



טוגדר פארמה בע"מ (להלן: "החברה")

18 ביוני 2020

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

לכבוד
רשות ניירות ערך
www.isa.gov.il

ג.א.ג.

הנדון: דוח מיידי בדבר כינוס אסיפה כללית מיוחדת של החברה

בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999 (להלן: "חוק החברות"), לתקנות החברות (הודעה ומודעה על אסיפה כללית ואסיפת סוג בחברה ציבורית), התש"ס-2000 (להלן: "תקנות הודעה ומודעה"), לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970 (להלן: "תקנות הדוחות") ולתקנות החברות (הצבעה בכתב והודעת עמדה), התשס"ו-2005, ניתנת בזאת הודעה בדבר זימון אסיפה כללית מיוחדת של בעלי המניות בחברה, אשר תתכנס ביום א' ה- 26 ביולי, 2020, בשעה 15:00 במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב (להלן: "האסיפה"), לשם קבלת ההחלטה בנושא שעל סדר היום, כמפורט להלן:

1. הנושא על סדר יומה של האסיפה:

אישור מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה. לפרטים נוספים ראו סעיף 2.1 להלן. מדיניות התגמול המוצעת מצ"ב כנספת א'.

נוסח ההחלטה: "לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה לשלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה".

2. פרטים נוספים בקשר עם ההחלטות המוצעות על סדר היום

2.1 אישור מדיניות תגמול כאמור בסעיף 1.1 לעיל

2.1.1 רקע כללי

ביום 12 בדצמבר 2012, נכנס לתוקפו חוק החברות (תיקון 20), התשע"ג-2012 (להלן: "תיקון 20") המסדיר את החובה לאמץ מדיניות תגמול לנושאי משרה בחברות ציבוריות. בהתאם לקבוע בתיקון 20, על חברה ציבורית לקבוע מדיניות לעניין תנאי כהונה והעסקה של נושאי משרה, אשר תובא לאישור לפחות אחת לשלוש שנים, וזאת לפי סעיפים 267א ו-267ב לחוק החברות.

ביום 25 במאי 2020 המליצה ועדת התגמול פה אחד לדירקטוריון החברה, לאחר שבחנה את הנתונים שהובאו בפניה ושקלה את השיקולים המתחייבים על פי חוק החברות, לאשר מדיניות תגמול לנושאי המשרה בחברה, וביום 18 ביוני, 2020 אישר דירקטוריון החברה פה אחד את המדיניות כאמור, בנוסח המצ"ב כנספת א' לדוח זה אשר תהיה בתוקף למשך תקופה של שלוש שנים החל ממועד אישור האסיפה (לעיל ולהלן: "מדיניות התגמול").

2.1.2. מדיניות התגמול תחול על תנאי התגמול של כל נושאי המשרה בחברה, לרבות הדירקטורים בחברה.

2.1.3. בישיבת ועדת התגמול שהתקיימה ביום 25 במאי 2020 בה אושרה מדיניות התגמול, השתתפו חברי הוועדה: ה"ה הדר רון, עירית בן עמי ומיכל מרום בריקמן.

בישיבת הדירקטוריון שהתקיימה ביום 18 ביוני 2020 בה אושרה מדיניות התגמול השתתפו חברי הדירקטוריון: ה"ה יוחנן דנינו, ניסים ברכה, גיא עטיה, ניר סוסינסקי, מיכל מרום בריקמן, הדר רון ועירית בן עמי.

יצוין כי לכל הדירקטורים עניין אישי באישור מדיניות התגמול, משום שהיא מתייחסת, בין היתר, לתנאי כהונתם כדירקטורים בחברה, ועל כן כל הדירקטורים כמפורט לעיל נכחו בישיבות כאמור.

ההחלטה לאמץ את מדיניות התגמול התקבלה פה אחד הן בועדת התגמול והן בדירקטוריון.

2.1.4. השיקולים שהנחו את ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאימוץ מדיניות התגמול הינם, בין היתר:

א. בחינת צרכי החברה, תוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס, לשמר ולטפח מנהלים ראויים.

ב. בחינת האינטרס של כלל בעלי המניות של החברה, ביניהם בעלי מניות מן הציבור אשר אינם בעלי שליטה בחברה, וכן את הצורך ליצור מסגרת תגמול אשר תתגמל את נושאי המשרה בצורה מיידית וראויה.

ג. קידום מטרות החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח, דהיינו, התגמול ובכלל זה הרכיב המשתנה, במידה וינתן, יוענק ככל הניתן, בהתאם לעמידה ביעדי החברה כפי שיוגדרו מעת לעת בידי הדירקטוריון.

ד. יצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה. מדיניות התגמול מגדירה מבנה תגמול אשר מטרתו לתמרץ את נושאי המשרה לפעול להשגת יעדים אשר יקדמו את מטרות החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח ובכלל זה את היחס הראוי של הרכיבים המשתנים מסך חבילת התגמול, על מנת להגן על החברה מפני לקיחת סיכונים מיותרים על ידי נושאי משרה בכירים תוך מתן דגש לאיזון הצורך בשימור לטווח ארוך של נושאי משרה איכותיים המכהנים בתפקידים בכירים בחברה. מדיניות התגמול משקפת גם את התייחסות החברה לעובדת היותו של נושא המשרה בעל תמריצים נוספים (כגון בעל שליטה בחברה) וזאת לצורך הגדרת היחס הראוי בין הרכיבים השונים. לפיכך ייתכן שמדיניות התגמול תיקבע מדרגות שכר ו/או תגמול משתנה בהתאם למעמדו של נושא המשרה כבעל שליטה, וזאת בנוסף למדרוג השכר והתגמול המשתנה בהתאם לתפקיד, וותק והאחריות המוטלת על נושא המשרה.

ה. מדיניות התגמול נבחנה תוך ראיית גודל החברה, אופי פעילותה והשוק בו היא פועלת.

ו. בחינת אטרקטיביות תנאי התגמול המוענקים לנושאי משרה בחברה, הן לאלה המכהנים בתפקידם והן לאלה העשויים להיות מועמדים לתפקידים בכירים בחברה, והכל בהתחשב בתנאים המקובלים בחברות הנחשבות כברות השוואה לחברה.

ז. היחס בין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברה לבין תנאי התגמול של נושאי משרה בחברות ברות השוואה.

ח. תנאי השכר הקיימים של נושאי המשרה בחברה ומידע בדבר היקף המשרה שכל אחד מנושאי המשרה ממלא בחברה.

ט. היחס בין המרכיבים המשתנים לרכיבים הקבועים בתנאי התגמול של נושאי המשרה בחברה.

2.1.5. תמצית נימוקי ועדת התגמול ודירקטוריון החברה לאישור מדיניות התגמול:

א. מדיניות התגמול מעניקה לחברי ועדת התגמול ולדירקטוריון החברה מתחם שיקול דעת סביר בבואם לקבוע את תנאי התגמול של נושאי המשרה.

ב. מדיניות התגמול גובשה בשים לב להוראות תיקון 20 ולאור ההתפתחויות שחלו בחקיקה. מדיניות התגמול יוצרת מסגרת ברורה לאופן קביעת התגמול של נושאי המשרה בחברה, באופן העולה בקנה אחד עם הוראות הדין.

ג. מדיניות התגמול גובשה מתוך מתן תשומת לב לצורך של החברה לשמור על גמישות ויכולת לגייס, לשמר לתקופות זמן ממושכות ולטפח עובדים ומנהלים ראויים.

ד. מדיניות התגמול נועדה לסייע בקידום מטרות החברה ומדיניותה בראיה ארוכת טווח. בהתאם, מדיניות התגמול מקנה לאורגנים הרלוונטיים בחברה כלים ניהוליים שיאפשרו לשמר, לגייס ולתמרץ נושאי משרה מוכשרים ומיומנים, בעלי יכולת להוביל את החברה להצלחה עסקית ארוכת טווח, להשגת מטרות החברה ולקידום עסקיה, והכל בהתחשב במצבה הכספי, בתוצאותיה הפיננסיות, בגודלה, באופייה, מאפייני ומורכבות פעילותה.

ה. מדיניות התגמול מאפשרת, בין היתר, להתאים את היקף התגמול שיינתן לנושא משרה למאפייני התפקיד ולמאפייניו האישיים, לרבות השכלתו, כישוריו, מומחיותו, ניסיונו המקצועי, הישגיו, תפקידו, תחומי אחריותו והסכמי שכר קודמים שנחתמו עימו.

- ו. מדיניות התגמול מגדירה את היחס הראוי בין התגמול הקבוע לתגמול המשתנה של נושאי המשרה, בהתאם לתפקידם. מדיניות התגמול משקפת את צרכי החברה ויצירת תמריצים ראויים לנושאי משרה בחברה.
- ז. עדכון החקיקה בנוגע לאפשרות להעניק מענק שנתי בשיקול דעת ללא קריטריונים מדידים מעיד כי עריכת מדיניות התגמול בנוגע לאופן קביעת המענק השנתי לו יהיה זכאי מנהל הכפוף במישרין למנכ"ל הינו סביר, הוגן וראוי בנסיבות העניין.
- ח. לאור הנימוקים כאמור לעיל, ועדת התגמול וחברי דירקטוריון החברה הינם בדיעה כי מדיניות התגמול הינה לטובת החברה, הינה בהתאם להוראות הדין והינה ראויה, הוגנת וסבירה.

3. הוראות בדבר ההצבעה באסיפה הכללית

- 3.1 פרטים בדבר שיעורי החזקות בעל השליטה בחברה
למיטב ידיעת החברה, נכון למועד דוח זה, ה"ה ניסים ברכה, ניר סוסינסקי וגיא עטיה (להלן: "בעלי השליטה") מחזיקים יחדיו בכ- 58.78% מהון המניות המונפק והנפרע של החברה.
- 3.2 המועד הקובע
המועד הקובע לעניין הזכאות להשתתפות והצבעה באסיפה הכללית, כאמור בסעיף 182 לחוק החברות, הינו 16 ביולי, 2020 ("המועד הקובע"), וזאת בכפוף להוכחת בעלותו במניה בהתאם לתקנות החברות (הוכחת בעלות במניה לצורך הצבעה באסיפה הכללית) התש"ס-2000.
- 3.3 המניין החוקי ואסיפה נדחית
בהתאם לתקנון החברה, מניין חוקי יתהווה בשעה שיהיו נוכחים, בעצמם או על ידי באי-כוחם, לפחות שני בעלי מניות, המחזיקים בלפחות עשרים וחמישה אחוזים (25%) מזכויות ההצבעה בחברה.
אם כעבור מחצית השעה מן המועד שנקבע לאסיפה לא יימצא המניין החוקי, היא תידחה מאליה לאותו יום בשבוע הבא, באותה שעה ובאותו מקום.
באסיפה שנדחתה כאמור, כל מספר של בעלי המניות הנוכחים בעצמם או על-ידי בא כוחם או באופן אחר שהחוק מאפשר, יהווה מניין חוקי.
- 3.4 הרוב הנדרש
3.4.1 בהתאם להוראות סעיף 267א(ב) לחוק החברות, הרוב הנדרש לאישור נושא 1.1 שעל סדר היום, הינו רוב רגיל מכלל בעלי המניות הנוכחים בהצבעה והמשתתפים בה, ובלבד שיתקיים אחד מאלה:
(1) במניין קולות הרוב באסיפה הכללית ייכללו רוב מכלל קולות בעלי המניות שאינם בעלי השליטה בחברה או בעלי עניין אישי באישור 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 המניות האמורים בפסקה (1) לא עלה על שיעור של שני אחוזים מכלל זכויות ההצבעה בחברה.

יובהר, כי בהתאם להוראות סעיף 267א(ג) לחוק החברות ולאור העובדה שהחברה אינה חברה נכדה ציבורית כהגדרתה בסעיף 267א(ג) לחוק החברות, דירקטוריון החברה רשאי לאשר את אימוץ מדיניות התגמול (נושא 1.1 שעל סדר היום) גם אם האסיפה הכללית התנגדה לאישורה, ובלבד שוועדת התגמול ולאחריה הדירקטוריון החליטו, על יסוד נימוקים מפורטים ולאחר שדנו מחדש במדיניות התגמול, כי אישור מדיניות התגמול, על אף התנגדות האסיפה הכללית, הוא לטובת החברה.

3.5. כתב הצבעה והודעות עמדה

3.5.1 בעל מניות רשאי להצביע באסיפה הכללית בעצמו, באמצעות מיופה כוח להצבעה, באמצעות כתב הצבעה או באמצעות מערכת הצבעה אלקטרונית כאמור בסעיף 3.6 להלן.

3.5.2 הצבעה באמצעות כתב הצבעה צריכה להתבצע בהתאם לכתב הצבעה אשר פורסם על ידי החברה ונמצא באתר ההפצה של הרשות לניירות ערך: www.magna.isa.gov.il (להלן: "אתר ההפצה") ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב בע"מ: www.maya.tase.co.il.

3.5.3 ההצבעה באמצעות כתב הצבעה תיעשה באמצעות חלקו השני של כתב ההצבעה כפי שפורסם באתר ההפצה כחלק מהדיווח המיידלי. בעל מניות רשאי לפנות ישירות לחברה ולקבל ממנה את נוסח כתב ההצבעה והודעות עמדה.

3.5.4 חבר בורסה ישלח בדואר אלקטרוני, ללא תמורה, קישורית לנוסח כתב ההצבעה וכתבי העמדה באתר ההפצה, לכל בעל מניות שאיננו רשום במרשם בעלי המניות ואשר מניותיו רשומות אצל אותו חבר בורסה, אלא אם כן הודיע בעל המניות לחבר הבורסה כי אין הוא מעוניין לקבל קישורית כאמור או שהודיע שהוא מעוניין לקבל כתבי הצבעה בדואר תמורת דמי משלוח בלבד.

3.5.5 את כתב ההצבעה והמסמכים שיש לצרף אליו כמפורט בכתב ההצבעה יש להמציא עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה אצל עו"ד ניר זוהר, במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב.

3.5.6 ככל ובעל מניות לא רשום מעוניין להצביע באמצעות מיופה כח, עליו להפקיד לפחות 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה יפוי כוח ואישור בעלות בצירוף צילום תעודת הזהות או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות (לפי העניין) של בעל המניות ושל מיופה הכוח, אצל עו"ד ניר זוהר, במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב.

3.5.7 בעל מניות שמניותיו רשומות אצל חבר בורסה זכאי לקבל את אישור הבעלות מחבר הבורסה שבאמצעותו הוא מחזיק את מניותיו, בסניף של חבר הבורסה או בדואר אל מענו תמורת דמי משלוח בלבד, אם ביקש זאת.

3.5.8 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות והמעוניין להצביע בכתב, יציין בכתב ההצבעה את אופן הצבעתו, יצרף אליו צילום תעודת הזהות או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות (לפי העניין) ויפקיד את המסמכים כאמור, עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, אצל עו"ד ניר זוהר במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב.

3.5.9 בעל מניות הרשום במרשם בעלי המניות והמעוניין להצביע באמצעות מיופה כוח, יפקיד את יפוי הכוח בצירוף צילום תעודת הזהות או צילום דרכונו או צילום תעודת ההתאגדות (לפי העניין) של בעל המניות ושל מיופה הכוח, עד 4 שעות לפני מועד כינוס האסיפה הכללית, אצל עו"ד ניר זוהר במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב.

3.5.10 המועד האחרון להמצאת הודעות עמדה של בעל מניות לחברה הינו עד 10 ימים לפני מועד האסיפה והמועד האחרון להמצאת הודעות עמדה מטעם החברה שתכלול את עמדת הדירקטוריון הינו עד 5 ימים לפני מועד האסיפה.

3.5.11 השיעור המהווה חמישה אחוזים מסך כל זכויות ההצבעה בחברה הינו **2,784,226** מניות רגילות של החברה. השיעור כאמור מתוך סך כל זכויות ההצבעה שאינן מוחזקות בידי בעל השליטה בחברה כהגדרתו בסעיף 268 לחוק החברות, הינו **1,147,707** מניות רגילות של החברה.

3.6 הצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני

בעל מניות לא רשום זכאי להצביע באמצעות מערכת ההצבעה האלקטרונית. ההצבעה באמצעות כתב הצבעה אלקטרוני תתאפשר החל מתום המועד הקובע ועד 6 שעות לפני מועד כינוס האסיפה (להלן: "מועד נעילת מערכת ההצבעה האלקטרונית"). את כתב ההצבעה יש להמציא לחברה עד למועד נעילת מערכת ההצבעה.

3.7 המועד האחרון להמצאת בקשה לכלול נושא בסדר היום

המועד האחרון להמצאת בקשה לחברה לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, לפי תקנה 5א לתקנות הודעה ומודעה, הינו עד שבעה ימים לאחר מועד זימון האסיפה, קרי עד ליום 25 ביוני, 2020 (כולל). ככל שיומצאו לחברה בקשות לכלול נושא בסדר היום של האסיפה, קיימת אפשרות שבעקבות זאת יתווספו נושאים לסדר היום. ניתן יהיה לעיין בסדר היום המעודכן ובהודעות העמדה שהתפרסמו (ככל שיתפרסמו) באתר ההפצה של רשות ניירות ערך ושל הבורסה (שכתובותיהם מפורטות בסעיף 3.5.2 לעיל). המועד האחרון שבו החברה תמציא כתב הצבעה מתוקן, אם תתבקש הוספת נושא לסדר היום הינו 2 ביולי, 2020 (כולל). אין בפרסום סדר היום המעודכן כאמור, ככל שיפורסם, כדי לשנות את המועד הקובע לאסיפה.

4. נציגי החברה לטיפול בדוח זה

נציגי החברה לטיפול בדוח זה הינו עו"ד ניר זוהר, הנמצא במשרדי פרל כהן צדק לצר ברץ, דרך בגין 121 קומה 53 תל אביב טלפון 03-3039000

ניתן לעיין בדיווח מיידי ובמסמכים הנזכרים בו, לאחר תיאום מראש עם הנציג לצורך דוח זה, חיים זלמן (מנהל הכספים של החברה) במשרדי החברה באזור תעשייה קידמת גליל (סמוך לצומת גולני) וכן באתרי ההפצה של רשות ניירות ערך: <http://www.magna.isa.gov.il> ושל הבורסה לניירות ערך בתל אביב: <http://maya.tase.co.il>.

בכבוד רב,

טוגדר פארמה בע"מ

באמצעות: ניסים ברכה, מנכ"ל ודירקטור

נספח א' - מדיניות התגמול המוצעת

