

Opinia zarządu na temat uchwały dotyczącej przyjęcia założeń programu motywacyjnego dla członków Zarządu Spółki, członków RN, i kluczowych pracowników, emisji warrantów subskrypcyjnych, z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy, warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego w drodze emisji nowych akcji serii G, z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy oraz zmiany Statutu Spółki,

Zarząd Spółki INNO- GENE Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu, działając w trybie art. 433 § 2 Kodeksu Spółek Handlowych, przedstawia Nadzwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu, opinię uzasadniająca powody pozbawienia dotychczasowych akcjonariuszy prawa poboru Akcji Serii G, warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia Akcji Serii G oraz wskazująca sposób ustalenia ceny Akcji Serii G oraz warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia Akcji Serii G. Podwyższenie kapitału poprzez emisję Akcji Serii G oraz emisja warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia Akcji Serii G ma na celu uzyskanie przez Spółkę efektywnych narzędzi i mechanizmów motywujących członków Zarządu oraz kluczowe osoby zarządzające Spółką do działań zapewniających długoterminowy wzrost wartości Spółki i jej wyników finansowych, a także pozwoli zapewnić możliwość dodatkowego premiowania kluczowych osób za osobisty wkład w rozwój jej działalności. Cel ten jest niewątpliwie istotny również dla wszystkich grup akcjonariuszy Spółki, albowiem w wyniku tych działań spodziewany jest wzrost wartości wcześniej emitowanych akcji Spółki.

Emisja warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia Akcji Serii G ma na celu z jednej strony odroczenie w czasie ewentualnej gratyfikacji osób uprawnionych do objęcia tych warrantów i zapewnieni w ten sposób stabilizację kluczowych osób zarządzających Spółką, a z drugiej strony ułatwi późniejszą dematerializację i wprowadzenie Akcji Serii G do publicznego obrotu.

Ze względu na charakter Programu motywacyjnego zasadne było ustalenie ceny emisyjnej na poziomie ceny nominalnej akcji oraz nieodpłatnej emisji warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia akcji serii G. Cena nabycia akcji w ramach Programu motywacyjnego przy ustaleniu zaproponowanych parametrów pozwalających na objęcie Akcji Serii G, pozwala zmotywować osoby zarządzające i kluczowy personel do wysiłku i osiągnięcia wzrostu wartości Akcji Serii G Spółki na określonym w uchwale poziomie. Osiągnięcie wskaźników progowych niezbędnych do uruchomienia programu, wymaga odpowiedniego wynagrodzenia finansowego dla osób uprawnionych.

Z powyżej przedstawionych względów, pozbawienie dotychczasowych akcjonariuszy prawa poboru Akcji Serii G oraz warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia Akcji Serii G, a także umożliwienie objęcia tych akcji uczestnikom Programu motywacyjnego jest uzasadnione i leży w interesie Spółki oraz nie jest sprzeczne z interesem pozostałych akcjonariuszy.

Dodatkowo zarząd przedstawia sugerowane parametry programu motywacyjnego. Zgodnie z raportem PwC ponad 40% firm z przebadanych 140 spółek giełdowych, stosuje programy motywacyjne dla kadry menedżerskiej. Mają one dwojakie znaczenie z punktu widzenia akcjonariuszy: motywują do bardziej wyężonej pracy na rzecz spółki oraz zapewniają lojalność zarządzających wiążąc ich ze spółką w dłuższym okresie. Poniżej fragment tego raportu traktujący o najistotniejszych aspektach takich programów.

„...Najbardziej popularną formą wśród polskich spółek giełdowych są opcje menedżerskie (najczęściej na akcje nowej emisji), które są stosowane w ok. 80% tego typu programów. Na drugim miejscu po względem popularności w Polsce znajdują się programy oparte na akcjach spółki lub podmiotu dominującego (ok.17%).

Jeśli chodzi o kryteria efektywnościowe, od realizacji których uzależniony jest poziom wypłaty nagrody, najczęściej stosowanymi miernikami długoterminowymi były **zysk na akcję** oraz **EBITDA**.

Według raportu Trio Management w 2007 r., uczestnicy programu w spółkach giełdowych w Polsce otrzymywali prawo do objęcia średnio **4,5 %** akcji spółki na dzień uchwalenia programu. Głównymi adresatami programów opcji menedżerskich były zarządy. Aż 92 % wszystkich programów obejmowało tylko zarząd lub zarząd i kluczową kadrę spółki, z czego zarząd otrzymuje średnio **56 %** instrumentów z całej puli programu. ...

Przeciętny okres trwania programu, obejmujący czas między datą uchwały WZA o wprowadzeniu programu a ostatnim dniem jego realizacji, wynosi 4,5 roku. Przy 3-letnim okresie nabywania uprawnień średni okres realizacji programu wynosi 2,6 roku. Natomiast na świecie programy takie trwają zwykle od 3 do 9 lat.

Uczestnik programu motywacyjnego w Polsce musiał najczęściej spełnić 2 warunki: warunek lojalnościowy i jeden warunek dodatkowy (w 66 % przypadków nierynkowy, w 34 % rynkowy). Najpopularniejszymi warunkami nierynkowymi były zysk netto (32 %) oraz EBITDA (28 %), mierniki te są zazwyczaj stosowane łącznie. Kryteria rynkowe pełnią głównie rolę kryteriów uzupełniających, a wśród nich najczęściej, bo aż w **54 %** wykorzystywane są kryteria bazujące na wzroście kursu akcji (kurs średni, stosunek kursu zamknięcia do ceny emisyjnej i inne). Popularne jest również kryterium odniesienia zwrotu z akcji do zwrotu z indeksu WIG (38 %).

Istnieją też programy, w których warunek lojalnościowy jest uzupełniony o dwa lub trzy warunki dodatkowe (indywidualne)...”

Bazując na opisanych powyżej założeniach zarząd Inno-Gene SA rekomenduje następujące parametry programu motywacyjnego dla kadry zarządzającej.

1. Zastosować wyłącznie mierniki rynkowe, a nie wprowadzać czynnika lojalnościowego (przyznawanie akcji za sam fakt przepracowania w spółce określonego czasu)
2. Przeznaczyć na program do 300.000 akcji rocznie (5% w obecnym kapitale)
3. Ustalić następujące kryteria przydziału akcji (de facto warrantów):
 - a. Przychody – jako istotny miernik rozwoju spółki, w następujących wielkościach:
 - i. 2020 – 5 mln zł (280% dynamiki w stosunku do roku 2019)
 - ii. 2021 – 8 mln zł (60% dynamiki w stosunku do roku 2020)
 - b. EBITDA – wynik operacyjny powiększony o amortyzację jest najlepszym miernikiem pokazującym jak spółka radzi sobie w podstawowym biznesie (przy założeniu dynamicznego rozwoju i co za tym idzie, ponoszenia znacznych nakładów inwestycyjnych, ustalenie jako parametru zysku netto, uczyniło by ten miernik „martwym”, dlatego zarząd proponuje wskaźnik EBITDA).
 - i. 2020 – 3 mln zł (ponad 500% dynamiki w stosunku do roku 2019)
 - ii. 2021 – 5 mln zł (66% dynamiki w stosunku do roku 2020)
 - c. Średni kurs akcji w grudniu kolejnych lat „opcyjnych”
 - i. 2020 – 8 zł
 - ii. 2021 – 8 zł

4. Ustalić procentowy udział poszczególnych parametrów w następujący sposób:
 - a. Przychody – waga 40%
 - b. EBITDA – waga 30%
 - c. Średni kurs akcji – waga 30%
5. Akcje nie objęte w danym roku ze względu na niespełnienie warunków programu, przechodzą na kolejny rok.
6. Ustanowić zakaz sprzedaży akcji nabytych w ramach programu motywacyjnego (lock-up), na okres 12 miesięcy od daty nabycia praw do tych akcji

Powyższe propozycje mają na uwadze fakt, że spółka działa na bardzo rozdrobnionym rynku, który jest cały czas na początkowym etapie rozwoju.

Podsumowując, jeśli program zostanie zrealizowany w całości, to na koniec 2021 roku akcjonariusze będą właścicielami spółki z przychodami na poziomie 8 mln zł, ze wskaźnikiem EBITDA w wysokości 5 mln zł.