

# חברת השקעות דיסקונט בע"מ ("החברה")

19 באוגוסט- בספטמבר 2020

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

לכבוד  
רשות ניירות ערך  
באמצעות המגנ"א

ג.א.ג,

**הנדון:** דוח מיידי משלים 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), התשס"ו-2005 ולחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") ("הדוח")

החברה מודיעה בזאת על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה ("האסיפה" או "האסיפה הכללית"), שתתקיים ביום ה', 24 בספטמבר 2020, בשעה 15:00, 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 הנושאים שעל סדר היום וההחלטות המוצעות

#### 1.1. אישור עדכון למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה

מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול הקיימת לנושאי משרה בחברה, כפי שאושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) ביום 24 ביולי 2019 ("מדיניות התגמול הקיימת"), בדבר תנאי התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת כנספח א' לדוח ("מדיניות התגמול המעודכנת"), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, בדבר תנאי התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת כנספח א' לדוח, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' להלן.

#### 1.2. אישור התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

ככל וההחלטה לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, כמפורט בסעיף 1.1 לעיל, לא תאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, מוצע לאשר את התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות נושאי משרה שהם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם (כפי שיהיו מעת לעת), כפי שאושרה ביום 13 באוגוסט 2020 על-ידי דירקטוריון החברה (לאחר שנתקבלו לכך אישורי ועדת התגמול וועדת הביקורת של החברה), בהתאם להוראות סעיף 273(ב) לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ג' להלן.

נוסח ההחלטה המוצעת: ככל וההחלטה לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, כמפורט בסעיף 1.1 לעיל, לא תאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, לאשר את התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בהתאם להוראות סעיף 273(ב) לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ג' להלן.

## ב. פרטים נוספים לעניין ההחלטה המוצעת בסעיף 1.1 לחלק א' לדוח זה לעיל – אישור עדכון למדיניות התגמול לנושאי משרה בחברה

### 2. סעיף ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה במדיניות התגמול הקיימת

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). מדיניות התגמול הקיימת פורסמה במסגרת דוח מידי (משלים) על כינוס אסיפה מיום 15 ביולי 2019 (מסי' אסמכתא: 2019-01-072721).

2.2. מדיניות התגמול הקיימת כוללת הוראות בדבר התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה לרבות, בין היתר, תקרה לגובה האחריות בפוליסת הביטוח כאמור וכן תקרה לגובה הפרמיה השנתית וההשתתפות העצמית, זאת בהתאם לעמדות קודמות של סגל רשות ניירות ערך ("הרשות"), כפי שיפורט להלן.

### 3. עדכון מוצע למדיניות התגמול הקיימת בדבר תנאי התקשרות בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

3.1. ביום 13 באוגוסט 2020, אישר דירקטוריון החברה (לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול של החברה) את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, בדבר תנאי התקשרות בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמפורט להלן, המובא לאישור האסיפה הכללית בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות.

3.2. עד לאחרונה בהתאם לעמדת הרשות, עמדת סגל משפטית מס' 101-21: מדיניות תגמול (Best Practice) ("עמדת הרשות"), לצורך אישור התקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה על-ידי ועדת תגמול, בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות החברות (הקלות בעסקאות עם בעלי ענין), תש"ס-2000 ("תקנות ההקלות"), במסגרת ההוראות בדבר התקשרות בביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה המפורטות במדיניות התגמול, נדרשה התייחסות לסכומי הפרמיה, גבולות אחריות והשתתפות העצמית, ובלבד שההתקשרות הינה בתנאי שוק ואינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

3.3. בשנתיים האחרונות חלו שינויים דרמטיים בשוק ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה, ובמיוחד בחודשים האחרונים, נוכח עליה דרמטית של כמות התביעות נגד דירקטורים ונושאי משרה ונוכח משבר הקורונה והתמשכותו. בעקבות השינויים כאמור, חלו שינויים בתנאי פוליסות הביטוח כאמור ובפרט התייקרו בשיעור ניכר פרמיות ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, מגמה אשר התגברה בעטייה של התפרצות מגפת הקורונה.

3.4. בהמשך לשינויים כאמור ועל רקע פניות רבות שהועברו לרשות, ביום 1 ביולי 2020, פרסם סגל הרשות עדכון לעמדת הרשות לפיה, בכל הנוגע להוראות מדיניות התגמול בקשר לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה ואישור התקשרות בפוליסת ביטוח כאמור בהתאם לתקנה 1ב1 לתקנות ההקלות, די בכך שהפירוט שיינתן במדיניות התגמול יכול להתייחסות להיקף הכיסוי הביטוחי (גבול האחריות), כל עוד עלות הפרמיה וגובה ההשתתפות העצמית יהיו בהתאם לתנאי השוק במועד עריכת הפוליסה והעלות אינה מהותית לחברה ("עמדת הרשות העדכנית").

3.5. לפיכך, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, ובהמשך לאישור דירקטוריון החברה, לאחר ששקל את המלצות ועדת התגמול של החברה, כמפורט בסעיף 3.1 לעיל, מוצע לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת באופן שבו תקרת היקף הכיסוי הביטוחי תיוותר ללא שינוי ואילו התקרות שנקבעו ביחס לפרמיית הביטוח וההשתתפות העצמית תמחקנה, ועדת התגמול של החברה תוסמך לקבוע את סכומי פרמיית הביטוח השנתית הכוללת וכן את סכומי ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת פוליסות ביטוח, והכל בהתאם לקבוע בעמדת הרשות העדכנית, וכמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, המצורפת כנספח א' לדוח זה ("העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת").

3.6. העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת ייכנס לתוקף החל מיום 13 באוגוסט 2020.

3.7. **מובהר, כי לא יחול כל שינוי בתקופת מדיניות התגמול הקיימת** כאמור בסעיף 2.1 לעיל. כן, מובהר כי ככל והעדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, לא יאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, מדיניות התגמול הקיימת תישאר בתוקפה לכל דבר ועניין.

### 4. עיקרי השינויים ביחס למדיניות התגמול הקיימת

לעיקרי העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, ראו סעיף 3.5 לעיל. לעיון בנוסח המלא, המפורט והמחייב של מדיניות התגמול המעודכנת, ראו כנספח א' לדוח זה. יצוין כי מדיניות התגמול המעודכנת מסומנת ביחס למדיניות התגמול הקיימת שאושרה על-ידי האסיפה הכללית, כמפורט בסעיף 2.1 לעיל.

ג. פרטים נוספים לעניין ההחלטה המוצעת בסעיף 1.2 לחלק א' לדוח זה לעיל – אישור התקשרות בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה

## 5. התקשרות בפוליסה לביטוח אחריות נושאי משרה

5.

5.1. ביום 13 באוגוסט 2020, אישר דירקטוריון החברה (לאחר שנתקבלו לכך אישורי ועדת התגמול וועדת הביקורת של החברה)<sup>1</sup> את התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות נושאי משרה שהם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם (כפי שיהיו מעת לעת) עם כלל ביטוח<sup>2</sup> וקבוצת מבטחים בשוק הביטוח הבינלאומי ("המבטחים"), לתקופה שמיום 15 באוגוסט 2020 ועד וכולל ליום 14 באוגוסט 2021 ("תקופת הביטוח"). ההתקשרות תהיה בפוליסת ביטוח נושאי משרה בסיסית המשותפת לחברה ולחברות בבעלותה המלאה, בגבול אחריות בסך של 20 מיליון דולר לתביעה ובמצטבר ("הפוליסה הבסיסית"), בתוספת הוצאות התגוננות סבירות נוספות אף מעבר לגבול האחריות האמור, היה וסה"כ ההפסד לרבות הוצאות ההתגוננות עולה על גבול האחריות כאמור. הפוליסה הבסיסית תערך במקביל לפוליסות ביטוח בסיסיות ונפרדות שיערכו- על-ידי אי די בי חברה לפתוח בע"מ (חברה בשליטת בעל השליטה בחברה ("אי די בי פתוח") וחברות בבעלותה המלאה ("חטיבת אי די בי פתוח") ועל-ידי חטיבת חברה לנכסים ולבנין בע"מ ("נכסים ובנין") (נכסים ובנין וחברות מוחזקות מסוימות שלה, "חטיבת נכסים ובנין"), בתנאים דומים. פוליסת הביטוח הבסיסית (כמו גם כל אחת מהפוליסות הבסיסיות של אי די בי פתוח ונכסים ובנין) קובעת תנאי, לפיו אחריות המבטח ביחס לתביעה המשותפת לשתיים או יותר מהפוליסות כאמור לא תעלה על גבול האחריות האמור, **האמור, קרי-מעל 20 מיליון דולר של הפוליסה הבסיסית (אשר הוגדל לכדי 30 מיליון דולר, כמפורט בסעיף 5.3 להלן).**

5.2. ההשתתפות העצמית בגין כל תביעה במסגרת הפוליסה הבסיסית הינה 150 אלפי דולר (למעט בגין תביעה המוגשת בארה"ב או בקנדה בכל הקשור בדיני ניירות ערך, שאז יעמוד סכום ההשתתפות העצמית על 500 אלפי דולר; או על 350 אלפי דולר, ככל שהמדובר בתביעה אחרת המוגשת בארה"ב או בקנדה). **הפרמיה שתשולם על-ידי החברה בגין הפוליסה הבסיסית לתקופת הביטוח בגבול אחריות של 20 מיליון דולר הינם בסך של כ-1.2 מיליון דולר<sup>3</sup>.**

5.3. יצוין, כי בהתאם להסמכת הנהלת החברה לפעול להרחבת גבול האחריות ביחס לפוליסה הבסיסית<sup>5</sup>, אישרה החברה את הרחבת גבול האחריות של הפוליסה הבסיסית בסך של 10 מיליון דולר נוספים לכדי 30 מיליון דולר.

5.4. הפרמיה שתשולם על-ידי החברה בגין הפוליסה הבסיסית לתקופת הביטוח בגבול אחריות של 30 מיליון דולר הינם בסך של כ-1.6 מיליון דולר<sup>7,6</sup>.

5.3-5.5. בנוסף, התקשרה החברה בפוליסת ביטוח חבות דירקטורים ונושאי משרה מסוג הקרוי SIDE A בגבול אחריות של 10 מיליון ש"ח לתביעה ובמצטבר, לתקופת הביטוח, המכסה תביעות כנגד נושאי המשרה בחברה, לרבות נושאי משרה שהם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם (כפי שיהיו מעת לעת), במקרה בו מוצו גבולות האחריות של הפוליסה הבסיסית ואין ביכולתה של החברה לשפות את הדירקטורים ונושאי המשרה. דמי הביטוח שישולמו על-ידי החברה בגין פוליסה נוספת זו הינם בסך של כ-385 אלפי דולר<sup>8</sup>.

5.4-5.6. יצוין, כי הפרמיה וההשתתפות העצמית הקבועים בפוליסה הבסיסית, גבוהים מהפרמיה וההשתתפות העצמית המקסימליים הקבועים במדיניות התגמול הקיימת של החברה וזאת לאור השינויים הדרמטיים בשוק הביטוח בשנים האחרונות ובפרט וביתר שאת לאור משבר הקורונה. יצוין בהקשר זה, כי לאור פקיעת הפוליסה הקודמת לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, ישנה חשיבות רבה באישור התקשרות החברה בפוליסה הבסיסית, תוך שמירה על רצף הכיסוי הביטוחי.

5.5-5.7. ביום 16 באוגוסט 2020, פרסמה הרשות עדכון נוסף לעמדת הרשות המעודכנת כאמור בסעיף 3.4 לעיל, לפיה-

"לעניין מדיניות תגמול בתוקף, שכללה התייחסות לפרמיה ולסכומי ההשתתפות העצמית-סגל הרשות מבהיר כי לנוסח משבר הקורונה והשלכותיו על שוק הביטוח עמדתו היא כי התקשרות של חברה עם גורם מבטח, לא תיחשב כזו שנעשתה בחריגה מהותית מהאישור הקיים או כעסקה שבהליך אישורה נפל פגם מהותי, כמשמעותה בסעיף 280 לחוק החברות, גם אם תיעשה בתנאים שונים מאלו שנקבעו במדיניות ביחס לרכיבי הפרמיה וההשתתפות העצמית בלבד, ובתנאי שתיעשה בתנאי שוק, לא תהיה מהותית לחברה, וועדת התגמול של החברה אישרה את ההתקשרות וזאת עד למועד האסיפה הכללית הקרובה שתכנס החברה".

- 1 לפרטים נוספים ראו דיווח מיידי שפרסמה החברה לפי תקנות ההקלות מיום 16 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-089013).
- 2 למיטב ידיעת החברה, אי די בי חברה לפתוח בע"מ מחזיקה נכון למועד דוח מיידי זה בכ-8-54.99% מההון המונפק של כלל החזקות עסקי ביטוח בע"מ, החברה האם של כלל ביטוח.
- 3 כולל דמי טיפול (fronting fees) של כלל ביטוח בשיעור של 10% ביחס ל-60% מהפרמיה הכוללת.
- 4 יובהר, כי דמי הביטוח בגין פוליסות הביטוח של החברה, אי די בי פתוח ונכסים ובנין, נקבעו לפי דעת המבטחים לאחר בחינת סיכוייהן של כל אחת מהחטיבות.
- 5 כמפורט בדיווח מיידי שפרסמה החברה לפי תקנות ההקלות מיום 16 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-089013).
- 6 כולל דמי טיפול (fronting fees) של כלל ביטוח.
- 7 יובהר, כי דמי הביטוח בגין פוליסות הביטוח של החברה, אי די בי פתוח ונכסים ובנין, נקבעו לפי דעת המבטחים לאחר בחינת סיכוייהן של כל אחת מהחטיבות.
- 8 כולל דמי טיפול (fronting fees) של כלל ביטוח.

לפיכך, מוצע לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת בתוקף החל מיום 13 באוגוסט 2020 והכל כמפורט בחלק ב' לעיל. יחד עם זאת, ככל והחלטה לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, כמפורט בסעיף 1.1 לעיל, לא תאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח זה, מוצע לאשר את התקשרות החברה בפוליסה הבסיסית (לרבות הרחבת גבול האחריות, כמפורט בסעיף 5.3 לעיל) בהתאם לסעיף 273(ב) לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ג' לעיל.

**ד. פרטים נוספים לעניין ההחלטות המוצעות בסעיפים 1.1 ו-1.2 לחלק א' לדוח זה לעיל – אישור עדכון למדיניות תגמול ואישור התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה**

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

6.1. ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה מקובלת בחברות ציבוריות בישראל ומאפשרת לדירקטורים ולנושאי המשרה בחברה לפעול ביתר חופשיות לטובת החברה ולמלא את תפקידם כראוי, זאת בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך ובאחריות המוטלת עליהם על-פי דין.

6.2. ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה (לרבות דירקטורים שהינם בעלי שליטה או קרוביהם) הינה לטובת החברה שכן יש בה כדי לאפשר לדירקטורים ולנושאי המשרה בחברה למלא את תפקידם כראוי בהתחשב בסיכונים הכרוכים בכך ובאחריות על-פי דין המוטלת עליהם.

6.3. העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, במסגרתו תימחקנה התקרות שנקבעו במדיניות התגמול הקיימת ביחס לפרמיית הביטוח וביחס להשתתפות העצמית, הינו בהתאם לתנאי השוק השוררים כיום בשוק ביטוח דירקטורים ונושאי משרה, לאחר שהוקשחו בעת האחרונה, ונועד להעניק לחברה גמישות ראויה שתאפשר לחברה להתאים את הליכי אישור ההתקשרות בפוליסת ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי המשרה לתנאי השוק המשתנים ובהתאם להוראות הדין ועמדת הרשות העדכנית, ובשים לב למאפייני ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, אשר תנאו נקבעים, במידה רבה, על ידי מבטחי משנה בחו"ל לצד ההבנה, כי הפרמיה וההשתתפות העצמית, נגזרים על-פי רוב מהמקובל בשוק וכשלעצמם, אינם מעוררים חשש משמעותי מפני ניגוד עניינים בין החברה לבין נושאי המשרה.

6.4. לאור האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי אישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, הינו לטובת החברה.

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

**7. נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה**

7.1. התקשרות בפוליסות לביטוח נושאי משרה הינה לטובת החברה ומהווה הגנה מקובלת שניתנת לנושאי משרה בקרב חברות ציבוריות בישראל, אשר חיונית על-מנת לאפשר לנושאי המשרה של החברה לפעול לטובת החברה, הואיל ויש בה כדי לאפשר לנושאי המשרה למלא את תפקידם כראוי, תוך הקטנת מידת החשיפה האישית שלהם ותוך ידיעה, כי גם במידה ותיפול שגגה תחת ידם, תוענק להם הגנה, הכול בכפוף למגבלות הדין.

7.2. קיימת חשיבות של התקשרות בפוליסות ביטוח אחריות נושאי משרה, ולמעשה המשך קיומו של כיסוי ביטוחי רציף הינו חיוני להמשך התנהלותה התקינה של החברה וכן לשמירת הרצף הניהולי בה.

7.3. דמי הביטוח בגין פוליסות הביטוח הבסיסיות של החברה, אי די בי פתוח ונכסים ובניין, נקבעו לפי דעת המבטחים לאחר בחינת סיכונה של כל חברה בנפרד ולפיכך, תשלומים אלה משקפים את דמי הביטוח הראויים לכל אחת מהחברות בתשלום דמי הביטוח, כל אחת לפיה חלקה. דמי הביטוח שנקבעו בגין פוליסות הביטוח כאמור לעיל הינו סביר בנסיבות העניין.

7.4. גבול האחריות בפוליסה הבסיסית, נקבע בין היתר, בהתחשב בכך שזו ההצעה המיטבית שניתן לרכשה בנסיבות הקיימות (בשים לב להסמכת הנהלת החברה על-ידי ועדת התגמול והדירקטוריון של החברה לפעול להרחבת גבול האחריות להיקף של עד 50 מיליון דולר), בשים לב לשינויים הדרמטיים לרעה בשוק ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה שחלו כאמור, וכן לאור הסיכון הכרוך בפעילותם של נושאי המשרה בחברה, תוך התחשבות בתחומי פעילותה של החברה והיקפם, וכן במעמדה כחברה ציבורית, מחד גיסא, אל מול העלויות הכרוכות ברכישת ביטוח כאמור, מאידך גיסא.

7.5. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה אישרו כי ההתקשרות בפוליסה הבסיסית הינה בתנאי שוק וכי ההתקשרות אינה עשויה להשפיע באופן מהותי על רווחיות החברה, רכושה או התחייבויותיה.

7.6. מטעמי זהירות, ועדת הביקורת והדירקטוריון אישרו בנוסף, כי התקשרות החברה בפוליסה הבסיסית אינה כוללת "חלוקה", כהגדרת מונח זה בחוק החברות וכי לא קיים חשש סביר שההתקשרות בפוליסת הביטוח כאמור תמנע מהחברה את היכולת לעמוד בחביותיה הקיימות והצפויות, בהגיע מועד קיומן.

7.7. לאור האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי ההתקשרות בפוליסה הבסיסית, הינה לטובת החברה.

8. **שמות הדירקטורים שהשתתפו בהחלטות ועדת התגמול, ועדת הביקורת ודירקטוריון החברה, וכן שמות הדירקטורים העשויים להיחשב בעלי עניין אישי בהן ומהות עניין אישי זה**

8.1. בישיבת ועדת התגמול מיום 13 באוגוסט 2020, לאישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת והתקשרות החברה בפוליסה הבסיסית והשתתפו: ה"ה משה (מוץ) מטלון (דח"צ), לילי אילון (דב"ת) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

8.2. בישיבת ועדת הביקורת מיום 13 באוגוסט 2020, לאישור התקשרות החברה בפוליסה הבסיסית והשתתפו: ה"ה משה (מוץ) מטלון (דח"צ), לילי אילון (דב"ת) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

8.3. בישיבת הדירקטוריון מיום 13 באוגוסט 2020, לאישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת והתקשרות החברה בפוליסה הבסיסית השתתפו: ה"ה אדוארדו אלשטיין, סאול זאנג, אלחנדרו אלשטיין, דיאנה אלשטיין-דן, יוסף זינגר, לילי אילון (דב"ת), משה (מוץ) מטלון (דח"צ) ומאיר יעקובסון (דח"צ).

8.4. לכל הדירקטורים עשוי להיות עניין אישי הנובע מכך שהחלטות על סדר היום נוגעות לביטוח דירקטורים ונושאי משרה.

ה. **פרטים נוספים אודות ההחלטה שעל סדר יומה של האסיפה הכללית**

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

האסיפה הכללית המיוחדת תתכנס ביום ה', 24 בספטמבר 2020, בשעה 15:00, 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 ה', 1 באוקטובר 2020, 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.

10. **הרוב הנדרש באסיפה הכללית לאישור ההחלטות שעל סדר היום**

10.1. הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 1.1 ו-1.2 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.

11. **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', 26 באוגוסט 2020 ("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") 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 הרישום 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 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 ואו 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.

#### 12. פרטים על נציג החברה לעניין הטיפול בדוח המייד

נציגי החברה לעניין הטיפול בדוח זה הינם סמנכ"ל, מזכירת חברה, עו"ד לאריסה כהן, טלפון 03-6075666, פקס 03-7604350 ועו"ד איילת קרישפין, טלפון: 03-6074444, פקס: 03-6074422.

#### 13. עיון במסמכים

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, וכן בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות 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, מזכירת חברה

# מתווה מדיניות תגמול נושאי משרה

חברת השקעות דיסקונט בע"מ

מאי 2019

[כפי שעודכנה בחודש אוגוסט 2020](#)

## מבוא

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

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

## תוקפה של מדיניות התגמול

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

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

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

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

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

## אורגנים מוסמכים לאישור תנאי התגמול בחברה

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

## עקרונות מנחים בעת בניית מדיניות התגמול

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

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

## מדיניות התגמול

### כללי

ככלל, תכניות התגמול לנושאי משרה מותאמות לתפקידם ולתחומי אחריותם בחברה 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, בראיה ארוכת טווח;
- ב. יצירת תמריצים ראויים לנושאי המשרה, בהתחשב, בין השאר, במדיניות ניהול הסיכונים של החברה;
- ג. גיוס ושימור מנהלים איכותיים מצטיינים המהווים את הבסיס האיתן לניהול החברה, המשך פיתוחה והצלחתה לאורך זמן.

### שיקולים בעת קביעת תנאי כהונה והעסקה לנושאי משרה:

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

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

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

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

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

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

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

### 1. רכיבי שכר קבוע

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. מענק חתימה/שימור**

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

## **3. הודעה מוקדמת; מענק פרישה/הסתגלות ופיצויים**

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

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

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

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

#### **4. תגמול משתנה במזומן ("בונוס")**

##### **4.1 כללי**

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

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

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

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

##### **4.2 מנגנון חישוב המענק**

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

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

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

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

### 4.3 תנאי סף

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

## 4.5 אחר

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

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

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

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

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

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

## 5. תגמול משתנה – רכיב הוני

### 5.1 כללי

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

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

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

### 5.2 תנאי הקצאה

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

ב. **תקופת הבשלה** - לא תפחת משלוש שנים ממועד הענקת הרכיב ההוני אשר במהלכן יכול המרכיב ההוני להבשיל במנות (שאינן בהכרח שוות), ובלבד שתקופת ההבשלה 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. **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 ההבשלה של התגמול ההוני.
- ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יקבעו את סוג המכשירים ההוניים שיוקצו, תנאיהם והחלוקה ביניהם, בהתאם להוראות מדיניות זו, לרבות האפשרות, ככל שרלוונטי, כי מימוש ההטבה יעשה באמצעות מנגנון cashless.

#### **6. יחס בין רכיבים משתנים וקבועים בחבילת התגמול**

רכיב התגמול שאינו בגין רכיבי התגמול הקבוע לא יעלה על פי 2 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 האישיורים הדרושים לפי דין להתקשרות עם יו"ר הדירקטוריון בקשר עם כהונתו כיו"ר דירקטוריון פעיל, תנאי כהונתו והעסקתו ביחס לרכיבים שאינם הרכיב הקבוע (, כגון מענקים, רכיבים הוניים ואחרים, כמפורט במדיניות זו) ייקבעו בהתאם לכללים שבמסמך מדיניות זה המיועדים לתגמול נושא משרה המועסק בחברה בתפקיד מנהל כללי שלה, בשים לב, בין היתר, להתאמות נדרשות (ככל שנדרשות) בגין היקף המשרה בפועל. לעניין זה יצוין, כי יו"ר דירקטוריון פעיל הינו בשיעור משרה של 25% לפחות.

## 8. פטור, שיפוי וביטוח

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

### 8.1 ביטוח-

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

8.1.1 גבול האחריות במסגרת פוליסות הביטוח כפי שתיערכנה מעת לעת לא יעלה על 50 מיליון דולר ארה"ב (ביחס לפוליסה לחברה בלבד) ובנוסף עד 90 מיליון דולר ארה"ב (בפוליסה קבוצתית) וכן עד 90 מיליון דולר ארה"ב (בכיסוי ביטוחי נוסף להשלמת גבול האחריות של הפוליסה הקבוצתית), למקרה ולתקופת הביטוח בתוספת הוצאות הגנה משפטית סבירות בישראל מעבר לגבול האחריות, ולגבי תביעות המוגשות מחוץ לישראל – הוצאות הגנה משפטית סבירות מעבר לגבול האחריות, בהתאם להוצאות משפט הנהוגות בישראל ובהתאם לדין הישראלי.

8.1.2 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. ההשתתפות העצמית לתביעה לחברה לא תעלה על 350 אלפי דולר ארה"ב, בהתאם לעילת התביעה ומקום הגשתה.

~~8.1.3 פרמיית הביטוח השנתית הכוללת (בעד הפוליסות האמורות לעיל) לא תעלה על סך של 1 מיליון דולר ארה"ב.~~

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

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

8.1.4.5 ועדת התגמול של החברה תקבע את דמי הביטוח השנתיים הכוללים שישולמו על ידי החברה בעד תקופת ביטוח בת 7 שנים, לא יעלו על סך של 350% מהפרמיה השנתית האחרונה ששולמה עבור פוליסה שנתית וכן את ההשתתפות העצמית בהתאם לתנאי השוק כפי שיהיו במועד רכישת הפוליסה כאמור. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת כל פוליסה שתרכש כאמור, לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.

~~סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת כל פוליסה שתרכש כאמור, לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד ההתקשרות בפוליסה.~~

מובהר כי ההתקשרויות בפוליסות ביטוח דלעיל יכול שייעשו גם בפוליסות ביטוח עם גבול אחריות **ו/או פרמיה ו/או השתתפות עצמית**, בחיוב שקלי שלא יעלה על הסכומים הדולריים המפורטים לעיל (על פי השער היציג הידוע במועד ההתקשרות) ואשר יכול שיהיה צמוד למדד המחירים לצרכן.

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

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

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

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

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

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

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

# 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 ה', 24 בספטמבר 2020, בשעה 15:00, במשרדי החברה, מגדל ToHa, יגאל אלון 114, קומה 27, תל אביב. אם תדחה האסיפה היא תתקיים ביום ה', 1 באוקטובר 2020 (“האסיפה”).

3. פירוט הנושאים שעל סדר היום, אשר לגביהם ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה :

### 3.1. אישור עדכון למדיניות התגמול לנושאי המשרה בחברה

מוצע לאשר עדכון למדיניות התגמול הקיימת לנושאי משרה בחברה, כפי שאושרה על-ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות (לאחר אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה) ביום 24 ביולי 2019 (“מדיניות התגמול הקיימת”), בדבר תנאי התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת (“מדיניות התגמול המעודכנת”), בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח מיידי משלים שפרסמה החברה ביום ~~19~~ 9 באוגוסט – בספטמבר 2020, לזימון האסיפה ואשר אליו צורף כתב הצבעה זה (“דוח הזימון”).

מדיניות התגמול המעודכנת, צורפה כנספח א' לדוח הזימון.

### 3.2. אישור התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים נושאי משרה

ביום 13 באוגוסט 2020, אישר דירקטוריון החברה (לאחר שנתקבלו לכך אישורי ועדת התגמול וועדת הביקורת של החברה) את התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, לרבות נושאי משרה שהם בעלי שליטה בחברה ו/או קרוביהם (כפי שיהיו מעת לעת).

ככל והחלטה לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, כמפורט בסעיף 3.1 לעיל, לא תאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח הזימון, מוצע לאשר את התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בהתאם להוראות סעיף 273(ב) לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ג' לדוח הזימון.

לפרטים נוספים בקשר לנושאים העומדים על סדר יום האסיפה ראו כאמור בדוח הזימון הנלווה לכתב הצבעה זה (מיום ~~19~~ 9 באוגוסט – בספטמבר 2020) 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 ההחלטות המוצעות :

ניתן לעיין בנוסח המלא של ההחלטות המוצעות 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 כנוכח לעיל.

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

הרוב הנדרש לאישור ההחלטות בסעיפים 3.1 ו-3.2 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 ההצבעה במקום המוקצה לסימון כאמור, או סימן "כן" ולא תיאר כאמור, לא יצביע ביחס להחלטה האמורה וקולו לא ימנה לצורך ההחלטה האמורה.

## 7. אופן ההצבעה :

ההצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב הצבעה זה, אשר בו יציין בעל המניה את אופן הצבעתו לגבי 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 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 ובמועד קודם ליום ד', ב-26 באוגוסט 2020 ("המועד הקובע").

את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט להלן, יש להמציא למשרדי החברה (לרבות באמצעות דואר רשום) בצירוף אישור הבעלות (וביחס לבעל מניות רשום - בצירוף צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות, לפי העניין) עד ארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית קרי, יום ה', 24 בספטמבר 2020, לא יאוחר מהשעה 11:00. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד בו הגיע כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים אליו, למשרדי החברה.

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

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

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

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

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

#### 8. הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני :

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

בעל מניות שלזכותו רשומה מניה אצל חבר בורסה, ואותה מניה נכללת בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם חברה לרישומים, זכאי לקבל מחבר הבורסה מספר מזהה וקוד גישה וכן מידע נוסף בקשר עם האסיפה, ולאחר תהליך הזדהות מאובטח יוכל להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית. לפי תקנות ההצבעה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 5א44 לחוק ניירות ערך, 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 ה', 24 בספטמבר 2020, בשעה 09:00) ואז 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 ב', 14 בספטמבר 2020.

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', 17 בספטמבר 2020.

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 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 1,127,436, 1,124,111 מניות, זכאי, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי הצבעה 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 ה', 24 בספטמבר 2020, בשעה 15:00. אם תדחה האסיפה, היא תתקיים ביום ה', 1 באוקטובר 2020, באותו מקום ובאותה שעה.

סוג האסיפה: אסיפה כללית מיוחדת.

המועד הקובע: יום ד', 26 באוגוסט 2020.

### 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	
	לא	כן*	נגד		נמנע
					אישור העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, בדבר תנאי התקשרות בביטוח לאחריות דירקטורים ונושאי משרה בחברה, כמפורט במדיניות התגמול המעודכנת, בהתאם להוראות סעיף 267א לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ב' לדוח הזימון.
					ככל וההחלטה לאשר את העדכון המוצע למדיניות התגמול הקיימת, לא תאושר על-ידי האסיפה הכללית המזומנת על-פי דוח הזימון - אישור התקשרות החברה בפוליסה לביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה, בהתאם להוראות סעיף 273(ב) לחוק החברות, והכל כמפורט בחלק ג' לדוח הזימון.

\* נא פרט, אם ציינת כי הנך נחשב הנך בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור ההחלטות, 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 שישמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין.