



Raport niefinansowy
Grupy Benefit Systems
2021



Spis treści

1. Zarządzanie i ład korporacyjny	5	4. Społeczność	94
1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6	4.1. Nasze zaangażowanie społeczne	95
1.2. Struktura Grupy i segmenty	10	4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
1.3. Oferta i produkty w poszczególnych segmentach	15	4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
1.4. Misja, wizja, wartości	20	4.4. Partnerzy jako kluczowi Dostawcy	103
1.5. Nasi Interesariusze	22	4.5. Współpraca z pozostałymi Dostawcami	110
1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29	5. Środowisko i klimat	112
1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36	5.1. Ślad węglowy	114
1.8. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ	38	5.2. Ryzyka klimatyczne	118
1.9. Badania i rozwój	39	5.3. Zgodność z Taksonomią UE	119
1.10. Nagrody i wyróżnienia	41	5.4. Działania proekologiczne	123
2. Nasz Zespół	42	6. O raporcie	127
2.1. Struktura zatrudnienia	43	6.1. Podsumowanie	128
2.2. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	52	6.2. Metodologia i wskaźniki	129
2.3. Szkolenia i rozwój	57	6.3. Zakres informacji niefinansowych wymaganych przez Ustawę o Rachunkowości	136
2.4. Oceny okresowe i badanie opinii	59	6.4. Kluczowe wskaźniki efektywności	137
2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62		
2.6. Zdrowie i bezpieczeństwo	69		
3. Klienci i Użytkownicy	72		
3.1. Model współpracy z Klientami	73		
3.2. Klienci i Użytkownicy w liczbach	75		
3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76		
3.4. Infolinia	89		
3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników	91		
3.6. Zdrowie i bezpieczeństwo Klientów i Użytkowników	93		

Jesteśmy B Corp

Od prawie czterech lat system wartości B Corp jest dla Benefit Systems jednym z najważniejszych drogowskazów w prowadzeniu działań z zakresu zrównoważonego rozwoju. Dlatego nasze raportowanie niefinansowe opiera się właśnie o główne obszary, z których się składa. Inicjatywa B Corporation (B od słowa "benefit" – B Corps) zrzesza firmy, dla których biznes to narzędzie do polepszania świata, i które w tym duchu podejmują działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Raport niefinansowy Spółki i Grupy Kapitałowej Benefit Systems za 2021 rok, został przygotowany w oparciu o światowy standard raportowania niefinansowego GRI, a także 5 obszarów tematycznych, ocenianych w ramach certyfikacji B Corp. Są nimi: Zarządzanie i Ład Korporacyjny, Pracownicy, Klienci, Społeczność i Środowisko Naturalne. Podobnie jak w zeszłym roku, w związku z diametralną zmianą naszego otoczenia biznesowego, spowodowaną pandemią COVID-19, skoncentrowaliśmy się na wybranych obszarach naszej działalności. W 2022 roku zmierzamy przeprowadzić proces recertyfikacji B Corp, który potrwa do III kwartału i będzie dla nas ważnym miernikiem działań, które podejmujemy na rzecz naszych Interesariuszy i otaczającego nas świata. Jako pionierzy ruchu B Corp na polskim rynku, angażujemy się także

w działania, mające na celu promowanie jego idei w naszym kraju. Z radością obserwujemy wzrost świadomości i zainteresowania certyfikacją wśród polskich firm. W dniu publikacji niniejszego raportu, już trzy organizacje z polskim rodowodem (łącznie z Benefit Systems), legitymują się certyfikatem B Corporation. Stale zwiększa się także liczba spółek międzynarodowych, które otrzymały certyfikat lub są nim zainteresowane. Na całym świecie obecnie jest kilka tysięcy firm z blisko 80 krajów, które należą do ruchu i chcą być „najlepszymi dla świata”¹ (więcej na ten temat w rozdziale 4. *Społeczność*). Mamy nadzieję, że społeczność B Corporation, będzie się w dalszym ciągu dynamicznie rozwijać, wzmacniając transformację w podejściu do biznesu. Niniejszy dokument jest rzetelnym odzwierciedleniem działań, zrealizowanych w ramach Grupy Benefit Systems w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 roku.



¹Cytat ze statamentu B Lab

List od Zarządu

Szanowni Państwo,

z radością przekazujemy na Państwa ręce już czwarty Raport niefinansowy, podsumowujący działania Grupy Kapitałowej Benefit Systems w obszarze zrównoważonego rozwoju. Od początku istnienia naszej organizacji przykładamy dużą wagę do wartości koncentrujących się wokół takich aspektów jak: Pracownicy, Środowisko, przejrzystość naszych działań oraz pozytywny wpływ, jaki wywieramy na naszych Interesariuszy. Podjęte działania umożliwiły nam w 2018 roku dołączenie do grona podmiotów posiadających Certyfikat B Corporation. Filozofia ruchu B Corp stała się wyznacznikiem i drogowskazem naszego dalszego rozwoju oraz wyznaczyła nowe standardy w codziennym działaniu.

Raport niefinansowy został przygotowany przez zespół zajmujący się ESG we współpracy z Pracownikami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary biznesowe, co potwierdza nasze rozumienie idei zrównoważonego rozwoju. Trudno zresztą byłoby wyobrazić sobie realizację wszystkich wspomnianych w raporcie inicjatyw, gdyby nie zaangażowanie Pracowników Grupy i ich autentyczna potrzeba zmieniania rzeczywistości, także w ich własnym środowisku pracy.

Jesteśmy podmiotem działającym w obszarze pozapłacowych świadczeń pracowniczych, sportu i rekreacji oraz wellbeingu,

dlatego w centrum naszych działań jest zawsze człowiek. Szerokie działania związane z Klientami, Partnerami, Pracownikami oraz Współpracownikami koncentrują się na zasadach wzajemnego szacunku, uczciwości oraz przestrzegania zasad etyki biznesowej. Jako społeczność B Corp wierzymy, że jesteśmy w stanie zmieniać świat na lepsze, a prowadzone przez nas działania mogą być wzorem do naśladowania. W 2021 roku, zgodnie z przyjętą zasadą pozytywnego oddziaływania na otaczający nas świat, zrealizowaliśmy także szereg działań mających na celu pomoc branży sportowo-rekreacyjnej, która wskutek pandemii COVID-19 znalazła się w niezwykle trudnym położeniu. Mając na uwadze sytuację naszych Partnerów, zmieniliśmy zasady wzajemnych rozliczeń i dofinansowaliśmy ich bieżącą działalność. Reprezentowaliśmy także naszą branżę w dialogu z administracją rządową i organizacjami biznesowymi w celu wypracowania warunków i zasad powrotu do normalnego funkcjonowania branży.

Niezwykle ważnym dla nas obszarem są działania zmierzające do ograniczenia negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne. Staramy się podejmować działania edukacyjne, a także ograniczające zużycie energii i wytwarzanie odpadów. Podejmujemy także inicjatywy polegające na wydłużaniu cyklu życia sprzętu treningowego wykorzystywanego

w naszych klubach poprzez częstsze konserwacje czy usuwanie drobnych usterek. Wyzwania związane z ochroną klimatu będą w dalszym ciągu jednym z naszych priorytetów, a podejmowane działania będą koncentrować się wokół wskazań zawartych w Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

W obecnej sytuacji codziennie stajemy przed trudnymi wyborami i decyzjami, które będą miały istotny wpływ na nasze życie oraz funkcjonowanie przyszłych pokoleń. Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju może okazać się niewystarczająca, dlatego biznes musi poszukiwać rozwiązań kwestii społecznych, które mogą dalece wykraczać poza jego faktyczne zobowiązania. Zachowywanie nadzwyczajnej otwartości i dostrzeganie możliwości wpływania na bieg zdarzeń, a szczególnie na ich konsekwencje, stanowić będzie nowy trend zarządzania, o którym warto wiedzieć i odważnie go wybierać. Jesteśmy przekonani, że przyjęte przez nas długoterminowe cele zrównoważonego rozwoju będą istotnym narzędziem realizacji takiej właśnie wizji.

*Emilia Rogalewicz
Wojciech Szwarz
Bartosz Józefiak*

1 Zarządzanie i ład korporacyjny

1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
1.3. Oferta i produkty w poszczególnych segmentach	15
1.4. Misja, wizja, wartości	20
1.5. Nasi Interesariusze	22
1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36
1.8. Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ	38
1.9. Badania i rozwój	39
1.10. Nagrody i wyróżnienia	41





1.1.

Historia,
profil działalności
i model biznesowy

Historia

2000

- Powstanie spółki Benefit Systems

2000–2003

- Rozwój oferty Spółki w zakresie usług finansowych oraz świadczeń motywacyjnych dotyczących sportu i rekreacji

2003–2005

- Wprowadzenie i rozwój Programu MultiSport w Polsce

2007

- Powstanie spółki VanityStyle
- Powstanie spółki TravelPass, która w 2010 roku została przekształcona w spółkę MyBenefit

2008–2009

- Dynamiczny rozwój Programu MultiSport
- Wprowadzenie Programów MultiKafeteria i MultiBilet
- Wprowadzenie na rynek karty FitProfit oraz vouchera kinowego CinemaProfit

2010

- Rozpoczęcie działalności na rynkach zagranicznych, pierwszy kraj to Czechy
- Przyłączenie spółki VanityStyle do Grupy Kapitałowej Benefit Systems

2011

- Debiut giełdowy Benefit Systems S.A. dołącza do grona spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych
- Benefit Systems S.A. podejmuje pierwsze inwestycje mniejszościowe w infrastrukturę klubów fitness

2013

- Powstanie Programu BenefitLunch
- Przyłączenie spółki MyBenefit do Grupy Kapitałowej Benefit Systems

2015

- Przekroczenie progu pół miliona Użytkowników Programu MultiSport
- Wejście na kolejne rynki zagraniczne: Bułgaria i Słowacja
- Powstanie programu CSR–owego Dobry MultiUczynek

2017

- Przekroczenie 1 miliona Użytkowników kart MultiSport w Polsce i za granicą

2018

- Dołączenie Benefit Systems do społeczności B Corp
- Rozpoczęcie działalności zagranicznej w Chorwacji
- Powstanie Programu MultiSport Senior
- Powstanie Programu CSR–owego Aktywne Szkoły MultiSport
- Powstanie Programu CSR–owego Dobry MultiUczynek dla Użytkowników kart MultiSport

2019

- Przekroczenie progu 1 miliona Użytkowników Programu MultiSport w Polsce
- Przekroczenie liczby 400 000 Użytkowników Programów Kafeteryjnych

2020

- Powstanie i wdrożenie internetowej platformy treningowej i sklepu Yes2Move dla Klientów i Użytkowników Programu MultiSport, w ramach nowej spółki Yes To Move Sp. z o.o.
- Powstanie nowego produktu Strefa on–line VanityStyle dla Użytkowników Programu FitSport i FitProfit
- Otwarcie na terenie Warszawy pierwszego nowoczesnego klubu dla dzieci Atmosfera MultiSport
- Powstanie nowego online’owego produktu MultiLife w ramach Programu MultiSport
- Na koniec 2020 roku przekroczenie liczby 500 000 Użytkowników Kafeterii MyBenefit

• 2021

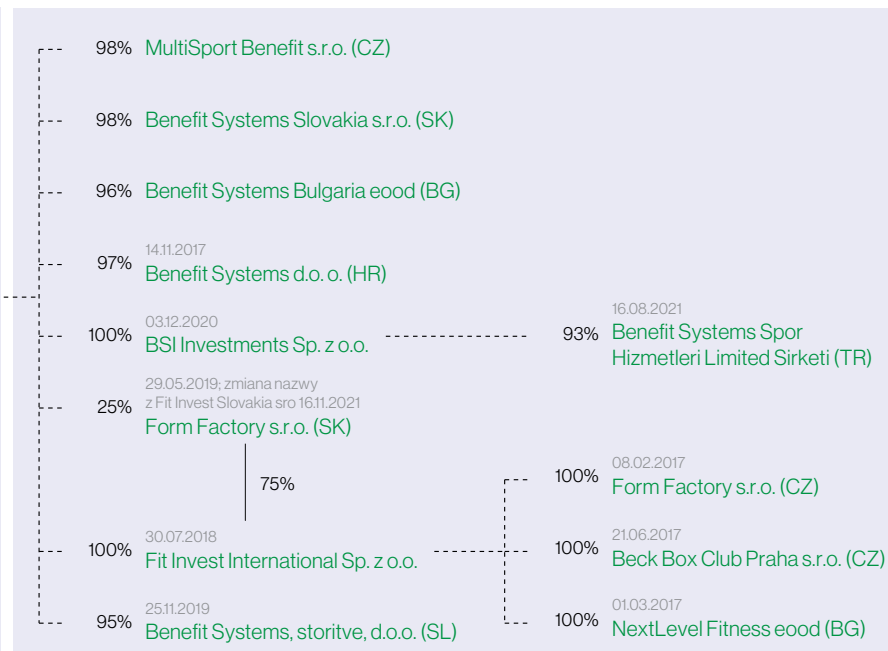
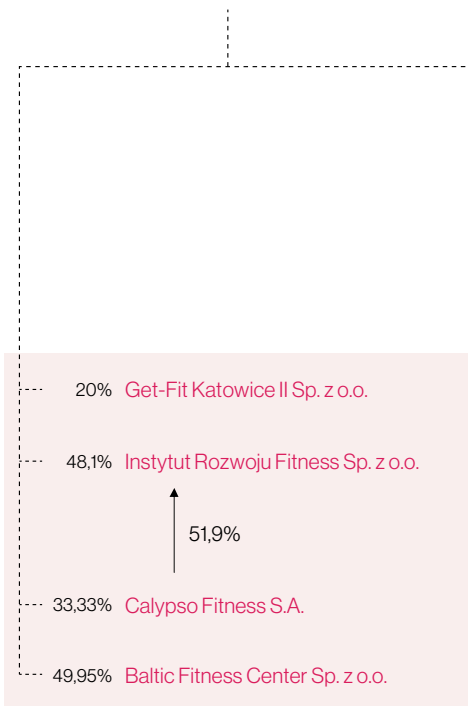
- Nowe inwestycje: Total Fitness Sp. z o.o. (88% udziałów) wraz z 14 klubami fitness na terenie Polski, YesIndeed Sp. z o.o. (100% udziałów) oraz aplikacja Focusly
- Wejście na rynek turecki w III kwartale 2021 roku
- Połączenie spółek Benefit Systems S.A. i MyBenefit Sp. z o.o. i włączenie segmentu Kafeterii do segmentu Polska na koniec 2021 roku
- Powstanie placówek medycznych Zdrofit Zdrowe Miejsce



Benefit Systems S.A.

(wraz z Oddziałem Fitness)

(31.12.2021 połączenie ze spółką MyBenefit Sp. z o.o.)



Struktura Grupy Kapitałowej Benefit Systems wg stanu na dzień 31.12.2021

Polska - Zagranica

Konsolidacja Metodą Praw Własności

Konsolidacja Metodą Pełną

Profil działalności i model biznesowy Benefit Systems

Firma z **polskim rodowodem**

21 lat na rynku polskim
i **12 lat** na rynkach zagranicznych

Dostarczamy **pozapłacowe świadczenia pracownicze** w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, kultury i rozrywki, a także dostosowane **programy kafeteryjne**

Użytkownikami produktów i usług są pracownicy firm naszych Klientów oraz ich bliscy (osoby towarzyszące)

Nasi **Klienci** to firmy (pracodawcy), a także **osoby indywidualne**.

Nasz główny produkt to **Program MultiSport**

Działamy w modelu **B2B i B2C**

Gdzie działamy?

Centrala Benefit Systems S.A.:

Warszawa, Plac Europejski 2

Oddziały: Kraków, Rzeszów, Toruń, Gdańsk, Wrocław, Zielona Góra, Poznań, Katowice, Łódź.

Benefit Systems S.A. Oddział Fitness

kluby własne działające na terenie całego kraju.

MyBenefit

Warszawa i Wrocław.

VanityStyle:

Warszawa.

Rynki zagraniczne:

Czechy, Słowacja, Bułgaria, Chorwacja i Turcja.



1.2.

Struktura Grupy i segmenty

*Grupa Kapitałowa Benefit Systems składa się z **jednostki dominującej** (spółki matki) **Benefit Systems S.A.**, której częścią jest **Oddział Fitness, spółek zależnych (działających m.in. na rynku świadczeń pracowniczych i rynku sportowym), a także spółek stowarzyszonych.***

W ramach działalności operacyjnej Grupa do końca 2021 roku prezentowała wyniki w 3 segmentach operacyjnych: Polska, Zagranica i Kafeteria. W dniu 31 grudnia 2021 roku nastąpiło połączenie Benefit Systems S.A. (jako spółki przejmującej) ze spółką MyBenefit Sp. z o.o. (spółka przejmowana), a w konsekwencji włączenie segmentu Kafeteria do segmentu Polska. Od 1 stycznia 2022 roku, Grupa funkcjonuje więc w 2 segmentach operacyjnych: Polska i Zagranica.

Segment Polska

Segment Polska działa w zakresie sprzedaży kart sportowych i prowadzenia klubów fitness, inwestycji w nowe kluby na rynku polskim, a także rozwoju usług i sprzedaży produktów związanych ze zdrowiem i aktywnym stylem życia. Karty sportowe, dystrybuowane są poprzez spółki: Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o. Działania w segmencie Polska w minionym roku, podobnie jak w roku 2020, zdeterminowane były sytuacją pandemiczną. Czynniki wpływające negatywnie na funkcjonowanie branży fitness to przede wszystkim wprowadzanie lockdownu, związana z nim konieczność izolacji i zachowanie dystansu społecznego. Szczególnie w pierwszym okresie pandemii restrykcje covidowe uniemożliwiły nam standardowe prowadzenie biznesu. Dlatego też, dopiero po zakończeniu lockdownu w Polsce (w dniu 28 maja 2021 roku), mieliśmy do czynienia z dalszą odbudową bazy aktywnych kart sportowych, co tym samym zwiększało liczbę Użytkowników korzystających z naszych Programów. W porównaniu z 2020 rokiem, kiedy to po raz pierwszy w historii działalności nastąpił spadek liczby aktywnych kart sportowych, rok 2021 przyniósł odbudowę tej części naszego biznesu.

Oprócz działalności związanej z programami sportowymi i wellbeing'owymi, w ramach segmentu Polska, spółki Grupy zarządzają sieciami prowadzącymi kluby fitness. W związku z wielomiesięcznym zamknięciem obiektów sportowo–rekreacyjnych, których ponowne otwarcie nastąpiło dopiero 28 maja 2021 roku, Benefit Systems podjęło szereg działań, mających na celu wznowienie działalności, w tym jak najszybszą odbudowę bazy Klientów oraz podniesienie atrakcyjności oferty klubów fitness. Okres przed otwarciem branży fitness, miał jednak bezpośredni, negatywny wpływ na realizację naszych celów biznesowych. Tym niemniej, systematycznie rozwijamy

infrastrukturę klubów fitness, by zapewnić odpowiednią bazę obiektów sportowo–rekreacyjnych i rozwijać rynek branżowy. W IV kwartale 2021 roku, Benefit Systems zawarło umowę nabycia 88 proc. udziałów w spółce Total Fitness Sp. z o.o., która prowadzi 14 obiektów sportowych. Z Total Fitness od wielu lat współpracujemy w ramach obsługi Użytkowników kart MultiSport. Nabycie udziałów w spółce miało na celu rozwój naszego flagowego programu oraz infrastruktury sportowo–rekreacyjnej.

Na koniec grudnia 2021 roku, Grupa **posiadała w Polsce 169 klubów własnych**, prowadzonych przez **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, Fit Fabric Sp. z o.o. oraz Total Fitness Sp. z o.o.** Spółki te prowadzą działalność pod markami: **Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place, FitFabric, Step One, S4, Total Fitness oraz Aquapark Wesolandia.** Dodatkowo, Grupa posiadała udziały w spółkach zarządzających **kolejnymi 41 obiektami.** Spółka dominująca prowadzi także **obiekt własny Atmosfera MultiSport**, w którym organizowane są zajęcia dla dzieci i młodzieży.

Jeszcze w 2020 roku, w odpowiedzi na sytuację pandemiczną oraz związane z nią potrzeby naszych Klientów i Użytkowników, Grupa skoncentrowała swoje działania na **rozwój oferty produktów i usług on–line'owych.** Ich efektem było powstanie **platform treningowych Yes2Move i Strefy VanityStyle,** zapewniających m.in. dostęp do treningów online i na żywo, a także **sklep internetowy Yes2Move,** oferujący suplementy diety oraz żywność dietetyczną, akcesoria fitness i wiele innych artykułów wspierających trening. W tym obszarze, w 2021 roku dokonaliśmy także dwóch nowych inwestycji: w **II kwartale w spółkę YesIndeed Sp. z o.o., zajmującą się rozwojem systemów grywalizacyjnych** (nabywając 100% udziałów) oraz **aplikację mobilną Focusly** (zakup praw do aplikacji), skupiającą

się na nauce relaksacji, redukcji stresu oraz zarządzaniu emocjami. Obie inwestycje miały na celu **dalszy rozwój usług i produktów online'owych**, zmierzający do wzrostu dostępności i komfortu w prowadzeniu aktywnego i zdrowego stylu życia naszych Klientów i Użytkowników.

Segment Zagranica

W ramach segmentu Zagranica, podobnie jak w segmencie Polska, **rozwijamy Program MultiSport oraz infrastrukturę klubów fitness**. Poza granicami kraju działamy **od 2010 roku**, a pierwszym rynkiem, na którym pojawił się nasz flagowy produkt, był **rynek czeski**. Od samego początku najważniejszym aspektem tworzenia biznesu w poszczególnych krajach było zachowanie tych samych wartości i celów, co na rynku polskim. Do końca II kwartału 2021 roku, Program MultiSport rozwijany był na **czterech rynkach zagranicznych** (Czechy, Bułgaria, Słowacja i Chorwacja), ale w III kwartale 2021 roku, rozpoczęliśmy także **działalność operacyjną na piątym rynku – w Turcji**. Drugim filarem rozwoju rynków zagranicznych jest prowadzenie **własnych klubów fitness**. **Na koniec 2021 roku** w ramach segmentu Zagranica aktywne pozostawały łącznie **24 kluby własne w Czechach, Bułgarii i na Słowacji** (ich liczba nie uległa zmianie w porównaniu do końca 2020 roku). W minionym roku **otworzyliśmy po jednym klubie we wszystkich trzech krajach**, a także **zamknęliśmy trzy kluby prowadzące działalność na rynku czeskim**, dwa w Pradze i jeden w Ostrawie.

Liczba klubów własnych na koniec 2021 roku w podziale na kraje:

Liczba klubów inwestycyjnych	
CZECHY	13
BUŁGARIA	9
SŁOWACJA	2

W skład segmentu Zagranica wchodzi następujące spółki: MultiSport Benefit S.R.O. (Czechy), Benefit Systems Bulgaria EOOD (Bułgaria), Benefit Systems Slovakia S.R.O. (Słowacja), Benefit Systems D.O.O. (Chorwacja) i Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. Şti. (Turcja). Do segmentu przynależy także spółka Benefit Systems, storitve, D.O.O. (Słowenia), która nie prowadzi aktualnie działalności operacyjnej. Działalność klubów fitness prowadzona była na 3 rynkach: czeskim (Beck Box Club Praha S.R.O., Form Factory S.R.O.), słowackim (Form Factory Slovakia S.R.O., w 2021 r. nastąpiła zmiana nazwy z Fit Invest Slovakia s.r.o.) oraz bułgarskim (Next Level Fitness EOOD). Koordynatorem działalności klubów fitness i podmiotem nadzorującym spółki fitnessowe jest spółka Fit Invest International Sp. z o.o. W 2020 roku została dodatkowo utworzona spółka BSI Investments Sp. z o.o., której zadaniem jest rozwój Programu MultiSport na lokalnych rynkach zagranicznych, poprzez spółki zależne (BSI Investments jest większościowym udziałowcem spółki tureckiej). **Spółka Benefit Systems International Sp. z o.o.** jest podmiotem dominującym w stosunku do pozostałych spółek segmentu, będąc jednocześnie podmiotem zależnym od spółki Benefit Systems S.A.

Ze względu na specyfikę działalności spółek z Grupy Benefit Systems, podobnie jak w przypadku rynku polskiego, pandemia miała bezpośredni wpływ na naszą sytuację biznesową za granicą. Pierwszy rok jej trwania był szczególnie trudny, ponieważ na wszystkich rynkach wchodzących w skład segmentu obowiązywały restrykcje, które uniemożliwiały lub ograniczały Klientom korzystanie z Programu MultiSport, a spółkom fitness prowadzenie działalności. Podobnie było w 2021 roku, jednak na koniec 2021 roku mieliśmy do czynienia ze wzrostem liczby aktywnych kart sportowych w stosunku do końca 2020 roku. **Na koniec 2020 roku, łączna liczba Klientów na rynkach zagranicznych wynosiła 10 091, a Użytkowników 253,8 tys.**, a na koniec **2021 roku 11 224 Klientów i 284,7 tys. Użytkowników** (aktywnych kart sportowych).

Liczba Użytkowników na koniec 2021 roku w podziale na kraje:

Liczba Użytkowników	
CZECHY	156,3 tys.
BUŁGARIA	82,8 tys.
SŁOWACJA	26,5 tys.
CHORWACJA	19,1 tys.

W ramach segmentu Zagranica od lat pracujemy także nad utrzymaniem i rozbudową **sieci placówek partnerskich dostępnych dla Użytkowników Programu MultiSport**. Pandemia COVID-19 podobnie jak w Polsce, miała również widoczny, negatywny wpływ na branżę fitness na rynkach zagranicznych. **Na koniec 2021 roku**, sieć naszych Partnerów

liczyła łącznie 4 174 obiekty, czyli o 145 mniej niż na koniec 2020 roku (na dzień 31 grudnia 2020 roku było to 4319 obiektów). Spadek liczby Partnerów jest oczywiście wynikiem wpływu pandemii na rynki, na których koncentruje się działalność naszych zagranicznych spółek. Niemniej jednak nie ustajemy w działaniach, by nawiązać współpracę z jak największą liczbą Partnerów, i by nasi Użytkownicy mogli swobodnie korzystać z usług oferowanych im w ramach Programu MultiSport. Duży nacisk kładziemy w szczególności na rozwój współpracy z Partnerami w ramach społeczności lokalnych, mającej na celu wspólne promowanie aktywnego i zdrowego stylu życia.

Liczba placówek partnerskich na koniec 2021 roku w podziale na kraje:

	Liczba obiektów
CZECHY	1964
BUŁGARIA	918
SŁOWACJA	866
CHORWACJA	426

Segment Kafeterie

Segment Kafeterie rozwijamy na rynku polskim od niemal 15 lat. Staramy się w ten sposób zapewnić Klientom stale rozwijający się wachlarz świadczeń pozapłacowych, których znaczną część stanowią produkty własne Grupy Benefit Systems. W 2020 roku, spółka MyBenefit dokonała uspołnienienia strategii biznesowej segmentu Kafeterie, uwzględniając założenia strategiczne Grupy Kapitałowej. Rezultatem tych prac jest strategia na lata 2020–2022, która opiera się na sześciu kluczowych obszarach działania: Ludzie, E–commerce, Technologia, Oferta, Marka oraz Synergia. W ramach tych obszarów spółka wyznaczyła sobie cele strategiczne, pośród których niezwykle istotnym jest rozwój kafeterii MyBenefit o nowe, pożądane funkcjonalności i innowacyjne technologie. W marcu 2021 roku, rozpoczęliśmy także jeden z istotnych dla Grupy Kapitałowej projektów, polegający na połączeniu MyBenefit z Benefit Systems S.A. Połączenie sił i pełne wykorzystanie potencjału Kafeterii MyBenefit jest dla nas prawdziwą siłą napędową do walki o rynek, lojalność Klientów i aktywną sprzedaż podczas utrzymującej się pandemii. Wierzymy, że wartość marki MultiSport, unikalne know-how MyBenefit, fachowa wiedza i doświadczenie naszych ekspertów pozwolą nam stworzyć wyjątkową wartość dla Klienta.

Główne cele i założenia związane z włączeniem MyBenefit do Benefit Systems to:

- Osiągnięcie efektów synergii biznesowej i utrzymanie pozycji lidera na rynku (maksymalnie szeroka oferta produktowa, zwiększenie efektywności sprzedaży, lepsza penetracja rynku i segmentacja klientów)
- Wzrost jakości obsługi klienta poprzez wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych, optymalizacja i automatyzacja procesów operacyjnych

- Poszerzenie i wymiana kompetencji związanych z know-how w obszarze benefitów i budowania motywacji i zaangażowania pracowników, w czym zarówno Benefit Systems, jak i MyBenefit mają wieloletnie doświadczenie
- Stworzenie oferty unikalnej na rynku
- Osiągnięcie przewagi konkurencyjnej oraz wartości ze współpracy w oczach Klientów – koncentracja na kompleksowym podejściu
- Wzmocnienie pozycji rynkowej Grupy Kapitałowej

Formalne połączenie spółek nastąpiło 31 grudnia 2021 roku, jednak praca nad tym projektem i wdrożeniem wszystkich wymienionych powyżej rozwiązań nadal trwa i będzie kontynuowana na przestrzeni 2022 roku. W ramach Kafeterii nasi Klienci mają dostęp do stale rozwijającej się oferty benefitów z obszaru **kultury, rozrywki, rekreacji, rozwoju osobistego, wypoczynku oraz turystyki krajowej i zagranicznej**. Wśród propozycji świadczeń dostępne są także **kody wartościowe sieci sklepów znanych marek w Polsce, kursy i szkolenia oraz oferta gastronomiczna**. Benefity dostarczane są przez sprawdzonych dostawców, a sieć partnerska liczy już kilka tysięcy podmiotów i nadal jest rozwijana. Zależy nam także, aby w dobie nowych technologii nasi Użytkownicy mogli w jeszcze wygodniejszy i bardziej intuicyjny sposób korzystać ze swoich benefitów. Dlatego też w lipcu 2021 roku, po wielu miesiącach wyłożonej pracy, uruchomiliśmy **nową wersję Kafeterii, opartą o system Magento**. Efektem ciągłego rozwoju naszej platformy jest stały wzrost liczby Użytkowników Kafeterii. Na koniec 2021 roku platformy kafeterijne MyBenefit skupiały łącznie **513 541 Użytkowników**, czyli o **5 505 więcej niż na koniec poprzedniego roku** (na dzień 31 grudnia 2020 roku było to ponad 508 tys. Użytkowników). W roku 2021 **Użytkownicy** najczęściej **wykorzystywali swoje punkty na usługi z kategorii Sklepy**.

Pełna lista spółek w Grupie Kapitałowej na dzień 31 grudnia 2021 roku

Nazwa spółki zależnej	Miejsce prowadzenia działalności i kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale*	
		31.12.2021	31.12.2020
MyBenefit Sp. z o.o. ²	ul. Powstańców Śląskich 28/30, 53-333 Wrocław, Polska	0,00%	100,00%
YesIndeed Sp. z o. o. ³	ul. Przeskok 2, 00-032 Warszawa, Polska	100,00%	0,00%
VanityStyle Sp. z o.o.	ul. Skierniewicka 16/20, 01-230 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%
Focusly Sp. z o.o. ⁴	ul. Skierniewicka 16/20, 01-230 Warszawa, Polska	100,00%	0,00%
Benefit IP Sp. z o.o.	Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%
Benefit IP Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.	Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%
Benefit Partners Sp. z o.o.	Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%
Fit Fabric Sp. z o.o. ⁵	al. 1 Maja 119/121, 90-766 Łódź, Polska	100,00%	52,50%
Total Fitness Sp. z o.o. ⁶	Aleja Bohaterów Września 9, 02-389 Warszawa, Polska	88,23%	0,00%
Zdrowe Miejsce Sp. z o. o. ⁷	ul. Biały Kamień 2, 02-593 Warszawa, Polska	80,00%	0,00%
Yes to move Sp. z o.o.	Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%
Benefit Systems International Sp. z o.o.	ul. Młynarska 8/12, 01-194 Warszawa, Polska	97,20%	97,20%
Fit Invest International Sp. z o.o.	ul. Młynarska 8/12, 01-194 Warszawa, Polska	97,20%	97,20%

* W tabeli prezentowany jest udział pośredni grupy w kapitale spółek zależnych.

²W dniu 31 grudnia 2021 roku nastąpiło połączenie Benefit Systems S.A. ze spółką MyBenefit Sp. z o.o.

³W dniu 17 czerwca 2021 roku została zrealizowana transakcja zakupu 100% udziałów w spółce YesIndeed Sp. z o. o., w wyniku której Benefit Systems S.A. posiada 100% udziałów spółki.

⁴W dniu 3 listopada 2021 roku została zrealizowana transakcja zakupu 100% udziałów w spółce Focusly Sp. z o.o., w wyniku której Benefit Systems S.A. posiada 100% udziałów spółki.

⁵Konsolidowana od 2018 roku przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości ze względu na zawarte umowy zobowiązujące udziałowców mniejszościowych do zbycia pozostałej części udziałów. W dniu 18 maja 2021 roku Jednostka dominująca podpisała porozumienie z udziałowcami mniejszościowymi spółki Fit Fabric Sp. z o.o., na mocy którego nabyła od nich 47,5% udziałów w kapitale zakładowym spółki, zwiększając swój udział do 100%.

⁶W dniu 4 listopada 2021 roku została zrealizowana transakcja zakupu 88,23% udziałów w spółce Total Fitness Sp. z o.o. Spółka konsolidowana przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości ze względu na zawarte umowy zobowiązujące udziałowców mniejszościowych do zbycia pozostałej części udziałów.

⁷W dniu 26 kwietnia 2021 roku Benefit Systems S.A. objęła 80% udziałów w spółce Rehabilitacja i Ortopedia Sp. z o. o. Spółka Zdrowe Miejsce Sp. z o.o. powstała z przekształcenia spółki Rehabilitacja i Ortopedia Sp. z o.o. w dniu 17 grudnia 2021 roku.

Nazwa spółki zależnej	Miejsce prowadzenia działalności i kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale*	
		31.12.2021	31.12.2020
BSI Investments Sp. z o.o.	ul. Młynarska 8/12, 01-194 Warszawa, Polska	97,20%	97,20%
Form Factory Slovakia s.r.o. ⁸	Ružová dolina 480/6, Bratislava - mestská časť Ružinov 82108, Słowacja	97,20%	97,20%
Form Factory S.R.O.	Vinohradská 2405/190, Vinohrady, 130 00 Praha 3, Republika Czeska	97,20%	97,20%
Next Level Fitness EOOD	Bul. Simeonovsko Shosse 35, 1700 Sofia, Bułgaria	97,20%	97,20%
Beck Box Club Praha S.R.O.	Vinohradská 2405/190, Vinohrady, 130 00 Praha 3, Republika Czeska	97,20%	97,20%
MultiSport Benefit S.R.O. ⁹	Lomnickeho 1705/9, 140 00 Praha 4, Republika Czeska	95,26%	93,31%
Benefit Systems Slovakia S.R.O.	Ružová dolina 6, Bratislava - mestská časť Ružinov 82108, Słowacja	95,26%	95,26%
Benefit Systems Bulgaria EOOD	11-13, Yunak Str., floor 1 Sofia 1612, Bułgaria	93,31%	93,31%
Benefit Systems D.O.O. ¹⁰	Zagreb (Grad Zagreb) Heinzelova ulica 44, Chorwacja	94,29%	95,74%
Benefit Systems, storitve, D.O.O.	Komenskega ulica 36, 1000 Ljubljana, Słowenia	92,34%	92,34%
Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd ¹¹	Eski Büyükdere Caddesi No: 7, GİZ 2000 Plaza, Kat 4. 13. VE 14. Bağimsiz Bölümler, Maslak, Sarıyer/ 34398 İstanbul, Turcja	90,40%	0,00%
Fundacja Multisport ¹²	ul. Racjonalizacji 5, 02-673 Warszawa, Polska	100,00%	0,00%
MW Legal Sp. z o.o. ¹³	Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa, Polska	100,00%	100,00%

* W tabeli prezentowany jest udział pośredni grupy w kapitale spółek zależnych.

⁸Spółka Form Factory Slovakia s.r.o. powstała z przekształcenia spółki Fit Invest Slovakia s.r.o. w dniu 16 listopada 2021 roku.

⁹W dniu 21 września 2020 roku zostały podpisane umowy zobowiązujące udziałowców mniejszościowych do zbycia pozostałej części udziałów, w związku z czym, począwszy od tej daty konsolidacja przy założeniu 97,2% udziałów w kapitale. W dniu 1 kwietnia 2021 roku została zrealizowana transakcja zakupu 2% udziałów spółki Multisport Benefit S.R.O., w wyniku której Benefit Systems International Sp. z o.o. posiada 98% udziałów spółki.

¹⁰W dniu 13 lipca 2021 roku miała miejsce transakcja sprzedaży przez Benefit Systems International Sp. z o.o. 3,5% udziałów w spółce Benefit Systems D.O.O. W dniu 25 października 2021 roku miała miejsce transakcja zakupu przez Benefit Systems International Sp. z o.o. 2% udziałów w spółce Benefit Systems D.O.O. W następstwie obu tych transakcji udział Benefit System International Sp. z o.o. w kapitale zakładowym Benefit Systems D.O.O. zmalał do 97%.

¹¹W dniu 16 sierpnia 2021 roku zarejestrowana została spółka Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. z siedzibą w Turcji, w której 93% udziałów posiada spółka BSI Investments Sp. z o.o.

¹²W dniu 26 sierpnia 2021 roku została zarejestrowana Fundacja MultiSport, której jedynym fundatorem jest Benefit Systems S.A.

¹³Spółka nie objęta konsolidacją z powodu nieprowadzenia działalności.

1.3.

Oferta i produkty w poszczególnych segmentach

Segment Polska

Segment Polska specjalizuje się w **sprzedaży kart sportowych** wydawanych przez Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o., a także w **rozwój online'owych usług, produktów oraz platform treningowych**. Działania te wspierane są poprzez **infrastrukturę klubów fitness i dedykowane platformy internetowe**. W ofercie znaleźć można produkty i usługi takie jak:

MultiSport PLUS – karta sportowa umożliwiająca nielimitowaną liczbę wejść w miesiącu do ponad 4 500 obiektów sportowo-rekreacyjnych w 650 miastach Polski, a także dostęp do szerokiej oferty usług online (treningi, kreator diety, konsultacje).



MultiSport CLASSIC – karta sportowa umożliwiająca wejście do obiektu raz dziennie. W tej opcji dostępnych jest prawie 2500 obiektów sportowych w 650 miastach Polski, a także dostęp do szerokiej oferty usług online (treningi, kreator diety, konsultacje).



MultiSport LIGHT – karta sportowa umożliwiająca korzystanie z ponad 2 400 obiektów w 650 miastach Polski od 6 do 10 razy w miesiącu i dająca dostęp do szerokiej oferty usług online (treningi, kreator diety, konsultacje).



MultiSport KIDS – dodatkowa karta sportowa umożliwiająca wstęp na zajęcia sportowo-rekreacyjne dla dzieci w wybranych obiektach.



MultiSport KIDS AQUA – dodatkowa karta sportowa umożliwiająca wejścia dla dzieci na ponad 500 basenów w całej Polsce.



MultiSport STUDENT – dodatkowa karta sportowa do karty typu pracownik dostępna dla uczniów i studentów między 16 a 26 r. życia.



MultiSport SENIOR – dodatkowa karta sportowa dla Użytkowników powyżej 60 r. życia, wejście raz dziennie do godz. 16:00, ponad 2 800 obiektów sportowo-rekreacyjnych, a także dostęp do szerokiej oferty usług online (treningi, kreator diety, konsultacje).



Usługi i zajęcia online dla użytkowników MultiSport – indywidualne konsultacje trenerskie i dietetyczne, nauka języka angielskiego, animacje dla dzieci, zajęcia mindfulness na stres, kurs jogi dla początkujących, dostępne poprzez serwis kartasportowa.pl

MultiLife

MultiLife – holistyczna usługa online'owa, z której od stycznia 2021 r. korzystać mogą Użytkownicy Programu MultiSport. Dostęp do niej umożliwia korzystanie z szerokiego wachlarza usług takich jak Kreator Diety, platforma treningowa Yes2Move czy konsultacja online z ekspertami.



FitProfit – karta sportowa pozwalająca na nieograniczony dostęp do wielu obiektów sportowo-rekreacyjnych w całej Polsce. Użytkownik może skorzystać z ponad 25 aktywności do wyboru oraz z około 1300 rabatów na różne usługi i zakupy. Aktywna karta daje również dostęp do platformy on-line Strefa VanityStyle.



FitSport – karta sportowa pozwalająca na dostęp do około 20 aktywności w obiektach współpracujących z VanityStyle Sp. z o.o. w ramach limitu 8 wejść w miesiącu.



GetProfit – to program rabatowy umożliwiający otrzymanie zniżek nawet do 100% w wybranych obiektach na terenie całej Polski. W ofercie dostępne są rabaty na tysiące różnych usług z kategorii: zdrowie i uroda, sport i rekreacja, kultura i rozrywka, kursy i szkolenia itd. Użytkownik, w ramach przyznanego przez pracodawcę budżetu, sam decyduje gdzie, kiedy i ile razy chce skorzystać z danego rabatu.

YES2MOVE

Platforma internetowa YES2MOVE – platforma do treningów online i sklepu internetowego pod tą samą marką z produktami wspierającymi aktywność i odporność, dostępna dla Użytkowników Programu MultiSport oraz Klientów obiektów inwestycyjnych i partnerskich Benefit Systems.



Strefa on-line VanityStyle STANDARD – platforma internetowa, do której dostęp mają Użytkownicy posiadający kartę FitProfit typu pracownik. W ofercie przewidziany jest bezpłatny dostęp do Strefy On-Line, która pozwala holistycznie zadbać o siebie. Zapewnia materiały z obszarów takich jak: trening, dieta, psychologia i rozwój oraz dziecko.



Strefa on-line VanityStyle PREMIUM – platforma internetowa wspierająca holistycznie zdrowie, kondycję i dobre samopoczucie. W ramach abonamentu Użytkownicy mają nieograniczony dostęp do platformy, na której zawarte są treści z kategorii trening, dieta, psychologia i rozwój, dziecko, a także do voucherów zniżkowych na produkty i usługi znanych marek.

Dostęp do obiektów Benefit Systems w ramach sieci:

Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place, FitFabric, Step One, S4, Aquapark Wesolandia, Total Fitness, a także Atmosfera MultiSport.

Ponad
5,2 tys.
obektów sportowo-rekreacyjnych

Działamy w ponad

650
miastach w Polsce

Oferujemy ponad

40
rodzajów aktywności w ramach ofert

169
klubów fitness w Polsce

ZAJĘCIA FITNESS

TENIS ZIEMNY

SAUNA

TANIEC

BASEN

KRĘGLE

PADEL

**GROTA
SOLNA**

**TENIS
STOŁOWY**

SIŁOWNIA

BADMINTON

**PARK
LINOWY**

**SZTUKI
WALKI**

**AQUA
AEROBIK**

SPINNING

PAINTBALL

ROLLETIC

**ŚCIANKA
WSPINACZKA**

PILATES

SQUASH

LODOWISKA

**SALE
ZABAW**

**PARK
TRAMPOLIN**

BILARD

**NORDIC
WALKING**

VACU WELL

JOGA

GRY ZESPOŁOWE

WROTKI

POLE DANCE

Segment Zagranica

Oferta segmentu Zagranica opiera się na **sprzedaży kart sportowych dla osób dorosłych i dzieci w ramach Programu MultiSport** oraz na **rozwoju online'owych usług na platformach treningowych**. Działania te wspierane są poprzez **infrastrukturę obiektów własnych i partnerskich**. Obecnie nasi aktywni Użytkownicy na rynkach zagranicznych mogą korzystać z następujących produktów i usług:

MultiSport

MultiSport – karta sportowa dająca nieograniczone możliwości wejścia do każdego z obiektów sportowo-rekreacyjnych, będących w sieci partnerskiej.

MultiSport LITE

MultiSport LITE – karta sportowa umożliwiająca korzystanie z ograniczonego katalogu aktywności i mniejszej niż w przypadku karty MultiSport liczby placówek partnerskich.

MultiSport KIDS

MultiSport KIDS/JUNIOR – karta sportowa dla dzieci, dająca możliwość korzystania z oferty sieci partnerskiej maksymalnie raz dziennie (liczba dostępnych aktywności może różnić się w zależności od poszczególnego kraju).

Karnety do poszczególnych klubów własnych – oferty karnetów dla Klientów indywidualnych w poszczególnych klubach fitness na terenie Słowacji, Czech i Bułgarii. Oferty różnią się w zależności od obiektu.

MultiSport

MyMultiSport ONLINE PLATFORM – stworzona w 2020 roku w odpowiedzi na sytuację pandemiczną platforma online'owa z treningami dla Użytkowników i Klientów na Słowacji i w Chorwacji. W 2021 roku w celu urozmaicenia oferty, rozwialiśmy platformę o nowe usługi i filmy treningowe.

MultiSport STUDENT

MultiSport STUDENT CARD – karta sportowa dla studentów, dostępna w Czechach od 2021 roku w niższej cenie niż karta standardowa. Ma ona określone limity korzystania z obiektów partnerskich.

Segment Zagranica w liczbach na koniec 2021 roku:

284,7 tys.

Użytkowników

Prawie

4,2 tys.

Obiektów partnerskich

Ponad

36,2 tys.

Unikatowych użytkowników platformy MyMultiSport

Segment Kafeterie

Segment Kafeterie umożliwia pracownikom **samodzielny wybór benefitów, w zakresie i budżecie określonym przez pracodawcę**. Za pomocą indywidualnego konta, Użytkownicy mogą logować się do **platform MyBenefit** i wybierać najbardziej odpowiednie dla siebie usługi i produkty. Rozwiązanie to umożliwia pełną kontrolę i proste rozliczenia realizowanych benefitów. W ramach segmentu dostępne są również:

1 MultiBilet

Program kinowy MultiBilet to niezależny od Kafeterii filar oferowanego przez Grupę programu kulturalno-rozrywkowego, w ramach którego dostępne są bilety do ponad 200 kin partnerskich na terenie całej Polski (w tym sieci: Cinema City, Helios, Multikino oraz kina lokalne).

Qlтура Profit

Kupon QlтураProfit to oferowany przez spółkę VanityStyle Sp. z o.o. program motywacyjny, umożliwiający wstęp na wybrane przedstawienia teatralne, seanse kinowe, wystawy w ramach oferty kulturalnej, którą tworzy około 55 teatrów, 170 kin, 50 muzeów i 25 parków tematycznych w całej Polsce.

1 MultiTeatr

MultiTeatr to vouchery na spektakle teatralne, honorowane w najpopularniejszych teatrach.

1 MultiMuzeum

MultiMuzeum to oferta biletów wstępu do muzeów i galerii sztuki w największych miastach w Polsce.

1 BenefitLunch

BenefitLunch to karta lunchowa dla pracowników naszych Klientów. Zapewnia ona dostęp do oferty lunchowej w blisko 220 lokalach gastronomicznych w Polsce.

1 MultiZoo

MultiZOO to oferta biletów wstępu do ogrodów zoologicznych – najnowsza propozycja w portfolio segmentu Kafeterie.



TravelPass to bon turystyczny, uprawniający do skorzystania z bogatej oferty podróży, usług i hoteli na atrakcyjnych warunkach i w dogodnym dla siebie terminie.



Do segmentu Kafeterie przynależy również spółka **YesIndeed**, która realizuje nowoczesne programy grywalizacyjne w formule SaaS wspierające budowę zaangażowania i społeczności pracowników, a także realizację celów biznesowych firm. Rozwiązania grywalizacyjne YesIndeed wzbogacają także możliwości kafeterii MyBenefit.

Segment Kafeterie w liczbach na koniec 2021 roku:

Ponad
513,5 tys.
Użytkowników

11 tys.
Produktów i usług
w ramach platform

Ponad
3,5 tys.
Partnerów kafeteryjnych

1.4.

Misja, wizja, wartości



Co jest dla nas ważne?

Wzajemny **SZACUNEK**.

UTOŻSAMIANIE SIĘ ze swoją pracą.

Dostrzeganie i docenianie **RÓŻNORODNOŚCI**.

Proaktywne **ZARZĄDZANIE** biznesem.

INNOWACJE I NOWE INSPIRACJE, czyli najwyższa jakość na rynku.

RELACJE z Interestariuszami. Wszyscy są dla nas tak samo ważni.

SOLIDARNOŚĆ z naszymi Partnerami.

UWAŻNOŚĆ w podejmowaniu decyzji.

RADOŚĆ, czyli robimy to, co kochamy i chcemy tym zarażać innych.

LOJALNOŚĆ wobec Klientów i Użytkowników.

Aktywne **POMAGANIE** społecznościom lokalnym.

ROZWÓJ I UCZENIE SIĘ OD INNYCH, jako warunek istnienia biznesu.

BEZPIECZEŃSTWO. Dbamy o siebie i innych.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ za Interestariuszy.

Troska o **ŚRODOWISKO NATURALNE I KLIMAT**.



PROMUJEMY ZDROWY, ŚWIADOMY I AKTYWNY STYL ŻYCIA



TWORZYMY I ROZWIJAMY BENEFITY, DZIĘKI KTÓRYM PRACODAWCY SĄ WYJĄTKOWI



EDUKUJEMY I INSPIRUJEMY DO ŻYCIA WEDŁUG ZASADY WORK LIFE BALANCE



ROZWIJAMY I PROMUJEMY IDEE B CORP, TRWAJĄC W GRONIE FIRM NAJLEPSZYCH DLA ŚWIATA



ZASADA WIN-WIN TO FUNDAMENT NASZEJ WSPÓŁPRACY Z INTERESARIUSZAMI

Benefit Systems od początku istnienia przyświeca misja **promowania zdrowego, świadomego i aktywnego stylu życia społeczeństwa**. O naszych działaniach myślimy kompleksowo i inkluzywnie, kierując je do **osób w różnym wieku, z różnym stopniem sprawności fizycznej i kondycji**. Wierzymy, że większa aktywność to więcej energii, zdrowia, dobrego samopoczucia, a w rezultacie lepsze życie. Zależy nam, aby **zwiększać świadomość społeczeństwa** w zakresie korzyści z podejmowania aktywności fizycznej w każdym momencie życia. Wyznajemy zasadę, że ruch i sport są dla każdego, a bariery mogą istnieć wyłącznie w nas samych. Na przestrzeni lat zaczęliśmy rozwijać usługi i produkty bezpośrednio powiązane z flagowym produktem, ale dotyczące również innych dziedzin. Zdajemy sobie sprawę, że aktywny, świadomy i zdrowy styl życia to nie tylko sport, ale **również odpowiednia dieta, rozwój wewnętrzny, intelektualny i duchowy**. Dlatego też, działając w myśl idei **work-life balance**, rozwijamy portfolio naszych usług w taki sposób, aby **nasz Klienci i Użytkownicy mogli zadbać o siebie holistycznie**. Jedną z naszych naczelnych zasad przy współpracy z tą grupą Interestariuszy, a także całym otoczeniem biznesowym, jest zasada **win-win**. Wierzymy, że osiąganie obopólnych korzyści i satysfakcji przynosi najlepsze rezultaty i pozwala budować długofalowe relacje pomiędzy stronami. Wszystkie te działania łączą się nierozzerwalnie z **certyfikacją B Corp**, która jak już wspomnieliśmy **jest stałym elementem i drogowskazem w naszej codziennej pracy**. Będąc pionierem w naszej branży, mimo wielu lat stałego rozwoju biznesu, jesteśmy przez cały czas **uważni, słuchamy otoczenia i uczymy się zmieniającego się świata**. Zależy nam, aby wartości, które zbudowały naszą firmę pozostały obecne w każdym jej obszarze działalności, abyśmy dalej mogli realizować misję **pozytywnego wpływu na kondycję psychofizyczną społeczeństwa**.

1.5.

Nasi Interesariusze

Budowanie relacji z otoczeniem to kluczowy i nieodłączny aspekt działalności Grupy Benefit Systems.

Tworzymy nasz biznes z ludźmi i dla ludzi, dlatego też **kładziemy szczególny nacisk na transparentność i rzetelną komunikację ze wszystkimi naszymi Interesariuszami**. Wierzymy, że **bliski kontakt, uważność, empatia i otwartość** są ważnymi aspektami w relacjach w otoczeniu. Potrzeby naszych Interesariuszy są dla nas bardzo istotne, dlatego z każdą z grup prowadzimy dialog oparty na uczciwości i szczerzej polityce informacyjnej. Poszukujemy i używamy nowoczesnych technologii do komunikowania się z naszymi Interesariuszami, ale najbardziej cenne pozostają dla nas tradycyjne formy podtrzymywania relacji, takie jak spotkanie czy rozmowa telefoniczna. Okres pandemii zweryfikował, jak potrzebny jest bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem do utrzymania relacji, dlatego też w tym czasie **położyliśmy duży nacisk na rozwiązania online'owe**, dzięki którym mogliśmy utrzymać odpowiedni poziom relacji z naszymi Interesariuszami.

Interesariusze Grupy Benefit Systems



Klienci B2B



Klienci B2C



Użytkownicy



Inwestorzy i Zarządzający



Analitycy rynkowi



Partnerzy



Pracownicy



Dostawcy



Spółeczności lokalne
i Beneficjenci



Eksperci i Media



Środowisko i Klimat

Kanały komunikacji z interesariuszami

Klienci B2B, Klienci B2C i Użytkownicy (Rynek)

- Spotkania indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Badania satysfakcji, badania fokusowe Użytkowników, badania NPS i inne badania rynku
- Infolinia (kanały komunikacji: sms, telefon i call back)
- Formularz kontaktowy
- Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport
- Platforma internetowa Yes2Move
- Dedykowane strony www i podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek należących do Grupy
- Konferencje, eventy, dni otwarte u Klientów (w tym eventy online)
- Projekty dedykowane Klientom i Użytkownikom
- Blogi
- Social Media: Facebook, Instagram, LinkedIn
- Aplikacje internetowe do spotkań online

Akcjonariusze, Inwestorzy, Zarządzający i Analitycy rynkowi

- Spotkania (wideokonferencje) indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Konferencje kwartalne, telekonferencje, roadshow, konferencje brokerów
- Raporty bieżące, raporty okresowe (roczne, półroczne, kwartalne)
- Prezentacje inwestorskie publikowane na stronie relacji inwestorskich
- Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi
- WZA i NWZA
- Prasa i media
- Poczta elektroniczna (w tym dedykowane adresy IR@benefitsystems.pl, biuroprasowe@benefitsystems.pl, wz@benefitsystems.pl)

Partnerzy i Dostawcy

- Spotkania indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Kontakt telefoniczny
- Internetowe Strefy Partnera
- Poczta elektroniczna
- Badania opinii
- Konferencje branżowe
- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy
- Publikacje na portalach branżowych

Pracownicy

- Intranet firmowy
- Rada Pracownicza
- Newsletter, mailing
- Blogi firmowe
- Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy
- Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne
- Eventy i spotkania ogólnofirmowe (w tym wspólne wyjścia integracyjne)
- Coroczny letni piknik tematyczny dla wszystkich Pracowników
- Otoczenie społeczne i partnerstwo z organizacjami społecznymi
- Platforma MultiSport, strona www i inne dedykowane strony internetowe
- Programy i projekty CSR–owe dedykowane Pracownikom
- Programy stażowe i szkolenia
- Aplikacje internetowe do spotkań online

Eksperci i Media

- Aktywne biuro prasowe: strona [www](http://www.biuropasowe@benefitsystems.pl) (biuroprasowe@benefitsystems.pl),
- Kontakty telefoniczne i mailowe, w tym na dedykowaną skrzynkę (biuroprasowe@benefitsystems.pl)

- Regularne wysyłki komunikatów prasowych do mediów, dotyczące przede wszystkim działalności oraz produktów Grupy Benefit Systems
- Spotkania indywidualne i grupowe z mediami, w tym telekonferencje związane z publikacją wyników finansowych
- Publikacje prasowe, w tym wywiady, artykuły, wypowiedzi eksperckie
- Pozycjonowanie ekspertów wewnętrznych oraz zewnętrznych, specjalizujących się m.in. w medycynie, psychologii czy sporcie
- Edukacja społeczna (coroczny raport MultiSport Index, poświęcony aktywności fizycznej i sportowej Polaków)
- Konferencje branżowe, wydarzenia specjalne, szkolenia
- Kampanie, raporty i platformy komunikacji organizacji zewnętrznych

Społeczności lokalne i Beneficjenci

- Spotkania indywidualne i grupowe
- Kontakt telefoniczny
- Poczta elektroniczna
- Konferencje branżowe, jubileusze, uroczystości beneficjenta
- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy
- Publikacje na portalach branżowych

Środowisko i Klimat

- Raportowanie wskaźników środowiskowych
- Współpraca z instytucjami, partnerstwo z organizacjami proekologicznymi
- Udział w spotkaniach, eventach, szkoleniach i konferencjach o tematyce ekologicznej
- Szkolenia i warsztaty dla Pracowników o tematyce proekologicznej
- Inicjatywy proekologiczne z udziałem Pracowników
- Programy CSR-owe o tematyce proekologicznej

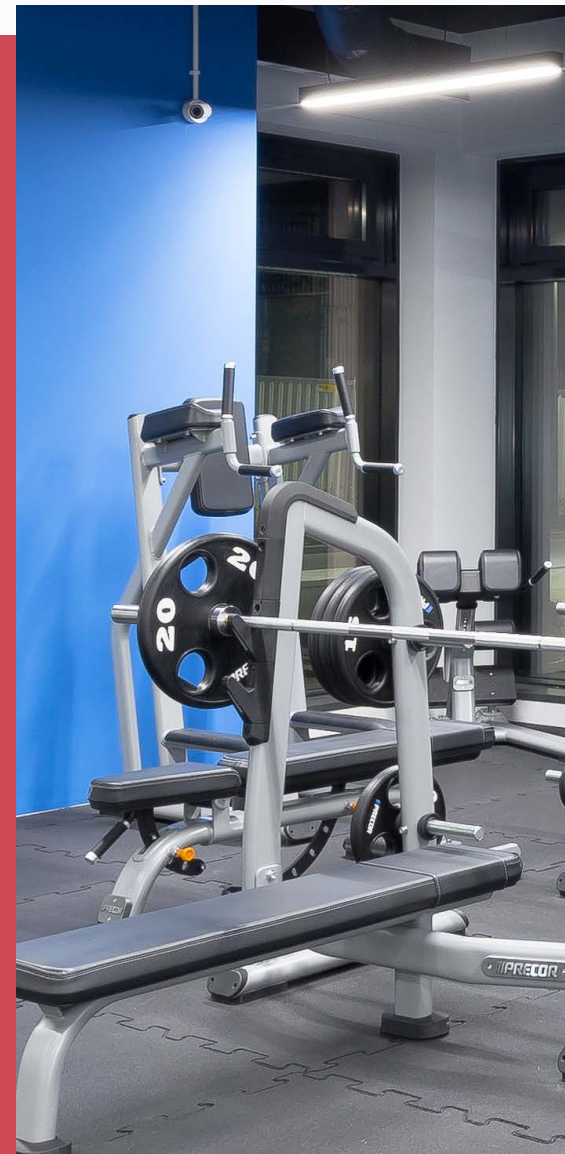
Panel Interesariuszy

Od niemal 6 lat stosujemy w Benefit Systems jedną z **dobrych praktyk, dotyczących budowania relacji i kontaktu z naszymi Interesariuszami**. Chcemy wsłuchiwać się w opinie i potrzeby otaczającego nas rynku, bo wierzymy, że tylko taki sposób prowadzenia działań biznesowych i pozafinansowych może przynieść wymierne efekty. Jednym z narzędzi do kontaktu i zbierania opinii Interesariuszy jest cykliczne spotkanie o nazwie **Panel Interesariuszy**. Spółka przeprowadza Panel dla Grupy Kapitałowej w **cyklu 2-letnim, według międzynarodowego standardu AA1000**, zgodnego z założeniami **norm GRI (Global Reporting Initiative)**. Dotychczas, w ramach Grupy **przeprowadziliśmy trzy Panele Interesariuszy**, respektując zasadę ujawniania wyników każdego z nich wszystkim naszym Interesariuszom. Każdy Panel **przeprowadzamy w podziale na wewnętrzny (Pracownicy) i zewnętrzny (wszyscy pozostali Interesariusze)**. W każdym spotkaniu udział bierze około 50–60 osób, które wspólnie pracują warsztatowo, analizując aktualną sytuację Grupy w odniesieniu do działań związanych z obszarem ESG. Celem spotkania jest wybór najbardziej istotnych według Interesariuszy zagadnień, do których Grupa Kapitałowa zobowiązuje się odnieść w Raportach niefinansowych za 2 kolejne lata. Podczas Panelu Interesariuszy, przeprowadzonego w 2019 roku¹⁴ uczestnicy wybrali 11 najistotniejszych według nich zagadnień.

Dwa lata później, czyli w 2021 roku nasi Interesariusze po raz trzeci w historii organizacji wspólnie pochyliłi się nad zagadnieniami, które obecnie są według nich najbardziej istotne w kontekście raportowania niefinansowego. **Panel Interesariuszy 2021** ze względu na sytuację pandemiczną odbył się w formule online z zachowaniem wszelkich zasad i standardów spotkania. W całym procesie wspierał nas zewnętrzny podmiot ekspercki, **firma consultingowa BETTER Brands with Purpose (Goodbrand Company Polska Sp. z o.o.)**. Spotkania odbyły się w dniach **12 i 18 października, w podziale na Panel zewnętrzny i wewnętrzny**. Interesariusze wybrali 7 najbardziej istotnych według nich zagadnień, na które Benefit Systems powinno zwrócić uwagę w kontekście działań z obszaru CSR/ESG.

Zagadnienia, które uczestnicy Panelu Interesariuszy 2021 wspólnie wskazali, jako najbardziej istotne, były dla Zespołu CSR/ESG **pomocne podczas tworzenia niniejszego raportu**. Są one także wskazówkami w kontekście analizy obecnych i przyszłych działań Benefit Systems w obszarze zrównoważonego rozwoju. Potrzeby naszego otoczenia zawsze są dla nas ważne i uwzględniamy je podczas procesu tworzenia raportu niefinansowego, który opisuje naszą działalność w tym zakresie. **Wyniki tegorocznego Panelu Interesariuszy będziemy uwzględniać w Raportach niefinansowych w latach 2021 i 2022**, odnosząc się bezpośrednio do miejsca w Raporcie, w którym znajduje się opis poszczególnych inicjatyw lub wyjaśnienie, dlaczego dany temat nie jest przez nas poruszany.

¹⁴ Więcej na temat Panelu Interesariuszy Benefit Systems 2019 przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2019*, w rozdziale 1. Zarządzanie i Ład Korporacyjny.



ZAGADNIENIA 2019

ZAGADNIENIA 2021

RYNEK	1	Odpowiedź na potrzeby Klientów, rozwój portfolio, innowacje w usługach.	1	Odpowiedź na potrzeby Klientów, rozwój portfolio, innowacje w usługach. 3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników
	2	Standardy obsługi klienta, system obsługi reklamacji, badanie satysfakcji z oferowanych usług wśród Partnerów, Klientów i Użytkowników kart.		
	3	Polityka antykorupcyjna, zasady etyczne we współpracy z partnerami i klientami, etyka w zachowaniu wobec konkurentów.		
MIEJSCE PRACY	4	Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia (przejrzysty system wynagrodzeń, benefitów, kontrola czasu pracy, elastyczne formy zatrudnienia).	2	Polityka zarządzania różnorodnością i równe szanse w miejscu pracy. 2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja
	5	Promocja zdrowia i zdrowego stylu życia wśród Pracowników, w tym programy zdrowotne dla pracowników i zachęcające do prowadzenia zdrowego trybu życia.		
	6	Edukacja i rozwój Pracowników na różnym szczeblu – budowa kompetencji pracowniczych, szkolenia, dofinansowanie edukacji.		
	7	Firma przyjazna rodzinie, programy wsparcia młodych rodziców, programy wparcia opieki nad starszymi rodzicami, działania wspierające równowagę pomiędzy życiem prywatnym a pracą.		
ŚRODOWISKO	8	Odpowiedź firmy na wyzwania związane ze zmianami klimatycznymi w całym łańcuchu dostaw – w tym współpraca z Partnerami w zakresie minimalizacji negatywnego oddziaływania na środowisko.	4	Edukacja i angażowanie Pracowników, Klientów, Partnerów i Użytkowników w inicjatywy w obszarze ochrony środowiska. 5.4. Działania proekologiczne
	9	Edukacja i angażowanie Pracowników, Klientów, Partnerów i Użytkowników w inicjatywy w obszarze ochrony środowiska.		
SPOŁECZEŃSTWO	10	Edukacja Klientów i Użytkowników w zakresie zdrowego i aktywnego trybu życia.	5	Promocja aktywności fizycznej w lokalnych społecznościach. 3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników
		11	Działania na rzecz zwiększenia aktywności fizycznej grup zagrożonych wykluczeniem (seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami).	6
	7			Działania na rzecz zwiększenia aktywności fizycznej grup zagrożonych wykluczeniem. 3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników

Analiza porównawcza paneli Interesariuszy Benefit Systems 2019 i 2021

- Wyniki Paneli 2019 i 2021 pokazują, że powtórzyły się 2 zagadnienia z obszaru Społeczeństwo: Działania na rzecz zwiększenia aktywności fizycznej grup zagrożonych wykluczeniem (seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami) oraz z obszaru Środowisko: Edukacja i angażowanie pracowników, klientów, partnerów i użytkowników w inicjatywy w obszarze ochrony środowiska.
- W Panelu 2019 uczestnicy najbardziej skupili się na obszarach Rynek i Miejsce Pracy, a w Panelu 2021 na obszarze Społeczeństwo.
- Zagadnienia wybrane w Panelu 2019 dotyczyły częściej tematów związanych z potrzebami Klientów, prowadzeniem biznesu oraz kwestii pracowniczych, natomiast w Panelu 2021 wybrane zagadnienia skupiają się bardziej na aspektach społecznych, związanych z różnorodnością, inkluzją i działaniami na rzecz społeczności lokalnych.
- W Panelu 2019 zostało wybranych aż 11 kluczowych zagadnień, a podczas Panelu 2021 najbardziej istotnych okazało się 7 zagadnień.

Relacje inwestorskie

Benefit Systems S.A. jest spółką notowaną na **Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 2011 roku**. We współpracy z Inwestorami, kładziemy duży nacisk na rzetelną i transparentną komunikację, dotyczącą aktualnej sytuacji Spółki i Grupy Kapitałowej. Profesjonalizm, zaufanie i równy dostęp do informacji dla wszystkich uczestników rynku to wartości nadrzędne, którymi kierujemy się, budując relacje z obecnymi i przyszłymi Akcjonariuszami.

Pandemia koronawirusa wprowadziła ograniczenia w zakresie przeprowadzenia konferencji oraz bezpośrednich spotkań z Inwestorami lub Analitykami. W związku z tym, w ciągu ostatnich 2 lat w dużo większym stopniu polegaliśmy na wykorzystywaniu systemów wideokonferencyjnych czy kontaktach telefonicznych. Dzięki temu, pandemia nie powoduje istotnych zakłóceń w funkcjonowaniu relacji inwestorskich Benefit Systems S.A.

Relacje inwestorskie w 2021 roku w liczbach

- W 2021 roku w Benefit Systems odbyliśmy 8 telekonferencji wynikowych z Analitykami. Po wynikach każdego kwartału organizowaliśmy po 1 konferencji dla Analityków i Zarządzających z rynku polskiego, a także z rynku zagranicznego w języku angielskim.
- Przeprowadziliśmy ponad 80 indywidualnych telekonferencji, wideokonferencji oraz spotkań z przedstawicielami rynku kapitałowego (poza spotkaniami wynikowymi oraz spotkaniami na konferencjach).
- Uczestniczyliśmy w 6 konferencjach oraz wideokonferencjach inwestorskich, organizowanych przez domy maklerskie, w ramach których przeprowadziliśmy 43 spotkania z przedstawicielami rynku kapitałowego. W spotkaniach łącznie wzięło udział ponad 100 unikalnych uczestników.
- W 2021 roku około 80% ww. kontaktów przypadło na Zarządzających i Analityków z rynku polskiego, a 20% to inwestorzy zagraniczni.
- Współpracując z jednym z domów maklerskich, pod koniec czerwca zorganizowaliśmy wirtualny Roadshow (cykl spotkań z Inwestorami) dla 10 profesjonalnych Inwestorów.
- Na koniec 2021 roku 4 Analityków z domów maklerskich wydawało rekomendacje na zakup akcji Spółki.
- W 2021 roku kontynuowaliśmy organizację czatów internetowych z Inwestorami indywidualnymi. W trakcie roku zorganizowaliśmy 4 takie wydarzenia. W ich trakcie przedstawiciele Spółki odpowiedzieli łącznie na prawie 100 pytań od Inwestorów.

Dobre praktyki relacji inwestorskich

- Spółka regularnie spotyka się z przedstawicielami rynku kapitałowego – organizuje konferencje po publikacji wyników finansowych, na których omawia osiągnięte wskaźniki i odpowiada na pytania Inwestorów oraz Analityków. Z uwagi na wymogi sanitarne, w tym roku ograniczyliśmy się do organizacji telekonferencji.
- Po ogłoszeniu wyników kwartalnych, Spółka każdorazowo organizuje telekonferencje dla Inwestorów zagranicznych.
- Spółka uczestniczy w lokalnych oraz zagranicznych konferencjach domów maklerskich, podczas których spotyka się z przedstawicielami rynku kapitałowego.
- Spółka na bieżąco odpowiada na pytania Inwestorów kierowane drogą elektroniczną do Zarządu, Działu Relacji Inwestorskich oraz na ogólnodostępną skrzynkę relacji inwestorskich (IR@benefitsystems.pl).
- Zarząd oraz Dział Relacji Inwestorskich odbywa indywidualne spotkania z przedstawicielami rynku oraz spotkania w formule niewielkich grup.
- Po publikacji wyników Spółka organizuje czaty inwestorskie dla Inwestorów indywidualnych za pośrednictwem wiodących portali internetowych. Na bieżąco odpowiada również na pytania kierowane do Spółki.
- Benefit Systems publikuje informacje, raporty bieżące i okresowe w języku polskim i angielskim (raporty bieżące, sprawozdania finansowe) zarówno poprzez system ESPI (Elektroniczny System Przekazywania Informacji), jak i stronę internetową.
- Spółka stosuje zdecydowaną większość Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW w Warszawie – szczególnie odniesienie do tego obszaru znajduje się w Sprawozdaniach z Działalności Zarządu oraz na stronie internetowej Spółki.
- Spółka posiada Indywidualny Standard Raportowania (ISR), który określa w jaki sposób organizacja identyfikuje informacje poufne oraz jak komunikuje je na rynek kapitałowy.
- Benefit Systems jest spółką otwartą dla Inwestorów zagranicznych. W 2021 roku komunikowaliśmy się z Inwestorami z kilkunastu krajów, m.in. z: Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Estonii, Litwy, Czech, Szwecji, Szwajcarii, Węgier, Hiszpanii, Argentyny, Rosji, Japonii i Hong Kongu.
- Spółka jest członkiem Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, a jej przedstawiciele w 2021 roku regularnie uczestniczyli w konferencjach i wirtualnych wydarzeniach organizowanych przez tę organizację.



Public affairs

Od 2020 roku Benefit Systems jest członkiem Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP). ZPP to jedna z największych organizacji w naszym kraju, wspierająca środowiska biznesowe i reprezentująca je w relacjach z instytucjami publicznymi w Polsce i Unii Europejskiej. W ramach współpracy z ZPP zrealizowaliśmy w 2021 roku następujące inicjatywy:

Kapitał Zdrowia – Pandemia: punkt zwrotny dla benefitów pracowniczych

Kapitał Zdrowia to Projekt badawczy, realizowany na przestrzeni 2020 i 2021 roku, będący wspólną inicjatywą m.in. Polskiego Stowarzyszenia HR, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz ekspertów Instytutu Kapitału Ludzkiego SGH. Celem Projektu było zwiększanie świadomości społecznej w zakresie potrzeby długofalowego wsparcia zdrowia pracowników i ich najbliższego otoczenia. W tym celu w 2020 roku zrealizowane zostały badania jakościowe i ilościowe, obejmujące pracowników i kadre zarządzającą, w tym decydentów piastujących wysokie stanowiska w działach personalnych. W ramach projektu organizowane były także cykliczne webinaria, omawiające zarówno wyzwania w obszarze kapitału ludzkiego, jak i najlepsze rynkowe praktyki. Benefit Systems było Partnerem Strategicznym projektu, zrealizowanego pod patronatem Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii oraz Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Wypalenie zawodowe na celowniku

„Wypalenie zawodowe na celowniku” to ogólnopolska kampania społeczna, w ramach której Związek Przedsiębiorców i Pracodawców zrealizował m.in. badanie dotyczące powszechności „burnout syndrome” wśród pracowników w Polsce. W badaniu sprawdzono, jak powszechnym zjawiskiem jest wypalenie zawodowe oraz jak duża część pracowników, zarówno tych szeregowych, jak i menedżerów, jest na nie narażona. Istotne było również ustalenie, czy pracodawcy i pracownicy zdają sobie sprawę z istnienia i z powagi tego problemu, czy też wprost przeciwnie – jest on z jakiegoś powodu bagatelizowany. Badanie miało także udzielić odpowiedzi na pytania o przyczyny wypalenia zawodowego, jego konsekwencje oraz o sposoby radzenia sobie z tym zjawiskiem w środowisku polskich przedsiębiorstw. Wyniki badania, wraz z rekomendacjami i komentarzami ekspertów, zostały zaprezentowane na specjalnej konferencji „Wypalenie zawodowe na celowniku” oraz w raporcie „Wypalenie zawodowe – problem naszych czasów”.

Benefit Systems było Partnerem konferencji „Wypalenie zawodowe na celowniku”. Cała kampania została zrealizowana pod patronatem honorowym Ministerstwa Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu oraz Uniwersytetu Warszawskiego.



1.6.

Strategia biznesowa i standardy zarządzania

Strategia biznesowa Spółki zakłada rozwój produktu kart sportowych oraz działalności klubów fitness, które stanowią niezbędną infrastrukturę i dostarczają przestrzeni do aktywności fizycznej. Celami strategicznymi jest dalszy wzrost liczby kart, wspierany przez zrównoważony rozwój sieci klubów.

Strategia Spółki dominującej jest ściśle powiązana ze strategią Grupy Kapitałowej. Zakłada ona w kontekście Grupy:

- Rozwój organiczny działalności Grupy w Polsce i za granicą oraz utrzymanie pozycji wiodącego dostawcy benefitów w obszarze aktywnego i zdrowego stylu życia.
- Wspieranie produktu kart sportowych poprzez rozwój infrastruktury fitness. Wzrost liczby aktywnych kart sportowych w Polsce.
- Dynamiczny wzrost liczby aktywnych kart sportowych na rynkach zagranicznych.
- Rozbudowa oferty produktowej, tak aby odpowiadała na zmieniające się potrzeby pracodawców i pracowników – dostarczanie nowych usług w obszarze m.in. zdrowego trybu życia, profilaktyki zdrowotnej, dobrostanu psychofizycznego i rozwoju.
- Zrównoważony wzrost Użytkowników segmentu Kafeteryjnego.
- Budowanie przewagi konkurencyjnej poprzez uatrakcyjnianie produktów Grupy.
- Wykorzystanie potencjału możliwych synergii między produktami i spółkami.
- Rozwój usług online'owych, zarówno w kontekście wsparcia sprzedaży kart sportowych, jak i tworzenia osobnych produktów. Dalszy rozwój platformy treningowej online, e-sklepu Yes2Move oraz funkcjonalności online związanych z kartami sportowymi i platformami kafeteryjnymi.
- Prezentowanie kierunków rozwoju i planów biznesowych w sprawozdaniach okresowych (roczne, półroczne i kwartalne sprawozdania finansowe Spółki lub Grupy) wraz z komentarzem Zarządu.
- Wdrażanie i rozwijanie działań z zakresu CSR/ESG w sposób komplementarny do strategii biznesowej Grupy Kapitałowej.

Standardy zarządzania

- W 2021 roku Spółka główna Benefit Systems S.A. zarządza Grupą Kapitałową w oparciu o 3 segmenty operacyjne: segment Polska, segment Zagranica oraz (do 31 grudnia 2021 roku) segment Kafeterie. Po połączeniu spółek Benefit Systems S.A. z MyBenefit Sp. z o.o. segment Kafeterie został zlikwidowany i od początku 2022 roku Grupa Kapitałowa działa w podziale na 2 segmenty: Polska i Zagranica.
- Odpowiedzialność za poszczególne segmenty przypisana jest zarządom kluczowych spółek 3 segmentów: Benefit Systems S.A. wraz z Oddziałem Fitness – segment Polska, Benefit Systems International Sp. z o.o. – segment Zagranica, MyBenefit Sp. z o.o. – segment Kafeterie.
- Nadzór nad zarządami segmentów Zagranica i Kafeterie sprawują rady nadzorcze, w skład których wchodzi m.in. członkowie zarządu Benefit Systems S.A.
- Zarządzenie segmentami jest egzekwowane poprzez wykonywanie planów kilkuletnich oraz szczegółowych budżetów operacyjnych, które są na bieżąco weryfikowane i aktualizowane.
- W oparciu o cele strategiczne formułowane są konkretne cele stawiane Pracownikom wysokiego szczebla, a następnie kaskadowane do kolejnych szczebli, wraz z programami motywacyjnymi, premiami półrocznymi, rocznymi i prowizjami.

Wszystkie powyższe działania mają na celu efektywne zarządzanie, dzięki któremu organizacja może osiągać zamierzone cele **finansowe, a także długoterminowy, zrównoważony wzrost wartości Grupy Kapitałowej.**

Ład korporacyjny w Benefit Systems

Zarządzanie ładem korporacyjnym w ramach Grupy Kapitałowej, odbywa przede wszystkim w oparciu o uwzględnienie **odmiennej struktury systemów zarządzania** w poszczególnych spółkach Grupy. Funkcjonujący w Spółce Benefit Systems S.A. system jest dominującym wobec pozostałych podmiotów Grupy Kapitałowej. Część z nich zachowuje **niezależność operacyjną**, pozostając jednak pod nadzorem **o charakterze właścicielskim**.

Spółka systematycznie **dokłada starań**, aby **wszystkie podmioty należące do Grupy działały w sposób spójny**, wypełniając założenia dotyczące **obszaru biznesowego organizacji**, a także czynników **ESG, odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju**. Spółka dąży do ujednolicenia procedur, polityk i wytycznych w zarządzaniu tymi aspektami, aby docelowo wszystkie te zasady były identyczne dla całej Grupy Kapitałowej.

System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem

System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem w Benefit Systems, zostały stworzone w celu identyfikacji potencjalnych zdarzeń, mających wpływ na działalność organizacji, na utrzymanie ryzyka w ustalonych granicach oraz zapewnienie realizacji strategii biznesowej. Spółka opiera proces zarządzania ryzykiem na **modelu COSO II**, który określa komponenty, zasady i czynniki niezbędne do skutecznego zarządzania ryzykami.

Model Trzech Linii Obrony to narzędzie wspierające proces zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej oraz wyjaśniające kluczowe role i odpowiedzialności w organizacji.

Pierwszą Linią Obrony stanowią właściciele biznesowi odpowiedzialni za identyfikację, rozliczanie, ocenę, kontrolę i ograniczanie ryzyka.

Drugą Linią Obrony stanowią osoby pełniące wewnętrzne funkcje kontrolne, tj. m.in. IOD, zespoły kontroli wewnętrznej, kontrolingu, compliance.

Trzecią Linią Obrony stanowi zespół audytu dostarczający niezależnych raportów kierownictwu wyższego szczebla oraz radzie nadzorczej w zakresie skuteczności działania systemu kontroli wewnętrznej.

System kontroli wewnętrznej w Benefit Systems jest integralną częścią procesu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań organizacji oraz przyczynia się do zachowania wiarygodności sprawozdawczości finansowej i zarządczej. W systemie tym uczestniczą wszyscy Pracownicy jednostki. Zespół kontroli wewnętrznej, w ramach działań Drugiej Linii Obrony wspiera Pracowników Spółki oraz odpowiada za działania związane z usystematyzowaniem i dokumentacją kluczowych dla organizacji procesów i ryzyk.

W Spółce funkcjonują jednostki operacyjne, odpowiedzialne za obszar kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, takie jak Audyt Wewnętrzny oraz Compliance Officer:

Audyt Wewnętrzny dokonuje oceny skuteczności i przyczynia się do usprawniania procesów: ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem, przeciwdziałania nadużyciom i defraudacji oraz mechanizmów kontrolnych w jednostce oraz Grupie Kapitałowej Benefit Systems.

Compliance to funkcja wspierająca proces zarządzania ryzykiem braku zgodności, poprzez monitorowanie procesu wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, dobrych praktyk, standardów etycznych, jak i wdrożenia oraz stosowania wewnętrznych regulacji. Jednym z obszarów będących w zakresie zainteresowania Compliance Officer'a jest wdrożenie zasad etyki biznesowej, w ramach której wprowadzane są **adekwatne procedury i polityki**. Obszar ten jest szczególnie ważny dla Spółki i ściśle powiązany z wartościami Benefit Systems jako firmy społecznie odpowiedzialnej.

W ramach działalności Compliance wdrożono następujące regulacje:

- Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY – obowiązuje od 2017 roku i zawiera dziewięć obszarów poruszających najistotniejsze kwestie z zakresu etycznego postępowania w biznesie oraz poszanowania praw człowieka. Zawiera on opis najważniejszych wartości i zasad, jakimi powinniśmy się kierować przy wykonywaniu obowiązków zawodowych. Kodeks Etyki BS_WAY dostępny jest na naszej stronie korporacyjnej w zakładce Odpowiedzialny Biznes. Wychodząc naprzeciw najnowszym regulacjom oraz adresując dobre praktyki rynkowe, w 2019 roku rozpoczęliśmy prace nad zaktualizowaniem Kodeksu Etyki, które zostały ukończone na początku 2020 roku. W ramach spółki VanityStyle funkcjonuje również odrębny kodeks etyki, który jest komplementarny i zgodny z wartościami kodeksu etyki BS_WAY.
- Polityka zgodności – określa podstawowe zasady działania w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Benefit Systems.
- Polityka przeciwdziałania korupcji – ma na celu zwiększenie wśród Pracowników świadomości na temat korupcji i sytuacji zagrożenia korupcją, w tym problemu konfliktu interesów. Ponadto dzięki określonym w niej procedurom możemy skutecznie zapobiegać nadużyciom, wdrażać efektywne mechanizmy i minimalizować skutki ewentualnych nieprawidłowości. W 2021 roku w Benefit Systems nie został zgłoszony żaden przypadek korupcji.

- Procedura poufnego przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć – dzięki specjalnemu dedykowanemu formularzowi, a także innym kanałom komunikacji, nasi Pracownicy mają możliwość zgłaszania potencjalnych nadużyć czy nieprawidłowości.
- Procedura dot. prezentów/korzyści, konfliktu interesów – zawiera opis postępowania w sytuacjach, kiedy nasi Pracownicy otrzymują lub chcą podarować prezent, lub inną korzyść materialną. Procedura opisuje zasady uczestnictwa w spotkaniach, wyjazdach i imprezach organizowanych przez kontrahentów.
- Formularz CSR dla Dostawców – kwestionariusz stworzony został z myślą o weryfikacji i odpowiedzialnym doborze Dostawców, którzy potencjalnie będą współpracować z Benefit Systems. Wypełnienie formularza ma na celu ocenę Dostawcy pod kątem szeroko pojętych działań z zakresu społecznej odpowiedzialności i czynników zrównoważonego rozwoju. Prace nad dokumentem prowadzone były w Spółce w drugiej połowie 2020 rroku, a do obiegu został on wprowadzony w I kwartale 2021 roku.

Ryzyka w Grupie Kapitałowej Benefit Systems

Procedury i polityki związane z compliance i kontrolą wewnętrzną, obowiązujące w Spółce są stopniowo implementowane w pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Zarządzanie ryzykiem w Benefit Systems ma na celu identyfikację potencjalnych zdarzeń, mających wpływ na działalność organizacji, jak również utrzymanie ryzyka w ustalonych granicach oraz zapewnienie realizacji strategii biznesowej.

Jak wspomnieliśmy powyżej, system ten oparty jest na modelu COSO II – Zintegrowanej Strukturze Ramowej – określającej komponenty, zasady i czynniki niezbędne dla organizacji, w celu skutecznego zarządzania ryzykiem. **Polityka zarządzania ryzykiem** oparta na metodologii COSO II, koncentruje się na osiąganiu celów Benefit Systems w czterech kategoriach:

- **Strategia**
- **Działania operacyjne**
- **Sprawozdawczość finansowa**
- **Zgodność z wymogami prawno–regulacyjnymi**

W Benefit Systems prowadzony jest dla wszystkich obszarów jeden wspólny rejestr i mapa ryzyk stanowiąca podstawowe narzędzie zarządzania ryzykiem. Rejestr zawiera ryzyka identyfikowane w obszarach:

- **strategicznym (w tym biznesowe, rynkowe, polityczne, prawno–regulacyjne, reputacyjne, ciągłości biznesu),**
- **operacyjnym (w tym systemów IT, zabezpieczeń, zasobów ludzkich),**
- **finansowym (w tym podatkowe , kredytowe, płynności, kursów walut),**
- **zgodności (regulacyjno–prawne).**

Zgodnie z **zasadą ostrożności rejestr ryzyk jest aktualizowany minimum raz w roku** (w IV kwartale), ale w przypadku zadań ocenionych jako krytyczne, aktualizacja i monitoring realizacji zadań następuje za każdym razem jeśli występują ku temu przesłanki.

Lista głównych ryzyk, dla których planowane są działania, pozwalające na utrzymanie ryzyka w określonych granicach i rozsądne zapewnienie realizacji celów Spółki, jest zatwierdzana przez Zarząd, a Rada Nadzorcza monitoruje skuteczność tych systemów.

Ryzyka Grupy Kapitałowej Benefit Systems zidentyfikowane na rok 2021:

- **Ryzyko działania w otoczeniu gospodarczym w warunkach wysokiej inflacji.**
- **Ryzyko pogarszających się warunków makroekonomicznych, m.in. w związku z inwazją Rosji na Ukrainę.**
- **Ryzyko zaostrzenia się działań bezpośrednich konkurentów oraz pojawienia się nowych pozapłacowych świadczeń pracowniczych lub nowych produktów w obszarze świadczeń sportowych oferowanych pracodawcom.**
- **Ryzyko modelu biznesowego (cena karty MultiSport).**
- **Ryzyko zmiany preferencji pracowników w zakresie benefitów pracowniczych.**

- **Ryzyko zmiany modelu finansowania kart MultiSport przez pracodawców oraz zmiany przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.**
- **Ryzyka związane z epidemią COVID-19 - ryzyko spadku ilości kart, redukcji przychodów i wyniku finansowego, zamknięcia klubów.**
- **Ryzyko upadłości Partnerów biznesowych i istotne zmniejszenie bazy akceptantów MultiSport.**
- **Ryzyko utraty płynności.**
- **Ryzyko walutowe.**
- **Ryzyka związane z zarządzaniem dużą grupą kapitałową i trudnościami w osiągnięciu zakładanej efektywności operacyjnej.**
- **Ryzyko związane z ekspansją zagraniczną.**
- **Ryzyko związane ze zmianami wynikającymi z postępu technologicznego.**
- **Ryzyka związane z wdrożeniem i utrzymaniem systemów informatycznych oraz cyberbezpieczeństwem.**
- **Ryzyko związane z zasobami ludzkimi.**
- **Ryzyko związane z przepisami antymonopolowymi i postępowaniem antymonopolowym.**

- **Ryzyko związane z przepisami o ochronie danych osobowych.**
- **Ryzyko związane ze zmianami w otoczeniu prawnym oraz interpretacją przepisów podatkowych¹⁵.**

Pod koniec 2021 roku rozpoczęliśmy prace nad identyfikacją i oceną **ryzyk klimatycznych**, które zostaną włączone do systemu zarządzania ryzykiem Benefit Systems. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w rozdziale 5.2. *Ryzyka klimatyczne*.

¹⁵Ryzyka zaktualizowane przed publikacją Raportu (kwiecień 2022 roku). Pełen opis ryzyk znajduje się w *Sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za rok 2021*.

Postępowanie antymonopolowe przeciwko Benefit Systems S.A.

W dniu 22 czerwca 2018 roku, na podstawie postanowienia Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Prezes UOKiK”), zostało wszczęte postępowanie antymonopolowe m.in. przeciwko Spółce, w związku z podejrzeniem zawarcia porozumienia w sprawie podziału rynku klubów fitness, podejrzeniem czynienia ustaleń dotyczących wyłączności współpracy z klubami fitness oraz podejrzenia ograniczania możliwości oferowania usług w ramach pakietów usług sportowo-rekreacyjnych („Postępowanie”).

4 stycznia 2021 roku, Spółka otrzymała decyzję Prezesa UOKiK w przedmiocie pierwszego z trzech podejrzeń („Decyzja”), w odniesieniu do których prowadzone było Postępowanie¹⁶. Spółka nie zgadzała się z Decyzją, w związku z czym złożyła odwołanie od Decyzji w terminie określonym przepisami prawa.

7 grudnia 2021 roku, Prezes UOKiK wydał decyzję zobowiązującą („Decyzja zobowiązująca”), która kończy postępowanie w zakresie dwóch pozostałych podejrzeń. W Decyzji zobowiązującej Prezes UOKiK nie stwierdził naruszenia prawa i nie nałożył kary pieniężnej na Spółkę, zobowiązując ją jednocześnie do:

1. Zaoferowania przynajmniej jednemu przedsiębiorcy spoza Grupy Kapitałowej Benefit Systems, który w 2018 roku, oferował pakiety sportowo-rekreacyjne w kanale B2B („Kontrahent”) oraz, jeśli strony się porozumieją, świadczenia na rzecz dysponentów pakietów wydanych

przez Kontrahenta na niedyskryminacyjnych warunkach usług sportowo-rekreacyjnych w 11 klubach fitness zlokalizowanych w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców oraz posiadających co najmniej 700 m² powierzchni. Zobowiązanie to ma zostać wykonane przez Spółkę w terminie 36 miesięcy od daty Decyzji zobowiązującej, przez okres od 12 do 15 miesięcy; gdzie długość trwania będzie zależeć m.in. od tego czy Spółka zdecyduje się wykonać zobowiązanie w klubach posiadanych przed wydaniem decyzji, czy w klubach nabytych po terminie jej wydania.

2. Udostępniania na swojej stronie internetowej, w ciągu 24 miesięcy od daty Decyzji, wszystkich kryteriów, jakie wymagane są dla włączenia klubu fitness do programu MultiSport oraz innych tożsamyh programów prowadzonych przez Benefit Systems. Udostępnianie kryteriów powinno odbywać się w taki sam sposób, jak przed datą Decyzji zobowiązującej.
3. Podejmowania, w okresie 24 miesięcy od daty Decyzji zobowiązującej, w ramach programu MultiSport oraz innych tożsamyh programów prowadzonych przez Spółkę, współpracy z klubami fitness, spełniającymi kryteria przyłączenia do programu MultiSport oraz innych tożsamyh programów prowadzonych przez Benefit Systems. Powyższe zobowiązanie nie dotyczy klubów fitness należących do konkurentów Spółki, oferujących pakiety sportowo-rekreacyjne w kanale B2B.

Spółka wykona poszczególne zobowiązania, zgodnie z treścią Decyzji zobowiązującej.



¹⁶ Więcej na ten temat przeczytać można w Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020, w podrozdziale 1.6. *Strategia biznesowa i standardy zarządzania*.

Bezpieczeństwo danych

W Grupie Benefit Systems ochrona danych osobowych, przetwarzanych w związku z prowadzoną działalnością, niezmiennie pozostaje dla nas jednym z priorytetów w obszarze zarządzania ładem korporacyjnym. Stale pracujemy nad tym, by zachować zgodność z powszechnie obowiązującymi przepisami regulującymi przetwarzanie danych. Dążymy nie tylko do tego, by utrzymywać, ale także podnosić nasze wewnętrzne standardy w tym obszarze. **Posiadamy polityki i procedury regulujące zasady związane z przetwarzaniem danych osobowych**, dokonujemy ich przeglądów i w razie potrzeby na bieżąco je aktualizujemy.

W minionym roku w Benefit Systems S.A., **sfinalizowaliśmy prace i wdrożyliśmy odświeżoną wersję Polityki Ochrony Danych Osobowych**, która reguluje najistotniejsze zasady związane z ich przetwarzaniem. Doskonaliśmy nasze procesy w zakresie realizacji żądań osób, których dane dotyczą oraz postępowania z naruszeniami ochrony danych osobowych.

W ramach Grupy Kapitałowej wymieniamy się wiedzą z zakresu zarządzania bezpieczeństwem danych. W 2021 roku **Benefit Systems S.A. rozpoczęła bliską współpracę** w obszarze ochrony danych osobowych z **Rehabilitacja i Ortopedia Sp. z o.o. oraz YesIndeed Sp. z o.o.** Spółka kontynuowała także **dotychczasową współpracę w tym zakresie z pozostałymi podmiotami z Grupy, w tym z MyBenefit Sp. z o.o.**, z którym to podmiotem intensywnie współpracowała w drugiej połowie roku w celu wypracowania takich rozwiązań, które miały umożliwić przeprowadzenie

połączenia obu spółek w sposób niepowodujący zakłóceń w zakresie realizacji obowiązków wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych.

Nasz wewnętrzny zespół ochrony danych osobowych poświęca także czas na **działania edukacyjne, kierowane do Pracowników**. Informujemy ich o obowiązkach wynikających z przepisów o ochronie danych m.in. poprzez opracowane w tym celu specjalne komunikaty. **Wiedzę z zakresu ochrony danych osobowych promujemy także przy okazji prowadzenia postępowań z naruszeniami ochrony danych, wyjaśniania ewentualnych skarg z tego zakresu** czy szkolenia osób, które dopuszczamy do pracy w tym obszarze. W 2021 roku **w Benefit Systems S.A. Oddział Fitness**, zrealizowane zostały **szkolenia wdrożeniowe i przypominające** w nowej, rozbudowanej formule. Ponadto, odbyły się także **szkolenia przypominające** wiedzę z zakresu ochrony danych osobowych dla wszystkich Pracowników **VanityStyle Sp. z o.o. i MyBenefit Sp. z o.o.** W ramach Grupy kontynuowane były także działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa systemów informatycznych.





1.7.

Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG

Obszary związane ze zrównoważonym rozwojem i odpowiedzialnością społeczną, rozwijamy w Benefit Systems od początku istnienia Spółki.

Tworząc biznes, chcemy jednocześnie odpowiednio zarządzać działaniami niefinansowymi, być uważnymi na najistotniejsze jego aspekty w odniesieniu do naszej branży i wciąż uczyć się dobrych praktyk w tym zakresie. Wierzymy, że tylko ten kierunek rozwoju jest dla nas właściwy, bo zgodnie z naszą filozofią, chcemy mieć pozytywny wpływ na otaczające nas społeczeństwo, a także budować biznes oparty na etycznych i transparentnych zasadach. Na tych fundamentach, chcąc właściwie realizować wszystkie działania z obszaru pozafinansowego, **Spółka stworzyła komplementarną do strategii biznesowej, strategię CSR dla Grupy Kapitałowej Benefit Systems**. Początkowo była ona oparta o **6 filarów** będących źródłem wiedzy o działalności,

wartościach i inspiracjach firmy. Strategia zawierała również opis **wszystkich działań z zakresu zrównoważonego biznesu**, które realizujemy dla naszych Interesariuszy w oparciu o **4 cele główne** (Pomagamy Klientom, Stuchamy Użytkowników, Wspieramy Partnerów, Dbamy o Pracowników) i **5 pozostałych celów** (Aktywizujemy Społeczeństwo, Tworzymy Infrastrukturę, Utrzymujemy najwyższe standardy, Angażujemy się w pomoc innym, Szanujemy środowisko)¹⁷. Założenia strategii obowiązywały w latach 2019–2021 w kontekście Spółki i Grupy Kapitałowej. **Na przełomie 2020 i 2021 roku** pracowaliśmy nad **aktualizacją strategii** i określeniem celów na kolejne lata. W ramach prac **rozpoczęliśmy proces pogłębiania i rozbudowywania filarów**, na których ma się opierać nowa strategia. Pracowaliśmy także nad rozbudowaniem naszych celów, a także nadaniem im kierunków w poszczególnych obszarach.

Jak wspomnieliśmy w poprzednich podrozdziałach, ostatnie 2 lata ze względu na dynamicznie zmieniającą się sytuację biznesową, spowodowaną pandemią COVID–19, były dla nas trudne. Część procesów związanych z działalnością niefinansową musieliśmy odłożyć i skoncentrować się na obszarach, które były dla nas priorytetowe, szczególnie w okresie lockdown'ów. Dlatego też kontynuujemy prace zmierzające do ostatecznego kształtu naszej nowej strategii CSR/ESG oraz celów w niej zawartych w oparciu o aktualne priorytety związane z naszą działalnością biznesową i pozabiznesową. Z pewnością znajdują się wśród nich obszary związane z **mierzaniem i redukowaniem wpływu na środowisko naturalne** czy **dbaniem o bezpieczeństwo Pracowników i pozostałych Interesariuszy w związku z pandemią COVID–19**. Aktualizacja strategii będzie

procesowana na przestrzeni 2022 roku. Mamy nadzieję, że sytuacja pandemiczna i biznesowa pozwoli na wdrożenie zaktualizowanej strategii w zamierzonym czasie, o czym na bieżąco będziemy informować naszych Interesariuszy.

Kluczowe wytyczne oraz kierunki opracowywanej przez nas strategii CRS/ESG to:

- Strategia ESG/CSR będzie wyznaczała kierunki działań dla całej Grupy Kapitałowej.
- Strategia będzie spójna i komplementarna do modelu biznesowego i działalności Grupy.
- Strategię ESG/CSR będą realizowały wszystkie spółki i działy, mające wpływ na konkretną grupę Interesariuszy Grupy Benefit Systems.
- Strategia będzie odpowiadała na aktualne wytyczne ESG i potrzeby Grupy, wynikające z ciągłego rozwoju w zakresie działań pozafinansowych.
- Realizację strategii ESG/CSR raportujemy rokrocznie zgodnie z wytycznymi dyrektywy UE o raportowaniu niefinansowym i według międzynarodowego standardu GRI (Global Reporting Initiative).

¹⁷ Pełen opis założeń strategii CSR znajduje się w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2019, w rozdziale 1. Zarządzanie i Ład Korporacyjny*.

Kierunki rozwoju strategii, którą będziemy realizować w latach 2022–2024 to przede wszystkim:

- **Budowanie świadomości** wewnątrz Grupy Benefit Systems, na temat społecznej odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju – wszyscy realizujemy strategię ESG/CSR.
- **Inicjowanie i uczestnictwo w projektach** z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu realizowanych w spółkach Grupy Kapitałowej.
- Inicjowanie działań wewnątrz Grupy prowadzących do **zwiększenia punktacji w ocenie B Corp i recertyfikacji w 2022 roku.**
- **Promowanie** ruchu B Corp wewnątrz i na zewnątrz Grupy.
- **Mierzenie śladu węglowego spółek Grupy Kapitałowej,** określenie i realizacja KPI w zakresie jego redukcji.
- Dążenie do **redukcji zużycia papieru i eliminacji plastiku** w biurach i klubach sportowych, należących do Grupy Benefit Systems.
- Raportowanie realizacji strategii ESG/CSR Grupy Benefit Systems w corocznych **raportach niefinansowych.**



1.8.

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Od kilku lat staramy się partycypować i mieć realny wpływ na realizację założeń Agendy 2030 oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Sustainable Development Goals), przyjętych w 2015 roku przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych.

W ramach strategii ESG i działalności biznesowej, Benefit Systems aktywnie, pośrednio lub bezpośrednio, przyczynia się do działań na rzecz rozwoju świata. **Kampania 17 Celów** to dla nas nie tylko inspiracja związana z kierunkiem, jaki wybieramy w działaniach związanych ze społeczno–klimatyczną odpowiedzialnością, ale także zobowiązanie, które w ramach realizacji celów chcemy podejmować i realizować.

Cele Benefit Systems to:

**CEL 3****Dobre zdrowie i jakość życia**

Dbamy o dobre zdrowie i jakość życia poprzez nasze usługi i produkty dedykowane Klientom B2B, Klientom B2C i Użytkownikom. Stale badamy i monitorujemy aktywność fizyczną Polaków, a także promujemy i kreujemy dobre praktyki związane z naszą branżą. Staramy się stale rozwijać swoje kompetencje, aby jak najlepiej edukować we wszystkich tematach związanych z prowadzeniem zdrowego, świadomego i aktywnego stylu życia. Nasze działania CSR-owe skierowane do beneficjentów, są najczęściej powiązane z rozwojem psychofizycznym, różnego rodzaju aktywnościami, ekologią i poprawą jakości życia Polaków.

**CEL 8****Wzrost gospodarczy i godna praca**

Poprzez nasze usługi pomagamy Klientom w tworzeniu dobrej jakości miejsc pracy, a także tworzymy takie miejsca wewnątrz Grupy Kapitałowej, zapewniając płacę i warunki umożliwiające Pracownikom godne życie. Stale konfrontujemy się z rosnącymi wymaganiami dotyczącymi społecznej odpowiedzialności biznesu i staramy się im sprostać. Rozwijamy najwyższej jakości benefity, które mają służyć naszym Klientom i ich pracownikom i dbamy, aby zapewniać je także naszemu Zespołowi w jak najszerszym zakresie. Tworzymy stabilne i bezpieczne miejsca pracy, zgodnie z obowiązującym kodeksem pracy, ale zależy nam, aby były one także nieustannie rozwijane w zgodzie z zasadami win–win i work life balance.

**CEL 10****Mniej nierówności**

Dbamy o niwelowanie nierówności społecznych poprzez promowanie i docenianie różnorodności we wszystkich grupach Interesariuszy, stały rozwój oferty oraz podejście inkluzywne w dostępie i tworzeniu usług. Naszym priorytetem jest etyczne i zrównoważone budowanie sieci partnerskich, oparte o uczciwe i transparentne zasady. Dbamy także o równy dostęp kobiet i mężczyzn do stanowisk pracy na wszystkich szczeblach w naszej organizacji. Nasi Pracownicy w ramach organizacji mają zapewniony dostęp do wszystkich dodatków, aktywności i benefitów, a także wiedzy, dzięki spójnym kanałom komunikacji.

**CEL 17****Partnerstwo na rzecz celów**

Działamy aktywnie w partnerstwie na rzecz celów SDGs poprzez udział w dedykowanych wydarzeniach, szkoleniach i aktywnościach związanych z ich realizacją. Od lat budujemy sieć partnerów merytorycznych, specjalizujących się w tym obszarze, dzięki którym możemy się uczyć i wzajemnie inspirować w zakresie działań związanych z tematyką ESG/CSR. Nasza partycypacja w realizacji celów, jest zobowiązaniem, które w połączeniu z certyfikacją B Corp determinuje nasze poczucie odpowiedzialności wobec wszystkich Interesariuszy i jest ciągłym motywatorem do pracy i rozwoju obszarów niefinansowych.

1.9.

Badania i rozwój

*Jednym z ważnych źródeł informacji zwrotnej o naszej firmie, usługach i poziomie zadowolenia ze współpracy z Benefit Systems są **badania, które wykonujemy wśród naszych Interesariuszy.***

Chcemy wsłuchiwać się w ich potrzeby, opinie i być na bieżąco ze zmieniającą się rzeczywistością rynkową. **Analizy z badań, które przeprowadzamy w kluczowych obszarach działalności Spółki i Grupy**, pozwalają nam na spojrzenie z innej perspektywy, a także skupienie się na kierunkach, które wymagają poprawy lub mają duży potencjał do rozwoju. Dzięki badaniom zdobywamy wiedzę o naszej działalności, którą wykorzystujemy w celu udoskonalania naszej oferty i usług. **Badamy także nasz Zespół** i analizujemy wyniki poziomu zadowolenia z pracy w naszej firmie, co jest z kolei źródłem wiedzy i wskazówek dotyczących działań wewnętrznych¹⁸.

Kogo badamy?



Klientów



Użytkowników



Pracowników



Partnerów



Społeczność

Obszary zainteresowań badawczych

Rynek i otoczenie biznesowe.

Stopień satysfakcji i zbieranie informacji zwrotnej na temat kluczowych obszarów działalności Spółki.

Nastroje społeczne w Polsce w kontekście stosunku do sportu, zdrowego i aktywnego trybu życia.

Badania postaw konsumentów odnośnie testowanych przez nas projektów, nowych usług, usprawnień czy rozwiązań technologicznych.

Sytuacja pandemiczna miała bezpośredni wpływ na omawiany obszar naszej pracy. **Cykliczne badania**, które przeprowadzaliśmy regularnie do 2020 roku, **w ostatnich 2 latach, nie zostały przeprowadzone**. Przez pierwszych kilka miesięcy obiekty sportowo–rekreacyjne pozostawały w Polsce zamknięte i wpłynęło to na decyzję o odłożeniu w czasie standardowych pomiarów. Nasi Partnerzy nie mieli możliwości w standardowy sposób prowadzić i rozwijać swoich biznesów, a nasi Klienci w pełni korzystać z naszych usług. Wykonywanie badań na tych grupach Interesariuszy, byłoby w obecnej rzeczywistości niepełne. Mamy nadzieję, że w 2022 roku nasza branża będzie funkcjonować w standardowy lub zbliżony do standardowego sposób, umożliwiając nam tym samym powrót do cyklicznych badań naszych Interesariuszach.

¹⁸ Więcej informacji na temat badań na Pracownikach znaleźć można w rozdziale 2. *Nasz Zespół*.

Badanie MultiSport INDEX

Benefit Systems S.A. od 2018 roku **cyklicznie prowadzi badanie o nazwie MultiSport Index**, dostarczając wiedzy na temat aktywności fizycznej Polaków, ich motywacji do uprawiania sportu, a także wpływu zdrowych nawyków na jakość życia mieszkańców Polski. Badanie to przeprowadzamy wspólnie z **zewnętrznym partnerem Kantar TNS**. W poprzednich latach było ono przeprowadzane raz w roku, jednak **w okresie pandemii dokonaliśmy aż trzech pomiarów**, w tym **jeden na początku 2021 roku**. Ze zgromadzonych danych wynika, że **poziom aktywności fizycznej społeczeństwa w dużej mierze zależy od dostępności infrastruktury sportowej**. Podczas pierwszego lockdownu **61 proc. Polaków** korzystało z ruchu przynajmniej raz w miesiącu, to **o 4 p.p. mniej** niż na początku **2020 roku**. **43 proc.** z nich przyznało, że w czasie pierwszej **fali pandemii ograniczyło ilość treningów**, co przełożyło się na **pogorszenie ich samopoczucia (74 proc.)**, **zdrowia (65 proc.)** oraz **sylwetki (61 proc.)**. W **2021 roku**, gdy branża sportowo–rekreacyjna była znów dostępna, **poziom aktywności fizycznej** (podejmowanej przynajmniej raz w miesiącu) **Polaków wzrósł do poziomu 68 proc.**

Badanie MultiSport Index od lat jest **ważnym elementem komunikacji Benefit Systems i marki MultiSport**. Każdego roku raporty z badań stanowią wartościowe **źródło wiedzy na temat trendów związanych z aktywnością fizyczną i stylem życia Polaków**, zarówno dla mediów, przedstawicieli branży sportowo–rekreacyjnej, jak i Klientów Benefit Systems¹⁹.

43%
Polaków przyznało, że
podczas lockdownu ograniczyło ilość treningów,
co przełożyło się na pogorszenie ich:

74%
SAMOPOCZUCIA

65%
ZDROWIA

61%
SYLWETKI

Po ponownym otwarciu
branży sportowo rekreacyjnej
**poziom aktywności Polaków
wzrósł do**

68%

Badanie VanityStyle na temat sytuacji pracodawców i pracowników

W 2021 roku **spółka VanityStyle przeprowadziła badanie**, którego celem było poznanie opinii Klientów w zakresie **aktualnej sytuacji pracodawców oraz pracowników**. W ramach przeprowadzonego wywiadu Klienci dzielili się informacjami dotyczącymi systemu pracy, jaki obecnie stosują w związku z pandemią. Pytano ich także o wykorzystywane kanały komunikacji oraz wyzwania, z jakimi aktualnie się mierzą. W badaniu wzięło udział 235 Klientów z różnych branż, zatrudniających od 50 do 35 tys. pracowników.

Wyniki badań pokazały, że **w miesiącach od maja do listopada 2021 roku, pracodawcy w Polsce stosowali następujący model pracy:**

- 6%** praca w modelu zdalnym
- 40%** praca w modelu hybrydowym
- 54%** praca w modelu stacjonarnym

Wyzwania, z jakimi pracodawcy aktualnie muszą się najczęściej mierzyć to:

- 28%** stres
- 22%** rozproszenie zespołu
- 19,5%** przeładowanie obowiązkami
- 17%** spadek motywacji
- 13,5%** brak przepływu informacji

¹⁹ Więcej o badaniu MultiSport Index i wynikach badań z poprzednich lat przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2019 i 2020 w rozdziale 1. Zarządzanie i Ład Korporacyjny*.

1.10.

Nagrody i wyróżnienia

W minionym roku Grupa Benefit Systems dołączyła do grona laureatów nagród i wyróżnień takich jak:

- **Kreatura** – za kampanię “**Gotuj się do sportu**” w kategorii Radio dla Benefit Systems S.A.
- **Złote Spinacze** – Srebrny Spinacz w kategorii Sport, turystyka i rekreacja dla Benefit Systems S.A.
- Tytuł **Pracodawcy Godnego Zaufania** i Nagroda Specjalna za działania na rzecz Partnerów dla Benefit Systems S.A.
- Tytuł **Lidera Konkurencyjności** dla MyBenefit Sp. z o.o.
- Nagroda **Poland's Best Employers 2021** dla Benefit Systems S.A.
- **Wyróżnienie od Aviva Investors** za wzorowe wdrożenie projektu Pracowniczych Planów Kapitałowych.
- Srebrne i brązowe wyróżnienie w konkursie **Konsumencki Lider Jakości** dla VanityStyle Sp. z o.o.



2 Nasz Zespół

2.1. Struktura zatrudnienia	43
2.2. Atrakcyjne miejsce pracy i benefits	52
2.3. Szkolenia i rozwój	57
2.4. Oceny okresowe i badanie opinii	59
2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
2.6. Zdrowie i bezpieczeństwo	69



2.1.

Struktura zatrudnienia

W poniższych zestawieniach podany jest stan zatrudnienia w Grupie Benefit Systems na dzień **31 grudnia** danego roku (chyba, że w tabeli podano inaczej). Za **Pracownika** uznawana jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Wszystkie inne formy zatrudnienia zostały ujęte jako **Współpracownicy**.

Ze względu na połączenie spółki MyBenefit z Benefit Systems S.A., które oficjalnie nastąpiło 31 grudnia 2021 roku, wszystkie dane dla spółki dominującej podane ze stanem na ten dzień, **uwzględniają już zatrudnienie ponad 100 osób ze spółki MyBenefit**.

Benefit Systems S.A. i Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, pomimo iż stanowią jedną spółkę (spółkę dominującą), to z formalnego punktu widzenia oraz z uwagi na specyfikę działalności są odrębnymi pracodawcami. Z tego względu większość informacji zawartych w poniższym rozdziale podana jest rozdzielnie dla obu pracodawców, a tabele z danymi

zawierają dodatkowe zestawienia dla spółki dominującej Benefit Systems S.A. z wyłączeniem Oddziału Fitness.

Benefit Systems S.A. odpowiada głównie za rozwój i sprzedaż Programu MultiSport w Polsce, zatrudniając Pracowników wykonujących swoje obowiązki w przestrzeniach biurowych, w standardowym wymiarze czasu pracy. Natomiast **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** odpowiada za obsługę i prowadzenie sieci naszych klubów i współpracuje głównie z trenerami i instruktorami zajęć grupowych. Osoby te zazwyczaj prowadzą zajęcia w kilku różnych klubach (również innych sieci), a ich godziny świadczenia usług często są nieregularne. Z tego względu w Benefit Systems S.A. Oddział Fitness dominującą formą zatrudnienia są umowy cywilnoprawne (ujęte w poniższych zestawieniach jako Współpracownicy). Jest to ściśle powiązane ze specyfiką branży. Znaczna część Współpracowników w Oddziale Fitness to osoby młode, często jeszcze studiujące. Dla wielu z nich jest to pierwsza praca i możliwość zdobycia doświadczenia w branży fitness, w młodym, dynamicznym i pełnym pasji zespole.

Zatrudnienie w Grupie Benefit Systems

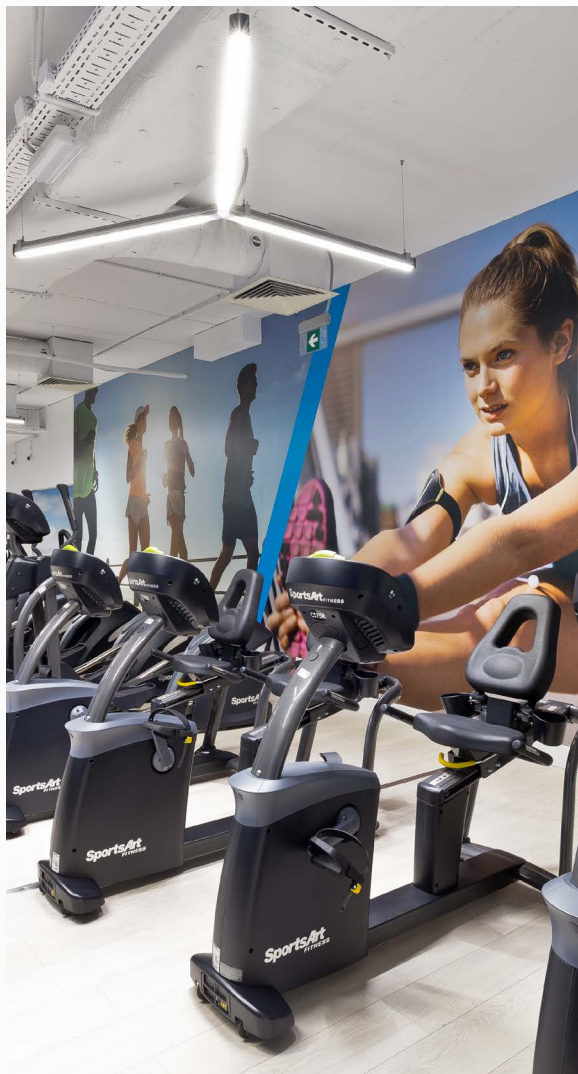
Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku²⁰.

	Grupa Benefit Systems		Spółka dominująca Benefit Systems S.A.	
	2021	2020	2021	2020
Liczba Pracowników	1410	1388	870	693
Liczba wszystkich zatrudnionych	5 174	5 711	3 748	4 296
Przeciętne zatrudnienie (Pracownicy)	1 374	1 447	718	706

W spółce dominującej Benefit Systems S.A. z wyłączeniem Oddziału Fitness, na koniec 2021 roku zatrudnionych było łącznie **837 osób** (611 w 2020 roku), Pracowników i Współpracowników, z uwzględnieniem ponad 100 osób ze spółki MyBenefit, która połączyła się z Benefit Systems S.A. Umowy o pracę stanowiły tu **92%** wszystkich form zatrudnienia (97% w 2020 roku).



²⁰ Dane dla spółki dominującej uwzględniają zatrudnienie ponad 100 osób ze spółki MyBenefit (również należącej do Grupy Benefit Systems).



Liczba Pracowników i Współpracowników w podziale na płeć.

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

Grupa Benefit Systems				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pracownicy (umowa o pracę)	920	490	1 410	1 388
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	2 352	1 412	3 764	4 323
Łącznie 2021	3 272	1 902	5 174	
Łącznie 2020	3 165	2 546		5 711
Benefit Systems S.A.				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pracownicy (umowa o pracę)	586	284	870	693
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	1 833	1 045	2 878	3 603
Łącznie 2021	2 419	1 329	3 748	
Łącznie 2020	2 328	1 968		4 296
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pracownicy (umowa o pracę)	515	252	767	593
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	27	43	70	18
Łącznie 2021	542	295	837	
Łącznie 2020	406	205		611

Zarówno w Grupie, jak i spółce dominującej Benefit Systems S.A. w zatrudnieniu przeważają kobiety, które stanowią odpowiednio **63%** i **65%** wszystkich zatrudnionych (Pracowników i Współpracowników).

Liczba Pracowników i Współpracowników w przeliczeniu na pełne etaty (FTE). Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2021 roku.

Grupa Benefit Systems			
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pracownicy (umowa o pracę)	898,0	481,5	1379,5
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	822,8	560,7	1383,5
Łącznie	1720,8	1042,2	2763,0
Benefit Systems S.A.			
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pracownicy (umowa o pracę)	570,8	281,2	852,0
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	627,1	360,3	987,4
Łącznie	1197,9	641,5	1839,4
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness			
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pracownicy (umowa o pracę)	510,3	250,1	760,4
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	20,2	42,6	62,8
Łącznie	530,5	292,7	823,2

Powyższa tabela nie zawiera danych porównawczych rok do roku, ponieważ w raporcie niefinansowym za rok 2020 dane o zatrudnieniu w przeliczeniu na pełne etaty (FTE) liczone były tylko dla Współpracowników zatrudnionych w klubach fitness.

Liczba Pracowników w podziale na wymiar etatu.

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

Grupa Benefit Systems				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pełny etat	890	476	1366	1340
Niepełny etat	30	14	44	48
Łącznie	920	490	1410	1388
Benefit Systems S.A.				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pełny etat	572	280	852	678
Niepełny etat	14	4	18	15
Łącznie	586	284	870	693
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Pełny etat	502	248	750	579
Niepełny etat	13	4	17	14
Łącznie	515	252	767	593

Liczba Pracowników w podziale na czas trwania umowy.

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2021 roku.

Grupa Benefit Systems			
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Czas nieokreślony	736	379	1115
Czas określony	184	111	295
Łącznie	920	490	1410
Benefit Systems S.A.			
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Czas nieokreślony	460	219	679
Czas określony	126	65	191
Łącznie	586	284	870
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness			
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Czas nieokreślony	413	195	608
Czas określony	102	57	159
Łącznie	515	252	767

Powyższa tabela nie zawiera danych porównawczych rok do roku, ponieważ uwzględnia tylko Pracowników, natomiast w raporcie niefinansowym za rok 2020 dane podane były łącznie dla Pracowników i Współpracowników.

Rekrutacje i rekomendacje

W procesach rekrutacji szukamy kandydatów, którzy identyfikują się z naszymi wartościami. Stawiamy na osoby ambitne i zaangażowane, otwarte na nowe wyzwania, ukierunkowane na rozwój i efektywną współpracę. Zależy nam na tym, aby nowi Pracownicy i Współpracownicy czuli się dobrze w naszych zespołach, współtworząc przyjazną atmosferę pracy opartą na wzajemnej uprzejmości i szacunku. Do pracy w klubach fitness poszukujemy osób aktywnych, dla których sport jest pasją, a ważnym celem jest dbałość o zdrowie i kondycję fizyczną.

Podczas rekrutacji, na każdym jej etapie, dbamy o przestrzeganie praw pracowniczych i praw człowieka, kierując się dodatkowo naszym wewnętrznym **Kodeksem Etyki BS_WAY**²¹. Nikogo nie dyskryminujemy, zapewniamy kandydatom równe szanse, zarówno w ramach rekrutacji zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Dbamy również o zachowanie tajemnicy procesu rekrutacyjnego i bezpieczeństwo danych osobowych.

Naszą ofertę rekrutacyjną kierujemy także do osób dojrzałych, ponieważ wierzymy, że różnorodność (również pokoleniowa) jest dużą wartością zarówno dla zespołu, jak też całej organizacji. W 2021 roku w ramach **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** przeprowadziliśmy pilotażową kampanię rekrutacyjną, poprzez którą **zachęcaliśmy osoby w wieku 50+, aby dołączyły do naszego zespołu** i aplikowały na stanowisko Specjalisty ds. Obsługi Klienta (obsługę recepcji w klubie). Ten rodzaj pracy stereotypowo kojarzony jest z osobami młodymi, często jeszcze studiującymi. Chcemy przełamywać te stereotypy, bo wierzymy, że tak jak ćwiczyć można w każdym wieku, tak i osoby 50+ będą

świetnie sprawdzać się w obsłudze Klientów naszych klubów. Kampania rekrutacyjna „Łączymy pokolenia” obejmowała dwa warszawskie kluby Zdrofit, a dzięki niej do naszego zespołu dołączyły 3 nowe osoby będące powyżej pięćdziesiątego roku życia. W 2022 roku planujemy rozszerzyć kampanię na wszystkie kluby sieci Zdrofit w całej Polsce.



PRACUJ Z NAMI.
NIE ZWLEKAJ - APLIKUJ!



Swoje zgłoszenie możesz wysłać
poprzez Naszą stronę internetową
<https://kariera.bsos.com.pl/> lub zostawić
bezpośrednio w **recepcji klubu fitness**.

Każda ze spółek w Grupie przeprowadza proces rekrutacyjny, w tym również spotkania onboardingowe dla nowych Pracowników i Współpracowników w sposób indywidualny i dostosowany do swojej specyfiki. Mamy w tym zakresie autonomiczne podejście, podobnie jak w przypadku wielu

innych procesów, procedur i polityk występujących w ramach Grupy, które są efektywne i sprawdzają się w danej spółce. Wykorzystujemy zaawansowane narzędzia rekrutacyjne, aby zapewnić jak najlepsze dopasowanie kandydata do stanowiska. W naszych ogłoszeniach o pracę dbamy o jasny przekaz i transparentne przedstawienie oferty przy jednoczesnym oddaniu klimatu kultury organizacyjnej firmy. Na każdym etapie zatrudniania nowej osoby zależy nam na utrzymaniu dobrej atmosfery, pozostajemy w stałym kontakcie z kandydatami i przekazujemy informacje zwrotne. Do udziału w procesach rekrutacyjnych zapraszamy także osoby z firmy, z którymi potencjalny nowy Pracownik miałby współpracować i przedstawiciele zespołów, do których prowadzimy rekrutacje, co daje możliwość lepszego poznania naszej kultury organizacyjnej przez kandydata.

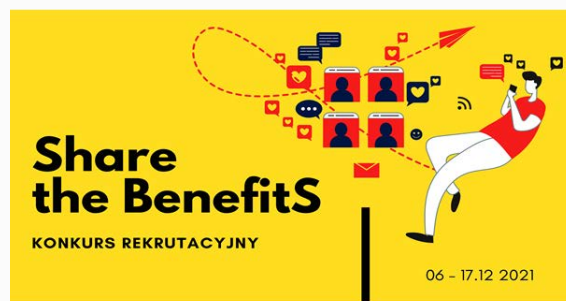
W spółce **Benefit Systems S.A.** prowadzimy dobrowolną ocenę procesu rekrutacji, pytając kandydatów czy poleciliby aplikowanie do naszej firmy (oceniając prawdopodobieństwo w skali 1-10, gdzie 10 to najwyższa ocena). W 2021 roku średnia ocena wyniosła 9, a odpowiedzi na to pytanie udzieliło 147 osób.

Oprócz zewnętrznych procesów rekrutacyjnych prowadzimy i promujemy **rekrutacje wewnętrzne**, aby umożliwić Pracownikom i Współpracownikom dalszy rozwój w strukturach spółki i zdobycie nowych kompetencji w innych obszarach. Swoją kandydaturę może złożyć każda osoba zatrudniona w danej spółce, po wcześniejszym uzyskaniu akceptacji obecnego przełożonego. Informacje o rekrutacjach wewnętrznych są przekazywane na bieżąco m.in. w firmowym intranecie.

²¹ Informacje o Kodeksie Etyki BS_WAY znaleźć można w rozdziale 2.5. *Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja.*

W 2021 roku w spółce dominującej Benefit Systems S.A.²² spośród 225 osób, które przyjęły przedstawioną ofertę pracy, 7% stanowili kandydaci wewnętrzni, którzy zmienili stanowisko w ramach procesu rekrutacji wewnętrznej (16 osób).

Prowadzimy również wewnętrzne programy, w ramach których **nasi Pracownicy mogą rekomendować swoich znajomych do pracy** w danej spółce. Zatrudnienie poleconego kandydata wiąże się z przyznaniem nagrody pieniężnej rekomendującemu go Pracownikowi. W spółce dominującej Benefit Systems S.A. program odbywa się pod nazwą **Akcja Rekomendacja** i w 2021 roku w ramach tej inicjatywy, aby jeszcze bardziej zachęcić zespół do polecania kandydatów zorganizowaliśmy specjalny konkurs rekrutacyjny Share the BenefitS. Zadanie konkursowe było proste: należało opublikować kreatywny post w swoich social mediach informujący o rekrutacji do Zespołów Handlowych naszej spółki. Uczestnicy mieli do dyspozycji gotowe materiały graficzne, z których mogli skorzystać. Przy wyborze zwycięzców brana była pod uwagę kreatywność postów, liczba uzyskanych „lajków”, komentarzy i udostępnień.



²² Z wyłączeniem Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, który jest odrębnym pracodawcą.

²³ Z wyłączeniem Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, który jest odrębnym pracodawcą.

W 2021 roku w spółce dominującej Benefit Systems S.A.²³, aż 17% spośród wszystkich osób przyjętych do pracy stanowili kandydaci zarekomendowani przez naszych Pracowników i Współpracowników (38 osób).

Zachęcamy młode osoby, które dopiero wchodzą na rynek pracy, do odbycia stażu lub praktyk w Benefit Systems. W ubiegłych latach, co roku byliśmy obecni ze swoim stoiskiem na warszawskich targach pracy i praktyk dla studentów i absolwentów, prezentując ofertę spółki i zachęcając do dołączenia do naszego zespołu. W 2021 roku jako **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** nawiązaliśmy współpracę z Biurami Karier czterech renomowanych uczelni (m.in. Uniwersytetu Jagiellońskiego i Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie). Efektem tej współpracy był nasz udział w Mobilnych Targach Kariery, pojawiliśmy się również ze stoiskiem rekrutacyjno-informacyjnym bezpośrednio na uczelniach, aby promować konkretne oferty pracy w naszych sieciach klubów fitness i w ten sposób pozyskać nowe talenty. Prowadziliśmy również webinary dla studentów.



Pozostając w temacie rekrutacji, warto wspomnieć o naszym udziale w **kampanii wizerunkowej IT Heroes** organizowanej przez portal **No Fluff Jobs** (platforma rekrutacyjna z ogłoszeniami o pracę dla branży IT). Celem tej inicjatywy było przełamanie stereotypów związanych ze społecznością IT i pokazanie programistów jako osób, które czynnie uczestniczą w cyfrowej rewolucji, ułatwiający codzienny dostęp do wiedzy, usług czy produktów. W kampanię, oprócz Benefit Systems, zaangażowało się ponad 60 firm z całej Polski. Bohaterów codzienności, a wśród nich również naszych Pracowników, można było zobaczyć na nośnikach outdoorowych, a także online na dedykowanej stronie i w social mediach. Więcej informacji na ten temat znaleźć można na stronie: www.nofluffjobs.com/heroes/platforma-emultisport-3-0.



Bardzo ważnym i jednocześnie ostatnim elementem procesu rekrutacyjnego jest tzw. **onboarding**, czyli szkolenie wstępne dla nowych Pracowników i Współpracowników. Ma ono na celu wdrożenie nowych osób i przekazanie im istotnych informacji o firmie, w sposób profesjonalny, przystępny i zrozumiały. Dbamy o to, aby onboarding przebiegał w przyjaznej i swobodnej atmosferze bo wiemy jak ważne jest „pierwsze wrażenie”.

W każdej ze spółek onboarding przebiega w nieco innej formie (od 2020 roku, ze względu na pandemię i konieczność zachowania środków bezpieczeństwa, głównie w formie online). W spółce dominującej **Benefit Systems S.A.**²⁴ onboarding jest dwudniowy i odbywa się raz w miesiącu. Spotkanie podzielone jest na kilkanaście bloków tematycznych, a każdy z nich prowadzony jest przez Pracownika spółki będącego specjalistą w danym obszarze. Na początku każdego spotkania uczestnicy poznają Członka Zarządu, który opowiada m.in. o naszych wartościach, historii, misji i działalności firmy. Każdy nowy członek zespołu na onboarding otrzymuje atrakcyjny pakiet powitalny, tzw. welcomepack, zawierający ekologiczne gadżety firmowe, najpotrzebniejsze artykuły biurowe, dzienniczek Zdrowia na Etacie służący do monitorowania aktywności i zdrowego stylu życia, a także voucher na lunch i do kina.

Zależy nam na tym, aby każdy nowy Pracownik i Współpracownik czuł się u nas dobrze, dlatego już od pierwszego dnia pracy jest pod opieką przełożonego lub kolegi/koleżanki ze swojego zespołu, który wspiera w odnalezieniu się w nowym miejscu i odpowiada na pojawiające się pytania.

W **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** proces onboarding, ze względu na specyfikę pracy w klubach fitness i rozproszenie

obiektów, odbywa się online za pośrednictwem firmowego intranetu FitMeet. Przyjęty kandydat znajdzie tam wszystkie potrzebne materiały szkoleniowe (również wideo), informacje i instrukcje, obowiązkowe szkolenia BHP i z pierwszej pomocy. W celu sprawdzenia zdobytej wiedzy każda nowa osoba zobowiązana jest do wypełnienia testów zakończonych egzaminem. Dodatkowo, przechodzi również kilkudniowy onboarding wprowadzający w klubie pod okiem menadżera danego obiektu. Osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjno-biurowych w centrali spółki biorą udział w onboardingu stacjonarnie w siedzibie głównej w Warszawie.

Połączenie spółek

W marcu 2021 roku rozpoczęliśmy ważny dla Grupy Kapitałowej projekt, polegający na **połączeniu spółki MyBenefit Sp. z o.o.** należącej do Grupy i odpowiadającej za platformę kafeteryjną MyBenefit **ze spółką dominującą Benefit Systems S.A.** Projekt integracji był realizowany etapami – w pierwszym z nich połączyliśmy zespoły sprzedaży i obsługi Klienta obu podmiotów. Formalne połączenie spółek nastąpiło 31 grudnia 2021 roku. W efekcie połączenia **109 Pracowników i 5 Współpracowników spółki MyBenefit przeszło do Benefit Systems S.A.**, a dotychczasowa siedziba spółki MyBenefit we Wrocławiu została jednym z oddziałów terenowych Benefit Systems. Staliśmy się jedną firmą, z połączoną strukturą i siecią sprzedaży, oferującą Klientom zarówno karty sportowe jak i platformę kafeteryjną MyBenefit. Główne cele i założenia biznesowe stojące za tą decyzją opisujemy w rozdziale 1.2. *Struktura Grupy i segmenty*, w części dotyczącej Segmentu Kafeterie.

²⁴ Dotyczy Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness.

Połączenie spółek, poza intensywnymi pracami mającymi na celu analizę, projektowanie lub uspoźnienie narzędzi i procesów biznesowych, wymagało także szczególnej uwagi wobec Interesariuszy. Dużą uwagę skupiliśmy na komunikacji skierowanej do Klientów, Partnerów, Dostawców i Użytkowników platformy kafełkowej MyBenefit, ale również do Pracowników i Współpracowników. W duchu respektowania naszych wartości dbaliśmy o to, aby połączenie spółek i przejście ponad 100 osób do nowego pracodawcy nie oznaczało kulturowego zderzenia. Wszelkie prace projektowe angażowały zasoby z obu stron, wspólnie wypracowywaliśmy wiele rozwiązań docelowych. Struktura organizacyjna MyBenefit została odpowiednio zmapowana do struktury Benefit Systems, aby jak najlepiej odzwierciedlić przejmowane procesy biznesowe i zapewnić ich efektywną ciągłość.

W połowie grudnia 2021 roku odbyły się dwa dodatkowe spotkania onboardingowe (w formie online) dedykowane osobom, które ostatniego dnia roku miały oficjalnie przejść ze spółki MyBenefit do Benefit Systems.

Respektując obowiązujące normy prawne i mając na uwadze dobro Pracowników i Współpracowników, zadaliśmy o zapewnienie osobom, które przeszły do Benefit Systems ciągłości zatrudnienia na odpowiednich warunkach, które nie uległy pogorszeniu względem zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. W przypadku niektórych świadczeń pozapłacowych Pracownicy i Współpracownicy zachowali swoje unikalne uprawnienia, a ponadto zyskali nowe. W odniesieniu zaś do finansowych składników wynagrodzenia zyskali na połączeniu, m.in. dzięki bardziej korzystnym systemom premiowym, które obowiązują w Benefit Systems.



Połączenie spółek, zmiana pracodawcy, integracja narzędzi i systemów biznesowych była dużą zmianą dla osób z dawnej spółki MyBenefit, dlatego dokładaliśmy starań, aby przyjąć ich ciepło i zintegrować nasze zespoły. Ze względu na czas pandemii oraz różne lokalizacje (Warszawa i Wrocław), nie mogliśmy zorganizować spotkania integracyjnego, ale chcieliśmy chociaż w symboliczny sposób powitać nowych członków zespołu Benefit Systems. Na początku stycznia 2022 roku, zaraz po oficjalnym połączeniu, każdy Pracownik i Współpracownik Benefit Systems (zarówno „stary” jak i „nowy”) znalazł na swoim biurku miły upominek – porcelanowy kubek termiczny ze znakami graficznymi obu spółek. Chcieliśmy w ten sposób nawiązać do ciepłego powitania i wspólnej kawy, która ze względu na pracę zdalną i różne lokalizacje może odbyć się przed ekranem komputera z kubkiem w rękę, który długo utrzyma ciepło. W firmowym intranecie zamieściliśmy również komunikat powitalny, w którym dziękowaliśmy wszystkim za ich zaangażowanie i wyłożoną pracę podczas konsolidacji, a wcześniej informowaliśmy o całym procesie i przejściach do spółki poszczególnych zespołów.

W poniższych tabelach prezentujemy liczbę Pracowników i Współpracowników zatrudnionych w Grupie i spółce dominującej w 2021 roku, z podziałem na płeć i wiek, a także roczny wskaźnik rotacji Pracowników.

Liczba nowych Pracowników zatrudnionych w Grupie Benefit Systems w 2021 roku z podziałem na płeć i wiek. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Grupa Benefit Systems					
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	124	127	1	252	234
Mężczyźni	101	71	1	173	131
Łącznie 2021	225	198	2	425	
Łącznie 2020	191	169	5		365
Benefit Systems S.A.					
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	39	81	1	121	122
Mężczyźni	33	49	0	82	48
Łącznie 2021	72	130	1	203	
Łącznie 2020	74	93	3		170
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness					
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	33	77	1	111	83
Mężczyźni	32	47	0	79	38
Łącznie 2021	65	124	1	190	
Łącznie 2020	49	69	3		121

Liczba Pracowników, którzy odeszli z Grupy Benefit Systems w 2021 roku z podziałem na płeć i wiek. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Grupa Benefit Systems				
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021
Kobiety	83	129	7	219
Mężczyźni	62	80	8	150
Łącznie 2021	145	209	15	369
Benefit Systems S.A.				
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021
Kobiety	17	61	3	81
Mężczyźni	16	42	4	62
Łącznie 2021	33	103	7	143
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Płeć/wiek	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2021
Kobiety	15	49	3	67
Mężczyźni	16	40	1	57
Łącznie 2021	31	89	4	124

Powyższa tabela nie zawiera danych porównawczych rok do roku, ponieważ w raporcie niefinansowym za rok 2020 nie wykazywaliśmy szczegółowych danych o odejściach Pracowników raportując jedynie wskaźnik rotacji.

Wysoka liczba odejść w spółce dominującej (Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness) w 2021 roku wynika w głównej mierze z niepewności naszej branży, która na skutek pandemii i kolejnego lockdown'u w pierwszej połowie roku spowodowała znaczny wzrost liczby przypadków rozwiązania umowy przez Pracowników. Jednocześnie, w 2021 roku zatrudniliśmy aż 190 Pracowników, aby wzmocnić nasze zespoły i zapewnić efektywne funkcjonowanie spółki.

Liczba nowych Współpracowników zatrudnionych w Grupie Benefit Systems w 2021 roku.

Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i B2B.

Grupa Benefit Systems		
Płeć	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	932	638
Mężczyźni	520	311
Łącznie	1452	949
Benefit Systems S.A.		
Płeć	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	689	458
Mężczyźni	329	197
Łącznie	1018	655
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness		
Płeć	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	21	7
Mężczyźni	31	27
Łącznie	52	34

Benefit Systems S.A. Oddział Fitness		
Płeć	Łącznie 2021	Łącznie 2020
Kobiety	668	451
Mężczyźni	298	170
Łącznie	966	621

Roczny wskaźnik rotacji Pracowników w Grupie Benefit Systems.

	2021	2020
Grupa Benefit Systems	30,9%	35,5%
Benefit Systems S.A.	19,1%	32,4%
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	18,9%	16,8%
Benefit Systems S.A. Oddział Fitness	19,3%	48,0%



2.2.

Atrakcyjne miejsce pracy i benefity

Kultura organizacyjna spółek Grupy Benefit Systems i wartości, jakimi się kierujemy, na pierwszym miejscu stawiają m.in. wzajemny szacunek, tolerancję, życzliwość i partnerstwo.

Staramy się zapewniać naszym Pracownikom i Współpracownikom atrakcyjne miejsce pracy, przyjazne i otwarte, w którym będą mogli bez przeszkód rozwijać się zawodowo. Nie mamy firmowego dress code, bo nie chcemy narzucać ograniczeń co do sposobu ubierania. Wszyscy mówimy sobie po imieniu, niezależnie od poziomu zajmowanego stanowiska. Bardzo ważna jest dla nas miła i koleżeńska atmosfera współpracy. Pozytywne relacje między ludźmi są

niezwykle istotne i wpływają na komfort wykonywanej pracy, jej jakość i efektywność, a tym samym na nasz biznes. Wiemy, jak ważne jest zachowanie odpowiedniej równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i życiem prywatnym, dlatego dbamy o work-life balance i szanujemy swój czas. W 2021 roku, podobnie jak w 2020, ze względu na pandemię COVID-19 przez kilka miesięcy pracowaliśmy częściowo lub całkowicie z domu, dlatego zachowanie tej równowagi było szczególnie istotne.

Motto jednej z naszych sieci klubów fitness brzmi „**Do what you love. Love what you do**” i tego się trzymamy. Zespoły „klubowe” to ludzie pełni pasji, kochający sport i aktywność. Mają możliwość pracy w niepowtarzalnej atmosferze jaka panuje w obiektach, przy muzyce, z osobami pełnymi sportowej energii i w branży, której misją jest poprawa zdrowia społeczeństwa. Z uwagi na możliwość elastycznego dopasowania grafików, nasi Współpracownicy mogą łączyć realizację zadań w klubie ze studiami lub inną pracą.

W nowoczesnych przestrzeniach naszych biur Pracownicy i Współpracownicy mają do dyspozycji pomieszczenia, w których mogą się zrelaksować i oderwać na chwilę od pracy, jak np. Chill Room w siedzibie **VanityStyle**, wyposażony w PlayStation i wygodne poduchy, czy sala do ćwiczeń, piłkarzyki i stół do ping ponga w siedzibie głównej **Benefit Systems**.

Staramy się wspólnie celebrować różnego rodzaju okazje, świętować sukcesy i otwarcie, na forum, doceniać zaangażowanie naszych zespołów. W związku z trwającą pandemią COVID-19, w trosce o bezpieczeństwo naszych Pracowników i Współpracowników, większość spotkań integracyjnych została wstrzymana, ale chcemy do nich powrócić jak tylko sytuacja ulegnie poprawie i organizacja ogólnofirmowych eventów będzie

bezpieczna. Niektóre wydarzenia przenieśliśmy do świata online, jak np. coroczne świętowanie jubileuszu naszych 10-latków, czyli osób, które pracują w **Benefit Systems S.A.** już od dekady. Oprócz życzeń, gratulacji i podziękowań od Zarządu i Dyrektor HR jubilaci otrzymali okolicznościowe dyplomy i wartościowe nagrody, a relacja z tego spotkania była zamieszczona w firmowym intranecie zbierając wiele „polubień” i komentarzy z gratulacjami od koleżanek i kolegów z firmy.

W ciągu całego roku organizujemy różnego rodzaju niespodzianki dla naszych Pracowników i Współpracowników, związane z bieżącymi okazjami kalendarzowymi (np. upominki świąteczne), ale również z innymi okazjami świętowanymi w danej spółce, jak np. zaproszenie na lody i sałatki owocowe serwowane w siedzibie głównej Benefit Systems z okazji całkowitego powrotu do biura po okresie pracy zdalnej i rotacyjnej. Celebруем również rocznice, np. czwarte urodziny sieci klubów My Fitness Place.



W **VanityStyle** organizujemy rozmaite akcje wewnętrzne dla Pracowników, które są integralną częścią polityki dbania o wellbeing. Oprócz upominków i wspólnej świątecznej herbaty z okazji Mikołajek, świętowania Dnia Kobiet, czy poczęstunku wigilijnego (ze względów bezpieczeństwa w opcji „na wynos”), w 2021 roku zaprosiliśmy nasz zespół również na Śniadania Rozwojowe, w ramach których odbyły się m.in. warsztaty Mindfulness i eko warsztaty przedświąteczne z pakowania prezentów, prowadzone przez właścicielkę bloga „Na nowośmieci”.

W 2021 roku jako Benefit Systems zdobyliśmy dwie nagrody dla najlepszych pracodawców: **Poland's Best Employers 2021** przyznawany w ramach rankingu Forbsa i Statisty oraz tytuł „**Pracodawca Godny Zaufania**”, przyznawany w konkursie organizowanym m.in. przez Krajową Izbę Gospodarczą i Fundację Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”.

Projekt wynagrodzeń

W 2020 roku w spółce **Benefit Systems S.A.** rozpoczęliśmy projekt dotyczący wynagrodzeń, czyli na początek **proces wartościowania stanowisk wraz z docelową rewizją wynagrodzeń**, którego celem było zbudowanie spójnej i konkurencyjnej polityki płac, uwzględniającej wartości pensji zasadniczych, zasady przyznawania podwyżek oraz strukturę wynagrodzenia całkowitego (w tym zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych). Podjęte działania były odpowiedzią m.in. na wyniki badania zaangażowania Pracowników przeprowadzonego w 2019 roku i badania nastrojów Pulse Check

przeprowadzonego w maju 2021 roku²⁵, jak również na potrzeby zwiększenia naszej konkurencyjności na rynku pracy.

W 2021 roku kontynuowaliśmy prace w ramach opisywanego projektu, efektem czego było **wprowadzenie zmian (podwyżek) w stawkach wynagrodzeń zasadniczych. W Benefit Systems S.A.²⁶ podwyżki otrzymało 56% wszystkich Pracowników spółki**, a dla ponad 12% podwyżka była powiązana ze zmianą stanowiska (awansem). Pierwsze wynagrodzenia uwzględniające wprowadzone zmiany zostały wypłacone w październiku 2021 roku. W **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** podwyżki otrzymało **60% osób objętych procesem**.

Działania, jakie podjęliśmy w ramach projektu dotyczącego wynagrodzeń obejmowały m.in.:

- przygotowanie opisów stanowisk i ich wartościowanie,
- analizę porównawczą z rynkiem zewnętrznym,
- opracowanie i wdrożenie siatek wynagrodzeń zasadniczych,
- opracowanie potencjalnych ścieżek karier do wdrożonych siatek wynagrodzeń,
- opracowanie projektu systemu wynagrodzeń zmiennych,
- przygotowane anglojęzycznych oraz żeńskich odpowiedników nazw stanowisk.

W trakcie trwania projektu zadbałszy o odpowiednią komunikację z Pracownikami, organizowaliśmy spotkania informacyjne dla szefów zespołów i dni otwarte. Szefowie natomiast odbywali indywidualne spotkania z członkami swoich

²⁵ Więcej informacji o badaniu Pulse Check można znaleźć w rozdziale 2.4. *Oceny okresowe, badanie opinii i komunikacja wewnętrzna.*

²⁶ Z wyłączeniem Oddziału Fitness.

zespołów. Każdy Pracownik otrzymał informację dotyczącą wysokości jego płacy zasadniczej z uwzględnieniem wartości minimalnej i maksymalnej określonej dla jego stanowiska, a także pozostałych związanych z potencjalnym awansem.

W 2022 roku będziemy prowadzić dalsze prace związane z projektem wynagrodzeń, obejmujące m.in. kontynuację działań nad ścieżkami karier czy badaniem konkurencyjności naszych wynagrodzeń w aspekcie sytuacji rynkowej, na którą wpływ ma inflacja i inne czynniki.

Benefity pozapłacowe

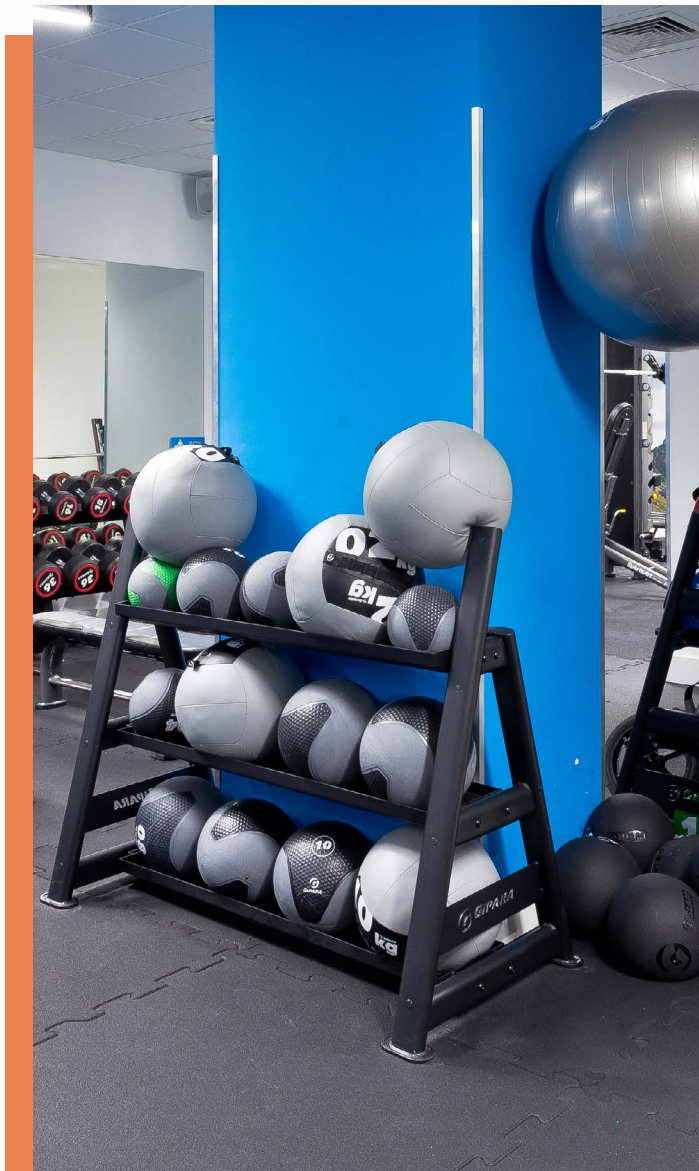
Jako wiodący dostawca świadczeń pozapłacowych, także naszym zespołom **oferujemy jeden z najbogatszych i najbardziej różnorodnych pakietów benefitów dostępnych na rynku**, w tym naszych własnych produktów: karty MultiSport, karty BenefitLunch i świadczeń kafeteryjnych na platformie MyBenefit. Zakres benefitów jest zróżnicowany pomiędzy spółkami i obejmuje świadczenia związane z wieloma dziedzinami życia codziennego, takimi jak zdrowie, aktywność fizyczna, wypoczynek, edukacja, kultura i rozrywka, czy rodzicielstwo.

Każdego roku staramy się wzbogacać listę benefitów pracowniczych. W 2020 roku w **Benefit Systems S.A.**, pomimo pandemii, trudnej sytuacji spółki i konieczności redukcji kosztów wprowadziliśmy dofinansowanie urlopów, a także wiele praktycznych webinarów, szkoleń online dedykowanych nowej sytuacji Pracowników i ich bliskich, związanej z koniecznością pracy i nauki zdalnej, funkcjonowania w rozproszeniu i godzenia różnych ról życiowych w warunkach lockdownu. W ślad za tym, w 2021 roku, wprowadziliśmy kolejny benefit – **wsparcie psychologiczne i menadżerskie EAP24** (Employee Assistance

Program), dostępne całkowicie bezpłatnie dla Pracowników i członków ich najbliższych rodzin. Benefit ten był w dużej mierze odpowiedzią na trudną sytuację wywołaną pandemią. Poczucie niepewności, ograniczony dostęp do swobodnego wypoczynku, praca w trybie home office wymagająca godzenia obowiązków służbowych z domowymi (m.in. opieką nad dziećmi) – to wszystko może przyczyniać się do nagromadzenia różnych emocji i stresu rzutujących nie tylko na relacje z bliskimi, ale i na życie zawodowe. Dlatego, aby wesprzeć nasz zespół w tym trudnym dla wszystkich czasie, zaoferowaliśmy możliwość skorzystania z pomocy psychologicznej.

Większość benefitów w spółkach należących do Grupy Benefit Systems oferowana jest tylko Pracownikom, czyli osobom zatrudnionym na umowę o pracę.

Z uwagi na bardzo różny zakres świadczeń pozapłacowych w poszczególnych spółkach, poniżej przedstawiamy **listę wszystkich benefitów dostępnych w Grupie**, bez podziału na spółki – z wyjątkiem oznaczenia benefitów oferowanych (między innymi) w spółce dominującej, traktowanej rozłącznie jako Benefit Systems S.A. (**BSSA**) i Benefit Systems S.A. Oddział Fitness (**BSOF**), ponieważ są odrębnymi pracodawcami i mają inny pakiet benefitów.



Benefity pozapłacowe w Grupie Benefit Systems w 2021 roku:

Aktywność fizyczna

- karta sportowa MultiSport, całkowicie finansowana przez pracodawcę (BSSA Pracownicy i Współpracownicy i BSOF Pracownicy);
- karta sportowa MultiSport lub FitProfit, współfinansowana lub całkowicie finansowana przez pracodawcę;
- możliwość zamówienia na preferencyjnych warunkach dodatkowych kart sportowych dla dwóch osób towarzyszących i dzieci (BSSA i BSOF);
- ogólnodostępne zajęcia sportowe w biurze (m.in. joga, zdrowy kręgosłup), a także odpowiednio wyposażona sala do ćwiczeń, stół do tenisa stołowego, piłkarzki, rzutki (BSSA);
- możliwość bezpłatnego korzystania z klubów fitness dla Pracowników i Współpracowników zatrudnionych w spółkach prowadzących nasze sieci (BSOF);
- bezpłatny dostęp do Strefy MultiSport z szeroką bazą materiałów z kategorii sport, zdrowie, dieta, motywacja, w tym do kreatora diety oraz konsultacji indywidualnych z trenerem i dietetykiem, dostępnych dla Użytkowników kart MultiSport po zalogowaniu (BSSA i BSOF);
- bezpłatny dostęp dla Pracowników i Współpracowników do największej w Polsce platformy treningowej Yes2Move, należącej do Grupy (BSSA i BSOF);
- dostęp do Strefy VanityStyle z szeroką bazą materiałów dostępnych online, które pozwalają holistycznie zadbać o siebie, zarówno o zdrowie fizyczne i psychiczne, jak i samorozwój.

Zdrowie

- bezpłatna, prywatna opieka medyczna dla Pracowników wraz z możliwością wykupienia w atrakcyjnej cenie pakietu dla partnera/partnerki lub członków rodziny (BSSA i BSOF);
- współfinansowana, prywatna opieka medyczna dla Pracowników wraz z możliwością wykupienia w atrakcyjnej cenie pakietu dla członków rodziny;
- ubezpieczenie na życie dla Pracowników w całości finansowane przez pracodawcę;
- ubezpieczenie na życie dla Pracowników do wykupienia na preferencyjnych warunkach (BSSA i BSOF);
- bezpłatne wsparcie psychologiczne i menadżerskie EAP24, dostępne dla Pracowników i Współpracowników oraz członków ich najbliższej rodziny (BSSA);
- dofinansowanie dla Pracowników do zakupu okularów korekcyjnych (BSSA i BSOF);
- dostęp do Strefy MultiSport, platformy Yes2Move oraz Strefy VanityStyle z szeroką bazą materiałów zawierających m.in. porady psychologów (BSSA);
- bezpłatne testy dla osób z podejrzeniem zarażenia koronawirusem oraz testy badające przeciwciała (BSSA i BSOF);
- możliwość skorzystania z tzw. sick days, czyli dodatkowych dni płatnej nieobecności związanej ze stanem zdrowia (dotyczy spółek zagranicznych).

Odżywianie

- karta BenefitLunch'8 dla Pracowników finansowana przez pracodawcę, umożliwiająca skorzystanie z 8 bezpłatnych posiłków w miesiącu (u wszystkich Partnerów programu) oraz możliwość zamówienia z dopłatą pełnej karty BenefitLunch umożliwiającej skorzystanie z 1 posiłku dziennie przez cały miesiąc (BSSA i BSOF);

- współfinansowana karta BenefitLunch z dostępem do licznych zdrowych posiłków, różnych kuchni świata;
- dofinansowanie zakupu dań śniadaniowych i obiadowych u stałych dostawców w siedzibie głównej firmy, niezależnie od karty BenefitLunch, o której mowa powyżej (BSSA i BSOF);
- cotygodniowa dostawa świeżych owoców do biura dostępnych dla wszystkich Pracowników i Współpracowników (BSSA i BSOF);
- ogólnodostępna kawa, różne rodzaje herbat i zioła oraz mleko krowie, bez laktozy i napoje roślinne (BSSA i BSOF);
- dostęp do Strefy MultiSport, platformy Yes2Move lub Strefy VanityStyle z szeroką bazą materiałów zawierających m.in. porady dietetyka i kreatora diety (BSSA).

Kultura, rozrywka i wypoczynek

- program kafeteryjny MyBenefit dla Pracowników, w którym za przyznane punkty mogą wykupić różnego rodzaju świadczenia, m.in. związane z kulturą, wypoczynkiem czy rozrywką (BSSA i BSOF);
- dofinansowanie urlopu wypoczynkowego, tzw. wczasy pod gruszą (BSSA i BSOF);
- urlop stażowy, czyli dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego dla Pracowników w zależności od stażu pracy (BSSA);
- ogólnodostępna biblioteczka z gramami planszowymi w siedzibie głównej Benefit Systems (BSSA).

Edukacja

- bezpłatne, specjalistyczne i ogólnorozwojowe szkolenia, webinary, warsztaty, mentoring i coaching (BSSA i BSOF);
- program talentowy Liga Talentów (BSSA);
- program rozwojowy Akademia Menadżera (BSOF);

- bezpłatna nauka języka obcego dla Pracowników na platformie e-Tutor (BSSA);
- lekcje języka obcego dla Pracowników (BSSA);
- ogólnodostępna biblioteczka z literaturą specjalistyczną w siedzibie głównej spółki Benefit Systems (BSSA i BSOF);
- dostęp do różnego rodzaju materiałów edukacyjnych na Strefie MultiSport, platformie Yes2Move lub Strefie VanityStyle (BSSA).

Rodzicielstwo

- dofinansowanie wyprawki szkolnej (BSSA i BSOF);
- dofinansowanie przedszkola i żłobka (BSSA);
- dodatkowe 3 godziny płatnego urlopu dla rodziców w dniu rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego (BSSA i BSOF);
- prezenty świąteczne dla dzieci z okazji Świąt Bożego Narodzenia (BSSA i BSOF);
- możliwość uczestnictwa dzieci w półkoloniach w Atmosferze MultiSport (dofinansowanych przez pracodawcę) oraz udziału w różnego rodzaju imprezach dla dzieci organizowanych w obiekcie (BSSA i BSOF);
- vouchery upominkowe dla rodziców z okazji narodzin dziecka lub Dnia Dziecka.

Finanse

- premie finansowe dla Pracowników i Współpracowników wynikające z okresowych ocen pracowniczych (BSSA i BSOF);
- cykliczne zasilanie kafeterii MyBenefit punktami umożliwiającymi zakup różnego rodzaju świadczeń, finansowe ze środków obrotowych danej spółki lub z ZFŚS (BSSA i BSOF);

- pożyczki pracownicze z ZFŚS przyznawane na atrakcyjnych warunkach (BSSA);
- zapomogi dla Pracowników w trudnej sytuacji materialnej przyznawane z ZFŚS (BSSA);
- nagrody finansowe za polecenie kandydata do aktualnie prowadzonych w firmie rekrutacji, wypłacane gdy polecony kandydat dołączy do naszego zespołu (BSSA);
- dofinansowanie transportu komunikacją miejską;

Okazje do celebrowania

- vouchery upominkowe z okazji ślubu;
- prezenty dla Pracowników z 5-letnim stażem pracy;
- wartościowe prezenty dla Pracowników z 10-letnim stażem pracy (BSSA i BSOF).

Czas pracy

- elastyczne godziny pracy (BSSA i BSOF);
- krótszy czas pracy w piątki (BSSA);
- przerwa na obiad wliczona w czas pracy (BSSA);
- dodatkowe 2 godziny wolnego z okazji akcji „Dwie Godziny dla Rodziny” (BSSA i BSOF).

Inne

- usługa asystencka AskHenry;
- samochody służbowe dla kadry menadżerskiej wyższego szczebla (BSSA i BSOF).



2.3.

Szkolenia i rozwój

Zależy nam na poszerzaniu kompetencji zawodowych naszych zespołów, dbamy o to, by wszyscy otrzymali odpowiednie warunki do zdobywania wiedzy i umiejętności, a w konsekwencji mogli rozwijać swoje ścieżki kariery w organizacji.

Inwestujemy w rozwój Pracowników i Współpracowników, zapewniamy im dostęp do szeregu szkoleń, warsztatów, webinarów, kursów doszkalających, coachingu i mentoringu.

Pomimo trwającej pandemii i zmiany trybu pracy (praca zdalna lub hybrydowa), nasze zespoły odpowiedzialne w spółkach za obszar szkoleń i rozwoju prowadziły liczne i różnicowane działania, mające na celu wsparcie Pracowników i Współpracowników w utrzymaniu jakości i komfortu pracy, dbaniu o ich dobrostan

psychofizyczny oraz w zdobywaniu niezbędnych w obecnych czasach kompetencji. Programy przygotowywane były w odpowiedzi na ogólne i uniwersalne potrzeby oraz specyficzne, konkretne wyzwania, którym w danym momencie musiały sprostać poszczególne obszary biznesowe.

W spółce dominującej **Benefit Systems S.A.**²⁷ swoją kontynuację miała druga edycja **programu rozwojowego Liga Talentów**, zapoczątkowana w 2020 roku. Jest to ogólnofirmowy program dla osób o ponadprzeciętnych wynikach i potencjale, do którego zgłosiło się blisko 100 Pracowników chcących poszerzać swoje kompetencje. Kilkuetapowe kwalifikacje do programu, składające się z szeregu testów i aktywności, pomyślnie przeszły 24 osoby, które rozwijały swoje umiejętności dwutorowo: ścieżką ogólnorozwojową, a później, w zależności od wyboru podjętego przez uczestnika – ścieżką ekspercką lub liderką. Większość uczestników zdecydowała się na szkolenia liderkie. Niezależnie od wybranej ścieżki, każdy z uczestników miał możliwość korzystania z mentoringu oraz wsparcia HR, według indywidualnych potrzeb. Program talentowy Liga Talentów organizowany w Benefit Systems daje **równe szanse wszystkim Pracownikom**. W odróżnieniu od wielu tego typu programów prowadzonych przez pracodawców, o udziale w nim nie decydują przełożeni, którzy wskazują uczestników spośród swoich zespołów, ale otwarte kwalifikacje prowadzone według jasno określonych zasad, do których może przystąpić każda osoba zatrudniona w spółce.

W 2021 roku w Benefit Systems kontynuowaliśmy również, zainicjowany podczas pierwszego lockdownu w 2020 roku,

ogólnofirmowy i ogólnodostępny program rozwojowy **4 Strony Rozwoju**, promowany pod hasłem „Poszerzaj horyzonty na 4 sposoby”. Był to czteromiesięczny cykl szkoleniowy, w którym każdy z miesięcy dedykowany był innej kategorii tematycznej: W jak Wellbeing, E jak Efektywny rozwój, N jak Nie tylko lider oraz S jak Słuchamy Was. Wśród zorganizowanych w ramach programu webinarów, szkoleń i warsztatów, pojawiły się m.in. takie tematy, jak: Zarządzanie Zmianą, Stawianie i Realizowanie Celów, Atrakcyjne Prezentacje, Techniki Relaksacyjne, Growth Mindset, Jak Zadbać o Własny Dobrostan w Czasie Pandemii, Emisja Głosu, a także Aktywne Przerwy, czyli 15-minutowe ćwiczenia w trakcie pracy, prowadzone przez naszych wewnętrznych ekspertów – trenerów z zespołu Zdrowie na Etacie²⁸.

Inne działania rozwojowe skierowane już do konkretnej grupy, obejmowały m.in. wsparcie Zespołów Handlowych w sprzedaży nowego produktu MultiLife. Ponadto, w ramach trwającego w 2021 procesu łączenia spółek Benefit Systems i MyBenefit odbył się szereg szkoleń dla zespołów Key Account Managerów oraz Account Managerów.

W 2021 wystartował dedykowany projekt **Dzielenie się Wiedzą**, którego celem jest wsparcie doświadczonych specjalistów z Zespołu Handlowego Benefit Systems w rozwoju ich trenerskich umiejętności, które w przyszłości umożliwią im prowadzenia szkoleń i warsztatów o tematyce sprzedażowej. Cały projekt prowadzony jest pod nadzorem doświadczonego trenera, który dzieli się z uczestnikami wiedzą teoretyczną, jak również praktyczną.

²⁷ Nie dotyczy Benefit Systems S.A. Oddział Fitness.

²⁸ Więcej o Zdrowie na Etacie w rozdziale 3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników.

Oprócz wyżej wymienionych projektów rozwojowo-szkoleniowych, zespół Rozwoju i Procesów HR w Benefit Systems odpowiadał na bieżące potrzeby indywidualne, zarówno specjalistów, jak i średniej oraz wyższej kadry zarządzającej i prowadził wiele sesji coachingowo-mentoringowych oraz tzw. on the job training.

Ważnym narzędziem wykorzystywanym do działań rozwojowych w Benefit Systems S.A.²⁹ jest ogólnodostępna **platforma e-learningowa LEON**. W 2021 roku zasoby platformy wzrosły do 85 szkoleń. Część z nich dedykowana jest dla konkretnych zespołów, jednak większość może być realizowana przez wszystkich Pracowników spółki. Oprócz rozszerzenia wkładu merytorycznego, pracowaliśmy nad zwiększeniem atrakcyjności oraz przejrzystości platformy, która coraz częściej używana jest również do zarządzania szkoleniami i warsztatami, tworzenia różnorodnych testów oraz ankiet. Chcemy dostosowywać

treści zamieszczane na platformie do konkretnych obszarów biznesowych, dlatego też swoje miejsce na LEONie znajdują również nowe treści produktowe, przydatne w codziennej pracy. W połowie 2021 roku na platformie wystartowała gamifikacja, której zadaniem było jeszcze większe zaaktywizowanie Pracowników oraz popularyzacja LEONa wśród nowych osób w firmie. Wszystko to zgodnie z naszymi wartościami, dlatego gamifikacja obejmowała m.in. zadania powiązane z ochroną środowiska. Uczestnicy mogli wziąć udział w wielu szkoleniach, wydarzeniach i konkursach z nagrodami.

W **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** w 2021 roku odbył się szereg szkoleń dla Pracowników i Współpracowników m.in. podnoszących ich kompetencje konieczne do pracy przy obsłudze Klienta oraz cykliczne szkolenia Les Mills. Trenerzy i instruktorzy prowadzący zajęcia w klubach mogli poszerzać wiedzę i zdobywać nowe umiejętności biorąc

udział w profesjonalnych szkoleniach odbywających się w ramach **Akademii Zdrofit**, dedykowanych dla osób z branży fitness, instruktorów, trenerów personalnych, fizjoterapeutów oraz pasjonatów aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia. Menadżerowie klubów mogli natomiast uczestniczyć w szkoleniach prowadzonych w ramach **Akademii Menadżera** podnosząc swoje kompetencje m.in. z zakresu komunikacji, zarządzania ludźmi czy rozwoju osobistego. Program Akademii Menadżera składał się z 4 modułów, a każdy z nich zwieńczony był egzaminem sprawdzającym zdobytą wiedzę.

W naszej czeskiej spółce odpowiadającej za prowadzenie sieci klubów **Form Factory**, odbyły się m.in. szkolenia dla instruktorów, takie jak cykliczne szkolenia Les Mills, z fizjoterapii czy ćwiczeń dedykowanych dla kobiet w ciąży.

Szkolenia i działania rozwojowe w Grupie Benefit Systems w 2021 roku.

	Łączna liczba godzin szkoleniowych	Liczba Pracowników ¹⁷	Średnia liczba godzin szkoleniowych na Pracownika
Grupa Benefit Systems	21 667	1 426	15,2
Benefit Systems S.A.	14 585	870	16,8
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	13 654	767	17,8
Benefit Systems S.A. Oddział Fitness	931	103	9,0

Powyższa tabela nie zawiera porównania danych rok do roku ponieważ w raporcie niefinansowym za rok 2020 dane o szkoleniach podane były z uwzględnieniem nie tylko Pracowników, ale również Współpracowników (łącznie).

²⁹ Nie dotyczy Benefit Systems S.A. Oddział Fitness.

³⁰ Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2021 roku.

2.4.

Oceny okresowe i badanie opinii

W spółkach należących do Grupy Benefit Systems funkcjonują indywidualne programy okresowych ocen pracowniczych, które przeprowadzane są w cyklu półrocznym lub kwartalnym.

W większości spółek ocena dokonywana jest na podstawie realizacji celów ustalanych indywidualnie z Pracownikami i Współpracownikami na dany okres. W Benefit Systems, VanityStyle, MyBenefit i kilku mniejszych spółkach, cele dotyczą nie tylko wykonywanych obowiązków, ale również określonych postaw i kompetencji (tzw. cele miękkie). Dla każdego celu określa się mierniki sukcesu i jego wagę w kontekście pozostałych celów zaplanowanych na dany okres. Przed rozmową oceniającą, Pracownik/Współpracownik dokonuje najpierw samooceny stopnia realizacji swoich celów, która jest podstawą do finalnej oceny z przełożonym. System ocen opiera się na jasnych i sprawiedliwych zasadach, komunikowanych w firmie w przystępny sposób.

W spółce dominującej **Benefit Systems S.A.** (razem z Oddziałem Fitness), a także w Benefit Systems International, Fit Invest International, Benefit IP, czeskich spółkach MultiSport Benefit s.r.o. i Form Factory s.r.o. system ocen okresowych jest bezpośrednio powiązany z **przyznaniem premii finansowych**. Wysokość premii ustalana jest w różny sposób, w zależności od spółki – w Benefit Systems zależy od stopnia realizacji celów oraz wartości wynagrodzenia w danym okresie. W działach zajmujących się sprzedażą ocena wyników odbywa się raz na kwartał na podstawie określonych wcześniej celów sprzedażowych (KPI).

W 2021 roku, ze względu na pandemię i trudną sytuację, w jakiej znalazł się nasz biznes, wymagającą redukcji kosztów, w **Benefit Systems S.A.** ocena okresowa powiązana z premiami uznaniowymi przeprowadzona została tylko za drugie półrocze. Ponadto, każdy Pracownik oprócz indywidualnych celów stricte

związanych z pracą na swoim stanowisku, realizował także cele, które w szczególny sposób miały wspierać osiągnięcie przez spółkę konkretnego wyniku biznesowego na koniec roku. Premie w tym okresie w 50% były uzależnione od realizacji nadrzędnego celu firmowego.

W 2021 roku, w spółce dominującej Benefit Systems S.A. ocenie pracowniczej powiązanej z wypłatą premii podlegało 100% Pracowników, z wyłączeniem osób zatrudnionych na okresie próbnym.

Badanie opinii naszych zespołów

Oceniamy pracę naszych Pracowników i nagradzamy za dobre wyniki, ale chcemy również, aby nasi ludzie mieli możliwość przekazania nam swoich opinii i dokonania oceny firmy, w której pracują. Przed 2020 rokiem i pandemią COVID-19, w większości spółek przeprowadzaliśmy doroczne badanie zaangażowania Pracowników, będące cennym źródłem informacji dla kadry zarządczej i menadżerskiej. Przez 7 lat było to badanie satysfakcji i zaangażowania Aon, a w 2019 roku Kincentric. Informacje o wynikach badań z poprzednich lat można znaleźć w raportach niefinansowych Grupy za rok 2019 i 2018, dostępnych na stronie korporacyjnej Benefit Systems w sekcji „Odpowiedziany Biznes” pod adresem: www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes.

W 2021 roku, ze względu na trwającą pandemię i konieczność redukcji kosztów, w spółce dominującej **Benefit Systems S.A.**³¹ zdecydowaliśmy się przeprowadzić

³¹ Z wyłączeniem Benefit Systems S.A. Oddział Fitness.

badanie opinii naszego zespołu we własnym zakresie. Badanie odbyło się pod nazwą **badanie nastrojów Pulse Check 2021**, było całkowicie anonimowe, dobrowolne i obejmowało całą firmę. W czasie pandemii, która wymagała od nas zmiany organizacji pracy i dostosowania się do nowej rzeczywistości, po kolejnym lockdownie i konieczności zamknięcia branży fitness, co spotęgowało w zespole poczucie niepewności, postanowiliśmy badać nastroje naszych Pracowników i Współpracowników. Chcieliśmy dowiedzieć się m.in. jak postrzegają organizację pracy w tym trudnym czasie, jakie napotykają największe wyzwania i trudności, jakie mają potrzeby, co należałoby poprawić i nad czym powinniśmy popracować. Badanie w postaci ankiety online zawierało około 20 pytań, podzielonych na kilka kategorii: pytania ogólne i strategia firmy; dobrostan, samopoczucie i bezpieczeństwo; organizacja pracy i praca zdalna; komunikacja; benefity.

W badaniu wzięło udział ponad 300 osób (około połowa uprawnionych). Najwyżej oceniona została **hybrydowa organizacja pracy** (70% osób), a także **własna efektywność** w zmiennym środowisku pracy spowodowanym koniecznością pracy zdalnej (84% osób). Ponad 60% ankietowanych dobrze oceniło **aspekty technologiczne** (przygotowanie zespołów i udostępnienie odpowiednich narzędzi do pracy zdalnej w czasie pandemii), a także **komunikację wewnętrzną** (66%). Najbardziej docenione zostały takie aspekty, jak: **atmosfera w zespole i relacje z szefem, autonomia w pracy oraz benefity pracownicze** (szczególnie dofinansowanie urlopów w formie tzw. „wczasów pod gruszą”, karta BenefitLunch, Kafeteria MyBenefit, dodatkowe dni urlopu stażowego oraz bezpłatna opieka medyczna).

Pozytywne oceny otrzymała również **nowa strategia firmy** – 83% respondentów oceniło, że jest ona dobrą odpowiedzią na obecny kryzys wywołany pandemią. Ponadto, wytycza jasne kierunki na przyszłość i daje poczucie bezpieczeństwa, jest odpowiedzią na potrzeby rynku, a poprzez dywersyfikację oferty odpowiada na zagrożenia wynikające z pojawienia się kolejnych fal pandemii. W badaniu Pulse Check neutralnie lub nisko ocenione zostały takie aspekty jak: szybkość i jakość podejmowanych decyzji (50% oceniło pozytywnie), dbałość o dobrostan psychofizyczny (1/3 ocen pozytywnych), wynagrodzenia i stres w sytuacji zwiększonej ilości obowiązków (związanych m.in. z angażującym procesem połączenia ze spółką MyBenefit³²), oraz współpraca między działami.

Każde badanie opinii przeprowadzone wśród naszego zespołu jest dla nas bardzo cennym źródłem informacji i drogowskazem do dalszych działań i usprawnień. Po przeprowadzeniu badania Pulse Check powołaliśmy grupy fokusowe, w ramach których wspólnie omawialiśmy co jeszcze możemy zrobić, aby praca w Benefit Systems była efektywniejsza, lepiej zorganizowana i bardziej motywująca, a nastroje lepsze. Część opinii przekazanych w badaniu, znalazła swoje odzwierciedlenie w projektach czy inicjatywach, które zostały już podjęte przed badaniem lub nad którymi trwały prace i zostały wdrożone do końca 2021 roku. Były to m.in.:

- zmiany w polityce wynagrodzeń i idące za tym podwyżki,
- powrót do ocen okresowych MBO i premii uznaniowych w drugim półroczu 2021 roku,
- wprowadzenie nowego benefitu – wsparcia psychologicznego EAP24,

- doprecyzowanie zasad dotyczących pracy zdalnej (w trybie home office),
- działania mające na celu przywrócenie niektórych, wyłączonych podczas pandemii benefitów,
- organizacja ogólnodostępnych warsztatów i webinarów z najbardziej oczekiwanych tematów,
- pilotażowy projekt dotyczący ścieżek karier i awansów, dla jednego z zespołów liczącego 80 osób.

O wyżej wymienionych inicjatywach można przeczytać w podrozdziałach 2.2. *Atrakcyjne miejsce pracy i benefity* oraz 2.3. *Szkolenia i rozwój*. Ponadto, aby odciążać nasz zespół i uzupełnić braki kadrowe zwiększyliśmy liczbę rekrutacji, budujemy również usługi dodatkowe, aby dywersyfikować naszą ofertę i zmniejszyć skutki potencjalnych lockdownów.



³² Więcej informacji na temat połączenia spółek można znaleźć w rozdziale 2.1. *Struktura zatrudnienia*.

Komunikacja wewnętrzna

Ogólnofirmowa komunikacja wewnętrzna kierowana do naszych zespołów jest bardzo ważnym aspektem budującym zaangażowanie, tworzy przestrzeń do wyrażania opinii i dostarcza istotnych oraz praktycznych informacji. Kluczowa jest komunikacja skupiona w jednym, łatwo dostępnym miejscu, jakim w naszym przypadku jest **firmowy intranet**. Większość polskich spółek z Grupy korzysta z **platformy Emplo** (w Benefit Systems S.A. Oddział Fitness funkcjonującej pod nazwą FitMeet), która jest przyjaznym, bezpiecznym i łatwym w obsłudze narzędziem, zawierającym szereg dodatkowych funkcjonalności z obszaru HR. Emplo pozwala na przekazywanie informacji w atrakcyjnej formie, daje również możliwość zebrania informacji zwrotnej w postaci komentarzy i „polubień”, a także dzięki modułowi ankiet.

Intranet to miejsce, w którym dzielimy się sukcesami i chwalimy nasze zespoły, prezentując efekty ich pracy nad danym projektem. To również przestrzeń, w której witamy i przedstawiamy całej firmie nowych Pracowników i Współpracowników za pośrednictwem cyklicznych komunikatów o nowych osobach. Poprzez Emplo przekazujemy wszelkie informacje związane z działaniem naszych spółek, począwszy od zmian w strukturze, nowych produktach i projektach, czy kampaniach reklamowych, poprzez prowadzone inicjatywy CSR i organizowane szkolenia, a skończywszy na codziennych tematach organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem biura. W 2021 roku, podobnie jak w roku ubiegłym, Emplo było głównym kanałem komunikacji ogólnofirmowej dotyczącej organizacji pracy i zachowania środków bezpieczeństwa w czasie pandemii COVID-19.

W intranecie organizujemy również różnego rodzaju **konkursy z nagrodami dla naszych zespołów**, jak np. przedsięwzięczny

konkurs fotograficzny pn. Nastrój się na Święta, w ramach którego zachęcaliśmy Pracowników i Współpracowników **Benefit Systems S.A.**, aby podzieliли się swoimi przygotowaniami do świąt uwiecznionymi na zdjęciach. Wygrały zdjęcia, które otrzymały największą liczbę „polubień” uzyskanych od koleżanek i kolegów (łącznie ponad 700 oddanych „lajków”). W **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** zachęcaliśmy nasz zespół do podzielenia się pomysłami na zwiększenie atrakcyjności komunikacji i funkcjonalności naszego intranetu, platformy FitMeet, a do wygrania były m.in. bilety na mecze i do kina. W **MyBenefit** nagradzaliśmy Największego Kibica Euro 2020, a w **VanityStyle** przeprowadziliśmy m.in. konkursy dotyczące Strefy VanityStyle, ekologiczne czy też angażujące do udziału w akcjach charytatywnych.

Co roku w Benefit Systems w firmowym intranecie organizujemy również konkurs fotograficzny z okazji udziału w ogólnopolskiej akcji „**Dwie Godziny dla Rodziny**”, w ramach której określonego dnia kończymy pracę dwie godziny wcześniej niż zwykle, aby spędzić ten czas z rodziną i bliskimi. Zadanie konkursowe polega na uwiecznieniu na zdjęciu wspólnie spędzonego czasu i podzieleniu się nim w internecie. Zwycięzcami konkursu zostają osoby, których zdjęcia uzyskują największą liczbę „lajków”.



2.5.

Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja

Wzajemny szacunek to jedna z naszych podstawowych wartości, która odnosi się zarówno do Pracowników i Współpracowników, jak i Partnerów, Klientów, Dostawców i pozostałych grup Interesariuszy.

W codziennej pracy odnosimy się do siebie z należytym szacunkiem i uprzejmością, nie akceptujemy dyskryminujących i krzywdzących zachowań, zależy nam na pozytywnych relacjach i dobrej atmosferze współpracy w obrębie zespołów, działów i całej organizacji. Od naszych Pracowników i Współpracowników wymagamy etycznej postawy, tolerancji oraz poszanowania różnorodności i godności drugiego człowieka. W naszych spółkach nie ma przyzwolenia na dyskryminację i nierówne traktowanie, obrażanie i szykanowanie z powodu płci, orientacji seksualnej, religii, poglądów politycznych, niepełnosprawności, czy pochodzenia. Tworzymy przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, aby nasze zespoły czuły się w nim komfortowo i po prostu dobrze.

Jako pracodawca cenimy różnorodność Pracowników i Współpracowników, traktując ją jako wartość dodaną. Szanujemy prawa człowieka i przestrzegamy praw pracowniczych. Zobowiązujemy się do działań zgodnych z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasadami UN Global Compact. Nie zatrudniamy osób nieletnich i nie zgadzamy się na żadną formę korzystania z przymusowej siły roboczej. Kierujemy się i przestrzegamy zasad Kodeksu pracy. Posiadamy Regulamin pracy zawierający podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy i Pracownika, Regulamin wynagradzania ustalający zasady szeroko rozumianego wynagradzania za pracę i dotyczący innych świadczeń, a także spisane zasady ewidencji czasu pracy. Wszystkie w/w dokumenty są dostępne w firmowym intranecie.

Nie posiadamy odrębnej polityki praw człowieka, ale wdrożyliśmy odpowiednie dokumenty zabezpieczające ten obszar, takie jak Polityka Różnorodności i Kodeks Etyki BS_WAY.

Polityka Różnorodności

Różnorodny i współpracujący ze sobą zespół, posiadający odmienne cechy, predyspozycje, wrażliwość i zdolności, to większa efektywność i bardziej kreatywne podejście do realizowanych zadań. To również lepsze zrozumienie potrzeb oraz oczekiwań partnerów biznesowych i odbiorców usług. Bardzo cenimy różnorodność naszych Pracowników i Współpracowników. Chcemy tworzyć komfortowe i bezpieczne środowisko pracy, aby osoby zatrudnione w naszych spółkach mogły w pełni wykorzystywać swój potencjał, by mogły bez przeszkód rozwijać się i realizować zawodowo, przyczyniając się tym samym do rozwoju firmy.

Polityka Różnorodności Benefit Systems S.A. to dokument, w którym zobowiązujemy się do równego traktowania wszystkich Pracowników, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną czy status rodzinny. Zgodnie z Polityką w Benefit Systems wspieramy różnorodność poprzez:

- dbanie o zróżnicowaną kadrę zarządzającą,
- budowanie różnorodnych zespołów,
- przestrzeganie zasad równości szans,
- tworzenie przyjaznej atmosfery pracy,
- stosowanie przejrzystych kryteriów rekrutacji,
- wspieranie w godzeniu pracy z życiem prywatnym,
- wspieranie w rozwoju pasji i zainteresowań,
- aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi oraz ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem.

Pełna treść Polityki Różnorodności Benefit Systems S.A. dostępna jest na stronie: www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes/kodeks-etyki-bs-way-i-polityka-roznorodnosci

W Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 zapowiadaliśmy, że w 2021 roku **Polityka Różnorodności zostanie zmodyfikowana i rozszerzona na inne spółki Grupy**, jednak prace w tym obszarze nadal trwają i prowadzone są w szerszym zakresie niż pierwotnie planowaliśmy. Współpracujemy z zewnętrzną firmą konsultingową, specjalizującą się w zarządzaniu różnorodnością i inkluzją społeczną, a naszym głównym celem jest aktualizacja założeń Polityki Różnorodności, stworzona w sposób demokratyczny i partycypacyjny (wszyscy Pracownicy i Współpracownicy będą mieli możliwość wzięcia udziału w projekcie aktualizacji polityki). Dodatkowo, na cały 2022 rok zaplanowaliśmy szereg działań związanych z różnorodnością i inkluzją, które stopniowo będziemy wdrażać w spółce dominującej Benefit Systems S.A., a następnie w kolejnych latach w pozostałych spółkach Grupy.

Wspieramy 30% Club Poland

W czerwcu 2021 roku miała miejsce oficjalna inauguracja 30% Club w Polsce, międzynarodowej inicjatywy promującej różnorodność płci w biznesie. Jednym z najważniejszych postulatów 30% Club Poland jest osiągnięcie do 2030 roku co najmniej 30% reprezentacji kobiet w zarządach i radach nadzorczych (liczone łącznie) w 140 największych polskich spółkach giełdowych.



W Benefit Systems kwestie związane z równością, inkluzją i różnorodnością są nam bliskie, dlatego też, jako jedna z pierwszych polskich spółek publicznych dołączyliśmy do inicjatywy 30% Club Poland, wspierając tym samym zwiększenie reprezentacji kobiet we władzach przedsiębiorstw notowanych na giełdzie. Jednym z członków-założycieli 30% Club Poland jest James van Bergh, twórca Benefit Systems, obecnie pełniący rolę Przewodniczącego Rady Nadzorczej spółki. Jako Benefit Systems i członek 30% Club Poland będziemy podejmować działania promujące ideę tej inicjatywy.

Kodeks Etyki BS_WAY

W Grupie Benefit Systems kierujemy się zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania. **Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY** jest dokumentem zawierającym podstawowe zasady etyczne, jakie powinny być przestrzegane w Grupie, zarówno w relacjach wewnątrz spółek pomiędzy Pracownikami i Współpracownikami, jak i w relacjach biznesowych ze wszystkimi grupami Interesariuszy. Określa nasz cel, wartości i zobowiązania, a także ważne dla nas obszary, a wśród nich prawa człowieka, zaangażowanie społeczne i środowisko naturalne.

Pracownicy i Współpracownicy Grupy Kapitałowej Benefit Systems są zobowiązani do przestrzegania zasad opisanych w Kodeksie. Także od naszych Interesariuszy oczekujemy znajomości oraz respektowania przedstawionych w Kodeksie wartości oraz zasad etyki biznesowej, m.in. poprzez stosowanie podpisywanych przez dostawców oświadczeń, odpowiednich zapisów umownych, a także poprzez wdrożony w 2021 roku

Kwestionariusz CSR³³ dla potencjalnych dostawców – umożliwiając tym samym rozwój trwałych relacji biznesowych.

Kodeks BS_WAY zawiera jasną instrukcję dla Pracowników i Współpracowników odnośnie sposobu przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć lub innych sytuacji i zachowań niezgodnych z Kodeksem. Zgłoszenia trafiają do Compliance Officera i mogą być dokonywane w sposób anonimowy lub jawny. Organem, który odpowiada za rozpatrywanie spraw związanych z przestrzeganiem Kodeksu, jest Komisja ds. Etyki, w której skład wchodzi: Członek Zarządu Benefit Systems, Dyrektor HR, Head of Internal Audit i Compliance Officer oraz Dyrektor Działu Prawnego.



³³ Więcej informacji o Kwestionariuszu CSR można znaleźć w rozdziale 1.6. *Strategia biznesowa i standardy zarządzania.*

W 2020 roku, kiedy wdrożyliśmy nową, rozszerzoną wersję Kodeksu ogłoszoną w firmowym intranecie, nasi Pracownicy i Współpracownicy wzięli udział w dedykowanych szkoleniach, zakończonych testem sprawdzającym przyswojoną wiedzę. Informacje na temat Kodeksu oraz zasad postępowania i innych zagadnień związanych z obszarem compliance przekazywane są wszystkim nowym członkom zespołu Benefit Systems już w pierwszych dniach pracy, podczas onboardingu.

W 2021 roku w Grupie otrzymaliśmy jedno zgłoszenie działań niezgodnych z Kodeksem Etyki, które dotyczyło spółki Benefit Systems S.A. Zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające, wynikiem którego potwierdzono zgodność działania spółki z przepisami prawa w zakresie zgłoszonej sprawy.

Kodeks BS_WAY dostępny jest dla wszystkich Pracowników i Współpracowników w firmowym intranecie, a także na stronie korporacyjnej Benefit Systems pod adresem: www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes/kodeks-etyki-bs-way-i-polityka-roznorodnosci

Część spółek z Grupy wypracowało i wdrożyło własne Kodeksy Etyki³⁴, jednakże ogólne wartości i zasady etyczne w nich zawarte są spójne z Kodeksem Etyki Grupy Benefit Systems i stanowią solidną podstawę do prowadzenia biznesu w sposób etyczny, odpowiedzialny i uczciwy, z poszanowaniem wszystkich grup Interesariuszy.

Postępowanie w przypadku mobbingu i dyskryminacji

W spółkach Grupy Benefit Systems nie ma przyzwolenia na jakąkolwiek formę dyskryminacji i mobbingu. Naszą nadrzędną wartością jest wzajemny szacunek i tego wymagamy od naszych zespołów.

W trosce o Pracowników i Współpracowników wdrożyliśmy **Dobre Praktyki postępowania w przypadkach mobbingu i dyskryminacji**, które zawierają jasną instrukcję, co należy zrobić w razie zaobserwowania niepokojących i niepożądanych zachowań. Dokument skierowany jest zarówno do osób, które czują się dyskryminowane lub dotknięte mobbingiem, jak również osób, które zauważyły takie zachowania wobec innych członków zespołu i chciałyby je zgłosić. Można w nim znaleźć informacje, gdzie należy się zwrócić, co podać w zawiadomieniu, jakie jest dalsze postępowanie po jego złożeniu oraz kto wchodzi w skład zespołu powoływanego w celu wyjaśnienia zarzutów (m.in. przedstawiciel Rady Pracowniczej). Zgłoszenia trafiają do Działu HR, a osoba, która je złożyła ma prawo wglądu do protokołu i całej dokumentacji prowadzonej przez zespół w procesie weryfikacji.

Rada Pracowników

W niektórych naszych spółkach funkcjonuje **Rada Pracowników**. W **Benefit Systems S.A.**³⁵ jej rolą jest reprezentowanie Pracowników i współdziałanie z pracodawcą w ich interesie. W skład Rady wchodzi 7 osób wybranych w wyborach powszechnych w firmie. Kadencja trwa 4 lata. Rada spotyka się cyklicznie oraz doraźnie w sytuacji pojawienia się ważnych i nagłych tematów. Na spotkaniach omawiane są bieżące sprawy i problemy pracownicze, które konsultowane są z poszczególnymi działami w firmie, głównie z działem HR. Zgłoszenia od Pracowników przyjmowane są bezpośrednio przez członków Rady, m.in. poprzez dedykowany adres mailowy. Rada w ważnych kwestiach pracowniczych spotyka się z Zarządem spółki konsultując i opiniując działania pro-pracownicze.

W **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** funkcjonuje komórka Przedstawicieli Pracowników, powołana w 2021 roku, w skład której wchodzi 3 członków wybranych w wyborach ogólnofirmowych. Do jej zadań należy m.in. współpodejmowanie decyzji dotyczących działań antycovidowych, jest także organem konsultacyjnym w procesie wprowadzania zmian w funkcjonujących w organizacji regulaminach.

W spółce **VanityStyle** do zadań Rady Pracowników (która również funkcjonuje w składzie trzyosobowym, wybranym demokratycznie przez Pracowników), należy przede wszystkim udział w konsultacjach z Zarządem dotyczących Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, przyznawania świadczeń socjalnych i zasad ich finansowania.

³⁴ Między innymi VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems d. o. o. HR i Form Factory s.r.o.

³⁵ Dotyczy Benefit Systems S.A. z wyłączeniem Oddziału Fitness.

W czeskiej spółce **Form Factory s.r.o.** odpowiadającej za nasze kluby fitness powołany został zespół Ambasadorów HR reprezentujący Pracowników, który odbywa regularne spotkania z Menadżerem HR i Członkiem Zarządu. Zespół zajmuje się pojawiającymi się pytaniami dotyczącymi podwyżek wynagrodzeń i systemów benefitów, rekrutacji, teambuildingów oraz eventów dla Pracowników.

W poniższych tabelach zawarte są dane za rok 2021 dla Grupy i spółki dominującej Benefit Systems S.A. odnoszące się do równości płci i różnorodności – zatrudnienie kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk i z podziałem na wiek oraz dane odnoszące się do wskaźnika retencji po dłuższych nieobecnościach związanych z urlopem rodzicielskim.



Skład kadry zarządzającej i pracowniczej w Grupie Benefit Systems w podziale na płeć i wiek.

Umowa o pracę, stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2021 roku.

Grupa Benefit Systems								
Poziom stanowiska	K <30 lat	K 30-50 lat	K >50 lat	Kobiety łącznie	M <30 lat	M 30-50 lat	M >50 lat	Mężczyźni łącznie
Kadra wyższego szczebla (zarząd, dyrektorzy i wicedyrektorzy)	0	32	4	36	0	49	7	56
Kadra niższego szczebla (kierownicy, liderzy)	21	100	1	122	8	69	2	79
Pozostałe stanowiska	259	494	9	762	140	200	15	355
Łącznie	280	626	14	920	148	318	24	490
Benefit Systems S.A.								
Poziom stanowiska	K <30 lat	K 30-50 lat	K >50 lat	Kobiety łącznie	M <30 lat	M 30-50 lat	M >50 lat	Mężczyźni łącznie
Kadra wyższego szczebla (zarząd, dyrektorzy i wicedyrektorzy)	0	16	4	20	0	28	3	31
Kadra niższego szczebla (kierownicy, liderzy)	6	60	1	67	2	38	1	41
Pozostałe stanowiska	139	356	4	499	73	128	11	212
Łącznie	145	432	9	586	75	194	15	284
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness								
Poziom stanowiska	K <30 lat	K 30-50 lat	K >50 lat	Kobiety łącznie	M <30 lat	M 30-50 lat	M >50 lat	Mężczyźni łącznie
Kadra wyższego szczebla (zarząd, dyrektorzy i wicedyrektorzy)	0	14	4	18	0	24	3	27
Kadra niższego szczebla (kierownicy, liderzy)	3	53	1	57	2	35	0	37
Pozostałe stanowiska	107	332	1	440	67	119	2	188
Łącznie	110	399	6	515	69	178	5	252

Wśród kadry zarządzającej wyższego szczebla (zarząd, dyrektorzy i wicedyrektorzy) w **Grupie Benefit Systems** kobiety stanowią **39%** wszystkich zatrudnionych na tym poziomie stanowisk. Wśród kadry zarządzającej niższego szczebla (kierownicy i liderzy zespołów) odsetek kobiet wynosi **61%**.

W spółce dominującej **Benefit Systems S.A.** kobiety stanowią **39%** zatrudnionych na stanowiskach wyższego szczebla i **62%** zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i liderskich.

W **Benefit Systems S.A. z wyłączeniem Oddziału Fitness** kobiety na wyższych stanowiskach zarządzających stanowią **40%** i **60%** na stanowiskach zarządzających niższego szczebla.

Powrót do pracy Pracowników po urlopie rodzicielskim.

Grupa Benefit Systems			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba Pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2021 roku	93	26	119
Liczba Pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2021 roku (rozpoczętego w 2021 lub w 2020 roku)	137	1	138
Liczba Pracowników, którzy w 2021 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2021 roku lub wcześniej)	25	0	25
Liczba Pracowników, którzy nadal przebywają na urlopie rodzicielskim, rozpoczętym w 2021 roku (stan na 31 grudnia 2021)	89	1	90
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2020 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	23	0	23
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2020 roku i odeszli z firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy	7	1	8
Benefit Systems S.A.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba Pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2021 roku	41	14	55
Liczba Pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2021 roku (rozpoczętego w 2021 lub w 2020 roku)	77	0	77
Liczba Pracowników, którzy w 2021 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2021 roku lub wcześniej)	13	0	13
Liczba Pracowników, którzy nadal przebywają na urlopie rodzicielskim, rozpoczętym w 2021 roku (stan na 31 grudnia 2021)	56	0	56
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2020 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	12	0	12
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2020 roku i odeszli z firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy	6	0	6



2.6.

Zdrowie i bezpieczeństwo

W 2021 roku w dalszym ciągu musieliśmy mierzyć się z pandemią COVID-19, jej skutkami i zagrożeniem jakie stwarza.

W naszych przestrzeniach biurowych i klubach fitness nadal stosowaliśmy konieczne środki bezpieczeństwa, aby nasi Pracownicy, Współpracownicy i osoby korzystające z klubów były w jak największym stopniu bezpieczne. Szczegółową **listę działań pojętych w związku z pandemią**, które wdrożyliśmy w 2020 roku i które kontynuowaliśmy w roku 2021 można znaleźć w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020³⁶.

Wśród nich należy wymienić:

- praca w trybie zdalnym lub rotacyjnym (tryb pracy uzależniony był od ogólnej sytuacji w kraju i poziomu zachorowań);
- kontynuacja działań zespołów zarządzania kryzysowego;
- utrzymanie procedur i zasad postępowania w sytuacji wykrycia w firmie przypadku zarażenia koronawirusem oraz styczności Pracownika/Współpracownika z osobą zarażoną spoza biura;
- ścisła współpraca z Głównym Inspektorem sanitarnym w zakresie kwarantanny dla Pracowników i Współpracowników;
- zapewnienie środków ochrony osobistej;
- częsta dezynfekcja i wietrzenie przestrzeni biurowych i klubowych;
- wyłączenie z użytkowania części wspólnych z miejscem do siedzenia;
- prowadzenie spotkań w trybie online;
- organizacja szkoleń w trybie online;
- prowadzenie komunikacji wewnętrznej w intranecie przypominającej o zasadach bezpiecznej pracy;
- zachowanie komunikacji wizualnej z zasadami bezpieczeństwa (naklejki, plakaty) w przestrzeniach biurowych i klubach;
- zapewnienie bezpłatnych testów na obecność koronawirusa i przeciwciała;
- zachowanie zabezpieczeń stanowisk pracy, m.in. recepcji narażonej na kontakt z osobami z zewnątrz;
- zapewnienie dostaw posiłków do biura, aby Pracownicy i Współpracownicy nie musieli wychodzić na zewnątrz i nie narażać się na kontakt z osobami z zewnątrz i potencjalne zakażenie.

Ponadto, zachęcaliśmy nasze zespoły do szczepień przeciwko COVID-19 i **zorganizowaliśmy akcję szczepień pracowniczych** korzystając z możliwości zaoferowanej pracodawcom w ramach Narodowego Programu Szczepień. Szczepienia odbyły się w konkretnych, prywatnych placówkach medycznych, w wyznaczonych i zarezerwowanych dla nas terminach. W akcji wzięły udział spółki Benefit Systems S.A. wraz z Oddziałem Fitness, VanityStyle i MyBenefit. Przed akcją zorganizowaliśmy ogólnodostępny webinar dla chętnych, podczas którego mogli dowiedzieć się od lekarza specjalisty dlaczego warto się zaszczepić, poznać fakty i mity dotyczące tematu wirusa i samych szczepień, a także uzyskać odpowiedzi na pytania zadane przed webinarium.

Nasi Pracownicy i Współpracownicy oraz ich bliscy mogli korzystać również z **programu bezpłatnej, indywidualnej fizjoterapii po przebytych zachorowaniach na COVID-19** w naszych placówkach medycznych **Zdrofit Zdrowe Miejsce**³⁷ na terenie województwa mazowieckiego. Program finansowany z budżetu Województwa Mazowieckiego skierowany był do wszystkich mieszkańców Warszawy, a za jego realizację odpowiadał Departament Zdrowia i Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w Warszawie (Mazovia). Nasze placówki zostały włączone do programu na drodze konkursu.

W 2021 roku, podobnie jak w roku poprzednim, większość naszych wewnętrznych działań nakierowanych na zdrowie i bezpieczeństwo Pracowników i Współpracowników, skupiała się na pandemii COVID-19. Poza zapewnieniem bezpiecznego środowiska pracy, spółki podejmowały również **inne działania**

³⁶ Raport dostępny jest pod adresem www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes, strona 69.

³⁷ Więcej informacji o placówkach Zdrofit Zdrowe Miejsce można znaleźć w rozdziale 3.3. *Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników.*

dla zdrowia swoich zespołów, zapewniając im:

- bezpłatne wsparcie psychologiczne EAP24, dostępne dla Pracowników i Współpracowników spółki Benefit Systems S.A.³⁸ oraz ich bliskich;
- bezpłatną lub współfinansowaną prywatną opiekę medyczną;
- ubezpieczenie na życie w całości finansowane lub do wykupienia na preferencyjnych warunkach;
- bezpłatne lub dofinansowane karty sportowe MultiSport lub FitProfit, umożliwiające korzystanie z obiektów sportowo-rekreacyjnych i usług dodatkowych online;
- dostęp online do Strefy MultiSport, platformy Yes2Move lub Strefy VanityStyle z szeroką bazą materiałów zawierających m.in. porady trenerów, dietetyków i psychologów oraz treningi online;
- zajęcia sportowe z biurze (m.in. joga i zdrowy kręgosłup);
- obowiązkowe szkolenia BHP;
- szkolenia z pierwszej pomocy;
- dofinansowanie do okularów korekcyjnych;
- nowoczesne, ergonomiczne miejsca pracy z odpowiednim dostępem światła naturalnego oraz miejsca pracy w ciszy i strefy relaksu;
- możliwość pracy zdalnej;
- ogólnodostępne apteczki z pełnym wyposażeniem.

Podobnie jak w 2020 roku, tak i w 2021 Pracownicy i Współpracownicy Benefit Systems mogli wziąć udział w treningach online odbywających się w ramach wewnętrznej akcji Aktywna Przerwa, prowadzonej przez naszych trenerów z zespołu Zdowie na Etacie. Był to cykl krótkich bloków ćwiczeń przed komputerem, skupiających się na najbardziej newralgicznych miejscach w ciele, szczególnie narażonych

na dolegliwości bólowe pojawiające się podczas siedzenia i wynikające z braku ruchu. Więcej informacji na temat Zdowia na Etacie można znaleźć w rozdziale 3.5. *Edukujemy i aktywizujemy Klientów i Użytkowników*.

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) działamy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Organizujemy **szkolenia wstępne BHP** dla wszystkich nowo przyjętych Pracowników, które odbywają się w ramach onboardingu, jak również **okresowe szkolenia BHP**. Stale monitorujemy zagrożenia, jakie mogą wystąpić w naszym środowisku pracy.

W Benefit Systems posiadamy **Ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku pracy**, opracowaną dla poszczególnych rodzajów stanowisk. W przypadku nowelizacji przepisów czy też pojawienia się nowego czynnika zagrażającego warunkom pracy wykonujemy aktualizację oceny ryzyka zawodowego, jak to miało miejsce w przypadku pojawienia się pandemii i koronawirusa SARS-CoV-2.

Zatrudniamy specjalistów od BHP, a do ich obowiązków należy dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy Pracowników wykonujących swoje zadania na stanowiskach administracyjno-biurowych, jak również zadbanie o bezpieczeństwo w naszych klubach fitness. Przeprowadzają również szkolenia BHP i w razie konieczności przygotowują dokumentację wypadkową. W trosce o bezpieczeństwo, w spółkach wyznaczone są osoby/koordynatorzy, którzy w razie zagrożenia (np. pożaru), odpowiadają za ewakuację Pracowników i Współpracowników z budynku.

Zespoły z **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** mają dostęp do szkoleń, takich jak udzielanie pierwszej pomocy, czy specjalistycznych, dedykowanych osobom wykonującym prace naprawcze w klubach. Ponadto, w 2021 podjęliśmy szereg działań z obszaru BHP podnoszących bezpieczeństwo w naszych obiektach:

- organizowaliśmy spotkania online dla Menadżerów Klubów, aby omówić bieżące sprawy i zbadać potrzeby w klubach dotyczące bezpieczeństwa;
- stworzyliśmy nasz własny certyfikat BHP dla Menadżerów Klubów – aby go otrzymać należało spełnić konkretne wytyczne dotyczące zwiększenia poziomu bezpieczeństwa w klubie;
- opracowaliśmy instrukcje i infografiki dla klubów informujące o zagrożeniach i wskazujące bezpieczne metody wykonywania zadań;
- cyklicznie zamieszczaliśmy na platformie FitMeet (intranet) artykuły dotyczące bezpieczeństwa w klubach i przestrzeni biurowej;
- wprowadziliśmy zadania dla klubów dotyczące próbnej ewakuacji oraz sprawdzenia gaśnic, wyjść ewakuacyjnych itp.;
- przeprowadziliśmy audyt zabezpieczeń saun oraz instrukcji bezpieczeństwa pożarowego w klubach;
- przeprowadziliśmy audyty bezpieczeństwa w klubach i na basenach;
- wykonaliśmy analizę stanu BHP w organizacji.

³⁸ Z wyłączeniem Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, który jest odrębnym pracodawcą.

W intranecie naszych spółek dostępne są materiały edukacyjne, jak również dokumenty takie jak:

- instrukcja przeciwpożarowa,
- instrukcja udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej,
- instrukcja postępowania w przypadku zaistnienia wypadku w drodze do/z pracy lub w pracy wraz ze wzorami formularzy potrzebnymi, by takie zdarzenie zgłosić,
- procedury postępowania w przypadku zagrożenia terrorystycznego.

Wypadki przy pracy

W 2021 roku w spółce Benefit Systems S.A. miały miejsce 3 wypadki z udziałem Pracowników spółki w drodze do/z pracy. W wyniku tych zdarzeń Pracownicy przebywali na zwolnieniach lekarskich, łącznie przez okres 46 dni. Żadna z poszkodowanych osób nie wymagała hospitalizacji.



3 Klienci i Użytkownicy

3.1. Model współpracy z Klientami	73
3.2. Klienci i Użytkownicy w liczbach	75
3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
3.4. Infolinia	89
3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników	91
3.6. Zdrowie i bezpieczeństwo Klientów i Użytkowników	93

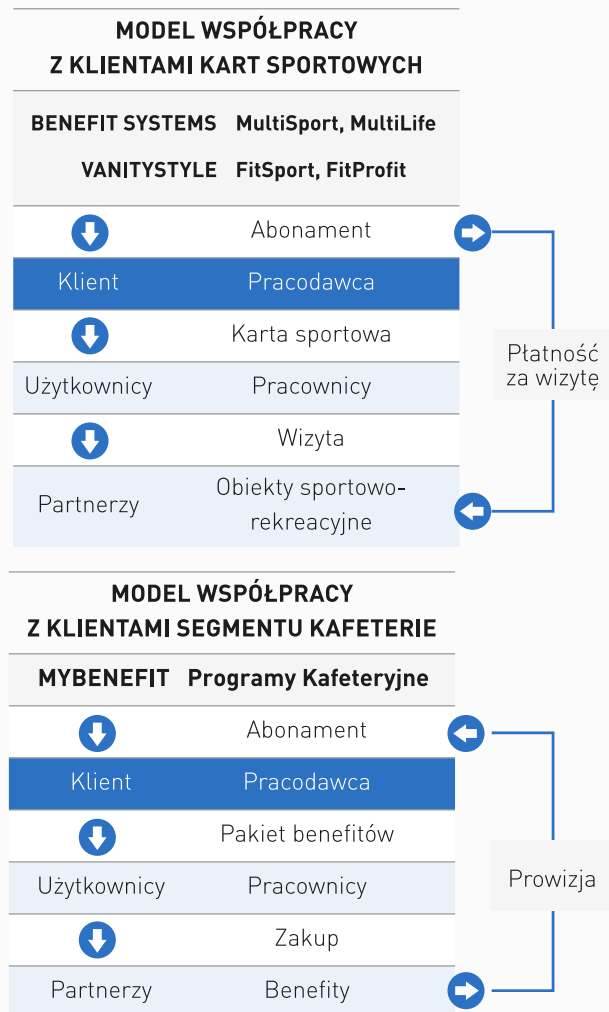


3.1.

Model współpracy z Klientami

W ramach współpracy z naszymi Klientami, Grupa Kapitałowa Benefit Systems, **działa w dwóch modelach: B2B oraz B2C.**

Klientów B2B dzielimy na **Klientów biznesowych i instytucjonalnych**, do których kierujemy ofertę świadczeń pracowniczych w postaci kart sportowych i produktów kafeteryjnych. Klienci B2C to **Klienci indywidualni**, którzy korzystają z sieci naszych klubów, zarządzanych przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness. **Oba modele współpracy realizujemy zarówno w segmencie Polska, Zagranica, jak i (do 31 grudnia 2021 roku) w segmencie Kafeteria.**



W ramach modelu B2B, nasza oferta skierowana jest do różnej wielkości firm, instytucji państwowych i innych podmiotów, działających zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych, które zatrudniają od pięciu do kilkunastu tysięcy osób. **W modelu B2C, nasza oferta skierowana jest do Klientów indywidualnych**, którzy chcą korzystać z usług obiektów sportowo-rekreacyjnych należących do Grupy. Mogą oni wykupić jednorazowe wejście do obiektu lub skorzystać z szerokiej oferty karnetów terminowych.

Współpraca w ramach obu modeli oparta jest na zasadach, dzięki którym **budujemy transparentne, wartościowe i długofalowe relacje z Klientami**. Zależy nam, aby nadążając za zmieniającym się światem, **tworzyć produkty i usługi sprzyjające psychofizycznemu rozwojowi społeczeństwa**. Najważniejsze dla Benefit Systems cele, dotyczące współpracy z Klientami to:

- Tworzenie gotowych, kompleksowych rozwiązań z zakresu świadczeń pracowniczych, które pomagają Klientom B2B zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.
- Rozwijanie produktów i usług, dzięki którym pomagamy Klientom B2B w budowaniu ich własnego wizerunku, jako pracodawcy inwestującego w zdrowie, kondycję i dobre samopoczucie swoich pracowników.
- Rozwijanie produktów oraz infrastruktury klubów fitness pod kątem Klientów B2C, aby mogli indywidualnie wybierać spośród szerokiej oferty usług.
- Proponowanie Klientom B2B dedykowanych, elastycznych świadczeń, aby mogli dopasować je do potrzeb swojego zespołu i specyfiki branży.
- Kierowanie się zasadą win-win, w myśl której nasza współpraca prowadzona jest na dogodnych dla obu stron warunkach.

Nasz model biznesowy polega na **łączeniu Użytkowników kart z właścicielami obiektów sportowo-rekreacyjnych**, czyli naszymi **Partnerami**. To oni, honorując oferowane przez nas karty sportowe, umożliwiają Użytkownikom korzystanie ze swoich obiektów, usług i programów sportowych. Biorąc pod uwagę, że nie zawsze mamy wpływ na jakość usługi, którą otrzymuje finalny odbiorca – Użytkownik, jednym z naszych priorytetów pozostaje **wspieranie naszych Partnerów w doskonaleniu oferty i podnoszeniu jakości usług**. Jednocześnie, w relacjach z właścicielami i zarządzającymi klubów fitness stawiamy na **etykę, rzetelność i transparentne zasady współpracy**. Przekłada się to bezpośrednio na korzyści dla Użytkowników i całej branży fitness.

Klienci i Użytkownicy naszych programów sportowych, znajdują się w grupie kluczowych Interesariuszy, dlatego też dokładamy starań, aby **na bieżąco dostosowywać naszą ofertę** do ich potrzeb i oczekiwań. Ostatnie 2 lata działalności były dla nas pod tym względem szczególne. Pandemia COVID-19 wymagała od nas wyjątkowej mobilizacji i **reagowania na dynamicznie zmieniającą się sytuację**. W szybkim tempie zrealizowaliśmy projekty, które były ujęte w planach rozwoju Benefit Systems na kolejne lata. Efektem naszych działań było **stworzenie nowych produktów i usług online'owych** dla naszych Klientów i Użytkowników. Przyświecał nam w tym jeden **nadrzędny cel: zapewnienie możliwości utrzymania zdrowego i aktywnego stylu życia**, niezależnie od sytuacji pandemicznej i związanych z nią ograniczeń w funkcjonowaniu branży sportowo-rekreacyjnej. Rok 2021 był dla nas kolejnym rokiem **rozwoju i udoskonalania produktów i usług online'owych** (zarówno dla Klientów B2B jak i B2C). Wszystkie te działania opisujemy w kolejnych częściach tego rozdziału.

Model biznesowy segmentu Kafeterie oparty jest również na **relacji B2B** i długoterminowych kontraktach, w ramach których Klienci otrzymują **dostęp do platformy kafeterijnej MyBenefit**. Umożliwia ona **zarządzanie programem świadczeń** dla pracowników i innymi **procesami HR**. **MyBenefit** umożliwia zarówno **obsługę świadczeń pozapłatowych** w zgodzie z ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFS), jak i **finansowanie benefitów z budżetu Klienta** na określonych przez niego zasadach. Dodatkowo, przy wykorzystaniu płatności internetowych, pracownicy mogą dokonywać **zakupów ze środków własnych**.



3.2.

Klienci i Użytkownicy w liczbach

Liczba Klientów kart sportowych w Polsce na koniec 2021 roku:

Liczba **Klientów kart sportowych (Benefit Systems S.A. + VanityStyle Sp. z o.o.)** w segmencie Polska na koniec **2021 roku** wynosiła **blisko 22 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** było to **19,6 tys.**

Liczba **Klientów Programu MultiSport** w segmencie Polska (**Benefit Systems S.A.**) na koniec **2021 roku** wynosiła **20,6 tys.**, podczas gdy **na koniec 2020 roku** było to **blisko 18,2 tys.**

Liczba Użytkowników aktywnych kart sportowych w Polsce na koniec 2021 roku:

Liczba **aktywnych kart sportowych** w segmencie Polska (**Benefit Systems S.A. + VanityStyle Sp. z o.o.**) na koniec **2021 roku** wynosiła **842,1 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** było to **475,4 tys. kart.**

Liczba **aktywnych kart MultiSport (Benefit Systems S.A.)** w segmencie Polska na koniec **2021 roku** wynosiła **788,9 tys.**

Liczba Użytkowników aktywnych kart sportowych za granicą na koniec 2021 roku:

Liczba **aktywnych kart sportowych** w segmencie Zagranica na koniec **2021 roku** wynosiła **284,7 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** było to **253,8 tys. kart.**

Liczba Klientów B2C w Polsce i za granicą:

Liczba osób posiadających karnety do klubów fitness należących do Grupy **w Polsce** na koniec **2021 roku** wynosiła **prawie 140 tys.** podczas, gdy na koniec **2020 roku** było to **prawie 119 tys.**

Liczba osób posiadających karnety do klubów fitness należących do Grupy **za granicą** na koniec **2021 roku** wynosiła **blisko 14,8 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** było to **blisko 14,2 tys.**

Liczba Klientów i Użytkowników kafeteryjnych:

Liczba **Klientów kafeteryjnych** na koniec **2021 roku** wynosiła **ponad 1,1 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** liczba ta wynosiła **1 tys.**

Liczba **Użytkowników Kafeterii** na koniec **2021 roku** wynosiła **ponad 513,5 tys.**, podczas gdy na koniec **2020 roku** było to **508 tys. Użytkowników.**

3.3.

Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników

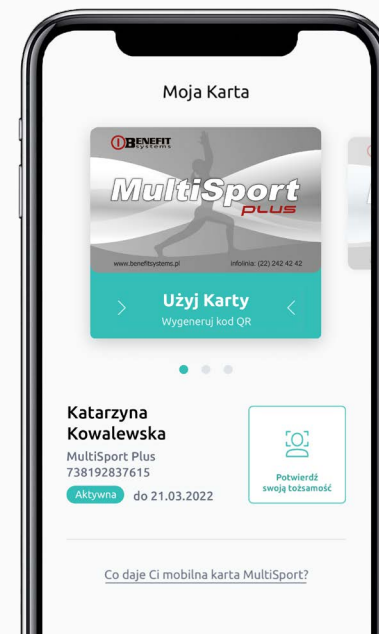
Rozwój biznesu nie byłby możliwy bez systematycznych prac nad udoskonalaniem produktów, tworzeniem nowych usług i programów, a także kampanii społecznych i reklamowych, kierowanych do naszych Klientów i Użytkowników.

Codzienna **komunikacja, angażowanie i słuchanie naszego otoczenia**, to nieodłączne elementy **podnoszenia jakości usług i wzmocnienia wizerunku Benefit Systems**. Dlatego też, od początku działalności **rozwijamy i realizujemy projekty** biznesowe, uwzględniając czynniki związane z obszarami CSR/ESG. Dbamy o to, aby w procesie rozwoju naszego portfolio, brane były pod uwagę nie tylko korzyści biznesowe, ale także wpływ danego produktu lub usługi na potencjalnego odbiorcę. Zgodnie z naszą misją i wartościami B Corp, chcemy tworzyć biznes dobry dla świata, dzięki któremu podnosimy jakość życia społeczeństwa. Nie zapominamy o tym także w **bieżącej komunikacji**. W minionym roku zrealizowaliśmy szereg **kampanii reklamowych, programów i projektów**, dzięki którym **chcemy motywować, inspirować i wspierać Klientów i Użytkowników w prowadzeniu aktywnego i zdrowego stylu życia**. Kontynuowaliśmy także prace nad **rozwojem usług online'owych**, których znaczenie dodatkowo wypukliła pandemia COVID-19.

Produkty i usługi

Działając głównie w modelu biznesowym B2B, nie mamy bezpośredniego kontaktu z Użytkownikami naszych produktów na etapie sprzedaży. Dlatego docieramy do nich poprzez **dedykowane platformy, media społecznościowe**, a także **komunikację mailową i newslettery, oraz dedykowane projekty, takie jak Zdrowie na Etacie**³⁹. Główną platformą do komunikacji z Użytkownikami Programu **MultiSport jest Strefa MultiSport**, znajdująca się na stronie www.kartamultisport.pl. Serwis ten jest źródłem praktycznych informacji na temat naszych usług, aktywnego stylu życia

i zdrowej diety, motywujących wyzwań, konkursów i wielu innych dodatków. Nasi Użytkownicy korzystają także z **aplikacji mobilnej**, dzięki której dostęp do naszych usług jest jeszcze bardziej komfortowy. Cały czas staramy się tworzyć dla Użytkowników optymalne warunki do korzystania z naszej oferty, dlatego też na początku 2021 roku **pracowaliśmy nad projektem SSO**, czyli jednym wspólnym logowaniem do wszystkich serwisów Benefit Systems. **Od kwietnia 2021 roku** nasi Użytkownicy **posiadają jedno konto**, za pośrednictwem którego uzyskują dostęp zarówno do Strefy Użytkownika, platform do zamawiania produktów, jak i aplikacji mobilnej.



³⁹ Więcej na temat projektu Zdrowie na Etacie, przeczytać można w podrozdziale 3.5. *Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników*.

MultiLife, czyli zadбай o siebie holistycznie

Od początku 2021 roku pracowaliśmy nad **nowym Programem MultiLife**, dzięki któremu Użytkownicy mogą zrealizować zamierzone cele związane z rozwojem psychofizycznym we własnym tempie, przy wsparciu najlepszych Ekspertów i Partnerów.

Na **dedykowanej platformie** www.multilife.com.pl, przez całą dobę, 7 dni w tygodniu, do dyspozycji Użytkowników jest **kilkanaście usług wspierających zrównoważone i harmonijne życie**. Mogą oni zadbać o siebie kompleksowo w 4 różnych obszarach: psychologii, zdrowym odżywianiu, ruchu oraz rozwoju intelektualnym.



Aktualnie, w ramach Programu MultiLife dostępne są następujące usługi:

- Kursy zawodowe i rozwojowe Leanovatica
- Pakiet badań podstawowych LUXMED
- Kurs oddechowy metodą Buteyko
- Konsultacje z dietetykiem, trenerem i psychologiem
- Kurs mindfulness
- E-booki Legimi
- Kreator diety
- Treningi i zniżki do sklepu Yes2Move
- Kurs jogi
- Nauka angielskiego, niemieckiego i hiszpańskiego
- Wynajem rowerów miejskich



Pod koniec 2021 roku wprowadziliśmy także nowy wariant **MultiLife** o nazwie **MultiLife Active&Relax**. Jest to produkt, który łączy w sobie usługi z obszaru kultury, sportu i rekreacji. Jego zaletą jest możliwość finansowania go w ramach **Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**. Korzystając z opcji MultiLife Active&Relax, Użytkownicy mają do dyspozycji kilkanaście aktywności, takich jak kurs medytacji czy konsultacje online z psychologiem, a dodatkowo nielimitowany dostęp do bazy książek LEGIMI i darmowe bilety do kina. W 2022 roku **planujemy rozwój produktu MultiLife** o kolejne usługi, a także umożliwienie korzystania z nich z poziomu aplikacji mobilnej. Docelowo, poprzez programy MultiSport i MultiLife **chcemy wspierać 3 obszary niezbędne do prowadzenia zdrowego stylu życia naszych Użytkowników: kondycję fizyczną, psychiczną, a także zdrowe odżywianie**. Program MultiLife ma także potencjał rozwoju na rynkach zagranicznych, jednak na razie będziemy skupiać się na jego promowaniu wśród naszych polskich Klientów.



W 2021 roku **ponad 140 nowych Klientów** zaoferowało Program MultiLife **swoim pracownikom**, a z oferowanych na platformie usług pozasportowych Użytkownicy **skorzystali ponad 60 tys. razy**.

Yes2Move, czyli największa platforma treningowa w Polsce

Kolejnym ważnym projektem z obszaru online, nad którym prace rozpoczęliśmy jeszcze w 2020 roku, jest **platforma Yes2Move**, dostępna pod adresem www.yes2move.com. Została ona stworzona przez **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness** z myślą o komforcie i dostępności **usług z obszaru aktywnego i zdrowego stylu życia. Platforma składa się z bazy treningów online oraz sklepu online** tej samej marki (działającego pod adresem sklep.yes2move.com), **z produktami wspierającymi aktywność i odporność**, które dedykowane są **naszym Klientom indywidualnym** (od kwietnia 2020 roku), **Użytkownikom Programu MultiSport** (od października 2020 roku), a także **Klientom obiektów partnerskich** (od listopada 2020 roku). W 2021 roku **intensywnie pracowaliśmy nad rozwojem Yes2Move**, poszerzaniem bazy treningów, a także atrakcyjnych dodatków, co przełożyło się na wzrost liczby Użytkowników, korzystających z tej platformy. W ramach platformy,

od poniedziałku do piątku w godzinach 17.00-19.00, dostępne są **treningi live dla Użytkowników Programu MultiSport, a także Klientów indywidualnych**. Ich największą wartością jest możliwość ćwiczeń z ulubionymi trenerami bez konieczności wychodzenia z domu. Możliwość transmitowania treningów online z naszych klubów fitness pozwala na utrzymywanie relacji z Użytkownikami, nawet w czasie lockdownu (co miało miejsce m.in. przez całą pierwszą połowę 2021 roku). Dodatkowo, w ramach dostępu do Yes2Move Użytkownicy mogą korzystać z:

- Ponad 1100 treningów online
- Dostępu do ponad 100 ekspertów z obszaru fitness i zdrowego stylu życia
- Ustandaryzowanych treningów Les Mills w formie offline i online
- Gotowych zestawów ćwiczeń treningowych
- Spersonalizowanych diet
- Blogów i podcastów na temat fitness'u i wellbeing'u
- Dostępu do kodów rabatowych na zakupy u naszych Partnerów
- Dostępu do archiwum treningów live



Platforma Yes2Move w liczbach na koniec 2021 roku:

Ponad

3,8 mln

odsłon stron Yes2Move od startu platformy oraz

2 mln

odsłon w 2021 roku

Około

40 tys.

minut transmisji treningów live od startu platformy oraz

20 tys.

minut w 2021 roku

Czy wiesz, że...

- W ramach rozwoju platformy Yes2Move braliśmy udział w Cyfrowych Rewolucjach mBanku (program wspierający firmy w przeniesieniu biznesu do cyfrowego świata), gdzie zostaliśmy bohaterem e-transformacji.
- Uczestniczyliśmy w online'owych obchodach Światowego Dnia Sportu, wraz z Piotrem Gruszką i jego żoną Aleksandrą.
- Najpopularniejszymi kategoriami treningowymi od startu platformy są: Body&Mind, Siła oraz Treningi Metaboliczne.
- Środa to dla Polaków ulubiony czas na treningi online. W całym 2021 roku ten dzień tygodnia Użytkownicy wybierali najczęściej, aby połączyć się z naszymi trenerami.
- 17.00 i 18.00 to dwie najpopularniejsze godziny e-ćwiczeń.

W minionym roku rozwijaliśmy także **ofertę sklepu internetowego Yes2Move**, dostępnego dla naszych Klientów od września 2020 roku. Klienci znajdują tu produkty związane ze zdrowym i aktywnym stylem życia:

- Witaminy i minerały wzmacniające odporność.
- Sprzęt sportowy pomagający w urozmaiceniu treningów w domu.
- Odżywki białkowe i węglowodanowe uzupełniające codzienną dietę.
- Żywność dietetyczną pomagającą stworzyć zbilansowane i smaczne posiłki.

Pod koniec roku **uruchomiliśmy** także **wewnętrzny program premiowy o nazwie Yes2Win**, związany z promocją sklepu. Jest on skierowany do około **1500 osób, zatrudnionych w naszych klubach, które**, dzięki udziałowi w nim otrzymują **10% rabatu w sklepie oraz darmową dostawę**, a także dostęp do platformy grywalizacyjnej i możliwość uzyskania wartościowych nagród.

W 2021 roku ponad

300 tys.

Użytkowników odwiedziło stronę sklepu Yes2Move

**Wirtualna karta**

Z myślą o wygodzie i ułatwieniu dostępu do naszych usług, w 2019 roku uruchomiliśmy **dla naszych Użytkowników Wirtualną Kartę MultiSport**. Jest to cyfrowa karta MultiSport w postaci bezpłatnej aplikacji na smartfona, przy pomocy której Użytkownicy mogą korzystać z obiektów sportowych bez konieczności okazywania tradycyjnej karty sportowej. Aplikacja dostępna jest na telefony z systemem Android (do pobrania ze Sklepu Play) oraz iOS (do pobrania ze Sklepu AppStore).

Użytkownicy Wirtualnej Karty MultiSport w naszej aplikacji znajdują:

- Cyfrową kartę – Użytkownik, dodając numer swojej karty, zdjęcie, a następnie potwierdzając tożsamość podczas wizyty w obiekcie, może korzystać z cyfrowej karty MultiSport, tak samo jak z tradycyjnej.
- Wyszukiwarke obiektów sportowych – Użytkownik może dzięki niej tworzyć listę ulubionych miejsc i aktywności.
- Karty dodatkowe – Użytkownik może rejestrować wejścia grupowe do obiektów za pomocą jednego konta w aplikacji.
- Treningi online – Użytkownik może korzystać ze stale rozwijającej się oferty treningów online.
- Krokomierz – Użytkownik ma możliwość monitorowania swojej dziennej aktywności fizycznej i wyznaczania celów.
- Zapasowy kod QR – nawet jeśli Użytkownik nie ma w danym momencie dostępu do Internetu, może rejestrować się na zajęcia w obiekcie sportowym za pomocą zapasowego kodu QR, dostępnego również w trybie offline.

Wirtualna Karta w liczbach na koniec 2021 roku:

439,2 tys.

Użytkowników aplikacji MultiSport

W ramach usług oferowanych przez naszą **spółkę VanityStyle**, posiadamy również **wirtualną kartę dla Użytkowników kart FitProfit i FitSport**. Aplikacja VanityStyle to bezpłatna usługa na telefon (zaprojektowana zarówno dla systemów Android jak i iOS). Z myślą o posiadaczach naszych kart, w 2021 roku pracowaliśmy nad odświeżeniem funkcji i design'u aplikacji, aby korzystanie z niej było jeszcze bardziej intuicyjne i komfortowe. **Użytkownicy programów sportowych VanityStyle w wirtualnej karcie sportowej znajdują:**

- Cyfrową kartę – Użytkownik rejestruje swoją wirtualną kartę w taki sam sposób, jak Użytkownicy aplikacji MultiSport.
- Funkcję wyszukiwania obiektów – Użytkownik może łatwo odnaleźć obiekty, które akceptują karty w ramach Programów FitSport i FitProfit.
- Opcję szybkiego wyszukiwania – Użytkownik może wyszukać konkretny obiekt po nazwie, a także korzystać z zakładki Moja karta i Treningi.
- Niemal 100 filmów treningowych – Użytkownik może korzystać z szerokiej oferty treningów online, w ramach programów kart sportowych.



Media społecznościowe, kampanie reklamowe i akcje dla Użytkowników

Jednym z kluczowych cyfrowych kanałów komunikacji są dla nas **media społecznościowe** (social media) oraz dedykowane **kampanie reklamowe**, które realizujemy w przestrzeni wirtualnej. Skierowane są one **nie tylko do naszych Użytkowników**. Są one adresowane do **pasjonatów aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia** w każdym wieku, a także całego społeczeństwa, które chcemy edukować w tych obszarach.

Prowadzimy oficjalne **profile marki MultiSport Polska** na Facebooku i Instagramie, które rozwijamy zgodnie z przyjętą strategią komunikacji. **Ponadto, marki Grupy Benefit Systems** prowadzą komunikację dla Klientów i Użytkowników w następujących mediach społecznościowych: **Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, Spotify**. W 2021 roku w ramach działań komunikacyjnych marki MultiSport, **zwiększyliśmy liczbę publikacji** zarówno na **Facebooku** (+34%), jak i na **Instagramie** (+297%), i to pomimo ograniczonego w porównaniu do lat poprzednich **budżetu reklamowego**. Dzięki tym działaniom uzyskaliśmy **zasięg na Facebooku na poziomie 6 mln** oraz **zasięg na Instagramie** na poziomie przekraczającym **2,6 mln**.

Prowadząc komunikację w obszarze digital dokładamy starań, aby miała ona nie tylko wymiar promocyjno-reklamowy, ale **uwzględniała także aspekty edukacyjne i społeczne**. Jednocześnie, zawarte w niej elementy humorystyczne przyczyniają się do zwiększenia jej przystępności i budowania pozytywnych skojarzeń nie tylko z naszymi markami, ale też ze zdrowym, świadomym i aktywnym stylem życia. W ramach komunikacji, w której zwracamy się do odbiorców nie jako jedna z naszych konkretnych marek, ale jako Benefit Systems, np. na

naszym profilu na portalu LinkedIn lub stronie korporacyjnej www.benefitsystems.pl, na bieżąco informujemy także o realizowanych w Spółce i Grupie działaniach z obszaru CSR/ESG. Przykładowe projekty i kampanie reklamowe, realizowane w mediach społecznościowych na przestrzeni 2021 roku to:

Kampania „Gotuj się do sportu”, która wystartowała 28 maja 2021 roku, czyli dokładnie w dzień ponownego otwarcia branży sportowo-rekreacyjnej. Głównym bohaterem kampanii był Robert Makłowicz, który w zabawny sposób przekonywał Polaków, że sport jest dla każdego. W kampanii wykorzystanych zostało 8 kreacji, przedstawiających Roberta łączącego dwa światy: kulinariów i sportu. Pojawiły się one na cyfrowych nośnikach reklamowych, takich jak media społecznościowe marki MultiSport. Dodatkowo, w ramach kampanii stworzyliśmy także spoty reklamowe z udziałem Roberta, które emitowane były w popularnych stacjach radiowych.

Kampania „Ciało Daje Radę”, którą zainicjowaliśmy 29 września 2021 roku, czyli w Światowy Dzień Serca, miała na celu zachęcenie Polaków do aktywności fizycznej, eksponując jej pozytywne wpływ na zdrowie. Za pomocą humorystycznie i komiksowo przedstawionych organów ciała ludzkiego, które jednocześnie otrzymały ludzkie atrybuty (twarz, kończyny, a nawet ubiór), przedstawialiśmy korzyści wynikające z uprawiania sportu i jego bezpośredniego wpływu na stan zdrowia.

„Przygotuj się!” i „Przygotuj się! Na swój ruch” to dwie kampanie reklamowe Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, realizowane na profilach Facebookowych poszczególnych marek. Celem kampanii było mobilizowanie Polaków do podejmowania codziennych drobnych kroków, dzięki którym można przygotować się na życiowe i sportowe wyzwania. Bohaterami kampanii były osoby

wybrane w drodze castingu, spośród Klientów indywidualnych oraz fanów profili Facebookowych marek naszych klubów fitness. Reprezentowali oni różne zainteresowania, pokolenia i poziom wytrenowania, ale łączyło ich jedno: chęć poprawy kondycji. Nasz wybór uczestników nie był przypadkowy – zależało nam, aby podkreślić w kampanii aspekt związany z różnorodnością i inkluzją. Dlatego nasi bohaterowie to osoby w różnym wieku, z ciekawymi doświadczeniami, o różnych stopniach sprawności i sylwetkach. Położyliśmy nacisk na przesłanie, którym kierujemy się tworząc nasze produkty i usługi: sport jest dla każdego, wystarczy tylko chcieć podjąć „wyzwanie” i zrobić pierwszy krok. W drugiej odsłonie kampanii do tych sportowych wyzwań zachęcała Użytkowników Natalia Przybysz, która specjalnie na potrzeby projektu skomponowała piosenkę „Przygotuj się”. Kampanie miały również odsłony w formie e-booków, zawierających hasło kampanii w odniesieniu do różnych aktywności, jak np. „Przygotuj się na pierwszą wizytę w klubie fitness” czy „Przygotuj się na aktywną przerwę w pracy”.

Kampania „Koniec marazmu” to odpowiedź spółki VanityStyle na „odmrożenie” branży fitness. Celem kampanii było zachęcenie i motywowanie Polaków do aktywności fizycznej oraz „powrotu do formy” po okresie lockdownu. Kampania pojawiła się w przestrzeni digital (strona www, media społecznościowe), w przestrzeni miejskiej na warszawskich i łódzkich autobusach oraz w spotach emitowanych w znanych stacjach radiowych. Hasłem przewodnim kampanii było zdanie: KONIEC MARAZMU. WYJDŹ Z DOMU!, zachęcające do korzystania z Programów FitSport i FitProfit, oferowanych przez naszą spółkę VanityStyle.

Letnia Gra MultiSport (Grywalizacja), czyli wakacyjna kampania skierowana do Użytkowników Programu MultiSport. W 2021 roku Letnia Gra rozpoczęła się już w czerwcu, a zakończyła na początku sierpnia (w poprzednich latach Gra trwała do początku lipca do końca wakacji). W tegorocznej edycji wzięło udział ponad 43 tys. osób, co przewyższyło zeszłoroczny wynik o 23%. Dzięki intensyfikacji komunikacji i reklamowaniu Gry już w maju, zwiększyliśmy zasięg osób, do których dotarła informacja o grywalizacji. Letnia Gra 2021 składała się z zadań dobrze znanych z poprzednich edycji, ale także z zupełnie nowych okazji do zbierania punktów za aktywności takie jak: odwiedzanie nowych obiektów sportowo-rekreacyjnych czy wchodzenie do obiektu z aplikacją MultiSport⁴⁰. Użytkownicy w ramach Gry mieli możliwość wymiany swoich punktów na nagrody, a także przekazywania ich na rzecz 2 projektów charytatywnych, które Benefit Systems sfinansowało po zakończeniu zabawy⁴¹.

Eksperska seria podcastów o morsowaniu to 6-odcinkowy cykl podcastów marki MultiSport, w którym rozmawialiśmy z 6 ekspertami (morsem, trenerem, dietetyczką, psycholożką, kardiologiem, trenerem oddechu) na temat tej dyscypliny sportowej. Pierwszy odcinek miał ponad 3 000 odsłuchań, kolejne ponad 1 000. To czterokrotnie więcej, niż odcinki pierwszego sezonu podcastu, realizowane w latach 2019-2020. Dzięki podcastom o morsowaniu zyskaliśmy 292 nowych obserwujących na naszym profilu Spotify.

Wyzwanie „30 dni bez cukru” to stworzone w październiku 2021 roku wyzwanie, do którego zaprosiliśmy Użytkowników MultiSport. Jego celem była promocja zdrowych nawyków i ograniczenie

nadmiernego spożycia cukru. Do wyzwania dołączyło ponad 3,5 tysiąca osób, które przez 30 dni otrzymywały e-maile z dawką skondensowanej wiedzy, umożliwiającej pozbycie się szkodliwych nawyków i ograniczenie cukru w codziennej diecie. Działania wspieraliśmy w social mediach, w których motywowaliśmy Użytkowników i dzieliłiśmy się praktyczną wiedzą na temat zdrowych nawyków żywieniowych (m.in. informacjami na temat kaloryczności poszczególnych produktów czy pomysłów jakimi zdrowymi łakociami zawierającymi cukry proste, można zastąpić słodcyce). 68% uczestników wyzwania potwierdziło, że pomogło im ono ograniczyć cukier w codziennej diecie.

E-book „Ćwicz odporność” to 30-stronicowa publikacja stworzona przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, z której można dowiedzieć się, na czym polega odporność organizmu, uzyskać wskazówki jak odpowiednio ćwiczyć, a także zapoznać się z opiniami i poradami ekspertów na temat najlepszych praktyk w budowaniu odporności organizmu.

Akcje okolicznościowe MyBenefit dla Użytkowników platformy MyBenefit, zrealizowane na przestrzeni 2021 roku, to między innymi komunikacja z okazji Walentynek, Dnia Matki, Dnia Kobiet, powrotu do szkoły czy Mikołajek. W ramach akcji pojawiły się konkursy z nagrodami, a także inne elementy promocji produktów i usług, znajdujących się w portfolio spółki. Akcje miały również na celu aktywizowanie i integrowanie Użytkowników w mediach społecznościowych.

Projekt Zdrowe Przemiany, zrealizowany przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, miał na celu przeprowadzenie

⁴⁰ Więcej o Letniej Grze MultiSport przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 i 2019*, w rozdziale 3. *Klienci i Użytkownicy*.

⁴¹ Więcej o projektach charytatywnych w ramach Letniej Gry MultiSport, przeczytać można w rozdziale 4. *Spółeczność*.

10-tygodniowej metamorfozy dla 3 uczestników, wybranych drogą castingu. Bohaterowie mieli przygotowane optymalne zestawy ćwiczeń, a także plan diety i modyfikacji nawyków żywieniowych. Celem była „zdrowa przemiana”, dzięki której nasi bohaterowie mieli wdrożyć nowe nawyki, poprawiające jakość życia, a także utrzymanie większej motywacji, związanej z codziennymi wyzwaniami. Przy rozpoczęciu i zakończeniu projektu, przeprowadzone zostały pomiary, testy i badania lekarskie uczestników, mierzące efekty metamorfozy. Przebieg i podsumowanie akcji komunikowane były na profilach Facebookowych marek naszych klubów fitness.

Kampanie w spółkach zagranicznych kierowane były zarówno do Klientów indywidualnych naszych klubów, jak i Użytkowników Programu MultiSport. Miały one na celu nie tylko aspekt sprzedażowy, ale także motywowanie do dbania o zdrowie i podejmowania aktywności fizycznej. Ich tematyka była również powiązana z aktualną sytuacją pandemiczną. Zachęcały one m.in. do korzystania z online’owej platformy MyMultiSport lub klubów fitness, po zakończeniu lockdownu w danym kraju.

Zwiększona komunikacja mailingowa. W 2021 roku położyliśmy duży nacisk na regularną komunikację z Użytkownikami MultiSport poprzez wiadomości e-mail, w których zachęcaliśmy do aktywnego i zdrowego trybu życia, a także informowaliśmy o wszystkich dostępnych usługach w ramach Programu MultiSport.

Media społecznościowe i kampanie reklamowe na koniec 2021 roku w liczbach:

Podczas całego okresu kampanii „Gotuj się do sportu!”,
dedykowany landing page odwiedziło

64,4 tys.

unikalnych Użytkowników

W ramach kampanii „Ciało Daje Radę” dotarliśmy do

15 mln

osób

Na Facebooku i Instagramie nasze reklamy zostały
wyświetlone ponad

12 mln

razy przez ponad

2,3 mln

Użytkowników

W minionym roku, w ramach
mailingów wysłaliśmy ponad

10,2 mln

maili do Użytkowników MultiSport



Mózg zaleca:

ZNAJDŹ DROGĘ NA JOGĘ

#CiałoDajeRadę MultiSport

Serce podpowiada:

BIEGIEM NA BIEŻNIĘ

#LoremIpsum MultiSport

MultiSport

SERWUJEMY... LETNIĄ GRE!

Gotuj się do sportu z kartą MultiSport!

KOLEJNY KONKURS

16

MultiSport

Czy veganuary jest dla Ciebie?

Ubieranie choinki zaczynam od

rozplątania lampek	zakupu nowych, bo te nie świecą
--------------------	---------------------------------

23 MultiSport

PROMUJEMY ZDROWY RUCH

PRZYGOTUJ SIĘ! NA SWÓJ RUCH

NIECH ZATAŃCZY CAŁA POLSKA! WYŚLIJ SWÓJ FILMIK I WEŹ UDZIAŁ W KLIPIE Z PAULINA PRZYBYSZ

MultiSport

"Kąpiele w zimnej wodzie

(im zimniejsza tym lepiej), które odbywają się w gronie przyjaciół i są powiązane też z jakimiś miłymi spotkaniami, rytuałami. To jest dla mnie morsowanie."

Bartek

Health

FORM FACTORY

ZDRAVÍ
MÁME JEN JEDNO

Pojďme na něm společně pracovat

3 MĚSÍCE
FITNESS
VE FORM FACTORY

Bez závazku
od 2 333 Kč

VANITYSTYLE
TIME FOR ACTION

Postaw na zdrowie

Ćwicz z kartami

FitProfit i FitSport!

VANITYSTYLE

Czy wiesz, że...
42% z nas przytyło
podczas pandemii?*

KONIEC
MARAZMU

Wróć do aktywności
z kartami sportowymi

FitProfit **FitSport**

koniecmarazmu.pl

*oprac. Ipsos COVID365+, 2021.

242

Atmosfera MultiSport

W ramach działań związanych z rozwojem infrastruktury sportowo-rekreacyjnej, chcemy docierać do różnych grup społecznych, inspirować i zachęcać je do zdrowego i aktywnego stylu życia.

Jak wynika z badań przeprowadzonych m.in. przy okazji ostatniej edycji programu Aktywne Szkoły MultiSport, **dzieci i młodzież szkolna mają duży problem z bezruchem**, co bezpośrednio wpływa na stan ich zdrowia i kondycję fizyczną⁴². Od lat staramy się **aktywnie działać na rzecz poprawy tej sytuacji**, zdając sobie sprawę jak ważne dla przyszłości naszego społeczeństwa jest zdrowie najmłodszych Polaków. Dlatego w 2020 roku otworzyliśmy **pierwszy w Polsce obiekt dla dzieci – Atmosferę MultiSport**.

Jest to **nowoczesne centrum sportowe** o powierzchni 1 000 m², zlokalizowane przy ul. Racjonalizacji 5 w Warszawie. Do dyspozycji uczestników organizowanych tam zajęć jest 6 klimatyzowanych sal, w pełni przystosowanych do prowadzenia zajęć dla dzieci, strefa wolnej zabawy, dwie szatnie z zapleczem sanitarnym oraz klimatyczna kawiarenka dla rodziców.

Misją Atmosfery jest **wszechstronny rozwój i zdrowie dzieci**, o które chcemy dbać łącząc świat sportu i nowoczesnych technologii. Nasza autorska koncepcja zajęć polega na **połączeniu wybranej dyscypliny sportu z grami i zabawami ruchowymi**. Prowadzimy zajęcia z gier zespołowych, akrobatyki, gimnastyki, tańca, sportów walki oraz gier i zabaw ruchowych dla najmłodszych.

Nowoczesne technologie, które wykorzystujemy do prowadzenia zajęć dla dzieci to:

- Gra interaktywna LÜ - to kolorowe plansze wyświetlane na ścianie, reagujące na dotyk piłek rzuconych przez graczy. W formułę zajęć wplecione są zadania rozwijające zdolności matematyczne, językowe, edukacyjne, zadania z dziedziny fizyki czy geografii.
- BlazePod - to mieniające się na różne kolory pody, które reagują na dotyk. Zabawa z podami poprawia refleks, percepcję, szybkość i koordynację.



⁴² Więcej o Aktywnych Szkołach MultiSport przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 i 2019*, w rozdziale 4. Społeczność.

W Atmosferze organizowane są także cyklicznie **półkolonie letnie, świąteczne i zimowe**, a także **warsztaty tematyczne czy imprezy okolicznościowe**, takie jak Mikołajki, Bal Karnawałowy, Dzień Dziecka czy Halloween. W 2020 i 2021 roku dzieci naszych Pracowników, biorące udział w półkoloniach, mogły skorzystać z dofinansowania, oferowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Każde z wydarzeń prowadzone jest przez wykwalifikowanych trenerów i animatorów.

W programie zaplanowane są zarówno **dostosowane do wieku uczestników zajęcia ruchowe, jak i ogólnorozwojowe**, a także atrakcje specjalne. Istnieje także możliwość **zorganizowania własnej imprezy** w naszym obiekcie, jak na przykład przyjęcia urodzinowego dziecka, w ramach którego przygotowujemy indywidualną ofertę, zgodnie z oczekiwaniami uczestników.

Na przełomie 2020 i 2021 roku w Atmosferze doszło do zdarzenia losowego, w wyniku którego obiekt został zalany i był wyłączony z użytkowania na czas remontu. W lipcu 2021 roku wznowiliśmy jednak działalność, a jednym z pierwszych projektów, który zrealizowaliśmy były półkolonie dla dzieci. We wrześniu 2021 roku zorganizowaliśmy także **bezpłatny event rodzinny** z torsem przeszkód, grami i zabawami. Wzięliśmy także udział w wydarzeniu zorganizowanym z okazji **Narodowego Dnia Sportu na Stadionie Narodowym w Warszawie**, podczas którego dzieci mogły skorzystać z zajęć prowadzonych przez naszych trenerów. W 2022 roku chcemy wzbogacić istniejącą ofertę Atmosfery o **działania z obszaru CSR/ESG**. Planujemy zorganizowanie cyklu warsztatów dla dzieci i ich opiekunów o tematyce ekologicznej, psychologicznej i dotyczącej zdrowego odżywiania.

Atmosfera MultiSport w liczbach na koniec 2021 roku:

W bezpłatnych eventach Atmosfery wzięło udział łącznie około

400

osób

W 2 eventach okolicznościowych (bal halloweenowy i bal mikołajkowy) wzięło udział łącznie około

220

dzieci

W półkoloniach letnich, wzięło udział

196

dzieci, w tym 26 dzieci Pracowników Benefit Systems.

W lipcu 2021 roku wznowiliśmy działalność Atmosfery MultiSport. Od tego momentu do końca grudnia w regularnych zajęciach wzięło udział

1 150

osób



Zdrofit Zdrowe Miejsce

Jak informowaliśmy w poprzednim podrozdziale, działając na rzecz rozwoju branży fitness, w tym naszych klubów własnych, chcemy realizować nadrzędny cel: **zwiększenia aktywności fizycznej i poprawy zdrowia społeczeństwa**. Dlatego też, w ramach **Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, stworzyliśmy Zdrofit Zdrowe Miejsce (ZZM)**, czyli sieć placówek leczniczych, zlokalizowanych na terenie klubów sieci Zdrofit. Pierwsza placówka została otwarta na początku maja 2021 roku, jednak **usługi związane ze zdrowiem rozwijamy w naszych obiektach już od kilku lat**. W ofercie naszych klubów są zajęcia typu zdrowy kręgosłup, joga, ćwiczenia wyciszające lub/i mające na celu wzmacnianie kondycji psychofizycznej, dzięki którym nasi Klienci mogą zadbać o siebie bardziej holistycznie. **Celem projektu ZZM, było poszerzenie zakresu naszych usług o działania strictly prozdrowotne i lecznicze**. Czynniki związane z pandemią były dodatkowym katalizatorem realizacji projektu Zdrofit Zdrowe Miejsce. W społeczeństwie dotkniętym kryzysem zdrowotnym, wzrosła na przestrzeni ostatnich 2 lat świadomość w zakresie troski o własne zdrowie, co przekłada się na chęć korzystania z usług umożliwiających jego poprawę, np. po przebytej chorobie COVID-19.



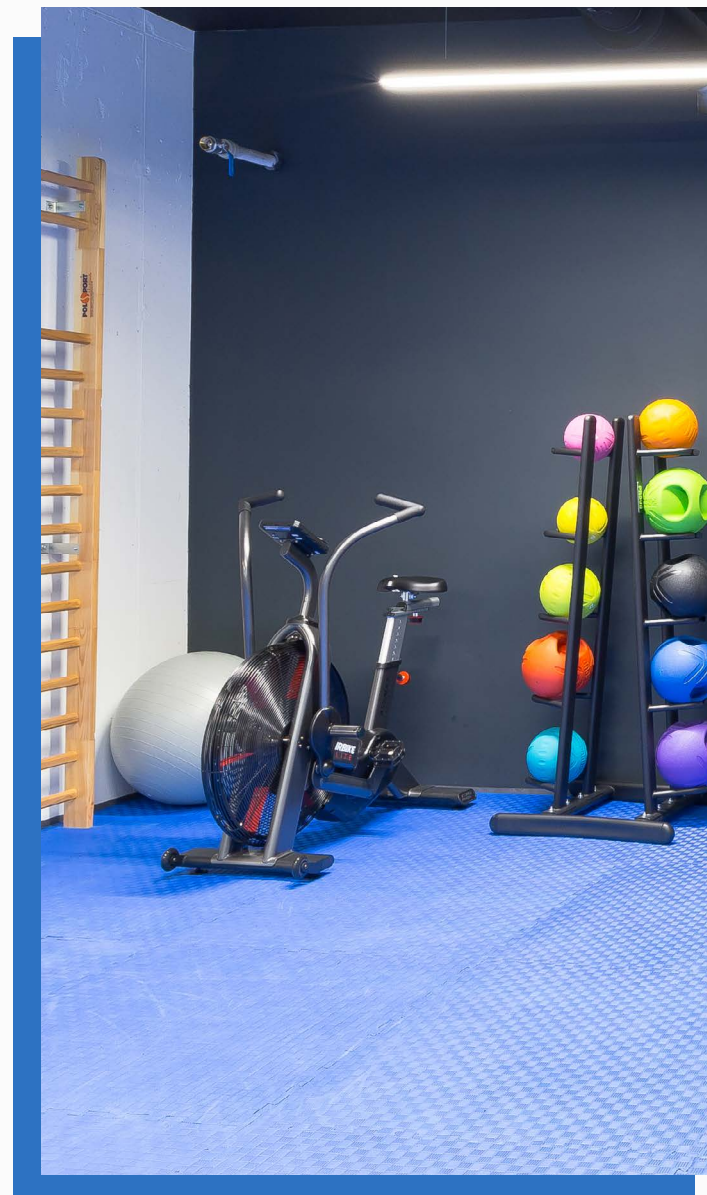
Zasięg Zdrofit Zdrowe Miejsce

W ramach ZZM działa nieprzerwanie **10 placówek na terenie Warszawy**. W sierpniu i wrześniu zostało otwartych **kolejnych 6 placówek** - w Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie i Łodzi. **Na koniec 2021 roku, działało więc łącznie 16 lokalizacji na terenie Polski**, w których zatrudnionych było w sumie **84 fizjoterapeutów**.

Oferta i zasady korzystania z ZZM

Od początku działalności, z usług Zdrofit Zdrowe Miejsce korzystać mogą zarówno **Użytkownicy kart MultiSport, jak i wszyscy Klienci indywidualni naszych klubów**. Osoby, które nie posiadają kart MultiSport lub kart członkowskich (karnetów), mogą wykupić **pojedyncze wejście do placówki**. Po założeniu **karty pacjenta** (przez infolinię lub bezpośrednio w placówce ZZM), Klient może skorzystać z dowolnej usługi ZZM:

- Indywidualnego Programu Usprawniania zaleconego przez fizjoterapeutę.
- Fizjoklas, czyli zajęć grupowych prowadzonych przez fizjoterapeutów.
- Usługi fizjokonsultacji (dodatkowo płatnej w wariantach terapii indywidualnej z terapeutą).
- Fizjoterapeutycznych dyżurów konsultacyjnych z fizjoterapeutą, aktualnie obecnym w danej placówce.



Dla kogo jest Zdrofit Zdrowe Miejsce?

- Dla osób, które chcą bezpiecznie powrócić do aktywności fizycznej po przerwie.
- Dla osób, które chcą minimalizować ryzyko problemów zdrowotnych, związanych z dotychczasowym brakiem ruchu albo pracujących długie godziny w pozycji siedzącej, np. w ramach pracy zawodowej w trybie home office.
- Dla wracających do aktywności fizycznej po przebytej infekcji czy kontuzji.
- Dla osób borykających się z dolegliwościami czy przeciążeniami wynikającymi z niewłaściwego, nadmiernego dla przeciętnego człowieka ruchu.
- Dla tych, którzy chcą skorzystać ze wskazówek fizjoterapeutów w zakresie bezpiecznego, zdrowego ruchu.

Czy wiesz, że...

Od września do grudnia 2021 roku Zdrofit Zdrowe Miejsce, we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego „Mazovia”, realizował „**Program polityki zdrowotnej w zakresie fizjoterapii u pacjentów z powikłaniami po przebyciu zachorowaniu na COVID-19**”. W ramach programu w placówkach Zdrofit Zdrowe Miejsce odbyło się **318 bezpłatnych wizyt terapeutycznych, finansowanych z funduszy Urzędu**. Współpraca ta została przedłużona przez Urząd Marszałkowski i będzie kontynuowana w naszych placówkach także w kolejnych latach. **W 2022 roku planujemy rozwijać usługi świadczone w ZMM**, tak by jak najlepiej odpowiadały na potrzeby Klientów indywidualnych i Użytkowników, w kontekście zmieniającej się rzeczywistości rynkowej (m.in. optymalizacja lokalizacji placówek). Planujemy uproszczenie procesu rejestracji Pacjenta oraz wprowadzenie możliwości rezerwacji i sprzedaży fizjokonsultacji on-line. Chcemy także sukcesywnie rozbudowywać ofertę zajęć grupowych i wprowadzać nowe formy terapii i diagnostyki w ramach fizjokonsultacji.



Zdrofit Zdrowe Miejsce w liczbach na koniec 2021 roku:

Łącznie w ramach
ZMM zarejestrowaliśmy blisko
5,6 tys.
Pacjentów

Zrealizowaliśmy
297
fizjoklas dla ponad

6 tys.
Użytkowników,

a nasi Pacjenci skorzystali ze
180
fizjokonsultacji

3.4.

Infolinia

Niezbędnym kanałem komunikacji z naszymi Użytkownikami jest Infolinia.

Zdecydowana większość zgłoszeń, otrzymywanych przez Infolinię Benefit Systems i VanityStyle pochodzi od Użytkowników kart sportowych. W 2021 roku kontaktowali się oni z nami głównie w sprawie pozyskania informacji o usługach, obiektach i dostępnych aktywnościach, a także wsparcia w korzystaniu z udostępnionych systemów i aplikacji.

Podobnie jak w 2020 roku, jednym z największych wyzwań była **obsługa skokowego nasilenia ruchu**, występującego głównie w następstwie decyzji rządu, dotyczących ograniczeń działalności obiektów spowodowanych pandemią. Mając na uwadze dynamicznie zmieniającą się sytuację, w minionym roku dopasowywaliśmy obsadę Zespołu do newralgicznych okresów, w których kontakty z Infolinią były bardziej intensywne niż kiedykolwiek wcześniej. Nasi konsultanci otrzymywali jednocześnie, tak jak w poprzednich latach, wsparcie

wewnętrznego trenera, który dbał o ich indywidualny rozwój. Kulminacyjnym momentem był czerwiec 2021 roku, kiedy **zarejestrowaliśmy rekordową, bo wynoszącą ponad 50 tys. liczbę zgłoszeń** (połączeń oraz maili). Było to związane ze wznowieniem funkcjonowania większości obiektów sportowych w kraju. Użytkownicy kontaktowali się z Infolinią, aby potwierdzić możliwość skorzystania z usług.

Mimo nasilonego ruchu i okresowych ograniczeń działalności obiektów sportowych, podobnie jak w poprzednich latach udało nam się **utrzymać bardzo niski wskaźnik reklamacji**. Średnia miesięczna liczba reklamacji złożonych przez Infolinię w 2021 roku wyniosła 45 zgłoszeń⁴³ dla Benefit Systems i niecałe 6 dla VanityStyle, przy czym w poprzednim roku było to 40 w ciągu miesiąca dla Benefit Systems i 5 dla VanityStyle. W minionym roku zespół Infolinii utrzymał także bardzo wysokie wyniki jakościowe. **Wskaźnik satysfakcji Użytkowników Programu MultiSport** w ostatnim kwartale 2021 roku, **wyniósł 97%, czyli tyle samo co w czwartym kwartale 2020 roku**. Zespół może pochwalić się także niską rotacją Pracowników, dzięki czemu utrzymujemy stałą, bardzo wysoki poziom jakości obsługi. Na odnotowanie zasługuje również fakt, że **reklamacje rozpatrujemy** w bardzo krótkim czasie, w większości przypadków nieprzekraczającym **48 godzin**.

W 2021 roku infolinia Benefit Systems odebrała ponad **162 tys. połączeń** i obsłużyła ponad **124 tys. zgłoszeń mailowych**, a **infolinia VanityStyle** prawie **20 tys. połączeń** i prawie **5,5 tys. zgłoszeń mailowych**. **Wskaźnik satysfakcji z obsługi Infolinii Użytkowników Programu MultiSport** w ostatnim kwartale 2021 roku, **wyniósł 97%**, a odsetek reklamacji **nie przekroczył 0,5%** wszystkich zgłoszeń, co również przełożyło się na wysoki

wskaźnik NPS (Net Promoter Score - Wskaźnik Rekomendacji Netto - sposób oceny lojalności klientów), który prezentował się następująco w poszczególnych kwartałach:

2021	NPS
Q1	64
Q2	67
Q3	58
Q4	65

Aż 95% ankietowanych Użytkowników zadeklarowało, że sprawa, z którą zgłosili się do Benefit Systems, została rozwiązana podczas pierwszego kontaktu. Łącznie zarejestrowaliśmy **611 reklamacji** w skali roku, przy czym **544 to reklamacje do Benefit Systems**, a **67 do VanityStyle**. Każdego roku zespół infolinii Benefit Systems, wprowadza nowe inicjatywy i ulepszenia, które mają na celu podniesienie jakości i szybkości obsługi oraz zadbanie o customer experience (doświadczenie Klienta – interakcje między Klientem a firmą) naszych Klientów i Użytkowników. W minionym roku główne usprawnienia związane były z rozbudową strefy self-service Użytkownika karty MultiSport. W czerwcu 2021 roku uruchomiliśmy możliwość samodzielnego sprawdzenia statusu kart, informując o tym jednocześnie poprzez IVR Infolinii. Ponadto, w celu podniesienia sprawności obsługi podjęliśmy szereg mniejszych inicjatyw, np. zwiększenie limitu dla kart dodatkowych w aplikacji (czyli kart sportowych osób towarzyszących Użytkownika głównego), czy wprowadzenie możliwości edycji danych Użytkowników na dedykowanej Platformie. Wszystko to miało na celu podniesienie jakości obsługi i ułatwienie Użytkownikowi korzystania z dostępnych funkcjonalności.

⁴³ W liczbie zgłoszeń ujęte zostały nie tylko standardowe reklamacje, ale również zapytania dotyczące dostępności obiektów lub zażalenia związane z brakiem możliwości korzystania z nich. Kwestie te uwzględniliśmy jako reklamacje, mimo, że nie dotyczyły one bezpośrednio jakości usług czy produktów.



TSR

GRUPA SPORTU NA
WISCI
PIE KOSZY
WYKONYWANE

STREFA
KONKURSY

STREFA
KONKURSY

WAGA
WAGA
WAGA

3.5.

Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników

*Kolejnym projektem, stworzonym z myślą o Klientach MultiSport i zdrowiu ich pracowników, jest **program wellbeingowy Zdrowie na Etacie (ZNE), który realizujemy nieprzerwanie od 2018 roku.***

Miejsca pracy, w których dostępna jest nasza oferta, kładą duży nacisk na dobrostan swoich pracowników. Chcąc jeszcze bardziej wspierać naszych Klientów w tych działaniach, stworzyliśmy cykl **spotkań i warsztatów promujących zdrowy styl życia.**

Oferta programu dedykowana jest wszystkim pracownikom naszych Klientów (niezależnie od tego, czy są Użytkownikami naszych kart, czy też nie). Spotkania prowadzone są przez naszych wewnętrznych ekspertów z zakresu zdrowego odżywiania, treningu i aktywności fizycznej. W ramach projektu wspieramy również Klientów w komunikacji Zdrowia na Etacie w firmie, aby jak największej osób mogło wziąć udział w zajęciach i wprowadzać zdrowe nawyki do swojego życia.

Dzięki Zdrowiu na Etacie, **umacniamy także pozycję marki MultiSport na rynku.** Dbając o długofalowe relacje z Klientami, tworzymy cykliczne wydarzenia, takie jak ćwiczenia, webinary czy warsztaty, zarówno w formie stacjonarnej jak i online. Z roku na rok rozwijamy Zespół Zdrowia na Etacie, a tym samym ofertę, kierowaną do naszych Klientów i ich pracowników.

W 2021 roku w ramach ZNE pojawiły się następujące nowe usługi:

- Cykle spotkań o tematyce prozdrowotnej w odniesieniu do stanowiska pracy, jak np.: „Na ratunek plecom” czy „Nowe ujęcie ergonomii pracy”.
- Webinary dotyczące ruchu i odpowiedniego treningu, np.: „Nie jesteś leniwy – czyli o ruchu, treningu, pozycji siedzącej i bólach pleców” lub „Jak skutecznie biegać?”.
- 20-minutowe sesje relaksacyjne, jak np.: „Odprężenie dla oczu”, sesje mindfulness czy zajęcia jogi.

Ponadto, w ramach rozwoju projektu, w 2021 roku **rozpoczęliśmy współpracę z psychodietetykiem oraz fizjoterapeutą,** dzięki czemu nasza oferta jest jeszcze bardziej różnorodna i dopasowana do potrzeb Klientów. Nasz program wellbeingowy Zdrowie na Etacie uzyskał dodatkowo:

- własną stronę internetową, która znajduje się pod adresem: www.kartaMultiSport.pl/zdrowie-na-etacie
- profil w mediach społecznościowych na LinkedIn, który znajduje się pod adresem: www.linkedin.com/showcase/zdrowie-na-etacie

Podjęliśmy także inicjatywę **stworzenia studia nagrań** w siedzibie głównej Benefit Systems, dzięki któremu Pracownicy naszej Spółki mogą prowadzić zajęcia w ramach ZNE, a także brać udział w konferencjach online w komfortowych warunkach, z wykorzystaniem profesjonalnego sprzętu.

Ekspersi Zdrowia na Etacie w aktywny sposób wspierają także działania marketingowe marki MultiSport. W 2021 roku wzięli udział między innymi w **podcastach MultiSport** „Co Cię rusza?”, a także nagrywali ćwiczenia i porady na potrzeby mediów społecznościowych. Uczestniczyli również w **Narodowym Dniu Sportu** na Stadionie Narodowym, wykonując pomiary składu masy ciała, **masaże dla ponad 200 uczestników** oraz cyklicznie, raz w tygodniu, prowadzili **aktywną przerwę** dla Pracowników Benefit Systems.

Zdrowie na Etacie

**Zdrowie na Etacie
na koniec 2021 w liczbach:**

Zrealizowaliśmy ponad

560

eventów u niemal

70

Klientów

Nasi Eksperti występowali przed
publicznością liczącą nawet

300

osób

Czy wiesz, że...

Podczas każdego wydarzenia zorganizowanego w ramach Zdrowia na Etacie, uczestnicy mają możliwość zadawania pytań na czacie, rozmowy z prowadzącym i udzielenia swojej opinii w ankiecie.

Poniżej, przedstawiamy kilka wybranych opinii z zeszłorocznych webinarów:

- *Szkolenie o oddechu i mity na temat odżywiania to było coś niesamowitego. Dużo niepopularnych informacji zebranych w jednym miejscu i przekazanych w przyjaznej formie. Jestem pod ogromnym wrażeniem!*
- *Piękna prezentacja, bardzo ładny angielski Pani prowadzącej, ciekawe informacje bardzo praktyczne, odpowiedni dobór informacji do różnorodnego grona (ani za trudno ani za łatwo), poleciałabym każdemu niezależnie od wieku czy zawodu jaki wykonuje.*
- *Bardzo podobało mi się, że prowadząca prowadziła zajęcia bez pośpiechu i pokazywała ćwiczenia z różnych kątów - dzięki temu mam pewność, że ćwiczyłam poprawnie.*



3.6.

Zdrowie i bezpieczeństwo Klientów i Użytkowników

Bezpieczeństwo Użytkowników i Klientów indywidualnych, korzystających z klubów fitness, od zawsze było dla nas jednym z priorytetów. Ostatnie dwa lata były jednak pod tym względem szczególne.

Już w 2020 roku położyliśmy duży nacisk na **kwesie związane z higieną i jeszcze bardziej komfortowym korzystaniem z obiektów sportowo-rekreacyjnych**, w kontekście **zagrożenia związanego z pandemią COVID-19**. Zaczęliśmy zwracać szczególną uwagę na aspekty związane z dzieleniem wspólnej przestrzeni z obcymi osobami czy kontakt z tymi samymi sprzętami. Sytuacja pandemiczna i związane z nią obostrzenia w dużym stopniu determinowały zakres działalności branży fitness.

Dlatego też podjęliśmy natychmiastowe kroki, aby zapewnić Klientom i Użytkownikom jak największy komfort i poczucie bezpieczeństwa podczas korzystania z naszych obiektów w Polsce i za granicą. W 2021 roku, przy ponownym otwarciu klubów **wdrożyliśmy i na bieżąco aktualizowaliśmy wszelkie zasady bezpieczeństwa i higieny, zgodnie z obowiązującymi wytycznymi** i zmieniającą się sytuacją.

Działania te podejmowaliśmy nie tylko w naszych własnych obiektach. **Chcąc wspierać naszych Partnerów** (właścicieli i zarządzających klubów fitness), **stworzyliśmy szereg projektów i narzędzi**, z których mogą korzystać, aby zadbać o bezpieczeństwo Użytkowników i Klientów. Wszystkie te realizacje opisujemy w rozdziale 4. *Społeczność*, w podrozdziale 4.4. *Partnerzy jako kluczowi Dostawcy*.

W ramach aktualnych działań, związanych z bezpieczeństwem Użytkowników, Klientów indywidualnych, Pracowników i Współpracowników naszych klubów, dbamy o:

- Monitorowanie oraz implementację procedur postępowania, związanych z pandemią COVID-19, w odniesieniu do funkcjonowania obiektów sportowo-rekreacyjnych oraz bezpieczeństwa Pracowników i Klientów.
- Regularną dezynfekcję i wietrzenie pomieszczeń.
- Obowiązkową dla wszystkich Pracowników, Klientów i Użytkowników dezynfekcję i noszenie maseczki podczas wizyty w obiekcie.
- Zachowanie odpowiedniego dystansu pomiędzy obsługą a Klientami (ograniczenie ilości osób w obsłudze, ścianki z pleksi lub inne rozwiązania logistyczne w zależności od obiektu).
- Prowadzenie bieżącej komunikacji, związanej z zasadami bezpieczeństwa, w formie plakatów i naklejek w obiektach, a także komunikację wewnętrzną za pomocą firmowego intranetu dla Pracowników i Współpracowników.
- Kontrolę limitu miejsc w obiektach, dostosowaną do aktualnych wytycznych związanych z pandemią.

4 Społeczność

4.1. Nasze zaangażowanie społeczne	95
4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
4.4. Partnerzy jako kluczowi Dostawcy	103
4.5. Współpraca z pozostałymi Dostawcami	110



4.1.

Nasze zaangażowanie społeczne

Czym dla Benefit Systems jest CSR

Jednym z najważniejszych obszarów działań niefinansowych Grupy Kapitałowej Benefit Systems jest otaczająca nas społeczność. Jak informowaliśmy w podrozdziale 1.7. *Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG*, nieodłącznymi elementami realizacji celów biznesowych Grupy są **dbanie o zrównoważony rozwój oraz odpowiedzialność społeczna wobec Interesariuszy**. Czynniki te na stałe wniknęły w kulturę organizacyjną naszej firmy. Dbając o **zrównoważony rozwój** wszystkich uczestników rynku, chcemy **wspierać inicjatywy społeczne Interesariuszy**, a także **realizować nasze autorskie programy i projekty** kierowane do konkretnych grup.

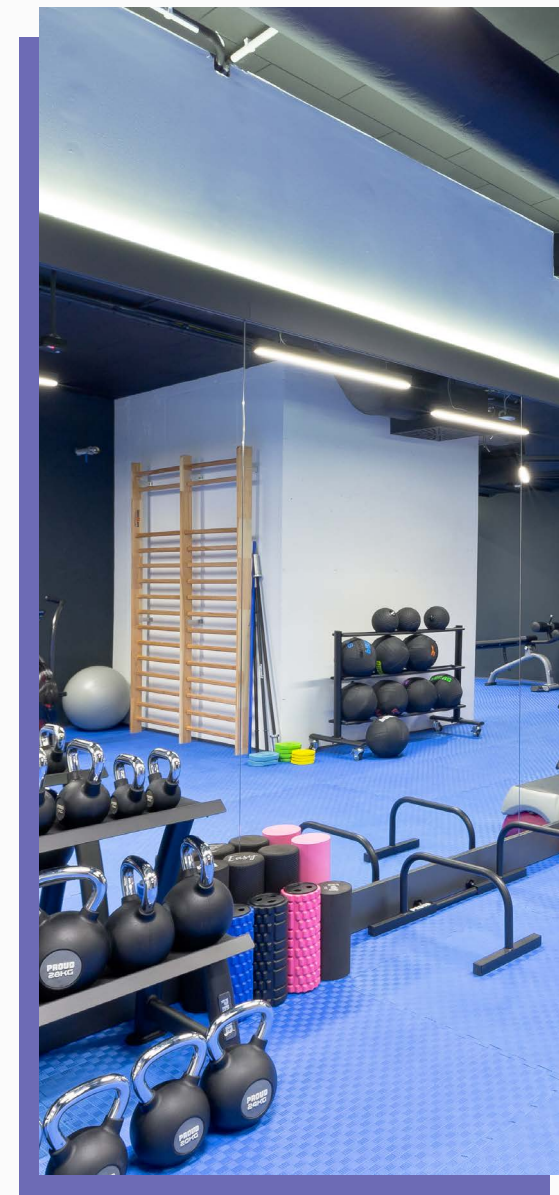
Przez **odpowiedzialność społeczną** rozumiemy nieustanne przyglądanie się naszemu otoczeniu i podejmowanie działań tam, gdzie widzimy potencjał wykorzystania naszej wiedzy, możliwości i kompetencji. W obu tych przypadkach kierujemy się przede

wszystkim **uwagaścią na potrzeby naszego otoczenia**, a także chęcią ciągłego **wspierania jego rozwoju i dobrostanu**. Wierzmy, że taki sposób działania wpływa nie tylko na **jakość życia jednostki**, ale również **przyczynia się do rozwoju całego społeczeństwa**.

W ramach działań z zakresu społecznej odpowiedzialności, tworzymy zarówno **rozbudowane programy wspierające**, **projekty o szerokim zasięgu**, jak i **mniejsze inicjatywy**, takie jak **zbiórki charytatywne** czy **lokalne akcje społeczne**.

Działania te realizowane są z myślą o:

- **Klientach i Użytkownikach**, którzy oprócz korzystania z naszych produktów i usług, mogą angażować się w proponowane im przez nas projekty CSR-owe.
- **Partnerach**, czyli właścicielach obiektów sportowo-rekreacyjnych, z którymi współpracujemy w ramach naszych programów sportowych, a także współtworzymy i rozwijamy infrastrukturę klubów fitness.
- **Pracownikach**, czyli Zespole Benefit Systems, który angażuje się w realizowane działania CSR-owe lub sam je inicjuje.
- **Beneficjentach**, czyli dzieciach i młodzieży szkolnej, osobach z niepełnosprawnością, osobach starszych, osobach wykluczonych lub/i dotkniętych dyskryminacją (w tym dyskryminacją wielokrotną), rodzinach wieloprotymowych, a także zwierzętach.
- **Środowisku naturalnym**, czyli naszej planecie i wpływie na zmiany klimatyczne.



4.2.

Programy aktywizujące społeczeństwo

*Jedną z form aktywizacji społecznej, dzięki której realizujemy nasze inicjatywy, jest **wolontariat pracowniczy**⁴⁴.*

Funkcjonuje on w Benefit Systems oraz wybranych spółkach Grupy od około 6 lat, i umożliwia Pracownikom bezpośrednio angażowanie się w akcje i programy, które im proponujemy.

Działania wolontariackie i inicjatywy społeczne wniknęły tak głęboko w kulturę naszej organizacji, że niejednokrotnie to sami Pracownicy są inicjatorami realizowanych projektów. Takie zaangażowanie **wpływa na integrację ze środowiskiem**

lokalnym, a także na **zacieśnianie więzi** w środowisku pracy. Poniżej znajduje się opis inicjatyw społecznych, realizowanych w Grupie na przestrzeni 2021 roku, w które zaangażowani byli zarówno nasi Pracownicy, jak i społeczności lokalne.

Projekty CSR-owe Benefit Systems

Realizując **działania na rzecz rozwoju społeczności**, tworzymy projekty z zakresu **CSR**, do których zapraszamy naszych Interesariuszy. Jednym z pierwszych i największym tego typu działaniem, jest realizowany w Spółce od 2015 roku, autorski **Program Dobry MultiUczynek**. Polega on na **zgłaszaniu przez Pracowników inicjatyw pomocowych** na rzecz różnego rodzaju instytucji, placówek lub organizacji pozarządowych, które Benefit Systems finansuje w ramach określonego budżetu.

Do tej pory w ramach Programu zrealizowaliśmy niemal **100 projektów**, w które zaangażowanych było około **250 wolontariuszy**. Łączna wartość środków przeznaczonych na ich realizację **przekroczyła kwotę 1 mln zł**⁴⁵. W roku 2020 i 2021, ze względu na pandemię i związane z nią obostrzenia, niestety nie mieliśmy możliwości zaproszenia Pracowników do kolejnych edycji Programu. Nasze projekty w ramach Dobrego MultiUczynku, realizowane były często przez duże grupy wolontariuszy (naszych Pracowników i ich bliskich) bezpośrednio u beneficjentów, a w różnych okresach pandemii kluczowa była odpowiedzialność za wzajemne bezpieczeństwo i związane z nim minimalizowanie bezpośrednich kontaktów międzyludzkich. Drugim powodem zawieszenia Programu, była konieczność redukcji kosztów w Spółce. W minionym roku,

podobnie jak w 2020 roku, udało nam się jednak **zrealizować Dobry MultiUczynek w ramach Letniej Gry MultiSport**, o czym wspomnieliśmy już w rozdziale 3. *Klienci i Użytkownicy*. Użytkownicy kart MultiSport mogli przeznaczyć zebrane podczas gry punkty na realizację **2 zaproponowanych przez nas inicjatyw charytatywnych**.



Inicjatywy kierowane były do organizacji pozarządowych, które we własnym zakresie realizowały ważny dla siebie projekt, który my wsparliśmy finansowo.

⁴⁴ Więcej o wolontariacie pracowniczym przeczytać można w rozdziale 2. *Pracownicy*.

⁴⁵ Więcej o Programie Dobry MultiUczynek dla Pracowników, przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems za 2020 i 2019 rok*, w rozdziale 4. *Spolecność*.

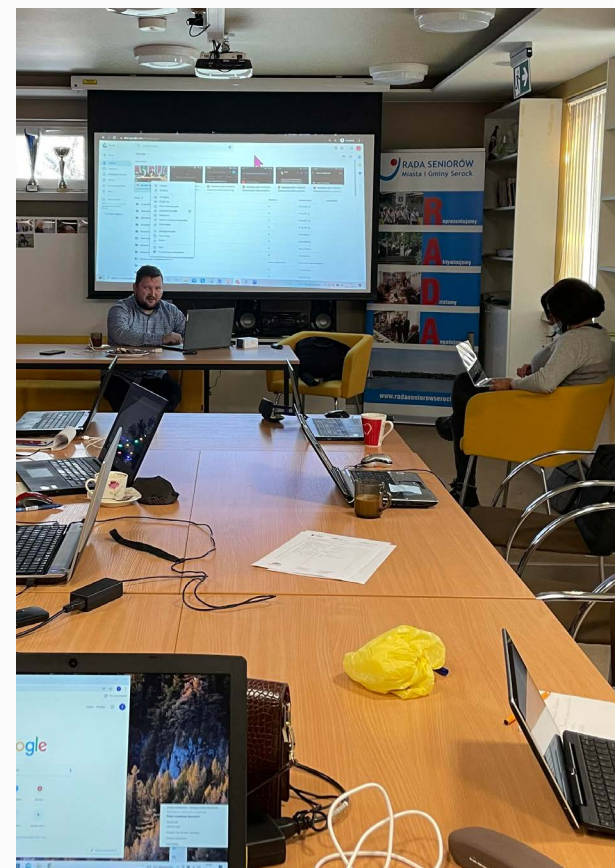
Efektem aktywności naszych Użytkowników było **przekazanie 10 tys. złotych na 2 inicjatywy charytatywne na rzecz:**

Fundacji Moc Pomocy, która kompleksowo wspiera w powrocie do sprawności osoby z niepełnosprawnościami, będące po wypadkach lub poważnych chorobach. Pomaga ona w zorganizowaniu środków na leczenie i rehabilitację, dba o zapewnienie właściwego procesu i sprzętu rehabilitacyjnego, oraz wspiera aktywizację swoich podopiecznych. Świadczy również pomoc psychologiczną oraz prawną. W ramach Letniej Gry MultiSport, wsparliśmy Fundację w udzieleniu pomocy psychologicznej 5 osobom, które w wyniku wypadku doznały amputacji kończyn, urazów rdzenia kręgowego lub urazów głowy. Każda z nich otrzymała po 10 godzin sesji z psychologiem. Celem pomocy było wsparcie procesu rehabilitacyjnego i motywacji podopiecznych Fundacji.

Fundacji ZACZYN, działającej na rzecz włączania osób starszych w aktywności obywatelskie. Jej celem jest popularyzacja aktywności społecznej wśród seniorów i wzmocnienie ich głosu w debacie publicznej. Fundacja rozwija kompetencje osób 60, 70 i 80+, które z kolei pomagają w prowadzeniu działań społecznie użytecznych. Wspiera także społeczności lokalne i rady seniorów. W ramach Letniej Gry MultiSport, pomogliśmy fundacji w zorganizowaniu różnego rodzaju działań aktywizujących seniorów, m.in. spływu kajakowego, rajdu rowerowego i warsztatów kulinarnych. Dzięki naszemu wsparciu fundacja zorganizowała również serię interaktywnych i ogólnodostępnych warsztatów cyfrowych w formie online, dedykowanych osobom, które posiadają podstawowe umiejętności obsługi Internetu za pomocą komputera czy smartfona, ale nie radzą sobie z obsługą funkcjonalnych serwisów i aplikacji. Łącznie zorganizowano 6 warsztatów, w których wzięło udział blisko 1 000 uczestników.



ZACZYN
FUNDACJA



Kolejnym projektem wolontariacko-filantropijnym, realizowanym w ramach Grupy, jest **program dla Pracowników VanityStyle „Zespół FitHeroes Biegnie z Pomocą”**. Realizujemy go od 2017 roku, umożliwiając Pracownikom włączenie się w akcje charytatywne i społeczne, poprzez samodzielne zgłaszanie projektów (mechanizm identyczny jak w przypadku Dobrego MultiUczynku dla Pracowników).

W 2021 roku w ramach programu udało się zrealizować **projekt pomocy dla Fundacji SAVE Wildlife Conservation Fund**, która działa na rzecz ochrony środowiska i zamieszkujących je dzikich zwierząt. W ramach działań wolontariatu pracowniczego (charytatywna licytacja przedmiotów oraz aukcja upieczonych przez Pracowników ciast) i **przekazania darowizny w wysokości 9 tys. złotych**, fundacja zakupiła obrozę telemetryczną dla podopiecznego fundacji, wilka Geralta. Dodatkowo, zorganizowaliśmy również zbiórkę rzeczową dla wilka Kamyka, który ucierpiał po zderzeniu z samochodem. W ramach projektu pomogliśmy także fundacji w stworzeniu materiałów reklamowych oraz w przygotowaniu cyklu śniadań rozwojowo-edukacyjnych, mających na celu poszerzenie wiedzy o wilkach (łącznie około 20 godzin).



Małe akcje CSR angażujące Pracowników

W 2021 roku w ramach Grupy Kapitałowej, zrealizowaliśmy także szereg **mniejszych, choć równie ważnych akcji społecznych**, w które angażowali się nasi Pracownicy i społeczność lokalna. Były to:

- Zbiórka charytatywna na rzecz **Stowarzyszenia dla Ziemi**, wspierającego rodziny uchodźcze, zorganizowana przez Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o. W ramach zbiórki wsparliśmy 15 rodzin, przekazując każdej z nich odzież dla dzieci i dorosłych, produkty spożywcze, kosmetyki i środki czystości, artykuły szkolne, a także 15 zestawów komputerów stacjonarnych do nauki zdalnej wraz z całym niezbędnym wyposażeniem (system operacyjny, myszka, klawiatura, monitor).
- Kolejna edycja akcji **„Krew Hero”** zrealizowana w spółce Benefit Systems S.A. we współpracy z DKMS, czyli akcja honorowego oddawania krwi, która odbyła się w siedzibie głównej Spółki.
- Udział naszego Zespołu z wrocławskiego klubu Fitness Academy w charytatywnej sesji zdjęciowej na rzecz **Stowarzyszenia Ochrony Zwierząt GRUPA RATUJ**. Nasze trenerki i trenerzy pozwolili do kalendarza na 2022 rok w towarzystwie psów i kotów, znajdujących się pod opieką stowarzyszenia. Całkowity zysk ze sprzedaży zasilił konto organizacji, opiekującej się bezdomnymi zwierzętami.

- Promocja akcji VanityStyle „**Aktywni od dziecka**”. Projekt miał na celu poruszenie istotnego społecznie problemu braku ruchu i siedzącego trybu życia u dzieci i był kontynuacją działań sprzed kilku lat⁴⁶. Działania skupiały się na edukacji rodziców w zakresie zmiany nawyków oraz wsparciu dzieci w ich aktywności. W minionym roku, w ramach dalszej promocji projektu, została rozdystrybuowana wśród wybranych przedszkoli i szkół podstawowych książeczka dla dzieci „ODKRYWAM SWOJE SPORTOWE PASJE” dla trzech kategorii wiekowych (3-4 lata, 5-7 lat i 8-9 lat).
- Projekt Shoebox spółki MyBenefit, w ramach którego pomogliśmy podopiecznym ze **Schroniska św. Brata Alberta dla Bezdomnych Kobiet** oraz **Noclegowni św. Brata Alberta dla Bezdomnych Mężczyzn we Wrocławiu**. W ramach projektu zorganizowaliśmy zbiórkę kosmetyków i środków higieny osobistej.
- Świąteczna akcja „Gwiazdor”, polegająca na przygotowaniu prezentów świątecznych dla dzieci z rodzin wieloproblemowych, będących pod opieką **Towarzystwa Przyjaciół Dzieci Oddziału Powiatowego w Koninie**. W akcji wzięło udział około 350 Pracowników, którzy przygotowali 252 prezenty dla dzieci. Oprócz gwiazdkowych upominków, podarowaliśmy organizacji także 10 tys. złotych na zakup nowych, specjalnych łóżek dla dwóch ciężko chorych podopiecznych: Julki i Emilki.
- Grudniowa zbiórka rzeczowa, zorganizowana przez Pracowników VanityStyle, dla wybranej rodziny zastępczej, pod opieką których jest 3 dzieci. W ramach zbiórki przekazaliśmy produkty spożywcze, kosmetyki i środki czystości, artykuły dla niemowląt, a także prezenty gwiazdkowe dla dzieci.
- Zorganizowanie przez VanityStyle Tłustego Czwartku w jednym z **warszawskich Domów Seniora**, w ramach którego 165 pensjonariuszy ośrodka zostało obdarowanych tradycyjnymi pączkami.
- Wsparcie **Fundacji Szczęśliwej Drogi**, w ramach którego na przestrzeni roku 14 podopiecznych bezpłatnie korzystało z klubów sieci Zdrofit. Dzięki wizytom mogli doświadczać i uczyć się, jak ważna jest aktywność fizyczna z punktu widzenia poprawy zdrowia, sprawności fizycznej, odporności, lepszego samopoczucia oraz budowania relacji z drugim człowiekiem.
- Treningi dla podopiecznych organizacji **ParaSportowi** w klubach sieci Zdrofit. W ramach regularnych, bezpłatnych treningów sportowcy z niepełnosprawnością intelektualną mogli przygotowywać się do Mistrzostw Polski, międzynarodowych Mistrzostw Europy oraz Mistrzostw Świata. W 2021 roku w naszych klubach trenowało regularnie 6 beneficjentów organizacji.
- Zbiórki charytatywne w 5 klubach fitness z regionu północno-zachodniego na rzecz **schronisk dla bezdomnych zwierząt**. W ramach zbiórek udało się przekazać karmę i akcesoria dla zwierząt, a także kilkaset nowych ręczników z naszych obiektów.
- Całoroczna **zbiórka plastikowych nakrętek**, realizowana przez poszczególne spółki Grupy oraz obiekty sportowo-rekreacyjne na rzecz wybranych beneficjentów.
- Ponadto, w 2020 roku w ramach Grupy Benefit Systems zorganizowaliśmy szereg innych zbiórek charytatywnych dla organizacji takich jak: Szlachetna Paczka, Fundacja Sant' Egidio, Stowarzyszenia Ochrony Zwierząt GRUPA RATUJ, Woliński Park Narodowy, Fundacja Bezdomniaki, Małopolska Organizacja na Rzecz Natury, Schronisko dla zwierząt w Józefowie, Fundacja Oleśnickie Bidy, Fundacja Kotylion, Schronisko dla Zwierząt Fundacja Viva!, Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi, Caritas Polska.

⁴⁶ Patrz *Raport niefinansowy Grupy Benefit Systems 2019, 4. Społeczność*.



4.3.

Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją

*Jak wspomnieliśmy we wstępie tegorocznego Raportu, **certyfikacja B Corp jest dla Grupy Benefit Systems cennym drogowskazem w budowaniu i rozwijaniu działań z zakresu CSR/ESG.***

We wrześniu 2018 roku, jako **pierwsza spółka publiczna w Europie Środkowo-Wschodniej**, otrzymaliśmy **certyfikat B Corporation** (B od słowa "benefit" – B Corps) i tym samym **dołączyliśmy do ogólnoświatowej społeczności spółek,**

dla których biznes to narzędzie do polepszania świata. Do **społeczności B Corporation, stworzonej przez organizację B Lab**, należą firmy, które w model swojej działalności wpisały **zasady społecznej odpowiedzialności biznesu**, i które angażują się w rozwiązywanie konkretnych problemów społecznych. Podstawą funkcjonowania tych organizacji, jest także partnerski model współpracy ze wszystkimi Interesariuszami, oparty o zasadę „win-win”. Na koniec 2021 roku, w ramach społeczności B Corporation, funkcjonowało **ponad 4 500 firm z 78 państw**, reprezentujących 153 branże, z czego **3 były to firmy z polskim rodowodem** (Netguru, Grupa ANG oraz Benefit Systems). Do końca 2019 roku spółka Benefit Systems była **jedyną organizacją w Polsce, posiadającą certyfikat B Corp.**



Odkąd dołączyliśmy do społeczności B Corporation, staramy się **brać czynny udział we wszelkich inicjatywach związanych z ruchem B Corp w Polsce.**

Zależy nam na **wywieraniu pozytywnego wpływu na inne organizacje** oraz dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem, wynikającymi z procesu certyfikacji. Budowanie tego typu relacji jest dla nas również cenną lekcją tego, co my sami możemy ulepszać w Grupie, aby wciąż podwyższać standardy naszej pozafinansowej działalności. W okresie przed pandemią braliśmy udział w wielu wydarzeniach, konferencjach i spotkaniach, podczas których mogliśmy realizować wszystkie powyższe cele.

Jednym z najważniejszych takich wydarzeń dla Benefit Systems było uczestnictwo w roli prelegenta na pierwszym **B Corp Summit w Polsce** (listopad 2020 roku). Jest to konferencja promująca idee certyfikacji i społeczności B Corp, kierowana do firm, działających w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Podczas szczytu, wśród wystąpień znamienitych prelegentów z Polski i ze świata, miał miejsce warsztat (mastreclass) pod hasłem **B Impact Assessment - Obszar Workers**, przeprowadzony przez Benefit Systems⁴⁷. W minionym roku, w ramach działań promujących i rozwijających ruch B Corp, braliśmy regularny **udział w spotkaniach polskiej społeczności B Corp**, organizowanych przez **BETTER.Brands with Purpose (Goodbrand Company Polska Sp. z o.o.)**. Jest to firma ekspercko-consuldingowa, która od grudnia 2018 roku **oficjalnie reprezentuje B Lab w Polsce i zrzesza społeczność B Corporation na terenie kraju**. Uczestnikami spotkań są także niezależni eksperci, którzy promują ruch w Polsce i są wsparciem merytorycznym dla biznesu podczas procesu

⁴⁷ Więcej o wydarzeniach, w których Benefit Systems brało udział, w ramach promocji idei certyfikacji B Corp, przeczytać można w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 i 2019 w rozdziale 4. Społeczność.*

certyfikacji. Dzięki społeczności polskich B Corpów, możliwa jest **wymiana doświadczeń, wiedzy, a także networking**, dzięki któremu biznes i eksperci mogą wspólnie działać na rzecz rozwoju idei firm najlepszych dla świata. W listopadzie 2021 roku braliśmy także udział w **II B Corp Warsaw Summit**, który odbył się pod hasłem: „**Let's regenerate: planet, people, purpose, profit**”. Konferencja odbyła się w formule online, a jej celem była debata na temat kluczowych wyzwań związanych z kryzysem klimatycznym, nierównościami społecznymi, kryzysem umowy społecznej, a także potrzebą regeneratywnego podejścia do gospodarki i możliwymi odpowiedziami biznesu w regionie Europy Środkowo-Wschodniej na te wyzwania.

Poza promowaniem wiedzy na temat idei B Corp, a także udziału w wydarzeniach z tym związanych, Benefit Systems w 2021 roku **rozpoczął proces przygotowań do recertyfikacji**, który początkowo był zaplanowany na drugą połowę 2020 roku. Z powodu negatywnego wpływu pandemii na nasz biznes, **Benefit Systems wystąpiło jednak z prośbą do B Lab, o przesunięcie terminu naszej recertyfikacji**. B Lab, kierując się uchwaloną przez władze ruchu tzw. Compassion Policy, **podjął decyzję o wydłużeniu okresu ważności certyfikatu B Corp dla Benefit Systems** oraz przesunięciu **recertyfikacji na rok 2022**. Chcąc jednak dalej aktywnie działać na rzecz utrzymania statusu B Corp, zarówno w 2020 jak i 2021 roku, staraliśmy się **realizować nasze cele z zakresu CSR/ESG**, co szczegółowo opisujemy w niniejszym Raporcie.

Mamy nadzieję, że rozpoczęte przez nas przygotowania do recertyfikacji, będziemy mogli bez żadnych przeszkód kontynuować w kolejnym roku, co finalnie doprowadzi nas **do utrzymania certyfikatu B Corp**.



4.4.

Partnerzy jako kluczowi Dostawcy

Jeden z obszarów odpowiedzialności społecznej Benefit Systems dotyczy także Interesariuszy, z którymi rozwijamy i współtworzymy branżę fitness.

Są nimi nasi **kluczowi Partnerzy**, czyli **właściciele i zarządzający obiektami sportowo-rekreacyjnymi**. W ramach współpracy z Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. **realizują oni usługi dla Użytkowników programu MultiSport, FitSport i FitProfit**. Wierzymy, że nasi Partnerzy mają bezpośredni wpływ **na sukcesy naszej Grupy Kapitałowej**, a rozwój ich biznesu warunkuje także nasz rozwój. Chcąc dbać o potrzeby otoczenia i nadążać za zmieniającym się światem, od lat koncentrujemy się na utrzymywaniu dobrych relacji z Partnerami i wspólnym podnoszeniu poziomu aktywności fizycznej społeczeństwa. Ostatnie dwa lata, ze względu na pandemię COVID-19, były dla całej branży sportowo-rekreacyjnej

bardzo trudne. W 2020 roku, już w okresie pierwszego lockdownu, **skupiliśmy naszą uwagę na działaniach mających na celu wsparcie branży fitness** w sytuacji zamrożenia biznesu. Podobnie przy jej ponownym otwarciu.

Działania te realizowaliśmy mając na uwadze jednocześnie wspieranie obszaru naszego biznesu, który w tamtym czasie również bardzo ucierpiał. Pomogło nam w tym wieloletnie doświadczenie, a także długofalowe, partnerskie relacje, dzięki którym mogliśmy wspólnie działać i znajdować najbardziej optymalne rozwiązania. W relacjach z Partnerami od zawsze stawiamy na **lojalne i transparentne zasady współpracy**. Okazały się one kluczowe, szczególnie w sytuacji kryzysu spowodowanego pandemią. W okresie pierwszego lockdownu, dynamicznie pracowaliśmy **nad znalezieniem rozwiązań**, aby jak najlepiej **wesprzeć tę grupę Interesariuszy**.

Mimo wprowadzonych przez rząd, kolejnych ograniczeń dla branży fitness, nie zrezygnowaliśmy z ważnych dla nas wartości, które ukształtowały nasz biznes i pozwoliły cieszyć się renomą zaufanego Partnera. Staraliśmy się tak szybko jak to możliwe **wprowadzać innowacyjne rozwiązania** z myślą o aktualnych potrzebach rynku. W minionym roku, w zakresie wsparcia Partnerów skupiliśmy się przede wszystkim na **działaniach online'owych i rozbudowywaniu Strefy Partnera**, jako najważniejszego narzędzia do współpracy z Benefit Systems. Mimo trudnej sytuacji pandemicznej wciąż **rozwijaliśmy także sieć partnerską**, co bezpośrednio wpłynęło na korzyści dla naszych Użytkowników po ponownym odmrożeniu branży sportowo-rekreacyjnej. Wszystkie te działania opisane są w bieżącym podrozdziale.

Mamy nadzieję, że w 2022 roku sytuacja pandemiczna ustabilizuje się na tyle, by **nasi Partnerzy mogli powrócić do całkowitego**

odbudowywania biznesu, bez obaw związanych z ponownym lockdownem lub obostrzeniami, wpływającymi negatywnie na funkcjonowanie branży.

Model współpracy i weryfikacja Partnerów

Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o. współpracują ze swoimi Partnerami **w modelu B2B**, pełniąc rolę **pośrednika pomiędzy Użytkownikiem** naszych kart, a **Dostawcą**, który oferuje usługi w obiekcie sportowym. Nasi Partnerzy mają bezpośredni kontakt z Użytkownikami, dlatego tak ważną jest dla nas dbałość o poziom usług i rozwój produktów dostarczanych przez sieć obiektów partnerskich.

Od początku współpracy z Partnerami, kierujemy się **zasadami fair play**, kładąc duży nacisk na **rzetelną weryfikację Partnerów Benefit Systems S.A.** w zakresie:

- oferty, z której korzysta Użytkownik końcowy (pracownik Klienta) – czy jest ona zgodna z umową o współpracy, czy nie dyskryminuje Użytkowników kart sportowych i czy nie narzuca dopłat niezgodnych z umową;
- rozliczeń na podstawie liczby wizyt rejestrowanych przez Benefit Systems.

Weryfikacja i zapobieganie nadużyciom przebiega przy wykorzystaniu **wysokiej klasy narzędzi statystyczno-analitycznych**. W ostatnich latach wzbogaciliśmy je o szereg nowych rozwiązań, pozwalających na prowadzenie **działań weryfikacyjnych w formie zdalnej**. Benefit Systems kontynuuje również **kontrole w formie tradycyjnej**, za

pomocą bezpośrednich wizyt w obiektach partnerskich oraz okresowo **w formie „mystery shoppingu”**. W spółce **VanityStyle**, współpracującej ze znaczną częścią Partnerów Benefit Systems, **weryfikacja i zapobieganie nadużyciom przebiega w analogiczny sposób**. W obu spółkach, przypadki potencjalnej niezgodności zakresu usług sportowych z informacją marketingową udzieloną przez Benefit Systems S.A. lub VanityStyle Sp. z o.o., mogą być zgłaszane bezpośrednio do nas i są na bieżąco weryfikowane. Odbywa się to między innymi **dzięki zgłoszeniom Użytkowników poprzez Infolinię**, dostępną 7 dni w tygodniu w godzinach 7.00-22.00, a w VanityStyle w godzinach 7.00-21.00 lub **formularze kontaktowe dla Użytkowników**. Każde zweryfikowane przez nas działanie, które okaże się niezgodne z zasadami współpracy z Benefit Systems lub VanityStyle, **może wykluczyć Partnera z dalszej współpracy**.

Jak Benefit Systems nawiązuje współpracę z nowymi obiektami partnerskimi?

- Proces dodawania nowych obiektów jest transparentny.
- Każdy potencjalny Partner, który chce dodać swój obiekt do Programu MultiSport, może zapoznać się z przejrzystymi warunkami przystąpienia do sieci partnerskiej, zamieszczonymi na stronie korporacyjnej Benefit Systems, w zakładce „Partnerzy”.
- Zgłoszenie obiektu odbywa się poprzez formularz zgłoszeniowy, dostępny w tej samej zakładce.
- Po otrzymaniu przez Benefit Systems odpowiednio wypełnionego formularza, przesłane zgłoszenie jest analizowane.
- Odpowiadamy na wszystkie nadesłane zgłoszenia, informując czy kryteria dołączenia obiektu do Programu MultiSport zostały spełnione. W przypadku pozytywnej weryfikacji, potencjalny Partner otrzymuje informację o przybliżonym czasie kontaktu z naszej strony.
- Po spełnieniu warunków formalnych, kontaktujemy się z potencjalnym Partnerem celem przedstawienia oferty handlowej i doprecyzowania warunków możliwej współpracy.

Programy wsparcia dla Partnerów i Strefa Partnera

Jak już wspomnieliśmy, **wsparcie naszych Partnerów** jest od lat **nieodzownym elementem współpracy z Benefit Systems**. W 2020 i 2021 roku ze względu na sytuację pandemiczną skoncentrowaliśmy się głównie na **działaniach związanych ze wsparciem Partnerów podczas lockdownów oraz przy ponownym otwarciu branży fitness**. Z części projektów, takich jak szkolenia stacjonarne, które realizowaliśmy w poprzednich latach, musieliśmy zrezygnować lub tymczasowo je zawiesić. Powodem tego były oczywiście obostrzenia i kwestie związane z bezpieczeństwem uczestników. Pandemia COVID-19 nauczyła nas, że rzeczywistość może w ciągu nawet kilku dni zmienić się diametralnie, dlatego też szybko przystąpiliśmy do prac nad **stworzeniem projektów**, które w danym momencie były

najbardziej niezbędne dla naszych Partnerów. **Najważniejsze działania wspierające Partnerów** w związku z pandemią lub/i tymczasowym zamknięciem obiektów sportowo-rekreacyjnych, które zrealizowaliśmy w 2020 roku, to przede wszystkim:

- Wprowadzenie nowej usługi w ramach realizacji akcji #WspierajKluby. W marcu 2020 roku, kiedy rozpoczął się pierwszy lockdown, uruchomiliśmy usługę w postaci zamkniętych zajęć online prowadzonych przez naszych Partnerów, dla Użytkowników MultiSport.
- Udostępnienie naszym Partnerom platformy treningowej Yes2Move, jako narzędzia, które mogli wykorzystać do rozbudowy i dywersyfikacji swojej oferty usług.
- Jednorazowe wsparcie finansowe dla całej sieci partnerskiej, przeznaczone na środki do dezynfekcji w łącznej kwocie 4 mln złotych.
- Podwyższenie stawki o określoną kwotę za wizyty Użytkowników w obiektach partnerskich.
- Możliwość fakturowania Benefit Systems przez Partnerów 2 razy w miesiącu (w okresie czerwiec, lipiec i sierpień 2020 roku).⁴⁸

⁴⁸ Więcej na tematów projektów wsparcia dla Partnerów, zrealizowanych w 2020 roku piszemy w *Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 w rozdziale 4. Społeczność*.

W minionym roku, w ramach **Programu Pożyczkowego dla Partnerów** Spółka podtrzymała decyzję z 2020 roku o wstrzymaniu udzielania pożyczek na cel nowych inwestycji lub modernizacji istniejących obiektów. Mając jednak na uwadze dynamicznie zmieniającą się sytuację, wspieraliśmy Partnerów, którym Benefit Systems udzieliło w poprzednich latach pożyczki, poprzez działania związane z **prolongatą lub całkowitym zawieszeniem spłat rat kredytu w okresach, w których obiekty nie funkcjonowały i nie generowały przychodów (okres drugiego lockdownu)**. Warunki zawieszenia pożyczek uzależnione były od indywidualnej sytuacji i potrzeb Partnera.

W 2021 roku, w ramach Programów Wsparcia dla Partnerów skupiliśmy się głównie **na rozwoju obszaru online**, a przede wszystkim przeprowadziliśmy **proces rozbudowy platformy Strefa Partnera**. Jest to narzędzie, którego używamy od kilku lat do codziennej współpracy z właścicielami i managerami obiektów sportowo-rekreacyjnych. Każdy Partner, z którym podpisujemy umowę współpracy, ma możliwość korzystania z serwisu. Dzięki temu Partnerzy mają wygodny dostęp do najnowszych **informacji i bieżących komunikatów od Benefit Systems, bazy wiedzy**, a także możliwość korzystania z intuicyjnego **modułu rozliczeniowego**.

W ramach działań związanych z rozwojem platformy powstały nowe podstrony, na których Partnerzy znajdą informacje na temat **aktualnie dostępnych Narzędzi Wsparcia**, które mają do dyspozycji, włącznie z narzędziem mającym służyć rejestracji zajęć online, a także najnowszych zasad współpracy w ramach Programu MultiSport w kontekście **obostrzeń związanych z sytuacją pandemiczną**.

Funkcjonalności dostępne w Strefie Partnera to:

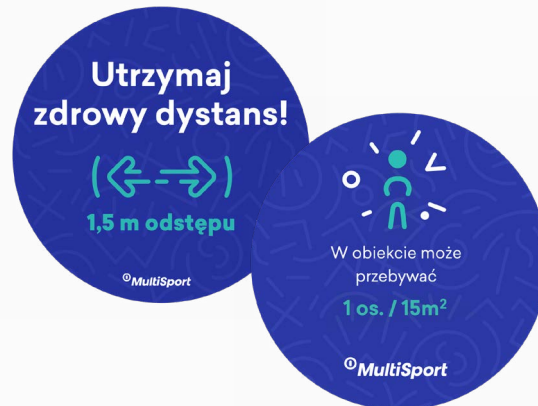


Dodatkowo, we wciąż **rozbudowywanej Strefie, nasi Partnerzy** znajdują wiele przydatnych **informacji i funkcjonalności**, takich jak:

- **Materiały edukacyjne (instrukcja i algorytmy) do przeprowadzania pierwszej pomocy** w obiektach sportowo-rekreacyjnych, w zastępstwie stacjonarnych Szkoleń z Pierwszej Pomocy dla Partnerów, które przeprowadzaliśmy przed pandemią.



- Dostęp do **informacji, związanych z aktualnymi wytycznymi sanitarnymi w obiektach sportowo-rekreacyjnych i możliwość pobrania graficznych materiałów komunikacyjnych** (plakaty, naklejki, ulotki) na potrzeby swoich obiektów. Informacje i materiały są na bieżąco aktualizowane zgodnie ze zmieniającymi się regulacjami.



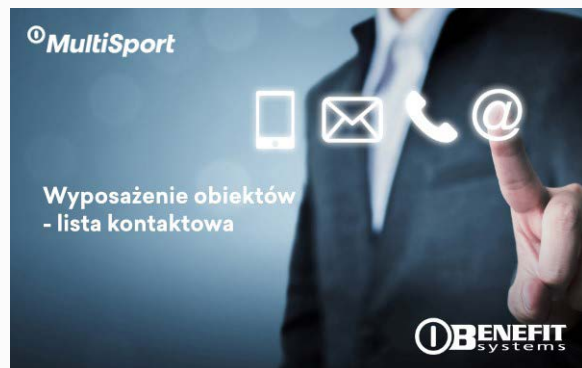
- Możliwość zgłoszenia chęci korzystania z **serwisu muzycznego GO ON Biznes** w obiektach partnerskich. W minionym roku pracowaliśmy nad odświeżeniem oferty serwisu (będącego osobną aplikacją), zmieniając nazwy poszczególnych playlist oraz dodając informacje o poszczególnych gatunkach muzycznych. Ze względu na wciąż utrzymujące się obostrzenia pandemiczne, **wprowadziliśmy komunikat głosowy**, odtwarzany w ramach playlist raz na godzinę, **mający za zadanie wspieranie Partnerów w utrzymaniu reżimu sanitarnego w obiektach**.
- Możliwość współpracy w ramach usługi prowadzenia **zamkniętych zajęć online dla Użytkowników kart MultiSport**. Partnerzy prowadzą je na wybranej przez siebie platformie online'owej. Rozliczamy się z nimi za odpowiednio zarejestrowane kody Użytkowników, którzy biorą udział w zajęciach prowadzonych przez danego Partnera. Dodatkowo, w ramach kontynuacji **zeszłorocznej akcji #wspierajkluby**, dostarczamy Partnerom grafiki do wykorzystania w mediach społecznościowych. Są one

wizualnie dostosowane do każdej pory roku i zawierają krótki instruktaż dla Użytkownika o tym, jak może dołączyć do tych zajęć.



- Nowa zakładka „**Wyposażenie obiektów – lista kontaktowa**”, gdzie Partnerzy znajdują listę firm **oferujących produkty i usługi dla branży fitness&wellness**, takie jak: sprzęt treningowy, podłogi do obiektów sportowych, akcesoria do ćwiczeń, odżywki i suplementy dla osób trenujących, środki do czyszczenia i dezynfekcji powierzchni, systemy higieniczne do łazienek, a także usługi profesjonalnego sprzątnięcia obiektów sportowych. W zakładce znajdują się **opisy ofert poszczególnych firm wraz z danymi kontaktowymi do osób odpowiedzialnych za sprzedaż**. Partner ma także możliwość bezpośredniego kontaktu z danym dostawcą, poprzez platformę Strefa Partnera. Rozwiązanie to pomaga Partnerom w sprawnym i wygodnym wyposażeniu obiektów, szczególnie w okresach, kiedy ze względu na sytuację pandemiczną nie odbywają się stacjonarnie targi dla branży fitness.

Bardzo ważnym elementem współpracy z Partnerami jest **komunikacja**. Istotne jest, aby czuli się dla nas ważni i byli na bieżąco informowani o wszystkich **narzędziach, rodzajach wsparcia i udogodnieniach**, z których w ramach umowy z Benefit Systems, mogą na co dzień korzystać. Używając **mailingów**, a także **platformy Strefa Partnera**, chcemy zainteresować Partnerów nowościami, które tworzymy z myślą o nich, a także przekazywać ważne w procesach obsługi naszych Użytkowników informacje. Utrzymanie odpowiedniego poziomu komunikacji okazało się szczególnie ważne w okresie pandemii, zarówno podczas lockdownów, jak i w czasie znoszenia obostrzeń oraz odmrażania branży fitness. Zależało nam, aby w tej trudnej sytuacji Partnerzy czuli nasze wsparcie, dlatego na bieżąco tworzyliśmy komunikację dotyczącą najważniejszych, bieżących tematów. W minionym roku, w komunikatach mailowych do Partnerów znajdowały się przydatne informacje dotyczące m.in. **pierwszych kroków w Programie MultiSport**, podpowiedzi **jak rejestrować wizyty Użytkowników** z wykorzystaniem najnowszej funkcjonalności aplikacji MultiSport, a także w jaki sposób **zgłosić chęć korzystania z serwisu muzycznego GO ON Biznes** lub **nawiązać kontakt z dostawcami branżowymi**.



Strefa Partnera w liczbach w 2021 roku:

4,5 tys.

to liczba aktywnych Użytkowników, korzystających ze Strefy Partnera w ramach współpracy z Benefit Systems

23,5 tys.

to średnia miesięczna liczba unikatowych odsłon Strefy Partnera

244

to średnia miesięczna liczba pobrań plików, dostępnych na platformie

Partnerzy mają dostęp do bazy

20

firm oferujących sprzęt sportowy i wellness, artykuły spożywcze dla sportowców oraz środki czystości i dezynfekcji, używane w obiektach sportowo-rekreacyjnych

Badanie opinii Partnerów

Cykliczne **badania opinii naszych Partnerów** to jeden z **elementów współpracy z Benefit Systems**. Jak już wspomnieliśmy w rozdziale 1, w podrozdziale 1.9. *Badania i rozwój*, większość z naszych cyklicznych badań, w tym badanie opinii Partnerów, nie odbyło się ze względu na sytuację pandemiczną. Zachęcamy jednak do zapoznania się z **wynikami badań opinii naszych Partnerów z poprzednich lat**, które znajdują się w Raporcie niefinansowym Grupy Benefit Systems za 2019 rok. Mamy nadzieję, że w kolejnych latach, kiedy nasi Partnerzy będą mieli możliwość stabilnego funkcjonowania, będziemy mogli powrócić do badań tej grupy Interesariuszy.

Partnerzy w liczbach

Pomimo trudnej sytuacji pandemicznej stale rozwijamy sieć Partnerów, dzięki którym oferta kierowana do Użytkowników naszych kart sportowych może być coraz bardziej atrakcyjna i dostępna. Wynika to przede wszystkim z chęci zaspokojenia wciąż rosnących potrzeb Polaków w zakresie aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia.

Na koniec 2021 roku prowadziliśmy współpracę z 3 491 Partnerami MultiSport, a w ramach Programu dostępnych mieliśmy **4 487 obiektów sportowych**. Na koniec **2020 roku, było to 3 426 Partnerów MultiSport**, udostępniających **4 623 obiektów sportowych**.

W ciągu całego minionego roku dodaliśmy **487 nowych obiektów** do Programu. Jednocześnie około **524 obiektów partnerskich zakończyło swoją działalność**.

Dodając nowe obiekty do bazy Partnerów, w minionym roku **pozyskaliśmy zarazem 7 nowych aktywności dla naszych Użytkowników**, takich jak: **siatkówka plażowa, rower wodny, kajak, deska sup, padel, kręgle i bilard**.

Liczba obiektów Partnerów Benefit Systems S.A.	4,6 tys.
Liczba obiektów Partnerów VanityStyle Sp. z o.o.	3,7 tys.
Liczba wspólnych obiektów partnerskich Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o.	3,1 tys.

Partnerzy MyBenefit

W ramach współpracy z **Partnerami segmentu Kafeterie w obszarze świadczeń pozapłacowych dla pracowników naszych Klientów**, od lat budujemy relacje z **firmami i jednostkami działającymi w branżach związanych m.in. z:**



Rekreacja – możliwość zakupów wejściówek do parków rozrywki, sal zabaw, na basen, saunę, do grot solnych i wiele innych.



Sportem - możliwość uprawiania 25 dyscyplin sportowych w około 400 obiektach sportowo-rekreacyjnych.



Turystyką – możliwość korzystania z usług hoteli, pensjonatów i ośrodków wypoczynkowych.



Handlem – możliwość zakupu artykułów spożywczych, odzieży, środków higieny osobistej i kosmetyków, skorzystania z usług z zakresu spa&wellness oraz wiele innych.



Kulturą – możliwość zakupu biletów do kina, teatru, muzeum, na kabaret lub koncert.



Gastronomią – możliwość korzystania z szerokiej oferty restauracji i barów gastronomicznych.

Warunkami współpracy Partnerów z MyBenefit, pozostają niezmiennie:

- Wysoka jakość obsługi Klienta.
- Akceptacja płatności elektronicznych, za pomocą których możliwa jest realizacja programów kafeteryjnych.
- Dostępność oferty Partnera dla pracowników firm.
- Posiadanie strony internetowej.
- Akceptacja warunków handlowych, stworzonych na potrzeby współpracy z Partnerami.

W 2021 roku kontynuowaliśmy współpracę, opartą na **nowym modelu zawierania umów z Partnerami**. Jest to **dwustronne porozumienie**, mające na celu skrócenie ścieżki podejmowania współpracy. Pierwotnie, kontraktowanie oparte było na zawieraniu obszernej umowy, opartej na jednym z modeli: pośrednictwa lub odsprzedaży.

Proces zawierania umów był długotrwały i bardzo angażujący obie strony. Wprowadzone podczas pierwszego roku pandemii rozwiązanie, oparte na dwustronnym porozumieniu, pozwoliło na

szybkie i skuteczne finalizowanie współpracy i **natychmiastowe oferowanie produktów Partnera Użytkownikom**. Dodatkowo, w minionym roku wprowadziliśmy także **zasady związane z Ogólnymi Warunkami Współpracy (OWW)**. Działania te doprowadziły do wprowadzenia krótkiej i czytelnej dla Partnera treści umowy współpracy, przy jednoczesnym zachowaniu **ujednoczonych warunków ogólnych dla wszystkich Partnerów, niezależnie od ich modelu biznesowego**. Zmiana ta wpłynęła znacząco na zadowolenie Partnerów z aspektów formalnych nawiązywanej współpracy oraz skróciła czas niezbędny do jej podjęcia.

MyBenefit wykorzystuje we współpracy z Partnerami **narzędzie o nazwie Panel Kodów**. Optymalizuje ono pracę Partnerów w obszarze **zarządzania kodami elektronicznymi**, których używają nasi Użytkownicy w celu **realizacji swoich świadczeń pozapłacowych**. Panel Kodów jest **wewnętrznym serwisem**, dostępnym w przeglądarce internetowej po zalogowaniu, który udostępniamy Partnerom do obrotu kodami elektronicznymi. Za pośrednictwem serwisu realizowane są zamówienia na kody, importy kodów do systemu kafeteryjnego, a także rozliczenia z Partnerami. Narzędzie to dopasowane jest do cyfrowej oferty Partnerów, przez co **zabezpiecza wartość kodów**, a także **ogranicza konieczność angażowania dodatkowych zasobów** do obsługi współpracy z MyBenefit **po stronie Partnera**.

W 2021 roku, **niektóre branże**, w których działają **nasi Partnerzy, były przez pół roku zamknięte lub działały w reżimie sanitarnym** w związku z sytuacją pandemiczną. Były to przede wszystkim branże z obszaru rekreacji, kultury i usług, takie jak: hotele, parki rozrywki, ośrodki rekreacyjne i sportowe, kina, teatry czy sale koncertowe. Po ponownym otwarciu tych obiektów, **MyBenefit podjęło szereg działań operacyjnych**

i promocyjnych, mających na celu **jak najszybsze uruchomienie sprzedaży oferty tych Partnerów oraz wsparcie w odrabianiu strat z okresu zamknięcia**.

W okresie wzmożonego ruchu turystycznego (czerwiec, lipiec i sierpień 2021 roku) MyBenefit aktywnie wspierało Partnerów w procesowaniu zwiększonej ilości zapytań od Użytkowników. W obszarze oferty kulturalnej spółka reagowała dynamicznie na zmiany u Partnerów i realizowała procesy anulacji i zmian terminów realizacji usług zakupionych przez Użytkowników u Partnerów.

W 2021 roku **oferta Kafeterii najlepiej prosperowała** w obszarach z kategorii **Sklepy**, a także **Turystyka, Gastronomia oraz Kultura**. W dalszym ciągu rozwijaliśmy także współpracę z Partnerami dostarczającymi ofertę **treningów online** oraz **diet i cateringów** z dostawą do domu.

**Partnerzy MyBenefit
w liczbach na koniec 2021 roku:**

Na koniec 2021 roku
MyBenefit współpracowało z ponad

3,5 tys.

Partnerami, a koniec 2020 roku
było ich ponad 3,8 tys.

1,1 tys.

Partnerów z kategorii Turystyka,
którzy stanowi najliczniejszą
grupę Partnerów kafeterijnych



4.5.

Współpraca z pozostałymi Dostawcami

*Oprócz współpracy z właścicielami i zarządzającymi obiektów sportowo-rekreacyjnych oraz firmami dostarczającymi produkty i usługi dla platform kafeteryjnych, współpracujemy także z **Partnerami, którzy pomagają nam w codziennym funkcjonowaniu naszych biur i klubów fitness.***

Zależy nam, aby każda tego rodzaju współpraca, była zgodna z naszymi standardami, dlatego opieramy ją na **specjalnie w tym celu stworzonej procedurze zakupowej**. Dzięki niej możemy odpowiednio planować i efektywnie dokonywać zakupów na najbardziej korzystnych warunkach handlowych, przy zachowaniu najwyższej jakości towarów i usług. **Procedura uwzględnia także zachowanie zasad etycznych i wartości, którymi kierujemy się w codziennej**

pracy (m.in.. zasady zawarte w Kodeksie Etyki BS_WAY oraz pozostałych procedurach, opisane w rozdziale 1. *Zarządzanie i Ład Korporacyjny*). W ramach określonej procedury zakupowej, **spółki Benefit Systems S.A. wraz z Oddziałem Fitness, Benefit IP Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k., MyBenefit Sp. z o.o. współpracowały w 2021 roku z ponad 600 Dostawcami**. Stworzona przez nas procedura jest też sukcesywnie wdrażana w kolejnych spółkach Grupy.

Główne zasady obowiązujące przy wyborze Dostawców to:

- **Poszanowanie zasady konkurencyjności w celu zapewnienia wysokiej efektywności ponoszonych wydatków.** W procesie dokonywania wyboru Dostawcy, realizujemy dobrą praktykę równych szans w konkurowaniu o zamówienie, a także stosujemy zasadę oceny ofert w liczbie umożliwiającej wybór najbardziej korzystnej oferty rynkowej.
- **Efektywne wzmocnienie współpracy, budowanie i podtrzymywanie relacji z obecnymi Dostawcami, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji możliwości pozyskiwania nowych Dostawców, zgodnie z jej potrzebami.** Ceniemy sobie wieloletnią współpracę ze stałymi Dostawcami, ale jesteśmy również otwarci na zmiany rynkowe i odpowiadamy na potrzeby biznesu, związane z poszukiwaniem nowych Dostawców.
- **Zorientowanie w procesie doboru Dostawców na wspieranie mniejszych, lokalnych przedsiębiorców i firm rodzinnych.** Zgodnie ze standardami B Corp, dokonując wyboru Dostawców bierzemy także pod uwagę oferty mniejszych firm i – na ile to możliwe – wspieramy społeczność lokalną, wybierając ich produkty/usługi.
- **Obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych** przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się Dostawcy. Wybierając Dostawców, jednostka odpowiedzialna za proces zakupowy natychmiast eliminuje tych, którzy działają sprzecznie z zasadami compliance, opisanymi w Kodeksie Etyki BS_WAY.
- **Opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy na zasadach win-win.** Istotne jest dla nas, aby zarówno Benefit Systems jako klient, jak i nasz Partner, dostarczający nam usługi/produkty, byli usatysfakcjonowani z warunków współpracy.

W oparciu o nasze potrzeby zakupowe, prowadzimy współpracę z następującymi grupami Dostawców:



Dostawcy materiałów dla wszystkich rodzajów kart sportowych oraz kart BenefitLunch



Dostawcy sprzętu IT



Dostawcy artykułów biurowych i wyposażenia biura



Dostawcy artykułów spożywczych



Dostawcy sprzętu sportowego i sprzętu fitness



Dostawcy materiałów marketingowych



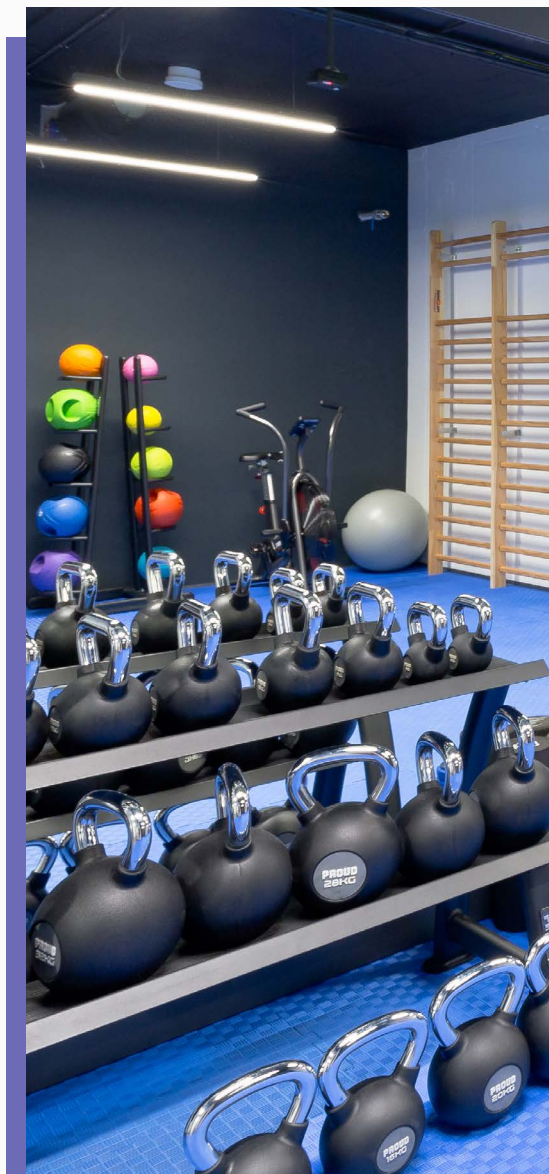
Dostawcy usług sprzątania i ochrony obiektów (biur oraz obiektów sportowo-rekreacyjnych)



Dostawcy usług budowlanych

W 2020 roku, w ramach dobrych praktyk Benefit Systems **zaktualizowało Formularz Dostawcy**, który uwzględnia nasze wartości, a także **zabezpiecza spółki pod kątem defraudacji**. Zaktualizowanie formularza miało również na celu **uproszczenie zakładania kartoteki kontrahenta**, a także **ujednoczenie terminów płatności wpływających na naszą płynność finansową**.

Dodatkowo, **na przełomie 2020/2021 roku**, pracowaliśmy nad projektem stworzenia **Kwestionariusza CSR dla naszych Dostawców**. Dokument powstał z myślą o weryfikacji i odpowiedzialnym doborze Dostawców, którzy potencjalnie będą współpracować z Benefit Systems. Wprowadzenie kwestionariusza ma na celu zbadanie Dostawcy pod kątem **szeroko pojętych aspektów z zakresu CSR/ESG**. Zawiera on pytania z obszarów dotyczących praw człowieka i praw pracowniczych, compliance, społecznej odpowiedzialności i etyki w biznesie oraz zrównoważonego rozwoju. W drugiej połowie **2021 roku kwestionariusz został wprowadzony do procedury zakupowej Benefit Systems S.A.** i jest systematycznie przesyłany do poszczególnych dostawców w ramach procesu ich weryfikacji.



5 Środowisko i klimat

5.1. Ślad węglowy	114
5.2. Ryzyka klimatyczne	118
5.3. Zgodność z Taksonomią UE	119
5.4. Działania proekologiczne	123



Zmiany klimatyczne oraz towarzyszące im zmiany zachodzące w otoczeniu gospodarczym i społecznym stały się bardzo istotnym i jednocześnie wymagającym wyzwaniem dla firm na całym świecie. Kryzys klimatyczny potęguje występowanie negatywnych zjawisk wpływających na zdrowie i jakość życia, a także możliwości prowadzenia biznesu, także w krajach uważanych dotychczas za mniej narażone na skutki zmian klimatu.

W Benefit Systems jesteśmy świadomi zagrożeń, jakie niosą ze sobą zmiany klimatu oraz ich wpływu nie tylko na nasz biznes, ale również na stabilność ekosystemów, dobrostan i kondycję zdrowotną społeczeństw. Nie prowadzimy działalności produkcyjnej, jesteśmy Grupą spółek o profilu usługowym i skupiamy się na propagowaniu zdrowego i aktywnego stylu życia, zarówno poprzez Program MultiSport, jak i prowadzenie naszych własnych klubów fitness. Jako spółka należąca do międzynarodowego ruchu B Corporation⁴⁹ dążymy do minimalizowania negatywnego wpływu na otoczenie i środowisko naturalne. Każdego roku wdrażamy nowe działania i inicjatywy, edukujemy Pracowników i Współpracowników oraz inne grupy Interesariuszy, a od 2021 roku weryfikujemy także potencjalnych Dostawców (w ramach procesu zapytania ofertowego).

Nasze działania opieramy na wdrożonej Polityce Środowiskowej (o której mowa w rozdziale 5.4. *Działania proekologiczne*), a główne kierunki, w jakich chcemy podążać włączyliśmy

do Strategii CSR opisanej w rozdziale 1.7. *Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG*. W 2022 roku oba dokumenty zostaną zaktualizowane i rozszerzone pod kątem kwestii związanych z klimatem, uwzględniając nowe cele określone w oparciu o aktualne priorytety związane z naszą działalnością biznesową i pozabiznesową oraz analizę ryzyk klimatycznych (o której mowa w dalszej części raportu).

W odpowiedzi na nowe standardy raportowania i wymogi spoczywające na spółkach giełdowych, kierując się wytycznymi TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), od 2020 roku dokonujemy pomiarów naszego śladu węglowego, a w 2021 roku rozpoczęliśmy proces identyfikacji ryzyk i szans klimatycznych. W 2022 roku i w następnych latach będziemy wdrażać kolejne działania, procesy i standardy zarządzania w obszarze środowiskowym.

W spółce dominującej Benefit Systems S.A. funkcjonuje dedykowany zespół zajmujący się obszarem CSR/ESG, do którego zadań należy m.in. wdrażanie inicjatyw proekologicznych, określanie kierunków działań, raportowanie zagadnień niefinansowych oraz dbanie o dopełnienie obowiązków i wymogów z obszaru ESG spoczywających na spółkach giełdowych. Zarząd spółki Benefit Systems jest na bieżąco informowany o prowadzonych działaniach i podejmuje kluczowe decyzje w tym obszarze.

⁴⁹ Więcej informacji o certyfikacji B Corp można znaleźć w rozdziale 4.3. *Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją*.



5.1.

Ślad węglowy

Niniejszy raport niefinansowy za rok 2021 jest drugim, w którym podajemy wyniki pomiaru śladu węglowego Grupy.

Proces mierzenia naszych emisji rozpoczęliśmy w 2020 roku raportując po raz pierwszy ten wskaźnik środowiskowy w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020. Wówczas pomiar obejmował nasze polskie spółki i nie uwzględniał dziewięciu spółek z Segmentu Zagranica⁵⁰ (zajmujących się rozwojem Programu MultiSport i prowadzeniem własnych klubów fitness w Czechach, na Słowacji, w Bułgarii i Chorwacji), które z uwagi na trudną sytuację wywołaną pandemią COVID-19 i brak odpowiednich zasobów, nie miały możliwości zgromadzenia potrzebnych danych i zostały wyłączone z procesu. Pomiar śladu węglowego za rok 2021 uwzględni te spółki, nie obejmuje natomiast trzech nowych

podmiotów, które dołączyły do Grupy w czerwcu i listopadzie 2021 roku. Są to spółki: YesIndeed, która tworzy kompleksowe systemy grywalizacyjne i zatrudnia 19 osób, Focusly, dostarczająca aplikację mobilną o tej samej nazwie i zatrudniająca 6 osób, a także spółka Total Fitness, która prowadzi obecnie 14 klubów fitness i zatrudnia 159 osób (Pracowników i Współpracowników)⁵¹. W kolejnym roku raportowym planujemy przeprowadzić pomiar śladu węglowego obejmujący wszystkie spółki z Grupy Benefit Systems.

Ze względu na odmienną liczbę spółek uwzględnionych w procesie pomiaru śladu węglowego za rok 2020 i 2021, a także z uwagi na zamknięcia w różnym okresie czasu klubów fitness (spowodowane pandemią i lockdown'em), analiza porównawcza rok do roku nie odzwierciedla faktycznych wzrostów lub redukcji naszego zużycia i emisji w pełnym wymiarze. Realne porównanie i określenie trendu wzrostu lub spadku emisji w Grupie, jak również określenie KPI dla redukcji emisji, będzie możliwe dopiero wówczas, gdy sytuacja pandemiczna zostanie opanowana i nasz biznes powróci do funkcjonowania w pełnym wymiarze.

Ślad węglowy Grupy Benefit Systems za rok 2021, podobnie jak w roku poprzednim, zmierzylimy w trzech zakresach (Scope 1, 2 i 3), uwzględniając emisje bezpośrednie i pośrednie. Przy określaniu istotnych źródeł emisji bazowaliśmy na analizie naszej działalności biznesowej dokonanej na potrzeby pierwszego pomiaru przeprowadzonego za rok 2020 (w 2021 roku nie wystąpiły znaczące zmiany w naszej działalności, które mogłyby generować nowe źródła emisji).

⁵⁰ Lista spółek znajduje się w rozdziale 1.2. *Struktura Grupy i segmenty.*

⁵¹ Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2021 roku.



Obliczenia wielkości emisji zostały przygotowane zgodnie ze standardami: The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition, GHG Protocol Scope 2 Guidance oraz Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Gazy cieplarniane zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach to CO₂, CH₄ oraz N₂O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂ (CO₂e). Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Źródłami wskaźników emisji były publikacje KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), baza danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii), baza danych Ecoinvent 3.6 oraz publikacje naukowe. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kryterium udziału w spółkach, co oznacza, że 100% emisji spółek przypisano Grupie. Wielkość emisji z wytwarzania zakupionej energii elektrycznej zużywanej w obiektach obliczono wg metody location-based. W metodzie location-based stosowany jest wskaźnik emisji średni dla Polski.

Energia [302-1]

Zużycie energii [GJ]				
Rodzaj zużycia	Grupa Benefit Systems ⁵²		Benefit Systems S.A.	
	2021	2020	2021	2020
Benzyna	5 396	3 353	3 322	2 600
Olej napędowy	2 670	2 438	1 385	1 691
Gaz ziemny	16 453	2 453	15 530	2 446
Energia elektryczna	87 243	75 690	65 930	67 069
Energia cieplna	45 964	50 729	36 462	45 898
Łączne zużycie [GJ]	157 726	134 663	122 629	119 704

Zużycie paliw i energii jest monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. W przypadku zakupionej ciepła we własnych klubach fitness (zlokalizowanych w budynkach obcych, na wynajmowanej powierzchni), z uwagi na brak dostępu do danych rzeczywistych, część danych oszacowano.

Przeliczenie zużycia paliw na energię wyrażoną w GJ wykonano przy wykorzystaniu wartości opałowych publikowanych w dokumencie KOBIZE Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2018 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2021.

Zużycie energii elektrycznej, ciepłej i wody (w jednostkach własnych)

Rodzaj zużycia	Grupa Benefit Systems ⁵²		Benefit Systems S.A.	
	2021	2020	2021	2020
Energia elektryczna [kWh]	24 234 046	21 024 986	18 313 890	18 630 253
Energia cieplna [GJ]	45 964	50 729	36 462	45 898
Woda [m ³]	214 051	220 487	169 234	207 866

W Grupie Benefit Systems największe zużycie energii i wody występuje w spółce dominującej Benefit Systems S.A. Generują je kluby fitness należące do spółki, zarządzane przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness.

⁵² Dane dla Grupy Benefit Systems za rok 2021 uwzględniają większą liczbę spółek (wyjaśnienie znajduje się na początku rozdziału).

Bezpośrednie, pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych [305-1] [305-2] [305-3]

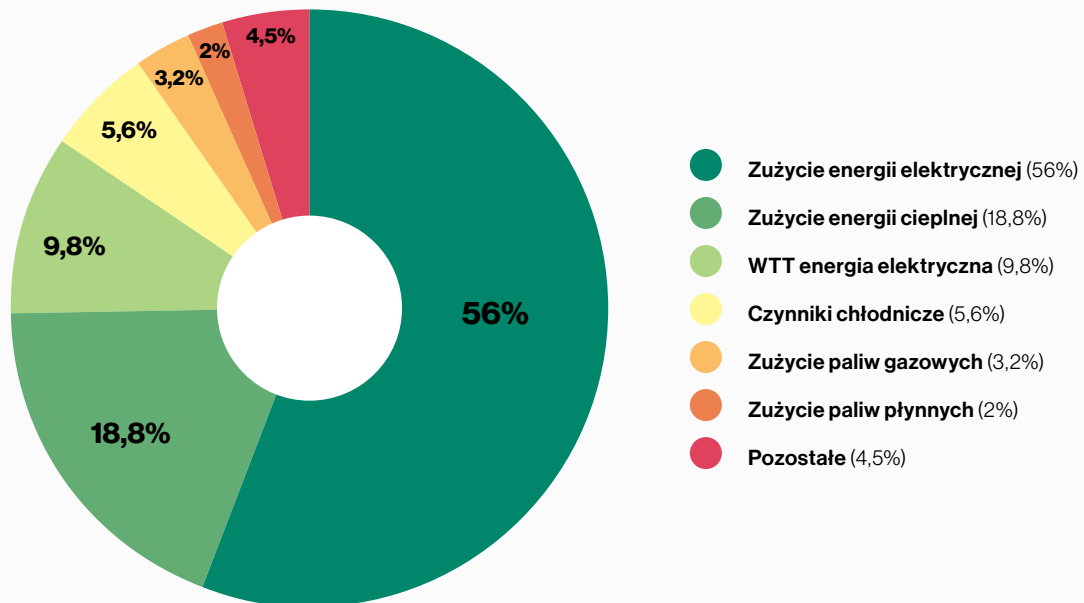
Emisja GHG wyrażona w tonach CO ₂ e [tCO ₂ e]				
Zakres emisji / Źródło emisji	Grupa Benefit Systems ⁵³		Benefit Systems S.A.	
	2021	2020	2021	2020
ZAKRES 1	3 052	1 229	1 248	596
Paliwa	1484	547	1194	439
Czynniki chłodnicze (R410A)	1568	682	54	157
ZAKRES 2	21 113	21 088	16 155	18 795
Zakupiona energia elektryczna	15 801	15 225	11 941	13 491
Zakupiona energia ciepła	5 312	5 863	4 214	5 304
ZAKRES 3	4 047	3 988	3 154	3 541
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	908	1412	677	1282
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2	3 025	2 520	2 441	2 220
Kat. 5. Odpady powstałe w wyniku działalności (ZSEE)	0,001	0,004	0	0,001
Kat. 6. Podróże służbowe	114	56	36	39
Łączna emisja [tCO₂e]	28 212	26 305	20 557	22 933

Ślad węglowy Grupy Benefit Systems
w 2021 roku wyniósł**28 212 ton CO₂e**

W porównaniu do roku 2020 emisje dla Grupy wzrosły o blisko 2 tys. ton (26 305 tCO₂e w 2020 roku), jednak - co zostało już wyjaśnione powyżej - **dane ujawnione za 2021 rok uwzględniają większą liczbę spółek należących do Grupy**. Emisje dla spółki dominującej Benefit Systems S.A. w porównaniu do 2020 roku były niższe o blisko 2,4 tys. ton CO₂e. Różnica ta wynika zarówno z działań podejmowanych przez spółkę w celu wprowadzania rozwiązań energooszczędnych, ale również dłuższego okresu lockdown'u (w związku z pandemią), konieczności zamknięcia klubów fitness i pracy w trybie home office, a także może być spowodowana częściowym brakiem dostępu do realnych odczytów zużycia i konieczności podania danych szacunkowych (dotyczy to głównie spółek prowadzących własne kluby fitness mieszczące się na wynajmowanych powierzchniach). W 2021 roku rozpoczęliśmy działania mające na celu umożliwienie pozyskiwania danych o faktycznym zużyciu w pełnym zakresie (m.in. poprzez montowanie podliczników w klubach), jednak proces ten nadal jest w toku.

⁵³ Dane dla Grupy Benefit Systems za rok 2021 uwzględniają większą liczbę spółek (wyjaśnienie znajduje się na początku rozdziału).

Źródła emisji GHG w Grupie Benefit Systems w 2021 roku



Za prawie 85% wszystkich emisji Grupy Benefit Systems odpowiadają źródła ściśle związane z obiektami tzn. **zużycie energii elektrycznej oraz ciepła**. Większość emisji Grupy (72,8%) powstało w ramach działalności spółki dominującej Benefit Systems S.A., a dokładnie Oddziału Fitness, który odpowiada za prowadzenie blisko 140 klubów fitness należących do spółki.

W 2022 roku i kolejnych latach będziemy dążyć do redukcji naszego śladu węglowego, w szczególności do zmniejszenia zużycia energii elektrycznej, która stanowi główne źródło

emisji w Grupie. Dołożymy również starań, aby pomiary zużycia w stu procentach uwzględniały dane rzeczywiste (bez konieczności uwzględniania danych szacunkowych). Jednocześnie, w ramach stworzenia nowej Strategii CSR/ESG i Polityki Klimatyczno-Środowiskowej, planujemy określić konkretne cele (KPI) dla redukcji emisji gazów cieplarnianych i wdrażać rozwiązania mające na celu ich osiągnięcie.



5.2.

Ryzyka klimatyczne

Zmiany klimatyczne oraz związane z nimi ryzyka fizyczne i transformacyjne zostały określone jako jedne z kluczowych czynników wpływających na odporność firm w długim okresie.

Zarządzanie kwestiami związanymi z klimatem zaczęło wykraczać poza obszar klasycznie rozumianej odpowiedzialności społecznej czy środowiskowej, a wpływ firmy na klimat oraz klimatu na firmę stał się obszarem istotnym strategicznie. Dlatego też kluczową jest nie tylko minimalizacja negatywnego wpływu na klimat i środowisko, ale także zadbanie o zrównoważony rozwój organizacji i zapewnienie stabilnych podstaw dla jej funkcjonowania w długim horyzoncie czasowym. Działania ukierunkowane na taki cel obejmują zarówno doraźne badanie wpływu na klimat i jego ograniczanie (m.in. poprzez zmniejszanie śladu węglowego), ale także dostosowywanie firmy do nowych,

restrykcyjnych i ambitnych polityk klimatyczno-środowiskowych (mitygacja) oraz wyszukiwanie szans rynkowych związanych z nowymi oczekiwaniami rynków finansowych i postawami społecznymi (adaptacja).

W Benefit Systems i całej Grupie dążymy do minimalizowania wywieranego przez prowadzoną działalność negatywnego wpływu na środowisko naturalne i klimat. Jako pierwsza spółka publiczna w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, która otrzymała Certyfikat B Corp, dbamy o zachowanie odpowiednich standardów zarządzania w tym obszarze. Podążając za wytycznymi TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) oraz wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku i naszych Interesariuszy, zdecydowaliśmy o rozpoczęciu w 2021 roku **procesu analizy ryzyk klimatycznych**. Zidentyfikowane i przeanalizowane w ramach procesu istotne ryzyka klimatyczne zostaną włączone do całościowego systemu zarządzania ryzykiem w Grupie.

Celem procesu jest określenie możliwych ekonomicznych, regulacyjnych, technologicznych i społecznych czynników wpływu, identyfikacja obecnych procesów ograniczających ryzyka i ustalenie możliwych działań wzmacniających naszą przewagę konkurencyjną. Jednocześnie **proces ten będzie podstawą do stworzenia nowej Polityki Klimatyczno-Środowiskowej i aktualizacji naszej Strategii CSR/ESG**, uwzględniających m.in. ograniczanie emisji. Przeprowadzona analiza będzie również stanowić jedną z podstaw dla określenia kluczowych obszarów aktywności i dalszych analiz dla zespołu odpowiedzialnego za zrównoważony rozwój w spółce i Grupie. Analizę ryzyk klimatycznych dla Grupy Benefit Systems prowadzimy przy wsparciu merytorycznym zewnętrznej firmy eksperckiej w podzielonym na dwie fazy procesie. Pierwszą z nich

przeprowadziliśmy na przełomie 2021 i 2022 roku, a jej efektem była **identyfikacja kluczowych ryzyk i ocena ich istotności** przeprowadzona w obrębie organizacji z udziałem wybranych obszarów i jednostek organizacyjnych. W ramach fazy drugiej, zaplanowanej na drugi kwartał 2022 roku, przeprowadzimy **szczegółową analizę ryzyk zidentyfikowanych jako istotne**, oceniając ich potencjalny wpływ na nasze działania biznesowe, określając sposoby zarządzania nimi i monitorowania każdego z obszarów. Proces analizy równoległe umożliwi nam ocenę adekwatności obecnie realizowanych polityk i ewentualną konieczność podjęcia nowych działań zarządczych.

Rozpoczynając proces analizy wzięliśmy pod uwagę w szczególności wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych i Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) oraz rekomendacje TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

W ramach fazy pierwszej i pracy zespołu zaangażowanego w proces, przeanalizowaliśmy szerokie spektrum potencjalnych ryzyk klimatycznych, dokonując wstępnej analizy istotności (materialności). Jako najbardziej istotne wyłoniliśmy m.in. ryzyka z grupy ryzyk fizycznych, transformacyjnych i związanych z polityką dekarbonizacyjną.

Z uwagi na kontynuację procesu w drugim kwartale 2022 roku, szczegółowe informacje na temat wyników przeprowadzonej analizy ryzyk klimatycznych oraz dalszych działań będących jej następstwem podamy w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems za rok 2022.

5.3.

Zgodność z Taksonomią UE

Celem Taksonomii UE jest wprowadzenie systemu jednolitej klasyfikacji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju i wsparcie inwestorów w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych oraz definiowanie działań, które mogą zostać uznane za zrównoważone.

Zgodnie z **Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku** w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, w niniejszym raporcie niefinansowym za rok 2021 Grupa Benefit Systems po raz pierwszy ujawnia informacje w oparciu o kryteria tzw. Taksonomii działalności zrównoważonej, służącej

ustaleniu, czy i w jakim stopniu dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo. Zgodnie z art. 8 Rozporządzenia, przedsiębiorstwa, które podlegają obowiązkom art. 19a lub 29a dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE mają obowiązek ujawniania informacji na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu ich działalność jest związana ze zrównoważoną środowiskowo działalnością gospodarczą, w szczególności podając:

- udział procentowy obrotu z produktów lub usług zrównoważonych środowiskowo,
- udział procentowy nakładów inwestycyjnych (CapEx) na aktywa i procesy zrównoważone środowiskowo,
- udział procentowy wydatków operacyjnych (OpEx) związanych z produktami lub usługami zrównoważonymi środowiskowo.

W pierwszym roku nakładającym na spółki obowiązek raportowania według unijnej Taksonomii, przedsiębiorstwa niefinansowe powinny wykazać w raportach rocznych jedynie jaki odsetek ich obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikuje się do systematyki Taksonomii w zakresie dwóch pierwszych celów środowiskowych (łagodzenie zmian klimatu oraz adaptacja do zmian klimatu), bez konieczności analizy jaki odsetek w/w trzech wskaźników jest powiązany i niepowiązany z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

Mając na uwadze powyższe, jak również zapisy rozporządzeń stanowiących uzupełnienie (akty delegowane) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852, tj. **Rozporządzenia Delegowanego Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r.** zawierającego techniczne kryteria

kwalifikacji oraz **art. 10 Rozporządzenia Delegowanego Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r.** odnoszącego się do treści i formy prezentacji informacji związanych z Taksonomią, Grupa Benefit Systems dokonała analizy swojej działalności i ujawnia dane za rok obrotowy 2021 zgodnie z obowiązującymi wymogami.

Zasady rachunkowości

Do obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki zastosowaliśmy poniższe zasady.

Wskaźnik obrotu: w odniesieniu do obrotu postawę stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w roku 2021, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu z wyniku, prezentowanym w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems w pozycji Przychody ze sprzedaży. Do licznika przypisano tę część przychodów netto Grupy, która, w wyniku dokonanego przeglądu, została zidentyfikowana jako dotycząca działalności klasyfikującej się do systematyki.

Wskaźnik nakładów inwestycyjnych: w odniesieniu do nakładów inwestycyjnych podstawę stanowią zwiększenia wartości niematerialnych, rzeczowych aktywów trwałych oraz aktywów z tytułu prawa do użytkowania, z tytułu nabycia, wytworzenia, a także będące efektem objęcia kontroli nad podmiotami nabytymi przez Grupę w okresie sprawozdawczym. Dodatkowo, do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji) na łączną kwotę 23 997 tys. zł. Do licznika przypisano tę część nakładów inwestycyjnych, która dotyczy działalności opisanej w Taksonomii.

Wskaźnik wydatków operacyjnych: w odniesieniu do wydatków operacyjnych podstawę stanowią koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi (na które składają się przede wszystkim nieskapitalizowane koszty osobowe, koszt doradztwa, usług informatycznych i hosting), koszty dotyczące bieżącej obsługi utrzymania majątku trwałego (takie jak konserwacje, naprawy, przeglądy, sprzątanie, ochrona), a także koszty związane z najmem samochodów osobowych. Do licznika przypisano tę część wydatków operacyjnych, która dotyczy działalności opisanej w Taksonomii.

TABELA 1:

Odsetek obrotu z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki (ujawnienie dotyczy roku 2021)

Działalność gospodarcza	Numer działalności wg Taksonomii	Obrót (wartość bezwzględna) tys. zł	Część obrotu %
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
1. Nabywanie i prawo własności budynków.	7.7	1928	0,2
2. Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych.	8.3	236	0,0
Razem (A)		2 164	0,2
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		952 774	99,8
Razem (A + B)		954 938	100

Odsetek obrotu z działalności kwalifikującej się do systematyki Taksonomii w Grupie Benefit Systems w 2021 roku wyniósł 0,2%.

Grupa Benefit Systems uzyskuje przychody ze sprzedaży pozapłatowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, kultury i rozrywki, a także z dostosowanych programów kafeteryjnych. Naszym głównym produktem są karty sportowe MultiSport sprzedawane klientom B2B (pracodawcom), umożliwiające Użytkownikom kart (pracownikom) dostęp do blisko dziewięciu tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i za granicą.

Kluczowym źródłem przychodów Grupy jest również działalność polegająca na prowadzeniu własnych sieci klubów fitness (193 obiekty w Polsce i za granicą na koniec 2021 roku). Działalność ta nie jest ujęta w systematyce Taksonomii w zakresie Załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r.), zawierających techniczne kryteria kwalifikacji. W ramach Grupy sprzedajemy również produkty i usługi on-line za pośrednictwem platform internetowych Yes2Move i Strefy VanityStyle, zapewniających m.in. dostęp do bazy filmów treningowych służących do ćwiczeń – działalność tę identyfikujemy jako kwalifikującą się do systematyki taksonomii (zawartą w punkcie 8.3 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych). Drugim zidentyfikowanym obszarem są przychody z tytułu wynajmowania powierzchni podmiotom trzecim w budynkach własnych, jak i budynkach obcych (działalność zawarta w punkcie 7.7 Nabywanie i prawo własności budynków).

TABELA 2:

Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki (ujawnienie dotyczy roku 2021)

Działalność gospodarcza	Numer działalności wg Taksonomii	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym tys. zł	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych %
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
1. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi.	6.5	2 695	1,1
2. Renowacja istniejących budynków.	7.2	3 052	1,3
3. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.	8.1	76	0,0
4. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana.	8.2	34 727	14,5
5. Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych.	8.3	1 043	0,4
Razem (A)		41 593	17,3
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Nakłady inwestycyjne (CapEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		198 454	82,7
Razem (A + B)		240 047	100

Odsetek nakładów inwestycyjnych poniesionych na działalność kwalifikującą się do systematyki Taksonomii w Grupie Benefit Systems w 2021 roku wyniósł 17,3%.

Spośród nakładów inwestycyjnych Grupy poniesionych w 2021 roku na działalność kwalifikującą się do systematyki Taksonomii zidentyfikowaliśmy następujące inwestycje:

1. długoterminowy leasing samochodów osobowych;
2. inwestycje w obce środki trwałe poprzez urządzenie (wynajmowanej) powierzchni w klubach fitness należących do Grupy oraz inwestycje w celu zwiększania energooszczędności i zmniejszania zużycia wody w wynajmowanych powierzchniach klubów i biurowych;
3. koszty utrzymania własnych serwerów;
4. wartości niematerialne w trakcie wytwarzania (wdrożenia oprogramowania nabywanego z zewnątrz i pisanego wewnętrznie);
5. nakłady na tworzenie treści filmowych (filmów z treningami online) udostępnianych na własnych platformach i aplikacjach.

TABELA 3:

Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki (ujawnienie dotyczy roku 2021)

Działalność gospodarcza	Numer działalności wg Taksonomii	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględnym tys. zł	Udział procentowy wydatków operacyjnych %
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
1. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi.	6.5	129	0,3
2. Renowacja istniejących budynków.	7.2	15 781	36,0
3. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.	8.1	9 342	21,3
4. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana.	8.2	7 535	17,2
5. Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych.	8.3	81	0,2
Razem (A)		32 868	75,1
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Wydatki operacyjne (OpEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		10 923	24,9
Razem (A + B)		43 791	100

Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) poniesionych na działalność kwalifikującą się do systematyki Taksonomii w Grupie Benefit Systems w 2021 roku wyniósł 75,1%.

Spośród wydatków operacyjnych (OpEx) Grupy na działalność kwalifikującą się do systematyki Taksonomii w 2021 roku zidentyfikowaliśmy:

1. krótkoterminowy leasing samochodów osobowych;
2. koszty remontów, usług sprzątających i ochrony budynków;
3. koszty serwerów (hosting) i utrzymania stron internetowych;
4. wydatki na usługi informatyczne;
5. koszty związane z utrzymaniem własnych platform internetowych, które nie są kapitalizowane (usługi informatyczne, hosting).

5.4.

Działania proekologiczne

W Grupie Benefit Systems bardzo ważne jest budowanie społecznie odpowiedzialnego biznesu i świadomości ekologicznej.

Chcemy żyć w zgodzie z naturą, dbać o środowisko naturalne i minimalizować negatywny wpływ na klimat wywierany przez prowadzoną działalność. Benefit Systems S.A. jako spółka należąca do międzynarodowego ruchu B Corp⁵⁴ dokłada starań, by wdrażać rozwiązania i inicjatywy przyjazne środowisku, edukować Pracowników i Współpracowników w tym zakresie oraz inspirować do działania pozostałe spółki z Grupy.

Utrzymująca się pandemia COVID-19 oraz okresowe zamknięcie na kilka miesięcy branży fitness, trudna sytuacja w jakiej znalazł się nasz biznes i konieczność redukcji kosztów uniemożliwiło nam wdrożenie nowych inicjatyw proekologicznych w takim wymiarze, w jakim byśmy chcieli. Mimo to zrealizowaliśmy kilka większych i mniejszych działań w tym obszarze (poza opisanymi powyżej

w tym rozdziale), zgodnymi z **Polityką Środowiskową Benefit Systems S.A.**, w ramach której zobowiązujemy się do:

- poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie zmniejszania oddziaływania na środowisko naturalne, w tym zmniejszania zużycia energii, wody oraz ilości wytwarzanych odpadów;
- realizowania zakupów z uwzględnieniem kryterium oddziaływania na środowisko naturalne;
- współpracy z instytucjami i organizacjami działającymi w obszarach zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska oraz edukacji ekologicznej;
- włączanie w kolejne działania proekologiczne naszych Pracowników i Współpracowników;
- przestrzegania obowiązujących nas przepisów prawa w zakresie ochrony środowiska;
- raportowania działań środowiskowych i ich rezultatów w dorocznych raportach niefinansowych spółki.

Pełna treść Polityki Środowiskowej dostępna jest na stronie korporacyjnej Benefit Systems w zakładce „Odpowiedzialny Biznes” pod adresem: www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes.

W Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems 2020 zapowiadaliśmy, że w 2021 roku Polityka zostanie „odświeżona” i rozszerzona na całą Grupę, jednak działanie to zostało przesunięte na rok 2022, kiedy to będziemy pracować nad stworzeniem i wdrożeniem dokumentu o szerszym zakresie, obejmującego nie tylko kwestie związane ze środowiskiem naturalnym, ale również klimatem.

Co robimy, aby być bardziej EKO?

Naszą działalność i środowisko, w jakim funkcjonujemy, możemy podzielić na dwa obszary – działalność typowo „biurową”, do której zalicza się m.in. rozwój i sprzedaż usług w ramach Programu MultiSport oraz prowadzenie naszych własnych klubów fitness (m.in. pod marką Zdrofit, łącznie ponad 190 obiektów w Polsce i za granicą). Zarówno w przestrzeniach biurowych, jak i klubach, wdrożyliśmy szereg inicjatyw i rozwiązań mających na celu ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko, propagowanie ekologicznego stylu życia oraz edukację Pracowników i Współpracowników w tym zakresie. Siedziby naszych spółek mieszczą się głównie w nowoczesnych biurowcach, w których zastosowano innowacyjne rozwiązania technologiczne służące m.in. ograniczaniu zużycia energii elektrycznej, ciepłej i wody. Korzystna lokalizacja budynków umożliwia łatwy dojazd do pracy różnymi środkami komunikacji miejskiej, a infrastruktura rowerowa pozwala na dotarcie do pracy rowerem.

W centrali Benefit Systems S.A. w Warszawie energia elektryczna, z której korzystamy, pochodzi w 100% ze źródeł odnawialnych. We wszystkich spółkach korzystamy z energooszczędnych urządzeń biurowych, które wyłączają się automatycznie po okresie bezczynności. Zużycie energii ograniczamy również poprzez czujniki ruchu zainstalowane w przestrzeniach wspólnych (na korytarzach, w toaletach). W celu zmniejszenia zużycia wody korzystamy z bezdotykowych baterii umywalkowych i pisuarów, które posiadają zamontowaną fotokomórkę z czujnikiem ruchu. Segregujemy odpady i dążymy do ich redukcji, jednocześnie edukując naszych Pracowników i Współpracowników w tym obszarze. W kuchniach posiadamy

⁵⁴ Więcej informacji o ruchu B Corp można znaleźć w rozdziale 4.3. *Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją.*

zainstalowane urządzenia filtrujące wodę z kranu, dzięki czemu nie kupujemy wody w plastikowych butelkach. Zużyty papier oddajemy do recyklingu, a sprzęt komputerowy i inne odpady niebezpieczne dla środowiska utylizujemy zgodnie z wymogami środowiskowymi. Zbieramy również plastikowe nakrętki po napojach, które oddajemy różnym organizacjom w ramach akcji charytatywnych - plastik jest sprzedawany zasilając konta potrzebujących, a następnie jest przetwarzany i może być ponownie wykorzystany. W centrali Benefit Systems korzystamy głównie z papieru ekologicznego pochodzącego z recyklingu, nie zamawiamy również jednorazowych baterii AA i AAA zastępując je akumulatorami wielokrotnego użytku. Aby minimalizować zużycie papieru biurowego drukujemy dwustronnie i ograniczamy obieg dokumentów w formie papierowej, korzystając tam, gdzie to możliwe z elektronicznej formy. Ponadto, nieustannie zachęcamy naszych Klientów i Partnerów, aby rozliczali się z nami za pomocą e-faktury.



Ważnym elementem naszej proekologicznej działalności jest **edukacja Pracowników i Współpracowników**, która odbywa się m.in. poprzez dedykowane kampanie informacyjne i warsztaty. W Benefit Systems S.A. od 2017 roku prowadzimy autorski, wewnętrzny program **Z NATURĄ FAIR PLAY** i podpowiadamy jak postępować bardziej ekologicznie, zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym.

Od momentu powstania programu stworzyliśmy dwie odłony kampanii, w której pokazujemy, że nawet proste, codzienne nawyki, takie jak gaszenie światła, mogą mieć pozytywny wpływ na środowisko i klimat. W kampanii wykorzystujemy nośniki w postaci atrakcyjnych wizualnie plakatów i naklejek umieszczonych w częściach wspólnych biura (kuchnie, toalety czy copy roomy). Korzystamy również z komunikacji w firmowym intranecie. W ramach programu powołaliśmy również grupę EKO Ambasadorów, którzy wspierają nas w realizacji inicjatyw, dzielą się swoimi pomysłami oraz inspirują koleżanki i kolegów z firmy do bycia eko. O naszych działaniach proekologicznych, jakie prowadzimy w spółce, informujemy wszystkich nowych Pracowników i Współpracowników już w pierwszych dniach zatrudnienia, podczas onboardingu.

Więcej informacji o programie „Z naturą fair play” można znaleźć w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems za rok 2019 i 2020.



W ramach działań edukacyjnych spółka **VanityStyle** w 2021 roku w okresie przedświątecznym zorganizowała kilka inicjatyw zarówno dla Pracowników, jak i swoich Użytkowników (osób posiadających karty sportowe spółki). Wśród nich znalazły się warsztaty edukacyjne prowadzone przez właścicielkę bloga „Na nowo śmieci”, podczas których Pracownicy otrzymali dużą dawkę inspiracji i wskazówek, jak pakować prezenty świąteczne w duchu zero waste. Odbyły się również konkursy promujące ekologiczne podejście do świąt - na najładniejszy eko prezent i bombkę zero waste. Dodatkowo, spółka w swoich mediach społecznościowych przeprowadziła konkurs dla Użytkowników, promujący ekologiczną postawę zero waste, a w ciągu całego roku wydała kilka numerów newslettera #VanityMonday, w którym edukowała Klientów i Użytkowników jak ważna jest ekologia i jakie działania proekologiczne można samodzielnie podejmować, by w łatwy sposób chronić środowisko.



W 2021 roku jako Benefit Systems S.A. po raz kolejny przeszliśmy pozytywnie audyt biura i spełniliśmy wszystkie wymogi potrzebne do recertyfikacji **Green Office**. Certyfikat ten przyznawany jest na okres 2 lat instytucjom, firmom i organizacjom, które redukują swój negatywny wpływ na środowisko przy jednoczesnym zwiększaniu wydajności działalności biurowej. Jednym z elementów procesu recertyfikacji była edukacja ekologiczna Pracowników, w ramach której zorganizowaliśmy ogólnodostępne warsztaty ekologiczne pn. „Eko nawyki w domu i biurze” oraz „Mniej zużywamy - mniej marnujemy”.



W naszych klubach fitness, które poprzez efekt skali generują największą ślad węglowy w Grupie, w 2021 roku wdrożyliśmy szereg rozwiązań proekologicznych mających na celu m.in. **redukcję zużycia energii elektrycznej**, stanowiącej w naszym przypadku główne źródło emisji gazów cieplarnianych do atmosfery. Dotyczy to zwłaszcza nowych obiektów, które otwieramy lub remontowanych, w przypadku których mamy większe możliwości zadbania o odpowiednie standardy dzięki tworzeniu infrastruktury od podstaw. Należy tu wymienić rozwiązania takie jak:

- nowoczesne oświetlenie w technologii LED,
- czujniki ruchu umożliwiające zmniejszenie zużycia energii elektrycznej,
- redukcja zużycia energii biernej przez urządzenia elektryczne,
- urządzenia z odzyskiem ciepła np. centrale wentylacyjne,
- armatura łazienkowa o zmniejszonym zapotrzebowaniu na wodę,
- okładziny podłogowe w części pochodzące z recyklingu,
- zabezpieczenie stosownego poziomu gospodarki odpadami budowlanymi,
- stosowanie materiałów budowlanych i wykończeniowych dobrej jakości, aby podległy jak najmniejszej eksploatacji,
- kluby otwierane w nowoczesnych biurach podlegają certyfikacji (np. BREEAM, LEED, DGNB).

Powyższe standardy, w pełnym zakresie lub częściowo (z uwagi na bariery i ograniczenia zewnętrzne uniemożliwiające ich wdrożenie), obecnie spełnia około 40% naszych klubów zarządzanych przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, a każdy nowobudowany i remontowany obiekt będzie powiększał tę grupę.

Oprócz wyżej wymienionych rozwiązań wykorzystywanych na etapie budowy lub remontu wdrożyliśmy w klubach poniższe inicjatywy, mające na celu zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko i klimat:

- korzystamy z regenerowanego sprzętu sportowego, co oznacza, że kupujemy używane maszyny i poddajemy gruntownej regeneracji, dzięki czemu pozostają w obiegu wtórnym i otrzymują „drugie życie”,
- segregujemy odpady,
- zamontowaliśmy zgniataarki do plastikowych butelek, aby jak najefektywniej wykorzystać pojemniki na odpady i usprawnić segregację,
- zastąpiliśmy plastikowe kubki do napojów sprzedawanych na barze papierowymi,
- korzystamy z cieńszych, bardziej ekologicznych ręczników papierowych i papieru toaletowego,
- dzięki sprzedaży online wyeliminowaliśmy konieczność drukowania dokumentów, tym samym redukując zużycie papieru.

W 2021 roku żadna ze spółek należących do Grupy Benefit Systems nie otrzymała kar i sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.



6 o raporcie

6.1. Podsumowanie	128
6.2. Metodologia i wskaźniki	129
6.3. Zakres informacji niefinansowych wymaganych przez Ustawę o Rachunkowości	136
6.4. Kluczowe wskaźniki efektywności	137



6.1.

Podsumowanie

Raport Niefinansowy Grupy Benefit Systems za 2021 rok został sporządzony jako sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, odnoszące się do Grupy Kapitałowej Benefit Systems i jej jednostki dominującej Benefit Systems S.A.

Dokument stanowi realizację obowiązku, wynikającego z Ustawy o Rachunkowości – art. 49b ust. 2 i 3 – w zakresie rozszerzonego raportowania niefinansowego. Ujawnia istotne dane i informacje na temat stosowanych w Grupie polityk i procedur oraz podejmowanych działań, a także wyniki związane z zagadnieniami dotyczącymi spraw społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji oraz środowiskowymi. Zawiera także opis rezultatów stosowania poszczególnych polityk – m.in. w postaci kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności, związanych z działalnością jednostki i Grupy.

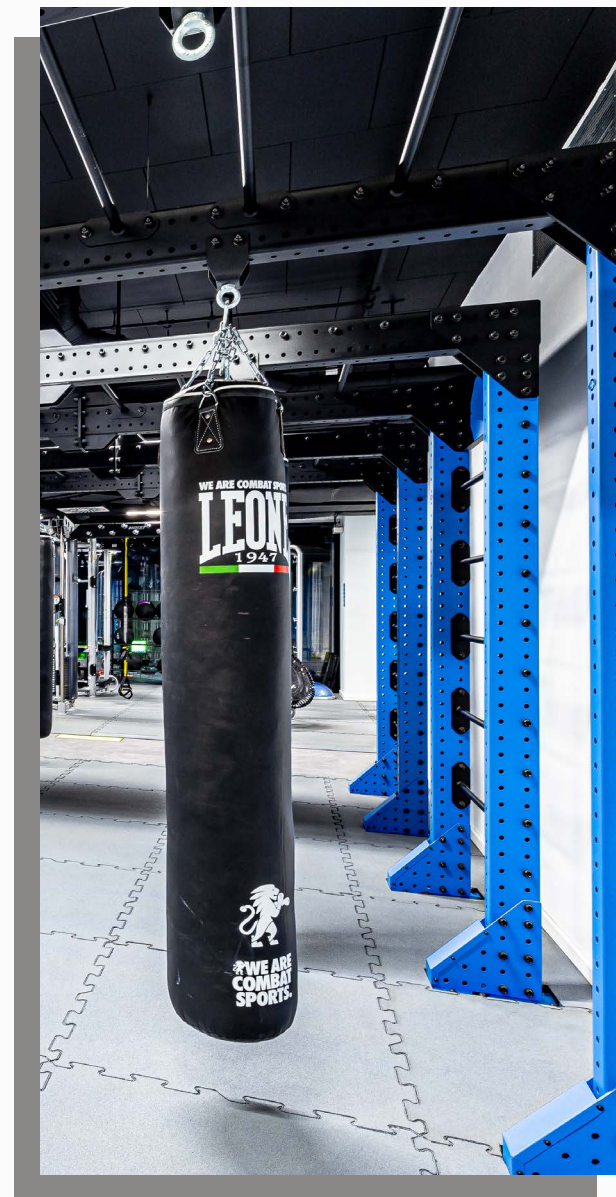
Grupa Benefit Systems raportuje zagadnienia niefinansowe oraz związane z nimi cele i praktyki odpowiedzialnego biznesu w cyklu rocznym, w terminach przyjętych dla rocznego sprawozdania finansowego. W niniejszym Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems za 2021 rok **zaprezentowano dane za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 roku** (chyba, że w danym miejscu w treści wskazano inaczej). Raport niefinansowy za rok 2020 został opublikowany 24 marca 2021 roku i zawiera dane za okres 1 stycznia – 31 grudnia 2020 roku.

Raport zawiera opis modelu biznesowego jednostki oraz opis działalności poszczególnych segmentów operacyjnych w Grupie Benefit Systems. Prezentuje wyniki z obszarów ESG (ang. *Environmental, Social responsibility, Governance*), przy czym główny nacisk położony jest na segment operacyjny Polska⁵⁵, który stanowi rdzeń działalności Grupy.

Niniejszy Raport został przygotowany przez zespół zajmujący się obszarem CSR/ESG w spółce dominującej i zatwierdzony przez Zarząd Benefit Systems S.A. Poszczególne rozdziały Raportu poddane zostały weryfikacji wewnętrznej przez kluczowe osoby w firmie. Składamy serdeczne podziękowania Pracownikom wszystkich spółek Grupy Benefit Systems, za ich zaangażowanie w proces raportowania informacji niefinansowych za 2021 rok i pomoc w przygotowaniu niniejszego Raportu. Podziękowania kierujemy również do Działu Marketingu Benefit Systems, który zadbał o oprawę graficzną Raportu.

**Kontakt w sprawie Raportu i zagadnień CSR/ESG
w Benefit Systems: csr@benefitsystems.pl**

⁵⁵Opis segmentów operacyjnych Grupy znajduje się w rozdziale 1.2. *Struktura Grupy i segmenty*.



6.2.

Metodologia i wskaźniki

Struktura Raportu Niefinansowego Grupy Benefit Systems za rok 2021 opiera się na **pięciu głównych obszarach badania organizacji w ramach certyfikacji B Corp** (Governance, Workers, Community, Environment, Customers) oraz wytycznych międzynarodowego standardu Global Reporting Initiative. Raport za 2021 rok został przygotowany **według najnowszej wersji standardu GRI Standards, na poziomie aplikacji CORE**. Przeprowadzony zgodnie z wytycznymi GRI Standards proces raportowania umożliwił wyłonienie najistotniejszych dla Benefit Systems aspektów raportowania. Zgodnie z zasadą istotności wyrażoną w wytycznych standardu GRI Standards, Raport dotyczy aspektów, które odzwierciedlają znaczący wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny organizacji.

Zawartość Raportu odnosi się także do potrzeb i oczekiwań naszych Interesariuszy w oparciu o wiedzę uzyskaną m.in. podczas Panelu Interesariuszy przeprowadzonego w październiku 2021 roku. Wyniki Panelu, wraz z kluczowymi aspektami, zostały opisane w rozdziale 1.5. *Nasi Interesariusze*.

Poniższa tabela zawiera listę ujawnionych w Raporcie wskaźników GRI Standards, a także wskaźników własnych, określonych do raportowania niefinansowego Grupy za rok 2021.

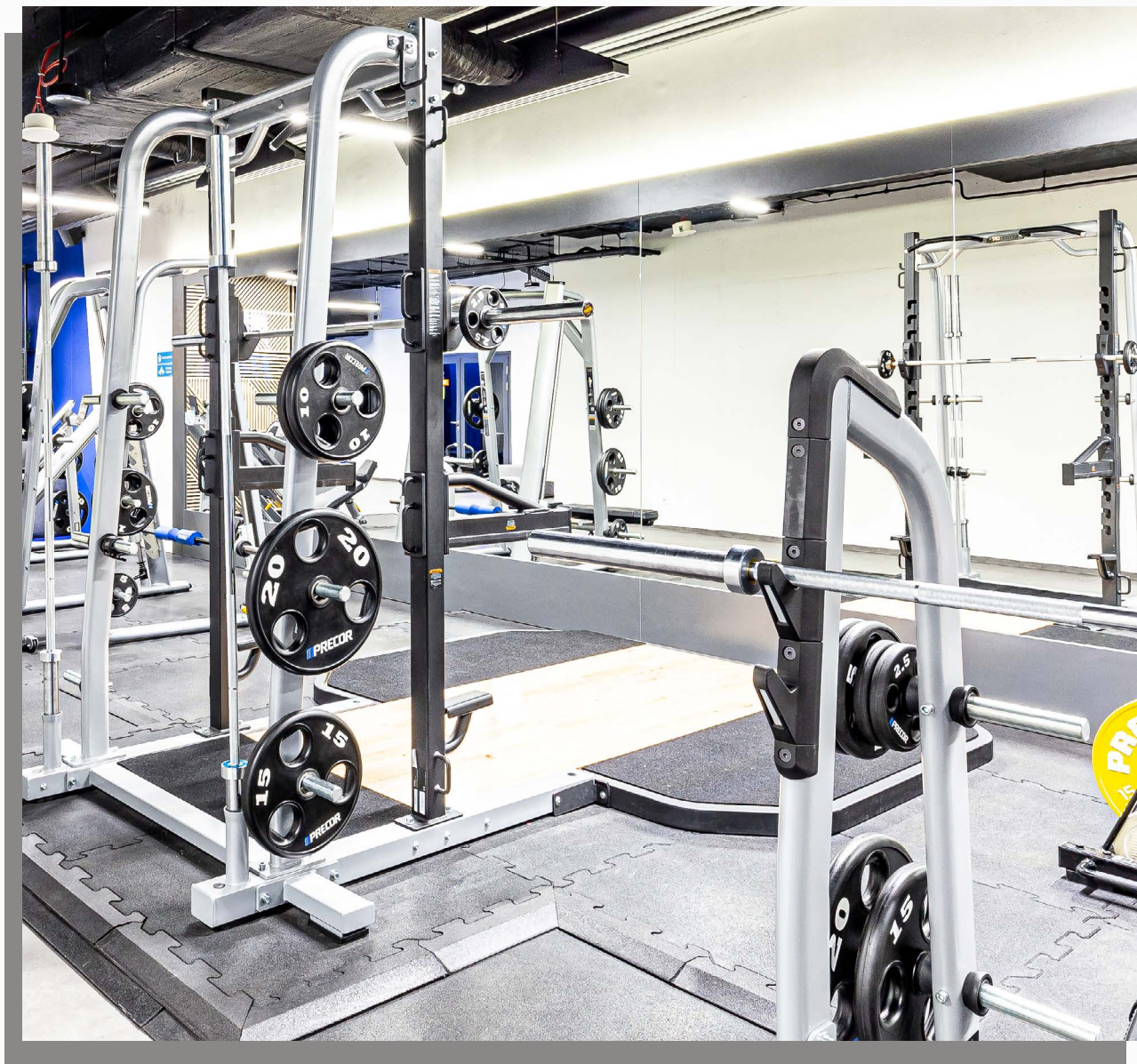


Tabela wskaźników GRI Standards

Numer wskaźnika	Nazwa standardu GRI	Nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
OBSZAR: Wskaźniki profilowe				
ASPEKT RAPORTOWANIA: Profil organizacji				
102-1	GRI 102. General Disclosures 2016	Nazwa organizacji	1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
102-2	GRI 102. General Disclosures 2016	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
			1.3. Oferta i produkty w poszczególnych segmentach	15
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
102-3	GRI 102. General Disclosures 2016	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
102-4	GRI 102. General Disclosures 2016	Lokalizacja działalności operacyjnej	1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
102-5	GRI 102. General Disclosures 2016	Forma własności i struktura prawna organizacji	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
102-6	GRI 102. General Disclosures 2016	Obsługiwane rynki	1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
			1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
102-7	GRI 102. General Disclosures 2016	Skala działalności	1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
			1.3. Oferta i produkty w poszczególnych segmentach	15
102-8	GRI 102. General Disclosures 2016	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	2.1. Struktura zatrudnienia	43
102-9	GRI 102. General Disclosures 2016	Opis łańcucha dostaw	4.5. Współpraca z pozostałymi Dostawcami	110
102-10	GRI 102. General Disclosures 2016	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	1.1. Historia, profil działalności i model biznesowy	6
			1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
102-11	GRI 102. General Disclosures 2016	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29

102-12	GRI 102. General Disclosures 2016	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36
			4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
102-13	GRI 102. General Disclosures 2016	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	1.4. Nasi Interesariusze	20
			4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
102-14	GRI 102. General Disclosures 2016	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
102-15	GRI 102. General Disclosures 2016	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
102-16	GRI 102. General Disclosures 2016	Wartości organizacji, kodeksy etyki, zasady i normy zachowań	1.4. Misja, wizja, wartości	20
			2.5. Prawa pracownicze, kodeksy etyki, różnorodność i inkluzja	62
			1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
102-17	GRI 102. General Disclosures 2016	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	2.5. Prawa pracownicze, kodeksy etyki, różnorodność i inkluzja	62
			1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
102-32	GRI 102. General Disclosures 2016	Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	6.1. O raporcie	128
102-40	GRI 102. General Disclosures 2016	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	1.5. Nasi Interesariusze	22
102-41	GRI 102. General Disclosures 2016	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Nie dotyczy	
102-44	GRI 102. General Disclosures 2016	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	1.5. Nasi Interesariusze	22
			1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
			4.4. Partnerzy jako kluczowi Dostawcy	103
102-45	GRI 102. General Disclosures 2016	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	1.2. Struktura Grupy i segmenty	10
102-46	GRI 102. General Disclosures 2016	Proces definiowania treści raportu	6.1. Podsumowanie	128
102-47	GRI 102. General Disclosures 2016	Zidentyfikowane istotne tematy	6.2. Metodologia i wskaźniki	129

102-48	GRI 102. General Disclosures 2016	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Nie dotyczy	
102-49	GRI 102. General Disclosures 2016	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	5.1. Ślad węglowy	114
102-50	GRI 102. General Disclosures 2016	Okres raportowania	6.1. Podsumowanie	128
102-51	GRI 102. General Disclosures 2016	Data publikacji ostatniego raportu	6.1. Podsumowanie	128
102-52	GRI 102. General Disclosures 2016	Cykl raportowania	6.1. Podsumowanie	128
102-53	GRI 102. General Disclosures 2016	Dane kontaktowe	6.1. Podsumowanie	128
102-54	GRI 102. General Disclosures 2016	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	6.2. Metodologia i wskaźniki	129
102-55	GRI 102. General Disclosures 2016	Indeks GRI Tabela wskaźników GRI oraz wytycznych Ustawy o Rachunkowości	6.2. Metodologia i wskaźniki 6.3. Zakres informacji niefinansowych wymaganych przez Ustawę o Rachunkowości	129 136
102-56	GRI 102. General Disclosures 2016	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	Nie dotyczy	
205-3	GRI 102. General Disclosures 2016	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania (brak przypadków)	29
OBSZAR: Środowisko				
ASPEKT RAPORTOWANIA: Zarządzanie środowiskowe				
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	5. Środowisko i klimat	112
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	1.6. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG 5. Środowisko i klimat	29 112
103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	5.1. Ślad węglowy 5.4. Działania proekologiczne	114 123
302-1	GRI 302. Energia 2016	Zużycie energii	5.1. Ślad węglowy	114
303-5	GRI 303. Woda i ścieki 2018	Zużycie wody	5.1. Ślad węglowy	114
305-1	GRI 305. Emisje 2016	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych: Zakres 1 (Scope 1)	5.1. Ślad węglowy	114

305-2	GRI 305. Emisje 2016	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych: Zakres 2 (Scope 2)	5.1. Ślad węglowy	114
305-3	GRI 305. Emisje 2016	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych: Zakres 3 (Scope 3)	5.1. Ślad węglowy	114
307-1	GRI 307: Environmental compliance 2016	Kwota istotnych kar i sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	5.4. Działania proekologiczne (brak przypadków)	123

OBSZAR: Relacje z otoczeniem

ASPEKT RAPORTOWANIA: Relacje z Użytkownikami

			1.4. Misja, wizja, wartości	20
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	1.3. Model współpracy z Klientami	15
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	1.3. Model współpracy z Klientami	15
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
Wskaźnik własny	Nie dotyczy	Wyniki badania jakości obsługi Infolinii	3.4. Infolinia	89

ASPEKT RAPORTOWANIA: Zaangażowanie społeczne i promocja zdrowego trybu życia

			1.3. Misja, wizja, wartości	15
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36
			3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
			3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników	91
			4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36
			4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	96

103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
			3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników	91
			4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
Wskaźnik własny	Nie dotyczy	Działania promujące zdrowie i aktywny styl życia	3.3. Programy, usługi i kampanie dla Użytkowników	76
			3.5. Edukacja i aktywizacja Klientów i Użytkowników	91
			4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
OBSZAR: Miejsce pracy				
ASPEKT RAPORTOWANIA: Warunki zatrudnienia i rekrutacja				
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	2.1. Struktura zatrudnienia	43
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	2.1. Struktura zatrudnienia	43
103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2.1. Struktura zatrudnienia	43
			2.4. Oceny okresowe i badanie opinii	59
401-1	GRI 401. Zatrudnienie 2016	Całkowita liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników	2.1. Struktura zatrudnienia	43
401-2	GRI 401. Zatrudnienie 2016	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	2.2. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	52
401-3	GRI 401. Zatrudnienie 2016	Urlop macierzyński / tacierzyński	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
403-5	GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	2.6. Zdrowie i bezpieczeństwo	69
ASPEKT RAPORTOWANIA: Rozwój Pracowników				
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	2.3. Szkolenia i rozwój	57
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	2.2. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	52
			2.3. Szkolenia i rozwój	57
103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2.3. Szkolenia i rozwój	57
404-1	GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	2.3. Szkolenia i rozwój	57

404-2	GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	2.3. Szkolenia i rozwój	57
404-3	GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników	2.4. Oceny okresowe i badanie opinii	59
ASPEKT RAPORTOWANIA: Różnorodność				
103-1	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	1.4. Misja, wizja, wartości	20
			1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
103-2	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Podejście do zarządzania i jego elementy	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
			2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
103-3	GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
405-1	GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016	Skład kadry zarządzającej i pracowniczej w podziale na wiek i płeć	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62

6.3.

Zakres informacji niefinansowych wymaganych przez Ustawę o Rachunkowości

Zakres informacji niefinansowych	Miejsce w raporcie	Numer strony
Forma sporządzenia informacji niefinansowych	6.1. Podsumowanie	128
Opis modelu biznesowego	1.1 Historia, profil działalności i model biznesowy	6
Opis procedur należytej staranności	1.4. Misja, wizja, wartości	20
Opis istotnych ryzyk i sposobu zarządzania nimi	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis polityk stosowanych w obszarze społecznym	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis polityk stosowanych w obszarze pracowniczym	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis polityk stosowanych w obszarze poszanowania praw człowieka	4.5. Współpraca z pozostałymi Dostawcami	110
Opis polityk stosowanych w obszarze środowiskowym	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis polityk stosowanych w obszarze przeciwdziałania korupcji	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze społecznym	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze pracowniczym	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze poszanowania praw człowieka	1.7. Kierunki rozwoju strategii CSR/ESG	36
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze środowiskowym	5.4. Działania proekologiczne	122
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze przeciwdziałania korupcji	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze społecznym	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze pracowniczym	4.2. Programy aktywizujące społeczeństwo	96
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze poszanowania praw człowieka	4.3. Uczestnictwo w ruchu B Corp i wyzwania związane z recertyfikacją	101
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze środowiskowym	2.1. Struktura zatrudnienia	43
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze przeciwdziałania korupcji	2.4. Oceny okresowe i badanie opinii	59
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze społecznym	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze poszanowania praw człowieka	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze środowiskowym	2.5. Prawa pracownicze, kodeks etyki, różnorodność i inkluzja	62
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze przeciwdziałania korupcji	5.1. Ślad węglowy	114
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze społecznym	5.4. Działania proekologiczne	123
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze poszanowania praw człowieka	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Opis rezultatów stosowanych polityk w obszarze środowiskowym	1.6. Strategia biznesowa i standardy zarządzania	29
Informacja o zastosowanych standardach, zasadach, wytycznych	6. O raporcie	127

6.4.

Kluczowe wskaźniki efektywności

Wskaźnik	Miejsce w raporcie	Numer strony
Średnia liczba godzin szkoleniowych na Pracownika	2.3. Szkolenia i rozwój	57
Roczny wskaźnik rotacji Pracowników	2.1. Struktura zatrudnienia	43
Liczba Klientów kart sportowych	3.2. Klienci i Użytkownicy w liczbach	75
Liczba Użytkowników kart sportowych	1.3. Oferta i produkty w poszczególnych segmentach	15
Liczba Partnerów Programu MultiSport	3.2. Klienci i Użytkownicy w liczbach	75
Liczba Partnerów Programu MultiSport	4.4. Partnerzy jako kluczowi Dostawcy	103
Wskaźnik reklamacji zgłaszanych poprzez Infolinię	3.4. Infolinia	89
Ślad węglowy Grupy	5.1. Ślad węglowy	114
Zużycie energii w Grupie	5.1. Ślad węglowy	114
Zużycie wody w Grupie	5.1. Ślad węglowy	114

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY BENEFIT SYSTEMS 2021

© 2021 Grupa Benefit Systems. Wszelkie prawa zastrzeżone.
Nazwa i logo Benefit Systems są znakami towarowymi zastrzeżonymi
Benefit IP Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.
z siedzibą przy Placu Europejskim 2, 00-844 w Warszawie.