

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

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO System S.A. z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim została wprowadzona na podstawie Uchwały nr 19/25/06/2020 z dnia 25 czerwca 2020 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia i zmodyfikowana Uchwałą nr 8/18/10/2021 z dnia 18 października 2021 roku Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia 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 I – Słownik

Ilekczoć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń dla Członków 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 Polityki

Członek Rady Nadzorczej – oznacza każdą osobę pełniącą funkcję członka Rady Nadzorczej VIGO włącznie z Przewodniczącym Rady Nadzorczej

Członek Zarządu – oznacza każdą osobę pełniącą funkcję członka Zarządu VIGO włącznie z Prezesem Zarządu

Polityka – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO

Pracownik – oznacza Dyrektora Finansowego lub odpowiednio Dyrektora Generalnego VIGO

Premia roczna ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 1 ppkt 1) lit. c) Polityki

Rada Nadzorcza – oznacza Radę Nadzorczą VIGO

Raport roczny – oznacza dokument Raport roczny za 2020 r. obejmujący okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku sporządzony zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską, Ożarów Mazowiecki, 4 marca 2021 r. dostępny na stronie <https://vigo.com.pl/raporty/raport-roczny-2020/>

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

VIGO / Spółka – 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 VIGO

Zarząd – oznacza Zarząd VIGO

Rozdział 2 – Cel Polityki

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

Strategia zakłada, że podstawowy cel Spółki, jakim jest pomnażanie jej kapitału i wzrost wartości Spółki dla akcjonariuszy, w perspektywie do 2026 r. będzie realizowany poprzez kontynuację rozwoju na globalnym rynku fotoniki, w tym wspieranie rozwoju segmentów rynku, w których Spółka jest obecna oraz poszerzenie zakresu działalności Spółki o nowe obszary.

Zarząd identyfikuje szereg potencjalnych szans biznesowych dostępnych dla Spółki w ramach rynku fotoniki, których wykorzystanie może pozwolić na realizację ambicji wzrostowych w perspektywie 2026. Za najbardziej perspektywiczne z potencjalnych inicjatyw wzrostowych Spółki Zarząd uznaje:

- 1) Eksplorację rynku detektorów MCT (HgCdTe), w tym ekspansję (geograficzną, segmentową) w obszarach rynku nieobjętych regulacjami wyłączającymi stosowanie rtęci i kadmu w detektorach,
- 2) Rozwój technologii detektorów i modułów podczerwieni z materiałów powstałych na bazie związków z III i V grupy układu okresowego pierwiastków, zgodnych ze wspólnotową dyrektywą Restriction of Hazardous Substances (RoHS),
- 3) Rozwój epitaksji materiałów półprzewodnikowych III-V oraz produkcji źródeł bliskiej podczerwieni (laserów VCSEL),
- 4) Rozwój technologii źródeł podczerwieni,
- 5) Rozwój technologii systemów optoelektronicznych i fonicznych układów scalonych dla średniej oraz krótkiej podczerwieni,
- 6) Rozwój technologii matryc detektorów podczerwieni.

Realizacja strategii VIGO opracowanej do 2026 r. podzielona jest na II etapy. W I etapie, obejmującym lata 2021-2023, Spółka zamierza się koncentrować na:

- 1) Kontynuacji rozpoczętych projektów rozwojowych, w tym technologii fonicznych układów scalonych, detektorów z materiałów III-V, epitaksji materiałów półprzewodnikowych, technologii źródeł podczerwieni,
- 2) Rozwoju bazy technologicznej i technicznej, wspólnych dla kluczowych inicjatyw pro wzrostowych poprzez inwestycje w R&D oraz uniwersalną infrastrukturę,
- 3) Dokonaniu, m.in. w oparciu o efekty projektów R&D i analizę sytuacji rynkowej, wyboru najbardziej perspektywicznych i najlepiej rokujących inicjatyw wzrostowych oraz przygotowaniu planu inwestycyjnego niezbędnego dla ich realizacji.

W II etapie Spółka będzie koncentrować się na wdrożeniu najbardziej perspektywicznych inicjatyw wzrostowych.

Ponadto Spółka zamierza kontynuować ekspansję na nowe rynki geograficzne i produktowe, w tym inwestować w rozwój własnych struktur sprzedaży na kluczowych rynkach.

Ambicją Spółki jest utrzymanie tempa wzrostu przychodów na poziomie 20-30% rocznie oraz wysokiej rentowności podstawowej działalności operacyjnej, w tym marży brutto na sprzedaży powyżej 60% oraz rentowności EBITDA powyżej 40%.

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

Rozdział 3 – Polityka

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

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

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

- a) Stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, są przyznawane Członkom Zarządu w drodze uchwały Rady Nadzorczej zgodnie z § 21 ust. 2 pkt 5) Statutu VIGO.
- b) Członek Zarządu otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pełnienie funkcji.

- c) Niezależnie od wypłaty ww. wynagrodzenia Członkowi Zarządu będzie przysługiwać premia roczna w wysokości stanowiącej określony procentowo udział w zysku netto VIGO osiągniętym w danym roku obrotowym VIGO i wskazanym w sprawozdaniu finansowym Spółki za ten rok obrotowy, zbadanym przez biegłego rewidenta, co do którego biegły rewident wyda w tym zakresie pozytywną opinię i raport („**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 Walne Zgromadzenie, 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, Członek Zarządu zobowiązany będzie do zwrotu VIGO nadwyżki wypłaconych zaliczek ponad kwotę należnej mu Premii rocznej za dany rok obrotowy VIGO. Warunkiem wypłaty Premii rocznej jest osiągnięcie przez Spółkę zysku netto w danym roku obrotowym w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
- d) W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji 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) Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w organizowanych przez Spółkę programach motywacyjnych, w ramach których może im zostać przyznane prawo do objęcia instrumentów finansowych uprawniających do objęcia akcji Spółki lub bezpośrednio objęcia akcji Spółki. Programy motywacyjne ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie w formie odrębnej uchwały i mają na celu zwiększenie wartości Spółki i umożliwienie kluczowym pracownikom Spółki (w tym Członkom Zarządu) partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości Spółki, mając na uwadze długoterminowe interesy oraz stabilność Spółki.
- f) Program motywacyjny może być uchwalany na okres kilku lat obrotowych, przy czym instrumenty finansowe mogą być przyznawane za każdy rok obrotowy trwania programu. Akcje zbywane są na zasadach określonych we właściwych przepisach dotyczących obrotu instrumentami finansowymi. Instrumenty finansowe uprawniające do objęcia akcji mogą być zbywane tylko na rzecz Spółki. Instrumenty finansowe podlegają dziedziczeniu. Kluczowe warunki i zasady danego programu określone są w uchwale Walnego Zgromadzenia oraz regulaminie danego programu.
- g) W przypadku zaprzestania pełnienia funkcji Członka Zarządu niezależnie od przyczyny przysługiwać będzie prawo do odprawy w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto, o którym mowa w pkt a) za okres 3 (trzech) miesięcy

kalendaryzowanych. Wypłata odprawy nastąpi nie później aniżeli z upływem 30 (trzydziestu) dni od dnia zaprzestania pełnienia funkcji.

- h) W przypadku zmian w składzie Zarządu konieczne będzie ewentualne zrewidowanie zasad Polityki i podjęcie nowych uchwał przez Radę Nadzorczą.

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

Zgodnie z Uchwałą 27/28/06/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2021 roku podjętą na podstawie art. 392 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz § 15 ust. 3 pkt 12 Statutu przewidziane jest stałe miesięczne wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej w okresie nowej trzyletniej kadencji wspólnej rozpoczynającej się w dniu 28 czerwca 2021 roku. Uchwała ta pozostaje w zgodzie z Polityką, która przewiduje stałe miesięczne wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej.

Członkom 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 ppkt 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.

Spółka nie wprowadza minimalnej i maksymalnej wartości kwotowej wynagrodzenia zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu.

3. Wyjaśnienie w jaki sposób warunki płacy i pracy pracowników VIGO innych niż Członkowie Zarządu i 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 Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1) Okres na jaki zostały zawarte umowy o pracę z Członkami Zarządu, 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 skutującym na koniec miesiąca kalendarzowego;
- b) przez Pracownika za wypowiedzeniem określonym w Kodeksie pracy
- c) przez obie Strony za porozumieniem stron.

Odwołanie Pracownika z funkcji 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:

- i. naruszeniem przez Pracownika obowiązków wynikających z umowy, Statutu VIGO lub Regulaminu Zarządu VIGO; lub
- ii. popełnieniem przez Pracownika przestępstwa lub wykroczenia na szkodę VIGO, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
- iii. popełnieniem przez Pracownika z winy umyślnej innego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
- iv. wyrządzeniem przez Pracownika VIGO szkody stwierdzonej prawomocnym wyrokiem sądu o zasądzenie odszkodowania; lub
- v. 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 Polityki w tym zakresie.

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

Aktualni Członkowie Rady Nadzorczej VIGO powołani zostali na 3-letnią kadencję wspólną rozpoczynającą się w dniu 28 czerwca 2021 roku i mogą zostać odwołani 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

Pracownicy Spółki, w tym Członkowie Zarządu, objęci są Pracowniczymi Planami Emerytalnymi (PPE), w ramach których Spółka pokrywa składkę podstawową w wysokości 3,5% wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika.

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

Informacje zawarte w Polityce zostały przygotowane przez Zarząd. Projekt Polityki został poddany pod obrady i głosowanie Walnego Zgromadzenia po uprzednim rozpatrzeniu i zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą. Analogicznie wyglądał proces uchwalania zmian w Polityce. VIGO wypłacać będzie wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady 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 Członkom Zarządu i Rady 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. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej. 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 rzeczoną sprawozdaniem przygotowanym przez Radę Nadzorczą.

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

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

Zarząd przyczynia się do długoterminowego sukcesu VIGO. Przewidziany Polityką system premiowy wynagradzania Członków Zarządu, oparty o procentowy udział w zysku netto VIGO, ma motywować Członków Zarządu 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. Możliwość wynagradzania Członków Zarządu w formie instrumentów finansowych przyczynia się do zwiększenia efektywności zarządzania Spółką poprzez długotrwałe związanie Członków Zarządu ze Spółką. Zapewni to utrzymanie wysokiego poziomu profesjonalnego prowadzenia spraw Spółki. 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. Wynagrodzenia płacone w ramach programów motywacyjnych również zależne będą od realizacji wyników finansowych.

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 I ppkt l) Polityki. Polityka nie przewiduje szczególnych zasad żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia (poza Premią roczną, o czym mowa w Rozdziale 3 pkt I ppkt l) lit. 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

Cele Polityki realizowane są między innymi poprzez umożliwienie przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia również w formie instrumentów finansowych, co ma

przyczynić się do długookresowego zaangażowania Członków Zarządu oraz nastawienia na budowanie długookresowej wartości Spółki. Okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasady zbywania tych instrumentów finansowych określone zostały w Rozdziale 3 pkt I ppkt I) lit. f) Polityki.

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

W związku z planowanym wdrożeniem w Spółce programu motywacyjnego obejmującego kluczowych pracowników (w tym Członków Zarządu), w Polityce wprowadzono istotne zmiany w stosunku do wynagrodzenia zmiennego, które może przybierać także formę instrumentów finansowych.

Polityka została także zaktualizowana. Określone zostały nowe Cele, uwzględniające aktualną strategię Spółki, a także przewidziano programy emerytalne. Usunięto natomiast zasady dotyczące wynagrodzenia, które już nie obowiązują (z uwagi na upływ terminu, na które dane wynagrodzenie było przewidziane).

Dodatkowo w Polityce wprowadzone zostały zmiany zwiększające jej przejrzystość i czytelność.