

חברת השקעות דיסקונט בע"מ (החברה")

26 במאי 2017

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

ג.א.ג,

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

החברה מודיעה בזאת על כינוס אסיפה כללית שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), שתתקיים ביום ה', 6 ביולי 2017, בשעה 16:00 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 הנושאים שעל סדר היום וההחלטות המוצעות:

1.1. דיון בדוחות הכספיים השנתיים המבוקרים של החברה ובדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה לשנה

שהסתיימה ביום 31 בדצמבר 2016

ניתן לעיין בדוחות האמורים הכלולים בדוח התקופתי של החברה לשנת 2016, אשר פורסם ביום 23 במרס 2017 (מס' אסמכתא: 2017-01-028110) ("הדוח התקופתי לשנת 2016"), 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").

1.2. אישור מינוי מחדש לתקופת כהונה נוספת של הדירקטורים המכהנים של החברה, שאינם דירקטורים

חינוניים

מוצע לאשר את מינויים מחדש של הדירקטורים המכהנים כיום בדירקטוריון החברה, שאינם דירקטורים חינוניים: ה"ה אדוארדו אלשטיין, אלחנדרו אלשטיין, סאול זאנג, שולם לפידות, יוסף זינגר ולילי אילון (דירקטורית בלתי תלויה) לתקופת כהונה נוספת, שתחל החל ממועד אישור מינויים על-ידי האסיפה הכללית ועד לתום האסיפה השנתית הבאה של החברה. מובהר בזאת, כי ההצבעה בגין מינוי מחדש לגבי כל מועמד לכהונה כדירקטור המצוין לעיל, תיעשה בנפרד ביחס לכל דירקטור.

פרטים אודות דירקטורים אלה נכללים כאן בדרך של הפניה לפרטים שהובאו לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות בחלק ד' של הדוח התקופתי לשנת 2016. כפי שנמסר לחברה, לגבי חלק מהדירקטורים האמורים חל שינוי בפרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות לעומת הפרטים שנכללו בחלק ד' לדוח התקופתי לשנת 2016 כאמור, כדלקמן:

| שם הדירקטור | שינוי בפרטים לפי תקנה 26 לתקנות הדוחות לעומת הפרטים שנכללו בדוח התקופתי לשנת 2016 |
|-----------------|---|
| אדוארדו אלשטיין | מכהן כדירקטור גם בשופרסל נדל"ן בע"מ. |
| אלחנדרו אלשטיין | מכהן כדירקטור גם בשופרסל נדל"ן בע"מ. |
| סאול זאנג | מכהן כדירקטור גם בשופרסל נדל"ן בע"מ. |
| לילי אילון | מכהנת כדירקטורית גם בשיכון ובינוי בע"מ. |

יצוין, כי כל אחד מהדירקטורים המנויים לעיל, מסר לחברה הצהרה כנדרש על-פי סעיף 224 לחוק החברות. הצהרות אלה מצורפות לדוח זה וניתן לעיין בהן גם במשרדה הרשום של החברה. הגמול לו יהיו זכאים הדירקטורים המנויים לעיל, יוותר ללא שינוי ובהתאם למתואר בדוח מיידי על עסקה עם בעל שליטה או עם דירקטור שאינה טעונה אישור האסיפה הכללית, שפרסמה החברה ביום 18 באפריל 2016 (מס' אסמכתא: 2016-01-051373).

כמו-כן, יהיו זכאים הדירקטורים המנויים לעיל, להמשיך להיכלל בהסדר ביטוח דירקטורים ונושאי משרה של החברה, ולהמשיך תחולת כתב פטור ושיפוי, כפי שנהוג בחברה מעת לעת, וכפי שיאושר מעת לעת על-ידי האורגנים המוסמכים של החברה.

1.3 אישור מינוי משרד רואי החשבון המבקר של החברה ודיווח על שכר רואי החשבון המבקרים של החברה

בגין שנת 2016

אישור מינוי משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC) כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2017 ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה, ודיווח על שכר משרד רואי החשבון סומך חייקין (KPMG) ומשרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC), בגין שנת 2016, אשר נקבע על-ידי דירקטוריון החברה.

לפרטים נוספים אודות שכר רואי החשבון המבקרים של החברה (משרד רואי החשבון סומך חייקין (KPMG) ומשרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC)) בגין שנת 2016 עבור פעולת הביקורת וכן עבור שירותים נוספים, ראו נספח ג' לדוח הדירקטוריון על מצב ענייני החברה הכלול בדוח התקופתי לשנת 2016.

לאחר שניתנה למשרד רואי החשבון סומך חייקין (KPMG) הזדמנות סבירה להביא את עמדתו בפני ועדת הביקורת של החברה אשר התכנסה ביום 18 במאי 2017 (וזה הודיע מראש כי הוא מוותר על זכותו זו ועל זכותו להציג את עמדתו בפני האסיפה הכללית), ולאחר דיון של ועדת הביקורת בנושא, החליטה ועדת הביקורת של החברה להמליץ לדירקטוריון החברה ולאסיפת בעלי המניות של החברה לחדש את מינוי משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC) בלבד כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2017 וזאת מן הטעמים הבאים: (א) לחברי ועדת הביקורת היכרות עם משרד קסלמן וקסלמן (PWC), בין היתר, לאור עבודה משותפת של כשנה, ולפי התרשמותם מדובר במשרד מקצועי וראוי הנמנה על משרדי רואי החשבון הגדולים והידועים בארץ ובעולם; (ב) העבודה מול משרד קסלמן וקסלמן (PWC) דרושה לחברה לצורך נהלי העבודה והרגולציה הקשורים בהיותה חברה בת של תאגידים הנסחרים בארגנטינה ובארה"ב (תאגידים המלווים על-ידי פירמת PWC העולמית), ודרושה אף לצורך הגברת היעילות בעבודה מול בעלי

השליטה של החברה; ו-ג) אי חידוש מינוי משרד סומך חייקין (KPMG) נעשה בהסכמה ובתיאום עימו והנ"ל הודיע כי הינו מוותר על זכותו להביא את עמדתו בפני ועדת הביקורת ובפני האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה.

ביום 25 במאי 2017, קיבל דירקטוריון החברה את עמדתה של ועדת הביקורת, אישר את ההחלטה והחליט לזמן את האסיפה דן בדבר חידוש המינוי של משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC) כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2017.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את חידוש המינוי של משרד רואי החשבון קסלמן וקסלמן (PWC) כרואה החשבון המבקר של החברה לשנת 2017 ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של החברה ולהסמיך את הדירקטוריון לקבוע את שכרו.

1.4. תיקון למדיניות התגמול של החברה

בעקבות שינויי החקיקה האחרונים הנוגעים לתיקון 20 לחוק החברות שעיקרם הקלות בנוגע לתגמול המשתנה ובעיקר ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, מוצע לתקן את מדיניות התגמול, בין היתר, כך שתתאפשר גמישות בנוגע לאישור התקשרות בפוליסת ביטוח נושאי משרה ולקביעת התגמול המשתנה כפי שמאפשרת החקיקה החדשה.

יצוין, כי נכון לשנת 2016, 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 | 12.5 | 18.7 |
| סמנכ"לים | 4.8 | 8.4 |

היחסים שלעיל חושבו על בסיס עלות החברה בגין שכר, כקבוע בחוק החברות, בתקנון לשנה מלאה ולמשרה מלאה, לרבות מענקים לעובדים לשנת 2016, תקרות מענקים לסמנכ"לים וכן רכיבים הוניים המחושבים ליניארית על פני תקופת ההבשלה בתקנון לשנה מלאה. בחישוב נכללו עובדי החברה נכון לסוף חודש מאי 2017, לרבות עובדים שיחלו לעבוד בחברה החל מה-1 ביולי 2017, לאור הסכם השירותים שאושר לאחרונה עם בין החברה לבין אידיבי חברה לפתוח בע"מ (בעלת השליטה בחברה), לפרטים ראו דוח מידיי על כינוס אסיפה מיום 29 במרס 2017, מס' אסמכתא 032862-01-2017 וכן דוח מידיי על תוצאות אסיפה לאישור עסקה עם בעל שליטה מיום 5 במאי 2017, מס' אסמכתא 045672-01-2017) וקבלני משנה אשר מועסקים על-ידי אידיבי חברה לפתוח בע"מ.

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.

המדיניות המתוקנת המוצעת, כשהתיקונים המוצעים בה מסומנים ביחס לנוסח המדיניות הנוכחית של החברה שאושרה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 21 בדצמבר 2015, מצורפת כנספח א' לדוח זה ("המדיניות המתוקנת"). לשם הנוחות, נוסח "נקי" של המדיניות המתוקנת מצורף כנספח ב' לדוח זה. נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את התיקונים למדיניות התגמול, באופן שמדיניות התגמול המתוקנת תהיה בנוסח המצורף כנספח א' לדוח, וזאת לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד אישורה על-ידי האסיפה הכללית, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

ב. פרטים נוספים הנדרשים לעניין ההחלטה המוצעת בסעיף 1.4 לחלק א' לדוח זה לעיל – תיקון

מדיניות תגמול

2. תיקון למדיניות התגמול של החברה

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

2.2. המדיניות המתוקנת המוצעת תעמוד בתוקפה ל-3 שנים החל מיום אישור האסיפה המזומנת על-פי דוח זה.

2.3. להלן השינויים העיקריים במדיניות המתוקנת לעומת המדיניות הנוכחית של החברה ("התיקונים למדיניות"): [א] הקלות בנושא רכיב שיקול הדעת במסגרת התגמול המשתנה, בעקבות שינויי החקיקה האחרונים (ראו סעיף 2 למדיניות המתוקנת); [ב] ביטוח ושיפוי – הוספת היקף הכיסוי הביטוחי המרבי ודמי הביטוח המרביים לפוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה בחברה, וכן סכום השיפוי המרבי לכתבי השיפוי שיינתנו לנושאי משרה בחברה (ראו סעיף 6 למדיניות המתוקנת); ו-[ג] הוספת הוראה בעניין אישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של סמנכ"לים (ראו סעיף 7 למדיניות המתוקנת) וכן התייחסות לשינוי לא מהותי בתנאי העסקה של המנכ"ל (ראו סעיף 8 למדיניות המתוקנת). לפירוט השינויים המלאים ראה הנוסח המסומן של המדיניות המתוקנת, המצ"ב כנספח א' לדוח זה.

2.4. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון לאישור תיקונה של מדיניות התגמול

2.4.1. התיקונים למדיניות הינם בעקבות שינויי החקיקה האחרונים המאפשרים גמישות בהוראות מדיניות התגמול בכל הנוגע לרכיבים המשתנים בתנאי הכהונה והעסקה של נושאי משרה, ובעיקר ביחס לנושאי משרה הכפופים למנכ"ל, וכן בנוגע לאישור שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של אותם נושאי משרה. כמו כן, התיקונים מאפשרים את הגמישות הנדרשת לצורך מתן כתבי שיפוי לנושאי משרה וכן לצורך התקשרות בפוליסות ביטוח אחריות לנושאי משרה באופן התואם את ההקלות הקבועות בנושא מדיניות תגמול בחקיקה.

2.4.2. התיקונים למדיניות גובשו לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשר שקלו את מידת התאמתם של התיקונים כאמור לאופן ניהולה של החברה בפועל, ותוך הסתייעות ביועצים חיצוניים, ולרבות יועץ חיצוני המתמחה בגיבוש מדיניות תגמול לנושאי משרה, זיו האפט ייעוץ וניהול.

2.4.3. לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים בתיקונים למדיניות ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי הם בדעה שהתיקונים המוצעים למדיניות התגמול הינם סבירים, הוגנים, עולים בקנה אחד עם תכליתו של תיקון 20 לחוק החברות והקלות החקיקה, משקפים את צרכי החברה ומשרתים את טובתה.

2.4.4. לתיאור של נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אשר עמדו בבסיס אישור מדיניות התגמול הנוכחית של החברה שאושרה באסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 21 בדצמבר 2015, ראו דוח מיידי על כינוס אסיפה מיום 18 בדצמבר 2015 (מס' אסמכתא: 185487-01-2015) וכן דוח מיידי על תוצאות אסיפה לאישור עסקה עם בעל שליטה מיום 21 בדצמבר 2015 (מס' אסמכתא: 183423-01-2015), הנכללים בדוח זה על דרך ההפניה.

2.4.5. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור התיקונים למדיניות.

2.5. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ודירקטורים העשויים להיחשב שבעלי עניין אישי ומהות עניין אישי זה

2.5.1. בהחלטת ועדת התגמול לאשר את מדיניות התגמול המוצעת מיום 18 במאי 2017 השתתפו: ה"ה משה (מוץ) מטלון (דח"צ), לילי אילון (דב"ת) ומאיר יעקובסון (דח"צ) (וזאת, לאחר שהתקיים דיון בועדת התגמול, בהשתתפותם של כל הדירקטורים האמורים, ביום 15 במרץ 2017).

2.5.2. בהחלטת הדירקטוריון לאשר את מדיניות התגמול המוצעת מיום 25 במאי 2017 השתתפו: ה"ה אדוארדו אלשטיין, אלחנדרו אלשטיין, שולם לפידות, סאול זאנג, יוסף זינגר, לילי אילון (דב"ת), משה (מוץ) מטלון (דח"צ) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

2.5.3. 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 ההחלטות שעל סדר יומה של האסיפה הכללית

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

האסיפה הכללית השנתית המיוחדת תתכנס ביום ה', 6 ביולי 2017, בשעה 16:00, 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 ה', 13 ביולי 2017, באותו המקום ובאותה השעה ("האסיפה הנדחית"). באסיפה נדחית יתהווה מנין 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 מנין חוקי כאמור באסיפה הנדחית, תתקיים האסיפה אם נוכחים בה לפחות שני בעלי מניות שלהם בסה"כ 10% מזכויות ההצבעה בחברה.

4. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום

4.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 1.2 ו-1.3 שעל סדר היום הינו 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.

בעלת השליטה בחברה, אי די בי חברה לפתוח בע"מ, מחזיקה במניות בשיעור 70.91% מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה, אשר מקנות לה את הרוב הנדרש לאישור ההחלטות המתוארות בסעיפים 1.2 ו-1.3 לעיל (בנוסף, אירסה אי אל בע"מ חברה בבעלות מלאה של דולפין נדרלנדס בי.וי, שהינה חברה בשליטתו של בעל השליטה בחברה, מר אדוארדו אלשטיין, מחזיקה אף היא במניות בשיעור של 6.4% מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה).

4.2. הרוב הנדרש לאישור החלטה 1.4 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 באסיפה הכללית ייכללו 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) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

5. 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 ד', 7 ביוני 2017 ("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 החברות ושנוסחו מצורף לדוח זימון אסיפה זה ("כתב הצבעה"). בנוסף, בעל מניה לפי סעיף 177(1) לחוק החברות (קר, 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 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 שאליה 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 הצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב הצבעה, 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 הצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה. כמו-כן בעל מניות שאינו רשום יהיה זכאי להמציא את אישור הבעלות באמצעות מערכת הצבעה 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 הצבעה 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.

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים או יותר מסך כל זכויות הצבעה בחברה (קרי – 7,528,860.10 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות הצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי – 1,708,012 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה וברישומי הצבעה באמצעות מערכת הצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו–2005.

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), התשס"ס–2000 ("אישור הבעלות") או לחלופין אם ישלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת הצבעה 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 הצבעה 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 הצבעה המצורף לדוח זה או בכתב הצבעה האלקטרוני, לפי העניין. לא הודיע בעל מניה כאמור לגבי ההחלטה האמורה, לא יצביע ביחס לאותה החלטה וקולו לא יימנה. הצביע בעל מניה בהחלטה האמורה באמצעות כתב מינוי, יודיע לחברה לפני הצבעה גם בא הכוח על קיומה או היעדרה של זיקה בקשר להחלטה כאמור או מאפיין אחר של בעל המניות, הכל כמפורט בחלקו השני של כתב הצבעה המצורף לדוח.

בנוסף, יידרש כל בעל מניה המעוניין להשתתף בהצבעה, להודיע לחברה, לרבות על דרך של סימון במקום המיועד לכך בכתב הצבעה, בכתב הצבעה 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.

6. 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 משה גנות, טלפון 03-6074435, פקס 03-6074470.

7. 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 המתוקנת בסימון שינויים

נספח ב' – מדיניות התגמול המתוקנת בנוסח "נקיי"

נספח א' – מדיניות התגמול המתוקנת בסימון שינויים

מתווה מדיניות תגמול נושאי משרה

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

~~ספטמבר 2013 כפי שתוקנה בדצמבר 2015~~ כפי שתוקנה ביולי 2017

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, התוקנה בחודש דצמבר 2015¹ וכן בחודש מאי יולי 2017². למען הסר ספק, בעקבות אישור התיקון למדיניות התגמול, לא יידרש אישור נוסף של התוכנית למשך שלוש שנים ממועד אישורה, כלומר עד לדצמבר 2018 למאי יולי 2020.

וועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול ועדכניותה אחת לשלוש שנים וכפי שיידרש מעת לעת 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.

אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

אישור תנאי העסקה ושינויים בתוכניות התגמול של נושאי המשרה במסגרת המדיניות ידונו ויאשרו על ידי האורגנים המוסמכים של החברה ובכלל זה 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, תוכניות 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.

¹ מועד האסיפה הכללית המתוכננת לאישור תיקון המדיניות
² מועד האסיפה הכללית המתוכננת לאישור תיקון המדיניות

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, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים 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, בראייה 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 בראייה 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;

2. השוואה לרמת ההשתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות, ככלל, ככל שניתן ורלוונטי בנסיבות הענין - החברה תבצע סקר נתונים השוואתי לרמת השתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות. סקר כאמור ישמש לקביעת שכר לנושא משרה חדש ו/או לאישור עדכוני שכר. 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.
2. חברות מענף ההשקעות ואחזקות או בעלות אופי פעילות דומה.
3. חברות בעלות פרמטרים דומים כגון היקף הנכסים ו/או שווי שוק ו/או הכנסות ו/או הון עצמי.

החברה תשאף לכך שבחברות ההשוואה תיכללנה, ככל שניתן, לפחות 8 חברות ובלבד שלגבי נושא משרה ספציפי, השוואת שכרו תיעשה רק ביחס לשכר של נושאי משרה בחברות ההשוואה שתפקידם דומה לשלו;

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 תוכניות התגמול שיקבלו נושאי המשרה מהחברה:

1. רכיבי שכר קבוע

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

החברה שומרת לעצמה את הזכות להצמיד את שכרם של נושאי המשרה למדד המחירים לצרכן ~~וכן לעדכן את השכר הקבוע הבסיסי בשיעור של עד 10% לכל שנה מאז העדכון האחרון של השכר האמור, מעבר לעליית המדד, וזאת בכפוף לשיקולים שתוארו בקשר לקביעת תנאי הכהונה וההעסקה לנושאי משרה. לגבי מנכ"ל החברה, עדכון כאמור לא יעלה על 5% לשנה כאמור ללא אישור האסיפה הכללית של החברה.~~

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.

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), אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב.

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.

השכר הקבוע של מנכ"ל החברה לא יעלה על 200 אלפי שקלים בחודש, במונחי ברוטו. השכר הקבוע של נושאי משרה אחרים בחברה לא יעלה על 120 אלפי שקלים בחודש, במונחי ברוטו. סכומים אלו יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

2. תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים

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 תוכניותיה, את תרומתם של נושאי המשרה להצלחת החברה ואת רצון החברה לתגמול נושאי משרה על עמידה ביעדים אלו.

במניין היעדים המדידים יכללו יעדים ~~מדידים~~ 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 לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה למנכ"ל או הרכיב המשתנה כולו לסמנכ"לים, יכול שיוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי שיקול דעת) בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים כמותיים מזוהים.

חלק המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק.

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יוכל להפחית עד 10% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק או חלקו לנושא משרה מסוים במקרים של מעורבות נושא המשרה במעילה, הונאה ו/או מינהל שאינו תקין.

זכאות לתגמול משתנה

המנכ"ל והסמנכ"לים של החברה יהיו זכאים למענקים מהחברה בהתאם למפורט להלן.

סמנכ"ל של החברה הממלא תפקיד מנכ"ל של חברה מוחזקת של החברה בשנה קלנדרית כלשהי יהיה זכאי לקבל מהחברה מענק בגין שנה זו רק אם לא יהיה זכאי לקבל תגמול משתנה כלשהו מאותה חברה מוחזקת בגין השנה האמורה.

תקרות מענקים

תקרת המענק לנושאי המשרה תהא כלהלן:

- למנכ"ל החברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 12 חודשים שישתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית.
- לסמנכ"ל בחברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 10 חודשים שישתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית, למעט אם באותה שנה הוא ממלא תפקיד

מנכ"ל של חברה מוחזקת של החברה וזכאי לקבל תגמול משתנה כלשהו מאותה חברה מוחזקת בגין השנה האמורה.

מנגנון החישוב

המענק יורכב משלושה רכיבים :

- רכיב התלוי בהשגת יעד עסקי כפי שיוגדר מראש מדי שנה **(לכל המאוחר במועד אישור הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה לשנה הקודמת)** על-ידי דירקטוריון החברה.
- רכיב התלוי במבחנים כמותיים (שיפור ב-3 מדדים כמותיים: הון עצמי, LTV, תשואת מנייה).

• שיקול דעת- ביחס לסמנכ"לים, מנכ"ל החברה ימליץ לאשר (והאמור יהיה כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) תשלום מענק שנתי לפי שיקול דעתו ובהתאם לתרומה של כל אחד מהם לחברה וזאת חלף או בנוסף למענק התלוי ביעד עסקי ולמענק התלוי במבחנים כמותיים, כמפורט לעיל ובלבד שסך המענק (על כל רכיביו) לא יעלה על תקרת המענק השנתית. ביחס למנכ"ל החברה- רכיב שיקול הדעת יאושר על פי שיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון בכפוף למגבלות הקבועות בחוק החברות (כפי שתהיינה מעת לעת). על אף האמור, ועדת התגמול תהא רשאית לקבוע כי המענק של נושא משרה לא יכלול רכיב של שיקול דעת. במקרה שכזה המענק ייקבע רק על בסיס הרכיבים התלויים וכולם ביחד יהוו 100% מתקרת המענק.

תניות סף לזכאות נושאי המשרה לרכיבי המענק:

- הרכיב התלוי ביעד עסקי מותנה בכך שבמהלך שנת התגמול הרלוונטית החברה תעמוד באופן מלא בתנאי הפירעון, כפי שיעודכנו מעת לעת במהלך העסקים הרגיל של החברה, של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה והלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, שהיו במחזור באותה שנה. אחר של עד 30 יום במועד הפרעון לא יהווה אי עמידה באופן מלא בתנאי הפרעון (להלן: "תניית הפרעון").
- 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 השניה ולא ירד מתחת ל-30% בשנה השלישית. מחיר מניית החברה ימדד לפי שווי השוק הממוצע של החברה על בסיס מחירי הסגירה (מותאמי דיבידנד, חלוקת מניות הטבה, פיצול ואיחוד הון ומרכיבי הטבה בהנפקה בדרך של זכויות)(להלן – "מחיר הסגירה המותאם") של מניית החברה בבורסה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס לשווי השוק הממוצע של החברה על בסיס מחירי הסגירה המותאמים של מניית החברה בבורסה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בשנה הקלנדרית הקודמת.

למען הסר ספק, תניות הסף המתוקנות לזכאות נושאי המשרה לרכיבי המענק לא יחולו לגבי תוכנית התגמול לגבי שנת 2015 ולגביה יחולו תניות הסף כפי שהיו טרם התיקון.

להלן התפלגות המשקליות בחישוב המענק למנכ"ל:

| סה"כ | שיקול דעת | רכיב תלוי במבחנים כמותיים | רכיב תלוי ביעד עסקי |
|------|-----------|---------------------------|---------------------|
| | | | |

| | | | | |
|------|----------------|--------|------------------------------------|-----------------------|
| 100% | <u>25%-15%</u> | 55-65% | 30%-20% (לפי קביעת הדירקטוריון) | משקל (מתקרת המענק) |
|------|----------------|--------|------------------------------------|-----------------------|

להלן התפלגות המשקלות בחישוב המענק לסמנכ"לים:

| <u>סה"כ</u> | <u>שיקול דעת</u> | <u>רכיב תלוי במבחנים כמותיים</u> | <u>רכיב תלוי ביעד עסקי</u> | |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|--|------------------------------|
| <u>100%</u> | <u>-15%</u> <u>±0050%</u> | <u>6585%-20%</u> | <u>30%-0%</u> (לפי קביעת הדירקטוריון) | <u>משקל</u> (מתקרת המענק) |

הערות לרכיבים השונים במנגנון:

רכיב התלוי ביעד עסקי

המועד להתממשות היעד העסקי המזכה ברכיב זה בגין שנה קלנדרית כלשהי יהיה עד לאישור הדוחות הכספיים השנתיים לאותה שנה.

במידה והדירקטוריון לא יגדיר לנושא משרה יעד עסקי לשנה קלנדרית מסויימת, משקלו של רכיב התגמול התלוי במבחנים הכמותיים לנושא המשרה באותה שנה יהיה 85% מתקרת המענק של אותו נושא משרה.

ככל שלא יתממש בגין שנה קלנדרית מסוימת היעד העסקי שנקבע כתנאי לזכאות נושא המשרה לרכיב התלוי ביעד העסקי לאותה שנה, לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק בגין הרכיב התלוי ביעד עסקי ובהתאם, סך המענק השנתי לנושא המשרה בגין אותה שנה לא יעלה על תקרת הרכיב התלוי במבחנים כמותיים בתוספת תקרת הרכיב התלוי בשיקול דעת.

רכיב התלוי במבחנים כמותיים

כל מבחן מבין שלושת המבחנים עשוי לפצות על מבחן אחר, אך תקרת התגמול עבור 3 המבחנים לעיל לא תעלה על המשקל (האחוז) הכולל המקורי של הרכיב התלוי במבחנים כמותיים מתוך תקרת המענק.

המבחנים הם:

מבחן ההון העצמי - יבחן האם חל שיפור בהון העצמי של החברה (הון עצמי המיוחס לבעלים) בין תקופות מדידה עוקבות.

מבחן LTV (Net Debt/Portfolio Value) - בחינת יחס החוב הפיננסי נטו (Net debt) של החברה אל מול סך שווי הנכסים של החברה (שווי הפורטפוליו), על בסיס נתונים המיוחסים לחברה עצמה (נתוני "סולו"). שיפור ביחס זה (קרי ירידה של יחס LTV) בין תקופות מדידה עוקבות מלמד כי הסיכון הפיננסי של בעלי החוב ושל בעלי ההון כאחד הצטמצם ולפיכך עשויה החברה להנות מאמון בעלי החוב ובעלי ההון כאחד (הנפקות חוב והון ומחזורי חוב).

מבחן תשואת מניית החברה (שיפור בשווי השוק של החברה) - הרציונאל בשימוש במבחן תשואת מניית החברה הוא כי להנהלת החברה יש השפעה מרכזית על תוצאות החברה וביצועיה וכפועל יוצא מכך על אמון שוק ההון בחברה. מכאן, שעליות שווי השוק של החברה, מלמדת כי שוק ההון

מביע אמון בהנהלת החברה וביכולתה להוביל ולקדם את מטרותיה של החברה. מכאן, שנוסחת המענק מביאה לידי ביטוי את פרשנות בעלי המניות (שוק ההון) לביצועי הנהלת החברה. היקף השיפור שיזכה בתגמול והיקף התגמול עבורו בכל אחד מהמבחנים האמורים ביחס לכל שנה ייקבעו מראש על ידי הדירקטוריון.

כללי

(א) **עיתוי התשלום**: מתוך המענק מהחברה, הסכום שהינו בגין הרכיב התלוי במבחנים כמותיים והרכיב התלוי בשיקול דעת ישולם 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. באשר לסכום מתוך המענק מהחברה שהינו בגין הרכיב התלוי ביעד עסקי, בהמלצת ועדת התגמול היא הדירקטוריון רשאי להקדים את התשלום בגין רכיב זה לנושא המשרה הזכאי לו כך שיתאפשר בכל עת לאחר השגתו כפי שיאשר הדירקטוריון.

(ב) **פריסת זכאות**: מתוך המענק מהחברה, הסכום אשר יגיע מהחברה בגין עמידה במבחן ההון העצמי, במידה ותהיה, ישולם לפי החלוקה הבאה: בעת תשלום המענק, ישולמו 70% בלבד מהזכאות לגמול בגין העמידה במבחן ההון העצמי ביחס לשנה הרלוונטית. הזכאות ליתרת הגמול בגין העמידה במבחן ההון העצמי ביחס לאותה שנה, קרי 30%, תשולם לאחר אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה העוקבת על ידי דירקטוריון החברה ורק במידה והחברה תעמוד בשתי תניות הסף (תניית הפרעון ותניית הרווח) במצטבר ביחס לאותה שנה עוקבת.

(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 במבחן ההון העצמי ביחס לשנה קלנדארית רלוונטית שתשולם 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 התחשבות בין החברה לבין נושא המשרה בקשר עם סיום העסקתו בחברה.

(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.

תגמול משתנה – רכיב הוני

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 תוכניות 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 ואולם 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 החלטה על ההענקה (להלן: "**תגמול הוני**"). התגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים וביניהם: התגמול יכול שיינתן במניות, אופציות או בכל הסדר אחר; במסגרת תוכנית לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (במסלול הוני או פירותי) או בכל תוכנית אחרת (בין עם נאמן ובין אם ללא נאמן); תנאים לעניין זכאות לדיבידנדים ולהצבעה בגין מניות הכלולות בתגמול ההוני, התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון והצעות בדרך של זכויות, וזכות סרוב ראשון בהעברת ניירות ערך.

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. סכום ההטבה השנתית יחושב, לענין זה, כאילו הוצאה בגין התגמול ההוני מתפרסת באופן לינארי לאורך תקופת ההבשלה של התגמול ההוני.

ניתן התגמול ההוני באופציות או בתשלום אחר מבוסס מניות (לרבות תוכנית פאנטום), לא יפחת מחיר המימוש מהמחיר הממוצע של מניות החברה ב-30 הימים שקדמו להחלטת הדירקטוריון בדבר מתן התגמול ההוני.

תקופת ההבשלה למימוש מלוא ההקצאה של התגמול ההוני לא תפחת משלוש שנים ממועד הענקתו אשר במהלכן יכול המרכיב ההוני להבשיל במנות, ובלבד שתקופת ההבשלה לגבי המרכיב ההוני בכללותו לא תפחת מאותן שלוש שנים. החברה תהיה רשאית לבצע האצה של התגמול ההוני

לנושאי המשרה, במקרים של שינוי שליטה או הפסקת מסחר, בניירות הערך שהוענקו במסגרת התגמול ההוני ו/או סיום העסקה בנסיבות מסוימות, והכל כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

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.

3. תנאי פרישה

סיום העסקת נושאי המשרה בחברה, למעט מנכ"ל החברה, יהיה בהודעה מוקדמת של עד 3 חודשים. במקרה בו המנכ"ל יבקש לסיים את העסקתו על ידי החברה, ייעשה הדבר בהודעה מוקדמת של 3 חודשים במהלכם ימשיך המנכ"ל לכהן בתפקידו (החברה רשאית לקבוע כי המנכ"ל לא ימשיך לכהן בפועל בתפקיד בתקופה זו). במקרה בו החברה תבקש לסיים את העסקתו של המנכ"ל, אזי ייעשה הדבר בהודעה מוקדמת של 9 חודשים, מתוכם יידרש המנכ"ל לכהן בפועל בתפקיד במשך שלושה חודשים (או תקופה קצרה יותר שתיקבע על ידי החברה). אם סיום העסקת המנכ"ל יהיה במהלך התקופה של 6 החודשים הראשונים של העסקתו – יהיה דירקטוריון החברה רשאי לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת כאמור ל- 4.5 חודשים, מתוכם יידרש המנכ"ל להמשיך לכהן בתפקיד בפועל למשך תקופה של 1.5 חודשים.

בשל סיום העסקתם מכל סיבה יהיו זכאים נושאי המשרה לפיצויים בהתאם להסכמי העסקתם עד לגובה פיצויי פיטורים הקבוע בחוק (למעט במקרה של סיום העסקה בשל סיבה השוללת על פי דין זכאות לפיצויי פיטורים).

בשל סיום העסקתו של נושא משרה בחברה, ובכפוף לכך שיכהן בתפקידו לפחות 12 חודשים, לוועדת התגמול תהא אפשרות לאשר מענק הסתגלות בסכום השווה לגובה של עד 6 חודשי התגמול הקבוע שלו כולו או חלקו, כפי שיאושר על ידי דירקטוריון החברה.

במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת (לרבות תקופה בה לא יעבוד בפועל) יהיו זכאים נושאי המשרה לכל התנאים הסוציאליים ותנאי השכר שלהם, לרבות שימוש ברכב, אולם החל ממועד הפסקת כהונתם בפועל תיפסק תקופת ההבשלה של המרכיב ההוני, ככל שישנו, וכן תפסיק תקופת זכאותם למרכיב המענק.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר תנאי פרישה של נושא משרה המועסק בחברה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

4. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על פי 3 מסך עלות החברה בגין רכיבי התגמול הקבוע לנושא משרה, והכל במועד קביעת תנאי ההעסקה.

5. היחס בין תנאי העסקתו של נושא המשרה לתנאי העסקתם של עובדי החברה

~~בעת אישור/קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושא משרה בחברה יבחנו ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה את היחס בין תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה האמור לשכר של שאר עובדי החברה (לרבות עובדי קבלן) ובפרט את היחס לשכר הממוצע והחציוני של העובדים כאמור, הכל על בסיס עלות החברה בגין שכר כאמור, ויחוו דעתם על השפעת יחסים אלו על יחסי העבודה בחברה ועל סבירותו של שכר נושא המשרה האמור לאור סוג החברה, גודלה ותמהיל מצבת העובדים שלה.~~

נכון לחודש דצמבר 2015, היחס בין שכרם של המנכ"ל החדש והסמנכ"לים בחברה לשכר הממוצע והחציוני בחברה הינו כמפורט בטבלה להלן.

(היחסים שלהלן הינם על בסיס עלות החברה בגין שכר, כקבוע בחוק החברות)

| נושא משרה | יחס לממוצע | יחס לחציוני |
|------------|------------|-------------|
| מנכ"ל | *21 | *36 |
| סמנכ"לים** | 4-9 | 6-9 |

* שכר המנכ"ל כפי שמוצא לאישור כולל רכיב הונגי המחושב ליניארית על פני תקופת ההבשלה.
** החישוב אינו כולל את שכר המנכ"ל המוצא לאישור.

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. וועדת התגמול והדירקטוריון, מצאו כי ליחסים אלה אין השפעה על יחסי העבודה בחברה.

6.5. 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 להעסקת יו"ר הדירקטוריון בתפקיד בחברה החורג מפעילות רגילה של יו"ר דירקטוריון, תנאי העסקתו ייקבעו בהתאם לכללים שבמסמך מדיניות זה המיועדים לתגמול נושא משרה המועסק בחברה בתפקיד מנהל כללי שלה.

7.6. 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. היקף הכיסוי הביטוחי המירבי ודמי הביטוח השנתיים לא יחרגו מהתנאים הקבועים בעסקת המסגרת בנושא פוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה אשר תובא לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בד בבד עם מדיניות זו וזאת כמתואר בדוח המיידית של החברה המפורסם לצורך זימון האסיפה האמורה אליו מצורפת מדיניות זו. 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 המיידית של החברה מיום 21 באפריל 2016 (מספר אסמכתא: 2016-01-054214).

7. 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. יודגש, כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת עלות השכר של אותו נושא משרה שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כך שהשינויים שיאושרו בידי מנכ"ל בלבד לא יעלו, במצטבר, על 10% מעלות התגמול הכוללת של אותו נושא משרה כפי שאושרה בידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

8. הקריטריונים ל-"שינוי לא מהותי", כאמור בסעיף 7 למדיניות, יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי ההעסקה של המנכ"ל, לעניין הוראות סעיף (ד)272 לחוק החברות. יובהר למען הסר ספק, כי השינוי ייבחן לעומת עלות התגמול הכוללת שאושרה בידי האסיפה הכללית.

נספח ב' – מדיניות התגמול המתוקנת בנוסח "נקי"

מתווה מדיניות תגמול נושאי משרה

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

דצמבר 2015 כפי שתוקנה ביולי 2017

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, תוקנה בחודש דצמבר 2015 וכן בחודש יולי 2017¹. למען הסר ספק, בעקבות אישור התיקון למדיניות התגמול, לא יידרש אישור נוסף של התוכנית למשך שלוש שנים ממועד אישורה, כלומר עד ליולי 2020.

וועדת התגמול תבחן את מדיניות התגמול ועדכניותה אחת לשלוש שנים וכפי שיידרש מעת לעת 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.

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 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, תוכניות 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.

¹ מועד האסיפה הכללית המתוכננת לאישור תיקון המדיניות

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, תוכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה וליעדים 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, בראייה 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 בראייה 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, ככלל, ככל שניתן ורלוונטי בנסיבות העניין, החברה תבצע סקר נתונים השוואתי לרמת השתכרות של נושאי משרה בתפקידים דומים בחברות דומות. סקר כאמור ישמש לקביעת שכר לנושא משרה חדש ו/או לאישור עדכוני שכר. חברות השוואה 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.
 2. חברות מענף ההשקעות ואחזקות או בעלות אופי פעילות דומה.
 3. חברות בעלות פרמטרים דומים כגון היקף הנכסים ו/או שווי שוק ו/או הכנסות ו/או הון עצמי.
- החברה תשאף לכך שבחברות ההשוואה תיכללנה, ככל שניתן, לפחות 8 חברות ובלבד שלגבי נושא משרה ספציפי, השוואת שכרו תיעשה רק ביחס לשכר של נושאי משרה בחברות ההשוואה שתפקידם דומה לשלו;
- 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 תוכניות התגמול שיקבלו נושאי המשרה מהחברה:

1. רכיבי שכר קבוע

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

החברה שומרת לעצמה את הזכות להצמיד את שכרם של נושאי המשרה למדד המחירים לצרכן.

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.

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), אירוח, הוצאות נסיעה בארץ ובחו"ל, עיתונים, ספרות מקצועית, דמי חברות בארגון מקצועי וכיו"ב.

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.

השכר הקבוע של מנכ"ל החברה לא יעלה על 200 אלפי שקלים בחודש, במונחי ברוטו. השכר הקבוע של נושאי משרה אחרים בחברה לא יעלה על 120 אלפי שקלים בחודש, במונחי ברוטו. סכומים אלו יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן.

2. תגמול משתנה – מענק מבוסס יעדים

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 וביצועי 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 תוכניותיה, 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 לא מהותי מתוך סך רכיבי התגמול המשתנה למנכ"ל או הרכיב המשתנה כולו לסמנכ"לים, יכול שיוענק על פי קריטריונים שאינם ניתנים למדידה (קרי שיקול דעת) בהתחשב בתרומתו של נושא המשרה שאינה ניתנת למדידה בקריטריונים כמותיים מזוהים.

חלק המענק המבוסס על קריטריונים הניתנים למדידה ייגזר ויחושב על בסיס היעדים המדידים אך לא יעלה על תקרות המענק.

דירקטוריון החברה, בהמלצת ועדת התגמול, יוכל להפחית עד 10% מגובה המענק, בשים לב לבחינת סבירות המענק שהתקבל מעמידה ביעדים לעומת תרומתו של נושא המשרה להשגתם ולמצבה העסקי והכספי של החברה. כמו כן, לדירקטוריון תהא הסמכות לבטל את תשלום המענק או חלקו לנושא משרה מסוים במקרים של מעורבות נושא המשרה במעילה, הונאה ו/או מינהל שאינו תקין.

זכאות לתגמול משתנה

המנכ"ל והסמנכ"לים של החברה יהיו זכאים למענקים מהחברה בהתאם למפורט להלן.

סמנכ"ל של החברה הממלא תפקיד מנכ"ל של חברה מוחזקת של החברה בשנה קלנדרית כלשהי יהיה זכאי לקבל מהחברה מענק בגין שנה זו רק אם לא יהיה זכאי לקבל תגמול משתנה כלשהו מאותה חברה מוחזקת בגין השנה האמורה.

תקרות מענקים

תקרת המענק לנושאי המשרה תהא כלהלן:

- למנכ"ל החברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 12 חודשים שיסתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית.
- לסמנכ"ל בחברה - בגובה עלות החברה בגין התגמול הקבוע שלו ל- 10 חודשים שיסתיימו ב-31 בדצמבר של השנה הקלנדרית הרלוונטית, למעט אם באותה שנה הוא ממלא תפקיד מנכ"ל של חברה מוחזקת של החברה וזכאי לקבל תגמול משתנה כלשהו מאותה חברה מוחזקת בגין השנה האמורה.

מנגנון החישוב

המענק יורכב משלושה רכיבים:

- רכיב התלוי בהשגת 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- ביחס לסמנכ"לים, מנכ"ל החברה ימליץ לאשר (והאמור יהיה כפוף לאישור ועדת התגמול והדירקטוריון) תשלום מענק שנתי לפי שיקול דעתו ובהתאם לתרומה של

כל אחד מהם לחברה וזאת חלף או בנוסף למענק התלוי ביעד עסקי ולמענק התלוי במבחנים כמותיים, כמפורט לעיל ובלבד ששך המענק (על כל רכיביו) לא יעלה על תקרת המענק השנתית. ביחס למנכ"ל החברה- רכיב שיקול הדעת יאושר על פי שיקול דעתם של ועדת התגמול והדירקטוריון בכפוף למגבלות הקבועות בחוק החברות (כפי שתהיינה מעת לעת). על אף האמור, ועדת התגמול תהא רשאית לקבוע כי המענק של נושא משרה לא יכלול רכיב של שיקול דעת. במקרה שכזה המענק ייקבע רק על בסיס הרכיבים התלויים וכולם ביחד יהוו 100% מתקרת המענק.

תניות סף לזכאות נושאי המשרה לרכיבי המענק:

- הרכיב התלוי ביעד עסקי מותנה בכך שבמהלך שנת התגמול הרלוונטית החברה תעמוד באופן מלא בתנאי הפירעון, כפי שיעודכנו מעת לעת במהלך העסקים הרגיל של החברה, של קרן, ריבית והפרשי הצמדה בגין אגרות חוב שהנפיקה והלוואות שהועמדו לה מתאגידים בנקאיים, שהיו במחזור באותה שנה. אחור של עד 30 יום במועד הפרעון לא יהווה אי עמידה באופן מלא בתנאי הפרעון (להלן: "תניית הפרעון").
- 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 השניה ולא ירד מתחת ל-30% בשנה השלישית. מחיר מניית החברה ימדד לפי שווי השוק הממוצע של החברה על בסיס מחירי הסגירה (מותאמי דיבידנד, חלוקת מניות הטבה, פיצול ואיחוד הון ומרכיבי הטבה בהנפקה בדרך של זכויות) (להלן – "מחיר הסגירה המותאם") של מניית החברה בבורסה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בשנה הקלנדרית הרלוונטית ביחס לשווי השוק הממוצע של החברה על בסיס מחירי הסגירה המותאמים של מניית החברה בבורסה ב- 30 ימי המסחר האחרונים בשנה הקלנדרית הקודמת.

להלן התפלגות המשקלות בחישוב המענק למנכ"ל:

| סה"כ | שיקול דעת | רכיב תלוי במבחנים כמותיים | רכיב תלוי ביעד עסקי | |
|------|-----------|---------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 100% | 25%-15% | 55-65% | 30%-20% (לפי קביעת הדירקטוריון) | משקל (מתקרת המענק) |

להלן התפלגות המשקלות בחישוב המענק לסמנכ"לים:

| סה"כ | שיקול דעת | רכיב תלוי במבחנים כמותיים | רכיב תלוי ביעד עסקי | |
|------|-----------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 100% | 50%-15% | 85%-20% | 30%-0% (לפי קביעת הדירקטוריון) | משקל (מתקרת המענק) |

הערות לרכיבים השונים במנגנון :

רכיב התלוי ביעד עסקי

המועד להתממשות היעד העסקי המזכה ברכיב זה בגין שנה קלנדרית כלשהי יהיה עד לאישור הדוחות הכספיים השנתיים לאותה שנה.

במידה והדירקטוריון לא יגדיר לנושא משרה יעד עסקי לשנה קלנדרית מסויימת, משקלו של רכיב התגמול התלוי במבחנים הכמותיים לנושא המשרה באותה שנה יהיה 85% מתקרת המענק של אותו נושא משרה.

ככל שלא יתממש בגין שנה קלנדרית מסוימת היעד העסקי שנקבע כתנאי לזכאות נושא המשרה לרכיב התלוי ביעד העסקי לאותה שנה, לא יהיה זכאי נושא המשרה למענק בגין הרכיב התלוי ביעד עסקי ובהתאם, סך המענק השנתי לנושא המשרה בגין אותה שנה לא יעלה על תקרת הרכיב התלוי במבחנים כמותיים בתוספת תקרת הרכיב התלוי בשיקול דעת.

רכיב התלוי במבחנים כמותיים

כל מבחן מבין שלושת המבחנים עשוי לפצות על מבחן אחר, אך תקרת התגמול עבור 3 המבחנים לעיל לא תעלה על המשקל (האחוז) הכולל המקורי של הרכיב התלוי במבחנים כמותיים מתוך תקרת המענק.

המבחנים הם :

מבחן ההון העצמי - יבחן האם חל שיפור בהון העצמי של החברה (הון עצמי המיוחס לבעלים) בין תקופות מדידה עוקבות.

מבחן LTV (Net Debt/Portfolio Value) - בחינת יחס החוב הפיננסי נטו (Net debt) של החברה אל מול סך שווי הנכסים של החברה (שווי הפורטפוליו), על בסיס נתונים המיוחסים לחברה עצמה (נתוני "סולו"). שיפור ביחס זה (קרי ירידה של יחס LTV) בין תקופות מדידה עוקבות מלמד כי הסיכון הפיננסי של בעלי החוב ושל בעלי ההון כאחד הצטמצם ולפיכך עשויה החברה להנות מאמון בעלי החוב ובעלי ההון כאחד (הנפקות חוב והון ומחזורי חוב).

מבחן תשואת מניית החברה (שיפור בשווי השוק של החברה) - הרציונאל בשימוש במבחן תשואת מניית החברה הוא כי להנהלת החברה יש השפעה מרכזית על תוצאות החברה וביצועיה וכפועל יוצא מכך על אמון שוק ההון בחברה. מכאן, שעלית שווי השוק של החברה, מלמדת כי שוק ההון מביע אמון בהנהלת החברה וביכולתה להוביל ולקדם את מטרותיה של החברה. מכאן, שנוסחת המענק מביאה לידי ביטוי את פרשנות בעלי המניות (שוק ההון) לביצועי הנהלת החברה.

היקף השיפור שיזכה בתגמול והיקף התגמול עבורו בכל אחד מהמבחנים האמורים ביחס לכל שנה ייקבעו מראש על ידי הדירקטוריון.

כללי

א) **עיתוי התשלום** : מתוך המענק מהחברה, הסכום שהינו בגין הרכיב התלוי במבחנים כמותיים והרכיב התלוי בשיקול דעת ישולם 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. באשר לסכום מתוך המענק מהחברה שהינו בגין הרכיב התלוי ביעד עסקי, בהמלצת ועדת התגמול היא הדירקטוריון רשאי להקדים את התשלום בגין רכיב זה לנושא המשרה הזכאי לו כך שיתאפשר בכל עת לאחר השגתו כפי שיאשר הדירקטוריון.

(ב) **פריסת זכאות**: מתוך המענק מהחברה, הסכום אשר יגיע מהחברה בגין עמידה במבחן ההון העצמי, במידה ותהיה, ישולם לפי החלוקה הבאה: בעת תשלום המענק, ישולמו 70% בלבד מהזכאות לגמול בגין העמידה במבחן ההון העצמי ביחס לשנה הרלוונטית. הזכאות ליתרת הגמול בגין העמידה במבחן ההון העצמי ביחס לאותה שנה, קרי 30%, תשולם לאחר אישור הדוחות הכספיים המאוחדים המבוקרים של החברה לשנה העוקבת על ידי דירקטוריון החברה ורק במידה והחברה תעמוד בשתי תניות הסף (תניית הפרעון ותניית הרווח) במצטבר ביחס לאותה שנה עוקבת.

(ג) **תקופת עבודה מינימלית וחלקיות המענק**: נושא המשרה הזכאי למענק מהחברה בגין שנה קלנדרית רלוונטית יהיה זכאי לקבלו רק בתנאי שיועסק בחברה לפחות 3 חודשים באותה שנה. זכאות נושא המשרה ליתרת גמול מהחברה בגין עמידה במבחן ההון העצמי ביחס לשנה קלנדרית רלוונטית שתשולם 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 הקלנדרית 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 הקלנדרית הרלוונטית עד למועד בו הסתיים תפקידו בחברה) לבין 365 יום.

(ד) **השבה/השלמה**: ככל שיסתבר כי מענק או חלק ממנו ששולם לנושא משרה בגין שנה קלנדרית 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 קלנדרית רלוונטית לא ייחשבו כמוטעים לענין זה אם עדכונים 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 התחשבות בין החברה לבין נושא המשרה בקשר עם סיום העסקתו בחברה.

(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.

תגמול משתנה – רכיב הוני

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 תוכניות 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 ואולם 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 החלטתה על ההענקה (להלן: "תגמול הוני"). התגמול ההוני עשוי לכלול הסדרים נוספים וביניהם: התגמול יכול שיינתן במניות, אופציות או בכל הסדר אחר; במסגרת תוכנית לפי סעיף 102 לפקודת מס הכנסה (במסלול הוני או פירותי) או בכל תוכנית אחרת (בין עם נאמן ובין אם ללא נאמן); תנאים לעניין זכאות לדיבידנדים ולהצבעה בגין מניות הכלולות בתגמול ההוני, התאמת התגמול ההוני בגין חלוקת ניירות ערך בדרך של הטבה, פיצול ואיחוד הון והצעות בדרך של זכויות, וזכות סרוב ראשון בהעברת ניירות ערך.

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. סכום ההטבה השנתית יחושב, לענין זה, כאילו הוצאה בגין התגמול ההוני מתפרסת באופן לינארי לאורך תקופת ההבשלה של התגמול ההוני.

ניתן התגמול ההוני באופציות או בתשלום אחר מבוסס מניות (לרבות תוכנית פאנטום), לא יפחת מחיר המימוש מהמחיר הממוצע של מניות החברה ב-30 הימים שקדמו להחלטת הדירקטוריון בדבר מתן התגמול ההוני.

תקופת ההבשלה למימוש מלוא ההקצאה של התגמול ההוני לא תפחת משלוש שנים ממועד הענקתו אשר במהלכן יכול המרכיב ההוני להבשיל במנות, ובלבד שתקופת ההבשלה לגבי המרכיב ההוני בכללותו לא תפחת מאותן שלוש שנים. החברה תהיה רשאית לבצע האצה של התגמול הוני לנושאי המשרה, במקרים של שינוי שליטה או הפסקת מסחר, בניירות הערך שהוענקו במסגרת התגמול ההוני ו/או סיום העסקה בנסיבות מסוימות, והכל כפי שיקבע על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

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.

3. תנאי פרישה

סיום העסקת נושאי המשרה בחברה, למעט מנכ"ל החברה, יהיה בהודעה מוקדמת של עד 3 חודשים. במקרה בו המנכ"ל יבקש לסיים את העסקתו על ידי החברה, ייעשה הדבר בהודעה מוקדמת של 3 חודשים במהלכם ימשיך המנכ"ל לכהן בתפקידו (החברה רשאית לקבוע כי המנכ"ל לא ימשיך לכהן בפועל בתפקיד בתקופה זו). במקרה בו החברה תבקש לסיים את העסקתו של המנכ"ל, אזי ייעשה הדבר בהודעה מוקדמת של 9 חודשים, מתוכם יידרש המנכ"ל לכהן בפועל בתפקיד במשך שלושה חודשים (או תקופה קצרה יותר שתיקבע על ידי החברה). אם סיום העסקת המנכ"ל יהיה במהלך התקופה של 6 החודשים הראשונים של העסקתו – יהיה דירקטוריון החברה

רשאי לקצר את תקופת ההודעה המוקדמת כאמור ל- 4.5 חודשים, מתוכם יידרש המנכ"ל להמשיך לכהן בתפקיד בפועל למשך תקופה של 1.5 חודשים.

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).

בשל סיום העסקתו של נושא משרה בחברה, ובכפוף לכך שיכהן בתפקידו לפחות 12 חודשים, לועדת התגמול תהא אפשרות לאשר מענק הסתגלות בסכום השווה לגובה של עד 6 חודשי התגמול הקבוע שלו כולו או חלקו, כפי שיאושר על ידי דירקטוריון החברה.

במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת (לרבות תקופה בה לא יעבוד בפועל) יהיו זכאים נושאי המשרה לכל התנאים הסוציאליים ותנאי השכר שלהם, לרבות שימוש ברכב, אולם החל ממועד הפסקת כהונתם בפועל תיפסק תקופת ההבשלה של המרכיב ההוני, ככל שישנו, וכן תפסיק תקופת זכאותם למרכיב המענק.

דירקטוריון החברה יחליט בדבר תנאי פרישה של נושא משרה המועסק בחברה בהתחשב בהמלצת וועדת התגמול, תוך התייחסות לפרמטרים הבאים: תקופה ותנאי הכהונה וההעסקה, ביצועי החברה בתקופה האמורה ותרומתו של נושא המשרה להשגת יעדי החברה ולהשאת רווחיה ונסיבות הפרישה (ללא פגיעה בחברה).

4. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול

רכיב התגמול המשתנה לא יעלה על פי 3 מסך עלות החברה בגין רכיבי התגמול הקבוע לנושא משרה, והכל במועד קביעת תנאי ההעסקה.

5. 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 להעסקת יו"ר הדירקטוריון בתפקיד בחברה החורג מפעילות רגילה של יו"ר דירקטוריון, תנאי העסקתו ייקבעו בהתאם לכללים שבמסמך מדיניות זה המיועדים לתגמול נושא משרה המועסק בחברה בתפקיד מנהל כללי שלה.

6. 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. היקף הכיסוי הביטוחי המירבי ודמי הביטוח השנתיים לא יחרגו מהתנאים הקבועים בעסקת המסגרת בנושא פוליסות לביטוח אחריות נושאי משרה אשר תובא לאישור האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה בד בבד עם מדיניות זו וזאת כמתואר בדוח המייד של החברה המפורסם לצורך זימון האסיפה האמורה אליו מצורפת מדיניות זו. 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).

7. 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. יודגש, כי מהותיות השינוי תיבחן לעומת עלות השכר של אותו נושא משרה שאושרה במקור בידי ועדת התגמול והדירקטוריון, כך שהשינויים שיאושרו בידי מנכ"ל בלבד לא יעלו, במצטבר, על 10% מעלות התגמול הכוללת של אותו נושא משרה כפי שאושרה בידי ועדת התגמול והדירקטוריון.

8. הקריטריונים ל-"שינוי לא מהותי", כאמור בסעיף 7 למדיניות, יחולו, בשינויים המחויבים, גם ביחס לשינוי לא מהותי בתנאי העסקה של המנכ"ל, לעניין הוראות סעיף (ד)272 לחוק החברות. יובהר למען הסר ספק, כי השינוי ייבחן לעומת עלות התגמול הכוללת שאושרה בידי האסיפה הכללית.

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 שנתית ומיוחדת של בעלי המניות של החברה, אשר תתכנס ביום ה', 6 ביולי 2017, בשעה 16:00, במשרדי החברה, מרכז עזריאלי 3, המגדל המשולש, קומה 44, תל אביב. אם תדחה האסיפה היא תתקיים ביום ה', 13 ביולי 2017, באותו מקום ובאותה שעה (“האסיפה”).
3. הנושא שעל סדר היום, אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה :
תיקון למדיניות התגמול של החברה
לאשר את התיקונים למדיניות התגמול, באופן שמדיניות התגמול המתוקנת תהיה בנוסח המצורף כנספת א' לדוח המיידית אשר כתב הצבעה זה מצורף לו (“הדוח המיידית”), וזאת לתקופה של שלוש (3) שנים ממועד אישורה על-ידי האסיפה הכללית, בהתאם לסעיף 267א לחוק החברות.

לפרטים נוספים בקשר לנושאים העומדים על סדר יום האסיפה ראו כאמור בדוח המיידית הנלווה לכתב הצבעה זה (מיום 26 במאי 2017) 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 ההחלטה המוצעת :
ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת והמדיניות המתוקנת 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 ההחלטה שעל סדר היום :
הרוב הנדרש לאישור ההחלטה שעל סדר היום לפי סעיף 3 לכתב הצבעה זה 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 באסיפה הכללית ייכללו 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) לא עלה על שיעור של שני אחוזים (2%) מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

בעלת השליטה בחברה, אי די בי חברה לפתוח בע"מ, מחזיקה במניות בשיעור 70.91% מההון המונפק מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה (בנוסף, אירסה אי אל בע"מ חברה בבעלות מלאה של דולפין נדרלנדס בי.וי, שהינה חברה בשליטתו של בעל השליטה בחברה, מר אדוארדו אלשטיין, מחזיקה אף היא במניות בשיעור של 6.4% מההון המונפק ומזכויות ההצבעה בחברה). אין בהחזקותיה של בעלת השליטה בלבד בכדי להקנות לה את הרוב הנדרש לאישור ההחלטה המתוארת בסעיף 3.

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 יימנה 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 ההחלטות 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 7 ביוני 2017 ("המועד הקובע").

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט להלן, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (כהגדרתו להלן) (וביחס לבעל מניות רשום – בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה קרי, יום ה' 6 ביולי 2017, לא יאוחר מהשעה 12:00. 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.

7.2. 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.

8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעלי מניות רשאים להצביע ביחס להחלטה 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 התקנות, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק 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 יום ה', 6 ביולי 2017, לא יאוחר מהשעה 10:00)**, אז תנעל מערכת ההצבעה האלקטרונית.

ההצבעה האלקטרונית תהיה 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**, קרי יום ב', 26 ביוני 2017.

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 שבת, 1 ביולי 2017.

11. **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.

12. **עיון בכתבי הצבעה:**

בעל מניות אחד או יותר המחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (קרי – 7,528,860 מניות) וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה (קרי – 1,708,012 מניות) זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות כתבי הצבעה.

13. **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.

14. **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 (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.

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, המגדל המשולש, קומה 44, תל אביב 6702301.

מס' החברה: 520023896

מועד האסיפה: יום ה', 6 ביולי 2017, בשעה 16:00. אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום ה', 13 ביולי 2017, באותו מקום ובאותה שעה.

סוג האסיפה: אסיפה כללית שנתית ומיוחדת.

המועד הקובע: יום ד', 7 ביוני 2017.

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: _____

אופן ההצבעה :

| האם הנך בעל שליטה, בעל עניין אישי באישור ההחלטה, נושא משרה בכירה ² או משקיע מוסדי ^{3,4} ? | | אופן ההצבעה ¹ | | | הנושא שעל סדר היום |
|---|-----|--------------------------|------|-----|---|
| | | נגד | נמנע | בעד | |
| לא | כן* | | | | לאשר את התיקונים למדיניות התגמול של החברה והכל כמפורט בסעיפים 1.4 ו-2 לדוח המידי. |
| | | | | | |

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

חתימה

תאריך

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 "נושא משרה בכירה" – כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך.

³ "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.

⁴ בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.