

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU BEST S.A. ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BEST S.A.**

Wersja 3.

z dnia 29 czerwca 2022 r.

Spis treści:

Rozdział I Postanowienia ogólne .....	3
Rozdział II .....	3
Zasady kształtowania i struktura wynagrodzeń członków Zarządu .....	3
Zasady kształtowania wynagrodzenia stałego dla członków Zarządu .....	4
Zasady kształtowania programów motywacyjnych dla członków Zarządu .....	5
Rozdział III .....	6
Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej .....	6
Rozdział IV .....	7
Czasowe odstępianie od stosowania Polityki .....	7
Rozdział V .....	7
Zasady przyjmowania Polityki i dokonywania jej przeglądu .....	7
Rozdział VI .....	7
Weryfikacja realizacji Polityki .....	7
Rozdział VII .....	8
Zarządzanie konfliktem interesów .....	8
Rozdział VIII .....	8
Postanowienia końcowe .....	8

## Rozdział I Postanowienia ogólne

### § 1

1. Niniejsza Polityka zawiera opis zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej BEST.
2. Polityka Wynagrodzeń oraz kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii Spółki, która wyznacza kierunki działalności biznesowej.

### § 2

Na potrzeby niniejszej Polityki poniższym pojęciom nadaje się następujące znaczenie:

- 1) **BEST** lub **Spółka** – BEST S.A. z siedzibą w Gdyni, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Gdańsk- Północ w Gdańsku, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000017158, NIP: 585-00-11-412;
- 2) **Grupa Kapitałowa BEST** – oznacza grupę kapitałową, którą tworzy BEST jako podmiot dominujący wraz z jednostkami zależnymi w rozumieniu Międzynarodowych Standardów Rachunkowości oraz Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej przyjętych na mocy Rozporządzenia 1606/2002 Parlamentu Europejskiego oraz Rady w sprawie stosowania międzynarodowych standardów rachunkowości (Dz. Urz. WE L 243 z 11.09.2002) oraz rozporządzeń wykonawczych Komisji Europejskiej;
- 3) **KPI** – kluczowe wskaźniki efektywności finansowej i niefinansowej, od których osiągnięcia uzależnione jest przyznanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia. KPI ustalone są na każdy rok przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały;
- 4) **Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń dla członków Zarządu BEST S.A. oraz Rady Nadzorczej BEST S.A.;
- 5) **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 6) **WZA** – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy BEST.

## Rozdział II

### Zasady kształtowania i struktura wynagrodzeń członków Zarządu

### § 3

1. Członkowie Zarządu pełnią swoją funkcję w Zarządzie BEST na podstawie aktu powołania.
2. Zarząd Spółki składa się z jednego do sześciu członków powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą, na wniosek Prezesa Zarządu, na okres wspólnej kadencji trwającej trzy lata. Liczba członków Zarządu jest określana przez Radę Nadzorczą, zgodnie z wnioskiem Prezesa Zarządu. Rada Nadzorcza powołując określoną osobę w skład Zarządu Spółki określa funkcję, jaką dany członek będzie pełnił (Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu, Członek Zarządu), zgodnie z wnioskiem Prezesa Zarządu lub, gdy Prezes Zarządu nie złoży wniosku, według własnej decyzji.
3. Rozwiązanie stosunku powołania (wygaśnięcie mandatu) z członkiem Zarządu następuje na skutek:
  - 1) upływu okresu kadencji;
  - 2) odwołania przez Radę Nadzorczą;
  - 3) rezygnacji złożonej przez członka Zarządu;
  - 4) śmierci.

#### § 4

Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z:

- 1) wynagrodzenia stałego, miesięcznego określonego w akcie powołania lub innym dokumencie będącym podstawą stosunku łączącego członka Zarządu z BEST;
- 2) prawa do udziału w programach motywacyjnych, gdzie uprawnieni członkowie Zarządu będą posiadali prawo do objęcia akcji emitowanych przez BEST: (i) w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego w wykonaniu praw z warrantów subskrypcyjnych lub (ii) w ramach podwyższenia kapitału zakładowego w granicach kapitału docelowego;
- 3) premii, dodatkowego wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, o których mowa w §9.

#### § 5

1. Zasady wynagradzania członków Zarządu BEST przewidziane Polityką przyczyniają się do realizacji strategii i celów Spółki poprzez:
  - 1) ścisłe powiązanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu z poziomem realizacji KPI, które to KPI zasadniczo są tożsame z KPI stosowanymi dla pracowników BEST;
  - 2) ustalenie wysokości wynagrodzenia stałego, za pełnienie funkcji w Zarządzie, w wysokości zapewniającą trwałe związanie się członka Zarządu ze Spółką i zachowanie ciągłości realizacji obranej strategii, a także ograniczającą ryzyko podejmowania przez członka Zarządu działań na szkodę interesu Spółki;
  - 3) nastawienie na długofalową współpracę umożliwiającą realizację długoterminowej strategii Spółki poprzez powołanie członków Zarządu na 3-letnie kadencje.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu odpowiada wielkości Grupy Kapitałowej BEST i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Grupy Kapitałowej BEST.

#### § 6

1. Wysokość wynagrodzenia stałego (par. 4 ust. 1) jest ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały określającej szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłaty z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. Zasady programów motywacyjnych (par. 4 ust. 2) będą określone w uchwałach WZA lub uchwałach organów BEST upoważnionych do podjęcia określonych czynności faktycznych lub prawnych na podstawie uchwał WZA.
3. Wysokość oraz zasady wypłaty premii oraz dodatkowe świadczenia, o których mowa w par. 9 ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały określającej szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłaty z uwzględnieniem postanowień Polityki.

#### § 7

##### **Zasady kształtowania wynagrodzenia stałego dla członków Zarządu**

1. Wynagrodzenie stałe jest powiązane z poziomem doświadczenia zawodowego, umiejętności wymaganych na danym stanowisku oraz zakresem powierzonych obowiązków.
2. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu może zostać zróżnicowane w zależności od pełnionej przez daną osobę funkcji w Zarządzie.
3. Wynagrodzenie stałe nie przekracza maksymalnych wysokości podawanych w raportach rynkowych w odniesieniu do sektora usług finansowych.

4. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu w ujęciu rocznym nie może przekraczać 15-krotności średniego rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników BEST niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej obliczonego za ostatni rok kalendarzowy poprzedzający wypłatę wynagrodzenia.

## § 8

### Zasady kształtowania programów motywacyjnych dla członków Zarządu

1. Zasady programów motywacyjnych dla członków Zarządu (§4 ust. 2) i ich rola w wynagrodzeniu całkowitym, mają na celu uwzględnienie średnio i długoterminowych interesów BEST oraz pełne zaangażowanie członka Zarządu w pełnioną funkcję, a także zmotywowanie do realizacji KPI.
2. Określenie udziału wynagrodzenia przyznawanego członkom Zarządu w ramach programów motywacyjnych w ogólnej kwocie wynagrodzenia członków Zarządu nie jest możliwe w momencie uchwalania Polityki.
3. Zasady programów motywacyjnych dla członków Zarządu (§4 ust. 2) ustalane będą zgodnie z §6 ust. 2 Polityki. Szczegółowe zasady programów motywacyjnych wynikające z uchwał WZA lub uchwał organów BEST upoważnionych do podjęcia określonych czynności faktycznych lub prawnych na podstawie uchwał WZA stanowić będą załączniki do Polityki.

## § 9

### Zasady kształtowania pozostałych składowych wynagrodzenia dla członków Zarządu

1. Członkom Zarządu przysługują dodatkowe świadczenia:
  - 1) premie uznaniowe, w szczególności za realizację działań z obszaru niefinansowego, m.in. CSR lub wynikające z realizacji zadań przekraczających zakres zwykłych czynności Zarządu Spółki, wypłacane w wysokości według uznania Rady Nadzorczej, których łączna wysokość w danym roku kalendarzowego nie może przekroczyć 200% rocznego wynagrodzenia stałego (par. 4 ust. 1) danego członka Zarządu za ostatni zakończony rok kalendarzowy;
  - 2) współfinansowanie opieki zdrowotnej w danym roku kalendarzowym do kwoty stanowiącej równowartość 50% średniego rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników BEST niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej obliczonego za ostatni rok kalendarzowy.;
  - 3) współfinansowanie programu MyBenefit lub innego programu, który go zastąpi, na zasadach analogicznych do obowiązujących pracowników BEST;
  - 4) używanie samochodów służbowych do celów służbowych oraz prywatnych;
  - 5) używanie telefonów służbowych do celów służbowych oraz prywatnych;
  - 6) dodatkowe ubezpieczenie związane z funkcją pełnioną w Zarządzie.
2. Ponadto Spółka ponosi koszty dotyczące członków Zarządu z tytułu:
  - 1) udziału w szkoleniach, seminariach i konferencjach branżowych za zgodą innego członka Zarządu;
  - 2) podróży w celach służbowych;
  - 3) innych świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji, wiedzy i umiejętności niezbędnych lub celowych do pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki za zgodą innego członka Zarządu zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce.
3. W sytuacji wygaśnięcia mandatu członka Zarządu BEST, wyłącznie w przypadku:
  - 1) odwołania go ze składu Zarządu BEST;
  - 2) śmierci;

- 3) wygaśnięcia na podstawie art. 369 § 4 Kodeksu spółek handlowych (najpóźniej z dniem odbycia WZA zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu)  
członkom Zarządu (odpowiednio spadkobiercom) przysługuje odprawa w wysokości 3-miesięcznego stałego wynagrodzenia przysługującego z tytułu piastowania stanowiska członka Zarządu.
4. W przypadku członka Zarządu, który pełni funkcje powyżej 10 lat w sytuacji:
  - 1) odwołania go ze składu Zarządu BEST;
  - 2) wygaśnięcia jego mandatu na skutek upływu kadencji i braku powołania go na kolejną kadencję pomimo kandydowaniaprzysługuje mu odprawa w wysokości stanowiącej iloczyn każdego rozpoczętego roku pełnienia funkcji członka Zarządu (powyżej 10 roku pełnienia tej funkcji) i rocznego wynagrodzenia stałego (par. 4 ust. 1) członka Zarządu za ostatni zakończony rok kalendarzowy.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 3 powyżej, nie przysługuje w przypadku złożenia rezygnacji przez członka Zarządu oraz w przypadku odwołania członka Zarządu z przyczyn związanych z działaniem na szkodę BEST lub innego podmiotu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej BEST.

### **Rozdział III**

#### **Zasady kształtowania i struktura wynagradzania członków Rady Nadzorczej**

##### **§ 10**

1. Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków, powoływanych i odwoływanych przez WZA na okres wspólnej kadencji trwającej 3 lata.
2. Rozwiązanie stosunku powołania z członkami Rady Nadzorczej następuje na skutek:
  - 1) upływu okresu kadencji;
  - 2) odwołania przez WZA;
  - 3) rezygnacji złożonej przez członka Rady Nadzorczej;
  - 4) śmierci.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń. Ustalenie stałego wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej daje gwarancję jej stabilnego funkcjonowania jako organu nadzoru i pozwala jego członkom z należytą rozwagą i bez zbędnego ryzyka sprawować nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego członków.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest zależne od wyników BEST lub Grupy Kapitałowej BEST. Poziom wynagrodzenia poszczególnych członków Rady Nadzorczej uzależniony jest od funkcji pełnionej w ramach struktury Rady Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym nie może przekraczać 3-krotności średniego rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników BEST niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej za poprzedni rok kalendarzowy poprzedzający wypłatę wynagrodzenia.
6. Członkowie Rady Nadzorczej BEST nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia.
7. Szczegółowe zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej ustalane są przez WZA w drodze uchwały.
8. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe świadczenie w postaci ubezpieczenia związanego z funkcją pełnioną w Radzie Nadzorczej.

9. Ponadto Spółka ponosi koszty związane z udziałem członków Rady Nadzorczej w pracach Rady Nadzorczej i jej komitetów.

## **Rozdział IV**

### **Czasowe odstępianie od stosowania Polityki**

#### **§ 11**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza w drodze uchwały może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki.
2. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki wynagrodzeń może nastąpić w przypadku wystąpienia nagłych, niekorzystnych dla BEST lub Grupy Kapitałowej BEST okoliczności, których skutkiem jest istotny spadek zysku netto Grupy Kapitałowej BEST za dany rok obrotowy lub wpływających na spadek przychodów Grupy Kapitałowej BEST w latach kolejnych.
3. Możliwość odstępiania od stosowania Polityki opisana w ust. 1 i 2 powyżej nie dotyczy świadczenia, o którym mowa w par. 9 ust. 4.

## **Rozdział V**

### **Zasady przyjmowania Polityki i dokonywania jej przeglądu**

#### **§ 12**

1. Polityka przyjmowana jest przez WZA i podlega regularnym przeglądom, nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. Istotna zmiana Polityki wymaga uchwały WZA.
3. Zmiana Polityki, która nie stanowi istotnej zmiany, przyjmowana jest uchwałą Zarządu.
4. Zarząd:
  - 1) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki oraz dokumentów z nią powiązanych;
  - 2) zmienia Politykę w zakresie, który nie stanowi istotnej zmiany;
  - 3) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie sprawozdania zgodnie z Ustawą.
5. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia i wdrożenia Polityki należy:
  - 1) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki oraz ich ewentualnych zmian w sytuacji gdy Rada Nadzorcza uzna za stosowne;
  - 2) coroczna weryfikacja zgodności postanowień Polityki z Ustawą.

## **Rozdział VI**

### **Weryfikacja realizacji Polityki**

#### **§ 13**

1. Realizacja Polityki podlega weryfikacji co najmniej raz w roku dokonywanej przez Pion Zarządzania Ryzykiem i Compliance.
2. Na podstawie przeglądu, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Pion Zarządzania Ryzykiem i Compliance sporządza pisemny raport określający stan realizacji Polityki. Raport jest przedstawiany Radzie Nadzorczej BEST.

3. Rada Nadzorcza wykonuje zadania związane z zatwierdzeniem, realizacją oraz nadzorowaniem realizacji Polityki, uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania ryzykiem BEST.
4. 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 i przedstawia WZA.

## **Rozdział VII**

### **Zarządzanie konfliktem interesów**

#### **§14**

1. Osoba objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Zarząd o zaistniałym konflikcie jej interesów z interesami Grupy Kapitałowej BEST lub o możliwości jego powstania. Powinna również powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
  - 1) osoba objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Grupę Kapitałową BEST;
  - 2) interes majątkowy osoby objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Grupy Kapitałowej BEST.
2. Działania w ramach procesu zarządzania konfliktem interesów realizowane są zgodnie z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w BEST.

## **Rozdział VIII**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 15**

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno – rentowe, za wyjątkiem prawa do uczestnictwa w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych na zasadach ogólnych.