

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU BEST S.A. ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BEST S.A.
z dnia 18 czerwca 2020 roku

Wersja 2.

z dnia 18 czerwca 2021 roku

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	5
Zasady kształtowania wynagrodzenia zmiennego 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) wynagrodzenia zmiennego, wypłacanego w formie premii rocznej, którego zasady ujęte zostały w załączniku do Polityki, na lata obrotowe 2019 – 2021 lub analogiczne regulaminy ustanowione w przyszłości na kolejne lata obrotowe;
- 3) prawa do udziału w programie motywacyjnym, gdzie uprawnieni członkowie Zarządu będą posiadali prawo do objęcia akcji BEST emitowanych w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego w wykonaniu praw z warrantów subskrypcyjnych;
- 4) 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) adekwatną do funkcji pełnionej w Zarządzie wysokość wynagrodzenia stałego, 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) oraz wynagrodzenia zmiennego (par. 4 ust. 2) jest ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały określającej szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłaty z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. Wynagrodzenie zmienne (par. 4 ust. 2) jest wypłacane po powzięciu przez WZA uchwały o zatwierdzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy.
3. Zasady programu motywacyjnego (par. 4 ust. 3) będą określone w uchwałach WZA lub uchwałach organów BEST upoważnionych do podjęcia określonych czynności faktycznych lub prawnych na podstawie uchwał WZA.
4. 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, zakresem powierzonych obowiązków oraz wyceną wartości rynkowej danego stanowiska pracy.
2. Wynagrodzenie stałe dla członków Zarządu jest zróżnicowane i odpowiada pełnionej przez daną osobę funkcji.
3. Wynagrodzenie stałe kształtowane jest w oparciu o raporty rynkowe 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 wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu

1. Udział zmiennej części wynagrodzenia (§4 ust. 2) w wynagrodzeniu całkowitym uwzględnia interes BEST i ma na celu pełne zaangażowanie członka Zarządu w pełnioną funkcję oraz zmotywowanie do realizacji KPI.
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego (§4 ust. 2) nie może przekroczyć 200% kwoty rocznego wynagrodzenia stałego członka Zarządu. Szczegółowe zasady kształtowania wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu ujęte zostały w załączniku 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;
 - 2) współfinansowanie opieki zdrowotnej na zasadach analogicznych do obowiązujących pracowników BEST;
 - 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 odstąpienie 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 odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. Czasowe odstąpienie 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 odstąpienia 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.

§ 16

Integralną częścią Polityki jest:

- 1) Aktualny Regulamin premii pieniężnej dla członków Zarządu BEST S.A.

REGULAMIN PREMII PIENIĘŻNEJ DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU BEST S.A. NA LATA OBROTOWE 2019-2021

Na podstawie art. 378 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz § 20 ust. 2 pkt 5) Statutu w zw. z § 3 ust. 2 Regulaminu Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza BEST S.A. przyjęła niniejszy Regulamin Premii Pieniężnej dla Członków Zarządu BEST S.A. na lata obrotowe 2019-2021.

Regulamin określa warunki przyznania Członkom Zarządu BEST S.A. premii pieniężnej za lata obrotowe 2019-2021.

DEFINICJE

Na potrzeby Regulaminu terminy pisane z wielkiej litery posiadają znaczenie przypisane im poniżej:

BEST lub Spółka	oznacza BEST S.A. z siedzibą w Gdyni;
Grupa	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;
EBITDA Gotówkowa	oznacza wynikający ze Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego zysk na działalności operacyjnej Grupy skorygowany o amortyzację oraz powiększony o spłaty wierzytelności i pomniejszony o przychody z wierzytelności;
KPI	oznacza kluczowe wskaźniki efektywności (ang. Key Performance Indicators), od których osiągnięcia uzależnione jest przyznanie Uczestnikom Premii, określone zgodnie z pkt. IV ust. 1 Regulaminu;
Okres Realizacji lub Rok Obrotowy	oznacza okres obejmujący lata sprawozdawcze BEST, stanowiące podstawę do przyznania Premii, tj. lata obrotowe 2019, 2020 i 2021 albo jeden rok obrotowy spośród wymienionych;
Plan Finansowy	oznacza przedstawioną Radzie Nadzorczej przez Zarząd prognozę kształtowania się przychodów, kosztów, KPI oraz wyniku finansowego Grupy na Rok Obrotowy, a także przyjęte przez Zarząd założenia istotne dla realizacji tej prognozy;
Podstawa Naliczenia Premii/Podstawa	oznacza dla każdego Uczestnika - łączną kwotę wypłaconego wynagrodzenia brutto danego Uczestnika za dany Rok Obrotowy z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie, zgodnie z właściwymi uchwałami Rady Nadzorczej;
Premia	świadczenie pieniężne należne Uczestnikowi, na podstawie Regulaminu;

Pula Premii, Pula	oznacza łączną kwotę Premii, przyznawaną wszystkim Uczestnikom za dany Rok Obrotowy, określoną w pkt. II ust. 4 Regulaminu;
Rada Nadzorcza	oznacza Radę Nadzorczą BEST;
Regulamin	oznacza niniejszy Regulamin Premii Pieniężnej dla Członków Zarządu BEST S.A. na lata obrotowe 2019-2021;
Skonsolidowane Sprawozdanie Finansowe	oznacza sprawozdanie finansowe Grupy sporządzone za dany Rok Obrotowy zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości oraz Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej przyjętymi 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;
Skorygowana EBITDA Gotówkowa	oznacza EBITDA Gotówkową skorygowaną o zmianę wartości inwestycji Grupy w spółkę Kredyt Inkaso S.A.;
Stosunek Służbowy	oznacza stosunek prawny, na podstawie którego Uczestnik świadczy pracę lub usługi na rzecz BEST (w tym powołanie, umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług, itp.);
Uczestnicy/Uczestnik	oznacza łącznie wszystkich Uczestników, o których mowa w pkt I ust. 2 Regulaminu lub każdą z tych osób indywidualnie;
Uprawniony	oznacza Uczestnika, w stosunku do którego na dzień realizacji prawa do Premii nie zachodzą przesłanki utraty uprawnienia do Premii, zgodnie z pkt VI Regulaminu;
Zarząd	oznacza Zarząd BEST.

I. CEL, UCZESTNICY I ZASADY PRYZYNAWANIA PREMII PIENIĘŻNEJ

1. Celem Regulaminu jest stworzenie mechanizmów motywujących członków Zarządu Spółki do efektywnego zarządzania Spółką, do działań zapewniających długotrwały wzrost wartości Spółki, jej rozwój i stworzenie warunków umożliwiających wynagradzanie Członków Zarządu Spółki za ich wkład w osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe.
2. Uczestnikami są wszystkie osoby, które w trakcie Okresu Realizacji pełnią funkcję w Zarządzie Spółki.
3. Prawo do Premii może przysługiwać w Okresie Realizacji.

II. PREMIA

1. Premia przyznawana jest Uczestnikom za Rok Obrotowy.

2. Przyznanie Premii Uczestnikom następuje na zasadach określonych w pkt. III Regulaminu, pod warunkiem braku przesłanek utraty uprawnienia do Premii, o których mowa w pkt. VI Regulaminu.
3. Premia przyznawana jest Uprawnionym za każdy następujący Rok Obrotowy, tj.:
 - a. 2019 - rozpoczynający się 1 stycznia 2019 roku, a kończący się 31 grudnia 2019 roku;
 - b. 2020 - rozpoczynający się 1 stycznia 2020 roku, a kończący się 31 grudnia 2020 roku;
 - c. 2021 - rozpoczynający się 1 stycznia 2021 roku, a kończący się 31 grudnia 2021 roku.
4. Roczna Pula Premii jest liczona miesięcznie i zależy od ilości Uprawnionych w danym miesiącu w następujący sposób

Ilość Uprawnionych	Mnożnik KPI	Miesięczna Pula Premii
2	0,50%	0,50% x Skorygowana EBITDA
3	0,75%	0,75% x Skorygowana EBITDA
4	0,85%	0,85% x Skorygowana EBITDA
5	0,95%	0,95% x Skorygowana EBITDA

5. Roczna Pula Premii stanowi w każdym Roku Obrotowym kwotę określoną następującym wzorem:

$$RPP = \sum_{t=1}^{12} MPP_t$$

gdzie:

- MPP_t – Miesięczna Pula Premii odpowiadająca ilości Uprawnionych w miesiącu t ,
- t – kolejne miesiące Roku Obrotowego

6. Udział Uczestnika w Miesięcznej Pulii Premii zależy od jego Podstawy Naliczania oraz sumy Podstaw Naliczenia wszystkich Uczestników w danym miesiącu i jest określony następującym wzorem:

$$UU_t = \frac{MPN_{t_u}}{MPN_t}$$

gdzie:

- MPN_{t_u} – Miesięczna Podstawa Naliczenia dla Uczestnika u w okresie t
- MPN_t - Suma Miesięcznych Podstaw Naliczenia dla wszystkich Uczestników w okresie t

- **t** – kolejne miesiące Roku Obrotowego
- **u** - Uczestnik

7. Wysokość Premii stanowi w każdym Roku Obrotowym kwotę określoną następującym wzorem:

$$WP = \sum_{t=1}^{12} UU_t \times MPP_t$$

gdzie:

- **UU_t** – udział Uczestnika w okresie t (iloraz Podstawy Uczestnika/Sumy Podstaw w okresie t)
- **MPP_t** – Miesięczna Pula Premii odpowiadająca przysługująca w okresie t,
- **t** – kolejne miesiące Roku Obrotowego

i jest zaokrąglona w dół do najbliższej liczby całkowitej.

III. ZASADY PRYZNAWANIA PREMII

1. Niewykonywanie przez Uczestnika obowiązków wynikających ze Stosunku Służbowego przez okres powyżej sześciu miesięcy w Roku Obrotowym, za który przyznawana jest Premia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, skutkuje obniżeniem Premii należnej danemu Uczestnikowi, proporcjonalnie do okresu, w którym Uczestnik nie wykonywał obowiązków wynikających ze Stosunku Służbowego, w ten sposób że jego Podstawa Naliczenia Premii zostanie obniżona o wysokość wynagrodzenia otrzymanego za okres, w którym nie wykonywał on obowiązków ze Stosunku Służbowego.
2. W przypadku, gdy Uczestnik został powołany do Zarządu Spółki w trakcie Roku Obrotowego, Uczestnikowi zostanie przyznana Premia, w wysokości proporcjonalnej do ilości pełnych miesięcy kalendarzowych pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki, w ten sposób że do jego Podstawy Naliczenia Premii zostanie zaliczona jedynie ta część wynagrodzenia, którą otrzymał z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.
3. Po zakończeniu Roku Obrotowego, w terminie 1 (jednego) miesiąca od dnia przedstawienia Radzie Nadzorczej przez Zarząd Spółki Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za Rok Obrotowy, zbadanego przez biegłego rewidenta, Rada Nadzorcza dokona oceny spełnienia warunków do przyznania Premii oraz podejmie uchwałę w przedmiocie spełnienia lub niespełnienia warunków do wypłaty Premii przez poszczególnych Uczestników.
4. W przypadku stwierdzenia, że zostały spełnione warunki przyznania Premii, Rada Nadzorcza w uchwale, o której mowa w ust. 3 powyżej, wskaże Uczestników uprawnionych do Premii oraz wysokość Premii przysługującej poszczególnym Uczestnikom.

5. Uchwała, o której mowa w ust. 3 powyżej jest doręczana Uprawnionemu.

IV. WARUNKI PRYZNANIA PREMII

1. Warunkiem przyznania Premii Uczestnikom, będzie spełnienie za dany Rok Obrotowy następującego poziomu KPI:
 - a. **KPI na rok 2019:**
 - Skorygowana EBITDA gotówkowa na poziomie nie niższym niż **185,5 mln PLN**;
 - b. **KPI na kolejne Lata Obrotowe:**
 - Skorygowana EBITDA gotówkowa na poziomie ustalonym przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały na każdy z kolejnych Lat Obrotowych podjętej niezwłocznie po przedstawieniu Radzie Nadzorczej Planu Finansowego.
2. Realizacja KPI, o którym mowa w ust. 1. powyżej będzie ustalana na podstawie Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego zbadanego przez biegłego rewidenta oraz innych dokumentów wskazanych przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej.
3. Wysokość Puli Premii uzależniona będzie od poziomu realizacji KPI, zgodnie z założeniami przedstawionymi w poniższej tabeli:

Poziom realizacji KPI	Wysokość Puli:
[90% - 98%)	50% Puli
[98% - 100%)	75% Puli
100%	100% Puli
>100%	100% Puli powiększone o 1 p.p. Puli za każdy 1 p.p. realizacji KPI powyżej 100%, ale nie więcej niż 120% Puli

4. Rada Nadzorcza jest uprawniona do korygowania osiągniętego poziomu realizacji KPI o wynik istotnych zdarzeń jednorazowych i nadzwyczajnych, jak również w przypadku zmian Planu Finansowego, które Rada Nadzorcza pozytywnie zaopiniowała.

V. TERMIN WYPŁATY PREMII

Wypłata Premii nastąpi w terminie do 14 (czternastu) dni od daty powzięcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy BEST uchwały o zatwierdzeniu Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za Rok Obrotowy.

VI. UTRATA UPRAWNIENIA DO PREMII

1. Uczestnik traci uprawnienie do wypłaty Premii za dany Rok Obrotowy, jeżeli do dnia 31 grudnia Roku Obrotowego, wystąpi którakolwiek z poniższych okoliczności, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 poniżej:
 - a. ustanie członkostwa w Zarządzie na skutek odwołania lub rezygnacji, z wyłączeniem przypadków rezygnacji z powodu działania siły wyższej, w szczególności ciężkiej choroby lub śmierci Uczestnika;
 - b. rozwiązanie Stosunku Służbowego z Uczestnikiem przez Spółkę z powodu ciężkiego naruszenia przez Uczestnika postanowień umowy lub innych aktów regulujących Stosunek Służbowy, przy czym za ciężkie naruszenie uznaje się w szczególności zawinione:
 - i. prowadzenie działalności konkurencyjnej przez Uczestnika lub podjęcie innych działań sprzecznych z interesem Spółki lub spółki od niej zależnej lub powiązanej;
 - ii. spowodowanie istotnej szkody w majątku Spółki;
 - iii. działanie zagrażające interesom lub dobremu imieniu Spółki lub narażające Spółkę na szkodę majątkową;
 - iv. spowodowanie pozbawienia Spółki jakichkolwiek z posiadanych licencji, pozwoleń, koncesji, zgód i uprawnień przyznawanych przez właściwe organy lub narażenie Spółki na utratę takich licencji, pozwoleń, koncesji, zgód i uprawnień;
 - c. wystąpienie sytuacji, w której Uczestnik:
 - i. uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Spółki, lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - ii. nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
 - iii. spowodował naruszenie przez Spółkę lub naruszył osobiście zasady dobrych praktyk, dobrych obyczajów lub kodeksów etycznych przyjętych przez Spółkę do stosowania.
2. Rozwiązanie Stosunku Służbowego za porozumieniem stron powoduje utratę uprawnienia do Premii za Rok Obrotowy, w którym nastąpiło rozwiązanie Stosunku Służbowego, chyba że porozumienie stron stanowi inaczej.
3. Fakt utraty uprawnienia do Premii w przypadkach, o których mowa wyżej, stwierdza Rada Nadzorcza w formie uchwały.
4. Uprawnienie do wypłaty Premii, wygasa z chwilą dokonania wypłaty.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem uchwalenia.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu dokonywane będą w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
3. W przypadku zmiany Regulaminu, Rada Nadzorcza informuje Uczestników o zmianie na piśmie.
4. Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień Regulaminu, wszelkie zawiadomienia lub oświadczenia związane z niniejszym Regulaminem powinny być przekazywane osobiście lub przesyłane listem poleconym, odpowiednio na adres Spółki lub ostatni znany Spółce adres zamieszkania Uczestnika.