

## בראק קפיטל פרופרטיז אן.וי. ("החברה")

19 בנובמבר 2017

לכבוד	לכבוד
הבורסה לניירות ערך בת"א בע"מ	רשות ניירות ערך
<a href="http://www.fase.co.il">www.fase.co.il</a>	<a href="http://www.isa.gov.il">www.isa.gov.il</a>

### הנדון: דו"ח מיידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה

החברה מודיעה בזאת על זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה"), אשר תיערך ביום ד', 27 בדצמבר 2017 בשעה 11:00, במשרד עורכי הדין BWK Partners בכתובת Amsterdam 1017 WT, the Netherlands, Oosteinde 27 (להלן: "משרדי BWK").

### 1. סדר היום באסיפה יכלול את הנושא המנוי להלן:

### אישור הסכמי הפרישה של המנכ"לים המשותפים של החברה (החלטה)

#### (1) כללי

בהמשך להחלטת דירקטוריון החברה מיום 5 בספטמבר 2017<sup>1</sup> לבקש מה"ה גל טננבאום (להלן: "גל") ואופיר רחמים (להלן: "אופיר"), המנכ"לים המשותפים של החברה, להישאר בתפקידם לתקופת מעבר שתסתיים לא יאוחר ממועד האסיפה השנתית הבאה של החברה<sup>2</sup> (להלן: "תקופת המעבר") ועל פי הנחיית דירקטוריון החברה מאותו מועד, ניהלה וועדת התגמול של החברה משא ומתן עם ה"ה גל ואופיר, לצורך התקשרות בהסכמים עימם אשר יעגנו הן את תנאי כהונתם בתקופת המעבר והן את תנאי פרישתם. לצורך עניין זה נפגשו חברי הוועדה עם ה"ה גל ואופיר מס' פעמים בחודשים ספטמבר ואוקטובר 2017 וקיימו מס' ישיבות לצורך גיבוש הצעה לתנאי פרישה כאמור אשר תועלה לדיון והצבעה בדירקטוריון החברה. ביום 30 באוקטובר 2017 העבירה וועדת התגמול את המלצתה בנושא זה לדירקטוריון החברה והמליצה כי דירקטוריון החברה יאשר את תנאי הפרישה המפורטים בסעיף 2 להלן. ביום 16 בנובמבר 2017 קיבל דירקטוריון החברה את המלצתה של וועדת התגמול ואישר (בכפוף לאישור האסיפה המזומנת בדוח מיידי זה) את תנאי הפרישה כאמור.

<sup>1</sup> ראו לעניין זה דיווח מיידי מיום 6 בספטמבר 2017 [מס' אסמכתא 2017-01-090438].  
<sup>2</sup> אשר בהתאם להוראות תקנון החברה והדין תתקיים עד תום חודש יוני 2018.

(2) **תיאור התנאים העיקריים בהסכמי הפרישה**

להלן יובא תיאור התנאים העיקריים בהסכמי הפרישה עם ה"ה גל ואופיר<sup>3</sup> אשר הינם כפופים לאישור האסיפה המזומנת בדוח מיידית זה<sup>4</sup>:

(2.1) **תקופת ההסכם** - גל ואופיר יישארו בתפקידם כמנכ"לים משותפים בחברה עד ליום 30 ביוני

2018 (להלן: "מועד הסיום"). החברה תהא רשאית לתת ל גל ואופיר הודעה מוקדמת של חודש מראש בכל מועד קודם למועד הסיום (כאשר החברה תאתר מחליף מתאים), אך החברה תשלם את עלויות ההעסקה/מתן השירותים (לפי העניין) במלואם עד ליום 30 ביוני 2018, אם העסקתם/מתן השירותים (לפי העניין) על ידי גל ואופיר הופסקו על ידי החברה קודם לכן. המנכ"ל החדש ייכנס לתפקידו באופן פורמלי ובאופן חוקי יטול את חובות המנכ"ל רק לאחר שיושלם הליך ותקופת העברת התפקיד. רק באותו מועד יפקעו חובות והתחייבויות גל ואופיר בקשר עם תפקידם זה.

(2.2) **מענקי פרישה** - לכ"א מבין גל ואופיר ישולמו מענקי פרישה בסך של 12 משכורות חודשיות,

וזאת בהתאם להוראות סעיף 9.4.2 למדיניות התגמול של החברה<sup>5</sup>, בשים לב לכך שכיחנה בחברה כמנכ"לים משותפים למעלה מעשר שנים ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

(2.3) **רכישת מניות Beta** - מלוא החזקותיהם של ה"ה גל ואופיר במניות Brack Capital B.V.

Beta<sup>6</sup> (כ"א מחזיק 100 מניות רגילות בנות 1 אירו ע.ג. כ"א של Beta המהוות כ-0.5555% מהון Beta), כולל זכאותם ל-Promote מחברת Brack Capital First B.V.<sup>7</sup>, ירכשו על ידי החברה בתמורה כוללת של כ-1,485 אלפי אירו לכ"א. לפרטים אודות אופן חישוב התמורה ראו בס"ק 4.3(ב) להלן.

(2.4) **פדיון ימי חופשה של אופיר** - חברת אופיר תהא זכאית לפדות 65 ימי חופשה כפי שהצטברו

עד למועד הסיום וזאת בסך של 402 אלפי ש"ח (כ-97 אלפי אירו). הסכום הסופי שישולם בגין פדיון ימי החופשה יחושב על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה ויאושר על ידי וועדת הביקורת של החברה לפני התשלום, בהתבסס על הכמות הסופית של ימי החופשה שהצטברו עד למועד הסיום (כאשר בחישוב זה תילקח בחשבון זכאות יחסית פרו רטה בשנת 2018 לימי חופשה עד למועד הסיום בנטרול ימי חופשה שנוצלו עד לאותו מועד).

<sup>3</sup> יודגש כי אופיר מעמיד שירותי מנכ"ל משותף לחברה באמצעות חברה זרה בבעלותו (להלן: "חברת אופיר").  
<sup>4</sup> למען הסר ספק יובהר כי בהסכמי הפרישה קיימים מרכיבים נוספים שאינם דורשים את אישור האסיפה.  
<sup>5</sup> אשר אושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה ביום 21 במרץ 2016 (בהמשך לאישור וועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 27 בינואר 2016 ומיום 4 בפברואר 2016, בהתאמה).  
<sup>6</sup> חברה נכדה (83% בשרשור) של החברה, אשר מחזיקה (בעקיפין) בפרויקט המגורים Grafental של החברה בדיסלדורף - (לעיל ולהלן: "Beta").  
<sup>7</sup> כל אחד מה"ה גל ואופיר זכאי לקבל מ-Brack Capital First B.V. (להלן: "First") 2.75% מרווח המיעוט (כהגדרתו להלן). "רווח המיעוט" - רווח המיעוט ב-Beta (לא כולל חלקם של ה"ה גל ואופיר במיעוט) לאחר החזר קרן הלוואות הבעלים שהועמדו על ידי בעלי מניות המיעוט ב-Beta בתוספת ריבית שנתית מצטברת בשיעור 8%.

להלן יובא תיאור תנאים עיקריים נוספים בהסכמי הפרישה עם ה"ה גל ואופיר<sup>8</sup> אשר אושרו על ידי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה ואשר אינם כפופים לאישור האסיפה המזומנת בדוח מידי זה:

(2.5) **פיצויים** - בהתאם לתנאי הסכם ההעסקה הקיים של גל, החברה תשלם עבור כל אחת מהשנים שהחל מיום 1 לאוגוסט 2003 ועד למועד הסיום (להלן: "מספר שנות העבודה"), את החלק מפיצויי הפיטורים שלא הועבר לביטוח הפנסיוני של גל בסך השווה להפרש בין 8.33% מהשכר האחרון מוכפל במספר שנות העבודה לבין יתרת ערך פדיון הפיצויים בקופות בהן הפקידה החברה באופן שוטף בסך (אומדן) של 890,492 ש"ח (כ-215 אלפי אירו). הסכום הסופי שישולם כהשלמת פיצויי פיטורין יחושב באמצעות תוכנת שכר, ייבדק על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה ויאושר על ידי וועדת הביקורת של החברה לפני התשלום.

(2.6) **פדיון ימי חופשה** – בהתאם לתנאי הסכם ההעסקה הקיים של גל, גל יהא זכאי לפדיון 105 ימי חופשה כפי שהצטברו עד למועד הסיום וזאת בסך של 544,825 ש"ח (כ-131 אלפי אירו). הסכום הסופי שישולם בגין פדיון ימי החופשה יחושב באמצעות תוכנת שכר, ייבדק על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה ויאושר על ידי וועדת הביקורת של החברה לפני התשלום, בהתבסס על הכמות הסופית של ימי החופשה שהצטברו עד למועד הסיום (כאשר בחישוב זה תילקח בחשבון זכאות יחסית פרו רטה בשנת 2018 לימי חופשה עד למועד הסיום בנטרול ימי חופשה שנוצלו עד לאותו מועד).

(2.7) **העברה ללא תמורה של מניות RT Facility<sup>9</sup>** - ביום 31 בדצמבר 2017 תרכוש החברה ו/או צד ג' אחר מטעם החברה את מלוא (100%) החזקותיה של חברת אופיר במניות RT Facility, במצבן כמות שהן as is, ללא שיפויים ו/או מצגים כלשהם, וזאת ללא מתן תמורה כלשהי לאופיר ו/או חברת אופיר בגין המניות הנרכשות.

(2.8) **בנוסף** – מענק מותנה יעדים לה"ה גל ואופיר בגין שנת 2017 אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה ביום 22 במרץ 2017 (בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 17 בינואר 2017 ומיום 7 בפברואר 2017, בהתאמה) יחושב על בסיס הנתונים הכספיים ו/או התפעוליים (לפי העניין) של החברה ליום 31 בדצמבר 2017 וישולם לה"ה גל ואופיר - אם וככל שיעמדו בכלחלק מהיעדים שנקבעו כאמור ולפי העניין – וזאת עד לתום חודש ינואר 2018.

<sup>8</sup> יודגש כי אופיר מעמיד שירותי מנכ"ל משותף לחברה באמצעות חברה זרה בבעלותו (להלן: "חברת אופיר").  
<sup>9</sup> RT Facility Management GmbH & Co. KG, שותפות גרמנית, המעסיקה את עובדי הנהלת החשבונות והכספים, השיווק, מינהלה ותיפעול הנכסים של החברה בתחום הנדל"ן המניב למסחר ובתחום הנדל"ן המניב למגורים והינה אחראית על ניהול הנכסים (Asset & Property management) (להלן: "חברת תפעול הנכסים"). חברת תפעול הנכסים נמצאת בבעלותה של חברת אופיר. אופיר וחברת אופיר אינם מקבלים ולא יקבלו כל תמורה שהיא (ובכלל זה, מבלי לגרוע מכלליות האמור, תגמול, שכר, דיבידנד וכיו"ב) מאת החברה או מאת חברת תפעול הנכסים בגין אחזקותיה של חברת אופיר במניות חברת תפעול הנכסים.

(2.9) **היעדר תביעות הדדי** - גל ואופיר מצד אחד והחברה מצד שני מוותרים על כל טענה ו/או תביעה בגין ו/או הנובע מהעסקתם/מתן שירותים על ידם לחברה וכן בגין ו/או הנובע מהחזקותיהם במניות Beta ו/או RT Facility וזאת בכפוף לקיום כ"א מהצדדים את התחייבויותיו על פי הסכם הפרישה.

(3) **נוסח ההחלטה המוצעת**

לאשר את תנאי הפרישה של ה"ה גל ואופיר, המנכ"לים המשותפים של החברה, בהתאם להסכמי הפרישה, אשר עיקריהם הובאו בסעיף 2 לעיל.

(4) **רקע ופרטים נוספים**

(4.1) ההתקשרות האמורה אושרה על ידי ועדת התגמול של החברה ודירקטוריון החברה ביום 26 באוקטובר 2017 וביום 16 בנובמבר 2017, בהתאמה.

(4.2) להלן יובא תיאור עיקרי תנאי התגמול הקיימים של המנכ"לים המשותפים נכון למועד זה בהשוואה לתנאי התגמול נשוא הסכמי הפרישה כאמור בסעיף 2 דלעיל והתאמתם לתנאי מדיניות התגמול –

<u>האם השינוי/התוספת סותר את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ?</u>	<u>תנאי ההעסקה/מתן השירותים בתקופת המעבר על פי הסכמי הפרישה<sup>10</sup></u>	<u>תנאי ההעסקה/מתן השירותים הקיימים</u>	
לא.	עד ליום 30 ביוני 2018. רק החברה רשאית להביא את ההסכם לכלל סיום במועד מוקדם יותר תוך מתן הודעה מוקדמת בת חודש מראש. החברה אינה רשאית לבקש מה"ה גל ואופיר להמשיך ליתן שירותי ייעוץ לאחר 30 ביוני 2018.	אינה קצובה בזמן וכ"א מהצדדים רשאי להודיע על סיומה בהודעה מוקדמת בכתב של 3 חודשים מראש. בנוסף החברה תהא זכאית לבקש מגל ואופיר להמשיך וליתן שירותי ייעוץ לחברה לתקופת חפיפה עם ממלאי התפקיד החדשים שלא תפחת מ-3 חודשים (מעבר לתקופת ההודעה המוקדמת) ולא תעלה על 12 חודשים (מעבר לתקופת ההודעה המוקדמת) בתמורה להמשך תשלום עלות העסקתם החודשית בתקופת החפיפה כאמור.	<b>תקופת ההעסקה</b>
לא.	ללא שינוי. יודגש כי החברה תשלם את עלויות ההעסקה/מתן השירותים (לפי העניין) של גל ואופיר במלואם עד ליום 30 ביוני 2018, גם אם העסקתם/מתן השירותים (לפי העניין) על ידם יופסקו על ידי החברה קודם לכן.	החל מחודש ינואר 2015 כ-136 אלפי ש"ח בחודש צמוד לעליית מדד המחירים לצרכן בישראל ביחס למדד הבסיס (המדד בגין חודש ינואר 2015) (כ-136 אלפי ש"ח נכון לחודש נובמבר 2017). עלות ההעסקה כוללת הפרשות סוציאליות כמקובל והוצאות החזקת רכב. הוצאות טלפון, הוצאות דלק והוצאות במהלך מילוי התפקיד מכוסות באופן נפרד על ידי החברה	<b>עלות ההעסקה</b>
אין שינוי/תוספת ביחס להסכם הקיים.	2017 במרץ 22 ביום בעלי המניות בחברה ביום 22 במרץ 2017 (בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 17 בינואר 2017 ומיום 7 בפברואר 2017, בהתאמה).		<b>בנוס</b>
אין התייחסות במדיניות התגמול לעניין זה.	מלוא החזקותיהם של ה"ה גל ואופיר במניות Beta (קרי כ"א 100 מניות רגילות בנות 1 אירו ע.נ. כ"א של Beta המהוות כ-0.5555% מהון Beta), כולל זכאותם ל-Promote מחברת First, ירכשו על ידי החברה בתמורה כוללת של כ-1,485 אלפי אירו לכ"א מהם. לפרטים אודות אופן חישוב התמורה ראו בסעיף בסי"ק 4.3 (ב) להלן.	ביום 5 ביוני 2008, עם השלמת רכישת הקרקע בדיסילדורף על ידי חברות נכס המוחזקות בבעלות ובשליטה מלאות של Beta רכשו כ"א מבין ה"ה גל ואופיר מחברת First 100 מניות רגילות בנות 1 אירו ע.נ. כ"א של Beta (המהוות כ-0.5555% מהון המניות המונפק של Beta) בתמורה לתשלום ערכן הנקוב. בנוסף, העמיד גל הלוואה בסך של כ-45 אלפי אירו ל-Beta בגין חלקו היחסי בהלוואות הבעלים של Beta אשר תנאיה זהים לתנאי יתר הלוואות הבעלים שהועמדו ל-Beta. בחודש אוגוסט 2010 התחייבה First לשלם לגל ואופיר Promote לפיו כל אחד מהם יהיה זכאי ל-2.75% מרווח המיעוט (כהגדרתו להלן). "רווח המיעוט" – רווח המיעוט ב-Beta (לא כולל חלקם של ה"ה גל ואופיר במיעוט) לאחר החזר קרן הלוואות הבעלים שהועמדו על ידי בעלי מניות המיעוט ב-Beta בתוספת ריבית שנתית מצטברת בשיעור 8%. "בעלי מניות המיעוט ב-Beta" – First (6.3%) וכן שני בעלי מניות נוספים המחזיקים בסה"כ ב-9.6% מהון המניות של Beta.	<b>מניות Beta</b>

<sup>10</sup> האמור בעמודה זו להלן לעניין תקופת ההעסקה, מניות Beta, מענקי פרישה ופדיון ימי חופשה על ידי אופיר כפוף לאישור האסיפה המזומנת בדוח מיידי זה.

<u>האם השינוי/התוספת סותר את מדיניות התגמול הנוכחית של החברה ?</u>	<u>תנאי ההעסקה/מתן השירותים בתקופת המעבר על פי הסכמי הפרישה<sup>10</sup></u>	<u>תנאי ההעסקה/מתן השירותים הקיימים</u>	
לא.	ה"ה גל ואופיר אינם זכאים לקבל מהחברה הלוואות כאמור.	ה"ה גל ואופיר זכאים לקבל מהחברה הלוואות נון ריקורס נושאות ריבית שנתית בשיעור של 1.3% + Euro Libor Months 3 אשר תעמודנה לפירעון לא יאוחר מתום 5 שנים ממועד העמדתן. הסכום הכולל של הלוואות (ללא ריבית צבורה) (לרבות הלוואות הקיימות; יתרת כל הלוואות הקיימות בתוספת כל הלוואות העתידיות יכוננו להלן: "הלוואות") אשר כ"א מבין גל ואופיר יהא זכאי ליטול יסתכם בסך הנמוך מבין: (א) 50% מהשווי המצרפי של המניות והאופציות (אופציות שהבשילו (Vested) בלבד) למניות שיש לנושא המשרה בחברה ובחברת Beta; ו-(ב) 3.6 מיליון אירו; נכון ליום 16 בנובמבר, 2017 סך סכום הלוואות שהתקבלו על ידי גל ואופיר מהחברה ו/או חברה בת וטרם נפרעו הינו אפס.	<b>הלוואות</b>
לא.	ה"ה גל ואופיר אינם זכאים לתשלום מבוסס מניות מהחברה.	לפרטים אודות תשלום מבוסס מניות ראו בסעיף 1.11.3.4 בפרק "תיאור עסקי התאגיד" המצ"ב בפרק א' לדוח התקופתי של החברה לשנת 2016 (אשר פורסם ביום 26 במרץ 2017) <sup>11</sup> .	<b>תשלום בניירות ערך</b>
לא.	לכ"א מבין ה"ה גל ואופיר ישולמו מענקי פרישה בסך של 12 משכורות חודשיות.	לא נקבעו במסגרת ההסכמים הקיימים.	<b>מענקי פרישה</b>
<b>אין שינוי/תוספת ביחס להסכם הקיים.</b>	גל זכאי ל-25 ימי חופשה שנתית בכל שנה קלנדארית. בהסכם עם גל נקבע כי כל יתר זכויותיו בקשר עם החופשה השנתית תהיינה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951. בהתאם לאמור בהסכם עם גל וכן לחקיקה ולפסיקה החלים לעניין זה, גל יהא זכאי לפדיון ימי חופשה כפי שהצטברו עד למועד הסיום.	גל זכאי ל-25 ימי חופשה שנתית בכל שנה קלנדארית. במסגרת הסכם השירותים עם אופיר וחברת אופיר לא נקבעה זכאות לפדיון ימי חופשה על ידי אופיר/חברת אופיר.	<b>פדיון ימי חופשה</b>
לא.	חברת אופיר תהא זכאית לפדות ימי חופשה כפי שהצטברו עד למועד הסיום.	בהתאם להוראות ההסכם עם גל וחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, על החברה להשלים עבור כל אחת מהשנים שהחל מיום 1 לאוגוסט 2003 ועד למועד הסיום, את החלק מפיצויי הפיטורים שלא הועבר לביטוח הפנסיוני של גל.	<b>פיצויי פיטורין</b>

<sup>11</sup> [מס' אסמכתא 029265-01-2017].

**4.3) נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בקשר עם אישור הסכמי הפרישה עם המנכ"לים**

**המשותפים וכן המידע שהוצג בפניהם**

(א) מענק פרישה – בהתאם להוראות סעיף 9.4.2 למדיניות התגמול של החברה, דירקטוריון החברה רשאי להעניק למנכ"ל המכהן בחברה למעלה מעשר שנים עד 12 משכורות חודשיות כמענק פרישה. וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סברו כי מתן מענק פרישה בסכום המקסימאלי כאמור הינו ראוי והולם בנסיבות העניין ובשים לב, בין היתר – למשך הזמן בו כיהנו ה"ה גל ואופיר כמנכ"לים משותפים בחברה, לתרומתם הרבה לפיתוח עסקיה וקידום החברה בתקופת כהונתם, לנכונותם להישאר בחברה עד לאיתורו של מנכ"ל מחליף באופן שיבטיח יציבות בהנהגת החברה גם תוך כדי חילופים מהותיים במבנה הניהולי שלה, וכן כמעין פיצוי בגין אי תשלום בונוס בגין תוצאות פעילות החברה במחצית הראשונה של שנת 2018 (תחת ניהולם) כמו גם אי תשלום תגמול מבוסס מניות בגין המחצית הראשונה של שנת 2018.

(ב) רכישת מניות Beta – התמורה בגין הרכישה על ידי החברה של מניות Beta מה"ה גל ואופיר (ביחד עם זכאותם ל-Promote מ-First כאמור בס"ק 2.3 לעיל) חושבה על ידי מכפלת שיעור ההחזקה האפקטיבי של גל ואופיר בהון המניות המונפק של Beta (כ-0.99%) בשווי העתידי המהווה של תזרימי המזומנים נטו (לאחר מס ובניכוי חוב בנקאי קיים) הצפויים לנבוע ל-Beta מפרויקט המגורים ב-Grafental (הן מהשלבם שבביצוע והן מהשלבם שבתכנון).

- התחשיב נערך על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה על בסיס:
- (i) נתונים מתוך הערכת השווי לקרקע להשקעה בדיסלדורף<sup>12</sup> שנערכה על ידי מעריך שווי חיצוני בלתי תלוי ליום 30 ביוני 2017 ;
  - (ii) התקציב הרב שנתי של פרויקט Grafental לשלב שבביצוע ומכירות (שלב ד') וכן לשלב שבתכנון שביצעו והמכירות בו יחלו ברבעון השני של שנת 2018 (שלב ה') ;
  - (iii) מחירי המכירה בשלבים ששווקו ושהינם בשיווק בפרויקט ;
  - (iv) עלויות ביצוע כפי שמשקפים מהסכמים חתומים עם קבלני הביצוע בפרויקט לשלבים שבתכנון ;
  - (v) תחזיות החברה לתזרימי מזומנים הצפויים מכ"א משלבי הפרויקט שבביצוע ;
  - (vi) תחזיות החברה לתזרימי המזומנים הצפויים משלבי הפרויקט שבתכנון ;
  - (vii) חישוב המס שחל ויחול על הרווחים האמורים ;
  - (viii) יתרת ההלוואות הבנקאיות.

<sup>12</sup> יתרת הקרקע בפרויקט Grafental, שכוללת זכויות בניה של כ-124.5 א' מ"ר למשרדים (להלן: "חטיבת הקרקע"). החברה מקדמת ביחד עם עיריית דיסלדורף תב"ע חדשה למתחם באופן שעל כל חטיבת הקרקע האמורה ניתן יהא לבנות, עם אישור התב"ע החדשה הנמצאת בעבודה, ככל שתאושר, עוד כ-650 יח"ד בנוסף על 850 יח"ד הכלולות כיום בתב"ע שבתוקף (סה"כ כ-1,500 יח"ד). התב"ע בגין 300 יח"ד (Grafental Mitte) מתוך 650 יח"ד שבשינוי יעוד, אושרה על ידי מועצת העיר דיסלדורף ביום 29 לספטמבר 2017 לצורך פרסומה לציבור (שלב אחרון טרם אישורה הסופי והמחייב) באופן שהחברה תוכל לקבל היתרי בניה לשלב הראשון תחת סעיף 33 לחוק התכנון והבניה הגרמני ב-Grafental Mitte עד תום שנת 2017. התב"ע בגין יתרת 350 יח"ד שבשינוי יעוד (Grafental Ost) נמצאת בהליכי תכנון והחברה מעריכה כי התב"ע תאושר ותהא זמינה לבניה בסוף שנת 2018.

לבקשת וועדת התגמול התחשיב נבדק על ידי מבקרת הפנים של החברה. וועדת הביקורת הנחתה את מבקרת הפנים לבדוק את התאמת הנתונים שהוצגו בתחשיב אל מול הנתונים והאומדנים שבספרי החברה ביחס להערכת השווי, תקציבי השלבים השונים, אומדני העלויות אל מול ההסכמים עם קבלני הביצוע, תחזית המכירות ותחזית תזרימי המזומנים, חישובי המס וכו' כמפורט לעיל ונמצא כי הנתונים שנכללו בתחשיב תואמים לנתונים והאומדנים שבספרי החברה כאמור.

לאחר שוועדת התגמול עיינה בהנחות שבבסיס התחשיב ובכלל זה –

(i) ההנחה כי מחירי המכירה בפרויקט יעלו בשיעור של 6% בכל אחד משלבי הפרויקט (בהשוואה לשיעור עלייה שנתי ממוצע של כ-9% במחירי המכירה של הפרויקט החל מתחילת פיתוח הפרויקט באפריל 2012 ולאורך 5 שלבים וכ-700 דירות שנמכרו בפרויקט עד כה);

(ii) ההנחה כי עלויות ההקמה יגדלו בשיעור של 2.5% בכל אחד משלבי הפרויקט (בדומה לשיעור העלייה בעלויות הבניה בפרויקט במהלך השנתיים האחרונות);

(iii) שיעור היוון של 6.5% (600 נקודות בסיס מעל שיעור הריבית של אג"ח ממשלת גרמניה ל-10 שנים);

ו-(iv) ההנחה כי מדד המחירים לצרכן בגרמניה יעלה בשיעור שנתי של 2% (כמשתקף מציפיות האינפלציה למשק הגרמני);

היא מצאה שההנחות, אשר נתמכות בנתוני מכירה ועלויות הקמה בפועל בשלבי הפרויקט שבביצוע, שיעור התשואה על אג"ח ממשלתי בגרמניה לתקופה של עשר שנים וכן בתחזיות האנליסטים בגרמניה לעניין המדד (לפי העניין), סבירות ומתאימות, ולפיכך התחשיב הינו סביר והוגן.

(ג) שירותי ייעוץ נוספים - הסכמי ההעסקה/מתן שירותים הקיימים של ה"ה גל ואופיר כוללים זכות חד צדדית של החברה לבקש מגל ו/או אופיר לספק שירותי ייעוץ לתקופה של עד 9 חודשים מסיום כהונתם בחברה ובתנאי שכר זהים לקיימים. מהות והיקף שירותי הייעוץ האמורים לא הוגדרו בהסכמים הקיימים. המטרה שלשמה הוכללה הזכות הזו בהסכמים הקיימים נועדה לתת לחברה זמן לאתר מועמד ראוי והולם ולאפשר ביצוע חפיפה מסודרת בין המנכ"לים המכהנים למנכ"ל החדש. הואיל ובנסיבות הקיימות ובמסגרת תנאי הפרישה נקבעה תקופת מעבר (עד תום יוני 2018) על מנת לאפשר לדירקטוריון החברה את פרק הזמן הדרוש לצורך איתור מועמד ראוי ולאפשר ביצוע חפיפה מסודרת בין המנכ"לים המכהנים למנכ"ל החדש, הרי שאין עוד צורך בזכות זו כאמור.

(ד) פדיון ימי חופשה - למרות שבהסכם מתן השירותים הקיים של חברת אופיר עם החברה לא נכללה הזכות לפדיון ימי חופשה לא מנוצלים, על מנת להשוות את תנאי הפרישה המגיעים לגל עם תנאי הפרישה המגיעים לאופיר כמו גם עם רצון החברה כי אופיר לא ינצל את יתרת ימי החופשה המגיעים לו אלא יעמיד לרשות החברה את מירב ימי העבודה האפשריים עד למועד הסיום, הן לצורך המשך פיתוח עסקיה וקידום החברה בתקופת המעבר והמשך ניהולם המוצלח של עסקי החברה והן על



מנת להעמיד את מספר ימי העבודה המירבי האפשרי של אופיר לצורך הבטחת תקופת חפיפה מירבית עם המנכ"ל החדש, סברו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה כי יש לאפשר לאופיר לפדות את ימי החופשה כאמור.

**(ה) המידע שהוצג בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה**

בפני חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הונחו המסמכים המפורטים להלן: (1) הסכמי ההעסקה/מתן השירותים הקיימים של גל ואופיר; (2) טיוטות הסכמי הפרישה; (3) מדיניות התגמול של החברה; (4) תחשיב מפורט ביחס לשווי אחזקות גל ואופיר במניות Beta שהוכן על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה; (4) תחשיב בגין עלות פדיון ימי החופשה שניצברו ולא נוצלו על ידי גל ואופיר שהוכן על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה; (5) תחשיב עלות בגין השלמת פיצויי הפיטורין המגיעים לגל, שהוכן על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה;

**(4.4) זהות חברי ועדת התגמול שהשתתפו בדיוני הוועדה בדבר אישור הסכמי הפרישה של המנכ"לים המשותפים;**

בישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 26 באוקטובר 2017 והתקבלה ההחלטה להמליץ לדירקטוריון החברה על אישורם כאמור השתתפו ה"ח Lambertus Van den Heuvel (דח"צ ויו"ר הוועדה), Willem Van Hassel (דח"צ) ונועה שחם (דירקטורית בלתי תלויה).

**(4.5) זהות הדירקטורים שהשתתפו בישיבת הדירקטוריון בה נדונו הסכמי הפרישה של המנכ"לים המשותפים; וכן ציון האם מי מבין הדירקטורים התנגד להחלטה בנדון, ובמקרה שהיו מתנגדים כאמור נימוקי התנגדותם;**

בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 16 בנובמבר 2017 בה נדונו הסכמי הפרישה של המנכ"לים המשותפים השתתפו ה"ח Alexander Dexne, יו"ר הדירקטוריון, Lambertus Van den Heuvel (דח"צ ויו"ר ועדת התגמול), Willem Van Hassel (דח"צ), נועה שחם (דירקטורית בלתי תלויה), נועם שרון (דירקטור רגיל) ו-Liudmila Popova (דירקטורית רגילה). כל חברי הדירקטוריון שהשתתפו בהצבעה לאישור ההחלטה כאמור הצביעו בעדה.

**(4.6) זהות בעל השליטה בחברה, והזכויות המקנות לו שליטה בחברה, לרבות החזקותיו בזכויות ההצבעה ובהון המונפק והנפרע של החברה והסכמי הצבעה הנוגעים לזכויות ההצבעה כאמור שהוא צד להם;**

בעל השליטה בחברה הינו מר טדי שגיא, המחזיק ב-3,172,910 מניות רגילות של החברה המהוות כ-41.04% מהון המניות המונפק והנפרע<sup>13</sup> ומזכויות ההצבעה בחברה באמצעות Redzone Empire Holding Ltd, חברה פרטית קפריסאית, בבעלותו המלאה.

<sup>13</sup> בנטרול 31,688 "מניות רדומות" המוחזקות על ידי החברה עצמה.

**(4.7) שמו של כל דירקטור שיש לו עניין אישי ומהות עניין זה;**

מר Ulrich Tappe, המכהן כסמנכ"ל ייזום ופיתוח ודירקטור בדירקטוריון החברה, הינו בעל עניין אישי שאינו זניח באישור הסכמי הפרישה של המנכ"לים המשותפים, וזאת בגין היותו כפוף למנכ"לים המשותפים של החברה, ועל כן לא השתתף בישיבת הדירקטוריון האמורה.

**(4.8) פירוט התגמולים בקשר עם תנאי הכהונה וההעסקה הקיימים של המנכ"לים המשותפים בהתאם לתוספת השישית לתקנות הדוחות:**

(4.8.1) להלן פרטים אודות הגמול הכולל השנתי (במונחי עלות לחברה במאוחד) ששילמה החברה לה"ה גל ואופיר בשנת 2016 ובתקופה של תשעה חודשים שנסתיימה ביום 30 בספטמבר 2017:

**שנת 2016**

סה"כ (באלפי אירו)	תנאי כהונה והעסקה (באלפי אירו)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות <sup>16</sup>	מענק <sup>15</sup>	שכר	שיעור החזקות בהון המניות המונפק של החברה (נכון למועד דוח זה) <sup>14</sup>	היקף משרה	תפקיד	שם
947	---	---	---	---	402	160	385	2.50%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	גל
947	---	--	---	385	402	160	---	2.71%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	אופיר

**תקופה של תשעה חודשים שנסתיימה ביום 30 בספטמבר 2017**

סה"כ (באלפי אירו)	תנאי כהונה והעסקה (באלפי אירו)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר	עמלה	דמי ייעוץ	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות <sup>18</sup>	מענק <sup>17</sup>	שכר	שיעור החזקות בהון המניות המונפק של החברה (נכון למועד דוח זה) <sup>14</sup>	היקף משרה	תפקיד	שם
794	-	-	-	-	282	204	308	2.50%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	גל
794	-	-	-	308	282	204	---	2.71%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	אופיר

<sup>14</sup> בנטרול 31,688 "מניות רדומות" המוחזקות על ידי החברה עצמה.

<sup>15</sup> בגין שנת 2015.

<sup>16</sup> בהתאם לכללי IFRS ביחס לתגמול מבוסס המניות. יצוין, כי בהתאם לכללי IFRS החלוקה אינה ליניארית ושווה אלא מוטה לכיוון השנים הראשונות של התוכנית, דהיינו חלק גדול יותר מסך ההוצאה לחברה בגין כל נושא משרה יזקף בדוחותיה הכספיים בשנים הראשונות לתוכנית האופציות. החברה סבורה כי לצורך הצגת העלות השנתית המייצגת של סך מרכיבי התגמול, חלוקה ליניארית ושווה של מרכיבי התגמול מבוסס המניות על פני תקופת התוכנית הינה נכונה יותר בהיבט ההצגתי באופן שמאפשר השוואה נכונה בין השנים. יצוין כי בהתאם לחלוקה ליניארית ושווה על פני 5 שנים (תקופת התוכנית) של סך העלות לחברה בגין התגמול מבוסס המניות כפי שקבע מעריך השווי החיצוני הבלתי תלוי, העלויות לחברה בגין אופיר רחמים וגל טננבאום בשנת 2016 הסתכמו לכ-381 אלפי אירו לכ"א. לפיכך, סך התשלומים לה"ה אופיר רחמים וגל טננבאום בשנת 2016, בהינתן עלות מרכיבי התגמול מבוסס המניות בהתאם לחלוקה ליניארית ושווה על פני 5 שנים (תקופת התוכנית) של סך העלות לחברה בגין אופיר וגל הינה 926 אלפי אירו לכ"א.

<sup>17</sup> בגין שנת 2016.

<sup>18</sup> בהתאם לכללי IFRS ביחס לתגמול מבוסס המניות, כולל התאמה בגין האצת תקופת ההבשלה (Vesting) של האופציות בגין שינוי שליטה בחברה.

(4.8.2) לפרטים אודות הגמול הכולל השנתי (במונחי עלות לחברה במאוחד) לו יהיו זכאים ה"ה גל ואופיר מהחברה במחצית הראשונה של שנת 2018 ראו להלן:

סה"כ (באלפי אירו)	תנאי כהונה והעסקה (באלפי אירו)							פרטי מקבל התגמולים			
	אחר <sup>22</sup>	עמלה	מענק פרישה <sup>21</sup>	דמי ניהול	תשלום מבוסס מניות	מענק <sup>20</sup>	שכר	שיעור החזקות בהון המניות המונפק של החברה (נכון למועד דוח זה) <sup>19</sup>	היקף משרה	תפקיד	שם
1,166	346	-	410	-	---	205	205	2.50%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	גל
917	97	-	410	205	---	205	-	2.71%	משרה מלאה	מנכ"ל משותף בחברה	אופיר

<sup>19</sup> בנטרול 31,688 "מניות רדומות" המוחזקות על ידי החברה עצמה.

<sup>20</sup> מענק מותנה יעדים לה"ה גל ואופיר בגין שנת 2017 אשר אושר על ידי האסיפה הכללית של בעלי המניות בחברה ביום 22 במרץ 2017 (בהמשך לאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה מיום 17 בינואר 2017 ומיום 7 בפברואר 2017, בהתאמה) יחושב על בסיס הנתונים הכספיים ו/או התפעוליים (לפי העניין) של החברה ליום 31 בדצמבר 2017 וישולם לה"ה גל ואופיר - אם וככל שיעמדו ביעדים שנקבעו כאמור ולפי העניין - וזאת עד לתום חודש ינואר 2018.

<sup>21</sup> לכ"א מבין גל ואופיר ישולמו מענקי פרישה בסך של 12 משכורות חודשיות, וזאת בהתאם להוראות סעיף 9.4.2 למדיניות התגמול של החברה בשים לב לכך שניהנו בחברה כמנכ"לים משותפים למעלה מעשר שנים ובכפוף לאישורים הנדרשים על פי כל דין.

<sup>22</sup> פדיון ימי חופשה לכ"א מבין גל ואופיר וכן השלמת פיצויים לגל. הסכומים הסופיים שישולמו כפדיון ימי חופשה וכהשלמת פיצויי פיטורין יחושבו באמצעות תוכנת שכר, ייבדקו על ידי סמנכ"ל הכספים של החברה ויאושרו על ידי ועדת הביקורת של החברה לפני התשלום.

- 2. הרוב הנדרש**
- 2.1 הרוב הנדרש לאישור הנושא המפורט בסעיף 1 לעיל, בהתאם לסעיף 267א(ב) לחוק החברות הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים המשתתפים בהצבעה ובלבד שיתקיים אחד מאלה:
- (1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור הנושא המפורט בסעיף 1 לעיל, 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;
- (2) סך קולות המתנגדים בקרב בעלי המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה;
- 2.2 יצוין כי הדירקטוריון יהא רשאי לאשר את הסכמי הפרישה עם המנכ"לים המשותפים (הנושא המפורט בסעיף 1 לעיל) גם אם האסיפה תתנגד לאישורם, ככל שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון, יחליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שידונו מחדש בהסכמי הפרישה כאמור, כי אישורם על אף התנגדות האסיפה הינו לטובת החברה.

- 3. המועד הקובע**
- בהתאם להוראת סעיף 182(ג) לחוק החברות ובהתאם לתקנה 3 לתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005, כל מי שיהיה בעל מניות בחברה בתום יום המסחר ביום ב', 27 בנובמבר 2017, יהיה זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה אישית או על ידי מיופה כח.
- כתב המינוי או העתק ממנו, להנחת דעת הדירקטוריון, יופקד במשרדי BWK או במשרדי שמענוב ושות', עורכי דין בדרך מנחם בגין 11, מגדל רוגובין תדהר, קומה 23, רמת גן (להלן: "משרדי שמענוב"), לא פחות מ-48 שעות לפני המועד הקבוע לתחילת האסיפה, או ביחס למחזיק לא רשום במניות החברה, באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית (לפי סימן ב' לפרק ז' לחוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968) (להלן: "מערכת ההצבעה האלקטרונית") עד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, או באמצעות כתב ההצבעה המצורף לדו"ח מידי זה (להלן: "כתב ההצבעה") עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה, וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניות בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000.

- 4. מניין חוקי**
- האסיפה תתקיים בכל מספר משתתפים שהוא.

- 5. הצבעה בכתב**
- א. בעלי מניות רשאים להצביע באסיפה, באמצעות כתב הצבעה כמפורט להלן.
- ב. כתובות האתרים שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות הינם כדלקמן: אתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) (להלן: "אתר ההפצה"), אתר הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il)
- ג. הצבעה בכתב תיעשה על גבי החלק השני של כתב ההצבעה, כפי שפורסם באתר ההפצה.

- ד. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה.
- ה. חבר בורסה ישלח, בלא תמורה, בדואר אלקטרוני, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה, באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אם הודיע בעל המניות כי הוא מעוניין בכך, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.
- ו. בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה, 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. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.
- ז. המועד האחרון להמצאת כתבי ההצבעה לחברה<sup>23</sup> הינו 4 (ארבע) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.
- ח. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה<sup>1</sup>, הינו עד 10 (עשרה) ימים לפני מועד האסיפה.
- ט. החברה רשאית להמציא לרשות ניירות ערך ולבורסה הודעת עמדה שתכלול את תגובת הדירקטוריון כאמור בסעיף 88(ג) לחוק החברות עד 5 (חמישה) ימים לפני מועד האסיפה.
6. **עיון במסמכים**
- בעלי המניות של החברה יוכלו לעיין, לפי בקשתם, בכל המסמכים הקשורים להתקשרות המוצעת, במשרדי שמענוב ושות' – עורכי דין בדרך מנחם בגין 11, מגדל רוגובין תדהר, קומה 23, רמת גן (לעיל: "משרדי שמענוב") בשעות העבודה המקובלות.

בכבוד רב,

בראק קפיטל פרופרטיז אן.וי.

ע"י ה"ה גל טננבאום, מנכ"ל משותף בחברה

ופרד גניה, מנהל המחלקה הכלכלית בחברה

---

<sup>23</sup> למשרדי BWK או למשרדי שמענוב.