



# Raport ESG

Grupy Benefit Systems 2023



# Spis treści

List zarządu	3
--------------	---

## 1. Grupa Benefit Systems

---

1. Grupa Benefit Systems	5
1.1 Podstawowy opis Grupy	6
1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	17
1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems	27

## 2. Nasi pracownicy

---

2. Nasi pracownicy	35
2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	36
2.2 Atrakcyjne miejsce pracy	42
2.3 Różnorodność i włączanie	53
2.4 Komunikacja z pracownikami	62
2.5 Badania opinii pracowników	65
2.6 Szkolenia i rozwój	71

## 3. Klienci i partnerzy

---

3. Klienci i partnerzy	79
3.1 Modele współpracy z klientami	80
3.2 Komunikacja z klientami	84
3.3 Badania opinii klientów	86
3.4 Ochrona danych osobowych klientów	88
3.5 Model współpracy z partnerami	89
3.6 Partnerzy Programu MultiSport	90
3.7 Partnerzy kafeterii MyBenefit	93
3.8 Współpraca z pozostałymi dostawcami	95
3.9 Badanie satysfakcji partnerów	97
3.10 Działania edukacyjne i motywacyjne dla klientów i partnerów	98

## 4. Zaangażowanie społeczne

---

4. Zaangażowanie społeczne	101
4.1 Zachęcanie do aktywności fizycznej	102
4.2 Dobrostan psychofizyczny	104
4.3 Badania i dzielenie się wiedzą	106
4.4 Zaangażowanie pracowników	109
4.5 Fundacja Multisport	115
4.6 Wsparcie finansowe	123

## 5. Środowisko

---

5. Środowisko	125
5.1 Wpływ na środowisko	126
5.2 Ryzyka klimatyczne	139
5.3 Taksonomia	140

## 6. Etyka i Compliance

---

6. Etyka i Compliance	155
6.1 Zasady i wartości	156
6.2 Zapobieganie konfliktom interesów	160
6.3 Compliance – zgodność z prawem i regulacjami	163
6.4 Przeciwdziałanie korupcji	166

## 7. O Raporcie

---

---

## List zarządu

### IGRI 2-221

Szanowni Państwo,

w imieniu Grupy Kapitałowej Benefit Systems składamy na Państwa ręce siódmy w historii naszej działalności Raport ESG. Dokument podsumowuje działania w obszarze środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Informacje zawarte w raporcie odzwierciedlają także ambicje Benefit Systems związane z wywieraniem pozytywnego wpływu na otaczające nas społeczeństwo i środowisko. Jako przedstawiciel ruchu B Corp realizujemy szeroko zakrojone projekty wspierające naszych klientów, partnerów oraz pracowników i współpracowników, w oparciu o najwyższe międzynarodowe standardy.

Nasza działalność w 2023 roku koncentrowała się na utrzymaniu pozycji jednego z wiodących dostawców pozapłacowych świadczeń pracowniczych, kontynuacji rozwoju własnej infrastruktury sportowej, a także wprowadzaniu na rynek nowych produktów. Powiększyliśmy bazę własnych klubów fitness o 55 obiektów, a liczba naszych kart sportowych w kraju i na rynkach zagranicznych sięga już blisko 2 milionów.

W minionym roku rozwijaliśmy produkty Multilife oraz MyBenefit. Wierzymy, że staną się one kolejnymi, szeroko rozpoznawalnymi i cenionymi platformami benefitów pracowniczych, jednocześnie umacniając pozycję rynkową naszej firmy. Jesteśmy przekonani, że to właśnie nieustający rozwój oferty i pełne zaangażowanie naszych pracowników umożliwiły spójne osiągnięcie historycznego wyniku finansowego.

Z satysfakcją obserwujemy wzrost zainteresowania społeczeństwa aktywnością fizyczną po pandemii COVID. Warto jednak pamiętać, że aż 45% Europejczyków wciąż nie podejmuje żadnej aktywności ruchowej. Dlatego kontynuujemy działania edukacyjne, mające na celu promowanie aktywnego trybu życia i równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Fundacja MultiSport realizuje szereg projektów zachęcających do ruchu, skierowanych do dzieci i młodzieży, seniorów oraz osób z niepełnosprawnością. Nasze działania mają wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw i poprawę życia wielu ludzi.

Zmieniające się uwarunkowania prawne i regulacje Unii Europejskiej w obszarze zrównoważonego rozwoju stawiają przed nami jeszcze wyższe wymagania w zakresie dostosowania modelu biznesowego do nowych wyzwań i oczekiwań społecznych. Przyjęta przez Grupę Kapitałową Benefit Systems strategia ESG ukierunkowuje nasze działania na rzecz zwiększenia pozytywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko.

Zachęcamy do zapoznania się z załączonym podsumowaniem naszych działań. Wierzymy, że efektem podjętego dialogu będzie wypracowanie kolejnych rozwiązań, pozwalających nam wspólnie podążać w kierunku przyszłości pod znakiem zrównoważonego rozwoju.

Zarząd Benefit Systems S.A.



# 1.

# Grupa Benefit Systems

Grupa Kapitałowa Benefit Systems, dalej zwana: „Grupa Benefit Systems” lub „Grupa”.  
Benefit Systems S.A., dalej zwana: „Benefit Systems” lub „Spółka”.





# 1. Grupa Benefit Systems

Podstawowym celem Grupy Benefit Systems jest promowanie zdrowego i aktywnego stylu życia. W swojej działalności kieruje się zasadą win-win, stawiając na pierwszym miejscu obopólne korzyści i długofalowe partnerstwo z partnerami, klientami, użytkownikami, pracownikami oraz innymi interesariuszami. Od 2018 roku, jako pierwsza spółka publiczna w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, Benefit Systems posiada certyfikat B Corp. Został on odnowiony w 2023 roku.

Zgodnie z wartościami B Corp, Spółka w model swojej działalności wpisała angażowanie się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych, partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi interesariuszami i troskę o środowisko.

## W tym rozdziale piszemy o:

- działalności i strukturze Grupy Benefit Systems,
- kluczowych interesariuszach,
- zarządzaniu Grupą Benefit Systems,
- strategii oraz zrównoważonym rozwoju.



# 1.1 Podstawowy opis Grupy

**IGRI 2-1| IGRI 2-6| Grupa Benefit Systems specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji oraz wellbeingu pracowników.** Głównym oferowanym produktem jest **karta MultiSport**, umożliwiająca korzystanie z sieci obiektów sportowych (w tym także tych, które należą do spółek z Grupy). Rozwój flagowego produktu jest konsekwentnie wspierany przez inwestycje w rynek fitness, co zapewnia odpowiednią infrastrukturę dla posiadaczy kart MultiSport. Działalność opiera się na synergii między sprzedażą kart sportowych a inwestycjami w infrastrukturę fitness (w Polsce i za granicą). Grupa działa również poza Polską: w Czechach, Słowacji, Bułgarii, Chorwacji i Turcji.

W ofercie Grupy znajduje się także **internetowa platforma kafeteryjna MyBenefit**. Dzięki niej pracownicy klientów biznesowych mają wybór spośród różnorodnych świadczeń pozapłacowych z listy zatwierdzonej przez pracodawcę. Dodatkowo oferowane są rozwiązania z obszaru kultury i rekreacji (np. Program Kinowy, MultiTeatr) – głównie dostępne poprzez platformę kafeteryjną.

Ponadto w ramach MyBenefit rozwijane są narzędzia mające na celu zaangażowanie pracowników firmy w działania prowadzone za pomocą grywalizacji (innowacyjnej i atrakcyjnej metody motywacji opartej na elementach mechaniki gier).

Grupa Benefit Systems rozwija także **produkt MultiLife**, dostępny w formule on-line i skupiający się na dobrostanie pracowników, zwłaszcza w obszarach: psychiki, rozwoju osobistego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Program MultiLife łączy obecnie kilkanaście usług, m.in.: wsparcie psychologa, kurs mindfulness, konsultacje z dietetykami i trenerami, kreator diety, kurs jogi, dostęp do internetowej platformy treningowej Yes2Move, pakiet podstawowych badań profilaktycznych, dostęp do e-książek w serwisie Legimi czy do streamingowego serwisu rozwojowego Leanovatica.

Z produktów i usług Grupy korzystają przede wszystkim pracownicy firm (użytkownicy). Otrzymują oni je od swoich pracodawców (klientów B2B Benefit Systems) w formie benefitów pozapłacowych. Klientami są również osoby indywidualne kupujące karnet lub opłacające jednorazowe wejście do klubów fitness, należących do Grupy (klienci B2C). Więcej na ten temat można znaleźć w rozdziale: „Klienci i partnerzy”.

Grupę Benefit Systems tworzą: **spółka dominująca Benefit Systems** (jej częścią jest Oddział Fitness, zarządzający klubami w Polsce), spółki zależne oraz spółki stowarzyszone. Grupa funkcjonuje w dwóch segmentach operacyjnych – **Polska oraz Zagranica**.



## Struktura Grupy Benefit Systems

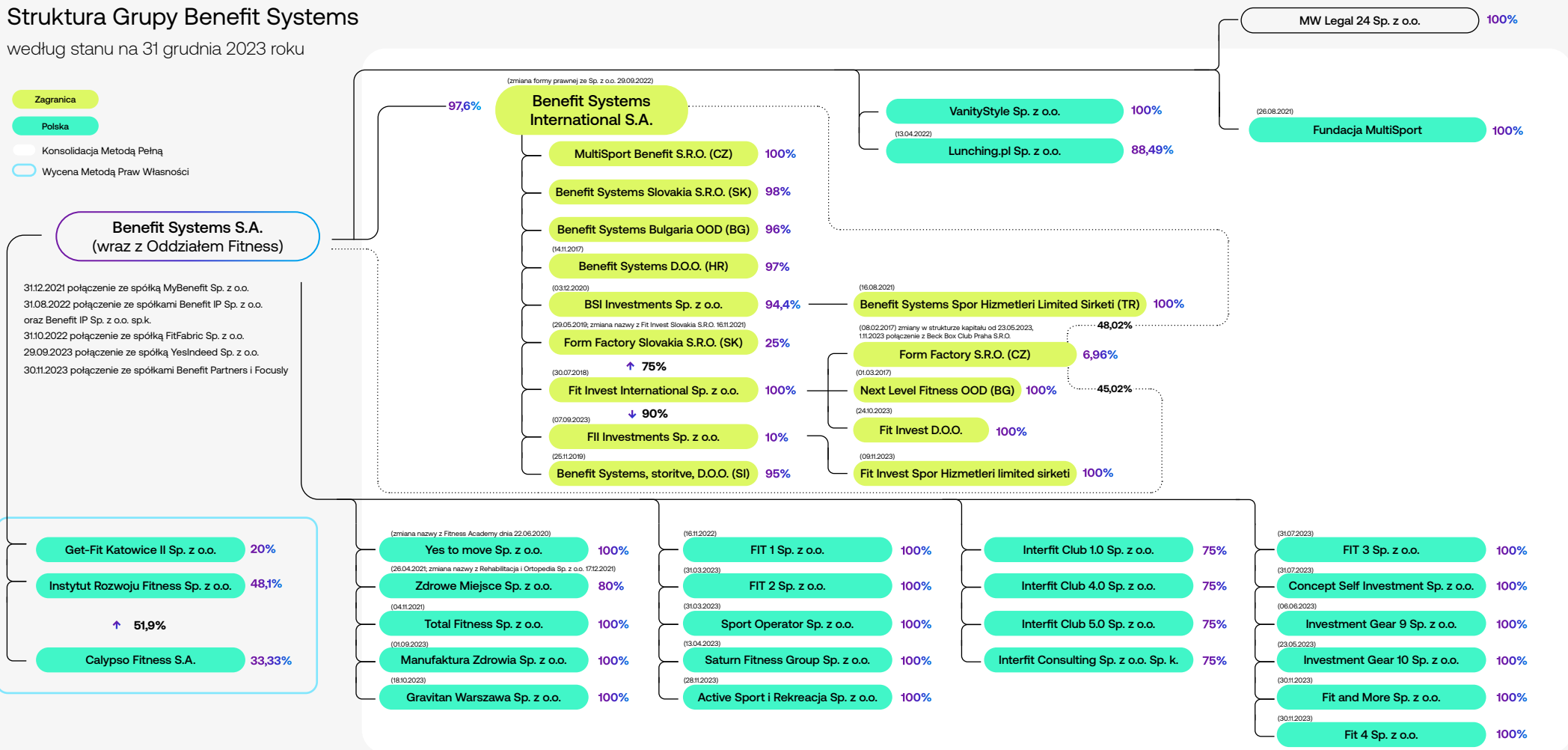
według stanu na 31 grudnia 2023 roku

Zagranica

Polska

Konsolidacja Metodą Pełną

Wycena Metodą Praw Własności



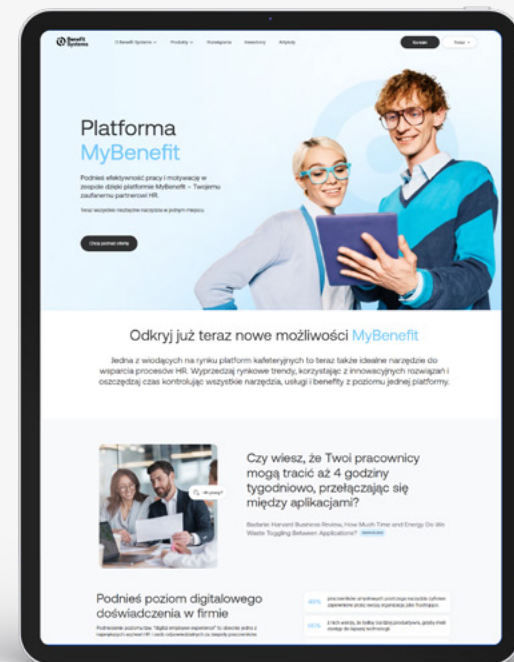
## Segment Polska

Segment Polska zajmuje się działalnością w zakresie benefitów pozapłacowych, takich jak **karty sportowe, platforma kafeteryjna, a także zarządzaniem klubami fitness oraz inwestycjami w nowe kluby na rynku polskim**. Grupa rozwija również produkty on-line w obszarach powiązanych z dobrostanem pracowników w formie programu **MultiLife**. Karty sportowe dystrybuowane są przez spółki Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. Obecnie w ofercie dostępne są karty: **MultiSport Plus, MultiSport Classic, MultiSport Light, MultiSport Kids / MultiSport Kids Aqua, MultiSport Student, MultiSport Senior, a także FitSport oraz FitProfit**.

**Karty sportowe to jeden z najpopularniejszych benefitów pozapłacowych oferowanych przez pracodawców w Polsce**. Jednocześnie są one jednymi z najbardziej preferowanych benefitów przez pracowników. Zaletą kart sportowych jest kumulacja w jednym produkcie oferty wielu uczestników rynku. Pracodawcy otrzymują efektywne i łatwe w obsłudze narzędzie do motywacji pracowników. Użytkownicy mogą korzystać z wielu placówek i aktywności w ramach jednej subskrypcji. Natomiast właściciele obiektów sportowych mogą cieszyć się z korzystnego uzupełnienia biznesu.

**Na koniec 2023 roku liczba aktywnych kart w Polsce wyniosła 1 424,5 tys. sztuk.**

Grupa Benefit Systems inwestuje w rozwój **platformy kafeteryjnej MyBenefit** oferującej szeroki wybór produktów i usług, w tym produktów własnych – również **karty MultiSport**. Propozycje w ramach platformy koncentrują się na produktach i usługach z obszaru sportu i zdrowia, kultury, rozrywki, rekreacji, a także wypoczynku i turystyki krajowej oraz zagranicznej. Użytkownicy platformy mogą również skorzystać z kursów i szkoleń, oferty gastronomicznej oraz bonów uprawniających do zakupów w sieciach sklepów znanych marek w Polsce. Produkty i usługi dostarczają sprawdzeni dostawcy. Sieć partnerska liczy już ponad **3,6 tys. podmiotów** i stale podlega dostosowaniu do warunków rynkowych i potrzeb klientów. Platforma kafeteryjna MyBenefit pozwala pracownikom samodzielnie wybrać benefity (w zakresie określonym przez pracodawcę i w ramach przyznanego budżetu). Użytkownicy dokonują wyboru benefitów bezpośrednio w kafeferii – internetowej platformie, gdzie każdy z nich ma indywidualne konto. To rozwiązanie umożliwia pełną kontrolę i proste rozliczenia realizowanych benefitów. Korzystają z niego, m.in. firmy produkcyjne, usługowe, handlowe oraz instytucje publiczne. Platforma MyBenefit jest również wybierana przez klientów jako kanał dystrybucji i zarządzania kartami sportowymi, które są oferowane przez Grupę.





Grupa Benefit Systems inwestuje także w kluby fitness, aby zapewnić odpowiednią bazę obiektów sportowo-rekreacyjnych.

**Na koniec 2023 roku Grupa posiadała 218 klubów własnych w Polsce**, prowadzonych przez będący częścią Benefit Systems S.A. Oddział Fitness oraz spółki: Total Fitness Sp. z o.o., Sport Operator Sp. z o.o., FIT 1 Sp. z o.o., FIT 2 Sp. z o.o., FIT 3 Sp. z o.o., FIT 4 Sp. z o.o., Fit and More Sp. z o.o., Saturn Fitness Group Sp. z o.o., Concept Self Investment Sp. z o.o., Manufaktura Zdrowia Sp. z o.o., Gravitan Warszawa Sp. z o.o., Active Sport i Rekreacja Sp. z o.o., Interfit Club 1.0 Sp. z o.o., Interfit Club 4.0 Sp. z o.o., Interfit Club 5.0 Sp. z o.o. oraz Interfit Consulting Sp. z o.o. sp.k.. Obiekty Grupy mieszczą się w najbardziej popularnych lokalizacjach w największych miastach i prowadzą działalność pod markami: Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place, FitFabric, Step One, Total Fitness, Saturn Fitness, Gravitan (do końca lutego 2024 roku), Max-Gym i Active Fitness Club, InterFit oraz Aquapark Wesołandia. Dodatkowo Grupa posiada udziały w spółkach, które na 31 grudnia 2023 roku zarządzały kolejnymi 15 obiektami.

Grupa rozwija ofertę produktów on-line, takich jak **platforma treningowa Yes2Move**, zapewniająca dostęp do stale powiększającej się bazy treningów on-line i na żywo (treningi live), prowadzonych przez wykwalifikowanych trenerów i instruktorów. Treningi są prowadzone w języku polskim i angielskim.

Na platformie znajdują się również **zajęcia certyfikowane**

**przez międzynarodową szkołę LesMills**. Częścią platformy Yes2Move jest także sklep internetowy, oferujący m.in. suplementy diety oraz żywność dietetyczną, akcesoria fitness i wiele innych artykułów wspierających trening i zdrowy styl życia.

## Segment Zagranica

W skład segmentu wchodzi spółki zajmujące się rozwojem programu MultiSport, spółki zarządzające klubami fitness w ramach strategii zabezpieczania głównego produktu – karty MultiSport – oraz spółki holdingowe: Benefit Systems International S.A., Fit Invest International Sp. z o.o., BSI Investments Sp. z o.o. i Fill Investments Sp. z o.o.. Spółka Benefit Systems International S.A. jest podmiotem dominującym w stosunku do pozostałych spółek segmentu.

Na wszystkich rynkach zagranicznych (w Czechach, Bułgarii, Słowacji, Chorwacji oraz Turcji) Grupa wprowadza produkt karty sportowej według tego samego sprawdzonego

schematu, zaczynając od edukacji rynku na temat flagowego produktu – karty MultiSport, która z czasem zyskuje uznanie klientów, użytkowników oraz partnerów.

Dostępne w ofercie karty różnią się w zależności od rynku, różne są również usługi komplementarne – np. w Chorwacji Grupa testuje unikatowy koncept **SportBox by MultiSport** – kompaktowych boksów kontenerowych służących do kameralnych treningów.

Aby zapewnić odpowiednią bazę obiektów sportowo-rekreacyjnych na dojrzałych rynkach zagranicznych, Grupa inwestuje również w kluby fitness. **Pod koniec 2023 roku na rynkach zagranicznych funkcjonowało 31 klubów własnych Grupy**. Obecnie za granicą działalność prowadzona jest w 4 krajach – w 17 klubach Form Factory w Czechach oraz w 1 w Słowacji, a także w 12 klubach Next Level Fitness w Bułgarii. **Z końcem grudnia 2023 roku do portfela Grupy dołączył pierwszy klub w Chorwacji**.



## Kluczowe informacje z 2023 roku

- ▮ Rekordowy wynik finansowy.
- ▮ Ponad 300 tys. nowych kart w Polsce i za granicą.
- ▮ Wypłacenie dywidendy za 2022 rok.
- ▮ Otwarcie 55 klubów fitness w Grupie.
- ▮ Rozwój kafeterii MyBenefit w kierunku narzędzia do komunikacji między pracownikami a pracodawcami.
- ▮ Zorganizowanie Wellbeing Summit.

## Podstawowe wyniki finansowe za 2023 rok

GRUPA BENEFIT SYSTEMS	12 miesięcy 2023 w tys. PLN	12 miesięcy 2022 w tys. PLN
Przychody ze sprzedaży	2 774 145	1 909 120
Zysk / strata z działalności operacyjnej	540 099	212 751

BENEFIT SYSTEMS	12 miesięcy 2023 w tys. PLN	12 miesięcy 2022 w tys. PLN
Przychody ze sprzedaży	1 853 364	1 268 370
Zysk / strata z działalności operacyjnej	393 778	179 038

## Nagrody

Każda organizacja traktuje nagrody jako dodatkowe potwierdzenie satysfakcji klientów oraz docenienie swoich działań przez rynek. W 2023 roku różne spółki z Grupy otrzymały szereg wyróżnień w konkursach i plebiscytach.

### Nagrody i wyróżnienia dla Benefit Systems:

- Benefit Systems zdobył **tytuł „Marka Godna Zaufania”**, dołączając tym samym do grona 25 marek cieszących się największym zaufaniem wśród przedsiębiorców.
- Firma została wyróżniona przez „My Company Polska” w kategorii **„Opiekun pracownika, czyli firma, która oferuje najciekawszy lub najbardziej kompleksowy pakiet benefitów”**. Zwycięzców wytypowano na podstawie ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez Kantar Polska.
- Benefit Systems znalazł się w czołówce spółek giełdowych, według rankingu „Puls Biznesu”, uzyskując **1. miejsce w kategorii Sukces w 2023 roku**. W ogólnym zestawieniu firma awansowała z piątej na czwartą pozycję.

- Kolejny rok z rzędu Benefit Systems znalazł się w gronie **50 Najlepszych Pracodawców** według tygodnika „Wprost”.
- Realizowany przez Fundację MultiSport **program Aktywne Szkoły MultiSport został wyróżniony w kategorii „S-Innowacja w obszarze społecznym”** w konkursie Innowator ESG, organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie ESG.
- Benefit Systems został wyróżniony w konkursie **Chambers Diversity & Inclusion Awards: Europe 2023 za wyjątkowy wkład w różnorodność i inkluzywność**.

### Nagrody i wyróżnienia dla Benefit Systems Oddział Fitness:

- „Najlepsza aplikacja Q4 2022”** w konkursie Best Mobile Application! za ZdrowAppka. Celem plebiscytu jest pokazywanie dobrych praktyk w zakresie tworzenia i promocji aplikacji mobilnych. W ramach konkursu corocznie oraz raz na kwartał nagradza się aplikację, która w danym okresie w znaczący sposób wyróżniła się na tle innych aplikacji mobilnych.

- Wyróżnienia dla Zdrofitu i Fabryki Formy – Dobra Marka 2023 – Jakość, Zaufanie, Renoma**.
- Konsumencki Lider Jakości 2023** dla marki Zdrofit, w ramach kategorii: **„Sieci Klubów Fitness”**.

### Nagrody i wyróżnienia dla VanityStyle:

- Najlepszy Pracodawca 2023** według Gazety Finansowej.
- EKO FIRMA 2023** – w ramach programu Liderów Społecznej Odpowiedzialności, organizowanego przez Forum Biznesu.
- Dobry Pracodawca 2023** – również w ramach powyższego programu.
- Dobra Firma 2023** – również w ramach powyższego programu.
- Dobra Marka 2023 – Jakość, Zaufanie, Renoma** w kategorii: **„Benefity pracownicze”** (dla kart sportowych FitProfit i FitSport).

## Członkostwo w stowarzyszeniach

**IGRI 2-281** Członkostwo i zaangażowanie w działania organizacji branżowych pozwalają dzielić się wiedzą, doświadczeniem i najlepszymi praktykami. **Wybrane spółki Grupy Benefit Systems należą do:**

- Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych (Benefit Systems),
- Związku Przedsiębiorców i Pracodawców (Benefit Systems),
- Polskiej Federacji Fitness (Benefit Systems i Benefit Systems Oddział Fitness),
- 30% Club Poland (Benefit Systems),
- IHRSA – International Health, Raquet and Sportsclub Association (Benefit Systems Oddział Fitness),
- REPs Polska (Benefit Systems Oddział Fitness),
- Fitness chamber (MultiSport Benefit, S.R.O.),
- Chamber of commerce of Central Bohemia region (MultiSport Benefit, S.R.O.),
- Czech Fitness Chamber (Form Factory S.R.O.),
- Fundacja Aktivní Česko (MultiSport Benefit, S.R.O.).





## Kluczowi interesariusze

**IGRI 2-291** Relacje z interesariuszami Grupy Benefit Systems są regularne, rzetelne i transparentne. Grupa dostosowuje kanały komunikacji tak, aby obie strony były usatysfakcjonowane. Organizacja wspólnie z kontrahentami dobiera terminy i lokalizacje spotkań (czy to bezpośrednich, czy on-line). Grupa Benefit Systems otwarcie mówi zarówno o sukcesach, jak i napotykanym wyzwaniach. Tam, gdzie jest to możliwe, zamiast formalnych komunikatów i oświadczeń, komunikuje się w formie bezpośredniego dialogu. Grupa Benefit Systems poprzez swoje działania chce budować długofalowe, dobre i trwałe relacje. Jednocześnie – jako spółka giełdowa – zobowiązana jest do prowadzenia komunikacji zgodnej ze wszystkimi przepisami obowiązującymi spółki publicznej i rzetelnie informuje o aktualnej sytuacji Grupy.



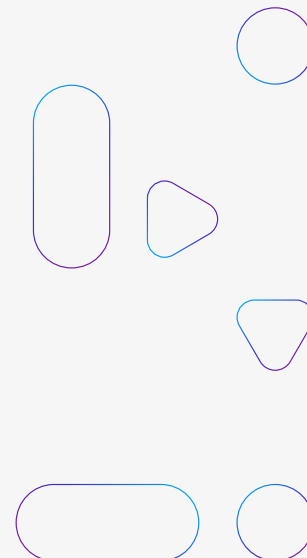
## Kanały komunikacji z interesariuszami w 2023 roku

### Nasi interesariusze

- Klienci B2B
- Klienci B2C
- Użytkownicy

### Sposób komunikacji

- Spotkania indywidualne i grupowe (również w formule on-line).
- Badania satysfakcji, badania fokusowe użytkowników.
- NPS i inne badania rynku.
- Infolinia (kanały komunikacji: SMS, telefon i call back).
- Formularz kontaktowy.
- Internetowa Strefa użytkownika MultiSport.
- Aplikacje i platformy internetowe, np. Yes2Move.
- Dedykowane strony www i podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek należących do Grupy.
- Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów (w tym eventy on-line).
- Projekty dedykowane klientom i użytkownikom.
- Social Media: Facebook, Instagram, LinkedIn.
- Aplikacje internetowe do spotkań on-line.
- Czat na MultiLife.
- Newslettery i Mailingi.
- Plakaty, ulotki.



## Kanały komunikacji z interesariuszami w 2023 roku

## Nasi interesariusze

- Akcjonariusze
- Inwestorzy i zarządzający
- Analitycy rynkowi

## Sposób komunikacji

- Spotkania (wideokonferencje) indywidualne i grupowe (również w formule on-line).
- Konferencje kwartalne, telekonferencje, roadshow, konferencje brokerów.
- Konferencje dla inwestorów indywidualnych, w tym Dzień Inwestora Indywidualnego.
- Raporty bieżące, raporty okresowe (roczne, półroczne, kwartalne).
- Prezentacje inwestorskie publikowane na stronie relacji inwestorskich.
- Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi.
- Zwyczajne walne zgromadzenie, nadzwyczajne walne zgromadzenie.
- Prasa i media.
- Poczta elektroniczna.
- Dedykowana podstrona na stronie korporacyjnej.

## Nasi interesariusze

- Partnerzy i dostawcy

## Sposób komunikacji

- Spotkania indywidualne.
- Coroczna konferencja dla partnerów Benefit Systems.
- Kontakt telefoniczny.
- Platforma on-line: Strefa Partnera, w tym program Benefit Club.
- Poczta elektroniczna.
- Badanie satysfakcji partnerów ze współpracy.
- Konferencje branżowe.
- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy.
- Publikacje na portalach branżowych oraz w mediach społecznościowych.

## Kanały komunikacji z interesariuszami w 2023 roku

## Nasi interesariusze

- Pracownicy

## Sposób komunikacji

- Intranet.
- Rada pracowników.
- Newsletter.
- Mailing.
- Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy.
- Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne.
- Eventy i spotkania ogólnofirmowe (w tym wspólne wyjścia integracyjne).
- Platforma MultiSport, strona www i inne dedykowane strony internetowe.
- Programy i projekty społeczne dedykowane pracownikom.
- Programy stażowe.
- Szkolenia i webinary.
- Aplikacje internetowe do spotkań on-line.

## Nasi interesariusze

- Eksperti i media

## Sposób komunikacji

- Aktywne biuro prasowe: strona www.
- Kontakty telefoniczne i mailowe.
- Regularne wysyłki komunikatów prasowych, dotyczące przede wszystkim działalności oraz produktów Grupy Benefit Systems.
- Spotkania 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.
- Kampanie, raporty i platformy komunikacji organizacji zewnętrznych.
- Webinary.



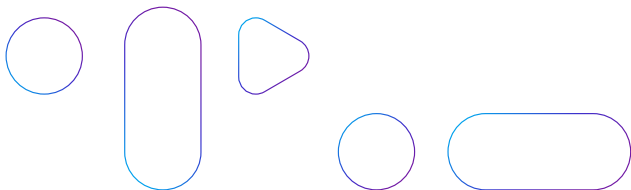
## Kanały komunikacji z interesariuszami w 2023 roku

## Nasi interesariusze

- Społeczności lokalne i beneficjenci

## Sposób komunikacji

- 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.
- Eventy oraz kampanie reklamowe, informacyjne i społeczne.

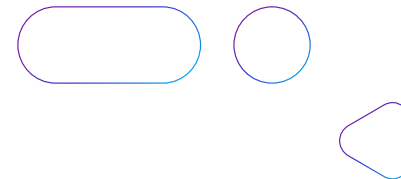


## Nasi interesariusze

- Środowisko i klimat

## Sposób komunikacji

- Raportowanie wskaźników środowiskowych.
- Współpraca z instytucjami, partnerstwo z organizacjami proekologicznymi.
- Udział w spotkaniach, eventach, szkoleniach i konferencjach o tematyce proekologicznej.
- Szkolenia i warsztaty dla pracowników o tematyce proekologicznej.
- Inicjatywy proekologiczne z udziałem pracowników.
- Projekty społeczne o tematyce proekologicznej obejmujące również interesariuszy zewnętrznych.





## 1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems

### Zmiany w składzie rady nadzorczej Benefit Systems

29 czerwca 2023 roku, w związku z upływem kadencji ówczesnej rady nadzorczej, zwyczajne walne zgromadzenie Benefit Systems (spółki dominującej) powołało nowy skład rady nadzorczej na wspólną pięcioletnią kadencję. Wygaśnięcie ona z dniem odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia Benefit Systems, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za 2027 rok. W skład rady nadzorczej weszli: James van Bergh, Aniela Anna Hejnowska, Krzysztof Kaczmarczyk, Artur Osuchowski, Michael Sanderson.

10 sierpnia 2023 roku nadzwyczajne walne zgromadzenie Benefit Systems podjęło uchwałę powołującą Katarzynę Kazior na członka rady nadzorczej Spółki na okres wspólnej kadencji, począwszy od 29 czerwca 2023 roku, ze skutkiem od dnia rejestracji zmiany statutu Benefit Systems. Wyżej wymieniony wpis został dokonany 1 września 2023 roku.

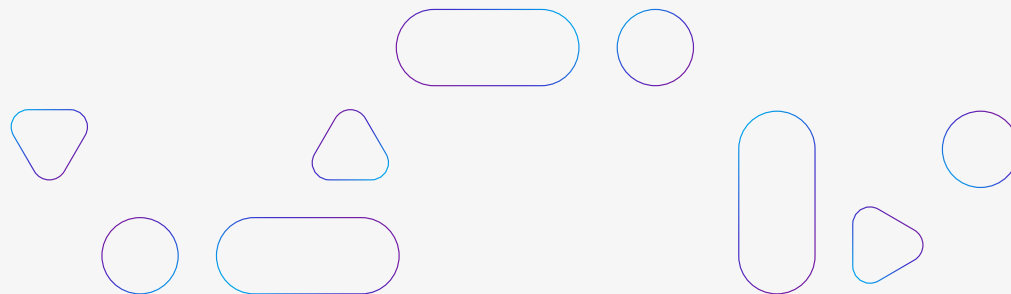
### Zmiany w składzie zarządu Benefit Systems

Bartosz Józefiak złożył rezygnację z funkcji członka zarządu ze skutkiem na 23 sierpnia 2023 roku. W tym samym dniu rada nadzorcza Spółki powołała Marcina Fojudzkiego do zarządu Benefit Systems od 6 września 2023 roku.

### Informacje dotyczące zarządu i rady nadzorczej

**[GRI 2-9] [GRI 2-11]** Zarząd Benefit Systems składa się z 3 osób. W radzie nadzorczej zasiada łącznie 6 osób, wśród nich 4 członków jest niezależnych.

**Obecnie kobiety stanowią 33% – zarówno składu zarządu, jak i rady nadzorczej.**



## Zarząd

### Emilia Rogalewicz

Członek zarządu Benefit Systems

Emilia Rogalewicz pełni funkcję członka zarządu od 10 sierpnia 2017 roku. W spółce odpowiedzialna jest za strategię sprzedaży, rozwój produktów i usług oraz obsługę klienta i IT. Nadzoruje także dział HR i administracji. Zanim w 2007 roku trafiła do Benefit Systems, przez 2 lata pracowała w firmie ubezpieczeniowej. Od początku pracy w Benefit Systems uczestniczyła w budowie sieci partnerskiej i sprzedaży kart MultiSport. Od 2009 roku pracowała na stanowiskach menedżerskich, odpowiadając m.in. za koordynowanie pracy zespołu handlowego oraz tworząc struktury sprzedaży w całej Polsce. Od 2013 roku jako Dyrektor Działu Handlowego odpowiadała za strategię sprzedaży Benefit Systems oraz realizację celów sprzedaży. Od 2016 roku – po połączeniu struktur obsługi klienta i sprzedaży, zarządza ponad 200-osobowym zespołem. Jest absolwentką Wydziału Zarządzania na Politechnice Częstochowskiej. Ukończyła studia podyplomowe z zakresu Zarządzania Zespołami Sprzedaży oraz Psychologii Biznesu dla Managerów na Akademii im. Leona Koźmińskiego w Warszawie. Jest również Absolwentką Szkoły Trenerów Matrik, Szkoły Negocjacji, programu Strategic Leadership Academy w ICAN Institute, a także programów rozwojowych realizowanych przez INSEAD (Francja) oraz IMD (Szwajcaria).

### Wojciech Szwarz

Członek zarządu Benefit Systems

Wojciech Szwarz pełni funkcję członka zarządu od 23 lipca 2018 roku. W Benefit Systems jest odpowiedzialny za rozwój sieci partnerskiej oraz za programy wsparcia, które Spółka kieruje do partnerów programu MultiSport, a także za Dział Analiz i IT. Wojciech Szwarz rozpoczął pracę w Benefit Systems w 2014 roku. Uczestniczył w budowie sieci partnerskiej akceptacji kart MultiSport, zajmując stanowisko Dyrektora Działu Relacji Partnerskich. Posiada blisko 20-letnie doświadczenie biznesowe w zarządzaniu zarówno zespołami, jak i współpracą z partnerami. Jest absolwentem Akademii Wychowania Fizycznego im. Józefa Piłsudskiego w Warszawie. Ukończył również program managerski Strategic Leadership Academy oraz Business Management Executive Program w ICAN Institute oraz programy rozwojowe realizowane przez INSEAD (Francja) oraz IMD (Szwajcaria).

### Marcin Fojudzki

Członek zarządu Benefit Systems

Marcin Fojudzki pełni funkcję członka zarządu od 6 września 2023 roku. W Benefit Systems odpowiada za finanse spółki i relacje inwestorskie, audyt wewnętrzny, Compliance, PR i ESG, dział prawny, IT oraz za rozwój Benefit Systems Oddział Fitness. Wcześniej pełnił funkcję członka zarządu i dyrektora finansowego Iglotex S.A.. W przeszłości pracował jako m.in.: dyrektor kontrolingu finansowego, dyrektor generalny Eurocash Cash&Carry oraz zastępca dyrektora finansowego Grupy Eurocash. Był także członkiem rady nadzorczej Grupy Mar-OL oraz spółki Frisco. Jest absolwentem Finansów i Bankowości na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu oraz Wyższej Szkoły Bankowej w zakresie Inwestycji Kapitałowych. Ukończył także Kellogg-Católica Advanced Management Program. Zdobył kwalifikacje ACCA.

## Rada nadzorcza

### James van Bergh

#### Przewodniczący rady nadzorczej

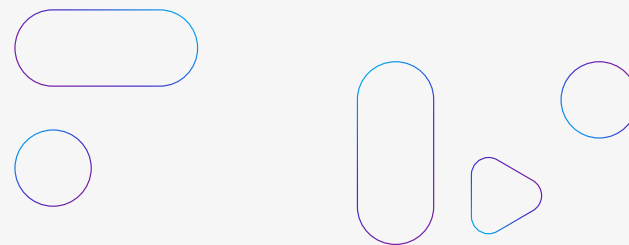
Pomysłodawca i twórca obecnego sukcesu spółki Benefit Systems. Ukończył Harvard Business School w 1985 roku. W latach 1981-1990 pracował w Bostonie i Londynie w charakterze konsultanta dla firmy Bain&Co. Później był dyrektorem w Task Force on Company Assistance, gdzie prowadził projekt ONZ, mający na celu wsparcie polskich przedsiębiorstw państwowych w procesach restrukturyzacji, poprzez współpracę z ekspertami biznesowymi z różnych krajów. Przez kolejne cztery lata kontynuował swoją karierę w Polsce jako dyrektor generalny w Company Assistance. Od 1995 do 1997 roku pełnił funkcję dyrektora w Trinity Management, spółce joint venture Pekao S.A., BZW Barclays Bank oraz Company Assistance Ltd. W 1997 roku objął stanowisko prezesa zarządu Trinity Management, któremu przewodniczył przez dwa lata. Na początku lat dwutysięcznych (2000-2003) był prezesem funduszu E-Katalyst S.A. Nadal pełni funkcję dyrektora w Benefit Invest Ltd. W 2014 roku James Van Bergh założył w Kanadzie fundusz Good&Well, który inwestuje w innowacyjne firmy na wczesnym etapie rozwoju, w których działalność wpisane są cele społeczne.

### Artur Osuchowski

#### Zastępca Przewodniczącego rady nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu

Magister ekonomii na Prywatnej Wyższej Szkole Biznesu i Administracji w Warszawie (stypendium KGHM). Od kwietnia 2008 roku do listopada 2019 roku pełnił funkcję członka zarządu spółki Ciech S.A., notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW:CIE) i we Frankfurcie (FRA:CHX), gdzie odpowiadał, m.in.: za zarządzanie Dywizją Sodową, obszar sprzedaży, business development, nadzór właścicielski, relacje inwestorskie. Wcześniejsze doświadczenie zawodowe obejmuje prace w KPMG Advisory (2003-2008), Capgemini (2000-2002), E&Y Corporate Finance (1997-2000), oraz Raiffeisen Bank (1996-1997). Od czerwca 2013 roku jest niezależnym członkiem rady nadzorczej spółki Benefit Systems notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych (WSE: BFT), gdzie pełni również funkcję członka Komitetu Audytu. Od czerwca 2014 roku jest członkiem rady nadzorczej spółki Mediacap notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (WSE: MCP), gdzie od 2019 roku pełni funkcje Przewodniczącego rady nadzorczej i Komitetu Audytu.

Posiada bogate doświadczenie jako członek rad nadzorczych spółek niepublicznych, wśród których warto wymienić spółkę biotechnologiczną PolTREG oraz Digitics (Mubi.pl). W przeszłości był członkiem rad nadzorczych w następujących podmiotach: Polskie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A., Soda Polska Ciech S.A., Uzinele Sodice Govora S.C. (z siedzibą w Rumunii), Soda Deutschland Ciech GmbH (z siedzibą w Niemczech), Polsin (z siedzibą w Singapurze), notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych spółka Develia (WSE:DVL), gdzie pełnił funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu. Stypendysta tygodnika Die Zeit, American Council on Germany, Dreager Foundation. Członek niezależny w rozumieniu regulacji rynku kapitałowego i ustawy o biegłych rewidentach.



**Aniela Anna Hejnowska****Członek rady nadzorczej**

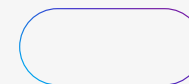
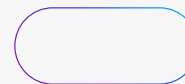
Od 1 września 2020 roku objęła stanowisko GM IQVIA, światowego lidera w ochronie zdrowia w zakresie doradztwa, badań, technologii i analizy danych. Pełniła role dyrektora operacyjnego i członka zarządu Microsoft w Polsce. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie w zarządzaniu organizacjami z sektora telekomunikacyjnego i nowych technologii. W ostatniej roli odpowiadała za strategię cyfryzacji pod budowę centrum danych na region CEE Microsoft w Polsce. Już w 2009 roku pełniła funkcję dyrektora zarządzającego rynkami SOHO/SME oraz Home w firmie Netia. W 2012 roku została dyrektorem zarządzającym Groupon w Polsce, a po 4 latach awansowała do międzynarodowych struktur, gdzie przez ostatnie trzy lata pełniła funkcję International VP w Groupon, zarządzając zespołem 450 osób na 4 rynkach (Niemcy, Francja, Holandia i Zjednoczone Emiraty Arabskie). Pani Aniela specjalizuje się w transformacjach strategicznych, procesowych oraz kultury organizacji. Została wyróżniona między innymi tytułem Bizneswoman Roku 2010, przyznawanym przez Fundację Sukces Pisany Szminką, promującą zawodowy i osobisty rozwój kobiet. Jest aktywnie zaangażowana w inicjatywy społeczne pełniąc obowiązki w radach doradczych / nadzorczych Fundacji Liderów Biznesu oraz Fundacji Kosmos. Ukończyła z wyróżnieniem Ecole Supérieure de Commerce w Grenoble. Poza doświadczeniem korporacyjnym jest przedsiębiorcą, współtworzyła Renters.pl,

który zatrudnia 80 osób i osiągnął ponad 100 mln PLN przychodu w 4 lata. W marcu tego roku Renters.pl zostało kupione przez Enterprise Investors. Członek niezależny w rozumieniu regulacji rynku kapitałowego i ustawy o biegłych rewidentach.

**Krzysztof Kaczmarczyk****Członek rady nadzorczej**

Absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie ze specjalizacją finanse i rachunkowość oraz były słuchacz Uniwersytetu Warszawskiego, kierunek: Stosunki Międzynarodowe. W latach 1999-2008 pracował w Deutsche Bank w Polsce, gdzie pełnił, m.in. funkcję Zastępcy Dyrektora Departamentu Analiz Rynku Akcji oraz Analityka Rynku Akcji – region Europy Środkowo-Wschodniej. W okresie 2008-2010 pełnił różne funkcje zarządcze w Grupie TP S.A., w tym Dyrektora Pionu Strategii i Rozwoju. W latach 2010-2011 pracował w szwajcarskim banku inwestycyjnym Credit Suisse w Polsce. W latach 2012-2015 pełnił funkcje wiceprezesa zarządu ds. strategii i rozwoju w spółce Emitel – wiodącym operatorze naziemnej sieci radiowo-telewizyjnej w Polsce. W latach 2016-2019 doradca zarządu KGHM Polska Miedź S.A. Obecnie, od 2021 roku, prezes zarządu spółki biotechnologicznej Mabion S.A., notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Ponad 15-letnie doświadczenie nadzorcze zdobywał zasiadając w radach nadzorczych ponad 30 spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, w tym: Action, Alta, APS Energia, Arteria, Braster, Best, BSC Drukarnia, Celon Pharma, Elektrotim, Enter Air, EnelMed, Duon, Giełda Papierów Wartościowych, Graal, Huuuge Games, Integer, InPost, KGHM, Develia, Magellan, Mabion, Polimes-Mostostal, Polish Energy Partners, Robyng, SARE, TIM, Wirtualna Polska, Work Service, VIGO, 4fun Media. Członek niezależny w rozumieniu regulacji rynku kapitałowego i ustawy o biegłych rewidentach.





**Katarzyna Kazior**

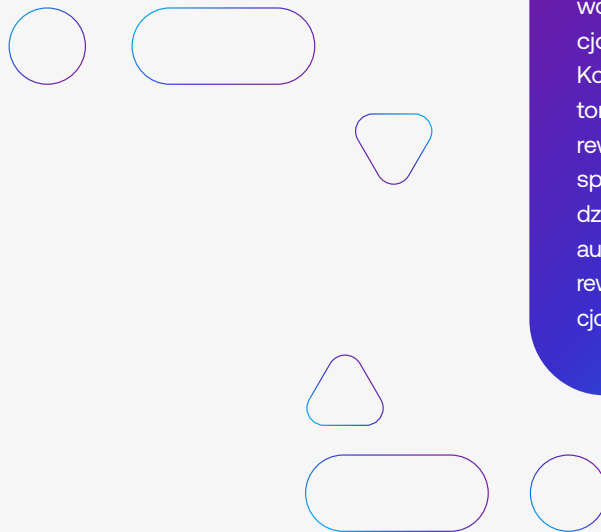
Członek rady nadzorczej

Mentorka i doradca funduszy Private Equity, Last Mile Experts oraz spółek prywatnych. W latach 2015-2018 pełniła funkcję Prezesa Zarządu Frisco.pl, największego supermarketu on-line w Polsce, odpowiadając za zwielokrotnienie przychodów, znaczący wzrost rentowości, a także uzyskanie pozycji lidera rynku. W latach 2018-2019 pełniła funkcję Dyrektora ds. Transformacji Cyfrowej w Żabka Polska, gdzie odpowiadała między innymi za projekt stworzenia i wdrożenia aplikacji mobilnej Żappka, projekt Sklepu Przyszłości oraz projekty wewnętrzne wykorzystujące AI do optymalizacji procesów i decyzji. Swoją karierę rozpoczęła w McKinsey&Company, wiodącej światowej spółce doradztwa strategicznego. Poza doświadczeniem korporacyjnym Pani Katarzyna jest także przedsiębiorcą. Współtworzyła spółkę ClubCodes.pl, sprzedaną w 2014 roku francuskiej grupie Edenred. W 2012 roku, w ramach funduszu Rocket Internet, współtworzyła Global Savings Group (ówczesnie pod marką Cuponation) oraz odpowiadała za utworzenie oddziału spółki w Polsce. Absolwentka London School of Economics i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, gdzie ukończyła międzynarodowy program CEMS Masters in Management oraz Harvard Business School. Członek niezależny w rozumieniu regulacji rynku kapitałowego i ustawy o biegłych rewidentach.

**Michael Sanderson**

Członek rady nadzorczej

Ukończył Wharton School w Filadelfii otrzymując tytuł magistra w zakresie zarządzania. Swoją karierę rozpoczynał w firmie konsultingowej Bain&Co, w Londynie. Pełni funkcję Dyrektora w Benefit Invest Ltd (dawniej Company Assistance Ltd, Dublin). W latach 1995 – 1999 sprawował funkcję wiceprezesa zarządu w Trinity Management. Od 2011 roku jest także trenerem mindfulness.



**Radę nadzorczą w jej obowiązkach wspiera Komitet Audytu.** Obejmuje to kwestie właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości finansowej, systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej Benefit Systems i spółce dominującej. Komitet Audytu współpracuje w sprawie właściwego wdrażania procesów i kontroli wewnętrznych dotyczących sprawozdawczości finansowej, a także skutecznego funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej. Do zadań Komitetu należy też monitorowanie niezależności audytorów wewnętrznych oraz firmy audytorskiej i biegłych rewidentów wykonujących usługi na rzecz spółki, relacji spółki z podmiotami powiązаныmi oraz monitorowanie działań zarządu będących odpowiedzią na rekomendacje audytora wewnętrznego oraz firmy audytorskiej i biegłych rewidentów. Komitet Audytu dba również o właściwe funkcjonowanie systemów identyfikacji i zarządzania ryzykiem.

## Wybór członków najwyższych organów zarządczych

**[GRI 2-10] [GRI 2-18]** Członkowie zarządu Benefit Systems są powoływani i odwoływani uchwałą rady nadzorczej Spółki, która decyduje też o liczbie członków zarządu oraz może wskazać spośród nich osoby pełniące funkcję prezesa i wiceprezesa. Do powołania lub odwołania członka zarządu potrzebnych jest 3/5 głosów, przy obecności co najmniej połowy członków rady nadzorczej. Przy wyborze członków zarządu rada nadzorcza kieruje się kryteriami zawartymi w „**Polityce różnorodności wobec członków zarządu Benefit Systems**”, która zaczęła obowiązywać w spółce w 2022 roku. Rada nadzorcza wybierając członków zarządu bierze pod uwagę wykształcenie kandydatów, kierunek studiów i obszar kompetencji, wiedzę i umiejętności wynikające z pracy naukowej, szkoleń, certyfikatów czy też studiów podyplomowych, doświadczenie zawodowe kandydatów, wiek i płeć. Zgodnie ze zmienionym w 2022 roku statutem Benefit Systems członkowie zarządu są oceniani pod kątem zarządzania wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo. Ocena dokonywana jest na podstawie osiągniętych celów w zakresie dbałości o stosowanie standardów ESG wewnątrz organizacji oraz jej działalności operacyjnej. Kwestie oceny reguluje „Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Benefit Systems”. Takiej oceny raz w roku dokonuje kolegialnie rada nadzorcza.

## Polityka wynagradzania

**[GRI 2-19] [GRI 2-20]** W Benefit Systems obowiązuje „**Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej**”. Organem, który ustala wynagrodzenia członków zarządu spółki, jest rada nadzorcza (zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych oraz Statutem Spółki). Wynagrodzenie członków rady nadzorczej określają akcjonariusze Spółki na walnym zgromadzeniu. Wynagrodzenie osób, które zasiadają w zarządzie Spółki, może obejmować zarówno stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak i dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, a także wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Zgodnie z założeniami „Polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej”, wynagrodzenie zmienne motywuje do osiągania wysokich i stabilnych wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności – przy jednoczesnym uwzględnianiu interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska, wpływu na innych interesariuszy. Rada nadzorcza dokonuje co roku oceny, czy członkowie zarządu zrealizowali cele wyznaczone im na poprzedni rok. Bazując na tych danych, podejmuje decyzję o wysokości premii. W proces zbierania danych rynkowych o wynagrodzeniach członków zarządu zaangażowani są konsultanci niezależni zarówno od organizacji, jak i jej najwyższego organu zarządzającego i kierowniczego. Wynagrodzenia zarządu są jawne. Każdy akcjonariusz ma prawo zgłosić odpowiednie wnioski w ramach posiedzeń

walnego zgromadzenia, zgodnie z procedurą przewidzianą przez przepisy prawa. Członkowie rady nadzorczej otrzymują stałe wynagrodzenie, określone przez walne zgromadzenie akcjonariuszy. „Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Benefit Systems” jest dostępna na stronie korporacyjnej.

**[GRI 2-21]** W 2023 roku stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby) w Benefit Systems wyniósł 4,83 do 1. W przypadku Benefit Systems Oddział Fitness, który jest odrębnym pracodawcą od spółki Benefit Systems, ten stosunek wynosi 4,67 do 1. Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem osoby o najwyższym wynagrodzeniu) w Benefit Systems wyniósł 4,5, a w Benefit Systems Oddział Fitness 1,98. Z uwagi na liczbę spółek w Grupie, które działają w różnych porządkach prawnych w Europie, wartości te zostały podane tylko dla spółki dominującej w Grupie, z rozróżnieniem na Benefit Systems i Benefit Systems Oddział Fitness.

## System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem

**IGRI 2-231** Benefit Systems wyodrębnia w swojej strukturze funkcje odpowiedzialne za zadania w zakresie kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (Compliance), a także funkcję audytu wewnętrznego. Funkcje te są odpowiednie do wielkości Spółki, a także rodzaju i skali prowadzonej działalności, za których działanie odpowiada zarząd.

Osoby odpowiedzialne za te funkcje podlegają organizacyjnie i funkcjonalnie członkowi zarządu ds. finansów. Kierujący audytem wewnętrznym podlega organizacyjnie członkowi zarządu ds. finansów, a funkcjonalnie przewodniczącemu Komitetu Audytu.

W Benefit Systems został wdrożony system zarządzania ryzykiem, którego celem jest identyfikacja, analiza, ocena, ograniczenie do akceptowalnego poziomu oraz monitorowanie ryzyk, które mogą mieć wpływ na realizację celów Spółki. System zarządzania ryzykiem wspomaga procesy decyzyjne oraz zwiększa bezpieczeństwo prowadzonej działalności. Przyjęte w Spółce zasady zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej zostały uregulowane w „**Polityce zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej w Benefit Systems**”.

Wyodrębniono i przypisano odpowiedzialności oraz zadania do trzech niezależnych linii obrony w ramach systemów zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej:

- I linia obrony: właściciele biznesowi – wszystkie komórki organizacyjne, które bezpośrednio zarządzają ryzykiem w ramach swojej działalności,
- II linia obrony: wyodrębnione komórki organizacyjne lub osoby pełniące wewnętrzne funkcje kontrolne m.in. Compliance, kontroling, ryzyko, bezpieczeństwo i kontrola wewnętrzna,
- III linia obrony: audyt wewnętrzny.

Polityka zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej koncentruje się na wsparciu Grupy w osiąganiu celów w czterech kategoriach:

- strategia,
- działalność operacyjna,
- sprawozdawczość finansowa, niefinansowa, zarządcza,
- zgodność z wymogami przepisów prawa i regulacji.

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

- strategicznym (w tym: biznesowe, konkurencja, polityczne, reputacyjne),
- operacyjnym (w tym: systemów IT, zasobów ludzkich, ciągłości działania),
- finansowym (w tym: kredytowe, płynności, rynkowe – walutowe i stopy procentowej),
- zgodności (regulacyjno–prawne).

Rejestr ryzyk jest aktualizowany minimum raz w roku. W przypadku ryzyk ocenionych jako krytyczne, ich aktualizacja i monitoring realizacji działań je mitygujących ma miejsce z odpowiednio większą częstotliwością. Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń zidentyfikowanych dla Grupy publikowany jest w „**Skonsolidowanym sprawozdaniu zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems**”.

Grupa konsekwentnie rozwija **kompleksowy system zarządzania ryzykiem**. Aby go wzmocnić, w 2023 roku w Benefit Systems wyodrębniono funkcję, która odpowiada za koordynację przebiegu całego procesu zarządzania ryzykiem oraz rozwijanie metod i narzędzi wykorzystywanych w tym procesie. Jednocześnie trwają prace nad jego udoskonaleniem, w tym włączeniem ryzyk ESG do istniejących ram systemu zarządzania ryzykiem.

W 2023 roku Grupa rozpoczęła również **proces standaryzacji i formalizowania podejścia do zarządzania ryzykiem** w istotnych spółkach Grupy. System kontroli wewnętrznej w Benefit Systems jest integralną częścią systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań organizacji oraz przyczynia się do zachowania rzetelności sprawozdawczości finansowej, niefinansowej i zarządczej. W systemie tym uczestniczą wszystkie obszary biznesowe i pozostałe obszary wspierające biznes. Zespół kontroli wewnętrznej, w ramach działań II linii obrony wspiera obszary biznesowe z I linii obrony oraz odpowiada za działania związane z usystematyzowaniem i dokumentacją kluczowych dla organizacji procesów, mechanizmów kontrolnych i procedur wewnętrznych.

Obszar kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem wspierają działania z zakresu Compliance. Dotyczą one procesu zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez monitorowanie

wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, dobrych praktyk i standardów etycznych, przyjętych w „**Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY**”.

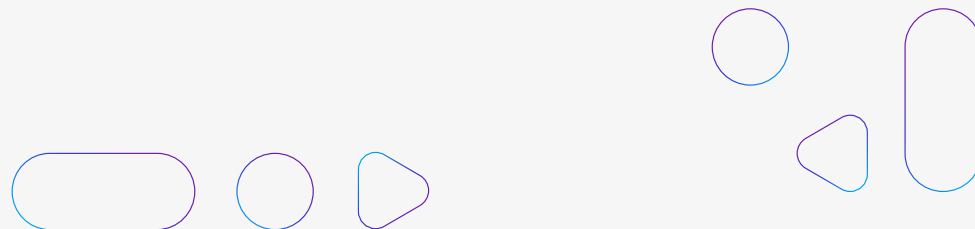
Odnoszą się także do wdrożenia oraz stosowania wewnętrznych regulacji. Compliance officer koordynuje procesy w zakresie wdrożenia i komunikacji wytycznych wynikających z „**Polityki zgodności**”, „**Polityki przeciwdziałania korupcji**”, „**Procedury dotyczącej prezentów, korzyści i konfliktów interesów**”.

Jednym z narzędzi wspierających proces zarządzania ryzykiem braku zgodności jest wdrożony w organizacji proces zgłaszania, w sposób poufny i anonimowy, informacji o podejrzeniach popełnienia nadużyć, zachowań niezgodnych z regulacjami prawnymi czy zapisami Kodeksu Etyki. Proces ten funkcjonuje zgodnie z przyjętą „**Procedurą poufnego przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć**” i jest koordynowany przez Compliance officera, który przy współpracy z Komisją ds. Etyki rozpatruje zgłoszone sprawy oraz prowadzi działania następcze.

Zarówno pracownicy, jak i interesariusze zewnętrzni mogą zgłaszać wszelkie uwagi, wątpliwości dotyczące przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, zasad etyki i innych regulacji lub podejrzeń, że istnieje ryzyko ich nieprzestrzegania, używając kanałów podanych w opublikowanym na stronie internetowej Kodeksie Etyki.

Audytór wewnętrzny spółki, kierujący funkcją audytu wewnętrznego, działa zgodnie z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego. Co najmniej raz w roku osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny przedstawia radzie nadzorczej ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji wewnętrznych wraz z odpowiednim sprawozdaniem.

Rada nadzorcza Spółki poprzez Komitet Audytu spółki monitoruje skuteczność systemów i funkcji wewnętrznych, między innymi w oparciu o sprawozdania dostarczane jej okresowo, bezpośrednio przez osoby odpowiedzialne za te funkcje oraz zarząd Spółki. Rada dokonuje rocznej oceny skuteczności ich funkcjonowania.



## Ryzyka ESG

Ryzyko ESG (environmental, social and corporate governance) obejmuje ryzyko środowiskowe, społeczne i ryzyko związane z ładem korporacyjnym. Z uwagi na specyfikę ryzyka ESG i fakt, że nie stanowi ono odrębnej kategorii ryzyka, a jest ryzykiem przekrojowym, wbudowanym w inne rodzaje ryzyk identyfikowanych w działalności Grupy, zarządzanie ryzykiem ESG realizowane jest w ramach funkcjonujących w Grupie procesów zarządzania ryzykiem.

W Benefit Systems został wdrożony system zarządzania ryzykiem, którego celem jest identyfikacja, analiza, ocena, ograniczenie do akceptowalnego poziomu oraz monitorowanie ryzyk, które mogą mieć wpływ na realizację celów Spółki. System zarządzania ryzykiem wspomaga procesy decyzyjne oraz zwiększa bezpieczeństwo prowadzonej działalności. Przyjęte w Spółce zasady zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej zostały uregulowane w „Polityce zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej w Benefit Systems”. Jednocześnie trwają prace związane z rozwojem i udoskonaleniem procesu zarządzania ryzykiem w Grupie, a w szczególności nad większą integracją procesu zarządzania ryzykiem ESG z istniejącym systemem zarządzania ryzykiem (m.in. wprowadzenie ryzyka ESG do „Polityki zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej w Benefit Systems”, dostosowanie metod identyfikacji i pomiaru ryzyka ESG).

W ramach procesu zarządzania ryzykiem analizowane są następujące ryzyka ESG:

- ryzyka klimatyczne z podziałem na: ryzyka przejścia oraz ryzyka fizyczne,
- ryzyko związane z zasobami ludzkimi, w tym trudności w pozyskaniu i utrzymaniu pracowników, ryzyka związane z zapewnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy, ryzyka związane z prawami człowieka i występowaniem nierówności społecznych w miejscu pracy wynikające, m.in.: z luk płacowych, braku różnorodności czy dyskryminacji, ryzyka związane z szeroko pojętym poziomem dobrostanu pracowników, w tym ich zdolnością do pracy i radzenia sobie w trudnych sytuacjach,
- ryzyka związane z utratą reputacji i zdolnościami do przyciągania i utrzymywania klientów, partnerów biznesowych, użytkowników i własnych pracowników czy pozyskania finansowania,
- ryzyka związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych,
- ryzyko związane z zapewnieniem zgodności z przepisami prawa i przyjętymi regulacjami, w tym nieprzebraniem przepisów wewnętrznych i zewnętrznych dotyczących przeciwdziałania korupcji, konfliktowi interesów, nadużyciom oraz praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, ryzyko związane z nieprzebraniem regulacji ESG przez istotnych partnerów biznesowych,
- ryzyko związane ze zmianami w przepisach prawa i wyzwaniami w zakresie dostosowania się do nowych wymogów, w tym kwestie zwiększonych wymogów w zakresie prowadzenia sprawozdawczości niefinansowej i raportowania danych ESG,
- ryzyka związane z realizacją celów strategicznych z obszaru ESG,
- ryzyka związane z pandemią.

Zgodnie z przyjętym podejściem do zarządzania ryzykiem w Benefit Systems, dla ryzyk których poziom nie jest akceptowalny przez zarząd, określana jest reakcja na ryzyko i działania mitygujące. **Przyjęto cztery podstawowe strategie reakcji na ryzyko: unikanie, przeniesienie, ograniczanie, akceptacja:**

- Unikanie – modyfikacja działań w celu eliminacji ryzyka bądź ochrona przed skutkami zagrożenia,
- Przeniesienie – strategia reakcji nie eliminuje ryzyka, ponieważ jej celem jest przeniesienie odpowiedzialności na inny podmiot,
- Ograniczenie – zminimalizowanie do akceptowalnego poziomu prawdopodobieństwa i/lub konsekwencji wystąpienia ryzyka, poprzez wcześniejsze podjęcie działań,
- Akceptacja – metoda stosowana w przypadku braku sposobu na zmniejszenie lub eliminację ryzyka – akceptacja wpływu i/lub ewentualnej straty w razie wystąpienia zdarzenia.

Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń dla Grupy ujęty został w **Sprawozdaniu zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems** za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku.





# 1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems

Od początku działalności Grupy Benefit Systems **podstawowym celem było promowanie zdrowego i aktywnego stylu życia**. W działaniu Grupa kieruje się zasadą win-win, stawiając na pierwszym miejscu obopólne korzyści i długofalowe partnerstwo z partnerami, klientami, użytkownikami, pracownikami oraz innymi interesariuszami.

## Strategiczne kierunki działania Grupy:

- ▮ rozwój produktu kart sportowych oraz klubów fitness w Polsce,
- ▮ wsparcie podstawowej działalności poprzez rozwój platformy kafeterijnej oraz nowych produktów,
- ▮ rozwój na rynkach zagranicznych,
- ▮ bycie firmą odpowiedzialną społecznie.

## Strategiczne kierunki działania Grupy:

### 1. Rozwój produktu kart sportowych oraz klubów fitness w Polsce

Strategiczny cel w tym obszarze to wzrost liczby aktywnych Polaków korzystających z kart sportowych Benefit Systems. Strategia zakłada wzrost liczby kart sportowych poprzez tworzenie trwałych przewag konkurencyjnych, wykorzystując synergie z innymi produktami Grupy, w tym z platformą kafeterijną, nawiązywanie i wzmacnianie relacji z klientami korporacyjnymi przez dedykowane zespoły oraz utrzymywanie atrakcyjnej sieci partnerów. Dodatkowo ciągły rozwój działalności klubów fitness, czyli głównego elementu budowania przewagi konkurencyjnej poprzez selektywne inwestycje w obiekty sportowe w najlepszych lokalizacjach w Polsce. Ważny jest też rozwój oferty atrakcyjnej zarówno dla użytkowników MultiSport, jak i klientów indywidualnych, również w oparciu o usługi on-line (platforma Yes2Move, e-commerce) oraz dalsza integracja i poprawa efektywności sieci fitness.

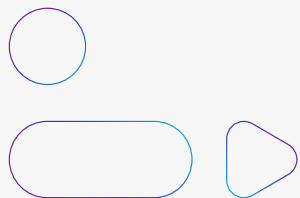
### 2. Wsparcie podstawowej działalności poprzez rozwój platformy kafeterijnej oraz nowych produktów

Platformy kafeteryjne, dzięki którym Benefit Systems buduje relacje z działami HR klientów, są ważnym elementem strategii sprzedażowej. Ponadto, firma chce tworzyć nowe produkty, aby jak najlepiej adresować potrzeby klientów i użytkowników. W tych obszarach Benefit Systems koncentruje się na rozwoju platformy kafeterijnej poprzez stałe poszerzanie oferty świadczeń pozapłatcowych, rozwój własnych produktów (m.in. BenefitLunch, MultiBilet) oraz inwestycje w nowoczesne rozwiązania technologiczne, tzw. HR Tools. Dodatkowo Grupa buduje i rozwija produkt MultiLife, który bazuje na usługach on-line w obszarze zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej, rozwoju osobistego oraz dobrostanu psychicznego. W tym obszarze istotne będą inwestycje w optymalne rozwiązania IT wspierające zarówno budowę, jak i skalowanie MultiLife.



### 3. Rozwój na rynkach zagranicznych

Od 2010 roku Benefit Systems kontynuuje ekspansję zagraniczną. Program MultiSport jest obecnie dostępny w Republice Czeskiej, na Słowacji, w Bułgarii, w Chorwacji i w Turcji. Strategia na rynkach zagranicznych zakłada dynamiczny rozwój programu MultiSport na obecnych rynkach, na podstawie sprawdzonego modelu biznesowego, w którym oferta kart sportowych jest wspierana przez inwestycje w infrastrukturę fitness. Równie ważne jest poszukiwanie nowych kierunków rozwoju oraz ekspansja na nowych rynkach, które charakteryzują się istotnym poziomem rozdrobnienia branży fitness, wysokim wskaźnikiem urbanizacji oraz trendami związanymi ze zdrowym, aktywnym stylem życia.



### 4. Odpowiedzialność społeczna

Odpowiedzialność społeczna i zrównoważony rozwój to nieodłączne elementy działalności Grupy Benefit Systems. Jej misją jest działanie na rzecz zdrowego i aktywnego stylu życia. Benefit Systems wierzy, że większa aktywność to więcej energii i zdrowia, a w rezultacie lepsze oraz dłuższe życie. Od 2018 roku, jako pierwsza spółka publiczna w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, jest posiadaczem certyfikatu B Corp, który został odnowiony w 2023 roku. W obszarze zrównoważonego rozwoju główne cele to kierowanie się wartościami spółek B Corp, które w model swojej działalności wpisały zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, angażują się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych, a podstawą ich funkcjonowania jest partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi interesariuszami. Dodatkowo ważne jest prowadzenie działań mających na celu dbanie o dobrostan pracowników, wspieranie społeczności lokalnych oraz wstuchiwanie się w potrzeby i opinie interesariuszy.

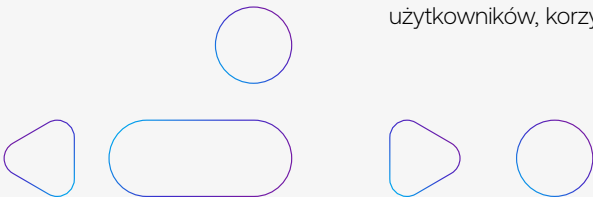


## Tworzenie wartości przez Grupę Benefit Systems

**Pracownicy są podstawą funkcjonowania i rozwoju Grupy Benefit Systems.** Grupa dba, aby wynagrodzenia były konkurencyjne, wsparte systemem premiowym motywującym do osiągania celów organizacji. **Zapewnia pracownikom możliwość rozwoju i awansu poprzez programy szkoleniowe, jasne ścieżki kariery oraz elastyczne benefity.**

Opieka medyczna obejmuje kompleksową opiekę zdrowotną dla pracowników i ich rodzin. Dodatkowo Grupa Benefit Systems aktywnie zachęca pracowników do udziału w **programach wolontariackich**, wspierając zaangażowanie społeczne.

Pracownicy mają możliwość wpływania na zmiany społeczne, szczególnie w obszarze zdrowia, promocji aktywności fizycznej i wellbeingu. W ten sposób, Grupa Benefit Systems tworzy **kompleksowy ekosystem, w którym zadowoleni, rozwijający się pracownicy przyczyniają się do sukcesu organizacji oraz pozytywnego wpływu na społeczeństwo.**



**Doświadczenie pracowników** stanowi fundament efektywnej działalności organizacji. Wiedza, stale aktualizowana i związana z branżą, jest kluczowym elementem umożliwiającym podejmowanie świadomych decyzji oraz adaptację do zmieniającego się otoczenia. Wysoce rozwinięte kompetencje pracowników są nieodzowne dla skutecznego funkcjonowania firmy, a różnorodność tych umiejętności wpływa na konkurencyjność organizacji.

Kolejnym istotnym elementem jest **innowacyjność pracowników**, która przekłada się na tworzenie nowatorskich produktów i usług. Dążenie do stałego doskonalenia oraz otwartość na nowe pomysły tworzą atmosferę sprzyjającą ciągłemu rozwojowi.

**Strategiczne relacje z różnymi interesariuszami tworzą złożoną sieć współpracy niezbędną dla sukcesu organizacji.**

Współpraca z klientami, partnerami, a także dostawcami w obszarze kafeтерии odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu wysokiej jakości usług, co bezpośrednio wpływa na zadowolenie użytkowników, korzystających z różnych produktów Grupy.

Dodatkowo organizacja realizuje **program pożyczkowy wspierający partnerów**, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa, co przyczynia się do rozwoju branży fitness. Gotowe rozwiązania do zarządzania benefitami dla klientów – pracodawców, ułatwiają kompleksową opiekę nad pracownikami. Te strategiczne relacje tworzą warunki do skutecznej działalności na rynku.

**Inicjatywy społeczne stanowią dodatkowy fundament dla długofalowego zrównoważonego rozwoju Grupy.**

Fundacja korporacyjna, programy społeczne oraz współpraca z organizacjami zrzeszającymi pracodawców i związkami branżowymi, tworzą solidną strukturę zaangażowania społecznego. Dodatkowo, inicjatywy wolontariackie i otwartość na potrzeby różnych grup społecznych wpływają na pozytywne relacje Grupy z otoczeniem zewnętrznym.

Wszystkie te elementy kształtują solidne podstawy dla długotrwałego sukcesu Grupy Benefit Systems. W rezultacie wszystkich działań generowana przez nią wartość obejmuje holistyczne dbanie o **dobrostan psychofizyczny społeczeństwa.**

## Zrównoważony rozwój w statucie organizacji

W 2022 roku spółka Benefit Systems w swoim statucie uwzględniła elementy zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z zapisami w dokumencie **jej celem jest dążenie do osiągnięcia długofalowego sukcesu gospodarczego** poprzez prowadzenie działalności gospodarczej w sposób, który wywiera istotny pozytywny wpływ na społeczeństwo i środowisko, rozumiane jako całość.

Jest to dodatkowe potwierdzenie włączania zrównoważonego rozwoju w codzienną działalność Benefit Systems.



## Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

**[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-17] Zarząd Benefit Systems odpowiada za kluczowe decyzje podejmowane przez firmę w zakresie zrównoważonego rozwoju.** Członkowie zarządu muszą ponadto postępować zgodnie z zapisami statutowymi, w tym związanymi z uwzględnieniem pozytywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko.

Członkowie zarządu mają wpływ na decyzje operacyjne podejmowane we współpracy z raportującymi do nich dyrektorami, a tym samym na realizację założonych celów we wszystkich obszarach firmy.

Członkowie zarządu delegują odpowiedzialności poszczególnym dyrektorom oraz pionom operacyjnym z uwzględnieniem zakresu i obszaru swojej odpowiedzialności.

Zarząd nadzoruje i wdraża polityki związane ze zrównoważonym rozwojem zgodnie ze strategią firmy. Dba również o budowanie kultury organizacyjnej opartej na przyjętych wartościach. Dodatkowo, członkowie zarządu uczestniczyli w przygotowaniu **Strategii ESG na lata 2024-2026**, którą także następnie zatwierdzili.

Zarząd dokonuje przeglądu i odpowiada za akceptację danych zawartych w Raporcie ESG, z uwzględnieniem szczególnie podległych im obszarów operacyjnych. Dodatkowo członkowie zarządu brali udział w procesie badania istotności, akceptując listę istotnych tematów.

Do celów wyznaczonych zarządowi na 2023 rok należały: „Dbałość o stosowanie standardów ESG w środowisku wewnętrznym spółki i jej działalności operacyjnej” oraz „Nadzór i prowadzenie działań związanych z ESG, w szczególności: przygotowanie i wdrożenie Strategii ESG oraz kontynuacja działalności Fundacji MultiSport”.

## Strategia ESG

**IGRI 2-22** Celem działań określonych w Strategii ESG Grupy Benefit Systems na lata 2024-2026 jest **#lepszeżycie obecnym i przyszłym pokoleń**, co może być zrealizowane poprzez współtworzenie aktywnych społeczności, wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju i pozytywnego wpływu. **Strategia ESG na lata 2024-2026 bazuje na trzech kluczowych filarach, na które składają się społeczeństwo, biznes oraz środowisko. W ramach każdego z nich określono i wypracowano konkretne priorytety, a także mierniki sukcesu.**



## SPOŁECZEŃSTWO

### Aktywność i zaangażowanie

**Lepsze życie prowadzą ludzie, którzy dbają o swoje zdrowie, są aktywni i zaangażowani.**

Grupa Benefit Systems za swoje zobowiązanie wobec społeczeństwa uznaje promowanie aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia wśród różnych grup społecznych. W latach 2024-2026 w ramach działań Fundacji MultiSport przeprowadzonych zostanie łącznie minimum 37 000 bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i młodzieży. Fundacja będzie także rozwijać program „Aktywne Szkoły MultiSport” oraz program skierowany do osób z niepełnosprawnościami. Grupa będzie podejmować dalsze działania na rzecz promocji aktywności fizycznej wśród dzieci w wieku 6-11 lat oraz seniorów. Istotnym obszarem jest angażowanie pracowników we wspieranie społeczności, co odbywa się poprzez zwiększanie rok do roku liczby godzin przeznaczonych na wolontariat pracowniczy.

### Dobrostan i edukacja

**Lepsze życie prowadzą ludzie, którzy dbają o swój dobrostan, rozwój osobisty i relacje z otoczeniem.**

Kolejnym zobowiązaniem przyjętym na lata 2024-2026 w obszarze społeczeństwa jest dbanie o dobrostan i dobre samopoczucie (zarówno fizyczne jak i psychiczne), kondycję pracowników, użytkowników i klientów Grupy Benefit Systems. Wśród planowanych aktywności są, m.in.: kampania edukacyjna MultiLife, rozbudowa sieci partnerów i własnych klubów fitness, promocja i rozwój programu wellbeingowego.



## BIZNES

### Odpowiedzialne zarządzanie

---

**Biznes prowadzony w sposób etyczny i odpowiedzialny przekłada się na lepsze życie pracowników i członków społeczności.**

Grupa Benefit Systems w sposób strategiczny zarządza obszarem ESG włączając zarządzanie ryzykiem ESG do istniejących ram zarządzania ryzykiem w Grupie, jak również uwzględniając kryteria ESG w procesach zakupowych.

W nadchodzących latach Grupa będzie podnosić świadomość i edukować partnerów w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wspólnie z nimi planuje tworzyć standardy odpowiedzialnego zarządzania, oraz wspierać ich w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju.

## ŚRODOWISKO

### (dla) Wszystkich

---

**Lepsze życie wymaga dbałości o środowisko naturalne, by kolejne pokolenia mogły żyć w zdrowszym otoczeniu i korzystać z ograniczonych zasobów naszej planety.**

W ramach strategii ESG na lata 2024-2026 Grupa Benefit Systems za cel objiera minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko i klimat. Podejmuje działania, by zredukować ślad węglowy w Grupie. Do 2026 roku 25% zakupionej energii będzie pochodzić z OZE. Od 2024 roku wszystkie nowe i remontowane kluby w Polsce należące do Grupy Benefit Systems będą spełniać Standard Zielonego Klubu Benefit Systems. Standard Zielonego Klubu obejmuje wytyczne opracowane w oparciu o doświadczenia własne Grupy Benefit Systems oraz najlepsze praktyki rynkowe.



## B Corp

Benefit Systems jest pierwszą i jak dotąd jedyną spółką giełdową w Polsce, która po dołączeniu w 2018 roku do ruchu B Corp, w 2023 roku odnowiła tę certyfikację. Do grona firm B Corp, czyli Benefit Corporations, zalicza się organizacje, które w model swojej działalności wpisały zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, angażują się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych, a podstawą ich funkcjonowania jest partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi interesariuszami. W Polsce działa obecnie 10 certyfikowanych przedsiębiorstw, a na całym świecie funkcjonuje ich już ponad 8 000.

W ramach certyfikacji B Lab, które koordynuje proces przyznawania certyfikatów, prowadzi szczegółową analizę funkcjonowania spółki Benefit Systems i jej otoczenia. Aby uzyskać certyfikat, podmiot musi zdobyć określoną liczbę punktów w pięciu kategoriach: ład korporacyjny, polityka zatrudnienia, wpływ na społeczności otaczające firmę, relacje z klientami i ochrona środowiska. Warunkiem certyfikacji jest nie tylko deklaracja działań, ale także przedstawienie dokumentów i innych dowodów, które potwierdzają rezultaty prowadzonych inicjatyw oraz ich długofalowy charakter w ramach strategii biznesowej firmy.

Spółka Benefit Systems najlepszy rezultat uzyskała, m.in.: w obszarze ładu korporacyjnego, dbałości o relacje z pracownikami oraz w zakresie wspierania społeczności. W ramach recertyfikacji zweryfikowano, oprócz spółki dominującej, kilkanaście podmiotów należących do Grupy Benefit Systems, m.in.: Benefit Systems Oddział Fitness, VanityStyle, Benefit Systems International wraz z zagranicznymi spółkami zależnymi działającymi w Czechach, Słowacji, Bułgarii i Chorwacji.

## Kwestionariusz ESG

Od 2021 roku firmy, które chcą współpracować z Benefit Systems, muszą wypełnić specjalny Kwestionariusz ESG. Na jego podstawie potencjalni kontrahenci oceniani są pod kątem społecznej odpowiedzialności i czynników zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo dostawcy mają obowiązek zapoznać się z zasadami etyki biznesowej przyjętymi w Benefit Systems, wynikającymi z Kodeksu Etyki oraz wspomagającymi Kodeks wewnętrznymi regulacjami, podpisując odpowiednie oświadczenie, bądź regulując ten zakres w zapisach umownych.



# 2.

## Nasi pracownicy





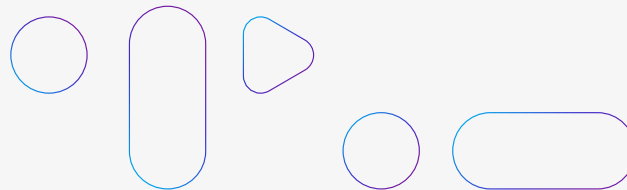
## 2. Nasi pracownicy

Grupa Benefit Systems dba o satysfakcję pracowników, ich zdrowie i dobre samopoczucie. Odpowiedzialnie zarządza kwestiami pracowniczymi. Oferuje szereg świadczeń pozapłacowych. Ich zakres obejmuje wiele dziedzin codziennego życia – zdrowie, psychologię, aktywność fizyczną, odżywianie, wypoczynek, edukację, kulturę i rozrywkę.

Grupa Benefit Systems dba o różnorodność, która rozumiana jest jako dostrzeganie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji. Stawia na rozwój – pracownicy uczestniczą w programach rozwojowych, szkoleniach i warsztatach, pogłębiają swoją wiedzę i zyskują nowe umiejętności.

### W tym rozdziale piszemy o:

- zarządzaniu kwestiami pracowniczymi,
- atrakcyjnym miejscu pracy,
- różnorodności i włączaniu,
- komunikacji z pracownikami i o badaniu ich opinii,
- szkoleniach i rozwoju.

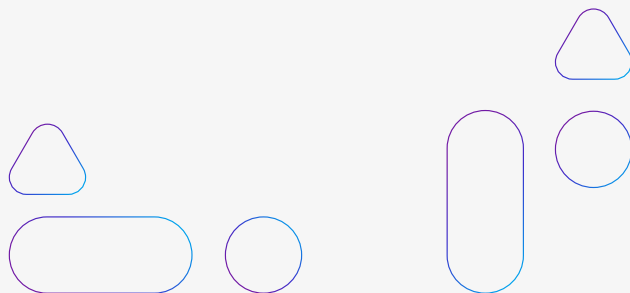


## 2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi

Odpowiedzialne zarządzanie kwestiami pracowniczymi należy do priorytetów Grupy Benefit Systems. Wszystkie działania realizowane są zgodnie z obowiązującym prawem, w tym: **Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), zasadami UN Global Compact.** Podstawowy dokument, który określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, to **„Regulamin pracy”** wprowadzony do poszczególnych spółek na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Regulamin ten posiadają następujące spółki: Benefit Systems S.A., Benefit Systems Oddział Fitness, VanityStyle Sp. z o.o., Total Fitness Sp. z o.o., Lunching.pl Sp. z o.o., MultiSport Benefit S.R.O. (Czechy).

W **„Regulaminie pracy”** znajdują się, m.in.: zasady wynagradzania, ewidencji czasu pracy, pracy zdalnej, powierzenia mienia oraz procedury w zakresie równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi.

W spółkach Benefit Systems, Benefit Systems Oddział Fitness i VanityStyle obowiązuje **„Regulamin wynagradzania”**. Zawarto w nim: zasady wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (premi, nagród, prowizji). Szczegółowe warunki zatrudnienia są ustalane w umowie zawieranej z pracownikiem. Inne kwestie (np. dotyczące czasu pracy) znajdują się również w zarządzeniu pracodawcy lub w porozumieniu z pracownikami (m.in. krótszy czas pracy w piątki, godziny rozpoczynania pracy). Prawa i obowiązki pracowników uzupełniają **„Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”** oraz **„Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)”**.



IGRI 2-7] IGRI 2-8]

## Liczba pracowników w podziale na płeć

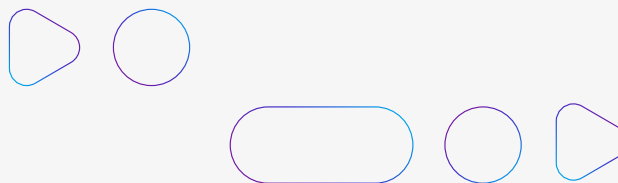
Stan zatrudnienia na 31 grudnia danego roku

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	1 050	580	1 630	1 551	1 410
Benefit Systems	670	329	999	915	870
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	589	299	888	815	767

## Liczba współpracowników

Stan zatrudnienia na 31 grudnia danego roku

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	3 549	1 915	5 464	4 055	3 764
Benefit Systems	2 711	1 430	4 141	3 221	2 878
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	34	100	134	84	70



## Liczba pracowników w podziale na czas trwania umowy

Stan zatrudnienia na 31 grudnia danego roku

### GRUPA BENEFIT SYSTEMS

Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	847	455	1 302	1 234	1 115
Czas określony	203	125	328	317	295
<b>Łącznie</b>	<b>1 050</b>	<b>580</b>	<b>1 630</b>	<b>1 551</b>	<b>1 410</b>

### BENEFIT SYSTEMS

Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	563	258	821	702	679
Czas określony	107	71	178	213	191
<b>Łącznie</b>	<b>670</b>	<b>329</b>	<b>999</b>	<b>915</b>	<b>870</b>

### BENEFIT SYSTEMS BEZ ODDZIAŁU FITNESS

Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	503	235	738	634	608
Czas określony	86	64	150	181	159
<b>Łącznie</b>	<b>589</b>	<b>299</b>	<b>888</b>	<b>815</b>	<b>767</b>





## Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu

Stan zatrudnienia na 31 grudnia danego roku

### GRUPA BENEFIT SYSTEMS

Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	1 013	568	1 581	1 504	1 366
Niepełny etat	38	11	49	47	44
<b>Łącznie</b>	<b>1 051</b>	<b>579</b>	<b>1 630</b>	<b>1 551</b>	<b>1 410</b>

### BENEFIT SYSTEMS

Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	656	326	982	898	852
Niepełny etat	14	3	17	17	18
<b>Łącznie</b>	<b>670</b>	<b>329</b>	<b>999</b>	<b>915</b>	<b>870</b>

### BENEFIT SYSTEMS BEZ ODDZIAŁU FITNESS

Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	575	297	872	801	750
Niepełny etat	14	2	16	14	17
<b>Łącznie</b>	<b>589</b>	<b>299</b>	<b>888</b>	<b>815</b>	<b>767</b>





## Zatrudnienie pracowników i współpracowników w przeliczeniu na pełne etaty (FTE)

Stan zatrudnienia na 31 grudnia danego roku

### GRUPA BENEFIT SYSTEMS

Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	1 027,4	571,2	1 598,6	1 515,9	1 379,5
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	1 266,7	732,0	1 998,7	1 824,9	1 383,5
<b>Łącznie</b>	<b>2 294,2</b>	<b>1 303,2</b>	<b>3 597,3</b>	<b>3 340,8</b>	<b>2 763</b>

### BENEFIT SYSTEMS

Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	667,1	327,8	994,8	901	852
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	911,9	467,8	1 379,7	1 166,2	987,4
<b>Łącznie</b>	<b>1 578,9</b>	<b>795,5</b>	<b>2 374,5</b>	<b>2 067,3</b>	<b>1 839,4</b>

### BENEFIT SYSTEMS BEZ ODDZIAŁU FITNESS

Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	586,1	297,8	883,8	810,1	760,4
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	28,0	98,8	126,8	78,9	62,8
<b>Łącznie</b>	<b>614,1</b>	<b>396,5</b>	<b>1 010,6</b>	<b>889</b>	<b>823,2</b>

W liczbie pracowników uwzględnieni są członkowie zarządów spółek, niezależnie od rodzaju umowy.

**IGRI 401-11** W 2023 roku w całej Grupie Benefit Systems zatrudniono **481 pracowników, w tym 278 kobiet (58%).**

Do zespołu Benefit Systems dołączyło **198 pracowników, w tym 117 kobiet (59%).**

### Liczba pracowników zatrudnionych w Grupie Benefit Systems w 2023 roku z podziałem na wiek

	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	262	214	5	481	499	425
Benefit Systems	77	119	2	198	239	203
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	57	98	0	155	211	190

W 2023 roku z Grupy Benefit Systems odeszło **343 pracowników, w tym 185 kobiet (54%).**

W Benefit Systems było to **128 pracowników, w tym 68 kobiet (53%).**

### Liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy Benefit Systems w 2023 roku z podziałem na wiek

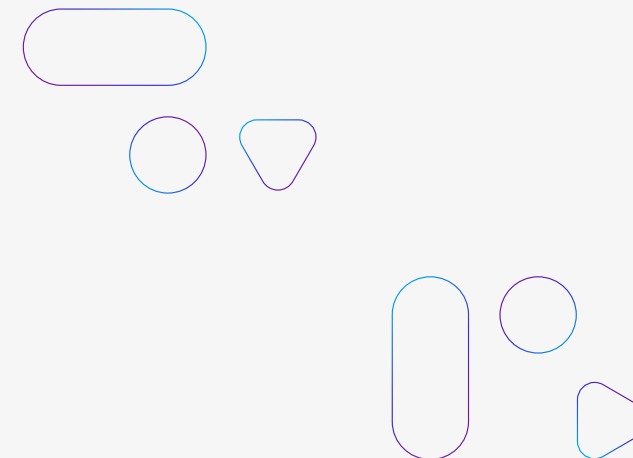
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Łącznie 2023	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	165	174	4	343	357	369
Benefit Systems	45	80	3	128	182	143
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	32	68	3	103	154	124

**IGRI 2-301** W Grupie Benefit Systems nie funkcjonuje zbiorowy układ pracy.

\*Tabele kadrowe nie uwzględniają danych ze spółki tureckiej Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd.

### Roczny wskaźnik rotacji pracowników w Grupie Benefit Systems

	2023	2022	2021
Grupa Benefit Systems	21,97%	24,1 %	30,9 %
Benefit Systems	13,35%	20,4 %	19,1 %
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	12,1 %	19,5 %	18,9 %





## 2.2 Atrakcyjne miejsce pracy

Grupa Benefit Systems buduje kulturę organizacyjną opartą na wartościach – szacunku, współpracy, odpowiedzialności. Tworzy atrakcyjne miejsca pracy, które przyciągają talenty. Dba o satysfakcję pracowników, ich zdrowie i dobre samopoczucie, a także zapewnia komfortową, ergonomiczną przestrzeń do pracy. Oferuje również szereg świadczeń pozapłacowych.

### Dobrostan pracowników

**IGRI 3-31** W centrum działań biznesowych Grupy Benefit Systems znajdują się rozwiązania, które dotyczą aktywności fizycznej, zdrowia, poprawy dobrostanu społeczeństwa.

W 2023 roku odbyła się druga edycja **Miesiąca Zdrowia Benefit Systems**, zespół usług wellbeingowych (dawniej „Zdrowie na Etacie”) i zewnętrzni eksperci, zachęcali pracowników do zadbania o dobrostan psychofizyczny, pogłębienia wiedzy na temat aktywności fizycznej i diety, a także holistycznego postrzegania zdrowia.

W ramach Miesiąca Zdrowia miało miejsce wiele wartościowych, prozdrowotnych inicjatyw:

- Trening on-line: **„Aktywna przerwa, czyli 15 minutowe ćwiczenia na krzesłkach”.**
- Ciekawe webinary: **„Kiedy głowa Cię nie słucha, wykorzystaj ciało”, „Żywność w kontekście zdrowia psychicznego”, „Odporność psychiczna – jaka jest i jak o nią dbać”.**
- Masaże: dostępne dla pracowników w biurach w Warszawie i we Wrocławiu.

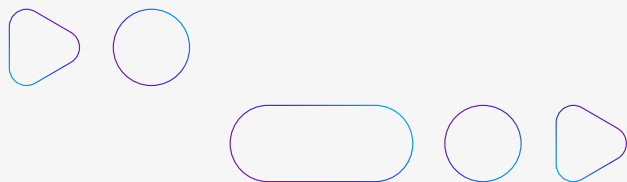
W 2023 roku w Benefit Systems oraz Benefit Systems Oddział Fitness kontynuowano projekt **„Mazovia” – bezpłatne spotkania i treningi z fizjoterapeutą dla osób po COVID-19.** Z rozwiązania korzystali ci pracownicy, którzy odczuwali negatywne skutki zarażenia koronawirusem i chcieli wrócić do formy sprzed choroby.



Dbanie o holistyczne podejście do dobrostanu pracowników to również wspieranie ich w trudnych sytuacjach zawodowych i życiowych. Mając to na uwadze, Benefit Systems zapewnia bezpłatny dostęp do platformy **myEAP24, czyli Employee Assistance Program 24**. To poufne i profesjonalne źródło informacji, a także narzędzie wspierania pracowników i ich najbliższej rodziny. Program obejmuje dwa obszary: pomoc psychologiczną i menedżerską.

Wsparcie psychologiczne dotyczy pracy, relacji zawodowych, relacji z bliskimi, problemów w życiu prywatnym. Wsparcie menedżerskie natomiast odnosi się do trudnych sytuacji, związanych z zarządzaniem pracownikami, pracą w zespole i relacji zawodowych.

Analogicznie do ubiegłych lat w 2023 roku pracownicy wzięli udział w akcji **„Dwie Godziny dla Rodziny”**, organizowanej przez Instytut Humanites. Przedsięwzięcie polegało na skróceniu dnia pracy o 2 godziny, by osoby zatrudnione mogły spędzić ten czas z bliskimi.



W 2023 roku Benefit Systems intensywnie rozwijał **program MultiLife**, co pozwoliło wzbogacić ofertę świadczeń, na jakie mogli liczyć pracownicy Spółki. Otrzymali oni dostęp do **pakietu MultiLife Extra**, na który składają się produkty z 4 obszarów:



### ROZWÓJ OSOBISTY:

- kursy językowe,
- kursy rozwojowe Youniversity,
- e-booki i audiobooki Legimi.



### ODŻYWIANIE:

- MultiLife Diet,
- konsultacje z dietetykiem.



### PSYCHOLOGIA:

- konsultacje z psychologiem,
- aplikacja Mindfulness (Focusly),
- kurs Mindfulness,
- kurs oddychania,
- dostęp do aplikacji muzycznej GO ON.



### ZDROWIE:

- badania profilaktyczne w placówkach „Diagnostyka”,
- konsultacje telemedyczne (Telemedi),
- konsultacje z trenerem personalnym,
- kurs jogi on-line,
- dostęp do platformy Yes2Move.

## Aktywność fizyczna

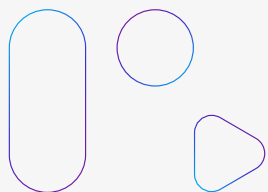
W trosce o dobrostan psychofizyczny Grupa Benefit Systems od lat zachęca swoich pracowników do aktywności fizycznej. Osoby zatrudnione w Benefit Systems w 2023 roku chętnie brały udział w **Wyzwaniu MultiSport „Zaprojektuj Formę w 7 krokach”**. Projekt składał się z 7 lekcji na temat: treningu, odżywiania, zmiany podejścia mentalnego do rozwoju i motywacji, uświadomienia sobie roli nawyków w konsekwentnym dążeniu do celu. Za merytorykę spotkań odpowiadała doświadczona dietetyczka – Małgorzata Pielichowska.

Innym przykładem były zajęcia sportowe w warszawskim biurze, np. pilates, trening na zdrowy kręgosłup, joga, boks. Ćwiczenia prowadzili pracownicy Benefit Systems i zewnętrzni trenerzy. W firmie funkcjonują drużyny sportowe – jest sekcja koszykówki i piłki nożnej. Ponadto osoby zatrudnione biorą udział w charytatywnych biegach firmowych, rajdach rowerowych, itp. **W sezonie Zima 2023 „ELITLIGI” (biznesowych rozgrywek piłkarskich), zespół Zdrofit zajął 3. miejsce w I lidze.**

W 2023 roku w ramach akcji **„Tydzień Sportu”**, zorganizowanej przez Benefit Systems Oddział Fitness, w wybranych klubach pracownicy mogli zapisać się na dwie dowolne aktywności, między innymi:

- **30-minutową konsultację z trenerem**, z możliwością pomiaru składu ciała, a także omówieniem indywidualnych celów i planu treningu;
- **45-minutowe zajęcia grupowe w klubach Zdrofit**, w tym: TBC, Shape, Pilates, Tabata, Zumba, ale również programy LES Mills;
- **fizjoterapię** – zajęcia grupowe dla osób, które skarżą się na bóle kręgosłupa, mają problem ze stawami, przykurczami mięśni, itd.;
- **wykłady pod patronatem Akademii Zdrofit na temat aktywności fizycznej** – przeznaczone głównie dla osób mających siedzący tryb życia. Jednym z omawianych tematów była rola przepony w procesie oddychania.

Pracownicy Oddziału Fitness już drugi rok z rzędu wzięli udział w wyzwaniu **„Healthy Cities 2023”**, organizowanym przez Grupę LUX MED. Przez cały czerwiec uczestnicy musieli pokonywać minimum 6 000 kroków dziennie, co jest spójne z wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Ponadto pracownicy mieli możliwość bezpłatnego udziału w jednym z trzech biegów w 45. Nationale-Nederlanden Maratonie Warszawskim: Maratonie, Sztafecie Maratońskiej lub Biegu na 10 kilometrów. Z powyższej opcji skorzystało 20 osób.

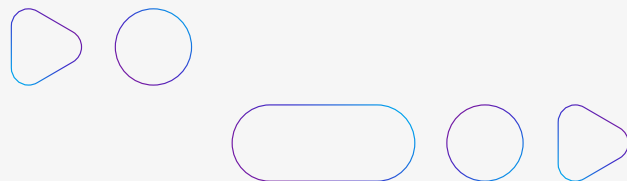


Pracownicy spółki VanityStyle mają dostęp do **Strefy VanityStyle Premium** – platformy, która pomaga użytkownikom holistycznie zadbać o swoje zdrowie. W Strefie znajduje się wiele ciekawych materiałów, dzięki którym osoby zatrudnione mogą rozwijać swoją wiedzę i świadomość w obszarze zdrowego stylu życia, psychologii i rozwoju osobistego. Wyróżniamy wśród nich:

- indywidualne konsultacje z psychologiem, coachem, trenerem personalnym, dietetykiem,
- spersonalizowane diety on-line,
- wiele różnorodnych treningów,
- kody rabatowe i vouchery na produkty i usługi znanych marek,
- wyzwania treningowe, dietetyczne i samorozwojowe.

Spółka organizuje też regularnie **webinary na temat promocji zdrowia psychicznego**. W VanityStyle wdrożono półgodzinną przerwę wellbeingową, którą pracownicy mogą wykorzystać na spacer, lekturę książki, grę na PlayStation w chillroomie, medytację, jogę czy trening na siłowni (umieszczonej na parterze budynku).

W 2023 roku udostępniono **Pokój Zen** – czyli miejsce odpoczynku z wygodnym szezlongiem, muzyką relaksacyjną i lampą z funkcją oddechu Zazu. W VanityStyle obowiązuje elastyczny czas pracy i krótszy czas pracy w piątki.

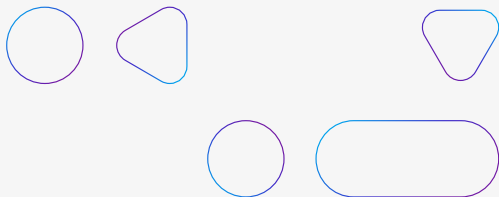




## Działania podejmowane w spółkach zagranicznych

Spółki zagraniczne również dbają o swoich pracowników – wspierają ich w zakresie troski o zdrowie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne.

**Spółka Benefit Systems Bulgaria OOD** oferuje pracownikom dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, które obejmuje: opiekę ambulatoryjną, szpitalną, stomatologiczną, dostawy leków na receptę oraz pomoc psychologiczną. W siedzibie spółki mieści się obiekt sportowy, z którego mogą korzystać wszyscy pracownicy. W biurze odbywają się różnorodne, wspierające zdrowie aktywności, takie jak treningi lub wykłady. Bułgarska spółka bardzo aktywnie promuje też korzyści zdrowotne związane z kartą Multisport dla pracowników.



Wiele działań w zakresie wellbeingu podejmuje także **Spółka Multisport Benefit S.R.O. w Czechach**. Organizowane są ciekawe webinary dla pracowników (np. z psychoterapeutą), masaże, a także wykłady na temat rytmu dobowego i snu, aktywnych przerw. Pracownicy i ich rodziny mogą skorzystać z bezpłatnego świadczenia w postaci poufnej pomocy psychologicznej. Czeska spółka zorganizowała także webinar pt. „Psychologiczna pierwsza pomoc w kryzysie”.

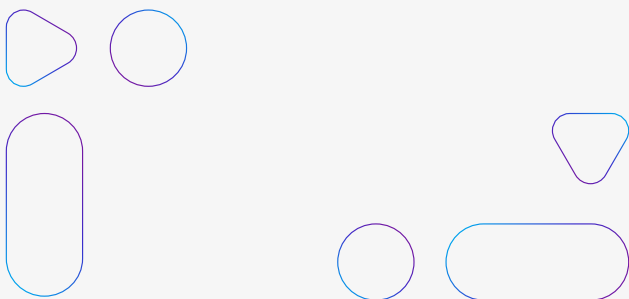
Spółki **Form Factory S.R.O. w Czechach** i **Form Factory Slovakia S.R.O.** zorganizowały w 2023 roku dużą imprezę sportową dla wszystkich pracowników, trenerów i instruktorów. Podczas spotkania uczestnicy mogli zagrać w siatkówkę, ping ponga, paddleboard, badmintona, itp. Priorytetem działań tych spółek jest zdrowie i dobra kondycja psychiczna, dlatego ich pracownicy mają bezpłatny dostęp między innymi do usług terapeuty. W nadchodzących latach spółki planują skupić się maksymalnie na zdrowiu psychicznym i profilaktyce (np. poprzez organizację dnia zdrowia).



## Benefity

**GRI 401-21** W Grupie Benefit Systems pracownicy mogą skorzystać z szerokiego, różnorodnego pakietu świadczeń poza-płacowych. Zestaw benefitów zawiera między innymi **kartę MultiSport** lub **FitProfit**, **kartę BenefitLunch**, a także dostęp do **kafeterii MyBenefit** i **platformy MultiLife**. Zakres świadczeń obejmuje wiele dziedzin życia codziennego – zdrowie, psychologię, aktywność fizyczną, odżywianie, wypoczynek, edukację, rozwój osobisty, kulturę i rozrywkę, rodzicielstwo.

Benefity dla pracowników różnią się w zależności od specyfiki spółek wchodzących w skład Grupy Benefit Systems. Grupa stawia tu na indywidualne podejście.



## Przykłady benefitów pozapłacowych w Grupie Benefit Systems w 2023 roku, w różnych spółkach:



### AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA:

- karta sportowa MultiSport lub FitProfit, całkowicie finansowana lub współfinansowa przez pracodawcę,
- ogólnodostępne zajęcia sportowe w biurze (między innymi joga, zdrowy kręgosłup),
- finansowanie udziału w zawodach biegowych,
- możliwość zamówienia na preferencyjnych warunkach dodatkowych kart sportowych dla osób towarzyszących i dzieci,
- możliwość bezpłatnego korzystania z platformy treningowej Yes2Move.



### ZDROWIE, PSYCHOLOGIA I ODŻYWIANIE:

- bezpłatna lub współfinansowana prywatna opieka medyczna dla pracowników wraz z możliwością wykupienia w atrakcyjnej cenie pakietu dla partnera, partnerki, członków rodziny,
- ubezpieczenie na życie dla pracowników oraz do wykupienia na preferencyjnych warunkach polisa dla małżonka/partnera/dorosłego dziecka,
- dostęp do programu MultiLife, w tym bezpłatnego wsparcia psychologicznego, konsultacji on-line z dietetykami, trenerami, wybranych badań diagnostycznych,
- możliwość skorzystania z tzw. sick days, czyli dodatkowych dni płatnej nieobecności – związanej ze stanem zdrowia (dotyczy spółek zagranicznych),
- współfinansowana karta BenefitLunch, honorowana w licznych i różnorodnych lokalach gastronomicznych.



### KULTURA, ROZRYWKA I WYPOCZYNEK:

- program kafeteryjny MyBenefit dla pracowników – mogą oni za przyznane punkty wykupić różnego rodzaju produkty i usługi, m.in. związane z kulturą, wypoczynkiem czy rozrywką,
- dofinansowanie urlopu wypoczynkowego, tzw. wczasy pod gruszą,
- urlop stażowy, czyli dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego dla pracowników (w zależności od stażu pracy),
- dostęp do e-książek i audiobooków w serwisie Legimi, dostęp do aplikacji muzycznej GO ON (MultiLife).



## Przykłady benefitów pozapłacowych w Grupie Benefit Systems w 2023 roku, w różnych spółkach:



### EDUKACJA I ROZWÓJ:

- bezpłatne, specjalistyczne i ogólnorozwojowe szkolenia, webinary, warsztaty, mentoring i coaching, dostęp do kursów zawodowych i rozwojowych,
- bezpłatna nauka języków obcych na platformie on-line,
- dofinansowanie do studiów.



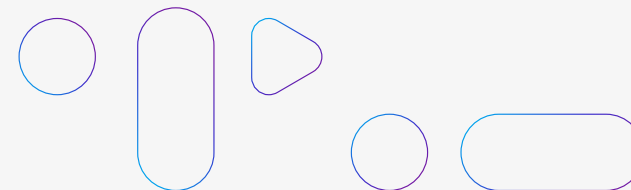
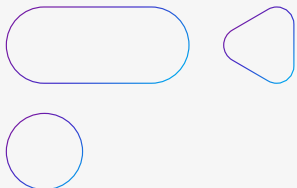
### CZAS PRACY:

- elastyczny czas pracy, przerwa wellbeingowa oraz przerwa obiadowa wliczone w czas pracy,
- krótszy czas pracy w piątki,
- dodatkowe 3 godziny wolnego dla rodziców w dniu rozpoczęcia roku szkolnego,
- dodatkowe 2 godziny wolnego z okazji corocznej akcji „Dwie Godziny dla Rodziny”.



### INNE:

- usługi concierge AskHenry,
- dofinansowanie wyprawki szkolnej dla dziecka,
- dofinansowanie przedszkola i żłobka dla dziecka,
- dofinansowanie do kanapek,
- karty podarunkowe z okazji ślubu.



## Działania skierowane do rodziców oraz urlopy rodzicielskie

**IGRI 3-3]** Grupa Benefit Systems wspiera pracowników w roli rodziców, również poza pracą. Proponuje dedykowane działania, skierowane do pracowników i ich dzieci. W 2023 roku zorganizowano warsztaty dla dzieci pracowników. Były także tak zwane „nocowanek”, półkolonie czy bal karnawałowy w Atmosferze MultiSport.

Pracownikom przysługuje prawo do zwolnienia od wykonywania pracy – z prawem do zasiłku opiekuńczego – z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem (do 8 roku życia) – w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, również w przypadku choroby niani lub pobytu drugiego rodzica, stale opiekującego się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym,
- chorym dzieckiem – do ukończenia przez nie 14. roku życia,
- dorosłym członkiem rodziny.

### Pracownicy mogą uzyskać dofinansowanie do opieki nad dziećmi, które przebywają w żłobkach i przedszkolach.

Obejmuje ono dzieci do szóstego roku życia i przeznaczone jest dla tych rodzin, w których dochód na członka gospodarstwa domowego nie przekracza 5 000 złotych. Osoby zatrudnione – rodzice dzieci uczęszczających do szkół, również mogą liczyć na pomoc finansową – dofinansowanie wyprawki szkolnej oraz skrócony dzień pracy w dniu rozpoczęcia szkoły. Dotyczy to dzieci w przedziale wiekowym 7-18 lat.

**W VanityStyle pracownicy otrzymują karty podarunkowe z okazji narodzin dziecka.** Dzieci pracowników otrzymują karty podarunkowe z okazji Dnia Dziecka.

Pracownicy Benefit Systems Oddział Fitness w dniu rozpoczęcia roku szkolnego mogą skorzystać z dodatkowych **trzech godzin wolnego**, by towarzyszyć dzieciom podczas inauguracji. Istnieje także możliwość dofinansowania wyprawki szkolnej dla dzieci pracowników.



IGRI 401-31

## Urlopy rodzicielskie w Grupie Benefit Systems w 2023 roku

## GRUPA BENEFIT SYSTEMS

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023
Liczba pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2023 roku	98	8	106
Liczba pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2023 roku (rozpoczętego w 2023 lub w 2022 roku)	104	2	106
Liczba pracowników, którzy w 2023 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2023 roku lub wcześniej)	35	2	37
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	38	0	38
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i odeszli z firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy	11	2	13

## BENEFIT SYSTEMS

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023
Liczba pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2023 roku	41	6	47
Liczba pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2023 roku (rozpoczętego w 2023 lub w 2022 roku)	60	1	61
Liczba pracowników, którzy w 2023 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2023 roku lub wcześniej)	23	1	24
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	30	0	30
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i odeszli z firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy	4	0	4

## BENEFIT SYSTEMS BEZ ODDZIAŁU FITNESS

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2023
Liczba pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2023 roku	37	6	43
Liczba pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2023 roku (rozpoczętego w 2023 lub w 2022 roku)	55	1	56
Liczba pracowników, którzy w 2023 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2023 roku lub wcześniej)	22	1	23
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	30	0	30
Liczba pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2022 roku i odeszli z firmy w ciągu kolejnych 12 miesięcy	3	0	3

## Bezpieczeństwo pracowników

W Grupie Benefit Systems spełniane są wszystkie wymogi Kodeksu pracy, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Nowi pracownicy uczestniczą w szkoleniach wstępnych. Zasady BHP regularnie utrwalane są także poprzez szkolenia okresowe (zgodnie z wymogami przepisów prawa).

Zespoły Benefit Systems Oddział Fitness, odpowiedzialne za świadczenie usług w klubach fitness, mają możliwość uczestnictwa w różnorodnych szkoleniach – od udzielania pierwszej pomocy po specjalistyczne warsztaty dla pracowników zajmujących się naprawami obiektów sportowych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami istnieje konieczność prowadzenia monitoringu potencjalnych zagrożeń, jakie występują w środowisku pracy.

W Benefit Systems opracowano „Ocenę ryzyka zawodowego”, regularnie aktualizowaną – w przypadku zmian przepisów lub nowych okoliczności. Bezpieczeństwem pracy w biurach oraz klubach fitness zajmują się specjaliści BHP. Przeprowadzają oni również szkolenia a w razie potrzeby przygotowują dokumentację o wypadkach.

W „Ocenie ryzyka zawodowego” uwzględniono czynniki zagrożenia, które mogą wystąpić w miejscu pracy zdalnej. Wprowadzenie nowych adnotacji do dokumentu zbiegło się w czasie z wprowadzeniem na stałe w Grupie Benefit Systems możliwości pracy zdalnej – wykonywanej całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, przy zachowaniu bezpiecznych warunków pracy oraz odpowiednim wyposażeniu stanowiska pracy.

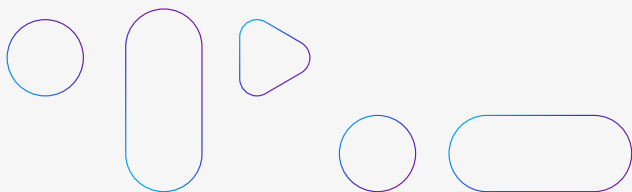


## 2.3 Różnorodność i włączenie

**[GRI 3-3]** W Grupie Benefit Systems różnorodność rozumiana jest jako dostrzeganie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, niezależnie od dzielących nas różnic. Różnice te mogą wynikać z cech widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych. Szacunek, życzliwość, a także akceptacja są podstawą budowania relacji.

### Zarządzanie różnorodnością

**[GRI 2-23] [GRI 2-24]** W 2023 roku Benefit Systems zakończył prace nad nową „Polityką różnorodności”, która ostatecznie została rozszerzona do „**Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)**”.



Dokument powstał w ramach wieloetapowego projektu partycypacyjnego, w którym udział wzięli cały zespół Benefit Systems. **Nowa polityka odzwierciedla podejście Spółki do obszaru DEI (diversity, equity and inclusion – różnorodność, równość i włączenie).** Wieloetapowy proces obejmował:

- analizę dokumentów i procedur,
- ogólnofirmowe badanie różnorodności i poczucia przynależności,
- wywiady indywidualne z pracownikami ze wszystkich obszarów biznesowych,
- stworzenie zespołu projektowego, do którego chętni pracownicy zgłaszali się sami, by wspólnie pracować nad założeniami i kształtem „Polityki różnorodności”.

Tak wypracowany projekt był analizowany przez kluczowe osoby (odpowiedzialne za najważniejsze obszary związane z kwestiami pracowniczymi, inwestorskimi i ESG), a następnie akceptowany przez zarząd Benefit Systems.

Finalnie dokument został opublikowany do wiadomości wewnętrznej (cały zespół Benefit Systems) oraz zewnętrznej (między innymi na stronie korporacyjnej).

#### „Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)”:

- jest jednoznaczną deklaracją, że Benefit Systems chce tworzyć organizację, w której wzajemny szacunek, poczucie bezpieczeństwa i dobrostan każdej osoby są podstawą codziennego funkcjonowania,
- nawiązuje do wartości zawartych w „Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”,
- będzie systematycznie wdrażana w całej Grupie Benefit Systems.



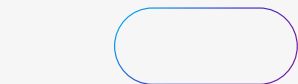
Od 2015 roku w Benefit Systems obowiązują „Dobre Praktyki postępowania w razie wystąpienia mobbingu i dyskryminacji”.

Stosowne procedury określają postępowanie w przypadku pojawienia się tych niepożądanych zachowań. Zgłoszenia są rozpatrywane przez niezależny zespół, w skład którego wchodzi:

- przedstawiciel wskazany przez Radę pracowników,
- osoba wyznaczona przez pracodawcę,
- osoba niezależna wskazana przez składającego zawiadomienie.

Członkiem zespołu nie może być osoba, której dotyczy zawiadomienie, a także jej podwładny i bezpośredni przełożony. Następnie, kiedy niezależny zespół uzna powiadomienie za zasadne, informacje przekazuje się członkom zarządu, którzy decydują o dalszych krokach i sposobie rozwiązania problemu.

**[GRI 3-3] [GRI 406-1]** W 2023 roku zgłoszono dwa przypadki podejrzenia zachowania o charakterze dyskryminacji, mobbingu. Pierwszy w Benefit Systems – przez osobę, z którą wskutek negatywnej oceny wykonywanych zadań nie przedłużono umowy o współpracy. W celu wyjaśnienia sprawy i zgodnie z przyjętą procedurą, osoba ta została poproszona o podanie doprecyzowujących informacji, wskazanie przykładów zachowań i osób, które potencjalnie dopuściły się działań niepożądanych, a także świadków tych zachowań. Niestety, nie uzyskano żadnej odpowiedzi i informacji na ten temat. Dana osoba nie skontaktowała się ze Spółką. Niezależnie od tego, zweryfikowano przyczyny nieprzedłużenia umowy o współpracy, upewniając się, iż było to działanie zasadne. Drugi przypadek – w Benefit Systems Oddział Fitness – dotyczył zgłoszenia zachowania managera klubu o charakterze dyskryminacji, mobbingu w stosunku do współpracownika. Nie wszystkie działania proceduralne mogły zostać przeprowadzone ze względu na brak kontaktu ze strony osoby zgłaszającej. Niezależnie od tego, zweryfikowano zarzuty opisane w zgłoszeniu.



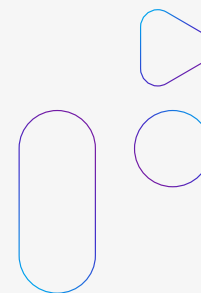




W Benefit Systems obowiązują również odrębne polityki różnorodności wobec członków rady nadzorczej oraz zarządu. Zostały one wprowadzone jako realizacja celów spółki w ramach tzw. zrównoważonego ładu korporacyjnego (sustainable corporate governance). Wiąże się on z odpowiednim zarządzaniem czynnikami ESG oraz „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021” – przyjętymi przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie w marcu 2021 roku.

Polityki różnorodności wobec członków rady nadzorczej oraz zarządu w swoich założeniach biorą pod uwagę cele i zasady ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie SA, wynikające z „Dobrych Praktyk GPW 2021”, a także wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania tych zasad. Określają w szczególności cele i kryteria różnorodności. Definiują różnorodność (w ramach rady nadzorczej oraz zarządu) jako ważny aspekt w budowaniu biznesu odpowiedzialnego społecznie, a także bardziej sprawiedliwej i zrównoważonej gospodarki. Założeniem polityk różnorodności wobec członków rady nadzorczej oraz zarządu jest zapewnienie szerszego zakresu doświadczenia, wiedzy i kompetencji, co z kolei prowadzi do podejmowania lepszych decyzji i wysokiej kultury korporacyjnej.

Kryteria różnorodności zawarte w politykach różnorodności wobec członków rady nadzorczej oraz zarządu to między innymi: wykształcenie wyższe, wiedza i umiejętności, doświadczenie zawodowe i staż pracy. Dbą się o zrównoważoną strukturę wiekową członków rady nadzorczej oraz zarządu – to daje gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji. Jeśli chodzi o członków rady nadzorczej, delegowanych do Komitetu Audytu Spółki, to obowiązują ich dodatkowe kryteria merytoryczne oraz niezależności (wskazane w „Regulaminie Komitetu Audytu” i wynikające z przepisów „Ustawy o biegłych”). Celem polityk różnorodności jest także zróżnicowanie pod względem płci i osiągnięcie równowagi reprezentowania płci, zachowując przy tym co najmniej minimalny udział mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.



## Działania na rzecz różnorodności

Grupa Benefit Systems zapewnia zróżnicowane formy i zakresy programów rozwojowych dla pracowników. Oferuje atrakcje kulturalne i sportowe, dedykowane miłośnikom różnych hobby czy dyscyplin sportu. Pracownicy otrzymują bogaty pakiet świadczeń, zróżnicowany pod kątem potrzeb i oczekiwań (np. w kwestii opieki zdrowotnej czy świadczeń dla dzieci i dorosłych). Mogą też elastycznie planować swój czas i system pracy. Działania na rzecz różnorodności widoczne są w bieżących inicjatywach.

Przykładem jest między innymi coroczny konkurs fotograficzny „Dwie Godziny dla Rodziny” (w ramach promowania akcji Fundacji Humanites). Komunikację projektu prowadzi się tak, aby zachęcić każdego, nie tylko rodziny z dziećmi, do wzięcia w nim udziału (np. poprzez przesłanie zdjęć ilustrujących, jak spędziło się te dwie godziny). Uczestnikami mogli być także pracownicy, którzy prowadzą jednoosobowe gospodarstwa domowe i mają pod opieką zwierzęta lub są w związku partnerskim i nie posiadają dzieci, lub jako najbliższą rodzinę traktują przyjaciół.

Podobna sytuacja ma miejsce podczas wydarzeń firmowych dla pracowników. Organizowane są wtedy różne atrakcje – tak, aby każda osoba znalazła podczas takiego spotkania „coś dla siebie”. Organizatorzy uwzględniają między innymi różne preferencje żywieniowe. W menu zawsze znajdują się potrawy wegańskie, wegetariańskie, bezcukrowe, bezglutenowe i dania tradycyjnie.

### IGRI 405-11

## Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w Grupie Benefit Systems w 2023 roku, w podziale na kategorie pracowników według płci i wieku

### GRUPA BENEFIT SYSTEMS

Poziom stanowiska	KOBIECY				MĘŻCZYŹNI			
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Suma	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Suma
Zarząd	0	7	0	7	0	16	3	19
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	20	5	25	1	34	5	40
Kierownicy i liderzy	4	93	5	102	1	56	2	59
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	21	71	1	93	5	46	2	53
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	92	325	3	420	59	125	2	186
Specjaliści i podobne stanowiska	86	152	5	243	60	96	4	160
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	86	68	6	160	36	24	3	63
<b>Łącznie</b>	<b>289</b>	<b>736</b>	<b>25</b>	<b>1050</b>	<b>162</b>	<b>397</b>	<b>21</b>	<b>580</b>

**BENEFIT SYSTEMS**

Poziom stanowiska	KOBIECY			Suma	MĘŻCZYŹNI			Suma
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
Zarząd	0	1	0	1	0	1	1	2
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	13	4	17	0	23	3	26
Kierownicy i liderzy	2	69	5	76	0	44	2	46
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	8	38	0	46	2	14	1	17
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	69	279	2	350	50	94	1	145
Specjaliści i podobne stanowiska	14	61	1	76	5	38	2	45
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	42	60	2	104	27	21	0	48
<b>Łącznie</b>	<b>135</b>	<b>521</b>	<b>14</b>	<b>670</b>	<b>84</b>	<b>235</b>	<b>10</b>	<b>329</b>

**BENEFIT SYSTEMS BEZ ODDZIAŁU FITNESS**

Poziom stanowiska	KOBIECY			Suma	MĘŻCZYŹNI			Suma
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
Zarząd	0	1	0	1	0	1	1	2
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	11	4	15	0	22	2	24
Kierownicy i liderzy	2	59	3	64	0	38	1	39
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	0	18	0	18	2	8	1	11
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	64	277	2	343	50	94	1	145
Specjaliści i podobne stanowiska	3	54	0	57	4	35	1	40
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	32	57	2	91	19	19	0	38
<b>Łącznie</b>	<b>101</b>	<b>477</b>	<b>11</b>	<b>589</b>	<b>75</b>	<b>217</b>	<b>7</b>	<b>299</b>

## #dobrapraktyka 30% CLUB POLAND

W 2021 roku Benefit Systems, jako jedna z pierwszych polskich spółek publicznych, dołączyła do „**30% Club Poland**”, międzynarodowej inicjatywy promującej różnorodność płci w biznesie. Jednym z członków założycieli „30% Club Poland” jest James Van Bergh – twórca Benefit Systems, obecnie pełniący rolę przewodniczącego rady nadzorczej Spółki.

Działalność „30% Club” została zapoczątkowana w Wielkiej Brytanii w 2010 roku z inicjatywy brytyjskiej finansistki Heleny Morrissey, której zależało na osiągnięciu **30% udziału kobiet we władzach spółek z indeksu FTSE100**. Cel ten zrealizowano we wrześniu 2018 roku. W kolejnych latach do „30% Club” przystąpili szefowie największych firm na świecie.

**Benefit Systems również realizuje ten cel, ponieważ kobiety stanowią 33% zarządu i rady nadzorczej.**

## Luka płacowa

**[GRI 3-31]** Wskaźnik Gender Pay Gap (luka płacowa) wyraża różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn. Benefit Systems oblicza lukę płacową jako różnicę pomiędzy średnią arytmetyczną jednomiesięcznych wynagrodzeń zasadniczych\* mężczyzn, przeliczonych do pełnego etatu w danej grupie zaszerogowania, a średnią arytmetyczną jednomiesięcznych wynagrodzeń zasadniczych kobiet, przeliczonych do pełnego etatu w danej grupie zaszerogowania, podzieloną przez średnią arytmetyczną jednomiesięcznych wynagrodzeń zasadniczych mężczyzn przeliczonych do pełnego etatu w danej grupie zaszerogowania, według stanu na 31 grudnia 2023 roku.

Wynik przedstawiony jest w procentach, które oznaczają o ile procent średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet jest mniejsze lub większe od średniego wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn w tej samej grupie zaszerogowania.

Z analizy wykluczono:

- grupę, jeśli brakuje reprezentacji kobiet lub mężczyzn,
- osoby wchodzące w skład zarządu Spółki.

W Grupie zastosowany został podział na następujące grupy zaszerogowania:

- dyrektorzy i wicedyrektorzy,
- kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska,
- starsi specjaliści, specjaliści i podobne stanowiska,
- młodszy specjaliści i podobne stanowiska.

Podziału stanowisk na grupy zaszerogowania dokonano w Grupie Benefit Systems na podstawie wartościowania stanowisk. O przydziale do danej grupy decyduje w pierwszej kolejności poziom zaszerogowania w firmie (grade). Z perspektywy procesu zbierania danych, kluczowe jest przyporządkowanie stanowisk do poszczególnych poziomów w firmie.

W Grupie Benefit Systems zwraca się szczególną uwagę na prawidłowość i porównywalność danych, np.: w zakresie pracy na część etatu, tak, aby uniknąć wyciągania niewłaściwych lub niepełnych wniosków.

\* wynagrodzenie zasadnicze = stawka zaszerogowania z umowy o pracę

Lukę płacową w poszczególnych spółkach (ze wszystkich poziomów stanowisk łącznie) zawarto w poniższej tabeli:

Spółka	Luka płacowa
Benefit Systems	2,9%
Benefit Systems Oddział Fitness	-14,4%
VanityStyle Sp. z o.o.	13,2%
Lunching.pl Sp. z o.o.	19,7%
Benefit Systems Slovakia S.R.O.	3,7%
Benefit Systems D.O.O. (Chorwacja)	5,6%
Benefit Systems Bułgaria OOD	4,7%
MultiSport Benefit S.R.O (Czechy)	5,5%
Form Factory S.R.O. (Czechy)	-3,4%
Next Level Fitness EOOD (Bułgaria)	-33,9%

IGRI 405-2]

## Wartości poszczególnych wskaźników ze względu na poziom zaszeregowania

### BENEFIT SYSTEMS

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	18	43	-4,5%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	72	32	2,6%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	398	179	18,1%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	98	43	7,8%

### BENEFIT SYSTEMS ODDZIAŁ FITNESS

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	2	2	-45,7%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	16	8	2,8%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	23	4	13,1%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	40	16	-1,9%

### VANITYSTYLE SP. Z O.O.

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	4	2	14,4%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	18	12	19,1%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	28	23	-1,1%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	0	0	-



IGRI 405-21

## Wartości poszczególnych wskaźników ze względu na poziom zaszeregowania

### LUNCHING.PL SP. Z O.O.

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	0	-
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	1	1	-8,4%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	8	5	3,7%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	1	0	-

### BENEFIT SYSTEMS SLOVAKIA S.R.O.

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	1	2	12,7%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	3	3	-4,5%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	5	3	-10,7%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	21	19	0,1%

### BENEFIT SYSTEMS D.O.O. (CHORWACJA)

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	1	1	0,0%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	7	5	15,1%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	16	14	4,1%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	0	0	-



IGRI 405-21

## Wartości poszczególnych wskaźników ze względu na poziom zaszeregowania

### BENEFIT SYSTEMS BULGARIA OOD

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	0	-	1	1	-44,4%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	14	2	-0,4%	8	11	-11,8%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	49	13	13,4%	20	32	14,6%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	0	0	-	0	0	-

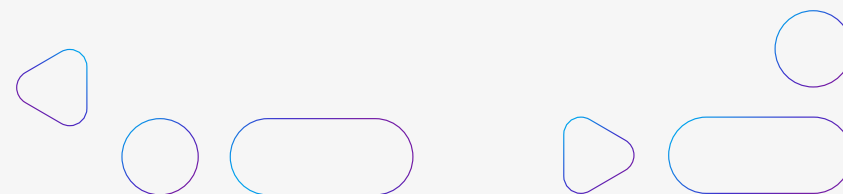
### NEXT LEVEL FITNESS EOOD (BUŁGARIA)

### MULTISPORT BENEFIT S.R.O (CZECHY)

Grupa stanowisk	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Luka płacowa
Dyrektorzy i wicedyrektorzy	0	0	-	1	3	-14,0%
Kierownicy, liderzy, managerowie i inne specyficzne stanowiska	4	12	3,3%	7	2	-4,3%
Specjaliści, starsi specjaliści i podobne stanowiska	57	38	14,8%	20	6	11,5%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	2	2	0,0%	42	13	7,8%

### FORM FACTORY S.R.O. (CZECHY)

Benefit Systems jest w trakcie prac nad włączeniem do wyliczenia luki płacowej również składników uzupełniających i zmiennych składających się na całościowe wynagrodzenie.



## 2.4 Komunikacja z pracownikami

W spółkach Grupy Benefit Systems do komunikacji z pracownikami wykorzystuje się wiele tradycyjnych narzędzi, między innymi e-mail, telefon komórkowy, aplikację Teams. Źródłem informacji jest też **firmowy intranet – Emplo** (w Benefit Systems, Benefit Systems International, VanityStyle) i FitMeet (w Benefit Systems Oddział Fitness). W Emplo każdy pracownik ma swój profil, na którym znajdują się wszystkie niezbędne (niewrażliwe) informacje – dotyczące zatrudnienia, nieobecności, miejsca pracy, stanowiska, zakresu odpowiedzialności i zespołu, do którego dana osoba należy. Takie rozwiązanie pomaga pracownikom łatwo kontaktować się ze sobą. Ponadto za pośrednictwem Emplo przekazywane są pracownikom komunikaty, ankiety. Dostępna jest baza wiedzy, wnioski, tworzone są grupy tematyczne. Istnieje możliwość zebrania informacji zwrotnej w postaci komentarzy i „polubień” artykułów i komunikatów.

Poprzez Emplo przekazuje się wszelkie informacje związane z działaniem spółek, inwestycjami i zmianami w strukturze. Pracownicy są także informowani o nowych produktach i projektach, kampaniach reklamowych, inicjatywach z obszaru ESG, możliwościach rozwoju, wydarzeniach.

W Emplo znajdują się także informacje na temat codziennego funkcjonowania biura. Pracownicy otrzymują komunikaty o różnego rodzaju konkursach, plebiscytach z nagrodami, wszelkich kampaniach dla klientów i pracowników, w tym na temat projektów wolontariatu pracowniczego. Zarząd i dyrektorzy mogą informować poprzez intranet o ważnych wyrażeniach z perspektywy Grupy Benefit Systems, a pracownicy mogą reagować i dzielić się na forum swoją opinią na dany temat. To miejsce, w którym firma dzieli się także sukcesami, docenia zespół, prezentując efekty ich pracy.

Podobnym narzędziem do komunikacji w Benefit Systems Oddział Fitness jest **FitMeet**. System umożliwia między innymi zbieranie informacji zwrotnej w postaci raportu, z którym zapoznaje się zespół. Uzupełnieniem systemu FitMeet jest specjalny **folder na dysku OneDrive**, w którym zamieszczamy dokumenty potrzebne zespołom klubowym. Dodatkowym elementem, usprawniającym komunikację między centralą i zespołami klubowymi, jest adres: [BSOF\\_info@fitness.benefitsystems.pl](mailto:BSOF_info@fitness.benefitsystems.pl). Pracownicy klubu wysyłają tam wszelkie pytania i wątpliwości, a specjalistka ds. komunikacji wewnętrznej przekierowuje zgłoszenia do odpowiedniego eksperta.



Intranet to nie jedyne miejsce spotkań z zarządem Benefit Systems. **Spotyka się on cyklicznie z pracownikami, dzieląc się wiedzą nt. strategii czy wyników finansowych spółki.** Podczas spotkań osoby zatrudnione zapraszane są do dialogu i zachęcane, by zadawać nurtujące je pytania.

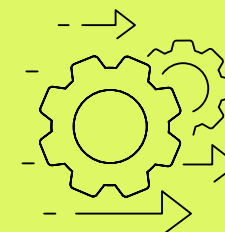
Organizuje się także spotkania poświęcone informowaniu o stanie realizacji szczególnie ważnych, ambitnych celów, a także celebrowaniu sukcesów (np. spotkanie z okazji wyników sprzedaży kart MultiSport, docenienia całorocznej pracy czy przedświąteczna impreza integracyjna).

**Spółka dba również o integrację i budowanie dobrej atmosfery wśród pracowników.** Ponad 700 osób uczestniczyło w pikniku integracyjnym zorganizowanym przez Benefit Systems w czerwcu 2023 roku w Warszawie. Ponad 100 osób wzięło udział w rozgrywkach sportowych. Popularnością cieszyło się również stoisko na rzecz wsparcia dla Schroniska dla Zwierząt w Korabiewicach. Po spotkaniu pracownicy zostali poproszeni o wypełnienie ankiety oceniającej piknik, w celu doskonalenia organizacji takich wydarzeń w przyszłości.



### #dobrapraktyka wITek

W kwietniu 2023 roku w Benefit Systems uruchomiono nowoczesny system typu ITSM (IT Service Management), integrujący poprzednie oprogramowania. **wITek** to łatwy oraz intuicyjny portal samoobsługowy do rejestracji zgłoszeń, oparty na „ikonach”. Pracownicy zyskali efektywne narzędzie do zgłaszania incydentów i próśb, szczególnie kierowanych do zespołów: IT Office, Terminale Security, CUW, MultiLife, Hurtownia Danych, Administracja, Compliance, Zespół Kadr i Plac, Kwestionariusze Klienta, Inwestycje Fitness. **System został uruchomiony we wszystkich klubach i jest zintegrowany ze strefą partnera.**







## Działania komunikacyjne w pozostałych spółkach Grupy

**W Benefit Systems International raz na kwartał organizowane są spotkania pracowników z zarządem.** Członkowie zarządu dzielą się z zespołem informacjami na temat kondycji firmy, wyników sprzedażowych i finansowych, bieżących spraw. Pracowników informuje się również o planach inwestycyjnych i operacyjnych.

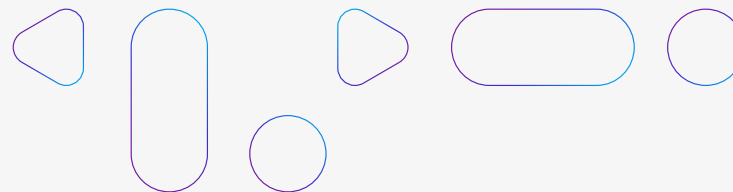
**Minimum raz w miesiącu (lub częściej) organizowane są spotkania działowe,** na których przekazuje się bieżące informacje na temat zadań i wyników danego działu.

**W VanityStyle** funkcjonuje wybrana przez pracowników Rada pracowników, która wspiera współpracę i komunikację pomiędzy zespołem i członkami zarządu.

W spółkach zagranicznych bieżąca komunikacja odbywa się głównie bezpośrednio – w ramach spotkań zespołowych, firmowych, a także poprzez e-maile, komunikatory, tablice ogłoszeń. Przykładowo, **w Benefit Systems D.O.O. w Chorwacji** na comiesięcznych spotkaniach członkowie zarządu informują pracowników o planach, wynikach i innych kwestiach ważnych dla spółki.

Co miesiąc wszyscy pracownicy **MultiSport Benefit S.R.O. w Czechach spotykają się na spotkaniu All Brains.** Jest to bardzo użyteczna platforma, służąca do dzielenia się wszystkimi ważnymi informacjami i nowościami.

**Spółki Form Factory S.R.O. w Czechach i Form Factory Slovakia S.R.O.** planują w 2024 roku **wprowadzenie aplikacji mobilnej,** która ułatwi komunikację między firmą a pracownikami.





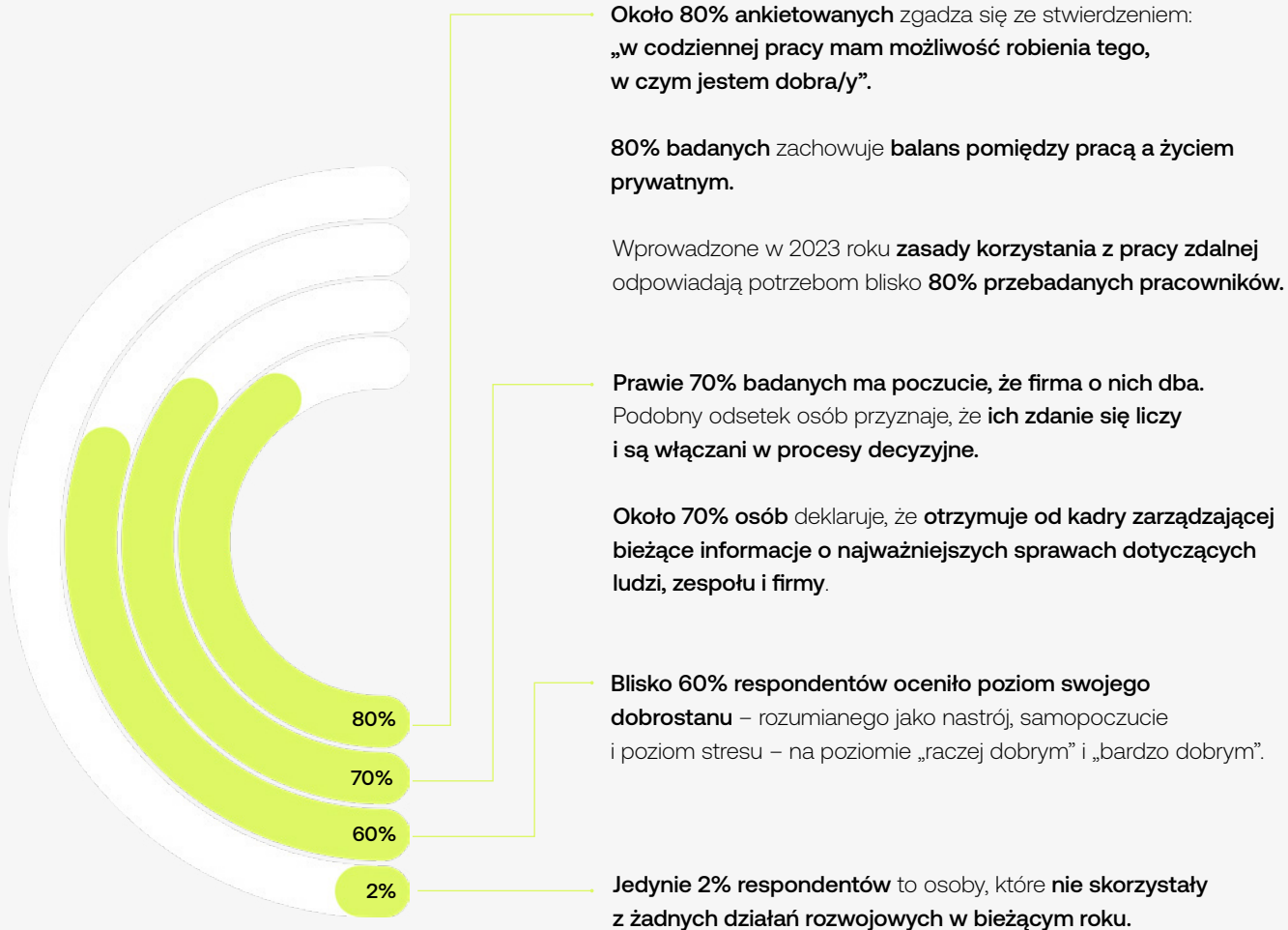
## 2.5 Badania opinii pracowników

Benefit Systems regularnie prowadzi badania opinii pracowników. **Ogólnofirmowe badanie nastrojów „Puls Check”** jest anonimowe i dobrowolne. Frekwencja w 2023 roku wyniosła 54% i była zbliżona do tej z 2022 roku. **Firmowy wskaźnik dobrostanu psychologicznego**, wyliczony na podstawie odpowiedzi, **w 2023 roku wyniósł 58%**.

Obszary, które zostały zidentyfikowane do dalszej pracy, odnoszą się głównie do poczucia dobrostanu pracowników, np. poprzez zwiększenie świadomości o dostępnych usługach wellbeingowych w firmie. Jednocześnie podjęte zostały działania edukacyjne i wspierające, obejmujące ofertę szkoleń, webinarów oraz konsultacji dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników.

Benefit Systems podjął szereg działań w zakresie polityki wynagradzania, aby finansowe docenianie pracowników – poprzez systemy prowizyjne i premie – było jeszcze bardziej wymierne.





 **3/4** przebadanych pracowników:

- chętnie poleca Benefit Systems jako pracodawcę,
- uważa, że zakres obowiązków odpowiada ich kompetencjom i doświadczeniu zawodowemu, a jednocześnie **tyle samo uczestników badania przyznaje, że praca „zazwyczaj sprawia im przyjemność”**,
- **odnosi wrażenie**, że ich współpracownikom rzeczywiście **zależy na tym, żeby dobrze czuli się w zespole**,
- przyznaje, że **dostaje od przełożonego informację, że docenia ich pracę**. Otrzymują także regularnie feedback.

 **1/3** pracowników deklaruje:

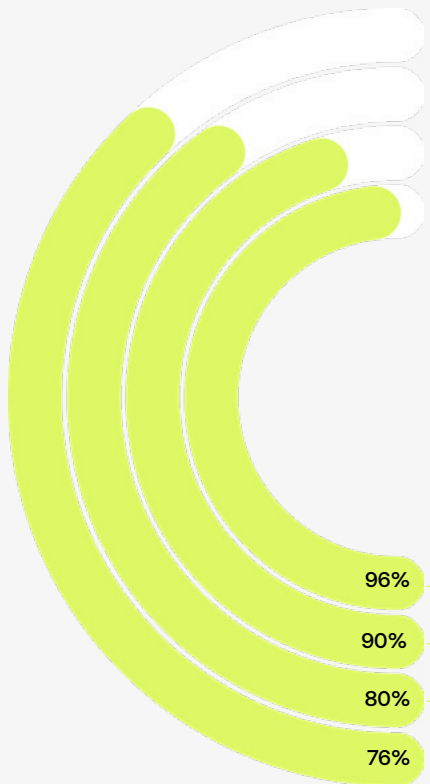
- że ich wynagrodzenie jest **adekwatne do stanowiska i kwalifikacji**.

W 2023 roku również spółka **VanityStyle przeprowadziła badanie „Pulse Check”**. W spółce frekwencja wyniosła 88%. **Firmowy wskaźnik zadowolenia pracowników wyliczony na podstawie odpowiedzi wyniósł 72%**.

Obszar, który wymaga dalszej pracy, dotyczy przede wszystkim możliwości rozwoju. Wskazano potrzebę zwiększenia i zróżnicowania szkoleń merytorycznych, a także wprowadzenia inicjatywy dzielenia się wiedzą między zespołami. Z badania wynikało, że istotnym obszarem do doskonalenia jest kwestia organizacji spotkań.

Ankietowani wskazywali na różne utrudnienia – związane z czasem trwania, formą i stylem prowadzenia spotkań. W odpowiedzi firma rozpoczęła cykl warsztatów „Skuteczne spotkania”. Zadbana także o wdrożenie lub unowocześnienie narzędzi pracy (w zależności od zespołu).





**Według niemal wszystkich pracowników firmę można określić jako społecznie i ekologicznie odpowiedzialną (96%).**

Prawie wszyscy, którzy wzięli udział w badaniu, przyznali, że w codziennej pracy **mają możliwość robienia tego, w czym są dobrzy (93%).**

Pracownicy VanityStyle są **najlepiej poinformowani w zakresie oferowanych produktów, dzięki czemu mogą efektywnie realizować postawione cele** – takie zdanie podzielają niemal wszystkie przebadane osoby (92%).

**Większość pracowników czerpie przyjemność z pracy (91%).**

**Większość ankieterów czuje, że firma o nich dba (90%).** 90% ankieterów uważa, że produkty i rozwiązania VanityStyle odpowiadają na potrzeby społeczne, a także są zgodne z misją firmy.

87% pracowników chętnie poleca VanityStyle jako pracodawcę.

**80% zatrudnionych zgadza się, że firma konsekwentnie realizuje zakładane cele.** Wierzą oni, że przyjęta strategia jest dobrą odpowiedzią na wyzwania rynku.

**79% osób potwierdza, że firma docenia ich codzienną pracę.**

Z kolei **76% uważa, że ich zdanie się liczy, są włączani w procesy decyzyjne.**

- **Ponad 4/5 ankieterów dobrze ocenia przepływ i jakość informacji:** 87% osób uważa, że otrzymywane informacje o najważniejszych sprawach dotyczących ludzi, zespołu i firmy są wystarczające, przydatne i ważne.
- Kontakt i relacje z bezpośrednim przełożonym najlepiej postrzegane są w kontekście cyklicznych spotkań. **Ważna jest też ilość czasu poświęcanego pracownikowi, wtedy, kiedy on tego potrzebuje (90%), oraz niezbędne wsparcie, na jakie może liczyć podwładny (87%).**
- W pytaniu: „**Za co lubisz VanityStyle?**” znacząco na pierwszy plan wybiła się odpowiedź, że „**naszą firmę lubimy za ludzi i płynącą od nich energią oraz wsparciem**”, a także za „**rodzinną i wspierającą atmosferę**” – uważa tak około 50% respondentów.
- W „TOP 3” rankingu oferowanych benefitów najczęściej wskazywano: **możliwość pracy zdalnej (45%), dofinansowanie wypoczynku (41%) oraz urlop stażowy (34%).**



## Budowanie marki pracodawcy

W 2023 roku Benefit Systems, we współpracy z zewnętrznym partnerem, przeprowadził badanie o wartościach, jakie oferuje marka – **Employee Value Proposition (EVP)**. Projekt rozpoczął się od warsztatów fokusowych (czerwiec 2023 roku). Został zakończony badaniem ankietowym (czerwiec-lipiec 2023 roku). W badaniu wzięło udział ponad 460 osób. **W wyniku wskazanych działań wypracowano EVP, którego filary to:**

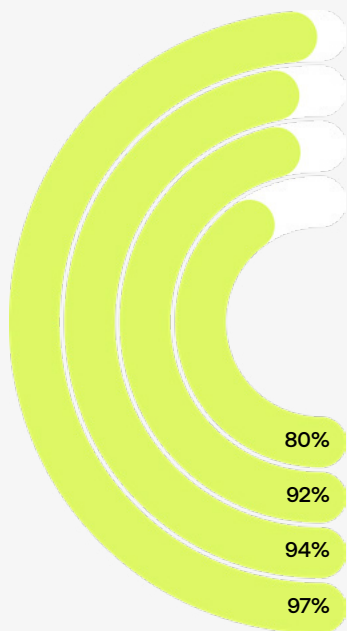
- Ludzie i atmosfera,
- Branża, w której działamy,
- Produkt, który oferujemy,
- Znany brand,
- Liderowska pozycja w branży,
- Multiferta pracodawcy,
- Stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia,
- Możliwość rozwoju,
- Ciekawe projekty, realizowane dla milionów użytkowników,
- Możliwość budowania doświadczenia i ekspertyzy.





## Badania opinii pracowników w spółkach zagranicznych

Benefit Systems Bulgaria OOD w 2023 roku w badaniu satysfakcji pracowników uzyskał wynik zaangażowania na poziomie 86%. Wyniki badania pokazują wyższy poziom zaangażowania niż w 2022 roku (wzrost aż o 13%). Ta poprawa jest zauważalna we wszystkich badanych kierunkach.



80% docenia możliwość **elastycznego ustalania godzin pracy**.

92% pracowników w spółce bułgarskiej **rozumie, w jaki sposób ich cele zawodowe są związane z celami organizacji**. 95% respondentów uważa, że firma dba o klientów i partnerów.

92% wyraża **zadowolenie z możliwości dzielenia się najlepszymi praktykami i wiedzą między sobą**.

94% ankietowanych potwierdza, że **otrzymuje niezbędne wsparcie** od swojego przełożonego.

**94% czuje wsparcie**, kiedy np. musi się zająć członkiem rodziny.

97% respondentów uważa, że **organizacja ceni różnorodność** (wiek, płeć, etniczność itp.).

97% uważa, że kierownicy **doceniają wysiłki pracowników**.

W spółce **Multisport Benefit S.R.O. w Czechach** badanie satysfakcji pracowniczej jest przeprowadzane co roku. Frekwencja wyniosła **57% w 2023 roku** (w porównaniu do 43% w 2022 roku).

**Najlepiej zostały ocenione takie obszary, jak:**

- Współpraca w zespole (91%),
- Misja firmy (83%),
- Szkolenia i rozwój (76%),
- Wzajemny szacunek (74%),
- Zakres obowiązków (73%),
- Benefity (73%),
- Bezpośredni przełożony (73%).

**Form Factory S.R.O. w Czechach** badanie opinii pracowników przeprowadzane jest co 2 lata. Ostatnie miało miejsce w 2022 roku, kolejne planowane jest na 2024 rok.

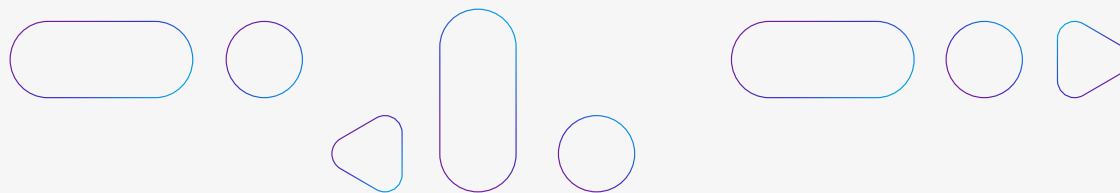
## 2.6 Szkolenia i rozwój

**[GRI 3-3] [GRI 404-2]** Rozwój kompetencji pracowników jest jednym z warunków rozwoju biznesowego Grupy Benefit Systems. Pracownicy – uczestnicząc w programach rozwojowych, szkoleniach i warsztatach – mogą zyskać nowe umiejętności czy pogłębić wiedzę w danym obszarze. To przekłada się nie tylko na indywidualny rozwój danej osoby, ale również wzmocnienie całego zespołu.

Nowe kompetencje na stanowiskach specjalistycznych i menadżerskich mogą zyskać pracownicy korzystający z Indywidualnych Planów Rozwoju, które składają się ze szkoleń, coachingu i mentoringu. Dodatkowo realizowane są ścieżki karier dla poszczególnych działów – w ich budowie biorą udział zarówno specjaliści, szefowie, jak i dział HR. W ramach wsparcia rozwoju kompetencji oraz wiedzy pracownicy mają szansę otrzymać dofinansowanie do studiów podyplomowych.

Ważnym narzędziem, wykorzystywanym do działań rozwojowych w Benefit Systems, jest platforma e-learningowa LEON, do której mają dostęp wszyscy pracownicy. Na platformie zorganizowano ogólnofirmową, drużynową gamifikację w postaci zagadek – **Jesienną Zespołową Grę Leona**. W czterotygodniowych zmaganiach, na które składały się e-learningowe szkolenia i zadania (z zakresu: „smart work”, radzenia sobie ze stresem, podejmowania decyzji oraz komunikacji), **wzięło udział 58 drużyn**. Łącznie w zespołowej grze uczestniczyło 301 osób.

Na platformie LEON dostępne są również treści mobilizujące do aktywizacji w zakresie różnorodnych sportów, a także do zadbania o zdrową, zbilansowaną dietę, odpowiedni sen oraz prawidłowy oddech. Dodatkowo użytkownicy platformy otrzymują informacje i wskazówki, stworzone przez specjalistów, dotyczące różnych aktywności, np. pływanie, siłownia, joga, trening w odchudzaniu, poprawa wydolności oraz rozgrzewka i stretching.



W 2023 roku Benefit Systems zapewnił bardzo szeroką ofertę szkoleń. Pracownicy mieli dostęp do wielu warsztatów, **webinarów, coachingu i mentoringu**. Zorganizowano również szkolenia z zakresu kompetencji XXI wieku, m.in.: na temat finansów osobistych, inteligencji emocjonalnej, „Well & be Brave”, mapy celów.

Kontynuowano także cykle kursów, dotyczące takich kompetencji, jak: **„Współpraca w Zespole”, „Zarządzanie sobą w czasie”**. Były też szkolenia z tematyki sprzedażowej, obsługi klienta, kompetencji miękkich, menadżerskich i wellbeingowych, m.in.: **„Żywnie w kontekście zdrowia psychicznego”, „Odporność psychiczna”, „Emocje pod opieką”**. Pracownicy brali udział w warsztatach z zakresu szkoleń narzędziowych, m.in. obsługi programu Microsoft Excel, skutecznej prezentacji, zarządzania projektami w oparciu o metodyki zwinne Agile i Scrum.

W 2023 roku po raz kolejny zrealizowany został program **„4 Strony Rozwoju”**, promowany hasłem „Poszerzaj horyzonty na 4 sposoby”. To czteromiesięczny cykl szkoleniowy, w którym każdy miesiąc dedykuje się 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 takie tematy, jak: **„Zarządzanie projektami”, „Ja w zmianie”, „Storytelling”**.

Pracownicy Działu Relacji z Klientami wzięli również udział w projekcie **„Plan rozwoju sprzedaży”**. Jest to program składający się z cyklicznych szkoleń, które odnoszą się do nowoczesnego prospectingu, negocjacji w praktyce, transformacji sprzedaży doradczej w sprzedaż transakcyjną, budowania motywacji zakupowej. Projekt został przygotowany według metody Design Thinking (tworzenia nowych produktów i usług na podstawie głębokiego zrozumienia problemów i potrzeb użytkowników).

W Dziale Relacji z Klientami zorganizowano dedykowaną **„Akademię Szefa dla Działu Relacji z Klientami”** – szkolenia nastawione na wspieranie i rozwój kluczowych, managerskich kompetencji. Program rozpoczął się od diagnozy 360 stopni oraz spotkań biznesowych z działem HR. Dodatkowo przygotowano dedykowaną, personalizowaną grywalizację **„Rozpocznij swoją podróż z MultiLigą”** – w jej trakcie doskonalono jakość obsługi klienta.



W 2023 roku zostały zapoczątkowane również nowe projekty rozwojowe:

„Akademia świadomego przywództwa” oraz „Leadership Excellence. Rozwijanie potencjału lidera” – dedykowane szkolenia dla dyrektorów i wicedyrektorów, które będą kontynuowane w 2024 roku.

Ich tematyka wiąże się ze wzmocnieniem kompetencji przywódczych i managerskich na zaawansowanym poziomie.

„Akademia konsultanta dla zespołu infolinii” – szkolenia dla pracowników, którzy mają 3-miesięczny staż pracy. Program wyposaża osoby zatrudnione w znajomość standardu obsługi użytkownika, a także wzmacnia świadomość, jak ważna jest jakość obsługi klienta w Benefit Systems.

„Alumni programu talentowego Liga Talentów” – uczestnicy tego programu mieli okazję wziąć udział w cyklu czterech szkoleń, zatytułowanych „Well & be Brave”. Tematyka kursów dotyczyła, m.in.: wellbeingu, odwagi, zmiany oraz regulowania i nazywania emocji.

Integralną częścią działań rozwojowych jest **onboarding dla nowych pracowników**. Benefit Systems realizuje działania wdrożeniowe dla osób zatrudnionych w formie dwudniowego cyklu szkoleniowego, podczas którego uczestnicy mogą zapoznać się z obszarami ważnymi z perspektywy nowego pracownika. Dodatkowo realizowany jest także **onboarding dla osób na stanowiskach menadżerskich** – na temat najważniejszych aspektów funkcjonowania firmy i kierowania zespołem.

**Spółka VanityStyle** organizuje dla swoich pracowników szereg szkoleń, dostosowywanych do aktualnych potrzeb (w odniesieniu do wniosków z ankiety „Pulse Check”). Jednym z kluczowych jest cykl kursów, który ma na celu poprawę efektywności prowadzenia spotkań. Ponadto – podobnie jak w poprzednich latach – kontynuowano tradycję cyklicznych śniadań rozwojowych. W 2023 roku skupione były one wokół promowanych przez spółkę wartości, czyli dobrostanu psychicznego i aktywności fizycznej. Śniadania rozwojowe poruszały także tematykę między innymi rozwoju twórczości i kreatywności wśród pracowników, zdrowego trybu życia, survivalu.

W 2023 roku w **Lunching.pl** odbyły się między innymi szkolenia z dawania i przyjmowania informacji zwrotnej (feedbacku), zarządzania czasem pracy czy komunikacji. Realizowane były także spotkania 1:1 (prezes – pracownik), aby lepiej zrozumieć potrzeby podwładnych, ich talenty i pożądany kierunek rozwoju.





W Benefit Systems Oddział Fitness w maju 2023 roku przeprowadzono kompleksowe „**Badanie potrzeb szkoleniowych**”. Na jego podstawie zostały zdefiniowane kluczowe potrzeby kompetencyjne pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych – w tym przygotowania do nowej roli zawodowej. **Głównymi obszarami tematycznymi szkoleń w 2023 roku, były:**

- onboarding,
- komunikacja,
- style komunikacyjne,
- budowanie kultury feedbacku,
- asertywność,
- zarządzanie zespołem,
- planowanie dnia i wyznaczanie priorytetów,
- delegowanie zadań,
- motywowanie,
- budowanie autorytetu szefa,
- prowadzenie spotkań – expose szefa,
- zarządzanie konfliktem,

- techniki sprzedaży,
- praca z obiekcjami klienta,
- obrona rezygnacji z kontraktów,
- prowadzenie rozmów telefonicznych z klientami o niskiej aktywności w klubie fitness,
- szkolenie z zakresu kadr i płac – zatrudnianie i zwalnianie pracowników.

W 2023 roku w Benefit Systems Oddział Fitness kontynuowana była „**Akademia menedżera**”, czyli szkolenia leaderskie menedżerów klubów fitness. Ich cel to rozwój kompetencji z zakresu komunikacji, zarządzania zespołem oraz budowania autorytetu szefa.

Wiedza pracowników klubowych na temat produktów i obsługi klienta jest weryfikowana na podstawie testów. **Średni wynik dla wszystkich zespołów klubowych w Polsce wynosi 87%.**





## Liga Mistrzów Benefit Systems Oddział Fitness a współodpowiedzialność

W grudniu 2023 roku drogą **Development Centre** oraz **Assessment Centre** został powołany zespół trenerów wewnętrznych. Składał się on z osób reprezentujących dział operacyjny, będący najbliżej sprzedaży: dyrektorów operacyjnych makroregionów, menedżerów regionalnych oraz menedżerów klubów fitness. Główny cel powstania programu rozwojowego „**Liga Mistrzów BSOF**” to wykorzystanie wiedzy, doświadczenia, ambicji, kreatywności i wewnętrznej motywacji do rozwoju w innych obszarach. Ta współodpowiedzialność za rozwój innych, będąca jednocześnie jedną z kluczowych kompetencji organizacji, przełoży się w 2024 roku na szeroko rozumiany rozwój biznesu.

GRI 404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w Grupie Benefit Systems w 2023 roku

	Kobiety 2023	Mężczyźni 2023	Kobiety i mężczyźni łącznie w 2022	Kobiety i mężczyźni łącznie w 2021
Grupa Benefit Systems	24,8	24,8	27,4	15,2
Benefit Systems	26,3	24,2	21,1	16,8
Benefit Systems bez Oddziału Fitness	25,5	24,0	21,8	17,8



## Szkolenia dla pracowników w spółkach zagranicznych

Spółki zagraniczne również angażują się w szkolenia i rozwój swoich pracowników. W spółce **Benefit Systems OOD w Bułgarii** realizuje się takie programy, jak „**Efektywny kurs fundamentów przywództwa i zarządzania dla nowych liderów zespołów**”, „**Akademia strategicznego biznesu**” – dla kierowników, „**Strategiczny program marketingowy**”. Dodatkowo organizowane są szkolenia z coachingu przywódczego. Pracownikom udostępnia się też kursy on-line (przez zewnętrzną platformę).

**Spółka Benefit Systems D.O.O. w Chorwacji** oferuje pracownikom zewnętrzne szkolenia, mające na celu zwiększanie kompetencji zarządzania oraz innych specjalistycznych umiejętności. Szkolenia te obejmują zagadnienia sprzedażowe, m.in. o kontrolowaniu stresu, a także tematykę związaną z zarządzaniem dla menedżerów. Dostępne są też kursy językowe.

**W Multisport Benefit S.R.O. w Czechach** dla każdego rodzaju stanowiska pracy zdefiniowano kluczowe kompetencje – wymagane do osiągnięcia sukcesu w danej roli. Każdy pracownik ma indywidualny plan rozwoju, oparty na modelu kompetencyjnym. Spółka przygotowała również kompleksowe programy rozwojowe dla pracowników. Daje możliwość uczestnictwa w warsztatach, szkoleniach, a także sesjach coachingowych i mentoringowych. Oferowane są szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne – zarówno on-line, jak i stacjonarne.

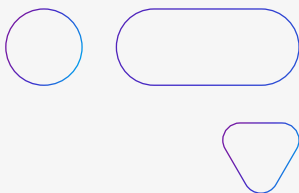
W 2023 roku spółka w Czechach uruchomiła drugą edycję rocznego „**Programu talentów**”, skierowanego do osób z ponadprzeciętnymi wynikami i potencjałem. Do programu mogli zgłosić się wszyscy pracownicy firmy. W trakcie kilku etapów selekcji spośród prawie 31 kandydatów wybrano 15 osób.

Każdy uczestnik ma swój własny plan rozwoju w firmie. W 2023 roku **MultiSport Benefit w Czechach kontynuował program rozwoju dla liderów**. W tym roku głównymi tematami były: zarządzanie zmianą i feedback. Większość liderów korzystała też z sesji mentoringowych i coachingowych. Wszyscy pracownicy spółki mieli również dostęp do platformy **e-learningowej Seduo**, obejmującej ponad 360 lekcji wideo na różne tematy. Mieli możliwość uczestnictwa w warsztatach na temat zarządzania stresem, równowagi między pracą i życiem prywatnym, zdrowego odżywiania, zarządzania czasem, publicznych wystąpień, sprzedaży, zarządzania zmianą, itd.

Firma oferuje również bezpłatne **kursy języka angielskiego – na platformie on-line italky – lub zajęcia grupowe czy indywidualne na miejscu**. Kursy te są dostępne dla 20% pracowników korzystających z języka angielskiego w pracy.



**W 2023 roku spółka Form Factory S.R.O. w Czechach skoncentrowała się przede wszystkim na coachingu kluczowych pracowników firmy.** Coaching odbywał się nie tylko w formie grupowej, ale także w ramach sesji indywidualnych, podczas których uczestnicy przygotowywali się do rozwoju firmy w 2024 roku. Firma przygotowała dla pracowników klubów szereg szkoleń, które skupiały się na obszarze obsługi klienta, umiejętności sprzedaży i pracy z systemem. Pracownicy poszerzyli swoją wiedzę w dziedzinie marketingu, grafiki, obsługi programu Microsoft Excel, zarządzania projektami i zasobami ludzkimi. W związku z rozbudową firmy i zwiększeniem liczby nowych pracowników został uruchomiony program wprowadzający dla nowoprzyjętych osób. Wszyscy pracownicy mają również do dyspozycji szczegółowy podręcznik dla rozpoczynających pracę.



**W Benefit Systems Slovakia S.R.O.** skupiono się na indywidualnym rozwoju pracownika, na podstawie rozmów rozwojowych, które stanowiły podstawę do określenia obszarów do doskonalenia w danym roku. Analizowano, gdzie pracownik widzi przestrzeń do rozwoju umiejętności twardych i miękkich. Następnie porównuje się to z opinią lidera bądź menedżera. Ostatnia sesja rozmów odbyła się w grudniu 2022 i w styczniu 2023 roku.

Firma wspiera rozwój pracowników poprzez szkolenia grupowe i indywidualne, w tym językowe. Kierownicy zespołów, menedżerowie, dyrektorzy ukończyli 6-miesięczny, kompleksowy program akademii zarządzania, wykorzystujący metodę coachingową. W innych działach pracownicy ukończyli indywidualne kursy z zakresu finansów, prawa, umiejętności obsługi komputera, itp. Spółka wprowadziła również projekt edukacji on-line, gdzie wszyscy pracownicy mogą znaleźć wiele kursów – nie tylko w swojej dziedzinie.





# 3.

## Klienci i partnerzy

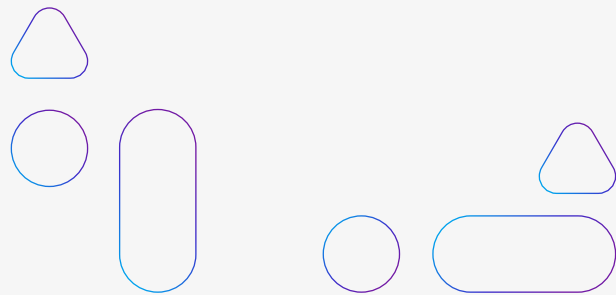


# 3. Klienci i partnerzy

**[GRI 2-6] [GRI 3-3]** Opinia, potrzeby, preferencje klientów i partnerów – dwóch bardzo ważnych interesariuszy Grupy Benefit Systems – mają wpływ na strategię spółki oraz rozwój produktów i usług. Kluczowa jest tu dbałość o dobre relacje i zaufanie oraz pozytywny wpływ na społeczeństwo, m.in. poprzez rozszerzanie oferty w zakresie holistycznego podejścia do zdrowia i dobrostanu człowieka.

## W tym rozdziale piszemy o:

- modelach współpracy z klientami,
- komunikacji z klientami,
- badaniach opinii klientów,
- modelu współpracy z partnerami,
- partnerach programu MultiSport,
- partnerach kafeterii MyBenefit,
- współpracy z pozostałymi partnerami,
- badaniach satysfakcji partnerów,
- działaniach edukacyjnych i motywacyjnych dla klientów i partnerów.





## 3.1 Modele współpracy z klientami

W Grupie Benefit Systems funkcjonują **dwa podstawowe modele współpracy z klientami – B2B oraz B2C.**

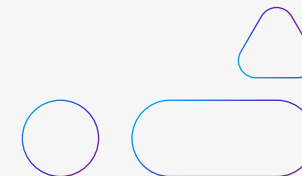
**W ramach modelu B2B** oferta jest skierowana do firm, instytucji państwowych i pozostałych podmiotów (zatrudniających często nawet po kilkanaście tysięcy osób). Użytkownicy końcowi produktów – kart MultiSport, kafeterii MyBenefit, Programu MultiLife i innych benefitów pozapłatowych – to pracownicy zatrudniani przez klientów Grupy.

**W modelu B2C** oferta jest adresowana bezpośrednio do klientów indywidualnych, którzy chcą korzystać z usług obiektów sportowo-rekreacyjnych, należących do Grupy Benefit Systems. Mają oni możliwość wykupienia jednorazowego wejścia do obiektu lub skorzystania z różnorodnej oferty karnetów okresowych.

Benefit Systems posiada wewnętrzne regulacje – procedury biznesowe (opisujące procesy sprzedaży, podpisywania umów, wdrożenia klienta), dotyczące obsługi, jak i administracyjne. Mają one swoich właścicieli. Sposób działania procedur monitoruje się na bieżąco, a w razie potrzeby aktualizuje lub optymalizuje.

W swojej działalności Grupa Benefit Systems jako priorytet traktuje tworzenie przejrzystych i trwałych relacji z klientami. Grupa w zakresie współpracy stawia sobie następujące cele:

- Kreowanie gotowych, kompleksowych rozwiązań z zakresu świadczeń pracowniczych, pomagających pracodawcom (naszym klientom B2B) zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.
- Rozwijanie produktów i usług, wspierających klientów B2B w budowaniu własnego wizerunku pracodawcy inwestującego w zdrowie, kondycję i dobre samopoczucie swoich pracowników.
- Proponowanie klientom B2B dedykowanych, elastycznych świadczeń, by mogli dopasować je do potrzeb swojego zespołu i specyfiki branży.
- Digitalizacja procesów – w tym procesów HR-owych klientów na linii pracodawca – pracownik.
- Dostarczenie narzędzi wspierających kulturę doceniania i rozwoju pracowników zatrudnianych przez klientów GK BS.
- Dostarczenie narzędzi wspierających realizację strategii ESG klientów.
- Profilaktyka oraz wellbeing – zarówno pracowników we współpracujących firmach, jak i klientów indywidualnych.
- Rozwijanie produktów oraz infrastruktury klubów fitness pod kątem klientów B2C, aby mogli oni indywidualnie wybierać spośród szerokiej oferty usług.
- Kierowanie się zasadą win-win, w myśl której współpracę prowadzi się na dogodnych dla obu stron warunkach.



## Współpraca B2B z klientami kart sportowych

Grupa Benefit Systems oferuje karty sportowe swoim klientom –pracodawcom jako element benefitów pracowniczych. Następnie łączy użytkowników swoich kart (pracowników współpracujących firm) ze swoimi partnerami, czyli właścicielami obiektów sportowo-rekreacyjnych. Ci ostatni umożliwiają użytkownikom korzystanie ze swoich obiektów, usług i programów sportowych, zgodnie z zakresem określonym dla danego typu karty.

Grupa Benefit Systems chce mieć wpływ na jakość usługi, którą otrzymuje użytkownik korzystający z obiektów nienależących do sieci własnej firmy – dlatego **jednym z priorytetów jest wspieranie partnerów w doskonaleniu oferty i podnoszeniu standardu ich usług.** W relacjach z właścicielami i zarządzającymi klubami fitness postępuje się zawsze etycznie i rzetelnie, oferując transparentne zasady współpracy. Takie podejście przekłada się bezpośrednio na korzyści dla użytkowników i całej branży fitness.

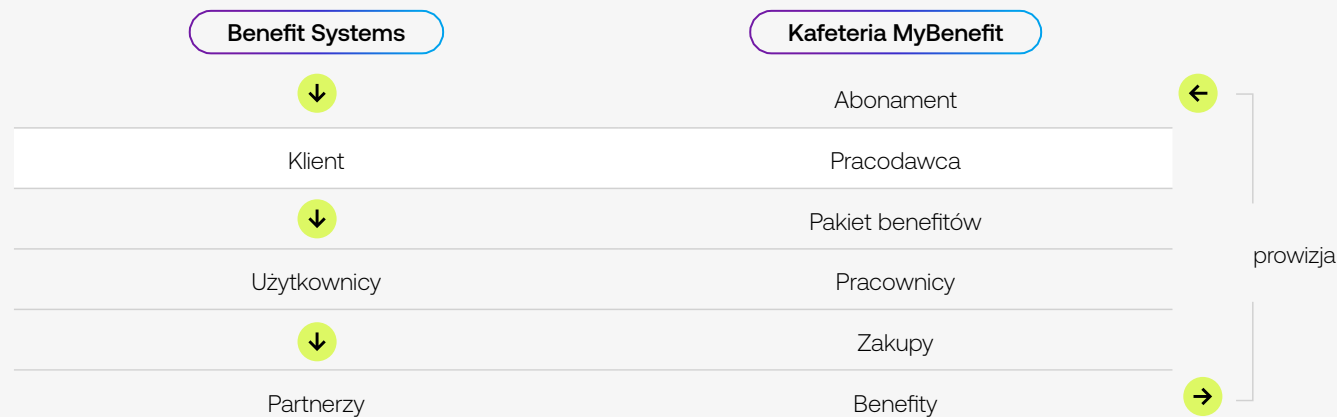
## Model współpracy z klientami kart sportowych



## Współpraca B2B z klientami programu kafeteryjnego MyBenefit

Benefit Systems oferuje dostęp do programu kafeteryjnego MyBenefit swoim klientom – pracodawcom, którzy następnie, w formie benefitu pracowniczego, udostępniają go zatrudnionym osobom. **To platforma umożliwiająca zarządzanie procesami HR, np. pakietem świadczeń dla pracowników.** Pozwala ona na obsługę świadczeń pozapłacowych w zgodzie z ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Umożliwia finansowanie benefitów z budżetu klienta na określonych przez niego zasadach. Osoby zatrudnione, które korzystają ze świadczeń, mogą dokonywać zakupów lub dopłat za benefity ze środków własnych, przy wykorzystaniu płatności internetowych. Klienci mają możliwość udostępniania benefitów od wszystkich dostawców zewnętrznych (m.in. karty sportowej, opieki medycznej, ubezpieczenia grupowego) swoim pracownikom lub wybranym grupom. MyBenefit pozwala na szybkie i proste wnioskowanie o zapomogi, wczasy pod gruszą czy dofinansowanie do żłobka i przedszkola, zgodnie z kryteriami wyznaczonymi przez klienta. To całościowe narzędzie do zarządzania benefitami. **Zespoły HR w firmach klientów zyskują możliwość optymalizacji i digitalizacji swoich procesów.** Oferowane narzędzia, np. moduł wniosków czy intranet, ułatwiają komunikację oraz codzienne zarządzanie benefitami i świadczeniami dla pracowników. Oferta modułów jest dopasowana do potrzeb firmy, a intuicyjne narzędzia nie wymagają zaawansowanej wiedzy technologicznej. To także oszczędność papieru w firmie.

## Model współpracy z klientami kafeterii



## Współpraca B2B z klientami programu Multilife

Benefit Systems oferuje swoim klientom **program Multilife**, atrakcyjną formułę benefitów pozapłacowych, które mogą być przekazywane pracownikom. To **platforma zapewniająca dostęp do usług i aplikacji wspierających zdrowie psychofizyczne i rozwój osobisty** – wszystko to dzięki połączeniu eksperckiej wiedzy, współpracy z uznanymi partnerami i nowoczesnym rozwiązaniom technologicznym. Patrząc z punktu widzenia pracodawcy, to również system operacyjny, który umożliwia badanie, monitorowanie i podnoszenie poziomu wellbeingu w firmie.

Pod koniec 2023 roku Benefit Systems w ramach usług wellbeingowych uruchomił pakiety onboardingowe. Celem jest realne wsparcie klientów we wdrażaniu w swoich organizacjach usługi **Multilife**. To także zaleta dla użytkowników, którzy dopiero zaczynają korzystać z aplikacji i chcą efektywnie realizować aktywności prowadzące do zdrowego stylu życia, np. poprzez spotkania i sesje z ekspertami, nawiązujące do wielu obszarów osobistego dobrostanu.

## Klienci i użytkownicy w liczbach

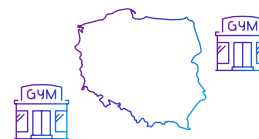
Dane na 31 grudnia danego roku

	Dane	2023	2022	2021
POLSKA	Liczba użytkowników wszystkich aktywnych kart sportowych: MultiSport, FitProfit i FitSport	1 424,5 tys.	1 187,3 tys.	842,1 tys.
	Liczba użytkowników aktywnych kart MultiSport	1 332,0 tys.	1 110,2 tys.	788,9 tys.
	Liczba użytkowników kafeterii	716,7 tys.	620,8 tys.	513,5 tys.
	Liczba klientów B2B kart sportowych	29,7 tys.	26,5 tys.	22,0 tys.
	Liczba klientów B2B programu MultiSport	28,1 tys.	25,1 tys.	20,6 tys.
	Liczba klientów B2B kafeterii	1,8 tys.	1,5 tys.	1,1 tys.
	Liczba klientów B2C naszych klubów fitness	240,8 tys.	181,7 tys.	136,7 tys.
ZAGRANICA	Liczba użytkowników aktywnych kart sportowych	494,8 tys.	430,8 tys.	284,6 tys.
	Liczba klientów B2C naszych klubów fitness	17,6 tys.	15,9 tys.	14,8 tys.

## Liczba własnych klubów fitness Benefit Systems na koniec 2023 roku



**218**  
w Polsce



**31**  
za granicą

## 3.2 Komunikacja z klientami

Skuteczna komunikacja z klientami to ważne narzędzie, dzięki któremu Grupa Benefit Systems lepiej rozumie ich potrzeby i oczekiwania, a w rezultacie może trafnie dostosować swoją ofertę do zmieniających się preferencji i trendów rynkowych. Umożliwia ona jednocześnie budowanie długotrwałych relacji z klientami.

Oprócz bezpośredniej komunikacji produktów i usług, dla Grupy Benefit Systems ważne jest także docieranie do różnorodnego grona odbiorców w zakresie motywacji i edukacji na temat zdrowego stylu życia.

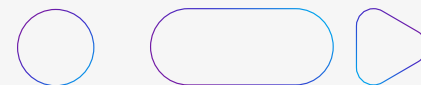
### Sposoby komunikacji

Bieżąca komunikacja z klientami B2B odbywa się przez **dedykowane zespoły, a także opiekunów biznesowych i administracyjnych**, którzy na co dzień dbają o relacje i wysoką jakość obsługi w zakresie wszystkich produktów Benefit Systems. Natomiast kontakt z użytkownikami (pracownikami współpracujących przedsiębiorstw – klientów) oraz klientami B2C zapewniony jest przez **dedykowane infolinie**.

Różnorodne informacje do użytkowników produktów przekazuje się także poprzez **dedykowane platformy produktowe, kampanie reklamowe, media społecznościowe, podcasty oraz komunikację e-mail i newslettery**.

Istotnymi kanałami komunikacji są social media oraz kampanie reklamowe, które Benefit Systems realizuje w przestrzeni wirtualnej i outdoorowej. Działania te kieruje nie tylko do użytkowników produktów i klientów klubów, ale również do szerokiego grona odbiorców, mając na względzie motywację i edukację społeczeństwa w zakresie dbania o dobrostan psychofizyczny.

W kanałach social media udziela się również odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania związane z produktami Benefit Systems, natomiast reklamacje przekazywane są do Biura Obsługi Klienta.





## Biuro Obsługi Klienta

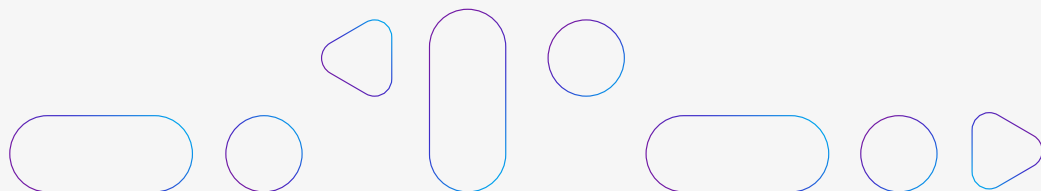
**Biuro Obsługi Klienta (BOK)** zajmuje się kompleksowo zgłoszeniami użytkowników trzech produktów Grupy Benefit Systems – **karty Multisport, programu kafeteryjnego oraz programu MultiLife**. Zdecydowana większość zapytań pochodzi od użytkowników kart sportowych oraz platform kafeteryjnych.

W 2023 roku pracownicy BOK obsłużyli ponad 164 tys. zgłoszeń e-mail i prawie 212 tys. połączeń telefonicznych. Średnia miesięczna liczba reklamacji, które wpłynęły do zespołu Biura Obsługi Klienta, wyniosła 61 zgłoszeń. Reklamacje rozpatrywane są w możliwie jak najkrótszym czasie, w większości przypadków nieprzekraczającym 48 godzin.

W maju 2023 roku uruchomiono chat – dodatkowy kanał kontaktu, za pomocą którego obsłużono ponad 1 600 interakcji.

W ramach projektu automatyzacji systemów infolinii wprowadzono system Dashboard, który integruje najważniejsze informacje z różnych aplikacji. Cel to przyspieszenie ich analizy i skrócenie czasu obsługi użytkownika. Analogiczny system został również przygotowany dla Infolinii **VanityStyle i Benefit Systems Oddział Fitness**. Ponadto, Biuro Obsługi Klienta jest w trakcie realizacji projektu dotyczącego migracji do nowego systemu **Contact Center**.

Dodatkowo – tam, gdzie jest to możliwe – wdraża się kolejne udogodnienia w obszarze self-service, np. możliwość samodzielnego opłacania kart po terminie (bez konieczności kontaktu z BOK), co do tej pory generowało kilkaset zapytań w ciągu miesiąca.



## 3.3 Badania opinii klientów

Badania opinii pomagają Grupie Benefit Systems zidentyfikować oczekiwania klientów. Dzięki temu może ona dostosowywać produkty i usługi do ich rzeczywistych potrzeb. Wyniki badań pozwalają także identyfikować obszary, które wymagają poprawy. To wszystko przekłada się na rozwój oferowanych produktów i usług oraz zwiększenie satysfakcji klientów.

### Badanie satysfakcji klientów

W 2023 roku Benefit Systems przeprowadził kolejne badanie satysfakcji klientów. 97% z nich zadeklarowało ogólne zadowolenie ze współpracy z firmą. **Wynik pozostaje na stabilnym poziomie w porównaniu do pomiarów z poprzednich lat:**



Najlepiej postrzeganym obszarem była **bieżąca współpraca z Benefit Systems (97%)** oraz **zakres usług (96%)**. Te dwa aspekty, wraz ze sprawnością rozpatrywania zgłoszeń, zostały ocenione najwyżej. Stanowią one mocne strony i mają duży wpływ na satysfakcję.

Klienci pozytywnie postrzegają Benefit System, między innymi ze względu na dobrą jakość współpracy, profesjonalny kontakt, sprawne załatwianie spraw, a także szeroki zakres usług.



Poza opisanymi badaniami satysfakcji regularnie bada się również wskaźnik rekomendacji NPS (Net Promoter Score), który przyjmuje wartości od -100 do +100. Osoby kontaktujące się z biurem obsługi, oceniają w skali od 0 do 10, na ile prawdopodobne jest, że polecą współpracę z firmą Benefit Systems swoim bliskim lub znajomym. Wskaźnik NPS na przestrzeni lat utrzymuje się na bardzo dobrym poziomie:

NPS	2023	2022	2021
I kwartał	68	65	64
II kwartał	73	75	67
III kwartał	69	70	58
IV kwartał	65	67	65

W 2023 roku **VanityStyle** przeprowadziło cztery badania opinii klientów, które miały na celu poznanie ich potrzeb i oczekiwań:

- badanie skierowane do około **1 100 użytkowników** aplikacji, w formie ankiety oraz – dla chętnych osób – w ramach pogłębionego wywiadu telefonicznego. Pytania dotyczyły preferencji dotyczących stylu życia. Celem było też pozyskanie jak największej liczby informacji o tym, jak spółka może doskonalić funkcjonalności aplikacji i co należy brać pod uwagę w przypadku tworzenia nowych produktów;
- badanie w formie ankiety, dotyczące **użytkowników Strefy VanityStyle Premium** – w celu poznania opinii o produkcie. Pytania dotyczyły oceny zawartości, optymalnej ceny i mierzenia zainteresowania;
- badanie wśród pracowników HR, dotyczące funkcjonujących w firmach świadczeń pozapłatowych, narzędzi komunikacji wewnętrznej czy wyzwań związanych z zarządzaniem pracownikami. Wyniki dają obraz potrzeb klientów oraz oczekiwań co do użytkowania materiałów komunikacyjnych VanityStyle przez działy HR;

- badanie we współpracy z ICAN Institute – 800 wywiadów z pracownikami i 300 wywiadów z pracodawcami w średnich i dużych firmach, managerami oraz działami HR. Podsumowanie zostało opatrzone komentarzami ekspertów i wypowiedziami prezesa zarządu VanityStyle. Z badań wynika między innymi, że **według 53% respondentów** benefity oferowane przez pracodawców są niedopasowane do potrzeb pracowników. Najbardziej pożądanym benefitem dla **58% ankietowanych** jest dofinansowanie do urlopu. **43% badanych** chciałoby otrzymywać od firmy karty sportowe, a **42%** – bilety na wydarzenia kulturalne.

Dbając o rozwój aplikacji, w 2023 roku spółka **Focusly** przeprowadziła badanie wśród użytkowników, które miało na celu pomiar satysfakcji z aplikacji. **41,9% ankietowanych oceniło łatwość korzystania z aplikacji na 4/5, a 22,6% przyznało ocenę 5/5. 71% osób oceniło dopasowanie treści do potrzeb na 4/5 i wyżej. Użytkownicy uważają, że aplikacja najbardziej pomaga im w redukcji stresu, budowaniu odporności psychicznej i dbałości o emocje. 90,3% badanych oceniło wartość merytoryczną treści na 4/5 i wyżej. 71% badanych określiło swoją chęć polecenia aplikacji znajomym, rodzinie na 8/10 i wyżej.**

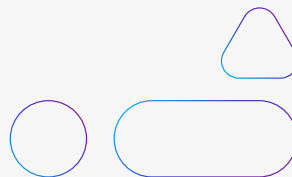


## 3.4 Ochrona danych osobowych klientów

Ze względu na charakter prowadzonej działalności, Benefit Systems otrzymuje i przetwarza znaczną liczbę danych osobowych. Dlatego szczególnie istotne znaczenie mają regulacje dotyczące ochrony tych danych oraz zarządzanie ryzykiem ich naruszenia. Kwestie zgodności w tym zakresie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa traktowane są priorytetowo. Konsekwentnie podnoszone są wewnętrzne standardy ochrony danych.

Benefit Systems wdrożył polityki i procedury przetwarzania danych osobowych, dokonuje ich regularnego przeglądu i w razie potrzeby na bieżąco aktualizuje. W spółce dominującej obowiązuje „**Polityka Ochrony Danych Osobowych**”, a w ramach Grupy dokonywana jest wymiana wiedzy z zakresu zarządzania bezpieczeństwem danych. O zasadach ochrony danych osobowych informowani są pracownicy. Wiedza na ten temat promowana jest poprzez różne działania: szkolenia, komunikaty informacyjne, spotkania. Firma stara się przekazywać ją w sposób przystępny i angażujący – np. w 2023 roku rozpoczęto pracę nad dedykowaną dla pracowników olimpiadą z zakresu wiedzy o ochronie danych osobowych.

**[GRI 418-1]** Pracownicy wiedzą, jak się zachować w sytuacji, kiedy dochodzi do naruszenia ochrony danych. W 2023 roku zgłosili 191 zdarzeń, dotyczących naruszenia poufności danych klientów. Każde z nich skutkowało wszczęciem procedury wyjaśniającej, w ramach której identyfikowane były przyczyny incydentu. Następnie wdrażano środki mające na celu zminimalizowanie ryzyka – zarówno dla poszkodowanej osoby, jak i z punktu widzenia ryzyka powtórzenia podobnego zdarzenia w przyszłości. W 9 przypadkach, po wnikliwej analizie, zawiadomiony został właściwy organ nadzorczy. W VanityStyle, w raportowanym roku zidentyfikowano 4 przypadki naruszenia ochrony danych.





## 3.5 Model współpracy z partnerami

Partnerzy to kluczowi dostawcy, z którymi Grupa Benefit Systems współpracuje, aby dostarczyć produkty i usługi swoim klientom. Główną grupę partnerów stanowią właściciele i osoby zarządzające obiektami sportowo-rekreacyjnymi, które bezpośrednio realizują usługi dla użytkowników kart sportowych. Relacje z partnerami opierają się na dialogu oraz szacunku.

Ze względu na to, że odpowiednia jakość obiektów sportowo-rekreacyjnych przekłada się również na poziom satysfakcji z korzystania z produktów Grupy Benefit Systems, Grupa aktywnie wspiera partnerów w podnoszeniu i utrzymywaniu wysokich standardów w swoich obiektach.

**Spółki Benefit Systems i VanityStyle** współpracują ze swoimi partnerami, obiektami sportowo-rekreacyjnymi w modelu B2B, a ich rozliczenia oparte są o liczbę rejestrowanych wizyt użytkowników kart.

Proces współpracy jest transparentny – potencjalni partnerzy mogą zgłosić się do Benefit Systems poprzez formularz internetowy. Po pozytywnej weryfikacji przedstawia się im ofertę handlową oraz warunki możliwej współpracy. Standardy oferowane w obiektach oraz sposób ich prowadzenia są regularnie weryfikowane przez Benefit Systems. W szczególności sprawdzane jest, czy oferta dla użytkowników kart sportowych jest zgodna z umową i nie są oni obciążani dodatkowymi opłatami. Aby zapobiec nadużyciom, Benefit Systems korzysta z wysokiej klasy narzędzi statystycznych i analitycznych, a także przeprowadza kontrole – zarówno tradycyjnie wizytując obiekty, jak i w ramach „mystery shopping”. Ewentualne nieprawidłowości mogą być zgłaszane przez samych użytkowników za pośrednictwem infolinii. Każde zweryfikowane działanie, które jest niezgodne z zasadami, może skutkować wykluczeniem partnera z dalszej współpracy.





## 3.6 Partnerzy Programu MultiSport

Każdy partner Programu MultiSport ma dostęp do **Strefy Partnera** – platformy on-line stworzonej w 2016 roku, w celu usprawnienia współpracy i komunikacji między partnerami i Benefit Systems. W **Strefie Partnera** mogą oni znaleźć wiele cennych informacji, np. komunikaty dotyczące bieżącej współpracy, dane kontaktowe opiekunów biznesowych oraz rozliczeniowych, materiały marketingowe, instrukcje obsługi narzędzi służących rejestracji wizyt użytkowników kart oraz informacje nt. liczby zarejestrowanych wizyt. Z kolei partnerzy, którzy chcą zostać użytkownikami kart sportowych lub wyrażają chęć korzystania z bezpłatnego, oferowanego w ramach współpracy **serwisu muzycznego GO ON Biznes** – otrzymują taką możliwość po wypełnieniu krótkiego wniosku w tym systemie.

Platforma jest stale unowocześniana i wzbogacana o nowe funkcjonalności. W 2023 roku szczególną uwagę poświęcono rozwijaniu wirtualnego narzędzia służącego do rejestracji wizyt – tzw. **Wirtualnego Formularza Wizyt**, oraz wdrożeniu programu lojalnościowego dla **partnerów Benefit Club**.

### Strefa Partnera to platforma online stworzona dla Partnerów Benefit Systems, w której znajdują się:



**Wirtualny Formularz Wizyt** to aplikacja webowa, służąca partnerom do rejestracji i wycofywania zarejestrowanych wizyt użytkowników kart oraz potwierdzania tożsamości w aplikacji mobilnej MultiSport, co umożliwi korzystanie z wirtualnej karty. W pierwszym kwartale 2023 roku **Wirtualny Formularz Wizyt** stał się narzędziem do ich rejestracji we wszystkich obiektach o określonej powierzchni, które rozpoczęły współpracę z Benefit Systems w ramach Programu MultiSport. Formularz sprawdził się też w sytuacji awarii urządzeń terminalowych w obiektach partnerskich. Dzięki temu wyeliminowano znaczną część awaryjnych raportów papierowych oraz dodatkowo unowocześniono proces rejestracji wizyt.

Na koniec 2023 roku w Polsce Benefit Systems **prowadził współpracę z 3 637 partnerami MultiSport (3 540 w 2022 roku)**, co przełożyło się na **5 003 dostępne obiekty sportowe** w ramach Programu MultiSport (4 721 w 2022 roku). Na rynkach zagranicznych z siecią Benefit Systems w **2023 roku współpracowało 4 014 partnerów**, udostępniając **4 882 obiektów sportowych**.



## Partnerzy Multisport w liczbach

Polska



**3 637**  
partnerów MultiSport

ponad  
**170**  
więcej niż w 2022 roku



**5 003**  
obiekty sportowe

ponad  
**280**  
więcej niż w 2022 roku

Zagranica



**4 014**  
partnerów MultiSport



**4 882**  
obiekty sportowe

## Program Benefit Club

Program Benefit Club to projekt, który Benefit Systems zainauguował w kwietniu 2023 roku. Jego celem jest zapewnienie użytkownikom kart MultiSport najwyższej jakości usług w obiektach, które je honorują. Celem projektu jest też wsparcie w rozwoju biznesu partnerów, których usługi są najbardziej cenione przez użytkowników kart.

Start Programu poprzedziło wprowadzenie w styczniu 2023 roku nowej funkcjonalności w aplikacji mobilnej MultiSport, dzięki której użytkownicy kart mogą oceniać wizyty zrealizowane w obiektach partnerskich. Opinie te można wyrażać w postaci tzw. „oceny ogólnej”, oddającej wrażenia użytkownika z wizyty w konkretnym obiekcie. Z kolei „ocena szczegółowa” odnosi się do kilku aspektów: obsługi w recepcji, czystości i higieny, funkcjonalności sprzętu i wyposażenia, komfortu treningu, opieki trenerskiej i instruktorskiej.

Partnerzy mają wgląd do uzyskanych ocen w Strefie Partnera. Otrzymują tym samym informację zwrotną na temat jakości usług świadczonych w ich obiektach. Dzięki temu mogą pracować nad jej utrzymaniem bądź poprawą w konkretnych obszarach.

Oprócz możliwości wglądu do ocen, dodawanych przez użytkowników kart MultiSport, partnerzy posiadają dodatkowe korzyści z udziału w Programie. Ci, których obiekty zebrały minimum 5 ocen w każdym miesiącu, a ich średnia wynosi 4 (i wyżej), otrzymują punkty, z których każdy ma wartość 1 zł. Zgromadzone w ten sposób środki partnerzy mogą wymieniać na nagrody, które samodzielnie wybierają spośród asortymentu czołowych dostawców branży fitness & wellness.

Pierwszy rok funkcjonowania Programu zakończył się dużym sukcesem. Vouchery zrealizowało ponad 250 partnerów. Odebrano ponad 300 nagród u współpracujących z Benefit Systems dostawców.

W 2023 roku oceny wizyt użytkowników kart MultiSport były bardzo wysokie. **W pięciostopniowej skali średnia z ocen ogólnych wyniosła 4,75, zaś średnia z ocen szczegółowych – w zależności od ocenianego obszaru – między 4,63 a 4,86.** Uzyskane wyniki bez wątpienia świadczą o tym, że partnerzy dbają o wysoką jakość usług w swoich obiektach. Dzięki temu użytkownicy kart MultiSport czują się w nich dobrze i chcą do nich wracać. Aktualnie Benefit Systems jest jedynym operatorem kart sportowych, który posiada program motywacyjny, angażujący różne grupy interesariuszy, związane z branżą fitness i oferujący korzyści dla każdej z nich.

### #dobrapraktyka PROGRAM POŻYCZKOWY

Ważnym (z ekonomicznego punktu widzenia) projektem, jaki od lat prowadzimy dla partnerów Programu MultiSport, jest Program Pożyczkowy. Partnerzy, którzy współpracują z Benefit Systems przez minimum 12 miesięcy, z zachowaniem wszelkich zasad określonych w ramach umowy partnerskiej, mają możliwość otrzymania pożyczki na rozwój lub modernizację swoich obiektów sportowo–rekreacyjnych, bądź wsparcia pożyczkowego w ramach inwestycji w nowy klub fitness.

Program Pożyczkowy cieszy się dużym zainteresowaniem. W 2023 roku skorzystało z niego kilkudziesięciu partnerów. Pozwolił on zmodernizować ponad 18 tys. m<sup>2</sup> powierzchni obiektów sportowo–rekreacyjnych. Dzięki niemu powstało też 2,8 tys. m<sup>2</sup> powierzchni nowych klubów fitness. Od początku istnienia z programu pożyczkowego skorzystało ponad 250 partnerów.

## 3.7 Partnerzy kafeterii MyBenefit

Szeroką, osobną grupą partnerów Benefit Systems są firmy i podmioty oferujące swoje produkty i usługi na platformie kafeterijnej MyBenefit w następujących obszarach:



### TURYSTYKA

możliwość korzystania z hoteli, pensjonatów i ośrodków wypoczynkowych.



### HANDEL

możliwość zakupu między innymi artykułów spożywczych, odzieży, środków higieny osobistej i kosmetyków.



### SPORT

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



### GASTRONOMIA

możliwość korzystania z szerokiej oferty restauracji i barów.



### REKREACJA

możliwość zakupu wejściówek, m.in.: do parków rozrywki, sal zabaw, na basen, saunę i do grot solnych, a także skorzystania z usług z zakresu spa&wellness.



### KULTURA

możliwość zakupu biletów do kina, teatru, muzeum, kabaretu lub na koncert.

### #dobrapraktyka NOWY SYSTEM KAFETERIJNY

W grudniu 2023 roku MyBenefit zakończył wdrożenie nowego systemu kafeterijnego.

#### Efekty prac to:

1. Eliminacja istotnego długu technologicznego.
2. Eliminacja technologicznych barier rozwojowych.
3. Zmniejszenie ilości systemów informatycznych.
4. Poprawienie doświadczeń użytkowników z systemami Benefit Systems.
5. Uproszczenie procesów zamówień produktów oraz zwiększenie ich retencji.
6. Ułatwienie obsługi dla osób z mniejszym doświadczeniem technologicznym, zniwelowanie technologicznej bariery obsługowej.
7. Rozpoczęcie prac nad Ekosystemem wszystkich produktów Grupy w jednym miejscu.



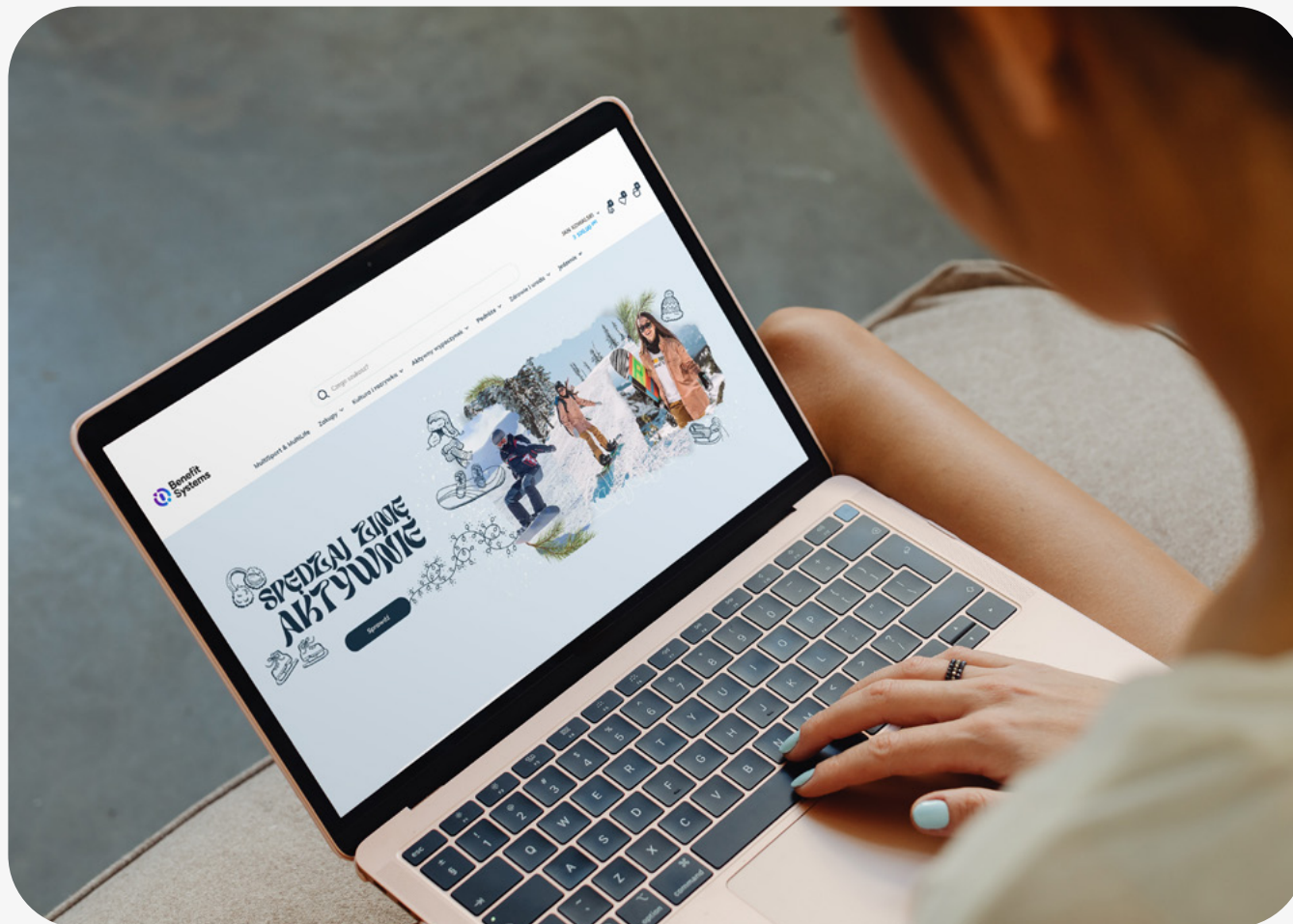
Warunki nawiązania współpracy partnerów z MyBenefit to przede wszystkim: możliwość obsługi elektronicznych bonów (umożliwiających zakup produktów lub świadczeń on-line), łatwa i szybka dostępność oferty dla użytkowników, wysoka jakość produktów i obsługi.

Na koniec 2023 roku w ramach programu MyBenefit, **Spółka współpracowała z 1 890 partnerami** (1 795 w 2022 roku). Wzrost liczby partnerów wynika z naturalnego, organicznego rozwoju oferty, dostosowanej do rosnącego portfela użytkowników Platformy MyBenefit. **Szczególną uwagę należy zwrócić na sektor turystyczny**, w którym Benefit Systems wdrożył współpracę z integratorami turystycznymi, co skutkuje  **dodatkową ofertą aż 8 810 punktów turystycznych** (w tym hoteli) na terenie całego kraju.

Partnerzy programów MultiSport i MyBenefit stanowią najliczniejszą grupę kluczowych dostawców. Oferta w ramach programu MultiLife, aplikacji Focusly czy Lunching.pl również opiera się na współpracy z partnerami.

**1 890**  
partnerów MyBenefit

**8 810**  
punktów turystycznych





## 3.8 Współpraca z pozostałymi dostawcami

**IGRI 3-31** Na co dzień Grupa Benefit Systems współpracuje również z dostawcami, którzy pomagają w codziennym funkcjonowaniu biur i klubów fitness. Grupa dba o to, by współpraca była zgodna z firmowymi standardami, dlatego opiera ją na (specjalnie w tym celu stworzonej) procedurze zakupowej. Od dostawców oczekiwane jest przestrzeganie wartości oraz zasad etycznych zapisanych w „Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY” i innych dokumentach.

### Główni dostawcy wspierający Grupę Benefit Systems w 2023 roku:

- dostawcy sprzętu i usług IT,
- dostawcy sprzętu sportowego i sprzętu fitness,
- dostawcy artykułów biurowych i wyposażenia biura,
- dostawcy artykułów spożywczych,
- dostawcy materiałów i usług marketingowych,
- dostawcy materiałów dla kart sportowych i innych oferowanych przez Grupę,
- dostawcy usług sprzątania i ochrony obiektów,
- dostawcy usług budowlanych i remontowych,
- dostawcy energii elektrycznej i wody.





### Wybierając dostawców, Benefit Systems kieruje się następującymi kryteriami i zasadami:

- Poszanowanie zasady konkurencyjności w celu zapewnienia wysokiej efektywności ponoszonych wydatków. W procesie wyboru dostawcy Benefit Systems realizuje dobrą praktykę równych szans w konkrowaniu o zamówienie. Stosuje też zasadę oceny ofert w liczbie umożliwiającej wybór najbardziej korzystnej oferty rynkowej.
- Efektywne wzmacnianie współpracy, a także budowanie i podtrzymywanie relacji z obecnymi dostawcami, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji możliwości pozyskiwania nowych dostawców, zgodnie z jej potrzebami. Benefit Systems ceni sobie wieloletnią współpracę ze stałymi dostawcami, lecz pozostaje otwarty na zmiany rynkowe i reaguje na potrzeby biznesu poprzez poszukiwanie nowych partnerów.
- Orientacja w procesie doboru dostawców na wsparcie mniejszych, lokalnych przedsiębiorców i firm rodzinnych. Zgodnie ze standardami B Corp Benefit Systems, przy dokonywaniu wyboru dostawców, uwzględnia oferty mniejszych firm i – o ile to możliwe – wspiera społeczność lokalną, preferując ich produkty lub usługi.
- Obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy. Wybierając dostawców, jednostka odpowiedzialna za proces zakupowy eliminuje tych, którzy działają sprzecznie z zasadami opisanymi w Kodeksie Etyki i innych dokumentach obowiązujących dostawców.
- Opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy na zasadach win-win. Dla Benefit Systems istotne jest, aby zarówno klient, jak i dostawca usług czy produktów był usatysfakcjonowany warunkami współpracy.

Od 2021 roku firmy, które chcą współpracować z Benefit Systems, muszą wypełnić specjalny **Kwestionariusz ESG**. Na jego podstawie ocenia się potencjalnych kontrahentów pod kątem społecznej odpowiedzialności i czynników zrównoważonego rozwoju.

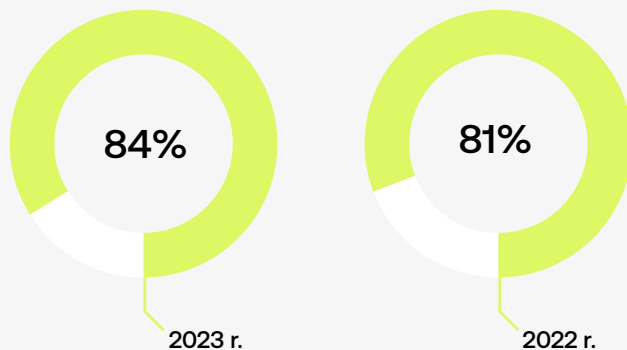
Dodatkowo od 2023 roku do procesu zakupowego włączono **sprawdzanie potencjalnego kontrahenta pod kątem obecności na listach sankcyjnych** (weryfikacji ewentualnego powiązania danego podmiotu z krajami ryzyka).

## 3.9 Badanie satysfakcji partnerów

W 2023 roku przeprowadzono kolejną edycję badania satysfakcji partnerów. We wszystkich badanych obszarach odnotowano poprawę wyników.

**Badanie wykazało, że ogólne zadowolenie ze współpracy z Benefit Systems utrzymuje się na wysokim poziomie, wynoszącym 84% (81% w 2022 roku).**

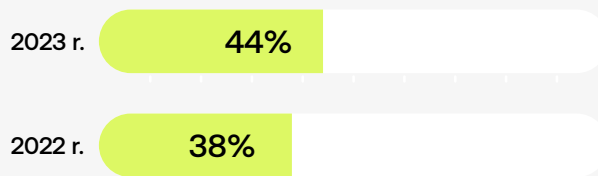
### Ogólne zadowolenie ze współpracy



Wysoki wynik Benefit Systems uzyskał również w **badaniu NPS (Net Promoter Score)**. Główny wskaźnik rekomendacji w 2023 roku wyniósł 44% (wcześniej: 38%).

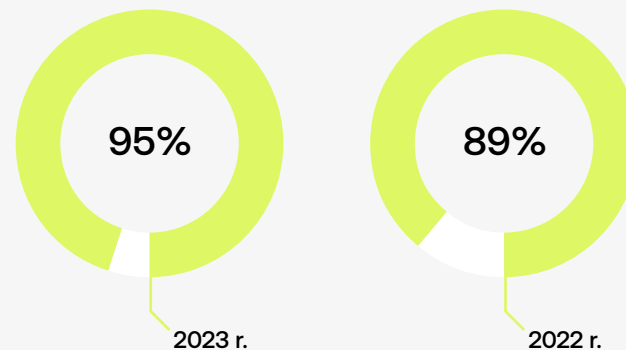
Jego pomiaru dokonuje się zadając pytanie o to, **czy respondent poleciłby współpracę z Benefit Systems innej firmie**. Na chęć polecenia Benefit Systems innym wpływ miały głównie: **dobra, bezproblemowa współpraca i skuteczny, szybki kontakt**.

### Wskaźnik rekomendacji NPS



W ramach oceny **współpracy z dedykowanym opiekunem biznesowym** Benefit Systems, **partnerzy wykazują duże zadowolenie, które wynosi 95%** (wcześniej: 89%). Partnerzy są przede wszystkim zadowoleni z uprzejmości dedykowanego opiekuna biznesowego, łatwości kontaktu oraz zaangażowania w obsługę i chęci niesienia pomocy. Bardzo wysoko oceniają również wiedzę i kompetencje opiekuna biznesowego oraz przestrzeganie ustalonych terminów.

### Zadowolenie ze współpracy z opiekunem biznesowym



## 3.10 Działania edukacyjne i motywacyjne dla klientów i partnerów

### Konferencja Wellbeing Summit

10 października 2023 roku Benefit Systems zorganizował **konferencję „Wellbeing Summit. Poznaj Algorytm Dobrostanu”**. Było to multimedialne wydarzenie skierowane do managerów, właścicieli firm, przedstawicieli zespołów HR i wszystkich, którzy chcą sięgnąć po sprawdzone techniki i narzędzia, a także budować skuteczną strategię wellbeingu w organizacji. Konferencja miała na celu pokazanie możliwości, jakie daje wsparcie wellbeingu w strategii firm. Uczestnicy dowiedzieli się o najnowszych trendach i rozwiązaniach na rynku, między innymi jak wprowadzać usprawnienia w firmie czy jak zbudować optymalną strategię w zakresie dobrostanu pracowników.

Udział w konferencji był bezpłatny – **Benefit Systems chce dzielić się ekspercką wiedzą i doświadczeniem w zakresie budowania strategii organizacji, w których istotny jest człowiek i jego dobrostan**. Wydarzenie odbyło się w formule hybrydowej. Stacjonarnie wzięło w nim udział blisko 200 osób, a on-line ok. 2 500.

### Konferencja dla partnerów Programu Multisport

Pod koniec każdego roku, począwszy od 2022 roku, Benefit Systems **organizuje konferencję dla partnerów Programu MultiSport**. Formuła tego wydarzenia ma charakter edukacyjno –networkingowy. **Jej celem jest przekazanie uczestnikom przydatnej wiedzy i inspiracji, a także budowanie mocnych i wartościowych relacji z zaproszonymi partnerami**. W 2023 roku w konferencji wzięło udział 107 przedstawicieli sieci partnerskiej Programu MultiSport, wśród których znaleźli się właściciele oraz osoby zarządzające największymi obiektami sportowo –rekreacyjnymi w Polsce.

W 2023 roku konferencję transmitowano na żywo. Dzięki temu z wiedzy przekazywanej przez prelegentów mogli skorzystać przedstawiciele całej sieci partnerskiej Benefit Systems.

### Letnia Gra MultiSport

Benefit Systems stara się motywować użytkowników karty MultiSport do zwiększania aktywności fizycznej. Dlatego od wielu lat organizuje Letnią Grę MultiSport. W 2023 roku posiadacze aktywnych kart MultiSport, po dołączeniu do gry, zbierali punkty za wizyty w obiektach sportowych, używanie aplikacji MultiSport, czy udział w quizowaniu z innymi użytkownikami. Im więcej punktów zebrali, tym większe mieli szanse na wygranie różnorodnych nagród. Gracze swoje punkty mogli również przeznaczyć na wsparcie jednej z trzech fundacji charytatywnych w ramach akcji Dobry MultiUczynek. Wsparcie otrzymały: Fundacja Atalaya, Senior w Koronie, Fundacja Rozwój Integracja Sport.

W 2023 roku Letnia Gra MultiSport zakończyła się rekordowym wynikiem 87 642 uczestników, czyli o ponad 35 000 więcej niż w 2022 roku.





## Program wellbeingowy

Od 2018 roku Benefit Systems realizuje **program wellbeingowy** (wcześniej „Zdrowie na Etacie”) skierowany bezpośrednio do pracowników klientów, którzy korzystają z produktów Benefit Systems. **Program pomaga zadbać o zdrowie i motywację pracowników.** W ramach działań przeprowadzane są wykłady i spotkania z ekspertami, realizowane ćwiczenia z trenerem, cykle spotkań warsztatowych oraz sesje relaksacyjne i uważności. Więcej na temat programu znajduje się w rozdziale: „Zaangażowanie społeczne”.

## Działalność szkoleniowa Akademii Zdrofit

**Akademia Zdrofit** działa pod marką największej sieci klubów fitness Grupy Benefit Systems. **Prowadzi szkolenia z zakresu edukacji rynku. Szkoli zarówno przyszłe kadry trenerów i instruktorów, jak i obecnych oraz przyszłych klubowiczów.**

W 2023 roku Akademia Zdrofit współorganizowała Konferencję „Health & Wellness ze Zdrofitem” na największych targach branży fitness w Europie Środkowo-Wschodniej FIWE. Wykłady na konferencji dotyczyły najważniejszych trendów fitness i wellness. Eksperti Akademii mówili o naturalnych metodach wpływających na poprawę jakości życia, a także utrzymanie dobrej formy fizycznej i psychicznej. Omawiali również treningi wspierające amatorów i sportowców.





# 4.

## Zaangażowanie społeczne



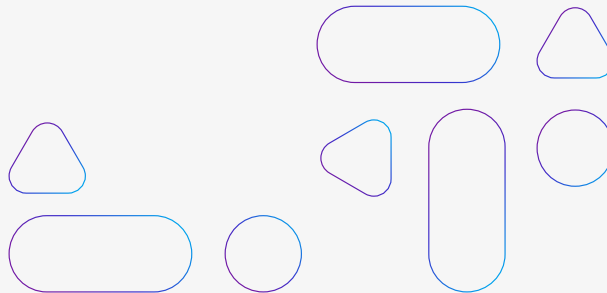
## 4. Zaangażowanie społeczne

**[GRI 3-3]** Zaangażowanie społeczne to jeden z fundamentów zrównoważonej działalności Grupy Benefit Systems. Na kanwie recertyfikacji B Corp, która zakończyła się w 2023 roku, wprowadzono do Statutu Benefit Systems nowatorskie na gruncie polskiego prawa zapisy: **wypracowywanie zysku dla akcjonariuszy to cel działalności Spółki równorzędny z wywieraniem pozytywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko.**

Korzystne oddziaływanie na otoczenie wynika również z charakteru działalności Spółki, której produkty przyczyniają się do poprawy kondycji fizycznej i psychicznej użytkowników, a także stanowią element zdrowego stylu życia, osiągnięcia i wzmacniania dobrostanu czy work-life balance.

### W tym rozdziale piszemy o:

- zachęcaniu do aktywności fizycznej,
- dobrostanie psychofizycznym,
- badaniach i dzieleniu się wiedzą,
- zaangażowaniu pracowników,
- Fundacji MultiSport,
- organizacjach pozarządowych i innych podmiotach.



## 4.1 Zachęcanie do aktywności fizycznej

Działania na rzecz aktywnego, zdrowego stylu życia, dobrostanu psychofizycznego i rozwoju społeczeństwa prowadzone są w różny sposób, począwszy od autorskich kampanii i projektów spółek należących do Grupy Benefit Systems, przez inicjatywy pracowników, po działania Fundacji MultiSport czy darowizny. Grupa Benefit Systems od lat realizuje projekty na rzecz mobilizacji społeczeństwa do większej aktywności fizycznej – zarówno dzieci i młodzieży, młodych i aktywnych zawodowo, jak również seniorów. Poszczególne spółki z Grupy realizują różne projekty.

### Zaprojektuj formę

W ramach zachęcania społeczeństwa do aktywności fizycznej, Benefit Systems zrealizował m.in. projekt o charakterze wyzwania motywacyjnego pt. „Zaprojektuj formę”. Odbiorcami byli użytkownicy karty MultiSport oraz osoby zainteresowane aktywnością fizyczną. Przygotowano 19 kursów i 7 zadań. Na kursy składały się artykuły i lekcje video na temat treningu, odżywiania i regeneracji wraz z ćwiczeniami praktycznymi. Treści zostały opracowane przez 9 doświadczonych trenerów i dietetyków. W wyzwaniu wzięło udział ponad 7 600 osób. W kursach uczestniczyło ponad 47 tys. osób.

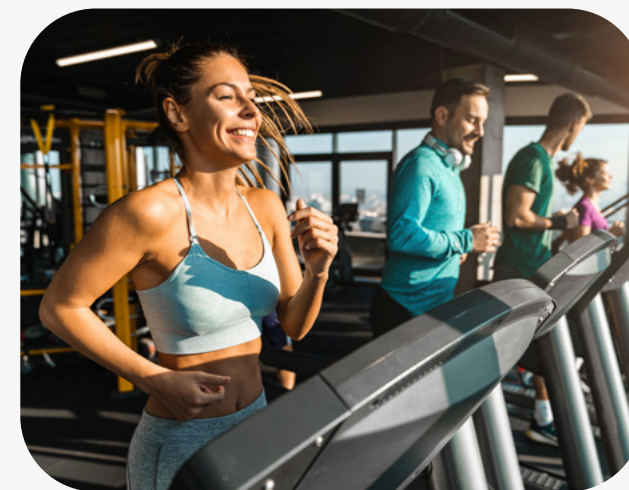
### Letnia Gra MultiSport

Benefit Systems od lat motywuje uczestników programu MultiSport do udziału w Letniej Grze MultiSport – grywalizacji, łączącej aktywność fizyczną ze wsparciem potrzebujących. Ćwicząc, uczestnicy gry zbierają punkty, które następnie mogą wymienić na nagrody dla siebie lub przekazać środki na cele charytatywne. W 2023 roku Letnia Gra MultiSport zakończyła się rekordowym wynikiem 87 642 uczestników. To o ponad 35 tys. więcej niż w 2022 roku. Uczestnicy Letniej Gry przekazali na szczytne cele łącznie 9 mln (1 zł = 100 pkt.), rezygnując z nagród dla siebie. Dzięki temu 3 organizacje pożytku publicznego otrzymały darowizny w wysokości po 30 tys. złotych. Obdarowani to:

- Fundacja Atalaya,
- Fundacja Senior w Koronie,
- Fundacja Rozwój Integracja Sport.

### Grywalizacje i wyzwania

Program kafeteryjny MyBenefit umożliwia pracodawcom wdrażanie programów grywalizacyjnych w oparciu o wykorzystanie elementów mechaniki gier oraz tworzenie wyzwań sportowych. W ten sposób pracodawcy mają możliwość motywowania swoich pracowników, zachęcania do aktywności i integracji.





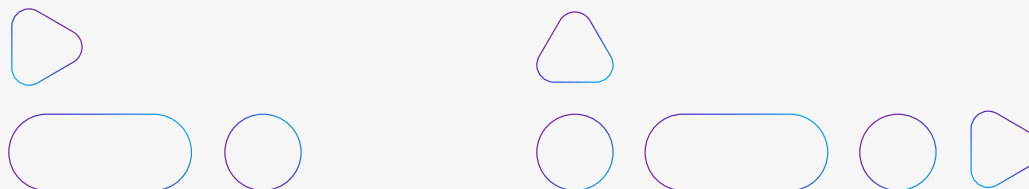


### Ćwiczę w zieleni

Benefit Systems Oddział Fitness (kluby My Fitness Place) został partnerem akcji Zarządu Zieleni Miejskiej w Krakowie, w ramach której odpowiadał za prowadzenie ćwiczeń w plenerze. Celem akcji było promowanie aktywności fizycznej wraz z wyrabianiem drobnych nawyków proekologicznych, jak przyjeżdżanie na miejsce ćwiczeń rowerem. Uczestnicy cyklicznych treningów mogli ćwiczyć za darmo. W lipcu i sierpniu 2023 roku przeprowadzonych zostało 10 treningów, a w każdym z nich uczestniczyło średnio 75 osób.

### Akcja Happy Hours

W październiku 2023 roku w Benefit Systems Oddział Fitness wystartował program zachęcający użytkowników do aktywności fizycznej w klubach. Jego celem było przełamywanie barier oraz obalanie mitów dotyczących ćwiczeń w tego typu obiektach. Użytkownicy mogli jednorazowo trenować bezpłatnie. Z bezpłatnych wizyt w klubie skorzystało około 1 200 osób.



## 4.2 Dobrostan psychofizyczny

Dbanie o dobrostan i dobre samopoczucie ma istotny wpływ na satysfakcję w życiu prywatnym i zawodowym. Dlatego też Benefit Systems od 2018 roku prowadzi działania edukacyjne w zakresie zdrowia psychofizycznego – poprzez dedykowane spotkania, ćwiczenia, wykłady i warsztaty z ekspertami. W 2023 roku rozwinięto **Program usług wellbeingowych** (wcześniej: „Zdrowie na Etacie”) o nowe tematy i obszary, takie jak:

- wykład dotyczący wpływu aktywności fizycznej na zdrowie psychiczne – pokazanie korzyści płynących z różnych rodzajów aktywności, w tym ich wpływu na samopoczucie,
- wykład „Emocje rozumiem i akceptuję”, w trakcie którego prezentowane są praktyczne sposoby radzenia sobie z różnymi emocjami,
- warsztat z dietetykiem, podczas którego uczestnicy mogą przeanalizować swoje nawyki żywieniowe i nauczyć się, jak komponować jadłospis dostosowany do ich stylu życia i preferencji żywieniowych,

- program treningu autogennego, będący doskonałym narzędziem do radzenia sobie ze stresem i napięciem psychosomatycznym,
- warsztat z fizjoterapeutą, podnoszący świadomość w zakresie działania układu ruchu, dolegliwości bólowych, połączony z częścią praktyczną automasażu.



### #dobrapraktyka PROGRAM USŁUG WELLBEINGOWYCH

W 2023 roku przeprowadzono w ramach Programu **ponad 400 eventów prozdrowotnych** dla ponad **110 klientów** (pracodawców). W 2023 roku najpopularniejszymi ćwiczeniami pozostawały **„aktywna przerwa w pracy”** oraz **joga**. Te rodzaje zajęć cieszyły się nie tylko zainteresowaniem wśród klientów, ale także charakteryzowały wysoką frekwencją uczestników. Wśród wykładów tematycznych najczęściej wybieranymi były: spotkanie z psychologiem **„Budowanie odporności psychicznej”** oraz **„Mózg lubi ruch”** (dotyczący wpływu aktywności fizycznej na funkcje kognitywne mózgu). Ważnym elementem oferty Benefit Systems są również **sesje relaksacyjne** – jako alternatywa lub uzupełnienie aktywnej przerwy. Wśród nich szczególnie wyróżniały się **autorskie sesje „Focus Break”, „Odprężenie dla oczu”,** jak również sesja **„Potęga oddechu”,** poświęcona relaksacyjnym technikom oddechowym. Średnio w wykładach uczestniczyło **niemal 80 osób**, a w ćwiczeniach i sesjach relaksacyjnych – **25 osób**.



Eksperti Benefit Systems, specjalizujący się w tematyce dobrostanu, uczestniczyli w 2023 roku w wydarzeniach i konferencjach branżowych HR, tj.:

- XI Kongres HR Spółek Giełdowych SEG: panel dyskusyjny „Zestresowany mózg nie myśli o biznesie” oraz warsztaty oddechowe,
- Forum Seniora: prelekcja „Dobrostan się ćwiczy”,
- HR Summit: prelekcja „Wellbeing w pracy – jak odpowiednio zadbać o dobrostan pracowników?” oraz sesja relaksacyjna „Potęga oddechu”,
- 38. Kongres Kadry: panel dyskusyjny „Wellbeing 2030. Kierunki rozwoju wellbeingu w organizacjach w Polsce”.

Temat dobrostanu poruszono również w trakcie konferencji on-line pt. „TRENDY CORPORATE WELLBEING, które warto wdrożyć”. Podczas IV edycji konferencji HR miały miejsce prelekcje (omawiające aktualne trendy z obszaru zdrowia mentalnego), panel dyskusyjny, a także case study z praktykiem HR. Każda część została podsumowana sesją pytań i odpowiedzi. W konferencji wzięło udział ponad 100 osób.

## Wellbeing Summit. Poznaj Algorytm Dobrostanu

10 października 2023 roku w Fabryce Norblina w Warszawie odbyła się konferencja „Wellbeing Summit. Poznaj Algorytm Dobrostanu”. Było to pierwsze wydarzenie zorganizowane przez Benefit Systems, poświęcone najnowszym trendom w obszarze HR, a także technikom i narzędziom, które pomagają pracownikom osiągnąć dobrostan w życiu prywatnym i zawodowym.

Uczestnicy konferencji poznali, m.in.: metody radzenia sobie ze stresem, sposoby na zdrowy i długi sen oraz koncepcję „odpowiedniej rutyny”, która wspiera regenerację mózgu. Wiedzą i doświadczeniem podzielił się eksperci: Paweł Habrat, dr Ewa Hartman, Natalia Hatałska, Mateusz Majchrzak, Joanna Malinowska-Parzydło, Maja Włoszczowska. Wydarzenie odbyło się w formule hybrydowej. Stacjonarnie wzięło w nim udział blisko 200 osób, a on-line ok. 2 500.



## 4.3 Badania i dzielenie się wiedzą

### Badanie MultiSport Index

Benefit Systems dzieli się wiedzą na temat zalet aktywności fizycznej oraz zachęca Polaków do regularnego ruchu. Co roku realizuje m.in. badanie **MultiSport Index**. Przeprowadzenie badania, publikacja raportu podsumowującego i jego komunikacja mają na celu zwiększenie świadomości na temat roli sportu i aktywności w życiu codziennym. Jest to również źródło wiedzy dla partnerów, klientów i użytkowników na temat aktywności fizycznej Polaków.

Badanie realizowane jest cyklicznie od 2017 roku, a w każdej edycji porusza się ważne i aktualne kwestie związane z aktywnością fizyczną. W **MultiSport Index 2023** zbadany został również wpływ aktywności fizycznej na kondycję psychiczną Polaków.

**Wyniki badania MultiSport Index 2023** stały się punktem wyjścia do szerszej dyskusji na temat motywacji Polaków do aktywności i zmiany sposobu myślenia o sporcie.

Dane stanowiły istotny element działań komunikacyjnych Benefit Systems, w których koncentrowano się m.in. na pokazaniu związku pomiędzy potencjalnym zmniejszeniem poziomu stresu poprzez aktywizację sportową (również pracowników przez pracodawców), a poprawą stanu psychicznego, zdrowia i efektywności w pracy. Dodatkowo firma podejmuje temat siedzącego trybu życia i jego negatywnego wpływu m.in. na kondycję psychiczną Polaków. Podkreśliła istotną rolę aktywności fizycznej w profilaktyce zdrowia, w tym zdrowia psychicznego.

W wyniku kampanii medialnej, informacja o wynikach badania MultiSport Index 2023 dotarła do 6 156 068 osób (99% stanowił zasięg wynikający z publikacji organicznych). Komunikacja wyników badania była też okazją do promocji rekomendacji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), dotyczących minimalnego poziomu aktywności fizycznej, a także przekazywania innych cennych porad ekspertów w zakresie zdrowego stylu życia.



## Wyniki badania MutliSport Index 2023



### 36% POLAKÓW

nie podejmuje żadnej aktywności fizycznej.



### 48% BADANYCH

deklaruje, że jest aktywnych minimum raz w tygodniu.



### 42% AKTYWNYCH POLAKÓW

ćwiczy dla lepszej kondycji psychicznej.



### 85% UŻYTKOWNIKÓW

kart MultiSport jest aktywnych minimum raz w tygodniu. Kluby fitness i siłownie odnotowały największy wzrost popularności wśród wszystkich aktywności względem 2022 roku (+11 p.p.).



### 35% POLAKÓW

najczęściej wybiera jazdę na rowerze jako aktywność fizyczną. Na drugim miejscu jest bieganie / jogging, a na trzecim trening na siłowni i w klubie fitness (31%).



### CO CZWARTA AKTYWNA OSOBA

wskazuje profilaktykę zdrowotną jako główny czynnik motywujący do ćwiczeń.



### 89% BADANYCH

twierdzi, że regularna aktywność redukuje stres i złe emocje.



### 56% POLAKÓW

wybiera aktywność fizyczną (w tym spacer), aby odreagować stres.



### 72% PRACOWNIKÓW

uważa, że po pandemii karty sportowe, takie jak MultiSport, nabrały większego znaczenia w kontekście wsparcia zdrowia psychicznego.

## Dzielenie się wiedzą

Spółka **VanityStyle** na stronie dedykowanej pracownikom działów HR (tzw. **Kalendarz HR**) umieszcza różne ciekawostki zdrowotne, wyzwania bądź artykuły – pigułki wiedzy. Tym samym wspiera klientów w dbaniu o pracowników oraz pomaga promować aktywność fizyczną i zdrowie mentalne. Regularnie zamieszcza także w mediach społecznościowych informacje dotyczące zdrowej diety, aktywności fizycznej czy powszechnych w społeczeństwie mitów na temat fitnessu. Ponadto, organizuje specjalistyczne webinary, na które zaprasza zarówno pracowników HR (klientów), jak i użytkowników swoich kart sportowych. Webinary prowadzone są przez profesjonalistów, np. dietetyków, lekarzy, psychologów i coachów. W 2023 roku w webinarach uczestniczyło ok. 680 osób.



## Akademia Dobrej Energii Junior

W 2023 r. spółka VanityStyle rozpoczęła pierwszą edycję Akademii Dobrej Energii Junior. To projekt społeczny skierowany do nauczycieli, dyrektorów szkół i rodziców, którzy chcą uczyć dzieci klas III szkoły podstawowej, jak troszczyć się o siebie i innych. Projekt Akademii Dobrej Energii Junior został opracowany we współpracy z dr Anną Gorgolewską, psychologką dziecięcą, badaczką i dydaktyczką na Uniwersytecie SWPS. Wszelkie działania, takie jak lekcje, zabawy, praca w grupach, opierają się na sprawdzonych naukowych metodach, czerpiących z psychologii pozytywnej (koncentrującej się na dobrostanie, szczęściu i zdrowiu). Projekt jest całkowicie bezpłatny dla wszystkich szkół, które do niego przystępują. We współpracy z Supernauczyciel.pl, spółka popularyzuje również psychoedukacyjną wiedzę wśród nauczycieli i rodziców. W 2023 roku zorganizowano webinar dla nauczycieli na temat tego, jak powinni zadbać o swój wellbeing.

### Cele projektu:

- dostarczenie dzieciom, rodzicom i nauczycielom wiedzy na temat zasad dbałości o dobrostan,
- profilaktyka zdrowotna i budowanie u dzieci dobrych nawyków w celu ograniczenia problemów ze zdrowiem mentalnym i fizycznym w późniejszym wieku,
- poprawa samopoczucia, stanu emocjonalnego i fizycznego oraz samooceny dzieci,
- wsparcie na etapie znaczącej zmiany życiowej – przejścia do 4. klasy.

Tylko w 2023 roku do projektu Akademii Dobrej Energii Junior zgłosiło się **185 szkół** z całej Polski, a także **242 nauczycieli, wychowawców i dyrektorów**. Łącznie do programu zgłoszono klasy, w których uczy się ponad **4 000 dzieci** z całej Polski. Rekrutacja do I edycji Akademii na rok szkolny 2023/2024 trwała do końca marca 2024.

### Akademia Dobrej Energii Junior w liczbach

dane na 31 grudnia danego roku



**185**  
szkół z całej Polski



**242**  
wychowawców



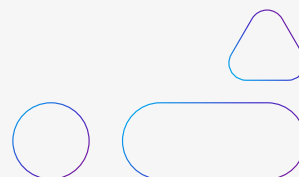
**4 000**  
dzieci z całej Polski

## 4.4 Zaangażowanie pracowników

### Wolontariat pracowniczy

Grupa Benefit Systems realizuje szereg inicjatyw społecznych, również dzięki zaangażowaniu pracowników – wolontariuszy. To jeden z obszarów działań na rzecz wyrównywania szans w grupach zagrożonych wykluczeniem społecznym, znajdujących się w wyjątkowo trudnej sytuacji materialnej. Zaangażowanie społeczne pracowników Grupy Benefit Systems jest na wiele sposobów wspierane przez poszczególne spółki. Każdy pracownik Benefit Systems oraz Benefit Systems International ma do wykorzystania **na wolontariat dodatkowy dzień wolny od pracy**. Obejmuje to np. działania realizowane w ramach programu Dobry MultiUczynek. W 2023 z tej możliwości skorzystało 37 osób.

Wolontariat pracowniczy jest także obecny w innych spółkach Grupy Benefit Systems. Spółka VanityStyle zwiększyła liczbę wolnych dni przysługujących na wolontariat z jednego do trzech. To także ważny element zrównoważonego rozwoju w Form Factory S.R.O. w Czechach. Każdy pracownik ma tzw. Dzień Wolontariatu w ramach płatnego urlopu, który może być wykorzystany na udział w projektach społecznych lub edukacyjnych, według własnego uznania.





## Program Dobry MultiUczynek

„Dobry MultiUczynek” to autorski program wolontariacki Benefit Systems oraz Benefit Systems International. Nabór inicjatyw do VI edycji programu odbył się w ostatnim kwartale 2022 roku, a ich realizacja przypadła na 2023 rok. Zgłoszonych zostało łącznie 17 projektów. Zgodnie z regulaminem programu, do realizacji wybrane zostały 2 projekty, których budżet wynosił do 15 000 złotych każdy oraz 4 projekty o budżecie 4 000 złotych. Kapituła, w skład której wchodził pracownicy (w tym przedstawiciel zarządu), a także reprezentacja Centrum Wolontariatu wspierającego Benefit Systems w organizacji akcji, podjęła decyzję o przekazaniu środków na dodatkowy projekt. Łącznie w 2023 roku zrealizowano 7 Dobrych Multi-Uczynków. Wolontariusze zaangażowali się w pomoc takim instytucjom, jak:

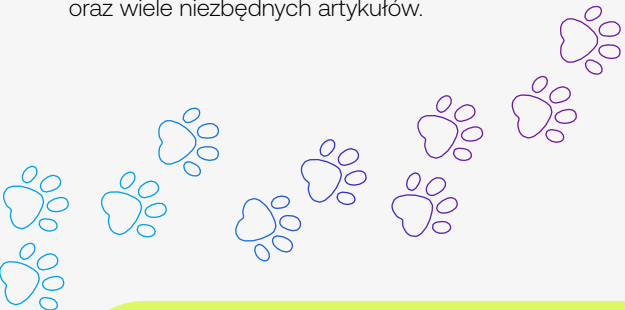
- Szpital Specjalistyczny im. Świętej Rodziny w Warszawie.** Projekt realizowany był pod hasłem „Ptasie radio”. Wolontariusze odnowili i wyposażyli w nowe meble i sprzęty pokój dzienny, w którym przebywają pacjenci z chorobą onkologiczną i ich rodziny. Tym samym stworzyli przestrzeń zbliżoną klimatem do domowego.
- Ośrodek zdrowia NZOZ w Świątnikach Górnych** przeszedł metamorfozę poczekalni, w rezultacie której stała się ona przyjazna dla dzieci i rodziców.

- Fundacja „Dom w Łodzi”.** Z inicjatywy wolontariuszy sfinansowany został zakup specjalistycznego Wózka Snoezelen – Mobilnej Mini Sali Doświadczania Świata, wyposażonego w różnorodne urządzenia i pomoce terapeutyczne, stymulujące rozwój zmysłów dzieci z niepełnosprawnościami. Wolontariusze odnowili też altanę ogrodową i drewniany stół, z których latem korzystają mieszkańcy ośrodka.
- Stowarzyszenie Przyjaciół Osób z Autyzmem** dzięki zaangażowaniu wolontariuszy zyskało przygotowane przez nich tzw. mieszkanie treningowe, dedykowane osobom z autyzmem.
- Rodzinny Dom Dziecka „Dobrawa” w Rzeszowie** otrzymał pomoc w postaci zmywarki i dwóch pralek.
- Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza w Przemysłu** zyskała wsparcie w postaci nowego komputera stacjonarnego. Wolontariusze kupili środki czyszczące oraz higieny osobistej, które zostały przekazane podopiecznym.
- Rodzinny Dom Dziecka Stokowcy w Sokołowie Podlaskim** zyskał plac zabaw dla dzieci wyposażony w nowe meble, w tym regał na zabawki, stołek z krzesłami i stół do gier planszowych.



## Pomoc zwierzętom

Benefit Systems Oddział Fitness (My Fitness Place) wzięły udział w akcji „Tydzień Zbiórki dla Bezdomnych Zwierząt” w jednym z krakowskich schronisk. W wyniku zbiórki zebrano 1 775 złotych oraz wiele niezbędnych artykułów.



## Akcja „Gwiazdor”

W 2023 roku już po raz siódmy odbyła się oddolna inicjatywa pracownicza o nazwie „Akcja Gwiazdor”. Polega ona na zakupie i przygotowaniu prezentów od Św. Mikołaja dla dzieci i młodzieży, znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej i/lub psychologicznej. Wśród pracowników dystrybuowane są listy, w których dzieci opisują swoje wymarzone prezenty. W akcji wzięło udział łącznie **447 pracowników** (Benefit Systems, Benefit Systems Oddział Fitness i Benefit Systems International), którzy przygotowali **302 prezenty** dzieciom objętym opieką **6 placówek wychowawczych**.



### #dobrapraktyka

#### DOBRY MULTIUCZYNEK – NOWE ZASADY

W związku z bardzo dużą liczbą projektów zgłoszonych do VI edycji programu „Dobry MultiUczynek”, w 2023 roku ogłoszone zostały nowe zasady programu, którego realizacja przypadnie na 2024 rok. W ramach VII edycji, liczba założonych projektów do zrealizowania została zwiększona do piętnastu. Budżet na każdy z nich wynosi do 6 000 złotych. Ogłoszony w 2023 roku program zakłada wyłonienie:

- 5 projektów na rzecz lokalnych społeczności, których beneficjentami będą stowarzyszenia, fundacje oraz placówki oświatowe i instytucje publiczne (np. szkoły, przedszkola, świetlice środowiskowe, kluby osiedlowe, placówki opiekuńczo-wychowawcze, ośrodki szkolno-wychowawcze, ośrodki adopcyjne, hospicja, szpitale, domy seniora czy samotnej matki, ośrodki dla mniejszości etnicznych itp.).
- 5 projektów na rzecz zwierząt, mających na celu wsparcie fundacji, stowarzyszeń, schronisk czy innych placówek opiekujących się zwierzętami.
- 5 projektów na rzecz ochrony środowiska, które powinny wesprzeć konkretne inicjatywy ekologiczne, realizowane, np. przez szkoły, przedszkola lub podmioty zajmujące się szeroko pojętą ekologią i ochroną środowiska.

## „MileDOBRA CUP” wsparcie Fundacji Ocean Marzeń

W styczniu, marcu i maju 2023 roku pracownicy **VanityStyle** brali udział w **pucharze wirtualnych regat charytatywnych „MileDOBRA CUP”**, organizowanym przez **Fundację Ocean Marzeń**. Akcja polegała na tym, że pracownicy wpłacali darowizny przez specjalną stronę. Każda złotówka przesuwała wirtualny jacht do przodu. Beneficjentami akcji była młodzież z placówek opiekuńczo-wychowawczych. Środki (4 133 złotych), zebrane w czasie akcji, zostały przekazane na rzecz Młodzieżowego Programu Edukacji Żeglarskiej oraz na Morskie Stypendia Zawodowe, przyznawane przez Fundację Ocean Marzeń.

## Wsparcie dla Krakowskiego Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami

Pracownicy spółki **Lunching.pl** w 2023 roku zorganizowali zbiórkę karmy, zabawek i legowisk na rzecz **Krakowskiego Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami**. Zbiórka miała miejsce w dwóch terminach: od 1 do 14 lutego oraz od 4 do 14 grudnia. Pracownicy zebrali łącznie kilkadziesiąt kilogramów karmy, zabawki, pośłania i legowiska oraz smycze i kuwety.

## Zespół FitHeroes biegnie z pomocą

Spółka **VanityStyle** co roku zachęca pracowników do zgłaszania swoich oddolnych projektów do autorskiego programu wolontariackiego **Zespół FitHeroes biegnie z pomocą**. Celem akcji jest pomoc grupom marginalizowanym, m.in. dzieciom, seniorom, zwierzętom. Pracownicy spółki składają wnioski o granty na projekt wolontariacki w wysokości 5 000 lub 10 000 złotych. Projekt zrealizowany w 2023 roku objął pomocą Fundację Ocean Marzeń, której przekazano 5 000 złotych na organizację rejsów i szkoleń podopiecznych z placówek opiekuńczo-wychowawczych. W sierpniu, w ramach tego projektu pracownicy – wolontariusze **VanityStyle** wspierali **Fundację Ocean Marzeń** nad Zegrzem. Pracownicy spędzili czas z podopiecznymi Fundacji oraz przyłączyli się do warsztatów, wzbogacając spotkania o gry i zabawy. Wolontariusze pokazywali możliwe kierunki rozwoju osobistego oraz opowiadali, jak wyglądała ich ścieżka zawodowa.



## Zaangażowanie w Ośrodku rehabilitacji jeży Jeżurkowo

W czerwcu grupa 6 wolontariuszy z **VanityStyle** zaangażowała się w pomoc w **Ośrodku Rehabilitacji Jeży Jeżurkowo**. W ramach działań pracownicy zrealizowali prace porządkowe w zagrodach, wymienili domki dla jeży oraz odnowili meble ogrodowe. Zawieźli również zakupioną przez VanityStyle karmę dla jeży o wartości 2 854 złotych.



## Świąteczna akcja na rzecz Powiślańskiej Fundacji Społecznej

Na przełomie listopada i grudnia 2023 roku w spółce **VanityStyle** została przeprowadzona **świąteczna akcja zbiórki** dla podopiecznych Powiślańskiej Fundacji Społecznej. Ubrania zimowe, a także pieniądze, które zebrano w ramach licytacji przedmiotów i ciast, zostały przeznaczone na potrzeby uczęszczających do świetlicy dzieci z rodzin dotkniętych ubóstwem. Dzięki licytacjom udało się zebrać 1 300 złotych, a VanityStyle przeznaczyło na ten cel dodatkowo 2 600 złotych. W ramach akcji wolontariusze zaangażowali się również w kreatywne spędzanie czasu z dziećmi, pomoc przy odrabianiu lekcji oraz warsztaty ozdób świątecznych.

## Działania społeczne w Benefit Systems Bulgaria OOD

„**Sneakers Day | Sport for others**” to inicjatywa polegająca na przekazywaniu przez spółkę **Benefit Systems Bulgaria OOD** na cele charytatywne 1 lewa bułgarskiego (1 BGN = 2,3231 PLN) za każdą wizytę 31 marca 2023 roku w placówkach partnerskich z kartą MultiSport. Do akcji dołączyło 23 403 posiadaczy karty MultiSport, dzięki temu na cele charytatywne zostało przekazanych 23 403 BGN (równowartość 54 367,51 PLN). Stanowiło to wzrost o 45% w porównaniu z wydarzeniem w roku poprzednim.

W lutym pracownicy w Bułgarii wykonali marteniczki – tradycyjne, regionalne rękodzieło (ozdoby z biało-czerwonych nici symbolizujące zdrowie i szczęście, powiązane z nadchodzącą wiosną), które przekazano **Karin Dom**, wspierając rozwój wczesnodziecięcy i programy terapeutyczne dla dzieci ze specjalnymi potrzebami. W akcji uczestniczyło około 10 osób.

Pod koniec roku **Benefit Systems Bulgaria OOD** dołączyła do społecznej kampanii „**Twórz magię. Podaruj książkę dziecku!**”. W ramach tej akcji przesłano książki do ponad 60 dzieci, głównie tych, które mają trudniejszy dostęp do dóbr kultury i literatury.

## Działania społeczne w Benefit Systems Slovakia S.R.O.

Wszyscy pracownicy spółki **Benefit Systems Slovakia S.R.O.** dołączyli do wyzwania **MultiBoj 2023**. Celem akcji było zaangażowanie pracowników, wsparcie wizyt w obiektach sportowych oraz jednoczesne zbieranie funduszy na cele charytatywne. Firma przekazała od 5 do 10 euro za każdą wizytę pracowników w sieci obiektów sportowych spółki. Łącznie przekazano kwotę 2 000 euro na rzecz Towarzystwa Przyjaciół w Lewoczy (szkoła podstawowa dla dzieci niewidomych). Partner, któremu przekazano darowiznę, został wybrany przez pracowników w drodze głosowania.

Pracownicy spółki wzięli również udział w zbiórce prezentów świątecznych dla samotnych seniorów.





## Działania społeczne w spółkach w Czechach

Spółka **Form Factory S.R.O.** w Czechach wdrożyła politykę Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. W ramach swoich działań wspiera głównie organizacje non-profit, skoncentrowane na zdrowiu, sporcie, rozwoju dzieci i wspieraniu aktywności sportowej dla seniorów.

Pracownicy przy wsparciu Form Factory brali udział w projektach, takich jak oddawanie krwi i osocza, czy organizacja aktywności sportowych dla dzieci potrzebujących i osób z niepełnosprawnościami. W akcjach sportowych i społecznych zorganizowanych w 2023 roku udział wzięło ponad 900 osób.

W 2023 roku firma zrealizowała projekt mający na celu rozwój aktywności sportowych dzieci. Wszystko działo się w ramach klubów sportowych wspieranych przez **Centrum Dziecięco-Młodzieżowe** w Pradze. Form Factory udostępnia pomieszczenia i sprzęt do organizacji zajęć dla uczestników, prowadzonych pod kierunkiem instruktorów i kadry pedagogicznej. Współpraca obejmuje obecnie około 400 dzieci, jest to 30 lekcji miesięcznie. Działania te będą rozwijane w kolejnych latach.

W ramach działań społecznych firma oferuje również bezpłatne członkostwo w swoich klubach sportowcom z niepełnosprawnościami. W 2023 roku skorzystały z tego 3 osoby. W kolejnym roku ma to być 10 osób.

Od 2020 roku firma prowadzi również program wsparcia członkostwa dla służb ratunkowych **Systemu Zintegrowanego Ratownictwa** ze specjalną zniżką 50%. Obecnie ponad 500 upoważnionych członków służb korzysta z tej możliwości.

Spółka **MultiSport Benefit S.R.O.** w Czechach współpracuje w zakresie działań społecznych z organizacją non-profit o nazwie „**Diakonie**”, która realizuje działania społeczne, prozdrowotne i edukacyjne dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Spółka wspiera „Diakonie” od 2021 roku, przekazując darowizny, a także zachęcając pracowników do wolontariatu w ramach działań podejmowanych przez tę organizację. W 2023 roku wolontariusze sprząтали oraz malowali przedszkole i szkołę podstawową dla dzieci ze specjalnymi potrzebami. W grudniu 22 wolontariuszy zaangażowało się w dostarczanie prezentów świątecznych dzieciom z ubogich rodzin.

**Diakonie** 





## 4.5 Fundacja Multisport

Fundacja MultiSport powstała w 2021 roku, a jej misją jest popularyzacja zdrowia i poszerzanie dostępności do aktywnego stylu życia wśród wszystkich grup społecznych.

Swoją misję oraz zadania Fundacja realizuje poprzez szereg programów i wydarzeń.

### ① **MultiSport** FUNDACJA

#### Zadania Fundacji MultiSport to między innymi:

- promocja aktywności ruchowej jako szansy na szczęśliwe, zdrowe i długie życie,
- promocja aktywnego i zdrowego stylu życia – zachęcanie dzieci, młodzieży oraz osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów do regularnej aktywności ruchowej,
- kształtowanie prawidłowych nawyków zdrowotnych u dzieci i młodzieży,
- nauczanie młodych podopiecznych prawidłowych postaw wobec innych dzieci poprzez zdrową rywalizację,
- edukowanie, jak ważną rolę w naszym życiu pełni aktywność fizyczna (poprzez działania eksperckie i edukacyjne skierowane do dzieci i ich rodziców),
- wspieranie organizacji zajęć sportowych dla różnych grup społecznych.



## Aktywne Szkoły MultiSport

W 2023 roku Fundacja zrealizowała drugą edycję ogólnopolskiego programu **Aktywne Szkoły MultiSport**. Swym zasięgiem objęła ona 8 miast – Warszawę, Łódź, Kraków, Poznań, Katowice, Wrocław, a także Pruszków i Piastów. Projekt skierowany jest do dzieci i młodzieży w wieku 12-19 lat. Jego cel to zachęta do udziału w bardziej atrakcyjnych lekcjach WF i – co za tym idzie – kształtowanie nawyku aktywności ruchowej oraz zdrowego stylu życia. W ramach lekcji wychowania fizycznego wykwalifikowani trenerzy oraz instruktorzy prowadzili bezpłatne zajęcia sportowe w sieci nowoczesnych klubów fitness (m.in. Zdrofit), należących do Benefit Systems.

- Łączna liczba uczestników w 2023 roku wyniosła 4 032 uczniów.
- Z projektu skorzystało 16 szkół.
- W 16 klubach zrealizowano 2 273 godziny zajęć przy udziale 28 trenerów.
- W 2023 roku zarejestrowano 45 460 wejść dzieci do klubów fitness.
- Program został dofinansowany ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki.



## Aktywne Szkoły MultiSport w liczbach



# 4 032

uczestników programu



# 16

szkół podstawowych



# 2 273

godzin zajęć



# 28

trenerów



# 45 460

wejść dzieci do klubów fitness



Aktywne Szkoły MultiSport zostały wyróżnione w kategorii „S-Innowacja w obszarze społecznym” w konkursie Innowator ESG, którego organizatorem jest Polskie Stowarzyszenie ESG.

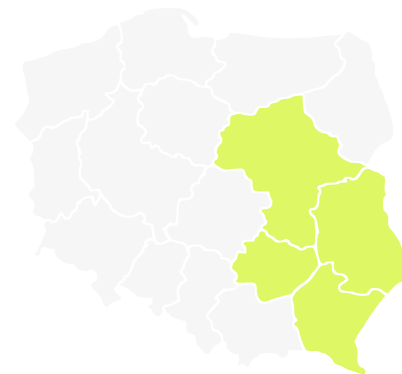
## Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej

Celem tego projektu jest profilaktyka i korekta wad postawy oraz zachęcanie uczniów do regularnej aktywności fizycznej. Program przeciwdziała chronicznym zachowaniom sedenteryjnym (spędzanie większości dnia w pozycji siedzącej). Redukuje też ich negatywny wpływ na kształtowanie postawy ciała dzieci. Zajęcia dostosowane są do wieku oraz możliwości psychoruchowych uczestników. Prowadzą je wykwalifikowani trenerzy, instruktorzy oraz nauczyciele wychowania fizycznego i początkowego. Program ćwiczeń obejmuje elementy akrobatyki, tańca, tenisa, gier zespołowych, sportów walki oraz gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej. Projekt skierowany jest do dzieci uczących się w szkołach podstawowych, w klasach 0-VI.

Druga edycja zajęć MultiSportowych z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej trwała od marca do grudnia 2023 roku. Zajęcia zorganizowano w 11 powiatach z 4 województw (mazowieckie, lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie). Przeprowadzono 2 218 godzin zajęć dla 1 012 dzieci z 22 szkół podstawowych. Program został dofinansowany ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki.



## Zajęcia MultiSportowe w liczbach



**11**  
powiatów

**4**  
województwa



**1 012**  
uczestników zajęć



**22**  
szkoły podstawowe



**2 218**  
godzin zajęć



## Pełni Sportu 2023

Celem kampanii „**Pełni Sportu**” jest popularyzacja sportu i aktywności ruchowej osób z niepełnosprawnościami, wsparcie ich w realizacji lepszej jakości życia oraz integracja i uwrażliwienie osób w pełni sprawnych fizycznie na wyzwania, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnością. W 2023 roku, w ramach drugiej edycji, odbyły się **Spotkania w szkołach** oraz **Dni Pełne Sportu**.

**Spotkania w szkołach** to cykl wydarzeń edukacyjno-sportowych realizowanych w wybranych placówkach oświatowych, składający się z dwóch części. Ambasadorzy programu „Pełni Sportu” edukują w zakresie uprawianych przez siebie dyscyplin sportowych, a także poruszają problematykę stereotypów dotyczących sportu osób z niepełnosprawnościami. Druga część spotkań pozwala dzieciom spróbować własnych sił w prezentowanej dyscyplinie.

**Dni Pełne Sportu** to cykl towarzyszący wydarzeniom plenerowym. Podczas festynów, pikników regionalnych, itp., Fundacja promuje na swoim stoisku szereg aktywności sportowych. Uczestnicy mogą spróbować swoich sił np. w szermierce na wózkach, dowiedzieć się więcej o zasadach i wyzwaniach związanych z uprawianiem poszczególnych dyscyplin. Spotkania stanowią element integracji społecznej. Mają też na celu przełamywanie barier i stereotypów związanych z aktywnością osób z niepełnosprawnościami.

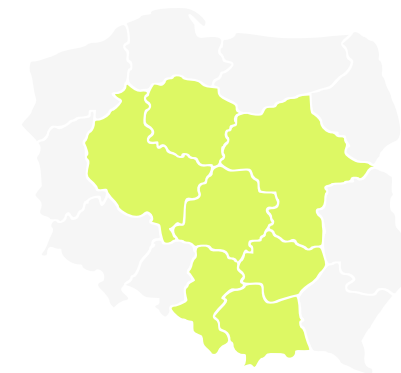
Adresatami kampanii **Pełni Sportu 2023** były dzieci i młodzież w wieku szkolnym (6-19 lat) oraz osoby dorosłe i seniorzy. **Spotkania w szkołach** odbyły się w 19 placówkach w 13 miastach z 7 województw (wielkopolskie, małopolskie, kujawsko-pomorskie, mazowieckie, świętokrzyskie, łódzkie, śląskie). **Dni Pełne Sportu** miały miejsce w 5 miastach z 4 województw (wielkopolskie, podkarpackie, mazowieckie, śląskie). W spotkaniach w szkołach uczestniczyło 3 300 dzieci, a w Dniach Pełnych Sportu wzięło udział 19 705 osób. Ambasadorami, którzy reprezentowali wybrane dyscypliny parasportowe, byli:

- **Bartłomiej Mróz**, parabadmintonista i paraolimpijczyk,
- **Benjamin Iwon**, polski lekkoatleta z niepełnosprawnością intelektualną, dyskobol
- **Andrii Demchuk**, ukraiński szermierz na wózku i paraolimpijczyk,
- **Monika Kukla**, zawodniczka Amp Futbol Polska, paraolimpijka.

Projekt został dofinansowany ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki. Partnerem Fundacji MultiSport w jego realizacji były Fundacja Rozwój Integracja Sport oraz Fundacja ParaSportowi.

## Pełni Sportu 2023 w liczbach

Spotkania w szkołach

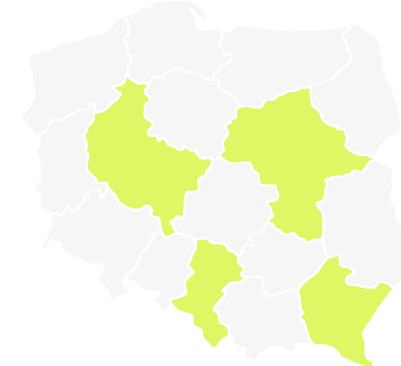


**13**  
miast

**7**  
województw

  
**3 300**  
uczestników

Dni Pełne Sportu



**5**  
miast

**4**  
województwa

  
**19 705**  
uczestników

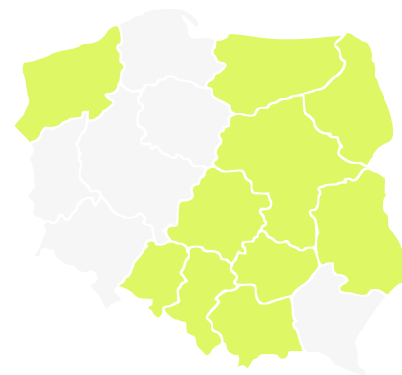
## Senior w dobrej formie

Pierwsza edycja projektu „Senior w dobrej formie” została zainicjowana w odpowiedzi na alarmująco niski poziom aktywności fizycznej wśród seniorów w Polsce. Program wspiera jednocześnie integrację i tworzenie aktywnej społeczności. W ramach programu seniorom oferuje się darmowe zajęcia biegowe oraz nordic walking (popularna forma aktywności dla osób powyżej 60. roku życia). Treningi łączą w sobie elementy sportowe z edukacyjnymi. W trakcie ćwiczeń seniorzy mogą dowiedzieć się więcej, m.in. o roli aktywności fizycznej w codziennym życiu, w tym utrzymaniu organizmu w dobrym zdrowiu i kondycji. Partnerem projektu zostało **Polskie Stowarzyszenie Nordic Walking**. Program uzyskał dofinansowanie z Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Zajęcia prowadzone były przez wykwalifikowaną kadrę trenerską z Polskiego Stowarzyszenia Nordic Walking. Z programu skorzystało 200 seniorów z 16 miast z 10 województw (opolskie, zachodniopomorskie, lubelskie, małopolskie, podlaskie, mazowieckie, łódzkie, warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, śląskie).



## Senior w dobrej formie w liczbach

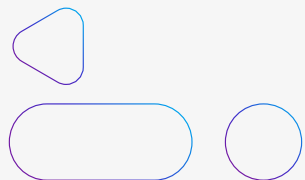


**16**  
miast

**10**  
województw



**200**  
uczestników

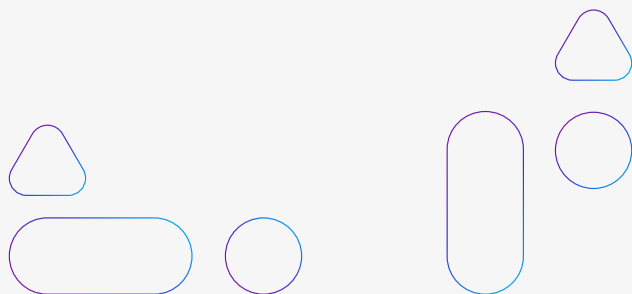




## Aktywne Mikołajki z Fundacją MultiSport

W grudniu 2023 roku w Akademii Jeździeckiej Dawidy odbyło się spotkanie integracyjne, które miało na celu promowanie sportu wśród osób z niepełnosprawnościami. Na dzieci i dorosłych czekało wiele atrakcji, np. przedstawienie teatralne o tematyce promującej sport wśród osób z niepełnosprawnością. Odbyły się również zajęcia sportowe – pokaz szermierki, quizy wiedzy na temat zdrowego stylu życia oraz aktywnych form spędzania czasu wolnego, tory przeszkód. Kulminacyjnym punktem imprezy była premiera bajki terapeutycznej dla dzieci autorstwa Bogusia Janiszewskiego pt. „Jak grają najlepsi”.

W wydarzeniu wzięło udział 154 dzieci z 8 placówek specjalnych. Projekt został dofinansowany ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki.



### #dobrapraktyka JAK GRAJĄ NAJLEPSI

W ramach działań promujących sport wśród osób z niepełnosprawnościami i przełamywanie stereotypów z tym związanych, powstała publikacja „Jak grają najlepsi”. Ma ona na celu wspieranie edukacji emocjonalnej dzieci oraz podnoszenie świadomości dotyczącej potrzeby włączania osób z niepełnosprawnościami do świata sportu. Bajka nie tylko inspirowa do aktywności fizycznej, lecz także skłania najmłodszych do refleksji nad różnorodnością i akceptacją. To opowieść, która uczy empatii, zrozumienia i otwartości wobec dzieci z niepełnosprawnościami, także tych wkraczających w świat sportu.

Publikacja została wzbogacona o artykuł ekspercki, kierowany do rodziców oraz scenariusze do bajkoterapii dla rodziców, nauczycieli, pedagogów i opiekunów dzieci w wieku szkolnym. Powstała ona we współpracy z Fundacją Zacztyani.org. Autorem książki jest Boguś Janiszewski, a część ekspercką opracowali prof. dr hab. Bartosz Molik i dr hab. Jolanta Marszałek. Książka wraz z audiobookiem została rozdana w formie elektronicznej do 22 000 placówek oświatowych i wychowawczych.

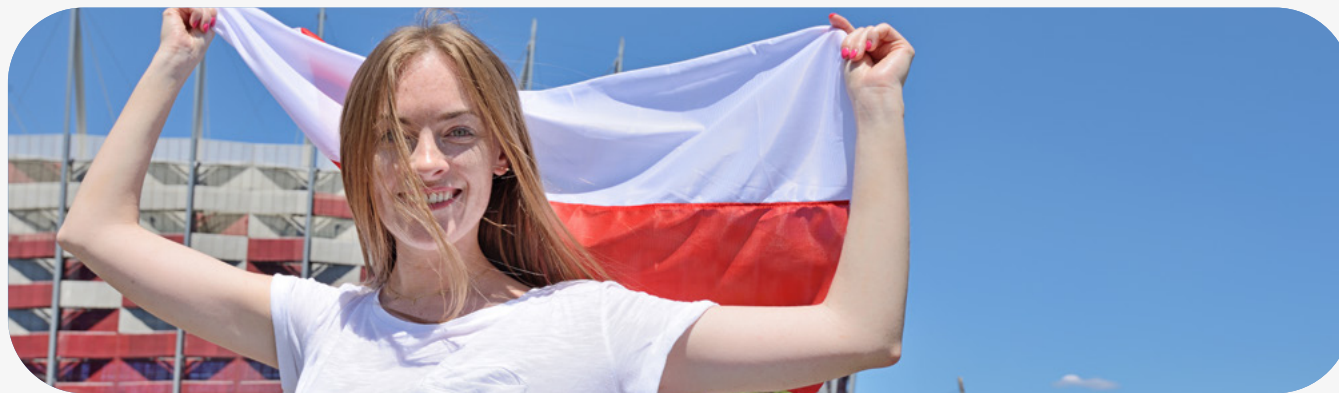
## Piknik sportowo-rekreacyjny dla osób z niepełnosprawnościami w Warszawie

W ramach współpracy z Urzędem Dzielnicy Bemowo m.st. Warszawy, Fundacja MultiSport zorganizowała w czerwcu oraz w październiku 2023 roku dwa pikniki na terenie Szkoły Podstawowej nr 363 w Warszawie. Celem tych wydarzeń było zachęcenie dzieci, młodzieży oraz dorosłych z niepełnosprawnościami do podjęcia aktywności fizycznej. W ramach pikników odbyły się m.in. pokazy i rywalizacja w szermierce na wózkach, współzawodnictwo w różnych dyscyplinach lekkoatletycznych, a także tory przeszkód oraz gry i zabawy kształtujące koordynację wzrokowo-ruchową. W obu wydarzeniach wzięło udział 500 osób – w tym 260 osób z niepełnosprawnościami, z czego 65 osób z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym.

Partnerami wydarzeń były: Stowarzyszenie Bliżej Dziecka, Ośrodek Pomocy Społecznej Bemowo, Ośrodek Wsparcia i Rehabilitacji dla Osób Niepełnosprawnych Bemowo, Stowarzyszenie „Nie jesteśmy sami”, Dzielnicowa Komisja Dialogu Społecznego Bemowo, Fundacja Wspierania Rodziny i Społeczeństwa ISKRA, Fundacja Pomocy Ludziom z Niepełnosprawnościami wraz z Warsztatem Terapii Zajęciowej „Konar”.

## Narodowy Dzień Sportu

Narodowy Dzień Sportu to ogólnopolska akcja społeczna, popularyzująca sport i zdrowie. Jest ona organizowana od 2013 roku, a jej idea to zapewnienie wszystkim chętnym osobom dostępu do nieodpłatnych, specjalnie przygotowanych treningów w wielu dyscyplinach sportowych. Fundacja MultiSport kolejny raz zaangażowała się w piknik zorganizowany z okazji Narodowego Dnia Sportu. Odbył się on 17 września 2023 roku na błonach stadionu PGE Narodowy. Na swoim stoisku Fundacja przygotowała szereg atrakcji i treningów m.in. wyjście na ergometrze wiosłarskim, konkursy rzutów osobistych do kosza i rzutów do bramki z matą punktową, sprawdzanie siły ręki za pomocą dynamometru czy testy zdolności koordynacyjnych. Wydarzenie zgromadziło 14 200 gości. Stoisko Fundacji odwiedziło 2 500 osób.



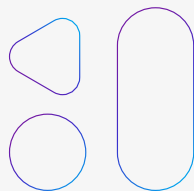
## Poznań Run Expo

W październiku 2023 roku, w ramach Poznań Run Expo, Fundacja MultiSport włączyła się po raz kolejny w promowanie aktywności fizycznej wśród najmłodszych uczestników imprezy. 20 października odbyło się spotkanie edukacyjno-sportowe dzieci z poznańskich szkół z osobami z niepełnosprawnościami, które jednocześnie są wybitnymi sportowcami, między innymi z Grzegorzem Plutą i Stefanem Makowskim. Elementem wydarzenia była prelekcja przestrzegająca przed ryzykownymi zachowaniami, które mogą prowadzić do wypadku kończącego się utratą zdrowia lub życia. Z kolei 21 października Fundacja przygotowała stanowisko sportowe dla uczestników imprezy. Tematem przewodnim wydarzenia była aktywność osób z niepełnosprawnościami.

## miniciti

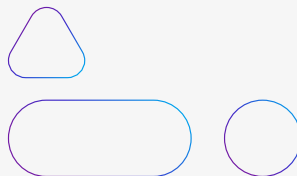
miniciti to innowacyjna przestrzeń edukacyjna dla dzieci w wieku od 7 do 15 roku życia, zlokalizowana w **Centrum Praskim Koneser** w Warszawie. Młodzi obywatele miniaturowego miasta wcielają się w różne role zawodowe i w formie zabawy zdobywają pierwsze, cenne doświadczenia oraz informacje na temat funkcjonowania gospodarki. To miejsce, które uchyla przed nimi drzwi do dorosłego życia i wprowadza w realia przyszłej kariery. Fundacja stworzyła w miasteczku miniaturowy klub sportowy (Zdrofit), w którym dzieci uczą się podstaw zdrowego i aktywnego stylu życia oraz poznają tajniki branży fitness. Uczestnicy poprzez zabawę wcielają się w takie role zawodowe, jak: manager klubu fitness, trener personalny, fizjoterapeuta czy dietetyk.

Z miasteczka miniciti dzieci mogą korzystać siedem dni w tygodniu. Kupujący bilety wstępu wspierają jednocześnie dzieci ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, zapewniając im bezpłatny dostęp do zajęć edukacyjnych.



## Wielka Lekcja W-F z Mistrzami w Poznaniu

W ramach imprez towarzyszących Poznań Run Expo, Fundacja MultiSport – we współpracy z Międzynarodowymi Targami Poznańskimi, Miastem Poznań oraz Poznańskimi Ośrodkami Sportu i Rekreacji – zorganizowała „Lekcję WF-u z Mistrzami”. Zajęcia zostały przeprowadzone pod opieką trenerów oraz wybitnych olimpijczyków. Rozgrzewkę poprowadził utytułowany lekkoatleta – Marek Plawgo. W wydarzeniu wzięło udział 350 dzieci w wieku 12-15 lat, z 5 poznańskich szkół.



## Warsztat „HEJTOWI razem mówimy NIE”

W listopadzie oraz grudniu 2023 roku z inicjatywy Fundacji MultiSport pilotażowo przeprowadzono warsztaty dotyczące hejtu w sieci w życiu codziennym oraz w środowisku szkolnym. Podczas wykładów multimedialnych oraz dyskusji z uczestnikami, przedstawiano realne zagrożenia i sposoby obrony przed tym zjawiskiem. Jednocześnie, uświadamiano dzieci i młodzież, że odmienność (w tym niepełnosprawność) nie może być powodem wykluczenia. W warsztacie wzięło udział łącznie 800 dzieci i młodzieży z 4 szkół z 3 województw (mazowieckie, łódzkie, świętokrzyskie).

Program został dofinansowany ze środków Ministerstwa Sportu i Turystyki.



## 4.6 Wsparcie finansowe

W 2023 roku Grupa Benefit Systems przekazała 2 061 647,12 złotych darowizn. Na działania Fundacji MultiSport, której misją jest popularyzacja zdrowia i poszerzanie dostępności do aktywnego stylu życia wśród wszystkich grup społecznych, przekazano 1 800 000 złotych. Pozostałe darowizny również wiązały się głównie z organizacją wydarzeń o charakterze sportowym. Grupa nie ponosiła wydatków związanych ze wsparciem mediów czy związków zawodowych.

### BENEFIT SYSTEMS

	Fundacja MultiSport*	Dobry MultiUczynek**	Dobry MultiUczynek	Dobry MultiUczynek	Dobry MultiUczynek	Dobry MultiUczynek	Dobry MultiUczynek	Fundacja Marka Kamińskiego	
Sponsoring / darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	darowizna	suma:
Forma przekazania	pieniężne	pieniężne	pieniężne	pieniężne	pieniężne	pieniężne	pieniężne	pieniężne	1 985 000 zł
Kwota brutto	1 800 000 zł	15 000 zł	15 000 zł	15 000 zł	30 000 zł	30 000 zł	30 000 zł	50 000 zł	

### VANITYSTYLE SP. Z O.O.

	Partner sportowy	Partner sportowy	Partner sportowy	Partner sportowy	Powiaślańska Fundacja Społeczna	Fundacja Ocean Marzeń	Fundacja Na Rzecz Ochrony Dzikich Zwierząt Primum	Klient	
Sponsoring / darowizna	sponsoring	sponsoring	sponsoring	sponsoring	darowizna	darowizna	darowizna	sponsoring	suma:
Forma przekazania	rzeczowe	rzeczowe	rzeczowe	rzeczowe	pieniężne / rzeczowe	pieniężne	rzeczowe	rzeczowe	13 932,55 zł
Kwota brutto	783,38 zł	678 zł	224,09 zł	531,08 zł	3 475 zł	5 000 zł	2 854 zł	387 zł	

### BENEFIT SYSTEMS BULGARIA OOD

	SOS Wioski dziecięce w Bułgarii	Fundacja Cedar	„Karin Dom”
Sponsoring / darowizna	darowizna	darowizna	darowizna
Forma przekazania	pieniężne	pieniężne	pieniężne
Kwota brutto	23 231 zł	17 423,25 zł	13 060,32 zł

### BENEFIT SYSTEMS SLOVAKIA S.R.O

	Towarzystwo Przyjaciół w Lewoczy (Levoča)
Sponsoring / darowizna	darowizna
Forma przekazania	pieniężne
Kwota brutto	9 000 zł

suma BG+SK:  
62 714,57zł

\*Fundacja MultiSport – więcej o działaniach Fundacji przeczytasz w rozdziale Zaangażowanie społeczne | \*\*Dobry MultiUczynek – więcej o programie Dobry MultiUczynek przeczytasz w rozdziale Zaangażowanie społeczne | \*\*\*Kwoty przekazane przez BS Bułgaria zostały przeliczone wg. średniego kursu walut BGN w 2023r.

W SUMIE  
2 061 647,12 zł



# 5.

## Środowisko





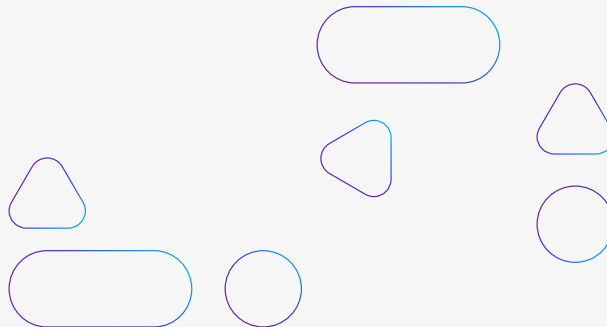
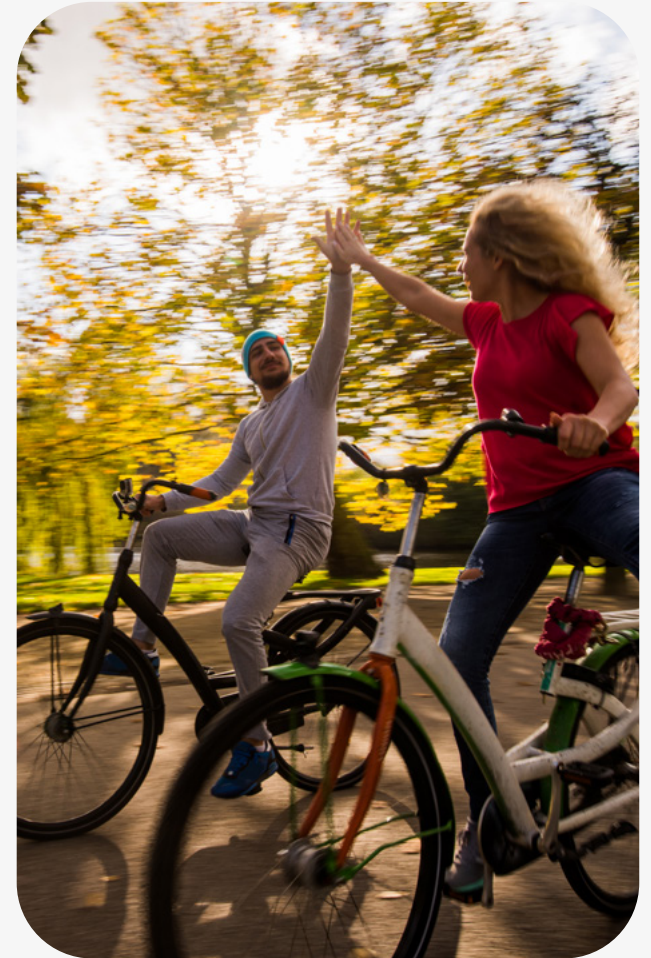
## 5. Środowisko

Grupa Benefit Systems podejmuje działania mające na celu minimalizację śladu węglowego. W ramach Strategii ESG, firma ustanowiła dwa kluczowe obszary do rozwoju w zakresie ochrony środowiska i zapobiegania zmianom klimatu: „Zielony Benefit” i „Zielony Klub”.

Grupa monitoruje swój ślad węglowy, dążąc do jego ograniczenia. Środowisko naturalne jest istotnym obszarem zainteresowania Benefit Systems ze względu na jego fundamentalne znaczenie dla planety, obecnych i przyszłych pokoleń, a także wpływ na stabilność ekonomiczną i społeczną.

### W tym rozdziale piszemy o:

- wpływie na środowisko,
- działaniach proekologicznych,
- ryzyku klimatycznym,
- Taksonomii Grupy Benefit Systems.

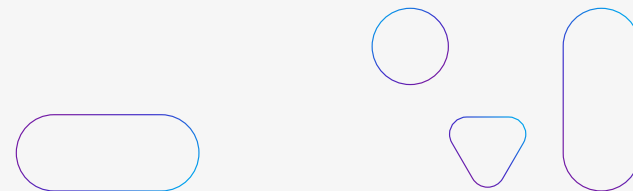


# 5.1 Wpływ na środowisko

## Wpływ na środowisko

**[GRI 3-3]** Środowisko naturalne jest istotnym obszarem zainteresowania Grupy Benefit Systems ze względu na jego fundamentalne znaczenie dla planety, obecnych i przyszłych pokoleń, a także wpływ na stabilność ekonomiczną i społeczną. Takiego zdania są też interesariusze Grupy, którzy wypowiedzieli się w badaniu tematów istotnych z punktu

widzenia jej działalności. Zdecydowana większość respondentów uważa, że pomimo stosunkowo małej skali zanieczyszczeń generowanych przez Grupę, powinna ona skupić się na ich minimalizacji. Kluczowym aspektem była kwestia wpływu zmian klimatu na działalność Grupy Benefit Systems i konieczność dostosowania się do nich.





## Ślad węglowy

**[GRI 305-1], [GRI 305-2], [GRI 305-3]** Ślad węglowy jest wielkością, która pomaga zrozumieć Grupie jej wpływ na zmianę klimatu. Mierzenie śladu węglowego jest kluczowym elementem odpowiedzialności społecznej, pozwalającym podjąć działania ograniczające negatywny wpływ na zmianę klimatu. Dzięki identyfikacji głównych źródeł emisji gazów cieplarnianych Grupa ma możliwość zarządzania ryzykiem związanym ze zmianą klimatu. Dzięki analizie obszarów o największym potencjale redukcji emisji, Grupa może podejmować odpowiednie decyzje strategiczne.

Poprzez wspólne inicjatywy odbywa się edukacja interesariuszy Grupy Benefit Systems, w tym pracowników, dostawców oraz społeczności lokalnych. Skutki ocieplenia klimatu są coraz bardziej widoczne, obejmując ekstremalne zjawiska pogodowe, topnienie lodowców i podnoszenie poziomu mórz. Rozwijając swoją działalność, Grupa nie traci przy tym z oczu wraz ze swoimi partnerami większego obrazu, którym jest ochrona planety.

Grupa Benefit Systems od 2020 roku kalkuluje swój ślad węglowy w trzech zakresach. Ze względu na zawirowania gospodarcze w latach 2020 oraz 2021 dane te nie były reprezentatywne dla całej działalności. Z tego powodu założono, że rokiem bazowym będzie 2022 rok i będzie on wykorzystywany w kolejnych latach jako punkt odniesienia do porównywania działalności Grupy w zakresie mierzonego śladu węglowego.

Za 2023 rok dokonano obliczeń dotyczących śladu węglowego obejmujących:

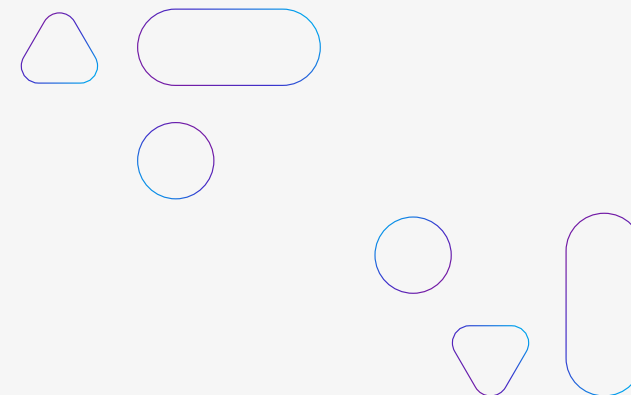
- Zakres 1. Emisje bezpośrednie;
- Zakres 2. Emisje pośrednie związane ze zużyciem energii elektrycznej, ciepła, chłodu oraz pary;
- Zakres 3. Emisje pośrednie w łańcuchu wartości, dotyczące bezpośrednio aktywności pracowników, czyli ich podróży biznesowych, zakupionych dóbr i usług, emisji związanych z odpadami oraz innych emisji związanych z paliwami.





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 CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> oraz N<sub>2</sub>O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO<sub>2</sub> (CO<sub>2</sub>e). Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO<sub>2</sub>. 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 według metody location-based. W metodzie location-based stosowany jest wskaźnik emisji średni dla Polski.

Zużycia paliw i energii są monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. W przypadku zakupionego ciepła i chłodu, z uwagi na brak dostępu do danych rzeczywistych (Grupa wynajmuje powierzchnie w budynkach obcych i nie we wszystkich lokalizacjach ma możliwość uzyskania danych od podmiotów wynajmujących), część danych oszacowano. Przeliczenie zużycia paliw na energię wyrażoną w GJ wykonano przy wykorzystaniu wartości opałowych, opublikowanych w dokumencie KOBIZE: „Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO<sub>2</sub> (WE) w roku 2019 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2023”.

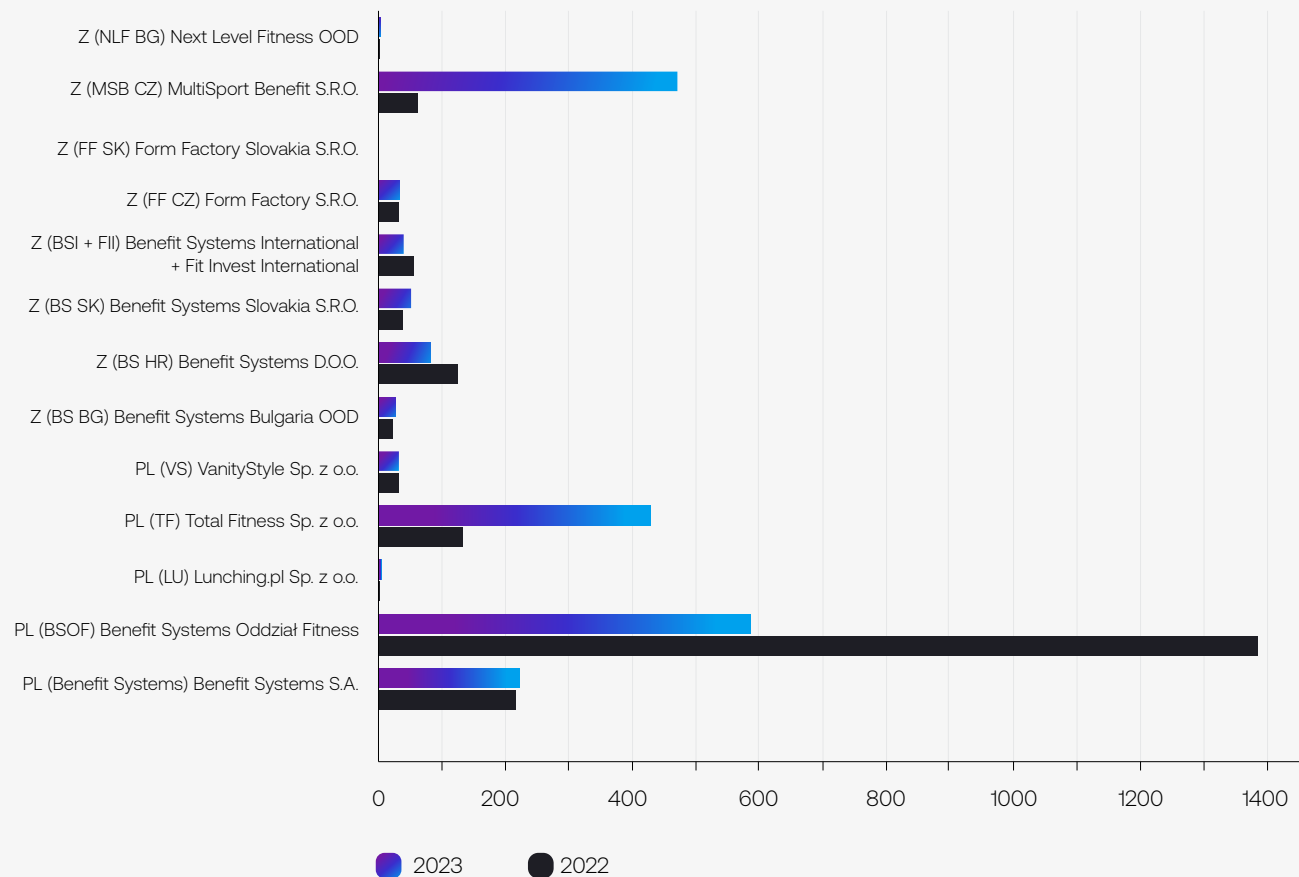


Bezpośrednie, pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych w Grupie Benefit Systems:  
emisja GHG wyrażona w tonach CO<sub>2</sub>e [tCO<sub>2</sub>e]

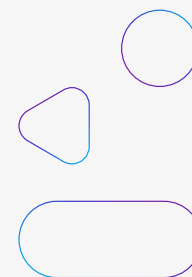
	GRUPA BENEFIT SYSTEMS			BENEFIT SYSTEMS WRAZ Z ODDZIAŁEM FITNESS		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<b>ZAKRES 1</b>	<b>1 986</b>	<b>2 165</b>	<b>1 601</b>	<b>811</b>	<b>1 607</b>	<b>1 248</b>
Paliwa	1 592	1 852	1 484	811	1 421	1 194
Czynniki chłodnicze (R410A)	394	313	117	0	186	54
<b>ZAKRES 2</b>	<b>40 565</b>	<b>34 383</b>	<b>21 113</b>	<b>28 306</b>	<b>28 815</b>	<b>16 155</b>
Zakupiona energia elektryczna	31 184	27 624	15 801	24 728	22 481	11 941
Zakupiona energia cieplna	8 238	4 934	5 312	3 276	4 557	4 214
Zakupiona energia chłodnicza	1 142	1 825	brak pomiaru	302	1 776	brak pomiaru
<b>ZAKRES 3</b>	<b>4 413</b>	<b>4 064</b>	<b>4 047</b>	<b>3 169</b>	<b>2 895</b>	<b>3 154</b>
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	1 601	1 686	908	1 261	1 060	677
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nieuwjęte w zakresie 1 i 2	2 362	2 191	3 025	1 822	1 754	2 441
Kat. 6. Podróże służbowe	451	187	114	86	81	36
<b>ŁĄCZNA EMISJA [CO<sub>2</sub>e]</b>	<b>46 964</b>	<b>40 611</b>	<b>26 761</b>	<b>32 286</b>	<b>33 317</b>	<b>20 557</b>



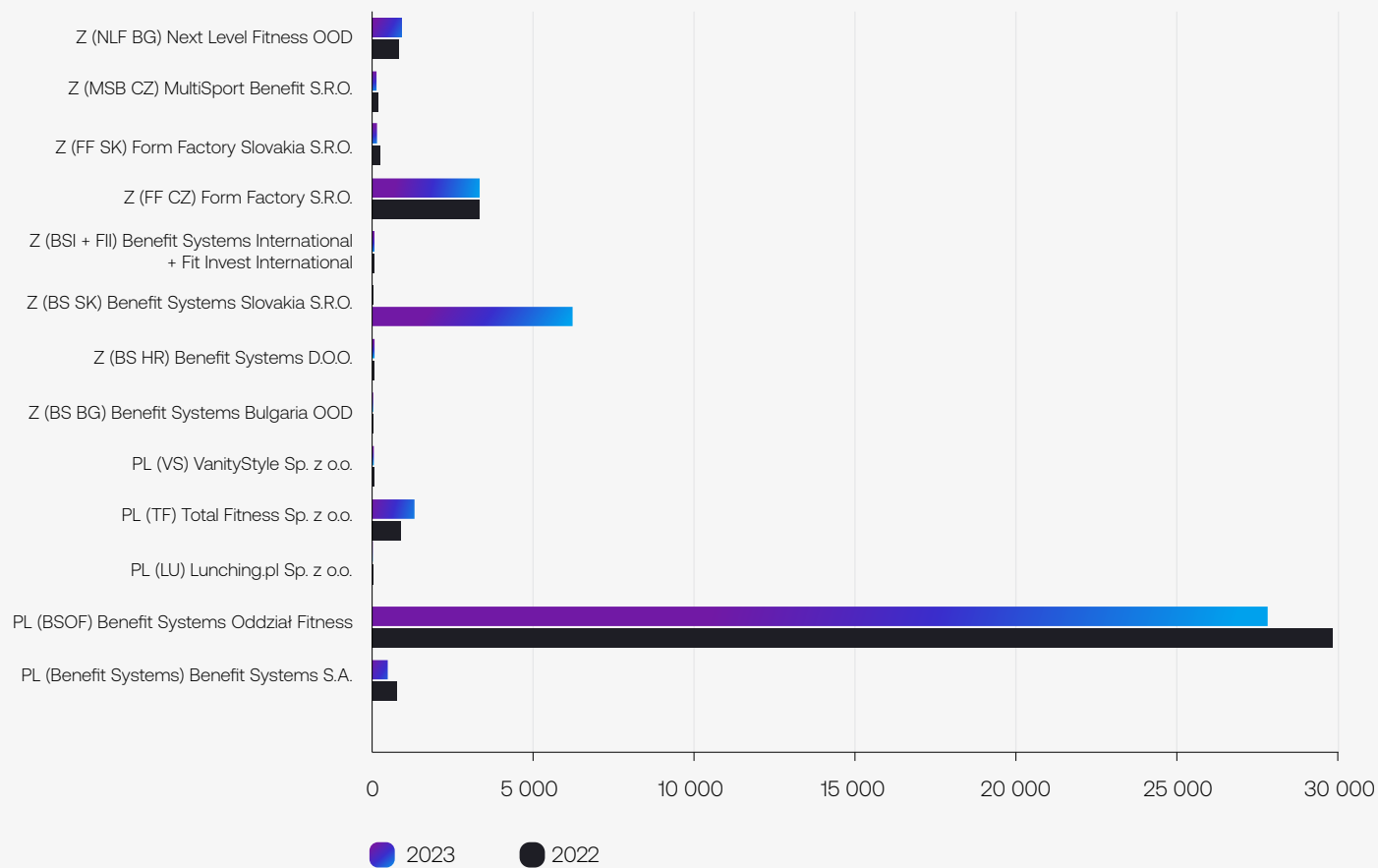
## Ślad węglowy – Zakres 1



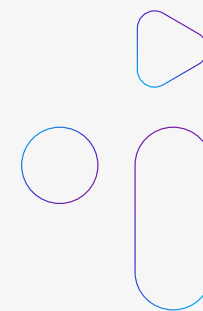
Dane wskazują na spadek emisji między latami 2022 i 2023 w przypadku działalności krajowej w Zakresie 1 i Zakresie 2. Jest to istotny sygnał, sugerujący, że poprawiono efektywność pod kątem emisji gazów cieplarnianych, zwłaszcza biorąc pod uwagę znaczący wzrost użytkowników (liczba użytkowników wszystkich aktywnych kart sportowych MultiSport, FitProfit i FitSport – 1 424,5 tys. w 2023 do 1 187,3 tys. w 2022).



## Ślad węglowy – Zakres 2



Największe emisje zaobserwować można w przypadku Benefit Systems Oddział Fitness, co wynika z faktu, że oddział zajmuje się obsługą klubów fitness. Na koniec grudnia 2023 roku było to 218 klubów w Polsce (156 klubów w Polsce na koniec 2022 roku).



[GRI 302-1]

## Całkowite zużycie energii [GJ]

	GRUPA BENEFIT SYSTEMS			BENEFIT SYSTEMS WRAZ Z ODDZIAŁEM FITNESS		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Benzyna	34 764	7 255	5 396	10 194	4 548	3 322
Olej napędowy	5 098	2 700	2 670	952	970	1 385
Gaz ziemny	35 720	78 457	16 453	8 732	20 091	15 530
Energia elektryczna	157 886	140 261	87 423	123 369	114 151	65 930
Energia ciepła	71 282	42 688	45 964	28 350	39 432	36 462
Energia chłodnicza	9 882	17 855	brak pomiaru	2 613	15 363	brak pomiaru
Łączne zużycie [GJ]	314 632	289 216	157 726	174 210	194 554	122 629

## Zużycie energii elektrycznej, ciepłej i chłodniczej oraz wody

	GRUPA BENEFIT SYSTEMS			BENEFIT SYSTEMS WRAZ Z ODDZIAŁEM FITNESS		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Energia elektryczna [kWh]	30 042 227	38 961 465	24 234 046	35 991 537	31 708 699	18 133 890
Energia ciepła [GJ]	71 282	42 688	45 964	28 350	39 432	36 462
Energia chłodnicza [GJ]	9 882	17 855	brak pomiaru	2 613	15 364	brak pomiaru
Woda [m³]	921 409	359 720	214 051	375 077	289 870	169 234

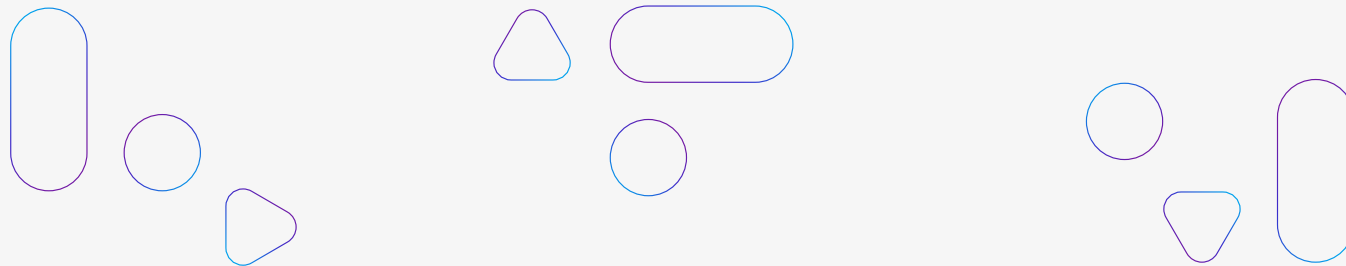




## Zużycie energii ze źródeł odnawialnych OZE [GJ]

	GRUPA BENEFIT SYSTEMS		BENEFIT SYSTEMS WRAZ Z ODDZIAŁEM FITNESS	
	2023	2022	2023	2022
Energia elektryczna	1 367	1 384	1 201	1 205
Energia ciepła	0	1	0	1
Energia chłodnicza	0	775	2 613	775
Łączne zużycie OZE [GJ]	1 367	2 160	3 814	1 980

W 2024 roku i kolejnych latach Grupa Benefit Systems będzie podejmować działania mające na celu redukcję swojego śladu węglowego, w szczególności poprzez zmniejszanie zużycia energii elektrycznej. W ramach dalszych prac nas Strategią ESG określono w niej cele i KPI związane z redukcją emisji gazów cieplarnianych w Grupie.



## Działania proekologiczne

Grupa Benefit Systems podejmuje szereg działań, mających na celu minimalizację śladu węglowego.

W ramach Strategii ESG, firma ustanowiła dwa kluczowe obszary do rozwoju w zakresie ochrony środowiska i zapobiegania zmianom klimatu: „Zielony Benefit” i „Zielony Klub”.

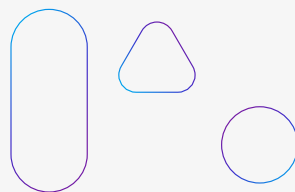
Działania związane z „Zielonym Benefitem” dotyczą ograniczenia śladu węglowego, np. poprzez zakupy energii z OZE. Prowadzone są akcje zwiększające świadomość ekologiczną pracowników, partnerów i klientów. Działania te inspirują, by podejmować zrównoważone decyzje, również poza miejscem pracy. Grupa Benefit Systems zachęca użytkowników kart sportowych, by działali ekologicznie, wprowadzając między innymi możliwość darmowych przejazdów rowerami miejskimi (na rynkach zagranicznych).

W ramach „Zielonego Klubu” firma zdefiniowała i planuje wdrażać tzw. **Standard Zielonego Klubu** – spełniany przez wszystkie nowe i remontowane obiekty sportowe należące do Benefit Systems.

W klubach fitness, zarządzanych przez Benefit Systems Oddział Fitness, w ramach działań ograniczających zużycie energii w 2023 roku **przeprowadzono sukcesywną wymianę tradycyjnego oświetlenia na rozwiązania w technologii LED** (na koniec 2023 roku takie rozwiązanie było zastosowane w około 50% klubów).

We wszystkich nowobudowanych i remontowanych klubach stosuje się standard montażu urządzeń o zmniejszonym zapotrzebowaniu na energię i wodę.

**W 2023 roku spółka po raz pierwszy pilotażowo uruchomiła klub fitness, w którym instalacja wodna jest całkowicie zautomatyzowana oraz wyposażona w smart oprogramowanie SCHELL SWS.** Pozwala ono na ciągły monitoring i łatwe zarządzanie zużyciem wody za pomocą dedykowanych serwerów oraz bezdotykowej, elektronicznej armatury. W ramach technologii grzewczo-chłodniczych w przeważającej części montowano energooszczędne pompy ciepła.

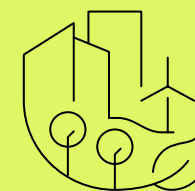


### #dobrapraktyka

#### STANDARD ZIELONEGO KLUBU

„Standard Zielonego Klubu”, sformułowany w 2023 roku przez Benefit Systems Oddział Fitness, zawiera opis prośrodowiskowych rozwiązań technicznych – to plany ich sukcesywnego wdrażania w zakresie architektury, instalacji elektrycznych i wodnych oraz HVAC (ogrzewanie, wentylacja, klimatyzacja). Docelowo standard ten mają spełniać wszystkie nowe i remontowane obiekty należące do Grupy Benefit Systems.

Kluby otwarte w nowoczesnych biurowcach (np. The Park Kraków w 2023 roku) spełniają też wymagania certyfikacji obiektowej BREEAM (**Building Research Establishment Environmental Assessment Method**).







W 2023 roku wszystkie nowe rozdzielnice elektryczne wyposażone zostały w mierniki zużycia energii. Dane statystyczne pozyskane w ten sposób będą podstawą do dalszych optymalizacji w obszarze energooszczędności oświetlenia, technologii grzewczo–chłodniczych – w tym ciepłej wody użytkowej, saun ogrzewanych elektrycznie.

Większość klubów sportowych wyposażona jest w: **osobne kosze na plastikowe butelki, zgniatarki do butelek, komunikaty wizualne (mające na celu edukację klientów w zakresie efektywnej segregacji odpadów).**

Benefit Systems Oddział Fitness w swojej działalności **korzysta także z regenerowanego sprzętu sportowego.** Spółka kupuje używane maszyny i poddaje je gruntownej regeneracji, dzięki czemu pozostają one w obiegu wtórnym i otrzymują „drugie życie”. Jeśli działalność wymaga zakupienia nowego sprzętu, spółka zwraca uwagę na to, aby maszyny były jak najwyższej jakości i trwałości – tym samym zmniejsza się częstotliwość ich wymiany w poszczególnych obiektach.

W ramach procesu recyklingu **Spółka stosuje sportowe maty segmentowe, składające się głównie z granulatu gumowego (pochodzącego w 100% z ponownego przetwórstwa wyrobów gumowych).**

Mając świadomość stopnia emisyjności obiektów nie tylko w trakcie ich cyklu życia, ale także na etapie samej budowy, inwestycyjne koncepcje firmy **zakładają używanie trwałych i sprawdzonych wyrobów, a także korzystanie z technologii pochodzących od renomowanych producentów.** Remontując kluby i otwierając nowe obiekty, firma zapewnia odpowiednią jakość użytych materiałów, aby podlegały jak najmniejszej eksploatacji i mogły być użytkowane przez długi okres. Spółka zadbała również o właściwą gospodarkę odpadami budowlanymi, dbając o odpowiednie postanowienia w umowach z wykonawcami.

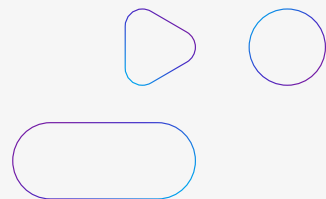
W 2023 roku wdrożono narzędzie informatyczne w formie **nowoczesnego, przejrzystego systemu do zarządzania czynnościami związanymi z procesami konserwacyjnymi oraz usuwaniem awarii, usterek.** System oferuje dodatkowe możliwości dotyczące monitoringu i formułowania statystyk z tego obszaru. Tym samym umożliwia szybkie wyciąganie trafnych wniosków i usprawnia proces nieustannego poszukiwania rynkowych alternatyw dla elementów o niesatysfakcjonujących parametrach w zakresie trwałości i niezawodności.

**Dodatkowo przy większości inwestycji w 2023 roku współpracowano z akustykiem w celu opracowania najlepszych metod izolacji wibroakustycznej.** W ten sposób otoczenie wokół lokali jest chronione przed zanieczyszczeniem w formie nadmiernego hałasu oraz drgań.

## Dobre praktyki w pozostałych spółkach Grupy

Podobnie jak w Benefit Systems S.A. i innych spółkach Grupy, również **VanityStyle** w swojej codziennej działalności zwraca uwagę na zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko. Kładzie nacisk na oszczędne korzystanie z wody, prądu i światła. Stosowane są urządzenia filtrujące wodę kranową oraz dystrybutory wody, co eliminuje jej zakup w plastikowych butelkach. Spółka posiada energooszczędne oświetlenie, reagujące na czujniki ruchu (pozwalające na dodatkową oszczędność energii w momencie, gdy nikogo nie ma w danej części biura). Klimatyzacja jest sterowana strefowo (według pomieszczeń i potrzeb), a urządzenia w biurze (drukarki, lodówki) należą do grupy energooszczędnych. Pracownicy VanityStyle, segregują śmieci na pięć frakcji: bio, plastik, papier, szkło i odpady zmieszane. Odpowiednio pogrupowane odpady są zatem od razu transportowane do miejsc, w których zostaną poddane recyklingowi. Spółka zbiera również zużyte baterie. Elektrośmieci są odbierane przez firmę specjalizującą się w tym zakresie.

Pracownikom udostępniono boksy rowerowe i szafki – takie niepozorne rozwiązanie zachęca ich do rezygnacji z przemieszczania się samochodem.



**W spółkach zagranicznych** – np. Benefit Systems D.O.O. (Chorwacja), MultiSport Benefit S.R.O. (Czechy), Benefit Systems Slovakia S.R.O. – pracownicy biurowi korzystają z filtrowanej wody z kranu lub dystrybutorów. To pozwala ograniczyć zakup wody w butelkach plastikowych. Odpady są segregowane na odpowiednie frakcje, a sprzęt komputerowy oddany do utylizacji (zgodnie z lokalnymi przepisami). Pracowników zachęca się do ograniczania drukowania – na rzecz dokumentacji on-line. Dodatkowo, w czeskiej spółce Form Factory S.R.O. podejmowane są działania prowadzące do redukcji papieru, między innymi poprzez odpowiedni obieg dokumentów i ich digitalizację w klubach. Dzięki temu procesy wewnętrzne oraz komunikacja z zewnętrznymi podmiotami odbywają się już „bezpapierowo”. Dodatkowo, 90% ręczników papierowych w biurach pochodzi z recyklingu.

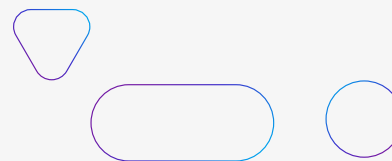


W **MultiSport Benefit S.R.O. w Czechach** 90% wykorzystywanej energii pochodzi z odnawialnych źródeł energii. W **Benefit Systems Bulgaria OOD** w 2023 roku zmieniono oświetlenie tradycyjne na oświetlenie LED, co przyczyniło się do redukcji zużycia energii. Również **czeski Form Factory S.R.O.** w 2023 roku rozpoczął modernizację prowadzącą do oszczędności w zużyciu energii elektrycznej – głównie poprzez wymianę istniejących źródeł światła na LED, co jednocześnie pozwoli zaoszczędzić do 45% kosztów eksploatacji.

Na 2024 rok firma zaplanowała ocenę i optymalizację w zakresie dostaw energii elektrycznej do swoich oddziałów i siedziby, by można było rzetelnie mierzyć i prognozować zużycie. Jednocześnie organizacja podejmuje wysiłki, aby 100% wykorzystywanej energii pochodziło ze źródeł odnawialnych.

Form Factory S.R.O. edukuje także osoby odwiedzające kluby fitness, zwłaszcza poprzez kampanie dotyczące oszczędzania wody, segregacji i utylizacji odpadów. W swoich recepcjach oferuje produkty w biodegradowalnych opakowaniach – w samym tylko 2023 roku zastąpiły one około 150 kilogramów opakowań plastikowych.

Ponadto, w **MultiSport Benefit S.R.O. w Czechach** jako dodatkową opcję do kart sportowych spółka dała możliwość wynajmu publicznych rowerów – aby zachęcić użytkowników do wyboru tego środka transportu. Podobną opcję mają użytkownicy karty **Benefit Systems Slovakia S.R.O.** – mogą jeździć bez opłat rowerami miejskimi na terenie Słowacji.





## Działania edukacyjne skierowane do pracowników

Grupa **Benefit Systems** dba również o działania edukacyjne zwiększające świadomość ekologiczną swoich pracowników.

**Cel to zachęcenie ich do podejmowania bardziej odpowiedzialnych decyzji środowiskowych zarówno w miejscu pracy, jak i w życiu prywatnym.**

W 2023 roku pracownicy mogli wziąć udział w tematycznych webinarach w ramach recertyfikacji **Green Office**. Pierwsza z sesji dotyczyła plastiku i świadomych wyborów zakupowych. Uczestnicy mogli dowiedzieć się, m.in.: o wadach i zaletach tworzywa sztucznego, definicji mikroplastiku, sposobie trafiania plastiku do organizmów żywych. Uczyli się, jak rozpoznawać oznakowania na opakowaniach. Dowiadawali się, które tworzywo sztuczne jest bezpieczniejsze. Nabywali też podstawową wiedzę, jak w codziennym życiu generować mniej plastikowych odpadów i czym można zastępować opakowania z plastiku.



Drugi webinar poświęcony był żywności ekologicznej. Spotkanie dotyczyło, m.in. różnic w uprawach ekologicznych i konwencjonalnych, pestycydów w warzywach i owocach. Uczestnicy dowiadawali się, jak wybór uprawy wpływa na zdrowie.

Pracownicy **Benefit Systems Oddział Fitness** w maju 2023 roku wzięli udział w ekologicznej inicjatywie Stowarzyszenia Dr. Max Zdrowie, czyli w **biegu EcoRun w Parku Grabiszyńskim we Wrocławiu**. Za każdego uczestnika biegu Stowarzyszenie Dr. Max Zdrowie posadziło jedno drzewo we Wrocławiu.

**VanityStyle** w 2023 roku publikowało w intranecie pracowniczym artykuły edukacyjne skierowane do pracowników między innymi na temat cyfrowej ekologii, oszczędzania prądu, wody, a także ograniczania jazdy samochodem (na rzecz np. jazdy rowerem czy komunikacją miejską).

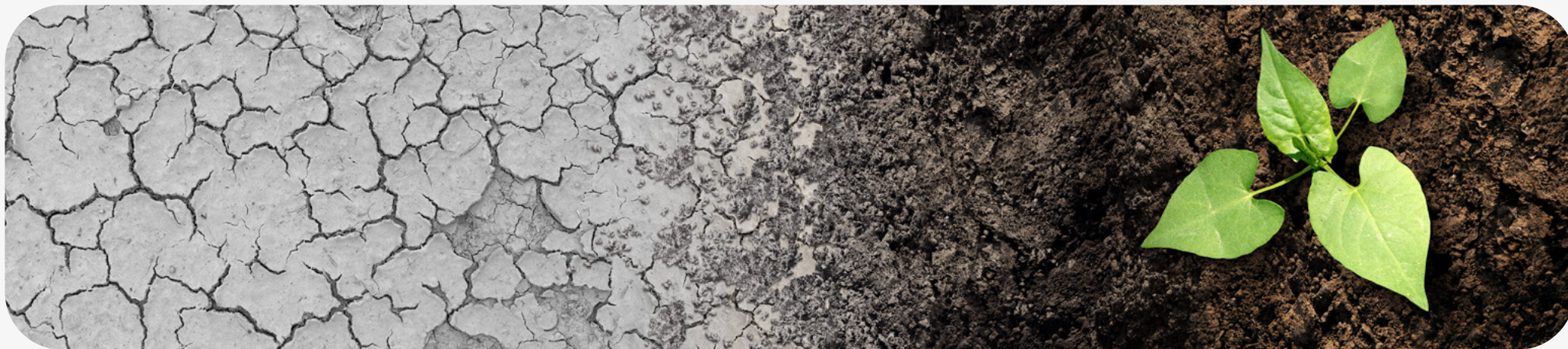


## 5.2 Ryzyka klimatyczne

W Benefit Systems proces zarządzania ryzykiem obejmuje także analizę ryzyk klimatycznych. W 2023 roku Spółka kontynuowała prace nad określeniem prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyk i szans klimatycznych w różnych perspektywach czasowych. Zakończenie procesu zostało przesunięte na 2024 rok.

Zidentyfikowane do tej pory ryzyka klimatyczne zostały przez Benefit Systems podzielone na ryzyka: rynkowe (jak między innymi ryzyko wzrostu cen energii), regulacyjne i prawne (ryzyko kar finansowych w przypadku braku dostosowania się do nowych regulacji, ryzyko wzrostu kosztów pozyskania kapitału na inwestycje i wzrost kosztów ubezpieczenia), utraty reputacji (na skutek niewystarczająco ambitnych deklaracji klimatycznych), które stanowią ryzyka przejścia.

Natomiast w ramach ryzyka fizycznego są to nagłe i chroniczne zmiany i anomalie pogodowe wywołane zmianami klimatu (występowanie przerw lub ograniczeń w dostawie energii, które będą miały wpływ na działalność firmy oraz funkcjonowanie klubów fitness).





## 5.3 Taksonomia

### Taksonomia UE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088, Dz.U. L 198 z 22 czerwca 2020 roku, to narzędzie klasyfikacyjne wskazujące inwestorom, którą działalność gospodarczą można uznać za zrównoważoną środowiskowo. Powszechnie stosowaną nazwą rozporządzenia jest **Taksonomia UE**.

Taksonomia UE ma ułatwić inwestorom przyczynianie się do realizacji założeń „Europejskiego Zielonego Ładu” – w tym przejścia na bezpieczną, neutralną dla klimatu, odporną na zmiany klimatu i bardziej zasobooszczędną gospodarkę o obiegu zamkniętym.

Zgodnie z taksonomią Grupa Benefit Systems jest zobowiązana ujawnić:

- udział procentowy obrotu pochodzący z produktów lub usług związanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo,
- udział procentowy nakładów inwestycyjnych (CapEx) odpowiadający aktywom lub procesom związanym z działalnością zrównoważoną środowiskowo,
- udział procentowy wydatków operacyjnych (OpEx) odpowiadający aktywom lub procesom związanym z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

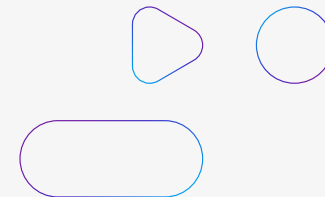




Jak określono w taksonomii, aby móc uznać działalność za zrównoważoną środowiskowo, należy zbadać, czy spełnia ona wszystkie cztery poniższe kryteria:

- wnoszenie przez działalność istotnego wkładu w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego,
- niewyrządzanie przez działalność poważnych szkód dla żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- prowadzenie działalności zgodnie z minimalnymi gwarancjami,
- spełnienie technicznych kryteriów kwalifikacji, (tj. rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z 27 czerwca 2023 roku, uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852) poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji. Służą one określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w: zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów.

Określają również, czy dana działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych (rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z 21 listopada 2023 roku oraz rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z 4 czerwca 2021 roku, uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852) poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 442 z 9 września 2021 roku, str. 1-349).



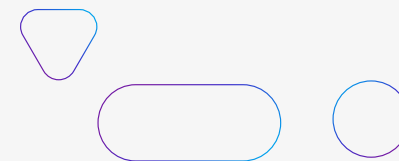
Cele środowiskowe, o których mowa, to:

- łagodzenie zmian klimatu, adaptacja do zmian klimatu,
- zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
- przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym,
- zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
- ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów.

Szczegółowe wymogi dotyczące ujawniania wymienionych wskaźników reguluje rozporządzenie delegowane Komisji UE 2021/2178 z 10 grudnia 2021 roku, str. 9-67, stanowiące uszczegółowienie zasad określonych w artykule 8 Taksonomii UE.

W ramach tegorocznego raportowania Grupa Benefit Systems zobowiązana jest do określenia, na ile jej działalność zgodna jest z systematyką Taksonomii UE w zakresie dwóch pierwszych celów, tj. mitygacji i adaptacji klimatycznej, a w zakresie pozostałych celów – czy jej działalność ujęta jest w systematyce. Grupa Benefit Systems w tym roku zdecydowała się dobrowolnie na raportowanie zgodności z Taksonomią UE w ramach wszystkich celów Taksonomii UE.

W celu wypełnienia obowiązku raportowania stopnia, w jakim działalność Grupy Benefit Systems jest zrównoważona w rozumieniu Taksonomii UE, opracowano i przeprowadzono proces badania zgodności z Taksonomią UE. Podzielono go na cztery etapy: ewidencji, identyfikacji, alokacji i weryfikacji.



## Badanie zgodności z Taksonomią UE w Grupie Benefit Systems

Proces badania zgodności z Taksonomią.

### 1. Organizacja procesu:

Proces raportowania nadzoruje i koordynuje w ramach Grupy Benefit Systems Dział Korporacyjny – Zespół ESG. Na Dziale Finansów spoczywa główny ciężar związany z kompilacją danych i określeniem KPI zgodnego / niezgodnego z Taksonomią UE. Proces raportowania na podstawie Taksonomii UE w Grupie Benefit Systems rozpoczął się od podziału kompetencji i określenia priorytetów w tym zakresie. W poszczególne etapy raportowania zaangażowani byli przedstawiciele wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy kapitałowej. W procesie sporządzania raportu Grupę Benefit Systems wspomagał doradca zewnętrzny.

### 2. Analiza działalności prowadzonej przez Grupę Benefit Systems pod kątem ujęcia w systematyce Taksonomii UE:

Na podstawie przygotowanych ankiet oraz uzyskanych odpowiedzi Grupa Benefit Systems określiła jaką działalność przez nią prowadzona objęta jest TKK, tj. ujęta w systematyce Taksonomii UE. Identyfikowano działalność kwalifikującą się do systematyki na podstawie opisów działalności gospodarczych zawartych w załącznikach

do rozporządzeń delegowanych ustanawiających techniczne kryteria kwalifikacji Taksonomii UE. W przypadku wątpliwości, korzystano pomocniczo z systematyki NACE oraz wytycznych i innych dokumentów przygotowanych przez Komisję Europejską oraz Platformy ds. Zrównoważonych Finansów.

### 3. Ocena zgodności z Taksonomią UE:

Na podstawie kryteriów wskazanych w TKK, posiłkując się wytycznymi Komisji Europejskiej, Grupa Benefit Systems dokonała oceny, czy prowadzona przez nią działalność jest zrównoważona środowiskowo w rozumieniu Taksonomii UE. Na tym etapie dokonano oceny zgodności spółki z minimalnymi gwarancjami Taksonomii UE.

### 4. Alokacja i kalkulacja:

Na tym etapie dokonano przypisania do poszczególnych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Następnie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.

### 5. Prezentacja wyników:

Poza prezentacją wyników analizy zgodności z Taksonomią UE, tj. tabel, Grupa Benefit Systems przygotowała kompleksowe omówienie niniejszego procesu oraz prowadzonej przez nią działalności, określonej w TKK, aby ułatwić użytkownikom sprawozdania zrozumienie podejścia Grupy Benefit Systems do Taksonomii UE.





## Weryfikacja zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK)

Grupa Benefit Systems przeprowadziła weryfikację zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji dla wybranych rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. Przeanalizowano poszczególne kryteria istotnego wkładu w ramach wszystkich celów środowiskowych. Szerzej proces ten został opisany w odniesieniu do poszczególnych KPI.

## Weryfikacja zgodności z kryteriami nie czynienia poważnych szkód (DNSH)

Warunek nieczynienia poważnych szkód (DNSH) ma na celu zapewnienie, że nie dojdzie do sytuacji, w której realizacja jednego z celów środowiskowych odbywałaby się kosztem pozostałych.

Podczas analizy zgodności działalności Grupy z Taksonomią UE doszło do weryfikacji zgodności z kryteriami DNSH wszystkich działalności, które spełniały kryteria wnoszenia istotnego wkładu.

Grupa Benefit Systems przeprowadziła ocenę ryzyka klimatycznego oraz wrażliwości na zmiany klimatu. Już w 2021 roku rozpoczęto kompleksowy i szczegółowy proces identyfikacji kluczowych ryzyk klimatycznych i ocenę ich istotności. W 2023 roku kontynuowano prace nad określeniem

prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyk i szans klimatycznych w różnych perspektywach czasowych. Zakończenie procesu zostało przesunięte na 2024 rok.

Zidentyfikowane do tej pory ryzyka klimatyczne podzielono na ryzyka: rynkowe (m.in. ryzyko wzrostu cen energii), regulacyjne i prawne (ryzyko kar finansowych w przypadku braku dostosowania się do nowych regulacji, ryzyko wzrostu kosztów pozyskania kapitału na inwestycje i wzrost kosztów ubezpieczenia), utraty reputacji (na skutek niewystarczająco ambitnych deklaracji klimatycznych), które stanowią ryzyka przejścia. Natomiast w ramach ryzyka fizycznego są to nagłe i chroniczne zmiany i anomalie pogodowe wywołane zmianami klimatu (występowanie przerw lub ograniczeń w dostawie energii, które mogą mieć wpływ na działalność firmy oraz funkcjonowanie klubów fitness). W ocenie Grupy Benefit Systems proces ten odpowiada wymaganiom Dodatku A do TKK.

Grupa Benefit Systems podejmuje działania na rzecz utrzymania jakości wody oraz unikania jej deficytu. Podejmuje wszelkie uzasadnione działania związane z utrzymaniem wysokiej jakości wody i unikaniem deficytu wody w celu osiągnięcia dobrego stanu środowiska wodnego. W remontowanych klubach i nowych obiektach montowane są urządzenia o zmniejszonym zapotrzebowaniu na wodę.

Przejęcie na gospodarkę o obiegu zamkniętym stanowi istotny element systemu zarządzania środowiskowego, a wytyczne dotyczące tego aspektu stanowią integralny element działalności Grupy Benefit Systems. Grupa korzysta z regenerowanego sprzętu sportowego, w procesie sprzedaży nie drukuje dokumentów i regulaminów korzystając z formy on-line, w większości klubów posiada osobne kosze na plastikowe butelki oraz zgniataarki do butelek oraz nie sprzedaje napojów w plastikowych kubkach.

W celu realizacji zasady DNSH względem zapobiegania zanieczyszczeniom i ich kontroli w odniesieniu do stosowania i obecności chemikaliów, Grupa Benefit Systems nie prowadzi produkcji, dystrybucji ani nie użytkuje substancji wymienionych w dodatku C do TKK oraz działa zgodnie z wyrażonymi tam zasadami.

Dbłość o ochronę bioróżnorodności jest dla Grupy Benefit Systems bardzo istotna. Ocenę ryzyk dla bioróżnorodności oraz ogólnych norm postępowania przeprowadzono w oparciu o wytyczne zawarte w Dodatku D do TKK. Aby zapewnić przestrzeganie wymogów dotyczących bioróżnorodności i ekosystemów, Grupa Benefit Systems prowadzi ciągle monitoring w zakresie realizacji wymagań nałożonych na nią przez prawo ochrony środowiska.





## Minimalne Gwarancje

Zgodnie z zapisami artykułu 18 rozporządzenia (UE) 2020/852, w sprawie minimalnych gwarancji, Grupa Benefit Systems dokonała analizy zgodności prowadzonej działalności gospodarczej z wymogami określonymi w tym artykule, celem potwierdzenia spełniania minimalnych gwarancji.

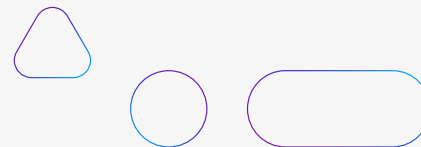
Grupa dokonała weryfikacji zgodności z Minimalnymi Gwarancjami z użyciem narzędzia do oceny zgodności, wykorzystującego metodykę oceny proponowaną przez Platformę ds. Zrównoważonych Finansów. Platforma ta jest organem doradczym Komisji Europejskiej, utworzonym na mocy artykułu 20 rozporządzenia w sprawie taksonomii, aby pełnić funkcje doradcze, m.in. w zakresie użyteczności Taksonomii UE i szerszych ram zrównoważonego finansowania. Weryfikacja wykazała, że Grupa posiada wdrożone procedury należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju. Szczegółowe zasady obowiązujące w ramach Grupy z zakresu należytej staranności wyrażone zostały w Kodeksie Etyki, który jest dokumentem jawnym, dostępnym na stronie internetowej Benefit Systems.

Prowadząc działalność gospodarczą Grupa pozostaje w stałym kontakcie z interesariuszami. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w rozdziale: „Grupa Benefit Systems”.

Weryfikacji posiadania procedur należytej staranności dokonano w ramach całej Grupy, w uzgodnieniu z właścicielami poszczególnych obszarów biznesowych. Grupa dochowuje również należytej staranności względem swoich partnerów biznesowych, analizując ich działalność pod kątem społecznej odpowiedzialności i czynników zrównoważonego rozwoju.

Grupa posiada mechanizm skargowy umożliwiający zgłoszenie informacji o działaniach niezgodnych z zapisami Kodeksu Etyki oraz regulacjami prawnymi, funkcjonujący zarówno dla interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych. W spółce Benefit Systems funkcjonuje Komisja ds. Etyki, która wspiera pracowników i współpracowników w przestrzeganiu zasad wynikających z Kodeksu Etyki, odpowiada na bieżące problemy etyczne oraz jest zaangażowana w rozpatrywanie zgłoszonych spraw zachowując przy tym poufność, obiektywizm i niezależność.

Szczegółowe informacje na temat przyjętych dokumentów, zasad postępowania oraz mechanizmu skargowego można znaleźć w rozdziale: „Etyka i Compliance”, w części dotyczącej



przeciwdziałania korupcji.

Należyta staranność jest procesem, do którego Grupa przykłada szczególną wagę. Z tego względu, Grupa planuje na bieżąco rozszerzać i usprawniać wdrożone procesy należytej staranności w zakresie objętym minimalnymi gwarancjami, aby efektywniej urzeczywistnić model biznesu społecznie odpowiedzialnego.

W organizacji funkcjonuje proces należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju, opracowany na podstawie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Doty-

czy on odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej oraz Wytycznych ONZ w zakresie biznesu i praw człowieka.

Weryfikacja kompletności procesów należytej staranności odbyła się na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i działania elementów z tym związanych, wynikających z ram zawartych w dokumentach wymienianych w definicji minimalnych gwarancji. W ramach procesu posłużono się metodyką oceny „The Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) Core UNGP indicators, for all companies in all sectors”, zaproponowaną przez World Benchmarking Alliance.

Nie stwierdzono łamania przepisów prawa pracy oraz nie odnotowano zgłoszeń z Krajowego Punktu Kontaktowego OECD (KPK OECD), a także zarzutów przedstawionych przez The Business and Human Rights Resource Centre (BHRC) wobec podmiotów Grupy Benefit Systems. Nie stwierdzono także wobec Grupy lub przedstawicieli jej najwyższego kierownictwa (w tym także ze spółek zależnych) łamania przepisów dotyczących korupcji, prawa podatkowego lub prawa konkurencji.



## Zasady rachunkowości

Podstawę do kalkulacji wskaźników obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) stanowiły definicje określone w Załączniku I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178. Definicja OpEx odbiega od definicji wydatków operacyjnych przyjętej na potrzeby raportu finansowego.

Aby zaprezentować odsetek obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx), jakie kwalifikują się do systematyki, Grupa Benefit Systems stosowała metodologię wykorzystywaną przy opracowywaniu raportu finansowego (z tą różnicą, że na potrzeby raportu taksonomicznego przyjęto definicje nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) zgodne z określeniem tych kategorii w dokumentach dotyczących systematyki taksonomicznej).

W pozostałym zakresie Grupa Benefit Systems zastosowała następujące zasady:

- Ujawnienia taksonomiczne zostały przygotowane z uwzględnieniem zasady unikania podwójnego liczenia. Poszczególne obszary działalności przypisano wyłącznie do jednej działalności kwalifikującej się, a każda część przychodów, CapEx i OpEx, została ujęta tylko raz. Zapewniono tym samym, że kwoty zostały uwzględnione w raporcie jednokrotnie.

- Względem poprzedniego okresu nie wprowadzono istotnych zmian do procesu przygotowywania raportu taksonomicznego.

## Pozostałe informacje

Grupa Benefit Systems ujawnia w raporcie za 2023 rok po raz drugi udział działalności zgodnej z systematyką wnoszącą istotny wkład w realizację celów łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu. Grupa po raz pierwszy dobrowolnie raportuje w pełnym zakresie także udział działalności zgodnej z systematyką wnoszącą istotny wkład w realizację pozostałych celów środowiskowych.

Grupa Benefit Systems nie prowadzi, nie finansuje, ani nie posiada ekspozycji na rodzaje działalności, o których mowa w sekcjach 4.26 – 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, tj. rodzaje działalności związane z wytwarzaniem energii w ramach procesów jądrowych i produkcji energii z gazowych paliw kopalnych.



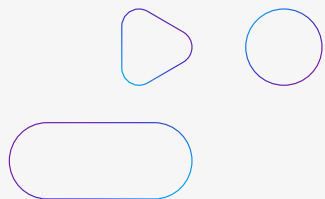
## Wyniki

### Obrót

W odniesieniu do kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego obrotu, mianownik stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy Benefit Systems w 2023 roku, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu z wyników, 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 i jednocześnie zgodna z nią.

W wyniku przeprowadzonej analizy, zidentyfikowano kategorie obrotu osiągnęte przez Grupę Benefit Systems w 2023 roku, które kwalifikują się do systematyki ujętej w załącznikach do aktów delegowanych w sprawie celów środowiskowych.



### Ocena zgodności z TKK

Grupa Benefit Systems generuje przychody głównie ze sprzedaży pozapłacowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, kultury i rozrywki, a także dostosowanych programów kafeteryjnych. Głównym produktem Grupy, generującym w analizowanym okresie 83,1% przychodu, są karty sportowe Programu Multi-Sport, sprzedawane klientom B2B (pracodawcom), umożliwiające użytkownikom kart (pracownikom) dostęp do kilku tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i za granicą. Innym źródłem przychodów Grupy Benefit Systems jest działalność polegająca na prowadzeniu własnych sieci klubów fitness. Przychód generowany w ramach tego obszaru wynosi 14,6% całego przychodu generowanego przez Grupę.

Obecnie dla tej działalności nie przewidziano TKK, dlatego nie kwalifikuje się ona do systematyki Taksonomii UE. Należy, jednak podkreślić, że działalność Grupy Benefit Systems prowadzona jest z uwzględnieniem dbałości o urzeczywistnianie celów zrównoważonego rozwoju, w tym zgodnie z najwyższymi standardami ochrony praw człowieka.

Jako działalność kwalifikującą się do systematyki taksonomii i częściowo z nią zgodną zaliczono uzyskanie przychodów z tytułu wynajmowania powierzchni podmiotom trzecim w budynkach, do których Grupa Benefit Systems posiada tytuł prawny.

Kwoty przychodów dla działalności zidentyfikowanej jako zgodną z taksonomią zostały przypisane do licznika kluczowego wskaźnika wyników.

Po dokonaniu powtórnej analizy Grupa Benefit Systems uznała, że nie należy w tej sekcji ujmować działalności polegającej na nadawaniu programów ogólnodostępnych i abonamentowych, opisanej w TKK (CCA 8.3). W zeszłym roku ta działalność była pokazana w ramach raportowanego obrotu.

### Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy. Działalność zidentyfikowana jako zgodna z taksonomią nie wnosi istotnego wkładu w realizację więcej niż jednego celu.

### Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

### Informacje kontekstowe

Całkowite przychody wykazane w liczniku kluczowego wskaźnika wyników pochodzą z umów z klientami. Zarówno w liczniku kluczowego wskaźnika wyników, jak i w ramach działalności kwalifikującej się, nie wykazano kwot dotyczących działalności prowadzonej na rzecz innych podmiotów Grupy Benefit Systems.



## Obrót

Działalność gospodarcza (1)	Rok obrotowy 2023			Rok							Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady DNSH „nie czyni poważnych szkód” <sup>3</sup>						
	Kod lub kody (2)*	Obrót (wartość bezwzględna) (3)	Udział procentowy obrotu (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1) lub kwalifikująca się do systematyki (A.2) Obrót, rok 2022 (18)	Kategoria: Działalność wspomagająca (19)	Kategoria: Działalność na rzecz przejścia (20)					
	tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T						
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																								
<b>A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)</b>																								
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	177	0,01%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		T					0,00%								
<b>Obrót z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>		<b>177</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,01%</b>	<b>N/EL</b>	<b>N/EL</b>	<b>N/EL</b>	<b>N/EL</b>	<b>N/EL</b>							<b>0,00%</b>								
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								E							
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%														T						
<b>A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)</b>																								
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL															
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	5 259	0,19%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,19%								
<b>Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)</b>		<b>5 259</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>							<b>0,19%</b>								
<b>A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)</b>		<b>5 436</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>							<b>0,19%</b>								
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																								
<b>Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki</b>		<b>2 768 709</b>	<b>99,80%</b>																					
<b>OGÓLEM</b>		<b>2 774 145</b>	<b>100,00%</b>																					

\* Kod stanowi skrót odpowiedniego celu, w przypadku którego działalność gospodarcza kwalifikuje się do wniesienia istotnego wkładu w jego realizację, a także numer sekcji poświęconej danej działalności w odpowiednim załączniku dotyczącym celu, tj.  
– łagodzenie zmian klimatu: CCM.

T – Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
N – Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
N/EL – Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
EL – Działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.



## CAPEX

W ramach badania zgodności z taksonomią przeanalizowano przedsięwzięcia inwestycyjne realizowane w 2023 roku w Grupie Benefit Systems.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych mianownik kluczowego wskaźnika wyników stanowi zwiększenie 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 tym okresie. Dodatkowo do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji) na łączną kwotę 80 778 tys. zł. Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych, zgodnie z załącznikiem I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

### Ocena zgodności z TKK

W procesach inwestycyjnych prowadzonych przez Grupę Benefit Systems zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki taksonomii:

1. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – leasing samochodów wchodzących w skład floty korporacyjnej.
2. Renowacja istniejących budynków – nakłady związane z renowacją budynków.

3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną – nakłady na sprzęty energooszczędne w klubach fitness.
4. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność – nakłady na serwery własne.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. Proces ten pozwolił na wyodrębnienie nakładów inwestycyjnych ujętych w mianowniku. Dotyczą one aktywów lub procesów związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką, zakupu produktów z działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, indywidualnych środków umożliwiających docelowej działalności stanie się niskoemisyjną lub ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, indywidualnych środków w zakresie renowacji budynków.

Działalność zrównoważona środowiskowo w rozumieniu Taksonomii UE to: montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną – nakłady na sprzęty energooszczędne w klubach fitness spełniające Techniczne Kryteria Kwalifikacji.

Po dokonaniu powtórnej analizy Grupa Benefit Systems uznała, że nie należy w tej sekcji ujmować działalności polegającej na nadawaniu programów ogólnodostępnych i abonamentowych

oraz działalności związanej z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalnością powiązaną, opisanych w TKK (CCA 8.2 i 8.3). W zeszłym roku ta działalność była pokazana w ramach raportowanych nakładów inwestycyjnych.

### Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy. Nie zidentyfikowano nakładów inwestycyjnych powiązanych z działalnością przyczyniającą się do realizacji więcej niż jednego celu środowiskowego.

### Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

### Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego nakładów inwestycyjnych wykazane zostały wydatki powiązane z prowadzoną przez Grupę Benefit Systems działalnością gospodarczą. Nakłady inwestycyjne wykazane jako kwalifikujące się do taksonomii, powiązane z działalnością 6.5 i 8.1, dotyczą działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii prowadzonej w celu konsumpcji własnej Grupy. Grupa nie posiada planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych, o którym mowa w punkcie 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178, a zatem nakłady wykazane w liczniku kluczowego wskaźnika wyników, nie są częścią takiego planu.

## CAPEX

Działalność gospodarcza (1)	Rok obrotowy 2023		Rok							Kryteria dotyczące istotnego wkładu										Kryteria dotyczące zasady DNSH „nie czyni poważnych szkód” <sup>3</sup>				
	Kod lub kody (2)*	Nakłady inwestycyjne (3)	Odsetek nakładów inwestycyjnych rok 2023 (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności w celu osiągnięcia celów (A.1) lub kwalifikująca się do systematyki (A.2) Nakłady inwestycyjne, rok 2022 (18)	Kategoria: Działalność wspomagająca (19)	Kategoria: Działalność na rzecz przejścia (20)					
	tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T						
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																								
<b>A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)</b>																								
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 73	11 746	2,10%	T	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		T		T			1,37%	E							
<b>Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>		<b>11 746</b>	<b>2,10%</b>	<b>2,10%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>							<b>1,37%</b>								
W tym wspomagająca		11 746	2,10%	2,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%							1,37%	E							
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%														T						
<b>A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)</b>																								
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL															
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 65	5 272	0,94%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							1,43%								
Renowacja istniejących budynków	CCM 72 CE 3.2	34 004	6,08%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL							1,35%								
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 73	0	0,00%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,28%								
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 81	47	0,01%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,07%								
<b>Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)</b>		<b>39 323</b>	<b>7,03%</b>	<b>3,99%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,04%</b>	<b>0,00%</b>							<b>3,13%</b>								
<b>A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)</b>		<b>51 069</b>	<b>9,13%</b>	<b>6,09%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,04%</b>	<b>0,00%</b>							<b>4,50%</b>								
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																								
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		508 577	90,87%																					
<b>OGÓŁEM</b>		<b>559 646</b>	<b>100,00%</b>																					

\* Kod stanowi skrót odpowiedniego celu, w przypadku którego działalność gospodarcza kwalifikuje się do wniesienia istotnego wkładu w jego realizację, a także numer sekcji poświęconej danej działalności w odpowiednim załączniku dotyczącym celu, tj.  
 – łagodzenie zmian klimatu: CCM,  
 – gospodarka o obiegu zamkniętym: CE.

T – Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 N – Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 N/EL – Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 EL – Działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.

## OPEX

W ramach badania zgodności z taksonomią przeanalizowano koszty operacyjne poniesione w 2023 roku przez Grupę Benefit Systems. Mianownik kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego wydatków operacyjnych stanowią: koszty bieżącej obsługi utrzymania majątku trwałego (takie jak konserwacje, naprawy, przeglądy, sprząatanie, ochrona), koszty związane z najmem samochodów osobowych.

### Oceny zgodności z TKK

W wydatkach operacyjnych ponoszonych przez Grupę Benefit Systems zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki taksonomii:

1. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – wydatki związane z najmem tymczasowym samochodów floty korporacyjnej.
2. Renowacja istniejących budynków – wydatki związane z renowacją i utrzymaniem budynków.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanych działalności nie stwierdzono wydatków operacyjnych zgodnych z taksonomią.

### Wkład w realizację wielu celów

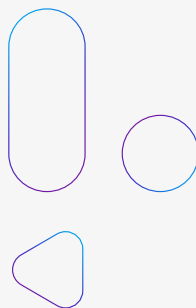
Nie dotyczy. Nie zidentyfikowano wydatków powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

### Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

### Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane wydatki operacyjne związane z działalnością zgodną z systematyką. W mianowniku kluczowego wskaźnika znajdują się wydatki na czynności w zakresie renowacji budynków, koszty utrzymania i napraw oraz inne wydatki związane ze zidentyfikowanymi działalnościami.



OPEX

Działalność gospodarcza (1)	Rok obrotowy 2023		Rok		Kryteria dotyczące istotnego wkładu					Kryteria dotyczące zasady DNSH „nie czyni poważnych szkód”							Kategoria: Działalność wspomagająca (19)	Kategoria: Działalność na rzecz przejścia (20)
	Kod lub kody (2)*	Wydanki operacyjne (3)	Odsenek wydatków operacyjnych, rok 2023 (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)		
	tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																		
<b>A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)</b>																		
Wydanki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%							0,00%		
W tym wspomagająca	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								E	
W tym na rzecz przejścia	0	0,00%	0,00%															T
<b>A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)</b>																		
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL									
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5	625	1,46%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,93%		
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2 CE 3.2	1 939	4,52%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL							7,19%		
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	CCM 7.6	0	0,00%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,10%		
<b>Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)</b>		<b>2 564</b>	<b>5,98%</b>	<b>3,72%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,26%</b>	<b>0,00%</b>							<b>8,22%</b>		
<b>A Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)</b>		<b>2 564</b>	<b>5,98%</b>	<b>3,72%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,26%</b>	<b>0,00%</b>							<b>8,22%</b>		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																		
Wydanki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki	40 335	94,02%																
<b>OGÓLEM</b>	<b>42 899</b>	<b>100,00%</b>																

\* Kod stanowi skrót odpowiedniego celu, w przypadku którego działalność gospodarcza kwalifikuje się do wnieścia istotnego wkładu w jego realizację, a także numer sekcji poświęconej danej działalności w odpowiednim załączniku dotyczącym celu, tj.  
 – łagodzenie zmian klimatu: CCM,  
 – gospodarka o obiegu zamkniętym: CE.

T – Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 N – Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 N/EL – Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.  
 EL – Działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.



# 6.

## Etyka i Compliance



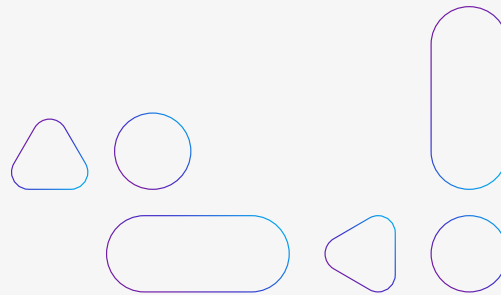
## 6. Etyka i Compliance

Grupa Benefit Systems kieruje się zasadami **uczciwości, prawości i etycznego działania**. Etyka to również elementarna część odpowiedzialności społecznej i jedna z najważniejszych wartości promowanych przez ruch B Corp, do którego należy Benefit Systems. Tylko etyczne prowadzenie działalności – z poszanowaniem dla społeczeństwa, pracowników, partnerów biznesowych i środowiska – umożliwia trwałą i zrównoważony sukces przedsiębiorstwa.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do postępowania w sposób etyczny przy wykonywaniu codziennych obowiązków, zgodnie z „Kodeksem Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”. W Benefit Systems funkcjonuje także Komisja ds. Etyki.

### W tym rozdziale piszemy o:

- istotnych zasadach i wartościach w Grupie Benefit Systems,
- zapobieganiu konfliktom interesów,
- Compliance – zgodności z prawem i regulacjami,
- przeciwdziałaniu korupcji.



## 6.1 Zasady i wartości

[GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 3-3] „Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY” jest dokumentem jawnym, dostępnym na stronie internetowej firmy: benefitssystemsp.pl. Kodeks Etyki to drogowskaz w działalności biznesowej. Stosowanie zasad zawartych w tym dokumencie zapewnia przejrzystość podejmowanych decyzji. Dlatego wszyscy pracownicy oraz współpracownicy Grupy są zobowiązani do zapoznania się z Kodeksem Etyki i przestrzegania jego zapisów.

Dokument określa podstawowe standardy etyczne, najważniejsze wartości oraz zasady postępowania, dotyczące między innymi:

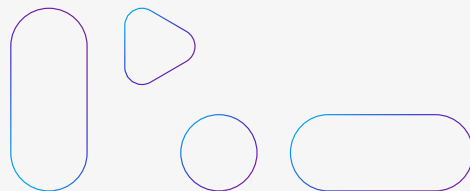
- poszanowania praw człowieka,
- przeciwdziałania korupcji,
- przeciwdziałania konfliktom interesów,
- poufności informacji i ochrony danych,
- zaangażowania społecznego,
- odpowiedzialnego podejścia do środowiska naturalnego.





Informacje na temat Kodeksu Etyki, zasad postępowania oraz innych zagadnień związanych z obszarem Compliance przekazywane są wszystkim nowym członkom zespołu Benefit Systems w pierwszych dniach pracy, jako integralna część onboardingu. Wiedza na temat standardów etycznych jest również regularnie odświeżana wśród wszystkich zatrudnionych. Pracownicy oraz współpracownicy mają raz na 2 lata obowiązek realizacji szkoleń e-learningowych z zakresu „Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”, „Polityki przeciwdziałania korupcji” oraz „Procedury dotyczącej prezentów, korzyści, konfliktów interesów”. Dodatkowo, istotne informacje i zasady wynikające z Kodeksu Etyki oraz powiązanych z nim regulacji wewnętrznych, są okresowo przekazywane pracownikom poprzez wewnętrzny intranet.

Grupa Benefit Systems stawia na etyczne działanie, dlatego też takiej samej postawy oczekuje nie tylko od swoich pracowników i współpracowników, ale także partnerów i kontrahentów, którzy również muszą zapoznać się z Kodeksem Etyki.



Zapisy Kodeksu uzupełniają i uszczegóławiają wdrożone polityki i procedury:

- „Politykę zgodności”,
- „Politykę przeciwdziałania korupcji”,
- „Procedurę poufnego przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć”,
- „Procedurę dotyczącą prezentów, korzyści, konfliktów interesów”,
- „Politykę zarządzania różnorodnością, równym traktowaniem i kulturą włączania (DEI)”.



## Wartości Grupy Benefit Systems



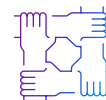
### SZACUNEK

Szanujemy się wzajemnie i traktujemy z szacunkiem wszystkich interesariuszy. Wierzymy, że każdy z nas jest wyjątkowy, dlatego w sposób szczególny dostrzegamy i doceniamy różnorodność. Nie tolerujemy zachowań mobbingujących lub dyskryminacyjnych ze względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie, wyznanie, niepełnosprawność, orientację seksualną, status rodzinny i cywilny, przekonania polityczne, cechy osobowości, wykształcenie, czy też zainteresowania.



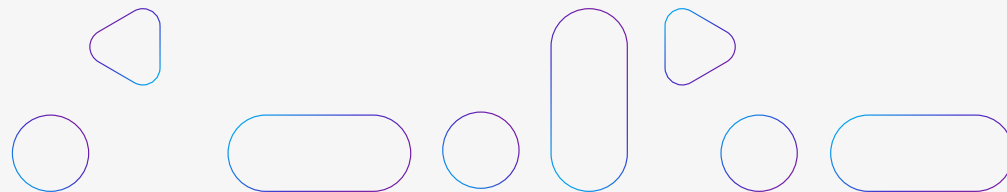
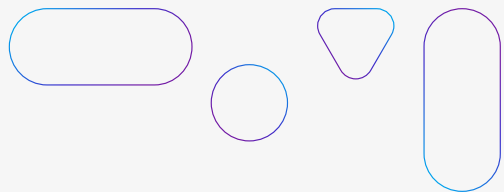
### WSPÓŁPRACA

Połączenie wiedzy i umiejętności naszych pracowników oraz współpracowników jest gwarancją sukcesu. Zaufanie, komunikacja, umiejętność słuchania i współdziałania oraz szacunek do drugiej osoby są kluczowe dla Grupy Benefit Systems. Dbamy o dobrą współpracę i partnerstwo. Budujemy trwałe relacje z naszymi interesariuszami, w których nadrzędną zasadą jest win-win.



### ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Budując relacje i współpracując z interesariuszami, jesteśmy odpowiedzialni oraz składamy obietnice, których możemy dotrzymać. Informacje o świadczonych przez nas usługach formułujemy w sposób precyzyjny i zrozumiały, a wszystkie zobowiązania wykonujemy terminowo. Nasza odpowiedzialność to poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych, stosowanie reguł uczciwej konkurencji, przeciwdziałanie korupcji oraz działania na rzecz środowiska naturalnego.





## Zgłoszenia zachowań nieetycznych i Komisja ds. Etyki

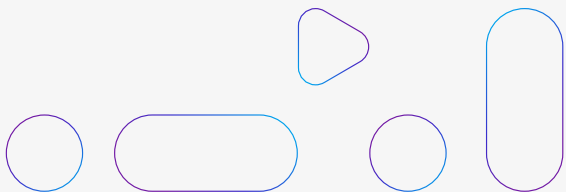
**[GRI 2-25] [GRI 2-26] [GRI 3-31]** „Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY” zawiera instrukcję dla pracowników i współpracowników dotyczącą sposobu zgłaszania informacji o podejrzeniach zachowań niezgodnych z jego zapisami czy z regulacjami wewnętrznymi i powszechnie obowiązującym prawem. Zgłoszenia nieprawidłowości można przekazać mailowo na zewnętrzną, dedykowaną skrzynkę, a także osobiście, telefonicznie lub listownie. Wszystkie sygnały traktuje się z taką samą uwagą. Każde zgłoszenie jest traktowane poufnie, przyjmowane są także zgłoszenia anonimowe.

W spółce Benefit Systems została powołana **Komisja ds. Etyki**, która wspiera pracowników i współpracowników w przestrzeganiu zasad wynikających z Kodeksu Etyki i inicjuje działania zwracające uwagę na konieczność ich przestrzegania. Odpowiada także na bieżące problemy etyczne oraz jest zaangażowana w rozpatrywanie zgłoszonych spraw zachowując przy tym poufność, obiektywizm i niezależność.

Procedura przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć zapewnia osobom zgłaszającym poufność oraz ochronę tożsamości. Zgłaszający naruszenia w dobrej wierze, są chronieni przed negatywnymi skutkami, wynikającymi z samego faktu dokonania zgłoszenia. Zgłoszenia są traktowane poważnie i dyskretnie, a postępowania wyjaśniające prowadzone rzetelnie. Spółka dokłada należytej staranności i podejmuje wszelkie możliwe działania mające na celu ochronę osób zgłaszających przed działaniami o charakterze represyjnym czy dyskryminacyjnym. Chroni zgłaszających przed działaniami wpływającymi na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej, polegającymi na kierowaniu gróźb czy przed innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania. Jakiegokolwiek działania i środki represji wobec osoby zgłaszającej w dobrej wierze, będące następstwem zgłoszenia, nie są akceptowalne i będą traktowane przez Spółkę jako poważne naruszenie procedury poufnego zgłaszania informacji o podejrzeniu nadużyć, a w konsekwencji zostaną podjęte działania dyscyplinarne.

Również interesariusze zewnętrzni mogą zgłaszać wszelkie uwagi, wątpliwości dotyczące przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, zasad etyki i innych regulacji lub podejrzeń, że istnieje ryzyko ich nieprzebrzegania, używając kanałów podanych w opublikowanym na stronie internetowej Kodeksie Etyki.

W 2024 roku uruchomiony zostanie nowy kanał zgłaszania nieprawidłowości, oparty na zewnętrznym narzędziu, w celu usprawnienia procesu, podniesienia bezpieczeństwa informacji z punktu widzenia poufności danych, sprawniejszego zarządzania działaniami następczymi.



## 6.2 Zapobieganie konfliktom interesów

**IGRI 2-151** Benefit Systems zwraca uwagę na bezstronność i obiektywizm w procesie podejmowania decyzji biznesowych, wspierając zasadę bezinteresowności, równego traktowania stron oraz uczciwej konkurencji. Funkcjonuje tu „**Procedura dotycząca prezentów, korzyści, konfliktów interesów**”, która:

- definiuje pojęcie konfliktu interesów oraz wskazuje na sytuacje, które mogą wpływać na wystąpienie potencjalnego bądź rzeczywistego konfliktu interesów,
- wskazuje na obowiązek ujawniania i komunikowania przez pracowników możliwości wystąpienia konfliktu interesów, a następstwem ujawnienia jest wdrożenie działań mitygujących ryzyko wystąpienia konsekwencji konfliktu interesów.

Zasady wynikające z regulacji wewnętrznych są komunikowane wszystkim osobom pracującym w Benefit Systems oraz współpracownikom i utrwalane poprzez obowiązkowe szkolenia w tym zakresie. Dokumenty dotyczące polityk i procedur dostępne są w wewnętrznym intranecie.

Przepisy prawa bezwzględnie zobowiązują członków zarządu Benefit Systems do określonego zachowania w zakresie zapobiegania konfliktom interesów. Są to regulacje wiążące – bez względu na postanowienia umów zawartych z członkiem zarządu lub przyjęte przez spółkę regulaminy i polityki. Zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, członek zarządu nie może bez zgody spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi, ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej. Nie może też partycypować w innym, konkurencyjnym podmiocie prawnym jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej – w przypadku posiadania w niej przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów, akcji, bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu. W przypadku sprzeczności interesów spółki z interesami członka zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, członek zarządu powinien ujawnić sprzeczność interesów i wstrzymać się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw. Może też żądać zaznaczenia tego w protokole (w ramach posiedzenia odpowiedniego organu).



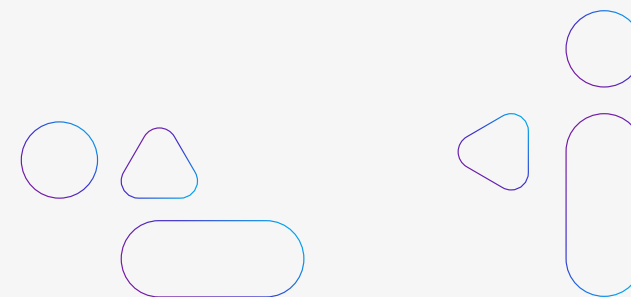


Dodatkowo członek zarządu – zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych – powinien przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności, wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Powinien też dochować lojalności wobec spółki, także w rozumieniu zapobiegania konfliktom interesów. Członek zarządu nie może ujawniać tajemnic spółki, nawet po wygaśnięciu mandatu. W umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim, spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia – to także należy rozpatrywać w aspekcie zapewnienia kontroli przedsiębiorcy w zakresie zapobiegania konfliktom interesów. Zasady te są przestrzegane przez członków zarządu Benefit Systems oraz członków zarządów spółek w Grupie Benefit Systems.

Obowiązek lojalności wobec spółki dotyczy także członka rady nadzorczej. Powinien on dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru działalności, być lojalnym wobec spółki oraz nie ujawniać jej tajemnic, nawet po wygaśnięciu mandatu.

Niezależnie od powyższego, członkowie zarządu Benefit Systems w umowach o pracę zobowiązują się do określonych działań lub powstrzymywania się od prowadzenia działalności, która byłaby sprzeczna z interesami Spółki (w tym jako pracodawcy). W szczególności członek zarządu zobowiązuje się w trakcie trwania umowy o pracę oraz w ciągu 12 miesięcy po jej rozwiązaniu do nieprzekazywania i nieujawniania osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę Spółki, a także do niewykorzystywania tej wiedzy w celach innych niż służbowe (bez zgody Spółki).

Członek zarządu zobowiązuje się także do niepodejmowania w trakcie obowiązywania umowy o pracę – bez zgody Spółki – działalności konkurencyjnej zdefiniowanej w umowie. Zobowiązuje się też, na podstawie odrębnej umowy – do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej także po ustaniu stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę. W razie wątpliwości w powyższym zakresie członek zarządu jest zobowiązany do uzyskania pisemnej opinii Spółki.



Spółka posiada także procedurę okresowej oceny transakcji zawieranych z podmiotami powiązаныmi przez Spółkę na warunkach rynkowych w ramach zwykłej działalności Spółki. Procedura wprowadzona została na podstawie art. 90 ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Procedura określa sposób dokonywania przez radę nadzorczą spółki okresowej oceny transakcji zawieranych przez spółkę oraz przez jej podmioty zależne z podmiotami powiązаныmi. Służy zapewnieniu przejrzystości i zgodności z prawem tych transakcji. Stanowi też mechanizm wewnętrznej kontroli w przypadkach zidentyfikowania ewentualnych naruszeń w tym zakresie. Spółka i Grupa Kapitałowa Benefit Systems posiada przejrzystą procedurę zarządzania konfliktami interesów i zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi w warunkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Procedura przewiduje sposoby identyfikacji sytuacji, w których członek zarządu lub rady nadzorczej w ramach podejmowanej aktywności zawodowej mógłby doprowadzić do powstawania konfliktu interesów.

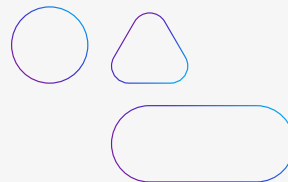
Ponadto członkowie zarządu i rady nadzorczej Benefit Systems składają corocznie oświadczenie dotyczące występowania bądź niewystępowania konfliktu interesów. W 2023 roku nie doszło do konfliktu interesów żadnego członka zarządu oraz rady nadzorczej Benefit Systems.

## Komunikowanie problemów krytycznych

**IGRI 2-161** Zarząd oraz Komitet Audytu otrzymują raz na kwartał informacje o zgłoszeniach, wynikach postępowań wyjaśniających i działaniach, jakie podjęto po zakończeniu rozpatrywania spraw (w ramach procesu zgłaszania podejrzeń o popełnieniu nadużyć – whistleblowing).

W 2023 roku odnotowano dwa zgłoszenia zaraportowane przez kanał whistleblowing. Pierwsze z nich dotyczyło kwestii pracowniczych. Działania wyjaśniające zostały podjęte przez dział HR oddziału Fitness, a opis sprawy znajduje się także w rozdziale: Nasi pracownicy, w części dotyczącej różnorodności. Druga zgłoszona sprawa dotyczyła procesu wewnętrznego, została wyjaśniona i odpowiednio zaadresowana.

Dodatkowo w Spółce funkcjonuje procedura „**Dobre Praktyki postępowania w razie wystąpienia mobbingu i dyskryminacji**”, której celem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji. Sprawy w tym zakresie rozpatruje się przez specjalnie powoływane komisje według wytycznych procedury.





## 6.3 Compliance – zgodność z prawem i regulacjami

Prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi stanowi fundament stabilności operacyjnej Benefit Systems. Pozwala to na budowanie zaufania klientów, partnerów, pracowników i akcjonariuszy. Ogranicza również ryzyka prawne, finansowe oraz utraty reputacji.

W Benefit Systems funkcjonuje „**Polityka zgodności**”. Określa ona podstawowe zasady działania w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku firmy.

**Benefit Systems wyodrębniła w swojej strukturze funkcję Compliance.** Odpowiada ona za zadania w zakresie monitorowania procesu wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, dobrych praktyk, standardów etycznych, przyjętych w „Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”, jak i wdrożenia oraz stosowania wewnętrznych regulacji.

**[GRI 2-25] [GRI 2-27] [GRI 206-1]** Benefit Systems jest w trakcie postępowania antymonopolowego. Postępowanie antymonopolowe przeciwko Benefit Systems S.A. (i innym podmiotom) zostało wszczęte przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Prezes UOKiK”) w 22 czerwca 2018 roku – w związku z podejrzeniem dokonania określonych czynów potencjalnie ograniczających konkurencję na krajowym rynku pakietów usług sportowo-rekreacyjnych, krajowym rynku klubów fitness lub rynku lokalnych klubów fitness („postępowanie”).

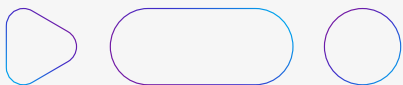
Spółka otrzymała 4 stycznia 2021 roku decyzję Prezesa UOKiK („decyzja”), która dotyczy jednego z trzech podejrzewanych naruszeń, w związku z którymi zostało wszczęte postępowanie.

Prezes UOKiK uznał za praktykę ograniczającą konkurencję na krajowym rynku świadczenia usług fitness w klubach m.in. udział Spółki w porozumieniu, polegającym na podziale rynku w okresie pomiędzy 2012-2017, co stanowi naruszenie artykułu 6 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz artykułu 101 ust. 1 lit c Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Prezes UOKiK nałożył kary pieniężne na strony postępowania, w tym: na Spółkę w wysokości 26 915 218,36 złotych (z uwzględnieniem sukcesji wynikającej z połączenia Spółki ze spółkami zależnymi, będącymi stronami postępowania) oraz na jej spółkę zależną (Yes To Move Sp. z o.o., dawniej: Fitness Academy Sp. z o. o.) w wysokości 1 748,74 złotych. Kierując się między innymi opinią prawników oraz analizą znanych spraw dotyczących stosowania praktyk ograniczających konkurencję, która wykazała, że sądy często decydowały się na istotne redukcje kar pieniężnych nakładanych na przedsiębiorców (w niektórych przypadkach obniżka wynosiła nawet 60-90%), spółka utworzyła w 2020 roku rezerwę na karę w wysokości 10 800 000 złotych. W związku z brakiem nowych okoliczności w sprawie wartość rezerwy na 30 czerwca 2023 roku została utrzymana na niezmiennym poziomie.

Spółka nie zgadza się z decyzją Prezesa UOKiK. Złożyła od niej odwołanie w terminie określonym przez przepisy prawa.

W 21 sierpnia 2023 roku Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Sąd”) oddalił odwołanie Spółki od decyzji. Wyrok Sądu nie jest prawomocny. Spółka nie zgadza się z wydanym orzeczeniem, w związku z czym złożyła apelację od wyroku we właściwym terminie.





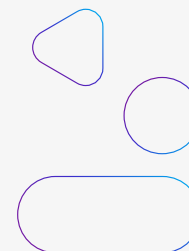
W odniesieniu do dwóch pozostałych podejrzeń (podejrzenia czynienia ustaleń dotyczących wyłączności współpracy z klubami fitness oraz podejrzenia ograniczania możliwości oferowania usług w ramach pakietów usług sportowo-rekreacyjnych), postępowanie zostało zakończone wydaniem 7 grudnia 2021 roku przez Prezesa UOKiK decyzji („Decyzja II”) na podstawie artykułu 12 ust. 1 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów z 16 lutego 2007 roku. Decyzją II Prezes UOKiK nie nałożył kary pieniężnej na Spółkę. Zobowiązał ją do podjęcia określonych działań, opisanych w Nocie 34.1 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Benefit Systems za 2022 rok, na stronie 84. tamże.



**IGRI 206-11**

## Podjęte działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych

Liczba postępowań prawnych będących w toku w raportowanym okresie dotyczących zachowań antykonkurencyjnych, których organizacja była uczestnikiem	1 (opisane powyżej)
Liczba postępowań prawnych zakończonych w raportowanym okresie dotyczących zachowań antykonkurencyjnych, których organizacja była uczestnikiem	0
Liczba postępowań prawnych będących w toku w raportowanym okresie dotyczących złamania regulacji antytrustowych i antymonopolowych, których organizacja była uczestnikiem	0
Liczba postępowań prawnych zakończonych w raportowanym okresie dotyczących złamania regulacji antytrustowych i antymonopolowych, których organizacja była uczestnikiem	0



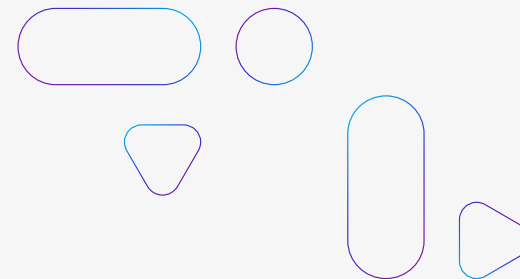
W 2023 roku spółka Benefit Systems Bulgaria O.O.D. z siedzibą w Sofii wszczęła postępowanie przeciwko firmie konkurencyjnej w związku z nieprzestrzeganiem polityki antymonopolowej. W rezultacie 5 października 2023 roku Bułgarska Komisja Ochrony Konkurencji wydała uchwałę, na mocy której:

1. Stwierdzono naruszenie przez firmę konkurencyjną ustawy o ochronie konkurencji (rozpowszechnianie reklamy wprowadzającej w błąd) i nałożono na nią karę majątkową w wysokości 4% (czterech procent) przychodów netto ze sprzedaży za 2022 rok,
2. Zakazano dalszych naruszeń w trybie natychmiastowym,
3. Stwierdzono naruszenie przez tę firmę ustawy o ochronie konkurencji (rozpowszechnianie nieautoryzowanej reklamy porównawczej) i nałożono na nią karę majątkową w wysokości 3% (trzech procent) przychodów netto za 2022 rok,
4. Nakazano firmie konkurencyjnej zwrot kosztów przedmiotowego postępowania na rzecz Benefit Systems Bulgaria O.O.D..

Wyżej wymieniona uchwała jest obecnie przedmiotem skargi złożonej przez firmę konkurencyjną przed Sądem Administracyjnym – rejon Sofii.

W 2023 roku spółka MultiSport Benefit S.R.O. z siedzibą w Pradze (Czechy) została zobowiązana do zapłacenia kary z powodu niezrealizowania, wymaganego przez lokalne prawo, zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników / dostawców z niepełnosprawnościami. Również w 2023 roku Spółka została zobowiązana do zapłacenia kary skarbowej z powodu wpłaty zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych po upływie wyznaczonego terminu.

Kwoty zapłaconych kar są nieistotne z punktu widzenia sprawozdania finansowego Grupy.

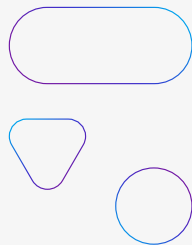


## 6.4 Przeciwdziałanie korupcji

**[GRI 3-3]** W Benefit Systems obowiązują zasady zwalczania zjawiska korupcji oraz przeciwdziałania sytuacjom mogącym sprzyjać powstawaniu zjawisk korupcyjnych.

### Polityka przeciwdziałania korupcji

„Polityka przeciwdziałania korupcji” wskazuje, czym jest korupcja i jakie może mieć skutki dla Grupy Benefit Systems oraz osób czynnie zaangażowanych w działania korupcyjne. Zasady wynikające z przyjętej „Polityki przeciwdziałania korupcji” obowiązują wszystkich, niezależnie od stanowiska oraz formy zatrudnienia. Dotyczą także kontrahentów współpracujących ze spółkami z Grupy Benefit Systems.



**Do działań przeciwdziałających zjawiskom korupcyjnym, prowadzonym przez Benefit Systems należą, m.in.:**

- Promowanie etycznych zachowań określonych w „Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”.
- **Budowanie świadomości** – komunikacja i szkolenia. Pracownicy i współpracownicy obowiązkowo przechodzą szkolenia w zakresie obowiązującej „Polityki przeciwdziałania korupcji”.
- **„Procedura dotycząca prezentów, korzyści i konfliktów interesów”** – zawiera opis postępowania w sytuacjach, kiedy pracownicy otrzymują lub chcą podarować prezent lub inną korzyść materialną. Procedura opisuje zasady uczestnictwa w spotkaniach, wyjazdach i imprezach organizowanych przez kontrahentów.
- **Okresowa weryfikacja stosowania zasad i procedur.**
- **Zgłaszanie wątpliwości i spostrzeżeń** – system poufnego, anonimowego ujawniania podejrzeń o nieprawidłowościach i nieetycznych zachowaniach.

**[GRI 205-3]** W 2023 roku w Grupie Benefit Systems **nie odnotowaliśmy potwierdzonych przypadków korupcji.**

Liczba zgłoszeń, zakres tematyczny (w tym kwestie ryzyk korupcyjnych) oraz status i wyniki postępowań wyjaśniających i podjętych działań naprawczych raportuje się do zarządu oraz Komitetu Audytu Benefit Systems. W uzasadnionych sytuacjach raportowanie następuje bezpośrednio do Komitetu Audytu Benefit Systems, a raportującymi są Compliance Officer oraz Dyrektor Audytu Wewnętrznego – osoby niezależne od procesów biznesowych.



## Szkolenia

**IGRI 205-21** „Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”, „Polityka przeciwdziałania korupcji” oraz **dotychczasowe procedury wspomagające obszary etyki i Compliance**, zostały zatwierdzone do stosowania przez zarząd spółki Benefit Systems. Wszyscy członkowie zarządu znają obowiązującą „Politykę przeciwdziałania korupcji”. Także członkowie zarządów spółek zagranicznych zostali o niej poinformowani.

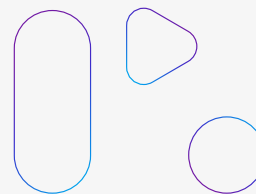
Pracownicy oraz współpracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia z „Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY” wraz z elementami „Polityki przeciwdziałania korupcji” oraz „Procedury dotyczącej prezentów, korzyści i konfliktów interesów”. Aktualizacja obowiązku następuje co 2 lata. W Benefit Systems – na koniec 2023 roku – e-learningowe szkolenia w systemie LEON ukończyło 82% z 1 000 osób. Dodatkowo wszystkie nowo zatrudnione osoby przeszły wprowadzenie do tematyki związanej z etyką & Compliance podczas spotkań onboardingowych. Także w Benefit Systems Oddział Fitness przeszkolono wszystkich zatrudnionych, a w 2023 roku szkolenia objęły także 24 nowo zatrudnione osoby. Aktualizacja szkoleń dla wszystkich pracowników i współpracowników Benefit Systems Oddział Fitness planowana jest na 2024 rok. W spółce VanityStyle przeszkolonych z zasad antykorupcyjnych jest 100% załogi, czyli 85 osób. Każdy nowy pracownik jest o nich informowany na etapie onboardingu.

**Działania dotyczące promowania obowiązujących zasad etycznych są też prowadzone w spółkach zagranicznych.**

Przykładowo wszyscy pracownicy spółki MultiSport Benefit S.R.O. w Czechach wiedzą o funkcjonowaniu „Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY” oraz „Polityki przeciwdziałania korupcji” – przetłumaczonych na język czeski.

**W Form Factory Slovakia S.R.O. oraz Form Factory S.R.O. w Czechach każdy nowy pracownik przechodzi szkolenie z zakresu „Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems BS\_WAY”.**

Dodatkowo 100% pracowników i 100% współpracowników (trenerów personalnych, instruktorów) zapoznało się z procedurą dotyczącą systemu zgłaszania naruszeń – **whistleblowing**. Zostali także poinformowani na temat sposobu zgłaszania nieprawidłowości i procedury rozpatrywania zgłoszeń.





# 7.

# O Raporcie





# 7. O Raporcie

**[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]** Raport ESG Grupy Benefit Systems za 2023 rok został przygotowany zgodnie z międzynarodowym standardem raportowania zrównoważonego rozwoju Global Reporting Initiative – GRI Standards 2021. Dokument spełnia także wymagania sprawozdania niefinansowego, zgodnie z Ustawą o rachunkowości, art. 55 ust. 2b.

Jeśli w tekście Raportu nie zaznaczono inaczej, zawarte w dokumencie informacje odnoszą się do: Grupy Benefit Systems oraz (jej jednostki dominującej) spółki Benefit Systems z siedzibą przy Placu Europejskim 2 w Warszawie (kod pocztowy: 00-844).

W skład Grupy Benefit Systems wchodzi: Benefit Systems S.A. (inaczej: Benefit Systems) wraz z Oddziałem Fitness; VanityStyle Sp. z o.o.; Lunching.pl Sp. z o.o.; Fundacja MultiSport; Benefit Systems International S.A. (zmiana formy prawnej ze Sp. z o.o.); Multisport Benefit S.R.O.; Benefit Systems Slovakia S.R.O.; Benefit Systems Bulgaria OOD; Benefit Systems D.O.O.; Form Factory Slovakia S.R.O. (zmiana nazwy z Fit Invest Slovakia S.R.O.); Fit Invest International Sp. z o.o.; Benefit Systems Spor Hizmetleri Limited Sirketi; Form Factory S.R.O.; Beck Box Club Praha S.R.O.; Next Level Fitness EOOD; Fit Invest D.O.O.; Fit Invest Spor Hizmetleri Limited Sirketi; FII Investments Sp. z o.o.; Benefit Systems Storitve D.O.O.; Total Fitness Sp. z o.o.; MW Legal 24 Sp. z o.o.; BSI Investments Sp. z o.o.; Yes to move Sp. z o.o. (zmiana nazwy z Fitness Academy); Zdrowe Miejsce Sp. z o.o. (zmiana nazwy z Rehabilitacja i Ortopedia Sp. z o.o.); Manufaktura Zdrowia Sp. z o.o.; Gravitan Warszawa Sp. z o.o.; FIT 1 Sp. z o.o.; FIT 2 Sp. z o.o.; Sport Operator Sp. z o.o.; Saturn Fitness Group Sp. z o.o.; Active Sport i Rekreacja Sp. z o.o.; Interfit Club 1.0 Sp. z o.o.; Interfit Club 4.0 Sp. z o.o.; Interfit Club 5.0 Sp. z o.o.; Interfit Consulting Sp. z o.o. sp.k.; Fit 3 Sp. z o.o.; Concept Self Investment Sp. z o.o.; Investment Gear 9 Sp. z o.o.; Investment Gear 10 Sp. z o.o.; Fit and More Sp. z o.o.; Fit 4 Sp. z o.o.



## Raport uwzględnia połączenie spółek:

**31.12.2021** – Benefit Systems S.A. ze spółką MyBenefit Sp. z o.o.

**31.08.2022** – połączenie Benefit Systems S.A. ze spółkami Benefit IP Sp. z o.o. oraz Benefit IP Sp. z o.o. sp.k.

**31.10.2022** – połączenie Benefit Systems S.A. ze spółką FitFabric Sp. z o.o.

**29.09.2023** – połączenie Benefit Systems S.A. ze spółką YesIndeed Sp. z o.o.

**30.11.2023** – połączenie Benefits Systems S.A. ze spółkami Benefit Partners i Focusly.

Raport ESG za 2023 rok nie obejmuje spółek stowarzyszonych w Grupie Kapitałowej (Get Fit Katowice II Sp. z o.o.; Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o.; Calypso Fitness S.A.) oraz: MW Legal 24 Sp. z o.o.; BSI Investments Sp. z o.o.; Benefit Systems Spor Hizmetleri Limited Sirketi; Fit Invest Spor Hizmetleri Limited Sirketi; FII Investments Sp. z o.o.; Yes to move Sp. z o.o.; Zdrowe Miejsce Sp. z o.o.; Manufaktura Zdrowia Sp. z o.o.; FIT 1 Sp. z o.o.; FIT 2 Sp. z o.o.; Sport Operator Sp. z o.o.; Interfit Club 1.0 Sp. z o.o.; Interfit Club 4.0 Sp. z o.o.; Interfit Club 5.0 Sp. z o.o.; Interfit

Consulting Sp. z o.o. sp.k.; Fit 3 Sp. z o.o.; Concept Self Investment Sp. z o.o.; Investment Gear 9 Sp. z o.o.; Investment Gear 10 Sp. z o.o.; Fit and More Sp. z o.o.; Fit 4 Sp. z o.o..

Grupa działa w Polsce, Czechach, Słowacji, Chorwacji, Bułgarii oraz Turcji.



**Raport zawiera opis modelu biznesowego oraz przed stawienie działalności poszczególnych segmentów operacyjnych w Grupie Benefit Systems. Ze względu na jego wagę w działalności Grupy główny nacisk w dokumencie położony jest na segment operacyjny Polska.**

Raport prezentuje działania Grupy Benefit Systems od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku – chyba, że w treści wskazany jest inny okres. Zagadnienia zrównoważonego rozwoju zostały zaraportowane w cyklu rocznym w terminie przyjętym dla rocznego sprawozdania finansowego. Poprzedni raport za rok 2022 został opublikowany 22 marca 2023 roku.

Raport za rok 2023 nie zawiera korekt informacji. Został przygotowany przez zespół zajmujący się obszarem ESG w spółce dominującej i zatwierdzony przez zarząd Benefit Systems S.A..

Dane zostały dostarczone przez pracowników z odpowiednich jednostek, a poszczególne rozdziały raportu poddano weryfikacji wewnętrznej przez osoby odpowiedzialne za kluczowe obszary w firmie.

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

## Proces powstawania Raportu

**GRI 3-1** Szeroki proces analizy istotności został przeprowadzony w 2022 roku na potrzeby Strategii ESG (opisany szczegółowo w raporcie za 2022 rok). W celu aktualizacji istotnych tematów, które powinny zostać uwzględnione w tegorocznym raporcie, w 2023 roku przeprowadzono anonimowe badanie ankietowe on-line, skierowane do interesariuszy Benefit Systems.

Badanie ankietowe dotyczyło oceny przez interesariuszy wpływu Benefit Systems na zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Zagadnienia wybrano na bazie tematów zrównoważonego rozwoju, dostępnych w Europejskich Standardach Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). W ankiecie wzięli udział przedstawiciele interesariuszy. Byli to pracownicy oraz interesariusze zewnętrzni: klienci (firmy), klienci indywidualni, trenerzy, dostawcy, partnerzy, organizacje pozarządowe, analitycy rynku kapitałowego.

Wyniki analizy badania ankietowego tematów istotnych z punktu widzenia interesariuszy zostały porównane z listą istotnych zagadnień z analizy przeprowadzonej w 2022 roku (na potrzeby Strategii ESG).

Tematy, które zidentyfikowano jako istotne w analizie na podstawie badania ankietowego, nie różnią się znacząco od zagadnień uznanych za istotne w procesie analizy przygotowanej na potrzeby strategii ESG.

### Kontakt:

**GRI 2-3** Kontakt w sprawie Raportu ESG i zagadnień zrównoważonego rozwoju w Benefit Systems:  
[csr@benefitsystems.pl](mailto:csr@benefitsystems.pl)

Więcej informacji o działaniach w tym obszarze można znaleźć na stronie Benefit Systems pod adresem:  
[corp.benefitsystems.pl/o-nas/o-firmie](https://corp.benefitsystems.pl/o-nas/o-firmie)

[GRI 3-2]

## Ostateczna lista istotnych tematów, która została zaakceptowana przez zarząd Benefit Systems

Obszar	Istotna kwestia	Odniesienie w raporcie	Nr strony
ŚRODOWISKO	Adaptacja do zmian klimatu	Wpływ na środowisko	126
	Podnoszenie kwalifikacji i rozwój	Szkolenia i rozwój	71
PRACOWNICY	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń	Luka płacowa	58
	Różnorodność w zespołach	Różnorodność i włączanie	53
	Zapobieganie zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy	Zarządzanie różnorodnością	54
	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym swoich pracowników	Dobrostan pracowników; Działania skierowane do rodziców oraz urlopy rodzicielskie	42; 50
ETYKA	Zasady etyczne	Zasady i wartości	156
	Ochrona sygnalistów	Zgłoszenia zachowań nieetycznych i Komisja ds. Etyki	159
	Przeciwdziałanie korupcji	Przeciwdziałanie korupcji	166
SPOŁECZEŃSTWO	Zaangażowanie społeczne	Zaangażowanie społeczne	101
ŁAŃCUCH WARTOŚCI	Pracownicy w łańcuchu wartości	Klienci i partnerzy; Współpraca z pozostałymi dostawcami	79; 95

## Tabela GRI

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	<b>OGÓLNE UJAWNIECIA</b>		
	2-1 Dane organizacyjne	1.1 Podstawowy opis Grupy	6
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	7. O Raporcie	169
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	7. O Raporcie	169
	2-4 Korekty informacji	7. O Raporcie	169
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	7. O Raporcie	169
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	1.1 Podstawowy opis Grupy	6
		3. Klienci i partnerzy	79
	2-7 Pracownicy	2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	37
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	37
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	17
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	22
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	17
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems	30
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems	30
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems	30
	2-15 Konflikt interesów	6.2 Zapobieganie konfliktom interesów	160
2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	6.2 Zapobieganie konfliktom interesów	162	
2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	1.3 Strategia oraz zrównoważony rozwój Grupy Benefit Systems	30	

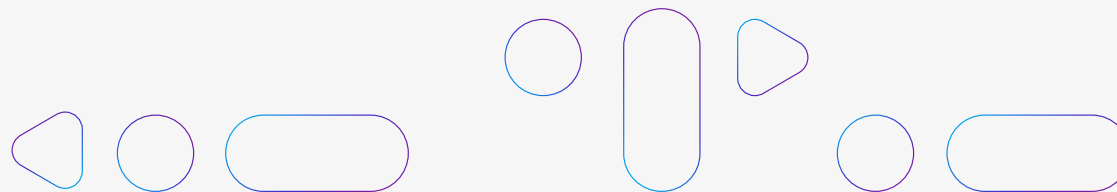
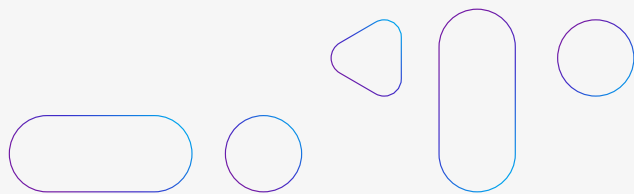


STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
<b>OGÓLNE UJAWNIECIA</b>			
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	22
	2-19 Polityka wynagradzania	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	22
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	22
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	22
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	List zarządu	3
		Strategia ESG	31
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	1.2 Zarządzanie Grupą Benefit Systems	23
		2.3 Różnorodność i włączanie	53
		6.1 Zasady i wartości	156
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	2.3 Różnorodność i włączanie	53
		6.1 Zasady i wartości	156
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	6.1 Zasady i wartości	159
		6.3 Compliance – zgodność z prawem i regulacjami	163
	2-26 Mechanizmy zasięgnięcia porad i zgłaszania obaw	6.1 Zasady i wartości	159
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	6.3 Compliance – zgodność z prawem i regulacjami	163
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	1.1 Podstawowy opis Grupy	12
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	1.1 Podstawowy opis Grupy	13
	2-30 Układy zbiorowe pracy	2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	41
<b>ISTOTNE TEMATY</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	7. O Raporcie	171
	3-2 Lista istotnych tematów	7. O Raporcie	172

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
<b>ISTOTNY TEMAT: ADAPTACJA DO ZMIAN KLIMATU</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	5.1 Wpływ na środowisko	126
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	5.1 Wpływ na środowisko	132
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	5.1 Wpływ na środowisko	127
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	5.1 Wpływ na środowisko	127
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	5.1 Wpływ na środowisko	127
<b>ISTOTNY TEMAT: PODNOSZENIE KWALIFIKACJI I ROZWÓJ</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	2.6 Szkolenia i rozwój	71
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	2.6 Szkolenia i rozwój	75
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	2.6 Szkolenia i rozwój	71
<b>ISTOTNY TEMAT: RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI I RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	2.3 Różnorodność i włączanie	58
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-2 Stosunek podstawowego i całkowitego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	2.3 Różnorodność i włączanie	59
<b>ISTOTNY TEMAT: RÓŻNORODNOŚĆ W ZESPOŁACH</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	2.3 Różnorodność i włączanie	53
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	2.1 Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	41
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	2.3 Różnorodność i włączanie	56

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
<b>ISTOTNY TEMAT: ZAPOBIEGANIE ZJAWISKOM MOBBINGU I DISKRYMINACJI W MIEJSCU PRACY</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	2.3 Różnorodność i włączanie	54
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	2.3 Różnorodność i włączanie	54
<b>ISTOTNY TEMAT: RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM SWOICH PRACOWNIKÓW</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	2.2 Atrakcyjne miejsce pracy	42, 50
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	2.2 Atrakcyjne miejsce pracy	47
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-3 Urlopy rodzicielskie	2.2 Atrakcyjne miejsce pracy	51
<b>ISTOTNY TEMAT: ZASADY ETYCZNE</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	6.1 Zasady i wartości	156
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016	206-1 Podjęte działania prawne w dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych	6.3 Compliance – zgodność z prawem i regulacjami	163, 164
GRI 418: Prywatność klientów 2016	418-1 Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	3.4 Ochrona danych osobowych klientów	88
<b>ISTOTNY TEMAT: OCHRONA SYGNALISTÓW</b>			
GRI 3: ISTOTNE TEMATY 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	6.1 Zasady i wartości	159
<b>ISTOTNY TEMAT: PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI</b>			
GRI 3: ISTOTNE TEMATY 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	6.4 Przeciwdziałanie korupcji	166
GRI 205: PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI 2016	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	6.4 Przeciwdziałanie korupcji	167
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	6.4 Przeciwdziałanie korupcji	166

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
<b>ISTOTNY TEMAT: SPOŁECZNOŚCI LOKALNE</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	4. Zaangażowanie społeczne	101
<b>ISTOTNY TEMAT: ŁAŃCUCH WARTOŚCI</b>			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	3. Klienci i partnerzy	79
		3.8 Współpraca z pozostałymi dostawcami	95



**RAPORT ESG GRUPY BENEFIT SYSTEMS 2023**

© 2023 Grupa Benefit Systems. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Nazwa i logo Benefit Systems są znakami zastrzeżonymi  
Benefit Systems S.A. z siedzibą przy Placu Europejskim 2, 00-844 w Warszawie.