



# PROGRAM OPCJI MENEDŻERSKICH

Prezentacja dla Akcjonariuszy

Warszawa, 4 czerwiec 2013 r.



**LUBELSKI WĘGIEL**  
**„BOGDANKA”**  
**SPÓŁKA AKCYJNA**

## Główne przesłanie prezentacji



- *LW Bogdanka jest i będzie w najbliższych latach spółką w intensywnej fazie wzrostu i zmian. Powodzenie wdrożenia nowoprzyjętej strategii w dużej mierze zależy od sprawności i zaangażowania kadry zarządzającej Spółką*
- *Program Opcji Menedżerskich (POM) stwarza osobom zarządzającym oraz kluczowym pracownikom możliwość udziału w sukcesach Spółki, co w konsekwencji doprowadzi do zwiększenia efektywności jej działania oraz **wzrostu wartości Spółki***

# Agenda



- 1.** Strategia i wartość Spółki vs program motywacyjny – wprowadzenie
- 2.** Kryteria i parametry programu motywacyjnego
- 3.** Wartość i harmonogram programu

# Agenda



## 1. Strategia i wartość Spółki vs program motywacyjny – wprowadzenie

---

## 2. Kryteria i parametry programu motywacyjnego

---

## 3. Wartość i harmonogram programu

---

# Wdrożenie nowej strategii LW Bogdanka będzie skutkowało znaczącym wzrostem wartości Spółki



Założenia strategii  
2013-2020

## Sprzedaż i wydobywanie:

Podwojenie tonażu  
pomiędzy 2011  
a 2018 rokiem do  
poziomu 12,0 mln  
ton

## Koszty wydobywania:

Realne zmniejszenie  
jednostkowego  
kosztu  
gotówkowego  
wydobywania o 15% do  
roku 2017

## Polityka dywidendy:

Wypłata w formie  
dywidendy 60%  
zysku netto

**Wzrost wartości Spółki**

# POM to instrument nakierowany na długoterminowy wzrost wartości spółki



Program motywacyjny – wprowadzenie

## Motywacja a „nagroda”

### Motywacja

**Program Opcji** – prawo do nagrody (np. Nabycia akcji/ udziałów) po spełnieniu określonych kryteriów

Przyznawane „**NA** PRZYSZŁOŚĆ”

### „Nagroda”

Płace

Premie

Akcje, udziały

Dodatki rzeczowe

Awans

Inne przywileje

Przyznawane „**ZA** PRZESZŁOŚĆ”

---

# Parametry i założenia POM LWB



1. Strategia i wartość Spółki vs program motywacyjny – wprowadzenie

---

**2. Kryteria i parametry programu motywacyjnego**

---

3. Wartość i harmonogram programu

---

# Podstawowe parametry i kryteria POM – na skróty



## Wielkość POM i beneficjenci

- Maksymalna liczba akcji to łącznie **4%** całkowitej **liczby akcji** Spółki w ciągu 5 lat
- Rzeczywiste mniejsze rozwodnienie ze względu na mechanizm bezgotówkowy
- Maksymalnie **50% dla Zarządu**

## Terminy

- Program jest **5 letni z coroczną oceną** spełnienia kryteriów warunkujących
  - Opcje nie mogą być wykonane przez **3 lata** od przyznania a po wykonaniu 50% warrantów buduje **portfel lojalnościowy**

## PROGRAM OPCJI MENEDŻERSKICH LWB S.A.

## Kryteria warunkujące

- Kryterium **ilościowe** o wadze 60%: wielkość wydobycia węgla handlowego netto
- Kryterium **ekonomiczne** o wadze 40%: wysokość jednostkowych kosztów gotówkowych wydobycia węgla

## Wartość i wpływ na wynik

- **59,8 mln PLN** (Black – Scholes) przy założeniu spełnienia wszystkich kryteriów warunkujących
- W latach 2013 i 2014 w księgach ujęte zostanie około 2/3 kosztów POM



# Parametry i założenia Programu Opcji Menedżerskich



## Podstawowe warunki

- Program uprawnia Uczestników do objęcia **akcji** nowej emisji w oparciu o wykonanie **opcji na warranty subskrypcyjne**
- Dwa **kryteria** warunkujące prawo wykonania opcji – **ilościowe** (wielkość wydobycia węgla handlowego netto) oraz **ekonomiczne** (wysokość jednostkowych kosztów gotówkowych wydobycia węgla)
- Opcje mogą zostać wykonane o ile zostanie spełnione co najmniej jedno z ww. kryteriów i w proporcji do przypisanych wag
- Wagi kryteriów: ilościowego – 60%, ekonomicznego – 40%
- **W momencie wdrożenia** programu RN przyzna Opcje w liczbie stanowiącej **81% ogólnej liczby Opcji**, w dwóch **równych częściach** przeznaczonych dla członków Zarządu Spółki oraz dla jej kluczowych pracowników, które Uczestnicy będą mogli zrealizować w trakcie trwania programu pod warunkiem spełnienia kryteriów warunkujących
- Pozostałe **19% ogólnej liczby Opcji (tzw. Rezerwa)**, RN będzie mogła przyznać w całości lub w części w każdym roku obowiązywania Programu według własnego uznania, z zastrzeżeniem, iż członkom Zarządu może zostać przyznane max. 50% ogólnej liczby Opcji
- **Cena wykonania opcji** stanowi średnią z notowań akcji Spółki z okresu **3 miesięcy** poprzedzających datę:
  - podjęcia przez WZA uchwały o warunkowym podwyższeniu kapitału zakładowego, pomniejszaną o wypłacane skumulowane dywidendy, począwszy od dywidendy za 2012 r. dla 81% ogólnej liczby Opcji
  - przyznania Opcji, pomniejszaną o wypłacane skumulowane dywidendy od dnia przyznania do dnia wykonania Opcji, dla pozostałych Opcji
- Połowa warrantów po wykonaniu opcji jest odkładana w **obowiązkowym portfelu lojalnościowym** z ograniczoną możliwością zamiany na akcje i sprzedaży

## Najważniejsze terminy

- Czas trwania programu **5 lat**
- Lata oceny: 2013, 2014, 2015, 2016 oraz 2017
- Rada Nadzorcza obowiązana będzie podjąć uchwałę stwierdzającą spełnienie (lub brak spełnienia) warunków wykonania opcji **na posiedzeniu opiniującym sprawozdanie finansowe** za poprzedni rok obrotowy począwszy od sprawozdania za rok 2013
- Okres **obowiązkowego utrzymywania Opcji** czyli czas pomiędzy dniem przyznania opcji a możliwością wykonania jej określany jest przez późniejszą z następujących dat: **upływu okresu 3 lat**, lub daty potwierdzenia przez RN spełnienia warunków uruchomienia programu opcji tj. **pierwsza konwersja możliwa w Q3/Q4 2016**
- Maksymalny **okres wykonania opcji wynosi 3 lata** liczone od momentu zakończenia okresu obowiązkowego utrzymywania Opcji
- Dodatkowo okres wykonania Opcji i konwersji na warranty przypada nie później niż 3 miesiące przed upływem 10 lat od daty podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały w sprawie warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego

# Parametry i założenia Programu Opcji Menedżerskich



## Podstawowe informacje o POM

### Beneficjenci / Skala programu

	Razem	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Opcje przyznane w momencie wdrożenia Programu</b>	<b>1 102 040</b>	<b>220 408</b>	<b>220 408</b>	<b>220 408</b>	<b>220 408</b>	<b>220 408</b>
Zarząd	551 020	110 204	110 204	110 204	110 204	110 204
Pracownicy	551 020	110 204	110 204	110 204	110 204	110 204
<b>Opcje z tzw. Rezerwy RN</b>	<b>258 500</b>	<b>51 700</b>	<b>51 700</b>	<b>51 700</b>	<b>51 700</b>	<b>51 700</b>
<i>W tym maksymalnie dla Zarządu</i>	<i>129 250</i>	<i>25 850</i>	<i>25 850</i>	<i>25 850</i>	<i>25 850</i>	<i>25 850</i>
<b>Suma</b>	<b>1 360 540</b>					
Obecna liczba akcji	34 013 590					
Udział akcji objętych programem	4,00%					

**Ze względu na zastosowany mechanizm bezgotówkowego rozliczania programu należy się spodziewać rozwodnienia akcjonariatu na zdecydowanie niższym poziomie**

- Maksymalna liczba akcji objętych programem to 0,8% całkowitej liczby akcji rocznie, przy czym łącznie 4% całkowitej liczby akcji z dnia przyjmowania uchwały w sprawie przyjęcia programu
- Członkom Zarządu może zostać przyznane maksymalnie 50% z ogólnej liczby opcji, pozostałe opcje mogą otrzymać uprawnieni pracownicy
- W momencie wdrożenia programu, każdemu członkowi Zarządu (innemu niż Prezes Zarządu) zostaną przyznane (imiennie) opcje odpowiadająca 9,00% całej puli. Prezes Zarządu otrzymuje o połowę więcej opcji niż Członek Zarządu. Tym samym Prezes otrzymuje 13,5% całej puli
- Przy założeniu spełnienia w każdym okresie rozliczeniowym kryteriów warunkujących prawo wykonania opcji, Zarząd w obecnym składzie osobowym otrzyma minimum 40,5% ogólnej liczby opcji
- Analogiczny przydział opcji jest w przypadku pozostałych uprawnionych pracowników
- Tym samym 81% ogólnej liczby opcji zostanie przyznane w momencie wdrożenia Programu, podczas gdy pozostałe 19% ogólnej liczby opcji (tzw. Rezerwa) jest w dyspozycji RN, z zastrzeżeniem, iż członkom Zarządu może zostać przyznana maksymalnie połowa z tychże opcji
- Modyfikacja kręgu osób uprawnionych, możliwa jest jedynie w zakresie dysponowania Rezerwą i będzie dokonywana - w odniesieniu do członków Zarządu – przez Radę Nadzorczą, a w przypadku zmian na kluczowych stanowiskach kierowniczych – przez Radę Nadzorczą na wniosek Zarządu
- Liczba osób uprawnionych ogółem w całym programie motywacyjnym nie powinna przekroczyć 50 osób

# Parametry i założenia Programu Opcji Menedżerskich – dodatkowe warunki charakteryzujące Program



## Mechanizm kumulacyjny

- W przypadku braku spełnienia jednego lub dwóch kryteriów uprawniających do wykonania Opcji za dany okres rozliczeniowy (T1), 50% liczby Opcji za ten okres, których nie będzie można wykonać z ww. powodów, będzie powiększać liczbę Opcji, które Osoba Uprawniona będzie mogła wykonać za kolejny okres rozliczeniowy (T2), W przypadku niezrealizowania kryteriów również w T2, zastosowanie miałby mechanizm kumulacyjny, w ramach którego łączna liczba opcji za następny okres zawiera nie tylko liczbę opcji przyznaną za dany rok lecz również 50% z okresów poprzednich (np. transza dla T3 zawierałaby 50% transzy T2 oraz 25% transzy T1)
- Wykorzystanie mechanizmu kumulacyjnego będzie możliwe pod warunkiem, że kryterium za np. okres T3 zostanie wykonane ponad poziom ustalony dla tego okresu, a zrealizowana nadwyżka zapewnia „odrobienie strat” z T2 i T1 (patrz przykłady na kolejnym slajdzie)
- W każdym przypadku stosuje się dodatkowo proporcje ustalone dla realizacji każdego z kryteriów (60%/40%), tzn. jeżeli zostanie zrealizowane tylko kryterium ilościowe wówczas Uczestnik będzie uprawniony do wykonania opcji stanowiącej 60% puli (np. 60% ze 100% za okres T3, 60% z 50% za okres T2 i 60% z 25% za okres T1)

## Obowiązek budowy portfela lojalnościowego

- Uczestnik programu nie może wykonać praw ze wszystkich warrantów subskrypcyjnych otrzymanych w wyniku wykonania opcji. Przy każdym wykonaniu opcji, połowę objętej puli warrantów musi przenieść do wydzielonego „portfela lojalnościowego” bez prawa ich zamiany na akcje do określonej poniżej daty
- Zamiana na akcje możliwa będzie nie później niż z upływem 10 lat od daty powzięcia przez WZA uchwały o warunkowym podwyższeniu kapitału zakładowego lub w momencie zakończenia zatrudnienia na stanowisku objętym programem, przy czym akcje objęte w wykonaniu praw z warrantu nie będą mogły być zbywane przez określony okres (lock – up). W tym przypadku również będzie miał zastosowanie mechanizm bezgotówkowy opisany na kolejnych slajdach
- Po zamianie warrantów z portfela lojalnościowego na akcje, Uczestnik będzie mógł zbywać akcje stopniowo przez okres dwóch lat

**Mechanizm kumulacyjny i portfel lojalnościowy są dodatkowymi gwarantami dbałości uczestników o ciągły wzrost wartości spółki – również w perspektywie dłuższej niż 5 lat**

# UZUPEŁNIENIE – Mechanizm kumulacyjny - przykłady



## Przykłady rozliczeń w ramach mechanizmu kumulacyjnego

### Kryterium ilościowe

- W odniesieniu do kryterium ilościowego prawo do wykonania opcji z wykorzystaniem mechanizmu kumulacyjnego będzie przysługiwało pod warunkiem, że kryterium za dany okres zostanie wykonane ponad poziom ustalony dla tego okresu, a zrealizowana nadwyżka, po jej zsumowaniu z wynikiem odpowiednio: (i) za okres bezpośrednio poprzedzający, (ii) kolejno za następne najbliższe poprzedzające okresy, jest w wysokości zapewniającej realizację kryterium za okresy poprzednie

### PRZYKŁAD

- Kryterium ilościowe za okres T1 zostało określone na poziomie 9 mln t, za okres T2 na poziomie 10 mln t, a za okres T3 na poziomie 11 mln t, wówczas:
- w przypadku realizacji wydobywania za okres T1 na poziomie 8,5 mln t, za okres T2 na poziomie 9,5 mln t, a za okres T3 na poziomie 12 mln t,
- Opcje będą mogły być wykonane, przy uwzględnieniu mechanizmu kumulacyjnego, ponieważ nadwyżka wydobywania za okres T3 wynosząca 1 mln t będzie pokrywała braki za okres bezpośrednio poprzedzający, tj. T2 (brak 0,5 mln t), a następnie za okres T3 (brak 0,5 mln t).

### Kryterium ekonomiczne

- W odniesieniu do kryterium jednostkowego kosztu gotówkowego prawo do wykonania opcji będzie mogło zostać wykonane pod warunkiem, że różnica pomiędzy nadwyżką zrealizowaną za dany okres (równą iloczynowi nadwyżki wobec wyznaczonego celu i ilości wydobytego węgla w danym okresie) oraz stratą (obliczaną jako iloczyn straty do celu i ilości wydobytego węgla w danym okresie) za okres bezpośrednio poprzedzający jest równa zero lub dodatnia

### PRZYKŁAD

- Jeżeli za okres T1 ustalono kryterium na poziomie 100 PLN/t, a zrealizowano 103 PLN/t, przy wydobywaniu 10,0 mln t, za okres T2 ustalono 98 PLN/t, a zrealizowano 99 PLN/t, przy wydobywaniu 12,0 mln t, za okres T3 ustalono 96 PLN/t, a zrealizowano 93 PLN/t, przy wydobywaniu 15,0 mln t,
- wówczas strata za okres T1 wynosi:  $-3 \times 10,0 \text{ mln t} = -30,0 \text{ mln PLN}$ , za okres T2 wynosi:  $-1 \times 12,0 \text{ mln t} = -12,0 \text{ mln PLN}$ , a nadwyżka za okres T3 wynosi  $3 \times 15,0 \text{ mln t} = 45,0 \text{ mln PLN}$ ,
- Opcje będą mogły być wykonane za okres T2 ( $45,0 \text{ mln PLN} - 12,0 \text{ mln PLN} = 33,0 \text{ mln PLN}$ ) oraz za okres T1 ( $33,0 \text{ mln PLN} - 30,0 \text{ mln PLN} = 3,0 \text{ mln PLN}$ ).

# Parametry i założenia Programu Opcji Menedżerskich



## Bezgotówkowy mechanizm obejmowania akcji

**W momencie spełnienia kryteriów warunkujących prawo wykonania opcji (oraz przekroczeniu ceny wykonania opcji, czyli strike price):**

1. Uczestnik może 4 razy do roku, w ciągu 10 dni roboczych po publikacji raportów okresowych zdecydować się na realizację opcji, lecz w każdym przypadku poza okresami zamkniętymi
2. Liczba warrantów subskrypcyjnych, które Uczestnik będzie mógł objąć zostanie określona jako iloraz wartości wewnętrznej opcji z dnia wykonania opcji (wartość ta będzie równa:  $(\text{cena rynkowa akcji z daty wykonania opcji} - \text{strike price}) \times \text{liczba opcji}$ ) oraz ceny rynkowej akcji z daty wykonania opcji ( $\text{wartość wewnętrzna opcji} / \text{cena rynkowa akcji Spółki}$ )
3. Uczestnik będzie miał prawo do objęcia akcji spółki w liczbie odpowiadającej liczbie warrantów subskrypcyjnych obliczonej zgodnie z pkt 2 powyżej
4. Przy każdorazowym wykonaniu opcji połowa nabytych warrantów subskrypcyjnych nie będzie podlegała zamianie na akcje LWB i będzie objęta portfelem lojalnościowym. Odcinki zbiorowe takich warrantów zostaną zdeponowane w domu maklerskim. Prawa z drugiej połowy objętych warrantów subskrypcyjnych będą mogły zostać wykonane przez Uczestnika od razu (Uczestnik obejmie akcje Spółki, które nie będą podlegały żadnym ograniczeniom zbywalności)
5. Spółka przyzna Uczestnikowi bonus w wysokości netto równej iloczynowi liczby obejmowanych akcji nowej serii i ich wartości nominalnej (przy czym w przypadku warrantów objętych portfelem lojalnościowym, bonus zostanie przyznany dopiero w momencie zamiany na akcje)
6. Spółka oraz Uczestnik dokonają potrącenia wzajemnych wierzytelności (Spółka wyda akcje i nie wypłaci przyznanego bonusu)
7. Uczestnik obejmie akcje nowej serii (odpowiadające połowie warrantów objętych w wyniku wykonania opcji) po cenie nominalnej 5 PLN/sztuka
8. Akcje nowej emisji zostaną przydzielone na rzecz Uczestnika i zapisane na wskazanym rachunku w domu maklerskim (dot. połowy puli akcji, objętych przez Uczestnika w wykonaniu opcji)

---

# Agenda



1. Strategia i wartość Spółki vs program motywacyjny – wprowadzenie

---

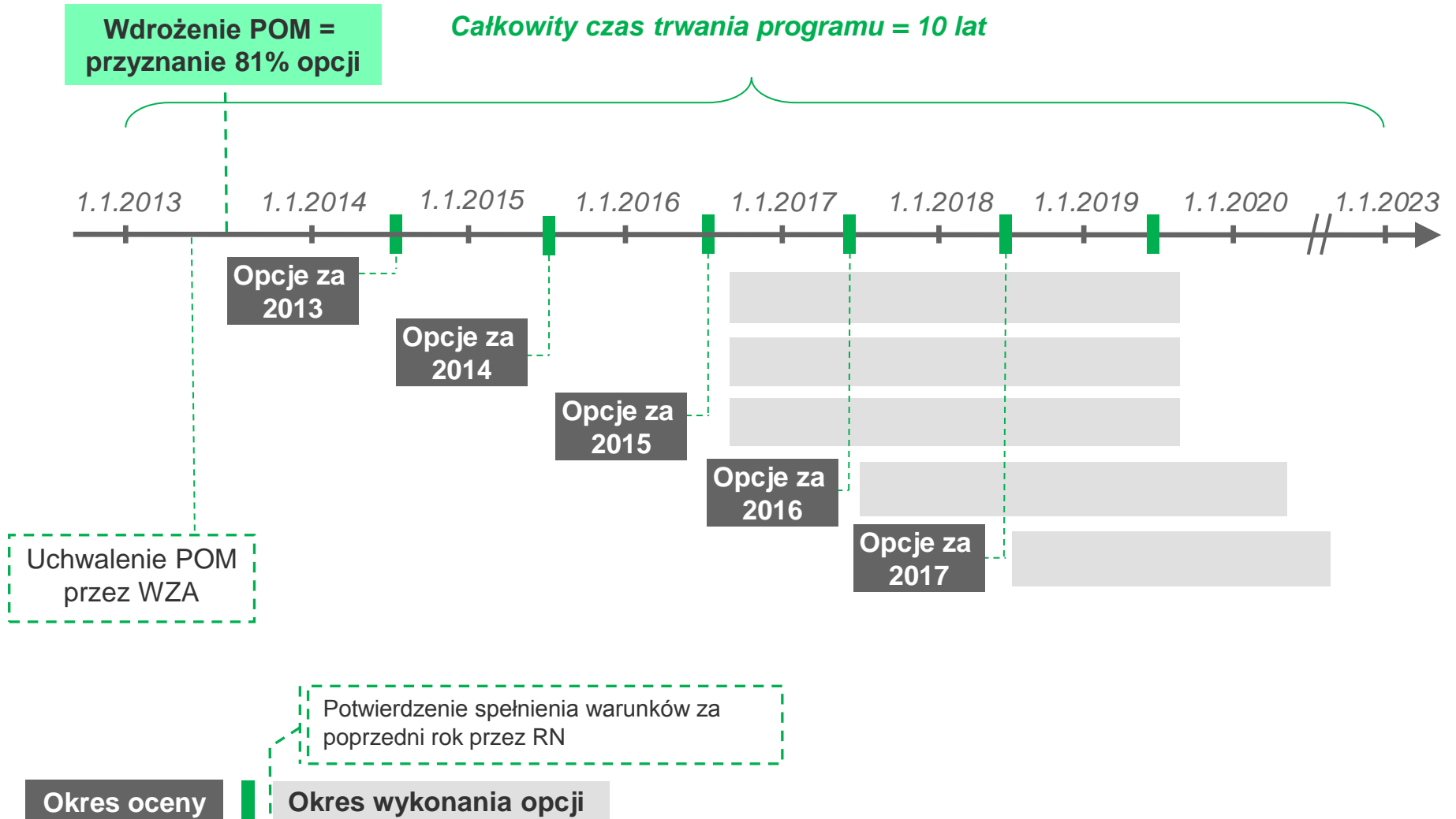
2. Kryteria i parametry programu motywacyjnego

---

**3. Wartość i harmonogram programu**

---

# LW Bogdanka – poglądowy harmonogram programu



# Wycena programu metodą Blacka – Scholesa – Mertona i wpływ na sprawozdania finansowe



## Założenia do modelu i wartość programu

- Program wyceniono przy założeniu maksymalnej realizacji (przyznania) wszystkich kolejnych transz
- Za datę przyznania opcji (datę wyceny) przyjęto 24 maja 2013 dla każdej z transz
- Ceną bieżącą przyjętą do obliczeń jest kurs akcji Lubelski Węgiel "Bogdanka" S.A. z dnia 24 maja 2013
- Cenę wykonania opcji dla opcji przyznanych w momencie wdrożenia Programu (81% ogólnej liczby opcji) obliczono jako średnią z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających datę przyznania i pozostaje ona stała w całym okresie (w rzeczywistości cena wykonania pomniejszana będzie o wypłacane przez Spółkę dywidendy)
- Założono zerową stopę dywidendy, w związku z zapisami Programu, według których dywidenda wypłacana przez Lubelski Węgiel "Bogdanka" S.A. pomniejszana będzie cenę wykonania opcji
- Przyjęto, że cena wykonania pozostałych opcji tzw. Rezerwa równa się cenie dla opcji przyznanych w momencie wdrożenia Programu (w rzeczywistości będzie inna i aktualizowana w momencie przyznania opcji)
- Termin wykonania każdej transzy opcji wynosi 3 lata od zakończenia okresu obowiązkowego ich utrzymywania
- Okres obowiązkowego utrzymywania Opcji to czas pomiędzy dniem przyznania opcji a możliwością wykonania jej i określany jest przez późniejszą z następujących dat: upływu okresu 3 lat lub daty potwierdzenia przez RN spełnienia kryteriów warunkujących
- Przyjęto stopę wolną od ryzyka na poziomie średniej półrocznej z tygodniowych notowań 5-letnich obligacji skarbowych. Termin zapadalności obligacji jest zgodny z uśrednionym terminem życia opcji
- Zmienność cen akcji obliczono w oparciu o roczne stopy zwrotu z notowań Lubelski Węgiel "Bogdanka" S.A. w kapitalizacji ciągłej w okresie od początku notowań Spółki

**Mając na uwadze powyższe założenia wartość programu to około 59,8 mln PLN**

- Szacujemy, iż koszt programu zostanie ujęty w sprawozdaniach w następujących wielkościach w kolejnych latach: 2013 - 36%, 2014 – 30%, 2015 – 18%, 2016 – 11%, 2017 – 5%