

# חברת השקעות דיסקונט בע"מ ("החברה")

20 בדצמבר 2021

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

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
באמצעות המגנ"א

ג.א.נ,

**הנדון:** דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970, לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000, לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התש"ס"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 ג', 1 בפברואר 2022, בשעה 16:00, במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, תל-אביב, לשם דיון וקבלת החלטה בנושא שעל סדר היום, כמפורט בדוח זה להלן.

## א. הנושא שעל סדר-יומה של האסיפה הכללית

### 1. תמצית הנושא שעל סדר היום וההחלטה המוצעת

אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה

אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה, בשינויים שאינם מהותיים ביחס למדיניות התגמול הקיימת, כהגדרתה להלן, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת כנספח א' לדוח ("מדיניות התגמול המעודכנת"), אשר תעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2024) בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח זה להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת בנוסח המצורף כנספח א' לדוח, אשר תעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2024), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח זה להלן.

## ב. פרטים נוספים לעניין ההחלטה המוצעת בסעיף 1 בחלק א' לדוח זה לעיל – אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה

### 2. רקע כללי

2.1. ביום 24 ביולי 2019, אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה (לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) את מדיניות התגמול הקיימת של החברה לתקופה של שלוש (3) שנים החל מיום 30 במאי 2019 (קרי, עד ליום 29 במאי 2022). ביום 9 בספטמבר 2020, אישרה אסיפת בעלי המניות של החברה (לאחר שהתקבל אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) עדכון למדיניות התגמול הקיימת בדבר תנאי התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה (להלן ביחד - "מדיניות התגמול הקיימת"). מדיניות התגמול הקיימת פורסמה במסגרת דוח מיידי (משלים) על כינוס אסיפה מיום 9 בספטמבר 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-099432).

2.2. ביום 1 ביולי 2021, החליט דירקטוריון החברה לפעול לאיחוד פונקציות בחברה ובחברה לנכסים ולבנין בע"מ ("נכסים ובניין"), ובכלל זה, בין היתר, מינוי נושאי משרה משותפים לכהונה בשתי החברות וחלוקת העלויות ביניהן (לפי שיעור שיוסכם בין הצדדים), וזאת בכפוף לאישורם של האורגנים המוסמכים בשתי החברות. בד בבד, החליט דירקטוריון החברה לפעול למינויו של מר דורון כהן, מנכ"ל החברה, כמנכ"ל נכסים ובניין, זאת במקביל להמשך כהונתו כמנכ"ל החברה (מינוי אשר אושר ביום 1 ביולי 2021 על-ידי דירקטוריון נכסים ובניין)<sup>1</sup>.

2.3. ביום 19 באוגוסט 2021, אישר דירקטוריון החברה (לאחר שהתקבל אישור ועדת הביקורת) את התקשרות החברה בהסכם שירותים לפיו תספק החברה לנכסים ובניין שירותים משותפים של נושאי משרה שונים לתקופה של שלוש שנים החל מיום 1 ביולי 2021 ועד ליום 30 ביוני 2024 ("הסכם השירותים"). למיטב ידיעת החברה, ההתקשרות

בהסכם השירותים אושרה על-ידי דירקטוריון נכסים ובניין (לאחר שהתקבל אישור ועדת הביקורת של נכסים ובניין) ותובא לאישור האסיפה הכללית של נכסים ובניין. נכון למועד זה, טרם אושר הסכם השירותים על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות של נכסים ובניין אך בפועל בוצע איחוד פונקציות ונושאי המשרה בחברה מכהנים גם כנושאי משרה בנכסים ובניין ונושאי המשרה בנכסים ובניין מכהנים גם בחברה. לתיאור תמציתי של עיקרי הסכם השירותים ראו **נספח ב' לדוח**.

2.4. למיטב ידיעת החברה, בחודש דצמבר 2021, אישר דירקטוריון נכסים ובניין (לאחר ששקל את המלצת ועדת התגמול של נכסים ובניין), אימוץ מדיניות תגמול מעודכנת, התואמת, בשינויים המחויבים, את מדיניות התגמול המעודכנת של החברה, וזאת, על מנת ליצור אחידות בין מדיניות התגמול של נכסים ובניין לבין מדיניות התגמול של החברה, אשר חלה על נושאי המשרה אשר יכהנו בנכסים ובניין מעת לעת, בהתאם להסכם השירותים. בנוסף, נכסים ובניין פועלת לקבלת אישור האסיפה הכללית של בעלי מניותיה לאישור מדיניות תגמול מעודכנת כאמור.

2.5. לאור האמור לעיל, מוצע לאשר את מדיניות התגמול המעודכנת בנוסח המצורף **כנספח א'** לדוח, אשר תעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2024), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

3. **יצוין, כי נכון לשנת 2020, היחס בין שכרם של המנכ"ל והסמנכ"לים בחברה לשכר הממוצע והחציוני בחברה הינו כמפורט בטבלה להלן:**

נושא משרה מנכ"ל	יחס לממוצע	יחס לחציוני
סמנכ"לים	2.542	3.78
	4.21	6.32

\*בחישוב לפי 100% משרה בגין עובדים המועסקים במועד הדוח ונותנים שירותים בפועל לחברה ולדסק"ש. היחסים דלעיל חושבו בהתאם לעלויות העסקה בפועל בגין החודשים ינואר עד נובמבר 2021 ואומדן עלויות העסקה לחודש דצמבר 2021. כמו-כן, החישוב דלעיל אינו כולל מענקים שהוענקו לעובדים שאינם נושאי משרה וזאת על מנת שהיחסים יציגו תמונת מצב מהימנה יותר לאור העובדה כי בשנת 2020 לא הוענקו מענקים לנושאי המשרה בחברה.

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. **אופן יישום מדיניות התגמול הקיימת של החברה**

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

רכיב משתנה – מענק	רכיב קבוע		מנכ"ל
	תקרה במדיניות התגמול הקיימת (באלפי ש"ח)	תשלום בפועל (באלפי ש"ח)	
תקרה בפועל	12 משכורות ברוטו	121	175
תקרה במדיניות התגמול הקיימת	12 משכורות ברוטו	ל.ר.	150

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

5. **עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת**

5.1. להלן יובאו עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת (למעט שינויים ניסוח או הבהרה):

5.1.1. **מענק פרישה/הסתגלות (סעיף 3 למדיניות התגמול המעודכנת)** - בהתאם להוראות סעיף 3 למדיניות התגמול הקיימת, תנאי סף לזכאות למענק ההסתגלות/פרישה לפיו נושא המשרה יועסק בחברות לפחות 12 חודשים. בהקשר זה התווספה הבהרה לפיה ביחס לנושאי משרה המכהנים במועד אישור מדיניות התגמול על-ידי דירקטוריון החברה, קביעת מועד תחילת תקופה הכהונה לעניין זה תעשה החל ממועד העסקתו לראשונה של נושא המשרה בקבוצה.

5.1.2. **תגמול משתנה - רכיב הוני – כללי (סעיף 5.1 למדיניות התגמול המעודכנת)** - נמחקה הוראה ביחס לאפשרות לתגמול הוני באמצעות ניירות ערך המוחזקים על-ידי החברה בחברות בשליטה לפיה היקפו של התגמול ההוני בניירות ערך של חברות בשליטה לא יעלה על 2% מכמות ניירות הערך שהחברה מחזיקה באותה חברה בשליטה, במועד החלטה על ההענקה.

5.1.3. בנוסף התווספה הבהרה לפיה ככל שיוקצו מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות הבשלתן תותנה ביעדים אשר יקבעו ע"י הדירקטוריון, למעט ביחס לחלק מההקצאה הנעשה באמצעות רכיבים אלו, קרי מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות, אשר שוויו במועד ההענקה לכל שנת הבשלה אינו עולה על 3 חודשי שגר.

5.1.4. **תנאי ההקצאה - שווי הטבה (סעיף 5.2 למדיניות התגמול המעודכנת)** - התווסף סעיף 5.2 (ה) אשר נוסחו כדלהלן: שווי הטבה- השווי הכלכלי של התגמול ההוני שיוענק, ככל שיוענק, במועד ההענקה, בגין שנת הבשלה (על בסיס לינארי ולא על בסיס חשבונאי), לא יחרוג מהוראות מדיניות התגמול בדבר היחס המקסימאלי בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול.

5.2. לעיון בנוסח המלא, המפורט והמחייב של מדיניות התגמול המעודכנת, ראו **נספח א'** לדוח זה. יצוין כי מדיניות התגמול המעודכנת מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת שאושרה על-ידי האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 2.1 לעיל.

## 6. **נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת**

6.1. השיקולים שהנחו את חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בהחלטתם לאשר מחדש את מדיניות התגמול הקיימת (בשינויים שאינם מהותיים) הינם קידום מטרות החברה, לרבות האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה, תכניות העבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה וכן 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. בנוסף, סברו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי לאור איחוד הפונקציות ומינוי נושאי משרה משותפים בחברה ובנכסים ובניין וכן כוונת החברות להתקשר בהסכם השירותים כאמור לעיל, אשר צפוי להוביל להתייעלות בשתי החברות, כך שאף אחת מן החברות לא תישא במלוא עלות העסקת נושאי המשרה אלא רק בחלק היחסי הנדרש לה, נכון יהיה לאשר את מדיניות התגמול הקיימת של החברה לתקופה נוספת של שלוש שנים אשר תהא חופפת, ככל שניתן, לתקופת מדיניות התגמול של נכסים ובניין.

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

6.4. המדיניות המעודכנת 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. בנוסף, סברו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי התקרות הקבועות במדיניות התגמול, על אף שהינן גבוהות מהתגמול בפועל של נושאי המשרה בחברה נכון למועד זה, הינן סבירות והוגנות וכן יאפשרו לחברה לגייס ו/או לשמר מנהלים איכותיים כאמור לעיל. זאת, בשים לב ליעדיה ומורכבות עסקיה של החברה ובכלל זה, בין היתר, מהלכים הנוגעים למימוש, השבחה וכניסה להשקעות חדשות בהתאם לאסטרטגיה של החברה כפי שתהא מעת לעת וכן בשים לב למעורבות נושאי המשרה ומנכ"ל החברה בפרט, בחברות המוחזקות ובכלל זה, כהונתו של מנכ"ל החברה כדירקטור ו/או כיו"ר דירקטוריון בחברות המוחזקות על-ידי החברה בהתאם להחלטות דירקטוריון החברה אשר רואה חשיבות רבה למעורבות נושאי המשרה בחברה בדירקטוריונים של החברות המוחזקות לרבות, בין היתר, בשים לב לעובדה שהחברה הינה חברה ללא בעל שליטה.

6.5. המדיניות המעודכנת מבוססת על המדיניות הקיימת של החברה בשינויים שאינם מהותיים ואשר אושרה לאחר דיונים פנימיים שנערכו בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה אשר שקלו את מידת התאמתה של המדיניות הקיימת והמוצעת כאמור לאופן ניהולה של החברה בפועל, ותוך הסתייעות ביועצים חיצוניים, ולרבות יועץ חיצוני בלתי תלוי המתמחה בתגמול בכירים ובגיבוש מדיניות תגמול לנושאי משרה. בסקר ההשוואתי נערכה השוואה בין מדיניות התגמול המוצעת לבין מדיניות תגמול של חברות בעלות מאפיינים דומים לחברה ו/או לנכסים ובניין אשר לה מעניקה החברה בפועל ותעניק שירותים, בכפוף לאישור הסכם השירותים על-ידי האסיפה הכללית של נכסים ובניין, הן בהיקף פעילותן והן בתחום פעילותן. בהתאם לממצאי הסקר ההשוואתי נמצא כי במרבית הפרמטרים שנבחנו, מדיניות התגמול המוצעת נמצאת בטווח הסקר שנבחן ובהתחשב בדרגי ההנהלה השונים (יו"ר דירקטוריון, מנכ"ל, סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל).

בהתבסס על האמור לעיל וכן על מצבה של החברה ויעדיה האסטרטגיים, סבורים חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי מדיניות התגמול הקיימת של החברה, בשים לב לשינויים הלא מהותיים שבוצעו במדיניות המעודכנת, מתאימה לחברה ומשרתת את יעדיה ותכליתה של מדיניות התגמול כמפורט לעיל.

6.6. מדיניות התגמול המעודכנת מאמצת בחלקה את ההקלות שנקבעו בחוק החברות ביחס לתנאי העסקה של נושאי משרה, וכוללים, בין היתר, הוראה לפיה שינוי לא מהותי בתנאי העסקה של סמנכ"ל או נושא משרה אחר כפוף מנכ"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, מדיניות התגמול מאפשרת את הגמישות הנדרשת לצורך התקשרות בפוליסות ביטוח אחריות לנושאי משרה באופן התואם את ההקלות הקבועות בנושא מדיניות תגמול בחקיקה.

6.7. תנאי הסף שנקבעו במדיניות התגמול המעודכנת תואמים 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.

6.8. לאחר שקילת כל האמור לעיל ודיונים במדיניות המעודכנת ציינו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, כי הם בדעה לפיה המדיניות התגמול המעודכנת הינה סבירה, הוגנת, ועולה בקנה אחד עם תכליתו של סעיף 267א לחוק החברות והקלות החקיקה, משקפת את צרכי החברה ומשרתת את טובתה.

6.9. החברה אינה חברה נכדה ציבורית, כהגדרת מונח זה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות.

6.10. לא היו מתנגדים בוועדת התגמול ובדירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול המוצעת.

## 7. שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, וכן שמות הדירקטורים העשויים להיחשב בעלי עניין אישי בהן ומהות עניין אישי זה

בישיבת ועדת התגמול מיום 6 בדצמבר 2021, לאישור מדיניות התגמול המעודכנת השתתפו: ה"ה לילי אלון (דירקטורית בלתי תלויה), מאיר יעקובסון (דח"צ), משה (מוץ) מטלון (דח"צ).

בישיבת הדירקטוריון מיום 9 בדצמבר 2021, לאישור מדיניות התגמול המעודכנת השתתפו: ה"ה צחי נחמיאס (יו"ר הדירקטוריון), מיכאל יוסף זלקינד, אופיר אטיאס, לילי אלון (דירקטורית בלתי תלויה), מאיר יעקובסון (דח"צ), משה (מוץ) מטלון (דח"צ) וטל ירון אלדר (דירקטורית בלתי תלויה).

לכל הדירקטורים עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שהחלטות על סדר היום נוגעות למדיניות התגמול של החברה.

## 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 ג', 1 בפברואר 2022, בשעה 16:00, במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, 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 בשבוע ימים ליום ג', 8 בפברואר 2022, 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.

### 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.

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', 5 בינואר 2022 ("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 177(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' 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") ויחתם על-ידי הממנה, ואם הממנה הוא תאגיד, יחתם 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 הצבעה. 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 שאינו 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 ומועד 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.

**הודעה על קיומו של עניין אישי** – בעל מניה המשתתף בהצבעה, יודיע לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה (בכתב או אלקטרוני) – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך (בכתב הצבעה בכתב בחלקו השני), ביחס להחלטה לפי סעיף 1 אשר על סדר היום דלעיל אם הוא בעל השליטה או האם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה, אם לאו וכן אם יש לו עניין אישי באישור ההחלטה האמורה, אם לאו; **לא הודיע בעל מניה או לא בוצע סימון כאמור, לא תבוא הצבעתו במניין.**

הצביע בעל מניה בהחלטה האמורה באמצעות יפוי כוח, יודיע לחברה לפני ההצבעה גם מיופה הכוח האם הוא נחשב בעל השליטה ו/או בעל עניין אישי באישור ההחלטה שעל סדר היום דלעיל, אם לאו.

בנוסף, יודיע כל בעל מניה לחברה לפני הצבעתו, ואם ההצבעה הינה באמצעות כתב הצבעה (בכתב או אלקטרוני) – יסמן על גבי כתב ההצבעה במקום המיועד לכך, אם הוא בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי

**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 לעניין הטיפול בדוח זה הינם סמנכ"ל, יועמ"ש ומזכירת חברה, עו"ד לאריסה כהן, טלפון 03-6075666, פקס 03-7604350 ועו"ד איילת קרישפין, טלפון: 03-6074444, פקס: 03-6074422.

#### 12. **עיון במסמכים**

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים המצורפים אליו, וכן בנוסח המלא של ההחלטה המוצעת שעל סדר היום במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, תל-אביב, 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 שתיתנה, באתר ההפצה ובאתר האינטרנט של הבורסה כנזכר לעיל.

**בכבוד רב,**

**חברת השקעות דיסקונט בע"מ**

**שם החותם ותפקידו:** לאריסה כהן, סמנכ"ל, יועמ"ש ומזכירת חברה



# מתווה מדיניות תגמול נושאי משרה

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

ינואר 2022

~~מאי 2019~~

~~כפי שעודכנה בחודש אוגוסט 2020~~



## מבוא

מטרת מסמך זה הינה לתאר ולפרט את מדיניות [חברת השקעות דיסקונט בע"מ \("החברה"\)](#) בנוגע לתגמול שיקבלו מהחברה נושאי המשרה של החברה, [היקף התגמול](#), מרכיביו ואופן קביעתו, בהתאם [לסעיף 267א2 לתיקון-20 לחוק החברות](#), התשנ"ט 1999 (להלן: "[חוק החברות-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, [בהתאם להוראות הדין לעניין זה](#).

## תוקפה של מדיניות התגמול

מדיניות התגמול [הקיימת של החברה אושרה נכנסה לתוקפה לראשונה ביום 23 באוקטובר-2013, מועד אישורה ע"על ידי](#) האסיפה הכללית של החברה ביום 24 ביולי 2019 (וכפי שעודכנה ביום 24 בספטמבר 2020), [ותוקנה בחודש דצמבר-2015](#). כעת בשל החלטת דירקטוריון החברה מחודש יולי 2021, לפעול לאיחוד פונקציות בחברה ובחברה לנכסים ולבנין בע"מ ("נכסים ובנין") ובכלל זה, בין היתר, מינוים של נושאי משרה משותפים לכהונה בשתי החברות וחלוקת העלויות ביניהן (לפי שיעור שהוסכם בין הצדדים); [עם פקיעת תוקפה של המדיניות הקודמת](#), מובאת מדיניות התגמול [חדשה-הקיימת של החברה \(בשינויים שאינם מהותיים\)](#) לאישור, לתקופה [שתוקפה הינו של](#) לשלוש שנים החל מיום 1 בינואר 2022 [2019-30.5](#). וזאת במקביל להליך אישור מדיניות תגמול בנכסים ובנין לתקופה זהה ובתנאים שתואמים את מדיניות התגמול של החברה. [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 לביןם, 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 תטמיע החברה ותליישם 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 ויאשרו 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 חוק החברות](#).

## עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

1. [עקרונות מדיניות התגמול נועדו לקבוע תגמול מושכל, ראוי והוגן לנושאי המשרה בחברה, אשר יבטיח כי התגמול של נושאי המשרה יעלה בקנה אחד עם טובת החברה.](#) מדיניות התגמול משקפת יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה בהתחשב בין השאר במדיניות ניהול הסיכונים בחברה. המדיניות מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו [להגביר את תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה וכן](#) לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה, [לרבות האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה](#), 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 וליעדים הניתנים להשגה המוצבים להם במסגרת מילוי תפקידם לצורך קידום מטרות החברה, תכניות עבודה שלה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח.

[מדיניות התגמול מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך הוראותיה יחולו לגבי נשים וגברים כאחד, ללא הבדל וללא שינוי.](#)

### [המטרות העיקריות של מדיניות התגמול:](#)

- א. קידום מטרות החברה, [לרבות האסטרטגיה הכלל ארגונית שלה](#), תכניות עבודה שלה ומדיניותה, בראייה ארוכת טווח;
- ב. [הגברת תחושת ההזדהות של נושאי המשרה עם החברה ופעילותה וכן](#) 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 ההעסקה 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, 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
175	מנכ"ל
120	סמנכ"ל / נושא משרה אחר כפוף מנכ"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 ונושא משרה אחר ~~סמנכ"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 ודיוור), 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 מענקי/ חתימה ו/או מענקי שימור לנושא משרה בהיקף שלא יעלה, בסך הכל לשני הרכיבים גם יחד, על 3 משכורות חודשיות ברוטו, פעם אחת, לכל נושא משרה בתקופה של מדיניות התגמול. יובהר כי, מענקי/ 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 <sup>1</sup> )	פיצויים
מנכ"ל	עד 9 חודשי עלות	עד 6 חודשי עלות	בהתאם להוראות הדין
סמנכ"ל/נושא משרה אחר כפוף מנכ"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~~ התגמול 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 ועדת 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).

<sup>1</sup> יובהר לעניין זה, כי ביחס לנושאי משרה המכהנים במועד אישור מדיניות התגמול על ידי דירקטוריון החברה, קביעת מועד תחילת תקופה הכהונה לעניין זה תעשה החל ממועד העסקתו לראשונה של נושא המשרה בקבוצה.

#### 4. תגמול משתנה במזומן ("בנוס")

##### 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 [\(אך למעט לעניין המענק בשיקול דעת כמפורט בסעיף זה להלן\)](#), 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 תאגידי 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 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:

תקרת מענקים	דרגת נושא משרה
12 משכורות (ברוטו)	מנכ"ל
10 משכורות (ברוטו)	סמנכ"ל או נושא משרה אחר <u>כפוף</u> <u>מנכ"ל</u>



## 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 מבוסס הון הונני ("תגמול הונני") מהווה מנגנון ראוי לשימור ותמרוץ נושאי משרה תוך יצירת קרבת אינטרסים בין נושאי המשרה ליעדי הרווחיות ומחיר המניה של החברה לטובת לבעלי המניות וכן שמירה ראויה בין שיקולי הטווח 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 החלטה על ההענקה.

התגמול 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.

יובהר כי, ככל שיוקצו מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות הבשלתן תותנה ביעדים אשר יקבעו ע"י הדירקטוריון, למעט ביחס לחלק מההקצאה הנעשה באמצעות רכיבים אלו, קרי מניות חסומות ו/או יחידות מניות חסומות, אשר שוויו במועד ההענקה לכל שנת הבשלה אינו עולה על 3 חודשי שנה.

### 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 הונני").

**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.

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

**ה. שווי הטבה** - השווי הכלכלי של התגמול ההוני שיוענק, ככל שיוענק, במועד ההענקה, בגין שנת הבשלה (על בסיס לינארי ולא על בסיס חשבונאי)<sup>2</sup>, לא יחרוג מהוראות סעיף 6 להלן בדבר היחס המקסימאלי בין הרכיבים המשתנים לסך חבילת התגמול.

#### **ה.1 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 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 הבשלה 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 מסך השכר ברוטו 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

<sup>2</sup> להסרת ספק מובהר כי התקרה אינה חלה על תגמול הוני לנושאי משרה אשר אושר עובר לאימוץ מדיניות התגמול, אף אם טרם הוקצה בפועל.

שאינם הרכיב הקבוע (7- כגון מענקים, רכיבים הוניים, תנאי פרישה, 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 שיכנהו 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 ועדת התגמול של החברה תקבע את סכומי דמי הביטוח השנתיים הכוללים (בעד הפוליסות האמורות לעיל) וכן את ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסות כאמור.

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

8.1.3 גבול אחריות המבטח במסגרת כל פוליסה שתירכש כאמור לא יעלה על סך של 50 מיליון דולר, בגין תביעה אחת ובמצטבר על פי הפוליסה.

8.1.4 ועדת התגמול של החברה תקבע את דמי הביטוח השנתיים הכוללים שישולמו על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת 7 שנים וכן את ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסה כאמור.

מובהר כי ההתקשרויות בפוליסות ביטוח דלעיל יכול שיעשו גם בפוליסות ביטוח עם גבול אחריות 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 המידי של החברה מיום 21 באפריל 2016 (מספר אסמכתא: 2016-01-054214).

**8.3 פטור** - החברה תהיה רשאית להעניק לנושאי המשרה, בכפוף להוראות כל דין, פטור מאחריות בשל כל נזק שייגרם לה עקב הפרת חובת הזהירות של נושא המשרה כלפיה בפעולותיו בתוקף תפקידו כנושא משרה, בכפוף להוראות הדיו ותקנון החברה. כתבי פטור שיינתנו על-פי מדיניות הפטור האמור לא יחולו על החלטה או עסקה שלבעל השליטה או נושא 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/נושא משרה אחר כפוף מנכ"ל**

שינוי לא מהותי בתנאי כהונתו והעסקתו של נושא משרה בדרג כפוף מנכ"ל ~~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.

**להלן יובא תיאור תמציתי של עיקרי הסכם השירותים:**

**א. השירותים המשותפים** - במסגרת הסכם השירותים תספק החברה לנכסים ובניין באמצעות נותני שירותים אשר ימונו על-ידי החברה, על-פי שיקול דעתה הבלעדי, שירותים משותפים של נושאי משרה שונים ובכלל זה, בין היתר, מנכ"ל, סמנכ"ל כספים, סמנכ"ל חשבונות, סמנכ"ל ייעוץ משפטי ומזכירות חברה וכן שירותי סיוע וייעוץ בנושאים שונים, לרבות, חשבונות, מימון, גזברות, שירותים כלכליים וחשבונאיים, מחלקה משפטית ומזכירות חברה, שירותי ציוד, ייעוץ עסקי וניהול, דיווחים לרשויות בישראל, שירותי ניהול, תכנון, תקציב, אסטרטגיה ופיתוח עסקי, הנהלת חשבונות, חשבונות שכר, מזכירות, אדמיניסטרציה ומנהלה וכן שירותי מחשוב ו-IT. יובהר, כי השירותים המשותפים יכול שיתייחסו לכלל בעלי התפקידים ו/או סוגי השירותים הכלולים בשירותים המשותפים, ויכול שיכללו את חלקם, והכל בהתאם לצרכי נכסים ובניין כפי שיהיו, מעת לעת ("השירותים המשותפים").

**ב. נותני השירותים** - החברה תספק לנכסים ובניין את השירותים המשותפים בהיקף שיידרש באופן סביר לביצועם, כפי שייקבע מעת לעת על-ידי האורגנים המוסמכים בנכסים ובניין על-פי צרכיה. השירותים המשותפים יסופקו לנכסים ובניין באמצעות בעלי תפקידים אשר ימונו על-ידי החברה לצורך ביצוע השירותים המשותפים לטובת לנכסים ובניין וימונו או יוחלפו על-פי שיקול דעתה הבלעדי של החברה ובלבד שכל בעל תפקיד שימונה כאמור יהיה בעל יכולת, ידע וניסיון לצורך העמדת השירותים המשותפים. ביחס לתפקיד מנכ"ל, השירותים המשותפים יהיו בכפוף לאישור תנאי כהונתו והעסקתו של המנכ"ל על-ידי האסיפה הכללית של נכסים ובניין ("נותני השירותים").

**ג. הקצאת השירותים המשותפים** - הסכם השירותים מסדיר את חלוקת היקף המשרה ועלות התגמול הכוללת של נותני השירותים, קרי, עלות מעביד בגין הוצאות השכר, לרבות תנאים סוציאליים ולווים ומענקים אם וככל שישולמו ולמעט תגמול הוני ("עלות התגמול") בה תישא החברה בפועל בכל רבעון קלנדר ("עלות התגמול לנותני השירותים") בין הצדדים, באופן שהחברה תישא ב- 50% מעלות התגמול לנותני השירותים ונכסים ובניין תישא ב- 50% מעלות זו ("יחס הקצאת השירותים")<sup>2</sup>.

**ד.** כן נקבע, כי אחת לכל שנה קלנדרית (החל מחלוף שנה ממועד אישור הסכם השירותים על-ידי האסיפה הכללית של נכסים ובניין), יקיימו ועדות הביקורת של החברה ושל נכסים ובניין דיון, במסגרתו תבחן כל אחת מהן את היקף השירותים המשותפים שהחברה העמידה בפועל לנכסים ובניין ובכלל זאת – כי היקף השירותים המשותפים (משוקלל שנתי וביחס לכלל נותני השירותים המשותפים) לא חרג מיחס הקצאת השירותים, וזאת, בשים לב, בין היתר, להיקף ומאפייני פעילותה של החברה ושל נכסים ובניין (לפי העניין) בתקופה האמורה. ככל שתחול חריגה מן השיעור שהוסכם במסגרת הסכם זה (50% החברה ו- 50% נכסים ובניין), יפעלו הצדדים לעדכון הסכם השירותים ככל שיידרש, בהתאם להוראות ההסכם. מובהר כי ככל שיחול שינוי בהיקף השירותים המשותפים שדסק"ש העמידה בפועל לחברה, באופן בו חלה חריגה בשיעור שאינו עולה על 20% מיחס הקצאת השירותים, אישור יחס הקצאת השירותים המעודכן יובא לאישור ועדת הביקורת של החברה וועדת הביקורת של נכסים ובניין בלבד.

**ה. עדכון/תיקון תנאי הכהונה וההעסקה של נותני השירותים המשותפים** - על-פי הסכם השירותים, קביעת ואישור תנאי הכהונה וההעסקה של נותני השירותים המשותפים (לרבות תיקונים ועדכונים שלהם ככל שיהיו מעת לעת), ייעשו ככלל לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה. זאת, בכפוף לכך שהקביעה ו/או התיקון ו/או העדכון של תנאי הכהונה וההעסקה של נותני השירותים כאמור יהא בשיעור שלא יעלה על 10% מהעלות הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נותני השירותים כאמור במועד ההתקשרות בהסכם השירותים ושתנאים מעודכנים כאמור עולים בקנה אחד עם מדיניות התגמול של נכסים ובניין. מובהר כי בכפוף לתנאי מדיניות התגמול של החברה ושל נכסים ובניין, קביעה ו/או התיקון ו/או העדכון של תנאי הכהונה וההעסקה בשיעור העולה על 10% מהעלות הכוללת של תנאי הכהונה וההעסקה של נותני השירותים כאמור במועד ההתקשרות בהסכם השירותים יובא לאישור האורגנים המוסמכים של נכסים ובניין והחברה. כן נקבע בהסכם השירותים, כי קודם לקביעה ואישור ו/או תיקון ו/או עדכון כאמור המביאים לשינוי בעלות התגמול של מי מנותני השירותים שהינו נושא משרה ו/או התקשרות חדשה בקשר לתנאי כהונה וההעסקה של מי מנותני השירותים, כפי שיהיו מעת לעת, תקיים ועדת התגמול של החברה היועצות לא מחייבת עם ועדת התגמול של נכסים ובניין ותביא בחשבון גם את דעתה של זו (ללא חובה לקבל את דעתה של נכסים ובניין) במסגרת השיקולים הנבחנים על ידה בקשר

2 בהמשך לאמור בבאור 1.31.ב.1 (א) לדוחות הכספיים של החברה ליום 31 בדצמבר 2020, המצורפים לדוח התקופתי של החברה לשנת 2020, כפי שפורסם ביום 22 במרס 2021 (מס' אסמכתא: 2021-01-041925), בקשר עם הסכם לחלוקת שימושים והוצאות משרדיות במשרדי החברה, בין החברה ובין נכסים ובניין וחברות נוספות מקבוצת דסק"ש, המסדיר את אופן חלוקת עלויות המושכר, העלויות הנלוות ועלויות ההתאמה בשטחים האמורים ("הסכם חלוקת שימושים והוצאות"), יצוין כי בכפוף לאישור הסכם השירותים על-ידי האסיפה הכללית של נכסים ובניין, בכוונת החברה ונכסים ובניין לעדכן את הסכם חלוקת שימושים והוצאות באופן בו החברה ונכסים ובניין יחשבו כצד אחד לעניין חלוקת תשלום הוצאות המשותפות בין הצדדים להסכם חלוקת שימושים והוצאות, ויישאו בהוצאות המשותפות (כהגדרתן בהסכם חלוקת שימושים והוצאות) בהתאם ליחס הקצאת עלות השירותים, וזאת ללא שינוי במנגנון חלוקת ההוצאות ביחס להסכם חלוקת שימושים והוצאות הקיים. יובהר, כי השפעת התיקון כאמור צפויה להביא להפחתת העלויות בהתאם להסכם חלוקת שימושים והוצאות. זאת, בין היתר, על רקע איחוד הפונקציות שביצעה החברה עם נכסים ובניין כאמור (לרבות צמצום בכוח האדם), וכן בשל צמצום משמעותי שבוצע בהיקף השטחים הכפופים להסכם חלוקת שימושים והוצאות (החל משנת 2022).

לכך וכל זאת בכפוף לכך שהאמור תואם את מדיניות התגמול לנושאי המשרה של נכסים ובניין והחברה (כפי שתהיה מעת לעת) ואינו חורג מהגבולות הקבועים במדיניות התגמול למעט האפשרות לחרוג ממנה בהתאם לאישורים הנדרשים לפי דין, ובמקרה כאמור לא תהא לחברה כל טענה ו/או דרישה כלפי החברה בקשר לכך.

ו. **תקופת ההסכם** - הסכם השירותים ייכנס לתוקפו במועד קבלת אישור האסיפה הכללית של נכסים ובניין או במועד קבלת אישור רשות המיסים, לפי המאוחר שבהם, ויחול באופן רטרואקטיבי החל מיום 1 ביולי 2021, ולמשך תקופה של שלוש (3) שנים (קרי, עד ליום 30 ביוני 2024) ויוארך באופן אוטומטי לתקופות נוספות בנות שלוש (3) שנים, כל אחת, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים לפי דין. כן נקבע, כי כל צד רשאי לסיים את הסכם השירותים בכפוף למתן הודעה מראש של 90 יום, או במקרה של שינוי שליטה בחברה (כל מקרה שבעקבותיו החברה אינה בעלת השליטה במישרין ו/או בעקיפין בנכסים ובניין ובנכסים ובניין יש בעל שליטה אחר) בהודעה מראש של 5 ימי עסקים לפחות.

ז. **התמורה** - בתמורה לקבלת השירותים המשותפים, תשלם נכסים ובניין לחברה תשלום רבעוני בסך השווה ל-50% מעלות סך התגמול לנותני השירותים אשר החברה נשאה בה בפועל בגין הרבעון הקלנדרי הקודם. לתשלום האמור יתווסף מע"מ, כשיעורו על-פי דין במועד התשלום בפועל (ככל שיחול).

# 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 תתכנס ביום ג', 1 בפברואר 2022, בשעה 16:00, במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, תל אביב. אם תדחה האסיפה היא תתקיים ביום ג', 8 בפברואר 2022 (“האסיפה”).

3. פירוט הנושא שעל סדר היום, אשר לגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה:

### אישור מדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה

מוצע לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה, בשינויים שאינם מהותיים ביחס למדיניות התגמול הקיימת, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, אשר תעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2024) בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח מיידי שפרסמה החברה ביום 20 בדצמבר 2021, לזימון האסיפה ואשר אליו צורף כתב הצבעה זה (“דוח הזימון”).

מדיניות התגמול המעודכנת, צורפה כנספח א' לדוח הזימון.

לפרטים נוספים בקשר לנושא העומד על סדר יום האסיפה ראו כאמור בדוח הזימון הנלווה לכתב הצבעה זה (מיום 20 בדצמבר 2021) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) (לעיל ולהלן: “אתר ההפצה”) ובאתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ בכתובת: [www.tase.co.il](http://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 שעל סדר היום במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, 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, התשנ"ט-1999 (“חוק החברות”), ככל שתיתנה, באתר ההפצה ובאתר הבורסה כנוזכר לעיל.

5. הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטה 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 קיומו או היעדרו של עניין אישי או מאפיין אחר רלוונטי של בעל המניות כנדרש על-פי חוק החברות, ולתיאור מהות העניין האישי או המאפיין האחר הרלוונטיים.

בעל מניות שלא סימן בחלק השני של כתב הצבעה 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 הצבעה 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 ד', 5 בינואר 2022 ("המועד הקובע").

את כתב הצבעה 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 ג', 1 בפברואר 2022, לא יאוחר מהשעה 12:00. 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 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 שאי 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 תקנות ההצבעה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 194א4 לחוק ניירות ערך, התשכ"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 ג', 1 בפברואר 2022, בשעה 10:00) 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, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27 תל-אביב (טלפון : 03-6075666, פקס : 03-7604350).

## 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 שבת, 22 בינואר 2022.

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 ה', 27 בינואר 2022.

## 11. כתובות אתרי האינטרנט שמצויים בהם כתבי ההצבעה והודעות העמדה :

נוסח של כתב ההצבעה 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 במועד הקובע מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה בחברה, היינו 7,076,128 מניות, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, היינו 2,851,679 מניות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות.

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 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 הנושא 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): מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, תל-אביב.

מס' החברה: 520023896

מועד האסיפה: יום ג', 1 בפברואר 2022, בשעה 16:00. אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום ג', 8 בפברואר 2022, באותו מקום ובאותה שעה.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ד', 5 בינואר 2022.

### 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 –**

שם התאגיד: \_\_\_\_\_

מס' תאגיד: \_\_\_\_\_

מדינת ההתאגדות: \_\_\_\_\_

האם הנך בעל שליטה, בעל עניין <sup>2</sup> , בעל עניין אישי באישור ההחלטה או המינוי, נושא משרה בכירה <sup>3</sup> או משקיע מוסדי <sup>4,5</sup> ?		אופן ההצבעה <sup>1</sup>			הנושא שעל סדר היום
		נגד	נמנע	בעד	
לא	כן*				אישור את מדיניות התגמול המעודכנת בנוסח המצורף <b>כנספת א'</b> לדוח הזימון, אשר תעמוד בתוקף לתקופה בת שלוש (3) שנים, החל מיום 1 בינואר 2022 (קרי, עד ליום 31 בדצמבר 2024), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח הזימון

\* נא פרט, אם ציינת כי הנך נחשב הנך בעל שליטה, בעל עניין, 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) – 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 שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.