



BRACK CAPITAL PROPERTIES NV

בראק קפיטל פרופרטיז אן.וי. ("החברה")

30 במרץ, 2022

לכבוד

לכבוד

הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ

רשות ניירות ערך

[www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il)

[www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il)

**הנדון: דוח מידי בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה**

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 ("חוק ניירות ערך"), תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידיים), התש"ל-1970 ("תקנות הדוחות"), תקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית והוספת נושא לסדר היום), התש"ס-2000 ("תקנות הודעה ומודעה") ותקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("תקנות הצבעה בכתב") ובהתאם להוראות הרלוונטיות של תקנון החברה והדין ההולנדי, מתכבדת החברה להודיע על כינוס אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות של החברה, שתתכנס ביום א', 8 במאי 2022, בשעה 14:00 CET ("האסיפה").

לאור מגבלות הקורונה והנחיית רשות ניירות ערך מיום 16 במרץ 2020, האסיפה תתקיים באמצעות שיחת ועידה טלפונית, בה כל המשתתפים יוכלו לשמוע זה את זה. פרטי השיחה יימסרו על ידי נציגי החברה לעניין דוח זה (כמפורט בסעיף 2.8 לדוח זה) וזאת כנגד אישור בעלות, תעודה מזהה ו/או ייפוי כוח להשתתפות באסיפה (ככל ורלוונטי).

**1. ההחלטות על סדר יומה של האסיפה**

**1.1 מינוי דירקטורית (אשר אינה דירקטורית חיצונית) לדירקטוריון החברה - גב' Liselot Dalenoord**

1.1.1 מוצע למנות את הגב' Liselot Dalenoord לדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה שתחל החל ממועד אישור מינויה על ידי האסיפה המוזמנת בזאת, ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

1.1.2 גב' Liselot Dalenoord מסרה לחברה הצהרה בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות, אשר העתק ממנה מצורף **כנספח א'** לדוח מידי זה.

1.1.3 להלן הפרטים הנדרשים מכוח תקנה 26 לתקנות הדוחות בקשר עם מינויה של גב' Liselot Dalenoord כדירקטורית בחברה:

<b>Name as appears in passport</b>	<b>Elisabeth van der Kuijlen- Dalenoord</b>
<b>Identity Card Number</b>	NV4K3J637
<b>Date of Birth</b>	08.11.1974
<b>Address for the submission of court documents</b>	Herzog Tower, 6 Yitzhak Sadeh St. Tel Aviv 6777506, Israel.
<b>Citizenship</b>	Dutch.

<b>Membership on Board Committees</b>	Subject to her appointment – Audit Committee
<b>Is the Director an independent director or an external director as defined in the Israeli Companies Law, 1999; whether he has accounting and financial expertise or professional training and whether he is an external expert director;</b>	No.
<b>Is the Director an employee of the Company, of a subsidiary, of an affiliated company or of a stakeholder?</b>	No.
<b>Date of Appointment</b>	Date of the EGM convened hereby.
<b>Does the Company regard the Director as an accounting and financial expert for the purposes of meeting the minimum number determined by the Board of Directors?</b>	No.
<b>Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LL.M Master of Law, Civil Law - University of Amsterdam</li> <li>• MRE, Master in Real Estate - Amsterdam School of Real Estate</li> <li>• Bc, Bachelor Management, Economics and Law (Real Estate) - Hanzehogeschool van Groningen</li> </ul>
<b>Employment during the past five (5) years</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2021-Current</b> – Croon, Wolte &amp; Dros – Commerce Department Manager.</li> <li>• <b>2018-2021</b> – Royal Institute of Chartered Surveyors – Director Benelux.</li> <li>• <b>2017-2018</b> – Equity Estate – Deal &amp; Assert Manager.</li> </ul>
<b>List of corporations in which the Director serves as a director</b>	None.
<b>Is the Director a relative of another stakeholder of the Company?</b>	No.

1.1.4

כפי שאושר על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה בימים 22 במרץ, 2022 ו-24 במרץ, 2022, בהתאמה, בכפוף למינויה כדירקטורית לדירקטוריון החברה על-ידי האסיפה הכללית המוזמנת בזאת, תהיה זכאית גבי Liselot Dalenoord לתגמול אשר יורכב מתגמול שנתי ותגמול בגין השתתפות, שאינו עולה על הסכום המקסימלי המצוין בסעיפים 4, 5 ו-7 לתקנות החברות (כללים בדבר גמול והוצאות לדירקטור חיצוני), התש"ס-2000, כפי שיעודכנו מעת לעת, בהתאם לרמה שבה תסווג החברה, ובהתאם לתקנון ההתאגדות ומדיניות התגמול של החברה, וכפי שנהוג בחברה. כמו כן, גבי Liselot Dalenoord תהא זכאית להיכלל בהסדרי הסטנדרטים הקיימים בחברה, וביניהם פוליסת הביטוח לדירקטורים ונושאי משרה והסדרי השיפוי, והכל כמפורט בתקנות ההתאגדות ובמדיניות התגמול של החברה, וכפי שנהוג בחברה.

## 1.2. תיקון ואישור מדיניות התגמול של החברה

- 1.2.1. מדיניות התגמול של החברה אושרה על-ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, פה אחד, בהתאם לאמור בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, לתקופה של שלוש שנים שתחילתה ביום 29 ביולי, 2020.<sup>1</sup>
- 1.2.2. בימים 31 באוקטובר, 2021, ו-24 במרץ, 2022, פרסמה החברה דיווחים מידיים (מס' אסמכתא: 2021-01-161454<sup>2</sup> ו-2022-01-029694, הנכללים בזאת דרך ההפניה), בקשר עם אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, התקשרות בפוליסת ביטוח נושאי ומשרה ודירקטורים ופוליסת Run-Off, ביחס לנושאי המשרה (לרבות המנכ"ל) והדירקטורים ("פוליסות הביטוח").
- 1.2.3. בהתאם לעמדת רשות ניירות ערך<sup>3</sup> ("עמדת הרשות"), בין היתר, לנוכח המגמות בשוק ביטוח נושאי המשרה והקשחת התנאים לרכישת ביטוח כאמור בשנים האחרונות, וביתר שאת לאור משבר הקורונה, די לכלול במדיניות התייחסות לגבולות האחריות בהתאם לפוליסת הביטוח, ולא נדרש עוד לתת גילוי בדבר תקרת הפרמיה וההשתתפות העצמית.
- 1.2.4. בהתאם לאמור לעיל, מוצע לאשר את מדיניות התגמול בנוסח המצ"ב **כנספח ב'** ("מדיניות התגמול המעודכנת"),<sup>4</sup> הכוללת את סעיף 4.7.3.1 למדיניות התגמול בנוסחו, כדלקמן:
- נושאי המשרה יהיו זכאים ליהנות מהסדר ביטוח כמקובל ובהתאם להוראות הדין החל והתקנון. סכום הכיסוי המקסימאלי בהתאם לפוליסת ביטוח נושאי המשרה שתאמץ החברה לא יעלה על 20 מיליון דולר ארה"ב פר אירוע ולשנה, ~~כאשר הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה לא תעלה על 45,000 אלפי דולר ארה"ב במצטבר לכלל נושאי המשרה~~. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת הפוליסות לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד עריכת הביטוח וחידושו מדי תקופה, וכן לא יהיו מהותיים עבור החברה. כמו כן, החברה תהיה רשאית לרכוש, לפי שיקול דעתה, פוליסת ביטוח Run Off לדירקטורים, לנושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי לתקופה שלא תעלה על שבע שנים, בהיקפי הכיסוי האמורים לעיל ובפרמיה שלא תעלה על 300% מהפרמיה השנתית המקסימאלית המפורטת לעיל.
- בכפוף לאישור האסיפה הכללית המזומנת לפי דוח מידי זה, תיכנס מדיניות התגמול המעודכנת של החברה לתוקף במועד אישורה ותהא בתוקף לתקופה של שלוש שנים החל מאותו המועד.
- 1.2.5. אישור מדיניות התגמול המעודכנת
- בימים 22 ו-24 במרץ 2022, אישרו (פה אחד) ועדת התגמול ודירקטוריון החברה, בהתאמה, את העדכון למדיניות התגמול.

<sup>1</sup> לפרטים נוספים ראו דיווח מידי של החברה מיום 13 באוגוסט 2020 (מס' אסמכתא: 2020-01-078160), הנכלל בזאת על דרך ההפניה.

<sup>2</sup> לעניין זה ראו גם תקנה 29א לפרק ד לדוח השנתי של החברה לשנת 2021 (מס' אסמכתא: 2022-01-029652), הנכלל בזאת על דרך ההפניה.

<sup>3</sup> עמדה משפטית מספר 101-21 : מדיניות תגמול (Best Practice).

<sup>4</sup> תרגום לא רשמי של מדיניות התגמול המתוקנת בעברית מצורף כנספח ב(2). למען הסר ספק, יובהר כי הגרסה באנגלית של מדיניות התגמול החדשה היא המחייבת.

- 1.2.6 נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לתיקון ואישור למדיניות התגמול
- 1.2.6.1 ביטוח אחריות דירקטורים ונושאי משרה דרוש לפעילות החברה ועל מנת לאפשר לדירקטורים ולנושאי המשרה בחברה לפעול בחופשיות לטובת החברה, וזאת בהתחשב בסיכון הכרוך בפעילותם ובאחריות הרבה המוטלת עליהם.
- 1.2.6.2 החברה רואה ערך רב בהגנה נאותה על נושאי המשרה והדירקטורים, במטרה לאפשר להם לפעול באופן עצמאי לטובת החברה.
- 1.2.6.3 לאור זאת, ולנוכח המגמות בשוק ביטוח דירקטורים ונושאי משרה כתוצאה ממגפת הקורונה, הוקשחו התנאים לרכישת ביטוח כאמור. בנוסף, מגפת הקורונה הובילה לתמורות משמעותיות בשוק הביטוח, אשר מחייבות את התאמת מדיניות התגמול אליהן.
- 1.2.6.4 תיקון הסעיף, אשר תואר לעיל, נדרש גם בהתאם לעמדת הרשות, על מנת לאפשר לחברה את הגמישות ההכרחית בהתקשרות בפוליסת ביטוח כאמור.
- 1.2.6.5 מדיניות התגמול המעודכנת משקפת את הסביבה העסקית שבה פועלת החברה, האתגרים שבגיוס נושאי משרה איכותיים ותנאי ההעסקה בחברות אחרות הפעולות בתחום פעילות דוחה לתחום פעילות החברה.
- 1.2.6.6 מדיניות התגמול המעודכנת תאפשר לחברה לתחזק הון אנושי חיוני, והכל במטרה לקדם את מטרות החברה, את תכניותיה העסקיות והאסטרטגיה ארוכת הטווח.
- 1.2.6.7 מדיניות התגמול המעודכנת הינה לטובת החברה, בהתאם להוראות חוק החברות והינה הוגנת וסבירה.
- 1.2.6.8 נוכח האמור, חברי וועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי מדיניות התגמול המוצעת ראויה ותשרת את צרכי החברה, בייחוד לאור המגמות בשוק הביטוח וכן לאור עמדת הרשות.

## 2. פרטים בדבר כינוס האסיפה הכללית

### 2.1 מועד כינוס האסיפה

האסיפה הכללית של החברה תתכנס ביום א', 8 במאי 2022 בשעה 14:00 CET, באמצעות שיחת ועידה טלפונית. פרטי ההתקשרות יימסרו על ידי נציגי החברה לעניין דוח זה (כמפורט בסעיף 2.8 לדוח זה) וזאת כנגד הצגת אישור בעלות וייפוי כוח להשתתפות באסיפה (ככל שרלוונטי).

### 2.2 הרוב הנדרש לאישור הנושאים שעל סדר היום

2.2.1 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.1 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, בעצמם או על ידי שלוחם, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

2.2.2 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 1.2 לעיל, בהתאם לאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, קרי, רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות

שאינם בעלי שליטה 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; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי מניות האמורים בסעיף (1) לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

### 2.3. מנין חוקי לקיום האסיפה

האסיפה תתקיים בכל מספר משתתפים שהוא.

### 2.4. המועד הקובע, הזכאות להשתתף באסיפה ואופן ההצבעה

2.4.1. המועד הקובע לקביעת זכאות בעל מניה להשתתף ולהצביע באסיפה, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, סעיף 3 לתקנות הצבעה בכתב ובהוראות הרלוונטיות בדיון ההולנדי הינו יום ד', 6 באפריל 2022, בתום יום המסחר בבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ ("המועד הקובע"). כל בעל מניות של החברה במועד הקובע, בין אם המניות רשומות על שמו ובין אם הוא מחזיק בהן באמצעות חבר בורסה, רשאי להשתתף ולהצביע באסיפה בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה.

2.4.2. בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית), התש"ס-2000 ("תקנות הוכחת בעלות במניה"), בעל מניה של החברה, שלזכותו רשומה מניה של החברה אצל חבר בורסה ואותה מניה נכללת בין המניות של החברה הרשומות במרשם בעלי המניות של החברה על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), יוכל להשתתף באסיפה, בעצמו או באמצעות שלוח להצבעה, רק אם ימציא לחברה, לפני מועד האסיפה, אישור מאת חבר הבורסה אשר אצלו רשומה זכותו למניה, בדבר בעלותו במניה במועד הקובע, בהתאם לטופס שבתוספת לתקנות הנ"ל ("אישור הבעלות"). בעל מניות לא רשום, זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

2.4.3. בהתאם להוראות תקנה 4 לתקנות הוכחת בעלות במניה, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדיון אישור בעלות לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

### 2.5. הצבעה באסיפה

בעל מניה בחברה, במועד הקובע, יהא זכאי להשתתף באסיפה ולהצביע בה בעצמו, באמצעות כתב הצבעה, באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, או על-ידי שלוח. המסמך הממנה שלוח להצבעה ("כתב המיניו") יערך בכתב ויחתם על ידי הממנה ואם הממנה הוא תאגיד, יערך כתב המיניו בכתב ויחתם בדרך המחייבת את התאגיד; הדירקטוריון רשאי לדרוש כי יימסר למשרד הרצוג פוקס נאמן ושות' – עורכי דין במגדל הרצוג, רח' יצחק שדה 6, תל אביב, ישראל, לפני כינוס האסיפה, אישור בכתב, להנחת דעתו של הדירקטוריון, בדבר סמכותם של החותמים לחייב את התאגיד. כתב המיניו או העתק מתאים ממנו, להנחת דעתו של הדירקטוריון וכן ייפוי הכח שמכוחו נחתם כתב המיניו (אם ישנו), יופקדו במשרד הרשום או במקום אחר או אחרים, בישראל או מחוצה לה – כפי שיקבע על ידי הדירקטוריון מפעם לפעם, באופן כללי או ביחס למקרה מיוחד לפחות ארבעים ושמונה (48) שעות לפני תחילת

האסיפה או האסיפה הנדחית, לפי העניין, שבה מתכוון השלוח 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 מינוי כאמור לעיל, לא יהיה לו תוקף באותה אסיפה.

## 2.6. הצבעה באמצעות כתב הצבעה

2.6.1. בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית באמצעות כתב הצבעה. הצבעה בכתב תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה, המצורף לזימון לאסיפה זה **כנספת ג'**.

2.6.2. ניתן לעיין בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שינתנו, באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: <http://www.magna.isa.gov.il> ("אתר ההפצה"), באתר 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).

2.6.3. חבר הבורסה ישלח, עד חמישה (5) ימים לפני המועד הקובע, 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, ובלבד שההודעה ניתנה לגבי חשבון ניירות ערך מסוים ובמועד קודם למועד הקובע.

2.6.4. בעל מניות לא רשום המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום בצירוף אישור בעלות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

2.6.5. בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות של החברה והמעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה, יציין על גבי החלק השני של כתב ההצבעה את אופן הצבעתו, וימסור אותו לחברה או ישלח לה אותו בדואר רשום, בצירוף צילום תעודת הזהות שלו או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות, כך שכתב ההצבעה יגיע למשרדה הרשום של החברה עד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה.

2.6.6. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה<sup>5</sup> על-ידי בעלי המניות של החברה הינו עד עשרה (10) ימים לפני מועד האסיפה, קרי היינו עד ליום ה', 28 באפריל 2022.

## 2.7. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

2.7.1. בעל מניות לא רשום זכאי להצביע ביחס לכל הנושאים שעל סדר היום לעיל גם באמצעות כתב הצבעה שיועבר לחברה במערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות הצבעה ("מערכת ההצבעה האלקטרונית"). ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת

<sup>5</sup> משרדי הרצוג פוקס נאמן ושות' – עורכי דין.

הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית ("מועד נעילת המערכת"), אז תיסגר מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.7.2. ההצבעה במערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או ביטול עד מועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. יצוין כי בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה ובעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת, כאשר לעניין זה הצבעה של בעל מניות בעצמו או באמצעות שלוח תיחשב מאוחרת להצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

2.7.3. בעל מניות שאינו רשום יהיה רשאי לשלוח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית עד מועד נעילת המערכת כאמור לעיל, מסר אלקטרוני מאושר לפי סעיף 44א5 לחוק ניירות ערך, שעניינו נתוני המשתמשים במערכת ההצבעה האלקטרונית - דינו כדין אישור בעלות במניה לגבי כל בעל מניות הנכלל בו.

## 2.8. פרטים על נציגות החברה לעניין הטיפול בדוח המידי

נציגי החברה לטיפול בדוח מידי זה הינו עוה"ד ניר דאש ועוה"ד קרן נכטיגל ממשדד הרצוג פוקס נאמן ושות' – עורכי דין, מגדל הרצוג, רחוב יצחק שדה 6, תל אביב. טל: 03-6922020, פקס: 03-6966464.

## 2.9. המקום והזמנים שבהם ניתן לעיין בדוח

ניתן לעיין בדוח מידי זה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרד הרצוג פוקס נאמן ושות' – עורכי דין, שכתובתו מגדל הרצוג, רחוב יצחק שדה 6, תל אביב, על-פי תיאום מראש בטלפון 03-6922020, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב ההצבעה ובהודעות העמדה כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, ככל שתינתנה באתר ההפצה ובאתר הבורסה.

בכבוד רב,

**בראק קפיטל פרופרטיז א.וי.**

נחתם ע"י גארי וילדבאום, חשב

נספח א' – הצהרת Liselot Dalenoord בהתאם לסעיף 224 לחוק החברות



Date: 30/03/22

To: Brack Capital Properties N.V.  
(the "**Company**")

**Re: Declaration of a Director in a Public Company**

In accordance with the provisions of Section 241 of the Companies Law, 1999 (the "**Companies Law**"), I, the undersigned, Liselot Dalenoord, ID/passport number NV4K3J637, hereby declare that:

1. I qualify to act as a Director of the Company in accordance with the standards set out in Sections 224B of the Companies.
2. I have the ability to devote the appropriate amount of time for serving as a director in the Company, with due attention, inter alia, to the Company's special requirements and to its size. My education, qualifications and professional experience, past and present, provide me the professional qualifications required to perform my duties as director in the Company, inter alia, as set forth hereunder:
  - 2.1. Academic education (degree, field and name of institution) including other education and professional certificates:

<b><u>Degree</u></b>	<b><u>Name of academic institution</u></b>
LL.M Master of Law , Civil Law	University of Amsterdam
MRE, Master in Real Estate	Amsterdam School of Real Estate
Bc- Bachelor Management, Economics and law ( Real Estate)	Hanzehogeschool van Groningen

- 2.2. Principal occupations during the past five years (including previous positions in the Company and tenure as director in other corporations) – position, workplace name and field of operation and lengths of time in the position:

<b><u>Position</u></b>	<b><u>Name of Work Place</u></b>
Manager commerce department	Croon Wolter & Dros
Director Benelux	Royal Institute of Chartered Surveyors
Deal & Asset Manager	Equity Estate

3. I hereby declare that in the past 5 years, I have not been convicted in a court judgment of any of the following offenses:
  - 3.1. Offenses under the Penal law 5737 – 1977 (the "**Penal Law**"):
    - 3.1.1. Sections 290 to 297 of the Penal Law dealing with bribery offenses;
    - 3.1.2. Section 392 of the Penal Law dealing with theft by an officer;
    - 3.1.3. Section 415 of the Penal Law dealing with obtaining anything by deceit;

- 3.1.4. Sections 418 to 420 of the Penal Law dealing with forgery of documents, the presentation or issuance of a forged document or other use of such document in the knowledge that such document is forged ;
    - 3.1.5. Sections 422 to 428 of the Penal Law dealing with inducement by deceit, registering false records in corporate documents, offenses by an officer or employee of a company, concealment of information and the publication of misleading information by a senior office holder of the company, deceit and breach of trust towards a company, deceptive concealment, blackmail with use of force and or by means of threats.
  - 3.2. Offenses under the Securities Law 5728 - 1968 (the "**Securities Law**"):
    - 3.2.1. Section 52C of the Securities Law dealing with the use of inside information by an insider;
    - 3.2.2. Section 52D of the Securities Law dealing with the use of inside information which was originated by an insider;
    - 3.2.3. Section 53(a) of the Securities Law dealing with the contravention of provisions regarding the publication of a prospectus containing a misleading detail;
    - 3.2.4. Section 54 of the Securities Law dealing with fraud in connection with securities (fraud includes any action which is intended to wrongly influence trading).
4. In the past 5 years, I have not been convicted:
  - 4.1. By a court outside Israel of the offenses of bribery, deceit, offenses by managers of a corporation or offenses involving misuse of inside information;
  - 4.2. Of any other offense, that due to the substance, gravity or circumstances, a court has found me to be unfit to serve as a director in a public company or a debenture company.
5. To the best of my knowledge, there is no other legal restriction in respect of my appointment or service as an external director of the Company.
6. I hereby undertake to immediately notify the Company if any of the aforesaid conditions in this declaration will cease to exist, and I am aware that my service as an external director of the Company shall expire on the date of providing such notice.
7. I acknowledge that the Company relied on the contents of this declaration upon confirmation of my service as external director in the Company, and that this declaration will be placed in the registered office of the Company for review by any person.

Yours faithfully,

---

Liselot Dalenoord

נספח ב' – מדיניות התגמול המעודכנת



Brack Capital Properties N.V.

Remuneration Policy for members of the Board of Directors and Officers

## 1. **General**

- 1.1 Brack Capital Properties N.V. (herein after: "**BCP**" or "**The Company**") is a Dutch Company incorporated in the year 2006. The Company issued shares to the public in Israel in 2010 and accordingly certain of the provisions of the Israeli Companies Law, 5759-1999 (the "**Companies Law**") apply to the Company. The Company operates in the German real estate market since its establishment.
- 1.2 In accordance with the provisions of the Companies Law, Dutch law and the articles of association of the Company (the "**Articles of Association**"), and subject to the approval of the Company's shareholders meeting (the "**General Meeting**") on [\_\_\_\_], the Company's Board of Directors approved the Remuneration Policy with respect to the remuneration of Officers<sup>1</sup> (as defined below) at the Company, after having discussed and considered the recommendations of the Remuneration Committee in this respect.
- 1.3 The provisions of the Remuneration Policy will be subject to the provisions of any peremptory law that applies to the Company and its Officers in any territory whatsoever and in accordance with the Articles of Association.
- 1.4 This Remuneration Policy includes information about the compensation components to which Officers may be entitled (in whole or in part) by virtue of employment agreements or management service agreements<sup>2</sup> between them (or companies controlled by such Officers (as the case may be)) and the Company. It should be emphasized that the Officers will not have a vested right to receive any of the compensation components presented below by virtue of the adoption of the Remuneration Policy alone. This Remuneration Policy replaces in full the former remuneration policy of the Company as approved by the General Meeting in 2016.

**It is hereby clarified that in case an Officer receives compensation that is less than the compensation under this Policy, this will not, in and of itself, be regarded as a deviation from or an exception to the Remuneration Policy, and his terms of employment, as previously stated, will not consequently necessitate the approval of the General Meeting, which is required in cases of the approval of terms of service and employment that deviate from the Remuneration Policy.**

---

<sup>1</sup> Except where specifically provided for differently in the framework of this Remuneration Policy; The meaning of the term "Officer" when used in this Remuneration Policy shall be as defined in the Companies Law and includes: both an executive and a non-executive director, general manager, chief business manager, deputy general manager, vice-general manager, any person filling any of these positions in a company even if he holds a different title, and any other manager directly subordinate to the general manager, as well as any other Executive Officers as such term is defined under the Articles of Association.

<sup>2</sup> The amounts set forth in this Remuneration Policy reflect the maximum compensation to which an Officer may be entitled to receive from the Company in accordance with this Remuneration Policy. Such maximum compensation amounts shall be amended annually in line with the consumer price index in the territory relevant for such Officer on the date on which this Remuneration Policy is approved.

- 1.5 This Remuneration Policy is a multi-annual policy that will remain in effect for a period of three years as of the date of its approval, and subject to the provisions of the Articles of Association and Section 5 below.
- 1.6 The Remuneration Policy is written in the masculine gender solely for the sake of convenience, and it is intended for both men and women.

## 2. **Corporate Governance; Roles and Responsibilities as to Officers Remuneration**

### 2.1 **Remuneration Committee**

2.1.1 The Remuneration Committee is responsible for advising the Board of Directors and the shareholders on the Remuneration Policy covering all the Officers. The Committee analyzes and monitors market remuneration trends, practices and pay levels to provide advice to the shareholders and the Board of Directors with reference to the Officers.

2.1.2 The Committee's main roles are:

- Recommendation to the shareholders and the Board of Directors regarding the adoption of a Remuneration Policy for Officers.
- Recommendation to the shareholders and the Board of Directors once every three years as to approving continuance of the current Remuneration Policy, make changes to the current Remuneration Policy or adopt a new Remuneration Policy.
- Recommendation to the shareholders and the Board of Directors regarding the need to update the Remuneration Policy, from time to time, and examining its implementation.
- Recommendation to the shareholders and the Board of Directors regarding the determination of the remuneration of the individual Directors in accordance with the Remuneration Policy.
- Discussion and decision making regarding the employment terms and agreements of Officers and controlling shareholder and their relatives requiring the approval of the Remuneration Committee.
- Discussion and decision whether to exempt the terms of office of a candidate to serve as CEO from the need for the General Meeting's approval.
- Any other matters required to be discussed or approved by the Remuneration Committee under applicable law.

## 2.2 **Board of Directors**

- 2.2.1 The Board of Directors' main role is to design and, where applicable, approve the Remuneration Policy and to present to the General Meeting for approval without derogating from any of the provisions of the Companies Law. The executive directors shall not participate in discussion and shall not vote on matters concerning the remuneration for executive directors or this Remuneration Policy insofar as it relates to the remuneration for executive directors.
- 2.2.2 The Board of Directors is responsible for the review from time to time (and at least once every three years) of the Remuneration Policy and the need to revise/update it.
- 2.2.3 The Board of Directors is entrusted with the implementation of the Remuneration Policy, and also with all activities required for this, including the authority to interpret the terms of the Remuneration Policy in any case of doubt in regards to its implementation.

## 2.3 **General Meeting**

The General Meeting's role is to discuss and approve (or disapprove) the Remuneration Policy and, establish the Remuneration of the individual executive and non-executive directors (following the approval of the Remuneration Committee and Board of Directors).

## 3. **The purposes of the Remuneration Policy and the Considerations in its Determination**

### 3.1 **Underlying the Remuneration Policy, *inter alia*, are the following considerations:**

- Enabling the Company to recruit, retain and motivate qualified Officers.
- The Company's objectives for the strategy for the implementation of long-term value creation.
- The outcome of the scenario analyses carried out in advance.
- The pay ratios within the Company and its enterprise.
- The development of the market price of the shares of the Company.
- Promoting long-term sustainable performance of the Company without encouraging Officers to take inappropriate risk.
- Aligning the interests of Officers with the performance of the Company and the interests of its shareholders.
- The size of the Company and the scope of its operations.
- Creating a reasonable and appropriate set of incentives for Officers, in view of the Company's size and operations, the market in which it operates, its business activities, and its risk management policy.

- Creating a proper balance between the various compensation components with a variable remuneration component linked to measurable performance criteria determined in advance, which are predominantly long-term in character.

3.2 As a rule, the terms of compensation for Officers are to be examined according to this Remuneration Policy, in view of the following parameters:

- The education, skills, expertise, professional experience and achievements of the Officer.
- The role of the Officer, his responsibilities, and previous wage agreements signed with him.
- The contribution of the Officer to the Company’s performance and the attainment of his individual objectives.
- The Company’s overall economic performance.
- The Company’s need to retain an Officer who possesses unique skills, knowledge or expertise.
- The Company being a multinational company whose business operations are managed outside of Israel.
- The market conditions, competition and the regulatory environment in which the Company operates.
- An examination of the ratio between the fixed component and the variable components in accordance with the definitions set forth in the Remuneration Policy.
- The ratio between the cost of the terms of service or employment of the Officer and the cost of the wages of all of the other employees of the Company and the contract<sup>3</sup> employees employed at the Company (if any), and particularly the ratio between the above and the average and median wages of said employees, and the effect of the differences between them on the Company’s labor relations as provided in Section 4.11 below.
- With respect to the terms of the termination of service: the effect of the duration of the service, the terms of employment, the Officer’s performance, his contribution to the attainment of the Company’s objectives and the improvement of its profits and the circumstances of retirement on the terms of termination of service.

---

<sup>3</sup> In this context: **“Contract employees employed by the Company”** – The employees of a Human Resources Contractor whose Actual Employer is the Company, and the employees of a Service Contractor who are employed by way of providing services at the Company. In this context, **“Human Resources Contractor,” “Service Contractor,” “Actual Employer”** – As defined in the Employment of Employees by Human Resources Contractors Law, 5756-1986. **“Salary”** – Income for which National Insurance fees are paid in accordance with Chapter O of the National Insurance [Combined Version] Law 5755-1995.



- Any other matter specified in the Articles of Association as amended from time to time.
- 3.3 This Remuneration Policy is based, *inter alia*, on past experience accumulated by the Company in the context of the compensation of Officers, on the Company's acquaintance with and assessment of the competitive environment in which it operates, and of the challenge of recruiting and retaining high-quality human resources in that environment, as well as of the conventional terms of service or employment at global companies that are active in the Company's sphere of operations and in the countries in which it operates, and on the provisions of the existing service and employment agreements between the Company and its Officers, which, for the avoidance of doubt, this Remuneration Policy does not change.

#### 3.4 Salary survey

Prior to the approval of the remuneration terms of any Officer, the Company will, to the best of its ability, endeavor to conduct or purchase a salary survey (or rely on an existing survey), which will be performed internally or by means of an external consultant, and which will compare and analyze the overall compensation level offered to Officers compared to the overall compensation packages of Officers who, as much as practicable, have roles that are similar to the roles of the relevant Officers at other companies that are active in the Company's sphere of operations and/or other companies in the global market<sup>4</sup> whose scope of operations is similar to the Company's. The Company will make every effort so that the salary survey will include the compensation data of Officers of at least four (4) companies that are similar to the Company in terms of the sphere of operations and the scope/complexity of the operation/market value (if found), all as of the date of the Remuneration Policy's approval by the Board of Directors, and in accordance with a salary survey as stated above. It is hereby clarified that in light of the fact that the Company's operations and management are concentrated outside of Israel, it is not necessary for the reference companies to be companies whose securities are traded on the Tel Aviv Stock Exchange Ltd.

## 4. Remuneration terms for Officers

### 4.1 Aspects of the Remuneration Policy

4.1.2 The compensation of the Officers could consist of several components:

- **Base salary component:** Base salary<sup>5</sup>/ management fees.

---

<sup>4</sup> In this context, and in light of the differences between expense components and social benefits in different countries, the examination of the base salary component within the framework of the salary survey will be conducted without taking social and supplementary expenses into account.

<sup>5</sup> Wherever the term "**Base Salary**" is used in this Remuneration Policy, it refers to the "gross" monthly salary of that employee (excluding social and supplementary expenses), and wherever the term "**Annual Base Salary**" is used, it refers to the base salary in December of the relevant year, times 12.

- **Fringe benefits, bonuses, and social benefits:** Fringe benefits and reimbursement of expenses, as provided in Section 4.7.2 of this Remuneration Policy and as required under the law of the country according to the laws of which the relevant Officer is employed.
- **Variable component:** Short- and medium-term compensation that includes an annual performance-based and objective-conditional bonus. In addition, the Company may determine that an Officer will receive an annual bonus that is discretionary, taking into account the assessment of his contribution to the Company and according to the restrictions and provisions of this Remuneration Policy. Moreover, from time to time, the Company may provide an Officer with a one-time bonus in addition to the annual bonus, in light of his special contributions to the Company and the attainment of its objectives, and in accordance with the restrictions and provisions of this Remuneration Policy below (the components in this Section will be referred to as the “**Variable Components**”).

In addition, the Officers may be entitled to other benefits (including compensation in connection with termination of service or employment), as provided in this Remuneration Policy.

- 4.2 As a rule, in case where an Officer (including the CEO) provides services to both the Company and its controlling shareholder (“**Parent**”), the Remuneration Committee and the Board of Directors of the Company may decide that the compensation paid to such Officer shall consist solely of the Base Salary Component and fringe and social benefits and provided that the Remuneration Committee and Board of Directors shall be convinced that such Officer is properly incentivized through bonuses and other variable payments by the Parent to which he may be entitled by the Parent.
- 4.3 As a rule, the Officers’ remuneration package will be approved before the commencement of their service or employment at the Company, and not retroactively. The retroactive approval of compensation terms will be provided, as much as practicable, only in unusual cases<sup>6</sup> and after the approval of the Remuneration Committee and the Board of Directors is received.
- 4.4 The remuneration terms for Officers in accordance with this Remuneration Policy will be approved by the Company’s corporate bodies as provided by law and the Article of Association.

---

<sup>6</sup> An example of an unusual case is an Officer who is immediately required for the Company’s operations, and whose services are commissioned concurrently with starting the requisite approval processes at the Company.

- 4.5 Subject to the provisions of the Companies Law, a deviation of up to 10% above the rates or ranges specified in this Remuneration Policy will not be regarded as a deviation from the provisions of the Remuneration Policy.

Moreover, non-material changes in the terms of services or employment of Officers who are subordinated to the CEO of the Company, in accordance with the restrictions set forth in the Remuneration Policy, will be subject only to the approval of the CEO, provided that the terms of the service or employment are in line with the Remuneration Policy. For the purpose of this Section, changes will be viewed as non-material changes to the extent the effect of such changes on the total annual cost of the Officer's compensation does not cumulatively exceed 10% with respect to the terms of service or employment that are set forth in the Officer's employment agreement.

- 4.6 In Sections 4.7-4.11 of this Remuneration Policy, the term "Officers" will not include members of the Board of Directors with the exception of the executive directors of the Board of Directors who may be covered by the relevant Sections to the extent so decided by the General Meeting (following the approval of the Remuneration Committee and Board of Directors). The compensation terms to which non-executive directors of the Board of Directors will be entitled are presented in Section 4.13 of this Remuneration Policy (which terms shall also apply to the executive directors to the extent so decided by the General Meeting). For the avoidance of doubt, unless otherwise decided by the General Meeting (following the approval of the Remuneration Committee and Board of Directors), the executive directors shall be entitled to the same remuneration paid to the non-executive directors of the Board of Directors.

4.7 **Compensation terms – fixed components:**

4.7.1 **Base salary**

- 4.7.1.1 The base salary of Officers (fixed component only, without variable components) will be determined with respect to the parameters set forth in Section 3.2 above, and in view of the salary survey as provided in Section 3.4 above (it being understood that to the extent that an Officer (including CEO) is only entitled to fixed compensation from the Company as set out in Section 4.2 above, the base salary to be paid to such Officer may exceed the highest amount set out in the table under 4.7.2.3 (maximum monthly/annual salary) with respect to fixed compensation by no more than 100%.
- 4.7.1.2 The base salary will be in absolute numbers. The Company may determine that the base salary of an Officer will be linked to a relevant consumer price index or to a currency, and, in such cases, the maximum base salaries as provided in Section 4.7.1.3 below will be linked according to the relevant index or currency.

4.7.1.3 The maximum monthly base (gross) salaries of Officers will be as provided below:

<b>Title</b>	<b>Maximum Monthly Salary</b>	<b>Maximum Annual Salary</b>
<b>CEO</b>	<b>EUR 29,167</b>	EUR 350,000
<b>Executive Director</b>	<b>EUR 14,583</b>	EUR 175,000
<b>CFO</b>	<b>EUR 20,833</b>	EUR 250,000
<b>CXO</b>	<b>EUR 14,583</b>	EUR 175,000

4.7.1.4 The base salary of an Officer is determined based on his position, responsibilities, contribution to the Company, his professional experience and achievements, his skills, expertise, and education, and according to the compensation previously paid to him at the Company.

4.7.1.5 Without derogating from the generality of the foregoing, with respect to Officers who provide services, by way of a management service agreement, the maximum amount set out above will be calculated as 70% of the amounts set out above.

#### 4.7.2 **Social<sup>7</sup> and fringe benefits and reimbursement**

The Officers will receive, at the very least, the conventional social benefits under the law of the country of which the Officer is employed, such as a retirement fund, severance pay contributions, loss of working capacity insurance, leave days, sick leave, vacation pay, travel expenses, etc. In addition, the compensation package could include additional and conventional fringe benefits (including the grossing up of their expenses), which could include, *inter alia*: a vehicle that level is acceptable to the Company, the grossing up of the vehicle's value, a mobile phone, newspapers and other communications devices, holiday gifts, holiday pay, medical insurance, accident insurance, contributions for managers insurance/retirement fund contributions (including contributions for compensation, severance pay and loss of working capacity) and continuing education fund contributions. Additionally, Officers could be entitled to reimbursement of expenses in connection with their role as Officer of the Company (including, but not limited to, reimbursement of

---

<sup>7</sup> With respect to Officers who have entered into an agreement with the Company that does not give rise to employer-employee relations, the Company may pay, in addition to his salary and in lieu of the aforementioned expenses, an amount that is equal to no more than the maximum employer's cost that reflects the aforementioned social benefits.

expenses and meals, travel expenses, accommodation and lodging expenses). The reimbursement will be in accordance with the Company's procedures with respect to all of its employees and in the amounts that will be determined from time to time, and will be subject to the approval of the CFO or Remuneration Committee, as the case may be.

The fringe benefits are the fringe benefits that are customary at the Company on the date on which the Remuneration Policy is approved, and they may be examined and updated from time to time by the Remuneration Committee.

#### 4.7.3 **Indemnification and insurance**

- 4.7.3.1 The Officers will be entitled to the customary insurance arrangement in accordance with the provisions of the law and the Articles of Association. The maximum coverage amount under the Officers' insurance policy that will be adopted by the company will not exceed USD 20 million per event per year, and the annual premium that will be paid by the Company ~~will not exceed USD 45,000 per year,~~ cumulatively, for all Officers ~~and~~ the deductible amounts that will be determined under the policies will not exceed the customary values in the insurance market for policies of this type and scope, as of the date on which the insurance is procured, and as of the date of its periodic renewal, and shall not be material for the Company. Moreover, the Company may purchase, at its discretion, a run off insurance policy for Officers for a period that will not exceed seven years, with the scopes of coverage being those specified above, and with the premium not exceeding 300% of the aforementioned maximum annual premium.
- 4.7.3.2 Moreover, the Officers will be entitled to letters of indemnity in the form approved by the General Meeting on July 4, 2012, or another form that will be approved by the General Meeting of the Company, as is customary and in accordance with the provisions of the applicable law and the Articles of Association. The total indemnification of all Officers will not exceed 25% of the Company's equity.
- 4.7.3.3 The Company may grant the Officers an exemption from liability for breach of the duty of care towards the Company. Exemption from liability shall not apply to distributions and any decision or transaction in which the controlling shareholder or any Officer of the Company (including any other Officer for whom the exemption is granted) has a personal interest.

4.7.3.4 Under the Dutch law and the Articles of Association, the General Meeting may grant discharge to Directors from liability for their actions in a particular financial year, provided that these actions are reflected in the Company's annual financial statements for that year (which are to be prepared in accordance with Dutch law), or provided that they were brought to the attention of the General Meeting before the adoption of the Company's annual financial statements of that year. It is hereby clarified that such a resolution is a common resolution at annual general meetings of shareholders in the Netherlands<sup>8</sup> and that the exemption and discharge under this section shall be subject to the provisions of Section 4.7.4.3 above such that in no event shall the Directors be entitled to exemption where such exemption is inconsistent with the provisions of the Companies Law.

#### 4.7.4 **Signing bonus**

A compensation package may include a signing bonus, which will be given to the Officer subject to the approval of the Company's competent organ(s), and in view of the principles of the Remuneration Policy, and particularly in view of the degree of the Company's dependence on the Officer and the unique nature of his role, the officer's skills, the competition in the market and the difficulty of recruiting Officers, or other special circumstances that will be in effect when the employment commences. It is hereby clarified that a signing bonus will be deemed a part of the overall compensation package of that Officer. In any event, a signing bonus will not be given to an Officer that exceeds the product of the gross monthly base salary in 300%.

### 4.8 **Variable component**

#### 4.8.1 **Annual Bonus**

In addition to the base salary, and subject to the provisions of Section 4.2 above, the compensation package may include an annual bonus that is based on his performance and the attainment of his objectives, as well as a discretionary annual

---

<sup>8</sup> As part of the process of adopting financial statements, it is market practice in the Netherlands to discharge the members of the board of directors from existing or potential liability, inter alia towards the company, with respect to the performance of their duties, provided that the performance of these roles is reflected in the company's annual statements, or provided that they were brought to the attention of the General Meeting prior to the approval of the company's financial statements of that fiscal year. The scope of the discharge does not extend to any matter or (potential) liability that is not included in the annual financial statements, has not been discussed at the General Meeting or is not otherwise known to the General Meeting and is further subject to the restrictions of general law in the Netherlands, such as the duty of care and the principles of reasonableness and fairness. The aforementioned principles of reasonableness and fairness could, under certain circumstances, prevent the granting of discharge from liability to members of the board of directors. The aforementioned discharge has internal effect only and is not binding on third parties. It also cannot exclude the provisions of the securities laws in Israel that apply to the Company, including the rights granted by virtue thereof to its shareholders.

bonus, all in accordance with this Section below (the “**Annual Bonus**”). The Annual Bonus should reflect:

- the Officer’s contribution to the Company’s economic performance,
- the attainment of his individual objectives,
- the Company’s overall economic performance.

If the Officer is entitled to an Annual Bonus in accordance with the terms of his employment, the Annual Bonus has to be approved in accordance with the following:

#### 4.8.1.1 Maximum Annual Bonus

The maximum Annual Bonus will be recommended at the beginning of every year by the Remuneration Committee, and will be determined the Board of Directors (subject to applicable law). The maximum Annual Bonus will be defined as a multiple of the (gross) base salary, as follows:

<b>Title</b>	<b>Maximum Annual Bonus</b>
<b>CEO</b>	Up to 12 monthly salaries
<b>Executive Director</b>	Up to 12 monthly salaries
<b>CFO</b>	Up to 12 monthly salaries
<b>COO</b>	Up to 12 monthly salaries

#### 4.8.1.2 Annual Bonus for Officers who are not the CEO or directors

The Annual Bonuses of Officers of the Company who are not the CEO or a director will be recommended by the Remuneration Committee and determined by the Board of Directors (subject to changes in any laws, if applicable), in accordance with their judgment and under the circumstances in the relevant year and in accordance with the restrictions set forth in this Remuneration Policy. Within that framework, the Company’s corporate bodies may also consider, *inter alia* (although not necessarily only) the criteria set forth in Section 4.8.1.4 below.

#### 4.8.1.3 Annual Bonus of the CEO and the executive directors

The Annual Bonuses of the CEO and the executive directors will be determined in accordance with predefined criteria, which may be quantitative and/or qualitative (as provided below).

#### 4.8.1.4 Criteria for granting the Objective-Based Annual Bonus

Subject to applicable law, the Annual Bonus granted to the CEO and the executive directors will be based on compliance with objectives that will be recommended every year by the Remuneration Committee and determined by the Board of Directors and, with respect to an executive director, by the General Meeting as well. Subject to applicable law, the amount of the Objective-Based Annual Bonus for Officers who are not the CEO, if determined, will be based on compliance with objectives that will be determined every year by the CEO and subject to the approval of the Remuneration Committee and the Board of Directors. The bonus objectives will be based on the following objectives:

##### **A. Company-wide financial performance indicators**

Company-wide financial performance indicators, the compliance with which will be a precondition for an Officer's Objective-Based Annual Bonus, such as: the Company's revenues, profit objectives, cash flow objectives or EBITDA objectives or a similar significant indicator that, in the view of the relevant organs, reflects a significant financial objective for the Officer in the relevant year (the "**Financial Indicators**"), and all according to the budget for that year, the Company's objectives and the nature and scope of its expected operations in the relevant year. The bonus plan of the CEO and the executive directors will include at least one and no more than three of the Financial Indicators. The weight that will be ascribed to this component within the framework of the Objective-Based Annual Bonus of the CEO and the executive directors will amount to 40%-60% of the Objective-Based Annual Bonus.

##### **B. Measurable personal performance indicators**

The measurable personal performance indicators will be based on measurable indicators that pertain to the professional responsibilities of the Officer (e.g., improved efficiency of business and operating processes, completion of transactions which result in an improvement of the Company's financial or strategic position, leading regulatory processes and compliance with the law, etc.). The bonus plan will include up to five personal indicators. The weight that will be ascribed to this component within the framework of the



Objective-Based Annual Bonus of the CEO and the executive directors will be up to 50% of the Objective-Based Annual Bonus.

4.8.1.5 If payable, the Annual Bonus or Objective-Based Annual Bonus, as the case may be, will be paid once a year. The calculation of the Officer's compliance with measurable objectives that were determined for that Officer, provided that these are objectives that are reflected by the Company's financial statements, will be made in accordance with the actual results of the Company, as reflected in the Company's annual financial statements.

4.8.1.6 Method of calculating the Annual Bonus

- The Objective-Based Annual Bonus will be determined according to the degree to which the Officer is in compliance with the objectives that were set as previously stated, in a manner that will be measured in “percentage of achievement” with respect to each objective, on a scale of 0% to 100%.
- The amount of the Objective-Based Annual Bonus will be determined in practice by the product of the weight ascribed to each objective and the percentage of compliance with the objective, out of the total possible objective-based Annual Bonus amount of each Officer for whom such objectives have been set, and provided that the company-wide and individual preconditions as stated above were met.
- The Objective-Based Annual Bonus should also reflect the overall economic performance of the Company in the relevant period.

4.8.1.7 The CEO will separately examine the criteria of each Officer and, accordingly, will submit his recommendations and reasons to the Remuneration Committee and the Board of Directors for the purpose of determining the bonuses for those Officers. The aforementioned notwithstanding, the Remuneration Committee and the Board of Directors may decide that a certain indicator, which serves as the basis for entitlement to grants as previously stated, will be calculated without taking events into account that, in the view of the Remuneration Committee and the Board of Directors, exert a one-time effect on the Company's results as reflected by the aforementioned indicator.

4.8.1.8 The Company may pay an Officer, who did not work for a full year, a proportional Annual Bonus based on the period of his work, and it may set objectives over the course of the year for Officers who were

appointed in the course of a calendar year with respect to the period of their service in the relevant year.

- 4.8.1.9 The Board of Directors may reduce the amount of the Annual Bonus of the Officer at its discretion under special circumstances that justify such a reduction and at the sole discretion of the Board of Directors.

4.8.2 **Discretionary bonus for Officers**

Discretionary Bonuses for Officers are subject to the Maximum Annual Bonus amount, as determined in this Remuneration Policy and to the provisions of Section 4.2above. The Remuneration Committee and the Board of Directors may grant Officers, based on their judgment and the assessment of the Board of Directors (with respect to Officers who are subordinate to the CEO), a discretionary bonus (that is not granted on account of their service as directors) that will not exceed three (3) monthly salaries.

4.8.3 **One-time bonus**

The Remuneration Committee and the Board of Directors may, subject to the procurement of approvals that are required by applicable law, grant to Officers a one-time bonus that will not exceed three (3) monthly salaries on account of a unique contribution and/or notable efforts and/or special and extraordinary achievements for the Company with respect to which the Officer was dominant in terms of his attainment (such as the sale of an operation or part thereof, on account of which capital gains were generated that are not reflected in the Company's operating profit) and/or upon the occurrence of a significant and extraordinary business event that serves to promote the benefit of the Company and its strategic plan.

4.8.4 **Return of amounts**

If it is found that amounts were paid to an Officer as a bonus, which were based on data that proved to be incorrect and that were restated in the financial statements, the Officer will return to the Company the excess amounts, which were paid to him due to the criteria that entitled him to the payment of said amounts and that were retroactively restated in the financial statements. Such repayment will not take place in cases of representation in the Company's financial statements that stems from changes in applicable law or accounting principles or practices.

Subject to applicable law, the Company may deduct the recovery amount payable to it from any amount that it is required to pay the Officer (including in cases where the Officer's employment has ended). In any event, the Company's corporate bodies will determine the timing, manner and conditions of such recovery.

## 4.9 **Termination of service terms**

### 4.9.1 **Retirement bonus**

An Officer may be entitled to a retirement bonus in an amount that will not exceed the cost of the fixed component (as defined above) with respect to a period of six (6) months and subject to applicable law. In pre-determining the mechanism used to calculate the retirement bonus within the framework of the individual agreement with the Officer, the term of service or employment that will elapse until the date of retirement, the terms of service and employment of the Officer, the Company's performance during the period of the Officer's service, the contribution of the Officer in achieving the Company's targets and enhancing its profits and the circumstances of the retirement will be taken into account, *inter alia*, as required under the circumstances and according to the judgment of the Remuneration Committee.

### 4.9.2 **Prior notice**

Within the framework of employment agreements between the Company and its Officers, the parties may terminate their agreement by way of prior and written notice that is provided up to three (3) months in advance for the Officer and up to six (6) months for the Company. In the course of the first year of the Officer's service or employment, it will be possible to terminate the agreement between the parties by way of prior notice that is given one month in advance. In any event, during the prior notice period, the Officer will be required to continue performing his duties, unless the Company decides otherwise.

The Officer may be entitled to the payment of salaries, social and fringe benefits during the prior notice period as well, in whole or in part, and all subject to the requirements of the applicable law. It is hereby clarified that an Officer who did not actually work during the prior notice period will not be entitled to the payment of bonuses for that period.

### 4.9.3 **Adjustment period**

In addition to the prior notice period, the Company may approve an adjustment period of up to (6) six months after the end of the prior notice period. The aforementioned adjustment period will be individually determined in the service or employment agreement of each Officer and will be subject to a noncompetition undertaking and, in that period, the Officer will only be entitled to receive the base salary.

An adjustment bonus will not be granted if the Officer resigned or if he was dismissed or his service was terminated (as applicable) due to circumstances that deny the right to severance pay under applicable law (including, *mutatis mutandis*, in cases where the Officer is not considered an employee).

4.9.4 Despite anything in this Section 4.9 to the contrary, in no event shall the total amount paid to an office holder under this Section 4.9 (i.e., the cumulative amount of Retirement Bonus; Prior Notice; and Adjustment Period payment), exceed (12) months of the fixed component of an office holder.

4.10 **Ratio to the average and median salary at the Company**

The ratio between the cost of the terms of service and employment of the Officer who receives the greatest compensation at the Company, as of the date of approval of the Remuneration Policy, relative to the average cost of the salary of the other employees of the Company, is 6.67 times that amount, and 8.65 times relative to the median salary. As of the date of approval of the Remuneration Policy by the Remuneration Committee and the Board of Directors, such an examination was conducted and its results were presented to the Remuneration Committee and the Board of Directors. The Remuneration Committee and the Board of Directors believe that the ratio is appropriate and reasonable given the nature of the Company, its size, the mix of human resources that are employed at the Company, the various geographic regions in which various employees of the Company are employed, and its sphere of operations, and they further believe that the difference between the compensation paid to Officers and the average and median salary at the Company of all of the Company's employees does not affect the labor relations at the Company.

4.11 **Ratio between the base salary component and the variable components**

Subject to the provisions of Section 4.2 above, The ratio between the annual cost of the variable components in an Officer's compensation package and the annual cost of the fixed components in his compensation package will not exceed 125% (without taking one-time bonuses into account).

4.12 **Re-appointment of executive directors and extension of existing agreements with Officers at the Company**

Prior to the re-appointment of an executive director or the approval of the extension of a service or an employment agreement with an Officer at the Company (whether or not the extension involves changes in the terms of employment), the current Remuneration package of the Officer will be examined with respect to this Remuneration Policy, and particularly with respect to the parameters in Section 3 above, and in view of the most current salary survey performed by the Company, as provided in Section 3 above.

#### 4.13 **Remuneration of non-executive directors**

4.13.1 Non-executive directors will receive compensation in accordance with the Companies (Rules for the Payment of Expenses for External Directors) Regulations, 5760-2000 (the “**Compensation Regulations**”), which will not exceed the maximum compensation set forth in the Compensation Regulations (including the maximum compensation amount of expert external directors that is set forth in the Compensation Regulations).

4.13.2 Serving non-executive directors of the Company will be entitled to the reimbursement of reasonable personal expenses (including travel and lodging expenses subject to applicable law) as well as insurance, indemnification and exemption arrangements as provided in Section 4.7.3 above, and all in accordance with the provisions of the Articles of Association and the Remuneration Policy.

4.13.3 Every member of the Board of Directors will be entitled to Officers’ liability insurance and, exemption and indemnification arrangements, as provided in the Articles of Association and as customary at the Company and in accordance with section 4.7.3.

#### 4.14 **Existing arrangements**

The Remuneration Policy does not serve to adversely change existing agreements between the Company and its Officers and, inasmuch as this is possible under applicable law, the Company will comply with all of the existing agreements that are in effect on the date of approval of this Remuneration Policy, as long as these agreements remain in effect.

### 5. **Powers of the Remuneration Committee and the Board of Directors with respect to the Remuneration Policy**

5.1 The Remuneration Committee and the Board of Directors of the Company will examine, from time to time, the Remuneration Policy and the need to adjust it, *inter alia*, based on the considerations and principles described in the Remuneration Policy and the examination of changes in the Company’s objectives, market conditions, the consideration of the Company’s profits and revenues in previous periods of time and in real time and any other relevant information. Such changes or adjustments will be presented for approval in the manner determined under applicable law.

-----

נספח ב(2) – מדיניות התגמול המעודכנת, תרגום לא רשמי בעברית



## **בראק קפיטל פרופרטיז א.נ.וי**

**מדיניות תגמול לחברי הדירקטוריון ולנושאי המשרה בחברה**

**1. כללי**

- 1.1. Brack Capital Properties NV (להלן: "BCP" או "החברה") היא חברה הולנדית, אשר התאגדה בשנת 2006. החברה הנפיקה את מניותיה לציבור בישראל בשנת 2010 ובהתאם לכך חלק מהוראות חוק החברות, התשנ"ט-1999 ("חוק החברות") חלים על החברה. החברה פועלת בשוק הנדל"ן הגרמני מאז הקמתה.
- 1.2. בהתאם להוראות חוק החברות, החוק ההולנדי ותקנון החברה (להלן: "התקנון"), ובכפוף לאישור אסיפת בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית") ביום [\_\_\_\_], אישר דירקטוריון החברה מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברה<sup>1</sup> (כהגדרתם להלן), וזאת לאחר שדן ושקל את המלצות ועדת התגמול של החברה בעניין.
- 1.3. הוראות מדיניות התגמול תהינה כפופות להוראות כל דין קוגנטי החל על החברה ונושאי המשרה בה בטריטוריה כלשהי ולהוראות התקנון.
- 1.4. מדיניות תגמול זו כוללת פירוט בדבר מרכיבי תגמול אשר נושאי המשרה עשויים להיות זכאים להם (כולם או חלקם) מכוח הסכמי העסקה או הסכמי שירותי ניהול<sup>2</sup> ביניהם (או לבין חברות בשליטת נושאי משרה אלו (לפי העניין) לבין החברה. יודגש כי לנושאי משרה לא תעמוד זכות מוקנית לקבלת איזה ממרכיבי התגמול המפורטים להלן מכוח אימוצה של מדיניות התגמול בלבד. מדיניות תגמול זו מחליפה במלואה את מדיניות התגמול הקודמת של החברה כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית בשנת 2016.
- מובהר, כי במקרה שנושא משרה יקבל תגמול אשר הינו פחות מהתגמול על-פי מדיניות זו, לא ייחשב דבר זה לכשעצמו כסטייה או כחריגה ממדיניות התגמול, ותנאי העסקתו כאמור לא יצריכו בשל כך את אישור האסיפה הכללית, הנדרש במקרה של אישור תנאי כהונה והעסקה בסטייה ממדיניות התגמול.**
- 1.5. מדיניות תגמול זו הינה מדיניות רב שנתית אשר תעמוד בתוקפה לתקופה של שלוש שנים ממועד אישורה, וזאת בכפוף להוראות התקנון וסעיף 5.1 להלן.
- 1.6. המדיניות מנוסחת בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לנשים וגברים כאחד.

**2. ממשל תאגידי ; תפקידים ואחריות לגבי תגמול נושאי משרה****2.1. ועדת תגמול**

- 2.1.1. ועדת התגמול אחראית ליעץ לדירקטוריון ולבעלי המניות בנושא מדיניות התגמול המכסה את כל בעלי המשרה. הוועדה מנתחת ומפקחת אחר מגמות תגמול בשוק, פרקטיקות ורמות שכר לשם מתן ייעוץ לבעלי המניות ולדירקטוריון בהתייחס לבעלי המשרה.
- 2.1.2. התפקידים המרכזיים של הועדה:

- להמליץ לבעלי המניות ולדירקטוריון בדבר אימוץ מדיניות תגמול לבעלי משרה.

<sup>1</sup> למעט במקרים בהם נקבע באופן שונה במסגרת מדיניות תגמול זו; משמעות המונח "נושא משרה" בהקשר מדיניות תגמול זו תהיה כהגדרתו בחוק החברות והיא כוללת: Executive director ו-Non-Executive Director, מנהל כללי, מנהל עסקים ראשי, משנה למנהל כללי, סגן מנהל כללי, כל ממלא תפקיד כאמור בחברה אף אם תוארו שונה או מנהל הכפוף במישורין למנהל הכללי וכן מנהלים אחרים כהגדרתם בתקנון.

<sup>2</sup> הסכומים המפורטים במדיניות זו משקפים את התגמול המקסימאלי לו עשוי להיות זכאי נושא משרה מהחברה, בהתאם למדיניות תגמול זו. סכום התמורה המקסימאלי כאמור יעודכן מדי שנה בהתאם למדד המחירים לצרכן במדינה הרלבנטית עבור אותו נושא משרה במועד בו אושרה מדיניות תגמול זו.



- להמליץ לבעלי המניות ולדירקטוריון אחת לשלוש שנים על אישור המשך מדיניות התגמול הנוכחית, עריכת שינויים במדיניות התגמול הנוכחית או אימוץ מדיניות תגמול חדשה.
- להמליץ לבעלי המניות ולדירקטוריון בדבר הצורך לעדכן מדיניות התגמול מעת לעת ובחינת יישומה.
- להמליץ לבעלי המניות ולדירקטוריון בדבר קביעת תגמול לדירקטורים ספציפיים בהתאם למדיניות התגמול.
- לדון ולקבל החלטות בנוגע לתנאי העסקה והסכמים של נושאי משרה ובעל שליטה וקרוביהם הדורשים את אישור ועדת התגמול.
- לדון ולקבל החלטות בקשר האם לפטור מהצורך באישור אסיפה כללית לעניין תנאי כהונתו של מועמד לכהן כמנכ"ל.
- כל נושא אחר הנדרש לדיון או אישור של ועדת התגמול על פי החוק החל.

## 2.2. הדירקטוריון

- 2.2.1. תפקידו העיקרי של הדירקטוריון הוא לתכנן ולאשר, לפי העניין, את מדיניות התגמול ולהגישה לאישור האסיפה הכללית מבלי לגרוע מהוראות חוק החברות. ה-Executive Directors לא ישתתפו בדיון ולא יצביעו בעניינים הנוגעים לתגמולם או מדיניות תגמול זו, ככל שהיא קשורה לתגמולם.
- 2.2.2. הדירקטוריון אחראי לבדיקה מעת לעת (ולפחות אחת לשלוש שנים) של מדיניות התגמול ואודות הצורך לתקן / לעדכן אותה.
- 2.2.3. הדירקטוריון מופקד על יישום מדיניות התגמול, וכן על כל הפעילויות הנדרשות לכך, לרבות הסמכות לפרש את תנאי מדיניות התגמול בכל מקרה של ספק בכל הנוגע ליישומה.

## 2.3. האסיפה הכללית

תפקיד האסיפה הכללית הוא לדון ולאשר (או לא לאשר) את מדיניות התגמול, ולקבוע את שכרם הפרטני של Executive Directors ו-Non-Executive Directors (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון).

## 3. מטרת מדיניות התגמול ושיקולים בקביעתה

- 3.1. בבסיס מדיניות התגמול עמדו, בין היתר, השיקולים הבאים:
- לאפשר לחברה לגייס, לשמר ולהניע נושאי משרה איכותיים.
  - יעדי החברה לצורך הטמעת אסטרטגיית החברה, יישומה ויצירת ערך לטווח ארוך.
  - תוצאות ניתוחי התרחישים שבוצעו מראש.
  - יחסי השכר בתוך התאגיד והתעשייה בה פועלת.
  - התפתחות מחיר השוק של מניות החברה.
  - קידום ביצועי בר-קיימא לטווח הארוך מבלי לעודד את נושאי המשרה לקיחת סיכונים בלתי הולמים.
  - יישור האינטרסים של נושאי המשרה עם ביצועי החברה ואינטרסים של בעלי מניותיה.
  - גודל החברה והיקף פעילותה.

- יצירת מערך תמריצים סביר וראוי לנושאי המשרה, בהתחשב בגודל ופעילות החברה, בשוק בו היא פועלת, בפעילותה העסקית ובמדיניות ניהול הסיכונים של החברה.
- יצירת איזון ראוי בין רכיבי התגמול השונים, כאשר רכיב תגמול המשתנה מקושר לפרמטרים הנמדדים על בסיס ביצועים אשר שנקבעו מראש והניתנים למדידה ושהינם בעיקר בעלי אופי ארוך טווח.

### 3.2. ככלל, תנאי התגמול לנושא משרה נבחנו בהתאם למדיניות תגמול זו, בשים לב לפרמטרים הבאים:

- השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי והישגיו של נושא המשרה.
- תפקידו של נושא המשרה, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עמו.
- תרומת נושא המשרה לביצועי החברה והשגת יעדיו האישיים.
- הביצועים הכלכליים הכלליים של החברה.
- הצורך של החברה לשמר נושא משרה בעל כישורים, ידע או מומחיות ייחודיים.
- עובדת היות החברה חברה רב לאומית אשר עסקיה מנוהלים מחוץ לישראל.
- תנאי השוק, התחרות והסביבה הרגולטורית בה פועלת החברה.
- בחינת היחס בין הרכיב הקבוע לרכיבים המשתנים בהתאם להגדרות שנקבעו במסגרת מדיניות התגמול.
- היחס בין עלות תנאי הכהונה או ההעסקה של נושא המשרה לעלות השכר של כל שאר עובדי החברה ועובדי הקבלן המועסקים בחברה (ככל שמועסקים),<sup>3</sup> ובפרט היחס לשכר הממוצע והחציוני של עובדים כאמור, והשפעת הפערים ביניהם על יחסי העבודה בחברה, כמפורט בסעיף 4.10 להלן.
- ביחס לתנאי סיום כהונה: השפעת תקופת הכהונה, תנאי העסקה, ביצועים של נושא המשרה, תרומתו להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ונסיבות הפרישה על תנאי סיום הכהונה.
- כל עניין אחר המפורט בתקנון כפי שיעודכן מעת לעת.

3.3. מדיניות תגמול זו מבוססת, בין היתר, גם על ניסיון העבר שנצבר בחברה בנוגע לתגמול נושאי משרה, על היכרות והערכת החברה את הסביבה התחרותית בה היא פועלת ואת האתגר בגיוס ושימור כוח אדם איכותי בסביבה זו, וכן את תנאי העסקה או השירותים המקובלים בחברות גלובליות בתחום פעילותה של החברה ובמדינות בהן היא פועלת, ועל הוראות הסכמי העסקה או שירותים הקיימים בין החברה לבין נושאי המשרה בה – אשר, למען הסר ספק, אין במדיניות זו כדי לשנות מהם.

### 3.4. סקר שכר

טרם אישור תנאי התגמול לכל נושא משרה, תפעל החברה כמיטב יכולתה, לערוך או לרכוש סקר שכר (או להתבסס על סקר שכר קיים), אשר ייערך באופן פנימי או באמצעות יועץ חיצוני, ואשר ישווה וינתח את רמת התגמול הכוללת המוצעת לנושא המשרה מול חבילות תגמול כוללות של נושאי משרה בתפקידים דומים ככל האפשר לתפקיד נושא המשרה הרלוונטי, בחברות אחרות הפועלות בתחומי עיסוקה של החברה ו/או בחברות אחרות בשוק הגלובאלי<sup>4</sup> בעלות היקף פעילות דומה לזה של החברה. החברה תעשה כמיטב יכולתה שסקר השכר יכלול נתוני תגמול של נושאי משרה בלפחות ארבע (4) חברות הדומות לחברה

<sup>3</sup> לעניין זה: "עובדי קבלן המועסקים על ידי החברה" – עובדים של קבלן כוח אדם שהחברה היא המעסיק בפועל שלהם, ועובדים של קבלן שירות המועסקים במתן שירות אצל החברה; לעניין זה "קבלן כוח אדם", "קבלן שירות", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; "שכר" – ההכנסה שבעדה משולמים דמי ביטוח לאומי לפי פרק ט"ו לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995.

<sup>4</sup> לעניין זה, ולאור גם ההבדלים הקיימים ברכיבי ההוצאות והתנאים הסוציאליים בין מדינות שונות, הבחינה של רכיב שכר הבסיס במסגרת סקר השכר תעשה בנטרול הוצאות סוציאליות ונלוות.

מבחינת תחום הפעילות היקף הפעילות/מורכבות הפעילות/שווי שוק (ככל שתימצאנה), והכל נכון למועד אישור המדיניות על ידי הדירקטוריון ובהתאם לסקר שכר כמפורט לעיל. יובהר כי לאור העובדה כי פעילות החברה וניהולה מרוכזים מחוץ לישראל אין הכרח כי חברות ההשוואה יהיו חברות אשר ניירות הערך שלהם נסחרים בבורסה בתל-אביב בע"מ.

#### 4. תנאי התגמול לנושאי המשרה

##### 4.1. רובדי מדיניות התגמול

4.1.1. תגמול נושאי המשרה עשוי להיות מורכב ממספר רכיבים :

- **מרכיב שכר בסיס**: שכר בסיס<sup>5</sup>/דמי ניהול.
- **תנאים נלווים, מענקים ותנאים וסוציאליים**: תנאים נלווים והחזר הוצאות, כמפורט בסעיף 4.7.2 למדיניות זו וכנדרש בהתאם לדין המדינה אשר לפי חוקיה מועסק נושא המשרה הרלוונטי.
- **מרכיב משתנה**: תגמול לטווח קצר ובינוני, הכולל מענקים שנתיים מבוססי תוצאות ומותני יעדים. בנוסף, החברה תהיה רשאית לקבוע כי לנושא משרה כלשהו ישולמו מענקים שנתיים על פי שיקול דעת וזאת בהתחשב בהערכת תרומתו של נושא המשרה לחברה ובמגבלות וכמפורט במדיניות זו. כמו כן, עשויה החברה מעת לעת להעניק לנושאי משרה בה מענקים חד פעמיים בנוסף למענק השנתי, וזאת לאור תרומה מיוחדת לחברה והשגת יעדה, ובמגבלות וכמפורט במדיניות תגמול זו להלן (הרכיבים בסעיף זה יכוננו: "**הרכיבים המשתנים**").

בנוסף, עשויים נושאי המשרה בחברה להיות זכאים להטבות אחרות (לרבות תגמול בקשר עם סיום העסקה או השירותים) כמפורט במדיניות תגמול זו.

4.2. ככלל, במקרה בו נושא משרה (לרבות המנכ"ל) מספק שירותים הן לחברה והן לחברה האם ("**חברת האם**"), ועדת התגמול ודירקטוריון החברה רשאים להחליט כי התגמול שישולם לנושא משרה כאמור יהיה מורכב אך ורק משכר בסיס, תנאים נלווים ותנאים סוציאליים ובלבד שוועדת התגמול והדירקטוריון השתכנעו כי נושא המשרה כאמור מתומרץ באופן ראוי על-ידי חברת האם, באמצעות מענקים ורכיבים משתנים אחרים, להם הוא עשוי להיות זכאי מחברת האם.

4.3. ככלל, תנאי התגמול לנושאי משרה יאושרו טרם מועד תחילת העסקתם בחברה ולא בדיעבד. אישור בדיעבד של תנאי תגמול ייעשה, ככל האפשר, במקרים חריגים בלבד<sup>6</sup> ולאחר קבלת אישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה.

4.4. אישור תנאי תגמול לנושאי משרה בהתאם למדיניות זו, ייעשה על ידי האורגנים המוסמכים על פי כל דין והתקנון.

<sup>5</sup> בכל מקום במדיניות תגמול זו בו נעשה שימוש במונח "**שכר הבסיס**", הכוונה היא למשכורת החודשית "ברוטו" של אותו העובד (ללא הוצאות סוציאליות ונלוות) ובכל מקום בו נעשה שימוש במונח "**שכר הבסיס השנתי**", הכוונה היא לשכר הבסיס לחודש דצמבר בשנה הרלוונטית כפול 12.

<sup>6</sup> דוגמא למקרה חריג הינה נושא משרה אשר דרוש לפעילות החברה באופן מיידי ועל כן, שירותיו נשכרים במקביל להתנעת הליכי האישור הנדרשים בחברה.

4.5. בכפוף להוראות חוק החברות, חריגה של עד 10% מעל לשיעורים או לטווחים הנקובים במדיניות תגמול זו, לא תחשב לחריגה או כסטייה מהוראות מדיניות התגמול.

כמו כן, שינויים לא מהותיים בתנאי הכהונה וההעסקה של נושאי משרה הכפופים למנכ"ל החברה במגבלות הקבועות במדיניות התגמול, יהיו טעונים אישור המנכ"ל בלבד ובכפוף לכך שתנאי הכהונה וההעסקה או השירותים תואמים את מדיניות התגמול. לעניין סעיף זה, שינויים יחשבו כלא-מהותיים כאשר השפעתם על העלות השנתית הכוללת של תגמול נושא המשרה אינה עולה על 10% במצטבר ביחס לתנאי הכהונה הקבועים בהסכם ההעסקה או השירותים של נושא המשרה.

4.6. בסעיפים 4.7-4.114.7 למדיניות תגמול זו, המונח "נושאי משרה" לא יכלול דירקטורים בחברה, למעט Executive Directors, אשר סעיפים כאמור עשויים לחול עליהם במידה שהוחלט על כך על ידי האסיפה הכללית (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון). תנאי התגמול להם יהיו זכאים Non- Executive Directors יהיו בהתאם לאמור בסעיף 4.13 למדיניות תגמול זו (אשר יחולו גם על ה- Executive Directors בהתאם להחלטת האסיפה הכללית). למען הסר ספק, אלא אם כן הוחלט אחרת על ידי האסיפה הכללית אחרת (לאחר אישור ועדת התגמול והדירקטוריון), Executive Directors יהיה זכאי לאותו התגמול ששולם ל-Non-Executive Directors.

#### 4.7. תנאי התגמול - רכיבים קבועים

##### 4.7.1. שכר בסיס

4.7.1.1. שכר הבסיס לנושא משרה (רכיב קבוע בלבד, ללא רכיבים משתנים) ייקבע בהתייחס לפרמטרים המפורטים בסעיף 3.2 לעיל ולאור סקר השכר כאמור בסעיף 3.4 לעיל. ככל שנושא משרה (כולל המנכ"ל) זכאי רק לתגמול קבוע מהחברה כמפורט בסעיף 4.2 לעיל, שכר הבסיס שישולם לנושא משרה כאמור עשוי לחרוג מהסכום הגבוה ביותר שנקבע בטבלה בסעיף 4.7.1.3 (שכר מקסימאלי חודשי / שנתי) בגין תגמול קבוע בלא יותר מ-100%.

4.7.1.2. שכר הבסיס יהא במספרים אבסולוטיים. החברה רשאית לקבוע כי שכר הבסיס של נושא המשרה יוצמד למדד מחירים רלוונטי או למטבע כלשהו, ובמקרה כאמור, תקרות שכר הבסיס כמפורט בסעיף 4.7.1.3 להלן יוצמדו בהתאם למדד או למטבע הרלוונטיים.

4.7.1.3. תקרות שכר הבסיס החודשי (ברוטו) לנושאי משרה יהיו כמפורט להלן:

תקרת שכר שנתית	תקרת שכר חודשית	דרג
350,000 אירו	29,167 אירו	מנכ"ל
175,000 אירו	14,583 אירו	Executive Director
250,000 אירו	20,833 אירו	סמנכ"ל כספים
175,000 אירו	14,583 אירו	מנהל אחר הכפוף למנכ"ל או נושאי משרה אחרים

4.7.1.4. שכר הבסיס לנושא המשרה, נקבע בהתאם לתפקידו תחומי אחריותו, תרומתו לחברה, ניסיונו המקצועי והישגיו, כישוריו, מומחיותו, והשכלתו ובהתאם לתגמולים ששולמו לו בעבר בחברה.

4.7.1.5. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, ביחס לנושאי משרה המספקים שירותים בדרך של הסכם שירותי ניהול, הסכום המקסימלי שנקבע לעיל יחושב כ-70% מהסכומים המפורטים לעיל.

#### 4.7.2. תנאים סוציאליים<sup>7</sup>, תנאים נלווים, החזר הוצאות

לנושאי המשרה יתווספו לכל הפחות תנאים סוציאליים כמקובל בדין המדינה אשר על פי חוקיה מועסקה נושא המשרה, כגון חסכון פנסיוני, הפרשות לפיצויים, ביטוח לאובדן כושר עבודה, ימי חופשה, מחלה, הבראה, הוצאות נסיעה וכיוצ"ב. בנוסף, חבילת התגמול יכולה לכלול תנאים נלווים מקובלים נוספים (לרבות גילום ההוצאות בגינם), אשר עשויים לכלול, בין היתר: רכב בדרגה המקובלת על החברה, גילום שווי רכב, טלפון נייד, עיתונים ואמצעי תקשורת אחרים, מתנות לחג, דמי חופשה, ביטוח רפואי, ביטוח תאונות אישיות, הפרשות לביטוח מנהלים/קרן פנסיה (לרבות הפרשות בגין תגמולים, פיצויי פיטורין והפרשה בגין אובדן כושר עבודה) והפרשות לקרן השתלמות. כמו-כן, נושאי המשרה עשויים להיות זכאים גם להחזר הוצאות במסגרת תפקידם (לרבות, אך לא רק, החזר הוצאות וארוחות, הוצאות נסיעה, הוצאות אירוח ולינה). החזר ההוצאות יהא בהתאם לנהלי החברה ביחס לכלל עובדיה ובסכומים שיקבעו מעת לעת, ויהא כפוף לאישור סמנכ"ל הכספים או ועדת התגמול, לפי העניין.

התנאים הנלווים הינם כמקובל בחברה במועד אישור מדיניות התגמול, ויכול שיבחנו ויעודכנו מעת לעת על ידי ועדת התגמול.

#### 4.7.3. שיפוי וביטוח

4.7.3.1. נושאי המשרה יהיו זכאים ליהנות מהסדר ביטוח כמקובל ובהתאם להוראות הדין החל והתקנון. סכום הכיסוי המקסימאלי בהתאם לפוליסת ביטוח נושאי המשרה שתאמץ החברה לא יעלה על 20 מיליון דולר ארה"ב פר אירוע ולשנה, ~~כאשר הפרמיה השנתית שתשולם על ידי החברה לא תעלה על 45,000 אלפי דולר ארה"ב במצטבר לכלל נושאי המשרה~~. סכומי ההשתתפות העצמית שיקבעו במסגרת הפוליסות לא יחרגו מהמקובל בשוק הביטוח לפוליסות מסוג והיקף זה נכון למועד עריכת הביטוח וחידושו מדי תקופה, וכן לא יהיו מהותיים עבור החברה. כמו כן, החברה תהיה רשאית לרכוש, לפי שיקול דעתה, פוליסת ביטוח Run Off לדירקטורים, לנושאי המשרה ובעלי תפקיד מרכזי לתקופה שלא תעלה על שבע שנים, בהיקפי הכיסוי האמורים לעיל ובפרמיה שלא תעלה על 300% מהפרמיה השנתית המקסימאלית.

4.7.3.2. כמו כן, נושאי המשרה יהיו זכאים לקבל כתבי שיפוי בנוסח שאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה ביום 4 ביולי, 2012 או נוסח אחר שיאושר על ידי האסיפה הכללית של החברה, כמקובל ובהתאם להוראות הדין החל והתקנון. גובה השיפוי הכולל לכלל נושאי המשרה, לא יעלה על 25% מהונה העצמי של החברה.

<sup>7</sup> בהתייחס לנושא משרה אשר התקשר עם החברה בהסכם שאינו מקים יחסי עובד מעביד, תהיה החברה רשאית לשלם כתוספת לשכרו וחלף ההוצאות האמורות, עד תקרת העלות למעביד המגלמת את ההטבות הסוציאליות המפורטות לעיל.

4.7.3.3. החברה תהיה רשאית לפטור נושא משרה מאחריות בשל הפרת חובת הזהירות כלפיה. פטור מאחריות לא יחול על חלוקות ועל כל החלטה או עסקה שבה לבעל השליטה בחברה או לכל נושא משרה בה (לרבות כל נושא משרה אחר שלו הוענק הפטור) יש עניין אישי.

4.7.3.4. בהתאם לחוק החברות ההולנדי ולתקנון, האסיפה הכללית תהא רשאית לפטור את חברי הדירקטוריון מאחריותם לביצוע פעולותיהם, בשנת כספים ספציפית, ככל שביצוע פעולות אלה משתקף בדוחות הכספיים השנתיים של החברה לאותה שנה (הנערכים בהתאם לחוק ההולנדי), או ככל שהובאו לתשומת לב האסיפה הכללית לפני אימוץ הדוחות הכספיים השנתיים של החברה לאותה שנה. מובהר כי החלטה כאמור הינה החלטה סטנדרטית באסיפות כלליות שנתיות של בעלי מניות בהולנד<sup>8</sup> והפטור תחת סעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 4.7.3.3 לעיל כך שבשום מקרה לא יהיו הדירקטורים זכאים לפטור מקום שפטור כאמור אינו עולה בקנה אחד עם הוראות חוק החברות.

#### 4.7.4. מענק חתימה

חבילת תגמול יכול שתכלול מענק חתימה, אשר יינתן לנושא משרה באישור האורגנים המוסמכים בחברה ובשים לב לעקרונות מדיניות התגמול ובפרט מידת התלות של החברה בנושא המשרה וייחודיות תפקידו, כישוריו של נושא המשרה, התחרות בשוק והקושי בגיוס נושאי משרה או נסיבות מיוחדות אחרות השוררים בעת תחילת ההעסקה. מובהר כי מענק חתימה ייחשב כחלק מחבילת התגמול הכוללת לאותו נושא משרה. בכל מקרה לא יוענק מענק חתימה לנושא משרה אשר עולה על מכפלת שכר הבסיס ברוטו ב-300%.

#### 4.8. מרכיב משתנה

##### 4.8.1. מענק שנתי

בנוסף לשכר הבסיס, וכפוף לסעיף 4.2 לעיל, עשויה חבילת התגמול לכלול מענק שנתי מבוסס ביצועים והשגת יעדים וכן מענק שנתי בשיקול דעת, הכל בהתאם למפורט בסעיף זה להלן ("המענק השנתי"). המענק השנתי אמור לשקף:

- תרומתו של נושא המשרה לתפקוד הכלכלי של החברה,
- השגת יעדיו האישיים,
- הביצועים הכלכליים הכלליים של החברה.

<sup>8</sup> כחלק מהליך אימוץ הדו"ח הכספי, נהוג בהולנד לפטור את חברי הדירקטוריון מחבות קיימת או פוטנציאלית, בין היתר כלפי החברה לביצוע תפקידיהם וזאת אך ורק ככל שביצוע תפקידיהם אלה משתקף, בדו"ח השנתי של החברה או ככל שהובאו לידיעת האסיפה הכללית, קודם לאישור הדו"ח הכספי של החברה לאותה שנת כספים. היקף הפטור אינו מתייחס לכל נושא או התחייבות (פוטנציאלית) שאינה כלולה בדוחות הכספיים השנתיים, לא נדונה באסיפה הכללית או שאינה ידועה בדרך אחרת לאסיפה הכללית והיא כפופה למגבלות הדין הכללי ההולנדי, כגון חובת זהירות ועקרונות סבירות והגינות. כמו כן, עקרונות הסבירות וההגינות כאמור עשויים, בנסיבות מסוימות, למנוע מתן פטור לחברי הדירקטוריון מאחריות. הפטור כאמור הינו בעל תוקף פנימי ואינו מחייב כלפי צד ג' ואין בו כדי להתנות על הוראות דיני ניירות ערך בישראל, החלים על החברה, לרבות הזכויות המוקנות מכוחם לבעלי מניותיה.

אם נושא המשרה זכאי למענק שנתי בהתאם לתנאי העסקתו, יש לאשר את המענק השנתי בהתאם לסעיפים הבאים:

#### 4.8.1.1. תקרת המענק השנתי

ועדת התגמול תמליץ בתחילת כל שנה על תקרת המענק השנתי שתאושר על ידי הדירקטוריון (בכפוף לדין החל). תקרת המענק תוגדר במונחי מכפלת שכר הבסיס (ברוטו) כדלקמן:

תקרת המענק השנתי	תפקיד
עד 12 משכורות	מנכ"ל
עד 12 משכורות	Executive Director
עד 12 משכורות	סמנכ"ל כספים
עד 12 משכורות	סמנכ"ל תפעול

#### 4.8.1.2. מענק שנתי לנושאי משרה שאינם מנכ"ל או דירקטור

המענקים השנתיים לנושאי המשרה בחברה, שאינם מנכ"ל או דירקטור, יומלצו על ידי ועדת התגמול ויאושרו על ידי הדירקטוריון (כפוף לשינויים בכל דין, כפי שיהיו), בהתאם לשיקול דעתם בנסיבות העניין בשנה הרלוונטית ובהתאם למגבלות שנקבעו במדיניות תגמול זו. במסגרת זו, יהיו רשאים האורגנים בחברה, להתחשב, בין היתר (אך לא בהכרח רק) בקריטריונים המפורטים בסעיף 4.8.1.4 להלן.

#### 4.8.1.3. מענק שנתי למנכ"ל ו-Executive Director

המענקים השנתיים למנכ"ל ו-Executive Director יקבעו על פי קריטריונים מוגדרים מראש, כמותיים ו/או איכותיים (כמפורט להלן).

#### 4.8.1.4. קריטריונים לחלוקת מענק שנתי מבוסס היעדים

בכפוף לכל דין, סכום המענק למנכ"ל ול-Executive Director יבוסס על עמידה ביעדים שיומלצו מידי שנה על ידי ועדת התגמול ויאושרו על ידי הדירקטוריון וביחס ל-Executive Director, גם על ידי האסיפה הכללית של החברה. בכפוף לדין החל, סכום המענק מבוסס היעדים לנושאי משרה שאינם מנכ"ל, ככל שייקבע, יבוסס על עמידה ביעדים שיקבעו מידי שנה על ידי המנכ"ל ובאישור ועדת התגמול ודירקטוריון החברה. יעדי המענק ייקבעו מבין היעדים המפורטים להלן:

#### א. מדדי ביצועים פיננסיים של החברה

מדדי ביצועים פיננסיים של החברה, אשר עמידה בהם תהווה תנאי סף לזכאות של נושא משרה למענק שנתי מבוסס יעדים, לדוגמת: הכנסות החברה, יעדי רווח, יעדים תזרימיים או EBITDA או מדד דומה מהותי אחר המשקף לדעת האורגנים הרלוונטיים, יעד פיננסי מהותי לנושא המשרה לשנה הרלוונטית ("המדדים הפיננסיים") והכל בהתאם לתקציב לאותה השנה, יעדי החברה ואופי והיקף פעילותה הצפוי בשנה הרלוונטית. תכנית המענקים של המנכ"ל וה-

Executive Director תכלול לפחות אחד ולא יותר משלושה מהמדדים הפיננסיים. המשקל שיינתן לרכיב זה במסגרת המענק השנתי מבוסס היעדים למנכ"ל ול-Executive Director יהיה בין 40% ל-60% מהמענק השנתי מבוסס היעדים.

#### ב. מדדי ביצועים אישיים מדידים

מדדי ביצועים אישיים מדידים יהיו מבוססים על פרמטרים מדידים בתחום אחריותו המקצועית של נושא המשרה (כדוגמת ייעול תהליכים עסקיים ותפעוליים, השלמת עסקאות המובילות לשיפור במצבה הפיננסי או האסטרטגי של החברה, הובלת תהליכים רגולטוריים וציות לדין וכו'). תכנית המענקים תכלול עד חמישה מדדים אישיים. המשקל שיינתן לרכיב זה במסגרת מענק שנתי מבוסס היעדים למנכ"ל ול-Executive Director יהיה עד ל-50% מהמענק השנתי מבוסס היעדים.

4.8.1.5. ככל שישולם, ישולם המענק השנתי או המענק השנתי מבוסס היעדים, לפי העניין, ישולם אחת לשנה. חישוב עמידת נושא המשרה ביעדים מדידים שנקבעו לו, ככל שהינם יעדים המשתקפים מהדוחות הכספיים של החברה, ייעשה על פי תוצאות החברה בפועל כפי שיבואו לידי ביטוי בדוחות הכספיים השנתיים של החברה.

#### 4.8.1.6. אופן חישוב המענק השנתי

- המענק השנתי מבוסס היעדים יקבע על פי מידת עמידתו של נושא המשרה ביעדים שהוצבו כאמור לעיל, באופן אשר יימדד ב"אחוזי השגה" ביחס לכל יעד, על פי סרגל בטווח שבין 0% ועד לתקרה של 100%.
- גובה המענק השנתי מבוסס היעדים בפועל יקבע על פי מכפלת המשקל שניתן לכל יעד ושיעור העמידה ביעד מתוך סך המענק השנתי מבוסס היעדים האפשרי לכל נושא משרה לו נקבעו יעדים כאמור, ובלבד שתנאי הסף הכלל חברתיים והפרטניים כמפורט לעיל התקיימו.
- המענק השנתי מבוסס היעדים צריך לשקף גם את הביצועים הכלכליים הכלליים של החברה בתקופה הרלוונטית.

4.8.1.7. מנכ"ל החברה יבחן את הקריטריונים לכל נושא משרה בנפרד, ובהתאם יגיש את המלצותיו ונימוקיו לוועדת התגמול ולדירקטוריון לקביעת המענקים לנושאי המשרה. על אף האמור לעיל, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יהיו רשאים לקבוע כי מדד מסוים המהווה בסיס לזכאות למענקים כמפורט לעיל, יחושב לאחר נטרול אירועים אשר לדעת ועדת התגמול והדירקטוריון, הינם בעלי השפעה חד פעמית על תוצאות החברה כפי שהן משתקפות במדד האמור.

4.8.1.8. החברה תהא רשאית לשלם לנושא משרה אשר לא עבד שנה מלאה, מענק שנתי באופן יחסי לתקופת עבודתו וכן לקבוע במהלך השנה יעדים לנושאי משרה שמונו במהלך שנה קלנדרית, ביחס לתקופת כהונתם בשנה הרלוונטית.

4.8.1.9. הדירקטוריון רשאי להפחית את סכום המענק השנתי של נושא המשרה על פי שיקול דעתו בנסיבות מיוחדות המצדיקות צמצום כזה ולפי שיקול דעתו הבלעדי של הדירקטוריון.



**4.8.2. מענק בשיקול דעת לנושאי משרה**

מענק בשיקול דעת לנושאי משרה כפוף לתקרת המענק, כפי שנקבעה על ידי ועדת התגמול ובכפוף לסעיף 4.2 לעיל. וועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק מענק לנושאי המשרה על פי הערכתם והערכת הדירקטוריון (ביחס לנושאי משרה שכפופים למנכ"ל), לנושאי בשיקול דעת (שלא מוענק בהקשר למשרתם כדירקטורים) שלא יעלה על שלוש (3) משכורות חודשיות.

**4.8.3. מענק חד פעמי**

ועדת התגמול והדירקטוריון יהיו רשאים להעניק, כפוף לקבלת האישורים הנדרשים על פי דין, מענק חד פעמי שלא יעלה על שלוש (3) משכורות חודשיות בשל תרומה ייחודית ו/או מאמצים ניכרים ו/או הישגים מיוחדים ויוצאי דופן לחברה בהם נושא המשרה היה דומיננטי בהשגתם (כגון מכירה של תחום פעילות או חלק ממנו אשר בגינה נוצר רווח הון שאינו קיבל ביטוי ברווח התפעולי של החברה) ו/או בקרות אירוע עסקי מהותי ויוצא דופן אשר יש בו כדי לקדם את טובתה של החברה ואת תכניתה האסטרטגית.

**4.8.4. השבת סכומים**

מקום בו יימצא כי שולמו לנושא משרה סכומים בגין מענק אשר התבססו על נתונים שהתבררו מוטעים והוצגו מחדש בדוחות הכספיים, יחזיר נושא המשרה לחברה את אותם סכומים ששולמו לו ביתר בגין אותו קריטריון שזיכה אותו בתשלום הסכומים האמורים ואשר תוקן בדוחות הכספיים בדיעבד. השבה כאמור לא תחול במקרה של הצגה מחדש של דוחותיה הכספיים של החברה הנובע משינוי בדין החל או בתקינה או נוהג הנוגעים לכללים החשבונאיים.

בכפוף לדין החל, החברה תהיה רשאית לקזז את סכום ההשבה המגיע לה מכל סכום שעליה לשלם לנושא המשרה (גם במקרה בו נסתיימה העסקתו של נושא המשרה). בכל מקרה, האורגנים המוסמכים בחברה יקבעו את עיתוי, אופן ותנאי ההשבה כאמור.

**4.9. תנאי סיום כהונה****4.9.1. מענק פרישה**

נושא משרה עשוי להיות זכאי למענק פרישה בסכום שלא יעלה על עלות הרכיב הקבוע (כהגדרתה לעיל) ביחס לתקופה של שישה (6) חודשים, זאת בכפוף לדין החל. בעת קביעתו מראש של מנגנון חישוב מענק הפרישה במסגרת ההסכם הפרטני עם נושא המשרה, יובאו בחשבון, בין היתר, כפי הנדרש בהתאם לנסיבות ובהתאם לשיקול דעת ועדת התגמול, תקופת הכהונה או ההעסקה שתחלוף עד למועד הפרישה, תנאי הכהונה וההעסקה של נושא המשרה, ביצועי החברה בתקופת כהונת נושא המשרה, תרומת נושאי המשרה להשגת יעדי החברה והשאת רווחיה ונסיבות הפרישה.

**4.9.2. הודעה מוקדמת**

במסגרת הסכמי העסקה בין החברה לבין נושאי המשרה בה, רשאים הצדדים לסיים את ההתקשרות ביניהם, בהודעה מוקדמת מראש ובכתב של עד שלושה (3) חודשים מראש לנושא משרה ועד שישה (6) חודשים לחברה. במהלך השנה הראשונה להעסקת נושא המשרה או הסכם

השירותים, ניתן יהיה לסיים את ההתקשרות בין הצדדים, בהודעה מוקדמת של חודש ימים. בכל מקרה, מהלך תקופת ההודעה המוקדמת יידרש נושא המשרה להמשיך ולמלא את תפקידו, אלא אם החליטה החברה אחרת.

נושא המשרה עשוי להיות זכאי לתשלום שכר ותנאים נלווים וסוציאליים גם בתקופת ההודעה המוקדמת, כולם או חלקם והכל בכפוף לדרישות הדין החל. יובהר כי נושא משרה אשר לא עבד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת לא יהיה זכאי לתשלום מענקים בגין תקופה זו.

#### 4.9.3 תקופת הסתגלות

בנוסף לתקופת ההודעה המוקדמת, תהא רשאית החברה לאשר לנושא המשרה תקופת הסתגלות של עד שישה (6) חודשים לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת. תקופת ההסתגלות כאמור תקבע באופן פרטני בהסכם העסקתו או הסכם השירותים של כל נושא משרה, תהא כפופה להתחייבות לאי-תחרות ובמהלכה יהיה זכאי נושא המשרה לעלות שכרו הקבוע בלבד.

לא יינתן מענק הסתגלות אם נושא המשרה התפטר או פוטר או נסתיימה כהונתו (לפי העניין) בשל נסיבות השוללות את הזכות לקבלת פיצויי פיטורין על-פי דין (לרבות, בשינויים המחויבים, במקרה שנושא המשרה אינו נחשב עובד).

4.9.4. על אף כל דבר האמור בסעיף 4.9 זה העלול לסתור את האמור, בשום מקרה הסכום הכולל שישולם לנושא משרה בהתאם לסעיף 4.9 (קרי, הסכום המצטבר של תשלום מענק הפרישה; הודעה מוקדמת; ותקופת הסתגלות), לא יעלה על (12) חודשים מרכיב השכר הבסיס לנושא משרה.

#### 4.10 יחס לשכר הממוצע והחציוני בחברה

היחס בין עלות תנאי העסקתו או השירותים של נושא המשרה שהינו בעל התגמול הגבוה ביותר בחברה, נכון למועד אישור מדיניות התגמול, אל מול עלות השכר הממוצע של יתר העובדים בחברה, הינו פי 6.67, ומול השכר החציוני הינו פי 8.65. נכון למועד אישור מדיניות התגמול על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, בוצעה בחינה כאמור ותוצאותיה הובאו בפני ועדת התגמול והדירקטוריון. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים, כי מדובר ביחס ראוי וסביר בהתחשב באופייה של החברה, גודלה, תמהיל כוח האדם המועסק בה, האזורים הגיאוגרפיים השונים בהם מועסקים עובדים שונים של החברה, ותחום העיסוק שלה וסבורים כי אין בפער שבין גובה התגמולים המשולמים לנושאי המשרה לבין השכר הממוצע והשכר החציוני בחברה של כלל עובדי החברה, כדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה.

#### 4.11 היחס בין רכיב שכר הבסיס לרכיבים המשתנים

בכפוף לסעיף 4.2 לעיל, היחס בין העלות השנתית של הרכיבים המשתנים בחבילת התגמול של נושא המשרה לבין העלות השנתית של הרכיבים הקבועים בחבילת התגמול של נושא המשרה לא יעלה על 125% (בנטרול מענקים חד פעמיים).

#### 4.12. מינוי מחדש של Executive Directors והארכת הסכמים קיימים עם נושאי משרה בחברה

טרם המינוי מחדש של Executive Directors או אישור הארכת הסכם העסקה או שירותים עם נושא משרה בחברה (בין אם הארכה נעשית תוך שינוי תנאי העסקה ובין אם לאו), תיבחן חבילת התגמול הקיימת של נושא המשרה בהתייחס למדיניות תגמול זו, ובפרט בהתייחס לפרמטרים בסעיף 3.2 לעיל, ובשים לב לסקר שכר העדכני ביותר שנערך על ידי החברה, כאמור בסעיף 3.4 לעיל.

#### 4.13. גמול Non-Executive Directors

4.13.1. ל- Non-Executive Directors ישולם תגמול על פי תקנות החברות (כללים בדבר תגמול הוצאות לדירקטור חיצוני), תש"ס-2000 ("תקנות הגמול"), אשר לא יעלה על הגמול המרבי הקבוע בתקנות הגמול (לרבות סכום התגמול המרבי לדירקטור חיצוני מומחה הקבוע בתקנות הגמול).

4.13.2. Non-Executive Directors המכהנים בחברה יהיו זכאים להחזר הוצאות אישיות סבירות (לרבות הוצאות נסיעה ואירוח בכפוף לכל דין) ולהסדרי ביטוח, שיפוי ופטור כמפורט בסעיף 4.7.3 לעיל, והכול בהתאם להוראות תקנון החברה ומדיניות תגמול.

4.13.3. כלל חברי דירקטוריון החברה יהיו זכאים ליהנות מהסדרי ביטוח אחריות נושאי משרה ושיפוי קבוע בתקנון החברה וכמקובל בחברה ובכפוף לסעיף 4.7.3 לעיל.

#### 4.14. הסדרים קיימים

מדיניות התגמול אינה באה לשנות לרעה הסכמים קיימים בין החברה לבין עובדיה וככל שהדבר מתאפשר על פי כל דין, תקיים החברה את כל ההסדרים הקיימים שבתוקף במועד אישור מדיניות תגמול זו, כל עוד הסכמים אלו יישארו בתוקף.

### 5. סמכויות ועדת התגמול ודירקטוריון החברה ביחס למדיניות התגמול

5.1. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה יבחנו, מעת לעת, את מדיניות התגמול וכן את הצורך בהתאמתה, בין היתר, בהתאם לשיקולים ולעקרונות המפורטים במדיניות התגמול, ובתוך כך, בחינת שינויים ביעדי החברה, תנאי שוק, התחשבות ברווחי החברה והכנסותיה בתקופות קודמות ובזמן אמת וכל מידע רלבנטי אחר. שינויים או התאמות כאמור, יובאו לאישור בדרך הקבועה על פי דין.

-----

נספח ג' – כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005

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

**כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("התקנות")**

**חלק ראשון**

דוח זימון האסיפה הכללית שכתב הצבעה זה מהווה נספח לו ייקרא להלן "הדוח המייד" או "דוח הזימון"

**1. שם החברה :**

בראק קפיטל פרופרטיז אן.וי ("החברה").

**2. סוג האסיפה, המועד והמקום לכינוסה :**

אסיפה כללית מיוחדת של בעלי מניות החברה ("האסיפה"). האסיפה תתכנס 8 במאי, 2022, בשעה 14:00 CET, באמצעות שיחת ועידה טלפונית. פרטי ההתקשרות יימסרו על ידי נציגי החברה לעניין דוח הזימון (כמפורט בסעיף 2.8 לדוח הזימון) וזאת כנגד הצגת אישור בעלות וייפוי כוח להשתתפות באסיפה (ככל הרלוונטי).

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

**3.1 מינוי דירקטורית (אשר אינה דירקטורית חיצונית) לדירקטוריון החברה - גב' Liselot Dalenoord**

מוצע למנות את הגב' Liselot Dalenoord לדירקטוריון החברה, לתקופת כהונה שתחל החל ממועד אישור מינויה על ידי האסיפה המזומנת בזאת, ועד לתום האסיפה הכללית השנתית הבאה של בעלי מניות החברה.

**3.2 תיקון ואישור מדיניות התגמול של החברה**

מוצע לאשר את תיקון מדיניות התגמול של החברה, כמפורט בסעיף 1.2 לדוח הזימון.

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

ניתן לעיין בדוח זה ובמסמכים הנזכרים בו, במשרד הרצוג פוקס נאמן ושות' – עורכי דין, שכתובתו רחוב מגדל הרצוג, יצחק שדה 6, תל אביב, על-פי תיאום מראש בטלפון 03-6922020, בימים א' עד ה', בשעות העבודה המקובלות, וזאת עד למועד כינוס האסיפה. כמו-כן, ניתן לעיין בדוח זה, בכתב הצבעה ובהודעות העמדה, כמשמעותן בסעיף 88 לחוק החברות, תשנ"ט-1999 ("חוק החברות"), ככל שתינתנה באתר ההפצה של רשות ניירות ערך בכתובת: [www.magna.isa.gov.il](http://www.magna.isa.gov.il) ובאתר הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ בכתובת: [www.tase.co.il](http://www.tase.co.il).

**5. הרוב הדרוש לקבלת ההחלטה באסיפה הכללית**

5.1 הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורטת בסעיף 3.1 לעיל הינו רוב קולות בעלי המניות הנוכחים באסיפה הכללית, הרשאים להצביע והצביעו בה, בעצמם או על ידי שלוחם, מבלי להביא בחשבון את קולות הנמנעים.

5.2. הרוב הנדרש לקבלת ההחלטה המפורט בסעיף 3.2 לעיל, בהתאם לאמור בסעיף 267א(ב) לחוק החברות, קרי - רוב רגיל מכלל קולות בעלי המניות המשתתפים והמצביעים באסיפה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה: (1) במניין קולות הרוב באסיפה ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי שליטה 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; (2) סך קולות המתנגדים מקרב בעלי מניות האמורים בסעיף (1) לעיל, לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

#### 6. ציון זיקה של בעל מניות

בעל מניה המשתתף בהצבעה בהחלטה 3.2 שעל סדר היום, יסמן בחלק השני של כתב ההצבעה, במקום המיועד לכך, האם הינו בעל עניין, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי וכן האם הוא בעל שליטה בחברה או בעל עניין אישי בהחלטה ויתאר את מהות העניין האישי, ככל שקיים.

**יובהר כי מי שלא סימן כאמור או לא תיאר את מהות העניין האישי או מאפיין אחר כאמור לא תבוא הצבעתו במניין.**

#### 7. תוקף כתב ההצבעה

7.1. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי בעל מניות שלזכותו רשומות מניות אצל חבר בורסה ואותן מניות נכללות בין המניות הרשומות במרשם בעלי המניות על שם החברה לרישומים ("בעל מניות לא רשום"), רק אם צורף לו אישור בעלות או אם נשלח לחברה אישור בעלות באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, כהגדרתה בתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), התשס"ו-2005 ("מערכת ההצבעה האלקטרונית").

7.2. לכתב ההצבעה יהיה תוקף לגבי מי שרשום כבעל מניות במרשם בעלי המניות של החברה ("בעל מניות רשום"), רק אם צורף לו צילום תעודת זהות, דרכון או תעודת התאגדות.

7.3. על בעל מניות המעוניין להצביע באמצעות כתב הצבעה זה, להמציא את כתב ההצבעה והמסמכים הרלוונטיים כאמור למשרדי הרצוג, פוקס, נאמן עורכי דין במען המפורט להלן, לא יאוחר מארבע (4) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות לא רשום, ולא יאוחר משש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, ככל שמדובר בבעל מניות רשום. לעניין זה "מועד ההמצאה" הינו המועד שבו הגיעו כתב ההצבעה והמסמכים המצורפים למשרדי החברה.

7.4. כתב ההצבעה שלא יומצא בהתאם לאמור יהא חסר תוקף.

#### 8. הצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית

8.1. בעל מניות לא רשום רשאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית, החל ממועד קבלת אישור מאת מערכת ההצבעה האלקטרונית על קבלה תקינה של רשימת הזכאים להצביע במערכת ההצבעה האלקטרונית ועד שש (6) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד יום 8 במאי, 2022, בשעה 08:00 CET ("מועד נעילת המערכת").

8.2. ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית תהיה ניתנת לשינוי או לביטול עד למועד נעילת המערכת ולא יהיה ניתן לשנותה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית לאחר מועד זה. יצוין כי

בהתאם לסעיף 83(ד) לחוק החברות, במידה ובעל מניות הצביע ביותר מדרך אחת, תימנה הצבעתו המאוחרת. החברה אינה מאפשרת הצבעה באמצעות האינטרנט שלא באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית.

**9. מען למסירת כתבי הצבעה והודעות עמדה**

משרד הרצוג, פוקס, נאמן עורכי דין, שכתובתו רחוב יצחק שדה 6, מגדל הרצוג, תל אביב, ישראל.

**10. המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה והמועד האחרון להמצאת תגובת הדירקטוריון להודעות העמדה**

המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה לחברה יהיה עד עשרה (10) ימים לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, קרי עד יום 28 באפריל, 2022. דירקטוריון החברה רשאי להמציא תגובתו להודעות עמדה לא יאוחר מיום 3 במאי, 2022.

**11. כתובת אתר ההפצה של אתר רשות ניירות ערך ואתר האינטרנט של הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ, שמצויים בהם כתבי הצבעה והודעות העמדה**

כתובות האתרים של רשות ניירות ערך והבורסה, שבהם ניתן למצוא את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה הינם כדלקמן: אתר ההפצה של רשות ניירות ערך: [www.magana.isa.gov.il](http://www.magana.isa.gov.il) ואתר הבורסה: [www.maya.tase.co.il](http://www.maya.tase.co.il)

**12. קבלת אישורי הבעלות, כתבי ההצבעה והודעות עמדה**

12.1. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל את אישור הבעלות בסניף של חבר הבורסה או במשלוח בדואר, אם ביקש זאת. בקשה לעניין זה תינתן מראש לחשבון ניירות ערך מסוים.

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

12.3. בעל מניות לא רשום זכאי לקבל בדואר אלקטרוני, בלא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה והודעות העמדה באתר ההפצה, מאת חבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק במניותיו, אלא אם כן הודיע לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת תשלום; הודעתו לעניין כתבי ההצבעה תחול גם לעניין קבלת הודעות עמדה.

12.4. בעל מניות אחד או יותר, אשר במועד הקובע, מחזיק מניות בשיעור המהווה חמישה אחוזים (5%) או יותר מסך כל זכויות ההצבעה, וכן מי שמחזיק בשיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה, כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, זכאי בעצמו או באמצעות שלוח מטעמו, לאחר כינוס האסיפה הכללית, לעיין בכתבי ההצבעה וברישומי ההצבעה באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית שהגיעו לחברה, במשרדה הרשום של החברה, בשעות העבודה המקובלות.

12.5. כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) הינה 388,128 מניות רגילות של החברה. כמות המניות המהוות חמישה אחוזים (5%) מסך כל זכויות ההצבעה בחברה (שלא בדילול מלא) שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה הינה 144,479 מניות רגילות של החברה.

**13. שינויים בסדר היום, ופרסום הודעות עמדה**

ייתכן כי לאחר פרסום כתב ההצבעה יהיו שינויים בסדר היום של האסיפה הכללית, לרבות הוספת נושא לסדר היום, וכן עשויות להתפרסם הודעות עמדה. ניתן יהיה לעיין בסדר היום העדכני ובהודעות עמדה שהתפרסמו בדיווחי החברה שבאתר ההפצה.

**14. המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן**

ככל שתתבקש הוספת נושא לסדר היום של האסיפה הכללית, המועד האחרון שבו תפרסם החברה כתב הצבעה מתוקן יהיה ביום 13 באפריל, 2022, בכפוף לדין ההולנדי החל.

**15. ביטול כתב ההצבעה**

בעל מניות רשאי, עד עשרים וארבע (24) שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, לפנות למשרדה הרשום של החברה, ולאחר שיוכיח את זהותו להנחת דעתו של מזכיר החברה, או עובד אחר שימונה לעניין זה, למשוך את כתב ההצבעה ואישור הבעלות שלו.

**בעל מניות יציין את אופן הצבעתו לגבי כל נושא שעל סדר היום ושלגביו ניתן להצביע באמצעות כתב הצבעה זה בחלקו השני של כתב ההצבעה.**



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

**כתב הצבעה לפי תקנות החברות (הצבעה בכתב והודעות עמדה), תשס"ו-2005 ("התקנות")**

**חלק שני**

**שם החברה** : בראק קפיטל פרופרטיז אן.וי.

**מען (למסירה ולמשלוח כתבי הצבעה)** : משרד הרצוג, פוקס, נאמן עורכי דין, שכתובתו רחוב יצחק שדה 6, מגדל

הרצוג, תל אביב, ישראל.

**מספר החברה** : 34250659

**מועד האסיפה** : 8 במאי, 2022 בשעה 14:00 CEST

**סוג האסיפה** : מיוחדת

**המועד הקובע** : 6 באפריל, 2022

**פרטי בעל המניות**

1. שם בעל המניות : \_\_\_\_\_ 2. מספר זהות : \_\_\_\_\_

3. אם אין לבעל המניות תעודת זהות ישראלית	4. אם בעל המניות הוא תאגיד	5. בהצבעה באמצעות האינטרנט
מספר דרכון : _____	מספר תאגיד : _____	קוד הזיהוי : _____
המדינה שבה הוצא : _____	מדינת ההתאגדות : _____	קוד הבקרה : _____
בתוקף עד : _____	כמות ניירות הערך : _____	הפרט המזהה הנוסף : _____

**אופן ההצבעה**

**אנא סמן האם הינך בעל ענין<sup>1</sup>/נושא משרה בכירה<sup>2</sup>/משקיע מוסדי<sup>3</sup>/אף אחד מהם ו/או אחר**

בעל ענין	נושא משרה בכירה	משקיע מוסדי	אף אחד מהם/אחר
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*במידה והמצביע הצביע על-פי ייפוי כוח, יינתנו הפרטים האמורים לעיל גם בקשר למייפה הכוח

<sup>1</sup> כהגדרתו בסעיף 1 לחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968.

<sup>2</sup> כהגדרתו בסעיף 37(ד) לחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968.

<sup>3</sup> כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (השתתפות חברה מנהלת באסיפה כללית), תשס"ט – 2009, וכן מנהל קרן להשקעות משותפות בנאמנות כמשמעותו בחוק השקעות משותפות בנאמנות, התשנ"ד – 1994.

מס' הנושא שעל סדר היום	הנושא שעל סדר היום	אופן ההצבעה <sup>4</sup>				לעניין תיקון ואישור מדיניות התגמול של החברה (סעיף 267א(ב) לחוק החברות) – האם אתה בעל שליטה, בעל עניין, בעל עניין אישי באישור המינוי, נושא משרה בכירה או משקיע מוסדי <sup>5</sup>
		נמנע	נגד	בעד	לא	
3.1	מינוי דירקטורית (אשר אינה דירקטורית חיצונית) לדירקטוריון החברה - גבי Liselot Dalenoord					
3.2	תיקון ואישור מדיניות התגמול של החברה					

להלן פרטים בקשר עם היותי "בעל שליטה או בעל עניין אישי באישור ההחלטה:

---



---



---

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 ההתאגדות.

<sup>4</sup> אי סימון יחשב כהימנעות מהצבעה.

<sup>5</sup> בעל מניות שלא ימלא טור זה או שיסמן "כן" ולא יפרט, הצבעתו לא תבוא במניין. אין צורך לפרט עניין אישי באישור המינוי שאינו כתוצאה מקשר עם בעל השליטה.

<sup>6</sup> אנה פרט.