

בנק הפועלים בע"מ

13 בספטמבר 2012

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ	רשות ניירות ערך
<u>באמצעות המגנ"א</u>	<u>באמצעות המגנ"א</u>

א.ג.נ.,

הנדון: בנק הפועלים בע"מ ("הבנק") – דוח מיידי בהתאם לתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("תקנות הצעה פרטית") ולתקנות ניירות ערך (דו"חות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות")

מבוא

הבנק מתכבד להגיש בזאת דוח מיידי בהתאם לתקנות הצעה פרטית ולתקנות 36ב, 37א(3) ו-37א3 לתקנות הדוחות, על החלטת ועדת ביקורת ודירקטוריון הבנק מהימים 2 בספטמבר 2012, ו-12 בספטמבר 2012, בהתאמה¹, לאשר את הארכת כהונתם של מר יאיר סרוסי כיו"ר דירקטוריון הבנק ("יו"ר הדירקטוריון" או "היו"ר") ומר ציון קינן כמנכ"ל הבנק ("המנכ"ל") בחמש שנים נוספות עד ליום 31 בדצמבר 2017 ולאשר את התקשרות הבנק בהסכמי העסקה חדשים עמם, לרבות הענקת 666,667 יחידות מניות חסומות (Restricted Stock Units) ("יחידות RSU"), הניתנות למימוש למניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת של הבנק ("מניות הבנק") לכל אחד מהיו"ר והמנכ"ל. בהחלטתו להאריך את כהונתם של היו"ר והמנכ"ל בחמש שנים נוספות הביע דירקטוריון הבנק הערכה להישגייהם של היו"ר והמנכ"ל בתקופת כהונתם וכן את אמונו בהם. הסכם ההעסקה החדש עם יו"ר הדירקטוריון ייכנס לתוקף ביום 1 בינואר 2013 ויחליף את הסכם ההעסקה הקיים, שתקופתו תסתיים ביום 31 בדצמבר 2012, שפרטים אודות תנאיו העיקריים מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של הבנק מיום 25 בנובמבר 2009 (אסמכתא מספר 2009-01-295869) ("הסכם ההעסקה הקודם של יו"ר הדירקטוריון"). הסכם ההעסקה החדש עם המנכ"ל ייכנס לתוקף ביום 1 בינואר 2013 ויחליף את הסכם ההעסקה הקיים, שתקופתו תסתיים ביום 31 בדצמבר 2012, שפרטים אודותיו מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של הבנק מיום 6 בינואר 2010 (אסמכתא מספר 2010-01-345696) ("הסכם ההעסקה הקודם של המנכ"ל").

יצויין, כי לצד הארכת תקופת הסכמי ההעסקה משלוש (3) שנים לחמש (5) שנים, נקבעו בתנאי התגמול שלפי הסכמי ההעסקה החדשים שינויים אשר מחמירים עם יו"ר הדירקטוריון והמנכ"ל לעומת הסכמי ההעסקה הקודמים שלהם.

עיקר השינויים שנעשו בתנאי התגמול החדשים הינם הוספה של תקרה כוללת לגובה התגמול, והארכת תקופת חסימת מניות שתירכשנה בכספי המענק לרכישת מניות משנתיים (2) לארבע (4) שנים, כמפורט בסעיפים 1.10.2, 1.10.4, 3.10.2 ו-3.10.4 להלן, והכל כמפורט בדוח זה.

פרט לכך, לא נעשו שינויים בתנאי התגמול העיקריים, להם זכאיים היו"ר והמנכ"ל, לרבות השכר, המענקים והתגמול ההוני.

¹ אישור ועדת הביקורת ניתן לאחר דיונים קודמים שקיימה הועדה בנושא בימים 27 באוגוסט 2012, ו-29 באוגוסט 2012, ואישור הדירקטוריון ניתן בהמשך לדיון קודם שקיים הדירקטוריון ביום 5 בספטמבר 2012.

א. התנאים העיקריים של העסקת יו"ר הדירקטוריון בתקופה המוארכת לפי הסכם העסקה החדש המוצע לו ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי לפיו

1. להלן עיקרי תנאי העסקה של יו"ר הדירקטוריון בתקופה המוארכת לפי הסכם העסקה החדש המוצע לו ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי לפיו:

1.1 הגדרת התפקיד: מר יאיר סרוסי מכהן כיו"ר דירקטוריון פעיל של הבנק, בהיקף של משרה מלאה (החל מיום 1 באוגוסט 2009). כל עוד מכהן יו"ר הדירקטוריון בתפקידו, לא יהיה יו"ר הדירקטוריון רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר, אלא אם כן קיבל לכך אישור מראש מדירקטוריון הבנק.

1.2 **תקופת העסקה:** הסכם העסקה יהא לתקופה של חמש (5) שנים שתחילתה ביום 1 ינואר 2013 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2017 ("תקופת ההסכם"). על-אף האמור לעיל, כל אחד מן הצדדים רשאי להודיע על הפסקת כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, בכל עת, גם קודם לתום תקופת ההסכם, בהודעה מוקדמת בכתב בת 6 (שישה) חודשים (להלן: "תקופת ההודעה המוקדמת"). מובהר, כי אם לא הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת לפני יום 31 בדצמבר 2017, היא תמשיך לאחר מועד זה עד לסיומה כמפורט לעיל. הבנק רשאי לוותר על כהונתו בפועל של יו"ר הדירקטוריון במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה, ולשלם לו את מלוא תנאי התגמול הקבועים בהסכם, להם היה זכאי אילו המשיך לכהן כיו"ר דירקטוריון הבנק (לרבות משכורת, תנאים נלווים מכל סוג והפרשות סוציאליות), בתקופה האמורה. עם סיום העסקת יו"ר הדירקטוריון בבנק, מכל סיבה שהיא למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מיו"ר הדירקטוריון פיצויים על-פי דין, במלואם או בחלקם (על-פי פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת, אם וככל שפסק דין כאמור יינתן, ובכפוף לאמור בו), יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לתקופת הסתגלות בת 6 (שישה) חודשים רצופים למן תום תקופת ההודעה המוקדמת, שבמסגרתה לא יידרש יו"ר הדירקטוריון לבצע כל עבודה עבור הבנק (להלן: "תקופת ההסתגלות"). בתקופת ההסתגלות יקבל יו"ר הדירקטוריון מהבנק את שכרו המלא וכלל התשלומים, ההפרשות והזכויות להם הוא זכאי על פי הסכם זה, למעט מענקים כמפורט בסעיף 1.10 לדוח ולמעט תגמול הוני כמפורט בסעיף 1.9 לדוח. מובהר, כי במקרה שהסכם העסקה יסתיים בתום תקופת ההסכם (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מיו"ר הדירקטוריון פיצויים על-פי דין, במלואם או בחלקם, על-פי פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת, אם וככל שפסק דין כאמור יינתן, ובכפוף לאמור בו), ולא ייחתם הסכם העסקה חדש עם יו"ר הדירקטוריון או שלא תוארך תקופת ההסכם, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בת 6 (שישה) חודשים וכן לתקופת ההסתגלות, כמפורט לעיל.

1.3 **משכורת:** החל מיום 1 בינואר 2013, תשולם ליו"ר הדירקטוריון משכורת חודשית בסך כולל של 162,073 ש"ח (מאה שישים ושניים אלף ושבעים ושלושה שקלים חדשים) (להלן: "המשכורת"). המשכורת תהיה צמודה במלואה ובאופן שוטף לעליית מדד המחירים לצרכן. המדד הבסיסי לעניין עדכון המשכורת יהא המדד הידוע ביום 1 בספטמבר 2012 (מדד חודש יולי 2012 שפורסם ביום 15 באוגוסט 2012). להסרת ספק, במקרה שהמדד ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא המשכורת לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת.

1.4 **תנאים נלווים:** בתקופת ההסכם יהא יו"ר הדירקטוריון זכאי להטבות המפורטות להלן, הכל כמקובל בבנק בהתחשב במעמדו כיו"ר הדירקטוריון:

- 1.4.1 החזר הוצאות: הבנק יחזיר ליו"ר את ההוצאות הסבירות שיוצאו על ידו לצורך מילוי תפקידו, לפי המקובל בבנק, לרבות בגין נסיעות לחו"ל.
- 1.4.2 רכב ונהג צמוד: הבנק יעמיד לרשות היו"ר רכב כמפורט בהסכם ההעסקה החדש ונהג צמוד.
- 1.4.3 טלפון ועיתונים: יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי להחזקת טלפון עבור שני קווים וכן לטלפון סלולארי וכן יהא זכאי לעיתונים על חשבון הבנק.

כל תשלומי המס שיחולו, ככל שיחולו, על ההטבות והתנאים המפורטים בסעיף 1.4 זה לעיל, יגולמו על ידי הבנק וישולמו על חשבונו. הגילומים לא יחשבו כחלק מן המשכורת, לכל דבר ועניין.

1.5 הפרשה לקופות גמל, לפיצויי פיטורין ופנסיה, לביטוח אובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות: הבנק יפריש בגין יו"ר הדירקטוריון הפרשות לתגמולים, לפיצויים, ולביטוח אובדן כושר עבודה, אשר יועברו, מידי חודש בחודשו, במלואם או בחלקים ולפי העניין, לקופות גמל, והכל על פי בחירת יו"ר הדירקטוריון. הבנק יפריש בגין יו"ר הדירקטוריון הפרשות לקרן השתלמות. הבנק יגלם את המס בגין ההפרשות לקרן השתלמות, העולות על התקרה המוכרת לצורכי מס, ויישא במס שיחול בגינן.

בעת סיום כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מכל סיבה שהיא, יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לשחרור מלוא הכספים שנצברו בקופות הגמל ובקרן השתלמות מהפרשות הבנק ומהפרשות יו"ר הדירקטוריון (קרן ורווחים).

בעת סיום כהונתו של יו"ר הדירקטוריון, מכל סיבה שהיא, לרבות במקרה של פטירת יו"ר הדירקטוריון במהלך כהונתו (חו"ח), אך למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מן היו"ר פיצויי פיטורים על פי דין, במלואם או חלקם, יהיה יו"ר הדירקטוריון (או שאיריו/ יורשיו) על פי צו ירושה, לפי המקרה, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של 250%, שיחושבו על בסיס המשכורת, כהגדרתה בסעיף 1.3 לדוח (כלומר, הבנק ישלים את סכום הצבירה בקופות הגמל, כולל הרווחים שנצברו בגינם, לפיצויי פיטורים בשיעור של 250%).

בעת סיום כהונתו של יו"ר הדירקטוריון בנסיבות בהן ניתן לשלול ממנו פיצויי פיטורים על-פי דין, במלואם או בחלקם, לא יהיה זכאי יו"ר הדירקטוריון לפיצויי פיטורים מהבנק, בחלקם או במלואם, בתנאי שניתן פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת וכפוף לאמור בו.

1.6 חופשה שנתית, הבראה ומחלה: יו"ר הדירקטוריון יהא זכאי לתשלום בגין 13 (שלושה-עשר) ימי הבראה בשנה, על פי התעריף המקובל לגבי חברי ההנהלה בבנק (נכון למועד הדוח הסכום המקובל כאמור ליום הבראה הינו 496 ש"ח), וכן לחופשה שנתית בשכר של 25 (עשרים וחמישה) ימי עבודה, בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה (ומספר ימי עבודה יחסי בגין חלק מהשנה). ימי חופשה שלא ינוצלו על ידי יו"ר הדירקטוריון, ייפדו בתום כהונתו כיו"ר דירקטוריון הבנק ויחושבו על בסיס המשכורת, כאמור בסעיף 1.3 לדוח. בנוסף, יו"ר הדירקטוריון יהא זכאי ל-25 (עשרים וחמישה) ימי מחלה בשכר בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה. ימי מחלה שלא ינוצלו על ידי יו"ר הדירקטוריון בתקופת העסקתו אינם ניתנים לפדיון בעת סיום העסקתו מכל סיבה שהיא.

1.7 אי תחרות: במשך תקופה בת 12 (שנים-עשר) חודשים ממועד סיום כהונתו של יו"ר הדירקטוריון בפועל (להלן: "תקופת אי התחרות"), מכל סיבה שהיא, לא יכהן יו"ר הדירקטוריון כנושא משרה, ולא יעבוד, בין כשכיר ובין כעצמאי, בין כיועץ ובין באופן

אחר כלשהו, במישרין או בעקיפין, בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית כהגדרתם בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א -1981 ("חוק הבנקאות"), או בחברת בת של כל אחד מהני"ל, או בכל תאגיד אחר המתחרה עם הבנק. כמו-כן, במשך תקופה של ששת החודשים הראשונים מתוך תקופת אי התחרות, לא יכהן יו"ר הדירקטוריון בנושא משרה, ולא יעבוד, בין כשכיר ובין כעצמאי, בין כיועץ ובין באופן אחר כלשהו, במישרין או בעקיפין, בחברת ביטוח, בבית השקעות או בחברת בת של כל אחד מהני"ל (חברות כאמור לא תחשבנה חברות המתחרות עם הבנק במשך יתרת תקופת אי התחרות).

1.8 ביטוח ושיפוי. יו"ר הדירקטוריון מבוטח בפוליסת ביטוח אחריות של דירקטורים ונושאי משרה של הבנק. בנוסף, הוענק ליו"ר הדירקטוריון כתב שיפוי, כפי שמוענק לנושאי משרה בבנק.

1.9 תגמול הוני - הקצאת יחידות RSU

בגין תקופת ההסכם יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי לתגמול הוני כמפורט בנספח "א" המצורף לדוח זה, בהתאם לתנאי "תוכנית משנה להענקת יחידות RSU למנהלים בכירים 2011 ("תוכנית RSU 2011"), אשר במסגרתה יוענקו ליו"ר הדירקטוריון יחידות RSU.

בהתאם לתוכנית RSU 2011, מוצע להקצות ליו"ר הדירקטוריון ביום 1 בינואר 2013, 666,667 יחידות RSU שאינן מותנות, הניתנות למימוש למניות הבנק, והכל כמפורט להלן.

יו"ר הדירקטוריון אינו צד מעוניין, כמשמעו בסעיף 5(270) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") והינו "בעל עניין" בבנק, כהגדרתו בחוק החברות, מכוח תפקידו וכהונתו כיו"ר דירקטוריון הבנק.

1.9.1 כמות יחידות ה-RSU המוצעות על-פי דוח זה ותנאיהן

מוצע להקצות ליו"ר הדירקטוריון 666,667 יחידות RSU, אשר בהתקיים תנאים מסוימים, כמפורט להלן תמומשנה אוטומטית לעד 666,667 מניות רגילות של הבנק, בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת ("מניות המימוש"), כפוף להתאמות, ללא תשלום מחיר מימוש כלשהו. המניות שתנבענה ממימוש יחידות ה-RSU שתוקצינה ליו"ר הדירקטוריון תהוונה, נכון ליום דיווח זה, כ-0.05% מהונו המונפק והנפרע של הבנק וכ-0.05% מזכויות ההצבעה בו (כ-0.05% מהונו המונפק והנפרע של הבנק וכ-0.05% מזכויות ההצבעה בו, בדילול מלא).²

הקצאת יחידות ה-RSU הינה בהתאם למפורט בנספח "א" המצורף לדוח זה.

לפרטים אודות שער הנעילה של מניית הבנק בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") ראה סעיף 6 לדוח.

1.9.2 השווי ההוגן של יחידות ה-RSU המוצעות

1.9.2.1 הבנק מיישם את תקן דיווח כספי בינלאומי מספר 2 "תשלום מבוסס מניות". עיקר הוראות התקן הינו רישום הוצאות בגין עסקאות תשלום מבוסס מניות בדוחות הכספיים של הבנק בהתאם לשוויין הכלכלי במועד ההקצאה כהגדרתו בתקן זה.

² בהנחה של מימוש יחידות ה-RSU למניות מתוך מאגר המניות הרדומות, כמשמעותן בחוק החברות, התשנ"ט-1999, המוחזקות על-ידי הבנק.

ההוצאה תירשם בדו"חות הכספיים של הבנק על-פני תקופת ההבשלה של יחידות ה-RSU ובהתאם לכמות יחידות ה-RSU שצפוי שתבשיל.

1.9.2.2 חישוב הערך הכלכלי של כל יחידת ה-RSU בדוחות הכספיים של הבנק ייערך על-פי מודל "בלק ושולס", בהתאם לתנאי תוכנית ה-RSU 2011 ובהתאם לעקרונות המפורטים בתקן דיווח כספי בינלאומי מספר 2, כאמור לעיל.

1.9.2.3 חישוב הערך הכלכלי של כל יחידת ה-RSU שווה למחיר הסגירה של מניית הבנק בבורסה בסוף יום המסחר שלאחר מועד אישור האסיפה הכללית את ההקצאה. נכון ליום החלטת הדירקטוריון הערך הכלכלי של יחידות ה-RSU הוא כמפורט להלן:

[א] החישוב בוצע בהתבסס על תנאי יחידות ה-RSU:

- מחיר המימוש הינו 0 ש"ח.

- יחידות ה-RSU כוללות מנגנון לפיצוי עבור חלוקת דיבידנד כמפורט בסעיף 7 לנספח "א".

[ב] חישוב הערך הכלכלי אינו מביא בחשבון את העובדה כי יחידות ה-RSU לא תירשמנה למסחר בבורסה, וכן אינו מביא בחשבון את תקופות ההבשלה של יחידות ה-RSU לפי המפורט בדוח זה ואת המס שעשוי לחול בעת מכירת מניות המימוש.

בהתאם לכך השווי הכלכלי המצטבר של יחידות ה-RSU שמוצע להקצות ליו"ר הדירקטוריון לתקופה של חמש שנים, הינו כ- 8.4 מיליון ש"ח נכון למועד אישור הדירקטוריון.

מועד המדידה של ההוצאה החשבונאית בגין הקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון יהיה מועד אישור האסיפה הכללית המיוחדת של הבנק את ההקצאה, לפיכך השווי הכלכלי של יחידות ה-RSU עשוי להיות גבוה או נמוך מהשווי המצוין לעיל.

רישום ההוצאה ייפרס על-פני התקופה שממועד אישור האסיפה הכללית של הבנק את הקצאת יחידות ה-RSU ועד לתום תקופת ההבשלה של כל מנת יחידת ה-RSU.

1.9.3 הון המניות המונפק של הבנק, הכמות ושיעור החזקותיו של יו"ר הדירקטוריון לפני ההקצאה ולאחריה וכן של בעלי עניין אחרים בבנק

לפרטים אודות הון המניות המונפק של הבנק, הכמות ושיעור החזקותיו של יו"ר הדירקטוריון לפני ההקצאה ולאחריה וכן של בעלי עניין אחרים בבנק, ראה סעיפים 6 ו-7 לדוח.

1.9.4 התמורה והדרך שבה נקבעה התמורה

יחידות ה-RSU מוצעות ליו"ר הדירקטוריון ללא תמורה. בעת מימושן למניות לא יידרש יו"ר הדירקטוריון לשלם מחיר מימוש כלשהו.

ההצעה אושרה במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של יו"ר הדירקטוריון, כמפורט במבוא לדוח זה לעיל ובסעיף 1.9.6 להלן, על-ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק, והינה כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק.

1.9.5 בעלי מניות מהותיים או נושאי משרה בחברה שיש להם, למיטב ידיעת הבנק, עניין אישי בעסקה, ומהות עניינו האישי של כל אחד מהם

למיטב ידיעת הבנק, לבעלי עניין בבנק אין עניין אישי בהצעת יחידות ה-RSU, למעט ליו"ר הדירקטוריון מכוח היותו ניצע של יחידות ה-RSU המוצעות בהתאם לאמור בסעיף 1.9 זה.

1.9.6 אישורים נדרשים, או תנאים שנקבעו להתקשרות בהסכם ההעסקה עם יו"ר הדירקטוריון, ולהקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון

1.9.6.1 אישור ועדת הביקורת של הבנק להתקשרות בהסכם ההעסקה עם יו"ר הדירקטוריון ולהקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון, התקבל ביום 2 בספטמבר 2012.

1.9.6.2 אישור דירקטוריון הבנק להתקשרות בהסכם ההעסקה עם יו"ר הדירקטוריון ולהקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון, התקבל ביום 12 בספטמבר 2012.

1.9.6.3 הקצאת יחידות ה-RSU כפופה לאישור האסיפה הכללית של בעלי המניות של הבנק להתקשרות בהסכם ההעסקה עם יו"ר הדירקטוריון ולהקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון, שהודעה על זימונה מצויה בסעיפים 8 עד 16 לדוח זה.

1.9.6.4 המניות שתנבענה מיחידות ה-RSU, ככל שתמומשנה, הינן מניות רדומות שנרשמו למסחר בבורסה.

1.9.6.5 הודעה על תיקון תוכנית RSU 2011 בנוסח שאושר ביום 12 בספטמבר 2012, תישלח לפקיד השומה טרם הקצאת יחידות ה-RSU על פי דוח זה.

1.9.7 הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין יו"ר הדירקטוריון לבין מחזיק מניות בבנק, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של הבנק או בנוגע לזכויות ההצבעה בהן, למיטב ידיעת הבנק

למיטב ידיעת הבנק, יו"ר הדירקטוריון אינו צד להסכמים עם מחזיקי מניות בבנק בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של הבנק או בנוגע לזכויות ההצבעה בהן.

1.9.8 פרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות

לפרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות ראה סעיף 2 לדוח.

1.9.9 נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק להקצאת יחידות ה-RSU

לנימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק, ראו סעיף 2.2 לדוח.

1.9.10 מניעה או הגבלה בביצוע פעולות ביחידות ה-RSU אשר יחולו על יו"ר הדירקטוריון

יו"ר הדירקטוריון יהא כפוף להוראות ולמגבלות הקבועות בדין החל, לרבות חוק ניירות ערך, התשכ"ט-1999 ("חוק ניירות ערך") והתקנות המותקנות מכוחו, וכן יהא כפוף למגבלות כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת, לרבות מגבלות המיועדות למנוע חשש לשימוש במידע פנים.

יחידות ה-RSU תהיינה כפופות למגבלות שיחולו על ביצוע פעולות לפי סעיף 15ג לחוק ניירות ערך ולתקנות שהותקנו מכוחו, כמפורט בסעיף 5 לדוח.

בנוסף, חלות הגבלות על עבירות יחידות ה-RSU, כמפורט בסעיף 9 **בנספח "א"**, וכן הגבלות על ביצוע פעולות ביחידות ה-RSU ובמניות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 ("הפקודה").

1.9.11 מועד הקצאת יחידות ה-RSU

יחידות ה-RSU תוקצינה ביום 1 בינואר 2013, כפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על-פי דין, לרבות אישור האסיפה הכללית של הבנק.

1.10 מענקים:

1.10.1 מענק שנתי - בגין תקופת ההסכם יהיה יו"ר הדירקטוריון זכאי למענק שנתי מותאם סיכון, מותנה ביצועים ומוגבל בתקרה, כמפורט ב**נספח "ב"** המצורף לדוח זה. 35% מסכום המענק הינו מותנה ביצועים וכפוף לשיקול דעתו של דירקטוריון הבנק (או כל גוף אחר שאישורו נדרש על-פי דין).

להלן נתונים בדבר גובה המענק ליו"ר הדירקטוריון (על פי המפורט ב**נספח "ב"**) לו היה מוענק לו בשנים 2010 ו-2011, בהתאם למחיר ההון הנדרש בבנק (ראה הגדרה בנספח ב') שנקבע בבנק לשנים 2010-2011 (באלפי ש"ח):

הפרש התשואה בפועל	(*) תקציב המענק ליו"ר הדירקטוריון	
2.46%	2,459	שנת 2010
3.53%	3,710	שנת 2011

(*) תקציב המענק חושב תוך יישום הפרמטרים המתאימים של תנאי המענק השנתי שמוצע לאשר ליו"ר הדירקטוריון, על התוצאות בפועל של שנים קודמות, ובהנחה שיוענק ליו"ר הדירקטוריון החלק הכפוף לשיקול דעת הבנק, בגובה 35% מתקציב המענק השנתי, במלואו.

1.10.2 מענק לרכישת מניות – בהתקיים תנאים מסוימים המפורטים ב**נספח "ב"** לדוח זה, יו"ר הדירקטוריון יהיה זכאי בגין כל שנה משנות ההסכם, בנוסף למענק המפורט בסעיף 1.10.1 לעיל, למענק בסכום קבוע של שני (2) מיליון ש"ח, אשר ישמש לרכישת מניות של הבנק, שתהיינה חסומות לתקופה של ארבע (4) שנים, כמפורט ב**נספח "ב"** לדוח זה.

1.10.3 מענק על רווחים מיוחדים – דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לקבוע ליו"ר הדירקטוריון, מענק חיובי בגין רווחים מיוחדים (כהגדרתם ב**נספח "ב"** לדוח

זה) בשנה קלנדרית רלוונטית כלשהי, אד הוק, בנוסף למענקים המפורטים בסעיפים 1.10.1 ו- 1.10.2 לעיל, כמפורט ב**נספח ב'** לדוח זה.

1.10.4 **תקרה לתגמול שנתי כולל** - אם בגין שנה קלנדרית רלוונטית כלשהי יידרש הבנק לרשום הוצאה בספריו בגין כלל התגמול הנזקף לטובת יו"ר הדירקטוריון באותה שנה (לרבות בגין שכר, נלווים, מענקים, תגמול הוני וכל הטבה נוספת אך למעט מענק על רווחים מיוחדים), בסכום העולה על עשרה (10) מיליון ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר 2012 ("**התקרה**"), אזי יופחת סכום המענק לרכישת מניות על-פי סעיף 1.10.2 לעיל בגין אותה שנה רלוונטית, ככל הנדרש, על מנת למנוע חריגה מהתקרה (אך לא יותר מסכום המענק לרכישת מניות).

2. להלן פרטים נוספים בהתאם לתקנה 3א37 לתקנות הדוחות ולתוספת השישית לתקנות הדוחות:

2.1 להלן פרטים אודות התגמולים הצפויים, להם יהא זכאי יו"ר הדירקטוריון בשנת 2013 לפי תנאי העסקתו המוצעים כמפורט בדוח זה (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה, בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה):

סה"כ (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר**	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות*	מענק	שכר	שיעור ההזקה בהון הבנק במועד הדוח (ב-%) ³	היקף משרה	תפקיד	שם
5,029 (לא כולל את המענקים)	-	-	-	1,360	-	-	-	1,687 בגין יחידות ה- RSU שתוענקה לפי הסכם ההעסקה החדש - ראה סעיפים 1.9.1 ו- 1.9.2 לדוח. ⁴	מענק שנתי, ומענק לרכישת מניות, בהתאם לתוצאות הבנק, ראה סעיף 1.10 לדוח.	1,982	0.02% ³	משרה מלאה	יו"ר דירקטוריון הבנק	יאיר סרוסי

* ההצגה הינה בפריסה ליניארית ומייצגת חמישית מהשווי ההוגן. מועד המדידה של ההוצאה החשבונית בגין הקצאת יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון יהיה מועד אישור האסיפה הכללית המיוחדת של הבנק את ההקצאה, לפיכך השווי הכלכלי של יחידות ה-RSU עשוי להיות גבוה או נמוך מהשווי המצוין לעיל.

** כולל הוצאות רכב, אש"ל וגילומים נטו וכן הפרשה למענק הסתגלות, לפיצויי פיטורין (לשנה) והוצאות טלפון.

³ נכון למועד הדוח מחזיק יו"ר הדירקטוריון 316,528 מניות רגילות של הבנק המהוות 0.02% מהונו המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו, וכן 133,332 יחידות RSU, אשר מהוות 0.01% מהונו המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו בהנחה שתמומשה למניות.

⁴ שווי ההטבה בשל תשלום מבוסס מניות ליו"ר הדירקטוריון אינו כולל הטבה בגין יחידות RSU שהוענקו כאמור בהערת שוליים מס' 2 לדוח במסגרת תוכנית RSU 2011 ו"בנק הפועלים בע"מ - תוכנית תגמול (2010)", שתנאיה העיקריים מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של הבנק מיום 31 באוגוסט 2010 (אסמכתא מספר 608787-01-2010 ("**תוכנית תגמול 2010**")), שהפחתה בגינה תסתיים בסוף שנת 2012.

2.2 להלן נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק לאישור התגמולים המוצעים ליו"ר הדירקטוריון כמפורט בסעיף א. זה לדוח :

2.2.1 לאור המלצות ועדת משאבי אנוש, שכר ותגמולים, דנו ועדת הביקורת והדירקטוריון בהמשך הכהונה ובתנאי ההעסקה המוצעים ליו"ר הדירקטוריון, אשר כוללים גם מענקים ותגמול הוני, המהווים המשך לתוכנית תגמול 2010⁵.

2.2.2 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגה השוואה של התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון בהסכם ההעסקה החדש מול התגמול אשר לו היה זכאי יו"ר הדירקטוריון בהתאם להסכם ההעסקה הקודם שלו, לתקופה שתסתיים ביום 31 בדצמבר 2012. ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי מהנתונים שהוצגו בפניהם עולה, כי מאחר שבהתאם להסכם ההעסקה החדש כלל התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון מוגבל בתקרה, אשר עשויה להשפיע על גובה רכיב המענק המשולם במניות הבנק, ייתכן שרכיב זה יהיה נמוך מן המענק במניות כפי שהיה בהתאם להסכם ההעסקה הקודם של יו"ר הדירקטוריון.

2.2.3 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגו נתונים בדבר מכלול תנאי התגמול של יו"ר הדירקטוריון וסימולציות שונות של התגמול הצפוי בהתאם להנחות שונות, וכן נתונים וניתוחים השוואתיים ובכללם סקר נתונים השוואתי אשר סקר את נתוני התגמול של יו"ר דירקטוריון בבנקים ובחברות אחרות במשק בסדר גודל דומה, אשר נערך על-ידי יועץ חיצוני.

2.2.4 במסגרת בחינת התגמול המוצע נבחנו השכלתו, כישוריו והישגיו של יו"ר הדירקטוריון וכן תרומתו של יו"ר הדירקטוריון לבנק במהלך תקופת כהונתו עד כה. ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי ליו"ר הדירקטוריון ניסיון עסקי רב ויכולת ניהולית מוכחת אשר תרמו לביצועיו המצוינים של הבנק במהלך שנות כהונת יו"ר הדירקטוריון וצפויים להמשיך ולתרום תרומה משמעותית לבנק ולתוצאותיו העסקיות. לאור האמור, קבעו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון הינו בהתאמה לתוכניות העבודה של הבנק ויישום וקידום החזון והאסטרטגיה ארוכת הטווח של הבנק, ותואם את היקף משרתו, כישוריו והישגיו של יו"ר הדירקטוריון.

2.2.5 ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי התגמול בנוי כך שהינו מותאם לביצועי הבנק ויו"ר הדירקטוריון בטווח הארוך: (1) מבנה רכיב המענק השנתי המשתנה מהווה תגמול לטווח הארוך, באמצעות פריסת תשלומי המענק השנתי במזומן על-פני מספר שנים, כאשר תשלום החלק הנדחה מותנה בביצועים של הבנק ובביצועי יו"ר הדירקטוריון בטווח הארוך. כמו-כן, המענק השנתי כולל שימוש במנגנון של מענק שלילי אשר מפחית את התגמול שהושג בגין שנים קודמות בתנאים מסוימים, והכל תוך שימת דגש על הפחתת 'התמריץ ללקיחת סיכון'; (2) יחידות ה-RSU המוצעות הינן לטווח ארוך וקיימת לגביהן תקופת הבשלה וכן תקופת החזקה מינימאלית, במהלכה לא ניתן למכור או להעביר את מניות הבנק שתנבענה מיחידות ה-RSU שתבשלנה; ו- (3) תקופת החסימה החלה על המניות שתרכשנה במסגרת המענק המשולם במניות הבנק הוארכה לארבע שנים לעומת הסכם ההעסקה הקודם.

- 2.2.6 עוד ציינו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי המענק השנתי ליו"ר הדירקטוריון כפוף, בין היתר, לעמידה בתמהיל ראוי של יעדים אישיים ויעדים של כלל הבנק, כאשר יעדים אלה כוללים יעדים מדידים כמותיים בנוסף ליעדים מדידים איכותיים, וזאת תוך מתן משקל הולם לכל אחד מהיעדים.
- 2.2.7 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגו נתונים בדבר היחס בין הרכיב הקבוע, קרי המשכורת של יו"ר הדירקטוריון והתנאים הנלווים לה, לבין הרכיבים המשתנים, קרי התגמול ההוני, המענק המשולם במניות הבנק והמענק השנתי. ועדת הביקורת והדירקטוריון קבעו כי היחס האמור שבין הרכיבים הקבועים והרכיבים המשתנים של התגמול הינו יחס ראוי.
- 2.2.8 בהתאם לתנאי התגמול המוצעים ישנו שיקול דעת לדירקטוריון הבנק להפחית את המענק השנתי ואת כמות יחידות ה-RSU המותנות שתוענק בהתאם לקריטריונים שייקבע דירקטוריון הבנק וכן בהתאם לעמידתו או אי עמידתו של יו"ר הדירקטוריון ביעדים שהוצבו לו (בשיעור של עד 35% מהמענק השנתי ומכמות יחידות ה-RSU המותנות). ועדת הביקורת והדירקטוריון קבעו כי שיקול הדעת האמור באשר למענק השנתי ויחידות ה-RSU המותנות הינו ראוי ומבטא את הקשר שבין תרומתו של יו"ר הדירקטוריון לתגמול שמוצע לאשר לו.
- 2.2.9 ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו בנימוקיהם כי התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון (לרבות המענק השנתי, המענק המשולם במניות הבנק והתגמול ההוני), עומד בעקרונות של מדיניות התגמול הקיימת בבנק לגבי מנהליו, ובין היתר קושר בין ביצועי הבנק לבין תרומתו של יו"ר הדירקטוריון והתגמול המוצע לו בטווח הארוך.
- 2.2.10 ועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו הנחיות המפקח על הבנקים בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי מיום 5 באפריל 2009 ומצאו כי מכלול התגמול של יו"ר הדירקטוריון עומד בדרישות אלו.
- 2.2.11 לאור כל האמור לעיל, קבעו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי התגמול המוצע ליו"ר הדירקטוריון הינו סביר, הוגן ומקובל בנסיבות העניין, בין היתר בהתחשב בתפקידו של יו"ר הדירקטוריון כיו"ר דירקטוריון פעיל במשרה מלאה וכן בהתחשב בגודלו של הבנק בשוק הבנקאות בישראל, במורכבות ניהולו ובהתחשב בכך שהתגמול הינו בטווח המצוי בסקר שהוצג בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון.

ב. התנאים העיקריים של העסקת המנכ"ל בתקופה המוארכת לפי הסכם ההעסקה החדש המוצע לו ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי לפיו

3. להלן עיקרי תנאי העסקה של המנכ"ל בתקופה המוארכת לפי הסכם ההעסקה החדש המוצע לו ומכלול התגמולים להם יהיה זכאי לפיו:

3.1 הגדרת התפקיד: מר ציון קינן מכהן כמנכ"ל הבנק, בהיקף של משרה מלאה (החל מיום 27 באוגוסט 2009). כל עוד מכהן המנכ"ל בתפקידו, לא יהיה המנכ"ל רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר, אלא-אם-כן קיבל לכך אישור מראש מהדירקטוריון.

3.2 תקופת ההעסקה: הסכם ההעסקה יהא לתקופה של חמש (5) שנים, שתחילתה ביום 1 בינואר 2013 וסיומה ביום 31 בדצמבר 2017 ("תקופת ההסכם"). על-אף האמור לעיל, כל

אחד מן הצדדים רשאי להודיע על הפסקת העסקתו של המנכ"ל על פי הסכם זה, בכל עת, גם קודם לתום תקופת ההסכם, בהודעה מוקדמת בכתב בת 6 (שישה) חודשים (להלן: "**תקופת ההודעה המוקדמת**"). מובהר, כי אם לא הסתיימה תקופת ההודעה המוקדמת לפני יום 31 בדצמבר 2017, היא תמשיך לאחר מועד זה עד לסיימה כמפורט לעיל. הבנק רשאי לוותר על העסקתו בפועל של המנכ"ל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או חלקה, ולשלם לו את מלוא תנאי התגמול הקבועים בהסכם ההעסקה, להם היה זכאי אילו המשיך לכהן כמנכ"ל הבנק (לרבות משכורת, תנאים נלווים מכל סוג והפרשות סוציאליות), בתקופה האמורה. עם סיום העסקת המנכ"ל בבנק, מכל סיבה שהיא למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מן המנכ"ל פיצויים על-פי דין, במלואם או בחלקם (על-פי פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת, אם וככל שפסק דין כאמור יינתן, ובכפוף לאמור בו), יהיה המנכ"ל זכאי לתקופת הסתגלות בת 6 (שישה) חודשים רצופים למן תום תקופת ההודעה המוקדמת, שבמסגרתה לא יידרש המנכ"ל לבצע כל עבודה עבור הבנק (להלן: "**תקופת ההסתגלות**"). בתקופת ההסתגלות יקבל המנכ"ל מהבנק את שכרו המלא וכלל התשלומים, ההפרשות והזכויות להם הוא זכאי על פי הסכם זה, למעט מענקים כמפורט בסעיף 3.10 לדוח ולמעט תגמול הוני כמפורט בסעיף 3.9 לדוח. מובהר, כי במקרה שהסכם ההעסקה יסתיים בתום תקופת ההסכם (למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מן המנכ"ל פיצויים על-פי דין, במלואם או בחלקם, על-פי פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת, אם וככל שפסק דין כאמור יינתן, ובכפוף לאמור בו), ולא ייחתם הסכם העסקה חדש עם המנכ"ל או שלא תוארך תקופת ההסכם, יהיה המנכ"ל זכאי לתקופת הודעה מוקדמת בת 6 (שישה) חודשים ולתקופת ההסתגלות, כמפורט לעיל.

3.3 משכורת: החל מיום 1 בינואר 2013, תשולם למנכ"ל משכורת חודשית בסך כולל של 171,058 ש"ח (מאה שבעים ואחד אלף וחמישים ושמונה שקלים חדשים) (להלן: "**המשכורת**"). המשכורת תהיה צמודה במלואה ובאופן שוטף לעליית מדד המחירים לצרכן. המדד הבסיסי לעניין עדכון המשכורת יהא המדד הידוע ביום 1 בספטמבר 2012 (מדד חודש יולי 2012 שפורסם ביום 15 באוגוסט 2012). להסרת ספק, במקרה שהמדד ירד לא תבוצע הפחתה בשכר, אלא המשכורת לא תחזור ותעלה עד שהמדד יהיה גבוה מהמדד האחרון שאליו הותאמה המשכורת.

3.4 תנאים נלווים: בתקופת ההסכם יהא המנכ"ל זכאי להטבות המפורטות להלן, הכל כמקובל בבנק בהתחשב במעמדו כמנכ"ל הבנק:

3.4.1 החזר הוצאות: הבנק יחזיר למנכ"ל את ההוצאות הסבירות שיוצאו על ידו לצורך מילוי תפקידו, לפי המקובל בבנק, לרבות בגין נסיעות לחו"ל.

3.4.2 רכב ונהג צמוד: הבנק יעמיד לרשות המנכ"ל רכב כמפורט בהסכם ההעסקה החדש ונהג צמוד.

3.4.3 טלפון, עיתונים ודמי ביגוד: המנכ"ל יהיה זכאי להחזקת טלפון עבור שני קווים וכן לטלפון סלולארי וכן יהא זכאי לעיתונים על חשבון הבנק ולדמי ביגוד, כמקובל בבנק לגבי חברי ההנהלה.

כל תשלומי המס שיחולו, ככל שיחולו, על ההטבות והתנאים המפורטים בסעיף 3.4 זה לעיל, יגולמו על ידי הבנק וישולמו על חשבונו. הגילומים לא יחשבו כחלק מן המשכורת, לכל דבר ועניין.

3.5 הפרשה לקופות גמל, לפיצויי פיטורין ופנסיה, לביטוח אובדן כושר עבודה ולקרן השתלמות: הבנק יפריש בגין המנכ"ל הפרשות לתגמולים, לפיצויים ולביטוח אובדן כושר עבודה, אשר יועברו, מידי חודש בחודשו, במלואם או בחלקים ולפי העניין, לקופות גמל,

והכל על פי בחירת המנכ"ל. הבנק יפריש עבור המנכ"ל מדי חודש בחודשו הפרשות לקרן השתלמות. הבנק יגלם את המס בגין ההפרשות לקרן ההשתלמות, העולות על התקרה המוכרת לצורכי מס, ויישא במס שיחול בגינן.

בעת סיום העסקתו של המנכ"ל בבנק (שיתרחש בתום תקופת ההסתגלות כמפורט בסעיף 3.2 לדוח), מכל סיבה שהיא, למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מן המנכ"ל פיצויי פיטורים על-פי דין, במלואם או בחלקם, יהיה המנכ"ל זכאי לשחרור מלוא הכספים שנצברו בקופות הגמל ובקרן ההשתלמות מהפרשות הבנק והפרשות המנכ"ל (קרן ורווחים).

בעת סיום העסקתו של המנכ"ל בבנק (שיתרחש בתום תקופת ההסתגלות כמפורט בסעיף 3.2 לדוח), מכל סיבה שהיא, בטרם מלאו למנכ"ל 62 (ששים ושתיים) שנים, לרבות במקרה של פטירת המנכ"ל במהלך כהונתו (חו"ח), אך למעט בנסיבות בהן ניתן לשלול מן המנכ"ל פיצויי פיטורים על פי דין, במלואם או חלקם, יהיה המנכ"ל (או שאיריו/יורשיו על פי צו ירושה, לפי המקרה), זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של 250%, שיחושבו על בסיס המשכורת, כהגדרתה בסעיף 3.3 לדוח (כלומר, הבנק ישלים את סכום הצבירה בקופות הגמל, כולל הרווחים שנצברו בגינם, לפיצויי פיטורים בשיעור של 250%). במועד סיום העסקתו של המנכ"ל בבנק (שיתרחש בתום תקופת ההסתגלות), מכל סיבה שהיא, יהיה המנכ"ל רשאי לבחור בפרישה על-פי הסדר פנסייה מוקדמת, שתנאיו מפורטים בהסכם ההעסקה, במקום תשלום הפיצויים המוגדלים כאמור.

בעת סיום העסקתו של המנכ"ל, שיתרחש בתום תקופת ההסתגלות כמפורט בסעיף 3.2 לדוח), מכל סיבה שהיא, לאחר שמלאו למנכ"ל 62 (ששים ושתיים), ישלים הבנק את סכום הפיצויים המגיע למנכ"ל בגין תקופת העסקתו בבנק לשיעור של 100% בלבד, בניכוי הכספים שנצברו לזכות המנכ"ל בקופות הגמל והרווחים בגינם, על-פי דיווחיהן וכמקובל בבנק. במקרה כאמור תעמוד לזכות המנכ"ל הזכות לבחור בהסדר הפנסייה המוקדמת.

בעת סיום כהונתו של המנכ"ל בנסיבות בהן ניתן לשלול ממנו פיצויי פיטורים על-פי דין, במלואם או בחלקם, לא יהיה זכאי המנכ"ל לפיצויי פיטורים מהבנק, בחלקם או במלואם, או לפרישה במסגרת הסדר הפנסייה המוקדמת, בתנאי שניתן פסק דין חלוט של הערכאה השיפוטית המוסמכת וכפוף לאמור בו.

3.6 חופשה שנתית, הבראה ומחלה: המנכ"ל יהיה זכאי לתשלום בגין 13 (שלושה עשר) ימי הבראה בשנה, על פי התעריף המקובל לגבי חברי הנהלה בבנק (נכון למועד הדוח הסכום המקובל כאמור ליום הבראה הינו 496 ש"ח), וכן לחופשה שנתית בשכר של 25 (עשרים וחמישה) ימי עבודה, בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה (ומספר ימי עבודה יחסי בגין חלק מהשנה). ימי חופשה שלא ינוצלו על ידי המנכ"ל (לרבות ימי חופשה שנצברו לזכותו בתקופת ההעסקה הראשונה, בהתאם להוראות הסכם ההעסקה הקודם ("תקופת ההעסקה הראשונה")),⁶ ייפדו בתום העסקתו כמנכ"ל ויחושבו על בסיס המשכורת כאמור בסעיף 3.3 לדוח. בנוסף, המנכ"ל יהיה זכאי ל-25 (עשרים וחמישה) ימי מחלה בשכר בגין כל שנה משנות העסקתו על פי הסכם ההעסקה, שיתווספו לימי המחלה שנצברו לזכותו של המנכ"ל בתקופת ההעסקה הראשונה. הזכות לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים תיקבע על-פי התנאים שיהיו מקובלים בבנק לעניין זה, כפי שיהיה באותו מועד, לגבי חברי הנהלה בבנק.

⁶ הסכם ההעסקה שתנאיו העיקריים מפורטים בסעיף 3 לדוח מחליף הסכם העסקה קודם של המנכ"ל, המובא בדרך של הפניה. לפרטים נוספים ראה פרק המבוא לדוח זה.

3.7 אי תחרות: במשך תקופה בת 12 (שנים עשר) חודשים ממועד סיום כהונתו של המנכ"ל בפועל (להלן: "תקופת אי התחרות"), מכל סיבה שהיא, לא יכהן המנכ"ל לנושא משרה, ולא יעבוד, בין כשכיר ובין כעצמאי, בין כיועץ ובין באופן אחר כלשהו, במישרין או בעקיפין, בתאגיד בנקאי או בתאגיד החזקה בנקאית כהגדרתם בחוק הבנקאות, בחברת ביטוח, בבית השקעות או בחברת בת של כל אחד מהנ"ל, או בכל תאגיד אחר המתחרה עם הבנק.

3.8 ביטוח ושיפוי: המנכ"ל מבוטח בפוליסת ביטוח אחריות של דירקטורים ונושאי משרה של הבנק. בנוסף, הוענק למנכ"ל כתב שיפוי, כפי שמוענק לנושאי משרה בבנק.

3.9 תגמול הוני - הקצאת יחידות RSU

בגין תקופת ההסכם יהיה המנכ"ל זכאי לתגמול הוני, בהתאם לתוכנית RSU 2011, אשר במסגרתה תוענקה למנכ"ל יחידות RSU, כמפורט ב**נספח "א"** המצורף לדוח זה.

בהתאם לתוכנית RSU 2011, תוקצינה למנכ"ל ביום 1 בינואר 2013, 666,667 יחידות RSU שאינן מותנות הניתנות למימוש למניות הבנק, והכל כמפורט להלן.

המנכ"ל אינו צד מעוניין, כמשמעו בסעיף 270(5) לחוק החברות והינו "בעל עניין" בבנק, כהגדרתו בחוק החברות, מכוח תפקידו וכהונת כמנכ"ל הבנק.

3.9.1 כמות יחידות ה-RSU המוצעות על-פי דוח זה ותנאיהן

למנכ"ל תוקצינה 666,667 יחידות RSU, אשר בהתקיים תנאים מסוימים, כמפורט להלן תמומשנה אוטומטית לעד 666,667 מניות מימוש, כפוף להתאמות, ללא תשלום מחיר מימוש כלשהו. כמות המניות שתנבענה ממימוש יחידות ה-RSU שתוקצינה למנכ"ל תהווה, נכון ליום דיווח זה, כ- 0.05% מהונו המונפק והנפרע של הבנק וכ- 0.05% מזכויות ההצבעה בו (כ- 0.05% מהונו המונפק והנפרע של הבנק וכ- 0.05% מזכויות ההצבעה בו, בדילול מלא).⁷

הקצאת יחידות ה-RSU הינה בהתאם למפורט ב**נספח "א"** המצורף לדוח זה.

לפרטים אודות שער הנעילה של מניית הבנק בבורסה ראה סעיף 6 לדוח.

3.9.2 השווי ההוגן של יחידות ה-RSU המוצעות

3.9.2.1 הבנק מיישם את תקן דיווח כספי בינלאומי מספר 2 "תשלום מבוסס מניות". עיקר הוראות התקן הינו רישום הוצאות בגין עסקאות תשלום מבוסס מניות בדוחות הכספיים של הבנק בהתאם לשוויין הכלכלי במועד ההקצאה כהגדרתו בתקן האמור. ההוצאה תירשם בדו"חות הכספיים של הבנק על-פני תקופת ההבשלה של יחידות ה-RSU ובהתאם לכמות יחידות ה-RSU שצפוי שתבשיל.

3.9.2.2 חישוב הערך הכלכלי של כל יחידת ה-RSU בדוחות הכספיים של הבנק ייערך על-פי מודל "בלק ושולס", בהתאם לתנאי תוכנית

⁷ בהנחה של מימוש יחידות ה-RSU למניות מתוך מאגר המניות הרדומות, כמשמעותן בחוק החברות, התשנ"ט-1999, המוחזקות על-ידי הבנק.

RSU 2011 ובהתאם לעקרונות המפורטים בתקן דיווח כספי בינלאומי מספר 2, כאמור לעיל.

3.9.2.3 חישוב הערך הכלכלי של כל יחידת RSU שווה למחיר הסגירה של מניית הבנק בבורסה בסוף יום המסחר שלאחר מועד אישור הדירקטוריון את ההקצאה. נכון ליום אישור הדירקטוריון הערך הכלכלי של יחידות ה-RSU הינו כמפורט להלן.

[א] החישוב בוצע בהתבסס על תנאי יחידות ה-RSU :

- מחיר המימוש הינו 0 ש"ח.

- יחידות ה-RSU כוללות מנגנון לפיצוי עבור חלוקת דיבידנד כמפורט בסעיף 7 לנספח "א".

[ב] חישוב הערך הכלכלי אינו מביא בחשבון את העובדה כי יחידות ה-RSU לא תירשמה למסחר בבורסה, וכן אינו מביא בחשבון את תקופות הבשלה של יחידות ה-RSU לפי המפורט בדוח זה ואת המס שעשוי לחול בעת מכירת מניות המימוש.

בהתאם לכך השווי הכלכלי המצטבר של יחידות ה-RSU שתוקצינה למנכ"ל לתקופה של חמש שנים הינו כ- 8.4 מיליון ש"ח נכון למועד אישור הדירקטוריון.

מועד המדידה של ההוצאה החשבונאית בגין יחידות ה-RSU שתוקצינה למנכ"ל הינו מועד אישור הדירקטוריון של הבנק את ההקצאה.

רישום ההוצאה ייפרס על-פני התקופה שממועד אישור הדירקטוריון ועד לתום תקופת ההבשלה של כל מנת יחידות RSU.

3.9.3 הון המניות המונפק של הבנק, הכמות ושיעור החזקותיו של המנכ"ל לפני ההקצאה ולאחריה וכן של בעלי עניין אחרים בבנק

לפרטים אודות הון המניות המונפק של הבנק, הכמות ושיעור החזקותיו של המנכ"ל לפני ההקצאה ולאחריה וכן של בעלי עניין אחרים בבנק, ראה סעיפים 6 ו-7 לדוח.

3.9.4 התמורה והדרך שבה נקבעה התמורה

יחידות ה-RSU מוצעות למנכ"ל ללא תמורה. בעת מימושן למניות לא יידרש המנכ"ל לשלם מחיר מימוש כלשהו.

ההצעה אושרה במסגרת אישור תנאי הכהונה וההעסקה של המנכ"ל, כמפורט במבוא לדוח זה ובסעיף 3.9.6 להלן, על-ידי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק.

3.9.5 בעלי מניות מהותיים או נושאי משרה בחברה שיש להם, למיטב ידיעת הבנק, עניין אישי בעסקה, ומהות עניינו האישי של כל אחד מהם

למיטב ידיעת הבנק, לבעלי עניין בבנק אין עניין אישי בהצעת יחידות ה-RSU, למעט למנכ"ל מכוח היותו ניצע של יחידות ה-RSU המוצעות בהתאם לאמור בסעיף 3.9 לדוח.

3.9.6 אישורים הנדרשים או תנאים שנקבעו להתקשרות בהסכם ההעסקה עם המנכ"ל ולהקצאת יחידות ה-RSU למנכ"ל

3.9.6.1 אישור ועדת הביקורת של הבנק להתקשרות בהסכם ההעסקה עם המנכ"ל ולהקצאת יחידות ה-RSU למנכ"ל, שהתקבל ביום 2 בספטמבר 2012.

3.9.6.2 אישור דירקטוריון הבנק להתקשרות בהסכם ההעסקה עם המנכ"ל ולהקצאת יחידות ה-RSU למנכ"ל, שהתקבל ביום 12 בספטמבר 2012.

3.9.6.3 המניות שתנבענה מיחידות ה-RSU, ככל שתמומשנה, הינן מניות רדומות שנרשמו למסחר בבורסה.

3.9.6.4 הודעה על תיקון תוכנית RSU 2011 בנוסח שאושר ביום 12 בספטמבר 2012, תישלח לפקיד השומה טרם הקצאת יחידות ה-RSU על פי דוח זה.

3.9.7 הסכמים, בין בכתב ובין בעל פה, בין המנכ"ל לבין מחזיקי מניות בבנק, בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של הבנק או בנוגע לזכויות ההצבעה בהן, למיטב ידיעת הבנק

למיטב ידיעת הבנק, המנכ"ל אינו צד להסכמים עם מחזיקי מניות בבנק בנוגע לרכישה או למכירה של ניירות ערך של הבנק או בנוגע לזכויות ההצבעה בהן.

3.9.8 פרטים בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות

לפרטים נוספים בהתאם לתוספת השישית לתקנות דוחות מידיים ראה סעיף 4 לדוח.

3.9.9 נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק להקצאת יחידות ה-RSU

לנימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק, ראו סעיף 4.2 לדוח.

3.9.10 מניעה או הגבלה בביצוע פעולות ביחידות ה-RSU אשר יחולו על המנכ"ל

המנכ"ל יהא כפוף להוראות ולמגבלות הקבועות בדין החל, לרבות חוק ניירות ערך והתקנות המותקנות מכוחו, וכן יהא כפוף למגבלות כפי שיקבע הדירקטוריון מעת לעת, לרבות מגבלות המיועדות למנוע חשש לשימוש במידע פנים.

יחידות ה-RSU תהיינה כפופות למגבלות שיחולו על ביצוע פעולות לפי סעיף 15 לחוק ניירות ערך ולתקנות שהותקנו מכוחו, כמפורט בסעיף 5 לדוח.

בנוסף, חלות הגבלות על עבירות יחידות ה-RSU, כמפורט בסעיף 9 לנספח "א", וכן הגבלות על ביצוע פעולות ביחידות ה-RSU ובמניות המימוש בהתאם להוראות סעיף 102 לפקודה.

3.9.11 מועד הקצאת יחידות ה-RSU

יחידות ה-RSU תוקצינה ביום 1 בינואר 2013, כפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים על-פי דין.

3.10 מענקים :

3.10.1 מענק שנתי - בגין תקופת ההסכם יהיה המנכ"ל זכאי למענק שנתי מותאם סיכון, מותנה ביצועים ומוגבל בתקרה, כמפורט ב**נספח "ב"** המצורף לדוח זה. 35% מסכום המענק הינו מותנה ביצועים וכפוף לשיקול דעתו של דירקטוריון הבנק, או כל גוף אחר שאישורו נדרש על-פי דין.

להלן נתונים בדבר גובה המענק למנכ"ל (על פי המפורט ב**נספח "ב"**) לו היה מוענק לו בשנים 2010 ו-2011, בהתאם למחיר ההון הנדרש בבנק (ראה הגדרה בנספח ב') שנקבע בבנק לשנים 2010 ו-2011 (באלפי ש"ח):

הפרש התשואה בפועל	(*) תקציב המענק ליו"ר הדירקטוריון	
2.46%	2,459	שנת 2010
3.53%	3,710	שנת 2011

(*) תקציב המענק חושב תוך יישום הפרמטרים המתאימים של תנאי המענק השנתי שאושר למנכ"ל על התוצאות בפועל של שנים קודמות, ובהנחה שיוענק למנכ"ל החלק הכפוף לשיקול דעת הבנק, בגובה 35% מתקציב המענק השנתי, במלואו.

3.10.2 מענק לרכישת מניות - בהתקיים תנאים מסוימים המפורטים ב**נספח "ב"** לדוח זה, המנכ"ל יהיה זכאי בגין כל שנה משנות ההסכם, בנוסף למענק המפורט בסעיף 3.10.1 לעיל, למענק בסכום קבוע של שני (2) מיליון ש"ח, אשר ישמש לרכישת מניות של הבנק, שתהיינה חסומות לתקופה של ארבע (4) שנים, כמפורט ב**נספח "ב"** לדוח זה.

3.10.3 מענק על רווחים מיוחדים - דירקטוריון הבנק יהיה רשאי לקבוע למנכ"ל, מענק חיובי בגין רווחים מיוחדים (כהגדרתם ב**נספח "ב"** לדוח זה) בשנה קלנדרית רלוונטית כלשהי, אד הוק, בנוסף למענקים המפורטים בסעיפים 3.10.1 ו- 3.10.2 לעיל, כמפורט ב**נספח ב'** לדוח זה.

3.10.4 תקרה לתגמול שנתי כולל - אם בגין שנה קלנדרית רלוונטית כלשהי יידרש הבנק לרשום הוצאה בספריו בגין כלל התגמול הנזקף לטובת המנכ"ל באותה שנה (לרבות בגין שכר, נלווים, מענקים, תגמול הוני וכל הטבה נוספת אך למעט מענק על רווחים מיוחדים), בסכום העולה על אחד-עשר (11) מיליון ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר 2012 ("**התקרה**"), אזי יופחת סכום המענק לרכישת מניות על-פי סעיף 3.10.2 לעיל בגין אותה שנה רלוונטית, ככל הנדרש, על מנת למנוע חריגה מהתקרה (אך לא יותר מסכום המענק לרכישת מניות).

4. להלן פרטים נוספים בהתאם לתקנה 37א3 לתקנות הדוחות ולתוספת השישית לתקנות הדוחות :

4.1 להלן פרטים אודות התגמולים הצפויים להם יהא זכאי המנכ"ל בשנת 2013 לפי הסכם העסקה החדש כמפורט בסעיף 3 לדוח זה (באלפי ש"ח ובמונחי עלות לחברה, בהנחה של העסקה בתקופה של שנה קלנדרית מלאה):

ס"ה"כ (באלפי ש"ח)	תגמולים אחרים			תגמולים בעבור שירותים (באלפי ש"ח)							פריטי מקבל התגמולים			
	אחר	דמי שכירות	ריבית	אחר**	עמלה	דמי יעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות*	מענק	שכר	שיעור החזקה בהון הבנק במועד הדוח (ב-%)	היקף משרה	תפקיד	שם
4,899 (לא כולל את המענקים)				1,043	-	-	-	1,687 בגין יחידות ה- RSU שתוענקה לפי הסכם ההעסקה החדש - ראה סעיפים 3.9.1 ו- 3.9.2 לדוח ⁹ .	מענק שנתי, ומענק לרכישת מניות, בהתאם לתוצאות הבנק, ראה סעיף 3.10 לדוח.	2,169	0.02% ⁸	משרה מלאה	מנכ"ל הבנק	ציון קינן

* ההצגה הינה בפריסה ליניארית ומייצגת חמישית מהשווי ההוגן.

** כולל הוצאות רכב, אש"ל וגילומים נטו וכן הפרשה למענק הסתגלות, לפיצויי פיטורין (לשנה) והוצאות טלפון.

4.2 להלן נימוקי ועדת הביקורת ודירקטוריון הבנק לאישור התגמולים של המנכ"ל המפורטים בסעיף ב. זה לדוח:

4.2.1 לאור המלצות ועדת משאבי אנוש, שכר ותגמולים, דנו ועדת הביקורת והדירקטוריון בהמשך הכהונה ובתנאי ההעסקה המוצעים למנכ"ל, אשר כוללים גם מענקים ותגמול הוני המהווים המשך לתוכנית תגמול 2010¹⁰.

4.2.2 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגה השוואה של התגמול המוצע למנכ"ל בהסכם ההעסקה החדש מול התגמול אשר לו היה זכאי המנכ"ל בהתאם להסכם ההעסקה הקודם שלו, לתקופה שתסתיים ביום 31 בדצמבר 2012. ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי מהנתונים שהוצגו בפניהם עולה, כי מאחר שבהתאם להסכם ההעסקה החדש כלל התגמול המוצע למנכ"ל מוגבל בתקרה, אשר עשויה להשפיע על גובה רכיב המענק המשולם במניות הבנק, ייתכן שרכיב זה יהיה נמוך מן המענק במניות כפי שהיה בהתאם להסכם ההעסקה הקודם של המנכ"ל.

4.2.3 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגו נתונים בדבר מכלול תנאי התגמול של המנכ"ל וסימולציות שונות של התגמול הצפוי בהתאם להנחות שונות, וכן

⁸ נכון למועד הדוח מחזיק המנכ"ל 327,528 מניות רגילות של הבנק המהוות 0.02% מהונו המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו, וכן 133,332 יחידות RSU, אשר מהוות 0.01% מהונו המונפק והנפרע של הבנק ומזכויות ההצבעה בו בהנחה שתמומשנה למניות.

⁹ שווי ההטבה בשל תשלום מבוסס מניות למנכ"ל אינו כולל הטבה בגין יחידות ה-RSU שהוענקו כאמור בהערת שוליים מס' 7 לדוח במסגרת תוכנית RSU 2011 ותוכנית תגמול 2010, שהפחתה בגינת תסתיים בסוף שנת 2012.

¹⁰ כמוגדר בה"ש 3 לעיל.

נתונים וניתוחים השוואתיים ובכללם סקר נתונים השוואתי אשר סקר את נתוני התגמול של מנכ"לים אחרים בבנקים ובחברות אחרות במשק בסדר גודל דומה, אשר נערך על-ידי יועץ חיצוני.

4.2.4 במסגרת בחינת התגמול המוצע נבחנו השכלתו, כישוריו והישגיו של המנכ"ל וכן תרומתו של המנכ"ל לבנק במהלך תקופת כהונתו עד כה. ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי למנכ"ל ניסיון עסקי רב ויכולת ניהולית מוכחת אשר תרמו לביצועיו המצויינים של הבנק במהלך שנות כהונת המנכ"ל וצפויים להמשיך ולתרום תרומה משמעותית לבנק ולתוצאותיו העסקיות. לאור האמור, קבעו ועדת הביקורת והדירקטוריון, כי התגמול המוצע למנכ"ל הינו בהתאמה לתוכניות העבודה של הבנק ויישום וקידום החזון והאסטרטגיה ארוכת הטווח של הבנק, ותואם את כישוריו והישגיו של המנכ"ל.

4.2.5 ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו כי התגמול בנוי כך שהינו מותאם לביצועי הבנק והמנכ"ל בטווח הארוך: (1) מבנה רכיב המענק השנתי המשתנה מהווה תגמול לטווח הארוך, באמצעות פריסת תשלומי המענק השנתי במזומן על-פני מספר שנים, כאשר תשלום החלק הנדחה מותנה בביצועים של הבנק וביצועי המנכ"ל בטווח הארוך. כמו כן, המענק השנתי כולל שימוש במנגנון של מענק שלילי אשר מפחית את התגמול שהושג בגין שנים קודמות בתנאים מסוימים, והכל תוך שימת דגש על הפחתת 'התמריץ ללקיחת סיכון'; (2) יחידות ה-RSU המוצעות הינן לטווח ארוך וקיימת לגביהן תקופת הבשלה וכן תקופת החזקה מינימאלית, במהלכה לא ניתן למכור או להעביר את מניות הבנק שתנבענה מיחידות ה-RSU שתבשלנה; ו- (3) תקופת החסימה החלה על המניות שתרכשנה במסגרת המענק המשולם במניות הבנק הוארכה לארבע שנים לעומת הסכם ההעסקה הקודם.

4.2.6 עוד ציינו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי המענק השנתי למנכ"ל כפוף, בין היתר, לעמידה בתמהיל ראוי של יעדים אישיים ויעדים של כלל הבנק, כאשר יעדים אלה כוללים יעדים מדידים כמותיים בנוסף ליעדים איכותיים, וזאת תוך מתן משקל הולם לכל אחד מהיעדים.

4.2.7 בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון הוצגו נתונים בדבר היחס בין הרכיב הקבוע, קרי המשכורת של המנכ"ל והתנאים הנלווים לה, לבין הרכיבים המשתנים, קרי התגמול ההוני, המענק המשולם במניות הבנק והמענק השנתי. ועדת הביקורת והדירקטוריון קבעו כי היחס האמור שבין הרכיבים הקבועים והרכיבים המשתנים של התגמול הינו יחס ראוי.

4.2.8 בהתאם לתנאי התגמול המוצעים ישנו שיקול דעת לדירקטוריון הבנק להפחית את המענק השנתי ואת כמות יחידות ה-RSU המותנות שתוענק, בהתאם לקריטריונים שייקבע דירקטוריון הבנק וכן בהתאם לעמידתו או אי עמידתו של המנכ"ל ביעדים שהוצבו לו (בשיעור של עד 35% מהמענק השנתי ומכמות יחידות ה-RSU המותנות). ועדת הביקורת והדירקטוריון קבעו כי שיקול הדעת האמור באשר למענק השנתי ויחידות ה-RSU המותנות הינו ראוי ומבטא את הקשר שבין תרומתו של המנכ"ל לתגמול שמוצע לאשר לו.

4.2.9 ועדת הביקורת והדירקטוריון ציינו בנימוקיהם כי התגמול המוצע למנכ"ל (לרבות המענק השנתי, המענק המשולם במניות הבנק והתגמול ההוני), עומד

בעקרונות של מדיניות התגמול הקיימת בבנק לגבי מנהליו, ובין היתר קושר בין ביצועי הבנק לבין תרומתו של המנכ"ל והתגמול המוצע לו בטווח הארוך.

4.2.10 ועדת הביקורת והדירקטוריון בחנו הנחיות המפקח על הבנקים בנושא מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי מיום 5 באפריל 2009 ומצאו כי מכלול התגמול של המנכ"ל עומד בדרישות אלו.

4.2.11 לאור כל האמור לעיל, קבעו ועדת הביקורת והדירקטוריון כי התגמול המוצע למנכ"ל הינו סביר, הוגן ומקובל בנסיבות העניין, בין היתר בהתחשב בתפקידו של המנכ"ל וכן בהתחשב בגודלו של הבנק בשוק הבנקאות בישראל, במורכבות ניהולו, ובהתחשב בכך שהתגמול הינו בטווח המצוי בסקר שהוצג בפני ועדת הביקורת והדירקטוריון.

ג. מגבלות שיחולו על ביצוע פעולות לפי סעיף 15 לחוק ניירות ערך ולתקנות שהותקנו מכוחו

5. על מכירת מניות המימוש תחולנה המגבלות הקבועות בחוק ניירות ערך ובתקנות ניירות ערך (פרטים לעניין סעיפים 15א עד 15ג לחוק), התש"ס-2000 כלהלן:

במשך תקופה של ששה (6) חודשים ממועד ההענקה (בסעיף זה: "התקופה") לא יהיו רשאים המנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון (בסעיף זה: "הניצעים") להציע את מניות המימוש תוך כדי המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו.

במשך תקופה של ששה (6) רבעונים עוקבים ("התקופות הנוספות") שלאחר חלוף התקופה, יהיו הניצעים רשאים להציע במסגרת המסחר בבורסה, בלא לפרסם תשקיף שרשות ניירות ערך התירה את פרסומו, בכל יום מסחר בבורסה, לא יותר מהמוצע היומי של מחזור המסחר בבורסה של מניות המימוש, בתקופת שמונה השבועות שקדמו ליום ההצעה על-ידי הניצעים, ובלבד שהכמות הכוללת המוצעת בכל רבעון, בתקופות הנוספות, לא תעלה על 1% מן ההון המונפק והנפרע של הבנק, ליום ההצעה. לעניין זה "הון מונפק ונפרע" למעט מניות שתנבענה ממימוש או המרה של ניירות ערך המירים שהוקצו עד ליום ההצעה על-ידי הניצעים וטרם מומשו או הומרו.

האמור לעיל חל גם על ניירות ערך שנרכשו במהלך כל התקופות האמורות, שלא על-פי תשקיף ושלא במהלך המסחר בבורסה, מהבנק או מתאגיד בשליטת הבנק, ועל ניירות ערך הנובעים ממימוש או המרה של יחידות ה-RSU המוצעות.

ד. פרטים אודות הון המניות המונפק של הבנק, הכמות ושיעור החזקותיהם של יו"ר הדירקטוריון ושל המנכ"ל לפני ההקצאה ולאחריה וכן של בעלי עניין אחרים בבנק

6. להלן פרטים אודות הון המניות של הבנק ליום 12 בספטמבר 2012:

ההון המונפק והנפרע של הבנק (כמות מניות)			סוג המניות	ההון הרשום (כמות מניות)
בדילול מלא ¹³	בדילול הנובע מההקצאה בהתאם לדוח זה ¹²	במועד הדוח ¹¹		
1,337,381,680	1,320,021,474	1,320,021,474	מניות רגילות בנות 1 ש"ח ערך נקוב כל אחת	4,000,000,000

11 בניכוי 11,513,853 מניות רדומות בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999, המוחזקות על-ידי הבנק נכון למועד הדוח.

12 בהנחה של מימוש כל יחידות ה-RSU שתוענקה ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל הבנק על-פי דוח זה, מתוך מאגר המניות הרדומות המוחזקות על-ידי הבנק.

13 בהנחה של מימוש כל ניירות הערך ההמירים של הבנק.

שער הנעילה של מניית הבנק בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה") ביום 12 בספטמבר 2012, היום שקדם ליום פרסום דוח זה, היה [12.65] ש"ח.

7. להלן פרטים אודות החזקותיהם של יו"ר הדירקטוריון ושל המנכ"ל במניות הבנק במועד הדוח, לאחר ההקצאה על-פי דוח זה ובדילול מלא:

כמות ושיעור החזקה בהון ובהצבעה בדילול מלא ¹⁶		כמות ושיעור החזקה בהון ובהצבעה לאחר הבשלת יחידות ה-RSU המוצעות ¹⁵		כמות ושיעור החזקה בהון ובהצבעה לפני הקצאת יחידות ה-RSU ¹⁴		כמות יחידות ה-RSU המוצעות	
% הון/הצבעה	מספר מניות	% הון/הצבעה	מספר מניות	% הון/הצבעה	מספר מניות		
הניצעים							
0.08	1,116,527	0.07	983,195	0.02	316,528	666,667	יאיר סרוסי
0.08	1,127,527	0.08	994,195	0.02	327,528	666,667	ציון קינן
בעלי עניין							
20.01	267,543,761	20.27	267,543,761	20.27	267,543,761	-	אריסון החזקות(*) (1998) בע"מ
2.37	31,751,988	2.41	31,751,988	2.41	31,751,988	-	מלח הארץ בע"מ(*)
0.00	13,000	0.00	13,000	0.00	13,000	-	משה קורן(1)
0.00	29,920	0.00	29,920	0.00	29,920	-	יוסף ירום(2)
0.02	212,241	0.00	-	0.00	-	-	אירית איזקסון(3)
3.15	42,068,261	3.19	42,068,261	3.19	42,068,261	-	אקסלנס השקעות בע"מ(*)
3.16	42,198,411	3.20	42,198,411	3.20	42,198,411	-	הפניקס אחזקות בע"מ(*)
0.28	3,772,083	0.29	3,772,083	0.29	3,772,083	-	דלק השקעות ונכסים בע"מ(*)
0.01	113,264	0.01	113,264	0.01	113,264	-	יצחק שרון (תשובה) (*)
0.00	10,291	0.00	10,291	0.00	10,291	-	אייל לפידות(*)
70.84	947,424,406	70.48	930,543,105	70.59	931,876,439	-	ציבור (**)
100%	1,337,381,680	100%	1,320,021,474	100%	1,320,021,474		סה"כ

(*) ראה דוח מיידי של הבנק על מצבת החזקות בעלי עניין ונושאי משרה בכירה מיום 10 בספטמבר 2012 (אסמכתא מספר 2012-01-235170) הנכלל בדיווח זה על דרך של הפניה ("מצבת החזקות").

(**) ציבור, לרבות נושאי משרה ועובדי הבנק למעט יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל הבנק (הניצעים) ובעלי עניין בחברה.

- (1) מר קורן מכהן כדירקטור בבנק.
- (2) מר ירום מכהן כדירקטור בבנק.
- (3) גב' אירית איזקסון מכהנת כדירקטורית בבנק.

14 בניכוי 11,513,853 מניות רדומות בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999, המוחזקות על-ידי הבנק נכון למועד הדוח.

15 בהנחה של מימוש כל יחידות ה-RSU שתוענקה ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל (הניצעים) על-פי דיווח זה.

16 בהנחה שימומשו כל ניירות הערך ההמירים למניות של הבנק ולא תהיינה עוד מניות רדומות (כלומר בתוספת המניות הרדומות).

- ה. **זימון אסיפה כללית של בעלי מניות של הבנק**
8. הבנק מתכבד ליתן הודעה על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של הבנק, אשר הנושא שעל סדר יומה יהא הנושא כמפורט בסעיף 9 לדוח זה, להלן ("האסיפה").
- האסיפה של הבנק תתכנס ביום ה', 25 באוקטובר 2012, בשעה 10:30 במגדל לוינשטיין, דרך מנחם בגין 23, קומה 3, חדר 313, בתל-אביב.
9. על סדר יומה של האסיפה יהיו הנושא המפורט להלן:
- אישור התקשרות הבנק בהסכם ההעסקה עם מר יאיר סרוסי בגין הארכת כהונתו כיו"ר דירקטוריון הבנק, שתנאיו העיקריים מפורטים בסעיף 1 לדוח, לרבות הקצאת יחידות RSU ליו"ר הדירקטוריון בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 1.9 לדוח.
10. תיאור הנושא שעל סדר יומה של האסיפה:
- לפרטים אודות התנאים העיקריים של הסכם ההעסקה עם מר יאיר סרוסי בגין הארכת כהונתו כיו"ר דירקטוריון הבנק, לרבות הקצאת יחידות ה-RSU לו ותנאיהן, ראה סעיף 1 לדוח (וסעיף 1.9 לגבי יחידות ה-RSU).
- נוסח החלטה מוצע:** "אישור התקשרות הבנק בהסכם ההעסקה עם מר יאיר סרוסי בגין הארכת כהונתו כיו"ר דירקטוריון הבנק, שתנאיו מפורטים בסעיף 1 לדוח, לרבות הקצאת יחידות RSU ליו"ר הדירקטוריון בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 1.9 לדוח."
11. אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יהיו נוכחים, בעצמם או על-ידי באי-כוח, לפחות שני (2) בעלי מניות המחזיקים או המייצגים לפחות 25% מכלל קולות ההצבעה שבבנק ("מניין חוקי"), תידחה האסיפה בשבוע ימים והיא תיערך ביום ה', 1 בנובמבר 2012, באותה שעה ובאותו מקום. אם באסיפה הנדחית לא יימצא מניין חוקי כעבור חצי שעה מהמועד הקבוע לאסיפה, כי אז תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים שהוא.
12. הרוב הדרוש באסיפה (ובאסיפה נדחית) לאישור ההחלטה המוצעת לאישור האסיפה הכללית, הינו רוב קולות הנוכחים והמשתתפים בהצבעה (להוציא הנמנעים).
13. המועד הקבוע את הזכאות להשתתף ולהצביע באסיפה לפי סעיף 182(ב) לחוק החברות הינו יום ב', 24 בספטמבר 2012 ("המועד הקובע"). כל בעל מניה של הבנק, הזכאי להשתתף ולהצביע באסיפה, רשאי למנות מיופה כח להצביע בשמו. כתב המינוי וכן ייפוי כוח (אם ישנו) שלפיו נחתם כתב המינוי, יופקדו במשרדי הבנק לא פחות מארבעים ושמונה (48) שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה. יו"ר האסיפה רשאי לוותר על דרישה זו לגבי כל המשתתפים באסיפה כלשהי, ולקבל את כתב המינוי ו/או את ייפוי הכוח עם תחילת האסיפה. כמו-כן, רשאי בעל מניות להצביע באסיפה באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה.
14. ניתן לעיין בכתב ההצבעה שבאמצעותו ניתן להצביע לגבי ההחלטה ("כתב ההצבעה") ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il>.
15. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה. כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

חבר הבורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן בעל המניות הודיע כי אינו מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000, בעל מניה, שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה, המעוניין להצביע באסיפה, ימציא לחברה, אישור מאת חבר הבורסה בדבר בעלותו במניות במועד הקובע, כנדרש על פי תקנות אלה. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי הבנק (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור בעלות (וביחס לבעל מניות רשום – בצירוף צילום תעודת הזהות, הדרכון או תעודת ההתאגדות, לפי העניין) עד שבעים ושתיים (72) שעות לפני מועד כינוס האסיפה. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי הבנק.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לבנק הינו עד עשרה (10) ימים לאחר המועד הקובע.

16. ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת לאישור האסיפה הכללית במשרד מזכיר הבנק, ברח' יהודה הלוי 63-65 בתל אביב, בשעות העבודה המקובלות, תוך תיאום מראש בטלפון 03-5673800.

בנק הפועלים בע"מ

שמות החותמים ותפקידם:

יורם ויסברם, מזכיר הבנק

שרונה תמיר, עו"ד – סגנית מזכיר הבנק

נספח "א"

תנאי יחידות ה-RSU ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל

ליו"ר ולמנכ"ל תוענקה, ללא תמורה, יחידות של מניות חסומות ("יחידות RSU"), אשר בהתקיים תנאים מסוימים, כמפורט בנספח זה להלן, תמומשה אוטומטית למניות רגילות של הבנק, בנות 1.00 ש"ח ערך נקוב כל אחת, שתוחזקה על-ידי הבנק כמניות רדומות, וזאת ללא תשלום מחיר מימוש כלשהו ("מניות" או "מניות מימוש").

להלן תנאי יחידות ה-RSU שתוקצינה ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל (כל אחד מהם להלן – "המנהל") בהתאם ל"בנק הפועלים בע"מ - תוכנית משנה להענקת יחידות מניות חסומות (RSU) למנהלים בכירים 2011" שאימץ דירקטוריון הבנק ביום 30 במרס 2011, כפי שתוקנה בימים 8 בספטמבר 2011, 28 בפברואר 2012, ו- 12 בספטמבר 2012, וכפי שתתוקן מעת לעת ("תוכנית RSU 2011" או "התוכנית") ובהתאם לעקרונות המפורטים בנספח "א" זה. תנאי תוכנית RSU 2011 מובאים לדיווח זה בדרך של הפניה למתאר ודוח הצעה פרטית שפרסם הבנק ביום 29 במרץ 2012, אסמכתא מספר 084654-01-2012, בהתאם לתקנות ניירות ערך (פרטי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים), התש"ס-2000 ותקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 ("המתאר").

1. הענקת יחידות ה-RSU (שאינן יחידות RSU מותנות) - בתוקף מיום 1 בינואר 2013, תוענקה לכל אחד מהיו"ר והמנכ"ל, לכל תקופת חמש השנים מ-2013 (כולל) ועד 2017 (כולל), 666,667 יחידות RSU (שאינן יחידות RSU מותנות), ללא תמורה. כל יחידת RSU תהיה ניתנת למימוש למניה, כפוף להוראות התוכנית.

2. מועדי הבשלה של יחידות ה-RSU (שאינן יחידות RSU מותנות)

2.1 מועדי ההבשלה של יחידות ה-RSU (אשר אינן יחידות RSU מותנות) יהיו כמפורט להלן, כל עוד מועסק היו"ר או המנכ"ל, לפי הענין, בבנק באותו מועד ("מועד ההבשלה"):

2.1.1 לגבי חמישית (1/5) מיחידות ה-RSU ("המנה הראשונה") - שנים-עשר (12) חודשים ממועד תחילת ההסכם (שהינו יום 1 בינואר 2013);

2.1.2 לגבי חמישית (1/5) מיחידות ה-RSU ("המנה השנייה") - עשרים וארבעה (24) חודשים ממועד תחילת ההסכם;

2.1.3 לגבי חמישית (1/5) מיחידות ה-RSU ("המנה השלישית") - שלושים ושישה (36) חודשים ממועד תחילת ההסכם;

2.1.4 לגבי חמישית (1/5) מיחידות ה-RSU ("המנה הרביעית") - ארבעים ושמונה (48) חודשים ממועד תחילת ההסכם;

2.1.5 לגבי חמישית (1/5) מיחידות ה-RSU ("המנה החמישית") - שישים (60) חודשים ממועד תחילת ההסכם.

(כל אחת מהמנה הראשונה, המנה השנייה, המנה השלישית, המנה הרביעית והמנה החמישית, להלן "מנה" וביחד "מנות")

2.2 לפרטים נוספים בנוגע להבשלת יחידות ה-RSU (למעט באשר למועדי ההבשלה שהינם כמפורט בסעיף זה), ראה סעיפים 1.1.7-1.1.8 למתאר.

3. הענקת יחידות ה-RSU המותנות והבשלתן

3.1 סמוך לאחר פרסום הדו"חות הכספיים השנתיים של הבנק בגין שנה רלוונטית, תוענקה לכל מנהל כמות של יחידות RSU מותנות, אשר תחושב באופן יחסי וליניארי בהתאם להשגת הפרש תשואה בפועל (כהגדרת המונח בנספח ג' לדיווח זה) בשנה הרלוונטית שבין ארבעה אחוזים (4%) לשישה אחוזים (6%), כך שבהפרש תשואה בפועל של ארבעה אחוזים (4%) תוענק כמות של 1,250 יחידות RSU מותנות לגבי כל אחד מהיו"ר והמנכ"ל, ובהפרש תשואה בפועל של שישה אחוזים (6%) תבשיל כמות של יחידות RSU מותנות השווה לשני (2) מיליון ש"ח חלקי מחיר הסגירה הממוצע של מניית הבנק בבורסה ב-60 ימי המסחר האחרונים של השנה הרלוונטית ("יחידות ה-RSU המותנות המוענקות").

מתוך יחידות ה-RSU המותנות המוענקות: (א) שישים וחמישה אחוזים (65%) יוענקו למנהל כאמור לעיל, ו- (ב) עד שלושים וחמישה אחוזים (35%) יוענקו למנהל על-פי החלטת הדירקטוריון (ליו"ר ולמנכ"ל בנפרד, כל אחד בהתייחס לתפקידו) בהתבסס על קריטריונים שייקבעו על-ידי הדירקטוריון ובכללם התייחסות לעמידת המנהל בגיבוש ו/או בקביעה ו/או בהובלת יישום תוכנית העבודה של הבנק כמו גם פיתוח, יישום, וקידום החזון והאסטרטגיה של הבנק לטווח הקצר והארוך.

יחידות ה-RSU המותנות המוענקות, ככל שתוענקה, תהיינה בשלות במועד הענקתן.

3.2 לפרטים נוספים על יחידות ה-RSU המותנות המוענקות ראה סעיפים 1.1.9.3 ו-1.1.9.4 למתאר.

4. תקופת חסימה – מניות המימוש שתנבענה מיחידות ה-RSU שהבשילו, תהיינה חסומות לתקופה של שנים עשר חודשים (12) ממועד ההבשלה של אותה המנה, הכל כמפורט בסעיף 1.1.10 למתאר.

5. אופן המימוש - לפרטים בדבר אופן המימוש, ראה סעיף 2.2 למתאר. למרות האמור לעיל, יובהר, כי בהתאם לתקנון הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ ("הבורסה"), לא יבוצע מימוש של יחידות RSU למניות ביום הקובע¹⁷ לחלוקת מניות הטבה, להצעה בדרך של זכויות, לחלוקת דיבידנד, לאיחוד הון, לפיצול הון או להפחתת הון (כל אחד מהנ"ל יקרא להלן: "אירוע חברה"), ומימוש כאמור יידחה ליום המסחר העוקב. בנוסף, אם חל יום האקס¹⁸ של אירוע חברה לפני היום הקובע של אירוע חברה, לא יבוצע מימוש של יחידות RSU למניות ביום האקס כאמור והמימוש יידחה ליום המסחר העוקב.

6. סיום העסקה - לפרטים בדבר סיום העסקה, ראה סעיף 2.8 למתאר.

7. התאמות - אם יחלק הבנק מניות הטבה והתאריך הקובע לחלוקתן ("תאריך ההטבה") יחול לאחר מועד ההענקה של יחידות ה-RSU אך לפני מועד המימוש שלהן, יגדל מספר מניות המימוש שכל מנהל זכאי להן בעת המימוש במספר המניות שהמנהל היה זכאי להן כמניות הטבה אילו מומשו יחידות ה-RSU לפני תאריך ההטבה, וכן יגדל מספר המניות השמורות בהתאמה. התאמות דומות כאמור בסעיף זה תעשנה במקרה של פיצול (או איחוד) מניות הבנק. לפרטים נוספים בנוגע להתאמות בקשר עם יחידות ה-RSU ראה סעיפים 2.6.2 עד 2.6.8 למתאר.

17 "היום הקובע" משמעו, בקשר עם יחידות ה-RSU, היום שנקבע על-ידי הבנק לזכאות להשתתפות באירוע חברה.
18 "יום האקס" משמעו, היום הקובע. אולם אם היום הקובע אינו יום עסקים – יום העסקים הקודם ליום הקובע; ואולם אם היום הקובע כאמור או יום העסקים הקודם ליום הקובע כאמור אינו יום מסחר – יום המסחר הראשון שלאחר היום הקובע.

8. מס - יחידות ה-RSU תוקצינה בהתאם להוראות מסלול רווח ותופקדנה בידי נאמן, כנדרש בפקודה ו/או הכללים שהותקנו מכוח סעיף 102 לפקודה, כפי שישונו מעת לעת ("הכללים"). פרטים נוספים בדבר המס החל על הקצאת יחידות ה-RSU מפורטים בסעיף 2.11 למתאר.
9. תנאים נוספים - לעניין עבירות יחידות ה-RSU, רישום מניות אצל חברה לרישומים, זכויות מניות המימוש, העדר זכויות של בעלי מניות עד למועד המימוש של יחידות ה-RSU, מסמך הענקת יחידות ה-RSU, מניות שמורות, הימנעות מביצוע פעולות ומגבלות שתחולנה על המנהלים, ראה סעיפים 2.10, 2.5, 2.4, 2.3, 2.1, 1.1.4, 2.7 ו-2.9 למתאר, בהתאמה.
-

נספח "ב"

מענק שנתי מותאם סיכון ומותנה ביצועים ליו"ר הדירקטוריון ולמנכ"ל

היו"ר והמנכ"ל (בנספח זה יכוננו להלן כל אחד מהם גם "המנהל") יהיו זכאים למענק שנתי ולמענק שנתי לרכישת מניות, בהתאם לתנאי "בנק הפועלים בע"מ - תוכנית תגמול (2010)" ("תוכנית 2010"), כפי שתוקנה וכפי שתתוקן מעת לעת, שתנאיה העיקריים מובאים בדרך של הפניה לדוח מיידי של הבנק מיום 31 באוגוסט 2010 (אסמכתא מספר 608787-01-2010) ("דוח תוכנית 2010"), ובהתאם לעקרונות המפורטים בנספח "ב" זה. היו"ר והמנכ"ל עשויים להיות זכאים גם למענק על רווחים מיוחדים כמפורט להלן.

1. המענק השנתי

1.1 בכל שנה קלנדרית, העוקבת לשנה הקלנדרית הרלוונטית בגינה מחושב המענק השנתי של המנהל, יחושב תקציב המענק, באופן ובצורה כמפורט בסעיפים 7.1 ו-7.2 לדוח תוכנית 2010 (שנת 2013 תהיה השנה הראשונה בגינה יחושב המענק וחישוב המענק יתבצע לראשונה בשנת 2014). קביעת סכום המענק שישולם למנהל מתוך תקציב המענק האמור ותקרת המענק החלה לגביו, ייעשו כמתואר בסעיפים 7.3 ו-7.4 לדוח תוכנית 2010.¹⁹ חישוב התשואה בפועל לצורכי המענק השנתי יתבסס על הרווח/הפסד המיוחס לבעלי מניות הבנק, כפי שמופיע בדו"חות הכספיים השנתיים של הבנק בגין השנה הרלבנטית, בנטרול הסכומים הבאים: (א) רווח/הפסד הנובע משינוי באחזקות בחברת בת או חברה כלולה, או מכירת בניינים בסכום העולה במצטבר על עשרה (10) מיליון ש"ח בשנה; ו- (ב) סכומים שהופרשו כמענקים לבכירי הבנק.

1.2 לעניין מנגנון תשלום המענק השנתי ותנאים לגבי סיום העסקה, ראה סעיפים 7.5 ו-7.6 לדוח תוכנית 2010.

2. מענק שנתי לרכישת מניות

כפוף להוראות סעיף 3 להלן, בגין כל שנה קלנדרית רלוונטית, יהיה המנהל זכאי, בנוסף למענק המפורט בסעיף 1 לעיל, למענק בסכום קבוע של שני (2) מיליון ש"ח, אשר ישמש לרכישת מניות של הבנק עבור המנהל בבורסה ("המענק לרכישת מניות"), כמפורט להלן:

2.1 המענק לרכישת מניות ישולם רק אם התשואה על ההון מפעולות רגילות²⁰ של הבנק בשנה בגינה ניתן המענק ("התשואה בפועל"), תהיה שווה למחיר ההון של הבנק (במונחי שיעור תשואה) לצורכי תשלום מענקים לפי התוכנית ("מחיר ההון הנדרש") או גבוהה ממנו;

2.2 סמוך לאחר פרסום הדו"חות הכספיים השנתיים של הבנק בגין השנה הרלוונטית ובהתקיים התנאי הקבוע בסעיף 2.1 לעיל, תירכשנה מניות של הבנק בבורסה עבור המנהל ("מניות המענק"), בסכום המענק לרכישת מניות, לאחר ניכוי במקור של סכומי מס ההכנסה ותשלומי החובה האחרים החלים על-פי הדין.

2.3 מניות המענק תירכשנה על-ידי נאמן (שימונה לשם כך) ותהיינה חסומות ולא ניתנות למכירה או העברה עד אשר תשוחררנה לאחר חלוף תקופה שתימנה החל מיום 1 בינואר

¹⁹ ביום 12 בספטמבר 2012, תוקנה תוכנית 2010 באופן לפיו החלק של שלושים וחמישה האחוזים (35%) מתקציב המענק, אשר יוענק/ייגרע (לפי המקרה) לכל מנהל על-פי שיקול דעת הדירקטוריון, ייקבע בהתבסס על קריטריונים שייקבעו על-ידי הדירקטוריון ובכללם התייחסות לעמידת המנהל בגיבוש ו/או בקביעה ו/או בהובלת יישום תוכנית העבודה של הבנק לטווח הקצר ופיתוח, יישום וקידום החזון והאסטרטגיה ארוכת הטווח של הבנק.

²⁰ לצורך זה, התשואה בפועל תחושב באותו אופן המפורט לעיל בסעיף 1.1 לנספח ב' זה.

של שנת רכישת מניות המענק ועד לחלוף ארבעים ושמונה (48) חודשים מאותו מועד (בסעיף 2 זה, "תקופת החסימה").

2.4 לפרטים נוספים על המענק לרכישת מניות (בין היתר, בנוגע לתקופת החסימה וסיום העסקה) ראה סעיפים 7.7.4 עד 7.7.6 לדוח תוכנית 2010.

3. תקרה לתגמול שנתי כולל

אם בגין שנה קלנדרית רלוונטית כלשהי יידרש הבנק לרשום הוצאה בספריו בגין כלל התגמול הנזקף לטובת המנהל באותה שנה (לרבות בגין שכר, נלווים, מענקים, תגמול הוני וכל הטבה נוספת אך למעט מענק על רווחים מיוחדים, ככל שייקבע, בהתאם לסעיף 4 להלן), בסכום העולה על עשרה (10) מיליון ש"ח לגבי יו"ר הדירקטוריון ואחד עשר (11) מיליון ש"ח לגבי המנכ"ל, צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר 2012 ("התקרה"), אזי יופחת סכום המענק לרכישת מניות על-פי סעיף 2 לעיל בגין אותה שנה רלוונטית, ככל הנדרש, על מנת למנוע חריגה מהתקרה (אך לא יותר מסכום המענק לרכישת מניות).

4. מענק על רווחים מיוחדים

הדירקטוריון יהיה רשאי לקבוע, בגין שנה קלנדרית רלוונטית כלשהי, אד הוק, מענק חיובי למנהל, בנוסף למענקים המפורטים בסעיפים 1 ו-2 לעיל, בגין רווחים (שאינם נכללים בתשואה בפועל המחושבת לצורכי המענקים המפורטים בסעיפים 1 ו-2 לעיל) בשנה כאמור, הנובעים משינוי באחזקות בחברה בת או בחברה כלולה, או ממכירת בניינים בסכומים מהותיים, או משערוך של נכסים בסכומים מהותיים ("רווחים מיוחדים"). כל מענק על רווחים מיוחדים, ככל שייקבע, יהיה נפרד ובלתי תלוי בתקציב המענק של המנהל (שייקבע לצורך המענק השנתי). סכום המענק על רווחים מיוחדים, ככל שיוענק למנהל, לא יעלה בגין כל שנת מענק על סכום השווה לשמונה (8) משכורות של המנהל.