

**„Polityka wynagrodzeń
członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej WIKANA S.A.”
– tekst jednolity**

Niniejsza polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej spółki pod firmą: WIKANA Spółka Akcyjna z siedzibą w Lublinie, ul. Cisowa 11, 20-703 Lublin, wpisanej do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000144421 (dalej: „Spółka”), przyjęta jest w oparciu o art. 90d Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.)(dalej: „Ustawa”).

**§ 1.
Cele Polityki.**

1. „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej WIKANA S.A.” (dalej: „**Polityka**”) została sporządzona w celu ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu Spółki i członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki w ten sposób, że w zakresie premii rocznej członków Zarządu Spółki wynagrodzenie to zależne jest w głównej mierze od sytuacji finansowej Spółki, a w procesie przyznawania wynagrodzenia stałego, w tym jego podwyżki, uwzględnia się kryteria, o których mowa w § 2 ust. 7 Polityki, oraz stosuje się okresy zatrzymania świadczeń innych, niż wynagrodzenie stałe, które są spójne z długoterminowymi celami Spółki.

**§ 2.
Wynagradzanie członków Zarządu Spółki.**

1. Członków Zarządu Spółki łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z właściwej uchwały Rady Nadzorczej, powołującej daną osobę do składu Zarządu.
2. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują wynagrodzenie z tytułu powierzenia zarządzania Spółką.
3. Powierzenie zarządzania Spółką może nastąpić na podstawie jednego z trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę, zawieranej najpierw na czas określony nie dłuższy niż 16 miesięcy, z zastosowaniem obowiązkowych regulacji z zakresu prawa pracy co do umów terminowych i maksymalnego okresu ich trwania, a następnie na czas nieokreślony, z zatrudnieniem na stanowisku Dyrektora w odpowiednim pionie. W uzasadnionych przypadkach umowa może zostać zawarta od razu na czas nieokreślony. W przypadku wypowiedzenia umowy termin rozwiązania umowy powinien odpowiadać terminom określonym w przepisach Kodeksu pracy lub też terminom ustalonym przez Strony w umowie, w której dopuszcza się wydłużenie ww. okresów kodeksowych, w zależności od sytuacji i strategii biznesowej Spółki, a także w celu zapewnienia stabilności Spółki. Strony umowy mogą postanowić o zmianie ww. terminów rozwiązania umowy w drodze porozumienia. Spółka może rozwiązać umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w szczególności w przypadku:
 - odwołania z funkcji członka Zarządu Spółki,
 - złożenia przez członka Zarządu Spółki rezygnacji z pełnionej funkcji,

- upływu kadencji, na jaką został powołany członek Zarządu Spółki do pełnienia tej funkcji i niepowołania go na kolejną kadencję, w sytuacji gdy umowa zawierana jest na okres dłuższy niż okres kadencji; umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji, gdy członek Zarządu Spółki dopuści się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków;
 - b) umowy cywilnoprawnej – zlecenia świadczenia usług zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranej na czas sprawowania funkcji członka Zarządu z możliwością wypowiedzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia ustalonego w umowie, w sytuacjach opisanych w pkt a) powyżej, jak i bez wypowiedzenia w sytuacjach opisanych w pkt a) powyżej;
 - c) powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu.
4. Dopuszcza się łączenie powierzenia wykonywania pracy ze stosunku z pkt a) i pkt c) z ust. 3 z tego paragrafu.
 5. Formę nawiązania relacji umownych, szczegółowe warunki oraz wysokość wynagrodzenia ustala Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z kandydatem na członka Zarządu. Czynności te wykonywać może jeden członek Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez Radę Nadzorczą w formie uchwały. Przy ustalaniu zasad wynagradzania członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze się pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje się sytuację na rynku pracy oraz bieżącą sytuację Spółki.
 6. Określenie uzgodnionej podstawy prawnej zarządzania Spółką przez członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. O ile powierzanie zarządzania Spółką następuje na podstawie stosunku z pkt a) i pkt c) z ust. 3 z tego paragrafu, Spółka zawiera z członkiem Zarządu odpowiednią umowę. Do reprezentowania Rady w umowach z członkami Zarządu uprawniony jest Przewodniczący Rady lub inny upoważniony członek Rady, stosownie do upoważnienia zawartego w uchwale Rady Nadzorczej.
 7. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może ulegać zmianie w trybie podanym w ust. 6. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia członków Zarządu jest ocena efektów pracy danej osoby w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki z zastosowaniem analizy o jakiej mowa w ust. 5 z tego paragrafu.

§ 3.

1. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje członków Zarządu Spółki może składać się z następujących elementów:
 - 1) wynagrodzenia stałego wyrażonego kwotą ryczałtową,
 - 2) premii rocznej,
 - 3) diet i pokrywania kosztów podróży służbowych, w wysokości ustalonej odrębnymi przepisami prawa, ustalonymi w stosunku do pracowników,
 - 4) wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
2. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do:
 - a) określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia dodatkowego, o których mowa w ust. 1 pkt 1) oraz ust. 1 pkt 3), dla poszczególnych członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 5 i 6 Polityki,
 - b) ustalenia premii rocznej, o której mowa w ust. 1 pkt 2), dla każdego członka Zarządu, z tym że premia ta nie może być wyższa niż 500% rocznego wynagrodzenia stałego,
 - c) określenia okresów odroczenia wypłaty premii rocznej, jak i świadczeń niepieniężnych oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Wypłata premii rocznej dla członków Zarządu, jak i wypłata wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, o jakim mowa w § 3 ust. 1 pkt 4), uzależniona jest od osiągnięcia celów zarządczych („Cele zarządcze”) ustalonych jako:

- a) **cel finansowy:** uzyskanie zwrotu na kapitale własnym rozumianego jako stosunek rocznego skonsolidowanego zysku netto do skonsolidowanych kapitałów własnych według bilansu sporządzonego na ostatni dzień poprzedniego roku obrotowego, nie niższego niż 15%;
 - b) **cel niefinansowy:** utrzymanie rotacji pracowników w Grupie Kapitałowej WIKANA, w rozumieniu dobrowolnych odejść na wniosek pracownika w danym roku obrotowym, ustalonej na ostatni dzień roku obrotowego, na poziomie nie wyższym niż 30% (cel weryfikowany jest poprzez działania: (i) ustalenie liczby pracowników w Grupie Kapitałowej WIKANA na pierwszy i ostatni dzień roku obrotowego, z tym że na ostatni dzień według stanu z odliczeniem liczby pracowników, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę na wniosek pracownika, (ii) obliczenie procentowego spadku zatrudnienia pomiędzy tymi datami);
 - c) **cel niefinansowy:** w kontekście trendów zarządzania różnorodnością: utrzymanie procentu kobiet zatrudnianych na stanowiskach menedżerskich w Grupie Kapitałowej WIKANA (to jest osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na stanowiskach dyrektorskich oraz członkowie zarządu z zastrzeżeniem, że w sytuacji, w której jedna osoba piastuje więcej niż jedno stanowisko menedżerskie, wszystkie piastowane przez tę osobę stanowiska liczone są jako 1 stanowisko), ustalonego na ostatni dzień roku obrotowego, na poziomie nie niższym niż 30%, w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich w Grupie Kapitałowej WIKANA;
4. Premia roczna, jak i wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, o jakim mowa w § 3 ust. 1 pkt 4), mogą zostać wypłacone członkom Zarządu po: (i) uzyskaniu pozytywnej opinii biegłego rewidenta z badania skonsolidowanego i jednostkowego sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, (ii) zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej WIKANA uwzględniającego ujawnienia wymagane dla sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, (iii) zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie skonsolidowanego i jednostkowego sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, (iv) udzieleniu temu członkowi Zarządu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków za dany rok obrotowy oraz (v) po stwierdzeniu przez Radę Nadzorczą realizacji przez członków Zarządu Celów zarządczych z tym, że:
- a) w przypadku niespełnienia jednego z celów niefinansowych, premia ulega obniżeniu o 10% w stosunku do pełnej wysokości premii, jaka byłaby należna po spełnieniu wszystkich celów,
 - b) w przypadku niespełnienia dwóch celów niefinansowych, premia ulega obniżeniu o 20% w stosunku do pełnej wysokości premii, jaka byłaby należna po spełnieniu wszystkich celów.
5. W stosunku do członków Zarządu Spółki nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§ 3¹.

Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

1. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, o jakim mowa w § 3 ust. 1 pkt 4), ma stanowić dodatkową motywację dla członków Zarządu do dbania o długoterminowy wzrost wartości Spółki, przejawiający się w szczególności we wzroście cen akcji oraz trwałym związaniu członków Zarządu ze Spółką, jej celami i perspektywami rozwoju.
2. Zasady ustalania prawa członków Zarządu do wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych ustalane są w programie motywacyjnym („**Program**”) uchwalanym odrębną uchwałą Walnego Zgromadzenia, jako część składowa Polityki, który wskazuje m.in.:

- a) wykaz osób uprawnionych do udziału w Programie,
- b) okres trwania Programu,
- c) kryteria uprawniające do udziału w Programie i warunki na jakich przyznawane jest wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych;
- d) okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem, że możliwość realizacji praw do nabycia akcji będzie nie dłuższa niż 5 lat od daty przyznania takich uprawnień;
- e) zasady zbywania instrumentów finansowych, przy czym Program może przewidywać ustalenie okresu, w którym instrumenty te nie mogą być zbywane, jeżeli jest to wymagane do realizacji celów Programu, z zastrzeżeniem, że okres ten będzie nie dłuższy niż 5 lat od dnia zawarcia umowy przeniesienia instrumentów finansowych.

§ 4.

Wynagradzanie członków Rady Nadzorczej Spółki.

1. Członków Rady Nadzorczej Spółki łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z właściwej uchwały Walnego Zgromadzenia powołującej daną osobę do składu Rady Nadzorczej.
2. Stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej i Spółkę, o którym mowa w ust. 1 z tego paragrafu, obejmuje okres kadencji Rady Nadzorczej.
3. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wyznaczonego w związku z powołaniem na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na Wiceprzewodniczącego/Członka Rady Nadzorczej Spółki.
4. Walne Zgromadzenie ustala wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Wiceprzewodniczącego i poszczególnych jej Członków od momentu ich powołania.
5. Poza wynagrodzeniem stałym członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach obejmujących koszty noclegów i koszty podróży.
6. Członek Rady, będący również członkiem Komitetu Audytu, powołanego z członków Rady Nadzorczej, może otrzymać wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. W stosunku do członków Rady Nadzorczej Spółki nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§ 5.

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych, niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

Przy ustalaniu Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej, poprzez:

- a) uwzględnienie w Polityce możliwości zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, zróżnicowanie pozostałych warunków pracy, a także warunków płacy pod względem zakresu odpowiedzialności, wpływu na różne rodzaje ryzyka, uprawnień decyzyjnych, pełnionych funkcji, ustalenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia zmiennego,
- b) określenie zakresu zadań oraz wysokości wynagrodzeń z uwzględnieniem m.in. zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem określonych funkcji w Spółce.

§ 6.

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

1. Wszyscy członkowie Zarządu przy wykonywaniu swoich obowiązków powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Spółki.
2. Poprzez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki, a członkiem Zarządu na płaszczyźnie wynagradzania, zwłaszcza w zakresie premii rocznej, której wysokość zależna będzie od zawieranych przez Spółkę umów, gdy drugą stroną umowy jest podmiot pozostający w relacjach zawodowych lub osobistych z członkiem Zarządu lub bliskim jego członkiem rodziny.
3. Prowadzenie analizy ryzyka potencjalnego konfliktu interesów jest obowiązkiem Rady Nadzorczej.
4. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza informuje o powyższym najbliższe Walne Zgromadzenie z rekomendacją rozwiązania tego konfliktu, jak również zamieszcza stosowną informację w sprawozdaniu, o którym mowa w § 7 Polityki. W przypadku stwierdzenia występowania konfliktu interesów dokonuje się jej opisu w liście sytuacji mogących powodować konflikt interesów celem gromadzenia i analizowania informacji i podejmowania działań zapobiegających konfliktowi interesów lub negatywnym następstwom jego wystąpienia.
5. Spółka podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają obowiązki członków Zarządu:
 - a) obowiązek ujawnienia sprzeczności interesów członka Zarządu bądź osób mu bliskich z interesami Spółki, co wynikać może z powiązań osobistych, w tym rodzinnych, między członkiem Zarządu, a kontrahentem Spółki,
 - b) obowiązek wstrzymania się od udziału w rozstrzygnięciu sprawy, w której uczestniczy osoba bliska członka Zarządu,
 - c) obowiązek informowania Spółki o podjęciu przez członka Zarządu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów spoza Grupy Kapitałowej WIKANA, a także pełnieniu funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych spółek spoza Grupy Kapitałowej WIKANA, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów.

§ 7.

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń. Sprawozdania o wynagrodzeniach.

1. Stosownie do art. 90d ust. 1 Ustawy za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
2. Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej.
3. Uchwalenie Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.
5. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki.
6. Rada Nadzorcza sporządza 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.

7. Sprawozdanie przedkładać jest pod obrady Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
8. Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za rok 2019 i 2020.
9. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy.

§ 8.

Czasowe odstępianie od stosowania Polityki.

1. Jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki.
2. W szczególności, czasowe odstępianie od stosowania Polityki wynikać może z konieczności:
 - a) zapobieżenia lub przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom rynkowym, których skutki dotyczą lub dotknąć mogą Spółkę;
 - b) elastycznego reagowania na aktualne uwarunkowania rynku, w tym działań konkurencji, które powodować mogłyby odpływ ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób, których udział w organach władz Spółki wpływałby korzystnie na realizację długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, bądź też na zagwarantowanie jej rentowności.
3. Decyzję o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Rada Nadzorcza podejmuje z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu, z tym że wniosek Zarządu winien zawierać co najmniej wskazanie przyczyny, dla której dojść winno do czasowego odstępiania od stosowania Polityki, oraz propozycję okresu przez jaki odstępianie takie winno trwać. O ile wniosek o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki zostaje poddany pod obrady z własnej inicjatywy Rady Nadzorczej, Zarząd Spółki winien zostać poinformowany o powyższym i ma prawo przedstawić własną opinię na ten temat.
4. Uchwała o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki wskazywać winna okres, na który następuje odstępianie od stosowania Polityki. Uchwała w tym zakresie może zostać zmieniona w zależności od analizy działania czynników, o jakich mowa w ust. 2.

§9.

Zapisy końcowe.

1. Zasady wynagradzania wynikające z Polityki wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia zatwierdzającej przedmiotową Politykę.
2. Niniejsza Polityka jest pierwszym takim dokumentem obowiązującym w Spółce.
3. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.
4. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa.
5. Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

6. Na podstawie sprawozdania o wynagrodzeniach, nie rzadziej niż co cztery lata, Walne Zgromadzenie dokonuje weryfikacji Polityki i podejmuje uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń.
7. Polityka publikowana jest na stronie internetowej Spółki.