

חברת השקעות דיסקונט בע"מ ("החברה")

8-15 ביולי 2019

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ
באמצעות המגנ"א

לכבוד
רשות ניירות ערך
באמצעות המגנ"א

ג.א.נ.

הנדון: דוח מיידי משלים בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ולחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ("הדוח")

החברה מודיעה בזאת על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), שתתקיים ביום ד', 24 ביולי 2019, בשעה 15:00, במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל-אביב, לשם דיון וקבלת החלטות בנושאים שעל סדר היום, כמפורט בדוח זה להלן.

א. הנושאים שעל סדר יומה של האסיפה הכללית

1. תמצית הנושא שעל סדר היום וההחלטה המוצעת - אישור מדיניות תגמול:

אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, הכל כמפורט בחלק ב' להלן. מדיניות התגמול המוצעת, מצורפת כנספח א' לדוח זה ("המדיניות המוצעת"). לשם הנוחות תמצית השינויים העיקריים במדיניות המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקודמת מצורפת כנספח ב' לדוח זה. נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המוצעת, בנוסח המצורף כנספח א' לדוח, וזאת לתקופה של שלוש (3) שנים החל מיום 30 במאי, 2019, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הכל כמפורט בחלק ב' להלן.

ב. פרטים נוספים הנדרשים לעניין ההחלטה המוצעת בסעיף 1 לחלק א' לדוח זה לעיל – אישור מדיניות תגמול

2. מדיניות התגמול הקודמת

ביום 21 בדצמבר 2015 אושרה מדיניות התגמול הקודמת על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות ("מדיניות התגמול הקודמת"). מדיניות התגמול הקודמת פורסמה במסגרת דוח מיידי (משלים) על כינוס אסיפה מיום 18 בדצמבר 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-183423).

3. מדיניות התגמול המוצעת

2.1. ביום 30 במאי 2019 ביום 15 ביולי 2019 אישרו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, את מדיניות התגמול המוצעת, המובאת לאישור האסיפה בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות לאישור האסיפה הכללית.

2.2. יצוין, כי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בחנו את תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של נושאי המשרה בחברה ביחס למדיניות התגמול המובאת לאישור. תנאי הכהונה וההעסקה של נושאי המשרה בחברה במועד זה תואמים את עקרונות המדיניות המוצעת.

2.3. המדיניות המוצעת תעמוד בתוקפה לשלוש (3) שנים החל מיום 30 במאי 2019.

יצוין, כי נכון לשנת 2018, היחס בין שכרם של המנכ"ל והסמנכ"לים בחברה לשכר הממוצע והחציוני בחברה הינו כמפורט בטבלה להלן:

נושא משרה	יחס לממוצע	יחס לחציוני
מנכ"ל	9.08	16.78
סמנכ"לים	2.84	5.26

היחסים שלעיל חושבו על בסיס עלות שנתית של החברה לשנת 2018 בגין שכר (100% תשלומי שכר, ללא חלוקה בהתאם להסכם השירותים הקיים בין החברה לבין אי די בי חברה לפתוח בע"מ. לפרטים נוספים אודות הסכם השירותים האמור, ראו בהכללה על דרך ההפניה, דוח מידיי על כינוס אסיפה מיום 19 במרס 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-024229) וכן דוח מידיי על תוצאות אסיפה לאישור עסקה עם בעל שליטה מיום 30 באפריל 2019 (מס' אסמכתא: 2019-01-041647)), בתקנון לשנה מלאה, לרבות מענקים ששולמו לעובדים בגין שנת 2018 וכן רכיבים הוניים לנושאי משרה שזקפו בספרי החברה לשנת 2018. בחישוב נכללו כל עובדי החברה שעבדו במהלך שנת 2018, בתקנון לשנה מלאה (ולרבות עובדים שעזבו).

לאור היות החברה חברת אחזקות בעלת מטה ניהולי מצומצם, ובהתחשב בתחומי האחריות המוטלים בהתאם על כל נושא משרה, להערכת ועדת התגמול והדירקטוריון ליחסים כאמור משמעות פחותה בחברה. ועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי ליחסים אלה אין השפעה על יחסי העבודה בחברה.

4. עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הקודמת

ראו תמצית השינויים העיקריים במדיניות המוצעת ביחס למדיניות הקודמת, המצורפת **כנספת ב'** לדוח.

5. אופן יישום מדיניות התגמול הקודמת של החברה

כל הסכמי ההעסקה והתגמול לנושאי משרה בחברה (מנכ"ל וסמנכ"לים) תואמים את מדיניות התגמול הקודמת וכל התשלומים לנושאי משרה החל ממועד אישור מדיניות התגמול הקודמת נעשו בהתאם להוראותיה. להלן טבלה ובה השוואה בין התקרות במדיניות התגמול הקודמת לבין השכר המשולם בפועל (נכון למועד פרסום דוח זה) למנכ"ל ויו"ר הדירקטוריון בחברה:

רכיב קבוע		רכיב משתנה – מענק		
תשלום בפועל (באלפי ש"ח)	תקרה במדיניות תגמול הקודמת	תשלום בפועל (באלפי ש"ח)	תקרה במדיניות תגמול הקודמת	
170	190200	ל.ר.	12	מנכ"ל
גמול דירקטורים בהתאם לתקנות	ל.ר.	ל.ר.	ל.ר.	יו"ר דירקטוריון

לא קיימים בחברה הסכמי העסקה של נושאי משרה אשר אינם בהתאם למדיניות התגמול הקודמת של החברה או למדיניות התגמול המוצעת.

6. נימוקי ועדת התגמול והדירקטוריון לאישור מדיניות התגמול המוצעת

6.1 השיקולים שהנחו את חברי ועדת התגמול והדירקטוריון החברה בהחלטתם לאשר את מדיניות התגמול המוצעת הינם קידום מטרות החברה, תכנית העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה בחברה, בהתחשב, בין היתר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה, גודל החברה ואופי פעילותה בדגש על בחינת תרומתם של נושאי המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של כל נושא משרה תוך יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים.

6.2. יצוין, כי המדיניות המוצעת נקבעה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה תוך בחינת השיקולים הנדרשים בהתאם להוראות סעיף 267ב לחוק החברות ובהתאם לתוספת הראשונה א' לחוק החברות.

6.3. המדיניות המוצעת תאפשר לחברה לגייס ולשמר מנהלים איכותיים שהינם הבסיס האיתן לניהול החברה, בין היתר, לאור מבנה כח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם של נושאי המשרה בה ופועלם להמשך פיתוח ולהצלחתה של החברה לאורך זמן.

6.4. המדיניות המוצעת גובשה לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה אשר שקלו את מידת התאמתה של המדיניות המוצעת כאמור לאופן ניהולה של החברה בפועל, ותוך הסתייעות ביועצים חיצוניים, ולרבות יועץ חיצוני בלתי תלוי המתמחה בתגמול בכירים ובגיבוש מדיניות תגמול לנושאי משרה.

6.5. התיקונים למדיניות מאמצים בחלקם את ההקלות שנקבעו בחוק החברות ביחס לתנאי העסקה של נושאי משרה, וכוללים, בין היתר, הוראה לפיה שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של סמנכ"ל יהיה טעון אישור של המנכ"ל בלבד כל עוד תנאי כהונתו והעסקתו אינם חורגים מהתקרות הנקובות במדיניות התגמול, כאשר ביחס למנכ"ל, יחולו הוראות אלו בשינויים הנדרשים ביחס לתנאים שאושרו למנכ"ל על-ידי האסיפה הכללית. כמו כן, התיקונים מאפשרים את הגמישות הנדרשת לצורך התקשרות בפוליסות ביטוח אחריות לנושאי משרה באופן התואם את ההקלות הקבועות בנושא מדיניות תגמול בחקיקה.

6.6. תנאי הסף שנקבעו במדיניות התגמול הותאמו לעקרונות המקובלים בשוק ביחס לדרישה לתשואה על ההון מינימאלית. כן, בשים לב למאפייני החברה, הפועלת כחברת החזקות, סברו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי קביעת תנאי סף בנוגע ליחס המינוף שלה (LTV) הינו מתאים ומתבקש בשים לב תחום פעילות ומאפייני החברה.

6.7. לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במדיניות המוצעת ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי הם בדעה לפיה המדיניות המוצעת הינה סבירה, הוגנת, ועולה בקנה אחד עם תכליתו של תיקון 20 לחוק החברות והקלות החקיקה, משקפת את צרכי החברה ומשרתת את טובתה.

6.8. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה לאישור המדיניות המוצעת.

7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ודירקטורים העשויים להיחשב

בעלי עניין אישי ומהות עניין אישי זה

7.1. -בהחלטת ועדת התגמול לאשר את מדיניות התגמול המוצעת מיום 30 במאי 2019 ומיום 15 ביולי 2019 השתתפו: ה"ה משה (מוץ) מטלון (דח"צ), לילי אילון (דב"ת) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

7.2. בהחלטת הדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת מיום 30 במאי 2019 ומיום 15 ביולי 2019 השתתפו: ה"ה אדוארדו אלשטיין, אלחנדרו אלשטיין, סאול זאנג, שולם לפידות, יוסף זינגר, לילי אילון (דב"ת), משה (מוץ) מטלון (דח"צ) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

7.3. לכל הדירקטורים עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שמדיניות התגמול קובעת הוראות בנוגע לתנאי כהונתם והעסקתם. כמו כן, שולם לפידות הינו דירקטור המכהן כמנכ"ל החברה, אשר תנאי כהונתו והעסקתו מושפעים אף הם ממדיניות התגמול.

ג. פרטים נוספים אודות ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית

8. זימון אסיפה כללית מיוחדת, מיקומה; מועדה וביצועה; מניין חוקי

האסיפה הכללית המיוחדת תתכנס ביום ד', 24 ביולי 2019, בשעה 15:00, במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל-אביב. המניין החוקי לקיום האסיפה הכללית הוא נוכחות של לפחות שני (2) בעלי מניות, בעצמם או על-ידי שלוח, המחזיקים 25% לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לפתיחת האסיפה ("מניין חוקי"). לא נכח מניין חוקי באסיפה הכללית בתום מחצית השעה מהמועד שנקבע לתחילת האסיפה, תידחה האסיפה ליום ד', 31 ביולי 2019, באותו המקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית"). באסיפה נדחית יתהווה מניין חוקי בשעה שיהיו נוכחים בפתיחת האסיפה, בעצמם או על-ידי שלוח, שני (2) בעלי מניות שלהם 25% לפחות מזכויות ההצבעה, תוך מחצית השעה מן המועד שנקבע לתחילת האסיפה הנדחית. לא נכח מניין חוקי כאמור באסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה אם נוכחים בה לפחות שני בעלי מניות שלהם בסה"כ 10% מזכויות ההצבעה בחברה.

9. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום

הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 1 לעיל הינו רוב לפי סעיף 267א. (ב) לחוק החברות, קרי רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:

(א) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

10. המועד הקובע; זכאות להצביע; הוכחת בעלות; כתב הצבעה

המועד הקובע – המועד הקובע לקביעת הזכאות של בעלי המניות להצביע באסיפה הכללית לפי סעיף 182 לחוק החברות ולפי תקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו–2005 ("תקנות כתבי הצבעה"), הינו תום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ שיחול ביום ה', 6 ביוני 2019 ("המועד הקובע").

אופן ההצבעה – כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, זכאי להצביע באסיפה בעצמו, באמצעות בא-כוח, ובאמצעות כתב הצבעה כמשמעותו בסעיף 87 לחוק ושנוסחו מצורף לדוח זימון אסיפה זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 117(1) לחוק החברות (קרי, מי שלזכותו רשומה אצל חבר בורסה מניה ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על-שם חברה לרישומים) ("בעל מניות לא רשום") זכאי גם להצביע באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית הפועלת לפי סימן ב' לפרק ז'2 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח–1968 ("הצבעה אלקטרונית"), "מערכת ההצבעה האלקטרונית" ו-"כתב הצבעה אלקטרוני", בהתאמה).

בא-כוח להצבעה – בעל מניה רשאי למנות בא כוח להצביע במקומו, אשר אינו חייב להיות בעל מניה בחברה. המסמך הממנה בא כוח להצבעה יערך בכתב ("כתב המינוי") וייחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, ייחתם כתב המינוי בדרך המחייבת את התאגיד. מזכיר החברה רשאי לדרוש כי יימסר לחברה לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו, בדבר זהות החותם, ואם הממנה הוא תאגיד, גם בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המינוי או העתק מתאים הימנו, להנחת דעתו של הדירקטוריון, יופקד במשרד הרשום של החברה **לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני תחילת האסיפה או האסיפה הנדחית**, לפי העניין, שבה מתכוון בא הכוח להצביע על יסוד אותו כתב מינוי. על-אף האמור לעיל, יושב ראש האסיפה רשאי, לפי שיקול דעתו, לקבל כתב מינוי כאמור, גם לאחר המועד האמור, אם מצא זאת לראוי, לפי שיקול דעתו. לא התקבל כתב המינוי כאמור בתקנה זו לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה. כתב המינוי יציין את מספר המניות שבגינן הוא ניתן. כתב מינוי יהיה תקף גם לגבי כל אסיפה נדחית של אסיפה שאלה מתייחס כתב המינוי, ובלבד שלא צוין אחרת בכתב המינוי.

כתב הצבעה אלקטרוני – כאמור לעיל בעל מניות לא רשום זכאי להצביע גם באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר **עד (6) שש שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית**.

הצבעה בכתב באמצעות כתב הצבעה והודעות עמדה – בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית לאישור ההחלטות אשר על סדר היום של האסיפה הכללית גם באמצעות כתב ההצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לדוח זה.

ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שיינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך, בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, בכתובת: <http://maya.tase.co.il> ("אתר הבורסה"). כל בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה).

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) **עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית**. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כמו כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור להלן.

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על-ידי בעלי המניות של החברה הינו **עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה**.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, אם הצביע בעל מניות ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה, הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעתו באמצעות כתב הצבעה.

אישור בעלות – בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

זיקה או מאפיין אחר של בעל המניות – קודם להצבעה בהחלטות המוצעות שעל סדר היום, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח זה או בכתב ההצבעה האלקטרוני, לפי העניין. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי החלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא יימנה. הצביע בעל מניה בהחלטה האמורה באמצעות כתב מינוי, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם בא הכוח על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב ההצבעה המצורף לדוח.

בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב ההצבעה, בכתב ההצבעה האלקטרוני ו/או בייפוי הכוח, האם הינו בעל עניין בחברה, נושא משרה בכירה, משקיע מוסדי אם לאו.

שינויים בסדר היום; המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום על-ידי בעל מניות – לאחר פרסום דוח זימון זה יתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות העמדה בדיווחי החברה שיתפרסמו באתר ההפצה.

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה (7) ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה (7) ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

11. פרטים על נציג החברה לענין הטיפול בדוח המייד

נציגי החברה לענין הטיפול בדוח זה הינם מזכירת החברה, עו"ד לאריסה כהן, טלפון: 03-6075666, פקס: 03-6075866 ועו"ד איילת קרישפין, טלפון: 03-6074444, פקס: 03-6074422.

12. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, וכן בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות שעל סדר היום במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, לאחר תיאום מראש עם נציג החברה לדוח, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנזכר לעיל.

בכבוד רב,

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

שם החותם ותפקידו: אהרון קאופמן, סמנכ"ל ויועץ משפטי

נספחים:

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת
נספח ב' – תמצית השינויים העיקריים במדיניות המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקודמת

נספח א' – מדיניות התגמול המוצעת

מתווה מדיניות תגמול נושאי משרה

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

מאי 2019

מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות החברה בנוגע לתגמול שיקבלו מהחברה נושאי המשרה של החברה, מרכיביו ואופן קביעתו, בהתאם לתיקון 20 לחוק החברות, התשנ"ט 1999 (להלן: "תיקון 20").

אימוץ מדיניות התגמול על ידי החברה אינו מקנה כל זכות לנושאי המשרה בה. מדיניות התגמול הינה כלי בידי החברה אשר במסגרתה תוכל במידת הצורך לתמרץ ולתגמל את נושאי המשרה. רכיבי התגמול אותם יהיו נושאי המשרה בחברה זכאים לקבל מהחברה יהיו אך ורק אלו שאושרו לגביהם באופן פרטני על ידי האורגנים המוסמכים לכך בחברה ובכפוף להוראות כל דין. קביעת מדיניות התגמול של החברה ופרסומה נועדו להגביר את מידת השקיפות של פעילות החברה בכל הקשור לתגמול נושאי המשרה שלה ולשפר את יכולתם של כלל בעלי המניות להביע את דעתם ולהשפיע על מדיניות התגמול של החברה.

תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול נכנסה לתוקפה לראשונה ביום 23 באוקטובר 2013, מועד אישורה ע"י האסיפה הכללית, ותוקנה בחודש דצמבר 2015. כעת, עם פקיעת תוקפה של המדיניות הקודמת, מובאת מדיניות חדשה לאישור, שתוקפה הינו לשלוש שנים החל מיום 30.5.2019. למען הסר ספק, יובהר כי יעדים אשר נקבעו לנושאי המשרה בגין שנת 2019 בקשר לתגמול משתנה במזומן נקבעו בהתאם לעקרונות המפורטים במדיניות תגמול זו.

וועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול ועדכניותה אחת לשלוש שנים וכפי שיידרש מעת לעת בהתאם להוראות הדין, ותמליץ לדירקטוריון החברה על עדכון או הארכת תוקפה וכן תבחן את יישומה.

במועד כניסתו לתוקף של תיקון 20 ובמועד אישור מסמך מדיניות תגמול זה על ידי דירקטוריון החברה, קיימים בחברה מנגנוני תגמול לנושאי משרה המועסקים על ידי החברה (להלן: "נושאי המשרה"), אשר החברה מחויבת להם מכוח הסכמי עבודה שנכרתו בינה לבינם, ואין במסמך מדיניות זה כדי לגרוע מזכויות קיימות של נושאי משרה בחברה על פי הסכמי עבודה שנכרתו עמם כאמור.

יחד עם זאת, תשאף החברה במסגרת חידושים של הסכמי עבודה עם נושאי משרה קיימים ובמסגרת כריתת הסכמי עבודה חדשים, להטמיע וליישם את עקרונות מדיניות התגמול הנכללים להלן, בכפוף לאפשרותה של החברה לחרוג ממדיניות תגמול זו, ככל שיידרש ובכפוף להוראות הדין.

מדיניות תגמול זו תחול אך ורק על נושאי המשרה (כהגדרתם בחוק החברות) בחברה ותהא בתוקף לתקופת הזמן המקסימלית האפשרית בהתאם לקבוע בדין בעת הרלוונטית.

אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאושרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובכלל זה, על ידי המנכ"ל, בוועדת התגמול ו/או בדירקטוריון של החברה, וככל הנדרש – גם באסיפה הכללית של החברה, בהתאם להוראות תיקון 20.

עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. מדיניות התגמול משקפת יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. המדיניות מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, תכניות עבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי של הרכיבים המשתנים מסך חבילת התגמול, על מנת להגן על החברה מפני לקיחת סיכונים מיותרים על ידי נושאי משרה תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור נושאי המשרה בחברה.

2. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה (בין היתר, לאור מבנה כוח האדם המצומצם של החברה ומעמדם ותפקידם הבכיר של נושאי המשרה), המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.
3. בקביעת רכיבים משתנים בתנאי כהונה והעסקת נושאי המשרה במדיניות התגמול באה לידי ביטוי תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה.
4. בעת קביעת המדיניות, נלקחו בחשבון לגבי כל אחד מנושאי המשרה: השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר שנחתמו עימו.
5. מדיניות התגמול משקפת התייחסות לגודל החברה ואופי ומורכבות פעילותה.
6. המדיניות תחול על כלל נושאי המשרה בחברה כהגדרתם בחוק החברות.

מדיניות התגמול

כללי

ככלל, תכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדי הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכניות עבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

מטרות מדיניות התגמול:

- א. קידום מטרות החברה, תכניות עבודה שלה ומדיניותה, בראיה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

- א. התחשבות בהשכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של המועמד לכהונה או נושא המשרה המכהן;
- ב. התחשבות בתפקיד, בתחומי אחריות, בתקופת העסקה ובהסכמי העסקה שנחתמו עם נושא המשרה (ככל שלא מדובר בנושא משרה חדש);
- ג. גודל החברה ואופי פעילותה;
- ד. המלצת הממונה של נושא המשרה (ולגבי מנכ"ל החברה – המלצת יו"ר הדירקטוריון);
- ה. תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, והכל בראיה ארוכת טווח ובהתאם לתפקידו של נושא המשרה (לעניין רכיבי תגמול משתנים);
- ו. יחס לרמת ההשתכרות של עובדי החברה ומנהליה – בעת אישור תגמול לנושא משרה, יוצגו נתונים אודות: (1) התגמול של נושאי משרה ברמה דומה בחברה (ככל שרלבנטי); (2) התגמול של נושא המשרה הקודם באותו תפקיד (ככל שרלבנטי) (3) עלות החברה בגין השכר הממוצע והשכר החציוני של עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים אצל החברה והיחס בין כל אחד מאלה לבין התגמול שמוצע לאשר לנושא המשרה – בהקשר זה תיבחן השפעת הפער בין תנאי הכהונה של נושאי המשרה לבין תנאי השכר של שאר העובדים בחברה, על יחסי העבודה בחברה;

ז. השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות, ככל שניתן ורלוונטי בנסיבות הענין. חברות ההשוואה תיבחרנה על פי אמות המידה הבאות, ככל שניתן, בכפוף למגבלות גודל השוק בישראל, אשר אינו כולל חברות רבות הדומות בתחום ובהיקף פעילותה של החברה:

1. חברות הנסחרות בבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ (כאמור, בשים לב למגבלות הקשורות בגודל השוק בישראל, וככל שרלוונטי בנסיבות העניין ומקום שאין מדגם מספק של חברות הנסחרות בבורסה כאמור, חברות ההשוואה עשויות לכלול גם חברות שאינן נסחרות בבורסה).

2. חברות מענף ההשקעות ואחזקות או בעלות אופי פעילות ו/או מבנה ניהול/אחזקות דומה.

3. חברות בעלות פרמטרים דומים כגון היקף הנכסים ו/או שווי שוק ו/או הכנסות ו/או הון עצמי.

ח. מצבה העסקי, התפעולי, הארגוני והכספי של החברה והאתגרים העומדים בפניה.

להלן יפורטו קווים מנחים של מדיניות התגמול בחברה כפי שאושרה, לאחר המלצה של ועדת התגמול, על ידי הדירקטוריון, בכל הנוגע לרכיבי תכניות התגמול שיקבלו נושאי המשרה מהחברה:

1. רכיבי שכר קבוע

1.1 שכר קבוע – נועד לתגמל את נושא המשרה עבור הזמן אותו הוא משקיע בביצוע תפקידו בחברה באופן שוטף. שכר קבוע משקף הן את כישוריו וניסיונו המקצועי של נושא המשרה והן את הגדרת תפקידו ורמת תפקידו בחברה, לרבות הסמכות והאחריות הנובעות ממנה.

להלן פירוט השכר החודשי המקסימאלי לנושא משרה (עבור משרה מלאה, במונחי ברוטו) בחתך דרגה:

שכר ברוטו חודשי מקסימלי	דרגת נושא משרה
150	יו"ר דירקטוריון
190 175	מנכ"ל
120	סמנכ"ל

- החברה שומרת לעצמה את הזכות להצמיד את התקרות הנ"ל ואת שכרם בפועל של נושאי המשרה למדד המחירים לצרכן.

- ככל שנושא משרה מועסק/נותן שירותים בהיקף של משרה חלקית, יבוצעו ההתאמות הנדרשות לתקרות השכר הקבוע כמפורט לעיל.

- ביחס ליו"ר הדירקטוריון וסמנכ"ל בחברה, סטייה מהתקרות המפורטות לעיל, של 5% בשנה הראשונה למדיניות, של 10% בשנה השנייה למדיניות, ושל 15% בשנה השלישית למדיניות, בנטרול רכיב ההצמדה, לא יחשבו כחריגה מהוראות מדיניות התגמול של החברה.

- ביחס למנכ"ל החברה, לא תתאפשר סטייה בשיעור כלשהו מהתקרה המפורטת לעיל, למעט רכיב ההצמדה.

1.2 תנאים נלווים – במסגרת תנאי כהונה והעסקה של נושאי המשרה, נכללים תנאים נלווים והפרשות סוציאליות בהתאם לחוק ולנהוג בחברה. תנאים נלווים כוללים, בין היתר, חופשה,

הבראה, הפרשות לתגמולים ולפיצויים והפרשה לקרן השתלמות. עם סיום העסקתו יהא זכאי נושא המשרה לפדות את ימי החופשה שנצברו לו בהתאם לנהלים המקובלים בחברה כפי שיאושרו מעת לעת על ידי האורגנים המוסמכים.

החברה רשאית להעמיד לרשות נושא המשרה, במסגרת מילוי תפקידו, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא וכיו"ב, כפי שתקבע החברה. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם.

החברה רשאית לקבוע בהתקשרותה עם נושא המשרה כי היא תישא בחלק או בכל הוצאות נושא המשרה אשר נעשו לצורך מילוי תפקידו, לרבות טלפון, אינטרנט, אש"ל (בארץ ומחוצה לה ולרבות תשלום בגין לינה ודיור), אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, סקר רפואי, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם. החברה רשאית לקבוע כי היא תישא בכל ההוצאות הכרוכות בתנאים נלווים אלה, לרבות גילום המס בגינם.

באשר לנושאי משרה אשר יספקו לחברה שירותים במסגרת הסכם שירותים עם חברה בשליטתם, התשלום יבוצע כנגד חשבונית שסכומה יבוסס על השכר הקבוע וכלל התנאים הנלווים וההטבות.

2. מענק חתימה/שימור

לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענק/י חתימה ו/או מענקי שימור לנושא משרה בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו פעם אחת לכל נושא משרה בתקופה של מדיניות התגמול. יובהר כי, מענק/י החתימה/השימור אינם נכללים במסגרת התקרות המצוינות בסעיף 4.4 להלן.

3. הודעה מוקדמת; מענק פרישה/הסתגלות ופיצויים

להלן פירוט אודות תקופת ההודעה המוקדמת המקסימאלית וכן מענקי הפרישה המקסימליים אשר עשויים להיות מוענקים לנושאי משרה בחברה, במונחי מספר חודשי עלות שכר:

דרגת נושא משרה	הודעה מוקדמת	מענק פרישה/הסתגלות (ישולם בכפוף לכך שנושא המשרה יכהן בתפקידו לפחות 12 חודשים)	פיצויים
מנכ"ל	עד 9 חודשי עלות	עד 6 חודשי עלות	בהתאם להוראות הדין
סמנכ"ל	עד 6 חודשי עלות	עד 6 חודשי עלות	בהתאם להוראות הדין

- לגבי מנכ"ל החברה, יובהר כי תקופת ההודעה המוקדמת ומענק הפרישה/הסתגלות גם יחד, לא יעלו על 12 חודשי עלות.
- ועדת התגמול, ביחס למנכ"ל, והמנכ"ל, ביחס לנושאי משרה כפופי מנכ"ל, יהיו רשאים לדרוש מנושא המשרה להמשיך בתפקידו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת או לסיימו קודם לתום תקופת ההודעה המוקדמת (ולשלם לו את התמורה המגיעה לו חלף ההודעה המוקדמת). במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת (לרבות תקופה בה לא יעבוד בפועל), יהיה זכאי נושא המשרה לכל התנאים הסוציאליים ותנאי השכר שלו, לרבות שימוש ברכב. המנכ"ל או ועדת התגמול, לפי העניין, יהיו רשאים לקבוע הוראות שונות ביחס לתקופת ההבשלה בתקופה זו.

- דירקטוריון החברה יחליט בדבר תנאי פרישה של נושא משרה המועסק בחברה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות, בין היתר, לפרמטרים הבאים, ככל שרלוונטיים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).
- בשל סיום העסקתם מכל סיבה יהיו זכאים נושאי המשרה לפיצויים בהתאם להסכמי העסקתם עד לגובה פיצויי פיטורים הקבוע בחוק (למעט במקרה של סיום ההעסקה בשל סיבה השוללת על פי דין זכאות לפיצויי פיטורים).

4. תגמול משתנה במזומן ("בונוס")

4.1 כללי

הרכיב המשתנה ישקף את תרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה, בראיה ארוכת טווח, על פי קריטריונים הניתנים למדידה ו/או על קריטריונים נוספים שאינם ניתנים למדידה הנקבעים בהתאם לתפקידו ותרומתו של נושא המשרה (קרי על פי שיקול דעת). הרכיב המשתנה יקבע בהלימה לביצועי החברה וביצועיו האישיים של נושא המשרה אל מול היעדים שהוגדרו לו במסגרת מילוי תפקידו על פי תחומי אחריותו.

מדיניות התגמול של החברה הינה כי ניתן משקל משמעותי לעמידה ביעדים, המשקפים את מטרות החברה ו/או האסטרטגיה של החברה. יעדי החברה מבטאים את הצלחת החברה בכללותה למימוש תכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמל נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

במניין היעדים המדידים יכללו יעדים המשקפים את מטרות החברה והאסטרטגיה שלה בטווח הקצר והארוך על מנת ליצור זהות אינטרסים בין החברה, בעלי המניות ונושאי המשרה, בקידום מטרות החברה והאסטרטגיה שלה כאמור.

חלק המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק, כמפורט בסעיף 4.4 להלן.

4.2 מנגנון חישוב המענק

בכפוף להתקיימות תנאי הסף למענק השנתי, כמפורט בסעיף 4.3 להלן, נושאי המשרה בחברה יהיו זכאים למענק שנתי אשר מטרתו לתגמל את נושא המשרה עבור תרומתו להשגת יעדי החברה בראייה שנתית ורב שנתית. חישוב המענק יעשה על בסיס העמידה בקריטריונים מדידים וקריטריונים איכותיים כמפורט להלן-

א. **יעדים כלל חברתיים** - רכיב זה עשוי לכלול, בין היתר, עמידה בקריטריונים מדידים (לרבות פיננסיים) שונים על בסיס דוחותיה הכספיים השנתיים המאוחדים של החברה, חברה בת או חטיבה מסוימת של הקבוצה כדוגמת רווח לפני מס, רווח נקי/רווח נקי המיוחס לבעלי המניות של החברה, Net Debt/Portfolio Value -LTV, תשואה על ההון, תשואת מניה, תזרים מזומנים, היקף ותנאי מסגרות אשראי, שווי נכסי נקי (NAV), יחסי מינוף שונים.

ב. **יעדים אישיים** - רכיב זה עשוי לכלול, בין היתר, עמידה ביעדים עסקיים, יעדי התייעלות, יעדי תכנון וביצוע מחלקתיים וכלל חברתיים, מדידים ושאינם מדידים, אשר הינם באחריות נושא המשרה.

- יעדי המענק יקבעו מידי שנה על ידי דירקטוריון החברה בהמלצת ועדת התגמול.
- מענק בשיקול דעת-ועדת התגמול והדירקטוריון, לפי העניין, יהיו רשאים לאשר תשלום מענק שנתי לכל אחד מנושאי המשרה לפי שיקול דעת ובהתאם לתרומה של כל אחד מהם לחברה וזאת חלף או בנוסף למענק התלוי ביעדים כלל חברתיים וביעדים אישיים, כמפורט לעיל, ובלבד שסך המענק בשיקול דעת לא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו, ובכפוף לכך כי היקף המענק הכולל לא יחרוג מתקרות המענקים המפורטות בסעיף 4.4 להלן.
- יובהר, כי לגבי נושאי משרה הנמנים על בעל השליטה או קרוביו, הזכאות לבונוס תיקבע על בסיס פרמטרים מדידים בלבד.
- יודגש, כי הדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, יהא רשאי להחריג, לפי שיקול דעתו, ביצועים והשפעות חד פעמיים מהנתונים המדווחים בדוחות הכספיים שהיעדים לעיל מבוססים עליהם, כדוגמת, בין היתר, שינוי בדיני המס ושינוי בתקינה החשבונאית.

4.3 תנאי סף

- א. יחס ה-LTV, המחושב כיחס בין החוב הפיננסי נטו של החברה לבין השווי הנכסי הנקי לא -יעלה על 70%. השווי הנכסי הנקי הינו בהתאם לשווי הנכסים כאמור להלן: (א) ביחס לאחזקות שאינן סחירות - על פי שוויין בדוחות הכספיים של החברה; (ב) ביחס לאחזקות שהינן ניירות ערך הרשומים למסחר - על פי ממוצע שוויין בבורסה בחמשת ימי המסחר שקדמו לתאריך המאזן בגין השנה הרלוונטית. יצוין כי מדד זה מחושב ומפורסם על ידי החברה במסגרת דוחותיה הכספיים.
- ב. במהלך שנת המענק עמדה החברה באופן מלא בתנאי הפירעון, כפי שיעודכנו מעת לעת במהלך העסקים הרגיל של החברה, של הקרן, הריבית והפרשי ההצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה ובגין הלוואות שהועמדו לה על ידי תאגידים בנקאיים, כפי שיקבע על ידי דירקטוריון החברה. איחור של עד 30 יום במועד הפירעון לא יהווה אי עמידה באופן מלא בתנאי הפירעון.
- ג. ביחס למנכ"ל החברה- התשואה על ההון **הממוצעת בתקופת המדיניות בכל שנה קלנדרית (שנת המענק)** לא תפחת מ-5%.

4.4 תקרות מענקים

סך הבונוס (על בסיס יעדים כלל חברתיים, יעדים אישיים ושיקול דעת) לא יעלה במועד תשלומו, במונחי מספר משכורות ברוטו, על:

דרגת נושא משרה	תקרת מענקים
מנכ"ל	12 משכורות (ברוטו)
סמנכ"ל או נושא משרה אחר	10 משכורות (ברוטו)

4.5 אחר

(א) הפחתת מענק: דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יוכל להפחית עד 20% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון, בהמלצת ועדת התגמול, תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק או חלקו לנושא משרה מסוים במקרים של מעורבות נושא המשרה במעילה, הונאה ו/או מינהל שאינו תקין.

(ב) עיתוי התשלום: בגין הרכיב התלוי ביעדים אישיים ובשיקול דעת ישולם המענק לנושאי המשרה הזכאים למענק מהחברה לגבי כל שנה קלנדארית של תקופת ההעסקה לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לאותה שנה קלנדארית. בגין הרכיב התלוי ביעדים כלל חברתיים רשאית ועדת התגמול לקבוע כי 70% בלבד מהזכאות למענק בגין רכיב זה ישולם באותו המועד (קרי, מועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לאותה שנה קלנדארית) ואילו ה-30% הנותרים ישולמו לאחר אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה העוקבת לשנה הקלנדארית הרלוונטית ורק במידה והחברה תעמוד בתנאי הסף שנקבעו, בשנה הקלנדארית הרלוונטית ובשנה הקלנדארית העוקבת, המפורטים בסעיף 4.3 לעיל. על אף האמור, דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול רשאים להחליט כי רכיב הבונוס בכללותו ישולם לא יאוחר ממועד תשלום המשכורת הראשונה שלאחר מועד אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לאותה שנה קלנדארית.

(ג) תקופת עבודה מינימלית וחלקיות המענק: נושא המשרה הזכאי למענק מהחברה בגין שנה קלנדארית רלוונטית יהיה זכאי לקבלו רק בתנאי שיועסק בחברה לפחות 3 חודשים באותה שנה. זכאות נושא המשרה ליתרת גמול מהחברה בגין עמידה ביעדים כלל חברתיים, ככל שרלוונטי, ביחס לשנה קלנדארית רלוונטית שתשלום בשנה העוקבת, כמפורט בפסקה ב' לעיל, מותנית בכך שנושא המשרה יועסק בחברה לפחות 3 חודשים באותה שנה עוקבת. היה ונושא המשרה יסיים את תפקידו לפני תום השנה הקלנדארית הרלוונטית, יחושב המענק בגין שנת סיום כהונתו באופן חלקי, כלהלן: סך המענק בהתאם לתחשיב לעיל מוכפל ביחס בין מספר הימים בהם עבד נושא המשרה בחברה (מתחילת השנה הקלנדארית הרלוונטית עד למועד בו הסתיים תפקידו בחברה) לבין 365 יום.

(ד) השבה/השלמה: ככל שישתבר כי מענק או חלק ממנו ששולם לנושא משרה בגין שנה קלנדארית רלוונטית חושב על בסיס נתונים שתוך פרק זמן של 3 שנים ממועד האישור לראשונה של הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לאותה שנה על ידי דירקטוריון החברה התבררו כמוטעים, ישיב נושא המשרה לחברה, או יהיה זכאי לקבל מהחברה, לפי המקרה, את ההפרש (ביתר או בחסר) בין הסכום ששולם לו בתחילה לבין הסכום לו הוא זכאי על-פי הנתונים המעודכנים בגין אותה שנה (בהתחשב בתשלומי חובה על פי דין בהם עמד נושא המשרה בגין הסכום ששולם לו בתחילה, ובכל החזר של תשלומי חובה כאמור שיקבל נושא המשרה בגין הסכום ששייב). מובהר כי נתונים ביחס לשנה קלנדארית רלוונטית לא ייחשבו כמוטעים לענין זה אם עדכונם נובע רק משינויים בתקינה חשבונאית או בחקיקה שתחילת יישומם תהיה לאחר המועד בו דירקטוריון החברה יאשר לראשונה את הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לאותה שנה. במקרה של צורך בהשבת סכום כאמור, היא תבוצע בדרך של קיזוז מהמענק לשנה העוקבת והיתרה, במידה ותהיה, תסולק במזומן בפריסה ל-12 חודשים, אך לא יאוחר ממועד גמר התחשבנות בין החברה לבין נושא המשרה בקשר עם סיום העסקתו

בחברה. מובהר, כי לא תחול על נושא משרה חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בס"ק זה במקרה בו התיקון בדוחות הכספיים נבע כתוצאה מיישום שינויים בתקני החשבונאות.

ה) אישור לחישוב רכיב המענק התלוי במבחנים כמותיים ולחישוב החזרים: סכום המענק שיגיע לנושא המשרה מהחברה בגין רכיב המענק התלוי במבחנים כמותיים לשנה קלנדרית מסוימת, וכן סכום השבה שיגיע לחברה מנושא המשרה או סכום השלמה שיגיע לו מהחברה, לפי המקרה, בגין מענק לשנה קלנדרית רלוונטית שחושב על בסיס נתונים אשר תוך שלוש שנים מועד האישור לראשונה של הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לאותה שנה התבררו כמוטעים, יאושרו על ידי ועדת התגמול בהתבסס, בין היתר, על אישור רואה חשבון חיצוני שיומצא לה אשר בו יפורטו אופן ותוצאת החישוב של אותו סכום, ובכלל זאת, בדיקת התקיימותם של תניות הסף ותחשיב ערכו של כל מבחן הכלול ברכיב התלוי במבחנים כמותיים.

5. תגמול משתנה – רכיב הוני

5.1 כללי

תגמול הוני מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה לבעלי המניות ושמירה ראויה בין שיקולי טווח הקצר לטווח הארוך. בזכות טבען ארוך הטווח של תכניות תגמול הוני, הן תומכות ביכולת החברה לשמר את מנהליה הבכירים בתפקידם לתקופה ארוכה.

נושאי משרה בחברה עשויים להיות זכאים לתגמול הוני, בניירות ערך של החברה ו/או בניירות ערך שהחברה מחזיקה בחברות ציבוריות בשליטתה: תגמול הוני בניירות ערך שהחברה מחזיקה בחברות ציבוריות בשליטתה יינתן רק לנושא משרה אשר מכהן כנושא משרה באותה חברה שניירות ערך שלה מוקצים במסגרת התגמול ההוני והיקפו לא יעלה על 2% מכמות ניירות הערך שהחברה מחזיקה באותה חברה בשליטה, במועד ההחלטה על ההענקה.

תגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים וביניהם: התגמול יכול שיינתן במניות, אופציות או בכל הסדר אחר; במסגרת תכנית לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (במסלול הוני או פירותי) או בכל תכנית אחרת (בין עם נאמן ובין אם ללא נאמן); תנאים לעניין זכאות לדיבידנדים ולהצבעה בגין מניות הכלולות בתגמול ההוני, והתאמות מקובלות, הכוללות התאמות בגין דיבידנד, מניות הטבה, שינויים בהון (איחוד, פיצול וכיו"ב), הנפקת זכויות, שינוי מבני של החברה (כגון: פיצול, מיזוג וכיו"ב) וכיו"ב, וזכות סרוב ראשון בהעברת ניירות ערך.

5.2 תנאי הקצאה

א. שיעור הקצאה מקסימאלי לכלל נושאי המשרה - בתקופת המדיניות שיעור ההקצאה המקסימאלי לכלל נושאי המשרה בחברה לא יעלה על 7% מההון המונפק והנפרע של החברה, לפני ההקצאה, כפי שקיים בסמוך לאחר אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה. (לעיל ולהלן: "תגמול הוני").

ב. תקופת הבשלה - לא תפחת משלוש שנים ממועד הענקת הרכיב ההוני אשר במהלכן יכול המרכיב ההוני להבשיל במנות (שאינן בהכרח שוות), ובלבד שתקופת הבשלה של המנה הראשונה לא תפחת משנה ממועד ההענקה.

ג. מחיר המימוש – לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניית החברה ב-30 הימים שקדמו למועד החלטת הדירקטוריון בדבר מתן התגמול ההוני.

ג.ד. מועד הפקיעה – לא יחרוג משמונה שנים ממועד ההקצאה.

ג.ה. כללי-

- החברה תהא רשאית לאמץ הוראות שונות ביחס להאצה של התגמול הוני לנושאי המשרה, במקרים של שינוי שליטה או הפסקת מסחר, בניירות הערך שהוענקו במסגרת התגמול ההוני ו/או בסיום העסקה בנסיבות מסוימות **וכן ביחס למועד הפקיעה של התגמול ההוני וביחס למחיר המימוש** והכל כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה שקלו את האפשרות לקביעת תקרה לשווי המימוש של רכיבים משתנים הוניים והחליטו שלא לקבוע תקרה כאמור במסגרת מדיניות התגמול, זאת בהתחשב במטרת התגמול ההוני כמפורט לעיל.
- סכום ההטבה השנתית יחושב, לענין זה, כאילו הוצאה בגין התגמול ההוני מתפרסת באופן לינארי לאורך תקופת ההבשלה של התגמול ההוני.
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו את סוג המכשירים ההוניים שיוקצו, תנאיהם והחלוקה ביניהם, בהתאם להוראות מדיניות זו, לרבות האפשרות, ככל שרלוונטי, כי מימוש ההטבה יעשה באמצעות מנגנון cashless.

6. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול שאינו בגין רכיבי התגמול הקבוע לא יעלה על פי 2.5 מסך **עלות החברה השכר ברוטו בגין רכיבי התגמול הקבוע של נושא משרה**, והכל במועד קביעת תנאי ההעסקה.

7. גמול דירקטורים

כל הדירקטורים בחברה (למעט דירקטורים המועסקים בשכר או המקבלים תגמול נפרד בעד מילוי תפקיד נוסף על תפקיד דירקטור בפני עצמו בחברה או בחברה בשליטת החברה) יהיו זכאים לתגמול שלא יעלה על הגמול המקסימלי על פי תקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות דירקטור חיצוני), התש"ס-2000.

גמול יו"ר הדירקטוריון – יו"ר הדירקטוריון יקבל אותו גמול שיקבל דירקטור אחר בחברה בגין כהונה כדירקטור. במקרה שיתקבלו בחברה האישורים הדרושים לפי דין להתקשרות עם יו"ר הדירקטוריון בקשר עם כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל, תנאי כהונתו והעסקתו ביחס לרכיבים שאינם הרכיב הקבוע (, כגון מענקים, רכיבים הוניים ואחרים, כמפורט במדיניות זו) ייקבעו בהתאם לכללים שבמסמך מדיניות זה המיועדים לתגמול נושא משרה המועסק בחברה בתפקיד מנהל כללי שלה, בשים לב, בין היתר, להתאמות נדרשות (ככל שנדרשות) בגין היקף המשרה בפועל. לעניין זה יצוין, כי יו"ר דירקטוריון פעיל הינו בשיעור משרה של 25% לפחות.

8. פטור, שיפוי וביטוח

נושא משרה בחברה (לרבות דירקטור) יהיה זכאי, בנוסף לחבילת התגמול כאמור במדיניות תגמול זו, וכפוף לאישור האורגנים המוסמכים לכך בחברה, לביטוח אחריות נושא משרה, וכן להסדרי שיפוי ופטור בגין אחריותו כנושא משרה, והכל כפוף להוראות כל דין ותקנון החברה כפי שיהיו מעת לעת.

8.1 ביטוח-

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית, בכל עת במהלך תקופת מדיניות תגמול זו, לרכוש פוליסות לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות דירקטורים, יו"ר דירקטוריון ודירקטורים ונושאי משרה שהינם בעלי שליטה ו/או קרוביהם ו/או אשר לבעלי השליטה עניין אישי בהתקשרות האמורה), כפי שיכהנו בחברה מעת לעת, להאריך ו/או לחדש ו/או לעדכן את פוליסת הביטוח הקיימת ו/או להתקשר בפוליסה חדשה במועד החידוש או במהלך תקופת הביטוח, עם אותו מבטח או מבטח אחר בישראל או בחו"ל, בתנאים כמפורט להלן, לביטוח אחריות דירקטורים ו/או נושאי משרה, ובלבד שההתקשרויות האמורות תהיינה על בסיס עיקרי התנאים המפורטים להלן:

- 8.1.1 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב (ביחס לפוליסה לחברה בלבד) ובנוסף עד 90 מיליון דולר ארה"ב (בפוליסה קבוצתית) וכן עד 90 מיליון דולר ארה"ב (בכיסוי ביטוחי נוסף להשלמת גבול האחריות של הפוליסה הקבוצתית), למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל – הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי.
- 8.1.2 ההשתתפות העצמית לתביעה לחברה לא תעלה על 350 אלפי דולר ארה"ב, בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה.
- 8.1.3 פרמיית הביטוח השנתית הכוללת (בעד הפוליסות האמורות לעיל) לא תעלה על סך של 1 מיליון דולר ארה"ב.

בגין פוליסות מסוג Run Off, ככל שתירכשנה, יחול האמור להלן:

- 8.1.4 גבול אחריות המבטח במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור לא יעלה על סך של 50 מיליון דולר, בגין תביעה אחת ובמצטבר על פי הפוליסה.
- 8.1.5 דמי הביטוח השנתיים שישולמו על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת 7 שנים, לא יעלו על סך של 350% מהפרמיה השנתית האחרונה ששולמה עבור פוליסה שנתית. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור, לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות בפוליסה. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור, לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות בפוליסה. מובהר כי ההתקשרויות בפוליסות ביטוח דלעיל יכול שייעשו גם בפוליסות ביטוח עם גבול אחריות ו/או פרמיה ו/או השתתפות עצמית, בחיוב שקלי שלא יעלה על הסכומים הדולריים המפורטים לעיל (על פי השער היציג הידוע במועד ההתקשרות) ואשר יכול שיהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

פוליסות הביטוח יכול שתורחבנה לכסות תביעות שתוגשנה כנגד החברה (להבדיל מתביעות כנגד דירקטורים ו/או נושאי המשרה בה) שעניינן הפרת חוקי ניירות ערך לפחות בישראל (ובטריטוריות נוספות ככל שרלוונטי לחברה) (Entity coverage for securities claims) וכן תביעות שעניינן יחסי עובד-מעביד (Entity employment practice claims) ותביעות מסוגים נוספים שניתן יהיה לבטח בגינן בעתיד.

הפוליסות תכסנה גם את אחריותם של בעלי השליטה וקרוביהם וזאת בתוקף תפקידיהם כדירקטורים ו/או נושאי משרה בקבוצה, מעת לעת, ובלבד שתנאי הכיסוי בגינם לא יעלו על אלה של יתר הדירקטורים ו/או נושאי המשרה בקבוצה.

8.2 שיפוי - סכום השיפוי המרבי, על-פי כתב שיפוי שיינתן לנושאי משרה בחברה, לא יעלה על גבולות סכומי השיפוי שנקבעו בכתב השיפוי לדוגמא (לרבות בהקשר זה, סך כל תגמולי הביטוח שהחברה תקבל במסגרת ביטוח אחריות נושאי משרה, כמפורט בכתב השיפוי האמור), שצורף לדוח המייד של החברה מיום 21 באפריל 2016 (מספר אסמכתא: 2016-01-054214).

8.3 פטור - כתבי פטור שיינתנו על פי מדיניות זו לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.

9. אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של סמנכ"ל

שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל החברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; (לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% לעומת עלות התגמול הכוללת של נושא המשרה שאושרה במקור על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון).

הקריטריונים ל-"שינוי לא מהותי", כאמור בסעיף זה למדיניות, יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי העסקה של המנכ"ל, לעניין הוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות. יובהר למען הסר ספק, כי השינוי ייבחן לעומת עלות התגמול הכוללת שאושרה בידי האסיפה הכללית.

סעיף במדיניות המוצעת	מדיניות מוצעת	מדיניות קיימת	
רכיב שכר קבוע			
1.1	השכר החודשי המקסימאלי למנכ"ל (עבור משרה מלאה, במונחי ברוטו)- 175 אלפי ש"ח.	השכר הקבוע של מנכ"ל החברה לא יעלה על 200 אלפי ש"ח בחודש, במונחי ברוטו.	תקרת הרכיב הקבוע למנכ"ל
1.1	סטייה מתקרות הרכיב הקבוע, של 5% בשנה הראשונה למדיניות, של 10% בשנה השנייה למדיניות, ושל 15% בשנה השלישית למדיניות, לא יחשבו כחריגה מהוראות מדיניות התגמול של החברה. ביחס למנכ"ל החברה, לא תתאפשר סטייה בשיעור כלשהו מהתקרה המפורטת במדיניות התגמול המוצעת, למעט רכיב ההצמדה.	עדכון השכר הקבוע הבסיסי בשיעור של עד 10% לכל שנה מאז העדכון האחרון של השכר האמור וביחס למנכ"ל 5%.	עדכון הרכיב הקבוע
תגמול משתנה			
4.4	<ul style="list-style-type: none"> מנכ"ל החברה- 12 משכורות (ברוטו) סמנכ"ל או נושא משרה אחר- 10 משכורות (ברוטו) 	<ul style="list-style-type: none"> מנכ"ל החברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 12 חודשים שיסתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית. סמנכ"ל בחברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 10 חודשים שיסתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית. 	תקרת מענק שנתי
4.2	<ul style="list-style-type: none"> יעדים כלל חברתיים. יעדים אישיים. שיקול דעת הדירקטוריון. לגבי נושאי משרה הנמנים על בעל השליטה או קרוביו, הזכויות לבונוס תיקבע על בסיס פרמטרים מדידים בלבד. אפשרות לנטרול ביצועים והשפעות חד פעמיים מהנתונים המדווחים בדוחות הכספיים שהיעדים לעיל מבוססים עליהם. 	<p>המענק יורכב משלושה רכיבים:</p> <ul style="list-style-type: none"> יעד עסקי כפי שיוגדר מראש מדי שנה על ידי דירקטוריון החברה. רכיב התלוי במבחנים כמותיים (שיפור ב-3 מדדים כמותיים: הון עצמי, LTV, תשואת מנייה). שיקול דעת דירקטוריון. 	מנגנון חישוב המענק
4.2	<ul style="list-style-type: none"> יעדים כלל חברתיים (ללא משקל קבוע). יעדים אישיים (ללא משקל קבוע). מענק בשק"ד- עד 3 משכורות. 	<ul style="list-style-type: none"> רכיב התלוי בהשגת יעד עסקי - 20%-30% (לפי קביעת הדירקטוריון). רכיב התלוי במבחנים כמותיים - 55%-65% (לחילופין, עד 85% במידה ולא נקבע יעד עסקי). שיקול דעת - עד 15%. 	משקולות בחישוב המענק
4.3	<ul style="list-style-type: none"> יחס ה-LTV, המחושב כיחס בין החוב הפיננסי נטו של החברה לבין השווי הנכסי הנקי לא יעלה על 70%. תניית פירעון אגרות חוב והלוואות מתאגידים בנקאיים-ללא שינוי. ביחס למנכ"ל החברה- התשואה על ההון הממוצעת בתקופת המדיניות בכל שנה קלנדרית (שנת המענק) לא תפחת מ-5%. 	<ul style="list-style-type: none"> תניית פירעון אגרות חוב והלוואות מתאגידים בנקאיים-ללא שינוי. הרכיב התלוי במבחנים כמותיים מותנה בכך שבמהלך שנת התגמול הרלוונטית תתקיים תניית הפרעון ובנוסף לכך מחיר מניית החברה לא ירד מתחת ל-15% בשנה הראשונה, לא ירד מתחת ל-30% בשנה השנייה ולא ירד מתחת ל-30% בשנה השלישית. 	תנאי סף
4.5(א)	הפחתה של עד 20% מגובה המענק.	הפחתה של עד 10% מגובה המענק.	הפחתת מענק
4.5(ד)	התווספה הבהרה לפיה לא תחול על נושא משרה חובת השבת סכומים והחברה לא תשלם לנושא משרה תשלום כלשהו, כאמור בס"ק זה במקרה בו התיקון בדוחות הכספיים נבע כתוצאה מיישום שינויים בתקני החשבונאות.	הנוסח הקיים בסעיף 4.5(ד) למדיניות התגמול המוצעת	השבה/השלמה

5.2	שיעור ההקצאה המקסימאלי לכלל נושאי המשרה בחברה לא יעלה על 7% מההון המונפק והנפרע של החברה, לפני ההקצאה, כפי שקיים בסמוך לאחר אישור האסיפה הכללית את מדיניות התגמול של החברה.	שווי ההטבה השנתית של התגמול ההוני למנכ"ל, במועד החלטת הדירקטוריון על אישור התגמול ההוני, לא יעלה על 6,000 אלפי ש"ח, צמוד למדד המחירים לצרכן. שווי ההטבה השנתית של התגמול ההוני לנושא משרה אחר, במועד החלטת הדירקטוריון על אישור התגמול ההוני, לא יעלה על עלות השכר השנתית בגין התגמול הקבוע של אותו נושא משרה.	תקרת תגמול הוני/שיעור הקצאה מקסימאלי לכל נושאי המשרה בתקופת מדיניות התגמול
5.2	מחיר המימוש יקבע בהתאם להוראות שונות אשר יאומצו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון.	מחיר המימוש לא יפחת מהמחיר הממוצע של מניות החברה ב-30 הימים שקדמו להחלטת הדירקטוריון בדבר מתן התגמול ההוני.	מחיר המימוש
5.2	יקבע בהתאם להוראות שונות אשר יאומצו על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון. מועד הפקיעה – לא יחרוג מ-8 שנים ממועד ההקצאה.	מועד הפקיעה של התגמול ההוני לא יהיה מוקדם מחלוף שנה ממועד הבשלת כל מנה (למעט במקרים מיוחדים שיקבעו כגון סיום העסקה) ולא יאוחר מ-8 שנים ממועד ההקצאה.	פקיעת התגמול ההוני
נושאים נוספים			
7	<ul style="list-style-type: none"> • יו"ר דירקטוריון - 150 אלפי ש"ח (שכר חודשי מקסימאלי במונחי ברוטו). • תנאים נוספים כמפורט בסעיף 7 במדיניות התגמול המוצעת 	לא רלוונטי	יו"ר דירקטוריון פעיל
2	לוועדת התגמול ולדירקטוריון החברה תהיה הסמכות לאשר מענקי/חתימה ו/או מענקי שימור לנושא משרה בהיקף שלא יעלה על 3 משכורות חודשיות ברוטו פעם אחת לכל נושא משרה בתקופה של מדיניות התגמול ¹	לא רלוונטי	מענק חתימה/שימור
3	<ul style="list-style-type: none"> • מנכ"ל - הודעה מוקדמת מקסימלית הינה 9 חודשי עלות שכר • סמנכ"ל - הודעה מוקדמת מקסימלית הינה 6 חודשי עלות שכר 	<ul style="list-style-type: none"> • מנכ"ל - סיום העסקה ביוזמת המנכ"ל - הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים; סיום העסקה ביוזמת החברה-הודעה מוקדמת של 9 חודשים. • סמנכ"ל - הודעה מוקדמת של עד 3 חודשים. 	הודעה מוקדמת
6	רכיב התגמול שאינו בגין רכיבי התגמול הקבוע לא יעלה על פי 2.52 מסך עלות החברה בגין רכיבי התגמול הקבוע השכר ברוטו של נושא משרה , והכל במועד קביעת תנאי העסקה.	רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על פי 3 מסך עלות החברה בגין רכיבי התגמול הקבוע לנושא משרה, והכל במועד קביעת תנאי העסקה.	יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול
8	נוספה התייחסות שלפיה, כתבי פטור שייתנו לפי המדיניות המוצעת (להבדיל מכתבי פטור שכבר קיימים) לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או לנושא משרה כלשהו בחברה (גם נושא משרה אחר מזה שעבורו מוענק כתב הפטור) יש בה עניין אישי.		פטור
8.1	פורטו אמות המידה ביחס לפוליסות הביטוח השונות ובכלל זה, בין היתר, גבול הכיסוי הביטוחי, פרמיה שנתית, השתתפות עצמית וכיו"ב.	נושא משרה יהא זכאי לביטוח בכפוף להוראות תקנון החברה והוראות הדין.	ביטוח נושאי משרה
9	שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של סמנכ"ל החברה יהיה טעון את אישור המנכ"ל בלבד, ובלבד שתנאי כהונתו והעסקתו המעודכנים של נושא המשרה אינם חורגים מהתקרות וההוראות של מדיניות התגמול; (לעניין זה, "שינוי לא מהותי" - שינוי של עד 10% לעומת עלות התגמול הכוללת של נושא המשרה שאושרה במקור על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון). הקריטריונים ל-"שינוי לא מהותי" יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי העסקה של המנכ"ל, לעניין הוראות סעיף 272(ד) לחוק החברות.	לא רלוונטי	אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה

¹ יובהר כי, מענקי/ החתימה/השימור אינם נכללים במסגרת התקרות המצוינות בסעיף 4.4 למדיניות המוצעת.

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

("החברה")

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו – 2005 ("התקנות")

חלק ראשון

1. שם החברה: חברת השקעות דיסקונט בע"מ
2. סוג האסיפה הכללית, המועד ומקום כינוסה: אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תכנס ביום ד', 24 ביולי 2019, בשעה 15:00 במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל אביב. אם תדחה האסיפה היא תתקיים ביום ד', 31 ביולי 2019, באותו מקום ובאותה שעה ("האסיפה").
3. פירוט הנושא שעל סדר היום, אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

אישור מדיניות תגמול

ביום 21 בדצמבר 2015, אושרה מדיניות התגמול הקודמת על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות ("מדיניות התגמול הקודמת"). מדיניות התגמול הקודמת פורסמה במסגרת דוח מיידי (משלים) על כינוס אסיפה מיום 18 בדצמבר 2015 (מס' אסמכתא: 2015-01-183423).

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה וזאת לתקופה של שלוש (3) שנים החל מיום 30 במאי 2019 בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, התשנ"ט – 1999 ("חוק החברות"), הכל כמפורט בחלק ב' לדוח מיידי שפרסמה החברה ביום 30 במאי 2019, לזימון האסיפה ואשר אליו צורף כתב הצבעה זה ("דוח הזימון"). מדיניות התגמול המוצעת, מצורפת כנספח א' לדוח הזימון ("המדיניות המוצעת"). לשם הנוחות תמצית השינויים העיקריים במדיניות המוצעת ביחס למדיניות התגמול הקודמת מצורפת כנספח ב' לדוח הזימון.

לפרטים נוספים בקשר לנושא העומד על סדר יום האסיפה ראו כאמור בדוח הזימון הנלווה לכתב הצבעה זה (מיום 15 ביולי 2019) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: www.magna.isa.gov.il (לעיל ולהלן: "אתר ההפצה") ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת: www.tase.co.il (לעיל ולהלן: "אתר הבורסה").

4. המקום והשעות שניתן לעיין בהם בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות:

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה אשר על סדר היום במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל אביב, לאחר תיאום מראש עם מזכירות החברה, בימים א' עד ה' (למעט ערבי וימי חג), בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד ליום האסיפה הכללית. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח הזימון, בכתב הצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנזכר לעיל.

5. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום :

הרוב הנדרש לאישור ההחלטה בסעיף 3 לעיל הינו רוב לפי סעיף 267א. (ב) לחוק החברות, קרי רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה בעצמם או באמצעות שלוח או ששלחו לחברה כתב הצבעה המציין את אופן הצבעתם, הזכאים להצביע והצביעו בה, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים, ובלבד שיתקיים אחד מאלה :

(א) במניין קולות הרוב ייכללו לפחות רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור מדיניות התגמול, המשתתפים בהצבעה. במניין כלל הקולות של בעלי המניות האמורים לא יובאו בחשבון קולות הנמנעים ; על מי שיש לו עניין אישי יחולו הוראות סעיף 276 לחוק החברות, בשינויים המחויבים ;

(ב) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי המניות האמורים בפסקת משנה (א) לעיל לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

6. הערה בדבר היות בעל המניה בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי :

בחלק השני של כתב הצבעה זה מוקצה מקום לסימון קיומה או היעדרה של זיקה (עניין אישי) או מאפיין אחר רלוונטי של בעל המניות כנדרש על פי חוק החברות, ולתיאור מהות הזיקה או המאפיין האחר הרלוונטיים.

בעל מניות שלא סימן בחלק השני של כתב ההצבעה במקום המוקצה לסימון כאמור, או סימן "כן" ולא תיאר כאמור, לא יצביע ביחס להחלטה האמורה וקולו לא ימנה לצורך ההחלטה האמורה.

7. אופן ההצבעה :

ההצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב הצבעה זה, אשר בו יציין בעל המניה את אופן הצבעתו לגבי ההחלטה שעל סדר היום.

7.1 קבלת כתבי הצבעה והודעות עמדה

חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה (ככל שתינתנה), באתר ההפצה, לכל בעל מניות של החברה שאיננו רשום במרשם בעלי המניות של החברה ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות כי אינו מעוניין בכך או כי הוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום דמי משלוח, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם ליום 6 ביוני 2019 ("המועד הקובע").

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט להלן, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, יום ד', 24 ביולי 2019, לא יאוחר מהשעה 11:00. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית כאמור להלן.

כתב הצבעה שלא צורף לו אישור בעלות (או לחלופין לא הומצא אישור הבעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית) או ביחס לבעל מניות רשום שלא צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין יהיה חסר תוקף.

בעל מניות לא רשום יהיה זכאי להשתתף באסיפה הכללית רק אם ימציא לחברה, לפני האסיפה הכללית, אישור מקורי מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניות החברה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה כללית), התש"ס-2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת, ובלבד שבקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

כן, בעל מניות לא רשום רשאי להורות שאישור הבעלות שלו יועבר לחברה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני:

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס לכל ההחלטות אשר על סדר היום כמפורט לעיל, באמצעות כתב הצבעה שיועבר במערכת ההצבעה האלקטרונית ("כתב הצבעה אלקטרוני").

בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, זכאי לקבל מחבר הבורסה מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה, ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. לפי תקנות ההצבעה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך") שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית – דינו כדין אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו ועל כן בעל מניה המצביע באמצעות כתב ההצבעה האלקטרוני, אינו נדרש להמציא לחברה אישור בעלות באופן המפורש לעיל.

כתב ההצבעה האלקטרוני נפתח להצבעה בתום המועד הקובע. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תתאפשר החל מתום המועד הקובע ותסתיים שש (6) שעות לפני מועד האסיפה (היינו - יום ד', 24 ביולי 2019, בשעה 09:00) אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה האלקטרונית תהא ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. הצביע בעל מניה ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. לעניין זה, הצבעה של בעל מניה עצמו או באמצעות שלוח תיחשב כמאוחרת להצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני.

9. מען החברה למסירת כתבי ההצבעה והודעות העמדה:

משרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל אביב (טלפון: 03-6075666, פקס: 03-6075866).

10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה על ידי בעל המניות ותגובת הדירקטוריון:

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה הכללית, קרי, יום ראשון, 14 ביולי 2019.

המועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעת העמדה, אם וככל שתוגשנה הודעות עמדה של בעלי המניות והדירקטוריון יבחר להגיש את תגובתו להודעות העמדה הנ"ל, הינו עד חמישה (5) ימים לפני מועד האסיפה, קרי, יום ו', 19 ביולי 2019.

כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה :

נוסח של כתב הצבעה והודעות העמדה, ככל שתהיינה, ניתן למצוא באתר ההפצה ובאתר הבורסה בכתובתם המפורטת בסעיף 3 לעיל.

11. עיון בכתבי הצבעה :

בעל מניות אחד או יותר המחזיק במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, היינו 7,072,176 מניות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, היינו 1,148,229 מניות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

12. שינויים בסדר יום האסיפה :

יצוין, כי לאחר פרסום כתב הצבעה ייתכן שיהיו שינויים בסדר היום, לרבות הוספת נושא לסדר היום, עשויות להתפרסם הודעות עמדה, ויהיה ניתן לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווח החברה שבאתר ההפצה של הבורסה, אשר כתובתו מפורטת בסעיף 3 לעיל.

13. מועד אחרון להמצאת כתב הצבעה מתוקן :

בקשה של בעל מניה לפי סעיף 66(ב) לחוק החברות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה הכללית תומצא לחברה עד שבעה ימים לאחר זימון האסיפה. הוגשה בקשה כאמור, אפשר כי הנושא יתווסף לסדר היום ופרטיו יופיעו באתר ההפצה. במקרה כאמור תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יחד עם דוח זימון מתוקן וזאת לא יאוחר משבעה ימים לאחר המועד האחרון להמצאת בקשה של בעל מניות להכללת נושא על סדר היום, כאמור לעיל.

בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי הנושאים שעל סדר היום בחלקו השני של כתב הצבעה.

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

(“החברה”)

כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 (“התקנות”)

חלק שני

שם החברה: חברת השקעות דיסקונט בע"מ

מען החברה (למסירה ומשלוח כתבי הצבעה): מרכז עזריאלי 3, הבניין המשולש (קומה 44), תל אביב 6702301.

מס' החברה: 520023896

מועד האסיפה: יום ד', 24 ביולי 2019, בשעה 15:00. אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום ד', 31 ביולי 2019, באותו מקום ובאותה שעה.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ה', 6 ביוני 2019.

פרטי בעל המניות

שם בעל המניות: _____

מס' זהות: _____

אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית –

מס' דרכון: _____

המדינה שבה הוצא: _____

בתוקף עד: _____

אם בעל המניות הוא תאגיד –

מס' תאגיד: _____

מדינת ההתאגדות: _____

האם הנך בעל שליטה, בעל עניין ² , בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה ³ או משקיע מוסדי ^{4,5} ?		אופן ההצבעה ¹			הנושא שעל סדר היום
לא	כן*	נגד	נמנע	בעד	
					אישור מדיניות התגמול המוצעת, בנוסח המצורף כנספת א' לדוח הזימון, וזאת לתקופה של שלוש (3) שנים החל מיום 30 במאי 2019, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות, הכל כמפורט בחלק ב' לדוח הזימון.

* נא פרט אם ציינת כי הנך נחשב בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי :

_____ תאריך
 _____ חתימה

לבעלי מניות המחזיקים במניות באמצעות חבר בורסה (לפי סעיף 177(1) לחוק החברות, התשנ"ט – 1999) – כתב הצבעה זה תקף רק בצירוף אישור בעלות.
 לבעלי מניות הרשומים במרשם בעלי המניות של החברה – כתב ההצבעה תקף בצירוף צילום תעודת הזהות/ דרכון/ תעודת התאגדות.

1 אי סימון ייחשב כהימנעות מהצבעה באותו נושא.
 2 "בעל עניין" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך.
 3 "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.
 4 "משקיע מוסדי" – כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), התשס"ט-2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות, כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד-1994.
 5 בעל מניות שלא ימלא טור זה או שסימן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.