נושא המשרה, התפקידים אותם מילא בעבר, לרבות בבנק, וניסיונו בתחום הרלבנטי לתפקיד אליו הוא מתמנה.
12. נושאי משרה בבנק יהיו זכאים לזכויות סוציאליות, כגון: הפרשות לקופת גמל ופיצויים², הפרשות לפוליסת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה והפרשות לקרן השתלמות.
13. נושאי משרה בבנק יהיו זכאים לתנאים נלווים שונים, כגון: זכאות לחופשה שנתית, ימי מחלה, דמי הבראה, רכב וטלפונים (לרבות גילום שווי למס), 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, וכיוצ"ב.
- ד. מענקים**
14. הבנק קבע תכנית מענקים בהתבסס על מדיניות תגמול זו, אשר תחול למשך שלוש השנים 2013, 2014 ו-2015³.
15. הבנק רואה באימוץ תוכנית מענקים לנושאי המשרה בבנק, כולם או חלקם, חשיבות רבה בניהול הבנק. מדיניות תגמול ותכנית מענקים הולמת ואפקטיבית חיוניות לצורך גיוס, שימור ותמרוץ נושאי משרה איכותיים בבנק במטרה ליצור ערך כלכלי ארוך טווח לבנק.
16. תוכנית המענקים משמשת לצורך הנעת נושאי המשרה והכוונתם בהתאם ליעדי הבנק ותוכניתו האסטרטגית, בהתחשב בתיאבון הסיכון שלו ובשים לב לתנאים השוררים בסביבה העיסקית והניהולית של הבנק.
17. קביעת היקף ותנאי תוכנית מענקים כאמור תעשה בשים לב לשיקולים כלל ארגוניים רחבים, למטרות וביצועים ארוכי טווח של הבנק והקבוצה ולכלל התגמול הניתן לנושאי המשרה בבנק, ותיקח בחשבון גם את תנאי הפרישה השונים של נושאי המשרה.
18. תוכנית המענקים תכלול מגבלות ותקרות לסכומי המענקים הניתנים על פיה, ומגבלות ותקרות לסכומי המענקים לכל בכיר.

² לרבות ביטוח מנהלים, קרן פנסיה וכו'.

³ בכפוף לתיקונים ו/או שינויים שיאושרו, אם יאושרו (בהתאם לנדרש בדין), למדיניות התגמול ו/או תוכנית המענקים, כאשר התוכנית ומרכיביה ייבחנו מעת לעת, על-ידי הדירקטוריון, באמצעות ועדת התגמול, תוך שקילת הצורך בביצוע שינויים והתאמות.

19. אימוץ תוכנית מענקים לנושאי משרה בבנק אינו מהווה ולא יהווה התחייבות של הבנק למתן מענקים ולא יהיה בו כדי ליצור מחויבות ו/או זכות מוקנית למי מנושאי המשרה לקבל מענקים. תוכנית מענקים לנושאי משרה ו/או מענקים הניתנים על פיה או בכלל, לא יהיו ואינם חלק מהשכר המשולם למי מהם, ולא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים, קצבת פרישה ולא יחשבו כתנאי נלווה מכל מין וסוג שהוא של מי מנושאי המשרה.

20. בתכנית המענקים נקבעו, בין היתר, הוראות אשר יבטיחו כי: (א) 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; ו- (ב) נושאי משרה בבנק לא ייצרו הסדרי גידור פרטיים שיש בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכון הגלומה בתכנית המענקים.

21. תכנית המענקים לא תעודד לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של הבנק ותשמור על איזון הולם בין רכיבי התגמול המשתנים לבין כלל רכיבי התגמול הקבועים. בהתאם לכך, תוכנית המענקים לבכירים תכלול מענק שנתי מותנה ביצועים, מענק אישי מיוחד, מענק הוני חד-פעמי למנכ"ל ולחברי ההנהלה (כולם או חלקם) ומענק הוני חד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון, כדלקמן:

1. ד. תגמול משתנה - מענק שנתי ומענק אישי מיוחד מותני ביצועים

22. תוכנית המענקים תכלול מענק שנתי מותנה ביצועים ("המענק השנתי"). המענק השנתי ינתן מחציתו במזומן ומחציתו בזכות למניות הבנק (לפי מחיר מינימום למניה שייקבע מראש), כאשר קבלת המניות הנ"ל תהיה פרוסה על פני מספר שנים.

תנאי הסף לקבלת התגמול המשתנה הם: זכאות עובדי הבנק למענק בגין שנת המענק ועמידת הבנק ביחסי הלימות הון הנדרשים על פי הוראות בנק ישראל.

עוד יכלול התגמול המשתנה מותנה הביצועים מענק אישי מיוחד (לבכירים שאינם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי) שינתן במזומן, כאמור בסעיף 31 להלן ("מענק אישי מיוחד" וביחד עם המענק השנתי – "התגמול המשתנה"), ובלבד שהמענק השנתי והמענק האישי המיוחד לכלל הבכירים בבנק, לא יעלו ביחד על 28 מיליון ₪ (צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בינואר 2013).⁴

חלקו של התגמול המשתנה מותנה הביצועים (הכולל את המענק השנתי ואת המענק האישי המיוחד)⁵ לכל אחד מן הבכירים בנפרד לא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה וההעסקה של אותו בכיר בשנת המענק.⁶

⁴ סכום המענק השנתי מותנה הביצועים המקסימלי הוא בגין יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי ו-13 חברי הנהלה, ובמקרה בו יגדל / יפחת מספר הבכירים בבנק, יגדל / יקטן סכום המענק השנתי מותנה הביצועים לכלל הבכירים בבנק בשיעור של עד 5% בגין כל בכיר שיתווסף / ייגרע ממצבת הבכירים כאמור (וזאת מבלי שחלק יו"ר הדירקטוריון וחלק המנכ"ל הראשי ישתנה. דהיינו שיעור חלקם של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי מסך סכום המענק השנתי יותאם ויפחת אם יגדל מספר הבכירים, ושיעור חלקם יותאם ויגדל אם יפחת מספר הבכירים).

⁵ לצורך חישוב היחס המקסימלי הנ"ל: (א) המדידה תיעשה על ידי פריסה של הרכיבים על פני תקופת התוכנית באופן יחסי לכל שנה. ו- (ב) התגמול המשתנה אינו כולל את התגמול ההוני החד-פעמי.

23. בתכנית המענקים ניתן לדירקטוריון שיקול דעת בלתי מוגבל להפחית את סך התגמול המשתנה, לרבות אך לא רק, סמכות להחליט, על פי שיקול דעתו, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול של הדירקטוריון, האם להפחית, ובאיזה שיעור, את סכום המענק השנתי לשנה מסוימת ולצורך כך יילקחו בחשבון רווחים מהותיים של הבנק אשר הדירקטוריון סבר כי אינם נובעים מפעילות רגילה כמו גם הפסדים מהותיים באותה שנה⁷.

24. הדירקטוריון יהיה מוסמך, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול, לעדכן מראש, בתחילת כל שנת מענק, את הקשר בין גובה המענק השנתי לבין התשואה להון של הבנק בשנת המענק, וזאת על ידי שינוי בשיעור של עד 1% במדרגות התשואה המזכות במענק שנתי על פי תוכנית המענקים. עם זאת, מובהר, כי הדירקטוריון לא יהיה רשאי להפחית את מדרגת התשואה להון המינימלית המזכה במענק שנתי.

25. המענק השנתי בשנה רלבנטית יקבע בהתבסס על התשואה להון של הבנק בשנת המענק, אשר תתוקן (בשיעורים שייקבעו בתכנית המענקים), כדלקמן:

25.1. על פי השוואת התשואה להון של הבנק למערכת הבנקאית;

25.2. על פי התוצאות העסקיות והרווחיות של הבנק והקבוצה בטווח הקצר והארוך, עמידה באסטרטגיה ובתכנית העבודה של הבנק, וכן עמידה ביעדי הבנק בתחומים של ניהול הסיכונים ועמידה ביעדי הלימות ההון, וציות לחוקים, הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק, וזאת באמצעות גיליון מדידת הביצועים. בתחילת כל שנה, ידון ויאשר הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור והמלצות ועדת התגמול, מראש, את הפרמטרים והמשקלות של גליון מדידת הביצועים לאותה שנה, וזאת בהתבסס על תכנית העבודה של הבנק.

26. תגמול כל אחד מהבכירים יתחשב, בין היתר, בתרומתו להשגת יעדי הבנק והקבוצה לטווח הקצר והארוך ובהתחשב בתפקידו ותחומי אחריותו בבנק ובקבוצה וזאת בהתבסס על גליון מדידת ביצועים של הבכיר (או של הבנק לעניין יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי). כמו כן התגמול יתחשב בציון הערכה אישי לחברי ההנהלה (שאינם המנכ"ל הראשי) שיינתן בדיעבד בסמוך לאחר תום שנת המענק על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי.

27. תגמול בכירים המעורבים בתהליכי הפיקוח והבקרה בבנק, יקבע גם בשים לב לחשיבות ורגישות התפקידים המוטלים על בכירים אלו.

28. סכום המענק השנתי למנכ"ל הראשי לא יעלה על 20% מהמענק השנתי הכולל, לכל הבכירים, בשנה הרלבנטית, וסכום המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון לא יעלה על 16% מהמענק השנתי הכולל, לכל הבכירים, בשנה רלבנטית.

29. הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול מוסמך לאשר, מידי שנה, את סכום המענק השנתי בגין שנת המענק הרלבנטית, שיחושב באמצעות מומחה חיצוני.

⁶ על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון, היה וחלקו של התגמול המשתנה ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2013 בלבד, יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר בגין שנה זו, כי אז יראו חריגה זו כמאושרת.

⁷ יצוין, כי על פי טיוטת הוראת המפקח על הבנקים (הנוכרת בסעיף 4 למסמך מדיניות זה לעיל) גם המפקח על הבנקים יהיה רשאי להורות על הגבלת תשלום התגמול המשתנה.

30. תשלומי המענק השנתי ייפרסו על פני שנתיים נוספות ותשלומם ו/או הענקתם בפועל יותנה בתשואה להון בשנות הפריסה העוקבות ובעמידה ביעדי הלימות ההון.
31. כאמור לעיל, תוכנית המענקים תכלול גם מענק אישי מיוחד מותנה ביצועים. המענק האישי המיוחד יינתן לחברי הנהלה (שאינם המנכ"ל הראשי), ובלבד שלא יעלה על 1 מיליון ₪ לחבר הנהלה בודד ולא יעלה במצטבר על סכום של 3 מיליון ₪ (לכל חברי הנהלה). המענק האישי המיוחד יהיה מותנה בקריטריונים איכותיים מוגדרים מראש שאינם ניתנים לכימות בשנת המענק המותנה כגון: (1) תרומה לתכנון האסטרטגיה של הבנק; (2) יישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים, לרבות תכניות התייעלות, אשר הוגדרו לחבר הנהלה מראש; (3) ייזום, הובלה וקידום פרויקטים ותהליכים מיוחדים של הבנק, אשר הוגדרו לחבר הנהלה מראש, ובין היתר בתחום העסקי, או המבני של הבנק או הקבוצה, וכן בתחום האתיקה.
2. ד. תגמול לנושאי משרה אחרים (שאינם בכירים)
32. מבלי לגרוע מהאמור לעיל לעניין תגמול הבכירים בבנק, זכאותם של נושאי המשרה האחרים בבנק (שאינם בכירים)⁸ ("נושאי המשרה האחרים") לתגמול משתנה מותנה ביצועים, תהיה בהתאם לעקרונות המפורטים להלן או בהתאם לתוכנית תגמול שתאושר על ידי הדירקטוריון לכלל עובדי הבנק או לעובדים מרכזיים אחרים בבנק, כולם או חלקם⁹:
- 32.1. המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה האחרים, ככל שיינתן, יכול שיינתן במזומן¹⁰, ויכול שייפרס על פני מספר שנים, הכל בהתאם להחלטת ועדת התגמול של הדירקטוריון ודירקטוריון הבנק.
- 32.2. סך המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה האחרים ייקבע על בסיס ציון משוקלל שיורכב מ- 70% ציון אישי בהתאם לגיליון מדידת ביצועים (BSC) ו- 30% ציון הערכה אישית שיינתן על ידי הדירקטוריון בהתחשב בהמלצת המנכ"ל הראשי, ועל בסיס ממוצע סכום המענק השנתי מותנה הביצועים לחברי הנהלת הבנק (למעט המנכ"ל הראשי) בגין השנה הרלבנטית, ובלבד שסך המענק השנתי לכל אחד מנושאי המשרה האחרים לא יעלה בכל מקרה על (75%) מסכום הממוצע האמור.
- 32.3. יובהר, למען הסר ספק, כי במקרה בו לא יהיו זכאים הבכירים בבנק למענק שנתי על פי תכנית המענקים מכל סיבה שהיא, גם נושאי המשרה האחרים לא יהיו זכאים למענק שנתי בגין אותה שנה.
33. נושאי המשרה האחרים (שאינם הבכירים) יהיו זכאים להשתתף בתוכנית תגמול הונית שתאושר על ידי הדירקטוריון, ככל שתאושר תוכנית תגמול הונית כאמור, לעובדי הבנק או לקבוצת עובדים בבנק.

⁸ בנוסף ומעבר לתוכנית המענקים לבכירים כאמור לעיל.

⁹ בהתאם לנדרש בטיוטת חוזר הפיקוח על הבנקים לעניין מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי.

¹⁰ אלא אם הוחלט בדירקטוריון לאחר קבלת החלטת והמלצת ועדת תגמולים כי המענק ינתן, כולו או חלקו, ברכיב הוני.

3. ד. תגמול קבוע - מענק שימור הוני ("המענק ההוני החד-פעמי")
34. תוכנית המענקים תכלול גם מענק הוני חד-פעמי (מענק שימור) שיינתן למנכ"ל הראשי ויתר חברי ההנהלה, כולם או חלקם, בזכויות לקבלת מניות של הבנק.
35. המענק ההוני החד-פעמי נועד להבטיח את הגברת עניינם של הבכירים בהצלחתו של הבנק ובתוצאות פעילותו העסקית.
- המענק ההוני החד-פעמי ייפרס לטווח ארוך ושוויו של המענק ההוני החד-פעמי יהיה מוגבל למקסימום של 25 מיליון ש"ח לכל שנות תכנית המענקים, לכלל חברי ההנהלה, והענקתו תהא מותנית בהמשך עבודת חבר ההנהלה הרלבנטי בבנק או בקבוצה.
36. בתכנית המענקים ייקבע יחס בין שווי המענק ההוני החד-פעמי הניתן למנכ"ל הראשי לבין שווי המענק ההוני החד-פעמי ליתר חברי ההנהלה המשתתפים בתוכנית, כך שחלק המנכ"ל הראשי לא יעלה על 25% מכלל המענק ההוני החד-פעמי. בנוסף, חלקו המקסימלי של כל אחד מחברי ההנהלה האחרים (שאינו המנכ"ל הראשי) מכלל המענק ההוני החד-פעמי, לא יעלה על $16\frac{2}{3}\%$ מכלל המענק ההוני החד-פעמי¹¹.
37. חלוקת המענק ההוני החד-פעמי בין יתר חברי ההנהלה תיעשה על פי המלצת המנכ"ל הראשי ובאישור הדירקטוריון, בין היתר בשים לב לתפקידו, תחומי אחריותו בבנק וכן מומחיותו וניסיונו המקצועי של חבר ההנהלה הרלוונטי, הבטחת המשך עבודתו בבנק לטווח ארוך וכן בשים לב ותוך לקיחה בחשבון האם חבר ההנהלה הוא בעל זכויות של דור א' בבנק או בעל זכויות אחרות.
4. ד. תגמול קבוע - מענק הוני חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון ("מענק הוני חד-פעמי ליו"ר")
38. תוכנית המענקים תכלול מענק הוני חד פעמי לקבלת מניות של הבנק, שיינתן למי שיבחר כיו"ר הדירקטוריון של הבנק לאחר האסיפה השנתית של הבנק לשנת 2013.
39. המענק ההוני החד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון ייפרס באופן שווה על פני שלוש שנים. דהיינו, בתום כל אחת מהשנים – הראשונה, השנייה והשלישית¹² – יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון לשליש מהמענק ההוני החד-פעמי.

¹¹ שווי המענק ההוני החד פעמי כאמור לעיל הינו בגין המנכ"ל הראשי ו-13 חברי הנהלה, כאשר במקרה בו יתווספו חברי הנהלה חדשים לבנק בתקופת מדיניות התגמול, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי, להעניק לעד ולא יותר משני (2) חברי הנהלה חדשים כאמור מענק הוני חד-פעמי בתנאים זהים לתנאים המפורטים בתכנית זו (למעט לעניין מועדי ההבשלה של הזכויות למניות שייקבעו בהתאם למועד הענקת המענק ההוני לחברי ההנהלה אלו), וזאת בשווי נוסף בשיעור של עד 5% מסך המענק ההוני החד-פעמי הכולל, לכל אחד מחברי ההנהלה שיתווספו כאמור.

¹² על אף האמור לעיל, מועד ההבשלה השלישי והאחרון יהיה בתום השנה השלישית ממועד הענקתו כאמור או במועד האסיפה הכללית השנתית של הבנק השלישית לאחר בחירתו כדירקטור, לפי המוקדם.

שווי של המענק ההוני החד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון (במועד ההענקה) יהיה מוגבל למקסימום של עד 1.66 מיליון ש"ח לכל שנה (וסה"כ עד 5 מיליון ₪) והענקתו מותנית בהמשך כהונתו בבנק. סכום המענק ההוני החד-פעמי כאמור יקבע על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת החלטת ועדת התגמול, וזאת בשים לב, בין היתר, לשיקולים הבאים: ניסיונו המקצועי, לרבות ניסיון פיננסי, ניסיון בנקאי וניסיון ניהולי בתאגידים גדולים, מומחיותו, מעמדו הציבורי והישגיו.

ה. ביטוח, פטור ושיפוי

40. 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.

41. 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 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.

42. 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.

43. בנוסף, 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.

44. תקנון הבנק קובע, כי הבנק רשאי לפטור מראש נושא משרה בה מאחריותו, כולה או מקצתה, בשל נזק עקב הפרת חובת זהירות כלפיה, 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. מובהר, כי האמור בסעיף זה לעיל מובא למען שלמות התמונה בלבד וכי אין באמור לעיל כדי לקבוע מדיניות לעניין הענקת פטור לנושאי המשרה בבנק.

45. הזכויות הפנסיוניות לנושאי משרה בבנק להם חוזים אישיים במתכונת דור א'¹³, בעת פיטורין או פרישה, יהיו כדלקמן:

45.1. במקרה של פיטורין או במקרה של פרישה לפנסיה, יהיו זכאים נושאי המשרה הנ"ל לקיצבת פנסיה מיידית, אם צברו גיל בתוספת ותק בעבודה בבנק בסך הכל של 75 שנה או של 80 שנה בחוזים החדשים, כאשר שנות הכהונה כחבר הנהלה (אם הבכיר כיהן לפחות 7 שנים כחבר הנהלה) תיספרנה כשנות ותק נוספות לצורך צבירת השנים כאמור. שיעור הפנסיה לחברי הנהלה יהיה בשיעור של 2.67% לשנה בגין 15 שנות העבודה הראשונות ו- 2% לשנה בגין כל שנה נוספת בה לא כיהן הבכיר כחבר הנהלה (ואם הבכיר אינו חבר הנהלה – 1.5%), או 2.5% בעבור כל שנה של כהונה כחבר הנהלה (ואם הבכיר אינו חבר הנהלה – 2%), והכל עד לשיעור מירבי של 70%. בחר הבכיר כאמור, תהיה זכותו לקבל קצבת פרישה מהבנק מותנית בכך שכל הזכויות והכספים שיעמדו לזכות הבכיר בקופת התגמולים והפיצויים יהיו מקור לתשלום קצבת הפרישה מהבנק כאמור.

45.2. לחילופין, יהיו זכאים נושאי המשרה הנ"ל לבחור, במקרה של פיטורין או במקרה של פרישה לפנסיה, בפיצויי פיטורין בגובה 200% (ובמקרה של פיטורין בלבד, אם נושא המשרה לא צבר גיל בתוספת ותק בעבודה בבנק בסך הכל של 75 שנה או 80 שנה כאמור – 250%) מהמשכורת החודשית האחרונה לכל שנת עבודה בבנק בתוספת הכספים שנצברו בקופת התגמולים, ובמקרה זה נושא המשרה לא יהיה זכאי לפנסיה תקציבית.

46. נושאי משרה להם חוזים אישיים – שאינם עובדי דור א' – לא יהיו 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 פיטורי נושא משרה הנמנה על קבוצת מנהלים מוגדרת מקרב עובדי דור ב' בבנק ואשר בעת הפיטורין היה גילו 55 שנה או יותר ואשר ותק עבודתו בבנק היה 25 שנה או יותר תעמוד 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.

47. הדירקטוריון לאחר קבלת החלטת והמלצת ועדת התגמול, יהיה רשאי לקבוע, כי ביחס לנושאי משרה בדרג בכיר מאוד יחולו תנאי הפרישה המנויים לעיל, כולם או מקצתם, גם במקרה של התפטרות אותו נושא משרה.

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

¹³ 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'.

48. הבנק יפעל להעביר נושאי משרה 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' כאמור בסעיף 45 לעיל 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.
49. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 47 לעיל, נושא משרה שיתפטר מרצונו מעבודתו בבנק יהיה זכאי לפיצויי פיטורין בגובה 100%¹⁴ מהמשכורת החודשית האחרונה כפול מספר שנות עבודתו בבנק ובתוספת כספי קופת התגמולים. בנוסף, חבר הנהלה שיתפטר מעבודתו בבנק בהגיעו לגיל 62 שנה או יותר יהיה זכאי לקבל פיצויי פיטורין כאמור בשיעור של 200%¹⁰.
50. הפסקת יחסי עובד ומעביד בין הבנק לבין נושאי משרה תיעשה במועד הודעה מצד אחד למשנהו של עד 6 חודשים מראש, כאשר בתקופת ההודעה המוקדמת יהיה זכאי נושא המשרה למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים.
51. 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.
52. מדיניות הבנק הינה לדרוש מנושאי המשרה להתחייב 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.
- ז. **גמול לדירקטורים**
53. מדיניות התגמול כאמור לעיל חלה על יו"ר הדירקטוריון, לפי העניין. מדיניות התגמול אינה חלה על יתר הדירקטורים, למעט האמור בסעיפים 40 עד 44 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.

¹⁴ ועל נושא משרה דור ב' להחזיר לבנק סכום בגובה ההפרשות לפיצויי פיטורין.

ח. שונות

54. אין באמור במדיניות תגמול נושאי משרה 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.

נספח ב' – תכנית מענקים לבכירים בנק

בללי .1

- 1.1. תוכנית זו נקבעה על ידי דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול של הדירקטוריון, בהתאם למדיניות התגמול, והיא מהווה יישום של מדיניות התגמול של הבנק לעניין מרכיבי התגמול הבאים: מענק שנתי מותנה-ביצועים, מענק שנתי אישי מיוחד לחברי הנהלה (שאינם המנכ"ל הראשי), מענק שימור הוני חד-פעמי למנכ"ל הראשי וחברי הנהלה ומענק הוני חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון, הכל כמפורט בהרחבה להלן. התכנית אינה מתייחסת למרכיבי השכר, ובכלל זה לשכר הבסיס של הבכירים, להטבות הסוציאליות או לתנאי הפרישה שלהם. עם זאת, מרכיבי התגמול הכלולים בתוכנית נקבעו בשים לב לכלל רכיבי התגמול הניתנים לבכירים.
- 1.2. עקרונות התוכנית גובשו בהתאמה להוראות הדין הרלבנטיות במועד אישורה בדירקטוריון הבנק, והוראותיה כפופות להוראות הדין כפי שתהיינה מעת לעת, ובכלל זה להוראות ולהנחיות המפקח על הבנקים בנוגע למדיניות התגמול בתאגידים בנקאיים¹.
- 1.3. המענקים (בין כספיים ובין הוניים) הקבועים בתוכנית, על-פי מדיניות התגמול, אינם מהווים חלק מהשכר המשולם לבכירים². ככאלה הם לא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים או קצבת פרישה, ולא יחשבו כתנאים נלווים מכל מין וסוג שהוא של מי מהבכירים.
- 1.4. התוכנית ומרכיביה ייבחנו מעת לעת ובתחילת כל שנה על-ידי הדירקטוריון, באמצעות ועדת התגמול, תוך שקילת הצורך בביצוע שינויים והתאמות בתוכנית, ובכלל זה על-בסיס, בין היתר, הניסיון שיירכש במהלך יישומה של התכנית ובהתאם לשינויים שיחולו בדין ובסביבה העסקית והניהולית בה פועל הבנק. מובהר כי ועדת התגמול של הדירקטוריון תהיה רשאית לערוך שינויים בתוכנית לפי שיקול-דעתה ובכפוף לכל דין, בכפוף לאישור הדירקטוריון ובכפוף לאישור האסיפה הכללית, ככל הנדרש על פי דין.
- 1.5. תכנית זו אינה מהווה התחייבות מצד הבנק כלפי מי מהבכירים למתן מענקים (כספיים, הוניים או אחרים), ואין בתכנית זו כדי להקנות זכות כלשהי למי מהבכירים, כשם שאין בה כדי להקנות זכות כלשהי לצד ג'.

¹ בהקשר זה יצוין, כי עשויים לחול שינויים בתכנית שתחולתם רטרואקטיבית (מיום 1 בינואר 2013), עקב דרישות המפקח על הבנקים כאמור. עוד יצוין, כי על-פי טיוטת הוראת המפקח על הבנקים בעניין "מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי", רשאי המפקח להורות על הגבלת התשלום של רכיבי התגמול המשתנה למי מהבכירים.

² למעט לעניין ניכוי מס במקור על פי דין.

2. הגדרות

- 2.1 "גיליון מדידת ביצועים" או "Balanced Score Card" – גיליון ציונים המשלב מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים ואחרים (כגון תשואה להון, הלימות ההון, עמידה במדיניות ניהול הסיכונים של הבנק וכו'). גיליון מדידת הביצועים משמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות.
- 2.2 "הבכירים" – יו"ר הדירקטוריון של הבנק, המנכ"ל הראשי של הבנק ויתר חברי הנהלת הבנק.
- 2.3 "המענק השנתי" – מענק שנתי מותנה ביצועים, על פי הוראות תוכנית מענקים זו.
- 2.4 "התשואה להון" – התשואה להון בגין הרווח הנקי של קבוצת לאומי לבעלי מניות הבנק על פי הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק.
- 2.5 "חברי הנהלה" – חברי הנהלת הבנק, לרבות המנכ"ל הראשי.
- 2.6 "ציון משוקלל של הבנק" – ציון הבנק לכל שנת מענק על פי תוכנית זו, שיינתן בטווח של 80-120, בהתאם לאמור בסעיף 4.5 להלן.
- 2.7 "שיעור התשואה המתוקנן" – שיעור התשואה המתקבל מהחישוב האמור בסעיף 4 להלן.
- 2.8 "שנת המענק" – השנה הקלנדרית שבגינה ניתן המענק השנתי.
- 2.9 "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 והקבוצה.
- 2.10 "יחידות RSU" – יחידות מניה חסומות המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק, כאשר הזכות לקבלת המניות שתנבענה מיחידות ה- RSU מותנית בעבודת הבכיר הרלבנטי בבנק עד כל אחד ממועדי ההבשלה.

3. תנאים מתלים למתן המענק השנתי והמענק האישי המיוחד

- בקרות אחד מהאירועים המפורטים להלן בגין שנת המענק, לא יוענק לבכירים מענק שנתי כאמור בסעיף 4 להלן ולא יוענק מענק אישי מיוחד למי מהבכירים האחרים כאמור בסעיף 0 להלן:
- 3.1 יתר העובדים בבנק אינם זכאים למענק בגין שנת המענק.
- 3.2 הבנק לא עמד בשנת המענק בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים, לפי הדוחות הכספיים.
- כמו כן, בכיר לא יהא זכאי למענק שנתי בקרות אירוע המאפשר לבנק לפטר אותו ללא פיצויים.

4. המענק השנתי

4.1. כללי

תכנית המענקים קובעת את אופן קביעת המענק השנתי מותנה הביצועים לבכירים בגין כל אחת מהשנים 2013, 2014 ו-2015³. המענק השנתי מבוסס, בין היתר, על שיעור התשואה להון, על ביצועי הבנק השנתיים ביחס ליעדים שנקבעו על ידי הדירקטוריון וביחס לקבוצות הבנקאיות האחרות, על ביצועי היחידות הרלבנטיות למדידת ביצועי כל אחד מחברי ההנהלה, ועל התפתחות התוצאות העסקיות של הבנק על פני זמן.

4.2. אופן קביעת המענק השנתי על פי תכנית המענקים

המענק השנתי מותנה הביצועים לבכירים בבנק ייקבע בהתאם למפורט להלן. **בשלב הראשון**, ייקבע היקף המענק השנתי לכלל הבכירים על פי התוצאות העסקיות של הבנק והקבוצה והשוואתן למערכת הבנקאית. **בשלב השני**, ייקבע אופן החלוקה של סכום המענק השנתי בין הבכירים השונים, וזאת בשים לב למדידת ביצועיהם וביצועי היחידות שבתחומי אחריותם בשנת המענק.

4.3. קביעת היקף המענק השנתי הכולל לבכירים

4.3.1. היקף המענק השנתי הכולל לכלל הבכירים (להלן: "**המענק השנתי הכולל**") ייקבע על בסיס שיעור התשואה המתוקנן של הבנק לשנת המענק. לצורך כך יתוקנן שיעור התשואה להון של הבנק על פי ציון הבנק, כפי שיפורט בסעיף 4.5 להלן.

4.3.2. חישוב "שיעור התשואה המתוקנן" ייעשה בהתאם לנוסחת החישוב הבאה:

$$100 - \text{ציון הבנק} \quad \text{תשואה} \\ \text{X } 2\% \quad + \quad \text{להון (\%)} \\ \text{-----}$$

20

התקנון עשוי להביא לתוספת או להפחתה של עד 2% ביחס לשיעור התשואה להון. דהיינו, שיעור התשואה המתוקנן יכול להיות גבוה או נמוך יותר משיעור התשואה להון של הבנק בשני אחוזים לכל היותר.

4.3.3. רק שיעור תשואה מתוקנן הגבוה מ-6% יזכה את הבכירים בבנק במענק שנתי על פי תוכנית מענקים זו.

אם שיעור התשואה המתוקנן יהיה 6%, אזי היקף המענק השנתי הכולל יהיה אפס (0) ("**המדרגה התחתונה**"); אם שיעור התשואה המתוקנן יהיה 8.5%, אזי היקף המענק השנתי הכולל יהיה 19.5 מיליון ש"ח⁴ ("**מדרגת הביניים**"); אם שיעור

³ בכפוף לתיקונים/או שינויים שיאושרו, אם יאושרו (בהתאם לנדרש בדין), למדיניות התגמול ו/או תוכנית המענקים.
⁴ צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בתחילת ינואר 2013.

התשואה המתוקנן יהיה 11% ומעלה, אזי היקף המענק השנתי הכולל יהיה 28 מיליון ₪ ("המדרגה העליונה")⁵.

4.3.4. היקף המענק השנתי הכולל (לכלל הבכירים) לא יעלה בכל מקרה על 28 מיליון ₪⁶.

ככל ששיעור התשואה המתוקנן יהיה בטווח שבין הערכים המפורטים לעיל, ייקבע שיעור המענק הכולל באופן ליניארי בין שני הערכים הקרובים.

4.3.5. על אף האמור לעיל, דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול של הדירקטוריון, יהיה רשאי להחליט בתחילת כל שנת מענק על העלאה של המדרגה התחתונה, מדרגת הביניים ו/או המדרגה העליונה בטווח של אחוז אחד (1%) לכל היותר לכל מדרגה כאמור, ו/או להחליט בתחילת כל שנת מענק על הפחתה של מדרגת הביניים ו/או המדרגה העליונה בטווח של אחוז אחד (1%) לכל היותר לכל מדרגה כאמור. מובהר, כי דירקטוריון הבנק לא יהיה רשאי להחליט על הפחתת המדרגה התחתונה.

4.4. שיקול דעת להפחתת סכום המענק השנתי

דירקטוריון הבנק, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול של הדירקטוריון, רשאי להחליט, על פי שיקול דעתו, על הפחתת סכום המענק השנתי בסכום בלתי מוגבל. בכלל זה, רשאי דירקטוריון הבנק להחליט, לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול של הדירקטוריון, האם להפחית, ובאיזה שיעור, את סכום המענק השנתי לשנה מסוימת ולצורך כך ילקחו בחשבון רווחים מהותיים של הבנק אשר הדירקטוריון סבר כי אינם נובעים מפעילות רגילה כמו גם הפסדים מהותיים באותה שנה⁷.

4.5. קביעת הציון המשוקלל של הבנק לצורך חישוב שיעור התשואה המתוקנן

הציון המשוקלל של הבנק בכל שנת מענק ייקבע על בסיס שני פרמטרים, אשר בגין כל אחד מהם יינתן ציון בטווח שבין 80 ל-120 נקודות, כדלקמן:

4.5.1. שלושים אחוזים (30%) מהציון המשוקלל של הבנק ייקבעו על פי השוואת התשואה להון בפועל בשנת המענק לעומת התשואה להון המשוקללת (לפי ההון העצמי המשוקלל הממוצע) בארבעת הבנקים הגדולים האחרים בישראל⁸ באותה שנה;

4.5.2. שבעים האחוזים (70%) הנותרים מהציון המשוקלל של הבנק ייקבעו על פי גיליון מדידת הביצועים (BSC) של הבנק לשנת המענק (בנטרול יעד התשואה להון).

מדדי הביצוע ומשקולותיהם בגיליון מדידת הביצועים ייקבעו בהתבסס על תוכנית העבודה של הבנק לשנת המענק, והם יובאו לאישור הדירקטוריון של הבנק וועדת התגמול בתחילת כל שנת מענק כאמור. מדדי הביצוע הנ"ל יתבססו, בין היתר, על

⁵ צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בתחילת ינואר 2013.

⁶ צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בתחילת ינואר 2013.

⁷ יצוין, כי על פי טיוטת הוראת המפקח על הבנקים גם המפקח על הבנקים יהיה רשאי להורות על הגבלת תשלום התגמול המשתנה.

⁸ בנק הפועלים, בנק דיסקונט, בנק מזרחי-טפחות והבנק הבינלאומי.

אבני דרך שנתיים להשגת היעדים האסטרטגיים ארוכי-הטווח של הבנק, והם עשויים לכלול: (א) נתונים תפעוליים כמותיים או כספיים, כגון: מספר לקוחות, היקף אשראי ונתח שוק; (ב) יחסים חשבונאיים תפעוליים (למעט תשואה להון), כגון יחס יעילות והלימות הון; (ג) אבני דרך בקידום פרויקטים ארוכי טווח; (ד) התייעלות.

4.6. חלוקת סכום המענק השנתי הכולל בין הבכירים

חלוקת סכום המענק השנתי בין הבכירים כמפורט להלן, נעשתה בשים לב, בין היתר, לתפקידו של כל בכיר ותחומי אחריותו בבנק ובקבוצה.

4.6.1. גובה המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון יהיה בשיעור של 15.08% מסכום המענק השנתי הכולל, ובלבד שלא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה⁹ של יו"ר הדירקטוריון בשנת המענק¹⁰.

4.6.2. גובה המענק השנתי למנכ"ל הראשי יהיה בשיעור של 18.85% מסכום המענק השנתי הכולל, ובלבד שלא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה⁹ של המנכ"ל הראשי בשנת המענק.

4.6.3. גובה המענק השנתי לכל יתר הבכירים, שאינם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי (להלן: "**הבכירים האחרים**"), ייקבע על בסיס חלקו היחסי הנורמטיבי של כל בכיר במענק, בהתאם לתפקידו בבנק, ועל בסיס ציונו האישי. הכל כמפורט להלן:

4.6.3.1. החלק היחסי הנורמטיבי: החלק היחסי של הבכיר בהיקף המענק השנתי הכולל בתחילת כל שנת מענק, בהתאם לתפקיד שהבכיר ממלא בבנק. החלק היחסי הנורמטיבי ייקבע מראש על ועדת התגמול ועל ידי הדירקטוריון בתחילת כל שנת מענק, על פי המלצת המנכ"ל הראשי, בטווח שבין 40 ל-120 נקודות לכל בכיר (כאשר חלקם היחסי של ראשי החטיבות העסקיות יהיה, בדרך כלל, גבוה יותר מחלקם של יתר חברי ההנהלה).

4.6.3.2. ציון אישי: ציון משוקלל אישי בטווח שבין 80 ל-120 נקודות, אשר יורכב משני אלה:

(א) 70% מציון גיליון מדידת הביצועים וההישגים (BSC) של היחידה עליה מופקד הבכיר, לאחר התאמה של טווח הציונים לטווח שבין 80 ל-120 נקודות;

(ב) 30% מציון הערכה אישית שיינתן על ידי הדירקטוריון בסמוך לאחר תום שנת המענק, על פי המלצת המנכ"ל הראשי ונימוקיה.

⁹ לצורך חישוב היחס המקסימלי הנ"ל בתוכנית המענקים: (א) המדידה תיעשה על ידי פריסה של הרכיבים על פני תקופת התוכנית באופן יחסי לכל שנה. ו- (ב) התגמול המשתנה אינו כולל את התגמול ההוני החד-פעמי.

¹⁰ על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון, היה והמענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2013 בלבד, יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה וההעסקה של היו"ר בגין שנה זו, כי אז יראו חריגה זו כמאושרת.

על-אף האמור, ציון ההערכה האישית של המבקר הפנימי הראשי ייקבע על ידי ועדת הביקורת, וציוני ההערכה האישית של מנהל הסיכונים הראשי ושל החשבונאי הראשי, אשר ייקבעו על-ידי הדירקטוריון כאמור, יהיו כפופים לאישור ועדת הביקורת.

בין הקריטריונים לצורך קביעת ציון ההערכה האישית של כל אחד מהבכירים האחרים יכול שייבחנו: (א) טיב ואיכות הניהול; (ב) התרומה לפעילות ולתוצאות העסקיות השוטפות; (ג) הובלת תכניות התייעלות ועמידה ביעדים הנגזרים מהן; (ד) התרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק וכן יישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים; (ה) יישום, ביצוע וקידום תכניות השקעה ו/או רכישות מהותיות (לרבות רכישות אשר עלולות להקטין את הרווחיות השוטפת) ו/או מימוש נכסים מהותיים; (ו) ייזום והובלת פרויקטים בתחומים שונים, כגון: פרויקטים של מיכון, מיזוגים, פיצולים, שינוי שיטות תגמול לעובדים, הקמת חטיבות או ביטולן, שינויים מבניים; (ז) התרומה לשליטה ברמת הסיכון; (ח) עמידה ביעדי ציות לחוקים, לתקנות ולהוראות רגולטוריות; (ט) הובלת יישום, קידום וביצוע פרויקטים בקשר עם שמירה על איכות הסביבה ובטיחות; (י) הובלת פרויקטים ותהליכים בתחום האתיקה של הבנק; (יא) ממצאים מהותיים של דוחות ביקורת פנימית וחיצונית; (יב) אירועי כשל; (יג) מנהיגות ויחסי אנוש; (יד) מקצועיות.

4.6.3.3. הציון המשוקלל האישי יוכפל בחלקו היחסי הנורמטיבי של כל בכיר במענק, ויתרת המענק השנתי הכולל (לאחר שהופחתו ממנו המענקים ליו"ר ולמנכ"ל הראשי) תחולק בין בכירים אלה, כאשר כל בכיר יקבל את חלקו היחסי (בהתאם לחלקו של סכום המכפלה שהתקבל עבור אותו בכיר מתוך סך סכומי המכפלות שהתקבלו עבור כל ה"בכירים האחרים" (כהגדרת מונח זה לעיל)).

4.6.3.4. על אף האמור לעיל, המענק השנתי של כל אחד מהבכירים האחרים (יחד עם המענק האישי המיוחד) לא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה של אותו בכיר בשנת המענק. סכומי מענק שייגרעו לצורך התאמה לתקרה הנ"ל יחולקו בין הבכירים האחרים או חלקם על פי החלטת ועדת התגמול ו/או הדירקטוריון לאחר קבלת המלצתה של המנכ"ל הראשי.

4.6.3.5. סכום המענק הכולל נקבע על-בסיס 15 בכירים בבנק (יו"ר הדירקטוריון, המנכ"ל הראשי ו-13 חברי הנהלה נוספים) שעליהם חלה תכנית המענקים. היה ומספר חברי הנהלה שעליהם תחול התכנית יהיה שונה מ-13, יותאם היקף המענק השנתי הכולל על-ידי העלאתו או הפחתתו ב-

5% בגין כל חבר הנהלה שיתווסף או ייגרע כאמור. יובהר, כי חלקם של יו"ר הדירקטוריון ושל המנכ"ל הראשי בסכום המענק השנתי הכולל לא ישתנה במקרה של שינוי במספר חברי הנהלה כאמור¹¹.

4.7 פריסת המענק השנתי לטווח ארוך

תשלום המענק השנתי בגין שנה מסוימת יתפרס על פני שלוש שנים, כדלקמן:

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

4.7.2. חמישים האחוזים (50%) הנותרים מהמענק השנתי (להלן: "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 של יחידות ה-PSU שתוקצינה לכלל הבכירים בגין כל שנות תוכנית המענקים (2013-2015) לא יעלה על 0.3% מההון המונפק והנפרע של הבנק. עלתה כמות יחידות ה-PSU על השיעור האמור, תופחת זכאותם של כלל הזכאים ביחס זהה עד לתקרת השיעור האמור (למען הסר ספק, במקרה כזה לא יחול שינוי (לחיוב או לשלילה) בחלק המענק השנתי שיינתן במזומן). "ההון המונפק והנפרע של הבנק" לעניין פסקה זו – כולל כמות יחידות ה-PSU שלה זכאים הבכירים בגין שנת המענק, כולל כמות יחידות ה-PSU שהוקצו בגין שנים קודמות, וכולל כמות יחידות ה-RSU שהוקצו על פי תכנית זו (כאמור בסעיף 6 להלן), בהנחה של מימוש כל יחידות אלה (הן יחידות ה-PSU והן יחידות ה-RSU כאמור) למניות, אך למעט יחידות PSU או RSU שפקעו מסיבה שלא התקיימו התנאים להבשלתן.

יחידות המניה החסומות תלויות הביצוע (PSU) תבשלנה למניות רגילות בנות 1 שנה ע.נ. כל אחת של הבנק בשתי מנות שוות (בכפוף לתנאים האמורים להלן), כדלקמן:

4.7.2.1. חמישים אחוזים (50%) מיחידות ה-PSU שהוקצו כאמור יבשילו למניות בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של השנה העוקבת לשנת המענק (להלן: "השנה השנייה"), כשמניות אלה תהיינה חסומות לתקופה של שנה אחת נוספת; ו-

4.7.2.2. חמישים האחוזים (50%) הנותרים מיחידות ה-PSU שהוקצו כאמור יבשילו למניות בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של השנה העוקבת לשנה השנייה (להלן: "השנה השלישית").

4.7.3. כמות יחידות ה-PSU שתוקצה לכל אחד מהבכירים כאמור בסעיף 4.7.2 לעיל תיקבע באמצעות חלוקת סכום יתרת המענק השנתי לאותו בכיר במחיר הממוצע

¹¹ לשם כך, שיעור חלקם של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי מסך סכום המענק השנתי יופחת אם יגדל מספר הבכירים, ושיעור חלקם יגדל אם יפחת מספר הבכירים.

(לפי שערי סגירה יומיים) של מניה אחת של הבנק ברבעון הראשון של השנה השנייה, ובלבד שהמחיר הממוצע לא יהיה נמוך מ-9.3464 ש"ח¹² ("מחיר המינימום").

הבשלת יחידות ה-PSU למניות (וככל שיוחלט על זכאות לסכומים שווי דיבידנד – גם הסכומים שווי דיבידנד שיחולקו בגינן עד למועד ההבשלה), תהיינה מותנות בהתקיימותם של שני התנאים המצטברים הבאים: (א) שיעור התשואה המתוקנן בשנה הקלנדארית שקדמה למועד הבשלת המנה הרלבנטית של יחידות ה-PSU ("השנה הקלנדארית הקודמת"), לא היה נמוך מ-6%. אם שיעור התשואה המתוקנן בשנה הקלנדארית הקודמת היה נמוך מ-6% אך גבוה מ-3%, יבשיל רק החלק היחסי של יחידות ה-PSU, על בסיס ליניארי על פי מיקום שיעור התשואה המתוקנן בטווח שבין 3% (זכאות אפסית) לבין 6% (זכאות מלאה). מובהר, כי במקרה בו שיעור התשואה המתוקנן בשנה הקלנדארית הקודמת יהיה 3% או פחות, תבוטל זכאות הבכיר לכל המניות שינבעו מיחידות ה-PSU בתום אותה שנה; ו-(ב) הבנק עמד בשנה הקלנדארית הקודמת בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים, לפי הדוחות הכספיים.

4.7.4. השווי ההוגן של סך הזכויות למניות חסומות בהנחה של מענק שנתי מקסימלי נאמד ב-14 מיליון ש"ח לשנה¹³, מזה כ-2.11 מיליון ש"ח לשנה ליו"ר הדירקטוריון וכ-2.64 מיליון ש"ח לשנה למנכ"ל הראשי¹⁴.

4.7.5. 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 המימוש¹⁵, 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.

¹² מחיר המשקף סכום השווה ל-75% מהמחיר הממוצע (שערי סגירה יומיים) של מניית הבנק ב-90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור תכנית המענקים בדירקטוריון.

¹³ בהנחה של אי חריגה ממחיר המינימום ומתקרת שיעור כמות הזכויות, כאמור לעיל, בהנחה של זכאות לתשלומים שווי דיבידנד בשיעור מלא בתקופה שממועד ההענקה ועד למועד ההבשלה בהנחה של עמידה בתנאים המצטברים בסעיף 4.7.3 ובהנחה שמחיר המניה במועד ההענקה של הזכויות למניות חסומות זהה למחיר המניה הממוצע ברבעון הקלנדרי הראשון של אותה שנה, שלפיו נקבע מספר הזכויות המוענקות.

¹⁴ הסכומים צמודים לעליית מדד המחירים לצרכן.

¹⁵ מועד העברת המניה מהנאמן לעובד או מכירת המניה ע"י הנאמן, לפי המוקדם שביניהם.

5. מענק אישי מיוחד לבכירים האחרים (שאינם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי)

בנוסף על המענק השנתי כאמור בסעיף 4 לעיל ובכפוף לאמור להלן, תהיה רשאית ועדת התגמול, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי ובכפוף לאישור הדירקטוריון, לאשר מענק אישי מיוחד בגין שנה קלנדרית מסוימת למי מהבכירים בבנק, שאינו יו"ר הדירקטוריון ואינו המנכ"ל הראשי (בסעיף זה להלן: "הבכיר האחר" או "הבכירים האחרים").

הזכאות למענק אישי מיוחד לבכירים האחרים מותנה בהתקיימותם של התנאים הנזכרים בסעיף 3 לעיל וכפופה לכך שסך כל המענק השנתי לכלל הבכירים (כאמור בסעיף 4 לעיל) ביחד עם סך כל המענק האישי המיוחד לכלל הבכירים האחרים לא יעלה בכל מקרה על 28 מיליון ש"ח¹⁶.

המענק האישי המיוחד יינתן במזומן בסמוך למועד חישוב היקף המענק השנתי, בסכום כולל של עד 3 מיליון ש"ח לכלל הבכירים האחרים, ובלבד שהמענק האישי המיוחד לא יעלה על 1 מיליון ש"ח לכל אחד מן הבכירים האחרים.

המענק האישי המיוחד יינתן בשים לב לביצועים ולהישגים של הבכירים האחרים ולתחומי אחריותם, והוא מותנה בהתקיימותם של קריטריונים איכותיים, ובהם: (א) התרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק; (ב) יישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים (לרבות תכניות התייעלות) אשר הוגדרו לכל אחד מהבכירים האחרים מראש; (ג) ייזום, הובלה וקידום פרויקטים ותהליכים מיוחדים של הבנק, אשר הוגדרו לכל אחד מהבכירים האחרים מראש, בתחום העסקי, המבני או האתי.

6. מענק הוני חד-פעמי (מענק שימור)

6.1. כללי

המענק ההוני החד-פעמי (מענק השימור) המפורט להלן (להלן: "המענק ההוני החד-פעמי") נועד להבטיח את הגברת עניינם של הבכירים בהצלחתו של הבנק ובתוצאות פעילותו העסקית, ולחזק את הקשר בין ביצועי הבנק לאורך זמן לתגמול הבכירים.

המענק ההוני החד-פעמי יינתן למנכ"ל הראשי וכן לחברי הנהלה נוספים, כולם או חלקם, בדרך של זכויות למניות הבנק. החלוקה לחברי הנהלה האחרים תיעשה על פי המלצת המנכ"ל הראשי ובאישור הדירקטוריון, בין היתר בשים לב לתפקידו, תחומי אחריותו בבנק וכן מומחיותו וניסיונו המקצועי של חבר הנהלה הרלוונטי, הבטחת המשך עבודתו בבנק לטווח ארוך וכן בשים לב ותוך לקיחה בחשבון האם חבר הנהלה הוא בעל זכויות של דור אי בבנק או בעל זכויות אחרות.

המענק ההוני החד-פעמי יינתן ב-2,006,131¹⁷ יחידות מניה חסומות נדחות ומותנות (יחידות RSU) לקבלת 2,006,131 מניות רגילות בנות 1 ש.ע. כל אחת של הבנק, על פני כל תקופת תכנית המענקים).

¹⁶ צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן הידוע בתחילת ינואר 2013.

¹⁷ כמות יחידות ה-RSU חושבה כדלקמן: סך שווי המענק ההוני חלקי 12.4618 (המחיר הממוצע (שערי סגירה יומיים) של מניית הבנק ב-90 ימי המסחר שקדמו למועד אישור תוכנית זו בדירקטוריון הבנק).

הזכות לקבלת המניות שתנבענה מיחידות ה-RSU בכל אחד ממועדי ההבשלה (כמפורט להלן) מותנית בהמשך עבודת הבכיר בבנק או בקבוצה.

השווי המקסימלי של המענק ההוני החד-פעמי למנכ"ל הראשי ויתר חברי ההנהלה, כולם או חלקם, הוא בסך של 25 מיליון ש"ח לכל שנות תוכנית המענקים כמפורט להלן¹⁸.

6.2. חלוקת המענק ההוני החד-פעמי בין הבכירים

6.2.1. המנכ"ל הראשי זכאית ל- 501,533 יחידות RSU לכל תקופת תכנית המענקים, המהוות 25% מסך כל יחידות ה-RSU המוקצות. שווי המענק ההוני החד-פעמי למנכ"ל הראשי, במועד אישור תוכנית זו בדירקטוריון הבנק לכל תקופת התוכנית, הוא 6.25 מיליון ₪.

6.2.2. הבכירים האחרים שיהיו זכאים למענק ההוני החד-פעמי, יהיו זכאים ל-1,504,598 יחידות RSU לכל תקופת תכנית המענקים, המהוות 75% מסך כל יחידות ה-RSU המוקצות. השווי הכולל של המענק ההוני החד-פעמי שיינתן לכל הבכירים האחרים, נכון למועד אישור תוכנית זו בדירקטוריון הבנק, לכל תקופת התוכנית הוא כ- 18.75 מיליון ש"ח.

חלק המענק ההוני החד-פעמי שלו זכאים הבכירים האחרים יחולק בין הבכירים האחרים כאמור בסעיף 6.1 לעיל. שווי המקסימלי, במועד ההענקה, של חלק כל אחד מהבכירים האחרים הנ"ל במענק ההוני החד-פעמי לא יעלה על $16\frac{2}{3}\%$ מכלל המענק ההוני החד-פעמי (כ- 4.2 מיליון ש"ח לכל שנות תכנית המענקים).

6.3. אופן הענקתו של המענק ההוני החד-פעמי ופריסתו על פני זמן

6.3.1. המענק ההוני החד-פעמי יינתן ביחידות RSU, שיוקצו בסמוך לאחר מועד אישור תכנית המענקים באסיפה הכללית ולאחר שיתקבלו כל האישורים על פי דין לכל אחד מהבכירים הזכאים למענק ההוני החד-פעמי.

6.3.2. המענק ההוני החד-פעמי ייפרס לטווח ארוך, כאשר שני-שלישים ($\frac{2}{3}$) מתוך יחידות ה-RSU שיוקצו כאמור (וכן הזכאות לתשלום שווי דיבידנד, אם וככל שיוחלט על זכאות לתשלום סכומים שווי דיבידנד) תבשלנה למניות רגילות בנות 1 ₪ ע.נ. כל אחת של הבנק ביום 31 בדצמבר 2014 בכפוף לתקופת חסימה נוספת של שנה אחת, ואילו השליש ($\frac{1}{3}$) הנותר מתוך יחידות ה-RSU שיוקצו כאמור תבשלנה למניות רגילות בנות 1 ₪ ע.נ. כל אחת של הבנק ביום 31 בדצמבר 2015, בכפוף לתקופת חסימה נוספת של שנה אחת.

¹⁸ שווי המענק ההוני החד פעמי כאמור לעיל הינו בגין המנכ"ל הראשי ו- 13 חברי הנהלה, כאשר במקרה בו יתווספו חברי הנהלה חדשים לבנק בתקופת מדיניות התגמול, יהיו רשאים ועדת התגמול והדירקטוריון לאשר, לאחר קבלת המלצת המנכ"ל הראשי, להעניק לעד ולא יותר משני (2) חברי הנהלה חדשים כאמור מענק הוני חד-פעמי בתנאים זהים לתנאים המפורטים בסעיף 6 לתכנית זו (למעט לעניין חישוב מספר הזכויות למניות ומועדי ההבשלה שלהן שייקבעו בהתאם למועד אישור הדירקטוריון של הענקת המענק ההוני לחברי ההנהלה אלו), וזאת בשווי נוסף בשיעור של עד 5% מסך המענק ההוני החד-פעמי הכולל, לכל אחד מחברי ההנהלה שיתווספו כאמור.

למען הסר ספק מובהר כי כחלק מהסדר המס לפי סעיף 102 תקופת החסימה הכוללת לגבי כל אחת מהמנות לא תפחת משנתיים מיום הקצאת היחידות והפקדתן אצל נאמן ו/או בהתאם להנחיות רשות המיסים.

6.3.3. הבשלת כל אחת מהמנות הנ"ל (ביום 31.12.14 וביום 31.12.15, לפי העניין) מותנית בהמשך עבודתו של הבכיר הרלבנטי בבנק או בקבוצת הבנק, ממועד ההקצאה של יחידות ה-RSU ועד למועד ההבשלה של כל אחת מהמנות כאמור.

6.4. השווי ההוגן של המענק ההוני החד-פעמי הכולל, על פי כמות הזכויות למניות, כאמור לעיל, ומחיר מניית הבנק ערב מועד האישור בדירקטוריון על ההענקה (12.09 ש"ח למניה), נאמד בכ- 24.25 מיליון ש"ח¹⁹ לכל שנות התוכנית, מזה כ- 6.06 מיליון ש"ח למנכ"ל הראשי לכל שנות התוכנית.

7. מענק הוני חד פעמי ליו"ר הדירקטוריון של הבנק

מענק הוני חד-פעמי יינתן למי שייבחר כיו"ר הדירקטוריון של הבנק לאחר האסיפה השנתית של הבנק לשנת 2013 (להלן: "המענק ההוני החד-פעמי" ו-"יו"ר הדירקטוריון הנבחר"). המענק ותנאיו יהיו זהים לתנאים המפורטים בסעיף 6 לעיל, למעט כמפורט להלן:

7.1. יו"ר הדירקטוריון הנבחר יהיה זכאי לעד – 401,226 יחידות RSU לכל תקופת שלוש השנים. שווי המענק ההוני החד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון הנבחר, במועד אישור תוכנית זו בדירקטוריון הבנק, הוא עד 5 מיליון ש"ח לשלוש שנים.

7.2. סכום המענק ההוני החד-פעמי כאמור יקבע על ידי הדירקטוריון לאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול, וזאת בשים לב, בין היתר, לשיקולים הבאים: ניסיונו המקצועי, לרבות ניסיון פיננסי, ניסיון בנקאי וניסיון ניהולי בתאגידים גדולים, מומחיותו, מעמדו הציבורי והישגיו.

7.3. המענק ההוני החד-פעמי יינתן ביחידות RSU, שיוקצו ליו"ר הדירקטוריון הנבחר בסמוך לאחר מועד בחירת יו"ר הדירקטוריון כאמור לעיל ולאחר שיתקבלו כל האישורים על פי דין.

7.4. המענק ההוני החד-פעמי ליו"ר הדירקטוריון הנבחר ייפרס באופן שווה על פני שלוש שנים, כאשר שליש ($\frac{1}{3}$) מתוך יחידות ה-RSU שיוקצו כאמור תבשלה למניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.נ. כל אחת של הבנק בסוף כל שנה ממועד הענקתן, בכפוף לתקופת חסימה נוספת של שנה אחת. על אף האמור לעיל, מועד ההבשלה השלישי והאחרון יהיה בתום השנה השלישית ממועד ההענקה כאמור או במועד האסיפה הכללית השנתית של הבנק השלישית לאחר בחירתו כדירקטור, לפי המוקדם.

למען הסר ספק מובהר כי כחלק מהסדר המס לפי סעיף 102 תקופת החסימה הכוללת לגבי כל אחת מהמנות לא תפחת משנתיים מיום הקצאת היחידות והפקדתן אצל נאמן ו/או בהתאם להנחיות רשות המיסים.

19 בהנחה של זכאות מלאה לתשלומים שווי דיבידנד בתקופה שממועד ההענקה ועד מועד ההבשלה.

7.5. השווי ההוגן של המענק ההוני החד-פעמי המקסימלי ליו"ר הדירקטוריון, לו מועד אישור ההענקה בגינו חל במועד אישור תוכנית זו על ידי הדירקטוריון, נאמד בכ- 1.62 מיליון ש"ח לשנה (כ- 4.85 מיליון ש"ח לשלוש שנים).

8. פרישת בכיר והצטרפות בכיר חדש

8.1 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 יהיה זכאי למענק שנתי חלקי ו/או מענק אישי מיוחד בגין תקופת כהונתו בפועל במהלך השנה הקלנדארית שבה חלה פרישתו ("**שנת הפרישה**"), ככל שייקבע מענק שנתי לבכירים ו/או מענק אישי מיוחד לאותו בכיר בגין שנה זו.

לצורך חישוב היקף המענק השנתי לבכיר שפרש, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי על פי האמור בסעיף 4 לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב השני, תוכפל תוצאות חישוב סכום המענק השנתי כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת הפרישה.

סכום המענק השנתי החלקי ישולם במועדים ובתנאים כאמור בתוכנית זו לעיל. מובהר, כי בכיר כאמור יקבל את יתרת המענק השנתי בגין שנים קודמות (שקדמו לשנת הפרישה), ככל שהיה זכאי למענק שנתי בגין שנים אלו, במועדים ובתנאים כאמור בסעיף 4.7 לעיל.

בכיר שפרש כאמור והשתתף בתכנית התגמול ההוני החד-פעמי כאמור בסעיף 6 לעיל, לא יהיה זכאי לחלק המענק ההוני החד-פעמי שטרם הבשיל במועד פרישתו.

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

בכיר אשר פרש מהבנק מרצונו (שלא לאחר הגיעו לגיל פרישה) או פוטר עקב קרות אירוע המאפשר לפטרו ללא פיצויים, במהלך שנה קלנדארית, לא יהא זכאי למענק שנתי ו/או מענק אישי מיוחד בגין שנת הפרישה. בנוסף, אם השתתף בתכנית התגמול ההוני החד-פעמי, לא יהיה זכאי לחלק המענק ההוני החד-פעמי שטרם הבשיל במועד פרישתו.

ואולם, בכיר שפרש כאמור, יהיה זכאי ליתרת המענק השנתי בגין שנים קודמות (שקדמו לשנת הפרישה), ככל שהיה זכאי למענק שנתי בגין שנים אלו, במועדים ובתנאים כאמור בסעיף 4.7 לעיל.

8.3 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 חלקי ו/או מענק אישי מיוחד בגין תקופת כהונתו בפועל במהלך השנה הקלנדארית שבה מונה לתפקיד של בכיר כאמור ("**שנת המינוי**"), ככל שייקבע מענק שנתי לבכירים ו/או מענק אישי מיוחד לאותו בכיר בגין שנה זו, ובלבד שכהן בפועל לפחות שישה חודשים בשנת המינוי. 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.

לצורך חישוב היקף המענק השנתי לבכיר שהתמנה כאמור, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי על פי האמור בסעיף 4 לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב השני, תוכפל תוצאות חישוב סכום המענק השנתי כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת הפרישה.

8.4. 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 חלקי ו/או מענק אישי מיוחד בגין תקופת כהונתו בפועל בשנת המינוי, ככל שייקבע מענק שנתי לבכירים ו/או מענק אישי מיוחד לאותו בכיר בגין שנה זו, ובלבד שיהיה בפועל לפחות שישה חודשים בשנת המינוי.

לצורך חישוב היקף המענק השנתי לבכיר שהתמנה כאמור, ייערך בשלב ראשון חישוב סכום המענק השנתי על פי האמור בסעיף 4 לעיל, כאילו עבד הבכיר בכל שנת המענק, ובשלב השני, תוכפל תוצאות חישוב סכום המענק השנתי כאמור בשיעור תקופת עבודתו בפועל בשנת הפרישה.

9. שונות

9.1. הדירקטוריון רשאי, בכפוף להוראות כל דין (לרבות קבלת אישור האסיפה הכללית) ולאחר קבלת אישור והמלצת ועדת התגמול, לשנות את תוכנית המענקים, לערוך בה שינויים מעת לעת או להחליפה בתוכנית מענקים אחרת או לבטלה.

9.2. תוכנית המענקים והאמור בה יבחנו מעת לעת על ידי הדירקטוריון ו/או ועדת התגמול, וזאת על מנת לבחון את הצורך בביצוע שינויים והתאמות.

9.3. מובהר בזה, כי אין בתכנית זו כדי ליצור לבכיר כלשהו המכהן בבנק או שיכהן בבנק בעתיד, זכויות משפטיות כלשהן כלפי הבנק, ואין באמור במסמך זה כדי ליצור מחויבות של הבנק כלפי מי מהבכירים ו/או להקנות זכות למי מהבכירים מעבר לאמור בהסכם ההעסקה האישי של הבכיר.

9.4. עוד מובהר בזה, כי תכנית זו אינה מהווה התחייבות של הבנק למתן מענקים, שכר ו/או מניות למי מהבכירים בבנק ואין בה כדי ליצור מחויבות של הבנק ו/או זכות מוקנית למי מהבכירים²⁰ לקבל מענק שנתי, שכר ו/או מניות או מענק אחר כלשהו בגין איזו מהשנים בהם תחול תכנית זו. אין בתוכנית המענקים כדי להעניק זכויות לצד שלישי כלשהו.

9.5. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי המענקים לבכירים על פי תוכנית מענקים זו, בין במזומן ובין במניות או יחידות המזכות במניות, אינם מהווים חלק מהשכר המשולם למי מהבכירים, ולא יובאו בחשבון לצורך הפרשות סוציאליות, פיצויים, קיצבת פרישה או תנאי נלווה מכל מין וסוג שהוא של מי מהבכירים.

²⁰ למעט לענין ניכוי מס במקור, כפי שידרש על פי דין/ הנחיות רשות המיסים.

9.6. בכיר יחזיר לבנק סכומים ששולמו לו בהתאם לתכנית זו אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי ועדת שכר ותגמולים של הדירקטוריון.

9.7. זכאות בכיר למענק בהתאם לתכנית זו מותנית בכך שהבכיר לא ייצר הסדרי גידור פרטיים שיש בהם כדי לבטל את השפעות הרגישות לסיכון הגלומה בתכנית זו.

נספח ג' (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 של היו"ר הינה לתקופה של שלוש (3) שנים שתחילתה ביום 4 באוגוסט 2010. תקופה זו הוארכה עד למועד האסיפה הכללית השנתית של הבנק לשנת 2013 ("התקופה הראשונה"). 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 166,910 ש"ח (צמוד לעליית המדד) ("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 התחרות

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 תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק שנתי משתנה ותלוי ביצועים בהתאם ובכפוף לאמור בתכנית המענקים לגבי יו"ר הדירקטוריון. תוכנית המענקים מצורפת כנספח ב' לדיווח המידי.

11.2. במקרה בו יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק השנתי המרבי שיכול שיינתן לו במקרה של השגת תקרת המקסימום של שיעור התשואה המתוקן כמפורט בתכנית המענקים הנ"ל, אזי המענק המשתנה לא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה של יו"ר הדירקטוריון לשנת המענק¹.

11.3. כאמור בתכנית המענקים, יו"ר הדירקטוריון יחזיר לבנק סכומים ששולמו לו על פי תכנית המענקים, אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.

11.4. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק השנתי, לרבות התקרה המקסימלית של המענק השנתי, תיאור מפורט של המנגנון לקביעתו והמועדים לקבלתו, ראו האמור בסעיף 4 לדוח המידי ובתכנית המענקים המצורפת כנספח ב' לדוח המידי.

¹ על פי החלטת ועדת התגמול והדירקטוריון, היה והמענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון בגין שנת 2013 בלבד, יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה של היו"ר בגין שנה זו, כי אז יראו חריגה זו כמאושרת.

11.5. לנתונים בדבר גובה המענק השנתי שהיה זכאי לו יו"ר הדירקטוריון, לו הייתה חלה תכנית המענקים בשנים 2011 ו-2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו, ראו סעיף 4.2.1 בדוח המייד.

12. מענק הוני חד-פעמי

12.1. בכפוף לאישור תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית ובכפוף לכך שייבחר כיו"ר הדירקטוריון של הבנק לכהונה נוספת לאחר האסיפה הכללית לשנת 2013, יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון למענק הוני חד-פעמי בהתאם ובכפוף לאמור בתכנית המענקים לגבי יו"ר הדירקטוריון הנבחר.

12.2. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק ההוני החד-פעמי והמועדים לקבלתו, ראו האמור בתכנית המענקים המצורפת כנספח ב' לדוח לעניין המענק ההוני.

13. 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.

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

14.1. השכלתו האקדמית של יו"ר הדירקטוריון

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

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

התפקיד	מקום העבודה	משך הזמן שמיילא 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	1998-2010

2010-2009	קרן ביטוח לעובדים קופת תגמולים וקרן פנסיה של הסתדרות העובדים הלאומית בע"מ	יו"ר ועדת השקעות
2010-2009	מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ	יו"ר ועדת השקעות
2010-2003	מקפת הותיקה – קרן פנסיה וקג"מ	יו"ר ועדת השקעות
2010-2003	אלוני חץ נכסים והשקעות בע"מ	דירקטור חיצוני
מאוגוסט 2009 עד יולי 2010	חברה לישראל בע"מ	דירקטור חיצוני
2010-1998	מכון פאלק למחקר כלכלי	יו"ר חבר הנאמנים
2010-2005	פורום (כנס) קיסריה מכון ישראלי לדמוקרטיה	מנהל אקדמי
2010-2001	משכנות שאננים	חבר מועצת המנהלים
2010-2002	מוסד שמואל נאמן ללימודים מתקדמים במדע וטכנולוגיה של הטכניון	חבר הוועדה המייעצת
מ-2006 עד יוני 2010	הוועדה המייעצת לפטורים ומיזוגים ליד הממונה על ההגבלים העסקיים	יו"ר
עד ינואר 2010	המרכז הבינתחומי בהרצליה	מרצה
עד ינואר 2010	אקדמיה לעסקים ולמשפט, רמת גן	מרצה
עד אפריל 2009	"ישראל 2028 חזון ואסטרטגיה כלכלית וחברתית בעולם גלובלי"	עורך
עד 2009	גלובל מדיקל נטוורק	דירקטור
2009-2000	אגודה שיתופית הריבוע הכחול בע"מ	חבר הוועד הממונה
עד אוקטובר 2008	ועדת שוק ההון (ועדת אריאב)	חבר

14.3. משרות או עיסוקים של יו"ר הדירקטוריון

- 14.3.1. יו"ר דירקטוריון בנק לאומי לישראל בע"מ ;
- 14.3.2. יו"ר דירקטוריון בנק לאומי ארה"ב ;
- 14.3.3. בעלים בדוד ברודט בע"מ (בהקפאה) ;
- 14.3.4. יו"ר הוועד המנהל בקרן ירושלים ובמכללה האקדמית הדסה ;

- 14.3.5. חבר הוועד המנהל במכון ירושלים לחקר ישראל ובתיאטרון הקאמרי ;
- 14.3.6. יו"ר ועד הנאמנים בקרן לטיפול בחסויים ;
- 14.3.7. מרצה במכללה לביטחון לאומי (אוניברסיטת חיפה) ;
- 14.3.8. נשיא איגוד הבנקים בישראל (ע"ר).
- 14.4. כישוריו, מומחיותו והישגיו של יו"ר הדירקטוריון
- 14.4.1. יו"ר הדירקטוריון מוגדר כדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ובעל ניסיון בנקאי ;
- 14.4.2. בין השנים 1994-1991 כיהן כממונה על התקציבים במשרד האוצר ;
- 14.4.3. בין השנים 1997-1995 כיהן כמנכ"ל משרד האוצר ;
- 14.4.4. בנוסף כיהן כיו"ר דירקטוריון בנק מזרחי טפחות וכיו"ר קרנית תאגיד ביטוח ממשלתי.
- 14.5. יו"ר הדירקטוריון אינו בן משפחה של בעל עניין בבנק.
- 14.6. תיאור משרת יו"ר הדירקטוריון של הבנק, הנושאים המטופלים במסגרתה והיקפה
- יו"ר הדירקטוריון מועסק במשרה מלאה כיו"ר דירקטוריון פעיל של הבנק.

15. 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 ⁽¹⁾	שכר ⁽⁵⁾	מענק	הפרשות סוציאליות ⁽²⁾	שווי ההטבות	מענק מבוסס מניות ⁽³⁾⁽⁴⁾	סה"כ	שווי ריבית
100%	כ- 0.001%	2,163	⁽⁶⁾	833	156	1,273	4,425	0

(1) 10,103 מניות נכון ליום 30.6.2013.

(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 יוני 2013.

(3) תשלום מענק מבוסס מניות חושב על סמך מתן מענק הוני מקסימאלי. לפרטים אודות המענק ההוני החד-פעמי – ראו נספח ב' לדוח המייד. הזכאות למענק הוני כפופה לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון, לאישור תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית של הבנק, לכל האישורים הנדרשים על-פי דין ובכפוף לבחירתו כיו"ר הדירקטוריון של הבנק לכהונה נוספת לאחר האסיפה הכללית לשנת 2013. (חישוב שווי ההטבה של המענק

ההונו נעשה ללא התחשבות בהפחתה של ערך המניה בשל הגבלת סחירות עקב בירידת ערך כתוצאה מהיותן של המניות חסומות).

(4) החישוב נעשה עבור כל שנת 2013. ההענקה האמורה של המכשירים ההונים כפופה לאישורים נוספים כאמור בתוכנית המענקים. לפיכך, בהתאם להוראות IFRS 2, תשלום מבוסס מניות, מועד ההענקה (Grant Date) יחול רק במועד האישור הסופי של התוכנית על ידי כל האורגנים המוסמכים לכך. יחד עם זאת, לאור העובדה שיו"ר הדירקטוריון מספק שירותים לבנק עובר למועד השגת מלוא האישורים הרלוונטיים, יוכרו עלויות המכשירים ההונים בגין השירותים עם קבלתם, על פני תקופת ההבשלה, כאשר עד למועד ההענקה ייאמד השווי ההוגן של המכשירים ההונים בהתאם למחירי מניית הבנק בתום כל תקופת הדיווח במועד קבלת כל האישורים הסופיים הנדרשים בעבור כל גורם, קרי - מועד ההענקה, יעודכן השווי ההוגן של כל מנה בהתבסס על מחיר מניית הבנק במועד זה. בהתאם לאמור, סכום עלות התשלומים מבוססי המניות שיוכר בדוחות הכספיים עשוי להיות שונה מהסכום המוצג בטבלה דלעיל.

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

(6) 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 ב' לדוח המידי.

נספח ג' (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 184,644 ש"ח (צמוד לעליית המדד).

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**").

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 כדלקמן¹:

4.1. במקרה של פיטורין

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

¹ 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 בידועין בקשר עם עבודתה ושיש עמה קלון, ובכפוף לזכות לפנות בעניין לפוסק מוסכם.

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% 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 לזכותה 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 אם אישר זאת הבנק מראש ובכתב.

² נובע מזכות המנכ"ל הראשי להתפטר ולקבל 200% פיצויים החל מהמועד בו וותק עבודתה בבנק הגיע לפחות ל-15 שנה בבנק.

5. מעבר מדור א' לדור ב' ועדכון תנאי כהונה (בכפוף לאישור האסיפה הכללית לעדכון האמור בסעיף 1.2 לסדר היום)

5.1. רקע

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: 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. תקופת אי תחרות

תקופת אי תחרות תעמוד על שנים-עשר (12) חודשים. במהלך תקופת אי התחרות הנוספת (ה-6 החודשים המתווספים) המנכ"ל הראשי לא תכהן במשרה או תפקיד אחר כלשהו בבנקים בישראל או בבנקים ישראלים בחו"ל בלבד, או לתת במשך התקופה האמורה שירותים, במישרין או בעקיפין, לבנק כאמור, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, זולת אם אישר זאת הבנק מראש ובכתב.

המנכ"ל הראשי תהיה זכאית בתקופת אי התחרות למשכורת ולכל יתר התנאים הנלווים (למעט הפרשות לתנאים סוציאליים וצבירת זכויות לקצבה). מובהר כי בתקופה בה תקופת אי התחרות חופפת את תקופת ההודעה המוקדמת, כולה או חלקה, תהיה המנכ"ל הראשי זכאית רק לתשלום בגין תקופת ההודעה המוקדמת. בתקופת אי התחרות המנכ"ל הראשי לא תהיה זכאית בכל מקרה לקבל קצבת פרישה מהבנק.

6. ימי חופשה, דמי הבראה וימי מחלה

כמקובל לבכירים בבנק על פי הנהלים הפנימיים של 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. תגמול משתנה

- 8.1. בכפוף לאישור תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית, תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למענק שנתי משתנה ותלוי ביצועים בהתאם ובכפוף לאמור בתכנית המענקים לגבי המנכ"ל הראשי, המצורפת כנספח ב' לדוח המידי.
- 8.2. במקרה בו תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למענק השנתי המרבי שיכול שיינתן לה במקרה של השגת תקרת המקסימום של שיעור התשואה המתוקנן כמפורט בתכנית המענקים המצורפת כנספח ב' לדוח המידי, אזי המענק המשתנה לא יעלה על 55% מסך כל תנאי הכהונה והעסקה של המנכ"ל הראשי לשנת המענק.
- 8.3. כאמור בתכנית המענקים, המנכ"ל הראשי תחזיר לבנק סכומים ששולמו לה על-פי תכנית המענקים, אם שולמו לה על-בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק.
- 8.4. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק השנתי, לרבות התקרה המקסימלית של המענק השנתי, תיאור מפורט של המנגנון לקביעתו והמועדים לקבלתו, ראו האמור בסעיף 4 לדוח המידי ובתכנית המענקים המצורפת כנספח ב' לדוח.
- 8.5. לנתונים בדבר גובה המענק השנתי מותנה הביצועים שהייתה זכאית לו המנכ"ל הראשי, לו הייתה חלה תכנית המענקים בשנים 2011 ו-2012, בהתבסס על נתוני שנות דיווח אלו, ראו סעיף 4.2.1 בדוח המידי.

9. מענק הוני חד-פעמי (מענק שימור)

- 9.1. בכפוף לאישור תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית, תהיה זכאית המנכ"ל הראשי למענק הוני חד-פעמי, בהתאם ובכפוף לאמור בתכנית המענקים לגבי המנכ"ל הראשי.
- 9.2. לפרטים נוספים בדבר תנאי המענק ההוני החד-פעמי והמועדים לקבלתו, ראו האמור בתכנית המענקים המצורפת כנספח ב' לדוח לעניין המענק ההוני.

10. 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.

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

11.1. 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

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

משך 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

11.3. משרות או עיסוקים נוספים של המנכ"ל הראשי

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

11.4. 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.

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

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

המנכ"ל הראשי של קבוצת לאומי מועסקת במשרה מלאה.

12. התגמולים הצפויים

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 ⁽¹⁾	שכר ⁽⁵⁾	מענק	הפרשות סוציאליות ⁽²⁾	שווי ההטבות	מענק מבוסס מניות ⁽³⁾⁽⁴⁾	סה"כ	שווי ריבית
100%	כ- 0.003%	2,365	⁽⁶⁾	1,363	138	1,585	5,451	3

(1) 47,123 מניות נכון ליום 30.6.2013.

(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 יוני 2013.

(3) תשלום מענק מבוסס מניות חושב על סמך מתן מענק הוני מקסימאלי. לפרטים אודות המענק ההוני החד-פעמי – ראו נספח ב' לדוח המייד. הזכאות למענק הוני כפופה לאישור תכנית המענקים על-ידי האסיפה הכללית של הבנק ולכלל האישורים הנדרשים על-פי דין. (חישוב שווי ההטבה של המענק ההוני נעשה בהפחתה של ערך המניה בשל הגבלת סחירות עקב היותן של המניות חסומות).

(4) החישוב בגין שנת 2013. ההענקה האמורה של המכשירים ההונים כפופה לאישורים נוספים (כאמור בתוכנית המענקים). לפיכך, בהתאם להוראות IFRS 2, תשלום מבוסס מניות, מועד ההענקה (Grant Date) יחול רק במועד האישור הסופי של התוכנית על ידי כל האורגנים המוסמכים לכך. יחד עם זאת, לאור העובדה שהמנכ"ל הראשי מעניקה שירותים לבנק עובר למועד השגת מלוא האישורים הרלוונטיים, יוכרו עלויות המכשירים ההונים בגין השירותים עם קבלתם, על פני תקופת ההבשלה, כאשר עד למועד ההענקה ייאמד השווי ההוגן של המכשירים ההונים בהתאם למחירי מניית הבנק בתום כל תקופת הדיווח במועד קבלת כל האישורים הסופיים הנדרשים בעבור כל גורם, קרי - מועד ההענקה, יעודכן השווי ההוגן של כל מנה בהתבסס על מחיר מניית הבנק במועד זה. בהתאם לאמור, סכום עלות התשלומים מבוססי המניות שיוכר בדוחות הכספיים עשוי להיות שונה מהסכום המוצג בטבלה דלעיל.

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

(6) 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 ב' לדוח המייד.

נספח ד'

תקנות ההתאגדות

של

בנק לאומי לישראל

בערבון מוגבל

1. מלבד אם העניין 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(ג) 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 שמשמשים 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 יחשב 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', 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 שבדי 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 הפרשים 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 יהוו 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 בענינים 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

74א-74א. לענין החלטות בנושאים המפורטים להלן ובכפוף לקבוע בחוק החברות, ~~התשנ"ט-1999~~ ~~והתקנות שהותקנו ויוותקנו על פיו, כוזמן 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

<p>76 . מספר הדירקטורים לא יהא פחות משבעה או יותר מחמישה עשר, אלא אם תקבע החברה אחרת באסיפה כללית.</p>	<p>.76</p>	<p>תיקון: 12.12.91</p>
<p><u>76א76</u> . לפחות שניים מהדירקטורים יהיו <u>דח"צים דירקטורים מקרב הציבור</u>, כקבוע <u>בחוק החברות פקודת החברות</u>.</p>	<p>.76א76</p>	<p>תיקון: 15.5.90</p>
<p>77 . 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.</p>	<p>.77</p>	<p>תיקון: 4.6.92</p>
<p>78 . 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.</p>	<p>.78</p>	
<p>בוטל.</p>	<p>.79</p>	<p>תיקון: 7.4.71</p>
<p>80 . משרתו של דירקטור תתפנה בכל אחד מהמקרים האלה: -</p>	<p>.80</p>	
<p>(א) אם התפטר ממשרתו על-ידי מכתב חתום בידו, שהוגש למשרד;</p>		
<p>(ב) אם פשט את הרגל או התפטר עם נושיו;</p>		
<p>(ג) אם נמצא שוטה או חלה ברוחו;</p>		
<p>(ד) אם נעדר מישיבות הדירקטורים במשך ששה חדשים בלי רשות והדירקטורים החליטו שמשרתו תתפנה;</p>		
<p>(ה) נמחק.</p>		<p>תיקון: 7.4.71</p>
<p>(ו) אם נדרש בכתב על-ידי כל חבריו הדירקטורים להתפטר ממשרתו.</p>		
<p><u>80א80</u> . <u>דירקטור מקרב הציבור דח"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>.</p>	<p>.80א80</p>	<p>תיקון: 15.5.90</p>
<p>81 . (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.</p>	<p>.81</p>	<p>תיקונים: 4.6.92 11.6.00</p>
<p>התקשרות כאמור בעסקה חריגה טעונה בנוסף אשור ועדת הבקורת ואח"כ אשור הדירקטוריון.</p>		

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 לוועדת 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 דח"צ 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 שנשא את משרתם במשך זמן שוה, 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 אבוועדה 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 תעלנה 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.

89א. למרות כל האמור בתקנות 8080, 8282, 8383, 8484, 8686, 88 ו-89, דירקטור מקרב הציבור יכהן במשרתו במשך חמש שנים רצופות וזאת בכפוף להוראות תקנה 81א80.

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 תור 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 הנהלה. החברה רשאית גם להשתמש בסמכויות שמעניקה פקודת החברות לנהל בממלכה המאוחדת של בריטניה הגדולה ואירלנד הצפונית ובארצות הברית של אמריקה מחוץ לישראל פנקס-סניף של חברים היושבים שם וסמכויות אלה יהיו נתונות בידי הדירקטורים הנהלה.~~
[נמחק]

תיקון:
7.6.83

קרון 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 אחיד 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 המהוין 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 הבלעד.

(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 משהיה 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 תשלומם 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**).

תיקונים:
4.6.91
9.12.01
31.10.05
30.10.11

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:

(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)(א) 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, ושבהתחייבות 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 הענין¹;

הסכום המירבי בגין מימוש השיפויים בפועל לא יעלה בכל עת על 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של החברה כהגדרתו בהוראות המפקח על הבנקים לפי המשתקף בדוחותיה הכספיים האחרונים (שנתיים או רבעוניים) שפורסמו סמוך לפני מועד מימוש השיפוי בפועל, ובלבד שמימוש השיפוי לא יפגע ביחס ההון המזערי הנדרש מהחברה על פי הוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים.

(2) כמפורט בסעיפים ב(2) עד ב(5) לעיל.

ד. החברה רשאית לשפות נושא משרה בה בדיעבד.

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

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:

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
תיקון:
29.6.05

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

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

נספח ה'

בנק לאומי לישראל בע"מ ("הבנק")

החלטת ועדת ביקורתתגמול/דירקטוריון/אסיפה כללית בדבר מתן שיפוי לדירקטורים לנושאי משרה בבנק

1. לצורך החלטה זו:
 - "הבנק" – בנק לאומי לישראל בע"מ.
 - "הארועים" – כמפורט בנספח א' להחלטה זו.
 - "דירקטורנושא משרה" – כל דירקטור בבנקמנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, מבקר פנימי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי.
 - "הון עצמי" – ההון של הבנק, כהגדרתו בסעיף 3 להוראה 313 להוראות ניהול בנקאי תקין.
 2. בכפוף להוראות כל דין ולהוראות החלטת שיפוי זו, הבנק מעניק בזה לדירקטורים לנושאי משרה בבנק, לכל אחד מהם בנפרד, התחייבות לשיפוי:
 - 2.1. בגין חבות כספית שתוטל על מי מהם, כאמור בסעיף 3.1.1-1.4-3.4 להלן, בקשר עם הארועים ובלבד שבכל מקרה:
 - 2.1.1. לא יעלה הסכום המירבי של השיפויים אשר ניתנו וינתנו לכל נושאי המשרה בבנק ולנושאי המשרה בחברות הבת, אשר ימומשו בפועל בכל עת בצמצום, על 1025% (עשרה עשרים וחמישה אחוזים) מההון העצמי של הבנק לפי המשתקף בדוחותיו הכספיים האחרונים שפורסמו סמוך לפני מועד השיפוי בפועל (להלן: "תקרת סכום השיפוי").
 - 2.1.2. מימוש השיפוי לא יפגע ביחס ההון המזערי הנדרש על פי הוראה 311 להוראות המפקח על הבנקים (להלן: "יחס ההון המזערי").
 - 2.2. במקרה שסך כל הסכומים בהם יחוייבו הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים יעלה על תקרת סכום השיפוי או במקרה ששיפוי בגין סכומים אלה יפגע ביחס ההון המזערי, יחושב סכום השיפוי הכולל או יתרתו לפי הענין, בין הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים הרלוונטים על פי היחס שבין הסכום שבו חוייב כל דירקטור וכל נושא משרה אחר, לבין סך כל הסכומים שבהם חוייבו כל הדירקטורים ונושאי המשרה האחרים בגין אותו עניין.
 - 2.2. בגין הוצאות התדיינות סבירות שהוציא הדירקטור נושא המשרה או שחוייב בהן בידי בית משפט, כאמור בסעיפים 3.1.2-1.2-2.3, 3.1.3-1.3-3.4 ו- 3.1.4-1.4-3.4 ו- 3.1.5-1.5-3.1 להלן.
- ההתחייבות לשיפוי כאמור לעיל תעמוד גם לזכות יורש של דירקטורנושא משרה, עזבונו וחליפים אחרים שלו על פי דין.

. 3.1

. 3.1.1

השיפוי יינתן בשל חבות כספית שהוטלה על הדירקטור-נושא המשרה לטובת אדם אחר על פי פסק דין, לרבות פסק דין שניתן בפשרה או פסק בורר שאושר על ידי בית משפט, בשל פעולה שעשה הדירקטור-נושא המשרה או בגין מחדל שלו בתוקף תפקידו בבנק, בקשר עם הארועים.

. 3.1.2

השיפוי יינתן גם בשל הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא הדירקטור-נושא המשרה או שחויב בהן בידי בית משפט, בהליך שהוגש נגדו בידי הבנק או בשמו או בידי אדם אחר, או באישום פלילי שממנו זוכה או באישום פלילי שבו הורשע בעבירה שאינה דורשת מחשבה פלילית, והכל בשל פעולה שעשה או מחדל שלו בתוקף היותו דירקטור-נושא משרה בבנק.

. 3.1.3

השיפוי יינתן גם בשל הוצאות התדיינות סבירות, לרבות שכר טרחת עורך דין, שהוציא נושא המשרה הדירקטור עקב חקירה או הליך שהתנהל נגדו בידי רשות מוסמכת בישראל או בחו"ל בשל מעשה או מחדל שלו בתוקף תפקידו בבנק, ואשר הסתיים בלא הגשת כתב אישום נגד נושא המשרה הדירקטור ומבלי שהוטלה על נושא המשרה הדירקטור חבות כספית כחלופה להליך הפלילי או שהסתיים בלא הגשת כתב אישום נגד נושא המשרה הדירקטור אך בהטלת חבות כספית כחלופה להליך פלילי בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית או בקשר לעיצום כספי.

לעניין זה – "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 (להלן: "חוק סדר הדין הפלילי"), או עיכוב הליכים בידי היועץ המשפטי לממשלה לפי סעיף 231 לחוק סדר הדין הפלילי, או סגירת תיק, הסדר או עיכוב הליכים המתנהלים בחו"ל בהתאם לדין הזר הרלבנטי.

"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.

. 3.1.4

השיפוי יינתן גם בשל הוצאות שהוציא נושא המשרה הדירקטור בקשר עם הליך מינהלי שהתנהל בעניינו בשל מעשה או מחדל מתוקף תפקידו בבנק, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך-דין; וכן בשל חבות כספית שהוטלה על נושא המשרה הדירקטור בשל תשלום לנפגע הפרה, כאמור בסעיף 52נא(1)(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, בקשר עם הליך מינהלי שהתנהל בעניינו.

לעניין זה – "הליך מינהלי" – כל אחד מאלה :

3.1.4.1. הליך לפי פרק ח'3 ("הטלת עיצום כספי בידי הרשות"), פרק ח'4 ("הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית") ו/או פרק ט'1 ("הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים"), לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

3.1.4.2. הליך לפי פרק ז'1 ("הטלת עיצום כספי בידי הרשות"), פרק ז'2 ("הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית") ו/או פרק ח'1 ("הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים") לחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995.

3.1.4.3. הליך לפי פרק י' ("הטלת עיצום כספי בידי הרשות"), פרק י'1 ("הטלת אמצעי אכיפה מינהליים בידי ועדת האכיפה המינהלית") ו/או פרק י"א1 ("הסדר להימנעות מנקיטת הליכים או להפסקת הליכים, המותנית בתנאים") לחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.

3.1.5. השיפוי יינתן גם בשל הוצאות שהוציא נושא המשרה הדיקטור בקשר עם הליך לפי פרק ז'1 ("עיצום כספי") לחוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988 שהתנהל בעניינו בשל מעשה או מחדל מתוקף תפקידו בבנק, לרבות הוצאות התדיינות סבירות, ובכלל זה שכר טרחת עורך-דין.

3.2. על אף האמור לעיל, ההתחייבות לשיפוי לא תחול בשל חבות כספית שתוטל על נושא משרה הדיקטור בשל אחת מאלה:

3.2.1. הפרת חובת אמונים כלפי הבנק, למעט בשל הפרת חובת אמונים אם פעל הדיקטור-נושא המשרה בתום לב והיה לו יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת הבנק.

3.2.2. הפרת חובת זהירות שנעשתה בכוונה או בפזיזות למעט אם נעשתה ברשלנות בלבד.

3.2.3. פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.

3.2.4. קנס, קנס אזרחי, עיצום כספי או כופר שהוטלו על נושא המשרה הדיקטור בשל עבירה.

3.3. השיפוי על פי החלטה זו לא יינתן אם החבות הכספית וההוצאות כוסו כולן - בפועל בכל דרך שהיא, לרבות ע"י פוליסת ביטוח או על ידי שיפוי אחר שניתן למי מהדיקטור מנושאי המשרה מצד ג' כלשהוא. כוסה רק חלק מהחבות הכספית ו/או ההוצאות כאמור לעיל, יינתן השיפוי בסכום שהוא מעבר לסכום שכוסה מכוח פוליסת הביטוח ו/או שיפוי אחר כאמור. ואולם אם החבות הכספית ו/או ההוצאות לא יכוסו בפועל במועדם על ידי הצד השלישי ישפה הבנק את הדיקטור-נושא המשרה בהתאם להחלטה זו ובכפוף למילוי תנאיה, ובלבד שהדיקטור-שנושא המשרה ימחה את זכותו כלפי אותו צד שלישי לבנק, והוא יבוא במקומו לכל דבר וענין כלפי אותו צד שלישי.

4. הבנק לא יהיה חייב לשפות את הדירקטור-נושא המשרה בגין כל סכום שישולם על ידו על פי תנאי הסדר פשרה שהושג בתביעה, דרישה או הליך אחר, אם לא ניתנה הסכמת הבנק מראש ובכתב להסדר הפשרה.

5.

5.1. על אף האמור בהחלטה זו, הבנק יעמיד לדירקטור-לנושא משרה את מלוא הסכומים המפורטים בסעיף 3.13.1-3.13.3 לעיל, במועד שבו חלה החובה לתשלום, ובכלל זה יעמיד הבנק לדירקטור-לנושא משרה את הוצאות שכר טרחת עורך דין, כמפורט בסעיף 3.13.1-3.4 עם ביצוע התשלום על פי דרישת עורך הדין.

5.2. כל נושא משרה-דירקטור יתחייב כי סכומים ששולמו על ידי הבנק כאמור בסעיף 5.15.1-5.15.4 לעיל יוחזרו לבנק על ידו, כשהם צמודים למדד המחירים לצרכן (כולל ירקות ופירות), מיד לכשיתברר כי הדירקטור-נושא המשרה לא היה זכאי לשיפוי על פי החלטה זו. הבנק יהיה רשאי לקזז סכומים אלה מכל סכום המגיע לדירקטור-לנושא המשרה מהבנק.

6. הבנק יהיה זכאי לכל סכום שישולם על ידי צד שלישי (גם אם שולם לדירקטור-לנושא משרה) בגין מעשה או מחדל שהבנק נשא בשיפוי כאמור לעיל.

7. מתן השיפוי יהיה כפוף גם לקיום ההליכים הבאים:

7.1. נושא המשרה-דירקטור יודיע לבנק על כל הליך משפטי או מינהלי נגדו ועל כל חשש או איום שהליך כאמור יפתח נגדו וזאת תוך 3 ימי עסקים מיום שנודע לו לראשונה על כך (ואם היה מנוע מלהודיע לבנק על פי דין, מייד עם סיומה של תקופת המניעות האמורה), ויעביר לבנק או אל מי שהבנק הודיע לו, ללא דיחוי, העתק של כל מסמך שיימסר לדירקטור-לנושא המשרה בקשר לאותו הליך.

כמו כן, נושא המשרה-דירקטור יודיע לבנק באופן שוטף על כל אירוע שיש לגביו חשש כי ינקטו בגינו בהליך משפטי או מינהלי.

7.2. הבנק יהיה רשאי לקחת על עצמו את הטיפול בהגנתו של נושא משרה-דירקטור בפני אותו הליך ו/או למסור את הטיפול האמור לכל עורך דין שהבנק יבחר לצורך זה לפי שיקול דעתו הבלעדי של הבנק.

הבנק ו/או עורך דין כאמור יהיו זכאים לפעול במסגרת הטיפול האמור באופן בלעדי (אך תוך דיווח שוטף ללנושא המשרה-דירקטור והיועצות עימו) ולהביא אותו הליך לידי סיום, הכל כפי שיראו לנכון.

7.3. לפי בקשת הבנק יחתום הדירקטור-נושא המשרה על כל מסמך שיסמך את הבנק ו/או עורך דין כאמור, לטפל בשמו בהגנתו בפני אותו הליך ולייצג אותו בכל הקשור בכך, בהתאם לאמור לעיל. בכלל זה, ייפה כל נושא משרה-דירקטור את כוחו של הבנק לנקוט בכל הצעדים העומדים לרשותו לגביית כל סכום בו נשא הבנק מכוח פסק דין אשר התהפך, במלואו או בחלקו, בערכאת ערעור.

7.4. על פי בקשתו הסבירה של הדירקטור-נושא משרה, הבנק ו/או עורך הדין מטעמו ידווחו באופן שוטף לדירקטור-לנושא המשרה, מעת לעת, בדבר אופן הטיפול בהגנתו כאמור.

7.5. הדירקטור-נושא המשרה ישתף פעולה באופן מלא עם הבנק ו/או עם כל עורך דין כאמור או כל יועץ אחר שמינה הבנק, כפי שיידרש ממנו על ידי מי מהם במסגרת טיפולם בקשר לאותו הליך משפטי, ובלבד שהבנק ידאג לכיסוי מלא של כל ההוצאות שיהיו כרוכות בכך באופן שלא יידרש מהדירקטור-מנושא המשרה לשלמן או לממן בעצמו.

7.6. הבנק יודיע לדירקטור-לנושא משרה על כוונתו לנהל את ההליך כאמור לעיל. עם מתן הודעה כאמור, וניהול ההליך על ידי הבנק, לא יהא הבנק מחוייב בשיפוי בגין הוצאות ההתדיינות כולל שכ"ט עו"ד (למעט כאמור בסעיף 7.57.57.5 לעיל), שיוציא דירקטור-נושא המשרה בנוגע לניהול ההגנה המשפטית, לדירקטור-ולנושא המשרה לא תהיינה כל טענות ו/או תביעות ו/או דרישות כנגד הבנק ו/או מי מטעמו בשל ניהול ההגנה על ידי הבנק כאמור.

7.7. לחלופין ועל אף האמור לעיל, דירקטור-נושא המשרה יהיה רשאי לקחת על עצמו את הטיפול בהגנתו ולמנות לעצמו עורך דין, ובמקרה כזה לא יחולו הוראות סעיפים 7.27.27.2 - 7.67.67.6 לעיל, ואולם הטיפול בהגנתו של דירקטור-נושא המשרה, לרבות מינוי עורך דין וקביעת שכר טרחתו, יעשה בהסכמתו מראש ובכתב, של הבנק.

.8

8.1. התחייבות הבנק לפי החלטה זו בקשר עם האירועים תעמוד לזכות דירקטור-נושא המשרה גם לאחר סיום כהונתו דירקטור-כנושא משרה בבנק ובלבד שהפעולות ו/או המעשים ו/או המחדלים אשר בהקשר להם יינתן השיפוי אירעו בתקופת כהונתו דירקטור-כנושא משרה בבנק או מתייחסים לתקופה זו.

8.2. אין בהתחייבות זו כדי להגביל את הבנק או למנוע ממנו מתן שיפוי נוסף או מיוחד, ובלבד שלא יהא בכך כדי לפגוע בהתחייבויות הבנק למתן שיפוי שינתנו בהתאם להחלטה זו.

.9 החלטה זו אינה פוגעת בטובת הבנק.

האירועים

להלן רשימת האירועים אשר אושרו הן על ידי ועדת הביקורת והן על ידי דירקטוריון הבנק. מובהר למנוע ספק כי מתן שיפוי בגין האירועים המנויים להלן כפוף ומותנה בקיום התנאים המפורטים בכתב השיפוי גופו (כגון: השיפוי לא יחול על אירוע שיש בו משום הפרת חובת אמונים (למעט הפרת חובת אמונים בתום לב ומתוך יסוד סביר להניח שהפעולה לא תפגע בטובת הבנק) או כוונה להפקת רווח אישי).

1. הצעת ו/או הנפקת ניירות ערך ו/או רישום או מחיקה מהמסחר, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל הצעת ניירות ערך לציבור על פי תשקיף, הצעה פרטית או הצעת ניירות ערך בדרך אחרת כלשהי, של הבנק, לרבות הצעות רכש, רכישה עצמית של ניירות ערך על ידי הבנק, על כל הנובע מההנפקה כאמור ו/או קשור בה, במישרין או בעקיפין, לרבות, ביצוע בדיקת נאותות (Due Diligence), מסירת מידע, בין בכתב ובין בעל פה, מסמכים, חוות דעת ודיווחים, בין אם נעשו לפני ההצעה ו/או ההנפקה ובין אם נעשו בזמן ההצעה ו/או ההנפקה או לאחריהן וללא תלות בזמן שחלף מאז ההצעה ו/או ההנפקה, ולרבות בקשר עם תשקיף או טיוטת תשקיף ועם כל מסמך אחר אשר על פיהם בוצעה ההנפקה כאמור.
2. דיווח, מתן, העברה, מסירה או פרסום של מידע, נתונים, פרטים, מצגים, חוות דעת, מסמכים, דוחות כספיים או אחרים או הודעות (להלן: "מידע"), לרבות על פי חוק החברות, התשנ"ט-1999, פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983, פקודת הבנקאות, 1941, חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, חוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981, חוק בנק ישראל, התש"ע-2010, חוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988, חוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000, חוק הסדרת העיסוק ביעוץ השקעות, בשיווק השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995, חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (יעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים), התשס"ה-2005, פקודת מס הכנסה [נוסח חדש] והחוקים המקבילים בחו"ל וכן על פי תקנות, צווים וכללים שהותקנו ופורסמו מכוחם או על פי כללים או הנחיות הנהוגים בבורסה בישראל ו/או בבורסות בחו"ל, ו/או על פי הנחיות המפקח על הבנקים או רשויות הפיקוח הבנקאיות בחו"ל, לכל רשות מוסמכת בישראל ו/או בחו"ל ו/או לכל צד שלישי, לרבות לציבור, לבנק, לדירקטוריון הבנק, ללקוחות, לבורסה לניירות ערך, לרשם החברות, לרשות לניירות ערך, למפקח על הבנקים, לממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ולרשויות המס.
3. עמידה או אי עמידה בצווים, בדרישות, בהוראות, בהנחיות ובכללים של רשויות, מוסדות וגופים שונים בישראל ומחוץ לישראל, ובלבד שאינם מהווים עבירה פלילית על פי הדין הישראלי, לרבות בנק ישראל, רשות ניירות ערך, רשם החברות, הבורסה לניירות ערך, רשות המיסוי והמשרד לאיכות הסביבה.
4. פעולות ו/או החלטות בקשר עם הכנתם, עריכתם, אישורם או חתימתם של דוחות כספיים, דוחות כספיים ביניים, דוחות שנתיים, דוחות תקופתיים ורבעוניים וכיוצא באלה, לרבות מתן הערכה בקשר עם אפקטיביות הבקרה הפנימית (SOX), קבלת החלטות בדבר הפעלתם של כללים חשבונאיים והצגה מחדש בדוחות הכספיים, הסתמכות על אומדנים והערכות חשבונאיות (בין היתר לצורך ה-IFRS), וכן תוכניות עבודה, תוכניות עסקיות או תחזיות בקשר עם הבנק.
5. פעולות בקשר עם הוצאת, קבלת רשיונות, היתרים, פטורים ואישורים בישראל ו/או בחו"ל (לרבות רשיונות עסק ורשיונות ואישורים הדרושים לניהול עסקיו של הבנק בישראל ובחו"ל ולרבות פטורים בנושא הגבלים עסקיים ובנקאות) ומילוי תנאים מכוחם, ובכלל זה מסירת מידע בקשר עם רשיונות, היתרים ואישורים כאמור.
6. החלטות ופעולות בקשר לחלוקה, לרבות חלוקת דיבידנדים לבעלי המניות של הבנק.

7. פעולה בקשר עם השקעה, רכישה, מכירה של ניירות ערך, נכסים או זכויות לרבות פעולה (כולל מימוש ניירות ערך ואופציות) בקשר עם ניירות ערך ואופציות בחברות בנות ו/או בחברות ריאליות ואחרות, בישראל ו/או בחו"ל וכן קבלת החלטות ו/או פעולות בקשר עם ניהול חשבוננו העצמי (נוסטרו) של הבנק.
8. פעולה ו/או עיסקה הנובעת או קשורה מהחזקת הבנק בחברות בנות ו/או חברות ריאליות, בישראל ו/או בחו"ל ובכלל זה הצבעה והשתתפות באסיפה כללית, מינוי נושאי משרה בהם, וכן פעולה ו/או עסקה הנעשית על ידי נושא משרה בתוקף כהונתו כנושא משרה מטעם הבנק בחברת בת ו/או בחברה ריאלית על פי סוגי האירועים שבגינם נתנה אותה חברה שיפוי ו/או התחייבות לשיפוי מראש לנושאי המשרה בה, ובכהונה של נושא משרה מטעם הבנק בחברה בת שהינה תאגיד בנקאי, גם על פי סוגי האירועים המפורטים בתוספת זו באותה חברה בת.
9. פעולות בקשר עם עריכת וניהול ביקורת על פעילות הבנק, עובדיו ונושאי המשרה בו, טיפול בליקויים, באירועים חריגים (כגון עבירות אתיות, מעילות ושחיתויות, לרבות פעולות בקשר עם חשיפת שחיתויות) ובתלונות של עובדים ו/או לקוחות ו/או צדדים שלישיים אחרים, מעקב אחר יישום דוחות ביקורת ותיקון ליקויים, הכנת תוכניות עבודה לביקורת ואישורן ופיקוח על עבודת הביקורת הפנימית.
10. פעולה במהלך העסקים הרגיל של יחסי בנק-לקוח, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, כל פעולה, מעשה ו/או מחדל בקשר עם פתיחת חשבון, ניהולו, סגירתו, העברת והפקדת כספים מהחשבון ואליו, הפקדות ומשיכות של כספים, גביית עמלות וגבייה או תשלום של ריבית, מסירת מסמכים ללקוח, קבלת מסמכים ו/או מידע מאת הלקוח (לרבות מידע או מסמכים בקשר עם צד ג'), החתמת הלקוח על מסמכים וטפסים, קיום חובת הסודיות וחובות לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, וחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981, ניכויים וקיזוזים וכן מתן מידע ללקוח ו/או לצד שלישי בקשר עם החשבון, וכל דיווח או היעדר דיווח ללקוח ו/או לכל רשות או גוף רגולטורי או אחר בקשר עם החשבון.
11. פעולה בקשר להעמדת אשראי (לרבות כחלק מקונסורציום), חידושו, אי-חידושו או ביטולו, מיחזור אשראי, קבלה, רישום וטיפול בביטחונות, נקיטת אמצעים להעמדתו לפרעון מיידי, מלא או חלקי, או כל פעולה לגביית האשראי או למימוש הביטחונות, לרבות באמצעות מינוי כונס נכסים, טיפול בחובות בעייתיים או פרישת חובות או עשיית הסדר עם חייבים וכן קבלת החלטות בגין ניהול סיכון להפסד אשראי- סיכון כתוצאה מהאפשרות שהצד הנגדי לעסקה לא יעמוד בהתחייבויותיו. לעניין זה "אשראי" לרבות כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981.
12. פעולות ועסקאות בקשר לקבלת פקדונות, השקעות בקופות גמל ובתוכניות חסכון, ניהולם ופרעונם, קביעה וגביית עמלות, ריבית והוצאות, פעולות ועסקאות בשוק ההון עבור לקוחות, לרבות ניהול תיקי השקעות, ייעוץ להשקעות וקרן להשקעות משותפות בנאמנות, ייעוץ פנסיוני, ייעוץ בענייני מס, מכירת מוצרים נלווים בקשר לשירותים האמורים, וכן הפניה לקבלת שירותים כאמור לעיל או מתן סיוע בקבלת שירותים כאמור, וכן קבלת החלטות בגין ניהול סיכונים שוק – סיכונים להפסד בפוזיציות מאזניות וחוץ מאזניות הנובע משינוי בשווי ההגון של מכשיר פיננסי עקב שינוי בתנאי שוק.
13. פעולה בקשר למתן גילוי נאות ללקוחות ו/או בקשר למסירת מידע על עמלות וריבית, לרבות פעולה על פי סעיפים 5 ו-5א לחוק הבנקאות (שירות ללקוח), התשמ"א-1981, על פי סעיף 4 לחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981 ועל פי כללים שנקבעו מכוח סעיפים 5 ו-5א ה"ל, וכן מסירת מידע ללקוחות על פי כל דין, וכל פעולה בקשר עם גביית עמלה ו/או ריבית, לרבות חישובה.
14. פעולה ו/או עסקה בקשר לפרסום ו/או שיווק פעילות ועסקי הבנק (כולל: שירותים בנקאיים, עמלות, ריבית, תוכניות חסכון, מתן הלוואות, השקעות בנכסים פיננסיים, הנפקת וניהול כרטיסי אשראי ועוד), לרבות הבאה לפרסום ו/או לשיווק וכן נכונות ואי הטעיית דבר הפרסום.

15. פעולה בקשר להקמת, רישום, ניהול ועשיית שימוש במרשמים, ובמאגר מידע כהגדרתו בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, לרבות מאגר מידע ממוחשב על מספרי חשבונות ופרטי זיהוי של בעלי החשבון, מורשי החתימה, הנהנים ובעלי השליטה, כקבוע בצו איסור הלבנת הון (חובת זיהוי, דיווח וניהול רישומים של תאגידים בנקאיים), התשס"א-2001.
16. פעולה או עסקה בקשר לכרטיסי חיוב המונפקים על ידי הבנק או תאגיד בשליטת הבנק, ובכלל זה הנפקת כרטיס חיוב, התקשרות בחוזה לשימוש בכרטיס חיוב עם לקוחות, חיוב לקוח על פי חוזה כרטיס חיוב, השבת סכומי חיוב ללקוח, מסירת דברי הסבר ללקוח ומסירת דיווחים על עסקאות בכרטיס חיוב וביטול עסקה בתשלום נדחה.
17. פעולה בקשר לזיהוי, דיווח וניהול רישומים בהתאם לקבוע בדין, לרבות בחוק איסור הלבנת הון, התש"ס-2000 ותקנות, צווים וכללים שהותקנו ופורסמו מכוחו לרבות צו איסור הלבנת הון (חובת זיהוי, דיווח וניהול רישומים של תאגידים בנקאיים), התשס"א-2001, ו/או בהתאם לקבוע בחוק איסור מימון טרור, התשס"ה-2005, ותקנות, צווים וכללים שהותקנו ופורסמו מכוחו, ו/או בהתאם לקבוע בחוקים ודינים אחרים, לרבות צווים, תקנות, כללים והוראות שהוצאו מכוחם; ובכלל זה רישום ואימות פרטי זיהוי בעת פתיחת חשבון, קבלת מסמכים והצהרות בעת פתיחת חשבון, זיהוי "פנים אל פנים" של בעל חשבון ומורשה חתימה, דיווח לרשויות המוסמכות על פעולות לפי גודל, ניהול מאגר מידע ממוחשב על מספרי חשבונות ופרטי זיהוי של בעלי החשבון, מורשי החתימה הנהנים ובעלי השליטה בחשבון וכן שמירת מסמכים בעסקאות לפי גודל.
18. פעולה בקשר לזיהוי, דיווח וניהול רישומים, רישום ואימות פרטי זיהוי בעת פתיחת חשבון, קבלת מסמכים והצהרות בעת פתיחת חשבון, זיהוי "פנים אל פנים" של בעל חשבון ומורשה חתימה, אימות חתימות, דיווח לרשויות המוסמכות על פעולות, ניהול מאגר מידע ממוחשב על מספרי חשבונות ופרטי זיהוי של בעלי החשבון ופרטים אחרים, מורשי החתימה הנהנים ובעלי השליטה בחשבון, שמירת מסמכים בעסקאות, לפי כל דין, בין ישראלי ובין זר, ובכלל זה ומבלי לגרוע מכלליות האמור דיני בנקאות, דיני ניירות ערך, דיני המס, דיני איסור הלבנת הון ואיסור מימון טרור.
19. ניהול יחסי עובד-מעביד, לרבות הסכמי עבודה, ניהול משא-ומתן, קבלה לעבודה, הטבות לעובדים, קביעת תנאי עבודה ושינוים, מתן אופציות לעובדים, זכויות סוציאליות, רוטציה, העברת עובד מתפקידו, סיום יחסי עובד ומעביד וענייני בטיחות בעבודה.
20. התוויית מדיניות ו/או נהלים, הטמעת מידע, נהלים, חוקים, תקנות, כללים, הוראות רגולטוריות ואחרות בקרב עובדי הבנק, וכל פגם, כשל או חסר שנפל בפיקוח ו/או בביקורת ו/או בבקרה ו/או בהגדרות תפקידים ו/או בתחומים סמכויות או אי-נקיטת אמצעים למניעתו של אותו פגם.
21. פעולה שהיתה מושא לחקירה, בדיקה, בירור, הליך ו/או ביקורת מטעם רשות אכיפה או גוף אחר, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, לרבות, אך לא רק, בירור לפי סעיף 52ג לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968, ובירורים אחרים מכוח דיני הבנקאות, דיני ניירות ערך ודיני המס.
22. פעולה היוצרת ו/או מאפשרת יצירתו של הסדר כובל או הגבל עסקי אחר, העברת מידע בין מתחרים וכל תיאום אחר לרבות בנוגע למחיר, שיעור ריבית או תנאים אחרים של שירות שניתן על-ידי הבנק או של כל עניין אחר.
23. פעולה שעניינה נגישות, ייצוג הולם, אי-הפליה וכן קיום זכויות המגיעות לאנשים עם מוגבלויות, וכל הפליה מטעם אחר.
24. התבטאות, אמירה והבעת עמדה או דעה, בין בכתב, בין בעל-פה ובין בכל דרך אחרת, לרבות במסגרת ישיבה או אסיפה או כל פורום אחר, או באמצעות הפצה או פרסום של מסמך, מסר, תגובה או הודעה.
25. פעולה בקשר לשינוי מבנה או ארגון חדש של הבנק או קבוצת לאומי לרבות הקמת ומכירת חברות בקבוצת הבנק, פירוקם, מיזוגם או פיצולם ושינוי בהון הבנק או בחברות בנות שלו.

26. פעולות ו/או החלטות אשר גורמות, תורמות, יוצרות, מגבירות, משמרות, מאפשרות, אינן מונעות ו/או אינן מפחיתות, בין במישרין ובין בעקיפין, נזק או פגיעה באיכות הסביבה, לרבות באיכות האוויר, המים, המזון, הקרקע, החי והצומח, ו/או החושפות בני-אדם, בעלי חיים או צמחים לפגיעה, נזק, מטרד או מחלה.

27. כל הוראה בנספח זה לעיל שעניינה ביצוע פעולה מסויימת, תפורש כמתייחסת גם לקבלת החלטה ולאי ביצועה או הימנעות מביצועה של אותה פעולה, והכל אלא אם הקשר הדברים בהוראה מסויימת אינו סובל פירוש כזה.

בנספח זה, "**הבנק**" משמעו בנק לאומי לישראל בע"מ וכל חברות הבנות והחברות המוחזקות על ידו, בישראל ובחו"ל, כהגדרת מונחים אלה בהוראה 661 להוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים.

3167311213 |

נספח ו'

הצהרת מועמד לכהונת דירקטור חיצוני (דח"צ) בבנק לאומי

אני הח"מ _____ חיים סאמט _____ נושא ת.ז. מס' 007249675_ מכתובת _____ רח' השדות 1 רמת השרון _____

מצהיר בזה בכתב כדלקמן:

הנני נותן תצהיר זה כמועמד לבחירה כדירקטור חיצוני (דח"צ) בהתאם לקבוע בחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות") (דח"צ אשר עומד גם בתנאי הכשירות של דירקטור חיצוני בהתאם להוראה 301 בנוהל בנקאי תקין) בבנק לאומי לישראל בע"מ (להלן: "הבנק").

1. הנני יחיד תושב ישראל.

2. אינני עובד הבנק.

3. הנני בעל הכישורים הדרושים לכהונה כדירקטור בבנק ובפרט יש לי השכלה, ידע, ניסיון או מומחיות באחד או יותר מהתחומים הבאים: בנקאות, כספים, פעילות כלכלית או עסקית, משפט, מימון, חשבונאות, ניהול סיכונים, ציות רגולטורי, טכנולוגיית מידע וכן יש בידי את הזמן הדרוש למלא את תפקידי כדירקטור בבנק וזאת בשים לב, בין היתר, להיקף פעילותו וגודלו של הבנק.

כישוריי כאמור הינם כדלקמן: [השכלה, הכשרה, ניסיון]

31. בוגר במשפטים _____

32. דירקטור בבנק לאומי – 1995-2000 _____

33. דירקטור בבנק הפועלים – 2000-2007 _____

34. _____

35. _____

36. _____

37. _____

4.

41. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישוריי, הנני בעל כשירות מקצועית, כהגדרתה להלן, וכל זאת על בסיס המפורט לעיל. להלן פרטים נוספים על האמור בסעיף 3 לעיל הרלבנטיים לעניין השכלתי וניסיוני, המצביעים על התקיימות התנאים והמבחינים להיותי בעל כשירות כאמור:

לעיל

42. לאור השכלתי, ניסיוני, תעסוקתי בעבר ובהווה וכישוריי, הנני בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרתה להלן, וכל זאת על בסיס המפורט לעיל. להלן פרטים נוספים על האמור בסעיף 3 לעיל הרלבנטיים לעניין השכלתי וניסיוני, המצביעים על התקיימות התנאים והמבחינים להיותי בעל מומחיות כאמור:

מסמכים ותעודות התומכים בהצהרתי כאמור בסעיף זה לעיל נמסרו למזכירות הבנק.

לצורך סעיף זה לעיל:

"כשירות מקצועית" – תואר אקדמי כנדרש באחד התנאים האמורים בפסקאות (1) או (2) להלן, **וכן** בעל ניסיון כנדרש בפסקה (3) להלן:

(1) תואר אקדמאי באחד המקצועות האלה: כלכלה, מינהל עסקים, ראיית חשבון, משפטים ו/או מינהל ציבורי; (2) תואר אקדמאי אחר או שהוא השלים לימודי השכלה גבוהה אחרת, הכל בתחום עיסוקי הבנק או בתחום הרלוונטי לתפקיד; (3) ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה, או ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים או יותר מאלה: (א) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; או (ב) בכהונה ציבורית בכירה או בתפקיד בכיר בשירות הציבורי; או (ג) בתפקיד בכיר בתחום הבנקאות.

"דירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית", הינו מי שלהערכת הדירקטוריון עומד בתנאים הבאים: דירקטור אשר בשל השכלתו, ניסיונו וכישוריו הוא בעל מיומנות גבוהה והבנה בנושאים עסקיים-חשבונאיים, ודוחות כספיים, באופן המאפשר לו להבין לעומק את הדוחות הכספיים של הבנק ולעורר דיון בקשר לאופן הצגתם של הנתונים הכספיים. בהערכת מיומנות חשבונאית ופיננסית על ידי הדירקטוריון, יובאו במכלול השיקולים, בין היתר, ההשכלה, הניסיון והידיעות של הדירקטור בנושאים הבאים: (1) סוגיות חשבונאיות וסוגיות בקרה חשבונאית האופייניות לענף הבנקאות ולחברות בסדר הגודל והמורכבות של הבנק; (2) תפקידיו של רואה החשבון המבקר והחובות המוטלות עליו; (3) תהליכי הכנת דוחות כספיים ואישורם על פי חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 וחוק החברות.

5. לא הורשעתי בחמש השנים האחרונות בפסק דין חלוט בעבירה מהעבירות המפורטות להלן, והקבועות בסעיף 226 לחוק החברות:

5.1 עבירות לפי סעיפים 290 עד 297, 297, 392, 415, 418 עד 420 ו- 422 עד 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977 ולפי סעיפים 52, 53, 54 (א) ו- 54 לחוק ניירות ערך. פירוט העבירות מצורף כנספח א' להצהרה זו.

5.2 הרשעה בבית משפט מחוץ לישראל בעבירות שוחד, מרמה, עבירות מנהלים בתאגיד או עבירות של ניצול מידע פנים.

5.3 הרשעה בפסק דין בעבירה אחרת אשר בית משפט קבע כי מפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראוי לשמש כדירקטור בחברה ציבורית.

6. לא הוטל עליי על ידי ועדת האכיפה המינהלית¹ אמצעי אכיפה האוסר עליי לכהן כדירקטור בחברה ציבורית.

7. אינני קטין, אינני פסול דין ולא הוכרזתי כפושט רגל².

¹ ועדה שמונתה לפי סעיף 52לב(א) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

² כל עוד לא הופטרתי.

8. **אין לי**, לקרובי, לשותפי, למעבידי, למי שאני כפוף לו במישרין או בעקיפין או לתאגיד שאני בעל השליטה בו, במועד המינורי או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, זיקה לבנק או לחברה בשליטת הבנק, לרבות זיקה זניחה או ליו"ר דירקטוריון הבנק, למנהל הכללי של הבנק, לבעל מניות מהותי בבנק או לנושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים בבנק; אציין כי במועד בחירתי כדח"צ בבנק, התקיימו קשרים עסקיים זניחים ביני לבין הבנק בשל הלוואה שהועמדה על ידי הבנק לחברה בשליטתי ולוויס נוספים למטרת רכישת נכס מקרקעין אשר יתרתה הוסבה בחודש אפריל 2004 לבנק, ואשר נפרעה בחודש יוני 2013.

להלן הגדרת המונח "זיקה" מחוק החברות לצורך סעיף זה:

"**זיקה**" - קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה, למעט כהונה של דירקטור שמונה כדי לכהן כדירקטור חיצוני בחברה שעומדת להציע לראשונה מניות לציבור; השר, בהתייעצות עם רשות ניירות ערך, רשאי לקבוע כי ענינים מסוימים, בתנאים שקבע, לא יהוו זיקה;

(לעניין זה, ראה גם תקנות החברות (ענינים שאינם מהווים זיקה), תשס"ז-2006).

9. מתקיימים לגבי כל התנאים לכהונה כדירקטור בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה בהתאם לקבוע בפקודת הבנקאות, ובכלל זה:

91 אני או קרובי, איננו מחזיקים, במניות הבנק, במניות סחירות של תאגיד הנשלט על ידי הבנק או במניות סחירות של "מחזיק מהותי", בשיעור העולה על רבע אחוז מההון המונפק והנפרע של מי מהם.

92

92.1 **אין לי**, ממועד המינורי ואילך או בשנתיים שקדמו למועד המינורי, או למי שהוא ב"קשר קרוב" עמי, זיקה לבנק או לתאגיד שבשליטתו של הבנק, לנושא משרה בבנק או ל"מחזיק מהותי";

92.2 ממועד המינורי ואילך, **אין לי**, זיקה לקרוב של נושא משרה בבנק, לקרוב של "מחזיק מהותי" או לשותף של "מחזיק מהותי"; מובהר כי כהונה כדירקטור בבנק של מועמד לכהונה נוספת כאמור, לא תיחשב זיקה.

93 **אין לי**, או למי שהוא ב"קשר קרוב" עמי, קשרים עסקיים או מקצועיים עם הבנק או עם תאגיד שבשליטתו של הבנק, עם נושא משרה בבנק, או עם "מחזיק מהותי" שהציע אותם כמועמד לכהונת דירקטור בבנק, גם אם הקשרים כאמור אינם דרך כלל.

94 דירקטור שמועמדו הוצעה בידי הוועדה למינוי דירקטורים לפי סעיף 11ד(א) (1) לפקודת הבנקאות ("**הוועדה**") מוסיף ומצהיר בזה כי:

94.1 **אין לי** זיקה לחבר הוועדה במועד המינורי;

94.2 אינני שר, סגן שר או חבר הכנסת, או בעל זיקה אישית, עסקית או פוליטית לשר או לסגן שר, או עובד מדינה או עובד של תאגיד שהוקם בחוק;

94.3 לא הורשעתי בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אינני ראויה לכהן בתפקיד, ולא תלוי ועומד נגדי כתב אישום בעבירה כאמור;

לצורך סעיף 9 שלעיל:

"קשר קרוב" – יחסים שבין אדם לקרובו, לשותפו, למעבידו, למי שהוא כפוף לו במישרין או בעקיפין, וכן לתאגיד שהוא בעל השליטה בו ;
"זיקה" – קיום יחסי עבודה, קיום קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל, למעט קשרים זניחים, וכן כהונה כנושא משרה, ואולם קשרים עסקיים קמעונאיים שבין תאגיד ללקוח לא ייחשבו כזיקה ;
"מחזיק מהותי" – מי שמתזיק יותר משני אחוזים וחצי מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי, מי ששולט במחזיק כאמור, מי שנשלט בידי מי מהם, חבר בחבר-מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11ד(א)(3)(ב), מי ששולט בחבר בחבר-מחזיקים כאמור, ומי שנשלט בידי מי מהם. לרשימת מחזיקים מהותיים בבנק, ראה אתר האינטרנט של הבנק שכתובתו www.leumi.co.il.
"נושא משרה" – כתגדרתו בחוק החברות, וכל עובד אחר הכפוף לו במישרין.

10. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יש לי חשבונות בבנק, פרטיים או עסקיים וככל שהועמדה הלוואה לי או לתאגיד שבשליטתי – מצורפים פרטים אודות ההלוואות הנ"ל ויתרתן:

יש לי חשבון בבנק וכן קיים חשבון פקדונות וני"ע.

11. תפקידי או עיסוקיי האחרים אינם יוצרים או עלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידי כדירקטור בבנק, ואין בהם כדי לפגוע ביכולתי לכהן כדירקטור בבנק.

12. איני מכהן כדירקטור בחברה אחרת בה אחד הדירקטורים של הבנק מכהן כדירקטור חיצוני.

13. איני עובד של רשות ניירות ערך או של בורסה בישראל.

14. אם וככל שיחול שינוי באמור לעיל, לרבות אם יחדל להתקיים תנאי הדרוש לפי הדין לכהונתי כדירקטור חיצוני בבנק, הנני מתחייב להודיע על כך מיד למזכירות הבנק.

15. זה שמי, זו חתימתי, וכל האמור לעיל אמת.


חתימת המצהיר

תאריך: 6.8.13

אישור

אני עורך דין ד"ר סג"ל סג"ל מאשר בזה כי חיים סלע המוכר לי אישית ~~שייך/תה~~ עצמו/ה בפניי בתעודת זהות מס' , לאחר שהזהרתי/ה כי עליו/ה להצהיר את האמת וכי יהיה/תה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה/תעשה כן, אישר/ה נכונות הצהרתו/ה דלעיל, וחתימה עליה בפניי.



שם וחתימת עורך הדין:

תאריך: 6/8/2013

יוז סקסטיין, עו"ד
רח' יהודה הלוי 34, תל-אביב
ת.ז. 320611353
מס' רשיון 29797