

POLITYKA WYNAGRODZEŃ DLA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ VIGO SYSTEM S.A. Z SIEDZIBĄ W OŻAROWIE MAZOWIECKIM

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń dla Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO System S.A. z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim została wprowadzona na podstawie Uchwały nr _____ z dnia _____ czerwca 2020 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zgodnie z wymogami art. 90d Rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Rozdział 1 – Słownik

Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń dla Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO System S.A. z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim użyte są wyrażenia pisane z dużej litery zdefiniowane w niniejszym Słowniku, należy je rozumieć zgodnie ze znaczeniem nadanym im poniżej.

Cel – oznacza cele zdefiniowane w Rozdziale 2 niniejszej Polityki

Członek Rady Nadzorczej – oznacza każdą osobę pełniącą funkcję członka Rady Nadzorczej VIGO z wyjątkiem Przewodniczącego Rady Nadzorczej, przy czym jeśli w Polityce użyto sformułowania „członek Rady Nadzorczej” oznacza to każdego członka Rady Nadzorczej włącznie z Przewodniczącym Rady Nadzorczej

Członek Zarządu – oznacza każdą osobę pełniącą funkcję członka Zarządu VIGO z wyjątkiem Prezesa Zarządu, przy czym jeśli w Polityce użyto sformułowania „członek Zarządu” oznacza to każdego członka Zarządu włącznie z Prezesem Zarządu

Kodeks spółek handlowych – oznacza ustawę Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 w brzmieniu obowiązującym na dzień uchwalenia niniejszej Polityki

Kwota zysku 3 ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 1.1) lit e) niniejszej Polityki

Polityka – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń dla Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO System S.A. z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim

Pracownik – oznacza Dyrektora Finansowego lub odpowiednio Dyrektora Generalnego

Premia roczna ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 1.1) lit c) niniejszej Polityki

Premia uznaniowa ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 1.1) lit e) niniejszej Polityki

Prezes Zarządu – oznacza osobę pełniącą funkcję Prezesa Zarządu VIGO

Przewodniczący Rady Nadzorczej – oznacza osobę pełniącą funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej VIGO

Rada Nadzorcza – oznacza Radę Nadzorczą VIGO

Raport roczny – oznacza dokument *Raport roczny za 2019 r. obejmujący okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku sporządzony zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską, Ożarów Mazowiecki, 3 marca 2020 r.* dostępny na stronie https://vigo.com.pl/wp-content/uploads/2020/03/VIGO_raport_roczny-2019.-podSWF_%C5%81P_AP.pdf

Spółka – oznacza VIGO

Statut – oznacza Statut VIGO w brzmieniu aktualnym na dzień uchwalenia niniejszej Polityki

Uchwała o Premii Uznaniowej ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 1.1) lit e) niniejszej Polityki

Ustawa – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych w brzmieniu obowiązującym na dzień uchwalenia niniejszej Polityki

VIGO – oznacza VIGO System Spółkę Akcyjną z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim, przy ul. Poznańskiej nr 129/133, 05-850 Ożarów Mazowiecki, zarejestrowaną w Krajowym Rejestrze Sądowym – rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego za numerem KRS 0000113394, NIP: 5270207340, REGON: 010265179, o kapitale zakładowym 729.000,00 złotych

Walne Zgromadzenie – oznacza Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy VIGO

Zarząd – oznacza Zarząd VIGO

Rozdział 2 – Cel Polityki

Walne Zgromadzenie uchwaliło niniejszą Politykę w celu przyjęcia rozwiązań przyczyniających się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności VIGO.

Zgodnie z obowiązującą obecnie strategią dla VIGO podstawowym celem Spółki jest wzrost jej wartości dla akcjonariuszy. Spółka zamierza osiągnąć ten cel m.in. poprzez dynamiczny wzrost przychodów ze sprzedaży we wszystkich segmentach. Strategia ma być realizowana poprzez następujące działania:

1. Rozwój produkcji detektorów podczerwieni. Spółka zamierza zwiększyć moce produkcyjne do 100 tys., detektorów rocznie poprzez budowę nowej hali montażowej, co umożliwi wykorzystanie efektu skali oraz obniżenie cen detektorów.
2. Rozwój produkcji półprzewodnikowych materiałów dla fotoniki podczerwieni. Z uwagi na szybki wzrost rynku i duże zapotrzebowanie na innowacyjne materiały półprzewodnikowe

Spółka zamierza uruchomić produkcję warstw epitaksjalnych służących do produkcji szerokiego spektrum produktów fotonicznych i mikroelektronicznych.

3. Rozwój technologii kwantowych laserów kaskadowych. Spółka zamierza wykorzystać swoją silną pozycję głównego dostawcy detektorów do systemów opartych o lasery kaskadowe i rozwinąć własne produkty oparte o technologie laserów kaskadowych.

4. Kontynuacja polityki innowacji poprzez prowadzenie własnych prac badawczo-rozwojowych oraz inkubator nowych technologii.

Niniejsza Polityka ma zatem na celu pogodzenie realizacji ww. strategii z utrzymaniem i zwiększaniem motywacji Zarządu w przyczynianiu się do rozwoju Spółki, a także zapewnienie akcjonariuszom przejrzystości zasad wynagradzania Rady Nadzorczej i Zarządu.

Rozdział 3 – Polityka

1. Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą być przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej

1) Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą być przyznane członkom Zarządu

Obecnie wynagrodzenie Prezesa Zarządu i Członka Zarządu zostało ustalone na podstawie § 2 Uchwały nr 5/28/3/2018 oraz odpowiednio § 2 Uchwały nr 6/28/3/2018 Rady Nadzorczej z dnia 28 marca 2018 roku. Ukształtowany ww. uchwałami system wynagrodzeń dla Zarządu odpowiada założeniom niniejszej Polityki, które są następujące.

a) Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, są przyznawane Zarządowi w drodze uchwały Rady Nadzorczej zgodnie z § 21 ust. 2 pkt 5) Statutu VIGO.

b) Prezes Zarządu i Członek Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie za pełnienie ww. funkcji.

c) Niezależnie od wypłaty ww. wynagrodzenia Prezesowi Zarządu oraz Członkowi Zarządu będzie przysługiwać premia roczna w wysokości stanowiącej określony procentowo udział w zysku netto VIGO osiągniętego w danym roku obrotowym VIGO, zbadanego przez biegłego rewidenta, co do którego biegły rewident wyda w tym zakresie pozytywną opinię i raport dotyczący takiego sprawozdania finansowego VIGO („**Premia roczna**”). Premia roczna będzie wypłacana w kwartalnym systemie zaliczkowym z wyrównaniem w terminie do końca ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe Spółki za dany rok obrotowy Spółki, do pozostałej części kwoty Premii Rocznej w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą Premii rocznej a kwotą łączną wypłaconych zaliczek; zaś w przypadku gdy różnica będzie stanowiła kwotę ujemną, Prezes Zarządu lub odpowiednio Członek Zarządu zobowiązany będzie do zwrotu VIGO nadwyżki wypłaconych zaliczek ponad kwotę należnej mu

Premii rocznej za dany rok obrotowy VIGO.

d) W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji Prezesa Zarządu lub odpowiednio Członka Zarządu w danym roku obrotowym VIGO, Premia roczna przysługiwać będzie w wysokości proporcjonalnej do okresu od 1 stycznia danego roku obrotowego VIGO do ostatniego dnia miesiąca tego roku obrotowego, w którym doszło do zaprzestania pełnienia ww. funkcji.

e) Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w pkt a) i Premii rocznej, Prezesowi Zarządu i Członkowi Zarządu może przysługiwać jednorazowa premia uznaniowa za lata obrotowe 2018, 2019, 2020 (dalej: „**Premia Uznaniowa**”) w wysokości do określonego procentu kwoty łącznej zysku netto Spółki osiągniętego w latach obrotowych 2018, 2019, 2020 (dalej jako: „**Kwota Zysku 3**”) wynikającego ze sprawozdań finansowych Spółki za lata obrotowe 2018, 2019, 2020, zbadanych przez biegłego rewidenta, co do których biegły rewident wyda w tym zakresie pozytywną opinię i raport dotyczący takich sprawozdań finansowych Spółki. Premia Uznaniowa zostanie przyznana w przypadku, gdy skumulowane przychody netto z działalności podstawowej za lata obrotowe 2018, 2019, 2020 wyniosą łącznie nie mniej niż 150 (sto pięćdziesiąt) mln PLN. Premia Uznaniowa może zostać przyznana w przypadku gdy skumulowane przychody netto z działalności podstawowej za lata obrotowe 2018, 2019, 2020 wyniosą łącznie poniżej 150 (sto pięćdziesiąt) mln PLN o ile zostanie podjęta przez Radę Nadzorczą uchwała w przedmiocie przyznania Premii Uznaniowej (dalej jako: „**Uchwała o Premii Uznaniowej**”). Treść Uchwały o premii Uznaniowej będzie określać co najmniej wysokość tej premii, przy założeniu, że wysokość Premii Uznaniowej nie będzie większa niż kwota stanowiąca 1 % (słownie: jeden procent) Kwoty Zysku 3. Premia Uznaniowa zostanie wypłacona nie wcześniej niż przed odbyciem Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, na którym dojdzie do zatwierdzenia sprawozdania finansowego spółki za rok obrotowy Spółki 2020 i nie później niż 30 dni po odbyciu Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki.

f) W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji Prezesa Zarządu lub odpowiednio Członka Zarządu Spółki niezależnie od przyczyny przysługiwać będzie prawo do odprawy w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto, o którym mowa w pkt a) za okres 3 (trzech) miesięcy kalendarzowych. Wypłata odprawy nastąpi nie później aniżeli z upływem 30 (trzydziestu) dni od dnia zaprzestania pełnienia funkcji.

g) W przypadku zmian w Zarządzie konieczne będzie ewentualne zrewidowanie zasad niniejszej Polityki i podjęcie nowych uchwał przez Radę Nadzorczą.

h) Nie są przewidziane wynagrodzenia, nagrody lub inne korzyści wynikające z programów motywacyjnych lub premiowych opartych na kapitale VIGO.

2) Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą być przyznane członkom Rady Nadzorczej

Zgodnie z Uchwałą 24/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 26 czerwca 2018 roku

podjętą na podstawie art. 392 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz § 15 ust. 3 pkt 12 Statutu przewidziane jest stałe miesięczne wynagrodzenie dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej i dla każdego z Członków Rady Nadzorczej w okresie nowej trzyletniej kadencji wspólnej rozpoczynającej się w dniu 26 czerwca 2018 roku. Uchwała ta pozostaje w zgodzie z niniejszą Polityką, która przewiduje stałe miesięczne wynagrodzenie dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej i Członków Rady Nadzorczej.

Członkom Rady Nadzorczej i Przewodniczącemu Rady Nadzorczej nie przysługują żadne zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne. Nie są przewidziane wynagrodzenia, nagrody lub inne korzyści wynikające z programów motywacyjnych lub premiowych opartych na kapitale Spółki.

2. Wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia

Proporcja stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia dla członków Zarządu opisanych w Rozdziale 3 pkt. 1 1) Polityki jest odpowiednio wyważona. Stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym niewypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli nie zachodzą do tego przesłanki. Przyznanie Premii Uznaniowej nie ma charakteru obowiązkowego.

Spółka nie wprowadza minimalnej i maksymalnej wartości kwotowej wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu objętym Polityką za okres nią uregulowany.

Maksymalna wartość procentowa wynagrodzenia zmiennego przyznawanego Pracownikowi objętemu Polityką za okres nią objęty opisana jest w Rozdziale 3 punkt 1, ppkt 1, litera c) i e).

3. Wyjaśnienie w jaki sposób warunki płacy i pracy pracowników VIGO innych niż Członkowie Zarządu i Prezes Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej i Przewodniczącego Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki

Zgodnie z Raportem rocznym VIGO podlega ryzyku utraty kluczowych pracowników. Ze względu na wysokie zaawansowanie technologiczne produktów Spółki, do ich wytworzenia wymagana jest kadra posiadająca wysokie kwalifikacje oraz długoletnie doświadczenie. Kompetencje, wiedza i doświadczenie pracowników są jedną z najważniejszych przewag konkurencyjnych VIGO, z tego względu odejście któregoś z kluczowych pracowników, może powodować trudności w procesie produkcyjnym, opóźnienia w dostawach oraz pogorszenie jakości produktów a tym samym negatywnie wpłynąć na wyniki finansowe i obniżyć wartość Spółki dla akcjonariuszy. Spółka, w celu minimalizacji powyższego ryzyka stosuje atrakcyjny system premiowy dla pracowników oraz zapewnia możliwość dalszego rozwoju i pracy przy unikalnych zagadnieniach technicznych. W sposób ciągły prowadzona jest ocena pracowników, ich kompetencji oraz realizowany w sposób planowy rozwój pracowników, a także dokonywana jest selekcja osób awansowanych na stanowiska menedżerskie.

Doskonale wykształcona oraz doświadczona kadra jest istotną przewagą konkurencyjną firmy. VIGO zatrudnia specjalistów posiadających wysokie kwalifikacje z zakresu interdyscyplinarnych dziedzin technicznych, w tym profesora, wielu doktorów oraz inżynierów.

VIGO, uchwalając Politykę, daje również sygnał swoim pracownikom, iż organy korporacyjne VIGO są wynagradzane w sposób klarowny i jawny. Wszelkie premie dla Zarządu są uchwalane z uwzględnieniem zyskowności VIGO, a więc również przy pełnej ochronie wynagrodzeń pracowniczych.

4. Umowy z Zarządem i Radą Nadzorczą

1) Okres na jaki zostały zawarte umowy o pracę z Zarządem, okresy i warunki wypowiedzenia tych umów

Obecnie obowiązujące umowy o pracę z członkami Zarządu zostały zawarte na czas nieokreślony i nie dotyczą one pełnienia funkcji w Zarządzie, lecz wypełniania obowiązków Dyrektora Generalnego i odpowiednio Dyrektora Finansowego VIGO. Mogą one zostać rozwiązane:

- a) przez VIGO za trzymiesięcznym wypowiedzeniem skutkującym na koniec miesiąca kalendarzowego;
- b) przez Pracownika za wypowiedzeniem określonym w Kodeksie pracy
- c) przez obie Strony za porozumieniem stron.

Odwołanie Pracownika z funkcji Prezesa Zarządu lub odpowiednio Członka Zarządu stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez VIGO, chyba że nastąpiło to z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia przez VIGO Pracownikowi przysługiwać będzie prawo do odprawy w wysokości wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy, przy czym dla celów obliczenia tej odprawy przyjmuje się miesięczne wynagrodzenie Pracownika, ustalone jako urlop wypoczynkowy. Wypłata odprawy nastąpi nie później aniżeli z upływem 7 (siedmiu) dni od dnia, z którym umowa uległa rozwiązaniu. Pracownikowi nie przysługuje prawo do rzeczowej odprawy, w przypadku gdy rozwiązanie przez VIGO nastąpiło w związku z:

- a. naruszeniem przez Pracownika obowiązków wynikających z umowy, Statutu VIGO lub Regulaminu Zarządu VIGO; lub
- b. popełnieniem przez Pracownika przestępstwa lub wykroczenia na szkodę VIGO, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
- c. popełnieniem przez Pracownika z winy umyślnej innego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
- d. wyrządzeniem przez Pracownika VIGO szkody stwierdzonej prawomocnym wyrokiem

sądu o zasądzenie odszkodowania; lub

e. innymi powodami stanowiącymi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z przepisami prawa pracy.

Dodatkowo, w czasie trwania zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (do 1 roku od ustania stosunku pracy) tytułem odszkodowania Pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości stanowiącej 40% (czterdzieści procent) dotychczas otrzymanego przez Pracownika wynagrodzenia miesięcznego, przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Wynagrodzenie to jest płatne z dołu w miesięcznych ratach, w terminie do 15 dnia każdego miesiąca, przelewem na rachunek bankowy wskazany VIGO przez Pracownika.

W przypadku zmian w składzie Zarządu konieczne może okazać się dokonanie aktualizacji niniejszej Polityki w tym zakresie.

2) Rodzaj i okres na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący Radę Nadzorczą z VIGO oraz okres i warunki rozwiązania tego stosunku prawnego

Aktualna Rada Nadzorczą VIGO powołana została na 3-letnią kadencję wspólną rozpoczynającą się w dniu 26 czerwca 2018 roku i może zostać odwołana zgodnie ze Statutem i właściwymi przepisami Kodeksu spółek handlowych. Nie są zawarte i nie przewiduje się zawarcia umów przez VIGO z członkami Rady Nadzorczej.

5. Programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

W VIGO nie są wprowadzone i przewidziane jakiegokolwiek programy emerytalno – rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

6. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

Informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń zostały przygotowane przez Zarząd. Projekt Polityki został poddany pod obrady i głosowanie Walnego Zgromadzenia po uprzednim rozpatrzeniu i zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą. VIGO wypłacać będzie wynagrodzenia Zarządowi i Radzie Nadzorczej zgodnie z Polityką. Uchwała w sprawie Polityki będzie podejmowana przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co 4 lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie. Polityka zostanie zrewidowana i ewentualnie zaktualizowana w szczególności w przypadku zmian osobowych w składzie Zarządu, zmiany obowiązujących przepisów lub Celu.

7. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami

VIGO wypłaca wynagrodzenie Zarządowi i Radzie Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką lub zgodnie z odpowiednimi przepisami Ustawy, w przypadkach, gdy mają one zastosowanie.

Rada Nadzorcza zobowiązana jest sporządzać corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej VIGO. Sprawozdanie winno zostać przygotowane zgodnie z Ustawą. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy. W przypadku spełnienia się przesłanek z art. 90g ust. 7 Ustawy, nad sprawozdaniem zostanie przeprowadzona dyskusja przez Walne Zgromadzenie. VIGO jest zobowiązane do ścisłego przestrzegania przepisów Ustawy w zakresie postępowania z rzeczonym sprawozdaniem przygotowanym przez Radę Nadzorczą.

Sporządzanie przez Radę Nadzorczą zgodnie z Ustawą sprawozdań i poddanie ich pod głosowanie Walnego Zgromadzenia VIGO umożliwi akcjonariuszom pełną kontrolę nad systemem wynagrodzeń i wazenie interesów podmiotów uczestniczących w korporacyjnym ładzie VIGO.

8. Wskazanie, w jaki sposób Polityka przyczynia się do realizacji Celów

Zarząd przyczynia się do długoterminowego sukcesu VIGO. Przewidziany Polityką system premiiowy wynagradzania dla Zarządu, oparty o procentowy udział w zysku netto VIGO, ma motywować Zarząd do przyczynienia się do dalszego rozwoju VIGO i realizacji Strategii, długoterminowych interesów oraz stabilności VIGO oraz nie wiąże się w całości lub w dużej mierze z celami krótkoterminowymi. Stałe wynagrodzenie miesięczne dla członków Rady Nadzorczej uniezależnia system kontroli m.in. realizacji Celu od bieżącej sytuacji VIGO.

9. Kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności VIGO i ich likwidowanie wraz z wyjaśnieniem sposobu, w jaki kryteria te, przyczyniają się do realizacji Celów wraz z metodami stosowanymi w celu określenia, w jakim zakresie wskazane kryteria zostały spełnione

VIGO posługuje się kryteriami finansowymi w przyznawaniu członkom Zarządu premii – system opiera się na procentowym udziale w zysku netto VIGO za dany rok obrotowy, co pozostaje w pełnej korelacji z Celem.

Działalność VIGO ma pozytywny wpływ na stan środowiska naturalnego, a produkty VIGO służą m.in. do monitorowania jakości powietrza czy do detekcji substancji niebezpiecznych. Produkcja detektorów podczerwieni nie ma istotnego negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

Działalność VIGO ma pozytywne skutki społeczne, przyczyniając się do poprawy innowacyjności

polskiej gospodarki, utrzymania wysoko wykwalifikowanej kadry technicznej i badawczo-rozwojowej.

Ze względu brak możliwości oceny wpływu wskaźników niefinansowych na realizację Celów wskaźniki te nie są bezpośrednio brane pod uwagę przy kalkulacji zmiennych składników wynagrodzenia.

Metoda stosowana dla określenia czy kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zostały spełnione polega na badaniu sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta i wydaniu w tym zakresie pozytywnej opinii i raportu dotyczący takich sprawozdań finansowych Spółki.

10. Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez VIGO zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Terminy wypłaty premii dla członków Zarządu wskazane zostały w Rozdziale 3 pkt. 1) niniejszej Polityki. Polityka nie przewiduje szczególnych zasad żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia (poza Premią roczną, o czym mowa w Rozdziale 3 pkt 1 c) Polityki) – w przypadku zaistnienia takiej potrzeby VIGO będzie żądać zwrotu takich składników na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa w tym w szczególności Kodeksu cywilnego.

11. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Polityka nie przywidyje na obecnym etapie wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.

12. Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treść uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, lub wyniki dyskusji, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy

Nie dotyczy – niniejsza Polityka jest pierwszą polityką wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej obowiązującą w VIGO zgodnie z Ustawą.