

Raport bieżący 15/2019

Temat: Stanowisko podmiotu dominującego dotyczące podstawowych założeń do Programu Motywacyjnego

PODSTAWA PRAWNA: Artykuł 17 ust. 1 Rozporządzenia MAR.

Zarząd spółki pod firmą Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) informuje, że w dniu 13 maja 2019 r. uzyskał wiedzę w zakresie treści uchwały przyjętej przez grupę akcjonariuszy Spółki należących do zawartego w dniu 26 listopada 2018 r. porozumienia dotyczącego prowadzenia zgodnej oraz trwałej polityki wobec Spółki (raport bieżący nr 54/2018), reprezentujących bezpośrednio łącznie ponad 33% ogólnej liczby w Spółce oraz posiadających wspólnie status podmiotu dominującego wobec Spółki (zwanymi dalej jako „Grupa G8”), zawierającej zalecenia dotyczące podstawowych założeń dla programu motywacyjnego opracowywanego w Spółce, o którym mowa w raporcie bieżącym Spółki nr 11/2019 z dnia 16 kwietnia 2019 r. („Program Motywacyjny”).

Grupa G8 sformułowała jednomyślnie następujące zalecenia odnoszące się do podstawowych założeń Programu Motywacyjnego:

- 1 największą wartością Spółki, od początku jej funkcjonowania, była i nadal jest wysoko wykwalifikowana, lojalna oraz doświadczona kadra kierownicza (dalej jako: „Kluczowy Personel”), dzięki której na przestrzeni ostatnich lat, Spółka zbudowała stabilną pozycję na rynku krajowym i zagranicznym, zapewniając sobie szanse rozwoju działalności w każdym obszarze;
- 2 mając na uwadze aktualną sytuację finansową Spółki oraz stojące przed nią w najbliższej przyszłości ambitne wyzwania rozwojowe związane z kontynuacją realizacji Strategii przyjętej uchwałą Zarządu w dniu 11 kwietnia 2017r. (raport bieżący 14/2017), a także dynamicznie zmieniające się niezwykle konkurencyjne otoczenie rynkowe, z perspektywy interesu Spółki zasadnym jest opracowanie oraz przyjęcie Programu Motywacyjnego, którego efektem byłoby wzmocnienie więzi pomiędzy Kluczowym Personelem a Spółką oraz stworzenie dodatkowego mechanizmu motywującego, który da możliwość partycypowania kadry w wypracowywanym jej wysiłkami wzroście rentowności i wartości fundamentalnej Spółki, poprzez dopuszczenie Kluczowego Personelu do udziału w akcjonariacie, co równocześnie pozytywnie wpłynie na wzmocnienie udziału managementu w strukturze właścicielskiej Spółki;
- 3 z uwagi na kluczowe cele Programu Motywacyjnego Grupa G8 wyraża oczekiwanie, że:
 - a) co najmniej 70% wszystkich akcji własnych Spółki przeznaczonych do realizacji Programu Motywacyjnego, zostanie zaoferowanych osobom niewchodzącym w skład Zarządu Spółki;
 - b) beneficjentami Programu Motywacyjnego powinni być starannie wytypowani pracownicy Spółki, którzy z uwagi na kompetencje oraz strategiczny charakter świadczeń realizowanych na rzecz Spółki, należą do grona osób wnoszących najistotniejszy wkład w budowanie długoterminowej wartości fundamentalnej Spółki i w jej rozwój, z zastrzeżeniem, że do

omawianego grona nie powinni zaliczać się wyłącznie pracownicy najwyższego szczebla menadżerskiego, lecz siatką motywacyjną powinny zostać objęte także kluczowe osoby zajmujące stanowiska kierownicze, we wszystkich obszarach działalności Spółki;

- 4 na potrzeby realizacji Programu Motywacyjnego, w całym okresie jego obowiązywania, powinny być przeznaczone zdematerializowane akcje własne Spółki w ilości nie większej niż dozwolona przepisami prawa (tj. maksymalnie do 20% aktualnego kapitału zakładowego Spółki), która to ilość powinna zostać zaproponowana w oparciu o wielowariantową analizę wszystkich parametrów, tak aby zapewnić realizację założeń Programu Motywacyjnego, zarówno na poziomie celów biznesowych, finansowych i kadrowych Spółki;
- 5 Programem Motywacyjnym powinien zostać objęty okres co najmniej kolejnych 5 (pięciu) lat obrotowych Spółki, zaś do każdego z nich należy przypisać precyzyjnie zdefiniowane cele, od których osiągnięcia zależeć będzie ostateczne uzyskanie przez beneficjentów Programu Motywacyjnego praw do konkretnej liczby akcji Spółki;
- 6 określając cele dla każdego roku realizacji Programu Motywacyjnego, należy mieć na uwadze w szczególności ich mobilizujące i lojalnościowe znaczenie dla Kluczowego Personelu, a także konieczność zapewnienia Spółce dynamicznego rozwoju w realnym do osiągnięcia wymiarze;
- 7 określając cele należy wystrzegać się rozwiązań, w ramach których osiągnięcie zakładanych rezultatów oraz wysiłki pracowników Spółki, mogą zostać w całości zniweczone przez czynniki zewnętrzne, niepodlegające bezpośrednim wpływom beneficjentów Programu Motywacyjnego;
- 8 dla osiągnięcia celów pokładanych w Programie Motywacyjnym zaleca się wypracowanie mechanizmów, stymulujących beneficjentów Programu Motywacyjnego do traktowania nabytych w ten sposób akcji Spółki, jako inwestycji długoterminowej; w zakresie rozwiązań dozwolonych prawem zasadnym wydaje się rozważenie wprowadzenia czasowego oraz częściowego ograniczenia rozporządzania akcjami nabytymi w ramach Programu Motywacyjnego, tak aby uchronić pozostałych inwestorów przed skumulowaną, istotną podażą tych papierów wartościowych na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

W przywołanym stanowisku Grupy G8 odnotowano także, iż sformułowane przez nią zalecenia oraz sugestie „*stanowią przyczynek do dyskusji wszystkich podmiotów zainteresowanych nad optymalnymi z perspektywy interesu Spółki zasadami funkcjonowania Programu Motywacyjnego oraz bazę dla dalszych prac koncepcyjnych Zarządu Spółki nad zasadami wdrożenia Programu Motywacyjnego*”.

Spółka zakwalifikowała wiadomość o stanowisku Grupy G8 jako informację poufną w rozumieniu art. 7 Rozporządzenia MAR z uwagi na status Grupy G8 jako podmiotu dominującego wobec Spółki oraz fakt, iż ostateczna treść Programu Motywacyjnego musi zostać zaaprobowana przez Walne Zgromadzenie Spółki.