

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

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO Photonics S.A. z siedzibą w Ożarowie Mazowieckim została wprowadzona na podstawie uchwały Zwyczajnego 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 1 – Słownik

Ilekcioć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej VIGO Photonics 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

Grupa Kapitałowa VIGO – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi VIGO oraz jednostki zależne od VIGO

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

Pracownik – oznacza Dyrektora Finansowego, Dyrektora Operacyjnego lub odpowiednio Dyrektora Generalnego VIGO

Premia roczna ma znaczenie nadane w Rozdziale 3 pkt 3 lit. b) Polityki

Rada Nadzorcza – oznacza Radę Nadzorczą VIGO

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 Photonics 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 874.799,00 złotych w całości wpłaconym

Walne Zgromadzenie – oznacza Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie VIGO

Zarząd – oznacza Zarząd VIGO

Rozdział 2 – Cel Polityki

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

2. Strategia zakłada, że podstawowy cel Spółki, jakim jest pomnażanie jej kapitału i wzrost wartości Spółki dla akcjonariuszy 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. 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%.
3. Polityka ma 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 – Wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

1. **Wynagrodzenie Członków Zarządu.** 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.

Stałe składniki wynagrodzenia powinny zostać określone w takiej wysokości, aby zapewniały konkurencyjne warunki pracy i płacy względem innych porównywalnych podmiotów na rynku oraz sprzyjały zapewnieniu utrzymania wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.

Zmienne składniki wynagrodzenia mają stanowić motywację do działań Członków Zarządu, sprzyjać osiągnięciu wysokich i stabilnych wyników finansowych Spółki, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na podmioty trzecie oraz podejmowania działań mających na celu zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki.

Proporcja stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia dla Członków Zarządu opisanych w Rozdziale 3 pkt 1 i 2 Polityki powinna być odpowiednio wyważona. Stałe składniki powinny stanowić 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.

Rada Nadzorcza może określić minimalną i maksymalną wartość kwotową wynagrodzenia zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu.

2. **Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu**

- a) Członek Zarządu otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pełnienie funkcji. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego jest uzależniona od zakresu obowiązków i odpowiedzialności Członka Zarządu.
- b) Członek Zarządu może otrzymywać dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, które obejmują:
 - ubezpieczenie OC dla osób zarządzających spółkami (D&O)
 - prywatne ubezpieczenie medyczne
 - prywatne ubezpieczenie na życie
 - karta Multisport i inne benefity przysługujące wszystkim pracownikom Spółki
 - prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w szczególności samochodu służbowego
 - inne świadczenia, jeśli obowiązek ich wypłaty będzie wynikał z przepisów prawa.

- c) 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.
- d) 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 kalendarzowych. Wypłata odprawy nastąpi nie później aniżeli z upływem 30 (trzydziestu) dni od dnia zaprzestania pełnienia funkcji.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

- a) Członkowi Zarządu może zostać przyznana premia uznaniowa w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą w drodze odrębnej uchwały. Wysokość premii uznaniowej może być uzależniona od m. in. wyników finansowych Spółki, postępu w realizacji projektów rozwojowych oraz wskaźników efektywności operacyjnej.
- b) Rada Nadzorcza może zdecydować o wprowadzeniu Premii rocznej o charakterze regulaminowym dla Członków Zarządu i ustalić szczegółowe zasady przyznawania Premii rocznej dla Członków Zarządu oraz jej wysokości w danym roku.
- c) Wysokość Premii rocznej może być w szczególności uzależniona od wysokości zysku z działalności operacyjnej powiększonego o amortyzację (EBITDA) oraz skorygowanego o rozliczenie dofinansowań do projektów rozwojowych i środków trwałych oraz zdarzenia jednorazowe, wygenerowanego przez Grupę Kapitałową VIGO w danym roku obrotowym VIGO i wskazanym w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej VIGO za ten rok obrotowy, zbadanym przez biegłego rewidenta, co do którego biegły rewident wyda w tym zakresie pozytywną opinię i raport.
- d) Warunkiem wypłaty Premii rocznej może być w szczególności osiągnięcie przez Spółkę odpowiednich celów finansowych, technologicznych i operacyjnych, adekwatnych do celów strategii Spółki. Cele finansowe, technologiczne i operacyjne zostaną określone w drodze uchwały Rady Nadzorczej i mogą one obejmować w szczególności następujące wskaźniki:
 - Finansowe – takie jak poziom przychodów Spółki (w odpowiednich segmentach i rynkach geograficznych), wskaźniki efektywności finansowej (np. ROE, ROIC) czy inne wskaźniki finansowe
 - Technologiczne – związane z osiągnięciem określonych kamieni milowych w strategicznych projektach Spółki
 - Operacyjne – wskaźniki efektywności operacyjnej, związane np. z wydajnością produkcji, poziomem uzysków, wykorzystaniem parku maszynowego czy związane z efektywnością sprzedaży – np. pozyskaniem określonej pozycji na rynku lub zdobyciem istotnych klientów. Wskaźniki operacyjne mogą również dotyczyć wpływu Spółki na stan środowiska naturalnego.
- e) Przy doborze warunków wypłaty Premii rocznej Rada Nadzorcza może wziąć pod uwagę cele strategii VIGO, jak również kryteria związane z uwzględnianiem interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki. 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 dotyczącego takiego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej VIGO.
- f) 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, w którym doszło do zaprzestania pełnienia ww. funkcji.

- g) Polityka nie przewiduje szczególnych zasad żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia – w przypadku zaistnienia takiej potrzeby VIGO będzie żądać zwrotu takich składników na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa w tym w szczególności Kodeksu cywilnego.

4. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu w formie instrumentów finansowych

- a) 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.
- b) 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 określane są w uchwale Walnego Zgromadzenia oraz regulaminie danego programu.

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

- a) Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wyłącznie stałe miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określana jest w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
- b) 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 premiovych opartych na kapitale Spółki.

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

- a) 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 premiový 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.
- b) 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.

- c) 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 zyskowości VIGO, a więc również przy pełnej ochronie wynagrodzeń pracowniczych.

Rozdział 4 – Stosunki prawne łączące Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką

1. Umowy z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

- a) Obecnie obowiązujące umowy o pracę z Członkami Zarządu zostały zawarte na czas nieokreślony i nie dotyczą one pełnienia funkcji w Zarządzie. Mogą one zostać rozwiązane:
- i. przez VIGO za trzymiesięcznym wypowiedzeniem skutkującym na koniec miesiąca kalendarzowego;
 - ii. przez Pracownika za wypowiedzeniem określonym w Kodeksie pracy;
 - iii. przez obie Strony za porozumieniem stron.
- b) 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 według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za 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:
- iv. naruszeniem przez Pracownika obowiązków wynikających z umowy, Statutu VIGO lub Regulaminu Zarządu VIGO; lub
 - v. popełnieniem przez Pracownika przestępstwa lub wykroczenia na szkodę VIGO, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
 - vi. popełnieniem przez Pracownika z winy umyślnej innego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem sądu; lub
 - vii. wyrządzeniem przez Pracownika VIGO szkody stwierdzonej prawomocnym wyrokiem sądu o zasądzenie odszkodowania; lub
 - viii. innymi powodami stanowiącymi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z przepisami prawa pracy.
- c) 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. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej z VIGO oraz okres i warunki rozwiązania tego stosunku prawnego

Członkowie Rady Nadzorczej VIGO powołani są na 3-letnią kadencję wspólną, na podstawie odpowiednich uchwał Walnego Zgromadzenia 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.

Rozdział 5 – Pozostałe postanowienia Polityki

1. 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 uchwalanie 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.

2. 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 lub pod dyskusję Walnego Zgromadzenia umożliwi akcjonariuszom pełną kontrolę nad systemem wynagrodzeń i ważenie interesów podmiotów uczestniczących w korporacyjnym łańdże VIGO.

3. 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 w szczególności o procentowy udział w zysku z działalności operacyjnej 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.

4. 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

Kluczowe zmiany w polityce wynagrodzeń dotyczą możliwości elastycznego kształtowania składników zmiennych wynagrodzeń Członków Zarządu, tak aby odpowiadały one aktualnej sytuacji Spółki oraz aktualnym celom i wyzwaniom stojącym przed Spółką. W szczególności rozszerzono katalog potencjalnych wskaźników finansowych i niefinansowych, które mogą mieć wpływ na określanie wysokości premii rocznej dla Członków Zarządu.

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

5. Upoważnienie dla Rady Nadzorczej

Działając na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia następujących elementów Polityki:

- a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
- b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
- c) ustalenia okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

6. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki.

Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki następuje na podstawie uchwały Rady Nadzorczej podjętej na wniosek Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać co najmniej:

- a) przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki,
- b) okres, na jaki zastosowano czasowe odstąpienie od stosowania Polityki,
- c) zakres czasowego odstąpienia od stosowania Polityki.

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć całej Polityki lub wskazanych przez Radę Nadzorczą postanowień Polityki.