

Sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach BEST S.A. oraz środków podjętych i planowanych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach

Sporządzone za rok obrotowy 2025 — pierwsze sprawozdanie, przekazywane w terminie, o którym mowa w art. 4 ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: „Ustawa”).

1. Dane Spółki

Dane	Informacja
Firma	BEST
Forma prawna	Spółka akcyjna
KRS	0000017158
Siedziba i adres	ul. Łużycka 8A, 81-537 Gdynia
Rynek regulowany / giełda	Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie

BEST S.A. jest spółką z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym. Spółka nie posiada statusu mikroprzedsiębiorcy ani małego lub średniego przedsiębiorcy i w związku z tym podlega przepisom rozdziału 4aa ustawy z dnia 29 lipca 2025 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Równowaga płci w organach spółki”) (dalej: „Ustawa o ofercie”), dodanego art. 1 pkt 3 Ustawy.

2. Okres i dzień sporządzenia

Niniejsze sprawozdanie jest pierwszym corocznym sprawozdaniem dotyczącym udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach Spółki, sporządzanym przez Zarząd na podstawie art. 90gi ust. 1 Ustawy o ofercie. Obejmuje ono rok ubiegły w rozumieniu art. 4 Ustawy, tj. ostatni rok obrotowy Spółki zakończony przed dniem wejścia w życie Ustawy — rok obrotowy 2025 (od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r.). Dane o liczbie i płci osób zajmujących stanowiska w organach Spółki przedstawiono według stanu na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego, tj. na dzień 31 grudnia 2025 r. Dane te nie uległy zmianie do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania.

3. Podstawa prawna, forma, zakres i sposób przekazania

Sprawozdanie sporządzono na podstawie art. 90gi Ustawy o ofercie w brzmieniu nadanym Ustawą, implementującą do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków. Zgodnie z art. 90gi ust. 1 Ustawy o ofercie sprawozdanie sporządza Zarząd Spółki. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy o rachunkowości. Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone przez Zarząd Spółki jako odrębny dokument.

Sprawozdanie zawiera elementy wymagane art. 90gi ust. 2 Ustawy o ofercie, tj.: wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w organach Spółki w okresie sprawozdawczym wraz ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska, informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w organach Spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 Ustawy o ofercie, a w przypadku nieosiągnięcia tego celu — wskazanie przyczyn jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków podjętych i zamierzonych w celu jego osiągnięcia. Zgodnie z art. 4 Ustawy sprawozdanie zostanie przekazane Pełnomocnikowi ds. Równości w terminie do dnia 31 października 2026 r., a niezwłocznie po jego sporządzeniu zostanie udostępnione na stronie internetowej Spółki pod adresem <https://www.best.com.pl/o-nas/#csr>

4. Definicje i zakres podmiotowy

Na potrzeby niniejszego sprawozdania przez organy Spółki rozumie się Zarząd i Radę Nadzorczą. Płcią niedostatecznie reprezentowaną w organach Spółki jest płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w tych organach. W świetle stanu faktycznego w Spółce płcią tą są kobiety.

5. Skład Zarządu i Rady Nadzorczej według płci

Na dzień 31 grudnia 2025 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Zarząd i Rada Nadzorcza BEST S.A. liczyły i liczą łącznie 11 członków. W Zarządzie i Radzie Nadzorczej zasiada po jednej kobiecie w każdym z tych organów. Łącznie w obu organach zasiadają 2 kobiety i 9 mężczyzn.

Organ	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Zarząd	1	3	4
Rada Nadzorcza	1	6	7
Razem	2	9	11

Na dzień 31 grudnia 2025 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania w skład Zarządu wchodziły następujące osoby: Krzysztof Borusowski - Prezes Zarządu, Marek Kucner - Wiceprezes Zarządu, Agnieszka Pakos - Członek Zarządu oraz Mariusz Gryglicki - Członek Zarządu. W okresie sprawozdawczym miały miejsce następujące zmiany w składzie Zarządu: (i) w dniu 3 kwietnia 2025 r. powołano Agnieszkę Pakos do Zarządu Spółki powierzając jej funkcję Członka Zarządu, (ii) w dniu 3 kwietnia 2025 r. powołano Mariusza Gryglickiego do Zarządu Spółki powierzając mu funkcję Członka Zarządu.

Na dzień 31 grudnia 2025 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania w skład Rady Nadzorczej wchodziły następujące osoby: Dariusz Filar – Przewodniczący Rady Nadzorczej, Leszek Pawłowicz – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, Eva Sudol – Członek Rady Nadzorczej, Maciej Matusiak – Członek Rady Nadzorczej, Mirosław Gronicki – Członek Rady Nadzorczej, Wacław Nitka – Członek Rady Nadzorczej oraz Tomasz Karpiński – Członek Rady Nadzorczej. W okresie sprawozdawczym miała miejsce jedna zmiana w składzie Rady Nadzorczej polegająca na powołaniu Tomasza Karpińskiego z dniem 30 czerwca 2025 r. w skład Rady Nadzorczej.

6. Ocena spełnienia warunków określonych w art. 90gc Ustawy o ofercie

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Spółka nie spełnia warunków określonych w art. 90gc Ustawy o ofercie dla udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie i Radzie Nadzorczej łącznie. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli łącznie: łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach spółki oraz osoby należące do tej płci zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

Przy łącznej liczbie 11 stanowisk 33% wynosi 3,63 stanowiska, a liczba stanowisk najbardziej zbliżona do tej wartości wynosi 4. Spełnienie warunku ilościowego wymaga zatem zajmowania stanowisk w organach Spółki przez co najmniej 4 kobiety. W obu organach zasiadają łącznie 2 kobiety, co oznacza niedobór 2 kobiet względem wymaganego minimum. Warunek obecności przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej w każdym z organów został natomiast spełniony, ponieważ zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej zasiadała jedna kobieta. Ponieważ oba warunki muszą być spełnione łącznie, warunki określone w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie nie zostały spełnione.

Jednocześnie Spółka wskazuje, że obowiązek zapewnienia równowagi płci w organach, o którym mowa w art. 90gc ust. 1 Ustawy o ofercie, wszedł w życie w dniu 18 sierpnia 2026 r. i w związku z tym nie ciążył na Spółce w okresie sprawozdawczym objętym niniejszym sprawozdaniem (rok obrotowy 2025).

7. Przyczyny nieosiągnięcia celu oraz środki podjęte i planowane

Zgodnie ze stanowiskiem Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 29 września 2026 r. w sprawie realizacji przez spółki giełdowe obowiązków wynikających z przepisów dotyczących równowagi płci, spółka giełdowa nie ma bezwzględnego obowiązku zamieszczania w pierwszym sprawozdaniu informacji o przyczynach nieosiągnięcia celu zapewnienia równowagi płci, ani o podjętych w tym celu środkach, ponieważ w okresie sprawozdawczym nie ciążył na niej ustawowy obowiązek zapewnienia równowagi płci w organach. BEST S.A. dobrowolnie przedstawia poniżej przyczyny nieosiągnięcia celu oraz opis środków podjętych i zamierzonych.

7.1. Przyczyny nieosiągnięcia celu

Bezpośrednią przyczyną nieosiągnięcia celu zapewnienia równowagi płci w organach Spółki są uwarunkowania kadencyjne. Skład Zarządu i Rady Nadzorczej został ukształtowany przed wejściem w życie przepisów dotyczących równowagi płci. Przepisy te nie powodują wygaśnięcia mandatów ani skrócenia kadencji osób powołanych przed ich wejściem w życie. Spółka zamierza osiągać cel ustawowy w ramach kolejnych procesów doboru i powoływania członków organów, z poszanowaniem zasad ciągłości działania, wymogów dotyczących kwalifikacji kandydatów oraz kompetencji organów uprawnionych do dokonywania powołań.

7.2. Środki podjęte

W okresie od dnia wejścia w życie przepisów dotyczących równowagi płci Spółka: (i) zweryfikowała, że podlega przepisom rozdziału 4aa Ustawy o ofercie, (ii) dokonała przeglądu składu organów pod kątem spełnienia warunków określonych w art. 90gc ust. 2 Ustawy o ofercie, (iii) przeprowadziła przegląd regulacji wewnętrznych odnoszących się do różnorodności, zasad nominacji, rozwoju kariery i zarządzania zasobami ludzkimi, (iv) przygotowała projekt Polityki Równowagi Płci, którego przyjęcie w drodze uchwały zostanie przedstawione Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy (dalej: „**Polityka**”); oraz (v) przygotowała niniejsze sprawozdanie. Do dnia podjęcia uchwały projekt Polityki pozostaje działaniem przygotowawczym i nie stanowi przyjętej polityki w rozumieniu art. 90gd ust. 1 Ustawy o ofercie.

7.3. Środki planowane

Spółka zamierza: (i) przyjąć Politykę uchwałą najbliższego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, zgodnie z art. 90gd ust. 1 Ustawy o ofercie, oraz udostępnić ją na stronie internetowej Spółki wraz z informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i sankcjach, oraz (ii) w każdym przyszłym procesie doboru kandydatów na stanowiska w organach Spółki stosować neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne kryteria doboru uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, określone przed rozpoczęciem procesu doboru, wraz z oceną porównawczą kwalifikacji kandydatów i zasadą pierwszeństwa kandydata płci niedostatecznie reprezentowanej w przypadkach równorzędności kwalifikacji. Każdy proces doboru będzie prowadzony i dokumentowany w sposób umożliwiający wykazanie zastosowania ustawowych kryteriów doboru, w tym na żądanie kandydata przekazanie mu informacji o kryteriach doboru, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu oraz o powodach ewentualnego odstąpienia od wyboru kandydata płci niedostatecznie reprezentowanej. Stosując opisane powyżej planowane środki Spółka będzie dążyć do zapewnienia równowagi płci w jej organach.

8. Polityka równowagi płci

Przygotowany przez Spółkę projekt Polityki ma po jego przyjęciu stanowić ramy dla działań Spółki w zakresie osiągnięcia i utrzymania równowagi płci w organach. Celem projektu jest ustanowienie jasnych, przejrzystych, jednoznacznych i niedyskryminacyjnych kryteriów doboru i wskazywania kandydatów do organów, z uwzględnieniem ich kwalifikacji, doświadczenia oraz celu równowagi płci.

Projekt ma również uwzględniać odpowiednie rozwiązania dotyczące rozwoju kariery i zarządzania zasobami ludzkimi, przy czym niniejsze sprawozdanie nie przesądza szczegółów, które nie zostały jeszcze określone przez Spółkę. Do czasu przyjęcia projektu w formie uchwały przygotowanie dokumentu pozostaje działaniem przygotowawczym i nie zastępuje uchwały ani innej czynności właściwego organu Spółki wymaganej do przyjęcia polityki. Spółka zaznacza, że w przypadku, gdy zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach zostałyby uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez Spółkę, stosownie do art. 90gd ust. 3 Ustawy o ofercie obowiązek przyjęcia Polityki nie znajduje zastosowania. Dotychczasowy przegląd regulacji wewnętrznych przeprowadzony przez Spółkę nie wykazał jednak regulacji obejmujących wszystkie elementy wymagane dla Polityki.

9. Szerszy kontekst organizacyjny i personalny BEST S.A.

Poza Zarządem i Radą Nadzorczą Spółka w Spółce powołano dwie prokurentki, które pełnią kluczowe role w BEST S.A. i razem z Zarządem reprezentują BEST S.A. na zewnątrz. Informacja ta stanowi kontekst organizacyjny i nie jest zaliczana do 11 stanowisk w organach Spółki dla celów art. 90gc Ustawy o ofercie. Niemniej jednak, uwzględniając strukturę Spółki w szerszym kontekście należy zauważyć, że na 13 osób wchodzących w skład Zarządu, Rady Nadzorczej i dwóch Prokurentek, 4 z nich stanowią kobiety, co faktycznie i intencjonalnie wypełnia parytet wynikający z obowiązujących przepisów, chociaż formalnie nie jest to uwzględniane.

Warto również dodać, iż funkcje w kadrze zarządzającej wyższego szczebla w większości sprawują kobiety. Według stanu na 31 grudnia 2025 r. na stanowiskach Dyrektora i Kierownika zatrudnionych lub powołanych było 48 kobiet wobec 23 mężczyzn.

Powyższe informacje nie zastępują oceny składu Zarządu i Rady Nadzorczej według warunków mających zastosowanie do organów Spółki i nie wpływają na liczbę stanowisk uwzględnianą dla celów art. 90gc Ustawy o ofercie.

10. Oświadczenie o niedyskryminującym charakterze zasad

Spółka oświadcza, że zasady jej działania, organizacja oraz sposób kształtowania obsady personalnej nie mają charakteru dyskryminującego ze względu na płeć ani na żadną inną prawnie chronioną cechę. Decyzje personalne są podejmowane z uwzględnieniem potrzeb Spółki, kwalifikacji, doświadczenia, kompetencji i odpowiedzialności związanej z daną funkcją, przy zastosowaniu jasnych, porównywalnych i niedyskryminacyjnych kryteriów.

Miejsce i data sporządzenia	Gdynia, 28 października 2026 r.
Za Spółkę	Krzysztof Borusowski- Prezes Zarządu BEST S.A.
Podpis	<div><div>Krzysztof Borusowski</div><div>Elektronicznie podpisany przez Krzysztof Borusowski Data: 2026.10.28 16:05:32 +01'00'</div></div>

Za Spółkę	Marek Kucner- Wiceprezes Zarządu BEST S.A.
Podpis	MAREK KUCNER <div> Elektronicznie podpisany przez MAREK KUCNER Data: 2026.10.28 17:31:25 +01'00' </div>
Za Spółkę	Agnieszka Pakos- Członek Zarządu BEST S.A.
Podpis	Agnieszka Pakos <div> Elektronicznie podpisany przez Agnieszka Pakos Data: 2026.10.28 18:06:33 +01'00' </div>
Za Spółkę	Mariusz Gryglicki – Członek Zarządu BEST S.A.
Podpis	Mariusz Gryglicki <div> Elektronicznie podpisany przez Mariusz Gryglicki Data: 2026.10.28 13:50:33 +01'00' </div>