

Programy motywacyjne w Grupie MCI Management SA za rok 2012 dla Członków zarządu, Kluczowej Kadry Menadżerskiej i pozostałych pracowników/współpracowników

Dobre Zasady Przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w Grupie Kapitałowej MCI opartych na premiach gotówkowych.

Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych w Grupie Kapitałowej MCI zostały wystandaryzowane kilka lat temu i stanowią Dobre Praktyki Przyznawania Wynagrodzeń Premiowych w Grupie Kapitałowej zatwierdzone przez Zarząd i zaopiniowane przez Radę Nadzorczą Spółki.

Wynagrodzenia premiowe są przyznawane wyłącznie w odniesieniu do konkretnych transakcji i projektów, które przynoszą Spółce zysk, zwiększenie wartości aktywów pod zarządzaniem i budują wzrost wartości dla jej akcjonariuszy.

W Dobrych Praktykach Przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych określone są następujące zasady wypłacania wynagrodzeń dla zespołu zaangażowanego w określone aktywności Spółki:

1. Wynagrodzenia zmienne za Doprowadzenie do Wyjścia z Inwestycji (EXIT FEE/CARRY FEE)

Na premię za doprowadzenie do sprzedaży akcji lub udziałów spółki portfelowej MCI przeznaczane jest **5% zrealizowanego zysku z inwestycji**.

Zysk z inwestycji obliczany jest jako przychody ze sprzedaży inwestycji pomniejszone o koszty zakupu, utrzymania i sprzedaży inwestycji powiększane o 10% kosztu kapitału rocznie

2. Wynagrodzenie zmienne za pozyskiwanie kapitału (fundraising)

Dodatkowe wynagrodzenie za zwiększenie aktywów pod zarządzaniem Grupy Kapitałowej stanowi procent pozyskanych aktywów i premiuje niskie koszty pozyskania takiego finansowania.

3. Wynagrodzenia zmienne dotyczące określonych projektów

PROGRAMY MOTYWACYJNE OPARTE NA AKCJACH za rok 2012

1. Indywidualny program motywacyjny dla Prezesa Zarządu MCI Management SA za rok 2012

W dniu 28 czerwca 2013 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy MCI Management SA, podejmując stosowną uchwałę, wyraziło zgodę na realizację przez Spółkę programu motywacyjnego w drodze przyznania akcji dla Prezesa Zarządu Spółki Tomasza Czechowicza uchwalonego przez Radę Nadzorczą 8 kwietnia 2013 roku, którego zasady Rada Nadzorcza zaopiniowała pozytywnie w roku 2012.

W ramach programu Prezes Zarządu uzyskał możliwość objęcia maksymalnie 670 000 akcji Spółki posiadanych przez Spółkę i pochodzących z programu odkupu akcji własnych. Program motywacyjny oparty na akcjach został przyznany Prezesowi Zarządu w związku z jego rezygnacją z uczestnictwa w systemie wynagrodzeń gotówkowych zgodnego z **Dobrymi Zasadami Przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w Grupie Kapitałowej MCI**.

Uzyskanie prawa do nabycia akcji uzależnione zostało przez Radę Nadzorczą Spółki od realizacji następujących warunków:

1. Indywidualnej oceny realizacji priorytetów za rok 2012 przez Prezesa Zarządu Spółki o wartości co najmniej 75%;
2. Doprowadzenie przez Prezesa Zarządu Spółki do zaistnienia określonych zdarzeń, w tym sprzedaży inwestycji z zyskiem, zdarzeń fundraisingowych skutkujących pozyskaniem przez Spółkę kapitału na inwestycje i innych.

Wartość akcji przyznawanych w ramach tego Programu Motywacyjnego obliczana jest identycznie jak wartość wynagrodzeń zmiennych opartych na premiach gotówkowych określonych w Dobrych Praktykach Przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w Grupie Kapitałowej MCI opisanych powyżej.

Uprawnienie do liczby akcji przyznawanych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady przyznawania uprawnienia:

3. Dniem Ustalenia liczby akcji jest dzień ustalenia prawa do akcji przez Radę Nadzorczą
4. Liczba akcji przyznawana w Programie obliczana jest jako:

- (i) Wartość uprawnienia obliczana zgodnie z pkt 1 i 2 powyżej
- (ii) Cena jednej akcji ustalana jest jako średnia cena rynkowa jednej akcji Spółki na GPW (kurs giełdowy) w okresie miesiąca poprzedzającego przyznanie uprawnienia pomniejszona o 1 grosz
- (iii) Liczba akcji, do objęcia których osoba wymieniona w programie motywacyjnym jest uprawniona, stanowi iloraz wartości z punktu (i) oraz punktu (ii)

Akcje nieobjęte przez Prezesa Zarządu trafiają do wspólnej puli akcji, które mogą zostać przeznaczone na indywidualne programy motywacyjne dla przyszłych członków kluczowego personelu Spółki.

Koszty programu motywacyjnego opisanego powyżej poniesione zostaną przez Spółkę. W wypadku wykorzystania całkowitej ilości akcji przeznaczonych na program, koszty, jakie rozpozna Spółka z tego tytułu, będą równe wartości środków wydatkowanych na zakup tych akcji w roku 2010 i 2011 i wyniosą ok. 3 266 tys. zł. Zostaną ujęte w wyniku finansowym roku 2013 i przyszłych, w miarę przyznawania uprawnienia do akcji.

2. Program motywacyjny dla Członków Zarządu Magdaleny Paseckiej (Członka Zarządu i Dyrektora Finansowego) oraz Tomasza Czechowicza (Prezesa Zarządu)

W dniu 5 czerwca 2012 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy MCI Management SA uchwaliła program motywacyjny oparty na opcjach skierowany do wybranych członków zarządu (Osób Uprawnionych).

Celem wprowadzenia programu jest powiązanie wynagrodzeń kluczowej kadry z wartością Spółki i interesem akcjonariuszy, poprzez stworzenie mechanizmów motywujących kluczowych pracowników do działań zapewniających długoterminowy wzrost wartości Spółki. Ponadto z uwagi na brak przyznawania wynagrodzenia stałego Prezesowi Zarządu Spółki oraz indywidualne zadania Dyrektora Finansowego Spółki, które w dużej mierze nie podlegają premiowaniu w oparciu o Dobre Zasady Przyznawania Wynagrodzeń Zmiennych w Grupie Kapitałowej MCI, program motywacyjny ma za zadanie wzbogacić pakiety wynagrodzeń o element długoterminowy i stworzenie warunków do wynagradzania za ich wkład w budowanie wartości Spółki..

W ramach Programu Osoby Uprawnione mogą objąć do 400 000 akcji. Realizacja programu będzie rozłożona na 3 lata (2013 – 2015).

Warunkiem uzyskania uprawnienia do otrzymania warrantów jest pozostawanie w Zarządzie sSpółki do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy MCI Management SA za rok 2012.

Liczba warrantów przyznawanych Osobom Uprawnionym uzależniona jest od indywidualnej oceny procentowej realizacji priorytetów przez Osoby Uprawnione oraz od pozostawania w zarządzie Spółki do czasu WZA za dany rok.

Priorytety na rok 2012 zostały ustalone przez Radę Nadzorczą na początku 2012 roku.

W odniesieniu do Prezesa Zarządu Spółki priorytety dotyczyły głównie realizacji co najmniej jednego dużego sprzedaży spółki portfelowej (exitu) w 2012 roku o wartości co najmniej 100 mln zł i pozyskania nowych inwestycji na kwotę co najmniej 50 mln w roku 2012.

W odniesieniu do Dyrektora Finansowego priorytety dotyczyły głównie utrzymania budżetu kosztowego ustalonego na rok 2012 oraz uporządkowania struktury Grupy Kapitałowej MCI i realizacji dalszych kroków w ramach projektu wydzielenia działalności Private Equity Managers z MCI Management (spin off PEM).

Warranty są przyznawane przez Radę Nadzorczą Spółki w ciągu 14 dni od dnia, w którym odbyło się doroczne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki za rok 2012 (WZA odbyło się 28 czerwca 2013 rok).

Uczestnicy Programu, jako posiadacze Warrantów, będą mogli wykonać przysługujące im uprawnienie z Warrantów do objęcia Akcji w terminach określonych w programie motywacyjnym na lata 2013 – 2015.

Akcje będą obejmowane przez Uczestników Programu po cenie emisyjnej jednej Akcji („Cena Emisyjna Akcji”) ustalonej jako pomniejszona o 10% średnia arytmetyczna notowań giełdowych akcji Spółki z okresu sześciu pełnych miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy o warunkowym podwyższeniu kapitału zakładowego Spółki i o emisji Akcji (WZA odbyło się 5 czerwca 2012 roku).

Całkowity estymowany koszt programu opcyjnego wynosi 732 tys. zł i księgowany jest w rachunku wyników proporcjonalnie przez okres trwania programu. Do końca 1 kwartału 2013 roku rozpoznano 181 tys. zł kosztów z tego tytułu.