



קרסו מוטורס בע"מ ("החברה")

1 באוקטובר 2024

לכבוד
הבורסה לניירות ערך בתל-אביב בע"מ
www.tase.co.il

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

הנדון: דוח מיידי בדבר אישור הצעה פרטית מהותית למנכ"ל החברה על ידי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה

בהמשך לדוח המיידי של החברה מיום 16 ביולי 2024¹, בדבר זימון אסיפה כללית של בעלי המניות של החברה (להלן: "האסיפה הכללית") שעל סדר יומה אישור הצעה פרטית של כתבי אופציה לא רשומים למסחר למר יצחק וייץ, מנכ"ל החברה (להלן: "ההצעה הפרטית" או "ההקצאה" ו-"וייץ", בהתאמה), אשר מהווה הצעת פרטית מהותית כמשמעותה בתקנות ניירות ערך (הצעה פרטית של ניירות ערך בחברה רשומה), התש"ס-2000 (להלן: "דוח זימון האסיפה"), ובהמשך לדיווח המיידי של החברה מיום 12 בספטמבר 2024 בדבר החלטת האסיפה הכללית מיום 12 בספטמבר 2024 שלא לאשר את ההצעה הפרטית, החברה מתכבדת להודיע כי ביום 1 באוקטובר 2024 החליטו ועדת התגמול (בהמשך לשיבתה מיום 22 בספטמבר 2024) ודירקטוריון החברה לאשר את ההצעה הפרטית, על אף התנגדות האסיפה הכללית, בהתאם להוראות סעיפים 272(1)(ג) ו-272(ג)(3) לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), על יסוד נימוקים מפורטים, לאחר שדנו מחדש בהצעה הפרטית ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.

על פי ההצעה הפרטית, כתבי האופציה שיוקצו לוייץ יוקצו על פי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים שפרסמה החברה ביום 16 ביולי 2024² (להלן: "המתאר"), בהתאם לתקנות ניירות ערך (פרטי מתאר הצעת ניירות ערך לעובדים), התש"ס-2000, אשר במסגרתו הוצעו כתבי אופציה (סדרה ח') (להלן: "כתבי האופציה") למספר עובדים ו/או מנהלים בחברה ו/או בחברות בנות של החברה, עליהם נמנה וייץ, באותם תנאים.³

המידע הנכלל בדוח זימון האסיפה ובמתאר מובא בדוח זה בדרך של הפניה.

למונחים שלא הוגדרו במפורש בדיווח מיידי זה תינתן המשמעות שניתנה להם בדוח זימון האסיפה.

¹ כפי שתוקן בדיווחים מיידיים מהימים 19 באוגוסט 2024 ו-3 בספטמבר 2024 (מספרי אסמכתא: 2024-01-090178 ו-2024-01-600538, בהתאמה).

² כפי שתוקן בדיווח מיידי מיום 19 באוגוסט 2024 (מספר אסמכתא: 2024-01-090145).

³ ביחס לעובדים שאינם המנכ"ל, כתבי האופציה הוקצו בפועל ביום 22 באוגוסט 2024, כמפורט בדיווח המיידי של החברה מיום 22 באוגוסט 2024 (מס' אסמכתא: 2024-01-092743).

להלן תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור ההצעה הפרטית:

- א. בהתאם להוראות סעיפים 272(1ג)(1)ג) ו-272(ג)3) לחוק החברות, קיימו ועדת התגמול ודירקטוריון החברה דיון באישור ההצעה הפרטית וביססו את החלטתם על הנימוקים המפורטים להלן, לאחר שדנו מחדש בהצעה הפרטית ובחנו בדיון כאמור, בין השאר, את התנגדות האסיפה הכללית.
- ב. ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי תנאי התגמול ההוני למנכ"ל הינם סבירים והוגנים בהתחשב בהיקף פעילות החברה, גודלה ואופייה, מצבה הכספי, יעדיה והאתגרים הניצבים בפניה, מורכבות תפקידיו של המנכ"ל ותנאי העסקתו הכוללים. עלות התגמול ההוני למנכ"ל הינה סבירה והוגנת, הולמת את תפקידיו, את ניסיונו, את אחריותו הכוללת לכל מגוון תחומי פעילותה על מורכבותם וכן את תרומתו הייחודית והמכרעת להצלחתה של החברה ולהובלת פיתוח עסקיה ותכניותיה העתידיות.
- ג. ועדת התגמול והדירקטוריון בחנו את תנאי ההצעה הפרטית בשים לב לשיקולים של טובת החברה בלבד, אשר באה לפני טובתם האישית כדירקטורים בחברה. לעניין זה, הדירקטורים החיצוניים בחברה, אשר מינויים מחדש מותנה בתמיכה של בעלי המניות מקרב הציבור (ובכלל זאת הגופים המוסדיים שהתנגדו להצעה הפרטית), השתכעו כי החלטתם לאשר את ההצעה הפרטית, על אף התנגדותם של המשקיעים המוסדיים באסיפה הכללית, הינה לטובת החברה וזאת לאחר בחינת נסיבותיה הייחודיות של החברה.
- ד. לידיעת חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה הובאו תוצאות האסיפה הכללית, וכן הובא לידיעתם כי משיחות שקיימה החברה עם גופים המייעצים למשקיעים מוסדיים המחזיקים במניות החברה, עודכנה החברה כי התנגדותם מבוססת על מדיניות הגופים המוסדיים הכוללת שיקולי רוחב, מבלי ששקלו שיקולים ייחודיים לחברה. בנוסף, חברי הוועדה והדירקטוריון התרשמו כי לא ניתן משקל מתאים לנסיבותיה הספציפיות של החברה, לרבות מידת תרומתו ועשייתו של וייץ בחברה, רצון החברה לשמר את וייץ בתפקיד מנכ"ל החברה, השוואת תנאי התגמול ההוני למנכ"ל לעומת יתר העובדים שנכללו במתאר, והשלכות אי אישור התגמול ההוני למנכ"ל על יחסי העבודה בחברה. כמו כן, הובא לידיעת חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי התנגדות חלק מן הגופים הנ"ל אינה מיוחסת להצעה הפרטית גופה ולהיקפה, אלא לעובדה כי המענק המשתנה של וייץ, המבוסס על רווחיות החברה (במנותק מן ההצעה הפרטית), אינו מוגבל בתקרה, כפי שצוין בדוח זימון האסיפה.⁴ להווי ידוע, כי בשל הרווחיות הגבוהה בענף הרכב, ככלל, התגמולים למנהלים בכירים בחברות הפועלות בענף הרכב בישראל גבוהים בצורה משמעותית מהתגמולים לנושאי משרה בחברות ציבוריות. ואולם, ישנה הלימה בין המענק המשתנה של וייץ לבין רווחיותה של החברה. לעניין זה, יצוין כי התגמול המשתנה של וייץ נובע מהתקשרות החברה עם וייץ בהסכם העסקה מחודש יוני 2005 אשר עודכן בחודש מאי 2011, ערב

⁴ לפרטים בדבר נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לחריגת התגמול המשתנה של המנכ"ל ממדיניות התגמול, ראה סעיף 1.4.1 לדוח זימון האסיפה לאישור מדיניות התגמול.

הנפקת מניות החברה בבורסה, זאת לפני כניסתו לתוקף של תיקון 20 לחוק החברות ולפני אימוצה לראשונה של מדיניות תגמול לחברה.

ה. בשים לב לאמור לעיל, העלות השנתית של התגמול ההוני למנכ"ל תואמת את מדיניות התגמול, הן מבחינת סכומה והן מבחינת היחס שבין סך רכיבי התגמול המשתנה לסך הרכיבים הקבועים בתגמול המנכ"ל⁵. מבנה התגמול ההוני למנכ"ל מבוסס על מדיניות התגמול של החברה, כפי שאושרה על ידי האסיפה הכללית של בעלי מניות החברה ביום 27 במרץ 2023 (להלן: "מדיניות התגמול")⁶, אשר נבחנה ביחס לתנאי ההעסקה של בעלי תפקידים מקבילים בהתבסס על מדגם השוואתי ביחס לתגמול נושאי משרה בחברות ציבוריות הדומות לחברה במספר מאפיינים כגון אופי פעילות, מחזור העסקים, מספר עובדים וכדומה.

ו. ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי בהינתן האתגרים שעומדים בפני החברה, התגמול ההוני למנכ"ל, אשר ניתן במסגרת הצעה נרחבת של כתבי אופציה לא סחירים לעובדים של החברה ושל חברות בנות שלה על פי המתאר, ובהינתן מועדי ההבשלה שאינם מיידיים הפרוסים על פני ארבע שנים, הינו סביר והוגן בנסיבות העניין והינו לטובת החברה, וכי יש בכך כדי ליתן למנכ"ל כלים לפעול לשם השגת יעדי החברה והשאת רווחיה בשנים הקרובות, תוך שיתוף עובדי החברה והחברות הבנות שלה בהון החברה, כגמול על פעילותם ותרומתם לחברה, בהווה ובמטרה ליצור להם תמריץ לפעול להשאת רווחיה של החברה ולשתפם בהצלחתה ובהישגיה בעתיד.

ז. מבנה התגמול ההוני למנכ"ל תואם את המטרות שפורטו במדיניות התגמול ומביא לידי ביטוי, בין היתר, את מאפייני החברה, תחזיותיה העסקיות, היעדים והאסטרטגיה של החברה.

ח. מחיר המימוש של כתבי האופציה נקבע על ידי ועדת התגמול והדירקטוריון, במסגרת תנאי כתבי האופציה המוצעים לעובדים במסגרת המתאר, והינו תואם את הוראות מדיניות התגמול של החברה ביחס לקביעת מחיר מימוש בתגמול הוני. מחיר המימוש נקבע על בסיס מחיר המניה הממוצע בבורסה במהלך שלושים ימי המסחר שקדמו למועד אישור דירקטוריון החברה לראשונה את תנאי כתבי האופציה (להלן: "מועד אישור ההצעה הפרטית")⁷. בישיבות ועדת התגמול והדירקטוריון מהימים 22 בספטמבר 2024 ו-1 באוקטובר 2024 (בהתאמה) סברו חברי ועדת התגמול והדירקטוריון כי אין בשינוי בשער המניה שחל ממועד אישור ההצעה הפרטית ועד למועד כינוס האסיפה הכללית כדי לגרוע מתקינות ההליך שבוצע או כדי להצריך שינוי בהחלטתם המקורית (בדיעבד), וזאת בשים לב לכך שביום 11 ביולי 2024⁸, שלושה ימי מסחר טרם אישור ההצעה הפרטית, היה שער מניית החברה בבורסה הגבוה ביותר בתקופה של כשנה שקדמה למועד ההחלטה, ובשים

⁵ הנתונים נבחנו על בסיס שכרו החודשי של המנכ"ל בשנת 2024.

⁶ לפרטים אודות מדיניות התגמול של החברה ראה נספח א' לדיווח המידי של החברה מיום 26 במרץ 2023, מספר אסמכתא 2023-01-031233 (לעיל ולהלן: "דוח זימון האסיפה לאישור מדיניות התגמול"), אשר המידע האמור בו מובא בדוח זה בדרך של הפניה.

⁷ שעמד על 18.21 ש"ח.

⁸ באותו המועד, ישיבת הדירקטוריון שבה אושרה ההצעה הפרטית כבר היתה קבועה.

לב לכך שההצעה הפרטית הינה חלק מהצעת ניירות ערך של החברה למעל 80 עובדים, מנהלים בחברה ובחברות בנות של החברה, עליהם נמנה וייץ, כאשר כתבי האופציה מוצעים לכולם בתנאים זהים (מחיר מימוש, תקופת מימוש, תנאי הבשלה, התאמות וכיו"ב).

ט. בהינתן ביצוע ההקצאה למנכ"ל וכן ביצוע ההקצאה לעובדים על פי המתאר, ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי אין בתגמול ההוני למנכ"ל בכדי להשפיע על יחסי העבודה בחברה, וכי דווקא העדר אישור התגמול ההוני למנכ"ל עלול להשפיע על יחסי העבודה בחברה ולפגוע בטובתה.

י. חברי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה סבורים כי טובת החברה הינה לשמר את וייץ, שהינו מנהל מהדרגה הראשונה במשק, אשר הוביל את החברה להצלחות רבות, בתפקיד מנכ"ל החברה, וליתן לו את מלוא התמריצים להצלחת החברה לטובת כלל בעלי מניותיה, וזאת בין היתר על ידי הכללתו בהצעה הפרטית, ביחד ובמקביל להקצאות הפרטיות לעובדים על פי המתאר (שבוצעו זה מכבר). מבין הצלחותיה של החברה בהובלתו של וייץ, ניתן למנות את אלה: הנפקה לראשונה של מניות החברה למסחר בבורסה בשנת 2011; צמיחה בפעילות החברה, מיבואן של שני מותגי רכב לקבוצת רכב מובילה בישראל עם מספר מותגי רכב בינלאומיים מובילים, עם פעילות ליסינג השניה בגודלה בישראל, פעילות צמ"ח, חברת מימון, ועוד; שיפור ניכר ברווחיות החברה, אשר מאז הנפקתה בבורסה ועד היום הסתכמה בכ-2.38 מיליארדי ש"ח, וחילקה לבעלי מניותיה דיבידנדים בהיקף של כ-1.85 מיליארדי ש"ח. לעניין זה, העובדה כי היותו של וייץ מנכ"ל שכיר (צד ג') שאינו נמנה על בעלי השליטה החברה, מאיינת כל חשש לניגוד עניינים בין בעלי המניות השונים בחברה, כאשר יודגש שלדירקטורים אשר נמנים על בעלי השליטה בחברה אין עניין אישי בתגמול למנכ"ל החברה, למעט עניין אישי הנובע מעצם החזקתם במניות בחברה, וזאת בדומה לכלל בעלי מניות החברה.

יא. לאור מכלול השיקולים שתוארו לעיל, ועדת התגמול והדירקטוריון סבורים כי טובת החברה גוברת על מדיניות הגופים המוסדיים הכוללת שיקולי רוחב שאינם בוחנים את מידת ההתאמה של התגמול ההוני לחברה ואינם מביאים בחשבון את נסיבותיה הספציפיות של החברה ואת מבנה התגמול של המנכ"ל, ובהתבסס על הנתונים שהוצגו בפניהם, ולאחר שדנו בהצעה הפרטית ושקלו ובחנו את התנגדות האסיפה הכללית ונימוקי ההתנגדות (ככל שאלה הובאו לידיעתם), החליטו כי בנסיבות העניין, התגמול ההוני למנכ"ל הינו סביר והוגן, וכי הוא משרת את טובתה של החברה ובעלי מניותיה בשנים הקרובות, ולפיכך, התקיימו הנסיבות המיוחדות המצדיקות את אישור ההצעה הפרטית, על אף התנגדות האסיפה הכללית.

בכבוד רב,

קרוסו מוטורס בע"מ

נחתם על ידי:

דרור שילה סמנכ"ל הכספים

עו"ד ניר פרבר יועמ"ש ומזכיר החברה