

**Polityka wynagrodzeń  
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Berling Spółki Akcyjnej**

§1

**Postanowienia ogólne**

Niniejsza Polityka wynagrodzeń ustala ogólne zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Berling S.A. Szczegółowe zasady wynagradzania muszą być zgodne z niniejszą Polityką, jak również powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz innymi regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce.

Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów oraz do stabilności i rozwoju Berling S.A. i Grupy Kapitałowej Berling.

§2

**Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej**

Realizowana w Spółce polityka wynagrodzeń **członków organu nadzoru (Rada Nadzorcza)** oparta jest na następujących zasadach:

1. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzoru jest stosunek powołania członka Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję trwającą 5 lat, a w przypadku powołania w trakcie trwania wspólnej kadencji – do jej zakończenia.
3. Organem Spółki wyłącznie uprawnionym do uchwalania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest w sposób zapewniający niezależność członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu swoich obowiązków. W tym celu, przyznane członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie nie może ulec zmniejszeniu w trakcie trwania kadencji członka Rady, a jego wypłata nie może być zawieszona lub wstrzymana, z wyjątkiem sytuacji, w których taka zmiana wynagrodzenia lub zawieszenie bądź wstrzymanie wypłaty następuje w wyniku realizacji obowiązków Spółki wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
5. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzoru może być ustalone w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty („**Wynagrodzenie miesięczne**”).
6. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być również ustalane poprzez uzależnienie jego wysokości od obecności członka Rady Nadzorczej na posiedzeniach Rady.
7. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej może być różnicowane w zależności od pełnionej przez danego członka Rady Nadzorczej funkcji, z którymi związany może być dodatkowy nakład pracy (przewodniczący, wiceprzewodniczący lub sekretarz Rady).
8. Członek Rady Nadzorczej, będący jednocześnie członkiem stałych lub doraźnych komitetów Rady może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w formie stałej, zryczałtowanej

miesięcznie kwoty lub w wysokości zależnej od obecności na posiedzeniach danego komitetu; wysokość tego wynagrodzenia ustala uchwała Walne Zgromadzenie.

9. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, w szczególności w postaci:
  - a. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, w zakresie niezbędnym do realizacji celów wynikających z zajmowanego stanowiska (samochód służbowy, komputer/laptop, telefon, etc),
  - b. dodatkowego ubezpieczenia, w tym ubezpieczenia dotyczącego szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance),
  - c. korzystania na ogólnych zasadach dostępnych dla wszystkich pracowników z funkcjonujących w Spółce programów i benefitów, w szczególności Pracowniczego Programu Kapitałowego.
10. Miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej wypłacane jest z dołu do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje.
11. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane również wynagrodzenie w formie premii (nagrody) stosownie do zasad określonych w art. 347 § 1 k.s.h. Wynagrodzenie takie przyznaje członkom Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie.
12. Członkowi Rady Nadzorczej oddelegowanemu do pełnienia obowiązków w Zarządzie Spółki przysługiwać może wynagrodzenie zgodne z polityką wynagrodzeń organów zarządzających, opisaną w §3.

### §3

#### **Wynagrodzenia Członków Zarządu**

Realizowana w Spółce polityka wynagrodzeń członków **organu zarządzającego** (Zarząd) oparta jest na następujących zasadach:

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu.
2. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie:
  - a. stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony, lub
  - b. umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji członka Zarządu, lub
  - c. powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu.
3. Określenie podstawy prawnej nawiązywanego stosunku prawnego zarządzania Spółką oraz zasad wynagradzania członka Zarządu może być poprzedzone negocjacjami prowadzonymi z członkiem Zarządu (kandydatem na członka Zarządu). Negocjacje takie, w imieniu Rady Nadzorczej, może prowadzić Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inna osoba wskazana w uchwale Rady Nadzorczej.
4. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Umowy zawierane są w imieniu Spółki przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub przez osobę wskazaną w uchwale Rady Nadzorczej.
5. Zmiany warunków zatrudnienia członków Zarządu wymagają trybu opisanego w punktach poprzedzających.
6. W celu motywacji do poprawiania jakości pracy członków Zarządu oraz wyników Spółki, wynagrodzenie członków Zarządu składa się z elementów stałych i zmiennych, tj. premii

uchwalanych przez Radę Nadzorczą. Wysokość wynagrodzenia zmiennego powinna być ustalana z uwzględnieniem celów Polityki opisanych w §1.

7. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu uchwała Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji, zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku obowiązujący w porównywalnych podmiotach działających na rynku, uwzględniając również cele Polityki, opisane w §1.
8. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego, pod uwagę brane są kryteria zarówno finansowe jak i niefinansowe, a w szczególności:
  - a. Osiągnięte przez Spółkę wyniki operacyjne
  - b. Sytuacja finansowa Spółki
  - c. Osiągnięte cele biznesowe
  - d. Realizacja przyjętej strategii rozwoju
  - e. Utrzymanie i rozwój bazy klientów
  - f. Wydajność pracy Zarządu lub poszczególnych jego członków
  - g. Podejmowane w ciągu roku decyzje, w zakresie ich przyczynienia się do poprawy sytuacji Spółki oraz poziomu generowanego ryzyka
  - h. Wpływ podejmowanych decyzji na środowisko
  - i. Wpływ podejmowanych decyzji na społeczne skutki działalności Spółki
  - j. Inne działania przysparzające Spółce korzyści lub narażające na straty

Stopień realizacji przyjętych kryteriów ocenia Rada Nadzorcza.

Wybrane kryteria powinny mieć na celu motywowanie członków Zarządu do prowadzenia działań nakierowanych na realizację strategii biznesowej Spółki i dbania o jej długoterminowe interesy oraz stabilność.

9. Część zmienna wynagrodzenia może być ustalona jako świadczenie okresowe lub jednorazowo, w zależności od podstaw jego ustalenia, struktury itp. W przypadku wynagrodzenia jednorazowego, którego podstawę ustalenia stanowią roczne wyniki finansowe Spółki lub realizacja określonych celów biznesowych, Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego także przed zakończeniem roku obrotowego lub zrealizowaniem określonego celu.
10. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu są zmienne i uzależnione od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość premii rocznej nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego.
11. Przyznane wynagrodzenie zmienne wypłacane jest nie później niż 3 miesiące po podjęciu rzeczonyj uchwały przez Radę Nadzorczą i nie podlega zwrotowi.
12. Członkowi Zarządu może być także przyznane dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty określa każdorazowo Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie takie może być przyznane, w szczególności w przypadkach, kiedy dany rodzaj wynagrodzenia wynika ze szczególnych przepisów lub ustalonych zwyczajów, w tym m.in. z obowiązujących w Spółce zasad wynagradzania pracowników.
13. Członkom Zarządu przysługuje prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, w szczególności w postaci:
  - a. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, w zakresie niezbędnym do realizacji celów wynikających z zajmowanego stanowiska (samochód służbowy, komputer/laptop, telefon, etc),

- b. dodatkowego ubezpieczenia, w tym ubezpieczenia dotyczącego szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance),
  - c. korzystania na ogólnych zasadach dostępnych dla wszystkich pracowników z funkcjonujących w Spółce programów i benefitów, w szczególności Pracowniczego Programu Kapitałowego.g
14. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.
15. Ze względu na dostęp członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki, Spółka może zawierać z członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą Spółki indywidualnie dla każdego członka Zarządu. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz spółek z jej grupy kapitałowej w okresie po ustaniu stosunku pracy członkowi Zarządu może być przyznane odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.
16. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnionych przez nich funkcji członka zarządu spółek zależnych. Wynagrodzenie to powinno być adekwatne do nakładu pracy, zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w porównywalnych podmiotach działających na rynku.
17. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia w razie zaistnienia takiej potrzeby elementów niniejszej Polityki w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu a także kryteriów określających wyniki finansowe i niefinansowe, z którymi niniejsza Polityka wiąże możliwość przyznania zmiennych składników wynagrodzenia.

#### §4

#### **Programy motywacyjne**

1. Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym.
2. Decyzję o objęciu członków Zarządu programem motywacyjnym podejmuje Rada Nadzorcza indywidualnie wobec każdego członka Zarządu, z zastrzeżeniem §4 ust. 3 poniżej.
3. W ramach programu motywacyjnego członkom Zarządu mogą zostać przyznane instrumenty finansowe, co wymaga podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może powierzyć opracowanie i przyjęcie regulaminu programu motywacyjnego Radzie Nadzorczej. Wynagrodzenie w postaci instrumentów finansowych oparte jest o następujące zasady:
  - a. Instrumenty finansowe przyznawane są nie częściej niż raz na rok, na warunkach określonych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
  - b. W przypadku podjęcia rzeczowej uchwały przez WZA, każdy członek Zarządu ma prawo do otrzymywania opcji na zakup akcji Spółki lub warrantów w wielkości

- uwzględniającej zaangażowanie, efekty pracy i wpływ na wyniki danej osoby w zakończonym roku.
- c. W przypadku osiągnięcia przez Spółkę straty netto za dany rok obrotowy, wynagrodzenie w postaci instrumentów finansowych za ten rok nie może zostać przyznane.
  - d. Instrumenty finansowe pozyskane w wyniku programu motywacyjnego nie mogą zostać zbyte przez okres 2 lat od czasu ich nabycia.
4. Kryteria przyznawania instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego powinny mieć na celu motywowanie członków Zarządu do wyężonej pracy mającej na celu wzrost wartości Spółki poprzez wzrost ceny akcji notowanych na rynku regulowanym, z zyskiem dla wszystkich akcjonariuszy.

## §5

### **Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki**

1. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są ustalane z uwzględnieniem warunków płacowych pracowników Spółki, za wyjątkiem przypadków, w których członek Zarządu sprawuje swą funkcję w oparciu o umowę o pracę. W stosunku do takiego członka Zarządu będą miały zastosowanie regulacje zawarte w odpowiednich dokumentach (regulamin pracy, regulamin wynagradzania, itp.) stanowiących zakładowe źródła prawa pracy w Spółce.
2. W Spółce nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur, oprócz programów wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

## §6

### **Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

1. Wysokość wynagrodzeń poszczególnych członków organów zarządzających i nadzorujących ujawniana jest w rocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, przygotowywanym przez Radę Nadzorczą i przedkładanym Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.
2. Rada Nadzorcze zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
3. Pierwsze sprawozdania Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.

## §7

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

1. Uniknięciu konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń służą zasady podziału kompetencji, wynikające z przepisów Kodeksu spółek handlowych, regulaminów Zarządu i Rady Nadzorczej oraz niniejszej Polityki wynagrodzeń.

2. W przypadku powstania lub możliwości powstania konfliktu interesów, członek Zarządu lub Rady Nadzorczej zobowiązany jest poinformować o tym pozostałych członków obu tych organów. W takiej sytuacji Zarząd przygotowuje projekt aktualizacji Polityki wynagrodzeń, który po konsultacji z Radą Nadzorczą przedkładany jest Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

#### §8

##### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń**

1. Niniejsza Polityka jest uchwalana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy oraz podlega przeglądowi i w razie konieczności aktualizacji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy nie rzadziej niż co 4 lata.
2. Stosownie do art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
3. Projekt dokumentu został opracowany przez Zarząd i po konsultacji z Radą Nadzorczą, przedstawiany jest Walnemu Zgromadzeniu przez organ zwołujący Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, wraz z ogłoszeniem o zwołaniu.
4. Przyjęcie Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.
6. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.

#### §8

##### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń**

1. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.