**הפיקוח על הבנקים**
אגף מדיניות והסדרה

ט' בניסן תשפ"ב
10 באפריל 2022
**חוזר מס' ח'-06 - 2703**

לכבוד
**התאגידים הבנקאיים וחברות כרטיסי אשראי**

**הנדון: דירקטוריון ומדיניות תגמול בתאגיד הבנקאי**
(הוראות ניהול בנקאי תקין מס' 301 ו-301A)

**מבוא**

1. הוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301 בנושא הדירקטוריון (להלן – **הוראה 301**) והוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301A בנושא תגמול (להלן – **הוראה 301A**) תוקנו והותאמו לדרישות החקיקה מיושבי ראש דירקטוריון בתאגידים בנקאיים בכלל, ובתאגידים בנקאיים בלא גרעין שליטה בפרט.

2. תיקון ההוראות נועד לחזק את מעמד הדירקטוריון ועצמאותו והגברת האפקטיביות של עבודתו. אחד מהעקרונות הבסיסיים בקיום ממשל תאגידי נאות הוא הפרדה ברורה ומובהקת בין הגורם המתווה מדיניות ומפקח, שהוא הדירקטוריון ושבראשו יושב ראש הדירקטוריון, לבין הגורם המבצע שבראשו המנהל הכללי, כדי שהפיקוח האמור יהיה אפקטיבי. במסגרת זאת נועד התיקון לחזק את מעמדו של יושב ראש הדירקטוריון כחלק מהדירקטוריון ולבדלו מהנהלת הבנק, תוך הדגשת היותו של הדירקטוריון גוף קולקטיבי ואחריותו של כל אחד מחברי הדירקטוריון. בהתאם קובע התיקון להוראה 301 כי על הדירקטוריון להגדיר ולפרט את תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון, באופן שלא יחרגו מהתפקידים והסמכויות המוקנים לו לפי הוראות החוק, שלא ייווצר עירוב בין תפקידיו ואופן ביצועם לבין תפקידי ההנהלה ובאופן שלא יהיה בהם כדי לגרוע או להחליף את תפקידי הדירקטוריון או להפחית מהחובות והאחריות של יתר הדירקטורים, ובתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה – שלא תיווצר זיקה בינו לבין התאגיד הבנקאי. כמו כן, התיקון להוראה 301A מחדד את העיקרון שמעוגן כיום בהוראה ושלפיו יש לקבוע את התגמול ליושב ראש הדירקטוריון ביחס לאופן התגמול של יתר חברי הדירקטוריון.

3. בנוסף נועד התיקון לאפשר לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה לשלם ליושב ראש הדירקטוריון גמול ההולם את הנדרש ממנו לשם ביצוע תפקידיו, ובלבד שלא יהיה בכך כדי להוות זיקה או כדי לפגוע בעצמאותו של יושב ראש הדירקטוריון ובאי תלותו בתאגיד הבנקאי. זאת, בין היתר, על בסיס התפישה שבאה לידי ביטוי בתזכיר חוק החברות (ממשל תאגידי בחברות ציבוריות שאין בהן בעל שליטה), התשפ"א-2021, שפרסם משרד המשפטים ביום 10 במרץ 2021, שלפיה מוצע לאפשר לחברה ציבורית שאין בה בעל שליטה לשלם לדירקטור בלתי תלוי המכהן כיושב ראש הדירקטוריון גמול שנתי נוסף על הגמול הקבוע בסעיף 244 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, ובלבד שוועדת התגמול קבעה שאין בגמול השנתי הנוסף כדי לפגוע באי תלותו של הדירקטור הבלתי תלוי.

4. לאחר התייעצות עם הוועדה המייעצת בעניינים הנוגעים לעסקי בנקאות ובאישור הנגיד, תיקנתי הוראות אלו.

**עיקרי העדכונים**

5. **סעיף 24(ג) להוראה 301**

בסעיף 24(ג) להוראה 301 מפורטים הסעיפים שבחוק החברות שהוראותיהם חלות על דירקטור חיצוני לפי הוראה 301, ובכללם סעיף 244 לחוק החברות המסדיר את הגמול שלו זכאי דירקטור חיצוני. התיקון קובע כי סעיף 244(א) לא יחול על דירקטור חיצוני לפי הוראה 301 שמכהן כיושב ראש הדירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה וכי התאגיד הבנקאי יהיה רשאי לשלם לו גמול בהתאם לקבוע בסעיף 13א להוראה 301A.

**דברי הסבר**

סעיף 24(ג) להוראה 301 החיל על דירקטור חיצוני לפי הוראה 301 הוראות החלות על דירקטור חיצוני לפי חוק החברות, ובכללן הוראות בדבר הגמול שלו הוא זכאי. הוראת סעיף 244(א) לחוק החברות קובעת כי דירקטור חיצוני זכאי לגמול ולהחזר הוצאות, כפי שיקבע השר בהתייעצות עם רשות ניירות ערך. מכוח סעיף זה הותקנו תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש״ס-2000 (להלן – **תקנות הגמול**), שמסדירות את התגמול לדירקטור חיצוני. תקנות הגמול אינן מסדירות את התגמול ליושב ראש הדירקטוריון אשר מבצע תפקידים נוספים לעומת יתר הדירקטורים, שכן דירקטור חיצוני לפי חוק החברות אינו רשאי לכהן כיושב ראש דירקטוריון. הואיל ובהתאם להוראת סעיף 28(ה) להוראה 301, בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה רשאי דירקטור חיצוני לפי הוראה 301 לכהן בתפקיד יושב ראש הדירקטוריון, נועד התיקון לאפשר לו לקבל תגמול ההולם את ביצוע המוטל עליו, וזאת בהתאם לקבוע בהוראה 301A, אשר מחיל את העקרונות של תקנות הגמול על התגמול שלו יהיה זכאי יושב ראש הדירקטוריון בהתאמות הנדרשות, לרבות הקבוע בסעיף 244(ב) לחוק החברות.

6. **סעיף 28 להוראה 301**

פרק ד׳ בהוראה 301 דן ביושב ראש הדירקטוריון. בתיקון נוסף סעיף הקובע –

(1)כי הדירקטוריון יגדיר את תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון באופן שלא יחרגו מהתפקידים והסמכויות המוקנים לו לפי הוראות החוק, שלא ייווצר עירוב בין תפקידיו ואופן ביצועם לבין תפקידי ההנהלה, שלא תיפגע אי תלותו בתאגיד הבנקאי ובאופן שלא יגרע מתפקידי הדירקטוריון ולא יפחית מהחובות והאחריות של יתר הדירקטורים, ובתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה – שלא תיווצר זיקה בינו לבין התאגיד הבנקאי.

(2)כי הדירקטוריון יגדיר את היקף הזמן שעל יושב ראש הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידיו.

**דברי הסבר**

תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון צריכים שלא לחרוג מאלה המוקנים לו על פי הוראות החוק. בנוסף רשאי הדירקטוריון להטיל על יושב הראש לבצע כל תפקיד שהוא רשאי להסמיך אחד מחבריו לבצע והקשור לעבודת הדירקטוריון.

אחד העקרונות הבסיסיים בקיום ממשל תאגידי נאות הוא יצירת חיץ ושמירה על אי תלות בין הגורם המתווה מדיניות ומפקח, שהוא הדירקטוריון ושבראשו יושב ראש הדירקטוריון, לבין הגורם המבצע שבראשו המנהל הכללי, כדי שהפיקוח האמור יהיה אפקטיבי. עקרון זה בא לידי ביטוי, בין היתר בהוראת סעיף 95(ב) לחוק החברות, שלפיה לא יוקנו ליושב ראש הדירקטוריון סמכויות המנהל הכללי; לא יוקנו ליושב ראש הדירקטוריון סמכויות הנתונות למי שכפוף למנהל הכללי, במישרין או בעקיפין ויושב ראש הדירקטוריון לא יכהן כבעל תפקיד אחר בתאגיד הבנקאי או בתאגיד בשליטתו, וכן בהוראות סעיפים 57(ג) ו- (ד) להוראה 301, שלפיהן דירקטור בתאגיד בנקאי, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, לא יהיה בעל תפקיד ביצועי בתאגיד הבנקאי ויימנע מהשתתפות בניהולו השוטף וכן לא יהיה נוכח בדיונים של ההנהלה וועדותיה, למעט בדיון באסטרטגיה הכוללת של התאגיד הבנקאי. ככלל, ככל שפעילותו של יושב ראש הדירקטוריון משולבת ומעורבת יותר בפעילות התאגיד הבנקאי וככל שהיקף קשריו עם הנהלת התאגיד הבנקאי גבוה יותר, יש חשש לפגיעה באי תלותו. על בסיס זה חשוב להגדיר בבירור את תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון. כמו כן יש להקפיד שבקביעת תפקידיו של יושב ראש הדירקטוריון אין כדי להחליף את תפקידי הדירקטוריון או לגרוע מהם או כדי להפחית מהחובות והאחריות של יתר הדירקטורים.

בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, יש בנוסף לכך גם להקפיד שבתפקידים ובסמכויות של יושב ראש הדירקטוריון, בכוח או בפועל, וכן בהיקף קשריו עם הנהלת התאגיד, אין כדי להוות זיקה ואין בהם כדי לפגוע בעצמאות של יושב ראש הדירקטוריון ובאי תלותו בתאגיד הבנקאי.

בהתאם לתפקידי יושב ראש הדירקטוריון שייקבעו כאמור, על הדירקטוריון יהיה לקבוע את היקף הזמן שעל יושב ראש הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידים אלה.

7. **סעיף 3 (תחולה) וסעיף 4 (הגדרות) בהוראה 301A**

בסעיף 3(א) נוסף סעיף קטן (3) המחיל את ההוראה על סולק ובסעיף 4 נוספה הגדרה של תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה.

**דברי הסבר**

התחולה של ההוראה על סולק נקבעה במפורש בהוראה (עד כה חלה מתוקף הנספח להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 472); כמו כן נקבע כי האמור בהוראה לעניין תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה חל על תאגיד בנקאי כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א–1981 בלבד.

8. **סעיף 13א (ב) להוראה 301A**

סעיף קטן (2) בסעיף 13א(ב) להוראה 301A בוטל, ונוסף סעיף המסדיר את העקרונות לקביעת התגמול של יושב ראש דירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה. התגמול של יושב ראש כאמור יהיה בהתאם לתקנות הגמול, בהתאמות הקבועות בהוראה.

יושב ראש הדירקטוריון זכאי לתגמול שנתי בלבד אשר ייקבע ביחס לתגמול הכולל הממוצע של דירקטור מומחה בתאגיד הבנקאי. כמו כן, בנוסף להחזר הוצאות כקבוע בתקנות הגמול, יהיה

התאגיד הבנקאי רשאי לשאת בהוצאות נסיעה וטלפון של יושב ראש הדירקטוריון בגין ביצוע תפקידיו וכן בהוצאות לינה וכלכלה הכרוכות במישרין בביצוע תפקידיו מחוץ לישראל. יושב ראש הדירקטוריון יהיה רשאי לעשות שימוש בשירותי המשרד והמנהלה של התאגיד הבנקאי לשם ביצוע תפקידיו.

בהתאם לתקנות הגמול, סכום התגמול השנתי יובא לידיעת המועמד לכהונת יושב ראש הדירקטוריון קודם לקבלת הסכמתו לכהן בתפקיד והוא לא ישונה במשך כל תקופת כהונה של שלוש שנים. על אף האמור, בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, קביעת התגמול ליושב ראש דירקטוריון המכהן בעת כניסת הוראות אלה לתוקף תבוצע תוך 6 חודשים. לגבי יושב ראש כאמור יובהר, כי הדרישה להציג לאסיפה הכללית את האופן שבו נקבע היחס שבין התגמול שלו לתגמול הממוצע של דירקטור מומחה והנימוקים לקביעת היחס תחול רק אם נדרש אישור האסיפה הכללית לתגמול או לשינויים בו.

**דברי הסבר**

סעיף 11ה(ב) לפקודת הבנקאות, 1951 (להלן – **הפקודה**) קובע את תנאי הכשירות של דירקטור בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, ובכלל זה את התנאי של העדר זיקה בין הדירקטור והתאגיד הבנקאי. תנאי הכשירות כאמור חלים גם על מי שמכהן כיושב ראש הדירקטוריון. לפיכך יש לוודא שבתגמול שהוא מקבל אין כדי להוות זיקה ואין בו כדי לפגוע בעצמאותו ובאי תלותו בתאגיד הבנקאי.

יודגש כי הצורך לעגן את מעמדו של יושב ראש הדירקטוריון כחלק מהדירקטוריון ולבדלו מהנהלת התאגיד הבנקאי, לרבות באמצעות קביעת תגמולו ביחס לאופן התגמול של יתר הדירקטורים כקבוע בסעיף 13א(ב)(1) להוראה, מקבל משנה תוקף בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה.

לשם כך נקבע כי התגמול של יושב ראש הדירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה ייקבע בהתאם לתקנות הגמול, כפי שחלות על כל יתר הדירקטורים, בהתאמות שישקפו תגמול ההולם את המוטל עליו והנדרש ממנו והמאפיינים השונים של תפקידו לעומת אלה של יתר הדירקטורים.

בהתאם, התגמול ייקבע ביחס לתגמול הממוצע ששולם לדירקטור מומחה בתאגיד הבנקאי בשלוש השנים שקדמו למועד החישוב, בהתבסס על ההבדלים שבין מאפייני התפקיד של יושב ראש הדירקטוריון לבין זה של יתר הדירקטורים והמשליכים (1) על היקף הזמן שעל יושב ראש הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידיו כפי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 28(י) להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301 לעומת יתר הדירקטורים; ו- (2) על מרכיב האחריות שבביצוע המוטל על יושב ראש הדירקטוריון מעבר למוטל על יתר הדירקטורים. היקף הזמן אינו נמדד במונחים של היקף משרה, ויכול להיות נמוך או גבוה מהיקף משרה מלאה, כמקובל.

בקביעת היחס כאמור על ועדת התגמול והדירקטוריון לתת דעתם גם למשותף ליושב ראש הדירקטוריון וליתר הדירקטורים, לרבות המרכיב האיכותי שבביצוע תפקידם, חובותיהם ואחריותם ולרבות ההגבלות הנובעות מהאיסור להימצא בחשש של ניגוד עניינים, ולכך שהתגמול הכולל השנתי של דירקטור בתאגיד הבנקאי מכסה הן את מרכיב הזמן שהוא נדרש להקדיש לשם ביצוע תפקידו, הן את כישוריו וניסיונו והן את מרכיב האחריות שבביצוע

תפקידו. בהתאם יש לוודא שאין בקביעת היחס והנימוקים לו כדי להפחית או לגרוע מתפקידם ומאחריותם של יתר הדירקטורים.

בהתאם לקבוע בסעיף 244(ב) לחוק החברות לגבי דירקטור חיצוני, גם יושב ראש הדירקטוריון לא יקבל, נוסף על התגמול שלו הוא זכאי ולהחזר ההוצאות, כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתו זאת או סיומה, ובכלל זאת תשלום בגין התחייבות לאי תחרות או בגין הודעה מוקדמת. מעבר לשאלה אם יש בתשלומים נוספים כאמור כדי ליצור זיקה בין יושב הראש לתאגיד הבנקאי או לפגוע באי התלות של יושב ראש הדירקטוריון בתאגיד הבנקאי, הרי שהצדקה של תשלומים כאמור ליושב ראש הדירקטוריון ולא ליתר הדירקטורים, אם קיימת, אינה עולה בקנה אחד עם התפיסה שאין בתפקידי יושב הראש ובתגמול עבורם כדי לגרוע מתפקיד הדירקטוריון כגוף קולקטיבי או מהחובות והאחריות של יתר הדירקטורים. בהתאם, לא אמור להיות בידי יושב ראש הדירקטוריון מידע עודף משמעותי שיצדיק הסדר שונה להגנתו או לאי שימוש בו ולא אמורה להיווצר תלות בו, במיוחד על רקע הוראות החוק בדבר הרכב הדירקטוריון ושינויים בו שנועדו לשמור על רצף בעבודת הדירקטוריון. בקביעת התגמול של יושב ראש הדירקטוריון בתאגיד בנקאי עם גרעין שליטה אין הכרח להיצמד לתקנות הגמול, והתאגיד הבנקאי רשאי, בכפוף לקבוע בסעיף 13א(ב)(1) להוראה, לקבוע את הגמול והתנאים הנלווים שלהם יהיה זכאי יושב ראש הדירקטוריון כפי שימצא לנכון.

9. **תחילה**

תחילת האמור בתיקונים להוראות 301 ו-301A הוא ביום פרסומם, ואולם לגבי יושב ראש דירקטוריון המכהן בעת כניסת הוראות אלה לתוקף – במועד עדכון תנאי מתנאי כהונתו או בתום 6 חודשים מיום הפרסום, לפי המוקדם.

10. **עדכון הקובץ**

מצ"ב דפי עדכון לקובץ ניהול בנקאי תקין. להלן הוראות העדכון:

| **להוציא עמוד** | **להכניס עמוד** |
|---|---|
| 301-1-53 [28] (1/22) | 301-1-53 [29] (4/22) |
| 301A-1-11 [6] (12/21) | 301A-1-13 [7] (4/22) |

בכבוד רב,

**יאיר אבידן**

המפקח על הבנקים

# דירקטוריון

## תוכן העניינים

**פרק א' כללי**

| | | |
|---|---|---|
| 1. | מבוא | 301-3 |
| 2. | תחולה | 301-3 |
| 3. | הגדרות | 301-3 |
| 4. | אישור נושאי משרה | 301-4 |

**פרק ב' תפקידיו של הדירקטוריון וסמכויותיו** 301-5

| | | |
|---|---|---|
| 5. | תפקידי הדירקטוריון | 301-5 |
| 6. | נושאים שהדירקטוריון חייב לדון בהם ולהחליט | 301-5 |
| 7. | בטל | 301-7 |
| 8. | מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי | 301-7 |
| 9. | אירועים חריגים | 301-8 |
| 10. | מנגנוני פיקוח ובקרה על תאגידים נשלטים | 301-8 |
| 11. | פונקציות ביקורת ובקרה | 301-9 |
| 12. | מנהל כללי | 301-9 |
| 13. | הדרג הבכיר | 301-9 |
| 14. | בטל | 301-9 |
| 15. | קוד אתי | 301-10 |
| 16. | ניגודי עניינים | 301-10 |
| 17. | פעילויות נעדרות שקיפות | 301-10 |
| 18. | תכיפות הדיונים | 301-11 |
| 19. | אישור אמצעים ומעקב אחר ביצוע החלטות | 301-11 |
| 20. | ישיבות ללא נוכחות ההנהלה | 301-12 |
| 21. | האצלת סמכויות לוועדות הדירקטוריון | 301-12 |

**פרק ג' הרכב הדירקטוריון** 301-13

| | | |
|---|---|---|
| 21א. | כללי | 301-13 |
| 21ב. | ייצוג הולם לשני המינים | 301-13 |
| 22. | מספר דירקטורים | 301-13 |
| 23. | עובדי התאגיד הבנקאי כדירקטורים | 301-13 |
| 24. | דירקטורים חיצוניים | 301-13 |
| 25. | כשירות הדירקטוריון | 301-14 |
| 26. | ידיעת השפה העברית | 301-15 |
| 27. | בטל | 301-15 |

**פרק ד' יושב ראש הדירקטוריון** 301-16

| | | |
|---|---|---|
| 28. | יושב ראש הדירקטוריון | 301-16 |
| 29. | בטל | 301-16 |

**פרק ה' כשירות לכהן כדירקטור** 301-17

| | | |
|---|---|---|
| 30. | כשירות דירקטור | 301-17 |
| 31. | ניגוד עניינים דרך קבע | 301-17 |
| 32. | עיסוקים אחרים | 301-19 |

**פרק ו' ועדות הדירקטוריון** 301-20

33. ועדות חובה 301-20
34. הרכב ועדות דירקטוריון ודרכי עבודתן 301-20
35. ועדת הביקורת - הרכב ודרכי עבודה 301-20
36. ועדת הביקורת - תפקידים 301-21
37. ועדת עסקאות עם אנשים קשורים 301-23
38. ועדת תגמול - הרכב ודרכי עבודה 301-23
38א. ועדת תגמול - תפקידים 301-24
39. ועדת ניהול סיכונים 301-25
39א. ועדה לענייני טכנולוגיית מידע וחדשנות טכנולוגית 301-25

**פרק ז' ישיבות הדירקטוריון** 301-26

40. תכיפות ישיבות 301-26
41. נוכחות בישיבות הדירקטוריון 301-26
42. הודעות וחומר רקע לישיבות 301-27
43. מניין חוקי והצבעה 301-27
44. סדר היום 301-27
45. פרוטוקול 301-27
46. השתתפות המבקר הפנימי בישיבות 301-28
47. בטל 301-28
48. חליף ומשקיף 301-28
49. קיום ישיבות בתקשורת 301-28
50. קבלת החלטות ללא התכנסות 301-29

**פרק ח' נוהגים לתפקוד יעיל של הדירקטוריון** 301-30

50א. נוהלי עבודה 301-30
51 דרישות מדירקטור 301-30
52. זכות דירקטור לקבל מידע 301-30
53. סיוע מקצועי לדירקטוריון 301-30
54. זכות חתימה 301-31
55. ניגוד עניינים ענפי 301-31
56. עניין אישי 301-32
57. הקשר עם עובדי התאגיד הבנקאי מחוץ לישיבות 301-32
58. הדרכות ומומחיות מקצועית 301-33
59. הערכת אפקטיביות עבודת הדירקטוריון 301-33

**פרק ט' דיווח למפקח על הבנקים** 301-34

60. תכיפות הדיווח 301-34
61. דיווח שנתי 301-34
62. דיווח על אירוע שלא בשגרה 301-34
63. אופן הדיווח 301-35

**פרק י' שונות** 301-36

64. מסמכי ההתאגדות 301-37

**נספח א'** שאלון למועמד לתפקיד נושא משרה בתאגיד בנקאי 301-37
**נספח ב'** הצהרת נושא משרה בעת עדכון פרטים 301-52
**נספח ג'** תאגידי שוק הון 301-53

# דירקטוריון

## פרק א': כללי

### מבוא

1. (א) ממשל תאגידי אפקטיבי הינו רכיב חיוני לתפקוד הבטוח והנאות של תאגיד בנקאי ובכך להשגה ולשמירה על אמון הציבור במערכת הבנקאית. לאור חשיבות תפקידם של התאגידים הבנקאיים במערכת הכלכלית ורגישותם לקשיים הנובעים מממשל תאגידי בלתי יעיל, ולאור הצורך להגן על בעלי הפיקדונות, גוברת החשיבות של תפקוד תקין וברמה גבוהה של הדירקטוריון כחלק ממשל תאגידי נאות ומניהולו התקין של תאגיד בנקאי. לשם כך נקבעו הוראות לעניין תפקידיו, הרכבו ודרכי פעולתו של הדירקטוריון. הוראות אלו מהוות כללים מינימליים הנדרשים לניהול תקין של התאגיד הבנקאי בכל הקשור לפעולת הדירקטוריון.

(ב) למען הסר ספק, מובהר בזאת כי ככלל, הוראות אלו באות להוסיף על חוק החברות.

### תחולה

2. (א) הוראות אלו יחולו על כל התאגידים הבאים (להלן בהוראה זו - "תאגיד בנקאי"):

(1) תאגיד בנקאי;

(2) תאגיד עזר שהוא חברת כרטיסי אשראי;

(3) סולק כהגדרתו בסעיף 36(ט) לחוק הבנקאות (רישוי).

(ב) המפקח רשאי לקבוע הוראות מסוימות שונות מאלו המפורטות להלן, שיחולו על תאגיד בנקאי מסוים או על דירקטור מסוים, או לפטור, במקרים חריגים, תאגיד בנקאי או דירקטור מהוראה מסוימת, והכל אם שוכנע כי הנסיבות מצדיקות זאת.

### הגדרות

3.

| | |
|---|---|
| "**הפקודה**" | פקודת הבנקאות, 1941. |
| "**חוק הבנקאות (רישוי)**" | חוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א - 1981. |
| "**חוק החברות**" | חוק החברות, התשנ"ט – 1999. |
| "**מבקר פנימי**" | המבקר הפנימי של התאגיד הבנקאי, כאמור בסעיף 14ה לפקודה. |
| "**מנהל כללי**" | יחיד בעל התפקיד הניהולי הבכיר בתאגיד הבנקאי, יהא כינויו אשר יהא. |
| "**נושא משרה**" | כהגדרתו בחוק החברות, אלא אם נאמר אחרת בהוראה זו. |
| "**עניין אישי**" | כמשמעותו בחוק החברות. |
| "**פונקציות ביקורת ובקרה**" | לרבות ביקורת פנימית, ניהול סיכונים או פונקציית הציות - הפונקציה או העומד בראשה, לפי העניין. |

| | |
|---|---|
| "**רואה החשבון המבקר**" | רואה החשבון המבקר כמשמעותו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 302 - "רואה החשבון המבקר של תאגיד בנקאי". |
| "**שלוחות**" | תאגידים נשלטים, סניפים, נציגויות ונציגים ניידים מחוץ לישראל. |
| "**תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה**" | כמשמעותו בסעיף 11ב(ג) לפקודה ולעניין תאגיד כאמור, האמור בהוראה יחול על תאגיד כאמור בסעיף 2(א)(1) בלבד. |
| "**תאגיד נשלט**" | תאגיד שבשליטת התאגיד הבנקאי. |

## אישור נושאי משרה

4. (א) בהתאם לאמור בסעיפים 11א ו- 15ג(ב) לפקודה, לא יוכל אדם לכהן כנושא משרה בתאגיד בנקאי אלא אם כן נמסרה הודעה למפקח שישים יום לפחות לפני תחילת הכהונה. להודעה יצרף התאגיד הבנקאי שאלון שימולא על ידי המועמד (מצורף נוסח השאלון בנספח א'). המפקח רשאי לשנות ולעדכן את השאלון מעת לעת.

(ב) למען הסר ספק, מובהר בזאת, כי מקרה מהמקרים שלהלן יחשב גם הוא למינוי אדם כנושא משרה כאמור בסעיף קטן (א), המחייב הודעה מראש למפקח כנדרש בפקודה :

(1) הארכת כהונה או מינוי מחדש לאותו תפקיד ;

(2) מינוי לתפקיד אחר כנושא משרה ;

(3) מינוי דירקטור כיו"ר הדירקטוריון ;

להודעה כאמור, יצרף התאגיד הבנקאי רשימה של השינויים, אם היו, בפרטים שנמסרו על ידי המועמד בשאלון הקודם שמולא על ידו. לרשימת השינויים כאמור, תצורף הצהרת המועמד והצהרת התאגיד הבנקאי במתכונת המופיעה בשאלון באותה עת.

(ג) על נושא משרה להודיע, באמצעות התאגיד הבנקאי, על אירועים או שינויים בפרטים הנזכרים בסעיפים 4, 5, ,6, ו- 7.10, למעט סעיפים קטנים 6.2 ו- 6.3 בנספח א' וכן בפרטים אחרים עליהם יודיע המפקח מעת לעת, בסמוך להתרחשותם; המפקח ישקול ויחליט האם בשל השינויים יש להורות על הפסקת כהונתו של נושא המשרה בהתאם לסעיף 11א(ה) לפקודה. על נושא המשרה ועל התאגיד הבנקאי לצרף להודעה כאמור הצהרה בנוסח המפורט בנספח ב'.

(ד) בסעיף זה (סעיף 4), "**נושא משרה**" כהגדרתו בסעיף 11א לפקודה.

# פרק ב': תפקידיו של הדירקטוריון וסמכויותיו

## תפקידי הדירקטוריון

5. הדירקטוריון נושא באחריות לעסקי התאגיד הבנקאי ולאיתנותו הפיננסית. הדירקטוריון ינקוט באמצעים הסבירים הדרושים לצורך מילוי תפקידיו בהתאם לדין ובהתאם לאמור בהוראה זאת.

(א) הדירקטוריון יתווה את האסטרטגיה של התאגיד הבנקאי לרבות אסטרטגית הסיכון ותיאבון הסיכון, ויאשר את מדיניות התאגיד הבנקאי אשר תנחה את התאגיד הבנקאי בפעילותו השוטפת.

(ב) הדירקטוריון יפקח על פעולות ההנהלה ועל עקביותן עם מדיניות הדירקטוריון.

(ג) הדירקטוריון יוודא קיומם של תחומי אחריות ודיווחיות (Accountability) ברורים בתאגיד הבנקאי.

(ד) הדירקטוריון יתווה בתאגיד הבנקאי תרבות ארגונית, הדורשת ישום סטנדרטים גבוהים של התנהגות מקצועית ויושרה.

(ה) הדירקטוריון יוודא שהתאגיד הבנקאי יפעל תוך ציות לחוק ולרגולציה.

## נושאים שהדירקטוריון חייב לדון בהם ולהחליט

6. הדירקטוריון ידון, יחליט, יאשר ויקבע הנחיות, לפי העניין, בנושאים המפורטים להלן :

**אסטרטגיה כוללת ומדיניות**

(א) יעדי האסטרטגיה הכוללת של התאגיד הבנקאי, של תאגידים נשלטים ושל שלוחותיו, לרבות הקווים העקרוניים לפעולה, המודל העסקי ומקורות הרווח, היעילות התפעולית, אסטרטגית הסיכון הכוללת ותיאבון הסיכון כמפורט בהוראה 310.

הדיון ביעדי האסטרטגיה יערך על רקע הסביבה המקרו כלכלית, עסקית ורגולטורית שבה פועל התאגיד הבנקאי.

על הדירקטוריון של תאגיד נשלט להתחשב ביעדי האסטרטגיה הכוללת של הקבוצה, שנקבעו על ידי דירקטוריון התאגיד הבנקאי השולט, ככל שהם מתיישבים עם טובתו של התאגיד הנשלט ועם הוראת סעיף 11 לחוק החברות ;

(א1) המבנה הארגוני של התאגיד הבנקאי ומבנה הקבוצה. הדירקטוריון יבחן כי מבנה התאגיד הבנקאי והקבוצה תואמים את האסטרטגיה העסקית שלו, בהתייחס, בין היתר, לסוגי התאגידים בקבוצה ואופן ההחזקה והשליטה בהם, וליכולתו של התאגיד הבנקאי השולט לזהות, לבקר ולנהל את הסיכונים ברמת הקבוצה לרבות סיכונים עודפים הנובעים ממבנים מורכבים. לצורך כך, יוודא הדירקטוריון כי מבנה התאגיד הבנקאי ומבנה הקבוצה כוללים ערוצי תקשורת ודיווח נאותים.

לעניין סעיף קטן זה – "קבוצה" – תאגיד בנקאי ותאגידים הנשלטים על ידו.

(ב) מסגרת ניהול הסיכון, לרבות אישור מדיניות ואופן ניהול הסיכון עבור כל אחד מהסיכונים השונים של התאגיד הבנקאי, לרבות כל התאגידים הנשלטים על ידו ושלוחותיו (סיכוני אשראי, סיכוני שוק, סיכונים תפעוליים וטכנולוגיים, סיכוני נזילות, סיכוני ציות, סיכונים משפטיים וכו'), כמפורט בסעיף 15 להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 310.

על הדירקטוריון של תאגיד נשלט להתחשב במסגרת ניהול הסיכון הכוללת של הקבוצה, שנקבעה על ידי דירקטוריון התאגיד הבנקאי השולט, ככל שהם מתיישבים עם טובתו של התאגיד הנשלט ועם הוראת סעיף 11 לחוק החברות ;

(ב1) אישור מדיניות מוצר חדש ובחינה ואישור מראש של מוצרים חדשים מהותיים טרם הפעלתם כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 310 ;

(ג) מדיניות האשראי של התאגיד הבנקאי ויעדים כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 311 ;

(ד) אסטרטגיה ומדיניות טכנולוגיית המידע ובנקאות בתקשורת של התאגיד הבנקאי ;

(ה) תהליך הערכת הלימות ההון כנגד רמת החשיפה לסיכונים שנקבעה, מדיניות הון, מבנה ההון והשינויים בו ;

(ו) יעדים לביצוע בשנה הקרובה ומידת התאמתם למדיניות התאגיד הבנקאי, ואישור תכנית עבודה בהתאם ליעדים אלו ;

(ז) התקציב הכולל של התאגיד הבנקאי (הכנסות, הוצאות והשקעות) ומעקב אחר ביצועו בפועל ;

**פיקוח ובקרה**

(ח) דיווחים על מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי כמפורט בסעיף 8 ;

(ט) חריגה מהותית, כפי שיגדיר הדירקטוריון, מהמגבלות שנקבעו במסגרת מדיניות שאושרה על ידו ;

(י) סוגי האירועים החריגים שיש לדון בהם בדירקטוריון ודיון באירועים חריגים מהותיים, בהתאם לנסיבות כמפורט בסעיף 9 ;

(יא) מנגנוני פיקוח ובקרה על תאגידים נשלטים כמפורט בסעיף 10 ;

(יב) עבודת פונקציות הביקורת והבקרה כמפורט בסעיף 11 ;

(יג) דוחות ביקורת כאמור בסעיף 36(א)(2) ;

(יד) אישור הדוחות השנתיים והרבעוניים לציבור של התאגיד הבנקאי ;

(טו) הודעות של רואה החשבון המבקר :

(1) הודעה בדבר אי תיקון ליקויים על פי סעיף 3(ב) להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 304 ;

(2) הודעה על קיום ספקות בדבר המשך קיומו של התאגיד הבנקאי כעסק חי לפי סעיף 6(ג) להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 302 ;

**מדיניות כוח אדם ותגמולים**

(טז) מינוי המנהל הכללי כמפורט בסעיף 12, פיטוריו והערכת הביצועים שלו ;

(יז) מדיניות מינוי והערכת ביצועים של הדרג הבכיר כמפורט בסעיף 13 ;

(יח) מדיניות ניוד בעלי תפקידים מסוימים בתאגיד הבנקאי, מידי תקופה (רוטציה) כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 360 ;

(יט) מדיניות התגמול (כהגדרתה בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A), לאחר ששקל את המלצות וועדת התגמול ;

(כ) התקשרות של התאגיד הבנקאי עם נושאי משרה בכירה באשר לתגמולם (כהגדרת מונחים אלה בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A), לאחר אישורה של וועדת התגמול ולפני אישור האסיפה הכללית כאשר נדרש ; ולגבי המבקר הפנימי, אישור הדירקטוריון יהיה גם לפי המלצת ועדת הביקורת ;

(כא) עקרונות הסכמי התגמול של עובדי התאגיד הבנקאי שאינם נושאי משרה בכירה.

**שונות**

(כב) הנפקת מניות (לרבות אופציות וניירות ערך המירים) על-ידי תאגיד נשלט, הן בישראל והן מחוץ לישראל, והנפקה אחרת של תאגיד נשלט בערבות התאגיד הבנקאי והכל, למעט הנפקה של תאגיד שכל אמצעי השליטה בו מוחזקים על ידי תאגיד האם וההנפקה היא לתאגיד הבנקאי עצמו או לתאגיד הנשלט על ידי התאגיד הבנקאי ;

(כג) ביצוע שינויים במבנה השליטה של התאגיד הבנקאי בתאגיד נשלט שפעילותו מהותית לפעילות התאגיד הבנקאי ;

(כד) ביצוע ומימוש השקעות קבועות, לרבות השקעה בתאגיד נשלט, בין אם מושבו בארץ או בחוץ לארץ, לפי קריטריונים כפי שיקבע הדירקטוריון כאשר סכום ההשקעה יהיה אחד הקריטריונים ; הקריטריונים ייקבעו באופן שימנע מעורבות של הדירקטוריון בניהול השוטף של התאגיד הבנקאי ;

(כה) קוד אתי לתאגיד הבנקאי כמפורט בסעיף 15 ;

(כו) מדיניות למניעת ניגודי עניינים והבקרות בגינם כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 312 ובסעיף 16 ;

(כז) מדיניות "פעילויות נעדרות שקיפות" כמפורט בסעיף 17 ;

(כח) כל עניין אחר בעל חשיבות מהותית לפעילות התאגיד הבנקאי או לפיקוח ולבקרה על ניהולו.

## אשראי

7. בטל ;

## מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי

8. בדיון על מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי על פי סעיף 6(ח), יתייחס הדירקטוריון לדיווחים שיוגשו בכתב ושמתכונתם תיקבע על ידי הדירקטוריון. הדיווחים יכללו לכל הפחות את סעיפי הפירוט האלו :

(א) דוח חודשי :

(1) תמצית מאזן ודוח רווח והפסד, תוך התייחסות לרווחים פיננסיים, הכנסות מעמלות והוצאות תפעוליות ;

(2) מידת החשיפה של התאגיד הבנקאי לסיכונים לסוגיהם ;

(3) הטיפול בחובות קשי גבייה שסכומם מהותי ;

(4) שינויים עיקריים במצבם של תאגידים נשלטים והשקעות מהותיות בנכסים קבועים ;

(5) עסקאות שהן מהותיות או חריגות לעסקי התאגיד הבנקאי לפי שיקול דעת המנהל הכללי, וזאת בנוסף לכללים שקבע הדירקטוריון בעניין זה ;

(6) פעילות התאגיד הבנקאי בשוק ההון, על חשבון עצמו ("נוסטרו").

(ב) מסמך הסיכונים הרבעוני כמפורט בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 310.

## אירועים חריגים

9. בדיון על אירועים חריגים על פי סעיף 6(י) הדירקטוריון :

(א) ידון בכל אירוע הכלול ברשימה של סוגי אירועים חריגים כפי שתיקבע מראש על ידו, לרבות עבירה או עבירה לכאורה על החוק, פגיעה בנוהל בנקאי תקין ופגיעה בטוהר המידות, ובלבד שכל אירוע חריג שיש בו משום חשד לעבירה פלילית יועבר מיידית לבדיקת המבקר הפנימי, או לפי מהות העניין – למשטרה, ושכל אירוע חריג שיש בו משום חשד סביר למעילה כאמור בסעיף 8ד1 לפקודה ידווח למבקר הפנימי ולמפקח בהתאם לקבוע בסעיף 8ד1 לפקודה ובהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 351.

(ב) ידון באופן מיידי בכל אירוע החורג מהשגרה בפעילות התאגיד הבנקאי, שעשויה להיות לו השפעה מהותית על עסקי התאגיד הבנקאי (גם אם אינו כלול ברשימה האמורה בסעיף קטן (א)).

## מנגנוני פיקוח ובקרה על תאגידים נשלטים

10. בדיון על מנגנוני הפיקוח והבקרה על תאגידים נשלטים על פי סעיף 6(יא), הדירקטוריון יקבע הנחיות כלליות לגבי מבנה הממשל התאגידי בתאגידים נשלטים כך שיתרום לפיקוח יעיל על הקבוצה, וכן יקבע מנגנוני פיקוח ובקרה על תאגידים נשלטים שיכללו, לכל הפחות, את המפורט להלן :

(א) הנחיות שיבטיחו כי תאגידים נשלטים יעבירו לתאגיד הבנקאי את המידע הדרוש לו על מנת לקיים ברמה הקבוצתית מעקב שוטף, פיקוח ובקרה על עסקי הקבוצה ועל היקף הסיכונים, הכל בכפוף לכל דין ;

(ב) הנחיות להקמת יחידת מטה שתרכז ותנתח את המידע האמור על שלוחות ותדווח להנהלת התאגיד הבנקאי על תמצית המידע ועל המלצותיה, על פי מתכונת דיווח שיאשר ;

(ג) הנחיות ונהלים שיבטיחו כי המבקר הפנימי יקבל את כל המידע והמסמכים הדרושים לו, לפי שיקול דעתו, לשם קיום הביקורת הפנימית ולשם וידוא קיום ביקורת פנימית נאותה באותם תאגידים נשלטים בהם הוא אינו משמש כמבקר פנימי, לרבות : תכניות עבודה של המבקרים הפנימיים בתאגידים נשלטים, דיווחים על אירועים חריגים בתאגידים אלה וכל מידע וחומר הדרוש מדירקטורים של גופים אלה או מחברי הנהלותיהם ומכל עובד מעובדיהם, הכל כפוף לכל דין.

על הדירקטוריון של תאגיד נשלט להתחשב בהנחיות הכוללות של הקבוצה, שנקבעו על ידי דירקטוריון התאגיד הבנקאי השולט, ככל שהם מתיישבים עם טובתו של התאגיד הנשלט ועם הוראת סעיף 11 לחוק החברות.

## פונקציות ביקורת ובקרה

11. בדיון על עבודת פונקציות הביקורת והבקרה על פי סעיף 6(יב), יוודא הדירקטוריון שימוש יעיל של התאגיד הבנקאי בעבודת פונקציות הביקורת והבקרה המספקות בדיקה וביטחון בלתי תלויים באשר לפעולות התאגיד הבנקאי וביצועיו, ובפרט :

(א) יוודא עצמאות, אובייקטיביות ואפקטיביות עבודת פונקציות הביקורת והבקרה ;

(ב) יבטיח את כשירות פונקציות הביקורת והבקרה והקצאת משאבים נאותים לעבודתן ;

(ג) יוודא טיפול יעיל של ההנהלה בממצאי פונקציות הביקורת והבקרה.

## מנהל כללי

12. בדיון על מינוי, הערכת ביצועים ופיטורים של מנהל כללי על פי סעיף 6(טז) הדירקטוריון :

(א) ימנה לתאגיד הבנקאי מנהל כללי אחד בלבד ;

(ב) יקבע את תהליך המינוי של המנהל הכללי ;

(ג) יגדיר בצורה מפורטת את אופן העבודה וחובותיו של המנהל הכללי כלפי הדירקטוריון ;

(ד) יטיל על המנהל הכללי חובה לדווח לדירקטוריון באופן שוטף על פעולותיו, ויגדיר את הדיווחים שעליו לדווח לרבות הדיווחים המפורטים בסעיף 8.

## הדרג הבכיר

13. בדיון על מדיניות מינוי והערכת ביצועים של הדרג הבכיר על פי סעיף 6(יז), הדירקטוריון, בין היתר :

(א) יאשר מינוי חברי הנהלה על ידי המנהל הכללי. הדירקטוריון רשאי לקבוע שמינויים לתפקידים בכירים נוספים מחייבים את אישורו ;

(ב) יקיים דיון בנסיבות הפסקת עבודה של פונקציות ביקורת ובקרה מרכזיות.

(ג) יקבע קריטריונים ותנאי סף המבטיחים כי המועמדים לתפקידים בכירים מחזיקים בכישורים הולמים וראויים לניהול ענייני התאגיד הבנקאי ;

(ד) יוודא שקיימת תכנית נאותה לקיום עתודה ניהולית ראויה בתאגיד הבנקאי.

14. בטל.

## קוד אתי

15. בדיון על הקוד האתי על פי סעיף 6(כה) הדירקטוריון, בין היתר :

(א) יקבע קוד אתי שיגדיר ערכים וסטנדרטים גבוהים של התנהגות מקצועית ואחראית אשר ינחו את התאגיד הבנקאי בפעילותו השוטפת ויתייחסו לנושאים כגון : שחיתות, עסקים פרטיים, התנהגות לא אתית וחוסר הוגנות כלפי לקוחות ;

(ב) יוודא נקיטת צעדים שיבטיחו כי הסטנדרטים האמורים בסעיף קטן (א) יופצו ויישומו ברחבי התאגיד הבנקאי ;

(ג) יוודא קיום מנגנונים המעודדים דיווח על מעשים בלתי חוקיים או בלתי אתיים, תוך מתן הגנה נאותה לעובדים המתלוננים מפני השלכות שליליות.

## ניגודי עניינים

16. בדיון על מדיניות למניעת ניגודי עניינים והבקרות בגינם על פי סעיף 6(כו), הדירקטוריון, בין היתר :

(א) יקבע הנחיות לגבי עסקאות עם אנשים קשורים כנדרש בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 312.

(ב) יקבע מנגנוני הפרדה בין הפעילויות של התאגיד הבנקאי במגזרים שונים, בין הפעילויות של התאגיד הבנקאי לפעילויות של תאגידים נשלטים או בין הפעילויות של התאגיד הבנקאי והפעילויות של הקבוצה אליה הוא קשור, אם עלולים להיות ניגודי עניינים.

## פעילויות נעדרות שקיפות

17. בדיון על "פעילויות נעדרות שקיפות" על פי סעיף 6(כז), על הדירקטוריון להבטיח שיש לתאגיד הבנקאי מדיניות ונהלים נאותים שלפיהם ניתן :

(א) לוודא שאכן נדרשת הפעילות במבנה היוצר שקיפות מוגבלת, ואם לא, לסגור אותה או לשנות את המבנה ;

(ב) להגדיר ולהבין את מטרת הפעילות ולהבטיח שביצועה בפועל תואם את המטרה שלשמה יועדה ;

(ג) לזהות, למדוד ולנהל את כל הסיכונים המהותיים העולים מפעילות כאמור, כולל סיכונים משפטיים (לרבות איסור הלבנת הון ומימון טרור) וסיכוני מוניטין ;

(ד) לפקח על הערכות סדירות הבוחנות את הציות לכל הדינים הרלוונטיים, כמו גם את הציות למדיניות הפנימית של התאגיד הבנקאי ;

בסעיף זה - "**פעילויות נעדרות שקיפות**" הן פעילויות באמצעות גופים בעלי מבנה בעלות מורכב (כגון : גופי נאמנות וגופים למטרה מיוחדת) ופעילויות של תאגיד בעבור עצמו או בעבור אחרים בתחומי שיפוט בהם מנגנוני האכיפה והשקיפות חלשים או במדינות אותן קבע התאגיד הבנקאי כ "Offshore".

## תכיפות הדיונים

18. הדירקטוריון ידון בנושאים המפורטים בסעיף 6 בתדירות המפורטת להלן :

(א) בנושא הנידון בסעיף קטן (א), לפחות אחת לשלוש שנים ; בנושאים הנידונים בסעיפים קטנים (ב), (ג), (ה) (ו) (טז-יז), (יט) - לעניין הערכת הביצועים בלבד, לפחות אחת לשנה ;

(ב) בנושאים הנידונים בסעיפים קטנים (ט), (י) - לעניין אירועים חריגים מהותיים, (יג), (טו(1)), (טז) - לעניין מינוי ופיטורים, (כב), (כג), (כד), ו - (כז), בסמוך לאירוע, לקבלת הדוחות, להחלטות, להודעות או לדרישה, בהתאם לנסיבות העניין ;

(ג) בסעיף קטן (ז) - תקציב :

(1) התקציב יוגש לא יאוחר מסוף חודש דצמבר של השנה הקודמת לשנת התקציב הנדונה ; עם זאת, ניתן לאשר תקציב כולל כאמור, לא יאוחר מסוף חודש ינואר של שנת התקציב הנדונה ובלבד שעד סוף דצמבר של השנה הקודמת, אושר תקציב זמני לשנת התקציב הנדונה או לחודש ינואר עצמו ;

(2) הדירקטוריון יבצע מעקב שוטף, לפחות אחת לרבעון, אחר ביצועו בפועל של התקציב ;

(ד) בסעיף קטן (ח) - מצבו העסקי של התאגיד הבנקאי :

(1) הדירקטוריון יעודכן לפחות אחת ל- 6 שבועות וידון לפי הצורך במצבו העסקי של התאגיד הבנקאי על פי הדו"ח החודשי המפורט בסעיף 8(א) ;

(2) הדירקטוריון ידון אחת לשלושה חודשים במצבו העסקי של התאגיד הבנקאי, בין היתר, על בסיס מסמך החשיפות לסיכונים המפורט בסעיף 8(ב).

(ה) בסעיף קטן (יד) - דוחות לציבור - יש לדון בדוחות לפני אישורם : אחת לרבעון בדוחות הרבעוניים ואחת לשנה בדוחות השנתיים.

(ו) בסעיף קטן (טו(2)) - הודעת רואה חשבון המבקר על קיום ספקות בדבר המשך קיומו של תאגיד כעסק חי - הדיון יתקיים לא יאוחר משלושה ימים ממועד קבלת ההודעה, זאת לפני שיאושרו הדוחות הכספיים ;

(ז) ביתר הסעיפים הקטנים, הדירקטוריון יקבע מראש את תדירות הדיון בהם, ובלבד שיקיים דיון בהקדם עם היווצרותם של תנאים המחייבים זאת.

## אישור אמצעים ומעקב אחר ביצוע החלטות

19. (א) הדירקטוריון יוודא קיומם של אמצעים מספקים ליישום החלטותיו ויעקוב אחר יישומן.

(ב) במקרים שהדירקטוריון נדרש לקבוע הנחיות, ייקבעו נהלים כתובים לטיפול בנושאים המפורטים. בנהלים ייקבע ויוגדר מיהו הגוף המוסמך לטפל בנושאים אלה וכן תיקבע דרך הטיפול בהם, וחובת הדיווח לדירקטוריון בנושא שהטיפול בו הועבר לאדם או לגוף אחר בתאגיד הבנקאי.

## ישיבות ללא נוכחות ההנהלה

20. (א) לפחות אחת לשנה יקיים הדירקטוריון דיון ללא נוכחות חברים מההנהלה, במסגרתו ידון בנושאים הבאים :

(1) הערכת ביצועי המנהל הכללי ותפקוד ההנהלה ;

(2) הערכת איכות המידע המתקבל מההנהלה בישיבות הדירקטוריון ולרבות : היקף, סוג המידע ותדירותו ;

(3) שכר ותגמולים לדרג הבכיר ;

(4) הערכת פונקציות הביקורת והבקרה ואפקטיביות הבקרות בתאגיד הבנקאי ;

(5) נושאים נוספים הקשורים במערכת היחסים בין ההנהלה והדירקטוריון.

(ב) אחת לשנתיים יקיים הדירקטוריון דיון בהערכת אפקטיביות עבודת הדירקטוריון כאמור בסעיף 59 ;

## האצלת סמכויות לוועדות הדירקטוריון

21. הדירקטוריון רשאי להיעזר בועדות המתמחות בעניינים ספציפיים שיפעלו כמפורט בפרק ו' להוראה זו :

(א) הדירקטוריון ידון ויחליט באלו מהנושאים יאציל מסמכותו לוועדה מטעמו ; הדירקטוריון לא יאצול באופן בלתי מוגדר או באופן שיורי סמכויות לוועדה מוועדותיו, אלא אם כן בחן את משמעות ריכוז הסמכויות כאמור.

(ב) החלטה על הקמת ועדה תיקבע במליאת הדירקטוריון. כאשר הדירקטוריון מקים ועדה, יקבע את הרכבה, את סמכויותיה ואת תפקידיה ויאשר את נהליה.

(ג) החלטות המתקבלות בוועדות בנושאים המפורטים בסעיף 6, ידווחו בכתב למליאת הדירקטוריון הקרובה בצירוף חומר הרקע שהוגש לוועדה.

בכל מקרה המליאה תקיים דיון נוסף בהחלטה, אם אחד הדירקטורים או יותר דרש זאת בתוך פרק זמן שיקבע על ידי הדירקטוריון.

(ד) למרות האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב), הדירקטוריון אינו רשאי להאציל מסמכויותיו לוועדת דירקטוריון בנושאים המפורטים בסעיפים הבאים : 6(א), 6(ב) למעט סיכונים שאינם מהותיים או מרכיבים שאינם מרכזיים במסגרת ניהול הסיכון, 6(ה), 6(ז) למעט מעקב שוטף אחר ביצוע התקציב בפועל, 6(ח), 6(ט), 6(יג), 6(יד), 6(טו), 6(טז), 6(יט), 6(כ).

(ה) האמור בסעיף (ד) אינו חל בנושאים בהם קבלת החלטה במסגרת ועדה מתחייבת על פי כל דין או בנושאים לגביהם ניתן לדירקטוריון אישור מראש ובכתב של המפקח.

# פרק ג': הרכב הדירקטוריון

## כללי

21א. ביצוע תפקידי הדירקטוריון בצורה נאותה דורש קיום דיונים אפקטיביים בנושאים השונים העולים לסדר היום. דיון אפקטיבי מתקיים, בין היתר, כאשר הדירקטורים מייצגים מגוון תחומים ומבטאים דעות שונות המונעות "חשיבה קבוצתית".

**ייצוג הולם לשני המינים**

21ב. מבלי לגרוע מדרישות אחרות בהוראה זו, בדירקטוריון תאגיד בנקאי יינתן ייצוג הולם לשני המינים. לשם כך יקבע הדירקטוריון מדיניות לשיעור הגיוון המגדרי בו, לרבות טווח הזמן ואבני הדרך להשגת היעד.

## מספר הדירקטורים

22. (א) הדירקטוריון יורכב ממספר חברים אשר יעודד יעילות ודיון אסטרטגי מהותי, ובלבד שהדירקטוריון יכלול לא פחות מ- 7 דירקטורים ולא יותר מ- 10.

(ב) הפך תאגיד בנקאי לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, ומספר החברים בדירקטוריון שלו ערב הפיכתו לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה היה נמוך מ-10, רשאי המפקח לקבוע לתאגיד הבנקאי כאמור הוראות בדבר עלייה הדרגתית במספר החברים בדירקטוריון עד להשלמת המספר ל-10 חברים, ולשם כך הוא רשאי לקבוע לאותו תאגיד בנקאי מספר מירבי של חברים כאמור לשנה או לשנים מסוימות, שיתחשב, בין השאר, בצרכי התאגיד הבנקאי בתקופה שלאחר הפיכתו לתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, לרבות הצורך באיזון בתמהיל החברים הוותיקים ביחס לחברים החדשים.

(ג) תאגיד בנקאי שאינו בנק ושמהות עסקיו והיקפם אינם מצדיקים מינוי 7 חברים לדירקטוריון רשאי, באישור המפקח, למנות מספר קטן יותר של חברי דירקטוריון.

(ד) תאגיד בנקאי הסבור כי לצורך תפקודו התקין של הדירקטוריון נדרש לו מספר גבוה יותר של דירקטורים, רשאי, באישור המפקח, למנות מספר גדול יותר של חברי דירקטוריון.

## עובדי התאגיד הבנקאי כדירקטורים

23. עובדי התאגיד הבנקאי לא ימונו כדירקטורים.

## דירקטורים חיצוניים

24. (א) לפחות שליש מהדירקטורים יהיו דירקטורים חיצוניים.

התאגיד הבנקאי רשאי למנות בין הדירקטורים החיצוניים כאמור את הדירקטורים החיצוניים ואת הדירקטורים הבלתי תלויים שמונו לפי חוק החברות; אלא אם נאמר במפורש אחרת, יחולו על הדירקטורים כאמור, נוסף על ההוראות הרלוונטיות בחוק החברות, כל הוראות המתייחסות לדירקטורים חיצוניים בהוראה זו.

(ב) לצורך הוראה זו, "**דירקטור חיצוני**" – מי שמתקיימים לגביו התנאים להלן :

(1) הדרישות המפורטות בסעיף 240 לחוק החברות, אולם לעניין פסקה זו :

(i) "**שליטה**" - כהגדרתה בחוק הבנקאות (רישוי).

(ii) "**כשירות מקצועית**" - תואר אקדמאי כנדרש באחד התנאים האמורים בפסקאות (1) או (2) לסעיף 2(א) לתקנות החברות (תנאים ומבחנים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל כשירות מקצועית) התשס"ו- 2005, **וכן** בעל ניסיון כנדרש בפסקה (3) בו.

(iii) "**זיקה**" – בנוסף לקבוע בסעיף 240 (ב) לחוק החברות, יראו זיקה המונעת מינוי גם כאשר מתקיימת זיקה למחזיק מעל 5% מסוג מסוים של אמצעי השליטה בתאגיד הבנקאי.

(2) הוא או קרובו אינו מחזיק במניות התאגיד הבנקאי, במניות תאגיד נשלט, במניות תאגיד השולט בתאגיד הבנקאי, או במניות תאגיד בנקאי הנשלט בידי מי מהם ; לעניין פסקה זו :

(i) "**שליטה**" - כהגדרתה בחוק הבנקאות (רישוי).

(ii)"**מחזיק**" – כהגדרת "החזקה" בחוק הבנקאות (רישוי), למעט החזקה בשיעור שאינו עולה על 1% מההון הנפרע של תאגיד שמניותיו נסחרות בבורסה ;

(iii) "**קרוב**" - בן זוג, הורה או צאצא.

(ג) הוראות סעיפים 239(ד), 241, 244, 245(א), 245(א3), 245(ב), 246, 247, ו- 249 לחוק החברות יחולו על דירקטור חיצוני לפי הוראה זו.

על אף האמור, סעיף 244(א) לחוק החברות לא יחול על דירקטור חיצוני לפי הוראה זו המכהן כיושב ראש דירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה, והתאגיד הבנקאי יהיה רשאי לשלם לו תגמול בהתאם לקבוע בסעיף 13א להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A.

(ד) על אף הקבוע בסעיף 245(ב) לחוק החברות, המפקח רשאי להפסיק כהונה של דירקטור חיצוני, שאינו דירקטור חיצוני שמונה לפי חוק החברות, בהתאם לסעיף 11א(ה) לפקודה, וכן לאשר לתאגיד בנקאי להעלות לסדר היום של האסיפה הכללית את הצעתו של בעל מניות להפסקת כהונתו של דירקטור חיצוני כאמור, אם בעל המניות רשאי לעשות כן על פי חוק החברות ותקנון התאגיד הבנקאי.

(ה) המפקח רשאי, במקרים חריגים, לאשר מועמד לתפקיד "דירקטור חיצוני" אף אם לא התקיימו כל התנאים המפורטים בסעיף קטן (ב), ובלבד שאם מדובר בדירקטור חיצוני שמונה לפי חוק החברות או בדירקטור בלתי תלוי שמונה לפי חוק החברות, התקיימו כל התנאים הקבועים לעניין זה בחוק החברות.

## כשירות הדירקטוריון

25. בנוסף לתנאי הכשירות החלים על כל אחד מהדירקטורים כמפורט בסעיף 30, הדירקטוריון יהיה בעל ידע וכישורים, מיומנויות וניסיון נאותים באופן קולקטיבי, התואמים את האסטרטגיה ומאפייני הפעילות של התאגיד הבנקאי , ובלבד שיתקיימו התנאים האלו :

(א) לפחות שליש מכלל הדירקטורים יהיו בעלי "ניסיון בנקאי".
לעניין זה, "**בעל ניסיון בנקאי**" ייחשב אחד מאלה :

(i) מי שכיהן לפחות שלוש שנים במשרה בכירה בבנק או בבנק בחו"ל, ואשר עסק בניהול או בבקרה של תחום ליבה או של סיכון מהותי לתאגיד הבנקאי בו הוא מכהן כדירקטור ;
"משרה בכירה" לעניין סעיף זה - מנהל המדווח ישירות למנכ"ל וכן מי שמדווח ישירות אל מנהל כאמור ברישא, ולרבות מבקר פנימי.

(ii) שימש כשותף, האחראי על ניהול ביקורת בתאגיד בנקאי, לרבות ידע בבניית תהליכי SOX במשך תקופה מצטברת של לפחות 5 שנים, במשרד רו"ח מבקר (מותנה בקיום כללי אי התלות שנקבעו בהוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים, ובהוראות כל דין).

(iii) כיהן כדירקטור בתאגיד בנקאי במשך תקופה מצטברת של לפחות 9 שנים או כיו"ר דירקטוריון במשך תקופה מצטברת של לפחות שלוש שנים.

(iv) מי שאישר המפקח כבעל ניסיון מקביל.

עבור תאגידים בנקאיים שאינם בנקים או תאגידים בנקאיים שהם חברות בת של בנק, לפחות חמישית מכלל הדירקטורים יהיו בעלי ניסיון בנקאי.

(ב) לפחות חמישית מכלל הדירקטורים יהיו בעלי "מומחיות חשבונאית ופיננסית" כמשמעותה לפי סעיף 240 לחוק החברות.

(ג) לפחות מחצית מכלל הדירקטורים יהיו בעלי כשירות מקצועית כאמור בסעיף 24(ב)(1)(ii).

(ד) לפחות דירקטור אחד יהיה בעל ידע וניסיון מוכח בתחומי טכנולוגית המידע.
סעיף קטן זה לא יחול על תאגיד בנקאי שהוא תאגיד נשלט ומקבל שירותי טכנולוגיית מידע מן התאגיד הבנקאי השולט בו.

(ה) למען הסר ספק, דירקטור העומד במספר כשירויות, כנדרש בסעיף זה, יכול להימנות במסגרת השיעור הנדרש על פי אותם הסעיפים.

## ידיעת השפה העברית

26. (א) הדירקטורים יהיו בקיאים בשפה העברית, לפחות ברמת הקריאה והדיבור, באופן המאפשר קריאת חומר הרקע לישיבות והשתתפות פעילה בדיונים.

(ב) המפקח רשאי, במקרים חריגים, לפטור דירקטור מהדרישה כאמור בסעיף (א).

## חידוש אישור מינוי כדירקטור

27. בטל.

# פרק ד': יושב ראש הדירקטוריון

## יושב ראש הדירקטוריון

28. בראש הדירקטוריון יכהן יושב ראש.

יושב ראש הדירקטוריון הינו הגורם האחראי לתפקודו התקין של הדירקטוריון ולקיום החובות המוטלים עליו. ליו"ר תרומה משמעותית לשמירה על האיזונים והבלמים בממשל התאגידי בתאגיד הבנקאי בין הדירקטוריון, ההנהלה הבכירה, בעלי השליטה ובעלי עניין אחרים. יושב ראש הדירקטוריון נדרש להיות בעל ניסיון מתאים, יכולות ואיכויות אישיות על מנת למלא את תפקידו.

(א) על יושב ראש הדירקטוריון יחולו כל החובות המוטלות על דירקטור.

(ב) יושב הראש צריך לעודד קיום דיונים חופשיים המאפשרים הבעת דעות שונות ולדאוג שהחלטות מתקבלות על בסיס מידע הולם.

(ג) בהיעדרו של יושב ראש הדירקטוריון, ימלא את מקומו אחד מהדירקטורים.

(ד) בעל שליטה או קרובו לא יכהנו כיושב ראש דירקטוריון.

(ה) דירקטור חיצוני לא יכהן כיושב ראש הדירקטוריון בתאגיד בנקאי עם גרעין שליטה.

(ו) לא יכהן אדם כיושב ראש הדירקטוריון אלא אם הוא משתתף באופן קבוע בישיבות דירקטוריון.

(ז) הדירקטוריון יקבע מדיניות למשך כהונה מקסימלי של יושב ראש הדירקטוריון.

(ח) הדירקטוריון יגדיר את תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון באופן שלא יחרגו מהתפקידים והסמכויות המוקנים לו לפי הוראות החוק, שלא ייווצר עירוב בין תפקידיו ואופן ביצועם לבין תפקידי ההנהלה, שלא תיפגע אי תלותו בתאגיד הבנקאי ובאופן שלא יגרע או יחליף את תפקידי הדירקטוריון או יפחית מהחובות והאחריות של יתר הדירקטורים, ובתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה – שלא תיווצר זיקה בינו לבין התאגיד הבנקאי.

מבלי לגרוע מכלליות האמור, בהגדרת תפקידיו וסמכויותיו של יושב ראש הדירקטוריון, יקפיד הדירקטוריון על קיום הקבוע בסעיף 95(ב) לחוק החברות ובסעיפים 57(ג) ו-(ד).

ככלל, ככל שפעילותו של יושב ראש הדירקטוריון משולבת ומעורבת יותר בפעילות התאגיד הבנקאי וככל שהיקף קשריו עם הנהלת התאגיד הבנקאי גבוה יותר, יש חשש לפגיעה באי תלותו.

(ט) בנוסף לקבוע בסעיף קטן (ח), רשאי הדירקטוריון להטיל על יושב ראש הדירקטוריון לבצע כל תפקיד שהדירקטוריון רשאי להסמיך אחד מחבריו לבצע הקשור לעבודת הדירקטוריון, ובכלל זה -

(1) לכהן כיושב ראש ועדה לאיתור מועמדים לתפקיד מנכ"ל התאגיד הבנקאי;

(2) לייצג את הדירקטוריון בפני גורמי חוץ בנושאים הקשורים לעבודת הדירקטוריון ולתפקידיו.

(י) הדירקטוריון יגדיר את היקף הזמן שעל יושב ראש הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידיו כפי שקבע בהתאם לאמור בסעיפים קטנים (ח) ו- (ט).

## יושב ראש הדירקטוריון תושב חוץ

29. בטל.

# פרק ה': כשירות לכהן כדירקטור

## כשירות דירקטור

30. (א) דירקטור בתאגיד בנקאי יהיה יחיד.

(ב) לכל אחד מהדירקטורים יהיו כישורים הולמים למשרתו ובפרט: השכלה, ידע, ניסיון או מומחיות באחד או יותר מהתחומים הבאים: בנקאות, כספים, פעילות כלכלית או עסקית, משפט, מימון, חשבונאות, ניהול סיכונים, ציות רגולטורי (Regulatory Compliance), טכנולוגיית מידע, אבטחת מידע (לרבות סייבר) או תחום אחר שאישר המפקח.

## ניגוד עניינים דרך קבע

31. (א) לא יכהן כדירקטור אדם שעסקיו או עיסוקיו השוטפים, יוצרים ניגוד של עניינים בדרך של קבע בינו לבין התאגיד הבנקאי או שקיים חשש כי הם עלולים ליצור ניגוד עניינים בדרך של קבע בינו לבין התאגיד הבנקאי.

(ב) מבלי לגרוע מהאמור לעיל, לא ימונה ולא יכהן כדירקטור בתאגיד בנקאי, מי שהוא דירקטור, חבר בוועדת השקעות, חבר בוועדת אשראי או עובד (כל אלה בסעיף זה – **נושא משרה**) בגופים הבאים:

(1) בתאגיד בנקאי אחר או בתאגיד אחר הנשלט על ידי תאגיד בנקאי אחר או בתאגיד השולט בתאגיד בנקאי אחר, אם אלה אינם נמנים על אותה קבוצה בנקאית או על השולטים בה.

יובהר, כי אין באמור לעיל משום היתר לכהונה האסורה לפי סעיף (ב)(2) להלן.

(2) בתאגיד נשלט בידי התאגיד הבנקאי (בין אם הוא תאגיד בנקאי ובין אם לאו); למען הסר ספק, האמור בפסקה זו אינו חל על כהונה מקבילה בחברות אחיות באותה הקבוצה הבנקאית, ובלבד שאין ביניהן ניגוד עניינים דרך קבע.

(3) בגוף פיננסי או בתאגיד השולט בגוף פיננסי, במקרה בו התאגיד הבנקאי גדול, או שהגוף הפיננסי גדול.

למרות האמור לעיל, תותר כהונה או מינוי של דירקטור בתאגיד בנקאי גדול במקביל לכהונתו כנושא משרה בגוף פיננסי קטן או בתאגיד השולט בגוף פיננסי קטן, ולהפך.

לעניין פסקה זו, במקרה שבו המועמד מכהן בתאגיד בנקאי גדול במקביל למועמדותו או כהונתו במספר גופים פיננסיים קטנים באותה קבוצה, כהונה מקבילה כאמור לא תתאפשר אם סך נכסי אותם גופים פיננסים באותה קבוצה, בהם נושא המשרה מכהן או מועמד לכהן, עולה על 2 מיליארד ש"ח.

במקרה שבמהלך כהונה מותרת לפי פסקה זו, החל להתקיים אחד מהתנאים המנויים לעיל האוסרים את הכהונה במקביל (להלן בסעיף זה – **מועד השינוי**), יהא הדירקטור

רשאי להמשיך לכהן במקביל עד תום 6 חודשים ממועד השינוי או עד האסיפה השנתית הקרובה, לפי המאוחר ולגבי דירקטור חיצוני עד להשלמת שלוש שנות הכהונה.

(4) לא יכהנו יותר משני דירקטורים בקבוצה בנקאית כלשהי, במקביל לכהונתם כנושאי משרה במי מהגופים המנויים בנספח ג', המשתייכים לאותה קבוצה.

יובהר, כי אין באמור לעיל משום היתר לכהונה האסורה לפי סעיפים (ב)(1) ו(ב)(3) לעיל.

לעניין סעיף קטן זה :

**"גוף פיננסי"** – כל אחד מאלה :

(1) גוף מוסדי כהגדרתו בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א- 1981 ;

(2) מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד- 1994.

**"גוף פיננסי קטן"** – גוף פיננסי שסך נכסיו אינו עולה על 2 מיליארד ש"ח.

**"גוף פיננסי גדול"** – גוף פיננסי שסך נכסיו עולה על 10 מיליארד ש"ח.

**"סך נכסיו"** – על פי הדוח הכספי השנתי האחרון, לרבות נכסים המנוהלים על ידו עבור אחרים ולרבות נכסים של גופים פיננסיים בשליטתו.

**"עובד"** – לרבות מי שמתקיימים בינו לבין הגוף קשרים מקצועיים דרך קבע.

**"קבוצה"** או **"קבוצה בנקאית"**- תאגידים בנקאיים או גופים המנויים בנספח ג', הנשלטים, במישרין או בעקיפין, על ידי אותו בעל שליטה.

**"תאגיד בנקאי קטן"** – תאגיד בנקאי שסך נכסיו המאזניים, על בסיס מאוחד, אינו עולה על 2 מיליארד ש"ח.

**"תאגיד בנקאי גדול"** – תאגיד בנקאי שסך נכסיו המאזניים, על בסיס מאוחד, עולה על 10 מיליארד ש"ח.

(ג) לא ימונה כדירקטור אדם שכיהן כדירקטור בתאגיד בנקאי אחר ולא חלפה שנה מיום שחדל לכהן כדירקטור כאמור, אלא בהסכמת הדירקטוריון שהיה חבר בו, או בהסכמת המפקח לאחר התייעצות עם יושב ראש הדירקטוריון שהיה חבר בו.

(ד) הדירקטוריון יקבע קווים מנחים למקרים שיש בהם פוטנציאל לניגוד עניינים דרך קבע, אשר יתייחסו, בין היתר, לאלה :

(1) היקף העסקים שמתקיים בהם ניגוד העניינים ;

(2) מהותיות העסקים שמתקיים בהם ניגוד עניינים לעסקי התאגיד הבנקאי ולדירקטור ;

## עיסוקים אחרים

32. לא יכהן אדם כדירקטור אם עיסוקיו האחרים אינם מותירים זמן מספיק בידו למילוי תפקידיו ככזה.

# פרק ו': ועדות הדירקטוריון

## ועדות חובה

33. בהמשך לאמור בסעיף 21, הדירקטוריון ימנה את הוועדות האלו :

(א) ועדת ביקורת כמפורט בסעיפים 35 ו - 36 ;

(ב) ועדת תגמול כמפורט בסעיף 38 ;

(ג) ועדה לניהול סיכונים כמפורט בסעיף 39.

(ד) ועדה לענייני טכנולוגיית מידע וחדשנות טכנולוגית כמפורט בסעיף 39א. להלן.

סעיף קטן זה לא יחול על תאגיד בנקאי שהוא תאגיד נשלט ומקבל שירותי טכנולוגיית מידע מן התאגיד הבנקאי השולט בו.

## הרכב ועדות דירקטוריון ודרכי עבודתן

34. (א) בנוסף לוועדות החובה, כאמור בסעיף 33, ועדות הדירקטוריון ותחומי אחריותן יקבעו בהתבסס על מאפייני הבנק, לרבות גודלו, גודל הדירקטוריון, יעדיו האסטרטגיים, סביבת הפעילות ופרופיל הסיכון.

(ב) ועדות הדירקטוריון תורכבנה מדירקטורים בלבד ומספר החברים בוועדה לא יפחת מ- 3 ולא יעלה על 7 דירקטורים.

הרכב הוועדות יהיה על פי היחס הקבוע בסעיף 24(א), וכן יחול האמור בסעיף 28(ד) לעניין כהונה כיו"ר ועדה.

(ג) למרות האמור בסעיף קטן (ב), בוועדות הבאות יהיה רוב של דירקטורים חיצונים :

(1) ועדת ביקורת ;

(2) ועדת עסקאות עם אנשים קשורים (אם הוקמה).

(3) ועדת תגמול, למעט כאמור בסעיף 38(ו).

(ד) בעת שיבוץ הדירקטורים לוועדות השונות, יתחשב הדירקטוריון בכישורי הדירקטורים ובניסיונם ויתייחס לנושא שמתמחה בו הוועדה ;

(ה) הדירקטוריון יקבע מדיניות למשך כהונה מרבי של יושבי הראש של הוועדות, ויבחן את הצורך ברוטציה בין חברי הוועדות ;

(ו) הוראות פרק ז' לעניין ישיבות הדירקטוריון יחולו על ועדות הדירקטוריון, אלא אם נאמר במפורש שההוראה חלה רק על מליאת הדירקטוריון.

## ועדת הביקורת – הרכב ודרכי עבודה

35. (א) הדירקטוריון ימנה "ועדת ביקורת", ויחולו עליה הוראות סעיף 115 לחוק החברות והוראות סימן ח' לפרק השלישי בחלק השלישי של החוק האמור, בשינויים המחוייבים, וכן הקבוע בהוראה זו, ואולם בתאגיד בנקאי שהוא חברה פרטית, רשאי לכהן בוועדת ביקורת דירקטור המועסק בידי תאגיד בנקאי השולט לבדו בתאגיד הבנקאי האמור או המועסק בתאגיד אחר שבשליטת התאגיד הבנקאי השולט כאמור.

(ב) בנוסף לאמור בסעיף 34(ג)(1) יושב ראש ועדת הביקורת יהיה דירקטור חיצוני, ולפחות שני דירקטורים יהיו בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית.

(ג) המניין החוקי לישיבות ועדת הביקורת ולהחלטותיה הוא מרבית חבריה, ובלבד שמרביתם דירקטורים חיצוניים.

(ד) יושב ראש ועדת ביקורת אשר על אף בקשת המבקר הפנימי, לא כינס את הוועדה לדיון בנושא שפירט המבקר הפנימי בדרישתו, תוך זמן סביר ממועד הבקשה, כאמור בסעיף 116(ב) לחוק החברות, ישמור תיעוד מפורט שיובא לידיעת הדירקטורים בנוגע לנימוקים לאי-כינוס ישיבה כאמור.

(ה) לפחות אחת לשנה, תקיים ועדת הביקורת ישיבה עם כל אחד מבעלי התפקידים הבאים, בנוכחות חברי הוועדה ובעל התפקיד הרלוונטי בלבד :

(1) המבקר הפנימי ;

(2) רואה החשבון המבקר ;

(3) קצין הציות, כהגדרתו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 308 ;

(4) היועץ המשפטי ;

(5) החשבונאי הראשי, כהגדרתו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 305 ;

(6) האחראי על איסור הלבנת הון שמונה לפי סעיף 8 לחוק איסור הלבנת הון, התש"ס - 2000 ;

(7) מנהל הסיכונים הראשי, כהגדרתו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 310.

(ו) קבלת ההחלטות בישיבות ועדת ביקורת והוועדה לעסקאות עם אנשים קשורים תיעשה בנוכחות חברי הוועדה בלבד ובעלי תפקידים שנוכחותם מתאפשרת על פי חוק החברות, בתנאים שנקבעו שם.

(ז) ועדת הביקורת תקיים לפחות שש ישיבות בשנה.

(ח) ועדת הביקורת תקבע את התקציב הנדרש לה להעסקת יועצים חיצוניים בלתי תלויים, ככל שלדעתה נדרש על מנת למלא את חובותיה.

## ועדת הביקורת – תפקידים

36. (א) ועדת הביקורת אחראית לטפל בדוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים כמפורט להלן :

(1) ועדת הביקורת תדון ותחליט בממצאי דוחות ביקורת פנימיים וחיצוניים שיובאו בפניה. על הוועדה לוודא שהדיון בממצאים יתקיים תוך תקופה סבירה ממועד הגשתם על ידי המבקרים :

(i) <u>דוחות ביקורת פנימיים</u> - יושב ראש ועדת הביקורת בהתייעצות עם המבקר הפנימי, יקבע מהם דוחות הביקורת הפנימית המהותיים שיובאו בשלמותם בפני ועדת הביקורת. הוועדה רשאית לקבוע כי תובא בפניה תמצית מדוחות הביקורת האחרים של המבקר הפנימי או הדוחות המלאים, כפי שתמצא לנכון.

(ii) <u>דוחות ביקורת חיצוניים</u> – הוועדה תדון בדוחות הביקורת של המפקח, של רשויות פיקוח אחרות ושל רואה החשבון המבקר.

לגבי דוחות ביקורת של המפקח, הדיון ייערך תוך תקופה שלא תעלה על 45 יום מיום קבלת הדו"ח על ידי התאגיד הבנקאי ;

לגבי הדוח המפורט והדוח המשלים של רואה החשבון המבקר יחול הקבוע בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 303.

(2) ועדת הביקורת, בהתייעצות עם יושב ראש הדירקטוריון, תעביר דוחות ביקורת מהותיים לדיון במליאת הדירקטוריון.

(3) ועדת הביקורת תוודא כי ההנהלה נקטה פעולות ראויות בעיתוי הנדרש לשם תיקון הליקויים שצוינו בדוחות הביקורת.

(4) ועדת הביקורת תדון אחת לחצי שנה בדיווח של המבקר הפנימי, שיכלול את הדרישות העולות מדוחות ביקורת חיצוניים שהטיפול בהן טרם הושלם ואת מצב הטיפול בהן. במקרים של עיכוב בטיפול, תדון הוועדה בסיבות לעיכוב ובלוחות הזמנים להשלמת הטיפול.

(ב) ועדת הביקורת אחראית לפקח על המבקר הפנימי של התאגיד הבנקאי ובכלל זה :

(1) פונקצית הביקורת הפנימית תהיה כפופה ליושב ראש הדירקטוריון ותדווח לדירקטוריון באמצעות ועדת הביקורת.

(2) ועדת הביקורת תמליץ לוועדת התגמול על שכרו ותגמוליו של המבקר הפנימי ועל קידומו.

(3) ועדת הביקורת תדון ותמליץ בפני הדירקטוריון על אישור תכנית העבודה של המבקר הפנימי לרבות היקף הביקורות ותדירותן. לעניין זה, על ועדת הביקורת להתייחס, בין היתר, למסגרת הרצויה של הביקורת הפנימית בתאגידים נשלטים בישראל ומחוץ לישראל.

(4) ועדת הביקורת תערוך מעקב אחר ביצוע תכנית העבודה של המבקר הפנימי.

(ג) ועדת הביקורת תהיה רשאית להטיל על פונקצית הביקורת הפנימית בהתראה סבירה, ביצוען של בדיקות מיוחדות, בנוסף לבדיקות שנקבעו בתוכנית העבודה של הפונקציה.

(ד) ועדת הביקורת אחראית לפקח על עבודת רואה החשבון המבקר של התאגיד הבנקאי ובכלל זה :

(1) תקיים דיון על אפשרות החלפת רואה החשבון המבקר של התאגיד הבנקאי כמפורט בסעיף 4 בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 302 ;

(2) תביא את עמדתה בפני האסיפה הכללית של התאגיד הבנקאי שעל סדר יומה סיום כהונתו של רואה החשבון המבקר או אי-חידוש הכהונה ;

(3) תמליץ לאסיפה הכללית של התאגיד הבנקאי או לדירקטוריון לגבי תגמול לרואה החשבון המבקר ;

(3א) תיישם את ההנחיות של ועדת באזל בדבר ביקורת חיצונית בתאגידים בנקאיים לעניין ועדת הביקורת ויחסיה עם רואה החשבון המבקר, כפי שמפורטים ב- BCBS: External audit of banks, part 1, section A, March 2014[1], בהתאמות הנדרשות לפי כל דין.

---

[1] ביישום ההנחיות של ועדת באזל, במקום ההפניות לתקני ביקורת בינלאומיים מקובלים יחולו תקני ביקורת מקובלים בישראל, לרבות תקנים שנקבעו בתקנות רואי חשבון (דרך פעולתו של רואה חשבון), התשל"ג – 1973 ותקני ביקורת מסוימים שיישומם בביקורת נקבע לפי הוראות המפקח על הבנקים והנחיותיו.

(4) הוראות נוספות לעניין הפיקוח של ועדת הביקורת על רואה החשבון המבקר, דיווחיו וההתקשרות עמו, יהיו כמפורט בהוראות ניהול בנקאי תקין אחרות (כגון: הוראות מס' 302, 303 ו – A304).

(ה) ועדת הביקורת תבחן את הדוחות השנתיים והרבעוניים לציבור של התאגיד הבנקאי, תדון ותמליץ לדירקטוריון על אישורם.

(ו) ועדת הביקורת תעשה שימוש בעבודת פונקצית הביקורת על מנת לבחון את אפקטיביות הבקרות הפנימיות המרכזיות בתאגיד הבנקאי.

לצורך הערכת אפקטיביות הבקרות פנימיות לדיווח הכספי או לביקורת, תקבע ועדת הביקורת נהלים, שיסדירו, בין היתר:

(1) את אופן הקבלה והטיפול על ידי התאגיד הבנקאי בתלונות בנוגע לנושאים הקשורים לדיווח הכספי והבקרות הפנימיות עליו או לביקורת.

(2) העברה אנונימית וסודית, לרבות על ידי עובדים של התאגיד הבנקאי, של חששות הקשורים לדיווח הכספי או לביקורת השנויים במחלוקת.

(ז) ועדת הביקורת תדון בעסקאות כאמור בסעיף 7 להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 312, במידה וועדת העסקאות עם אנשים קשורים לא דנה בעסקאות אלו.

## ועדת עסקאות עם אנשים קשורים

37. (א) הדירקטוריון רשאי למנות ועדת עסקאות עם אנשים קשורים, שתדון בנושאים המפורטים בסעיף 7 להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 312, שלא נדונו בוועדת הביקורת.

(ב) ההוראות והמגבלות החלות על ועדת ביקורת יחולו בהתאמה גם על ועדת עסקאות עם אנשים קשורים.

## ועדת תגמול – הרכב ודרכי עבודה

38. (א) בתאגיד בנקאי שסעיף 118א לחוק החברות חל עליו, תמונה ועדת תגמול כמשמעותה בסעיף האמור בחוק החברות, ולפחות אחד מחברי הועדה יהיה בעל מומחיות וניסיון בפעילויות ניהול סיכונים ובקרה.

(ב) בתאגיד בנקאי שסעיף 118א לחוק החברות אינו חל עליו, תמונה ועדת תגמול שרוב חבריה יהיו דירקטורים חיצוניים, יושב ראש הוועדה יהיה דירקטור חיצוני, ולפחות אחד מחברי הוועדה יהיה בעל מומחיות וניסיון בפעילויות ניהול סיכונים ובקרה.

(ג) ועדת הביקורת שמתקיימים בה התנאים האמורים בסעיף קטן (א) או (ב) לעניין הרכב ועדת תגמול, לפי העניין, למעט הדרישה כי לפחות אחד מחברי הוועדה יהיה בעל מומחיות וניסיון בפעילויות ניהול סיכונים ובקרה, יכולה לשמש גם כוועדת תגמול.

(ד) המניין החוקי לישיבות ועדת תגמול ולהחלטותיה הוא מרבית חבריה, ובלבד שמרביתם דירקטורים חיצוניים.

(ה) קבלת ההחלטות בישיבות ועדת תגמול תיעשה בנוכחות חברי הוועדה בלבד ובעלי תפקידים שנוכחותם מתאפשרת על פי חוק החברות, בתנאים שנקבעו שם.

(ו) על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) לעיל, תאגיד בנקאי רשאי לצרף לוועדת התגמול, בעת דיוניה במדיניות התגמול ובהסכמי התגמול של כלל העובדים, למעט עובדים מרכזיים, דירקטורים נוספים כחברי הועדה. ועדת התגמול בהרכבה המורחב לא תחויב ברוב דירקטורים חיצוניים.

## ועדת התגמול – תפקידים

38א. (א) ועדת התגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון על מדיניות תגמול (כהגדרתה בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A), העקבית עם התרבות הארגונית של התאגיד הבנקאי, עם המטרות והאסטרטגיה של התאגיד הבנקאי לטווח הארוך ועם סביבת הבקרה שלו. תמריצי התגמול לא יעודדו לקיחת סיכונים מעבר לתיאבון הסיכון של התאגיד הבנקאי.

(ב) הוועדה תאשר, לפני אישור הדירקטוריון והאסיפה הכללית אם נדרש, את תנאי ההתקשרות של התאגיד הבנקאי עם נושאי משרה בכירה בו לעניין תגמולם כהגדרת מונחים אלה בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A), תוך התייחסות גם לעניינים המפורטים בחלק א' ובחלק ב' לתוספת ראשונה א' בחוק החברות; וכן תמליץ הוועדה לדירקטוריון על עקרונות הסכמי התגמול של עובדי התאגיד הבנקאי (שאינם נושאי משרה בכירה) או תאשרם, כפי שיוחלט, על מנת להבטיח כי ההסכמים מאוזנים ואינם מסכנים את איתנותו ויציבותו של התאגיד הבנקאי.

(ג) הוועדה תהיה אחראית על תכנון מדיניות התגמול ותגיש לדירקטוריון את הערכתה לגבי אפקטיביות מדיניות ומנגנוני התגמול והעמידה בדרישות הפיקוחיות. הוועדה תקדיש תשומת לב מיוחדת להערכת המנגנונים המיושמים, בין היתר, על מנת לוודא שהם מביאים לידי ביטוי את כל סוגי הסיכונים, ואת רמות ההון והנזילות. בנוסף, בכל הקשור לשיפוי וביטוח, תבחן הוועדה נתונים עדכניים על כלל ההתחייבויות לשיפוי וסכומי הביטוח של נושאי המשרה הקיימים בתאגיד הבנקאי, וכן אומדנים לעלות האלטרנטיבית להתחייבות מראש לשיפוי (כגון עלות פרמיות שדורשות חברות הביטוח בגין פוליסה מקבילה לתנאי השיפוי).

(ד) הוועדה תבחן, באופן פורמאלי, כיצד מנגנון התגמולים יגיב לאירועים עתידיים, חיצוניים או פנימיים, באמצעות ניתוח מגוון תרחישים.

(ה) הוועדה תגדיר אילו דיווחים תקופתיים יוגשו לה, תוכנם ותדירותם. בנוסף, תגדיר הועדה את המידע הפרטני שיוגש לה לקראת דיון בהתקשרות עם עובד בודד או קבוצת עובדים לגבי תגמול (כהגדרתו בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301A). בין היתר, יוגדר, שלפני מתן המלצה או אישור כאמור בסעיף קטן (ב), יש להמציא לוועדה, זמן סביר לפני מועד הישיבה בה עניינים אלה נדונים, את עיקרי ההתקשרות וההסכמים הקודמים ואת עיקרי ההתקשרות וההסכמים המוצעים.

(ו) הוועדה תוודא שלפחות אחת לשנה תיערך בדיקה של מנגנון התגמול ותפעולו. בבדיקה ייבחנו, בין היתר:

(1) עמידת מנגנון התגמול במדיניות שנקבעה על ידי הדירקטוריון.

(2) עמידת מנגנון התגמול בדרישות שנקבעו בהוראה זו ובהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 301A ובדרישות כל דין, והאם תואם לנוהגים מקובלים.

(3) שלמות מנגנון התגמול.

(4) מידת השפעת מנגנון התגמול על פרופיל הסיכון ועל התנהגות העובדים, ומידת התאמתו למטרות הארגוניות ולתיאבון הסיכון של התאגיד הבנקאי.

(ז) הוועדה תעבוד בשיתוף פעולה הדוק עם ועדת הדירקטוריון לניהול סיכונים וועדת הביקורת.

(ח) לוועדה תהיה גישה בלתי מוגבלת למידע ולניתוחים של פונקציות הביקורת והבקרה ומשאבי אנוש והיא תיעזר בפונקציות אלו בדיוניה.

(ט) הועדה תוכל להסתייע בייעוץ חיצוני. היועצים ימונו באופן שמבטיח שהייעוץ שניתן על ידם הינו בלתי תלוי בייעוץ שקיבלה ההנהלה הבכירה, ולא ייצור ניגודי עניינים מכל סיבה שהיא.

## ועדת ניהול סיכונים

39. ועדת ניהול סיכונים תפעל כנדרש בהוראה 310, ובנוסף :

(א) תדון ותגבש המלצות לדירקטוריון בנוגע לתהליך הערכת נאותות הלימות ההון (ICAAP) כאמור בסעיף 6 (ז) ;

(ב) תקיים קשר שוטף עם מנהל הסיכונים הראשי ועם פונקציות ביקורת ובקרה אחרות על מנת להתעדכן בפרופיל הסיכון העדכני, תיאבון הסיכון, מגבלות וחריגה מהן ותוכניות לצמצום סיכונים ;

(ג) תקיים ממשק עבודה עם וועדת הביקורת של הדירקטוריון בנושאים מהותיים רלוונטיים לתחומי אחריותה ;

(ד) תוודא כי סיכונים חדשים או מתפתחים מנוהלים כנדרש ושהנהלת התאגיד הבנקאי הקצתה להם משאבים נאותים.

## ועדה לענייני טכנולוגיית מידע וחדשנות טכנולוגית

39א. (א) הדירקטוריון ימנה "ועדה לענייני טכנולוגיית מידע וחדשנות טכנולוגית", ולפחות אחד מחברי הועדה יהיה בעל ידע וניסיון מוכח בתחום טכנולוגיית המידע.

(ב) הועדה תקיים קשר עם מנהל טכנולוגיית המידע ומנהל אבטחת המידע כהגדרתם בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 357, עם מנהל הגנת הסייבר כהגדרתו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 361, ועם הגורם האחראי על תחום החדשנות.

(ג) הועדה תדון ותמליץ לדירקטוריון בנוגע לאישור הנושאים הבאים:

(1) אסטרטגיה ומדיניות טכנולוגיית המידע וניהולה, לרבות אבטחת מידע וסייבר, התשתיות הטכנולוגיות של התאגיד הבנקאי, ניהול ושימוש במאגרי נתונים, חדשנות טכנולוגית לתמיכה בחדשנות עסקית, והתאמתן לאסטרטגיה ולמדיניות הכוללת של התאגיד הבנקאי.

(2) אופן היערכות התאגיד הבנקאי לבנקאות העתיד ולהתמודדות עסקית עם אתגרי חדשנות טכנולוגית בכלל וחדשנות משבשת (Disruptive innovation) בפרט.

(3) מסגרת לניהול סיכונים טכנולוגיים, לרבות סיכוני אבטחת מידע וסייבר וסיכוני חדשנות (Innovation Risk).

(4) תוכנית התאוששות מאסון ומידת התאמתה לעקרונות מסגרת העבודה לניהול ההמשכיות העסקית.

(5) יעדים ותכנית עבודה שנתית.

(6) הקצאת משאבים נאותה למימוש הפעילות המתוכננת של התאגיד הבנקאי בתחום טכנולוגיית המידע, ניהול המידע והחדשנות.

(ד) הועדה תתאם ותקיים ממשק עבודה עם ועדות הדירקטוריון האחרות, בהתאם לעניין, כך שנושא שנדון בועדה אחת אין חובה שידון גם באחרת.

(ה) ככל שנדרש בהוראות ניהול בנקאי תקין השונות לקיים דיון במליאת הדירקטוריון בנושאים הקשורים לתחום טכנולוגיית המידע, תקיים הועדה דיון מקדמי בהתאם לדרישה כאמור ותגיש את המלצותיה למליאת הדירקטוריון.

## פרק ז': ישיבות הדירקטוריון

### תכיפות ישיבות

40. (א) ככלל, מליאת דירקטוריון של תאגיד בנקאי תקיים ישיבה לפחות אחת לחודש. דירקטוריון של תאגיד בנקאי שמהות עסקיו והיקפם אינם מצדיקים זאת, רשאי לקבוע לעצמו, באישור המפקח, מספר ישיבות נמוך מהקבוע בסעיף קטן זה, אך לא פחות מישיבת דירקטוריון אחת לרבעון.

(ב) תאגיד בנקאי יכנס ישיבה של מליאת דירקטוריון במקרים המפורטים בסעיף 98(ב)-(ד) לחוק החברות תוך 14 יום מהמועד הרלוונטי, לפי העניין.

### נוכחות בישיבות הדירקטוריון

41. (א) דירקטור יהיה נוכח פיזית לפחות בשני שלישים מישיבות מליאת הדירקטוריון במשך שנה קלנדארית, ולא ייעדר מכל ישיבות המליאה המתקיימות במהלך תקופה של 3 חודשים רצופים.

(ב) נעדר דירקטור מישיבות מעבר לקבוע בסעיף קטן (א), יתפטר הדירקטור מתפקידו, והתפטרותו תיכנס לתוקף לא יאוחר ממועד ישיבת הדירקטוריון הראשונה לאחר שחרג מרמת ההיעדרות המותרת (להלן - **מועד הפסקת הכהונה**). לא יתפטר דירקטור כאמור עד מועד הפסקת הכהונה, תפקע כהונתו במועד הפסקת הכהונה.

(ג) על אף האמור בסעיף קטן (א), יראו השתתפות בישיבה באמצעות שימוש באמצעי תקשורת מתקדמים כנוכחות פיזית לצורך עמידה בחובת ההשתתפות הקבועה בסעיף זה, ובלבד ששיעור הישיבות שבהן קויימה השתתפות כאמור לא יעלה על 25% ממספר הישיבות בשנה קלאנדרית.

לעניין סעיף קטן זה, "אמצעי תקשורת מתקדמים" - אמצעים המאפשרים לכל המשתתפים בישיבה לראות ולשמוע זה את זה בו בזמן.

## הודעות וחומר רקע לישיבות

42. (א) הודעה על ישיבת דירקטוריון תימסר לכל הדירקטורים זמן סביר לפני מועד הישיבה. בהודעה יצוינו מועד הישיבה והמקום שבו תתכנס, וכן פירוט סביר של כל הנושאים שעל סדר היום.

(ב) להודעה כאמור בסעיף קטן (א) יצורף חומר רקע בכתב הכולל, בין היתר, משמעויות והשלכות, לרבות השלכה כספית, והמאפשר התייחסות משמעותית לעניינים הנדונים במסגרת הישיבה. חומר רקע זה יישמר במשרדי התאגיד הבנקאי ביחד עם פרוטוקול הישיבה בה נדונו העניינים אליהם מתייחס חומר הרקע.

(ג) במקרים חריגים בלבד יהיה רשאי הדירקטוריון, בהסכמת כל הדירקטורים, להתכנס לישיבה ללא הודעה כאמור בסעיפים קטנים (א) ו (ב) ובלבד שבפרוטוקול הישיבה יפורטו הנסיבות החריגות לכינוס הדירקטוריון ללא הודעה כאמור.

## מניין חוקי והצבעה

43. (א) המניין החוקי בישיבות הדירקטוריון ובהחלטותיו הוא מרבית הדירקטורים, ובלבד שמתקיים היחס בין הדירקטורים כקבוע בסעיף 24(א). במקרה של ועדה המורכבת משלושה דירקטורים בלבד המניין החוקי יהיה כל חבריה.

(ב) בהצבעה בדירקטוריון יהיה לכל דירקטור קול אחד בלבד. אין באמור בסעיף קטן זה למנוע מתן קול נוסף ליושב ראש הדירקטוריון כאשר הקולות שקולים, כאמור בסעיף 107 לחוק החברות.

(ג) דירקטור שלא נוכח בדיון עקב עניין אישי כאמור בסעיף 56, לא יימנה לצורך קביעת המניין החוקי הנדרש לאותו דיון.

## סדר היום

44. סדר היום של ישיבות הדירקטוריון יכלול, בין היתר, כל נושא שדירקטור או שהמנהל הכללי ביקש מיושב ראש הדירקטוריון, זמן סביר בטרם כינוס ישיבת הדירקטוריון, לכללו בסדר היום.

## פרוטוקול

45. (א) יושב ראש הישיבה יהיה אחראי לרישום פרוטוקול הדיונים בישיבה. לצורך עריכת הפרוטוקול יוודא יושב הראש כי ישיבות הדירקטוריון, מוקלטות ומתומללות.

(ב) הפרוטוקול ישקף את הדברים שנידונו בישיבה, יפורטו בו עיקרי הדברים בשם אומרם, כפי שבאו לידי ביטוי בישיבה, נוסחן של ההחלטות שנתקבלו בישיבה וכן שלב כניסתו ויציאתו של כל משתתף במהלך הישיבה.

(ג) הדירקטוריון יקבע הנחיות לאישור הפרוטוקול ובלבד שיתקיים האמור להלן :

(1) הפרוטוקול יובא לאישור הדירקטורים בישיבתו הבאה או 60 יום מתאריך הישיבה אליה מתייחס הפרוטוקול, לפי המאוחר.

(2) 3 ימי עסקים לאחר קיום הישיבה יושב ראש הישיבה יפיץ לדירקטורים ולגורמים הרלוונטיים טיוטת מסמך, המפרט את ההחלטות שהתקבלו בישיבה.

(ד) לפרוטוקול יצורפו המסמכים ששימשו כחומר רקע לקבלת ההחלטות של הדירקטוריון.

## השתתפות המבקר הפנימי בישיבות

46. על מליאת הדירקטוריון להזמין את המבקר הפנימי לישיבה שבה נדון עניין בתחום הביקורת הפנימית, לישיבה בה מתקיים דיון בדוחות ביקורת של רואה החשבון המבקר ולישיבה בה מתקיים דיון בדוחות ביקורת של רשויות פיקוח.

## קביעת נוהלי עבודה נוספים

47. בטל.

## חליף ומשקיף

48. אין למנות דירקטור חליף או משקיף בדירקטוריון התאגיד הבנקאי. יחד עם זאת, דירקטור רשאי להשתתף בישיבת ועדת הדירקטוריון שאינו חבר בה, ובלבד שהשתתפותו לא תהא דרך קבע.

## קיום ישיבות בתקשורת

49. הדירקטוריון יקבע נהלים לעניין קיום ישיבות באמצעות שימוש באמצעי תקשורת מתקדמים, כהגדרתם בסעיף 41(ג), אשר יכללו גם את העניינים הבאים :

(א) רק במקרים מיוחדים, ניתן לקיים ישיבות דירקטוריון שלא על ידי כינוס ישיבה פרונטאלית, אלא באמצעי תקשורת מתקדמים (להלן - ישיבה בתקשורת).

(ב) דירקטוריון התאגיד הבנקאי יגדיר בנוהל מפורט, את סדרי הביצוע של הישיבה בתקשורת, כגון : ייזומה, קוורום, חומר הרקע, קבלת ההחלטות (לרבות כאשר חברים מסתייגים מההצעה המוצעת או באשר לעצם דחיפות הנושא), התיעוד, לרבות פרוטוקול, וכל עניין אחר שיקבע בדירקטוריון. בנוהל ייקבעו הדרכים לשיתוף כל הדירקטורים בישיבה בתקשורת ;

(ג) יש להביא את החלטות הישיבה בתקשורת לידיעת הפורום הרלוונטי, בישיבה (פרונטלית) הראשונה שלאחר ההחלטה וכן את פרוטוקול הדיון מייד לאחר השלמתו.

(ד) בטל.

## קבלת החלטות ללא התכנסות

50. דירקטוריון, שעל פי תקנונו רשאי לקבל החלטות ללא התכנסות בפועל אם כל הדירקטורים הזכאים להשתתף בדיון ולהצביע בעניין שהובא להחלטה הסכימו לכך, לא יהיה רשאי לקבל החלטות כאמור, אלא במקרים מיוחדים, ותוך פירוט הנסיבות המיוחדות בפרוטוקול ההחלטה.

# פרק ח': נוהגים לתפקוד יעיל של הדירקטוריון

## נוהלי עבודה

50א. הדירקטוריון ידאג לעגן את תחומי אחריותו ותפקידיו, הנגזרים מהוראה זו ומכל חוק או הוראה רלוונטית אחרת, בנהלי עבודה ברורים. נהלים אלו יכללו, בין היתר, את מבנה הדירקטוריון וועדותיו, תהליכי עבודת הדירקטוריון ואמצעים שננקטים על מנת לוודא כיסוי הולם והקצאת זמן מספקת לנושאים המהותיים.

## דרישות מדירקטור

51. כל אחד מהדירקטורים :

(א) יבין ויבצע את תפקידיו, לרבות תפקידו הפיקוחי בהבנת פרופיל הסיכונים של התאגיד הבנקאי.

(ב) יפעיל שיקול דעת ראוי בענייני התאגיד הבנקאי.

(ג) יקדיש די מזמנו וממרצו למילוי אחריותו.

(ד) יעלה שאלות ויעמוד על כך שיינתנו הסברים מקיפים וישירים מההנהלה, באופן שיאפשר לו להעריך כראוי את ביצועי התאגיד הבנקאי ותפקוד הנהלתו.

(ה) יבין את הסביבה הרגולטורית ואת תפקידו בממשל תאגידי.

## זכות דירקטור לקבל מידע

52. דירקטור המבקש להשתמש בזכותו לקבלת מידע על פי סעיף 265 לחוק החברות, יפנה בכתב בבקשה למידע, אשר תובא לדיון בדירקטוריון.

## סיוע מקצועי לדירקטוריון

53. הדירקטוריון רשאי במקרים המצדיקים זאת להסתייע ביועצים חיצוניים כמפורט להלן :

(א) סיוע לדירקטור - דירקטור המבקש להשתמש בזכותו להעסיק יועצים לשם קבלת ייעוץ מקצועי על פי סעיף 266 לחוק החברות, יפנה תחילה לדירקטוריון בבקשה מנומקת לאישור כיסוי ההוצאות. לא אישר הדירקטוריון את בקשתו, יעביר את הפנייה למפקח 21 יום לפחות לפני שיפנה לבית המשפט בבקשה לאישור העסקת המומחה.

(ב) סיוע לדירקטוריון - הדירקטוריון יקבע נהלים להתקשרותו עם יועצים חיצוניים לצורך סיוע מקצועי לדירקטוריון וועדותיו, ובלבד שהנהלים יתייחסו לכל הפחות לנושאים הבאים :

(1) אישור הייעוץ (כגון : דיון בצורך בייעוץ והגדרת מטרת הייעוץ ותכולת העבודה) ;

(2) בחירת היועץ (כגון : בחינת חלופות, מקצועיות, העדר ניגודי עניינים) ;

(3) ההתקשרות ופרקטיקת העבודה מול היועץ (כגון : תקציב, שכר טירחה, משך ההתקשרות, אחריות מקצועית וסודיות) .

במקרים בהם מדובר בייעוץ ארוך טווח  או בייעוץ חוזר, יש לבחון אחת לתקופה את הצורך בחידוש ההתקשרות וברוטציה.

## זכות חתימה

54. (א) דירקטור לא יהיה מורשה לחתום בשם התאגיד הבנקאי בעניינים שהם במהלך העסקים הרגיל.

(ב) היה ומליאת הדירקטוריון סבורה כי לעניין מסוים, יש מקום להעניק זכות חתימה לדירקטור, יוסמך אותו דירקטור במיוחד לעניין זה; במקרה זה, יהיה נושא משרה בכיר בתאגיד הבנקאי בעל זכות חתימה שניה.

(ג) האמור בסעיף זה אינו חל במקרה שחתימתו של דירקטור מתחייבת מהוראות דין (כגון חתימה על דוח כספי, תשקיף וכד').

## ניגוד עניינים ענפי

55. (א) מבלי לגרוע מהדין הכללי בנושא של ניגוד עניינים, דירקטור בזיקה לתאגיד בענף משנה, לא יהיה נוכח בדיוני הדירקטוריון או ועדותיו, המתייחסים ללקוח התאגיד הבנקאי, שאף הוא תאגיד באותו ענף משנה, ולא יקבל מהתאגיד הבנקאי מידע ודוחות ביחס לאותו לקוח.

(ב) במקרה בו קיים ספק לעניין התגבשות המבחנים הכמותיים שצוינו בסעיף קטן (ד), הדירקטור יהיה פטור מהוראת סעיף קטן (א), וזאת אם ועדה שהורכבה משלושה דירקטורים חיצוניים דנה במקרה והחליטה פה אחד כי באותו מקרה אין לסווג את הזיקה של הדירקטור לתאגיד בענף משנה.

כמו כן, הוועדה האמורה תשקול במקרים בהם לא מתקיימים המבחנים הכמותיים, האם בנסיבות העניין, יש לנקוט בעמדה שמרנית ולראות בדירקטור כבעל זיקה לתאגיד בענף משנה.

(ג) תאגיד בנקאי יערוך רשימה, שתעודכן אחת לחצי שנה, ובה יפורטו שמות הדירקטורים בזיקה לתאגיד בענף משנה.

(ד) לעניין סעיף זה:

"**ענף משנה**" - כל אחד מענפי המשנה של ענפי המשק, על פי הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה (למ"ס).

"**תאגיד בענף משנה**" - תאגיד שהיקף פעילותו (בין במישרין ובין באמצעות חברות בת) בענף משנה מסוים, מהווה 5% או יותר מההיקף הכולל של הפעילות באותו ענף משנה (מדידת ההיקף הכולל של הפעילות בענף משנה תיערך בהתאם למדד המקובל באותו ענף, כגון על פי היקף המאזן או סך ההכנסות).

"**דירקטור בזיקה לתאגיד בענף משנה**" - דירקטור אשר מתקיים לגביו אחד מהמבחנים הבאים:

(1) מחזיק ב- 5% לפחות באחד או יותר מאמצעי שליטה של תאגיד בענף משנה.

(2) נושא משרה בתאגיד בענף משנה.

## עניין אישי

56. (א) דירקטור שיש לו, במישרין או בעקיפין, עניין אישי בעסקה קיימת או מוצעת של התאגיד הבנקאי המובאת לדיון בדירקטוריון, או בהחלטה העומדת להתקבל בדירקטוריון, יצהיר על עניינו האישי כאמור בלא דיחוי, ולא יאוחר מישיבת הדירקטוריון שבה נדונה העסקה לראשונה.

(ב) דירקטור בעל עניין אישי כאמור בסעיף קטן (א), לא יקבל מהתאגיד הבנקאי מידע ביחס לאותו עניין ממועד הצהרתו, לא יהיה נוכח בדיון הנוגע לעניינו וכן לא יצביע בהחלטה בעניין זה.

(ג) הדירקטוריון יקבע קווים מנחים למקרים בהם יש לדירקטור עניין אישי, תוך פירוט דוגמאות (כגון : סוג הקרבה, הזיקה לעסקה ומהותה), וכן יקבע נהלי התנהגות בכל אחד מהמקרים.

(ד) האמור בסעיף זה יחול גם על נושא משרה בתאגיד הבנקאי שאינו דירקטור בשינויים המחוייבים.

## הקשר עם עובדי התאגיד הבנקאי מחוץ לישיבות

57. (א) דירקטור לא יפנה לעובד של התאגיד הבנקאי בנושא הקשור לעסקי התאגיד הבנקאי שלא במסגרת ישיבות הדירקטוריון או וועדותיו ובפרט בנושאים הבאים ;

(1) ביוזמות עסקיות לתאגיד הבנקאי.

(2) בעניינים עסקיים של לקוחות ספציפיים.

(3) בעניין השקעות מסוימות של התאגיד הבנקאי.

(ב) האמור בסעיף קטן (א) לא יחול במקרים הבאים :

(1) יוזמה עסקית שלדירקטור אין בה עניין אישי, ובלבד שהפנייה תתבצע למנהל הכללי ותתועד.

(2) פניות כאמור בפסקאות (2) ו-(3) בסעיף קטן (א), ובלבד שהפנייה תתבצע למנהל הכללי ותתועד. פנייה של יושב ראש הדירקטוריון למנהל הכללי, פטורה מתיעוד כאמור.

(3) הפניית לקוחות פוטנציאליים לתאגיד הבנקאי, ובלבד שהפנייה תתבצע למנהל הכללי ושהדירקטור לא ידון עם לקוחות פוטנציאליים כאמור על פרטי העסקאות ולא ישתתף בדיון כאמור.

(4) פנייה לגורם המתאים בדרכים המקובלות, לבירור חשבון אישי המתנהל באותו תאגיד בנקאי והוא חשבון של הדירקטור או בן זוגו או של תאגיד בשליטתם.

(5) פנייה להבהרה שנעשתה דרך יושב ראש הדירקטוריון או יושב ראש ועדה של הדירקטוריון בנושא הקשור במישרין לדיון במליאת הדירקטוריון או בוועדה מוועדותיו. הפנייה תתועד ועותק מן התיעוד יועבר מיידית ליושב ראש הדירקטוריון ולמנהל הכללי. יושב ראש הדירקטוריון יחליט האם להפיץ את התיעוד האמור לידיעת הדירקטורים או חברי הוועדה הרלוונטית

(6) פנייה של יושב ראש הדירקטוריון או יושב ראש ועדה בקשר לאופן עריכת המסמכים המוגשים לדירקטוריון או לוועדה מוועדותיו לקראת הישיבה וכן בכל נושא הנגזר מתוקף תפקידו כיושב ראש הדירקטוריון או יושב ראש ועדה, כגון: קביעת סדר היום של הישיבות.

(7) פנייה בנושאים עסקיים כלליים וכן בקבלת הסברים מקצועיים, לרבות בתחום ניהול סיכונים ובקרה, ובלבד שפניות כאמור, ידווחו למזכיר הבנק ויתועדו על ידו. פניה של יושב ראש הדירקטוריון פטורה מדיווח ותיעוד כאמור.

לעניין סעיף זה, "תיעוד" - תיעוד בכתב שנערך על ידי עובד התאגיד הבנקאי בסמוך למועד הפנייה, ואשר יכלול את שמות הפונה והעובד ותפקידם, מועד הפנייה ומהותה וככל שניתן גם את מהות הטיפול שנעשה בעקבות הפנייה.

(ג) דירקטור לא יהיה בעל תפקיד ביצועי בתאגיד הבנקאי וימנע מהשתתפות בניהול השוטף של התאגיד הבנקאי.

(ד) דירקטור לא יהיה נוכח בדיונים של ההנהלה וועדותיה, למעט נוכחות בדיון העוסק באסטרטגיה הכוללת של התאגיד הבנקאי.

## הדרכות ומומחיות מקצועית

58. (א) הדירקטוריון יקבע ויישם תכנית שנתית להכשרה מקצועית מתמשכת לדירקטורים, המותאמת להתפתחות התאגיד הבנקאי, לאסטרטגיה שלו ולמורכבותו.

(ב) תכנית ההכשרה תתייחס לנושאים מקצועיים ולנושאים הקשורים לתפקידי הדירקטוריון והממשל התאגידי.

(ג) תכנית ההכשרה תתחשב בצרכים של כלל הדירקטורים ובצרכים הפרטניים של כל אחד מהדירקטורים, לרבות צרכיהם של דירקטורים חדשים.

(ד) הדירקטוריון יעדכן את תכנית ההכשרה בהתאם לצרכים המשתנים.

## הערכת אפקטיביות עבודת הדירקטוריון

59. (א) אחת לשנתיים יבצע הדירקטוריון לצרכיו הפנימיים תהליך הערכה עצמית, שיבדוק את אפקטיביות עבודת הדירקטוריון ויעילותו, לרבות מבנה הדירקטוריון, הרכב הוועדות ותהליכי עבודה, ויאתר חולשות בעבודתו.

(ב) הדירקטוריון ימנה גורם מטעמו שירכז את התהליך ואת ניתוח הממצאים (גורם חיצוני, מזכיר הבנק, ועדה דירקטוריונית וכד').

(ג) הדירקטוריון ידון בממצאים העולים מתהליך ההערכה ויבצע שינויים בהתאם לצורך.

# פרק ט': דיווח למפקח על הבנקים

## תכיפות הדיווח

60. מזכיר התאגיד הבנקאי, או מי שיקבע הדירקטוריון, ימסור למפקח :

(א) דיווח שנתי כאמור בסעיף 61, שיוגש בכל שנה עד סוף חודש ינואר בגין השנה המסתיימת ב- 31 בדצמבר שקדם לו.

(ב) דיווח על אירוע שלא בשגרה כאמור בסעיף 62, שיש למסרו סמוך ככל הניתן לאירוע.

## דיווח שנתי

61. הדיווח יכלול פרטים אלה :

(א) שמות הדירקטורים ומקום מושבם ;

(ב) שמות חברי הוועדות השונות של הדירקטוריון ;

(ג) תכיפות ישיבות הדירקטוריון והוועדות, כדלקמן :

(1) מספר ישיבות מליאת הדירקטוריון ותאריכיהן במשך השנה החולפת ;

(2) דיווח על כל הישיבות של כל ועדה מוועדות הדירקטוריון ;

(ד) תיאור עיסוקו העיקרי של כל דירקטור ושמות התאגידים האחרים בהם הוא משמש כדירקטור או כמנהל כללי ;

(ה) פרטים נוספים, כפי שיקבע המפקח מעת לעת.

## דיווח על אירוע שלא בשגרה

62. הדיווח יימסר בקרות אחד או יותר מהמקרים הבאים, ויכלול את הפרטים הרלוונטיים כמפורט להלן :

(א) שינוי בהרכב הדירקטוריון או בוועדותיו לרבות שינוי בהרכב בעקבות פטירה, התפטרות או פיטורין של דירקטור ; לרבות דיווח למפקח על ידי יושב ראש הדירקטוריון בדבר הנימוקים לפיטוריו או להתפטרות של דירקטור וכן דיווח למפקח על ידי דירקטור בדבר הנימוקים להתפטרותו או פיטוריו ;

(א1) חריגה ממדיניות שיעור הגיוון המגדרי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 21ב.

(ב) מינוי מנהל כללי, חברי הנהלה, מבקר פנימי ורואה חשבון מבקר וכן הפסקת עבודתם מכל סיבה שהיא ;

(ג) אירועים חריגים שדווחו לדירקטוריון שיש בהם משום חריגה מניהול בנקאי תקין או סטייה מהוראות כל דין או שיש בהם פגיעה מהותית בנושים, בלקוחות או בבעלי המניות בתאגיד הבנקאי ;

(ד) הודעת המבקר הפנימי על אי נקיטת צעדים מתאימים לתיקון פגמים, לפי סעיף 46(ב) להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 307 בנושא "פונקציית הביקורת הפנימית" ;

(ה) הודעה על הפסקת כהונתו של המבקר הפנימי או השעייתו, לפי סעיף 53 להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 307 בנושא "פונקציית הביקורת הפנימית" וכן על הפסקת כהונה של קצין ציות ראשי וחשבונאי ראשי ;

(ו) דיווח על קבלת הודעה מרואה החשבון המבקר על פי סעיף 3(ב) להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 304 ;

(ז) דיווח על אישור פעולה לפי סעיף 255 לחוק החברות ;

(ח) דיווח על אישור עסקה של תאגיד בנקאי שמתקיים בה האמור בסעיף 270(1) לחוק החברות והיא עסקה חריגה, כאמור בסעיף 272 לחוק החברות ;

(ט) דיווח על עסקה לפי סעיפים 274 - 275 לחוק החברות ;

(י) זימון של ישיבת דירקטוריון על-פי דרישת דירקטור, כאמור בסעיף 257 לחוק החברות ;

(יא) דיווח על כל אחד מהאירועים הבאים : לעניין סעיף זה, "הון" – הון פיקוחי, כמשמעותו בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 202 בנושא "ההון הפיקוחי".

(1) הפסד בסכום העולה על 5% מהונו של התאגיד הבנקאי שהצטבר מסוף הרבעון האחרון לגביו פורסם דוח כספי ;

(2) הפסד העולה על 1% מההון, הנובע מפעולה או עסקה בודדת ;

(3) הפסד תאגיד נשלט בחוץ לארץ בסכום העולה על 3% מהונו, או בסניף בחוץ לארץ בסכום העולה על 3% מהונו הרעיוני, הנובע מפעולה או עסקה בודדת והפסד בתאגיד נשלט או בסניף כאמור בשיעור העולה על 5% מהונו של התאגיד הנשלט או הונו הרעיוני של הסניף, שהצטבר מסוף הרבעון האחרון לגביו פורסם דוח כספי, והכל אם עלה ההפסד על סכום בשווי של מליון דולר ארה"ב ;

(4) סיווג של חוב כחוב מסופק בחלקו או במלואו, כאשר החבות היא בסכום העולה על 5% מהון התאגיד הבנקאי ;

(5) הודעת רואה החשבון המבקר לפי סעיף 6(ג) להוראת ניהול בנקאי תקין מס' 302 (רואה החשבון המבקר של תאגיד בנקאי).

(6) הפעלת סמכות מסמכויות הדירקטוריון על-ידי האסיפה הכללית של התאגיד הבנקאי לפי סעיף 52(א) לחוק החברות.

(7) הפעלת סמכויות המנהל הכללי על-ידי הדירקטוריון לפי סעיף 52(ב) לחוק החברות.

(8) ביטול החלטה של ועדת ביקורת ו/או הועדה לעסקאות עם אנשים קשורים על-ידי הדירקטוריון, לפי סעיף 113 לחוק החברות ;

(יב) כל אירוע מהותי אחר, לרבות אירוע המחייב דיווח מיידי על אירוע חריג לפי דרישות כל רשות פיקוח בארץ ובחו"ל.

## אופן הדיווח

63. הדיווחים לפי פרק זה יהיו בכתב ויועמדו לעיונם של כל הדירקטורים.

# פרק י': שונות

## מסמכי ההתאגדות

64. (א) מסמכי ההתאגדות של התאגיד הבנקאי ושל תאגידים נשלטים יתוקנו במידת הצורך כדי להתאימם להוראות אלה ולהוראות החוק.

(ב) על אף האמור בסעיפים 50(א) ו- 58(ב) לחוק החברות, בתאגיד בנקאי :

(1) לא תינטלנה סמכויות הנתונות לאורגן אחר, על-ידי האסיפה הכללית.

(2) לא תועברנה סמכויות מהמנהל הכללי לדירקטוריון.

* * *

**נספח א'**

## שאלון למועמד לתפקיד נושא משרה בתאגיד בנקאי
## (דירקטור, מנכ"ל, מבקר פנימי, יועץ משפטי, אחר)

### דף הנחיות למועמד

1. יש להשיב על כל השאלות המופיעות בשאלון ולצרף את כל המסמכים הנדרשים. מילוי השאלון כאמור הינו חלק בלתי נפרד מההודעה על מינוי נושא משרה ותחילת הליך הבדיקה בפיקוח על הבנקים. יש להדפיס את התשובות בגוף השאלון.

כאשר התשובה לשאלה מסוימת היא שלילית או שאין מידע שנדרש פירוט לגביו, **יש לציין זאת במפורש.**

2. למונחים בשאלון זה המוגדרים בחוק הבנקאות (רישוי) או בפקודת הבנקאות תהיה המשמעות הנודעת להם באותם חוקים, למעט אם נאמר במפורש אחרת.

3. יש לצרף לשאלון קורות חיים מפורטים ומעודכנים ליום מילוי השאלון וצילום תעודת זהות, ואם המועמד הוא תושב חוץ - צילום דרכון. כמו כן, יש לצרף במידת האפשר מסמכים המבססים את הפרטים הנדרשים בשאלון, כגון צילום תעודות ממוסדות אקדמיים וכיו"ב.

4. על המועמד למסור הצהרה בפני עו"ד, ביחס לאמיתות הפרטים שמסר בשאלון ושלמותם, התחייבות לעדכון הפרטים וכן הסכמה להסרת כל זכות לחיסיון, על פי הנוסח בסוף השאלון.

5. הפיקוח על הבנקים עשוי להיעזר לפי שיקול דעתו במידע נוסף על זה שמסר המועמד במסגרת השאלון, ככל שימצא לנכון.

6. דרישות המידע בשאלון הינן סטנדרטיות. בהתאם לנסיבות, עשוי המועמד להידרש לספק פרטים נוספים לפיקוח על הבנקים וכן אפשר שהפיקוח יפנה לקבלת מידע מגורמים נוספים. לפיכך, התקופה ממועד הפניה כאמור ועד לקבלת הפרטים הנוספים, לא תחשב במניין הימים האמורים בסעיף 11א לפקודת הבנקאות.

7. שאלון שלא ימולא בהתאם לנדרש, או שלא יצורפו אליו האסמכתאות הנדרשות, עשוי שלא להיבחן על ידי הפיקוח על הבנקים.

8. לאחר המינוי, במידה ויחול שינוי ביחס לפרטים שבשאלון, יש להודיע על השינוי בהתאם לסעיף 4 להוראה זו. מובהר, כי יש לעדכן תשובות אחרות בשאלון המושפעות מהפרטים המעודכנים כאמור (למשל, במקרה של הודעה על מינוי לכהונה כדירקטור בתאגיד אחר, יש להתייחס שוב לשאלות בסעיפים 7.3 – 7.5).

9. **על המועמד לציין ולפרט כל מידע שעשוי להיות רלוונטי לצורך בחינת מועמדותו, גם אם הוא סבור שאין בו כדי למנוע את כהונתו.**

## התאגיד הבנקאי אליו מוגשת המועמדות _____;

## פרטי המועמד

1. **פרטים אישיים של המועמד**

1.1. שם פרטי – בעברית: _____ באנגלית: _____;

1.2. שם משפחה – בעברית: _____ באנגלית: _____;

1.3. שם האב – בעברית: _____ באנגלית: _____;

1.4. אזרחות_____;

1.5. תושבות_____;

1.6. מספר תעודת זהות (כולל ספרת ביקורת)/ עבור תושב חוץ – מספר דרכון;

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |

1.7. תאריך לידה: _____;

1.8. מקום לידה: _____;

1.9. כתובת מגורים: ישוב רחוב מס' בית כניסה דירה מיקוד

_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____;

1.10. מספר טלפון: _____;

1.11. מספר טלפון נייד: _____;

1.12. כתובת דואר אלקטרוני: _____.

2. **המשרה שלגביה מוגשת המועמדות**

2.1. תיאור התפקיד (מנכ"ל, יו"ר דירקטוריון, דירקטור, דירקטור חיצוני על פי חוק החברות, דירקטור חיצוני על פי הוראה 301, מבקר פנימי, יועץ משפטי, נושא משרה אחר) _____;

2.2. תאריך המינוי המיועד_____;

2.3. מינוי באסיפה הכללית או בדירקטוריון התאגיד הבנקאי? _____.

במקרה של מינוי **כדירקטור**, יש לענות גם על השאלות 2.4- 2.5:

2.4. מעמד (בעל היתר, עובד הקבוצה הבנקאית, אחר) _____;

2.5. חברות בוועדות הדירקטוריון, אם ידוע _____.

3. **השכלה**

בסעיף זה יש להתייחס לכל סוגי ההשכלה. ביחס לכל אחד מהם נא ציין (בצירוף תעודות):

| | תואר/תעודה אקדמית/ אחר[1] | מקצוע עיקרי | התמחות/יות | שם המוסד האקדמי ומענו | מספר שנות הלימוד | שנת קבלת התואר |
|---|---|---|---|---|---|---|
| א. | | | | | | |
| ב. | | | | | | |
| ג. | | | | | | |

4. **פרטי תעסוקה**

בסעיף זה יש להתייחס לכל התפקידים אותם מילאת במהלך 10 השנים האחרונות, וכן תפקידים אותם הינך ממלא כיום (לרבות, תפקידים ללא שכר). ביחס לכל אחד מהם נא ציין:

| | תקופת ההעסקה | שם המעסיק | אופי העסק | האם המעסיק היה נתון לפיקוח של רשות רגולטורית כלשהי, ואם כן מהי | התפקידים שמלאת בעסק ותחומי אחריותך | נא פרט קשרים נוספים עם המעסיק או עם בעל השליטה בו (אחזקת מניות, שותפות בשליטה וכיו"ב) | סיבת העזיבה (התפטרות, פיטורין, פרישה, סיום חוזה, אחר – נא לפרט) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| א. | | | | | | | |
| ב. | | | | | | | |
| ג. | | | | | | | |
| ד. | | | | | | | |
| ה. | | | | | | | |

5. **יושרה אישית ועסקית**

האם אירע בעבר אירוע מהמפורטים להלן? במקרה של תשובה חיובית – פרט וצרף צילום של הכרעת הדין, גזר הדין או החלטת ביהמ"ש במקרים הרלוונטיים.

5.1. האם הורשעת בעבירה בבית משפט בישראל או בבית משפט מחוץ לישראל ?

כן / לא פרט_____;

5.2. האם הוגש נגדך כתב אישום?

כן / לא פרט_____;

[1] אם אין תואר, נא לציין במפורש.

5.3. האם נחקרת בקשר לחשד לביצוע עבירה?

כן / לא פרט_____;

5.4. האם הושת עליך כופר?

כן / לא פרט_____;

5.5. האם הושת עליך עיצום כספי או סנקציה אחרת לרבות בהליך מינהלי[2]?

כן / לא פרט_____;

5.6. האם היית או הינך שולט או בעל תפקיד בכיר (דירקטור, מנכ"ל או עובד בדרג אחד מתחתיו) בחברה שהוגש נגדה כתב אישום (בהתייחס לאירוע שהתרחש במהלך תקופת כהונתך)? כן / לא פרט_____;

5.7. האם היית או הינך שולט או בעל תפקיד בכיר כאמור בסעיף 5.6 לעיל בחברה שהושת עליה כופר או עיצום כספי (בהתייחס לאירוע שהתרחש במהלך תקופת כהונתך)?

כן / לא פרט_____;

5.8. האם היית או הינך שולט או בעל תפקיד בכיר כאמור בסעיף 5.6 לעיל בחברה שנחקרה בקשר לחשד לביצוע עבירה, בהתייחס לתקופת כהונתך?

כן / לא פרט_____;

5.9. האם הורשעת בידי גוף משמעתי?

כן / לא פרט_____;

5.10. האם מתנהלות או התנהלו כנגדך או כנגד עסק אחר שבו היית שולט או בעל תפקיד בכיר כאמור בסעיף 5.6 לעיל, חקירות פליליות, בהתייחס לתקופת כהונתך?

כן / לא פרט_____;

5.11. האם מתנהלות או התנהלו כנגדך או כנגד עסק אחר שבו היית שולט או בעל תפקיד בכיר כאמור בסעיף 5.6 לעיל, חקירות כלשהן או הליכים משמעתיים כלשהם על ידי רשויות פיקוח כלשהן, בישראל או בחו"ל, או שנמסרה הודעה בדבר שקילת הליכים כאמור בקשר עם הפרת דרישות או סטנדרטים של מערכת רגולטורית בישראל או בחו"ל, בהתייחס לתקופת כהונתך?

כן / לא פרט_____;

5.12. האם עבדת או החזקת מניות בתאגיד שבוטל או הותלה רישומו, אישורו, חברותו או רישיונו על ידי גוף רגולטורי? האם כתוצאה משלילת הרשיון הרלוואנטי של התאגיד, אם נשלל, נשללה או הוגבלה יכולתך לעסוק בתחום הטעון רשיון?

כן / לא פרט_____;

5.13. האם הופסקה בעבר כהונתך כמנהל או כדירקטור בגוף שבו כיהנת או האם נפסלת מלשמש כדירקטור או בכל תפקיד ניהולי אחר?

כן / לא פרט_____;

5.14. האם ביהמ"ש נתן לך צו הגבלה כהגדרתו בסעיף 7 לחוק החברות?

כן / לא פרט_____;

---

[2] לרבות, הטלת אמצעי אכיפה על ידי ועדת האכיפה המנהלית.

5.15. האם פורסם דו"ח מבקר המדינה הכולל ממצאים בעלי נגיעה אישית כלפיך, לרבות כאלה ביחס לתפקודך?

כן / לא פרט_____;

5.16. האם הוגשה נגדך תביעה אזרחית על ידי רשות מרשויות המדינה בשל כהונה או תפקיד שמלאת?

כן / לא פרט_____;

5.17. האם קיים כנגדך פסק דין, בישראל או בחו"ל, שבגינו, נכון למועד ההצהרה, הנך חב חבות כספית כלפי צד שלישי?

כן / לא פרט_____;

5.18. האם ערכת, בישראל או בחו"ל, הסדרים עם נושים, הגשת בקשות לפשיטת רגל, הוכרזת כפושט רגל, נכסיך חולטו, הוטל עיקול על נכסיך, או האם הנך נמצא בהליכים הקשורים לנושאים אלו?

כן / לא פרט_____;

5.19. האם היית או הינך שולט או בעל תפקיד בכיר כאמור בסעיף 5.6 לעיל בתאגיד שפורק או שהיה או הינו בהליכי פירוק, למעט פירוק מרצון, בכינוס נכסים, או שעשה הסדר עם נושים?

כן / לא פרט_____.

## 6. זיקה וניגודי עניינים

6.1. האם ישנם קשרים (עסקיים, מקצועיים, תעסוקתיים או משפחתיים[3]) כלשהם בינך, ו/או בין קרובך[4], לבין בעלי השליטה בבנק, בין אם מקורם בבעלות משותפת ו/או בניהול עסקים/ מיזמים משותפים, ובין אם בכל דרך אחרת?

כן/ לא פרט_____;

6.2. האם אתה, בן זוגך או תאגיד, בו אחד מכם הוא בעל השליטה, יו"ר הדירקטוריון, מנכ"ל או נושא משרה אחר הכפוף ישירות למנכ"ל - בעל חבויות, כמשמעותן בהוראת ניהול בנקאי תקין מס' 313, לתאגיד הבנקאי, לתאגיד בשליטת התאגיד הבנקאי או לחברת האם של התאגיד הבנקאי?

כן / לא פרט עבור כל בעל חבות _____;

6.3. האם הינך בעל החזקות במניות התאגיד הבנקאי, במניות תאגיד בשליטת התאגיד הבנקאי או במניות חברת האם של התאגיד הבנקאי? אם כן, פרט את שם החברה, מספרה[5] ואחוז המניות המוחזקות על ידך: _____;

---

[3] הגדרת קרוב לפי חוק הבנקאות רישוי (ראה הערה מס' 4).

[4] "קרוב" – בן זוג, אח, הורה, צאצא, צאצא בן הזוג, ובן זוגו של כל אחד מאלה.

[5] בחברה ישראלית, כפי שמופיע ברשם החברות. בחברה זרה, יש לציין לצד המספר גם את מדינת ההתאגדות.

6.4. האם אתה מקיים את אחד מאלה[6]:

(1) שולט[7] בתאגיד ריאלי משמעותי[8]?

כן/ לא; פרט _____;

(2) אדם הקשור לשולט[9] בתאגיד ריאלי משמעותי?

כן/ לא; פרט _____;

(3) נושא משרה[10] בתאגיד ריאלי משמעותי?

כן/ לא; פרט _____;

6.5. במקרה של מינוי **כדירקטור בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה** כמשמעותו בסעיף 11ב(ג) לפקודת הבנקאות יש לענות גם על השאלות הבאות:

6.5.1. מיהו הגורם שהציע את מועמדותך לכהונת דירקטור לאסיפה הכללית (סמן את התשובה המתאימה):

6.5.1.1. הוועדה למינוי דירקטורים בתאגידים בנקאיים שמונתה לפי סעיף 36א לחוק הבנקאות (רישוי) (להלן – **הוועדה**); _____;

6.5.1.2. המחזיק יותר משני אחוזים וחצי מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי – פרט שם ושיעור החזקה: _____;

6.5.1.3. חבר מחזיקים[11] כמשמעותו בסעיף 11ד(א)(3)(ב) לפקודת הבנקאות - פרט שמות ושיעורי החזקה: _____.

---

[6] עד לפרסום רשימת התאגידים הריאליים המשמעותיים, בהתאם לסעיף 30 לחוק לקידום התחרות ולצמצום הריכוזיות, התשע"ד-2013 (להלן – החוק לצמצום הריכוזיות), המועמד מתבקש לענות על שאלה זו, למיטב ידיעתו, תוך הסתמכות, במקרה הצורך, על התאגיד הריאלי הנוגע לעניין. ממועד פרסום הרשימה, על המועמד לענות על שאלה זו תוך הסתמכות על הרשימה בלבד.

[7] שולט, לרבות מחזיק בדבוקת שליטה כהגדרתה בחוק החברות, בתאגיד ריאלי שבו אין בעל שליטה אחר.

[8] "תאגיד ריאלי משמעותי" –

- עד לפרסום רשימת התאגידים הריאליים המשמעותיים, בהתאם לסעיף 30 לחוק לצמצום הריכוזיות –

"תאגיד ריאלי משמעותי" הוא תאגיד שאינו גוף פיננסי, שמתקיים בו אחד מאלה: (1) מחזור המכירות הקובע שלו עולה על 6 מיליארד שקלים חדשים, או על 2 מיליארד שקלים חדשים בשוקי מונופולין, כשהחישוב ייעשה לפי הקבוע בסעיף 30(א)(1) לחוק לצמצום הריכוזיות; (2) האשראי הקובע שלו עולה על 6 מיליארד שקלים חדשים, כשהחישוב ייעשה לפי הקבוע בסעיף 30(א)(2) לחוק לצמצום הריכוזיות.

לעניין זה, "גוף פיננסי" – תאגיד שאינו אחד מאלה: מבטח, חברה מנהלת של קופות גמל, חברה שייעודה הנפקת מוצרי מדדים, מנהל תיקים, מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות, סולק, תאגיד בנקאי ותאגיד עזר, כהגדרת הגופים בחוק לצמצום הריכוזיות.

- ממועד פרסום הרשימה –

"תאגיד ריאלי משמעותי" הוא תאגיד המנוי ברשימת התאגידים הריאליים המשמעותיים, בהתאם לסעיף 30 לחוק לצמצום הריכוזיות.

[9] "אדם הקשור לשולט" – קרובו (בן זוג, אח, הורה, צאצא, צאצא בן הזוג ובן זוגו של כל אחד מאלה), שותפו של שולט, או מי שבינו לבין השולט מתקיימים יחסי עבודה, קשרים עסקיים או מקצועיים דרך כלל או שליטה, וכן מי שמכהן כנושא משרה בשולט.

[10] "נושא משרה" – מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה, וכן דירקטור, או מנהל הכפוף במישרין למנהל הכללי, וכל עובד אחר הכפוף לכל אלה במישרין.

[11] "חבר מחזיקים" – שניים או שלושה מחזיקים באמצעי שליטה בתאגיד בנקאי, שכל אחד מהם מחזיק יותר מאחוז אחד ולא יותר משני אחוזים וחצי מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי, המחזיקים יחד לא פחות משני אחוזים וחצי ולא יותר מחמישה אחוזים, מסוג מסוים של אמצעי שליטה כאמור.

6.5.2. בכל אחד מהמקרים הבאים, הינך מתבקש לציין האם מתקיים לגביך אחד הסייגים המפורטים להלן, ובמידה וכן – הנך מתבקש לפרט את המידע הרלוונטי. להלן פירוט המקרים (סמן את התשובה המתאימה):

6.5.2.1. האם אתה או קרובך[4], ככל הידוע לך, מחזיקים יותר מרבע אחוז במניות סחירות באחד או יותר מהבאים (במידת הצורך, ציין את שיעור ההחזקה, שם התאגיד או המחזיק ואת קרבת המשפחה):

(1) בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(2) בתאגיד הנשלט בידי התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(3) במחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות: כן / לא פרט_____.

6.5.2.2. האם אתה או קרובך[4], ככל הידוע לך, מחזיקים באמצעי שליטה מכל סוג שהוא (למעט מניות סחירות), באחד או יותר מהבאים (במידת הצורך, ציין את שיעור ההחזקה ואת סוג אמצעי השליטה, שם התאגיד או המחזיק ואת קרבת המשפחה):

(1) בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(2) בתאגיד הנשלט בידי התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(3) במחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות: כן / לא פרט_____.

לעניין סעיפים 6.5.2.3, 6.5.2.4 ו- 6.5.2.5 – כהונה כדירקטור בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה לא תיחשב "זיקה" ביחס למי שמועמד לכהונה נוספת.

6.5.2.3. האם <u>כיום או בשנתיים האחרונות</u>, יש לך או למי שבקשר קרוב עימך[13] זיקה[14] כהגדרתם של מונחים אלה בסעיף 11ה(ה) לפקודת הבנקאות לאחד או יותר מהבאים (במידת הצורך, ציין את סוג הזיקה, שם התאגיד או האדם ופירוט הקשר של הקרוב אליך):

(1) לתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(2) לתאגיד בשליטתו של התאגיד הבנקאי[15]: כן / לא פרט_____;

(3) לנושא משרה בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(4) למחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות: כן / לא פרט_____;

---

[12] "מחזיק מהותי" – מי שמחזיק יותר משני אחוזים וחצי מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי, מי ששולט במחזיק כאמור, מי שנשלטו בידי מי מהם, חבר בחבר- מחזיקים כמשמעותו בסעיף 11ד(א)(3)(ב), מי ששולט בחבר בחבר-מחזיקים כאמור, ומי שנשלט בידי מי מהם". ראה רשימה של המחזיקים מעל 2.5% באתר האינטרנט של התאגיד הבנקאי. לתשומת ליבך, יש להתייחס הן לרשימת בעלי העניין והן לרשימת המחזיקים לפי סעיף 11ד לפקודה, וכן לשולטים בהם והנשלט בידי מי מהם.

[13] "קשר קרוב" – יחסים שבין אדם לקרובו, לשותפו, למעבידו, למי שהוא כפוף לו במישרין או בעקיפין, וכן לתאגיד שהוא בעל השליטה בו.

[14] "זיקה" - קיום יחסי עבודה, קשרים עסקיים או מקצועיים או שליטה, וכן כהונה כנושא משרה.

[15] לרבות תאגיד שהיה בשליטתו של התאגיד הבנקאי במועד כלשהו בשנתיים האחרונות.

6.5.2.4. האם כיום יש לך זיקה[14] כהגדרתה בסעיף 11ה(ה) לפקודת הבנקאות לאחד או יותר מהבאים (במידת הצורך, ציין את הקרבה):

(1) לקרוב[4] של נושא משרה בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(2) לקרוב[4] של מחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות: כן / לא פרט_____;

(3) לשותף של מחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות: כן / לא פרט_____.

6.5.2.5. האם כיום יש לך או למי שהינך בקשר קרוב עימו[13] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) לפקודת הבנקאות קשרים עסקיים או מקצועיים, גם אם קשרים אלה אינם דרך כלל, עם אחד או יותר מהבאים (במידת הצורך, ציין את פרטי התאגיד או האדם והקשרים עימו):

(1) עם התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(2) עם תאגיד בשליטתו של התאגיד הבנקאי[15]: כן / לא פרט___;

(3) עם נושא משרה בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____;

(4) עם מחזיק מהותי[12] כהגדרתו בסעיף 11ה(ה) בפקודת הבנקאות שהציע את מועמדותך לכהונת דירקטור בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

6.5.2.6. במקרה שהינך מועמד שהוצע לתפקיד על ידי הוועדה למינוי דירקטורים בתאגידים בנקאיים יש לענות גם על השאלות הבאות:

(1) האם יש לך זיקה[14] כהגדרתה בסעיף 11ה(ה) לפקודת הבנקאות לחבר הוועדה במועד המינוי[16]?
כן/ לא פרט _____;

(2) האם הינך שר, סגן שר או חבר הכנסת, או בעל זיקה אישית, עסקית או פוליטית לשר או לסגן שר, או שהינך עובד מדינה או עובד של תאגיד שהוקם בחוק?
כן/ לא פרט _____;

---

[16] רשימת חברי הוועדה מפורסמת באתר האינטרנט של בנק ישראל.

7. **פרטים נוספים**

נא ענה על השאלות הבאות. במידת הצורך, ציין ופרט בהתאם לנדרש בשאלה.

7.1. האם מוכרות לך הוראות המפקח על הבנקים והדרישות הנובעות מהוראות חוק, או הוראות רגולטוריות ומקצועיות אחרות, אשר יחולו עליך מכח תפקידך כדירקטור / מבקר פנימי / נושא משרה אחר והאם הנך מתחייב לפעול לפיהן?
כן / לא פרט_____.

7.2. האם ידוע לך על מניעה כלשהי אשר עלולה להגביל את יכולתך מלעמוד בכללים המחייבים לעיל?
כן / לא פרט_____.

על השאלות 7.3- 7.9 נדרש לענות מועמד לתפקיד **דירקטור** בלבד.

7.3. האם עיסוקיך האחרים עלולים ליצור (או שקיים חשש כי הם עלולים ליצור) ניגוד עניינים בינך לבין התאגיד הבנקאי?
כן / לא פרט_____.

7.4. מה אופיו של ניגוד העניינים האמור בסעיף 7.3 לעיל? מהי תכיפותו של אותו ניגוד עניינים?
פרט_____.

7.5. האם עיסוקיך האחרים מותירים בידך זמן למלא את תפקידיך כדירקטור בתאגיד הבנקאי?
כן / לא פרט_____.

7.6. האם אתה מכהן כדירקטור, כחבר ועדת השקעות, כחבר ועדת אשראי או עובד[17] באחד או יותר מהגופים הבאים: קרן להשקעות משותפות בנאמנות או חברה לניהול קרן כאמור, קופת גמל או חברה מנהלת, מבטח, מנהל תיקים, יועץ השקעות, חבר בורסה, חתם או תאגיד מסוג אחר שעיסוקו העיקרי בתחום שוק ההון או תאגיד השולט בתאגיד כאמור?
אם כן, פרט: _____.

7.7. האם הנך בעל כישורים הולמים לכהונה כדירקטור בתאגיד בנקאי, בין היתר, מבחינת השכלה, ידע, ניסיון או מומחיות באחד או יותר מהתחומים הבאים: בנקאות, כספים, פעילות כלכלית או עסקית, משפט, מימון, חשבונאות, ניהול סיכונים, ציות רגולטורי או טכנולוגיית מידע?
כן / לא פרט_____;

7.8. האם כיהנת בעבר בתפקיד ניהולי בכיר (לרבות דירקטור) בתאגיד בנקאי, או שהנך בעל ניסיון בנקאי אחר (כגון: שותף במשרד רו"ח מבקר האחראי על ניהול ביקורת בתאגיד בנקאי)?
כן/לא פרט (תפקיד ותקופת כהונה) _____;

---

[17] "עובד" – לרבות מי שמתקיימים בינו לבין הגוף קשרים מקצועיים דרך קבע.

7.9. האם הינך בעל כשירות מקצועית או בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית, כהגדרתן בסעיף 240(א1) לחוק החברות?
כן / לא פרט _____;

על השאלות 7.10- 7.16 נדרש לענות מועמד לתפקיד **דירקטור חיצוני** בלבד:

7.10. האם הנך עומד בתנאי סעיף 24(ב) להוראת ניהול בנקאי תקין 301?
כן / לא פרט _____.

7.11. האם הינך עובד של רשות ניירות ערך או עובד הבורסה?_____.

7.12. האם הינך מכהן כדירקטור בחברה אחרת בה משמש מי מחברי דירקטוריון התאגיד הבנקאי כדירקטור חיצוני?
כן / לא פרט_____.

7.13. האם הינך קרוב[18] של בעל השליטה?
כן / לא פרט_____.

7.14. האם לך, לקרובך[18], לשותפך, למעבידך או למי שאתה כפוף לו במישרין או בעקיפין, או לתאגיד שאתה בעל השליטה בו, יש או היתה בשנתיים האחרונות זיקה[14] לאחד מהגופים הבאים:

(1) התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(2) בעל השליטה בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(3) למחזיק מעל 5% מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי:
כן / לא פרט_____.

(4) לקרוב[18] של בעל השליטה: כן / לא פרט_____.

(5) לקרוב[18] של מי שמחזיק מעל 5% מסוג מסוים של אמצעי שליטה בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(6) לתאגיד שהתאגיד הבנקאי שולט בו כיום או שלט בו במועד כלשהו בשנתיים האחרונות: כן / לא פרט _____.

(7) לתאגיד שבעל השליטה בתאגיד הבנקאי שולט בו כיום או שלט בו במועד כלשהו בשנתיים האחרונות: כן / לא פרט_____.

7.15. האם אתה, בן זוגך, מי מהוריך או מצאצאיך מחזיקים יותר מ- 1% ממניות הנסחרות של מי מהגופים הבאים:

(1) התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(2) תאגיד נשלט על ידי התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

---

[18] "קרוב" כהגדרתו בחוק החברות: "בן זוג, אח או אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וכן צאצא, אח, אחות או הורה של בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה".

(3) תאגיד השולט בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(4) תאגיד בנקאי הנשלט בידי מי מהגופים המפורטים לעיל: כן / לא פרט_____.

7.16. האם אתה, בן זוגך, מי מהוריך או מצאצאיך מחזיקים מניות שאינן נסחרות של מי מהגופים הבאים:

(1) התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(2) תאגיד נשלט על ידי התאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(3) תאגיד השולט בתאגיד הבנקאי: כן / לא פרט_____.

(4) תאגיד בנקאי הנשלט בידי מי מהגופים המפורטים לעיל: כן / לא פרט_____.

על השאלות 7.17- 7.20 יש לענות על פי מבנה הטבלה שלהלן:

| שם הגוף | מספר הגוף[5] | סוג עיסוק[19] | אחוז המניות המוחזקות | סוג הגוף[20] | תאריך תחילת הקשר | תאריך הפסקת הקשר |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

7.17. פרט גופים נוספים בהם הינך משמש, כחבר דירקטוריון או כמנכ"ל;

7.18. פרט גופים בהם שימשת בחמש שנים האחרונות, כחבר דירקטוריון או כמנכ"ל;

7.19. פרט את העסקים והגופים בהם הינך בעל שליטה (פרט את שיעור ההחזקה);

7.20. פרט את העסקים והגופים בהם הינך בעל עניין, כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 (פרט את שיעור ההחזקה);

7.21. עבור מועמד לתפקיד דירקטור - פרט את התאגידים בענף משנה אשר יש לך זיקה אליהם כאמור בסעיף 55 להוראת ניהול בנקאי תקין 301: _____;

7.22. פרט כל מידע רלוונטי אחר לבקשה– עליך לציין ולפרט כל מידע שעשוי להיות רלוונטי לצורך בחינת מועמדותך, גם אם הינך סבור שאין בו כדי למנוע את כהונתך: _____.

* * *

---

[19] על פי האפשרויות הבאות: מנכ"ל, יו"ר דירקטוריון, דירקטור, דירקטור חיצוני, בעל שליטה, בעל עניין, אחר.

[20] על פי האפשרויות הבאות: תאגיד בנקאי, תאגיד עזר בנקאי, תאגיד שוק הון, אחר.

## הצהרת המועמד

אני החתום מטה _____ נושא תעודת זהות מס' _____
לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת כדלקמן:

1. ידוע לי כי הנני מועמד/ת לתפקיד מנכ"ל/ יו"ר דירקטוריון/ דירקטור/ דירקטור חיצוני/ מבקר פנימי/ יועץ משפטי _____ (מחק את המיותר) בחברת _____

כל המידע והפרטים שמסרתי בשאלון זה הם מלאים, נכונים ואמיתיים ואני מתחייב להודיע על כל שינוי כנדרש בהוראת ניהול בנקאי תקין 301 במהלך כהונתי בסמוך להתרחשותו.

2. אני מסכים כי משטרת ישראל תעביר לפיקוח על הבנקים מידע פלילי אודותי לצורך הקבוע בחוק המרשם הפלילי ותקנות השבים, התשמ"א-1981 בהיקף שהוא זכאי לקבלו על פי החוק.

ידוע לי כי הסכמתי כאמור לעיל פוטרת את המשטרה ואת מקבל המידע ממשלוח הודעה אלי בדבר מסירת המידע אודותי.

3. אני מסכים להסרת כל זכות לחסיון או לסודיות לגבי כל מידע אודותי המצוי בידי גופים משטרתיים או ממלכתיים אחרים בארץ ובחו"ל, כולל האינטרפול, בידי רשות פיקוח או הסדרה, בארץ ובחו"ל (כגון הפיקוח על הבנקים, הפיקוח על הביטוח, הממונה על ההגבלים העסקיים והרשות לני"ע), שלטונות המס, וכן בידי תאגידים בנקאיים או בבנקים בחו"ל ומסכים כי אלה ימסרו את החומר שבידם לפיקוח על הבנקים.

בקשת המידע כאמור בסעיפים 2 ו-3 לעיל תהיה רק לצורך בחינת מועמדותי וכהונתי כנושא משרה בתאגיד בנקאי, ותמשיך להיות תקפה במהלך כל תקופת כהונתי בתפקיד האמור.

הנני מצהיר כי זהו שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

| | |
|---|---|
| _____ | _____ |
| תאריך | חתימה |

## אישור עו"ד

הנני מאשר בזה כי ביום _____ הופיע/ה בפני עורך-דין _____
במשרדי ברחוב _____ מר/גב' _____
שזיהה/זיהתה עצמו/עצמה על ידי ת"ז מס' _____/ המוכר/ת לי באופן אישי ולאחר שהזהרתיו/יה כי עליו/עליה להצהיר את האמת וכי יהיה/תהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה/תעשה כן, אישר/ה את נכונות ההצהרה וחתם/מה עליה.

| | | |
|---|---|---|
| _____ | _____ | _____ |
| תאריך | חותמת | עורך/כת דין |

# הצהרת התאגיד הבנקאי

שם התאגיד הבנקאי _____ קוד התאגיד בנקאי_____

למיטב ידיעתנו ועל פי המידע והפרטים שנמסרו בשאלון על ידי המועמד, אנו סבורים, כי המועמד הינו בעל כשירות מתאימה לכהן בתפקיד אליו הוא מוצע, ואין מינויו סותר הוראות חוק כלשהן ו/או הוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים.

במקרה שהמועמד היה או הינו עובד של התאגיד הבנקאי ההצהרה תתייחס גם לאמור להלן :
בבדיקה שערך המבקר הפנימי לגבי דוחות ביקורות פנימיים שנעשו על ידי הבנק, בתחומי אחריותו של המועמד, לא התגלו / התגלו (מחק את המיותר) ממצאים מהותיים כלשהם שהם בעלי נגיעה אישית למועמד, לרבות כאלה הנוגעים לתפקודו (במידה והיו, נא לפרט ; במידה ולא רלוונטי למועמד, נא מחק שורה זו).

| | | | |
|---|---|---|---|
| _____ | _____ | _____ | _____ |
| תאריך | שם מורשה החתימה | תפקיד | חתימה |

**<u>בדיקת שלמות החומר המוגש</u>**

בדיקה זו תבוצע על ידי התאגיד הבנקאי.

סמן V לוידוא קיום המידע המבוקש בשאלון זה :

| | |
|---|---|
| 1. מתן תשובות לכל השאלות | |
| 2. הצהרת המועמד בפני עו"ד | |
| 3. הצהרת התאגיד הבנקאי | |
| 4. קורות חיים | |
| 5. צילום תעודת זהות / דרכון | |
| 6. חומר נוסף | |

## נספח ב'

## הצהרת נושא משרה בעת עדכון פרטים

אני החתום מטה _____ נושא תעודת זהות מס' _____
לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת כי כל המידע והפרטים שמסרתי בהודעת עדכון זו הם מלאים, נכונים ואמיתיים ואני מתחייב להודיע על כל שינוי כנדרש בהוראת ניהול בנקאי תקין 301 במהלך כהונתי בסמוך להתרחשותם.

הנני מצהיר כי זהו שמי, זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

_____ _____
תאריך חתימה

## אישור עו"ד

הנני מאשר בזה כי ביום _____ הופיע/ה בפני עורך-דין _____
במשרדי ברחוב _____ מר/גב' _____
שזיהה/זיהתה עצמו/עצמה על ידי ת"ז מס' _____/ המוכר/ת לי באופן אישי ולאחר שהזהרתיו/יה כי עליו/עליה להצהיר את האמת וכי יהיה/תהיה צפוי/ה לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה/תעשה כן, אישר/ה את נכונות ההצהרה וחתם/מה עליה.

_____ _____ _____
תאריך חותמת עורך/כת דין

## הצהרת התאגיד הבנקאי

שם התאגיד הבנקאי _____ קוד התאגיד בנקאי _____

למיטב ידיעתנו ועל פי המידע והפרטים שמסר נושא המשרה בהודעת עדכון זו, אנו סבורים, כי נושא המשרה הינו בעל כשירות מתאימה להמשיך ולכהן בתפקידו, ואין המשך כהונתו סותר הוראות חוק כלשהן ו/או הוראות ניהול בנקאי תקין של המפקח על הבנקים.

_____ _____ _____ _____
תאריך שם מורשה החתימה תפקיד חתימה

**נספח ג'**

## תאגידי שוק הון

1. קרן להשקעות משותפות בנאמנות, כמשמעותה בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994, או חברה לניהול קרן כאמור ;
2. קופת גמל או חברה מנהלת כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ;
3. מבטח כמשמעותו בחוק הפיקוח על עסקי ביטוח, התשמ"א-1981 ;
4. מנהל תיקים כמשמעותו בסעיף 8(ב) בחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995 ;
5. יועץ השקעות או משווק השקעות כמשמעותם בסעיף 7(ג) בחוק הסדרת העיסוק בייעוץ השקעות ובניהול תיקי השקעות, התשנ"ה-1995 ;
6. חבר בורסה ;
7. חתם שמתקיימים בו תנאי הכשירות לפי סעיף 56(ג) בחוק ניירות ערך, התשכ"ח- 1968 ;
8. תאגיד שעיסוקו העיקרי בתחום שוק ההון.

## עדכונים

| חוזר 06 מס' | גרסה | פרטים | תאריך |
|---|---|---|---|
| 1210 | | חוזר מקורי | 13/9/85 |
| 1394 | | עדכון | 11/1/95 |
| 1412 | | עדכון | 19/6/89 |
| 1473 | | עדכון | 13/8/90 |
| ----- | 1 | שיבוץ בהוראות ניהול בנקאי תקין | 8/91 |
| 1582 | 2 | עדכון | 21/7/92 |
| 1606,1609 | 3 | עדכון | 8/11/92 |
| 1615,1616 | 4 | עדכון | 3/1/93 |
| 1715 | 5 | עדכון | 11/7/94 |
| 1739 | 6 | עדכון | 2/1/95 |
| ----- | 7 | גרסה מחודשת של קובץ ניהול בנקאי תקין | 12/95 |
| 1928 | 8 | עדכון | 21/6/98 |
| 2021 | 9 | עדכון | 10/1/01 |
| 2038 | 10 | עדכון | 22/8/01 |
| 2122 | 11 | עדכון | 30/11/03 |
| 2161 | 12 | עדכון | 28/2/05 |
| 2287 | 13 | עדכון | 29/12/10 |
| 2313 | 14 | עדכון | 6/11/11 |
| 2320 | 15 | עדכון | 25/12/11 |
| 2332 | 16 | עדכון | 30/4/12 |
| 2355 | 17 | עדכון | 31/12/12 |
| 2403 | 18 | עדכון | 19/11/13 |
| 2405 | 19 | עדכון | 25/12/13 |
| 2421 | 20 | עדכון | 26/5/14 |
| 2425 | 21 | עדכון | 10/7/14 |
| 2476 | 22 | עדכון | 29/6/15 |
| 2535 | 23 | עדכון | 05/07/17 |
| 2581 | 24 | עדכון | 13/11/18 |
| 2669 | 25 | עדכון | 30/09/21 |
| 2681 | 26 | עדכון | 26/12/21 |
| 2690 | 27 | עדכון | 27/12/21 |
| 2691 | 28 | עדכון | 18/01/22 |
| 2703 | 29 | עדכון | 10/04/22 |

# מדיניות תגמול בתאגיד בנקאי

**מבוא**

1. הסדרי תגמול לא נאותים היוצרים תמריצים המעודדים נטילת סיכונים חריגים, עלולים לסכן את איתנותו הפיננסית של התאגיד הבנקאי. הסדרי תגמול נאותים נמנים עם עקרונות ממשל תאגידי הולם שעל התאגידים הבנקאיים לאמץ, עקרונות המסייעים להשגה ולשמירה על אמון הציבור במערכת הבנקאית. הוראה זו קובעת כללים שמטרתם להבטיח שהסדרי התגמול בתאגיד הבנקאי יהיו עקביים עם מסגרת ניהול הסיכונים ועם המטרות ארוכות הטווח של התאגיד הבנקאי.

2. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי הוראות אלו באות להוסיף על הוראות חוק החברות, התשנ"ט – 1999 (להלן- "חוק החברות") ועל חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי התרת הוצאה לצורכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו-2016 (להלן- "חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים").

**תחולה**

3. (א) הוראה זו תחול על כל התאגידים הבאים אלא אם נקבע במפורש אחרת (להלן בהוראה זו - "תאגיד בנקאי"):

(1) תאגיד בנקאי, כהגדרתו בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981 (להלן – "חוק הבנקאות (רישוי)"), ולמעט בנק חוץ.

(2) תאגיד כאמור בסעיפים 11(א)(3א), 11(א)(3ב) ו- 11(ב) לחוק הבנקאות (רישוי), שהינו בשליטה, במישרין או בעקיפין, של התאגיד הבנקאי, כאילו היה תאגיד בנקאי, אך למעט:

(1) תאגיד אשר מקום התאגדותו אינו ישראל, שלעניינו ראה סעיף 8 להלן.

(2) תאגיד שתגמול כל נושאי המשרה והעובדים בו אינו נקבע על ידו.

(3) סולק כהגדרתו בסעיף 36ט לחוק הבנקאות (רישוי).

(ב) על אף האמור בסיפא של סעיף קטן (א)(1), בנק חוץ נדרש לוודא כי הסדרי התגמול של עובדיו בישראל אינם יוצרים תמריצים המעודדים נטילת סיכונים חריגים, כוללים מנגנונים דומים לאלו הנדרשים בהוראה זו, וכי קיימות בקרות נאותות בנושא.

(ג) בטל.

**הגדרות**

4. "**מדיניות תגמול**"- מדיניות לעניין תגמול עובדי התאגיד הבנקאי ונושאי משרה בכירה בו.

"**מיקור חוץ**"- כהגדרתו בסעיף 42 בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 350, "ניהול סיכונים תפעוליים".

**"נושא משרה בכירה"** -

(א) "נושא משרה" כהגדרתו בחוק החברות; וכן

(ב) חשבונאי ראשי, מנהל כספים ראשי, מבקר פנימי, קצין הציות ואיסור הלבנת הון, מנהל הסיכונים הראשי, האחראי על משאבי האנוש, האחראי על ניהול טכנולוגיית המידע, היועץ המשפטי, וכל ממלא תפקיד כאמור גם אם תואר משרתו שונה, וכן יחיד המועסק בתאגיד הבנקאי בתפקיד אחר והמחזיק בחמישה אחוזים או יותר מן הערך הנקוב של הון המניות המוצא או מכוח ההצבעה או שהוא בעל אמצעי שליטה מהותי בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה כהגדרת מונח זה בסעיף 37(ה) בחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968.

**"עובדים מרכזיים"** - (א) כל מי שלפעילותו עשויה להיות השפעה מהותית על פרופיל הסיכון של התאגיד הבנקאי. התאגיד הבנקאי יגדיר במסגרת מדיניות התגמול מי נכלל בקבוצה זו, ובלבד שתכלול לכל הפחות:

1. נושא משרה בכירה.
2. אדם שאינו נושא משרה בכירה, ומתקיים לגביו לפחות אחד מהתנאים להלן:
   (א) הוא מנהל המדווח ישירות למנכ"ל.
   (ב) סך התגמול המשויך לעובד שקיבל מהתאגיד הבנקאי בגין השנה שחלפה או בגין השנה שקדמה לה, עולה על 1,500,000 ש"ח.
3. קבוצות של עובדים הכפופות לאותם הסדרי תגמולים ואשר עשויות, במצטבר, לחשוף את התאגיד הבנקאי לסיכון מהותי, אפילו אם כל אחד מהעובדים בנפרד לא יחשוף את התאגיד לסיכון מהותי.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), אין חובה להחיל את הדרישות המפורטות בהוראה על עובדים מרכזיים שאינם "נושאי משרה" שחוק החברות (תיקון מס' 20) התשע"ג – 2012 חל עליהם, אשר מתקיים לגביהם לפחות אחד מהתנאים הבאים:

1. כל תגמולם נקבע על פי הסכם קיבוצי.
2. התגמול שלהם מקיים את שני התנאים המצטברים להלן:
   (א) התגמול המשויך לעובד שהוא תגמול משתנה, בגין השנה שחלפה ובגין השנה שקדמה לה לא עולה על 20% מסך התגמול השנתי.
   (ב) סך התגמול השנתי המשויך לעובד בגין השנה שחלפה ובגין השנה שקדמה לה, לא עולה על 500,000 ₪.

**"תאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה"**- כמשמעותו בסעיף 11ב(ג) לפקודה, ולעניין תאגיד כאמור, האמור בהוראה יחול על תאגיד כאמור בסעיף 3(א)(1) בלבד.

**"תגמול"** - תנאי כהונה או העסקה, לרבות מתן פטור, ביטוח, התחייבות לשיפוי או שיפוי לפי היתר שיפוי, מענק פרישה ותנאי פרישה אחרים, וכל הטבה, תשלום אחר או התחייבות לתשלום כאמור, הניתנים בשל כהונה או העסקה כאמור.

**"תגמול המשויך לעובד"**- הוצאות שכר ונלוות הניתנות לשיוך לעובד שיכללו:

(א) משכורות, כהגדרתן בהוראות הדיווח לציבור, לפי תלושי השכר;

(ב) הפקדות ותשלומי המעביד לקופות סוציאליות שונות (לדוגמא: הפקדות ליעודה בגין פנסיה, פיצויים ותגמולים, הפקדות בגין קרן השתלמות);

(ג) תשלומי המעביד לרשויות שונות (לדוגמא: תשלומי המעביד לביטוח לאומי);

(ד) הוצאות הנובעות מעסקאות תשלום מבוסס מניות הניתנות לשיוך.

**"תגמול קבוע"** - תגמול שהענקתו אינה מותנית ביצועים, הנקבע מראש בהסכם התגמול, ושסכומו הכספי קבוע, כגון משכורת חודשית. סיווג התגמול אינו תלוי באמצעי התשלום (מזומן, מניות וכו').

**"תגמול משתנה"** - תגמול שאינו תגמול קבוע.

**"תקנות הגמול"** - תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

**תפקידי הדירקטוריון**

5. דירקטוריון התאגיד הבנקאי:

(א) ידון, יחליט ויקבע, לאחר ששקל את המלצות וועדת התגמול, את מדיניות התגמול של התאגיד הבנקאי, לרבות קריטריונים להערכת הביצועים ולמדידתם, ויפקח על יישום המדיניות. התהליכים לאישור מדיניות התגמול יהיו ברורים ומתועדים היטב.

(ב) יוודא כי מדיניות התגמול מקדמת עמידה ביעדי התאגיד, ניהול סיכונים מבוסס ואפקטיבי, איננה מעודדת לקיחת סיכונים חריגים או מעבר לתיאבון הסיכון, ומאפשרת שמירה על בסיס הון איתן.

(ג) יבחן מעת לעת את מדיניות התגמול ואת הצורך בהתאמתה לקבוע בהוראה זאת, אם חל שינוי מהותי בנסיבות שהיו קיימות בעת קביעתה או מטעמים אחרים.

(ד) ידון ויאשר התקשרויות של התאגיד הבנקאי עם נושאי משרה בכירה, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול.

(ה) ידון ויאשר, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול, את עקרונות הסכמי התגמול של עובדי התאגיד הבנקאי שאינם נושאי משרה בכירה.

**ועדת תגמול**

6. דירקטוריון של תאגיד בנקאי ימנה ועדת תגמול, אשר הרכבה ותפקידיה יהיו כנדרש על פי סעיפים 38 ו-38א בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301, וזאת אף בתאגיד שהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301 אינה חלה עליו.

**מדיניות התגמול**

7. בקביעת מדיניות התגמול יקיים התאגיד הבנקאי את הדרישות להלן, במשולב (גם בתאגיד שסעיף 118א לחוק החברות אינו חל עליו) עם הדרישות בסעיף 267ב והתוספת הראשונה א' בחוק החברות:

(א) מדיניות התגמול תיערך על בסיס רב שנתי ותהיה טעונה אישור הדירקטוריון לפחות אחת לשלוש שנים, בנוסף לדיון השנתי בהערכת ביצועי המדיניות, כאמור בסעיף 18(א) להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301.

(ב) מדיניות התגמול תחול על כלל עובדי התאגיד הבנקאי ועל כל סוגי התגמולים.

(ג) מדיניות התגמול תתבסס גם על שיקולים כלל ארגוניים, כגון, עלויות התגמול בכללותן, פערי תגמול רצויים בין הדרגים השונים, ועוד.

(ד) מדיניות התגמול תנוסח באופן ברור, תגובה בנהלים מפורטים ותכלול, לכל הפחות:

(1) הגדרת "עובדים מרכזיים".

(2) תיאור של מנגנון התגמול לקבוצות שונות של עובדים, כגון, עובדים מרכזיים, ובפרט נושאי משרה בכירה.

(3) תיאור הגורמים המרכזיים המעורבים בתכנון, אישור, יישום וניטור של הסכמי התגמול, ומקורות המידע המשמעותיים המתקבלים מגורמים אלו המזינים ותומכים במנגנון התגמול.

(ה) התאגיד הבנקאי יביא לידיעת העובדים את העקרונות המרכזיים של מדיניות התגמול על מנת ליידעם מראש כיצד יימדדו ביצועיהם וכיצד יתוגמלו.

(ו) במדיניות התגמול יכללו גם עקרונות בנושא תגמול משתנה ותנאי התקשרות עם גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד הבנקאי, בהתאם לסעיף 17 להלן.

(ז) עובד מרכזי, למעט דירקטור, לא יהיה מעורב בגיבוש מדיניות התגמול ו/או הסכמי תגמול שלו ושל דרגים זהים או בכירים לו, למעט האמור בסעיף 9(ב) להלן.

(ח) בקביעת המדיניות יש לוודא כי גודלו של סך המרכיב המשתנה לא יגביל את יכולת התאגיד הבנקאי לשמור על איתנות הונו בכל עת; המפקח יהיה רשאי להורות על הגבלת סך תשלום התגמול המשתנה כאחוז מהרווחים נטו כאשר תשלומו אינו עקבי עם שמירה על בסיס הון איתן.

**מדיניות תגמול בקבוצה בנקאית**

8. (א) תאגיד בנקאי השולט בקבוצה בנקאית (להלן- תאגיד בנקאי שולט) יקבע עקרונות למדיניות תגמול קבוצתית.

(ב) תאגיד בנקאי שולט יפקח על יישום עקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית ויוודא כי בתאגידים הנשלטים ובסניפי חו"ל קיימות בקרות נאותות על מנגנון התגמול.

(ג) דירקטוריון התאגיד הנשלט יתחשב בעקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית, שנקבעו על ידי דירקטוריון התאגיד הבנקאי השולט, ככל שהם מתיישבים עם טובת התאגיד הנשלט ועם הוראת סעיף 11 לחוק החברות.

(ד) התאמות שיבצעו תאגידים נשלטים וסניפי חו"ל לעקרונות מדיניות התגמול הקבוצתית בהתאם לנסיבות, ידווחו לתאגיד הבנקאי השולט.

**בקרות, תיעוד וביקורת**

9. (א) תאגיד בנקאי יקיים בקרות שוטפות ויוודא שהסכמי התגמול הקיימים ומנגנון התגמול מיושמים על פי המדיניות והנהלים ובהתאם לכל דין, באופן הולם ושאינו נתון למניפולציות. תאגיד בנקאי יוודא באופן שוטף שהתגמולים בפועל, מדדי הסיכון ותוצאות מדדי הסיכון עקביים עם המנגנון המתוכנן, ויבצע בהם התאמות על פי הצורך.

(ב) גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת יהיו מעורבים בפיתוח מנגנון התגמול, במובן שיוודאו שלמות כיסוי הסיכונים, יבחנו את מדדי הסיכון ומדדי הביצוע המוצעים ויעריכו את אפקטיביות הסכמי התגמול ומנגנוניו על ידי ניתוח תוצאות לקיחת הסיכונים ביחס לתגמול ששולם. גורמי הבקרה לעניין זה, יכללו פונקציות ציות, משאבי אנוש, דיווח כספי ופונקציות אחרות על פי העניין.

(ג) גורמי ניהול הסיכונים, הבקרה והביקורת יהיו בלתי תלויים ובעלי סמכות מתאימה, על מנת להבטיח שהשפעתם על מנגנון התגמול, כאמור בסעיף (ב) לעיל, תהיה נטולת פניות. בכלל זה, עובדים אלו לא יאשרו עסקאות, ולא יקבלו החלטות או יתנו יעוץ לגבי נושאי בקרה שעשויים להיות קשורים לתגמול שלהם.

(ד) התאגיד הבנקאי יתעד באופן נאות את הסכמי התגמול ואת מנגנון התגמול על כל מרכיביו בכדי לאפשר עריכת בקרה וביקורת על ההסכמים שנקבעו; בין היתר, יתועדו קריטריוני הביצוע ותוצאותיהם, בחינת אפקטיביות המנגנון ומידת עמידתו בדרישות הוראה זו ובדרישות כל דין.

(ה) פונקציית הביקורת הפנימית תבחן לפחות אחת לשלוש שנים את יישום מדיניות התגמול בהתאם לאמור בסעיף 21 בהוראת ניהול בנקאי תקין מספר 307, "פונקציית ביקורת פנימית".

**תגמול עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת**

10. (א) התגמולים של עובדים העוסקים בניהול סיכונים, בקרה וביקורת ייקבעו לפי סטנדרטים המתחשבים בחשיבות וברגישות התפקידים המוטלים על פונקציות אלו. עובדים אלו יתוגמלו בצורה הולמת, על מנת שהתאגיד הבנקאי יוכל להעסיק עובדים בעלי הכשרה וניסיון מתאימים.

(ב) מדידת הביצועים של עובדים אלו תתבסס על השגת היעדים של הפונקציות בהן הם משמשים. תגמולי עובדים אלו לא יהיו תלויים בתוצאות העסקיות של התחומים העסקיים שאת פעילותם הם מנטרים, מבקרים או מפקחים.

**מנגנון התגמול לעובדים מרכזיים**

א. <u>עקרונות כלליים לתגמול משתנה</u>

11. (א) התגמולים יותאמו לכל סוגי הסיכונים, כולל, לפי העניין, סיכונים הקשים למדידה ולכימות. יש להתחשב בעלות ובכמות ההון הנדרש לתמוך בסיכונים אליהם חשוף התאגיד הבנקאי כמו גם בעלות ובסיכון הנזילות בניהול העסקים.

(ב) קיימות מספר גישות להפיכת תגמולים לרגישים יותר לסיכונים, וביניהן: התאמת התשלומים לסיכון שפעילות העובד עשויה להשית על התאגיד הבנקאי, דחיית תשלומים והתאמתם להתממשות הסיכון, הארכת תקופת המדידה של הביצועים, והקטנת הרגישות לביצועים קצרי טווח. מאחר שלכל גישה ישנם יתרונות וחסרונות, התאגיד הבנקאי נדרש לשלב בין הגישות.

(ג) ההתאמות לסיכונים יביאו בחשבון את אופק הזמן המשמש למדידת הביצועים ואת איכות מדידת הביצועים. בנוסף, ההתאמות לסיכונים יותאמו לדרג ולתפקיד העובד.

(ד) מנגנון התגמול המשתנה ייקבע כך שהיקף התגמולים יושפע מהתממשות הסיכונים בפועל. בפרט, יתאפשר להפחית או לבטל תגמולים משתנים לצורך שמירה על יציבות התאגיד הבנקאי, או אם אלו אינם מוצדקים לנוכח ביצועים שליליים, כגון ירידה בהכנסות וברווחים, או אי עמידה ביעדים. התאמות בתגמול המשתנה תיעשינה הן ברכיב המשתנה השוטף והן ברכיבים שנדחו משנים קודמות וטרם שולמו, בהתאם לעניין. בנוסף, התקיימותם של הקריטריונים המנויים בסעיף (ה)(1) להלן, תביא להפחתה או אף לביטול של תגמולים משתנים ששולמו.

(ה) כל תגמול משתנה יוענק וישולם כפוף להתניה שהינו בר-השבה מהעובד המרכזי לתאגיד הבנקאי בהתאם לתנאים הבאים:

(1) קביעת קריטריונים להשבה

התאגיד הבנקאי יקבע קריטריונים ספציפיים להפעלת התניית ההשבה בנסיבות חריגות במיוחד, לרבות סכומי ההשבה או שיעורי ההשבה ההולמים סוגי נסיבות שונים. הקריטריונים יכללו לכל הפחות את המקרים בהם:

א. העובד היה שותף להתנהגות שגרמה נזק חריג לתאגיד, לרבות: פעילות לא חוקית, הפרת חובת האמונים, הפרה מכוונת או התעלמות ברשלנות חמורה ממדיניות התאגיד הבנקאי, כלליו ונהליו.

ב. הונאה או התנהגות בלתי ראויה מכוונת שבגינן נתונים התבררו כמוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים של התאגיד הבנקאי.

(2) הפעלת ההשבה

התאגיד הבנקאי ינקוט בכל האמצעים הסבירים, לרבות באמצעים משפטיים, על מנת להשיב סכום הולם השקול לחלק או לכל התגמולים המשתנים ששולמו כאשר התקיימו הקריטריונים להשבה, ובכפוף לכל דין. בבואו להחליט האם ובאיזו מידה סביר לדרוש השבה של חלק או של כל התגמול המשתנה ששולם, על התאגיד הבנקאי להביא בחשבון את כל השיקולים הרלבנטיים, לרבות רמת האחריות של העובד ומידת מעורבותו בנושא.

(3) תקופת ההשבה

א. תגמולים משתנים יהיו ברי השבה לתקופה של 5 שנים ממועד הענקתם. תקופת ההשבה כוללת את תקופת הדחייה של המרכיב המשתנה.

ב. תקופת ההשבה תוארך בשנתיים נוספות לגבי נושא משרה, כהגדרתו בחוק החברות, כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים:

1. בתוך תקופת ההשבה התאגיד הבנקאי פתח בחקירה פנימית או קיבל הודעה מרשות רגולטורית (כולל מרשות רגולטורית בחו"ל) שנפתחה חקירה;
2. התאגיד הבנקאי סבור שבחקירה עלול להתברר שהתקיימו הקריטריונים להשבה, כאמור בסעיף (1) לעיל;
3. אורגן מוסמך של התאגיד הבנקאי החליט שמתקיימות הנסיבות להארכת תקופת ההשבה לנושא המשרה כאמור לעיל.

בקבלת ההחלטה בנוגע להארכה, על התאגיד הבנקאי להביא בחשבון את כל השיקולים הרלבנטיים, לרבות רמת האחריות של נושא המשרה ומידת מעורבותו בנושא. תקופת ההארכה תפקע כאשר החקירה הרלבנטית תסתיים וכשמידת האחריות של נושא המשרה תתברר.

(4) על אף האמור לעיל, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לעובד מרכזי בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה, אין חובה להפעיל עליו את מנגנון ההשבה.

(ו) התאגיד הבנקאי ידרוש מעובדים מרכזיים להתחייב לא ליצור הסדרי גידור פרטיים המבטלים את השפעות הרגישות לסיכון הגלומה בתגמולים שלהם. על התאגיד הבנקאי לקבוע הסדרים להבטחת הציות לדרישה זו, בהתאם לעניין.

(ז) התאגיד הבנקאי יוודא עמידה בדרישות סעיפים 12 עד 15 להלן על בסיס סך מרכיבי התגמול המשתנה של כל עובד מרכזי בכל שנה קלנדרית.

ב. <u>אופן הענקה ותשלום של המרכיב המשתנה</u>

12. (א) הענקה ותשלום של תגמול משתנה יהיו תלויים בעמידה בקריטריונים שנקבעו מראש, אשר יקיימו, בין היתר, את התנאים להלן:

(1) הקריטריונים יהיו מבוססים על שילוב של ביצועי העובד, היחידה העסקית והתאגיד הבנקאי בכללותו. ביצועי היחידה העסקית יכללו מרכיב שישקף את השפעתה של תרומת היחידה העסקית לערך הכולל של יחידות עסקיות אחרות, ולא יתייחסו אליה במנותק מהתאגיד הבנקאי בכללותו.

(2) הקריטריונים יכללו משתנים פיננסיים, כגון, רווח מותאם לסיכון ולעלות ההון ומדדי סיכון, ויינתן גם משקל ראוי למשתנים לא פיננסיים, לרבות עמידה ביעדים כלליים של התאגיד הבנקאי בתחום ניהול הסיכונים ובתחום הציות לחקיקה, להוראות רגולטוריות ולנהלי התאגיד הבנקאי.

(3) הערכת הביצועים תהיה מבוססת על מדדי ביצוע ארוכי טווח.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), קריטריונים שנקבעו מראש יכולים לכלול מרכיב של שיקול דעת ובלבד שסכומו של מרכיב זה לא יעלה על שלוש משכורות חודשיות בשנה.

(ג) תמהיל אמצעי הענקה ותשלום של התגמול המשתנה (מזומן, מניות, מכשירים מבוססי מניות ואחרים), יהיה עקבי עם ניהול הסיכונים של התאגיד הבנקאי וייצור תמריצים המותאמים לאופק הזמן של הסיכון וליצירת ערך בטווח הארוך. במקרה של הענקת תגמול משתנה באמצעות אופציות, על ועדת התגמול לקיים דיון מנומק מדוע אמצעי זה עדיף על פני מניות, ולהציג את הנימוקים בפני הדירקטוריון.

ג. <u>הגבלת התגמול המשתנה כפונקציה של התגמול הקבוע</u>

13. (א) התגמול הקבוע יהווה חלק משמעותי מסך התגמול, על מנת לאפשר הפעלת מדיניות תגמול משתנה גמישה לחלוטין ומותאמת ביצועים, לרבות האפשרות שלא לשלם כלל תגמול משתנה.

בהתאם לאמור ייקבעו יחסים הולמים בין התגמול המשתנה לבין התגמול הקבוע שיקיימו את האמור להלן:

(1) התגמול המשתנה המרבי לא יעלה על 100% מהתגמול הקבוע עבור כל עובד.

(2) למרות האמור בסעיף קטן (1), בתנאים חריגים התאגיד הבנקאי רשאי לקבוע שהתגמול המשתנה המרבי יגיע עד ל-200% מהתגמול הקבוע. קביעה כאמור תלווה בהחלטה מנומקת ומפורטת של הדירקטוריון שתוגש, ככל שנדרש, לאישור האסיפה הכללית; החלטה כאמור תכלול, בין היתר, את פירוט הסיבות, מספר העובדים המושפעים, תפקידם וההשפעה על התאגיד הבנקאי.

(ב) בקביעת האיזון המתאים בין תגמול קבוע לתגמול משתנה יש להתחשב בניסיון, מומחיות, כישורים, בכירות, אחריות וביצועי העובד וכן להתחשב בצורך לעודד התנהגות התומכת במסגרת ניהול הסיכונים ובאיתנות הפיננסית ארוכת הטווח של התאגיד הבנקאי.

(ג) היחס בין התגמול המשתנה לתגמול הקבוע, עבור עובדים בפונקציות ניהול סיכונים, בקרה, ביקורת ופונקציות תומכות שונות, יטה יותר לטובת התגמול הקבוע בהשוואה ליחס זה אצל העובדים בפונקציות העסקיות.

(ד) ביישום סעיף זה, תגמול משתנה הינו זה המשויך לעובד שהוענק או שולם בגין שנה קלנדרית, ולרבות, תגמולים בגין סיום העסקה שסווגו כתגמול משתנה והפרשות סוציאליות בגין תגמול משתנה, אם ישנן.

13א. (א) למרות האמור בסעיף 13 לעיל, חברי הדירקטוריון, לרבות יושב ראש הדירקטוריון, יקבלו תגמול קבוע בלבד.

(ב) <u>תגמול יושב ראש הדירקטוריון</u>

(1) גובה התגמול של יושב ראש הדירקטוריון ייקבע ביחס לאופן התגמול של חברי הדירקטוריון בתאגיד הבנקאי ובהתחשב, בין היתר, בגודלו של התאגיד הבנקאי, ובמורכבות פעילויותיו;

(2) בטל.

(3) מבלי לגרוע מהאמור בסעיף קטן (1), תגמול של יושב ראש דירקטוריון בתאגיד בנקאי בלא גרעין שליטה יהיה בהתאם לתקנות הגמול בהתאמות הבאות:

א. תקנה 5 לתקנות הגמול לא תחול ויושב ראש הדירקטוריון יהיה זכאי לגמול שנתי בלבד, לרבות בעד השתתפותו בישיבות הדירקטוריון וועדותיו.

ב. תקנות 4(ב) ו- (ג) לתקנות הגמול לא יחולו, וסכום הגמול השנתי שלו יהיה זכאי יושב ראש הדירקטוריון לא יעלה על התגמול הכולל הממוצע של דירקטור מומחה בתאגיד הבנקאי כשהוא מוכפל ביחס הקובע שייקבע כמפורט בפסקה (ג).
לעניין זה –
**הגמול הכולל השנתי הממוצע של דירקטור מומחה בתאגיד בנקאי** יחושב על בסיס ממוצע הגמול הכולל (הן גמול השתתפות והן גמול שנתי כמשמעותם בתקנות הגמול) של כלל הדירקטורים בתאגיד הבנקאי, למעט יושב ראש הדירקטוריון, שהם דירקטורים מומחים, כהגדרת "דירקטור חיצוני מומחה", בתקנות הגמול בתקופה של שלש שנים שקדמו למועד החישוב;

ג. היחס הקובע

(1) ועדת התגמול תדון ותמליץ לדירקטוריון בקביעת היחס הקובע, ותפרט את האופן שבו הוא נקבע והנימוקים לקביעתו.

(2) הדירקטוריון, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול, ייקבע את היחס הקובע ויפרט את האופן שבו הוא נקבע והנימוקים לקביעתו, ויציג זאת לאסיפה הכללית במסגרת אישור התגמול של יושב הראש.

(3) היחס הקובע יתבסס על ההבדלים שבין מאפייני התפקיד של יושב ראש הדירקטוריון לבין זה של יתר הדירקטורים שמשליכים (1) על היקף הזמן שעל יושב ראש הדירקטוריון להקדיש לשם ביצוע תפקידיו כפי שקבע הדירקטוריון לפי סעיף 28(ו) להוראת ניהול בנקאי תקין מספר 301 לעומת היקף הזמן שעל יתר הדירקטורים להקדיש לשם ביצוע תפקידיהם ו- (2) על מרכיב האחריות שבביצוע המוטל על יושב ראש הדירקטוריון מעבר למוטל על יתר הדירקטורים.

בקביעת היחס הקובע על ועדת התגמול והדירקטוריון לתת דעתם גם למשותף ליושב ראש הדירקטוריון וליתר הדירקטורים, לרבות המרכיב האיכותי שבביצוע תפקידם, חובותיהם ואחריותם, ולרבות ההגבלות הנובעות מהאיסור להימצא בחשש של ניגוד עניינים, ולכך שהגמול הכולל השנתי של דירקטור בתאגיד הבנקאי מכסה הן את מרכיב הזמן שהוא נדרש להקדיש לשם ביצוע תפקידו, הן את כישוריו וניסיונו והן את מרכיב האחריות שבביצוע תפקידו. בהתאם יש לוודא שאין בקביעת היחס הקובע והנימוקים לו כדי להפחית או לגרוע מתפקידם ואחריותם של יתר הדירקטורים.

ד. על אף הקבוע בתקנה 4(ו) לתקנות הגמול, התאגיד הבנקאי רשאי לשלם ליושב ראש הדירקטוריון את הגמול השנתי ב-12 תשלומים חודשיים בתחילת כל חודש קלנדרי בעד החודש שקדם לו.

ה. בנוסף לקבוע בתקנה 6 לתקנות הגמול -

(1) התאגיד הבנקאי רשאי לשאת בהוצאות נסיעה וטלפון של יושב ראש הדירקטוריון בגין ביצוע תפקידיו, וכן בהוצאות לינה וכלכלה הכרוכות במישרין בביצוע תפקידיו, אם יידרשו, מחוץ לישראל;

(2) יושב ראש הדירקטוריון יהיה רשאי לעשות שימוש בשירותי המשרד והמנהלה של התאגיד הבנקאי לשם ביצוע תפקידו.

ו. יושב ראש הדירקטוריון לא יקבל, נוסף על התגמול שלו ולהחזר ההוצאות כאמור לעיל, כל תמורה, במישרין או בעקיפין, בשל כהונתו כיושב ראש הדירקטוריון או סיום כהונתו.

ז. ועדת התגמול תקבע שאין בתנאי הגמול של יושב ראש הדירקטוריון, על מכלול הזכויות והחובות הכרוכות בהם, כדי להוות זיקה בהתאם לפקודה או כדי לפגוע באי התלות ובעצמאות של יושב ראש הדירקטוריון.

(ג) <u>תגמול חברי הדירקטוריון האחרים</u>

תגמול כל הדירקטורים בתאגיד הבנקאי, למעט יושב ראש הדירקטוריון, ייקבע באופן זהה ובהתאם לאופן קביעת גמול דירקטור חיצוני על פי תקנות הגמול .

ד. <u>דחייה של תשלום התגמול המשתנה על פני מספר שנים</u>

14. כל תשלום של תגמול משתנה, לרבות תגמול משתנה שהוענק בצורת מניות ומכשירים מבוססי מניות, יהיה כפוף להסדרי דחייה, אשר יקיימו את התנאים להלן:

(א) לפחות 50% מסך המרכיב המשתנה המשויך לעובד שהוענק בגין שנה קלנדרית ידחה. שיעור הרכיב הנדחה יעלה בהתאם לבכירות ולתפקידו של העובד המרכזי וככל שמשקלו של התגמול המשתנה בתגמול הכולל וסכומו המוחלט גדולים יותר.

(ב) תקופת הדחייה של סך המרכיב המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לא תפחת משלוש שנים, ותעלה בהתאם לבכירות ולתפקידו של העובד המרכזי וככל שמשקלו של התגמול המשתנה בתגמול הכולל וסכומו המוחלט גדולים יותר.

(ג) קצב ההבשלה של סך המרכיב המשתנה שהוענק בגין שנה קלנדרית לא יהיה מהיר יותר מקו ישר.

(ד) תשלום בפועל בגין תגמולים משתנים נדחים יותאם לביצועים, פיננסיים ולא פיננסיים, כפי שהתממשו בדיעבד על פני התקופה ובכפוף גם לאמור בסעיף 11(ד) לעיל.

(ה) סיום העסקה לא יביא לתשלום מוקדם של תגמולים נדחים הנמצאים תחת הסדרי דחייה.

(ו) על אף האמור לעיל, אין חובה לדחות תשלומו של תגמול משתנה שהוענק בשנה קלנדרית מסוימת:

(1) עבור עובד מרכזי שתגמולו עומד בדרישות חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים בעניין תקרת התגמול, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לעובד המרכזי בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 40% מהתגמול הקבוע באותה שנה;

(2) עבור עובד מרכזי בתאגיד הנשלט ע"י תאגיד בנקאי ואשר תגמולו עולה על התקרה שנקבעה בחוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים, כאשר סך התגמול המשתנה שהוענק לעובד המרכזי בגין השנה הקלנדרית אינו עולה על 1/6 מהתגמול הקבוע באותה שנה.

ה. <u>תגמולים אחרים</u>

15. (א) תאגיד בנקאי לא יעניק ולא ישלם תגמולים משתנים במהותם שאינם מותני ביצועים, למעט:

(1) מענק חתימה לעובד מרכזי חדש בקבוצה הבנקאית, המוגבל לשנת העבודה הראשונה;

(2) מענק שימור לעובד מפתח, שאינו "נושא משרה" כהגדרתו בחוק החברות.

לעניין זה, מענק המותנה אך ורק בהשלמת תקופת העסקה שהוגדרה מראש או אשר נועד להבטיח המשך העסקה (לדוגמה, מענק הישארות או מענק שימור) הינו תגמול משתנה שאינו מותנה ביצועים.

(ב) תגמולים בגין סיום העסקה מעבר לקבוע בתנאי ההעסקה של כלל עובדי התאגיד הבנקאי, ייקחו בחשבון את הביצועים בפועל על פני זמן וסיבת סיום ההעסקה, ויסווגו בהתאם כתגמול משתנה. תשלום תגמולים כאמור יהיה כפוף להסדרי דחיית תשלומים מעבר למועד עזיבת העובד המרכזי על פני תקופה מינימאלית שלא תפחת מ-3 שנים ואשר תגדל בהתאם לבכירותו ולתפקידו, וכמו גם להפעלת מנגנוני התאמה לביצועים בדיעבד (ex-post), כדי להבטיח שאינם מעודדים לקיחת סיכוני יתר.

**אופן התשלום לעובדים מרכזיים**

16. כל התגמולים לעובדים מרכזיים, למעט דירקטורים, ישולמו באופן ישיר לעובדים אלו, ולא דרך תאגיד או גוף אחר כלשהו.

**גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד**

17. (א) תגמולים משתנים לעובדי התאגיד הבנקאי העוסקים בשיווק או במכירה של מוצרים ושירותים, או במתן שירות או ייעוץ ללקוחות התאגיד הבנקאי, יהיו עקביים עם ניהול הסיכונים של התאגיד הבנקאי. בפרט, יש לוודא כי תגמולים אלו אינם מעודדים יחס לא הוגן במסגרת הקשר עם הלקוח, למשל, מכירת מוצר שאינו מתאים ללקוח, מסירת מידע חסר או מטעה, ועוד.

(ב) תאגיד בנקאי יוודא כי תנאי התקשרות למיקור חוץ עם גורמים העובדים מול לקוחות התאגיד (כגון, עורכי דין העובדים מול לווים בקשיים ומקדמי מכירות הנשכרים לצורך שיווק מוצרים) לא יכללו מנגנונים המגבירים את חשיפת התאגיד לסיכונים ו/או מגבירים את ניגוד העניינים בין התאגיד ו/או לקוחותיו לבין נותן השירות במיקור חוץ.

**הנחיות נוספות בנוגע לתגמול**

18. (א) תאגיד בקבוצה בנקאית לא יישא בעלויות העסקתו של נושא משרה בכירה או של עובד בתאגיד בשל כהונתם בתפקיד בתאגיד אחר בקבוצה. משמע, על כל תאגיד בקבוצה לשאת בעלויות נושא המשרה הבכירה או העובד שלו, בהתאם להיקף המשרה, הסמכות והאחריות בתפקידו זה.

אין בהנחייה זו משום איסור על תשלום בפועל של התגמול בידי תאגיד אחד בקבוצה הבנקאית.

(ב) עובד מרכזי לא יקבל תגמול בכל צורה שהיא מבעל/י היתר השליטה או ממחזיק מהותי בתאגיד הבנקאי, לרבות קרוביהם או תאגידים בשליטה של מי מהם, שאינם משתייכים לקבוצה הבנקאית.

לעניין זה, "בעל היתר שליטה" ו"מחזיק מהותי" כמשמעותם בחוק הבנקאות (רישוי), התשמ"א-1981.

סעיף קטן זה לא יחול על דירקטור שאינו "דירקטור חיצוני", אך יחול על יושב ראש הדירקטוריון.

**<u>עדכונים</u>**

| חוזר 06 מס' | גרסה | פרטים | תאריך |
|---|---|---|---|
| 2403 | 1 | הוראה מקורית | 19.11.13 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2484 | 2 | עדכון | 13.8.15 |
| 2514 | 3 | עדכון | 29.9.16 |
| 2580 | 4 | עדכון | 13.11.18 |
| 2669 | 5 | עדכון | 30.09.21 |
| 2682 | 6 | עדכון | 12.12.21 |
| 2703 | 7 | עדכון | 10.04.22 |