

להלן יובא גילוי הבנק בהתאם לדרישות הגילוי לפי נדבך 3 של באזל בגין תגמול, כאמור בהוראות הדיווח לציבור של המפקח על הבנקים.

לפרטים נוספים, ראו גם תאור מדיניות התגמול ותכנית המענקים באור 15, לדוחות הכספיים של הבנק

גילוי איכותי

א. מידע המתייחס לגופים המפקחים על התגמול

השם, ההרכב והסמכות של הגוף העיקרי המפקח על נושא התגמול. ועדת התגמול של הדירקטוריון היא הגוף העיקרי המפקח על נושא התגמול בבנק.

חברי ועדת התגמול: עו"ד חיים סאמט, יו"ר (דח"צ לפי חוק החברות); גב' צפורה סמט (דח"צ לפי חוק החברות); פרופ' אפרים צדקה (דירקטור חיצוני לפי הוראה 301); פרופ' גבריאלה שלו (דח"צ לפי חוק החברות).

עיקרי תפקידי ועדת התגמול: הועדה דנה, מאשרת וממליצה לדירקטוריון על מדיניות תגמול בבנק ונהלי תגמול; הועדה דנה מעת לעת בעדכון המדיניות ויישומה; הועדה דנה ומעריכה את אפקטיביות מדיניות ומנגנוני התגמול, ובכלל זה בוחנת הועדה האם מנגנוני התגמול עומדים בדרישות הפיקוחיות; הועדה דנה, מאשרת וממליצה לדירקטוריון על תנאי העסקה והפרישה של נושאי משרה בבנק ועל עקרונות תנאי העסקה ופרישה של עובדי הבנק.

פרטי היועצים החיצוניים שהופנתה אליהם בקשה לקבלת ייעוץ, הגוף ממנו קיבלו את הבקשה לייעוץ, ובאילו תחומים של תהליכי התגמול. קוגנום ייעוץ כלכלי (משרד יעוץ כלכלי סוארי) מלווים את הצד הכלכלי מקצועי של ועדת התגמול, וזאת בהתאם להחלטת ועדת התגמול שאושרה על ידי דירקטוריון הבנק, ומשרד עורכי דין מיתר נתבקש על ידי ועדת התגמול לייעץ בתחום המשפטי.

תיאור התחולה של מדיניות התגמול של הבנק. מדיניות התגמול של הבנק מורכבת משלושה מסמכי מדיניות: מדיניות תגמול החלה על נושאי המשרה בבנק; מדיניות תגמול החלה על העובדים המרכזיים בבנק (שאינם נושאי משרה) ומדיניות תגמול החלה על כלל יתר עובדי הבנק.

מדיניות התגמול הינה מדיניות קבוצתית, כאשר הבנק מקיים מעקב ופיקוח שוטפים על אופן יישום עקרונות המדיניות האמורה על ידי תאגידים הנשלטים על ידי הבנק, בישראל ובחו"ל. מדיניות התגמול של הבנק מהווה קווים מנחים (אך לא מחייבים) עבור החברות הבנות.

מדיניות התגמול של נושאי המשרה בבנק היא לשנת 2013 ולשנים 2014-2016.

תיאור של סוגי העובדים שנחשבים כנושאי משרה בכירה ועובדים מרכזיים אחרים, לרבות מספר העובדים בכל קבוצה.

קבוצת נושאי המשרה הבכירה בבנק כוללת את חמישה עשר (15) הדירקטורים המכהנים בבנק (לרבות יו"ר הדירקטוריון), את המנכ"ל הראשי של הבנק ועוד שנים עשר (12) חברי הנהלה (ובכלל זה המבקר הפנימי הראשי) וכן שלושה (3) נושאי משרה שאינם חברי הנהלה.

קבוצת העובדים המרכזיים האחרים בבנק כוללת בעלי חוזה אישי ניהולי בבנק בדרגות 17 (ראשי אגפים ומקביליהם), 18 (סגני ראשי חטיבות) ו-19 (ראשי מערכים). בסך הכל, בבנק 94 עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה בכירה, נכון ל-31 דצמבר 2014.

ב. מידע המתייחס לתכנון ולמבנה של תהליכי התגמול

סקירה של המאפיינים העיקריים והיעדים של מדיניות התגמול.

מדיניות התגמול מושתתת על הוראות תיקון 20 לחוק החברות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה ועל הקבוע בהוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין בדבר מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי, והיא 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.

מדיניות התגמול חלה על כלל עובדי הבנק ועל כל סוגי התגמולים, ובין היתר, היא מתייחסת למרכיב השכר, לתנאים הנלווים, לתנאי הפרישה, ולמרכיב המענקים השנתי.

מדיניות התגמול נועדה לתגמל את כלל העובדים בבנק, לרבות העובדים המרכזיים בבנק ולרבות נושאי משרה בהתאם לכיצועי הבנק ורווחיותו על פני זמן, ובכלל זה בהתאם ליעדי הבנק ואסטרטגיית קבוצת לאומי 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 עובדים מרכזיים איכותיים בסביבה תחרותית לטווח ארוך בבנק.

סקירה של שינויים שנעשו בשנת הדיווח במדיניות התגמול של הבנק.

מדיניות התגמול של הבנק התואמת את הוראה 301A אושרה לראשונה בשנת 2014, ולאחר אישורה לא נעשו בה שינויים.

דיון בדרך שבה הבנק מבטיח כי עובדים העוסקים בסיכונים ובציות מתוגמלים ללא תלות בעסקים עליהם הם מפקחים.

על פי הקבוע במדיניות התגמול, היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע עבור העובדים המרכזיים בבנק הנמנים על גורמי ניהול סיכונים, בקרה וביקורת, נוטה יותר לטובת התגמול הקבוע. בהשוואה ליחס זה אצל העובדים המרכזיים בפונקציות העסקיות, לעניין זה, התגמול המשתנה בשנה קלנדארית לכל אחד מהעובדים המרכזיים הנמנים על פונקציות ניהול הסיכונים, הביקורת והבקרה בבנק בנפרד, לא יעלה על 75% מהתגמול הקבוע של אותו עובד.

באותה שנה קלנדארית. מדיניות התגמול מבטיחה שאצל נושאי המשרה והעובדים בפונקציות ניהול הסיכונים, הביקורת והבקרה לא יהיה ניגוד עניינים בשל מדיניות התגמול בשל הפעילויות שאותן הם מבקרים.

בהתאם לאמור לעיל, עובדים מרכזיים בבנק, הנמנים על גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת זכאים, ל"מענק משתנה בסיסי" (כהגדרתו במדיניות התגמול) בשיעור נמוך מהמענק המשתנה הבסיסי הניתן לעובדים מרכזיים אחרים. יחד עם זאת, עובדים מרכזיים בבנק הנמנים על גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת כאמור, זכאים בנוסף למענק שנתי קבוע, שאינו מותנה בביצועים.

ג. תיאור הדרכים שבהן סיכונים קיימים ועתידיים מובאים בחשבון בתהליך התגמול

סקירה של הסיכונים העיקריים אותם הבנק מביא בחשבון בעת יישום מדדי תגמול. מדיניות התגמול של הבנק מבטיחה כי הסדרי התגמול לעובדים המרכזיים בבנק יהיו עקביים עם מסגרת ניהול הסיכונים של הבנק, תוך יצירת מבנה תמריצים השומר על איזון ראוי בין רכיב התגמול הקבוע לרכיב התגמול המשתנה והמקדם ניהול סיכונים מבוסס ואפקטיבי שאינו מעודד נטילת סיכונים מעבר לתאבון הסיכון של הבנק ומאפשר שמירה על בסיס הון איתן. מדיניות התגמול מביאה בחשבון את הסיכונים העיקריים של הבנק.

סקירת המהות והסוג של מדדים עיקריים, ששימשו כדי להביא בחשבון סיכונים אלו, לרבות סיכונים שקשים למדידה ודיון בדרכים בהן מדדים אלו משפיעים על התגמול. מדיניות התגמול של הבנק קובעת מנגנונים שונים המבטיחים כי הסיכונים השונים הקשורים בפעילות הבנק יובאו בחשבון לצורך קביעת התגמול של העובדים המרכזיים. להלן המדדים והמנגנונים העיקריים:

מדיניות התגמול קובעת כי היחס המקסימלי בין התגמול המשתנה שיכול שישתלם לעובדים המרכזיים בבנק לבין רכיב התגמול הקבוע המשתלם לכל אחד מהם לא יעלה על 100% (למעט חריגים בהתאם לקבוע בהוראה 301A).

- תנאי סף מצטברים לזכאות עובדים מרכזיים בבנק למענק שנתי משתנה, כדלקמן: עמידת הבנק ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות הפיקוח על הבנקים בשנת המענק; השגת מינימום של 7.5% תשואה להון בשנת המענק; וזכאות של כלל עובדי הבנק למענק שנתי בגין שנת המענק.
- סכום המענק השנתי המשתנה הבסיסי (כהגדרתו במדיניות התגמול) לכל אחד מהעובדים המרכזיים נקבע על בסיס שיעור התשואה להון של הבנק, כאשר שיעור תשואה של 11% יכול שיזכה במענק שנתי מקסימלי. המנגנון לקביעת המענק השנתי הבסיסי כאמור נותן ביטוי לניהול הסיכונים.
- גובה המענק השנתי נקבע, בין השאר, באמצעות התאמת סכום המענק השנתי המשתנה הבסיסי של כל אחד מהעובדים המרכזיים לציון מדיד של אותו עובד מרכזי, הנקבע, בין השאר, על פי גיליון מדידת הביצועים הרלבנטי לכל אחד מהעובדים המרכזיים (בנטרול התשואה להון של הבנק בכללותו בשנת המענק, ככל שנתון זה נכלל בגיליון מדידת

הביצועים של העובד המרכזי הרלבנטי). יצוין, כי גיליון מדידת הביצועים משמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות, והוא משלב מדידה כמותית של נושאים שונים, לפי העניין, ובכלל זה: הלימות ההון, יחס יעילות, איכות תיק האשראי, שיפור ניהול הסיכונים של הבנק, וציות לחוקים.

- גובה המענק השנתי נקבע גם על פי ציון הערכה אישית (שחלקו מסך המענק השנתי המשתנה של כל עובד מרכזי, אינו מהווה יותר מ-20%) המביא בחשבון, בין השאר, ציות לדין ולרגולציה, ציות לנהלי הבנק ואי-חריגה מהותית ממדיניות שקבעו הדירקטוריון והמנכ"ל ובכלל זה עמידה בתיאבון הסיכון של הבנק, כמו גם דוחות ביקורת שניתנו בקשר עם תחום אחריותו של העובד המרכזי..
- מדיניות התגמול כוללת מנגנונים המאפשרים להביא בחשבון את מכלול הסיכונים הקיימים בבנק, ובכלל זה: (1) סמכות הדירקטוריון ו/או הגורם המוסמך בבנק (בהתאם לדרגתו של העובד המרכזי) לשלול את המענקים בגין שנה מסוימת ו/או להפחית את מענקי התגמול, מכל סיבה שהיא; (2) סמכות הבנק לפטר נושא משרה במקרים המתאימים ללא פיצויי פיטורין וללא זכאות למענקים.
- בהתאם להוראה 301A, תגמול משתנה בשיעור העולה על 1/6 מהתגמול הקבוע נדחה ונפרס על פני 3 שנים (ואשר מוענק לנושאי המשרה באמצעות יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU)), כאשר הזכאות לקבלת החלק הנדחה של המענק המשתנה כפופה לתנאים של השגת מינימום שיעור תשואה ועמידת הבנק בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים. מנגנון דחיית המענק על פני שלוש שנים ותשלום החלקים הנדחים בכפוף להתקיימות התנאים האמורים לעיל, מאפשר להתאים את התגמול המשתנה להתממשותם בפועל של סיכונים הקשורים בפעילות הבנק במהלך השנים העוקבות לשנת המענק המשתנה. כך גם, תשלום המענק המשתנה הנדחה הנ"ל לנושאי המשרה בבנק באמצעות מכשיר הוני יוצר קשר בין התגמול לבין ערך המניה של הבנק על פני שנים.
- על פי מדיניות התגמול ובהתאם לקבוע בהוראה 301A, תגמולים לעובדים מרכזיים בבנק בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק ("תנאי פרישה משתנים"), לוקחים בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום העסקה, ומסווגים בהתאם כתגמול משתנה. תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת העובד המרכזי, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד, כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכוני יתר, כמפורט במדיניות התגמול

דיון באופן שבו השתנו המהות והסוג של מדדים אלו במהלך השנה האחרונה והסיבות לשינוי, וכן השפעת השינויים על התגמול.

המדדים והמנגנונים המתוארים לעיל לא השתנו בשנת הדוח, לאחר אישור המדיניות.

יצוין כי בהתאם למדיניות התגמול, בראשית כל שנה מאשר הדירקטוריון את גיליון מדידת הביצועים. גיליון מדידת ביצועים הינו גיליון ציונים המשמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות, והכולל מדדי ביצוע כמפורט להלן. בתחילת כל שנה הדירקטוריון דן ומאשר, לאחר קבלת אישור והמלצות ועדת התגמול, את הפרמטרים והמשקלות של גיליון מדידת הביצועים לאותה שנה וזאת בהתבסס על תוכנית העבודה של הבנק. בשנת 2014 נקבעו לראשונה המדדים בהתאם לתוכנית זו.

ד. תאור הדרכים שבהן הבנק יוצר קשר בין ביצועים במהלך תקופת מדידת הביצועים לבין רמות התגמול

סקירה של מדדי ביצוע עיקריים עבור הבנק, עבור הרמה העליונה של קווי עסקים ומדדי ביצוע אישיים.

מדדי הביצוע העיקריים של הבנק הנלקחים בחשבון ומשפיעים על התגמול השנתי המשתנה של העובדים המרכזיים בבנק כוללים בין היתר את התשואה להון של הבנק (התשואה להון בגין הרווח הנקי לבעלי המניות של הבנק על פי הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק לשנה הרלבנטית); יחסי הלימות ההון הנדרשים מהבנק על פי הוראות המפקח על הבנקים; גיליון מדידת הביצועים הרלבנטי לכל אחד מהעובדים המרכזיים בבנק המשלב, כאמור, מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים וכן מדדים לא כמותיים (כגון תשואה להון, הלימות ההון, יחס יעילות, איכות תיק האשראי, ריכוזיות אשראי, עמידה בתיאבון הסיכון של הבנק, שיפור ניהול הסיכונים של הבנק, וציות לחוקים, הוראות רגולטוריות ונהלי הבנק).

יצוין, כי הציון המדיד של יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל הראשי יקבע על פי גיליון מדידת הביצועים השונים של הבנק בכללותו (בנטרול התשואה להון של הבנק בכללותו בשנת המענק).

עוד נמדדים העובדים המרכזיים על פי מדדים של תרומה לתכנון האסטרטגי של הבנק; יישום, ביצוע וקידום תכניות ויעדים אסטרטגיים אשר הוגדרו לכל אחד מהעובדים המרכזיים מראש; ייזום, הובלה וקידום פרויקטים ותהליכים מיוחדים של הבנק, אשר הוגדרו לכל אחד מהעובדים המרכזיים מראש, בתחום העסקי, המבני או האתי; ציות לדין ולרגולציה, ציות לנהלי הבנק, ואי-חריגה מהותית ממדיניות שקבע הדירקטוריון והמנכ"ל ובכלל זה עמידה בתיאבון הסיכון של הבנק; דוחות ביקורת שניתנו בקשר עם תחום אחריותו של העובד המרכזי.

דיון בדרך שבה סכומים בגין תגמול אישי קשורים לביצועים של הבנק בכללותו ולביצועים אישיים.

• היקף המענק השנתי לעובדים המרכזיים נקבע על בסיס שקלול של הפרמטרים הבאים, כולם או חלקם, בהתאם לתפקידו של העובד המרכזי ובהתאם לתחומי אחריותו ובכפוף לעמידה בתנאי הסף לזכאות למענק

שנתי.

- התשוואה להון של הבנק בשנה הרלבנטית;
- השוואת התשוואה להון בפועל של הבנק, בשנת המענק, לעומת התשוואה להון המשוקללת (לפי ההון העצמי) בארבעת הבנקים הגדולים האחרים בישראל באותה שנה.
- גיליון מדידת הביצועים של הבנק ככל שמדובר בקביעת הציון המדיד של יו"ר הדירקטוריון ושל המנכ"ל הראשי, וככל שמדובר בעובדים מרכזיים האחרים – גיליון מדידת הביצועים של החטיבה בבנק עליה ממונה העובד המרכזי או החטיבה/היחידה אליה הוא משתייך, לפי העניין.
- כאמור, גיליון מדידת הציונים משמש להערכת ביצועי הבנק ויחידותיו השונות, והוא משלב מדידה כמותית של נושאים שונים ובכלל זה מדדים פיננסיים ומדדים אחרים. בתחילת כל שנה, דן ומאשר הדירקטוריון, לאחר קבלת אישור והמלצות ועדת התגמול, מראש, את הפרמטרים והמשקלות של גיליון מדידת הביצועים לאותה שנה, וזאת בהתבסס על תכנית העבודה של הבנק.
- ציון הערכה אישית איכותית, המבוסס על קריטריונים איכותיים בגין שנת המענק לעובדים המרכזיים, המשמש להערכה איכותית של תרומתו של העובד המרכזי לבנק בשנה הנמדדת, כמפורט לעיל.

- דיון באמצעים בהם הבנק ישתמש בדרך כלל כדי להתאים את התגמול במקרה שבו מדדי הביצוע יהיו חלשים (כולל הקריטריונים לקביעת מדדי ביצוע חלשים).
- זכאות העובדים המרכזיים בבנק למענק שנתי מותנית בעמידה בשלושת תנאי הסף המצטברים: (א) זכאות של כלל עובדי הבנק למענק שנתי בגין שנת המענק; (ב) השגת מינימום של 7.5% תשוואה להון בשנת המענק; ו- (ג) עמידת הבנק ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות הפיקוח על הבנקים בשנת המענק.
- השפעת מדדי ביצוע חלשים על תוצאות הבנק ויחידות הבנק השונות, תבוא לידי ביטוי בגובה המענק השנתי, ככל שיהיו העובדים המרכזיים זכאים למענק שנתי. כך, עשויים להשפיע מדדי ביצוע חלשים על גובה המענק המשתנה הבסיסי (הנגזר מהתשוואה להון של הבנק בשנת המענק), ועל גובה המענק המשתנה הסופי (לאחר התאמות), המושפע מגיליון מדידת הציונים (ברמת הבנק, ברמת החטיבה או ברמת היחידה בבנק, לפי העניין ולפי התפקיד והדרג של העובד המרכזי הרלבנטי בבנק) ומקביעת הציון האישי האיכותי.
- הדירקטוריון הוסמך להפחית את סכום המענק השנתי המשתנה לבכירים בבנק כשהוא לוקח בחשבון, בין היתר, את נתוני הבנק בשנת המענק ו/או בשנים שקדמו לשנת המענק, המתייחסים לרווחים מהותיים של הבנק אשר הדירקטוריון סבר כי אינם נובעים מפעילות רגילה כמו גם הפסדים מהותיים באותן שנים.
- חלק מהמענק השנתי המשתנה נפרס כאמור על פני שלוש שנים, כאשר

העובדים המרכזיים יהיו זכאים לקבל חלק מענק שנתי זה בכפוף לעמידת הבנק בתנאים הבאים: (א) שיעור התשואה להון בשנה הקלנדרית שקדמה למועד התשלום של החלק הנדחה, לא היה נמוך מ-5%; (ב) הבנק עמד בשנה הקלנדרית הקודמת בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים.

- לעניין חלק המענק השנתי המשתנה הנדחה, עבור נושאי משרה בבנק – חלק זה יוענק (ככל שיוענק) לנושאי המשרה באמצעות יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU). הענקת חלק המענק השנתי המשתנה הנדחה באמצעות תגמול הוני (יחידות PSU) משקפת את החשיבות הרבה אותה רואה הבנק בהנעת נושאי המשרה בבנק תוך קירוב האינטרסים שלהם לאינטרסים של בעלי המניות בבנק.

ה. תאור הדרכים שבהן הבנק מתאים את התגמול כדי להתחשב בביצועים לטווח ארוך יותר

- דיון במדיניות הבנק בהתייחס לדחייה והבשלה של תגמול משתנה, ואם החלק מהתגמול המשתנה שנדחה שונה בין עובדים שונים או בין קבוצות שונות של עובדים, תיאור הגורמים שקובעים את החלק האמור והחשיבות היחסית שלהם.
- תשלום המענק השנתי בגין שנה מסוימת נדחה ונפרס על פני שלוש שנים, וזאת כאשר המענק השנתי בגין השנה הנמדדת עלה על 1/6 מהתגמול הקבוע של העובד המרכזי באותה שנה. תשלום ופריסת המענק השנתי המשתנה נעשית כדלקמן: (א) 50% מהמענק השנתי משולמים במזומן בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של הבנק בשנת המענק; (ב) 50% הנותרים מהמענק השנתי המשתנה ("יתרת המענק השנתי") מוענקים לנושאי המשרה באמצעות יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU) המוקצות בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של שנת המענק לכל אחד מנושאי המשרה הזכאים למענק כאמור. יחידות ה-PSU מבשילות למניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת של הבנק, בשלוש מנות שוות (בכפוף לעמידת הבנק בתנאים שנקבעו במדיניות התגמול לקבלת יתרת המענק השנתי – עמידה במינימום שיעור תשואה להון ועמידה ביחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים – בגין כל אחת משנות הפריסה) בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של כל אחת משלוש השנים העוקבות לשנת המענק, כאשר המניות הנובעות מהבשלת המנה הראשונה מבין השלוש יהיו חסומות לתקופה של שנה אחת נוספת.
- יתרת המענק השנתי לעובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה בבנק, נפרסת על פני שלוש שנים בקו ישר ומשולמת בכל אחת משנות הפריסה במזומן, בכפוף לעמידת הבנק בתנאים שנקבעו במדיניות התגמול לקבלת יתרת המענק השנתי בכל אחת משנות הפריסה כמפורט לעיל.
- על פי מדיניות התגמול ובהתאם לקבוע בהוראה 301A, תגמולים לעובדים מרכזיים בבנק בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי העסקה של כלל עובדי הבנק ("תנאי פרישה משתנים"), לוקחים בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום העסקה, ומסווגים בהתאם כתגמול משתנה. תשלום תנאי פרישה משתנים כאמור כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת העובד המרכזי, וכמו גם להפעלת מנגנוני

התאמה לכיצועים בדיעבד, כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכוני יתר, כמפורט במדיניות התגמול.

דיון במדיניות ובקריטריונים של הבנק להתאמת תגמול נדחה לפני ההבשלה וכן לאחר ההבשלה באמצעות הסדר החזר תגמול (clawback)

נוסף על האמור לעיל לעניין דחיית ופריסת המענק השנתי המשתנה על פני שנים, מדיניות התגמול קובעת, כי עובד מרכזי יחזיר לבנק סכומים ששולמו לו בהתאם למדיניות התגמול אם שולמו לו על בסיס נתונים שהתבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של הבנק, וזאת באופן ובדרך שייקבעו על ידי ועדת התגמול של הדירקטוריון.

1. תאור צורות שונות של תגמול משתנה בהן משתמש הבנק והשיקולים לשימוש בצורות שונות כאמור

דיון ביחסים הנחשבים להולמים בין התגמול המשתנה המירבי לבין התגמול הקבוע, שנקבעו על ידי הבנק בהתאם לסעיף 13 להוראה 301A.

בהתאם לקבוע במדיניות התגמול, התגמול המשתנה בשנה קלנדארית לכל אחד מהעובדים המרכזיים בבנק שאינם נמנים על פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת, בנפרד, לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע של אותו עובד מרכזי באותה שנה קלנדארית, והתגמול המשתנה בשנה קלנדארית לכל אחד מהעובדים המרכזיים הנמנים על פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת בבנק, בנפרד, לא יעלה על 75% מהתגמול הקבוע של אותו עובד מרכזי באותה שנה קלנדארית.

עוד קובעת מדיניות התגמול, כי המשכורת החודשית הקבועה ו/או רכיבי תגמול קבוע אחרים, הניתנים לעובדים מרכזיים הנמנים על פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת, ייקבעו לפי סטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים המוטלים על עובדים מרכזיים אלו. עובדים מרכזיים אלו יתוגמלו בצורה הולמת, על מנת שהבנק יוכל להעסיק עובדים מרכזיים בעלי הכשרה וניסיון מתאימים שישקפו את מעמדם ותפקידם. לעניין זה מוסיפה ומדגישה מדיניות התגמול, כי היחס בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע עבור עובדים מרכזיים אלו יטה יותר לטובת התגמול הקבוע, בהשוואה ליחס זה אצל עובדים מרכזיים אשר אינם נמנים על פונקציות ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת.

במצבים חריגים בהם הבנק קבע שהתגמול המשתנה המירבי יכול להגיע עד ליותר מ-100% מהתגמול הקבוע - פירוט היחסים שנקבעו, הסיבות לקביעת יחסים כאמור, העובדים המושפעים, תפקידם וההשפעה על הבנק.

על פי מדיניות התגמול ובהתאם לקבוע בסעיף 13(א)(2) להוראה 301A להוראות ניהול בנקאי תקין, במקרים חריגים ויוצאי דופן רשאית ועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון (וכאשר נדרש על פי חוק החברות יתקבל גם אישור האסיפה הכללית, לפי העניין) לאשר סכום מענק משתנה נוסף בגין שנה מסוימת למי מנושאי המשרה בבנק, הכל בכפוף לתנאים המפורטים להלן: (א) המענק המשתנה הנוסף ינתן בשל אירוע חריג שאינו חוזר על עצמו בכל שנה, כגון פרויקט חד-פעמי, שינוי מבני מהותי ו/או עסקה חריגה בהיקפה ובמהותה, ובלבד שהאירוע העסקי החריג הוגדר מראש על ידי הדירקטוריון בתחילת השנה הרלבנטית, לנושא משרה מסוים; (ב) סך התגמול המשתנה המירבי לנושא משרה באותה שנה לא יעלה על 200% מהתגמול הקבוע; ו-ג) ייתנו נימוקים מפורטים להחלטה.

סקירת הצורות השונות של התגמול המשתנה (לדוגמה מזומן, מניות, מכשירים מבוססי מניות וצורות אחרות).

א. כאמור לעיל, במקרה בו המענק השנתי המשתנה בגין השנה הנמדדת עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע של נושא משרה בבנק באותה שנה, חמישים אחוזים (50%) מהמענק השנתי המשתנה נדחה, ומוענק לו באמצעות יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (PSU) המוקצות בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של שנת המענק.

יחידות ה-PSU תבשלנה למניות רגילות בנות 1 ש"ח ע.ג. כל אחת של הבנק בשלוש מנות שוות (בכפוף לתנאים האמורים להלן), בסמוך לדיווח על התוצאות הכספיות של המערכת הבנקאית של כל אחת משלוש השנים העוקבות לשנת המענק, כאשר המניות הנובעות מהבשלת המנה הראשונה מבין השלוש יהיו חסומות לתקופה של שנה אחת נוספת.

כמות יחידות ה-PSU המוקצית לכל אחד מנושאי המשרה כאמור לעיל נקבעת באמצעות חלוקת סכום יתרת המענק השנתי לאותו נושא משרה, במחיר הממוצע (לפי שערי סגירה יומיים) של מניה אחת של הבנק בתקופה שמתחילה ב-1 בינואר של השנה העוקבת לשנת המענק ומסתיימת במועד פרסום הדוחות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנת המענק, ובלבד שהמחיר הממוצע לא יהיה נמוך מ-10 ש"ח.

הבשלת יחידות ה-PSU למניות מותנית בהתקיימותם של שני התנאים המצטברים הבאים: (א) שיעור התשואה להון בשנה הקלנדארית שתקדם למועד הבשלת המנה הרלבנטית של יחידות ה-PSU ("השנה הקלנדארית הקודמת") לא יהיה נמוך מ-5%; ו-(ב) הבנק יעמוד בשנה הקלנדארית הקודמת בכל יחסי הלימות ההון הנדרשים על פי הוראות המפקח על הבנקים לפי הדוחות הכספיים.

הקצאת יחידות ה-PSU והמתן למניות הבנק, נעשית במסלול רווח הון לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה.

ב. מחצית מענק גיוס שניתן לשני נושאי משרה בבנק הוענק באמצעות יחידות מניה חסומות מותנות עבודה (Restricted Share Units), כאשר הזכאות להבשלת יחידות ה-RSU למניות נדחית ונפרסת על פני שלוש שנים החל ממועד ההקצאה (שליש בכל שנה).

דיון על השימוש בצורות שונות של תגמול משתנה, וכן, אם התמהיל של הצורות השונות של תגמול משתנה שונה בין עובדים שונים או בין קבוצות שונות של עובדים, תיאור הגורמים

כאמור לעיל, הענקת יתרת המענק השנתי לעובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה בבנק, נפרסת על פני שלוש שנים בקו ישר ומשולמת בכל אחת משנות הפריסה במזומן (ולא באמצעות יחידות PSU או צורה אחרת של תגמול הוני), בכפוף לעמידת הבנק בתנאים לקבלת יתרת המענק השנתי בכל אחת משנות הפריסה.

שקובעים את התמהיל
והחשיבות היחסית שלהם.

גילוי כמותי

מספר הפגישות שנערכו על ידי הגוף העיקרי המפקח על נושא התגמול במהלך שנת הדיווח והתגמול ששולם לחבריו בגין שנת הדיווח. ועדת התגמול של הדירקטוריון קיימה 16 ישיבות במהלך שנת 2014. סך התגמול ששולם לחברי ועדת התגמול בגין ישיבות ועדת התגמול בשנת 2014 הינו 382,128 ש"ח.

מספר העובדים שקיבלו תגמול משתנה במהלך שנת הדיווח. **נושאי משרה:** במהלך שנת הדיווח 20 נושאי משרה קיבלו מענק שנתי משתנה (בגין שנת 2013).

עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה: במהלך שנת הדיווח 98 עובדים מרכזיים קיבלו מענק שנתי משתנה (בגין שנת 2013).

מספר וסך הכל הבונוסים המובטחים שהוענקו במהלך שנת הדיווח. **נושאי משרה:** במהלך שנת הדיווח, לא הוענק תגמול משתנה בצורה של בונוס מובטח לנושאי המשרה בבנק, למעט מענק חתימה כמפורט להלן. לשישה (6) נושאי משרה הוענק מענק שנתי קבוע בסך כולל של כ-0.78 מיליון ש"ח, המהווה חלק מהתגמול הקבוע של נושאי המשרה הנ"ל.

עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה: במהלך שנת הדיווח, לא הוענק תגמול משתנה בצורה של בונוס מובטח לעובדים מרכזיים (שאינם נושאי משרה).

מספר וסך הכל המענקים בעת החתימה שהוענקו במהלך שנת הדיווח. **נושאי משרה:** במהלך שנת הדיווח הוענקו מענקי חתימה ל-3 נושאי משרה בבנק, בסך כולל של כ-2.7 מיליון ש"ח, כאשר סכום נוסף של כ-0.76 מיליון ש"ח ישולם במהלך שנת 2015. מענקי החתימה ניתנו בגין שנת העבודה הראשונה של נושאי המשרה הנ"ל בבנק. מענקי החתימה לחלק מנושאי המשרה ניתנו בחלקם בצורה של יחידות מניה חסומות מותנות עבודה (RSU) – ראו דוח הצעה פרטית מיום 31 במרס 2014 (אסמכתא: 01-030870-2014).

עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה: במהלך שנת הדיווח לא הוענקו מענקי חתימה לעובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה.

<p>נושאי משרה: במהלך שנת הדיווח שולמו פיצויי פיטורין ל-1 נושאי משרה בסך כולל של כ-1.4 מיליון ש"ח.</p>	<p>מספר וסך הכל תשלומי הפיצויים ששולמו במהלך שנת הדיווח.</p>
<p>האמור לעיל אינו כולל נושאי משרה אחרים אשר בחרו לקבל פנסיה תקציבית ו/או פנסיה ביניים מהבנק בהתאם לקבוע בהסכם העבודה האישי בינם לבין הבנק.</p>	
<p>עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה: במהלך שנת הדיווח שולמו פיצויי פיטורין ל-2 עובדים מרכזיים (שאינם נושאי משרה) בסך כולל של כ-5.9 מיליון ש"ח.</p> <p>האמור לעיל אינו כולל עובדים מרכזיים אחרים אשר בחרו לקבל פנסיה תקציבית ו/או פנסיה ביניים מהבנק בהתאם לקבוע בהסכם העבודה האישי בינם לבין הבנק.</p>	
<p>נושאי משרה: התגמול השנתי הנדחה שטרם שולם לנושאי המשרה במהלך שנת 2014, הינו 657,869 יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (Performance Share Units) המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק, ו-81,414 יחידות מניה חסומות (Restricted Share Units) המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק.</p> <p>עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה: לעובדים המרכזיים שאינם נושאי משרה לא קיימת יתרת תגמול נדחה שטרם שולם בשנת 2014.</p>	<p>סך הכל יתרת התגמול הנדחה שטרם שולם (outstanding) תוך גילוי נפרד למזומן, מניות, מכשירים מבוססי מניות וצורות אחרות.</p>
<p>במהלך שנת הדיווח לא שולם תגמול נדחה.</p>	<p>סך הכל תגמול נדחה ששולם בשנת הדיווח.</p>
<p>ראו טבלה.</p>	<p>פירוט נוסף של סכום התגמול בגין שנת הדיווח, תוך הבחנה בין קבוע ומשתנה, נדחה ולא נדחה, צורות שונות שנעשה בהן שימוש (מזומן, מניות, מכשירים מבוססי מניות וצורת אחרות).</p>

נושאי משרה: הסכום הכולל שטרם שולם של יתרת התגמול נדחה והתגמול המוחזק, שחשוף להתאמות בדיעבד, מפורשות ו/או משתמעות.

657,869 יחידות מניה חסומות תלויות ביצוע (Performance Share Units) המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק, ו-של 81,414 יחידות מניה חסומות (Restricted Share Units) המהוות זכות נדחית ומותנית לקבלת מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק. ראו דוח הצעה פרטית מיום 31.3.2014 (אסמכתא: 2014-01-030870).

עובדים מרכזיים שאינם נושאי משרה:

לא רלבנטי.

לא רלבנטי הסכום הכולל של הפחתות במהלך שנת הדיווח עקב התאמות מפורשות בלבד.

לא רלבנטי הסכום הכולל של הפחתות במהלך שנת הדיווח עקב התאמות משתמעות בדיעבד.

נושאי משרה בכירה⁽¹⁾:

שוי כולל של תגמול בגין שנת הדיווח	לא נדחה	נדחה
במיליוני ש"ח		
תגמול קבוע		
• מבוסס מזומן	32.5	-
• מניות ומכשירים מבוססי מניות	-	-
• אחרים	-	-
תגמול משתנה		
• מבוסס מזומן	-	-
• מניות ומכשירים מבוססי מניות	-	-
• אחרים	-	-

(1) לא כולל דירקטורים, למעט יו"ר הדירקטוריון.

(2) לענין מענק חתימה שניתן במהלך שנת הדיווח, ראה כמפורט בחלק הכמותי לעיל.

עובדים מרכזיים אחרים:

שוי כולל של תגמול בגין שנת הדיווח	לא נדחה	נדחה
מיליוני ש"ח		
תגמול קבוע		
• מבוסס מזומן	82.6	-
• מניות ומכשירים מבוססי מניות	-	-
• אחרים	-	-
תגמול משתנה		
• מבוסס מזומן	-	-
• מניות ומכשירים מבוססי מניות	-	-
• אחרים	-	-