

Polityka wynagrodzeń

organów nadzorującego i zarządzającego Invista S.A.

Postanowienia wprowadzające

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad i polityk dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Invista S.A. (Invista, Spółka)
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
3. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur.
4. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń organów nadzorującego i zarządzającego Invista S.A.” jest pierwszym takim dokumentem przyjętym w ramach Spółki.

Zasady zatrudniania oraz wynagradzania Zarządu

5. Zarząd składa się z 1 do 3 osób.
6. Rada Nadzorcza ustala skład Zarządu, powołuje i odwołuje Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, jeśli uchwali obecność Prezesa w Zarządzie Spółki, a także określa wysokość ich wynagrodzenia.
7. Wynagrodzenie członków Zarządu określa Rada Nadzorcza uwzględniając w szczególności:
 - a) zakres obowiązków i odpowiedzialności,
 - b) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz
 - c) poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
8. Członkom Zarządu nie przysługują świadczenia dodatkowe.
9. Na dzień przyjęcia polityki nie jest stosowane wynagrodzenia o charakterze zmiennym.
10. Zgodnie z niniejszą polityką istnieje możliwość sprawowania funkcji członka Zarządu bez wynagrodzenia, o ile członek Zarządu wyrazi zgodę na takie rozwiązanie.
11. Stosowany może być podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w uzależniona od osiągniętych wyników finansowych Spółki, przy czym część zmienna wynagrodzenia nie może przekroczyć 200% części stałej wynagrodzenia.
12. Cele, których realizacja stanowi przesłankę wypłaty Członkom Zarządu zmiennej części wynagrodzenia za dany rok obrotowy określane są przez Radę Nadzorczą.
13. Opisane powyżej składniki wynagrodzenia członków Zarządu przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki jak uwzględniają warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
14. Członkowie Zarządu mogą być zatrudnieni w Spółce na podstawie umów o pracę oraz/lub umów o zarządzanie. Nie wyklucza to możliwości zawierania innych form umów współpracy z Emitentem.
15. Treść umowy z danym członkiem Zarządu określa Rada Nadzorcza Spółki.

16. Umowę z członkiem Zarządu zawiera Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki lub inny członek upoważniony przez Radę Nadzorczą.
17. W przypadku rozwiązania umów o współpracy z członkiem Zarządu przysługują odszkodowania i odprawy wynikające z przepisów prawa pracy.
18. Spółka na dzień przyjęcia niniejszej Polityki nie przyznaje członkom organów wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

Zasady powoływania oraz wynagradzania Rady Nadzorczej

19. Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków, których powołuje się na okres wspólnej kadencji, trwającej 3 lata.
20. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie.
21. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza zachowaniem postanowień niniejszej polityki.
22. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały. Na dzień przyjęcia niniejszej polityki wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest wypłacane za odbyte posiedzenie Rady Nadzorczej.
23. Walne Zgromadzenie może zdecydować o przeznaczaniu dodatkowego wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia przez nich funkcji.
24. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia.

Unikanie konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

25. Kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją niniejszej polityki są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
26. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z niniejszą polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.
27. Członkowie Zarządu mogą sprawować funkcje w organach innych przedsiębiorców jedynie za zgodą Rady Nadzorczej.

Czasowe odstąpienie od stosowania niniejszej polityki

28. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może, w trybie uchwały, zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej polityki w zakresie w jakim dotyczy ona wysokości wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
29. Uchwała Rady Nadzorczej w sprawie czasowego odstąpienia od stosowania niniejszej polityki zawiera:
 - wskazanie okresu obowiązywania odstąpienia,
 - propozycje wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w okresie odstąpienia,
 - wskazanie przesłanek przemawiających za skorzystaniem z możliwości odstąpienia od stosowania niniejszej polityki.

30. Za przesłanki zastosowania odstąpienia od stosowania niniejszej polityki uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

31. Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z postanowieniami Art. 90g Ustawy o ofercie publicznej (...).

Postanowienia końcowe

32. W zakresie nieuregulowanym niniejszą polityką zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie publicznej (...).
33. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
34. Niniejsza polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.