

**SKONSOLIDOWANE
SPRAWOZDANIE
ZARZĄDU Z DZIAŁALNOŚCI
GRUPY KAPITAŁOWEJ
BENEFIT SYSTEMS**

ZA OKRES OD 1 STYCZNIA
DO 31 GRUDNIA 2024 ROKU



(z uwzględnieniem wymogów ujawnień dla sprawozdania
z działalności jednostki dominującej za ww. okres)

Dokument jest kopią w formacie pdf oficjalnego Skonsolidowanego Sprawozdania Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej sporządzonego w formacie xhtml. Nie stanowi on wersji oficjalnej.

Spis treści

Spis treści	2
LIST ZARZĄDU	6
1. GRUPA BENEFIT SYSTEMS W LICZBACH	8
2. INFORMACJE O GRUPIE I WYNIKACH	10
2.1. Charakterystyka działalności oraz skład Grupy Benefit Systems	10
2.2. Opis zmian w organizacji grupy kapitałowej w 2024 roku	13
2.3. Opis istotnych dokonań lub niepowodzeń oraz najważniejszych wydarzeń w okresie	15
2.4. Istotne wydarzenia po dniu bilansowym	20
2.5. Informacja o strategii	22
2.6. Perspektywy	23
2.7. Informacje o segmentach operacyjnych	24
2.8. Segment Polska	26
2.9. Segment Zagranica	28
2.10. Pozostała działalność i uzgodnienia	30
3. SYTUACJA OPERACYJNA I FINANSOWA GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS	31
3.1. Wybrane dane finansowe	31
3.2. Wynik finansowy Benefit Systems S.A. – Jednostka dominująca	33
3.3. Zatrudnienie	34
3.4. Objasnienia dotyczące sezonowości lub cykliczności działalności w prezentowanym okresie	34
3.5. Rynki zbytu i zaopatrzenia oraz uzależnienie od odbiorców oraz dostawców	34
3.6. Informacja o działalności badawczo-rozwojowej	34
3.7. Zarządzanie zasobami finansowymi w Grupie Benefit Systems	35
3.8. Opis czynników i zdarzeń, w szczególności o nietypowym charakterze, mających wpływ na osiągnięte wyniki finansowe	35
3.9. Stanowisko zarządu odnośnie realizacji prognozy wyników	35
3.10. Wybrane wskaźniki finansowe	35
3.11. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków	37
3.12. Inwestycje w rzeczowe aktywa trwałe	38
3.13. Opis wykorzystania wpływów z emisji	38
3.14. Informacja o zaciągniętych kredytach, otrzymanych pożyczkach oraz udzielonych Grupie Benefit Systems gwarancjach i poręczeniach	38
3.15. Informacje o udzielonych pożyczkach, a także udzielonych poręczeniach oraz gwarancjach	38
3.16. Informacje na temat zmian sytuacji gospodarczej i warunków prowadzenia działalności, które mają istotny wpływ na wartość godziwą aktywów finansowych i zobowiązań finansowych	39
3.17. Informacje o odpisach aktualizujących z tytułu utraty wartości aktywów finansowych, rzeczowych aktywów trwałych, wartości niematerialnych i prawnych lub innych aktywów oraz odwróceniu takich odpisów	39
3.18. Informacje o odpisach aktualizujących wartość zapasów do wartości netto możliwej do uzyskania i odwróceniu odpisów	39
3.19. Informacje dotyczące zmiany w klasyfikacji aktywów finansowych w wyniku zmiany celu lub ich wykorzystania	39

3.20.	Informacje o zmianie metody wyceny instrumentów finansowych wycenianych w wartości godziwej	39
3.21.	Wskazanie korekt błędów poprzednich okresów	39
3.22.	Informacje o wszczętych postępowaniach przed sądem lub organem administracji oraz informacje o istotnych rozliczeniach z tytułu spraw sądowych.....	40
4.	OPIS ISTOTNYCH CZYNNIKÓW RYZYKA I ZAGROŻEŃ Z OKREŚLENIEM W JAKIM STOPNIU GRUPA JEST NA NIE NARAŻONA	40
5.	INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	49
5.1.	Program Motywacyjny	49
5.2.	Dywidenda.....	50
5.3.	Opis transakcji z podmiotami powiązаныmi, jeśli pojedynczo lub łącznie są one istotne oraz zostały zawarte na innych warunkach niż rynkowe	51
5.4.	Podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych.....	51
5.5.	Umowy z podmiotem uprawnionym do badań sprawozdań finansowych	51
5.6.	Informacje o znanych Grupie Benefit Systems umowach w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach posiadanych akcji przez dotychczasowych akcjonariuszy	51
5.7.	Zestawienie zmian w stanie posiadania akcji lub uprawnień do nich przez osoby zarządzające oraz nadzorujące	52
5.8.	Umowy zawarte między Grupą Benefit Systems a osobami zarządzającymi, przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny	53
5.9.	Wartość wynagrodzeń, nagród lub korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premialnych opartych na kapitale Benefit Systems S.A. dla osób zarządzających i nadzorujących.....	53
5.10.	Informacje o systemie kontroli programów akcji pracowniczych	54
6.	OŚWIADCZENIE NA TEMAT STANU STOSOWANIA ŁADU KORPORACYJNEGO W BENEFIT SYSTEMS S.A. ("SPÓŁKA") W 2024 ROKU.....	54
6.1.	Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny.	54
6.2.	Informacja na temat stanu stosowania przez spółkę rekomendacji i zasad zawartych w „Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”	54
6.3.	Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych.	57
6.4.	Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu.....	58
6.5.	Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień.....	59
6.6.	Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu, takich jak ograniczenie wykonywania prawa głosu przez posiadaczy określonej części lub liczby głosów, ograniczenia czasowe dotyczące wykonywania prawa głosu lub zapisy, zgodnie z którymi, przy współpracy spółki, prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi są oddzielone od posiadania papierów wartościowych.	59
6.7.	Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki.	59
6.8.	Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji.....	59
6.9.	Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki.	60
6.10.	Sposób działania walnego zgromadzenia i jego zasadnicze uprawnienia oraz opis praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonywania, w szczególności zasady wynikające z regulaminu walnego zgromadzenia, jeżeli taki regulamin został uchwalony, o ile informacje w tym zakresie nie wynikają wprost z przepisów prawa.	60
6.11.	Skład osobowy i zmiany, które w nim zaszły w ciągu ostatniego roku obrotowego, oraz opis działania organów zarządzających, nadzorujących lub administrujących spółki oraz ich komitetów.	62

6.12. Informacje w odniesieniu do Komitetu Audytu Spółki	64
6.13. Opis polityki różnorodności stosowanej do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących emitenta w odniesieniu do aspektów takich jak na przykład wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli emitent nie stosuje takiej polityki, zawiera w oświadczeniu wyjaśnienie takiej decyzji.	66
7. SPRAWOZDANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS ZA 2024 ROK	67
List od Zarządu dotyczący Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju	67
Informacje ogólne	68
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem.....	71
Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości.....	80
Istotne wpływy, ryzyka i możliwości.....	93
Tabele zgodności z ESRS	98
Środowisko	111
Badanie zgodności z Taksonomią UE w Grupie Kapitałowej Benefit Systems.....	111
ESRS E1 – Zmiana klimatu.....	120
ESRS E3 Woda i zasoby morskie	131
E5 Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym.....	132
Społeczeństwo.....	135
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze	135
S 2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	154
S3 Lokalne społeczności (ujawnienie specyficzne)	158
S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	162
Postępowanie w biznesie	171
ESRS G1 Postępowanie w biznesie.....	171
ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI	177

LIST ZARZĄDU

SZANOWNI AKCJONARIUSZE,

przedstawiamy Państwu podsumowanie 2024 roku, który był dla naszej Grupy Kapitałowej okresem dynamicznego rozwoju, potwierdzonego bardzo dobrymi wynikami finansowymi, a także akwizycji, istotnie wzmacniających ofertę naszych produktów w obszarze aktywnego stylu życia oraz dobrostanu pracowników. Z satysfakcją możemy stwierdzić, że miniony rok znacząco umocnił pozycję Benefit Systems na rynku.

Wyniki finansowe

Grupa Benefit Systems ma solidne fundamenty finansowe, a wyniki za 2024 rok potwierdzają skuteczność realizowanej strategii oraz odpowiedzialne zarządzanie finansami. Przychody całej Grupy wzrosły w 2024 roku o 22% do poziomu blisko 3,4 mld zł, a zysk operacyjny (bez wpływu programu motywacyjnego) był wyższy o 31% w porównaniu do 2023 roku i wyniósł 715 mln zł. Na koniec 2024 roku Grupa posiadała, mimo wypłaty rekordowej dywidendy, 153 mln zł gotówki netto.

Segment Polska, który obejmuje karty sportowe, program MultiLife, kafeterię MyBenefit oraz sieci klubów fitness, zwiększył przychody w 2024 roku o 25% w stosunku do 2023 roku. Grono korzystających z kart sportowych powiększyło się o 168 tys. osób i na koniec ubiegłego roku karty posiadało blisko 1,6 mln osób. W 2025 roku Spółka planuje zwiększenie bazy użytkowników kart sportowych w Polsce o kolejne 130 tys. sztuk. Nie mniej ambitne plany dotyczą liczby użytkowników platformy MyBenefit, a także dalszego skalowania programu MultiLife, skupiającego się na dobrostanie i rozwoju pracowników. Istotnym wsparciem dla flagowego programu Grupy są własne kluby fitness, których na koniec minionego roku było ponad 240, a w tym roku planujemy otworzyć kolejne 20 nowych. Z oferty sieci własnych korzystało w grudniu zeszłego roku ponad 271 tys. użytkowników B2C (wzrost o 13% rdr).

Grupa kontynuuje rozwój w innych krajach Europy, skalując biznes w Czechach, na Słowacji, w Chorwacji i w Bułgarii, a także intensyfikując działania w Turcji. Na koniec grudnia 2024 roku z kart MultiSport korzystało na wspomnianych rynkach ponad 570 tys. użytkowników, a przychody Segmentu Zagranica wzrosły rok do roku o 17% i wyniosły 922,9 mln zł. Nasze cele na 2025 rok dla Segmentu Zagranica są ambitne i zakładają pozyskanie 150 tys. nowych kart oraz otwarcie ponad 45 nowych klubów fitness.

Akwizycje i rozwój portfela produktów

W 2024 roku zrealizowaliśmy kilka kluczowych akwizycji, które znacząco wzmocniły naszą pozycję na rynkach, na których działamy. Pozyskanie nowych sieci i klubów fitness stabilizuje i wzmacnia ofertę Programu MultiSport, dlatego w Polsce powiększyliśmy bazę o 25 nowych lokalizacji – z czego 15 klubów w ramach akwizycji, a na pozostałych rynkach z 31 obiektów w 2023 roku urosliśmy do 82 na koniec 2024 roku. W ramach rozwoju portfolio w 2024 roku Grupa nabyła łącznie 19,15% akcji w SmartLunch, spółce zajmującej się organizacją żywienia dla produkcji i biur, natomiast pod koniec 2024 roku do Grupy Benefit Systems dołączyła spółka Wellbee, której oferta wzmocni program MultiLife w obszarze wsparcia psychologicznego oraz samorozwoju.

W pierwszym kwartale bieżącego roku Benefit Systems zawarł warunkową umowę nabycia klubów Grupy MAC, która według stanu z końca zeszłego roku posiadała 121 klubów fitness w Turcji, co czyni ją niekwestionowanym liderem tego rynku. Mamy nadzieję, że planowane przejęcie tej sieci wpłynie pozytywnie na rozwój biznesu w Turcji.

Trendy zdrowotne a rozwój produktów

Grupie sprzyjają globalne trendy zdrowotne, które tworzą doskonałe warunki do rozwoju oferty produktowej. Zwiększająca się świadomość zdrowotna społeczeństw, w tym rosnące zapotrzebowanie na produkty wspierające zdrowie i dobre samopoczucie, a także rozwój technologii w obszarze dobrostanu, stanowią dla nas dodatkowy impuls do sukcesywnego rozwijania oferty, w której stawiamy na dostępność, dopasowanie do indywidualnych potrzeb pracowników oraz możliwości wynikające z rozwoju technologii.

Zrównoważony rozwój

Nasza firma nieustannie dąży do równowagi między efektywnością ekonomiczną a odpowiedzialnością społeczną i ekologiczną, dlatego konsekwentnie wdrażamy liczne inicjatywy proekologiczne i prospołeczne, wpisujące się w cele naszej strategii na lata 2025-2027. W 2024 roku zrealizowaliśmy szereg projektów mających na celu aktywizację ruchową i sportową dzieci w wieku szkolnym, ale i dorosłych, w tym seniorów. Fundacja MultiSport objęła swoimi działaniami blisko 73 tysiące uczniów w ramach zajęć MultiSportowych z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej oraz ponad 11 tysięcy dzieci w wieku szkolnym w ramach „Aktywnych Szkół MultiSport”.

Podziękowanie

Na zakończenie chcielibyśmy wyrazić naszą wdzięczność za zaufanie i nieustające wsparcie, jakie otrzymujemy od Państwa. Dziękujemy także naszym Pracownikom, Współpracownikom oraz Doradcom, Klientom i Partnerom - dzięki wspólnej pracy i zaangażowaniu zakończyliśmy rok z licznymi sukcesami. Z pełnym optymizmem patrzymy w przyszłość, mając na uwadze dalszy rozwój naszej Grupy oraz realizację strategii opartej na innowacjach, zrównoważonym rozwoju i ciągłym poszerzaniu oferty produktowej. Jesteśmy przekonani, że przed nami kolejne lata dynamicznego wzrostu, które przyniosą dalsze sukcesy.

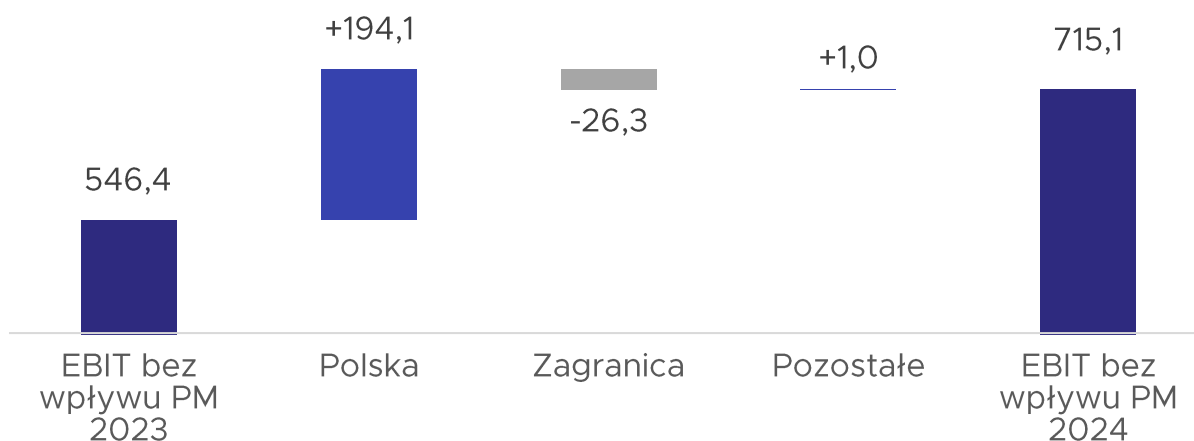
Zarząd Benefit Systems S.A.

1. GRUPA BENEFIT SYSTEMS W LICZBACH

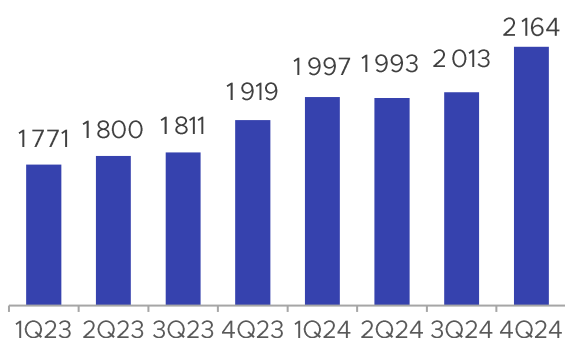


* EBIT – zysk z działalności operacyjnej bez uwzględnienia kosztów Programu Motywacyjnego.

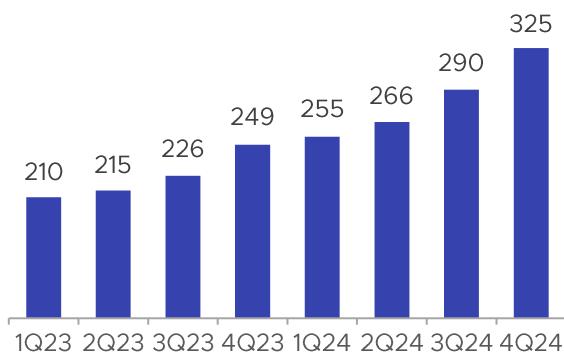
Zmiana EBIT rok do roku w Grupie Benefit Systems (mln zł)



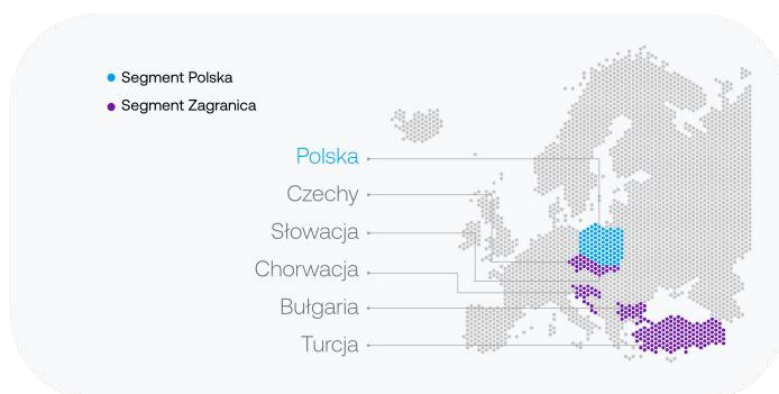
Liczba kart sportowych w Grupie (tys.)



Liczba klubów własnych w Grupie



Rynki na których Grupa Kapitałowa jest obecna



Rynek	Rozpoczęcie działalności (rok)	Populacja (mln)
Polska	2000	36,6
Czechy	2010	10,9
Słowacja	2015	5,4
Bułgaria	2015	6,4
Chorwacja	2018	3,9
Turcja	2021	85,4

Grupa konsekwentnie rozwija działalność w obszarze kart sportowych i programu MultiSport na wszystkich rynkach na których jest obecna. W 2024 roku liczba aktywnych użytkowników kart sportowych wzrosła o 13%. Zgodnie z danymi na dzień 31 grudnia 2024 roku, segment Zagraniczny stanowił 26% ogólnej liczby kart sportowych.

Liczba kart sportowych (w tys.)

Kraj	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Q4 2024 udział %
Polska	1 424	1 509	1 498	1 507	1 592	74%
Czechy	252	232	233	238	265	12%
Bułgaria	137	142	141	140	155	7%
Słowacja	58	62	65	71	78	4%
Chorwacja	43	45	46	44	53	2%
Turcja	5	7	10	14	21	1%
Razem	1 919	1 997	1 993	2 013	2 164	100%

Równoległe z rozwojem programu MultiSport, Grupa systematycznie rozwija sieć własnych klubów fitness. W 2024 roku liczba tych klubów wzrosła o 76, a na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa posiadała 325 własnych klubów fitness.

Liczba klubów fitness

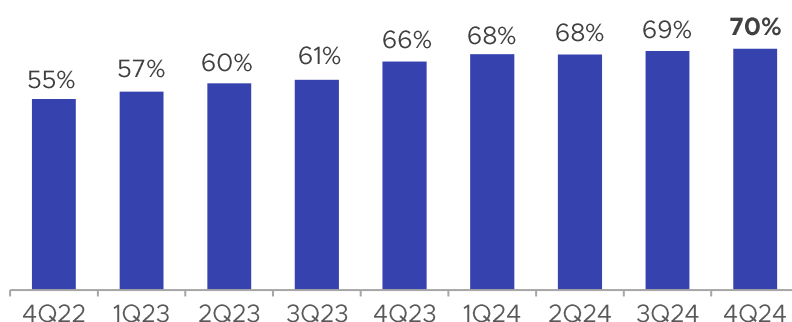
Kraj	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Q4 2024 udział %
Polska	218	224	227	230	243	75%
Czechy	17	17	17	22	27	8%
Bułgaria	12	12	14	30	39	12%
Słowacja	1	1	1	1	4	1%
Chorwacja	1	1	7	7	12	4%
Turcja	0	0	0	0	0	0%
Razem	249	255	266	290	325	100%

2. INFORMACJE O GRUPIE I WYNIKACH

2.1. Charakterystyka działalności oraz skład Grupy Benefit Systems

Grupa Kapitałowa Benefit Systems („Grupa Kapitałowa”, „Grupa”) specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji oraz wellbeingu. Głównym produktem oferowanym przez Spółkę dominującą jest karta MultiSport umożliwiająca korzystanie z sieci obiektów sportowych (w tym także tych, które należą do spółek z Grupy). Należące do Grupy sieci klubów fitness stanowią wsparcie i element przewagi konkurencyjnej w obszarze kart sportowych. Działalność Grupy opiera się na synergii między sprzedażą kart sportowych a posiadaną infrastrukturą klubów fitness w Polsce i za granicą. Synergię tę widać w segmencie Polska, gdzie na lokalnych rynkach dużych miast, wizyty fitness użytkowników MultiSport są realizowane w 70% w klubach własnych.

Udział klubów własnych w wizytach fitness MS w TOP 6 aglomeracjach*



*Kraków, Łódź, Poznań, Trójmiasto, Warszawa, Wrocław

W ofercie Grupy znajduje się także kafeeteria MyBenefit. Dzięki niej pracownicy klientów biznesowych mają wybór spośród różnorodnych świadczeń pozapłacowych na podstawie listy zatwierdzonej przez pracodawcę. Ponadto, Grupa oferuje rozwiązania z obszaru kultury i rozrywki, takie jak MultiBilet, czy MultiTeatr, które dostępne są głównie za pośrednictwem platformy kafeteryjnej. Platforma MyBenefit stanowi także istotny kanał dystrybucji kart sportowych oferowanych przez Grupę.

W ramach platformy MyBenefit rozwijane są jednocześnie nowe funkcjonalności, dzięki którym staje się ona kompleksowym narzędziem do zarządzania procesami na linii pracodawca – pracownik. Z poziomu MyBenefit firmy mogą wdrażać takie narzędzia jak firmowy intranet, raport korzyści pracownika Total Reward Statement, wnioski pracownicze z obsługą e-podpisu, systemy grywalizacji i nagradzania oraz ankiety i quizy.

Grupa rozwija także produkt MultiLife, dostępny w formule online i skupiający się na dobrostanie pracowników, zwłaszcza w obszarach: psychiki, rozwoju osobistego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Program MultiLife oferuje obecnie wiele usług, m.in. wsparcie psychologa, kursy mindfulness i jogi, konsultacje z dietetykami i trenerami, kreator diety, dostęp do internetowej platformy treningowej Yes2Move, pakiet badań profilaktycznych, czy kursy językowe, udostępnia również bibliotekę około 3 000 webinarów, kursów oraz materiałów edukacyjnych. Istotnym wzmocnieniem oferty Grupy w obszarze zdrowia psychicznego jest platforma Wellbee, zapewniająca konsultacje psychiatrów i psychoterapeutów w formule online i stacjonarnej, a także dostęp do wyselekcjonowanych materiałów psychoedukacyjnych i kursów rozwojowych.

Z produktów i usług Grupy korzystają przede wszystkim pracownicy firm (użytkownicy), którzy otrzymują od swoich pracodawców (klientów B2B) benefity pozapłacowe. Klientami są również osoby indywidualne kupujące karnety sieci fitness należących do Grupy Benefit Systems (klienci B2C).

Grupę Kapitałową Benefit Systems tworzą: jednostka dominująca Benefit Systems S.A. („Spółka dominująca”, „Spółka”, „Jednostka dominująca”), która prowadzi działalność w zakresie kart sportowych, kafeтерии MyBenefit, produktu MultiLife oraz zarządza sieciami klubów własnych w Polsce, a także spółki zależne i spółki stowarzyszone. Od 2022 roku Grupa funkcjonuje w dwóch segmentach operacyjnych – Polska oraz Zagranica.

SPÓŁKI ZALEŻNE ORAZ STOWARZYSZONE

SPÓŁKI SEGMENTU POLSKA

Benefit Systems S.A. (Jednostka dominująca, Spółka dominująca) odpowiada za sprzedaż kart MultiSport, programu MultiLife i Kafeterii MyBenefit, a także w ramach Oddziału Fitness skupia działalność własnych klubów fitness wraz z platformą do ćwiczeń online Yes2Move. Od 2011 roku spółka Benefit Systems S.A. notowana jest na parkiecie głównym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie.

VanityStyle Sp. z o.o. specjalizuje się w oferowaniu rozwiązań z zakresu sportu i rekreacji. Spółka dostarcza do dużych i średnich firm karty FitProfit i FitSport, które mają podobną charakterystykę do produktów Benefit Systems S.A., przy czym jako produkty są co do zasady tańsze, oferują węższy zakres usług oraz mniejszą liczbę partnerów. Spółka posiada w ofercie także produkty Kupon CinemaProfit oraz QlturaProfit.

Yes To Move Sp. z o.o. to spółka, która zaopatruje kluby fitness w towary, głównie suplementy diety i odżywkę.

Zdrowe Miejsce Sp. z o.o. to spółka prowadząca działalność w charakterze placówek leczniczych pod marką Zdrofit Zdrowe Miejsce. Głównymi usługami świadczonymi przez Zdrofit Zdrowe Miejsce są usługi medyczne z obszaru fizjoprofilaktyki, w tym kinezyterapii (usprawniania ruchem), mające na celu utrzymanie lub poprawę stanu zdrowia.

Spółki **Interfit** nabyte zostały w grudniu 2023 roku, dzięki transakcji baza klubów własnych Grupy została powiększona o 5 klubów, ulokowanych w Chorzowie, Chrzanowie, Gliwicach, Rydułtowach oraz Zawierciu. Ponadto, w 2024 roku nabyta została spółka Interfit Club 2.0. Sp. z o.o.

Gym Poznań Sp. z o.o. nabyta w sierpniu 2024, która zarządza jednym klubem fitness ulokowanym w Poznaniu.

MyOrganic Sp. z o.o. nabyta w październiku 2024 roku, dzięki transakcji baza klubów własnych Grupy została powiększona o 8 klubów, ulokowanych w Poznaniu, Bydgoszczy, Zgorzelcu, Swarzędzu i Stargardzie oraz 2 klubów w budowie w Bydgoszczy oraz Lubinie. Zakup spółki miał na celu rozbudowę własnej bazy obiektów sportowo-rekreacyjnych co czyni główny produkt Grupy – karty sportowe – bardziej atrakcyjnym dla aktualnych i przyszłych klientów.

Spółki **Wellbee Sp. z o.o.** i **Wellbee Therapy Sp. z o.o.** nabyte w listopadzie 2024 roku, które zarządzają platformą wspierającą zdrowie psychiczne i rozwój osobisty, a także dobrostan klientów indywidualnych oraz pracowników firm, oferując wsparcie psychologiczne, dostęp do wysokiej jakości kursów rozwojowych oraz starannie wyselekcjonowanych materiałów psychoedukacyjnych. Spółki te wzbogacą ofertę Grupy w dynamicznie rozwijającym się segmencie rynku świadczeń pozapłacowych.

SPÓŁKI SEGMENTU ZAGRANICA

Benefit Systems International S.A. jest podmiotem, poprzez który Grupa Benefit Systems prowadzi działalność zagraniczną w obszarze sprzedaży kart sportowych. Spółka rozwija program MultiSport zarządzając podmiotami: MultiSport Benefit S.R.O. (Czechy), Benefit Systems Slovakia S.R.O. (Słowacja), Benefit Systems Bulgaria OOD (Bułgaria) oraz Benefit Systems D.O.O. (Chorwacja). Ponadto, spółka jest udziałowcem BSI Investments Sp. z o.o., która poprzez jednostkę zależną Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. Şti działa na terenie Turcji.

Fit Invest International Sp. z o.o. jest podmiotem zarządzającym zagranicznymi inwestycjami Grupy Benefit Systems w obszarze klubów sportowych poprzez spółki wchodzące w skład Grupy kapitałowej: Form Factory S.R.O., która wraz ze spółką zależną Fitness Factory Prague S.R.O., działa w Czechach, Next Level Fitness OOD, która wspólnie z podmiotami związanymi z siecią klubów Flais wzmacnia obecność Grupy w Bułgarii, Form Factory Slovakia S.R.O. (Słowacja) oraz Fit Invest D.O.O., która rozwija działalność fitness na terenie Chorwacji poprzez spółki zależne H.O.L.S. D.O.O., Outfit Servisi D.O.O. oraz Dvorana Sport D.O.O. Ponadto, spółka jest udziałowcem FII Investments Sp. z o.o., która za pośrednictwem jednostki zależnej Fit Invest Spor Hizmetleri Ltd rozwija działalność fitness w Turcji.

Spółki zarządzane przez Fit Invest International Sp. z o.o. odpowiedzialne są za realizację inwestycji w istniejące kluby oraz w nowe obiekty. Spółki czeskie na koniec grudnia 2024 roku zarządzały łącznie 27 klubami, zlokalizowanymi w Pradze (23 obiekty), w Brnie (3 obiekty) i w Ostrawie (1 obiekt). Spółki bułgarskie zarządzały 39 klubami, z których 36 jest zlokalizowanych w Sofii, a po jednym w miastach Pernik, Płowdiw i Warna. Spółka słowacka operuje 4 klubami w Bratysławie. Spółki chorwackie prowadzą łącznie 12 klubów w Zagrzebiu.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems wchodziły Spółka dominująca oraz następujące spółki zależne:

SEGMENT POLSKA	Kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale	SEGMENT ZAGRANICA	Kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale
Benefit Systems S.A.	Polska	Spółka dominująca	Benefit Systems International S.A.	Polska	98,06%
VanityStyle Sp. z o.o.	Polska	100,00%	BSI Investments Sp. z o. o.	Polska	94,73%
Wellbee Sp. z o.o.	Polska	69,82%	Benefit Systems Bulgaria OOD	Bułgaria	94,14%
Wellbee Therapy Sp. z o.o.	Polska	69,82%	MultiSport Benefit S.R.O.	Czechy	98,06%
Yes to Move Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Benefit Systems Slovakia S.R.O.	Słowacja	96,10%
Zdrowe Miejsce Sp. z o. o.	Polska	100,00%	Benefit Systems D.O.O.	Chorwacja	96,59%
Investment Gear 9 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd	Turcja	94,73%
Investment Gear 10 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Benefit Systems, storitve, D.O.O.	Słowenia	93,16%
Interfit Club 1.0 Sp. z o.o..	Polska	75,00%	Fit Invest International Sp. z o. o.	Polska	98,06%
Interfit Club 2.0 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	FII Investments Sp. z o. o.	Polska	98,06%
Interfit Club 4.0 Sp. z o.o.	Polska	75,00%	Next Level Fitness OOD	Bułgaria	98,06%
Interfit Club 5.0 Sp. z o.o.	Polska	75,00%	Fitness Flais Corporation OOD	Bułgaria	98,06%
Interfit Consulting BIS Sp. z o.o.	Polska	75,00%	Power Ronic OOD	Bułgaria	98,06%
Gym Poznań Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Happy Group 1 OOD	Bułgaria	98,06%
MyOrganiq Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Fitness Flais Group OOD	Bułgaria	98,06%
			Fitness Flais Pro OOD	Bułgaria	98,06%
			Flais Fit OOD	Bułgaria	98,06%
			Form Factory S.R.O.	Czechy	98,99%
POZOSTAŁE			Fitness Factory Prague S.R.O.	Czechy	98,99%
MW Legal Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Form Factory Slovakia S.R.O.	Słowacja	98,06%
Fundacja Multisport	Polska	100,00%	Fit Invest D.O.O.	Chorwacja	98,06%
			H.O.L.S. D.O.O.	Chorwacja	98,06%
			Outfit Servisi J.D.O.O.	Chorwacja	98,06%
			Dvorana Sport D.O.O.	Chorwacja	98,06%
			Fit Invest Spor Hizmetleri Ltd	Turcja	98,06%

Udział Grupy w głosach w poszczególnych spółkach zależnych jest równy z udziałem Grupy w kapitale zakładowym spółek. Grupa konsoliduje wyniki wszystkich spółek zależnych za wyjątkiem MW Legal Sp. z o.o., która nie prowadzi działalności.

Spółki stowarzyszone według stanu na 31 grudnia 2024 roku

Nazwa jednostki stowarzyszonej	Kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale
Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o.	Polska	48,10%
Calypso Fitness S.A.	Polska	33,33%
Get Fit Katowice II Sp. z o.o.	Polska	20,00%

2.2. Opis zmian w organizacji grupy kapitałowej w 2024 roku

Nabycie udziałów oraz określonych składników majątkowych związanych z siecią klubów fitness Flais w Bułgarii

W dniu 12 sierpnia 2024 roku spółka Next Level Fitness OOD otrzymała decyzję Bułgarskiej Komisji Ochrony Konkurencji wyrażającą zgodę na koncentrację i przeprowadzenie transakcji nabycia sieci klubów fitness Flais zlokalizowanej w Sofii w Bułgarii, co oznacza spełnienie się warunku zawieszającego umowy warunkowej zawartej w dniu 20 czerwca 2024 roku. W rezultacie 19 sierpnia 2024 roku Next Level Fitness OOD nabyła 100% udziałów w kapitale zakładowym spółek Fitness Flais Corporation OOD, Power Ronic OOD, Happy Group 1 OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD, Flais Fit OOD oraz składniki majątkowe należące do 6 klubów fitness, zawarła nowe umowy najmu dotyczące tych klubów fitness, nabyła prawa do słowno-graficznego znaku towarowego Flais jak również przejęła pracowników i bazę klientów sieci Flais. W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 15 działających klubów fitness oraz 3 w budowie, wszystkie zlokalizowane w Sofii (Bułgaria).

Na dzień objęcia kontroli, cena nabycia wynosi 14,7 mln EUR (62,7 mln zł). Ostateczna wysokość ceny sprzedaży udziałów uzależniona jest od wartości długu netto oraz wartości kapitału obrotowego netto nabytych spółek, wyliczonych zgodnie z postanowieniami umowy. Rozliczenie ceny sprzedaży udziałów nastąpiło poprzez zapłatę środków pieniężnych w wysokości 13,6 mln EUR (58 mln zł) na rachunek bankowy sprzedających oraz wpłatę środków pieniężnych w wysokości 1,1 mln EUR (4,7 mln zł) na rachunek powierniczy należący do Next Level Fitness OOD. Środki pieniężne na rachunku powierniczym zostaną rozliczone po upływie 15 miesięcy od przeniesienia własności udziałów, po spełnieniu warunków określonych w umowie i nie mogą być w tym czasie swobodnie wykorzystywane przez Next Level Fitness OOD.

Objęcie kontroli nad grupą Wellbee

W dniu 19 listopada 2024 roku została podpisana umowa, na mocy której Spółka dominująca nabyła 69,78% udziałów w kapitale zakładowym Wellbee Sp. z o.o. Cena zakupu udziałów wynosi 31,2 mln zł. Ponadto w dniu 19 listopada 2024 roku Spółka dominująca wpłaciła kwotę 2,5 mln zł tytułem podwyższenia kapitału zakładowego Wellbee Sp. z o.o. obejmując 0,04% udziałów, co zostało zarejestrowane przez właściwy sąd rejestrowy dnia 24 grudnia 2024 roku. W wyniku powyższych zdarzeń udział Spółki dominującej w kapitale zakładowym Wellbee Sp. z o.o. wynosi 69,82%.

Wellbee Sp. z o.o. posiada 100% udziałów w spółce Wellbee Therapy Sp. z o.o. W rezultacie Grupa objęła kontrolę nad obiema spółkami Wellbee.

Wellbee to platforma zdrowia psychicznego i rozwoju osobistego, wspierająca dobrostan klientów indywidualnych oraz pracowników firm poprzez wsparcie psychoterapeutów, psychiatrów, psychoonkologów czy terapeutów par. Platforma zapewnia szybki dostęp online oraz stacjonarny do ponad 300 specjalistów. Wellbee to również dostęp do wysokiej jakości kursów rozwojowych czy wyselekcjonowanych materiałów psychoedukacyjnych.

Inwestycja w Wellbee poszerzy ofertę Grupy w rosnącym segmencie rynku świadczeń pozapłacowych. Ponadto nabycie udziałów w Wellbee znacząco zwiększy kompetencje Grupy w obszarze wsparcia zdrowia psychicznego pracowników. Wiedza i doświadczenie w tym zakresie będą wykorzystywane m.in. przy budowie i wzmacnianiu oferty programu MultiLife.

Pozostałe nabycia spółek

- W dniu 12 stycznia 2024 roku Jednostka dominująca nabyła 0,46% udziałów w kapitale zakładowym spółki zależnej Benefit Systems International S.A. od udziałowców mniejszościowych za kwotę 7,1 mln zł. Benefit Systems International S.A. posiada bezpośrednio i pośrednio udział w każdej ze spółek segmentu Zagranica. Opisane nabycie udziałów wpływa zatem na udział Grupy w kapitałach spółek tego segmentu.
- W dniu 2 kwietnia 2024 roku Fit Invest D.O.O. nabyła 100% udziałów w spółce H.O.L.S. D.O.O.
- W dniu 29 kwietnia 2024 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w Good Luck Club GLC Sp. z o.o. W dniu 14 sierpnia 2024 roku został uzgodniony plan połączenia Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką Good Luck Club GLC Sp. z o.o. (spółka przejmowana). Połączenie zostało zarejestrowane dnia 9 października 2024 roku.

- W dniu 1 lipca 2024 roku spółka zależna Benefit Systems International S.A. nabyła 1,5% udziałów w kapitale zakładowym spółki zależnej Benefit Systems D.O.O. od udziałowców mniejszościowych za kwotę 0,5 mln EUR (2,2 mln zł).
- W dniu 29 lipca 2024 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w Artis Club Sp. z o.o. W dniu 14 sierpnia 2024 roku został uzgodniony plan połączenia Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką Artis Club Sp. z o.o. (spółka przejmowana). Połączenie zostało zarejestrowane dnia 9 października 2024 roku.
- W dniu 31 lipca 2024 roku Form Factory S.R.O. nabyła 100% udziałów w spółce Fitness Factory Prague S.R.O.
- W dniu 9 sierpnia 2024 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w Gym Poznań Sp. z o.o.
- W dniu 14 sierpnia 2024 roku spółka zależna Benefit Systems International S.A. nabyła 2,2% udziałów w kapitale zakładowym spółki zależnej BSI Investments Sp. z o.o. od udziałowców mniejszościowych za kwotę 0,2 mln EUR (0,7 mln zł).
- W dniu 12 września 2024 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w Interfit Club 2.0 Sp. z o.o.
- W dniu 30 września 2024 roku została zarejestrowana spółka Interfit Consulting BIS Sp. z o.o. powstała z przekształcenia spółki Interfit Consulting Sp. z o.o. Sp. k.
- W dniu 1 października 2024 roku Spółka dominująca nabyła za kwotę 0,3 mln zł pozostałe 20% udziałów spółki Zdrowe Miejsce Sp. z o.o., osiągając 100% udziału w kapitale zakładowym.
- W dniu 31 października 2024 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów MyOrganic Sp. z o.o. W dniu 26 lutego 2025 roku został uzgodniony plan połączenia Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką MyOrganic Sp. z o.o. (spółka przejmowana).
- W dniu 12 grudnia 2024 roku spółka Fit Invest D.O.O. nabyła 100% udziałów Outfit Servi J.D.O.O.
- W dniu 20 grudnia 2024 roku spółka Fit Invest D.O.O. nabyła 100% udziałów w spółce Dvorana Sport D.O.O.

Połączenia Benefit Systems S.A. ze spółkami zależnymi i przekształcenie spółki zależnej

W 2024 roku w Krajowym Rejestrze Sądowym zostały zarejestrowane następujące połączenia spółki Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) z poniższymi spółkami zależnymi (spółki przejmowane):

- w dniu 29 lutego 2024 roku ze spółką Gravitan Warszawa Sp. z o.o.;
- w dniu 2 kwietnia 2024 roku ze spółkami: 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., Concept Self Investment Sp. z o.o., Sport Operator Sp. z o.o., Manufaktura Zdrowia Sp. z o.o.;
- w dniu 10 maja 2024 roku ze spółkami Total Fitness Sp. z o.o. oraz Saturn Fitness Group Sp. z o.o.;
- w dniu 8 lipca 2024 roku ze spółką Active Sport i Rekreacja Sp. z o.o.;
- w dniu 9 października 2024 roku ze spółkami Artis Club Sp. z o.o. i Good Luck Club GLC Sp. z o.o.

W wyniku połączenia spółki przejmowane przestały istnieć, a spółka Benefit Systems S.A. wstąpiła w prawa i obowiązki łączonych spółek. Połączenia miały na celu uproszczenie i uporządkowanie Grupy Kapitałowej.

W dniu 30 września 2024 roku zostało zarejestrowane przekształcenie spółki Interfit Consulting Sp. z o.o. Sp. k. w spółkę Interfit Consulting BIS Sp. z o.o. na podstawie uchwały wspólników z dnia 30 lipca 2024 roku.

Utrata kontroli nad jednostką zależną Lunching.pl Sp. z o.o. w wyniku objęcia akcji w SmartLunch S.A.

W dniu 19 kwietnia 2024 roku Spółka dominująca podpisała z akcjonariuszami spółki SmartLunch S.A. („SmartLunch”) umowę inwestycyjną, umowę akcjonariuszy oraz umowy sprzedaży akcji (dalej łącznie „Umowy”),

ustalające warunki, na jakich Spółka dominująca dokona inwestycji w spółkę SmartLunch (Nota 12 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za 2024 rok) .

Na mocy Umów po spełnieniu warunków zawieszających w dniu 20 listopada 2024 roku Spółka dominująca m.in. objęła 109 778 nowo wyemitowanych akcji zwykłych imiennych serii B spółki SmartLunch, które zostały pokryte wkładem niepieniężnym w postaci posiadanych przez Benefit Systems S.A. 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Lunching.pl Sp. z o.o. oraz w postaci pożyczki udzielonej Lunching.pl Sp. z o.o. przez Benefit Systems S.A. w wysokości 0,6 mln zł. W wyniku zawartych umów Spółka dominująca stała się akcjonariuszem SmartLunch posiadającym 19,15% udziału w kapitale zakładowym i głosach na walnym zgromadzeniu.

Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem

W 2024 roku nie miały miejsca istotne zmiany w zasadach zarządzania przedsiębiorstwem Grupy Benefit Systems oraz Spółki dominującej.

2.3. Opis istotnych dokonań lub niepowodzeń oraz najważniejszych wydarzeń w okresie

Ponad dwa miliony kart w Polsce i za granicą

Na koniec 2024 roku z kart sportowych, oferowanych przez Grupę Benefit Systems, korzystało 2 164,3 tys. użytkowników, z czego 1 592,4 tys. w Polsce oraz 571,9 tys. na rynkach zagranicznych. Oznacza to wzrost liczby kart sportowych o 245,0 tys. (+13%) w stosunku do końca 2023 roku. Grupa obserwuje utrzymujące się zainteresowanie pracodawców i pracowników ofertą sportową na wszystkich rynkach, na których działa.

Otwarcia nowych klubów i akwizycje

W 2024 roku w Polsce Grupa nabyła 15 klubów fitness przejmując sieci działające na rynku oraz otworzyła 13 klubów własnych. Po uwzględnieniu zamknięcia 3 lokalizacji, liczba klubów własnych wzrosła o 25. Wiele z nabytych sieci oraz nowo powstałych klubów własnych znajduje się w największych miastach, kluczowych z perspektywy działania i rozwoju programu MultiSport.

Otwarcia klubów własnych i akwizycje w Polsce:

Aglomeracja*	Otwarcie	Akwizycja	Razem
Warszawa	5	1	6
Trójmiasto	-	4	4
Kraków	3	-	3
Poznań	-	3	3
Lublin	2	-	3
Bydgoszcz	-	3	3
Katowice/Chorzów	2	-	2
Łódź	1	-	1
Pozostałe	-	4	3
Razem	13	15	28

*Miasto wraz z okolicznymi gminami.

W 2024 roku w segmencie Zagranica dokonano akwizycji 24 klubów fitness oraz otwarto 27 własnych lokalizacji, co przełożyło się na zwiększenie liczby klubów własnych o 51 w stosunku do końca 2023 roku.

Otwarcia klubów własnych i akwizycje w segmencie Zagranica:

Kraj	Otwarcie	Akwizycja	Razem
Czechy	8	2	10
Bułgaria	12	15	27
Słowacja	3	-	3
Chorwacja	4	7	11
Razem	27	24	51

Szczegóły dotyczące akwizycji w segmentach Polska i Zagranica

W dniu 1 lutego 2024 roku Spółka dominująca kupiła za kwotę 3,1 mln zł przedsiębiorstwo w postaci klubu fitness Active Point Fit & Gym zlokalizowanego w Tychach. Klub dołączył do sieci Fabryka Formy, będącej własnością Spółki dominującej.

W dniu 2 kwietnia 2024 roku spółka Fit Invest D.O.O. kupiła za kwotę 21,5 mln zł 100% udziałów w spółce H.O.L.S. D.O.O. w Chorwacji, w wyniku czego baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 3 kluby fitness ulokowane w Zagrzebiu oraz 1 klub fitness w trakcie budowy.

W dniu 29 kwietnia 2024 roku Spółka dominująca kupiła za kwotę 27,7 mln zł 100% udziałów w spółce Good Luck Club GLC Sp. z o.o., w wyniku czego baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 4 kluby fitness ulokowane w Gdańsku (1 klub), Pruszczu Gdańskim (2 kluby) i Baninie (1 klub).

W dniu 29 lipca 2024 roku Spółka dominująca nabyła za kwotę 3,2 mln zł 100% udziałów w kapitale zakładowym Artis Club Sp. z o.o. Transakcja dotyczy przejęcia 1 klubu fitness ulokowanego w Warszawie.

W dniu 31 lipca 2024 roku, po spełnieniu warunków określonych w umowie zawartej 18 lipca 2024 roku, Form Factory S.R.O. nabyła za kwotę 4,2 mln zł 100% udziałów w spółce czeskiej Fitness Factory Prague S.R.O. W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 2 kluby fitness ulokowane w Pradze.

W dniu 9 sierpnia 2024 roku Spółka dominująca nabyła za kwotę 2,8 mln zł 100% udziałów w kapitale zakładowym Gym Poznań Sp. z o.o. Transakcja dotyczy przejęcia 1 klubu fitness ulokowanego w Poznaniu.

W dniu 19 sierpnia 2024 roku spółka Next Level Fitness OOD nabyła za kwotę 62,7 mln zł 100% udziałów w kapitale zakładowym spółek Fitness Flais Corporation OOD, Power Ronic OOD, Happy Group 1 OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD, a także określone składniki majątkowe oraz przejęła lokalizacje związane z siecią klubów fitness pod nazwą „Flais” w Sofii (Bułgaria). W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 15 działających klubów fitness oraz 3 kluby fitness w trakcie budowy.

W dniu 31 października 2024 roku Spółka dominująca nabyła za kwotę 19,1 mln zł 100% udziałów w kapitale zakładowym MyOrganic Sp. z o.o. Transakcja dotyczy przejęcia 8 klubów fitness ulokowanych w Poznaniu, Bydgoszczy, Zgorzelcu, Swarzędzu i Stargardzie oraz 2 klubów w budowie w Bydgoszczy oraz Lubinie.

W dniu 12 grudnia 2024 roku Fit Invest D.O.O. nabyła za kwotę 1,2 mln zł 100% udziałów w spółce OutFit Servisi J.D.O.O. („OutFit”). W efekcie nabycia OutFit, baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness ulokowany w Zagrzebiu (Chorwacja). Przejęty obiekt prowadził działalność pod marką OutFit, natomiast po nabyciu przez Grupę udziałów w OutFit dokonano rebrandingu i aktualnie klub działa pod marką The Fitness.

W dniu 20 grudnia 2024 roku Fit Invest D.O.O. nabyła za kwotę 8,6 mln zł 100% udziałów w spółce Dvorana Sport D.O.O. („Dvorana Sport”). W efekcie nabycia Dvorana Sport, baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness ulokowany w Zagrzebiu (Chorwacja). Przejęty obiekt prowadził działalność pod marką Dvorana, natomiast po nabyciu przez Grupę udziałów w Dvorana Sport dokonano rebrandingu i aktualnie klub działa pod marką The Fitness.

Przejęcia kontroli nad jednostkami zależnymi zostały opisane w Nocie 6.2 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za 2024 rok.

Strategia Grupy Benefit Systems

18 listopada 2024 roku Grupa ogłosiła strategię do roku 2027, która zakłada osiągnięcie: 2,9-3,1 mln użytkowników kart sportowych, 600-650 własnych klubów fitness w atrakcyjnych lokalizacjach oraz od 5,7 do 6,3 mld zł skonsolidowanych przychodów w 2027 roku.

Nagrody i wyróżnienia dla Benefit Systems S.A.

Benefit Systems S.A. znalazł się w gronie laureatów Orłów „Rzeczpospolitej” XXVI Rankingu Listy 500 w kategorii: handel i usługi niefinansowe. Lista 500 "Rzeczpospolitej" to prestiżowe zestawienie największych przedsiębiorstw w Polsce. To obiektywny przegląd, który uwzględnia takie wskaźniki jak: wyniki finansowe, rentowność, zatrudnienie, wynagrodzenia i inwestycje.

Benefit Systems S.A. został wyróżniony w zestawieniu "Czempioni 20 lat integracji", w którym magazyn Forbes nagrodził przedsiębiorstwa, które najlepiej wykorzystały dwie dekady integracji z Unią Europejską do rozwoju, ekspansji i budowy marki.

Spółka dominująca zajęła także drugie miejsce w rankingu Forbes i Statista „Poland's Best Employers 2024” w kategorii „Gastronomia, turystyka, sport i usługi rekreacyjne”. Ranking stanowi zestawienie 300 działających w Polsce firm, których wybitne osiągnięcia w zakresie HR uhonorowane zostały tytułem najlepszego pracodawcy. Podstawą badania była lista 2 tys. pracodawców zatrudniających na terenie Polski co najmniej 250 pracowników.

W marcu 2024 roku Benefit Systems znalazł się również w czołówce spółek giełdowych, według rankingu „Puls Biznesu”, uzyskując pierwsze miejsce w kategorii Sukces w 2023 roku. W ogólnym zestawieniu 140 największych spółek notowanych na warszawskim parkiecie firma awansowała z piątej na czwartą pozycję.

W kwietniu 2024 roku Benefit Systems zajął trzecie miejsce w rankingu relacji inwestorskich Gazety Giełdy i Inwestorów „Parkiet”. Ranking obejmował spółki wchodzące w skład indeksu WIG30, do którego Spółka została włączona w marcu 2024 roku.

W drugim kwartale 2024 roku Spółka Benefit Systems S.A. została laureatem Polskiej Nagrody Inteligentnego Rozwoju 2024 w kategorii INNOWACYJNA FIRMA, za stworzenie kompleksowej oferty usług z obszaru wellbeingu. MultiSport, MultiLife i MyBenefit. Dodatkowo platforma MultiLife została wyróżniona nagrodą MARKA PRZYSZŁOŚCI 2024 w kategorii „usługi” za innowacyjne rozwiązanie wellbeingowe. W tym samym konkursie Piotr Szostak, dyrektor zarządzający ds. strategii i rozwoju produktu w Benefit Systems, został laureatem nagrody Lider Inteligentnego Rozwoju 2024.

W trzecim kwartale 2024 roku Spółka została nagrodzona w ramach 9. Edycji badania Marka Godna Zaufania 2024 w kategorii OPIEKUN PRACOWNIKA za najciekawszy i najbardziej kompleksowy pakiet benefitów pracowniczych. Badanie zostało przeprowadzone wśród 1 110 przedsiębiorców na zlecenie wydawcy miesięcznika „My Company Polska” przez instytut badawczy ARC Rynek i Opinia.

W konkursie organizowanym przez redakcję Strefy Gospodarki (części Dziennika Gazeta Prawna) marka Multisport uzyskała pierwsze miejsce w kategorii "Karty sportowe/multikarnety" zyskując tytuł Konsumentckiego Lidera Jakości 2024. Ponadto, zdobywając jeden z 20 najwyższych wyników we wszystkich kategoriach badawczych, została wyróżniona tytułem Konsumentckiego Lidera Jakości - Grand Prix 2024.

Działania komunikacyjne związane z marką MultiLife, Wellbeing Score i raportem „Dobrostan Polek i Polaków” zostały wyróżnione w 4. Edycji PR Wings – w konkursie organizowanym przez Stowarzyszenie Agencji Public Relations, w kategorii „Rynek zdrowia”. Konkurs PR Wings nagradza komunikację inicjatyw, które mogą służyć jako przykład dla innych i przyczyniać się do rozwoju etycznej i profesjonalnej branży PR w Polsce.

Pakiet ZaczyNAJ

W 2024 roku wszystkie osoby, które zaczynają trenować w klubach Grupy, zarówno w ramach posiadania karnetu B2C, jak i karty MultiSport, mogą skorzystać z pakietu onboardingowego ZaczyNAJ. Jego celem jest zapoznanie nowych klientów z ofertą klubu fitness, a także pomoc w określeniu możliwości i celów treningowych oraz sposobów pracy nad nimi. W ramach pakietu trenujący dwukrotnie spotykają się trenerem personalnym oraz zyskują dostęp do 10-tygodniowego planu treningowego.

Letnia Gra

W 2024 roku Benefit Systems S.A. zrealizował kolejną edycję Letniej Gry - wakacyjnej grywalizacji, której celem jest wsparcie użytkowników kart MultiSport w utrzymaniu regularnej aktywności fizycznej. Letnia Gra odbywa się na platformie grywalizacyjnej online, na której użytkownicy kart MultiSport przez całe wakacje zaangażowani byli w interaktywny proces łączący aktywność online i offline. Ważnym elementem Letniej Gry była także możliwość wsparcia programu Dobry MultiUczynek. Poprzez tę inicjatywę, gracze dzięki swojej aktywności z kartą MultiSport mogli wspierać realizację wybranych projektów prospołecznych.

Profesjonalne siłownie plenerowe MultiSport

W wakacje 2024 roku w Gdyni, Kołobrzegu i Międzyzdrojach pojawiły się nowoczesne, bezpłatne siłownie plenerowe, zlokalizowane bezpośrednio na plaży lub na nadmorskim bulwarze. Inicjatorem projektu jest Benefit Systems, a jego celem jest aktywizacja sportowa zarówno mieszkańców nadmorskich miast, jak i turystów. Obiekty zostały otwarte głównie na czas wakacji.

Edukacja rynku – raporty

W maju 2024 roku ukazał się raport z badania rynku świadczeń pozapłacowych, które na zlecenie Benefit Systems S.A. przeprowadziła agencja Minds&Roses. Wyniki badania wskazują, że większość firm planuje utrzymać lub zwiększyć budżet przeznaczony na świadczenia pozapłacowe. Pracownicy obecnie mają dostęp do różnorodnych benefitów, które widocznie wpływają na ich zaangażowanie i satysfakcję. Coraz większą popularnością cieszą się benefity dostępne w formule online oraz te związane z rozwojem osobistym, budowaniem kompetencji i regeneracją.

W czerwcu 2024 roku ukazał się raport „Dobrostan Polek i Polaków”. Raport powstał na podstawie badania przeprowadzonego przez infuture.institute we współpracy z Benefit Systems S.A. Badanie posłużyło sprawdzeniu tego, czym dla Polaków jest dobrostan, co się na niego składa, co go wzmacnia, a co go zaburza, a także sprawdzeniu w jakiej kondycji znajduje się wellbeing mieszkańców Polski. Wraz z raportem premierę miało autorskie narzędzie do pomiaru dobrostanu – Wellbeing Score. To wskaźnik powiązany z platformą MultiLife, służący organizacjom do mierzenia aktualnego poziomu dobrostanu w firmie.

Kampania „Raportu o dobrostanie Polek i Polaków” już w pierwszych tygodniach była komentowana w najbardziej poczytnych tytułach newsowych, biznesowych i lifestyle – tylko w tej grupie generując blisko 50 wysoko jakościowych publikacji o ekwiwalencie reklamowym przekraczającym 1,5 mln zł i zasięgu ponad 1,2 mln odbiorców. Osoby, które zetknęły się z komunikacją na temat raportu, w pierwszych dwóch miesiącach kampanii skorzystały z badania Wellbeing Score aż 160 tys. razy, co jest wynikiem unikalnym wśród badań społecznych. Skuteczność podjętych działań w obszarze upowszechnienia wiedzy eksperckiej nt. dobrostanu obrazują również wyniki autorskiego videocastu „Odgruzować dobrostan” – odcinki serii zostały łącznie wyświetlone ponad 1,2 mln razy. Swoje zadanie spełniła także współpraca z różnorodnym gronem influencerów, którzy podejmowali temat wellbeingu na swój unikalny sposób – suma aktywności pod wszystkimi publikacjami przekroczyła 41 tysięcy.

W grudniu 2024 roku swoją premierę miał raport „MultiSport Index 2024: Sportkrastynacja”, diagnozujący społeczną tendencję do odkładania sportu na później i prezentujący praktyczne sposoby na wprowadzenie zmian. Raport prezentuje wyniki dwóch badań ilościowych oraz badania jakościowego, zrealizowanych na zlecenie Benefit Systems przez firmę badawczą: Minds&Roses i IRCenter. Do skomentowania danych, a także podzielenia się osobistymi refleksjami na ten temat i praktycznymi wskazówkami do walki z nią, zaproszono liczne grono ekspertów świata nauki, medycyny i sportu. Raport jest częścią szerszej kampanii edukacyjnej „Sportkrastynacja” której celem jest zachęcenie do prowadzenia aktywnego trybu życia.

MultiSport i MultiLife partnerami filmu „Jak ruchem zmienić umysł”

Produkcja Fundacji Veritas, której partnerami są MultiSport i MultiLife, to historia o sile aktywności fizycznej i jej fascynującym wpływie na umysł i ciało człowieka. Film łączy wiedzę ekspertów, współpracujących także z Benefit Systems, z cennymi doświadczeniami miłośników sportu.

Wellbeing Summit

2 października 2024 roku w Fabryce Norblina w Warszawie odbyła się kolejna edycja konferencji Wellbeing Summit organizowanej przez Benefit Systems. Już po raz drugi zaproszono pracowników HR, właścicieli firm, kadre menedżerską i szkoleniowców, by dzielić się z nimi wiedzą, o tym jak kształtować zarówno firmowy, jak i osobisty dobrostan.

Strategia ESG

Grupa Benefit Systems wdrożyła nową strategię ESG na lata 2024-2026, której celem jest wzmocnienie zaangażowania firmy w zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną. Strategia koncentruje się na trzech głównych filarach: społeczeństwie, biznesie oraz środowisku, podkreślając dążenie Grupy do wspierania dobrostanu różnych grup społecznych oraz utrzymania najwyższych standardów etycznych w działalności firmy.

Kampania „Ruch to, co lubisz!”

W październiku 2024 roku wystartowała kampania reklamowa „Ruch to, co lubisz!” klubów fitness znajdujących się w portfolio Benefit Systems. Przygotowane w jej ramach kreacje pojawiły się nie tylko w klubach fitness, ale także w wybranych kanałach internetowych: na portalach, YouTubie, w social mediach – na Facebooku, Instagramie i TikToku oraz w wyszukiwarkach internetowych. Działania outdoorowe skoncentrowały się na nośnikach digitalowych i billboardach.

Działania Fundacji MultiSport

W 2024 roku Fundacja MultiSport kontynuowała swoje działania na rzecz promocji zdrowego stylu życia wśród wszystkich grup wiekowych, a w jej programach i wydarzeniach wzięło udział blisko 220 tys. osób – od dzieci, po seniorów. W ramach programu „Aktywne Szkoły MultiSport” ponad 11 tys. osób w wieku 12-19 lat wzięło udział w zajęciach sportowych w klubach fitness należących do Benefit Systems. Kolejny program Fundacji MultiSport, czyli „Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej”, odnotowały rekordową frekwencję blisko 73 tys. dzieci i młodzieży – to trzy razy więcej uczniów niż w roku 2023. Zajęcia, prowadzone przez trenerów i fizjoterapeutów, łączyły aktywność fizyczną z elementami terapii korekcyjnej, pomagając dzieciom w wyrównywaniu wad postawy i kształtowaniu zdrowych nawyków ruchowych.

Fundacja MultiSport zgromadziła także ponad 5,5 tys. osób na spotkaniach w ramach kampanii „Pełni Sportu” promującej inkluzywność w sporcie, a także aktywizowała seniorów na treningach online oraz wykładach o aktywnym stylu życia na platformie ABCSenior.com. W 2024 roku w ramach inicjatywy zorganizowano 30 treningów online, które zgromadziły 94 tys. seniorów, 15 webinarów o zdrowym stylu życia, na które zarejestrowało się 13 tys. uczestników, a także ponad 300 godzin darmowych zajęć nordic walking, fitness i gimnastyki w dziewięciu województwach. Program nie tylko poprawiał kondycję fizyczną seniorów, ale także pełnił funkcję integracyjną, tworząc społeczność osób dbających o zdrowie i aktywność.

Na dodatkową uwagę zasługuje projekt „miniciti”, współtworzony przez Fundację Multisport. W 2024 roku innowacyjną przestrzeń edukacyjną w warszawskim Centrum Praskim Koneser odwiedziło ponad 73 tys. dzieci w wieku od 7 do 15 lat. Dzięki miniaturowemu klubowi sportowemu Zdrofit ponad 11 tys. dzieci uczyło się podstaw zdrowego stylu życia i wartości wynikających z regularnej aktywności fizycznej.

Podwyższenie kapitału zakładowego Spółki dominującej w związku z realizacją Programu Motywacyjnego

W dniu 23 stycznia 2024 roku Spółka dominująca wyemitowała 24 750 akcji serii G w związku z realizacją przez osoby uprawnione praw z warrantów subskrypcyjnych serii L przyznanych w ramach Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 (Nota 5.1).

W związku z powyższym po wydaniu akcji, kapitał zakładowy Spółki dominującej wynosi 2 958 292 zł i dzieli się na 2 958 292 akcje zwykłe na okaziciela o wartości nominalnej 1 zł następujących serii: 2 204 842 akcji serii A; 200 000 akcji serii B; 150 000 akcji serii C; 120 000 akcji serii D; 74 700 akcji serii E; 184 000 akcji serii F; 24 750 akcji serii G.

Ogólna liczba głosów wynikająca ze wszystkich wyemitowanych akcji Spółki dominującej wynosi 2 958 292 głosy.

Po dokonaniu wydania akcji serii G wysokość warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego zapisanego w statucie Spółki dominującej na potrzeby Programu Motywacyjnego zmniejszyła się z kwoty 125 000 zł (co odpowiada 125 000 akcji o wartości nominalnej 1 zł każda) do kwoty 100 250 zł.

Podział zysku netto Spółki dominującej za 2023 rok

W dniu 28 czerwca 2024 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki dominującej podjęło uchwałę w sprawie podziału zysku netto za 2023 rok w kwocie 348,6 mln zł i postanowiło przeznaczyć cały zysk na wypłatę dywidendy oraz użyć kapitału zapasowego Spółki dominującej w kwocie 50,8 mln zł, stanowiącej część środków przekazanych na ten kapitał z zysku Spółki dominującej z lat ubiegłych, na wypłatę dywidendy dla akcjonariuszy. Łącznie z tytułu dywidendy wypłacono w 2024 roku kwotę 399,4 mln zł (Nota 5.2).

Zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki dominującej

W dniu 27 maja 2024 roku Pan Wojciech Szwarz z przyczyn osobistych złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki dominującej ze skutkiem na koniec dnia 28 maja 2024 roku.

W dniu 25 czerwca 2024 roku Pan Artur Osuchowski złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka i Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki dominującej ze skutkiem natychmiastowym w związku z objęciem funkcji członka zarządu Orlen S.A.

W dniu 7 sierpnia 2024 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie powołało Panią Julitę Jabłkowską w skład Rady Nadzorczej Spółki dominującej na okres kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

Nabycie oraz objęcie akcji w SmartLunch S.A. w zamian m.in. za udziały w Lunching.pl Sp. z o.o.

W dniu 19 kwietnia 2024 roku Spółka dominująca podpisała z akcjonariuszami spółki SmartLunch S.A. („SmartLunch”) umowę inwestycyjną, umowę akcjonariuszy oraz umowy sprzedaży akcji (dalej łącznie "Umowy"), ustalające warunki, na jakich Spółka dominująca dokona inwestycji w spółkę SmartLunch.

Na mocy Umów w dniu 20 listopada 2024 roku, po dokonaniu rejestracji nowych akcji serii B przez właściwy sąd rejestrowy i z chwilą rejestracji Spółki dominującej jako nabywcy akcji serii A w rejestrze akcjonariuszy SmartLunch, Benefit Systems S.A.:

- nabyła 34 269 akcji zwykłych imiennych serii A spółki SmartLunch od sprzedających akcjonariuszy za łączną cenę sprzedaży 6,5 mln zł;
- objęła 168 889 nowo wyemitowanych akcji zwykłych imiennych serii B spółki SmartLunch, pokrytych wkładem pieniężnym w wysokości 32,0 mln zł;
- objęła 109 778 nowo wyemitowanych akcji zwykłych imiennych serii B spółki SmartLunch, pokrytych wkładem niepieniężnym w postaci posiadanych przez Benefit Systems S.A. 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Lunching.pl Sp. z o.o. oraz w postaci pożyczki udzielonej Lunching.pl Sp. z o.o. przez Benefit Systems S.A. w wysokości 0,6 mln zł (Nota 6.3 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za 2024 rok).

Ponadto w dniu 20 grudnia 2024 roku Spółka dominująca nabyła kolejne 10 556 akcji serii A spółki SmartLunch za cenę 2,0 mln zł.

W wyniku zawartych umów Spółka dominująca stała się akcjonariuszem SmartLunch posiadającym 19,15% udziału w kapitale zakładowym i głosach na walnym zgromadzeniu.

Akcje SmartLunch zostały zaklasyfikowane jako instrumenty kapitałowe wyceniane do wartości godziwej przez całkowite dochody. Na moment pierwszego ujęcia wartość inwestycji w SmartLunch wynosiła 61,4 mln zł.

SmartLunch prowadzi działalność w ramach kompleksowej organizacji procesów żywienia w firmach, oferując usługi cateringu pracowniczego, sprzedaży kart lunchowych i posiłków regeneracyjnych, prowadzenia kantyn oraz obsługuje automaty do wydawania posiłków. Inwestycja w SmartLunch ma na celu wzmocnienie pozycji rynkowej Benefit Systems w obszarze benefitów żywieniowych dla pracowników.

Zawarcie z Santander Bank Polska oraz Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju aneksu do umowy kredytowej

W dniu 8 listopada 2024 roku Spółka oraz niektóre jej podmioty zależne zawarły aneks do umowy kredytowej z Santander Bank Polska S.A. oraz Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju. Przedmiotem aneksu jest m.in. udzielenie dodatkowej transzy finansowania w wysokości 300 mln zł przez Santander Bank Polska S.A. Część dodatkowego finansowania może zostać udzielona w euro (maksymalnie 25 mln EUR). Dodatkowe finansowanie udzielone jest na okres pięcioletni i będzie zabezpieczone analogicznie do dotychczasowego finansowania, o czym Spółka informowała w raporcie bieżącym nr 13/2022 z dnia 1 kwietnia 2022 roku. Umowa przewidywała standardowe dla tego typu transakcji warunki zawieszające, które Grupa Kapitałowa spełniła w styczniu 2025 roku.

Zmiany w składzie Grupy Kapitałowej

W okresie 2024 roku zachodziły zmiany w składzie Grupy Kapitałowej między innymi w wyniku nabyć podmiotów i połączeń. Zostały one opisane w punkcie 2.2 niniejszego sprawozdania.

2.4. Istotne wydarzenia po dniu bilansowym

Podwyższenie kapitału zakładowego Spółki dominującej w związku z realizacją Programu Motywacyjnego

W dniu 22 stycznia 2025 roku Spółka dominująca wyemitowała 37 450 akcji serii G w związku z realizacją przez osoby uprawnione praw z warrantów subskrypcyjnych serii L przyznanych w ramach Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 (Nota 5.1). Po wydaniu akcji kapitał zakładowy Spółki dominującej wynosi 2 995 742 zł i dzieli się na 2 995 742 akcje zwykłe na okaziciela o wartości nominalnej 1 zł na akcję.

Po dokonanych wydaniu akcji wysokość warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego zapisanego w statucie Spółki dominującej na potrzeby Programu Motywacyjnego zmniejszyła się z kwoty 100 250 zł (co odpowiada 100 250 akcji o wartości nominalnej 1 zł każda) do kwoty 62 800 zł.

Nabycie 100% udziałów w spółce Tempurio Sp. z o.o.

W dniu 27 stycznia 2025 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Tempurio Sp. z o.o. za cenę 1,0 mln zł. Nabyty podmiot jest właścicielem platformy Tempurio, tj. innowacyjnego systemu do zarządzania wynagrodzeniami.

Nabycie 100% udziałów w czeskiej spółce Fitness Zličín S.R.O.

W dniu 31 stycznia 2025 roku Form Factory S.R.O. nabyła 100% udziałów w spółce Fitness Zličín S.R.O. Cena nabycia w kwocie 30 mln CZK (5 mln zł) została zapłacona na rachunek bankowy sprzedającego. Ostateczna wysokość ceny sprzedaży udziałów uzależniona jest od wartości długu netto oraz wartości kapitału obrotowego netto nabytej spółki. W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness ulokowany w Pradze (Czechy).

Plan połączenia Benefit Systems S.A. z MyOrganiq Sp. z o.o.

W dniu 26 lutego 2025 roku został uzgodniony plan połączenia spółki Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką MyOrganiq Sp. z o.o. (spółka przejmowana). Spółka przejmująca posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki przejmowanej. Plan połączenia przewiduje przejście przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą.

Zmiany w Zarządzie Benefit Systems S.A.

W dniu 27 lutego 2025 roku Rada Nadzorcza Spółki odwołała ze skutkiem na koniec dnia 27 lutego 2025 roku wszystkich dotychczasowych członków zarządu oraz jednocześnie ze skutkiem od dnia 28 lutego 2025 roku powołała na kolejną czteroletnią wspólną kadencję następujące osoby do pełnienia funkcji Członków Zarządu Spółki: Panią Emilię Rogalewicz, Pana Marcina Fojudzkiego, Pana Marka Trepko i Pana Adama Kędziarskiego oraz ustaliła, że w skład Zarządu Spółki będą wchodziły cztery osoby.

Zawarcie warunkowej umowy nabycia 100% akcji w kapitale zakładowym tureckiej spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş.

Dnia 10 marca 2025 roku Spółka dominująca, jako kupująca, zawarła warunkową umowę nabycia 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. z siedzibą w Stambule, Turcja („Mars Spor Kulübü”) oraz, pośrednio, jej spółek zależnych (łącznie „Grupa MAC”), z Vector Capital S.à r.l. oraz Odyssey S.à r.l., jako sprzedającymi („Transakcja”).

W dniu 27 marca 2025 roku Spółka dominująca otrzymała informację o wydaniu przez turecki urząd ochrony konkurencji decyzji wyrażającej zgodę na dokonanie koncentracji polegającej na nabyciu przez Spółkę 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü. Następnie Spółka otrzymała informację o ziszczeniu się wszystkich warunków przewidzianych w umowie. Zarząd Spółki oczekuje zamknięcia Transakcji w drugim kwartale 2025 roku.

Cena nabycia 100% akcji Mars Spor Kulübü (equity value) została ustalona na kwotę 420 mln USD na dzień 31 grudnia 2024 roku (stan gotówki netto Grupy MAC na ten dzień wyniósł 14 mln USD), powiększoną o narastające wynagrodzenie w wysokości 7% rocznie, liczone od 1 stycznia 2025 roku do dnia zamknięcia Transakcji („Cena”), zgodnie z przyjętą formułą rozliczenia locked-box. Jednocześnie Cena może zostać pomniejszona o ekwiwalent niedozwolonych wypływów środków pieniężnych z Grupy MAC (tzw. leakage).

Spółka planuje sfinansować Transakcję ze środków własnych, planowanej potencjalnej emisji nowych akcji lub finansowania dłużnego. Decyzja dotycząca udziału poszczególnych źródeł w finansowaniu Transakcji zostanie podjęta przez Spółkę po zakończeniu potencjalnej emisji akcji. Finalizacja Transakcji nie jest uzależniona od emisji akcji.

Nabycie Grupy MAC to istotny krok w realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems zakładającej między innymi istotne powiększenie sieci klubów fitness o ponad 300 obiektów w ciągu trzech lat, z czego ponad

połowa będzie przypadać na rynki zagraniczne. Zarząd Spółki dominującej oczekuje, że Transakcja przyspieszy rozwój na rynku tureckim i uczyni Grupę Kapitałową Benefit Systems istotnym podmiotem w branży fitness w Turcji.

Grupa MAC jest liderem rynku klubów fitness w Turcji, gdzie prowadzi sieci klubów fitness pod markami MAC Fit, MAC One, MAC Studio, sieć salonów spa pod marką Nuspa oraz popularną aplikację mobilną. Grupa MAC:

- na koniec 2024 roku prowadziła 121 klubów fitness, z czego 80 w Stambule, 14 w Ankarze oraz 9 w Izmirze;
- na koniec 2024 roku miała 305 tysięcy użytkowników B2C oraz 1,4 miliona użytkowników w kanale online;
- w 2024 roku osiągnęła przychody w wysokości 112 mln USD oraz EBITDA w wysokości 50 mln USD (bez uwzględniania wpływu MSSF16);
- planuje otworzyć około 26 nowych klubów w 2025 roku oraz około 22 w 2026 roku.

Rada Nadzorcza Spółki dominującej wyraziła zgodę na przeprowadzenie Transakcji.

Podane powyżej dane operacyjne i finansowe przejmowanej Grupy MAC nie były badane przez audytora

Emisja obligacji serii C

W dniu 11 marca 2025 roku Spółka dominująca wyemitowała 1 000 000 (jeden milion) niezabezpieczonych obligacji na okaziciela serii C, o wartości nominalnej 1 000 zł (jeden tysiąc złotych) każda i łącznej wartości nominalnej 1 000 000 000 zł (jeden miliard złotych) i oprocentowaniu zmiennym, opartym o stopę bazową WIBOR 6M powiększoną o marżę w wysokości 1,9 p.p. Odsetki płacone będą w okresach półrocznych, a datą wykupu obligacji jest dzień 11 marca 2030 roku.

Zawarcie warunkowej umowy nabycia 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Fit Academy S.R.O. w Czechach

W dniu 31 marca 2025 roku Form Factory S.R.O. podpisała umowę warunkową na zakup 100% udziałów w spółce Fit Academy S.R.O. posiadającej 100 % udziałów 3 spółkach zależnych: Fit Academy Chodov S.R.O., Fit Academy Karolina S.R.O., Fit Academy Cerny Most S.R.O. Każda ze spółek zależnych zarządza jednym własnym klubem fitness zlokalizowanym w Pradze. Zgodnie z umową, własność udziałów w Fit Academy S.R.O. zostanie przeniesiona na Form Factory S.R.O. po spełnieniu warunków zawieszających określonych w umowie, nie później niż 5 maja 2025 roku. Cena nabycia zostanie ustalona poprzez skorygowanie kwoty 4,4 mln EUR według ustalonej w umowie formuły cenowej na podstawie danych ze skonsolidowanego bilansu Fit Academy S.R.O. sporządzonego przez sprzedającego na dzień formalnego przejęcia udziałów w kupowanej spółce.

2.5. Informacja o strategii

18 listopada 2024 roku Grupa ogłosiła strategię do roku 2027, która zakłada m.in. osiągnięcie: 2,9-3,1 mln użytkowników kart sportowych, 600-650 własnych klubów fitness w atrakcyjnych lokalizacjach oraz od 5,7 do 6,3 mld zł skonsolidowanych przychodów w 2027 roku.

Od początku działalności Grupa Benefit Systems za cel postawiła sobie promowanie zdrowego i aktywnego stylu życia wśród Polaków, który z czasem rozszerzył się na pozostałe kraje, w których prowadzona jest działalność. W swojej działalności Grupa Benefit Systems kieruje się zasadą win-win, stawiając na pierwszym miejscu obopólne korzyści i długofalowe partnerstwo z partnerami, klientami, użytkownikami, pracownikami oraz innymi interesariuszami. Strategiczne kierunki dla Grupy Benefit Systems to:

Rozwój produktu kart sportowych oraz klubów fitness w Polsce

Strategiczny cel w tym obszarze to wzrost liczby aktywnych Polaków korzystających z kart sportowych oferowanych przez Grupę:

- wzrost liczby kart sportowych poprzez tworzenie trwałych przewag konkurencyjnych, wykorzystując synergie z innymi naszymi produktami w tym platformą kafeteryjną;

- rozwój rentownej działalności klubów fitness, czyli głównego elementu budowania przewagi konkurencyjnej poprzez selektywne inwestycje w obiekty sportowe w najlepszych lokalizacjach w Polsce.

Wsparcie podstawowej działalności poprzez rozwój platformy kafeteryjnej oraz nowych produktów

Platforma kafeteryjna, dzięki której budowane są relacje z działami HR klientów Grupy, jest ważnym elementem strategii sprzedażowej. Ponadto, strategia zakłada budowanie nowych produktów, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby klientów Grupy i użytkowników. W tych obszarach strategia koncentruje się na:

- rozwoju platformy kafeteryjnej poprzez stałe poszerzanie oferty świadczeń pozapłacowych, obsługę produktów Grupy Benefit Systems w jednym miejscu oraz inwestycje w nowoczesne rozwiązania technologiczne wspierające user experience pracodawcy (administratora HR) oraz pracownika;
- budowie i rozwoju produktu MultiLife bazującego na usługach online w obszarze zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej, rozwoju osobistego oraz dobrostanu psychicznego. Celem MultiLife jest podejście w nowoczesny sposób do obszaru wellbeing experience poprzez zintegrowaną ofertę w zakresie profilaktyki zdrowotnej i rozwoju personalnego, która jest współfinansowana przez pracodawcę;
- inwestowaniu w nowe produkty w obszarze benefitów pracowniczych o wysokiej dynamice wzrostu, takie jak benefity żywieniowe, czy opieka psychologiczna, w celu poszerzenia oferty dla pracodawców i pracowników.

Rozwój na rynkach zagranicznych

Od 2010 roku Grupa Benefit Systems kontynuuje ekspansję zagraniczną. Program MultiSport jest obecnie dostępny w Republice Czeskiej, Słowacji, Bułgarii, Chorwacji oraz Turcji. Strategia na rynkach zagranicznych zakłada:

- dynamiczny rozwój programu MultiSport na obecnych rynkach w oparciu o sprawdzony model biznesowy, w którym oferta kart sportowych jest wspierana przez inwestycje w infrastrukturę fitness;
- przyspieszenie tempa inwestycji w kluby fitness w celu zabezpieczenia przewagi konkurencyjnej karty sportowej na każdym z rynków zagranicznych;
- 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 i aktywnym stylem życia.

Bycie organizacją odpowiedzialną społecznie

W obszarze CSR i ESG 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 swoimi interesariuszami;
- prowadzenie działań mających na celu dbanie o dobrostan pracowników, wspieranie społeczności lokalnych oraz wsluchiwanie się w potrzeby i opinie interesariuszy.

2.6. Perspektywy

Długoterminowo Grupa niezmiennie obserwuje wysoki potencjał rozwoju programu MultiSport w Polsce i na rynkach zagranicznych. W efekcie pandemii COVID-19 nastąpiło zwiększenie społecznej świadomości w obszarze ochrony zdrowia i podnoszenia odporności, co przekłada się na wzrost aktywności użytkowników i popularności kart sportowych. W Polsce i na rynkach zagranicznych Grupa obserwuje także inne trendy wspierające dalszy rozwój rynku kart sportowych, m.in. niski poziom bezrobocia w połączeniu z silnym rynkiem pracy, czy większą skłonność do korzystania z produktów sportowych pokoleń rozpoczynających karierę zawodową.

Wedle szacunków Grupy długoterminowy potencjał rynku kart sportowych wynosi od 2,5 do 2,8 mln sztuk w Polsce oraz od 1,7 do 2,0 mln sztuk za granicą (Czechy, Bułgaria, Słowacja, Chorwacja). Szacunki nie obejmują rynku tureckiego.

Na perspektywy kolejnych okresów istotny wpływ ma sytuacja gospodarcza w krajach, w których operuje Grupa m.in. poprzez utrzymujący się wysoki poziom cen energii, surowców i paliw, presję inflacyjną, zmiany regulacyjne, spadek aktywności w wybranych sektorach gospodarki skutkujący wzrostem stopy bezrobocia czy osłabienie walut lokalnych, co z kolei może przełożyć się na wzrost kosztów operacyjnych oraz spadek popytu na usługi i produkty Grupy. Z drugiej strony według prognoz Komisji Europejskiej w latach 2025 i 2026 na głównych rynkach Grupy oczekiwany jest brak istotnego wzrostu inflacji, umiarkowane tempo wzrostu PKB oraz spadek lub brak istotnego wzrostu poziomu stopy bezrobocia, co może sprzyjać popytowi na usługi i produkty Grupy oraz może ograniczyć presję na wzrost kosztów operacyjnych.

2.7. Informacje o segmentach operacyjnych

Grupa prezentuje informacje dotyczące segmentów działalności zgodnie z MSSF 8 Segmenty operacyjne za bieżący okres sprawozdawczy oraz okres porównawczy.

Podział wyników Grupy na segmenty odzwierciedla realizowaną długoterminową strategię inwestycyjną oraz sposób zarządzania biznesem z uwzględnieniem rodzaju działalności. Prezentowane są następujące segmenty:

- Polska;
- Zagranica.

Grupa uzyskuje przychody i koszty z wyżej wymienionych działalności gospodarczych, które są regularnie przeglądane oraz wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji o zasobach alokowanych do segmentu i przy ocenie wyników działalności segmentu.

Grupa stosuje takie same zasady rachunkowości dla wszystkich segmentów operacyjnych. Grupa rozlicza transakcje między segmentami w taki sposób, jakby dotyczyły one podmiotów niepowiązanych, czyli przy zastosowaniu cen rynkowych. Dodatkowo, Grupa przypisuje do segmentów operacyjnych odsetki od zobowiązań leasingowych oraz udział w wynikach spółek wycenianych metodą praw własności, których działalność ma charakter zbieżny ze specyfiką danego segmentu.

Podstawą oceny wyników działalności segmentów jest zysk lub strata na działalności operacyjnej oraz EBITDA, miara niewynikająca ze standardów rachunkowości, przez którą Grupa rozumie wynik na działalności operacyjnej powiększony o amortyzację. Ponadto, Grupa przypisuje do segmentów odsetki od zobowiązań leasingowych oraz udział w wynikach jednostek wycenianych metodą praw własności, których działalność ma charakter zbieżny ze specyfiką danego segmentu.

Wybrane dane finansowe segmentów operacyjnych za okres 12 miesięcy 2024 roku

za okres 12 miesięcy 2024	Polska	Zagranica	Uzgodnienia	Ogółem
Przychody ze sprzedaży	2 474 587	922 867	(184)	3 397 270
Koszt własny sprzedaży	(1 544 642)	(643 822)	51	(2 188 413)
Zysk brutto ze sprzedaży	929 945	279 045	(133)	1 208 857
Koszty sprzedaży	(136 385)	(74 951)	25	(211 311)
Koszty ogólnoadministracyjne **	(172 188)	(100 132)	(86 626)	(358 946)
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(11 238)	314	593	(10 331)
Zysk / (strata) z działalności operacyjnej	610 134	104 276	(86 141)	628 269
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	709	-	-	709
Odsetki od zobowiązań leasingowych	(35 667)	(8 312)	-	(43 979)
Amortyzacja	293 896	59 101	4	353 001
EBITDA *	904 030	163 377	(86 137)	981 270
Aktywa segmentu	2 938 799	861 563	(380 422)	3 419 940

Sprawozdanie Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems z uwzględnieniem wymogów ujawnień dla sprawozdania z działalności jednostki dominującej za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024.

Wszystkie kwoty wyrażone są w tysiącach złotych polskich (o ile nie wskazano inaczej).

Zobowiązania segmentu	1 753 157	890 163	(383 341)	2 259 979
Inwestycje w jednostki stowarzyszone	3 186	-	-	3 186

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

** W 2024 roku koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach zawierają koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 86,8 mln zł.

Wybrane dane finansowe segmentów operacyjnych za 4 kwartał 2024 roku

za 4 kwartał 2024	Polska	Zagranica	Uzgodnienia	Razem
Przychody ze sprzedaży	664 317	251 149	(28)	915 438
Koszt własny sprzedaży	(399 650)	(178 970)	(2)	(578 622)
Zysk brutto ze sprzedaży	264 667	72 179	(30)	336 816
Koszty sprzedaży	(40 356)	(27 599)	25	(67 930)
Koszty ogólnoadministracyjne **	(46 429)	(35 041)	(18 726)	(100 196)
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(3 396)	(245)	(856)	(4 497)
Zysk / (strata) z działalności operacyjnej	174 486	9 294	(19 587)	164 193
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	74	-	-	74
Odsetki od zobowiązań leasingowych	(9 938)	(3 461)	-	(13 399)
Amortyzacja	77 226	19 570	1	96 797
EBITDA *	251 712	28 864	(19 586)	260 990

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

** W czwartym kwartale 2024 roku koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach zawierają koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 18,8 mln zł.

Uzgodnienie łącznych wartości przychodów, wyniku oraz aktywów i zobowiązań segmentów operacyjnych z analogicznymi pozycjami skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Benefit Systems.

od 01.01.2024	od 01.01.2023
do 31.12.2024	do 31.12.2023

Przychody segmentów

Łączne przychody segmentów operacyjnych	3 397 454	2 774 292
Przychody nie przypisane do segmentów	-	-
Wyłączenie przychodów z transakcji pomiędzy segmentami	(184)	(147)
Przychody ze sprzedaży	3 397 270	2 774 145

Wynik segmentów

Wynik operacyjny segmentów	714 410	546 686
Wyłączenie wyniku z transakcji pomiędzy segmentami (MSSF 16)	-	-
Wynik nie przypisany do segmentów	(86 141)	(6 587)
Zysk z działalności operacyjnej	628 269	540 099
Przychody finansowe	18 754	47 448
Koszty finansowe (-)	(54 496)	(38 626)
Odpisy z aktualizujące wartość aktywów finansowych	16	3 826
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	709	662
Zyski wynikające z sytuacji pieniężnej netto (hiperinflacja)	7 070	-
Zysk przed opodatkowaniem	600 322	553 409

	31.12.2024	31.12.2023
Łączne aktywa segmentów operacyjnych	3 800 362	2 983 978
Aktywa nie alokowane do segmentów	2 780	1 536
Wyłączenie sald/rozrachunków	(383 202)	(185 091)
Aktywa razem	3 419 940	2 800 423
Łączne zobowiązania segmentów operacyjnych	2 643 320	1 986 898
Zobowiązania nie alokowane do segmentów	87	37
Wyłączenie sald/rozrachunków	(383 428)	(184 842)
Zobowiązania razem	2 259 979	1 802 093

2.8. Segment Polska

Segment Polska zajmuje się działalnością w zakresie benefitów pozapłacowych takich jak karty sportowe i platforma kafeteryjna MyBenefit, a także zarządzania klubami fitness oraz inwestycjami w nowe kluby na rynku polskim. Grupa rozwija również produkty online 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 w Polsce i jednocześnie jeden z benefitów cieszących się niesłabnącym zainteresowaniem pracowników. Fenomen kart sportowych polega na kumulacji w jednym produkcie korzyści dla wielu uczestników rynku: pracodawców, mających tym samym efektywne narzędzie do motywacji pracowników, użytkowników, którzy mogą korzystać obecnie z ponad 5,5 tys. obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i kilkudziesięciu aktywności, a także właścicieli obiektów sportowych, dla których jest to dobre uzupełnienie biznesu. Potencjał rynkowy nadal pozostaje duży - wciąż wielu Polaków nie uprawia sportu, a pracodawcy coraz częściej dostrzegają korzyści, jakie odnoszą z tego, że ich pracownicy dbają o swoją kondycję fizyczną, a tym samym i o zdrowie. Według badania MultiSport Index 2024, poziom aktywności fizycznej (podejmowanej minimum raz w miesiącu) wśród posiadaczy karty MultiSport w Polsce wynosi 96%, podczas gdy w społeczeństwie – 66%. Co więcej, aż 79% posiadaczy tej karty sportowej przeznaczają swój wolny czas na aktywność fizyczną, podczas gdy w całej populacji robi to 43%. Na koniec 2024 roku liczba aktywnych kart w Polsce wyniosła 1 592,4 tys. sztuk.

Grupa Benefit Systems inwestuje także w kluby fitness, by zapewnić odpowiednią bazę obiektów sportowo-rekreacyjnych. Na koniec grudnia 2024 roku Grupa posiadała w Polsce 243 klubów własnych prowadzonych przez będącą częścią Benefit Systems S.A. Oddział Fitness oraz spółki 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 Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k. Obiekty Grupy prowadzą działalność pod markami: Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place, FitFabric, Step One, Total Fitness, Saturn Fitness, Interfit Club, Gym World, Artis Club, Organic Fitness oraz Aquapark Wesolandia. Dodatkowo Grupa posiada udziały w spółkach, które na dzień 31 grudnia 2024 roku zarządzały kolejnymi 12 obiektami. Grupa rozwija również ofertę produktów online takich jak platforma treningowa Yes2Move, zapewniająca dostęp do stale powiększającej się bazy treningów online i na żywo prowadzonych przez wykwalifikowanych trenerów.

Grupa inwestuje w rozwój platformy kafeteryjnej MyBenefit oferującej szeroki wybór produktów i usług, w tym produkty własne Grupy Benefit Systems. Oferta w ramach platformy koncentruje się na benefitach z obszaru sportu i zdrowia, kultury, rozrywki, rekreacji oraz turystyki krajowej i zagranicznej. Wśród propozycji dostępne są także bony uprawniające do zakupów w sieciach sklepów znanych marek w Polsce, kursy i szkolenia oraz oferta gastronomiczna. Benefity dostarczane są przez sprawdzonych dostawców, a sieć partnerska liczy ok. 1,9 tys. podmiotów i jest systematycznie dostosowywana do potrzeb rynku i klientów.

Platforma MyBenefit umożliwia pracownikom samodzielny wybór benefitów, w zakresie określonym przez pracodawcę i w ramach przyznanego budżetu. Wyboru benefitów użytkownicy dokonują bezpośrednio na platformie kafeteryjnej, gdzie każdy z nich ma indywidualne konto, które umożliwia pełną kontrolę i proste rozliczenia realizowanych benefitów. Platforma MyBenefit jest również ważnym kanałem dystrybucji kart sportowych oferowanych przez Grupę.

W ramach platformy MyBenefit rozwijane są jednocześnie nowe funkcje, dzięki którym staje się ona kompleksowym narzędziem do zarządzania procesami na linii pracodawca – pracownik. Z poziomu MyBenefit firmy mogą wdrażać

takie narzędzia jak firmowy intranet, raport korzyści pracownika Total Reward Statement, wnioski pracownicze z obsługą e-podpisu, systemy grywalizacji i nagradzania oraz ankiety i quizy.

Spółka dominująca rozwija produkt MultiLife zapewniający dostęp do usług online, takich jak platforma językowa, e-booki i audiobooki, kreator diety, kurs jogi, kurs mindfulness czy konsultacje z ekspertami. MultiLife to platforma zapewniająca holistyczne wsparcie w dbaniu o dobrostan pracowników w czterech obszarach: rozwój, odżywianie, zdrowie i psychologia.

Wybrane dane finansowe segmentu Polska

Segment Polska	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2023 do 31.12.2023	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	2 474 587	1 983 942	24,7%
Koszt własny sprzedaży	(1 544 642)	(1 297 677)	19,0%
Zysk brutto ze sprzedaży	929 945	686 265	35,5%
Koszty sprzedaży	(136 385)	(119 508)	14,1%
Koszty ogólnoadministracyjne	(172 188)	(138 046)	24,7%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(11 238)	(12 648)	(11,1%)
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	610 134	416 063	46,6%
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	709	662	7,1%
EBITDA*	904 030	663 870	36,2%
Marża brutto ze sprzedaży	37,58%	34,59%	3,0 p.p.
Liczba kart sportowych (tys. szt.)	1 592,4	1 424,5	11,8%
Liczba karnetów B2C (tys. szt.)	271,2	240,8	12,6%
Liczba klubów	243	218	11,5%
Obroty Kafeterii (mln zł)**	612,2	483,0	26,7%
Liczba użytkowników Kafeterii (tys.)	795,3	717,0	10,9%

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

** Z wyłączeniem sprzedaży kart sportowych.

Przychody segmentu Polska wzrosły o 24,7% w ujęciu rok do roku. Wzrost przychodów w głównej mierze jest efektem zwiększenia liczby kart sportowych do 1 592,4 tys. sztuk na dzień bilansowy (przy 1 424,5 tys. sztuk w okresie porównawczym), wzrostem cen kart sportowych oraz wzrostem sprzedaży klubów fitness.

W dniu 1 lutego 2024 roku miało miejsce nabycie przez Grupę klubu fitness Active Point Fit & Gym w Tychach, który dołączył do sieci Fabryka Formy.

Ponadto w lutym 2024 roku Spółka dominująca otworzyła cztery kluby własne, w tym: dwa kluby sieci My Fitness Place w Krakowie, klub FitFabric w Łodzi oraz klub Zdrofit Fort Wola w Warszawie.

W dniu 8 marca 2024 roku w warszawskim Wilanowie Spółka dominująca otworzyła swój pierwszy butikowy klub Studio Zdrofit, którego znakiem rozpoznawczym są nowoczesne technologie, w tym wykorzystanie sztucznej inteligencji.

W kwietniu 2024 roku działalność zakończyły 2 kluby fitness: jeden w Warszawie – Zdrofit Żoliborz Centrum Olimpijskie, drugi we Wrocławiu - Fitness Academy Arkady.

W dniu 29 kwietnia 2024 roku Spółka dominująca nabyła spółkę Good Luck Club GLC Sp. z o.o., w wyniku czego baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 4 kluby fitness ulokowane w Gdańsku (1 klub), Pruszczu Gdańskim (2 kluby) i Baninie (1 klub).

W czerwcu 2024 roku otwarty został nowy klub fitness sieci Fabryka Formy w Chorzowie, który mieści się w centrum dzielnicy Chorzów-Batory.

W dniu 17 lipca 2024 roku otwarty został nowy klub fitness sieci Zdrofit Żoliborz Wojska Polskiego w Warszawie.

W dniu 29 lipca 2024 roku Grupa nabyła 100% udziałów spółki Artis Club Sp. z o.o. zarządzającej klubem fitness, który mieści się w Centrum Royal Wilanów w Warszawie.

W dniu 9 sierpnia 2024 roku Grupa nabyła 100% udziałów spółki Gym Poznań Sp. z o.o. zarządzającej klubem fitness w Poznaniu.

W czwartym kwartale 2024 roku zostało otwartych sześć nowych klubów fitness, My Fitness Place w Krakowie przy ulicy Krowoderskich Zuchów 12, dwa w stolicy: na warszawskim Żoliborzu – Zdrofit Hubnera oraz na warszawskiej Białołęce – Zdrofit Skarbka z Gór, następne dwa w Lublinie: Zdrofit w Galerii Olimp oraz Zdrofit Lublin Batory oraz jeden w Katowicach: Fabryka Formy w Brynowie. Ponadto w tym okresie zakończył działalność klub fitness w Warszawie – Zdrofit Targowa.

W październiku 2024 roku Spółka dominująca nabyła spółkę MyOrganic Sp. z o.o., prowadzącą osiem klubów Organic Fitness w zachodniej części Polski: 4 w Poznaniu oraz po jednym w Bydgoszczy, Zgorzelce, Swarzędzu i Stargardzie.

W rezultacie wyżej opisanych działań, Grupa zwiększyła liczbę własnych klubów fitness w Polsce do 243 obiektów na dzień 31 grudnia 2024 roku. Na moment zatwierdzenia niniejszego raportu do publikacji liczba klubów wynosi 251 obiektów.

Poza siecią własnych obiektów sportowych klienci programu MultiSport mają dostęp do sieci obiektów partnerskich, których liczba na koniec 2024 roku wynosiła ponad 5,5 tys.

W 2024 roku w segmencie Polska rozpoznano 172,9 mln zł amortyzacji aktywów z tytułu prawa do użytkowania oraz 35,7 mln zł odsetek od zobowiązań z tytułu leasingu.

2.9. Segment Zagranica

W skład segmentu wchodzi spółki zajmujące się rozwojem Programu MultiSport, spółki zarządzające klubami fitness za granicą 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. oraz FII Investments Sp. z o.o.

Spółka Benefit Systems International S.A. jest podmiotem dominującym w stosunku do pozostałych spółek segmentu.

W 2024 roku następujące spółki segmentu zajmowały się rozwojem programu MultiSport: na rynku czeskim MultiSport Benefit S.R.O.; na rynku bułgarskim Benefit Systems Bulgaria OOD, na rynku słowackim Benefit Systems Slovakia S.R.O., na rynku chorwackim Benefit Systems D.O.O. oraz na rynku tureckim Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. Sti. Za działalność klubów fitness odpowiedzialne były spółki: na rynku czeskim Form Factory S.R.O. oraz od 31 lipca 2024 roku Fitness Factory Prague S.R.O., na rynku słowackim Form Factory Slovakia S.R.O., na rynku bułgarskim Next Level Fitness OOD oraz od 19 sierpnia 2024 roku spółki sieci Flais: Fitness Flais Corporation OOD, Power Ronic OOD, Happy Group 1 OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD i Flais Fit OOD, na rynku chorwackim Fit Invest D.O.O. i H.O.L.S. D.O.O., Dvorana Sport D.O.O. OutFit Servisi j. D.O.O., a na rynku tureckim spółka FII Investments Sp. z o.o., poprzez spółkę zależną Fit Invest Spor Hizmetleri Ltd.Sti.

Wybrane dane finansowe segmentu Zagranica

Segment Zagranica	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2023 do 31.12.2023	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	922 867	790 350	16,8%
Koszt własny sprzedaży	(643 822)	(545 705)	18,0%
Zysk brutto ze sprzedaży	279 045	244 645	14,1%
Koszty sprzedaży	(74 951)	(48 695)	53,9%
Koszty ogólnoadministracyjne	(100 132)	(66 916)	49,6%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	314	1 589	(80,2%)
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	104 276	130 623	(20,2%)
EBITDA	163 377	170 265	(4,0%)
Marża brutto ze sprzedaży	30,24%	30,95%	(0,7) p.p.
Liczba kart sportowych (tys. szt.)	571,9	494,8	15,6%
Liczba kart B2C (tys. szt.)	27,4	16,8	63,5%
Liczba klubów	82	31	164,5%

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

Liczba kart na koniec 2024 roku wyniosła 571,9 tys. co oznacza przyrost w stosunku do końca 2023 roku o 16%. Największą dynamikę przyrostu kart odnotował rynek turecki, który zwiększył bazę kart aktywnych czterokrotnie. Pozostałe rynki, z wyjątkiem czeskiego, odnotowały dwucyfrowy wzrost: Słowacja – 35%, Chorwacja – 23%, Bułgaria – 13%, natomiast w Czechach wzrost wyniósł 5%. Największy nominalny przyrost liczby kart miał miejsce na rynku słowackim, gdzie baza kart zwiększyła się o 20,5 tys. Stanowiło to prawie jedną trzecią ogólnego przyrostu kart w segmencie.

Czwarty kwartał 2024 charakteryzował się bardzo dobrą dynamiką sprzedaży, baza kart aktywnych wzrosła o 13% w stosunku do poziomu zamknięcia z kwartału trzeciego 2024.

Liczba aktywnych kart sportowych* w krajach segmentu Zagranica (w tys. szt.):

Kraj	Stan na 31.12.2024	Stan na 31.12.2023	Zmiana
Czechy	264,7	252,4	4,9%
Bułgaria	155,0	136,9	13,2%
Słowacja	78,3	57,8	35,5%
Chorwacja	52,5	42,5	23,5%
Turcja	21,4	5,2	311,5%
Razem	571,9	494,8	15,6%

* Średnia ważona liczba kart w ostatnim miesiącu wskazanego okresu.

Równoległe do prowadzenia działań sprzedażowych, spółki segmentu Zagranica dbały o jakość obsługi klientów MultiSport poprzez rozwijanie sieci partnerskiej oraz monitorowanie jakości współpracy z partnerami w ramach istniejącej sieci. Na koniec 2024 roku w ramach sieci partnerskiej MultiSport funkcjonowało łącznie 6 511 placówek, a przyrost rok do roku zamknął się w liczbie 1 896 lokalizacji. Największym przyrostem, zarówno nominalnym, jak i procentowym w stosunku do 2023 roku, charakteryzował się najmłodszy z rynków – Turcja, która intensywnie szuka nowych możliwości współpracy z placówkami aktywności sportowej zlokalizowanych również poza Stambułem.

Liczba obiektów partnerskich w krajach segmentu Zagranica:

Kraj	Stan na 31.12.2024	Stan na 31.12.2023	Zmiana
Czechy	2 193	1 940	13,0%
Bułgaria	881	889	-0,9%
Słowacja	953	853	11,7%
Chorwacja	470	426	10,3%
Turcja	2 014	507	297,2%
Razem	6 511	4 615	41,1%

W 2024 roku otwarto 12 klubów własnych w Bułgarii oraz 8 klubów własnych w Czechach, 4 w Chorwacji, 3 na Słowacji. Pozostały wzrost w 2024 roku wynika z przeprowadzonych akwizycji oraz cesji umowy najmu w Chorwacji. Łącznie w 2024 roku liczba działających klubów zwiększyła się o 51 lokalizacji.

Liczba klubów własnych w krajach segmentu Zagranica:

Kraj	Stan na 31.12.2024	Stan na 31.12.2023	Zmiana
Czechy	27	17	10
Bułgaria	39	12	27
Słowacja	4	1	3
Chorwacja	12	1	11
Razem	82	31	51

Stabilne otoczenie makroekonomiczne rynków (z wyjątkiem Turcji), na których segment Zagranica prowadzi działalność operacyjną oraz wysoka efektywność działań sprzedażowych, pozwala zakładać dalsze utrzymanie wysokiej dynamiki sprzedaży. Segment Zagranica odnotował wzrost relacji kosztów sprzedaży i ogólnoadministracyjnych do przychodów (19,0% w 2024 roku w porównaniu do 14,6% w 2023 roku), co spowodowane było intensywnym rozwojem bazy klubów fitness, zarówno organicznym, jak i poprzez akwizycje.

W 2024 roku w segmencie Zagranica rozpoznano 36,2 mln zł amortyzacji aktywów z tytułu prawa do użytkowania oraz 8,3 mln zł odsetek od zobowiązań z tytułu leasingu.

2.10. Pozostała działalność i uzgodnienia

Przychody prezentowane w Uzgodnieniach obejmują wyłączenia transakcji między segmentami.

Uzgodnienia

Uzgodnienia	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2023 do 31.12.2023	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	(184)	(147)	25,2%
Koszt własny sprzedaży	51	16	218,8%
Zysk brutto ze sprzedaży	(133)	(131)	1,5%
Koszty sprzedaży	25	26	(3,8%)
Koszty ogólnoadministracyjne	(86 626)	(5 908)	1 366,2%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	593	(574)	-
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	(86 141)	(6 587)	1 207,7%
EBITDA*	(86 137)	(6 562)	1 212,7%

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

Na koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach składają się głównie koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 86,8 mln zł za okres 12 miesięcy 2024 roku i 6,3 mln zł za analogiczny okres 2023 roku (Nota 5.1).

W pozostałej działalności operacyjnej najistotniejszą wartość stanowią przychody i koszty Fundacji MultiSport.

3. SYTUACJA OPERACYJNA I FINANSOWA GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS

3.1. Wybrane dane finansowe

Wybrane dane finansowe Grupy Kapitałowej Benefit Systems S.A.

	od 01.01.2024 do 31.12.2024 w tys. PLN	od 01.01.2023 do 31.12.2023 w tys. PLN	od 01.01.2024 do 31.12.2024 w tys. EUR	od 01.01.2023 do 31.12.2023 w tys. EUR
Przychody ze sprzedaży	3 397 270	2 774 145	789 292	612 610
Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)	981 270	827 573	227 980	182 752
Zysk z działalności operacyjnej	628 269	540 099	145 966	119 269
Zysk przed opodatkowaniem	600 322	553 409	139 474	122 209
Zysk netto z działalności kontynuowanej	454 659	444 873	105 631	98 241
Zysk netto przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej	449 630	439 645	104 463	97 086
Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	962 338	830 457	223 581	183 389
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(537 054)	(262 216)	(124 774)	(57 905)
Środki pieniężne netto z działalności finansowej	(549 790)	(352 564)	(127 733)	(77 856)
Zmiana netto stanu środków pieniężnych oraz ich ekwiwalentów	(124 506)	215 677	(28 927)	47 628
Średnia ważona liczba akcji zwykłych	2 956 737	2 933 542	2 956 737	2 933 542
Średnia ważona rozwodniona liczba akcji zwykłych	2 979 432	2 943 957	2 979 432	2 943 957
Zysk na jedną akcję zwykłą przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR)	152,07	149,87	35,33	33,10
Rozwodniony zysk na jedną akcję zwykłą przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR)	150,91	149,34	35,06	32,98

	31.12.2024 w tys. PLN	31.12.2023 w tys. PLN	31.12.2024 w tys. EUR	31.12.2023 w tys. EUR
Aktywa trwałe	2 756 974	2 098 639	645 208	482 668
Aktywa obrotowe	662 966	701 784	155 152	161 404
Aktywa razem	3 419 940	2 800 423	800 360	644 072
Zobowiązania długoterminowe	1 244 741	989 847	291 304	227 656
Zobowiązania krótkoterminowe	1 015 238	812 246	237 594	186 809
Kapitał własny	1 159 961	998 330	271 463	229 607
Kapitał własny przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej	1 154 725	996 758	270 238	229 245
Kapitał podstawowy	2 958	2 934	692	675
Liczba akcji zwykłych (szt.)	2 958 292	2 933 542	2 958 292	2 933 542
Wartość księgową na jedną akcję przypadającą akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR na akcję)	390,34	339,78	91,35	78,15

Wybrane dane finansowe Benefit Systems S.A. (Jednostki dominującej)

	od 01.01.2024 do 31.12.2024 w tys. PLN	od 01.01.2023 do 31.12.2023 w tys. PLN	od 01.01.2024 do 31.12.2024 w tys. EUR	od 01.01.2023 do 31.12.2023 w tys. EUR
Przychody ze sprzedaży	2 337 449	1 853 364	543 062	409 276
Zysk z działalności operacyjnej	499 103	393 778	115 957	86 957
Zysk przed opodatkowaniem	502 667	435 995	116 785	96 280
Zysk netto z działalności kontynuowanej	394 552	348 612	91 667	76 983
Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	798 319	649 543	185 474	143 438
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(524 572)	(196 090)	(121 874)	(43 302)
Środki pieniężne netto z działalności finansowej	(461 045)	(313 335)	(107 115)	(69 193)
Zmiana netto stanu środków pieniężnych oraz ich ekwiwalentów	(166 677)	140 877	(38 724)	31 110
Średnia ważona liczba akcji zwykłych	2 956 737	2 933 542	2 956 737	2 933 542
Średnia ważona rozwodniona liczba akcji zwykłych	2 979 432	2 943 957	2 979 432	2 943 957
Zysk na jedną akcję zwykłą (w PLN / w EUR)	133,44	118,84	31,00	26,24
Rozwodniony zysk na jedną akcję zwykłą (w PLN / w EUR)	132,43	118,42	30,77	26,15

	31.12.2024 w tys. PLN	31.12.2023 w tys. PLN	31.12.2024 w tys. EUR	31.12.2023 w tys. EUR
Aktywa razem	2 752 677	2 320 182	644 202	533 620
Zobowiązania długoterminowe	902 956	631 231	211 317	145 177
Zobowiązania krótkoterminowe	783 512	621 986	183 363	143 051
Kapitał własny	1 066 209	1 066 966	249 522	245 392
Kapitał podstawowy	2 958	2 934	692	675
Liczba akcji zwykłych (szt.)	2 958 292	2 933 542	2 958 292	2 933 542
Wartość księgową na jedną akcję przypadająca akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR na akcję)	360,41	363,71	84,35	83,65

W okresach objętych sprawozdaniem, do przeliczenia wybranych danych finansowych zastosowano następujące średnie kursy wymiany złotego w stosunku do euro, ustalane przez Narodowy Bank Polski:

Kurs obowiązujący na ostatni dzień okresu sprawozdawczego:

31.12.2024: 4,2730 PLN/EUR

31.12.2023: 4,3480 PLN/EUR

Średni kurs w okresie, obliczony jako średnia arytmetyczna kursów obowiązujących na ostatni dzień każdego miesiąca w danym okresie:

01.01 – 31.12.2024: 4,3042 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2023: 4,5284 PLN/EUR

Najwyższy kurs obowiązujący w każdym okresie kształtował się następująco:

01.01 – 31.12.2024: 4,4016 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2023: 4,7895 PLN/EUR

Najniższy kurs obowiązujący w każdym okresie kształtował się następująco:

01.01 – 31.12.2024: 4,2499 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2023: 4,3053 PLN/EUR

3.2. Wynik finansowy Benefit Systems S.A. – Jednostka dominująca

Spółka dominująca	12 miesięcy 2024	12 miesięcy 2023	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	2 337 449	1 853 364	26,1%
Przychody ze sprzedaży usług	2 302 609	1 825 314	26,1%
Przychody ze sprzedaży towarów i materiałów	34 840	28 050	24,2%
Koszt własny sprzedaży	(1 455 436)	(1 214 134)	19,9%
Koszt sprzedanych usług	(1 434 395)	(1 197 279)	19,8%
Koszt sprzedanych towarów i materiałów	(21 041)	(16 855)	24,8%
Zysk brutto ze sprzedaży	882 013	639 230	38,0%
Marża brutto ze sprzedaży %	37,73%	34,49%	9,4%
Koszty sprzedaży	(121 333)	(104 994)	15,6%
Koszty ogólnoadministracyjne	(243 189)	(128 381)	89,4%
Pozostałe przychody operacyjne	4 876	4 591	6,2%
Pozostałe koszty operacyjne	(17 654)	(16 668)	5,9%
Zysk / (strata) na utracie kontroli nad jednostką zależną	(5 610)	-	-
Zysk z działalności operacyjnej	499 103	393 778	26,7%
Przychody finansowe	43 400	68 947	(37,1%)
Koszty finansowe	(39 230)	(30 204)	29,9%
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych	(606)	3 474	(117,4%)
Zysk przed opodatkowaniem	502 667	435 995	15,3%
Podatek dochodowy	(108 115)	(87 383)	23,7%
Zysk netto z działalności kontynuowanej	394 552	348 612	13,2%
Zysk netto	394 552	348 612	13,2%

Sprawozdanie z wyniku

Spółka Benefit Systems S.A. osiąga przychody głównie ze sprzedaży kart sportowych, a także z działalności klubów fitness w ramach sieci własnych. W opinii Spółki działalności te są komplementarne i zasadna jest ich łączna prezentacja oraz analiza. Przychody ze wspomnianych obszarów działalności wynoszą w 2024 roku łącznie ponad 97% przychodów Spółki.

Liczba kart MultiSport na koniec czwartego kwartału 2024 roku w Spółce wynosiła 1 490,4 tys. sztuk kart.

Koszty działalności podstawowej Spółki związane są przede wszystkim z kosztami wizyt użytkowników kart sportowych w obiektach partnerskich, dodatkowymi kosztami związanymi z rozwojem głównego produktu, kosztami działów wspierających, a także bieżącymi kosztami działalności klubów fitness.

W 2024 roku w pozostałej działalności operacyjnej rozpoznano m.in. 1,7 mln zł wartości netto likwidowanych środków trwałych oraz 7,3 mln zł odpisu aktualizującego należności finansowe.

Najistotniejsze pozycje w przychodach i kosztach finansowych w 2024 roku stanowiły: zyski z tytułu różnic kursowych w kwocie 6,1 mln zł, przychody z tytułu odsetek w kwocie 28,5 mln zł, odsetki od zobowiązań z tytułu leasingu w kwocie 30,9 mln zł oraz odsetki z tytułu kredytów w rachunku bieżącym i inwestycyjnym w kwocie 7,2 mln zł.

3.3. Zatrudnienie

Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa Benefit Systems zanotowała wzrost przeciętnego zatrudnienia z 1 615 do 2 222 pracowników, co oznacza wzrost o 38% w porównaniu do roku poprzedniego. W Spółce dominującej liczba pracowników wzrosła z 957 do 1 077. W związku z charakterem działalności Grupy Benefit Systems szczególny nacisk kładziony jest na ciągłe podnoszenie kwalifikacji pracowników, z których około 62% posiada wyższe wykształcenie.

3.4. Objasnienia dotyczące sezonowości lub cykliczności działalności w prezentowanym okresie

Cechą charakterystyczną dla branży, w której działa Grupa Kapitałowa jest sezonowość. Tradycyjnie w trzecim kwartale roku kalendarzowego aktywność posiadaczy kart sportowych i karnetów jest niższa niż w pierwszym, drugim i czwartym kwartale roku, co przekłada się na przychody, koszty i rentowność działalności związanej ze sprzedażą kart sportowych oraz działalności związanej z prowadzeniem klubów fitness. Z kolei sezonowość sprzedaży kafeteryjnej przejawia się wzrostem obrotów w ostatnim miesiącu roku m.in. w związku z okresem świątecznym.

3.5. Rynki zbytu i zaopatrzenia oraz uzależnienie od odbiorców oraz dostawców

Grupa Benefit Systems w 2024 roku realizowała swoją działalność i uzyskiwała przychody w przeważającej części na rynku krajowym, jednakże podkreśla się rosnące znaczenie rynków zagranicznych, tj. rynków w Czechach, Bułgarii, Chorwacji, Słowacji i Turcji. Odbiorcami Grupy Benefit Systems są firmy i instytucje ze wszystkich sektorów, a także klienci indywidualni korzystający z oferty klubów fitness. Udział w przychodach Grupy Benefit Systems żadnego z klientów nie przekroczył w tym okresie 1%. Dlatego, zdaniem Grupy Benefit Systems, nie występuje uzależnienie od żadnego z odbiorców swoich usług.

Do głównych dostawców Grupy Benefit Systems należą firmy oferujące dostęp do obiektów i zajęć sportowych, które Grupa Benefit Systems oferuje swoim klientom w ramach programów sportowych typu MultiSport. Istotnie pod względem wartości zawartych kontraktów są również wybrane firmy sektora nieruchomości, które oferują powierzchnię lokali wynajmowanych przez spółki Grupy na biura lub na prowadzoną działalność klubów fitness. Na dzień sporządzenia sprawozdania Grupa Benefit Systems nie jest uzależniona od usług dostarczanych przez żadnego z partnerów czy innych dostawców.

3.6. Informacja o działalności badawczo-rozwojowej

Dynamiczne zmiany na rynku usług benefitów pozapłacowych, napędzane przez rozwój nowoczesnych technologii, przekładają się na transformację oferowanych usług, kanałów sprzedaży, modeli świadczenia usług, jak również wewnętrznej współpracy oraz konieczności usprawnień działania systemów informatycznych poprzez automatyzację procesów wewnętrznych.

Grupa w sposób systematyczny prowadzi działalność badawczo-rozwojową („Działalność B+R”) celem oferowania lepszych, bardziej zaawansowanych technologicznie czy konkurencyjnych rozwiązań produktowych na rynku.

Prowadzona Działalność B+R jest bezpośrednio związana z:

- Opracowywaniem nowych narzędzi, platform i aplikacji,
- Opracowaniem nowych koncepcji technologicznych,
- Udoskonaleniami możliwości integracji z innym oprogramowaniem,
- Wprowadzaniem znaczących udoskonaleń do istniejących Programów,
- Pracami nad nowym oprogramowaniem pomocniczym.

Grupa prowadzi, w formie koncepcyjnej lub w formie ukierunkowanych projektów mających postać prac rozwojowych, liczne prace koncepcyjne i programistyczne w zakresie budowy aplikacji, rozwoju oprogramowania oraz tworzenia algorytmów, w celu zwiększenia i wykorzystania zasobów wiedzy do tworzenia nowych zastosowań, produktów, usług i procesów.

Przychody netto osiągnięte przez Spółkę dominującą z tytułu sprzedaży wytworzonych usług badawczo-rozwojowych klasyfikowanych do usług w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych wyniosły 1 896 mln zł za

rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2024 roku (stanowiące przychody ze sprzedaży usług w zakresie programów MultiSport, MultiLife oraz innych benefitów pozapłacowych). Analogiczne przychody dla 2023 roku wyniosły 1 539 mln zł.

3.7. Zarządzanie zasobami finansowymi w Grupie Benefit Systems

W Grupie Benefit Systems oraz w Spółce dominującej w 2024 roku nie wystąpiły żadne zagrożenia związane z zarządzaniem zasobami finansowymi, w tym w szczególności z możliwością terminowego regulowania zobowiązań. Na dzień bilansowy nie powstały także istotne zobowiązania z tytułu zakupu aktywów trwałych.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa dysponowała środkami w wysokości 238,0 mln zł na rachunkach bankowych, 69,3 mln zł na depozytach krótkoterminowych, 45,0 mln zł dostępnych i niewykorzystanych kredytów w rachunku bieżącym oraz 300,0 mln zł wolnego limitu w kredycie konsorcjalnym.

Spółka dominująca na 31 grudnia 2024 roku posiadała 115,8 mln zł środków pieniężnych na rachunkach bankowych, 45,0 mln zł dostępnych i niewykorzystanych kredytów w rachunku bieżącym oraz 300,0 mln zł wolnego limitu w kredycie konsorcjalnym.

Informacje dotyczące oceny zarządzania zasobami finansowymi, wraz z jej uzasadnieniem, zawarte zostały w Nocie 32 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres 12 miesięcy 2024 roku.

3.8. Opis czynników i zdarzeń, w szczególności o nietypowym charakterze, mających wpływ na osiągnięte wyniki finansowe

W prezentowanym okresie nie wystąpiły nietypowe i nadzwyczajne zdarzenia i okoliczności biznesowe mające istotny wpływ na uzyskane przez Grupę Benefit Systems i Spółkę dominującą wyniki finansowe. Wszelkie istotne nietypowe zdarzenia biznesowe lub ich ujęcie finansowe, które mogłyby wpływać na analizę względem okresów porównawczych zostały szczegółowo opisane w komentarzach do poszczególnych segmentów operacyjnych (lub w uzgodnieniach).

3.9. Stanowisko zarządu odnośnie realizacji prognozy wyników

Grupa Benefit Systems oraz Spółka dominująca nie publikowały prognoz na 2024 rok.

3.10. Wybrane wskaźniki finansowe

Wskaźniki finansowe Grupy Kapitałowej Benefit Systems

Wskaźniki rentowności	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2023 do 31.12.2023	Zmiana
Rentowność brutto na sprzedaży	35,6%	33,6%	2,0 p.p
Rentowność EBITDA	28,9%	29,8%	(0,9) p.p
Rentowność na działalności operacyjnej (EBIT)	18,5%	19,5%	(1,0) p.p
Rentowność brutto	17,5%	19,5%	(2,0) p.p
Rentowność netto	13,3%	15,7%	(2,4) p.p
Stopa zwrotu z kapitałów własnych (ROE)	39,2%	44,6%	(5,4) p.p
Stopa zwrotu z aktywów (ROA)	13,3%	15,9%	(2,6) p.p

Wskaźniki płynności	31.12.2024	31.12.2023	Zmiana
Płynność bieżąca	0,65	0,86	(24,4%)
Płynność bieżąca bez uwzględnienia umów leasingu	0,87	1,15	(24,5%)
Płynność szybka	0,63	0,84	(25,8%)
Płynność szybka bez uwzględnienia umów leasingu	0,83	1,12	(25,8%)

Wskaźniki finansowe Benefit Systems S.A.

Wskaźniki rentowności	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2023 do 31.12.2023	Zmiana
Rentowność brutto na sprzedaży	37,7%	34,5%	3,2 p.p
Rentowność EBITDA	32,9%	32,8%	0,1 p.p
Rentowność na działalności operacyjnej (EBIT)	21,4%	21,2%	0,2 p.p
Rentowność brutto	21,1%	22,6%	(1,5) p.p
Rentowność netto	16,5%	18,1%	(1,6) p.p
Stopa zwrotu z kapitałów własnych (ROE)	37,0%	32,7%	4,3 p.p
Stopa zwrotu z aktywów (ROA)	14,3%	15,0%	(0,7) p.p

Wskaźniki płynności	31.12.2024	31.12.2023	Zmiana
Płynność bieżąca	0,46	0,81	(43,2%)
Płynność bieżąca bez uwzględnienia umów leasingu	0,61	1,03	(40,8%)
Płynność szybka	0,44	0,79	(44,3%)
Płynność szybka bez uwzględnienia umów leasingu	0,58	1,01	(42,2%)

Ocena rentowności została przeprowadzona w oparciu o niżej zdefiniowane wskaźniki:

- rentowność brutto na sprzedaży: zysk brutto ze sprzedaży / przychody ze sprzedaży;
- rentowność EBITDA: EBITDA (zysk na działalności operacyjnej powiększony o amortyzację) / przychody ze sprzedaży;
- rentowność na działalności operacyjnej: zysk na działalności operacyjnej / przychody ze sprzedaży;
- rentowność na działalności operacyjnej bez uwzględnienia kosztów Programu Motywacyjnego: zysk na działalności operacyjnej powiększony o koszty Programu Motywacyjnego / przychody ze sprzedaży;
- rentowność brutto: zysk brutto / (przychody operacyjne + przychody finansowe);
- rentowność netto: zysk netto / (przychody operacyjne + przychody finansowe);
- stopa zwrotu z kapitałów własnych (ROE): zysk netto / kapitał własny (na koniec okresu);
- stopa zwrotu z aktywów (ROA): zysk netto / aktywa ogółem (na koniec okresu);
- płynność bieżąca: aktywa obrotowe / zobowiązania krótkoterminowe;
- płynność bieżąca bez uwzględnienia umów leasingu: aktywa obrotowe / (zobowiązania krótkoterminowe – krótkoterminowe zobowiązania z tytułu leasingu);
- płynność szybka: (aktywa obrotowe – zapasy – krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe czynne) / zobowiązania krótkoterminowe;
- płynność szybka bez uwzględnienia umów leasingu: (aktywa obrotowe – zapasy – krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe czynne) / (zobowiązania krótkoterminowe – krótkoterminowe zobowiązania z tytułu leasingu).

W ramach monitorowania zdolności do obsługi długu, Grupa oblicza wskaźnik kapitału do źródeł finansowania ogółem, będący stosunkiem wartości kapitałów własnych do sumy kapitałów własnych oraz kredytów, pożyczek, innych instrumentów dłużnych oraz zobowiązań z tytułu leasingu, a także wskaźnik długu (tj. kredytów, pożyczek i innych instrumentów dłużnych pomniejszonych o posiadane środki pieniężne) do EBITDA bez wpływu MSSF16. Wpływ MSSF16 na EBITDA obliczany jest jako różnica pomiędzy zaoszczędzonymi teoretycznymi kosztami leasingu operacyjnego wg MSR 17 (suma opłat leasingowych rozłożona w czasie przez okres trwania leasingu),

a ujętymi wg MSSF 16 efektem zmian umów leasingowych (w tym wynikiem na zamknięciu, zmianie zakresu umów).

W okresie objętym Skonsolidowanym Sprawozdaniem Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej przedstawione wyżej wskaźniki kształtowały się na następującym poziomie:

	31.12.2024	31.12.2023
Kapitał własny	1 159 961	998 330
Kredyty, pożyczki, inne instrumenty dłużne	156 766	60 529
Zobowiązania z tytułu leasingu	1 293 349	1 062 477
Źródła finansowania ogółem	2 610 076	2 121 336
Wskaźnik kapitału do źródeł finansowania ogółem	0,44	0,47
Zysk netto	454 659	444 873
Podatek dochodowy	145 663	108 536
Zyski wynikające z sytuacji pieniężnej netto (hiperinflacja)	(7 070)	-
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	(709)	(662)
Wynik na działalności finansowej	35 726	(12 648)
Amortyzacja	353 001	287 474
EBITDA*	981 270	827 573
Teoretyczne koszty leasingu operacyjnego wg MSR17 **	216 728	173 982
Wynik na zamknięciu i zmianie zakresu umów	851	1 204
Wpływ MSSF16	217 579	175 186
EBITDA bez wpływu MSSF 16	763 691	652 387
Kredyty, pożyczki, inne instrumenty dłużne	156 766	60 529
Środki pieniężne na koniec okresu	309 498	434 004
Dług (Zobowiązania finansowe netto)	(152 732)	(373 475)
Wskaźnik długu do EBITDA	(0,16)	(0,45)
Wskaźnik długu do EBITDA bez wpływu MSSF 16	(0,20)	(0,57)

* Przez EBITDA Grupa rozumie wynik z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację.

** Suma rocznych opłat leasingowych, przy założeniu równomiernego rozłożenia w czasie kosztów przez cały okres trwania leasingu.

3.11. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków

Grupa Kapitałowa w ramach przyjętej strategii do 2027 roku zamierza rozbudować sieć własnych klubów fitness do poziomu 600 - 650 klubów. Cel ten jest realizowany poprzez otwieranie nowych klubów w ramach rozwoju organicznego jak również poprzez przejęcia już istniejących klubów.

10 marca 2025 roku Spółka dominująca podpisała przedwstępłą umowę nabycia spółki Mars Spor Kulübü prowadzącej sieć klubów fitness w Turcji (szerzej o tej transakcji w RB 14/2025). Cena nabycia 100% akcji (equity

value) została ustalona na kwotę 420 mln USD na dzień 31 grudnia 2024 roku. Sfinansowanie tej transakcji jest planowane w oparciu o:

- finansowanie dłużne,
- posiadane środki własne,
- potencjalne wpływy z planowanej emisji do 280 tysięcy nowych akcji.

W ocenie Grupy Benefit Systems realizacja zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, jest możliwa w oparciu o posiadane środki finansowe oraz dostępne finansowanie z zewnątrz.

3.12. Inwestycje w rzeczowe aktywa trwałe

W 2024 roku Grupa nabyła rzeczowe aktywa trwałe o łącznej wartości 220,0 mln zł, podczas gdy w 2023 roku było to 113,1 mln zł. Wydatki związane były głównie z zakupem sprzętu fitness, wyposażeniem klubów fitness oraz inwestycji w ich lokalizacje. Wydatki Spółki dominującej na ten cel wyniosły 124,9 mln zł w 2024 roku wobec 54,2 mln zł w 2023 roku.

Na dzień bilansowy Grupa i Spółka dominująca nie wykazują istotnego zobowiązania z tytułu zakupu rzeczowych aktywów trwałych.

3.13. Opis wykorzystania wpływów z emisji

W 2024 roku do Spółki dominującej z tytułu emisji akcji wpłynęło 23,1 mln zł (w 2023 roku było to 18,6 mln zł). Wpływ ten związany jest z Programem płatności akcjami, który szerzej jest opisany w punkcie 5.1 niniejszego sprawozdania. Otrzymane środki zostały przeznaczone na finansowanie bieżącej działalności.

3.14. Informacja o zaciągniętych kredytach, otrzymanych pożyczkach oraz udzielonych Grupie Benefit Systems gwarancjach i poręczeniach

Na mocy umowy długoterminowego finansowania z dnia 1 kwietnia 2022 roku wraz z późniejszymi aneksami, zawartej przez Spółkę dominującą oraz niektóre jej spółki zależne z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju oraz Santander Bank Polska S.A., Jednostka dominująca otrzymała w dniu 2 października 2024 roku środki pieniężne w wysokości 115 mln zł. Ponadto na mocy zawartego w dniu 8 listopada 2024 roku aneksu Santander Bank Polska S.A. udzielił dodatkowej transzy finansowania w wysokości 300 mln zł, z której część może zostać udzielona w euro (maksymalnie 25 mln EUR). Dodatkowe finansowanie udzielone jest na okres pięcioletni i będzie zabezpieczone analogicznie do dotychczasowego finansowania (o czym Spółka informowała w raporcie bieżącym nr 13/2022 z dnia 1 kwietnia 2022 roku). Wypłata środków będzie uzależniona od spełnienia warunków zawieszających. W pozostałym zakresie aneks zawiera postanowienia typowe dla umów tego rodzaju.

Na mocy umów o MultiLinie z dnia 27 maja 2020 roku oraz z dnia 2 kwietnia 2012 roku wraz z późniejszymi aneksami, zawartych przez Spółkę dominującą z Santander Bank Polska S.A., w związku z aneksami podpisanymi dnia 19 grudnia 2024 roku okres dostępności finansowania oraz linii gwarancyjnej przedłużono do dnia 12 grudnia 2027 roku oraz podniesiono poziom dostępnego limitu linii gwarancyjnej ze 105 mln zł do 125 mln zł.

Dnia 27 maja 2024 roku Lunching Sp. z o.o. otrzymała 0,7 mln zł pożyczki od przyszłego właściciela, spółki SmartLunch S.A.

W 2024 roku w Grupie nie miały miejsca naruszenia postanowień umów kredytów lub pożyczek, a wszystkie zobowiązania kredytowe i pożyczkowe były spłacane terminowo.

3.15. Informacje o udzielonych pożyczkach, a także udzielonych poręczeniach oraz gwarancjach

Informacje dotyczące kwot udzielonych pożyczek oraz oprocentowania dostępne są w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Benefit Systems za okres 12 miesięcy 2024 roku w Nocie 12.

Zobowiązania warunkowe

Poręczenia i gwarancje	na dzień 31.12.2024	na dzień 31.12.2023	Zmiana stanu
------------------------	---------------------	---------------------	--------------

GK Benefit Systems	2 465	2 421	44
Spółka dominująca	11 084	15 027	(3 943)

W okresie objętym raportem spółka Benefit Systems S.A. oraz spółki z Grupy Kapitałowej nie udzielały poręczeń kredytu lub pożyczki oraz nie udzielały gwarancji jednemu podmiotowi lub jednostce zależnej od tego podmiotu, których łączna wartość byłaby znacząca względem kapitałów własnych Benefit Systems S.A. Znacząca wartość kapitałów, została przyjęta zgodnie z funkcjonującymi od lipca 2016 roku Indywidualnymi Standardami Raportowania, a tym samym progiem dla jej rozpoznania jest wartość 10% kapitałów własnych Spółki dominującej na podstawie ostatnio opublikowanego rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Wykazane zobowiązania warunkowe są związane ze wsparciem kapitałowym spółek zależnych oraz stowarzyszonych i dotyczą udzielonych poręczeń zobowiązań z tytułu płatności czynszowych oraz opłat z tytułu użytkowania sprzętu fitness.

3.16. Informacje na temat zmian sytuacji gospodarczej i warunków prowadzenia działalności, które mają istotny wpływ na wartość godziwą aktywów finansowych i zobowiązań finansowych

W 2024 roku nie zaszły istotne zmiany dotyczące sytuacji gospodarczej i warunków prowadzenia działalności, które miałyby istotny wpływ na wartość godziwą aktywów finansowych Grupy Benefit Systems oraz Spółki dominującej.

3.17. Informacje o odpisach aktualizujących z tytułu utraty wartości aktywów finansowych, rzeczowych aktywów trwałych, wartości niematerialnych i prawnych lub innych aktywów oraz odwróceniu takich odpisów

W 2024 roku Grupa zlikwidowała znak towarowy Active Point o wartości 0,1 mln zł w oraz dokonała odpisu z tytułu utraty wartości 0,2 mln zł na wartości niematerialne, które zaprzestała użytkować. Cała kwota odpisów wartości niematerialne dotyczyła Spółki dominującej.

Saldo odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu dostaw i usług Grupy na dzień 31 grudnia 2024 roku wyniosło 21,6 mln zł, z czego w 2024 roku utworzono dodatkowy odpis na kwotę 8,7 mln zł oraz dokonano odwrócenia odpisu na kwotę 1,5 mln zł.

Saldo odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu dostaw i usług Spółki dominującej na dzień 31 grudnia 2024 roku wyniosło 21,9 mln zł, z czego w 2024 roku utworzono dodatkowy odpis na kwotę 7,4 mln zł oraz dokonano odwrócenia odpisu na kwotę 145 tys. zł Kwota 6,9 mln zł reprezentuje zwiększenie odpisu na należności w 2024 roku z tytułu rozpoznania w księgach należności spółek, z którymi w 2024 roku zostało zarejestrowane połączenie i odpowiadającego im odpisu w wysokości w jakiej był on zawiązany na dzień połączenia.

3.18. Informacje o odpisach aktualizujących wartość zapasów do wartości netto możliwej do uzyskania i odwróceniu odpisów

W 2024 roku Grupa Benefit Systems dokonała odpisów aktualizujących wartość zapasów w kwocie 10 tys. zł. W tym okresie Spółka dominująca nie dokonała odpisów aktualizujących wartość zapasów.

3.19. Informacje dotyczące zmiany w klasyfikacji aktywów finansowych w wyniku zmiany celu lub ich wykorzystania

W 2024 roku Grupa Benefit Systems nie dokonała przekwalifikowania aktywów finansowych.

3.20. Informacje o zmianie metody wyceny instrumentów finansowych wycenianych w wartości godziwej

Grupa Benefit Systems w 2024 roku nie dokonała zmiany metody wyceny instrumentów finansowych.

3.21. Wskazanie korekt błędów poprzednich okresów

W skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy oraz w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Benefit Systems S.A. nie wystąpiły korekty błędów poprzednich okresów.

3.22. Informacje o wszczętych postępowaniach przed sądem lub organem administracji oraz informacje o istotnych rozliczeniach z tytułu spraw sądowych

Postępowanie antymonopolowe przeciwko Benefit Systems S.A.

Postępowanie antymonopolowe przeciwko Benefit Systems S.A. (i innym podmiotom) zostało wszczęte przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Prezes UOKiK”) w dniu 22 czerwca 2018 roku w związku z podejrzeniem zawarcia porozumienia w sprawie podziału rynku klubów fitness, podejrzeniem czynienia ustaleń dotyczących wyłączności współpracy z klubami fitness oraz podejrzenia ograniczania możliwości oferowania usług w ramach pakietów usług sportowo-rekreacyjnych („Postępowanie”).

4 stycznia 2021 roku Spółka dominująca otrzymała 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 udział m.in. Spółki w porozumieniu polegającym na podziale rynku w okresie pomiędzy 2012-2017, co stanowi naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 3 Ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów. oraz art. 101 ust. 1 lit c Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Prezes Urzędu nałożył kary pieniężne na strony Postępowania, w tym: na Spółkę dominującą w wysokości 26 915 218,36 zł (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 zł. Kierując się m.in. analizą znanych spraw dotyczących stosowania praktyk ograniczających konkurencję, pokazującą, że sądy w określonych przypadkach decydowały się na istotne redukcje kar pieniężnych nakładanych na przedsiębiorców (w niektórych przypadkach obniżka wynosiła nawet 60-90%) czy opinią prawników, Spółka dominująca utworzyła w 2020 roku rezerwę na karę w wysokości 10,8 mln zł (Nota 19 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok 2024).

Spółka dominująca nie zgodziła się z Decyzją i złożyła odwołanie od Decyzji w terminie zakreślonym przez przepisy prawa.

W dniu 21 sierpnia 2023 roku Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Sąd”) oddalił odwołanie Spółki dominującej od Decyzji. Wyrok Sądu nie jest prawomocny. Spółka dominująca nie zgadza się z wydanym orzeczeniem, w związku z czym złożyła apelację od wyroku we właściwym terminie. Kierując się opinią prawników, na 31 grudnia 2024 roku Spółka dominująca utrzymała wartość rezerwy na niezmiennym poziomie.

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 w dniu 7 grudnia 2021 roku przez Prezesa UOKiK decyzji („Decyzja II”) na podstawie art. 12 ust.1 Ustawy z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów. Decyzją II Prezes UOKiK nie nałożył kary pieniężnej na Spółkę i zobowiązał Spółkę do podjęcia określonych działań, opisanych w Nocie 34.1 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok 2022, które Spółka dominująca w całości wykonała w zakreślonym terminie.

4. OPIS ISTOTNYCH CZYNNIKÓW RYZYKA I ZAGROZEŃ Z OKREŚLENIEM W JAKIM STOPNIU GRUPA JEST NA NIE NARAŻONA

Poniżej opisane zostały czynniki ryzyka i zagrożenia, których wystąpienie mogłoby mieć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy rozwoju. Czynniki ryzyka, na które Grupa może być narażona, obejmują zarówno te, które można kontrolować i nimi zarządzać, jak i te pozostające w dużej mierze poza wpływem Grupy. Do tych ostatnich zaliczają się m.in. zmiany makroekonomiczne, napięcia geopolityczne, wystąpienie pandemii oraz zagrożenia związane z cyberbezpieczeństwem. Spółka dominująca dołożyła najwyższej staranności w celu prawidłowej identyfikacji istotnych ryzyk i zagrożeń, niemniej jednak nie można wykluczyć, że nie wszystkie ryzyka zostały zidentyfikowane i prawidłowo określone lub że ich wpływ na działalność i wyniki Grupy został niedoszacowany. Część ryzyk dotycząca instrumentów finansowych takich jak ryzyko rynkowe, ryzyko kredytowe oraz ryzyko płynności została opisana w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za 2024 roku w Nocie 31 Ryzyko dotyczące instrumentów finansowych.

Ryzyko związane z sytuacją makroekonomiczną i geopolityczną

Globalne lub lokalne spowolnienie gospodarcze, wzrost inflacji, stóp procentowych, potencjalne pandemie, czynniki geopolityczne takie jak konflikty zbrojne, sankcje gospodarcze, niepewność polityczna czy zakłócenia w globalnych łańcuchach dostaw, mogą zmaterializować się w postaci spadku przychodów z działalności operacyjnej Grupy. W szczególności ryzyko działania w otoczeniu gospodarczym w warunkach wysokiej inflacji może skutkować dla Grupy brakiem możliwości skutecznego podwyższania cen usług dla klientów i użytkowników, wzrostem kosztów prowadzenia działalności w obiektach partnerskich MultiSport i własnych obiektach sportowych (m.in. z uwagi na wzrost cen energii) oraz wzrostem kosztów związanych z wynagrodzeniami dla pracowników/współpracowników, presją cenową ze strony partnerów kafeteryjnych oraz pozostałych partnerów i dostawców.

Możliwość podwyższenia lub utrzymania cen usług MultiSport, MyBenefit, MultiLife w warunkach wysokiej inflacji może zostać dodatkowo ograniczona przez presję cenową ze strony konkurencji, która w większym stopniu dąży do zwiększenia swojego udziału w rynku zapłaconych świadczeń pracowniczych. Materializacja powyższych ryzyk może przyczynić się do spadku marży i dochodowości.

Grupa monitoruje ryzyko i wprowadza działania mające na celu ograniczenie jego wpływu na działalność Grupy. Istnieje jednak ryzyko, że w przyszłości elastyczność klientów Grupy i partnerów biznesowych związana z dostosowaniem do zmieniających się warunków biznesowych może być ograniczona.

Jednocześnie, niestabilność gospodarcza, geopolityczna, rosnąca presja na koszty życia, niepokoje i konflikty zbrojne oraz inflacja mają negatywny wpływ na społeczeństwo. Klienci i użytkownicy mogą przeznaczać mniej środków na sport i rekreację oraz inne świadczenia zapłacone w ramach oszczędności, co w konsekwencji może negatywnie wpłynąć na liczbę klientów Grupy oraz liczbę użytkowników.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z pandemią oraz chorobami zakaźnymi

Pandemie oraz występowanie chorób zakaźnych, w tym sezonowych, mogą mieć istotny negatywny wpływ na działalność Grupy zarówno w związku z potencjalnym ryzykiem wprowadzenia obostrzeń, spełnieniem surowych wymogów sanitarnych, jak i trudnym do przewidzenia zachowaniem użytkowników w odniesieniu do usług świadczonych przez Grupę. Pandemia stwarza ryzyko, że Grupa i jej pracownicy, dostawcy i inni partnerzy biznesowi mogą nie być w stanie prowadzić działalności przez bliżej nieokreślony czas z powodu m.in. wprowadzanych ograniczeń w prowadzeniu danej działalności, podróżowaniu, wymogów dotyczących dystansu społecznego, nakazów i zaleceń dotyczących pozostania w domu oraz innych ograniczeń, które mogą być wprowadzane czasowo przez przepisy prawa. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby klientów, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji. Możliwość wystąpienia pandemii, czas jej trwania i zakres jej skutków pozostają wysoce niepewne i trudne do przewidzenia.

Pandemia wirusa COVID-19 skłoniła Grupę do wprowadzenia zmian celem zwiększenia dywersyfikacji oferty produktowej i tym samym źródeł dochodu dla Grupy (m.in. nowa karta MultiLife).

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z działaniem konkurencji

Działalność konkurencji może mieć negatywny wpływ na działalność Grupy i jej zdolność do osiągnięcia celów biznesowych. Istnieje ryzyko, że podmioty konkurencyjne w obszarze kart sportowych zarówno w Polsce (np. Medicover Sport, PZU Sport) jak i w krajach zagranicznych, w których Grupa prowadzi działalność, będą zwiększać liczbę własnych obiektów sportowych oraz liczbę partnerskich obiektów sportowych, zwiększając swój udział w rynku kart oraz wprowadzając nowe, innowacyjne produkty w obszarze świadczeń oferowanych pracodawcom i/lub bezpośrednio ich pracownikom. Ponadto, firmy konkurencyjne mogą oferować karty sportowe po promocyjnych cenach odbiegających od cen oferowanych przez Grupę (presja cenowa). Dodatkowo, w związku z kolejnymi zakupami obiektów własnych istnieje ryzyko, że konkurencja cenowa przeniesie się również na poziom ceny karnetu do sieci obiektów sportowych oraz okres jego obowiązywania.

W obszarze rozwiązań kafeteryjnych i wspierających procesy HR-owe obserwowana jest silna konkurencja i konieczność szybkiego reagowania i dostosowania się do zmieniających się oczekiwań rynku pracodawców oraz warunków rynkowych, m.in. w odniesieniu do rozwoju technologii oraz oferowania nowych usług i rozwiązań. Istnieje ryzyko, że podmioty konkurencyjne będą dysponowały nowocześniejszą, bardziej atrakcyjną technologią (pod względem funkcjonalności i przyjazności dla użytkownika, bezpieczeństwa, szybkości), dającą lepsze możliwości integracji z systemami pracodawców oraz, że będą lepiej i szybciej oferowały nowe innowacyjne usługi na rynku pozapłacowych benefitów pracowniczych.

Rynek produktów konkurencyjnych do programu MultiLife, holistycznego benefitu odpowiadającego na zapotrzebowanie na corporate wellbeing, jest rozdrobniony. Firmy dzielą się na wyspecjalizowane w danym obszarze dobrostanu pracownika (np. dobrostanie psychiczne), jak i na firmy dostarczające wielowymiarowe rozwiązania z różnych obszarów. Program MultiLife daje możliwość zaspokojenia bardzo różnych potrzeb szerokiego grona odbiorców.

Działania konkurencji wynikające z wyżej wskazanych czynników, mogą doprowadzić do spadku dynamiki rozwoju Grupy, stagnacji bądź zmniejszenia udziału Grupy w rynku i obniżenia rentowności. Zdolność Grupy do skutecznego konkurowania zależy od wielu czynników zarówno zewnętrznych, jak i pozostających poza kontrolą Grupy. Grupa nieustannie monitoruje i analizuje rynek pozapłacowych świadczeń pracowniczych, inwestuje w uatrakcyjnienie oferty, rozszerzając zakres produktów i świadczonych usług, zwiększa jakość i bezpieczeństwo usług oraz produktów, jak również prowadzi aktywne działania marketingowe i promocyjne.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy

Ryzyka związane ze wzrostem i rozwojem Grupy

Działalność Grupy ciągle się rozwija poprzez fuzje i przejęcia, tworzenie nowych produktów lub usług oraz udoskonalanie i rozwój aktualnej oferty. Niepowodzenie w zarządzaniu wzrostem może zaszkodzić reputacji Grupy, ograniczyć jej rozwój i negatywnie wpłynąć na wyniki operacyjne. Jeżeli strategia rozwoju i wzrostu będzie realizowana zbyt szybko, istnieje potencjalne ryzyko związane z negatywnym wpływem zmian na wydajność operacyjną, utrudnieniami w dostosowaniu procesów biznesowych, utrzymanie jakości świadczonych usług, zbyt dużym obciążeniem pracą pracowników Grupy oraz zwiększoną rotacją pracowników.

Z drugiej strony, istnieje ryzyko niedostosowania tempa rozwoju technologii czy automatyzacji procesów do nowych wymagań biznesowych. Jeśli Grupa nie będzie w stanie wdrożyć adekwatnych zmian i dostosować swoich procesów na czas może to wpłynąć na jej działalność, sytuację finansową i wyniki operacyjne.

Grupa posiada ustrukturyzowany proces realizacji przejęć i fuzji, a w razie konieczności współpracuje z wysokiej klasy ekspertami i renomowanymi partnerami zewnętrznymi. Jednocześnie Grupa analizuje potrzeby związane z wdrażaniem nowych wymagań biznesowych, w tym w zakresie wymaganych zasobów ludzkich, technologicznych, finansowych w celu ograniczenia negatywnego wpływu zmian działalności.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z realizacją fuzji i przejęć

W związku z rozwojem działalności Grupa nabywa i może w przyszłości nabywać lub inwestować w inne spółki, aktywa, przedsięwzięcia w Polsce i za granicą.

Jednym z filarów Strategii Grupy Benefit Systems na lata 2025 - 2027 jest zapewnienie dynamiki wzrostu klubów fitness na poziomie nie mniejszym niż dynamika sprzedaży kart sportowych i wyższym niż konkurencja, służących ochronie pozycji rynkowej Benefit Systems. W ramach Strategii Grupy Benefit Systems na lata 2025- 2027 w obszarze fitness, Grupa zakłada rozszerzenie własnej sieci klubów poprzez m.in. przejęcia, celem zwiększenia dostępności usług i możliwości zaoferowania formatów dopasowanych do potrzeb różnych grup użytkowników.

Transakcje przejęć związane są z szeregiem ryzyk, do których między innymi należą:

- niepowodzenia w finalizacji transakcji wynikające m.in. ze zbyt wysokich kosztów związanych z przejęciem, działań ze strony konkurencji, ryzyk wynikających z due diligence;
- trudności w osiągnięciu przewidywanych korzyści w oczekiwanych ramach czasowych;
- problemy z utrzymaniem kluczowego personelu;
- wyzwania związane z integracją technologiczną, prawną, finansową lub kadrową;
- zakłócenia procesów operacyjnych;
- trudności związane ze standaryzacją procesów i obowiązujących zasad;
- zapewnienie zgodności z przepisami prawa właściwymi dla przejmowanych podmiotów;
- uzyskanie ewentualnych zgód organów regulacyjnych tam, gdzie jest to wymagane.

Jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek przyszłej transakcji przejęcia Grupa nie dokona właściwej oceny wartości transakcji, nie zdoła prawidłowo i w opłacalny sposób dokonać integracji przejętego podmiotu z działalnością Grupy lub poniesie koszty, które później okażą się nieuzasadnione, może to mieć negatywny wpływ na działalność Grupy.

Grupa mityguje ryzyka m.in. poprzez realizację procesu przejęć w sposób ustrukturyzowany zgodnie z najlepszymi praktykami w tym zakresie przez dedykowany zespół posiadający duże doświadczenie oraz przy wsparciu niezależnych, renomowanych firm doradczych i kancelarii prawnych.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z ekspansją na inne rynki

Grupa prowadzi działalność w Polsce oraz na pięciu rynkach zagranicznych: w Czechach, Bułgarii, Chorwacji, Turcji oraz na Słowacji. Działalność międzynarodowa Grupy związana jest ze sprzedażą kart MultiSport oraz zarządzaniem siecią własnych klubów fitness.

Grupa analizuje również inne rynki pod kątem potencjalnej ekspansji. Ekspansja na inne rynki może narażać na szereg ryzyk, które mogą negatywnie wpłynąć na działalność Grupy. Nie jest pewne, czy model biznesowy Grupy przyjmie się na nowych rynkach i czy osiągnie oczekiwaną rentowność. Nieudana ekspansja na nowy rynek może oznaczać brak możliwości odzyskania poniesionych nakładów. Niepowodzenie w wejściu na dany rynek z modelem biznesowym Grupy może wynikać m.in. z:

- lokalnych uwarunkowań, w tym ekonomicznych, rynkowych, politycznych, regulacyjnych i prawnych (w tym prawo podatkowe, przepisy i regulacje dotyczące prywatności danych i ich ochrony);
- różnic kulturowych oraz różnic w zachowaniu, nawykach i oczekiwaniach użytkowników;
- wydarzeń geopolitycznych, w tym wojen i terroryzmu;
- działań lokalnej konkurencji i strategii ich rozwoju;
- braku wystarczającego dostosowania modelu biznesowego do potrzeb lokalnego rynku.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko modelu biznesowego karty MultiSport

Głównym produktem Grupy jest karta MultiSport. Ustalając ceny oferowanych produktów w obszarze kart MultiSport, Grupa kieruje się własnymi szacunkami dotyczącymi częstotliwości wizyt posiadaczy kart (użytkowników) w obiektach sportowych. Szacunki te są oparte na analizie posiadanych danych dotyczących aktywności użytkowników w odniesieniu do różnych charakterystyk klientów oraz dla różnych modeli finansowania produktu.

Głównymi kosztami Grupy są koszty związane z:

- płatnościami do obiektów partnerskich;
- bieżącą działalnością operacyjną Grupy oraz działalnością własnych obiektów sportowych.

Nagłe zmiany aktywności użytkowników, mogą skutkować niedoszacowaniem cen głównego produktu i brakiem możliwości ich szybkiego dostosowania do poziomu kosztów ponoszonych przez Grupę. Ponadto, nie można wykluczyć ryzyka związanego ze wzrostem kosztów jednostkowych wizyty w obiektach partnerskich jak i wzrostem kosztów w klubach własnych Grupy. Dodatkowo istnieje ryzyko, że w związku z sytuacją finansową partnerów oraz klientów Grupy ich elastyczność związana z dostosowaniem do zmieniających się warunków biznesowych może być ograniczona. Może to skutkować dłuższym okresem dostosowania cen produktów do ponoszonych kosztów oraz ryzykiem obniżenia marżowości głównego produktu Grupy. Dodatkowym czynnikiem jest presja cenowa ze strony konkurencji, która w większym stopniu dąży do zwiększenia swojego udziału w rynku pozapłatowych świadczeń pracowniczych w obszarze kart sportowych.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko zmiany preferencji użytkowników w zakresie benefitów pracowniczych

Flagowym produktem Grupy są karty MultiSport umożliwiające użytkownikom dostęp do klubów fitness i innych aktywności sportowych i rekreacyjnych. Dostęp do klubów fitness i partnerskich obiektów sportowych pozostaje głównym produktem, dla którego klienci Grupy decydują się na nawiązanie współpracy. Istnieje ryzyko zmiany preferencji obecnych i potencjalnych użytkowników kart, w tym na skutek nieprzewidzianych zdarzeń (jak pandemia), polegających np. na preferowaniu wykonywania ćwiczeń poza obiektami sportowymi (w domu lub na zewnątrz) lub w kwestii wyborów innych benefitów pracowniczych. Preferencje użytkowników mogą ewaluować również pod wpływem zmian społecznych, gospodarczych, czy działania konkurencji. Różnice pokoleniowe, kulturowe lub regionalne mogą wpływać na wybory użytkowników w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. W sytuacji spowolnienia gospodarczego i w trudniejszych czasach użytkownicy mogą rezygnować z benefitów pracowniczych na rzecz np. programów oszczędnościowych. Zmiana preferencji użytkowników może wynikać z działań konkurencji i może dotyczyć wyboru dostawcy benefitów pracowniczych (nowe funkcjonalności, lepsze technologie, zróżnicowanie oferty, efekt społeczny czy rekomendacje).

Wystąpienie powyższego ryzyka, pomimo dostosowywania oferty Grupy do zmieniających się oczekiwań (np. nowe aktywności sportowe, treningi on-line, platforma MyBenefit, jak również rozwijanie nowych produktów i usług w obszarze dobrostanu - MultiLife), może w dłuższej perspektywie wpłynąć na zwiększenie liczby rezygnacji przez użytkowników, co w konsekwencji może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową lub perspektywy rozwoju Grupy.

Grupa nieustannie inwestuje w rozwój oferty i uatrakcyjnienie jej dla użytkowników m.in. poprzez zwiększanie bazy własnych klubów fitness, rozwój aplikacji mobilnej, łatwiejszy sposób identyfikacji użytkownika, inwestycje w innowacje oraz nowoczesne technologie i rozwój komplementarnej oferty Grupa stale monitoruje preferencje i poziom zadowolenia użytkowników celem dopasowania oferty do ich oczekiwań. Ponadto, Grupa prowadzi działania zwiększające świadomość marki, promujące aktywność fizyczną oraz dbanie o dobrostan pracownika.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko zmiany modelu finansowania benefitów pozapłatowych przez pracodawców

Większość kart MultiSport, MultiLife, czy produktów kafeteryjnych MyBenefit jest współfinansowana pracownikom (użytkownikom) przez pracodawców – klientów Grupy. Istnieje ryzyko, że w szczególności na skutek pogorszenia się sytuacji finansowej klientów Grupy, nastąpi zmiana modelu finansowania benefitów pozapłatowych przez pracodawców, co mogłoby mieć negatywny wpływ na wysokość opłaty ponoszonej przez klientów i użytkowników, zmniejszenie liczby użytkowników, a także trwały wzrost udziału tzw. heavy userów w populacji wszystkich użytkowników kart MultiSport, a w konsekwencji na wysokość generowanych przychodów i rentowność Grupy.

Zmiana modelu finansowania benefitów pozapłatowych może również wynikać z ewentualnych zmian przepisów wpływających na ich opodatkowanie w krajach, w których Grupa prowadzi działalność. Wskutek wprowadzenia dodatkowych obciążeń podatkowych lub zniesienia ulg pracodawcy mogą ograniczyć budżety na benefity pracownicze.

Dodatkowo zmiana struktury zatrudnienia u pracodawców (np. zwiększenie udziału umów cywilnoprawnych) może mieć negatywny wpływ na atrakcyjność oferty benefitów pozapłatowych dla pracodawców.

Grupa stale monitoruje preferencje i poziom zadowolenia klientów, otoczenie rynkowe, regulacyjne oraz działania konkurencji celem dopasowania oferty do oczekiwań pracodawców i ich pracowników. Konstruując ofertę Grupa analizuje i uwzględnia czynniki wpływające na preferencje i decyzje pracodawców.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z utrzymaniem bazy partnerskich obiektów sportowych MultiSport oraz partnerów platformy MyBenefit i karty MultiLife

Ponad 90% obiektów sportowych, z którymi współpracuje Grupa w ramach programu MultiSport, to obiekty partnerskie. Ewentualne zaprzestanie współpracy przez kluczowych dla Grupy partnerów posiadających kluby fitness lub obiekty sportowe, wynikające również z przejęcia przez konkurencję, zwłaszcza w istotnych lokalizacjach, może pozbawić Grupę wymaganego pokrycia geograficznego dla użytkowników, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do zwiększonej liczby rezygnacji z kart MultiSport. Analogicznie, zakończenie współpracy ze strony partnerów biznesowych kluczowych dla działalności platformy MyBenefit oraz kart MultiLife może negatywnie wpłynąć na atrakcyjność tych produktów dla użytkowników.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z miejscami prowadzenia działalności klubów fitness i kosztami czynszów

Jednym z kluczowych elementów modelu biznesowego Grupy i jego dalszego rozwoju jest infrastruktura klubów fitness oparta na atrakcyjnych lokalizacjach wybranych zgodnie z kryteriami określonymi przez Grupę.

Wybór konkretnej lokalizacji jest uwarunkowany wieloma czynnikami, w tym oceną potencjału danego miasta lub regionu, rozmiarem inwestycji, umiejscowieniem oraz warunkami najmu (wysokość czynszu i innych opłat dodatkowych). Każdy wybór lokalizacji jest poprzedzony szczegółową analizą potencjalnej rentowności. Istnieje ryzyko, że poszczególne lokalizacje mogą okazać się nieodpowiednie pod względem atrakcyjności ich lokalizacji dla użytkowników kart sportowych i klientów B2C, a oczekiwana przez Grupę liczba korzystających z nich osób nie zostanie osiągnięta lub nastąpi to w dłuższym niż zakładany horyzoncie czasowym.

Ponadto Grupa nie może zagwarantować, że dotychczas funkcjonujące kluby fitness będą w dalszym ciągu atrakcyjne dla użytkowników kart. W szczególności dotyczy to osłabienia zainteresowania klientów w wyniku spadku liczby odwiedzin z powodu otwarcia konkurencyjnych klubów fitness w danej miejscowości.

Ponadto, w większości przypadków umowy najmu są indeksowane o inflację, co może powodować zwiększenie kosztów, a w przypadku braku możliwości podniesienia cen dla klientów, doprowadzić do spadku wyniku klubów.

Grupa jest również narażona na ryzyka związane z dostępnością lokalizacji na potrzeby nowych klubów fitness, która ma bezpośredni związek z sytuacją na rynku nieruchomości komercyjnych. W przypadku wystąpienia niekorzystnych trendów na tym rynku może dojść do opóźnień lub nawet wstrzymania budowy nowych obiektów handlowych lub biurowych, które byłyby atrakcyjne dla Grupy. Dokonanie optymalnego wyboru lokalizacji nie gwarantuje otwarcia punktu sprzedaży, które może nie dojść do skutku z różnych przyczyn, m.in. z powodu niewyNEGOCJOWANIA odpowiednich warunków umowy najmu z operatorem, braku wolnych powierzchni do wynajęcia, czy niewybudowania centrum handlowego, biurowego lub innego typu obiektu. Dodatkowo Grupa konkuruje z innymi podmiotami z branży o powierzchnie w najbardziej atrakcyjnych lokalizacjach i nie można wykluczyć, że konkurenci Grupy pozyskają lokale na warunkach nieakceptowalnych przez Grupę. Wszelkie ograniczenia w podaży i dostępności nowych powierzchni mogą spowodować, że koniecznie będzie czasowe ograniczenie działalności na danym obszarze lub pozyskanie atrakcyjnych lokalizacji w regionie będzie wiązało się ze wzmocnionymi działaniami operacyjnymi lub zwiększonymi kosztami.

Wszelkie okoliczności wpływające na rozwój sieci placówek, a zwłaszcza niewłaściwy dobór lokalizacji lub ograniczona dostępność powierzchni, mogą w przyszłości wpłynąć na spowolnienie rozwoju Grupy, a tym samym mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową lub perspektywy rozwoju Grupy.

Ryzyko związane z nowymi produktami, usługami, technologiami

Grupa nieustannie rozwija swoje produkty, usługi i technologie oraz wprowadza nowe rozwiązania. Takie działania narażone są na ryzyko związane z odbiorem jej produktów i usług przez klientów Grupy i użytkowników. Wszelkie zakłócenia związane z wdrażaniem, obsługą i funkcjonowaniem nowych produktów i usług m.in. awarie, problemy

z jakością, terminowością, ich atrakcyjnością na rynku, mogą skutkować niezadowoleniem docelowych odbiorców (użytkowników), co w efekcie może wpłynąć na rentowność produktu i w konsekwencji na działalność Grupy i jej wyniki finansowe. Jednocześnie, rentowność nowych produktów i usług może nie spełniać oczekiwań Grupy, co generuje ryzyko niepowodzenia w odzyskaniu zainwestowanych nakładów finansowych.

Dodatkowo, Grupa planuje wykorzystywać lub tworzyć rozwiązania technologiczne oparte o sztuczną inteligencję - AI (ang. Artificial Intelligence) co może generować dodatkowe ryzyka związane z zapewnieniem bezpieczeństwa danych, przewidywalnością, transparentnością i rozliczalnością wyników, zapewnieniem zgodności regulacyjnej i przestrzeganiem zasad etycznych.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyka związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych

Priorytetem Grupy jest zapewnienie bezpieczeństwa infrastruktury i informacji, w tym danych osobowych poprzez zastosowanie odpowiednich rozwiązań oraz środków bezpieczeństwa i ochrony. Systemy Grupy mogą być narażone na szkody spowodowane cyberatakami, takimi jak phishing, złośliwe oprogramowanie i ransomware. Zagrożenia dla bezpieczeństwa systemów informatycznych Grupy mogą wynikać z różnych źródeł, z których nie wszystkie są pod bezpośrednią kontrolą Grupy. Naruszenie bezpieczeństwa informacji, w tym danych osobowych, może negatywnie wpłynąć na działalność i relacje biznesowe Grupy, powodując zakłócenia lub przerwanie ciągłości działania, straty finansowe, utratę reputacji, klientów, użytkowników i dostawców. Planowany rozwój Grupy, w tym oferowanie nowych produktów oraz usług może zwiększyć zakres przetwarzanych informacji, w tym danych osobowych. Brak zapewnienia ochrony tych danych, niewystarczające zapobieganie lub ograniczenie skutków naruszeń może generować kary regulacyjne, spory sądowe, skutkować odpowiedzialnością Grupy (np. na mocy przepisów dotyczących ochrony danych osobowych), wpłynąć na utratę klientów i użytkowników lub w inny sposób zaszkodzić działalności biznesowej i reputacji Grupy.

Grupa zarządza danymi, w tym danymi osobowymi i posiada procedury, procesy oraz technologie mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa danych i zgodności z przepisami prawa. Grupa korzysta z przetestowanych i uznanych na rynku rozwiązań. Pomimo stosowania działań mających na celu zapewnienie zgodności z przepisami prawa i zasadami bezpieczeństwa oraz wdrażania odpowiednich środków bezpieczeństwa, należy brać pod uwagę fakt, że nawet najlepiej implementowany system ochrony danych nie chroni w pełni przed atakami hackerskimi i incydentami. Grupa nie może zagwarantować, że nie dojdzie do naruszeń bezpieczeństwa informacji, a potencjalne incydenty nie będą miały wpływu na działalność Grupy czy wyniki operacyjne, niemniej dokłada wszelkich starań, aby takie ryzyka minimalizować. Istnieje również ryzyko incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem będących konsekwencją wydarzeń geopolitycznych, na które Grupa nie ma wpływu, takich jak trwający konflikt zbrojny w Ukrainie.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane ze zmianami wynikającymi z postępu technologicznego

Grupa w swojej działalności wykorzystuje w istotnym zakresie rozwiązania technologiczne. Pomimo systematycznego monitorowania zmian technologicznych na rynku nie można wykluczyć, że technologie, na których opiera się działalność Grupy, staną się nieatrakcyjne jakościowo lub kosztowo dla klientów Grupy lub ich odbiorców końcowych (użytkowników), a przejście na nowe technologie lub dostosowanie istniejących będzie wiązało się z istotnymi nakładami finansowymi oraz wymagało czasu i zasobów na ich skuteczne wdrożenie. Ponadto, nie można wykluczyć, że obecni lub nowi konkurenci Grupy będą oferować nowocześniejsze, bardziej atrakcyjne pod względem funkcjonalności, atrakcyjności dla użytkownika, bezpieczeństwa lub szybkości działania rozwiązania technologiczne dla klientów i użytkowników.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyka związane z wdrożeniem i utrzymaniem systemów informatycznych oraz zapewnieniem ciągłości działania

Efektywne prowadzenie działalności przez Grupę jest zależne od jej systemów informatycznych, w szczególności od wydajności, niezawodności, ciągłości działania i bezpieczeństwa infrastruktury oraz systemów IT oraz zdolności do rozbudowy i aktualizacji tej infrastruktury w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby i wymagania.

Grupa zarządza ryzykiem systemów IT, wprowadzając procedury oraz mechanizmy kontrolne, mające na celu prewencję i ograniczenie skutków materializacji wspomnianego ryzyka. Pomimo stosowania środków mitygujących ryzyko, systemy IT Grupy mogą być podatne na różne zagrożenia wewnętrzne i zewnętrzne np. błędy (w tym błędy ludzkie) i awarie, m.in. po stronie podmiotów zewnętrznych, takich jak dostawcy rozwiązań informatycznych, usług czy oprogramowania IT.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z zasobami ludzkimi

Czynnikami mającymi wpływ na działalność Grupy oraz jej przyszły rozwój są zasoby ludzkie oraz umiejętności kluczowych, wysoko wykwalifikowanych pracowników i współpracowników, w tym kadry zarządzającej. Brak zdolności zatrudnienia i utrzymania wysokiej klasy specjalistów oraz wykwalifikowanej kadry zarządzającej może mieć negatywny wpływ na działalność i wyniki operacyjne Grupy.

Niepowodzenie w skutecznym zatrudnianiu, szkoleniu, zarządzaniu i zatrzymywaniu wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników i współpracowników może utrudnić działalność Grupy, negatywnie wpłynąć na reputację, a w konsekwencji na wyniki finansowe Grupy. Grupa działa na kilku rynkach zagranicznych, w związku z czym trudności w zatrudnianiu, utrzymaniu i zarządzaniu personelem mogą również wynikać z różnic kulturowych, językowych i uwarunkowań lokalnych.

Do czynników ryzyka związanych z zasobami ludzkimi Grupa zalicza również:

- zmiany na rynku pracy prowadzące do wzrostu oczekiwań i presji płacowych osób zatrudnionych, co może mieć wpływ na wzrost kosztów operacyjnych ponoszonych przez Grupę;
- czynniki związane z zapewnieniem równego traktowania i równości szans: nierówności społeczne, w tym te związane z luką płacową, dostępem do stanowisk kierowniczych, możliwością rozwoju zawodowego, brakiem różnorodności w miejscu pracy, wynikające na przykład z lokalnych uwarunkowań, mogą mieć wpływ na działalność Grupy.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z zapewnieniem zgodności z przepisami prawa, w tym przepisami o ochronie danych osobowych

Grupa podlega regulacjom prawnym na szczeblu lokalnym i unijnym, w tym m.in. z zakresu ochrony danych osobowych. Wszelkie uchybienia w zakresie zapewnienia zgodności z przepisami, w szczególności w zakresie zapewnienia zgodności z przepisami dotyczącymi prywatności lub ochrony danych, mogą zaszkodzić reputacji Grupy, zmniejszyć jej zdolność do przyciągania i zatrzymywania klientów, partnerów biznesowych, użytkowników oraz skutkować karami finansowymi i mieć istotny negatywny wpływ na jej działalność, sytuację finansową i wyniki operacyjne.

Grupa podjęła szereg czynności zmierzających do zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z regulacji prawnych, w szczególności związanymi z ochroną danych osobowych, niemniej jednak nie ma gwarancji pełnej ochrony w tym zakresie z uwagi na istnienie czynników, nad którymi Grupa nie ma bezpośredniej kontroli.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z przepisami antymonopolowymi i postępowaniem antymonopolowym

Ryzyko regulacyjne jest odpowiednio zarządzane i monitorowane, a Grupa przywiązuje dużą wagę do traktowania w odpowiedni sposób wszystkich partnerów biznesowych, a w szczególności klientów, użytkowników kart sportowo-rekreacyjnych i kartetów oraz partnerów MultiSport - dostawców usług sportowych. Nie można jednak wykluczyć podjęcia niekorzystnych rozstrzygnięć organów ochrony konkurencji, w szczególności dotyczących przeszłości. Jednocześnie, ze względu na planowany istotny wzrost skali działalności i obecność na różnych rynkach - podlegających różnym uregulowaniom prawnym oraz o różnym stopniu konkurencyjności - nie można wykluczyć w przyszłości nowych postępowań ze strony urzędów ochrony konkurencji. W ocenie Grupy ewentualne decyzje wydane przez organy ochrony konkurencji w ograniczony sposób mogą wpłynąć na dalszą działalność Grupy

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z zmianą i interpretacją przepisów podatkowych

Niekorzystnym dla działalności Grupy czynnikiem mogą być zmieniające się przepisy prawa podatkowego, różne jego interpretacje oraz praktyki organów podatkowych zarówno na szczeblu lokalnym (w tym w innych niż Polska krajach, w których Grupa prowadzi swoją działalność), jak i na szczeblu Unii Europejskiej.

Polski system prawny charakteryzuje się częstymi zmianami przepisów podatkowych. Wiele z obowiązujących przepisów nie zostało sformułowanych w sposób dostatecznie precyzyjny, często też brakuje ich jednoznacznej wykładni lub wiążących interpretacji, zaś te istniejące ulegają częstym zmianom. Zarówno praktyka organów skarbowych, jak i orzecznictwo sądowe w sferze opodatkowania nie są jednolite i spójne. W związku z rozbieżnymi interpretacjami przepisów podatkowych, w przypadku spółek działających na terytorium Polski występuje większe ryzyko niż w przypadku spółek działających w bardziej stabilnych systemach podatkowych.

W przypadku zmiany przepisów lub przyjęcia przez organy podatkowe linii orzecznictwa i interpretacji przepisów podatkowych odmiennej od tej obecnie stosowanej przez Grupę, fakt ten może mieć istotny wpływ na działalność Grupy, zarówno pod kątem finansowym, jak i perspektyw rozwoju.

W krajach, w których Grupa prowadzi działalność, występują zróżnicowane stawki podatkowe, w szczególności stawki VAT, w zależności od rodzaju świadczonych przez Grupę usług. Przykładowo, lokalne rządy mogą znieść lub ograniczyć ulgi podatkowe bądź też zwiększyć istniejące lub nałożyć dodatkowe obciążenia, co może mieć negatywny wpływ na sprzedaż usług oferowanych przez Grupę w danym kraju. W konsekwencji usługi Grupy mogą stać się mniej atrakcyjne, co może negatywnie wpłynąć na jej wyniki.

Grupa nie może wykluczyć, że na poziomie Unii Europejskiej zostaną wprowadzone zmiany przepisów podatkowych oraz nowe obowiązki w zakresie sprawozdawczości podatkowej, które również mogą mieć wpływ na działalność Grupy, a przepisy podatkowe w krajach, w których Grupa prowadzi działalność, mogą wymagać dostosowania do nowych przepisów UE.

Zrozumienie i zarządzanie ryzykami podatkowymi są kluczowe dla stabilności i rozwoju Grupy. Grupa stale monitoruje aktualnie obowiązujące przepisy prawa, ich interpretację, jak również projektowane i wprowadzane zmiany, zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych. W celu minimalizowania ryzyka braku zgodności z przepisami prawa, w sytuacjach tego wymagających Grupa korzysta z usług renomowanych firm doradztwa podatkowego.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane ze zmianami w otoczeniu regulacyjnym

Grupa podlega regulacjom prawnym na szczeblu lokalnym, jak i unijnym właściwym dla podmiotów notowanych, jak również regulacjom m.in. z zakresu ochrony danych osobowych, cyberbezpieczeństwa, internetowych platform handlowych lub dotyczących praw konsumenta. Niekorzystne zmiany w przepisach prawa lub ich interpretacjach mogą skutkować koniecznością wprowadzania zmian w wewnętrznych procesach, procedurach, oferowanych produktach i usługach czy nawet koniecznością weryfikacji modelu biznesowego i jego zmianą. W szczególności istotne dla działalności Grupy w Polsce są przepisy dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych („ZFSS”). Część generowanych przez Grupę przychodów ze sprzedaży kart MultiSport i platformy MyBenefit oraz kart MultiLife w Polsce jest finansowana lub współfinansowana przez klientów z ZFSS, którego tworzenie przez pracodawców jest uregulowane przepisami prawa. Zmiany przepisów w tym zakresie mogą mieć negatywny wpływ na działalność Grupy. Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko związane z obszarem ESG

Coraz bardziej złożone otoczenie prawne i wymogi regulacyjne w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju tj. ESG (E – środowisko z ang. Environmental, S – społeczna odpowiedzialność z ang. Social i G – ład korporacyjny z ang. Governance) mogą sprawić, że Grupa będzie miała trudności związane z dostosowaniem się do nowych warunków i wymogów regulacyjnych. Złożoność przepisów prawnych i regulacji może prowadzić do niejednoznaczności w ich interpretacji, a także generować ryzyko błędnej oceny zgodności. Skala wchodzących w życie zmian regulacyjnych wymagać będzie z kolei wysiłku organizacyjnego, w tym istotnej modyfikacji

dotychczasowych procesów oraz obszarów raportowania i zarządzania obszarem ESG, a także budowania kompetencji wewnątrz organizacji, co niesie ze sobą ryzyko braku zgodności.

Jednocześnie, inicjatywy i działania Grupy, wynikające m.in. ze strategii ESG, mogą okazać się niewystarczająco skuteczne, wymagać aktualizacji w związku z nowymi wymogami regulacyjnymi lub Grupa może napotkać trudności w ich wdrożeniu. Nieprzestrzeganie przez Grupę oraz odpowiednio jej partnerów biznesowych obowiązujących regulacji ESG oraz złożonych publicznie przez Grupę deklaracji, odzwierciedlonych m.in. w politykach, strategii ESG i planach, może mieć negatywny wpływ na działalność Grupy. Brak właściwego zarządzania ryzykiem ESG może prowadzić nie tylko do problemów wizerunkowych, ale również niezgodności z regulacjami, a w konsekwencji do strat finansowych. Próby przywrócenia wartości marki Grupy i odbudowy jej reputacji mogą być kosztowne i czasochłonne.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Ryzyko utraty reputacji

Grupa uważa, że utrzymanie reputacji ma kluczowe znaczenie dla jej zdolności do przyciągania i utrzymywania klientów, partnerów biznesowych, użytkowników i własnych pracowników, jak również pozyskania finansowania. Ryzyko związane z negatywnym odbiorem wizerunku Grupy może być skutkiem wystąpienia innych ryzyk m.in. operacyjnych, prawnych i zgodności. Wszelkie istotne uchybienia w zakresie standardów uczciwości, zgodności, wydajności operacyjnej i technologicznej oraz raportowania mogą stanowić potencjalne zagrożenie dla reputacji. Ryzyka te są monitorowane, analizowane i ograniczane w ramach funkcjonującego w Grupie systemu zarządzania ryzykiem. Ryzyko utraty reputacji może również wynikać z negatywnej opinii publicznej na temat rzeczywistego lub postrzeganego sposobu, w jaki Grupa (w tym jej pracownicy/współpracownicy, partnerzy lub powiązane organizacje i stowarzyszenia) prowadzi swoją działalność biznesową. Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

Wystąpienie wyżej wskazanych okoliczności może wywrzeć negatywny wpływ na działalność Grupy, jej sytuację finansową, wyniki i perspektywy.

5. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

5.1. Program Motywacyjny

Na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia w spółce Benefit Systems S.A. funkcjonuje Program Motywacyjny („Program”), skierowany do wyższego i średniego kierownictwa Spółki dominującej oraz do spółek zależnych Grupy Kapitałowej Benefit Systems, z którymi Spółka dominująca zawarła odpowiednie umowy. W ramach Programu uprawnieni pracownicy uzyskują warranty subskrypcyjne zamienne na akcje Spółki dominującej. Celem Programu jest stworzenie systemu motywacyjnego, który będzie sprzyjał efektywnej i lojalnej pracy nastawionej na osiąganie wysokich wyników finansowych oraz długoterminowy wzrost wartości Spółki dominującej.

W dniu 3 lutego 2021 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy przyjęło uchwałę w sprawie ustanowienia Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025. W czasie trwania Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 jego uczestnicy (maksymalnie 149 osób) będą mogli uzyskać maksymalnie łącznie 125 tysięcy warrantów subskrypcyjnych (co po konwersji na akcje będzie stanowiło do 4,1% w kapitale Spółki dominującej, powiększonym o maksymalną liczbę zrealizowanych warrantów), które uprawniać będą do objęcia konkretnej liczby akcji Spółki dominującej w pięciu równych transzach.

Warunkiem nabycia uprawnień do objęcia warrantów jest spełnienie kryteriów lojalnościowych i efektywnościowych określonych w regulaminie Programu Motywacyjnego, przy czym warunkiem obligatoryjnym uruchomienia Programu w danym roku jest osiągnięcie określonego poziomu skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej, skorygowanego o koszt księgowy Programu przypadający na dany rok obrotowy.

Zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 3 lutego 2021 roku, nieprzyznane warranty za rok 2021 mogą powiększyć pulę warrantów za rok 2023 (maksymalnie 12 500 warrantów serii K1) oraz za rok 2025 (maksymalnie 12 500 warrantów serii K2). Warranty serii K1 mogą zostać przyznane w liczbie odpowiadającej 50%, 75% oraz 100% maksymalnej puli warrantów serii K1 wyłącznie, jeśli skumulowany skonsolidowany znormalizowany zysk z działalności operacyjnej (z wyłączeniem kosztów Programu Motywacyjnego) przekroczy wartości będące sumą progów za lata 2021-2023, czyli odpowiednio 400, 460 oraz 515 mln zł. W przypadku serii

K2 przyznanie warrantów może nastąpić w przypadku gdy skumulowany skonsolidowany znormalizowany zysk z działalności operacyjnej (z wyłączeniem kosztów Programu Motywacyjnego) za lata 2021-2025 przekroczy sumę progów za ten sam okres (825, 920 oraz 1 010 mln zł) w wysokości będącej odpowiednio 50%, 75% oraz 100% maksymalnej puli warrantów serii K2.

W związku z osiągnięciem 100% progów dla warunku skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej za rok 2023, w dniu 18 marca 2024 roku nastąpiło przyznanie wyższej kadry kierowniczej (w tym Zarządowi Jednostki dominującej) 25 000 warrantów subskrypcyjnych serii Ł. Równocześnie, w związku z osiągnięciem 100% progów dla warunku skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej za lata 2021-2023, w dniu 18 marca 2024 roku nastąpiło przyznanie 12 500 warrantów subskrypcyjnych serii K1 za rok 2021. Wartość godziwa przyznanych pracownikom warrantów subskrypcyjnych została oszacowana na dzień ich przyznania, przy zastosowaniu modelu analitycznego Blacka i Scholesa.

Łączny koszt przyznanej 18 marca 2024 roku transzy Programu za rok 2021 i rok 2023 został oszacowany na 63,8 mln zł, z czego 36,8 mln zł ujęto w wynikach Grupy za 2024 rok. W 2023 roku Grupa ujęła 6,3 mln zł kosztów przyznanej za 2022 rok transzy L Programu.

Szacunek kosztu wyceny warrantów serii M na 31.12.2024 wynosi łącznie 57,7 mln zł z czego w 2024 roku rozpoznano 38,5 mln zł (4/6 łącznego szacunku kosztów). Szacunek kosztu wyceny warrantów serii K2 na 31.12.2024 wynosi łącznie 28,9 mln zł z czego w 2024 roku rozpoznano 11,5 mln zł (4/10 łącznego szacunku kosztów). W momencie przyznania osobom uprawnionym warrantów serii M oraz K2 odpowiednio przez Radę Nadzorczą (wobec członków Zarządu) oraz przez Zarząd (wobec innych niż Zarząd osób uprawnionych) nastąpi aktualizacja wyceny opcji danej transzy programu do ujęcia w kosztach bieżących okresu, w którym nastąpi przyznanie warrantów serii M i/lub K2 osobom uprawnionym.

Począwszy od 2024 roku Grupa zaczyna wcześniej rozpoznawać koszt danej transzy, tj. z początkiem roku, którego wyników dotyczy dana transza zamiast od momentu przyznania warrantów osobom uprawnionym jak to było stosowane w poprzednich latach. Model wyceny oraz łączna wycena poszczególnych transz nie uległy zmianie. Rozpoczęcie ujmowania kosztów wyceny transzy M i K2 począwszy od 2024 roku jest zgodne z wymogami MSSF 2 aby rozpoznawać koszty programu motywacyjnego od początku okresu świadczenia pracy przez osoby uprawnione do danej transzy (warunek lojalnościowy). W przypadku warrantów transzy K2, która może powiększyć pulę warrantów za 2025 rok w przypadku osiągnięcia 1 010 mln zł znormalizowanego EBIT za lata 2021-2025) decyzję o rozpoczęciu rozpoznawania kosztów wyceny tej serii od 2024 roku podjęto w związku ze spełnieniem w 2024 roku warunku efektywnościowego, tj. osiągnięcia znormalizowanego EBIT za lata 2021-2024 przewyższającego 1 010 mln zł. Warunek obligatoryjny uruchomienia transzy M Programu Motywacyjnego został spełniony, tzn. Grupa przekroczyła w 2024 roku 230 mln zł znormalizowanego EBIT, co warunkowało uruchomienie przyznania 100% warrantów serii M.

Ogółem w kosztach 2024 roku ujęto łącznie 86,8 mln zł kosztów wyceny warrantów serii K1 i Ł (przyznanych 18 marca 2024) oraz szacunku kosztów wyceny warrantów M i K2 na 31 grudnia 2024.

Ostateczna weryfikacja spełnienia kryteriów do przyznania warrantów subskrypcyjnych serii M osobom uprawnionym (innym niż członkowie Zarządu) jest w gestii Zarządu, a wobec członków Zarządu – Rady Nadzorczej, w terminie 30 dni po odbyciu zwyczajnego walnego zgromadzenia zatwierdzającego Skonsolidowane Sprawozdanie Finansowe Grupy Kapitałowej za 2024 rok.

5.2. Dywidenda

W dniu 15 grudnia 2022 roku Zarząd Spółki dominującej przyjął Politykę Dywidendową na lata 2023-2025, zgodnie z którą w każdym roku obowiązywania Polityki Dywidendowej Zarząd Spółki dominującej będzie rekomendować Walnemu Zgromadzeniu wypłatę dywidendy o wartości co najmniej 60% skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej za poprzedni rok obrotowy, z wyłączeniem dodatnich lub ujemnych niezrealizowanych różnic kursowych ujętych w tym okresie. Rekomendacja Zarządu Spółki dominującej będzie uwzględniała sytuację finansową i płynnościową, perspektywy rozwoju oraz potrzeby inwestycyjne Spółki dominującej oraz Grupy Kapitałowej. Polityka Dywidendowa obowiązuje i znajduje zastosowanie począwszy od podziału zysku za rok obrotowy kończący się dnia 31 grudnia 2022 roku i została pozytywnie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą Spółki dominującej w dniu 15 grudnia 2022 roku. Równocześnie Zarząd Spółki dominującej podjął decyzję o odstąpieniu od stosowania dotychczas obowiązującej „Polityki Dywidendowej na lata 2020-2023”.

W dniu 28 czerwca 2024 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki dominującej podjęło uchwałę w sprawie podziału zysku netto za 2023 rok w kwocie 348,6 mln zł i postanowiło:

- kwotę 348,6 mln zł przeznaczyć na wypłatę dywidendy,
- użyć kapitału zapasowego w kwocie 50,8 mln zł, stanowiącej część środków przekazanych na ten kapitał z zysku z lat ubiegłych, na wypłatę dywidendy.

Łącznie z tytułu dywidendy postanowiono wypłacić kwotę 399,4 mln zł, czyli 135 zł na jedną akcję. Liczba akcji objętych dywidendą to 2 958 292 akcje. Zwyczajne Walne Zgromadzenie wyznaczyło dzień dywidendy na 16 września 2024 roku, a wypłata dywidendy nastąpiła w dwóch transzach: pierwsza transza w wysokości 67,5 zł na jedną akcję w dniu 27 września 2024 roku, druga transza w wysokości 67,5 zł na jedną akcję w dniu 25 listopada 2024 roku.

5.3. Opis transakcji z podmiotami powiązаныmi, jeśli pojedynczo lub łącznie są one istotne oraz zostały zawarte na innych warunkach niż rynkowe

W prezentowanym okresie Grupa Benefit Systems nie zawierała z podmiotami powiązаныmi żadnych transakcji, które pojedynczo lub łącznie byłyby istotne oraz zostałyby zawarte na innych niż rynkowe warunkach.

5.4. Podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych

KPMG Audyty Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. jest podmiotem uprawnionym do badania jednostkowych i skonsolidowanych rocznych sprawozdań finansowych, a także przeglądów jednostkowych i skonsolidowanych śródrocznych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Benefit Systems za rok obrotowy 2024 oraz 2023 oraz wydania opinii i raportów z przeprowadzonych badań i przeglądów. Informacje dotyczące wynagrodzenia audytora za lata 2024 oraz 2023 zawarte są w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres 12 miesięcy 2024 roku w Nocie 35.1.

5.5. Umowy z podmiotem uprawnionym do badań sprawozdań finansowych

Spółka dominująca zawarła z KPMG Audyty Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. umowę na przeprowadzenie badania jednostkowych i skonsolidowanych rocznych sprawozdań finansowych Spółki dominującej oraz Grupy Benefit Systems za lata obrotowe kończące się odpowiednio 31 grudnia 2023 roku, 31 grudnia 2024 roku oraz 31 grudnia 2025 roku. Umowa ta obejmuje także przegląd jednostkowego śródrocznego sprawozdania finansowego Benefit Systems S.A. oraz skonsolidowanego śródrocznego sprawozdania finansowego Grupy Benefit Systems za I półrocze lat 2023, 2024 oraz 2025.

Wyboru audytora dokonała Rada Nadzorcza Spółki dominującej, a umowa została zawarta 10 sierpnia 2023 roku ze skutkiem na dzień 31 maja 2023 roku.

Dodatkowo Spółka dominująca zawarła z KPMG Audyty Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. umowy na usługi atestacyjne dotyczące sprawozdania o wynagrodzeniach zarządu i rady nadzorczej oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Spółka dominująca nie zawierała z audytorem innych umów niż opisane powyżej.

5.6. Informacje o znanych Grupie Benefit Systems umowach w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach posiadanych akcji przez dotychczasowych akcjonariuszy

W związku z zawarciem warunkowej umowy nabycia 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. (RB 14/2025), którą Spółka dominująca może potencjalnie w części sfinansować w drodze emisji nowych akcji, do porządku obrad Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zwołanego na 8 kwietnia 2025 roku wpisana została uchwała dotycząca podwyższenia kapitału zakładowego w drodze emisji Akcji Serii H z wyłączeniem prawa poboru dla dotychczasowych akcjonariuszy.

W przypadku przyjęcia tej uchwały Zarząd Spółki będzie upoważniony do podjęcia wszelkich działań związanych z emisją do 280 000 Akcji Serii H, w tym ustalenia ich ceny emisyjnej oraz liczby akcji, które zostaną zaoferowane inwestorom. Proces ten obejmie również ustalenie zasad oferowania i subskrypcji akcji, a także przeprowadzenie procesu budowania księgi popytu. Akcje Serii H będą skierowane głównie do inwestorów kwalifikowanych, jak również do dotychczasowych akcjonariuszy, którzy na koniec 23 marca 2025 roku będą posiadać co najmniej 0,5% ogólnej liczby głosów w Spółce. Tacy akcjonariusze będą mieli prawo pierwszeństwa do objęcia nowych akcji w liczbie, która pozwoli im utrzymać dotychczasowy procentowy udział w kapitale zakładowym i liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki.

W przypadku, gdy dotychczasowi akcjonariusze zdecydują się nie skorzystać z prawa pierwszeństwa, proporcje ich posiadanych akcji w stosunku do całkowitej liczby akcji Spółki mogą ulec zmianie. Dodatkowo, część Akcji Serii H, które nie zostaną objęte przez uprawnionych akcjonariuszy, może zostać zaoferowana innym inwestorom, co również może wpłynąć na strukturę własnościową Spółki oraz rozkład głosów na Walnym Zgromadzeniu.

Spółce dominującej funkcjonuje Program Motywacyjny na lata 2021-2025 skierowany do wyższego i średniego kierownictwa Spółki dominującej oraz do spółek zależnych Grupy Kapitałowej Benefit Systems, z którymi Spółka dominująca zawarła odpowiednie umowy. W ramach Programu uprawnieni pracownicy uzyskują warianty subskrypcyjne zamienne na akcje Spółki dominującej. Na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok do publikacji łączna liczba wariantów przyznanych, a nie skonwertowanych na akcje Spółki wynosi 25 300 sztuk, a liczba wariantów, które potencjalnie mogą być przyznane w ramach Programu wynosi 37 500 sztuk. Opis Programu Motywacyjnego znajduje się w nocie 5.1.

Grupa Benefit Systems nie posiada informacji o istnieniu innych umów takiego typu.

5.7. Zestawienie zmian w stanie posiadania akcji lub uprawnień do nich przez osoby zarządzające oraz nadzorujące

Stan posiadanych akcji Benefit Systems S.A. lub innych uprawnień do nich (warrantów subskrypcyjnych) przez Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki dominującej na dzień przekazania sprawozdania jest następujący:

Akcje w posiadaniu Członków Zarządu Benefit Systems S.A.

	Stan na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok		Stan na moment zatwierdzenia raportu za 3 kwartały 2024 roku		Zmiana stanu
	Liczba akcji	Udział w kapitale podstawowym	Liczba akcji	Udział w kapitale podstawowym	
Członek Zarządu					
Marcin Fojudzki	-	-	-	-	-
Adam Kędziński	-	-	N/D	N/D	-
Emilia Rogalewicz	8 150	0,27%	4 000	0,14%	4 150
Marek Trepko	-	-	N/D	N/D	-
Razem	8 150	0,27%	4 000	0,14%	4 150

Warranty w posiadaniu Członków Zarządu według stanu na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok

Członek Zarządu	Warranty serii Ł przyznane za 2023 rok	Warranty serii M przyznane za 2024 rok	Niewykorzystane warranty serii Ł i M
Marcin Fojudzki	250	1 400	1 650
Adam Kędziński	-	-	-
Emilia Rogalewicz	-	3 400	3 400
Marek Trepko	-	200	200
Razem	250	5 000	5 250

Cena wykonania przyznanych opcji na dzień przekazania raportu za 2024 rok wynosi 617,01 zł.

Na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok do publikacji, członkowie Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. nie posiadają akcji Spółki. Spółka kontrolowana przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej posiada 453 691 akcji spółki Benefit Systems S.A. stanowiących 15,14% udziału w kapitale, a osoba bliska Przewodniczącemu Rady Nadzorczej jest Przewodniczącą Rady Fundacji Drzewo i Jutro posiadającej 6,96% udziałów w kapitale Benefit Systems S.A. (Nota 6.4).

Na dzień 31 grudnia 2024 osoby zarządzające i nadzorujące Jednostkę dominującą nie posiadały udziałów w spółkach zależnych.

5.8. Umowy zawarte między Grupą Benefit Systems a osobami zarządzającymi, przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny

W wypadku rozwiązania umowy o pracę z Członkiem Zarządu Benefit Systems S.A. przez Pracodawcę (po upływie 12 miesięcy obowiązywania umowy o pracę) Pracodawca gwarantuje Pracownikowi wypłacenie odprawy w wysokości 3 – krotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto z tytułu umowy oraz wynagrodzenia przysługującego Pracownikowi z tytułu powołania go do zarządu Spółki, powiększoną o 3-krotność wynagrodzenia brutto z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu na podstawie powołania w dwóch równych ratach płatnych – pierwsza w dniu rozwiązania Umowy, a druga po upływie 90 dni od dnia rozwiązania Umowy. W zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej Pracodawca wypłaca 25% wartości podstawowego wynagrodzenia miesięcznego brutto z ostatniego dnia obowiązywania umowy o pracę, za każdy miesiąc obowiązywania Umowy.

W 2024 roku Grupa Benefit Systems nie ma zobowiązań wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających i nadzorujących Spółkę dominującą.

5.9. Wartość wynagrodzeń, nagród lub korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premiovych opartych na kapitale Benefit Systems S.A. dla osób zarządzających i nadzorujących

Wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacone w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku w spółce Benefit Systems S.A.

Członek Zarządu (w tys. PLN)	Wynagrodzenie w Spółce dominującej	Wynagrodzenie w spółkach zależnych	Wartość warrantów serii Ł i K1 przyznanych odpowiednio za 2023 rok i za 2021 rok	Inne świadczenia	Razem
Marcin Fojudzki	812	0	454	14	1 280
Emilia Rogalewicz	1 289	0	9 707	17	11 013
Wojciech Szwarc*	722	0	6 986	11	7 718
Razem	2 824	0	17 146	41	20 012

* Członek Zarządu pełniący funkcję do 28 maja 2024 roku.

W dniu 18 marca 2024 roku, w związku z osiągnięciem 100% progu dla warunku skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej za rok 2023 oraz za lata 2021-2023, Członkom Zarządu Spółki dominującej zostały przyznane następujące warranty:

- warranty serii Ł: 250 sztuk dla Marcina Fojudzkiego, 3 500 sztuk dla Emilii Rogalewicz oraz 2 500 sztuk dla Wojciecha Szwarca;
- warranty serii K1: 1 850 sztuk dla Emilii Rogalewicz oraz 1 350 sztuk dla Wojciecha Szwarca.

W dniu 31 grudnia 2024 roku warranty serii Ł i K1 przysługujące Emilii Rogalewicz zostały skonwertowane na akcje Spółki dominującej w stosunku 1:1 w związku z czym Emilii Rogalewicz przysługiwały akcje serii G, które zostały zarejestrowane w Krajowym Depozycie Papierów Wartościowych 15 stycznia 2025 roku. Na dzień przekazania raportu za 2024 rok, Marcin Fojudzki posiada 250 warrantów serii Ł przyznanych w 2024 roku.

Z uwagi na zrealizowanie warunków programu motywacyjnego za 2024 rok spełnione zostały warunki do przyznania warrantów serii M. Informacja o warrantach serii M przyznanych w dniu 19 marca 2025 roku członkom zarządu znajduje się w nocie 5.7 niniejszego sprawozdania.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku byłemu Członkowi Zarządu Wojciechowi Szwarzowi przysługiwała należna odprawa w wysokości 71 tys. zł.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej spółki Benefit Systems S.A. wypłacone w okresie od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku (brak wynagrodzeń ze spółek zależnych)

Rada Nadzorcza (w tys. PLN)	Wynagrodzenie	Inne świadczenia	Razem
James van Bergh	144	-	144
Krzysztof Kaczmarczyk	117	0,1	117
Aniela Hejnowska	107	0,1	107
Julita Jabłkowska*	49	0,3	49
Katarzyna Kazior	81	1,3	82
Artur Osuchowski**	62	1,4	64
Michael Sanderson	81	0,4	81
Razem	641	3,6	645

* Członkini RN od 7 sierpnia 2024 roku.

** Członek RN do 25 czerwca 2024 roku.

5.10. Informacje o systemie kontroli programów akcji pracowniczych

Na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w spółce Benefit Systems S.A. funkcjonuje Program Motywacyjny na lata 2021 - 2025 oparty o akcje Spółki dominującej, który skierowany jest do wyższego i średniego kierownictwa Spółki dominującej oraz do spółek zależnych Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Szczegółowy regulamin Programu został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

Realizacja programów nadzorowana jest bezpośrednio przez Zarząd, a wobec członków Zarządu nadzorowana jest przez Radę Nadzorczą.

Szczegółowy opis Programu Motywacyjnego opisano w podrozdziale 5.1 niniejszego sprawozdania.

6. OŚWIADCZENIE NA TEMAT STANU STOSOWANIA ŁADU KORPORACYJNEGO W BENEFIT SYSTEMS S.A. ("SPÓŁKA") W 2024 ROKU

6.1. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny.

Zarząd Benefit Systems S.A. oświadcza, że 2024 roku Spółka dołożyła wszelkich starań, aby stosować zasady ładu korporacyjnego, które zawarte są w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW.

Od 1 lipca 2021 roku Spółka podlega aktualnie obowiązującemu zbiorowi zasad ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW – „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” („DPSN”), stanowiącym załącznik do Uchwały Rady Giełdy Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 roku.

Tekst Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, jest dostępny na stronie internetowej: www.gpw.pl/pub/GPW/pdf/DPSN_2021.pdf.

Informacja o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego DPSN jest dostępna publicznie na stronie: 158421.PL.GPW.dobre.praktyki.BENEFIT-0.pdf (benefitsystems.pl).

6.2. Informacja na temat stanu stosowania przez spółkę rekomendacji i zasad zawartych w „Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”.

W 2024 roku Spółka stosowała rekomendacje i zasady szczegółowe zawarte w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 obowiązujących od 1 lipca 2021 („DPSN”), z następującymi wyjątkami - Spółka nie stosuje 9 zasad: 1.3.1., 1.4.1., 1.4.2., 2.1., 3.7., 3.10., 4.1., 6.2., 6.3.

Zasada 1.3.

W swojej strategii biznesowej spółka uwzględni również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:

1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Zasada nie jest stosowana w pełnym zakresie. Grupa Kapitałowa Benefit Systems posiada strategię ESG (Environmental, Social, Governance), która jest odrębnym dokumentem od strategii biznesowej Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Strategia ESG definiuje cele i mierniki w obszarze społecznym, środowiskowym i prowadzenia działalności gospodarczej. W kolejnych latach Grupa Kapitałowa Benefit Systems planuje opracowanie polityki klimatycznej, obejmującej zagadnienia środowiskowe związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Potwierdzeniem prowadzenia biznesu w sposób zgodny z wysokimi standardami społecznymi, środowiskowymi i prowadzenia działalności gospodarczej jest certyfikat B Corp, który Spółka otrzymała w 2018 roku, jako pierwsza spółka publiczna w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, a w 2023 przeprowadziła proces recertyfikacji. Certyfikat jest ważny do 2026 roku. Grupa Kapitałowa Benefit Systems publikuje w cyklu rocznym raporty niefinansowe, w terminach przyjętych dla rocznego sprawozdania finansowego, a począwszy od raportowania za 2024 rok – sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju będącą częścią Sprawozdania z działalności Zarządu zgodnie z wymogami Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju ("ESRS").

Zasada 1.4.

W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych.

Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in.:

1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Zasada nie jest stosowana w pełnym zakresie. Spółka posiada przyjętą strategię ESG, która jest sukcesywnie realizowana. W strategii ESG zostały określone cele związane z klimatem, które zaakceptował Zarząd Grupy Benefit Kapitałowej Systems. W kolejnych latach Grupa Kapitałowa Benefit Systems planuje opracowanie polityki klimatycznej, uwzględniając wynikające z tego ryzyka.

1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych 4 dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Zasada nie jest stosowana w pełnym zakresie. Cel dotyczący równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn został ujęty w strategii ESG. W sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 r. zgodnej z wymogami ESRS wskaźnik Gender Pay Gap nie został zraportowany, gdyż zgodnie z wynikami badania podwójnej istotności zagadnienie nie zostało wskazane jako istotne. Obszar jest zarządzany w organizacji, a skorygowana luka płacowa wynosi poniżej 5%.

Zasada 2.1.

Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci

warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Spółka stosuje zasadę częściowo. Spółka posiada Politykę różnorodności wobec członków Zarządu oraz Politykę różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej (Polityki Różnorodności). Na moment raportowania Spółka zapewnia różnorodność na poziomie co najmniej 30 %, w odniesieniu udziału mniejszości płci członków Rady Nadzorczej Spółki, natomiast nie zapewnia takiego wskaźnika w zakresie składu członków Zarządu Spółki. Spółka deklaruje osiągnięcie udziału mniejszości płci w organach Spółki na poziomie nie niższym niż 30% nie później niż w roku 2030, z uwzględnieniem kadencyjności, o czym raportuje w rocznym sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej Spółki oraz wskazuje w Politykach Różnorodności. Dodatkowo od 2021 roku Benefit Systems jako jedna z pierwszych polskich spółek publicznych dołączyła do inicjatywy 30% Club, wspierając tym samym zwiększenie reprezentacji kobiet we władzach przedsiębiorstw notowanych na giełdzie. Jednym z członków-założycieli 30% Club Poland jest James Van Bergh, założyciel Benefit Systems, obecnie pełniący rolę Przewodniczącą Rady Nadzorczej Spółki.

Zasada 3.7.

Zasady 3.4 - 3.6 mają zastosowanie również w przypadku podmiotów z grupy spółki o istotnym znaczeniu dla jej działalności, jeśli wyznaczono w nich osoby do wykonywania tych zadań.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Celem Grupy Kapitałowej Benefit Systems jest standaryzacja systemu zarządzania ryzykiem i compliance we wszystkich spółkach istotnych dla działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Sformalizowanie zasad obowiązujących w tym zakresie w Grupie zostało zainicjowane w 2023 i będzie kontynuowane w kolejnych latach. W 2024 przyjęto "Politykę zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Benefit Systems" i opracowano zasady standaryzacji procesu zarządzania ryzykiem w spółkach o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Zasady te są sukcesywnie wdrażane w wybranych spółkach Grupy Kapitałowej Benefit Systems. W przypadku powołania w spółce zależnej funkcji compliance, osoba odpowiedzialna za ten obszar podlega bezpośrednio zarządowi tej spółki zależnej, zgodnie z zasadą 3.5. DPSN. Audyt wewnętrzny Spółki obejmuje swoim zakresem działalność spółek w Grupie Kapitałowej Benefit Systems przy uwzględnieniu oceny ryzyka oraz istotności danej spółki dla działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems.

Zasada 3.10.

Co najmniej raz na pięć lat w spółce należącej do indeksu WIG20, mWIG40 lub sWIG80 dokonywany jest, przez niezależnego audytora wybranego przy udziale komitetu audytu, przegląd funkcji audytu wewnętrznego.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Zgodnie z wytycznymi DPSN Spółka zamierza dokonać niezależnego przeglądu funkcji audytu wewnętrznego w wymaganym terminie 5 lat od momentu wejścia w życie zasady 3.10. tj. do końca 2026 roku.

Zasada 4.1.

Spółka powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne), jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla przeprowadzenia takiego walnego zgromadzenia.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Ze względu na stosunkowo skoncentrowany akcjonariat Spółki, istotny udział w akcjonariacie podmiotów polskich oraz z uwagi na brak zgłoszeń Spółce przez akcjonariuszy oczekiwań, co do przeprowadzenia Walnego Zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, Spółka, nie zapewnia dwustronnej komunikacji z akcjonariuszami przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Spółka umożliwi akcjonariuszom wykonywanie prawa głosu w toku Walnego Zgromadzenia osobiście lub przez pełnomocnika, jednak bez możliwości wykorzystania w tym celu środków komunikacji elektronicznej. Akcjonariusze regularnie korzystają z możliwości wykonania prawa głosu przez pełnomocnika na Walnym Zgromadzeniu. W ocenie Spółki stosowane zasady przeprowadzania i udziału w Walnym Zgromadzeniu, zapewniają akcjonariuszom realizację praw z posiadanych akcji i chronią ich interesy. Spółka publikuje uchwały podjęte przez Walne Zgromadzenie w

formie raportów bieżących dostępnych na stronie internetowej Spółki oraz zapewnia dostęp w siedzibie Spółki do protokołów z Walnych Zgromadzeń. Taka forma dokumentowania przebiegu Walnych Zgromadzeń zapewnia, według Zarządu, ich transparentność.

Zasada 6.2.

Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania spółki.

Zasada nie jest stosowana

Komentarz Spółki: Program motywacyjny na lata 2021-2025 uzależnia poziom wynagrodzenia członków Zarządu Spółki i jej kluczowych menedżerów od długoterminowej wartości wskaźnika skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej zdefiniowanego jako skonsolidowany zysk z działalności operacyjnej wykazany w skonsolidowanym zaudytowanym sprawozdaniu finansowym skorygowanego o wpływ zdarzeń o charakterze jednorazowym w latach 2021-2025. Warranty subskrypcyjne objęte będą przez tzw. osoby uprawnione po spełnieniu lojalnościowych i efektywnościowych kryteriów udziału określonych w regulaminie programu motywacyjnego i uchwale Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 3 lutego 2021 r. nr 4/03.02.2021. Zasada nie jest stosowana w pełni przez Spółkę, ponieważ program motywacyjny na lata 2021-2025 w swojej obecnej konstrukcji nie uzależnia poziomu wynagrodzenia osób uprawnionych od długoterminowej sytuacji Spółki w zakresie wyników niefinansowych oraz kryteriów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Zasada 6.3.

Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskich, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu.

Zasada nie jest stosowana

Komentarz Spółki: Zasada nie jest stosowana w pełnym zakresie. W Spółce funkcjonuje program motywacyjny na lata 2021-2025, przyjęty na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia z dnia 3 lutego 2021 r., oparty o warrant subskrypcyjny. Warunkiem nabycia uprawnień do objęcia warrantów jest spełnienie kryteriów lojalnościowych i efektywnościowych określonych w regulaminie programu motywacyjnego, przy czym warunkiem obligatoryjnym uruchomienia programu w danym roku i przyznania pracownikom transzy warrantów subskrypcyjnych za dany rok jest osiągnięcie z góry określonego poziomu skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej, skorygowanego o koszt księgowy programu przypadający na dany rok obrotowy. Realizacja programu nie jest uzależniona od z góry wyznaczonych celów niefinansowych oraz celów zrównoważonego rozwoju.

6.3. Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych.

Spółka 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, odpowiednie do wielkości Spółki i rodzaju oraz skali prowadzonej działalności, za działanie, których 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 Spółki.

Spółka realizuje w szczególności poniższe kroki w celu zapewnienia skuteczności działania systemu kontroli wewnętrznej w obszarze sprawozdawczości finansowej:

1. zapewnienie stosowania ujednoczonych zasad rachunkowości dla danych podlegających konsolidacji przez spółki Grupy Kapitałowej Benefit Systems w zakresie ujęcia, wyceny i ujawnień zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską (MSSF EU);
2. bieżąca ewidencja zdarzeń gospodarczych w systemie finansowo-księgowym przez kompetentne zespoły, ich analizę i regularne porównanie do budżetów oraz danych lat ubiegłych;

3. weryfikacja poprawności i kompletności danych i sposobu ujęcia transakcji i zdarzeń poprzez funkcjonowanie sformalizowanych procedur operacyjnych i akceptacyjnych;
4. ewidencja zdarzeń gospodarczych w kluczowych spółkach Grupy Kapitałowej Benefit Systems objętych konsolidacją w systemie finansowo-księgowym zapewniającym bezpieczeństwo danych i informacji zawartych w tym systemie;
5. odpowiednio dostosowywanie systemu finansowo-księgowego do zmieniających się wymogów przepisów podatkowych oraz rachunkowych;
6. cykliczne przeglądy ryzyk związanych z przetwarzaniem informacji w systemie oraz przeglądy planów ciągłości działania dla systemu;
7. comiesięczne porównanie skonsolidowanych danych finansowych z danymi zarządczymi;
8. udostępnienie spółkom Grupy Kapitałowej Benefit Systems ujednoliconych wzorów pakietów konsolidacyjnych zapewniających spójność prezentacji danych;
9. procedury zatwierdzania i opiniowania sprawozdań finansowych przed ich publikacją.

Zarząd Benefit Systems S.A. regularnie zatwierdza aktualizacje polityki rachunkowości wynikające ze zmian standardów sprawozdawczości finansowej lub przepisów o rachunkowości. Polityka Rachunkowości stanowi podstawę do raportowania danych na potrzeby konsolidacji przez jednostki z Grupy Kapitałowej Benefit Systems, co zapewnia spójność i adekwatność stosowanych zasad rachunkowości.

Jednostkowe Sprawozdanie Finansowe Spółki oraz Skonsolidowane Sprawozdanie Finansowe Grupy Kapitałowej Benefit Systems sporządzane są przez dedykowany Zespół Raportowania Finansowego, posiadający odpowiednie kompetencje i znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej, który merytorycznie i operacyjnie nadzorowany jest przez Dyrektorkę Finansową oraz Członka Zarządu ds. Finansów.

Roczne i półroczne Jednostkowe Sprawozdanie Finansowe Spółki oraz Skonsolidowane Sprawozdanie Finansowe Grupy Kapitałowej Benefit Systems podlegają niezależnemu badaniu i odpowiednio przeglądowi przez niezależnego kluczowego biegłego rewidenta działającego w imieniu firmy audytorskiej wybranej do badania sprawozdań finansowych Spółki przez Radę Nadzorczą Spółki.

Spółka cyklicznie ocenia ryzyka dotyczące procesu sprawozdawczości finansowej oraz braku zgodności z regulacjami w zakresie sprawozdawczości finansowej w ramach systemu zarządzania ryzykiem jaki funkcjonuje w Spółce. Spółka na bieżąco monitoruje zmiany w przepisach i regulacjach dotyczące sprawozdawczości finansowej (Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej oraz raportowania okresowego dla emitentów papierów wartościowych oraz na bieżąco odpowiednio aktualizuje Politykę Rachunkowości i wymagania dotyczące ujawnień. W odniesieniu do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Kapitałowej Spółka przekazuje wytyczne w zakresie zasad rachunkowości Grupy Kapitałowej Benefit Systems dotyczących sporządzania pakietów konsolidacyjnych spółek zależnych oraz sprawuje funkcje kontrolne w stosunku do danych finansowych spółek zależnych m.in. weryfikując pakiety i przygotowując arkusz konsolidacyjny, na potrzeby sporządzania Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Istotne pakiety konsolidacyjne spółek zależnych podlegają wybranym procedurom badania i przeglądu przez niezależnego biegłego rewidenta Grupy Kapitałowej Benefit Systems lub z sieci firmy audytorskiej wybranej do badania skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Benefit Systems.

6.4. Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu.

Udział procentowy w kapitale zakładowym Spółki dominującej oraz w liczbie głosów uwzględnia podwyższenie kapitału zakładowego Spółki dominującej dokonane w ramach kapitału warunkowego. Akcje serii D zostały objęte w ramach kapitału warunkowego przez posiadaczy warrantów subskrypcyjnych serii D, E i F przyznanych przez Spółkę dominującą zgodnie z założeniami Programu Motywacyjnego na lata 2014-2016, akcje serii E zostały objęte przez posiadaczy warrantów subskrypcyjnych serii G, H oraz I przyznanych przez Spółkę dominującą zgodnie z założeniami Programu Motywacyjnego na lata 2017-2020, zaś akcje serii G zostały objęte przez posiadaczy warrantów subskrypcyjnych serii K1, L oraz Ł przyznanych przez Spółkę dominującą zgodnie z założeniami Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025.

Struktura akcjonariatu

Akcjonariusz	Stan na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok			Stan na moment zatwierdzenia raportu za 3 kwartały 2024			Zmiana stanu
	Liczba akcji	Udział w kapitale	Udział w ogólnej liczbie głosów na WZA	Liczba akcji	Udział w kapitale	Udział w ogólnej liczbie głosów na WZA	
Benefit Invest 1 Company*	453 691	15,14%	15,14%	453 691	15,34%	15,34%	-
Fundacja Drzewo i Jutro*	208 497	6,96%	6,96%	208 497	7,05%	7,05%	-
Nationale-Nederlanden PTE	314 588	10,50%	10,50%	320 182	10,82%	10,82%	(5 594)
Allianz OFE	276 290	9,22%	9,22%	276 290	9,34%	9,34%	-
Marek Kamola	233 000	7,78%	7,78%	233 000	7,88%	7,88%	-
Generali OFE	216 221	7,22%	7,22%	216 221	7,31%	7,31%	-
Pozostali	1 293 455	43,18%	43,18%	1 250 411	42,25%	42,25%	43 044
RAZEM	2 995 742	100,00%	100,00%	2 958 292	100,00%	100,00%	37 450

* Podmioty powiązane osobowo i/lub kapitałowo zgodnie z informacjami w Nocie 28 Transakcje z podmiotami powiązanymi w rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2024 rok.

Informacje m.in. na podstawie notyfikacji wysłanych Spółce, rocznej struktury aktywów OFE i DFE oraz zgłoszeń na Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Wysokość kapitału zakładowego Spółki na moment zatwierdzenia raportu za 2024 rok do publikacji wynosi 2 995 742 zł. Liczba akcji w kapitale zakładowym: 2 995 742 akcji, w tym 2 204 842 akcji serii A, 200 000 akcji serii B, 150 000 akcji serii C, 120 000 akcji serii D, 74 700 akcji serii E, 184 000 akcji serii F oraz 62 200 akcji serii G. Akcje wszystkich serii mają wartość nominalną 1 zł każda. Ogólna liczba głosów wynikająca ze wszystkich wyemitowanych akcji wynosi 2 995 742. Udział w kapitale zakładowym Benefit Systems S.A. poszczególnych akcjonariuszy jest równy udziałowi w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

6.5. Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień.

Nie są znani Spółce posiadacze papierów wartościowych posiadający specjalne uprawnienia. Statut Spółki nie przyznaje żadnemu z posiadaczy akcji Spółki lub innych papierów wartościowych specjalnych uprawnień.

6.6. Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu, takich jak ograniczenie wykonywania prawa głosu przez posiadaczy określonej części lub liczby głosów, ograniczenia czasowe dotyczące wykonywania prawa głosu lub zapisy, zgodnie z którymi, przy współpracy spółki, prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi są oddzielone od posiadania papierów wartościowych.

Statut Spółki nie przewiduje żadnych ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu. Prawo głosu nie jest wykonywane z akcji własnych będących w posiadaniu Spółki.

6.7. Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki.

Nie występują ograniczenia dotyczące przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki.

6.8. Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji.

Członkowie Zarządu Spółki są powoływani na wspólną czteroletnią kadencję i odwoływani na podstawie uchwały Rady Nadzorczej Spółki. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały większością 4/6 głosów w obecności, co najmniej

połowy jej składu. W przypadku równości głosów rozstrzyga głos przewodniczącego Rady Nadzorczej. Dla ważności uchwał Rady Nadzorczej wymagane jest zaproszenie na posiedzenie wszystkich członków Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu mogą być powoływani w jego skład na kolejne kadencje.

Zarząd Spółki kieruje działalnością Spółki, zarządza jej majątkiem oraz reprezentuje Spółkę na zewnątrz przed sądami, organami władzy i wobec osób trzecich.

Zarząd uprawniony jest do prowadzenia spraw Spółki w zakresie ustalonym w Statucie Spółki i niezastrzeżonym do kompetencji innych organów Spółki na podstawie Statutu Spółki oraz przepisów prawa.

Do składania oświadczeń w imieniu Spółki, w przypadku zarządu jednoosobowego - upoważniony jest członek Zarządu samodzielnie, a w przypadku zarządu wieloosobowego - dwaj członkowie Zarządu działający łącznie bądź członek Zarządu działający łącznie z prokurentem.

Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów.

Statut Spółki nie zawiera postanowień przyznających osobom zarządzającym dodatkowe uprawnienia, w tym uprawnienia do podejmowania decyzji o emisji lub wykupie akcji.

6.9. Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki.

Zmiana statutu Spółki należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia i wymaga podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki większością trzech czwartych głosów, przy zachowaniu szczególnych wymogów określonych w przepisach prawa.

Zgodnie z postanowieniami Kodeksu spółek handlowych, w przypadku zamierzonej zmiany Statutu w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia, które publikowane jest na stronie internetowej Spółki oraz zgodnie z zasadami przekazywania informacji bieżących i okresowych, ujęte zostają dotychczas obowiązujące postanowienia oraz treść proponowanych zmian.

Po podjęciu przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwały w sprawie zmian w Statucie Spółki, Zarząd Spółki zgłasza ten fakt do sądu rejestrowego. Zmiana dokonana w Statucie obowiązuje z chwilą zarejestrowania jej przez sąd.

Następnie Rada Nadzorcza Spółki ustala tekst jednolity statutu uwzględniający wprowadzone zmiany, o ile Walne Zgromadzenie Spółki udzieli Radzie Nadzorczej Spółki stosownego upoważnienia w tym zakresie.

6.10. Sposób działania walnego zgromadzenia i jego zasadnicze uprawnienia oraz opis praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonywania, w szczególności zasady wynikające z regulaminu walnego zgromadzenia, jeżeli taki regulamin został uchwalony, o ile informacje w tym zakresie nie wynikają wprost z przepisów prawa.

Walne Zgromadzenie Spółki obraduje według zasad określonych w Kodeksie spółek handlowych, Statucie Spółki oraz Regulaminie Walnego Zgromadzenia Benefit Systems S.A. Statut Spółki oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia Spółki są podane do publicznej wiadomości i dostępne na stronie internetowej Spółki.

Zwołanie Walnego Zgromadzenia Spółki.

Kluczowe zasady zwołania Walnego Zgromadzenia Spółki obejmują następujące kwestie:

1. Walne Zgromadzenie może być zwoływane w trybie zwyczajnym lub nadzwyczajnym. Zwyczajne Walne Zgromadzenie jest przeprowadzane w terminie 6 miesięcy po upływie każdego roku obrotowego;
2. Walne Zgromadzenia odbywają się w siedzibie Spółki;
3. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jest zwoływane przez Zarząd Spółki lub w określonych przypadkach przez Radę Nadzorczą lub przez Zarząd na wniosek Rady Nadzorczej lub każdego Członka Zarządu. Akcjonariusze reprezentujący co najmniej połowę kapitału zakładowego lub co najmniej połowę ogółu głosów w Spółce mogą zwołać Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie. Akcjonariusze wyznaczają przewodniczącego tego zgromadzenia. Akcjonariusze lub akcjonariusz reprezentujący co najmniej jedną

dwudziestą kapitału zakładowego mogą żądać zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia i umieszczenia określonych spraw w porządku obrad;

4. informacja o zwołaniu Walnego Zgromadzenia (ze wskazaniem miejsca, terminu i godziny) jest ogłoszona w formie raportu bieżącego oraz zamieszczana na stronie internetowej Spółki;
5. projekty uchwał proponowanych do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie oraz inne istotne materiały powinny być przedstawione akcjonariuszom wraz z uzasadnieniem i opinią Rady Nadzorczej, o ile Rada Nadzorcza uzna wydanie opinii za uzasadnione, w czasie umożliwiającym zapoznanie się z nimi i dokonanie ich oceny z uwzględnieniem postanowień Kodeksu spółek handlowych.

Zasadnicze uprawnienia Walnego Zgromadzenia.

Uprawnienia Walnego Zgromadzenia Spółki wynikają z KSH, Regulaminu Walnego Zgromadzenia oraz Statutu Spółki i obejmują w szczególności:

1. rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenie absolutorium członkom organów Spółki z wykonania przez nich obowiązków;
2. zbycie i wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części oraz ustanowienie na nich ograniczonego prawa rzeczowego;
3. nabycie i zbycie nieruchomości, użytkownia wieczystego lub udziału w nieruchomości, chyba że Statut stanowi inaczej;
4. emisja obligacji zamiennych lub z prawem pierwszeństwa i emisja warrantów subskrypcyjnych, o których mowa w art. 453 § 2 Kodeksu spółek handlowych;
5. nabycie własnych akcji w przypadku określonym w art. 362 § 1 pkt 2 Kodeksu spółek handlowych oraz upoważnienie do ich nabywania w przypadku określonym w art. 362 § 1 pkt 8 Kodeksu spółek handlowych;
6. określenie dnia, według którego ustala się listę akcjonariuszy uprawnionych do dywidendy za dany rok obrotowy oraz terminu wypłaty dywidendy;
7. zmiany statutu Spółki, podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego;
8. powoływanie członków rady nadzorczej;
9. ustalenie wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej;
10. połączenie, przekształcenie, rozwiązanie lub likwidacja Spółki;
11. rozpatrywanie spraw wniesionych przez Radę Nadzorczą, Zarząd lub akcjonariuszy.

Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu.

Istotne zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu Spółki obejmują:

1. prawo uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu Spółki mają tylko osoby będące akcjonariuszami Spółki na szesnaście dni przed datą Walnego Zgromadzenia;
2. akcjonariusz będący osobą fizyczną może uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu Spółki oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocnika;
3. akcjonariusz nie będący osobą fizyczną może uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu Spółki oraz wykonywać prawo głosu przez osobę uprawnioną do jego reprezentacji lub przez pełnomocnika;
4. pełnomocnictwo powinno być sporządzone w formie pisemnej pod rygorem nieważności lub udzielone w postaci elektronicznej;
5. akcjonariusz może głosować odmiennie z każdej posiadanej akcji;
6. w Walnym Zgromadzeniu Spółki powinni uczestniczyć członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki w składzie umożliwiającym udzielenie merytorycznej odpowiedzi na pytania zadawane podczas obrad. Mogą brać w nim również udział eksperci i inne osoby zaproszone przez organ je zwołujący.

Zasady głosowania na Walnym Zgromadzeniu.

1. co do zasady, Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje decyzje w trybie głosowań jawnych;
2. wyjątek stanowią głosowania tajne przy wyborach oraz nad wnioskami o odwołanie członków organów Spółki lub likwidatorów, o pociągnięcie ich do odpowiedzialności, jak również w sprawach osobowych;
3. uchwały o istotnej zmianie przedmiotu działalności Spółki zapadają w głosowaniu jawnym imiennym i powinny zostać ogłoszone;
4. uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki zapadają bezwzględną większością głosów, jeżeli Statut lub Kodeks spółek handlowych nie stanowi inaczej. Bezwzględnej większości 3/4 głosów oddanych przy obecności akcjonariuszy przedstawiających przynajmniej 50% kapitału zakładowego Spółki wymagają uchwały dotyczące: (i) usunięcia spraw spod obrad walnego zgromadzenia objętych wcześniej porządkiem obrad; (ii) odpowiedzialności akcjonariusza wobec Spółki z jakiegokolwiek tytułu;
5. uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki są umieszczane w protokole sporządzonym przez notariusza, pod rygorem nieważności;
6. w terminie tygodnia od zakończenia Walnego Zgromadzenia Spółka ujawnia na swojej stronie internetowej wyniki głosowań. Wyniki głosowań powinny być dostępne do dnia upływu terminu do zaskarżenia uchwały Walnego Zgromadzenia;
7. jedna akcja daje prawo do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu Spółki. Spółka nie wyemitowała akcji uprzywilejowanych co do głosów. Zgodnie z Kodeksem spółek handlowych, Spółka nie wykonuje prawa głosu z posiadanych akcji własnych.

6.11. Skład osobowy i zmiany, które w nim zaszły w ciągu ostatniego roku obrotowego, oraz opis działania organów zarządzających, nadzorujących lub administrujących spółki oraz ich komitetów.

Zarząd Spółki

Zarząd Spółki działa na podstawie Regulaminu Zarządu, Statutu Spółki oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Regulamin Zarządu Spółki dostępny jest na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

Zarząd Spółki na dzień 31 grudnia 2024 roku składał się z następujących osób:

1. Marcin Fojudzki – Członek Zarządu,
2. Emila Rogalewicz – Członek Zarządu.

Zmiany w organach Spółki w roku 2024

W 2024 wystąpiły następujące zmiany w składzie Zarządu.

W dniu 27 maja 2024 roku wpłynęło do Spółki oświadczenie Pana Wojciecha Szwarca, który złożył rezygnację z funkcji i członkostwa w Zarządzie Spółki, z przyczyn osobistych, ze skutkiem na koniec dnia 28 maja 2024 roku.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Spółki działa na podstawie Regulaminu Rady Nadzorczej, Statutu Spółki oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Regulamin Rady Nadzorczej Spółki dostępny jest na stronie korporacyjnej Spółki: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

W skład Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2024 roku wchodziły następujące osoby:

1. James Van Bergh – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Krzysztof Kaczmarczyk – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,

3. Aniela Anna Hejnowska – Członkini Rady Nadzorczej,
4. Katarzyna Kazior – Członkini Rady Nadzorczej,
5. Julita Jabłkowska – Członkini Rady Nadzorczej,
6. Michael Sanderson – Członek Rady Nadzorczej.

W 2024 roku wystąpiły następujące zmiany w składzie Rady Nadzorczej:

W dniu 25 czerwca 2024 roku Zarząd Spółki otrzymał oświadczenie od Pana Artura Osuchowskiego o rezygnacji z pełnienia funkcji Członka i Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki, ze skutkiem natychmiastowym. Pan Artur Osuchowski jako powód rezygnacji wskazał objęcie przez niego funkcji członka zarządu spółki Orlen S.A.

W dniu 7 sierpnia 2024 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Spółki Panią Julitę Jabłkowską na okres kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

Uchwałą z dnia 21 sierpnia 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki, działając na podstawie § 21 ust. 1 Statutu Spółki, wybrała Pana Krzysztofa Kaczmarczyka na Zastępcę Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki.

W 2024 roku funkcję komitetu wynagrodzeń pełniła Rada Nadzorcza Spółki.

Komitet Audytu

Szczegółowy zakres działania i tryb pracy Komitetu Audytu określa „Regulamin Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.". Regulamin Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki dostępny jest na stronie korporacyjnej Spółki: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku Komitet Audytu Spółki składał się z następujących osób:

1. Aniela Anna Hejnowska – Przewodnicząca Komitetu Audytu,
2. Julita Jabłkowska – Członkini Komitetu Audytu,
3. Krzysztof Kaczmarczyk – Członek Komitetu Audytu.

W 2024 roku wystąpiły następujące zmiany w składzie Komitetu Audytu Spółki:

W dniu 25 czerwca 2024 roku Zarząd Spółki otrzymał oświadczenie od Pana Artura Osuchowskiego o rezygnacji z pełnienia funkcji Członka i Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki, ze skutkiem natychmiastowym. Pan Artur Osuchowski jako powód rezygnacji wskazał objęcie przez niego funkcji członka zarządu spółki Orlen S.A. Pan Artur Osuchowski pełnił rolę Przewodniczącego Komitetu Audytu Spółki od 3 kwietnia 2023 roku do dnia złożenia rezygnacji.

W dniu 7 sierpnia 2024 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Spółki Panią Julitę Jabłkowską na okres kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

Uchwałą z dnia 21 sierpnia 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki, działając na podstawie § 26 ust. 1 Statutu Spółki, ustaliła liczbę członków Komitetu Audytu obecnej kadencji Rady Nadzorczej na trzech członków.

Uchwałą z dnia 21 sierpnia 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki powoła Panią Julitę Jabłkowską w skład Komitetu Audytu Spółki.

Uchwałą z dnia 21 sierpnia 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki, działając na podstawie § 26 ust. 1 Statutu Spółki, powierzyła funkcję Przewodniczącej Pani Anieli Hejnowskiej.

6.12. Informacje w odniesieniu do Komitetu Audytu Spółki

Osoby spełniające ustawowe kryteria niezależności, posiadające wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, posiadające wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa emitent, ze wskazaniem sposobu ich nabycia.

Spośród członków Komitetu Audytu Spółki osobami spełniającymi kryteria niezależności są:

Aniela Anna Hejnowska (Przewodnicząca Komitetu Audytu), Krzysztof Kaczmarczyk.

Spośród członków Komitetu Audytu Spółki osobą posiadającą wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, jest Krzysztof Kaczmarczyk – absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie ze specjalizacją finanse i rachunkowość oraz ze względu na kilkunastoletnie doświadczenie jako członek komitetu audytu w innych spółkach.

Spośród członków Komitetu Audytu Spółki osobami posiadającymi wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Spółka, są Aniela Hejnowska oraz Julita Jabłkowska, ze względu na wiedzę i doświadczenie zawodowe.

Liczba odbytych posiedzeń komitetu audytu.

W roku 2024 odbyło się 5 posiedzeń Komitetu Audytu Spółki.

Opis świadczonych na rzecz Spółki przez firmę audytorską badającą jej sprawozdanie finansowe dozwolonych usług niebędących badaniem, ocena niezależności tej firmy audytorskiej oraz zgoda na świadczenie tych usług.

Firma audytorska KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. ("KPMG"), której Uchwałą Rady Nadzorczej Spółki z dnia 15 grudnia 2022 roku powierzono badanie sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej Benefit Systems za lata 2023-2025, świadczyła za rok 2024 na rzecz Spółki i Grupy Kapitałowej Benefit Systems dozwolone usługi, niebędące badaniem w zakresie przeglądu półrocznego śródrocznego skróconego jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz przeglądu półrocznego śródrocznego skróconego skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2024 roku oraz dodatkową usługę atestacyjną – ocena rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2023 sporządzonego zgodnie z art. 90g ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Komitet Audytu Spółki przedstawił rekomendację Radzie Nadzorczej Spółki dotyczącą wyboru firmy audytorskiej i zakresu świadczonych przez nią usług w dniu 15 grudnia 2022 roku, w tym również w odniesieniu do dozwolonych usług dodatkowych niebędących badaniem w procesie wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych Spółki i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Kapitałowej Benefit Systems za lata 2023-2025.

Komitet Audytu Spółki wyraził zgodę po przeprowadzeniu oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności na podstawie analizy przepisów prawa oraz oświadczenia KPMG o spełnieniu wymogów przepisów prawa w zakresie możliwości świadczenia dozwolonych usług niebędących badaniem.

Ponadto, w dniu 25 września 2024 roku, po przeprowadzeniu przez Komitet Audytu Spółki oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności na podstawie obowiązujących przepisów prawa na dzień niniejszej uchwały (tj. art. 136 ust. 3 ustawy o biegłych rewidentach oraz art. 5 ust. 4 Rozporządzenia UE nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego (...)) oraz pisemnego oświadczenia przedłożonego przez KPMG o niezależności, Komitet Audytu stwierdził, że możliwe jest świadczenie usługi atestacyjnej sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za lata 2024-2025 jako usługi dozwolonej i wyraził zgodę na świadczenie tej usługi przez firmę audytorską KPMG.

Główne założenia opracowanej polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania oraz polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem.

W Spółce obowiązują następujące regulacje:

1. Polityka wyboru firmy audytorskiej spółki Benefit Systems S.A.;
2. Procedura wyboru firmy audytorskiej spółki Benefit Systems S.A.;
3. Polityka świadczenia dodatkowych usług przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmiot powiązany z firmą audytorską lub członka jego sieci w spółce Benefit Systems S.A.

W powyższych dokumentach zostały określone wytyczne i zasady, którymi powinien kierować się Zarząd przeprowadzający procedurę wyboru firmy audytorskiej, Komitet Audytu przygotowując rekomendację oraz Rada Nadzorcza dokonując wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych Benefit Systems S.A., a także zawiera postanowienia wskazujące sposób działania Zarządu i Komitetu Audytu w przypadku, gdy istnieje konieczność wydania zgody na świadczenie usług dozwolonych, niebędących badaniem sprawozdań finansowych. Uwzględniają one wymogi przewidziane w Ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym ("Ustawa o biegłych"), Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego, uchylające decyzję Komisji 2005/909/WE z dnia 16 kwietnia 2014 roku ("Rozporządzenie 537/2014") oraz Statutu Spółki.

Główne założenia Polityki wyboru firmy audytorskiej spółki Benefit Systems S.A.

1. Wyboru podmiotu uprawnionego do badania dokonuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały, działając na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu;
2. Rada Nadzorcza podczas dokonywania wyboru firmy audytorskiej, a komitet audytu na etapie przygotowywania rekomendacji, kierują się m.in następującymi wytycznymi:
 - a) potwierdzenie bezstronności i niezależności firmy audytorskiej;
 - b) potwierdzenie nieistnienia okoliczności wystąpienia sytuacji utraty przez firmę audytorską uprawnień do przeprowadzenia badania sprawozdania finansowego Spółki lub zajścia innych przyczyn uniemożliwiających firmie audytorskiej przeprowadzenie badania;
 - c) cena;
 - d) dotychczasowe doświadczenie w badaniu sprawozdań jednostek zainteresowania publicznego, w szczególności spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. oraz badaniu sprawozdań jednostek o podobnym profilu działalności;
 - e) możliwość zapewnienia świadczenia pełnego zakresu usług określonych przez Spółkę (badanie sprawozdań jednostkowych, badania sprawozdań skonsolidowanych, przeglądy, itp.);
 - f) możliwość przeprowadzenia badań w terminach określonych przez Spółkę;
 - g) kwalifikacje zawodowe i doświadczenie osób bezpośrednio zaangażowanych w prowadzone badanie;
 - h) prowadzenie działalności w większości państw, w których siedzibę posiadają spółki z Grupy Kapitałowej Benefit Systems.
3. Zawarcie i realizacja umów z firmą audytorską, dokonywane są zgodnie z obowiązującymi przepisami (m.in. z uwzględnieniem zasady rotacji firmy audytorskiej oraz zawarciem pierwszej umowy z firmą audytorską na okres nie krótszy niż 2 lata z możliwością przedłużenia na kolejne, co najmniej dwuletnie okresy);
4. Rada Nadzorcza kieruje się zasadą rotacji firmy audytorskiej oraz kluczowego biegłego rewidenta zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Główne założenia Polityki świadczenia dodatkowych dozwolonych usług niebędących badaniem przez firmę audytorską, podmioty powiązane z firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej:

1. Kluczowy biegły rewident oraz firma audytorska przeprowadzający ustawowe badania Spółki oraz podmiot powiązany z firmą audytorską oraz żaden z członków sieci, do której należy firma audytorska, nie świadczą bezpośrednio ani pośrednio na rzecz Spółki ani jednostek powiązanych żadnych zabronionych usług określonych w przepisach prawa niebędących badaniem sprawozdań finansowych lub czynnościami rewizji finansowej wynikającymi z przepisów prawa;
2. Usługami zabronionymi, o których mowa w pkt 1 powyżej są usługi w rozumieniu art. 5 Rozporządzenia 537/2014 oraz art.136 Ustawy o biegłych rewidentach;
3. Usługami zabronionymi nie są usługi wskazane art.136 ust 2 wyżej wymienionej Ustawy o biegłych rewidentach;

4. Kluczowy biegły rewident może świadczyć na rzecz Spółki i jej podmiotów powiązanych usługi dozwolone przepisami prawa, jedynie w zakresie niezwiązanym z polityką podatkową Spółki oraz po przeprowadzeniu przez Komitet Audytu oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności oraz wyrażeniu zgody przez Komitet Audytu.

Informacja czy rekomendacja dotycząca wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania spełniała obowiązujące warunki, a w przypadku, gdy wybór firmy audytorskiej nie dotyczył przedłużenia umowy o badanie sprawozdania finansowego – czy rekomendacja ta została sporządzona w następstwie zorganizowanej przez emitenta procedury wyboru spełniającej obowiązujące kryteria.

Rekomendacja Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. w sprawie wyboru firmy audytorskiej KPMG i przedłużenia współpracy na lata 2023-2025 z uzasadnieniem.

W związku z zakończeniem okresu obowiązywania umowy o badanie sprawozdań finansowych oraz przeglądów śródrocznych sprawozdań finansowych zawartej w dniu 3 sierpnia 2021 r. pomiędzy Benefit Systems S.A. („Spółka”) a KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. („KPMG”) dotyczących badań i przeglądów sprawozdań finansowych za lata 2021 i 2022, Komitet Audytu po przeprowadzeniu konsultacji z Zarządem oraz służbami księgowymi Spółki oraz zapoznaniu się ze sprawozdaniem z wyboru firmy audytorskiej przedstawionym przez Spółkę rekomenduje Radzie Nadzorczej przedłużenie z KPMG zlecenia badania na lata 2023-2025 zgodnie z art. 17 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego, uchylające decyzję Komisji 2005/909.

Rada Nadzorcza Spółki na podstawie § 27 ust. f. statutu Spółki oraz zgodnie z postanowieniami „Procedury wyboru firmy audytorskiej spółki Benefit Systems S.A.” wskazanej w Załączniku nr 1 do uchwały Komitetu Audytu nr 2022/12/15/1 z dnia 15 grudnia 2022 r. Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A, po zapoznaniu się z rekomendacją wraz z uzasadnieniem Komitetu Audytu Spółki zaakceptowała zawarte w rekomendacji uzasadnienie i dokonała Uchwałą z dnia 15.12.2022 wyboru firmy audytorskiej KPMG, w formie przedłużenia współpracy na lata 2023-2025.

6.13. Opis polityki różnorodności stosowanej do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących emitenta w odniesieniu do aspektów takich jak na przykład wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli emitent nie stosuje takiej polityki, zawiera w oświadczeniu wyjaśnienie takiej decyzji.

W roku 2024 Spółka stosowała Politykę zarządzania różnorodnością, równym traktowaniem i kulturą włączenia (DEI) w Benefit Systems S.A., dokument w nowej odsłonie, który Zarząd Spółki przyjął w 9 września 2023 roku. Opis jej elementów oraz sposobu stosowania zamieszczony został w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok 2024.

Dokument dostępny jest na stronie korporacyjnej Spółki: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

W roku 2024 Spółka stosowała, przyjęte przez Radę Nadzorczą Spółki Uchwałą z dnia 11.08.2022 roku Politykę Różnorodności w odniesieniu członków Zarządu Benefit Systems S.A. oraz Politykę Różnorodności w odniesieniu członków Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.

Polityka Różnorodności wobec członków Zarządu Spółki dostępną jest na stronie korporacyjnej Spółki: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

Polityka Różnorodności wobec członków Rady Nadzorczej Spółki dostępną jest na stronie korporacyjnej Spółki: <https://www.benefitsystems.pl/dla-inwestora/lad-korporacyjny/dokumenty-korporacyjne/>.

7. SPRAWOZDANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS ZA 2024 ROK

List od Zarządu dotyczący Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju

Szanowni Państwo,

Przekazujemy Państwu Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems ("Sprawozdanie") – kompleksowe podsumowanie naszych działań w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. W Sprawozdaniu za rok 2024 znajdują Państwo nowe dane i wskaźniki oraz aktualny standard raportowania. Niezmienna jest jednak nasza misja, którą jest oferowanie w Polsce i za granicą usług pomagających osobom w różnym wieku osiągnąć poczucie satysfakcji, zadowolenia i wysokiej jakości życia. Nasza oferta wspiera zdrowie fizyczne i dobrostan psychiczny pracowników w kilku krajach Europy. Karta MultiSport zapewnia dostęp do tysięcy obiektów sportowych, program MultiLife oferuje innowacyjne rozwiązania z obszaru wellbeingu, a kafeteria MyBenefit to elastyczne narzędzie do tworzenia spersonalizowanych świadczeń pracowniczych i zarządzania benefitami w organizacjach. Rozbudowana sieć nowoczesnych klubów fitness obejmuje zarówno rynek lokalny, jak i międzynarodowy.

Z roku na rok poszerzamy i wzmacniamy naszą ofertę zarówno poprzez coraz szerszy i łatwiejszy dostęp do obiektów sportowo-rekreacyjnych, rozwój usług wspierających wellbeing oraz inwestycje w nowoczesne technologie. Wspieramy naszych klientów w budowaniu kompleksowych strategii podnoszenia poziomu dobrostanu pracowników w ich organizacjach. Poprzez Fundację MultiSport aktywizujemy dzieci i młodzież, seniorów czy osoby z niepełnosprawnością. Dzięki temu w odpowiedzialny sposób wzmacniamy wpływ społeczny Benefit Systems.

Misja naszej organizacji pozostaje aktualna i potrzebna. Według badania MultiSport Index 2024 co trzeci Polak w ogóle nie podejmuje aktywności fizycznej. Aspekt ten niestety pozostaje ciągle na marginesie codziennych priorytetów, dlatego w Grupie Benefit Systems postrzegamy tę sytuację jako wyzwanie do mobilizacji społeczeństwa oraz zmiany sposobu myślenia na temat znaczenia aktywnego stylu życia.

W Benefit Systems uważamy, że ważne jest jednak nie tylko to co robimy, ale również jak to robimy. Od wielu lat jesteśmy przedstawicielem ruchu B Corp, a certyfikacja tej prestiżowej organizacji potwierdza partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi interesariuszami w zgodzie z międzynarodowymi standardami.

W 2024 roku kontynuowaliśmy realizację podjętych zobowiązań w zakresie ESG. Nasza perspektywa i zrozumienie kwestii zrównoważonego rozwoju zostały jednocześnie poszerzone dzięki przeprowadzonemu badaniu podwójnej istotności. Jest ono częścią szerszego procesu, jakim jest raportowanie zgodne z nowymi wytycznymi wdrożonymi przez dyrektywę CSRD oraz standardy ERSR. W tym roku Grupa Benefit Systems raportuje zgodnie z tym standardem po raz pierwszy – podchodzimy do tego wyzwania z dużym zaangażowaniem i w przekonaniu, że przejrzystość i odpowiedzialność są fundamentem budowania zaufania i trwałego rozwoju.

Zapraszamy Państwa do lektury naszego Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju za rok 2024. Wierzimy, że przedstawione w nim dane i inicjatywy potwierdzają naszą determinację w realizacji misji oraz zaangażowanie na rzecz lepszego jutra dla nas wszystkich.

Zarząd Benefit Systems S.A.

Informacje ogólne

W celu zapewnienia przejrzystości i jednoznacznego zrozumienia treści sprawozdania, poniżej przedstawiono kluczowe pojęcia oraz skróty używane w niniejszym dokumencie:

- **Grupa Kapitałowa Benefit Systems** – dalej zwana: „**Grupa Kapitałowa**” lub „**Grupa**”, obejmuje Benefit Systems S.A. oraz jej spółki zależne,
- **Benefit Systems S.A.** – dalej zwana: „**Spółka**”, „**BSSA**”, „**Spółka dominująca**” lub „**Jednostka dominująca**” pełni rolę jednostki dominującej w Grupie Benefit Systems,
- **Benefit Systems Oddział Fitness w Warszawie** – dalej zwany: „**BSOF**” albo „**Oddział fitness**” oddział w ramach Benefit Systems S.A. zarządzający działalnością związaną z własnymi obiektami sportowymi,
- **współpracownicy** – osoby **niebędące pracownikami**, ale wchodzące w skład własnych zasobów pracowniczych Grupy, współpracujące na podstawie innych form zatrudnienia.

BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju

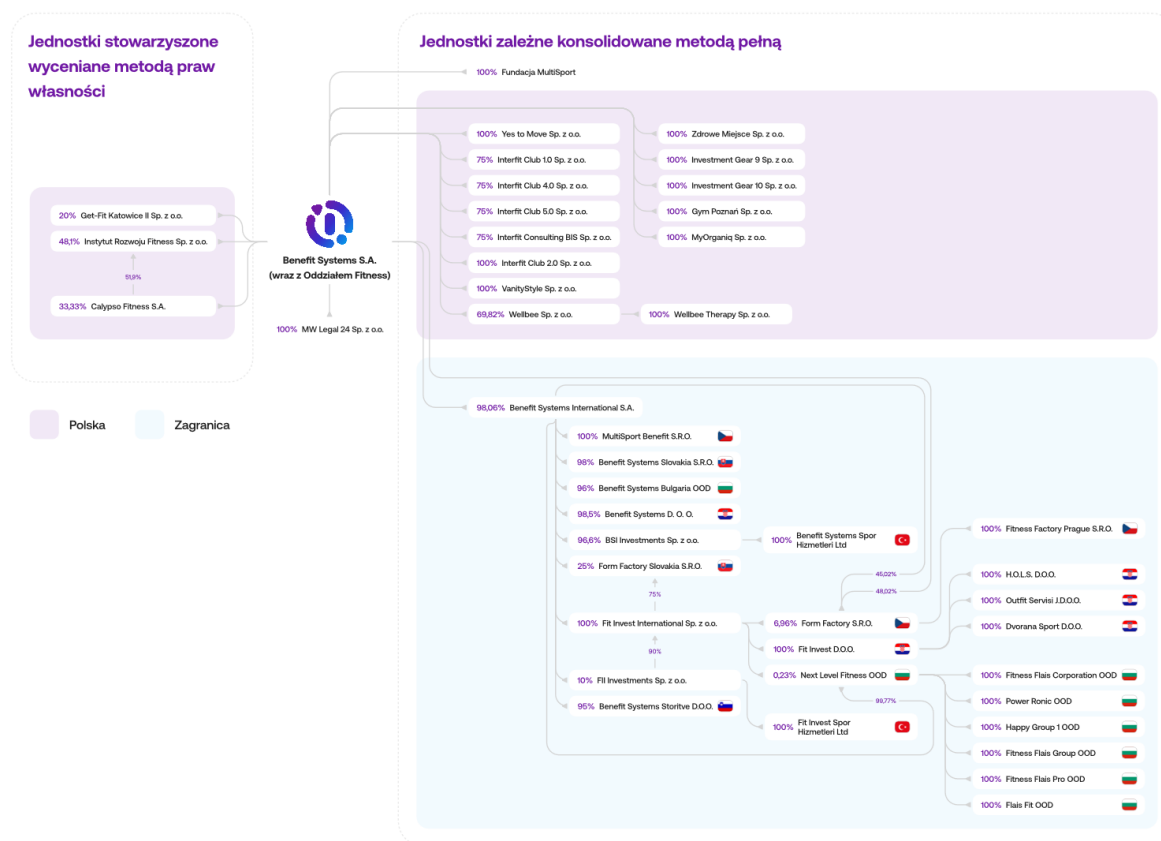
Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju przygotowano za okres od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r. w postaci skonsolidowanej dla Grupy Kapitałowej i jest ono częścią Sprawozdania z Działalności Zarządu. Oświadczenie zostało opracowane zgodnie z obowiązującymi regulacjami, w szczególności z Dyrektywą o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting – CSRD) i Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (European Sustainability Reporting Standards – ESRS), a także przepisami implementującymi Dyrektywę CSRD do polskiego porządku prawnego: Ustawą z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw.

Sprawozdanie dotyczy okresu od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. Dokument przygotowano w postaci skonsolidowanej, a zakres konsolidacji jest zgodny z podejściem przyjętym dla skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy.

Spółki zależne wchodzące w zakres Grupy mają homogeniczny model działania i głównie koncentrują się na dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji poprzez oferowanie karty sportowej, umożliwiającej korzystanie z sieci obiektów sportowych (w tym własnych klubów fitness). Grupa nie ujawnia danych dot. kwestii społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego w przypadku 3 spółek stowarzyszonych ze względu na mniejszościowy udział oraz brak kontroli operacyjnej: Get-Fit Katowice II Sp. z o.o., Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o., Calypso Fitness S.A. W dniu 19 kwietnia 2024 roku Spółka podpisała z akcjonariuszami SmartLunch S.A. umowy, których przedmiotem było m.in. 100% udziałów w jednostce zależnej Lunching.pl Sp. z o.o. posiadanych przez Spółkę. W wyniku podpisanych umów, w dniu 20 listopada 2024 roku Spółka utraciła kontrolę nad Lunching.pl Sp. z o.o. na rzecz SmartLunch S.A. i stała się właścicielem 19,15% akcji spółki SmartLunch S.A. nie będącej częścią Grupy Kapitałowej. Ujawnienia na temat metryk środowiskowych (za wyjątkiem śladu węglowego) nie obejmują spółki Lunching.pl Sp. z o.o. oraz Fundacji MultiSport.

W dniu 19 listopada 2024 roku Spółka nabyła 69,8% udziałów w Wellbee Sp. z o.o., która posiada 100% udziałów w spółce Wellbee Therapy Sp. z o.o., obejmując z tym dniem kontrolę nad obiema spółkami. Niniejsze sprawozdanie nie obejmuje danych dotyczących: Wellbee Sp. z o.o. i Wellbee Therapy Sp. z o.o. Sprawozdanie nie obejmuje też danych dla spółek Fit Invest D.O.O. jak również H.O.L.S. D.O.O. w zakresie metryk dotyczących zatrudnienia na dzień 31.12.2024 roku z powodu trwającego procesu konsolidacji. Dane te nie wpływają w istotny sposób na sprawozdawczość Grupy.

Na dzień 31.12.2024 roku struktura Grupy Kapitałowej prezentowała się następująco:



Łańcuch wartości Grupy stanowił podstawę analizy podwójnej istotności, w której uwzględniono zarówno wpływ działalności na dostawców i partnerów Grupy, jak i wpływ tych podmiotów na organizację. Ważnym elementem oceny była także analiza oddziaływania działalności Grupy na klientów i użytkowników końcowych oraz ich wpływu na organizację, co stanowi kluczową część łańcucha niższego szczebla. Niniejsze sprawozdanie obejmuje również łańcuch wartości na wyższym i niższym szczeblu emisji gazów cieplarnianych w zakresie trzecim oraz interesariuszy zewnętrznych związanych z: ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, ESRS S3 – Dotknięte społeczności oraz ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi.

Grupa skorzystała z możliwości pominięcia informacji ze względu na ochronę własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji – zaznaczone jest to w przypadku zasobów w rozdziale S4. Grupa nie skorzystała ze zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji zgodnie z art. 19a ust. 3 i art. 29a ust. 3 dyrektywy 2013/34/UE.

BP-2 Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Grupa skorzystała z wyłączeń opisanych w Dodatku C do ESRS 1 Wykaz stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji. Są to:

- E1-9 – Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem,
- E3-5 – Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi,
- E5-6 – Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym,
- SBM-3 pkt 48 lit. e) (przewidywane skutki finansowe) w pierwszym roku sporządzania oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju.

W oświadczeniu ujawniane są dane wynikające z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje.

Grupa stosuje tożsame ze standardem ESRS definicje krótko-, średnio- i długoterminowych horyzontów czasowych przyjmując okres do 12 miesięcy jako krótki termin i uznając okres od 1 do 5 lat za średni termin, a powyżej 5 lat – za długi termin.

Niniejszy dokument to pierwsze oświadczenie Grupy przygotowane w oparciu o standardy ESRS. W związku z tym Grupa nie uwzględnia żadnych zmian w przygotowaniu lub prezentacji sprawozdania ESG ani błędów z poprzednich okresów.

Niniejsze sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju Grupy zostało poddane atestacji zewnętrznej dającej ograniczoną pewność. Usługa została przeprowadzona przez firmę audytorską KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.

W procesie raportowania emisji gazów cieplarnianych (Podrozdział E1-6) w Grupie Kapitałowej, wykorzystano mierniki obejmujące dane zarówno z bezpośrednich źródeł wewnętrznych (systemy informatyczne firmy), jak i pośrednich do wyznaczenia emisji (bazy oraz źródła wskaźników środowiskowych takie jak Ecoinvent, Exiobase, AIB, KOBIZE oraz DEFRA). Podstawą sporządzenia analiz były rzeczywiste dane operacyjne, w tym zużycie energii masy zakupionych dóbr oraz dane księgowe. W przypadkach ograniczonej dostępności informacji zastosowano podejście ekstrapolacyjne, jak miało to miejsce w zakresie emisji związanych z dojazdami pracowników (gdzie ujęto tylko 11% populacji w ankiecie). Aktywności spółek zagranicznych zostały ujęte częściowo na podstawie danych źródłowych a częściowo drogą ekstrapolacji z wykorzystaniem danych finansowych oraz emisji pośrednich związanych z infrastrukturą i usługami świadczonymi przez Grupę.

Dokładność uzyskanych wyników zależy od dostępności oraz jakości danych źródłowych – w pełni zweryfikowane zostały emisje w Zakresie 1 i 2 oraz w większości kategorii Zakresu 3, dla których uzyskano pełne pokrycie danych wejściowych (np. zakupione dobra i usługi, dobra kapitałowe, podróże służbowe). W przypadku kategorii, gdzie brakowało pełnych danych operacyjnych, oszacowania opierały się na pomiarach z wykorzystaniem narzędzi (pomiar odległości dla podróży służbowych lub transportów) i modelach emisyjnych (model emisji z tytułu wykorzystania produktu na bazie danych własnych). Poziom niepewności jest szczególnie istotny w odniesieniu do emisji związanych z infrastrukturą i usługami w ramach modelu biznesowego Grupy, w tym użytkowaniem obiektów sportowych i rekreacyjnych, gdzie emisje ekstrapolowano na podstawie zużycia energii w obiektach własnych. Podobnie, transport i dystrybucja związane z zakupami Grupy korzystają z uśrednionych współczynników emisyjnych dla środków transportu, co oznacza zależność wyników od zewnętrznych baz danych i zmiennych rynkowych.

W celu poprawy dokładności kalkulacji emisji w przyszłości, jednostka planuje zwiększenie zakresu pozyskiwania rzeczywistych danych, w tym od spółek zagranicznych, dostawców oraz partnerów w łańcuchu wartości, szczególnie w kategoriach Zakresu 3, gdzie obecnie stosowane są modele własne. Dodatkowo, w kolejnych latach przewiduje się wdrożenie bardziej szczegółowych metod gromadzenia danych, w tym automatyzację procesów raportowania emisji i rozszerzenie analiz nad wpływem różnych źródeł energii na poziom emisji w metodzie market-based.

Grupa Kapitałowa ujawnia, że niektóre mierniki ilościowe oraz wartości pieniężne podlegają wysokiemu poziomowi niepewności pomiarowej, zwłaszcza w obszarze emisji pośrednich z łańcucha wartości (szczególnie emisje wyznaczone przy wykorzystaniu danych finansowych). Wszelkie oszacowania dokonane w ramach raportowania opierają się na najlepszych dostępnych danych oraz stosowanych metodykach, a dalsze działania mają na celu systematyczne podnoszenie ich dokładności i kompletności.

Ujawnienia przekrojowe, których zawarcie w niniejszym oświadczeniu wynika z listy tematów istotnych do zaraportowania, zostały opisane wraz z odpowiadającymi im ujawnieniami przekrojowymi ESRS 2.

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej jest Zarząd („Zarząd”), który działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w tym *Kodeksu spółek handlowych*, *Statutu spółki*, uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki („Walne Zgromadzenie”), uchwał Rady Nadzorczej Spółki („Rada Nadzorcza”) oraz postanowień *Regulaminu Zarządu Spółki*. Do kompetencji Zarządu – zgodnie ze Statutem – należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spółki, nie zastrzeżone przepisami dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zarząd określa strategię oraz główne cele działania spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je do wiadomości Radzie Nadzorczej. Zarząd jest też odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania organizacji. Komitet Audytu Spółki („Komitet Audytu”) monitoruje proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym proces analizy podwójnej istotności oraz monitoruje przeprowadzanie przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Skład organów administrujących, zarządczych i nadzorczych w Spółce dominującej na koniec 2024 roku:

Liczba członków Zarządu	2
Liczba członków Rady Nadzorczej	6
Liczba niezależnych członków Rady Nadzorczej	3
Przedstawiciele pracowników w Zarządzie i Radzie Nadzorczej	0

Kobieta	Liczba członków nie wykonawczych	3
	Liczba członków wykonawczych	1
	Odsetek kobiet w Zarządzie i Radzie Nadzorczej	50%
Mężczyzna	Liczba członków nie wykonawczych	3
	Liczba członków wykonawczych	1
	Odsetek mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej	50%
Inna/nie ujawniono	Liczba członków nie wykonawczych	0
	Liczba członków wykonawczych	0

W 2024 roku Zarząd Grupy składał się z:

Marcin Fojudzki – Członek Zarządu	Emilia Rogalewicz – Członek Zarządu
<p>Marcin Fojudzki pełni funkcję członka zarządu od 6 września 2023 r. W Grupie odpowiada za finanse spółki i relacje inwestorskie, audyt wewnętrzny, zarządzanie ryzykiem, compliance, fuzje i przejęcia, komunikację i ESG oraz dział prawny i częściowo IT. Wcześniej pełnił funkcję członka zarządu i dyrektora finansowego Iglotex S.A. W przeszłości pracował m.in. jako 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.</p> <p>Jest absolwentem Finansów i Bankowości Akademii Ekonomicznej w Poznaniu oraz Wyższej Szkoły Bankowej w zakresie Inwestycji Kapitałowych. Ukończył także Kellogg-Católica Advanced Management Program oraz zdobył kwalifikacje ACCA.</p>	<p>Emilia Rogalewicz pełni funkcję członka zarządu od 10 sierpnia 2017 r. W spółce odpowiedzialna jest za strategię sprzedaży, rozwój produktów i usług, relacje z partnerami oraz obsługę klienta i częściowo IT. Nadzoruje także dział HR i administracji oraz Oddział Fitness. Zanim w 2007 r. trafiła do Spółki, przez 2 lata pracowała w firmie ubezpieczeniowej. Od początku pracy w Spółce uczestniczyła w budowie sieci partnerskiej i sprzedaży kart MultiSport. Od roku 2009 pracowała na stanowiskach menedżerskich, odpowiadając m.in. za koordynowanie pracy zespołu handlowego oraz tworząc struktury sprzedaży w całej Polsce. Od roku 2013 jako dyrektor działu handlowego odpowiadała za strategię sprzedaży Spółki oraz realizację celów sprzedaży. Od roku 2016 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).</p>

Do statutowych kompetencji Rady Nadzorczej Spółki należy stały nadzór nad działalnością organizacji we wszystkich obszarach działalności. W szczególności do zadań Rady Nadzorczej należą:

- ocena skonsolidowanego sprawozdania zarządu z działalności Grupy oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego za każdy rok obrotowy,
- zatwierdzanie Regulaminu Zarządu Spółki,
- powoływanie i odwoływanie członków zarządu oraz ustalanie warunków wykonywania funkcji Członka Zarządu,
- wybór firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdań finansowych,
- opiniowanie wniosków skierowanych przez Zarząd do walnego zgromadzenia.

Rada Nadzorcza Spółki działa w oparciu o przepisy *Kodeksu spółek handlowych*, postanowienia *Statutu spółki* oraz *Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki*. Na dzień 31 grudnia 2024 roku Rada Nadzorcza działała w składzie:

<p>James Van Bergh, Przewodniczący Rady Nadzorczej</p>	<p>James Van Bergh ukończył Harvard Business School w 1985 roku. W latach 1981-1990 pracował w Bostonie i w 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.</p>
<p>Krzysztof Kaczmarczyk, Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej</p>	<p>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 funkcję Vice Prezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju w spółce Emitel – wiodącym operatorze naziemnej sieci radiowo-telewizyjnej w Polsce. W latach 2016-2019 był Doradcą Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. Obecnie, od 2021, jest Prezesem Zarządu spółki biotechnologicznej Mabion S.A. notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.</p> <p>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, Robyg, SARE, TIM, Wirtualna Polska, Work Service, VIGO, 4fun Media. Członek niezależny w rozumieniu regulacji rynku kapitałowego i ustawy o biegłych rewidentach.</p>
<p>Aniela Anna Hejnowska, Członkini Rady Nadzorczej</p>	<p>W 2020 roku objęła stanowisko GM IQVIA, światowego lidera w ochronie zdrowia w zakresie doradztwa, badań, technologii i analizy danych. Pełniła funkcję Dyrektora Operacyjnego, członka zarządu Microsoft w Polsce. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie w zarządzaniu organizacjami z sektora telekomunikacyjnego i nowych technologii. Odpowiadała za strategię cyfryzacji pod budowę centrum danych na region CEE Microsoft w Polsce. 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 trzy lata pełniła funkcję International VP w Groupon, zarządzając zespołem 450 osób na 4 rynkach. Aniela Anna Hejnowska specjalizuje się w transformacjach strategicznych, procesowych oraz kultury organizacji. Poza doświadczeniem korporacyjnym jest przedsiębiorcą, współtworzyła Renters.pl, który zatrudnia 80 osób i osiągnął ponad 100mln PLN przychodu w 4 lata. Firma została zakupiona przez Enterprise Investors.</p>
<p>Julita Jabłkowska, Członkini Rady Nadzorczej</p>	<p>Doradca strategiczny, mentorka i executive coach z ponad 25-letnim doświadczeniem zawodowym. Specjalizuje się w transformacji biznesowej przedsiębiorstw. Wspiera firmy w budowaniu i wdrażaniu wizji oraz strategii, a także tworzeniu spójnych modeli biznesowych i zasad zarządzania. Znacząca część jej kariery zawodowej przypada na okres pracy w KPMG, w dziale Business Consulting, gdzie zajmowała się doradztwem strategicznym oraz reorganizacją przedsiębiorstw. Obecnie, od 2021 r. Prezeska Zarządu i współwłaścicielka firmy doradczej Grupa ALT. Realizowała projekty strategiczne i rozwojowe m.in. w: Grupie LUX MED, Grupie AGORA, Dealz Polska, Grupie OTL, Grupie PZU, Grupie PERN, Goldman Sachs TFI, Faurecia R&D Polska, CBOS, TV Puls, Huuuge Games, Arup Polska, PAYBAC, PEKAES, Castoramie, Grupie Tauron, Poczcie Polskiej, PAH. Absolwentka Wydziału Nauk</p>

	Ekonomicznych na Uniwersytecie Warszawskim, ze specjalizacją finanse i bankowość oraz studiów podyplomowych Coaching profesjonalny – metody i praktyka na Akademia Leona Koźmińskiego.
Katarzyna Kazior, Członkini 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 online 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 m.in. 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 spółki doradztwa strategicznego. Poza doświadczeniem korporacyjnym Katarzyna Kazior jest także przedsiębiorcą. Współtworzyła spółkę ClubCodes.pl, sprzedaną w 2014 roku do francuskiej grupy Edenred. W 2012 roku, w ramach funduszu Rocket Internet, współtworzyła Global Savings Group (ówcześnie 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.
Michael Sanderson, Członek Rady Nadzorczej	Ukończył Wharton School w Filadelfii otrzymując tytuł magistra w zakresie zarządzania. Swoją karierę zawodową 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.

Grupa Kapitałowa posiada system zarządzania zrównoważonym rozwojem. Odpowiedzialność za strategię ESG i jej wdrażanie spoczywa na Zarządzie Spółki, Spółce dominującej w Grupie Kapitałowej. Zgodnie ze statutem Spółki dominującej, członkowie Zarządu Spółki zobowiązani są do wykonywania swoich obowiązków w sposób uwzględniający długoterminowy cel Spółki oraz interesy jej interesariuszy. Paragraf 19 Statutu określa kluczowe aspekty, które Zarząd bierze pod uwagę przy podejmowaniu decyzji:

4. Członek Zarządu wykonuje swoje obowiązki w sposób, który uwzględnia cel Spółki i bierze pod uwagę między innymi następujące kwestie:

- (a) prawdopodobne konsekwencje jakiegokolwiek decyzji zarządu dla Spółki oraz jej akcjonariuszy, również w perspektywie długoterminowej,
- (b) interesy pracowników oraz współpracowników Spółki, w tym dostawców,
- (c) konieczność dbania o relacje biznesowe Spółki między innymi z dostawcami oraz klientami,
- (d) wpływ działalności Spółki na społeczeństwo, w tym w szczególności na lokalne społeczności,
- (e) wpływ działalności Spółki na środowisko,
- (f) wpływ działalności Spółki na pozostałych interesariuszy Spółki, których nie wskazuje wprost ten ustęp,
- (g) budowanie i utrzymanie przez Spółkę reputacji podmiotu, który przestrzega wysokich standardów postępowania w biznesie; łącznie zwane dalej jako „Interesy Interesariuszy”, a każdy z osobna jako „Interes Interesariuszy”.

5. Podczas wykonywania obowiązku określonego w ust. 4 Członek Zarządu nie jest zobowiązany do przypisywania większej lub mniejszej wagi któremukolwiek z Interesów Interesariuszy lub ich grupy w stosunku do innych Interesów Interesariuszy lub ich grup.

6. Dążenie przez Członka Zarządu do realizacji celu Spółki oraz wykonywanie zobowiązania określonego w ust. 4 jest działaniem w interesie Spółki.

Regulacje te stanowią fundament podejścia Grupy Kapitałowej do zarządzania kwestiami ESG i odpowiedzialności korporacyjnej.

W 2024 roku powołano Komitet ds. ESG, pełniący funkcję konsultacyjno-doradczą dla Zarządu. Przewodniczącym Komitetu ds. ESG jest Marcin Fojudzki (Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ESG), a jego zastępcą Tomasz Pógrabski (Head of ESG and Public Affairs). Skład Komitetu ds. ESG tworzą przedstawiciele wyższej kadry kierowniczej, w tym Dyrektor Działu HR i Administracji, Dyrektor Działu Prawnego, Wicedyrektor Działu Audytu Wewnętrznego, Compliance Officer, Dyrektor Finansowy BSOF, Dyrektor ds. Zarządzania Pionem Operacyjnym BSOF, Dyrektor Działu Relacji Partnerskich, przedstawiciel Benefit Systems International, Manager ds. Zarządzania Ryzykiem. Członkowie Komitetu ds. ESG poprzez swoją rolę konsultacyjno-doradczą wspierają Zarząd w zarządzaniu kwestiami ESG w organizacji. Za organizację prac Komitetu ds. ESG oraz komunikację wewnątrz organizacji w obszarze ESG odpowiedzialny jest Head of ESG and Public Affairs.

Komitet Audytu Spółki („Komitet Audytu”) monitoruje proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym proces podwójnej istotności oraz przeprowadzanie przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Na czele struktur ESG stoi Head of ESG and Public Affairs, podlegający Członkowi Zarządu ds. Finansów. Head of ESG and Public Affairs koordynuje działania związane z realizacją strategii ESG, identyfikacją wpływów, ryzyk i szans w analizie podwójnej istotności oraz przygotowaniem sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Head of ESG and Public Affairs raportuje skonsolidowane informacje dotyczące kwestii ESG do Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zapewniając skuteczny nadzór i uwzględnianie kwestii ESG w ogólnej strategii organizacji. Z poziomu jednostki dominującej Head of ESG and Public Affairs odpowiada za koordynację przygotowania i monitorowania realizacji strategii ESG. Zawarte w niej cele i sposób mierzenia ich realizacji zostały ustalone z właścicielami biznesowymi poszczególnych obszarów w organizacji. Cele korespondują z rolą i funkcją biznesową danego obszaru lub funkcji i odnoszą się do wsparcia interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, działań na rzecz klimatu i środowiska oraz odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Za realizację celów odpowiadają właściciele biznesowi. Head of ESG and Public Affairs monitoruje wykonanie celów strategicznych. Stopień ich realizacji przedstawiany jest podczas Komitetu ds. ESG i następnie przyjmowany przez Zarząd. Regulamin Komitetu ds. ESG zakłada nie mniej niż 3 posiedzenia w ciągu roku. Cele zawarte w strategii ESG będą poddawane aktualizacji po zamknięciu sprawozdania ESG za dany rok i analizie luk w zakresie wymogów regulacji oraz wyników analizy podwójnej istotności.

W 2024 roku przeprowadzono pierwszą analizę podwójnej istotności zgodnie ze standardami ESRS wynikającymi z dyrektywy CSRD, której wyniki zostały zatwierdzone przez Zarząd. Zostaną one wykorzystane do ponownej weryfikacji i aktualizacji celów strategicznych obowiązującej strategii ESG oraz doboru odpowiednich wskaźników jakościowych i ilościowych.

W kolejnych latach Grupa Kapitałowa planuje dalsze ustrukturyzowanie procesu ustalania celów ESG oraz wdrożenie podejścia umożliwiającego dokładniejszą ocenę wpływu działań organizacji na aspekty zrównoważonego rozwoju.

Rozwój kompetencji w obszarze ESG jest priorytetem dla Grupy Kapitałowej. W 2024 roku Zarząd oraz Rada Nadzorcza uczestniczyli w szkoleniu dotyczącym sprawozdawczości ESG według standardów ESRS. W nadchodzących latach planowane są kolejne działania edukacyjne oraz współpraca z doradcami zewnętrznymi w celu podnoszenia kwalifikacji organów nadzorczych i zarządczych oraz budowania wiedzy i kompetencji wewnętrznych w kwestiach ESG m.in. w dziale ESG i innych działach w organizacji. W 2025 roku przeprowadzona zostanie analiza dostępnych kompetencji oraz określenie obszarów wymagających dalszego rozwoju, aby jeszcze skuteczniej integrować kwestie ESG z kluczowymi procesami decyzyjnymi i operacyjnymi w organizacji.

W 2024 opracowano i zatwierdzono *Politykę zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej* uwzględniając w niej ryzyka ESG oraz powołano Komitet ds. Ryzyka w Spółce. Wyniki oceny ryzyk i szans ESG, które były elementem analizy podwójnej istotności, stanowiącej punkt wyjścia do raportowania ESG wraz z metodyką ich integracji z funkcjonującym w Spółce systemem zarządzania ryzykiem, zostały omówione na posiedzeniu Komitetu ds. Ryzyka, a następnie Zarządzie i Komitecie Audytu.

Wymagania dotyczące linii raportowania do Zarządu i Rady Nadzorczej znajdują się w sekcji GOV-2, natomiast dedykowane kontrole i procedury stosowane do zarządzania skutkami, ryzykiem i szansami – w tym integracja tych mechanizmów z innymi funkcjami wewnętrznymi – zostały opisane w sekcji GOV-5.

GOV-2 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

Head of ESG and Public Affairs jest odpowiedzialny za raportowanie zagregowanych informacji dotyczących kwestii zrównoważonego rozwoju do Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz w zakresie procesu sprawozdawczości ESG i atestacji do Komitetu Audytu. W 2024 roku Zarząd był informowany o kwestiach zrównoważonego rozwoju w zakresach m.in.: zatwierdzenia strategii ESG, rozpoczęcia procesu raportowania ESG, przyjęcia wyników analizy podwójnej istotności, przyjęcia wewnętrznej Procedury przygotowania raportu ESG oraz Regulaminu Komitetu ds. ESG.

Szczególnym przedmiotem prac Komitetu ds. ESG jest proces implementacji i aktualizacji strategii ESG Grupy oraz wdrożenia regulacji ESG. Pierwsze posiedzenie Komitetu ds. ESG miało miejsce 2 grudnia 2024 r. Przedstawiono na nim m.in. status realizacji Strategii ESG na lata 2024-2026.

Zgodnie z regulaminem, w trakcie Komitetu ds. ESG poruszane są kwestie dotyczące:

- monitorowania zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa lokalnego i unijnego oraz normami i wytycznymi mającymi zastosowanie do kwestii ESG w Grupie Kapitałowej,
- monitorowania statusu implementacji strategii ESG w Grupie, w szczególności w kontekście przyjętych wskaźników i wyznaczonych celów i zadań,
- konsultowania zakresu oraz proponowanych rozwiązań mających na celu wdrażanie w Grupie wymogów przepisów prawa i regulacji dotyczących ESG,
- wypracowywania rekomendacji w zakresie proponowanych działań i inicjatyw mających na celu skuteczne zarządzanie ESG w Grupie,
- konsultowania proponowanych działań dotyczących budowania kultury i świadomości ESG wśród pracowników Grupy,
- wypracowania rekomendacji i wytycznych w zakresie dokumentów strategicznych dotyczących ESG m.in. polityk w zakresie ESG,
- wypracowania rekomendacji w zakresie proponowanych działań edukacyjnych w obszarze ESG w Grupie,
- nadzorowanie i monitorowanie planów i działań mających na celu przygotowanie rocznego sprawozdania ESG Grupy.

Spotkania Komitetu ds. ESG, zgodnie z przyjętym regulaminem, będą odbywały się nie rzadziej niż trzy razy w roku. Robocze spotkania Członka Zarządu odpowiedzialnego za ESG z Head of ESG and Public Affairs mają miejsce nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie. Zarząd będzie otrzymywał regularne informacje o działaniach w obszarze ESG w formie protokołów ze spotkań Komitetu ds. ESG, co zapewni monitoring postępów w realizacji celów związanych ze zrównoważonym rozwojem i raportowaniem ESG. W planach Grupy na rok 2025 jest opracowanie i przyjęcie sformalizowanej procedury i formy raportowania do Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie kwestii zrównoważonego rozwoju przez Head of ESG and Public Affairs.

Z ramienia Rady Nadzorczej nadzór nad procesem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju koordynuje Komitet Audytu, który zgodnie z wymogami ustawy o biegłych rewidentach ma określone zadania w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, takie jak:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG) oraz identyfikacji informacji zgodnych z ESRS – analiza podwójnej istotności,
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Przedmiotem prac Komitetu Audytu w odniesieniu do sprawozdawczości za 2024 r. były m.in.:

- zapoznanie się z nowymi obowiązkami Komitetu Audytu w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG),
- podsumowanie procesu wyboru firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG) za lata 2024-2025 oraz wyrażenie zgody na świadczenie usługi atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (sprawozdawczość ESG) za lata 2024-2025,
- informacja o przebiegu procesu sprawozdawczości finansowej (organizacja procesu i systemu kontroli wewnętrznej w obszarze sprawozdawczości ESG (Procedura sprawozdawczości ESG), narzędzie do raportowania, współpraca z doradcą zewnętrznym, powołanie Komitetu ds. ESG),
- informacja o przebiegu usługi atestacji Sprawozdania ESG za 2024 r.,
- akceptacja tematów istotnych przyjętych przez Zarząd wyselekcjonowanych na podstawie procesu analizy podwójnej istotności Grupy Kapitałowej Benefit Systems, stanowiących podstawę sprawozdawczości za 2024 rok zgodnego z ESRS,
- podsumowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 r. wraz z wnioskami,

- podsumowanie procesu i wyniki atestacji Sprawozdania ESG za 2024 r. Szczegóły zidentyfikowanych tematów istotnych znajdują się w rozdziale SBM-3.

W maju 2024 roku powołano w Spółce Komitet ds. Ryzyka. Nadrzędnym celem Komitetu ds. Ryzyka jest wspieranie Zarządu i nadzór nad realizacją zadań zdefiniowanych i realizowanych w Spółce w zakresie zarządzania ryzykiem oraz ciągłości działania. Do zadań Komitetu ds. ryzyka należy wypracowanie rozwiązań i wydawanie rekomendacji związanych z wdrożeniem, utrzymaniem i aktualizacją systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu zarządzania ciągłością działania. Komitet odbywa posiedzenia co najmniej trzy razy w roku.

W 2024 roku odbyły się trzy posiedzenia Komitetu ds. Ryzyka, na których przedmiotem prac w zakresie zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem ESG były:

- akceptacja wyników analiz ryzyka,
- wypracowanie rekomendacji w zakresie ograniczenia ryzyka,
- zatwierdzenie planów postępowania z ryzykiem,
- przegląd przypadków materializacji ryzyka (np. incydentów/naruszeń bezpieczeństwa) oraz wskaźników monitorujących ryzyko,
- omówienie wyników analizy podwójnej istotności w zakresie ryzyk i szans, metodyki włączenia ryzyk i szans do systemu zarządzania ryzykiem oraz wypracowanie rekomendacji w zakresie postępowania z ryzykiem i szansą.

Rekomendacje i główne wnioski z posiedzeń Komitetu ds. Ryzyka zostały przekazane do Zarządu, a następnie do Komitetu Audytu.

Grupa planuje w 2025 roku ustalenie i ustandaryzowanie sposobu, w jaki Zarząd i Rada Nadzorcza będą uwzględniać wpływ, ryzyko i szanse podczas nadzorowania strategii ESG, decyzji dotyczących głównych transakcji i procesu zarządzania ryzykiem. W 2024 roku obszar ten nie był w Grupie uregulowany. Jednakże, w 2024 roku, w Spółce monitorowane i analizowane były obszary ryzyk ESG, pokrywające się z tematami istotnymi wyłonionymi w analizie podwójnej istotności. Obejmują one równe traktowanie i równość szans dla wszystkich, warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo, prywatność (zarówno w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych, jak i interesariuszy zewnętrznych) przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu.

Szanse i ryzyka zostały włączone do funkcjonującego w Spółce systemu zarządzania ryzykiem i będą podlegały raportowaniu w ramach informacji zarządczej okresowo przekazywanej do Komitetu Ryzyka oraz Zarządu celem uwzględnienia ich w procesach decyzyjnych dotyczących działalności biznesowej. W 2024 roku w Grupie Kapitałowej nie obowiązywał formalny mechanizm monitorowania działań Zarządu przez Radę Nadzorczą w zakresie zarządzania kwestiami ESG. Jego wdrożenie planowane jest na rok 2025.

GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. („Spółka dominująca” lub „Spółka”) zostały określone w Polityce wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Benefit Systems spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie przyjętej uchwałą nr 24/10.06.2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 10 czerwca 2020 roku, a następnie zmienionej uchwałą nr 5/24.04.2024 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 kwietnia 2024 roku („Polityka Wynagrodzeń”). Kluczową cechą Polityki Wynagradzania jest przyciąganie, motywowanie i zatrzymanie wykwalifikowanych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów, a także przyczynianie się do utrzymania przez nią stabilności, zrównoważonego rozwoju oraz stałego wzrostu jej wartości. System wynagrodzeń dla Członków Zarządu Spółki, obejmuje zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie roczne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.

Wynagrodzenie zmienne, uwzględnia realizację wyników finansowych oraz m.in. spełnienie określonych celów niefinansowych. Dbałość o stosowanie standardów ESG w środowisku wewnętrznym Spółki i jej działalności operacyjnej w szerokim rozumieniu zgodnie z Polityką Wynagrodzeń oraz Strategią ESG Grupy Benefit Systems na lata 2024-2026 („Strategia”), a także osiągnięcie określonego procentu z badania Pulse Check określającego dobrostan pracowników BS, stanowi jeden z rocznych celów stawianych Członkom Zarządu i następnie podlegającym corocznej weryfikacji przez Radę Nadzorczą.

Realizacja celów niefinansowych podlega corocznej weryfikacji przez Radę Nadzorczą w zakresie wykonania lub braku wykonania ustalonych zadań przez Spółkę m.in. zawartych w Strategii. Oprócz wymienionych powyżej Spółka nie stosuje innych specyficznych mierników dot. wyników w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Realizacja celu Członka Zarządu w zakresie ESG jest jednym z elementów oceny realizacji celów niefinansowych, od których uzależnione jest wynagrodzenie zmienne ustalane przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenie zmienne

zależne od wykonania celów zrównoważonego rozwoju nie jest wyodrębniane procentowo w stosunku do innych celów Członka Zarządu. Natomiast przyjęte cele niefinansowe stanowią punkt odniesienia do oceny realizacji działań ESG w Spółce. Decyzje dotyczące wynagrodzenia zmiennego oraz jego powiązania z osiągniętymi wynikami podejmuje Rada Nadzorcza, która co roku dokonuje przeglądu realizacji założeń strategicznych i dostosowuje warunki systemu zachęt do zmieniających się priorytetów i oczekiwań interesariuszy. System wynagrodzeń jest na bieżąco aktualizowany, aby zapewnić jego zgodność z długoterminowymi celami organizacji oraz skuteczną motywację do działań wspierających strategię zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowe warunki wynagradzania Zarządu ustalane są corocznie przez Radę Nadzorczą. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują jedynie wynagrodzenie stałe określone uchwałą Walnego Zgromadzenia.

GOV-4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Na poziomie Grupy Kapitałowej nie przyjęto jeszcze formalnej polityki dotyczącej praw człowieka – w 2024 roku prace w tym zakresie rozpoczęły się w ramach wdrażania polityki należytej staranności (O nazwie: "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems"), która ma być przyjęta w 2025 roku. Jednakże Grupa realizuje szereg działań mających na celu identyfikację, ocenę i zarządzanie obszarami rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko i ludzi, w tym również w kontekście ochrony praw człowieka.

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych ▪ GOV-2 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem ▪ SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans ▪ SBM-2 Interesy i opinie interesariuszy ▪ S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów ▪ S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów ▪ S3 Dotknięte społeczności – ujawnienie specyficzne ▪ S4- 2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym ▪ IRO-1(wraz z E1.IRO-1, E3.IRO-1 oraz E5.IRO-1) Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej ▪ S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań ▪ S4-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	<ul style="list-style-type: none"> • IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans – Należyta staranność

GOV-5 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

Grupa Kapitałowa wdrożyła system zarządzania ryzykiem oparty na uznanych międzynarodowych normach oraz najlepszych praktykach rynkowych, w tym na normie ISO 31000:2018 „Zarządzanie ryzykiem. Zasady i wytyczne”. Nadrzędnym dokumentem określającym główne założenia i zasady zarządzania ryzykiem jest „Polityka Zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej”.

Zarządzanie ryzykiem jest procesem ciągłym składającym się z poniższych elementów: identyfikacja ryzyka, analiza i ewaluacja ryzyka, postępowanie z ryzykiem, monitorowanie, przegląd i komunikacja w tym budowanie kultury organizacyjnej w zakresie zarządzania ryzykiem oraz dokumentowanie i raportowanie.

Proces oceny ryzyka składa się z kilku etapów, które prowadzą od identyfikacji zagrożeń do podjęcia decyzji o sposobie postępowania z ryzykiem. Kluczowe etapy oceny ryzyka to:

- identyfikacja ryzyka pozwalająca na określenie, omówienie i udokumentowanie listy wewnętrznych i zewnętrznych zdarzeń, których materializacja może wpłynąć na możliwość osiągnięcia celów biznesowych;
- analiza ryzyka zapewniająca zrozumienie natury ryzyka, określenie jego poziomu włącznie z oceną lub oszacowaniem siły wpływu lub zakresu. Wynikiem analizy ryzyka jest ustalenie jego poziomu, co stanowi podstawę do podjęcia decyzji o dalszym postępowaniu organizacji, zgodnie z jej preferencjami dotyczącymi akceptowalnego poziomu ryzyka;
- ewaluacja ryzyka, której celem jest ocena istotności ryzyka, określenie priorytetów oraz podjęcie decyzji dotyczącej reakcji organizacji na ryzyko.

W maju 2024 roku powołano w Spółce Komitet ds. Ryzyka. Nadrzędnym celem Komitetu ds. Ryzyka jest wspieranie Zarządu i nadzór nad realizacją zadań zdefiniowanych i realizowanych w Spółce w zakresie zarządzania ryzykiem oraz ciągłości działania.

Spółka dokumentuje proces zarządzania ryzykiem, w szczególności wyniki poszczególnych etapów procesu zarządzania ryzykiem, w tym wyniki analiz ryzyka, rejestr ryzyk, plany postępowania z ryzykiem. Rejestr ryzyk jest aktualizowany minimum raz w roku, a w przypadkach tego wymagających aktualizacja odbywa się z odpowiednio większą częstotliwością. Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń zidentyfikowanych dla Grupy publikowany jest w *Skonsolidowanym sprawozdaniu zarządu z działalności Grupy Kapitałowej*.

Istotne ryzyka i możliwości dla zrównoważonego rozwoju Grupy zostały w 2024 roku zidentyfikowane i ocenione podczas przeprowadzonej po raz pierwszy analizy podwójnej istotności zgodnie z CSRD. Ryzyka zostały uwzględnione w ogólnym rejestrze ryzyk i będą podlegać monitorowaniu i raportowaniu zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami.

System kontroli wewnętrznej w jednostce dominującej Grupy, jest integralną częścią systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań organizacji oraz przyczynia się do zachowania rzetelności sprawozdawczości finansowej oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. 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 kluczowych dla organizacji mechanizmów kontrolnych i procedur wewnętrznych. Niezależne oceny działań są dokonywane przez audyt wewnętrzny (III linia obrony).

Proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest od 2024 roku formalnie ustrukturyzowany w przyjętej przez Zarząd „Procedurze przygotowania raportu ESG”. Procedura ta określa zasady działania związane z przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju w tym m.in. ustalenie jego zakresu, zbieranie danych oraz ich analizę i interpretację, przygotowanie ujawnień opisowych i liczbowych, recenzję sprawozdania ESG oraz jego akceptację i publikację wraz z określeniem ról, zadań i odpowiedzialności osób zaangażowanych w proces raportowania ESG. Celem Procedury jest zapewnienie terminowego dostarczenia sprawozdania ESG zawierającego istotne, kompletne, wiarygodne i rzetelne informacje zgodne z wymogami określonymi w przepisach. Po pierwszym cyklu raportowania ESG za 2024 r., zalecenia audytu wewnętrznego i kontroli wewnętrznej w odniesieniu do luk zidentyfikowanych w procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju będą sukcesywnie wdrażane, analogicznie jak pozostałe zalecenia innych obszarów wraz z raportowaniem odpowiednio do Zarządu i Rady Nadzorczej.

Zidentyfikowane ryzyko w kontekście sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju dotyczy pozyskiwania danych z łańcucha wartości, ze względu na dużą liczbę spółek, partnerów oraz dostawców w wielu krajach. Występuje także ryzyko związane z nieprzestrzeganiem regulacji ESG i zasad zrównoważonego rozwoju w otoczeniu rynkowym. Obecnie Grupa nie posiada szczegółowej strategii mitygacji tych ryzyk do zaraportowania, jednak planuje opracowanie działań mających na celu ich ograniczenie.

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

2024	
Kraj	Liczba pracowników (liczba osób)
Polska	1240
Czechy	471
Słowacja	206
Bułgaria	321
Chorwacja	71
Turcja	128

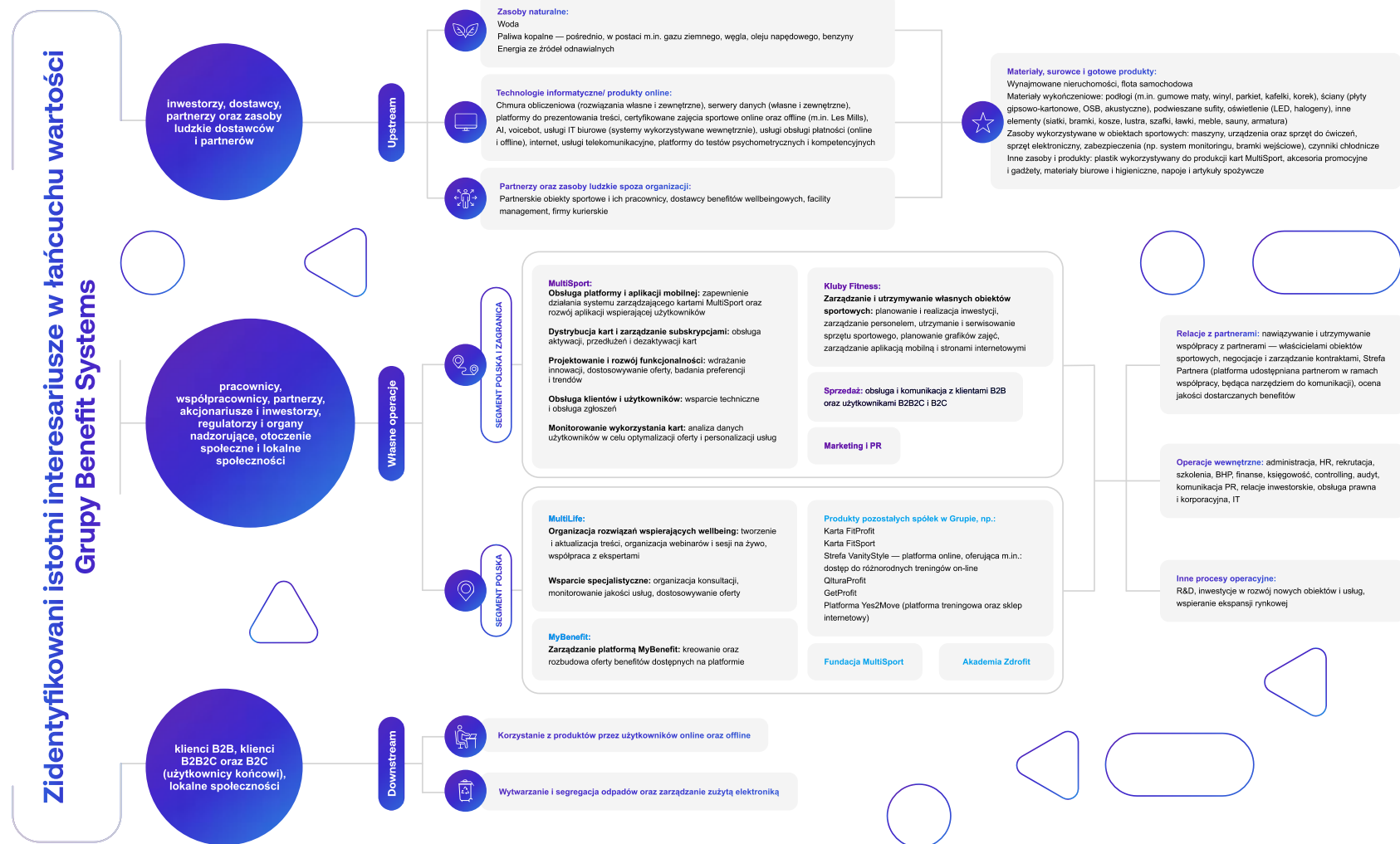
Łańcuch wartości Grupy Kapitałowej Benefit Systems

Grupa Kapitałowa dostarcza kompleksowe rozwiązania wspierające aktywny i zdrowy styl życia, łącząc firmy, pracowników oraz obiekty sportowe, usługi wellbeingowe i platformę kafeteryjną w spójny ekosystem benefitów. Model biznesowy jednostki opiera się na dostarczaniu usług sportowo-rekreacyjnych oraz rozwiązań wellbeingowych, które pracodawcy oferują swoim pracownikom w ramach strategii benefitów pozapłacowych. Kluczowym elementem działalności jest oferowanie dostępu do tysięcy obiektów sportowych dzięki karcie MultiSport i współpraca z szeroką siecią zewnętrznych obiektów honorujących tę kartę, a także zarządzanie własną siecią klubów fitness, w tym markami Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place i FitFabric.

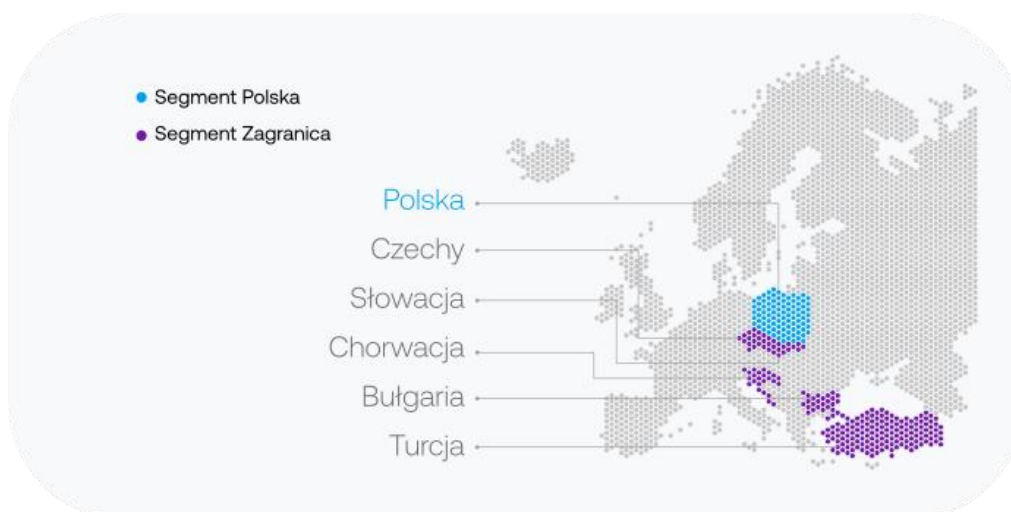
Na wyższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się producenci i dostawcy kluczowych zasobów (produktów i usług) i infrastruktury sportowej, niezbędnych do funkcjonowania klubów fitness. Współpraca z partnerami dostarczającymi usługi wellbeingowe, dostawcami usług związanych ze zdrowiem psychicznym, odżywianiem i rozwojem osobistym pozwala na rozszerzenie oferty i zwiększenie wartości dostarczanej użytkownikom końcowym. Istotną rolę odgrywa także rozwój narzędzi cyfrowych, np. wspierający rozwój programu kafeteryjnego MyBenefit, czy aplikacji i platform online, które umożliwiają zdalny dostęp do programów treningowych i konsultacji.

Własne operacje obejmują działania związane z rozwojem produktów takich jak MultiSport, MultiLife i MyBenefit, a także zarządzanie infrastrukturą sportową (kluby fitness). Wszystko to składa się na fundament modelu biznesowego Grupy. MultiSport zapewnia użytkownikom dostęp do szerokiej sieci obiektów sportowych, program MultiLife koncentruje się na wsparciu zdrowia psychicznego, zdrowego odżywiania i rozwoju osobistego, a kafeteria MyBenefit umożliwia elastyczny wybór benefitów pozapłacowych. Równocześnie jednostka angażuje się w działania edukacyjne i rozwój kompetencji poprzez Akademię Zdrofit, która szkoli trenerów i instruktorów fitness, podnosząc standardy rynku sportowego. Fundacja MultiSport promuje aktywny i zdrowy styl życia, obejmując swoimi programami wiele grup społecznych, ograniczając ich wykluczenie w tym zakresie.

Na niższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się klienci B2B – przedsiębiorstwa wdrażające programy benefitów pozapłacowych dla swoich pracowników, użytkownicy B2B2C – pracownicy tych firm, a także użytkownicy B2C, którzy wykupują dostęp do obiektów sportowych. Sieć dystrybucji obejmuje zarówno sprzedaż bezpośrednią do firm, jak i platformy cyfrowe umożliwiające użytkownikom indywidualnym korzystanie z usług. Dzięki synergii pomiędzy własnymi produktami i obiektami sportowymi, partnerami zewnętrznymi i narzędziami cyfrowymi, Grupa buduje zrównoważony łańcuch wartości, wspierający zarówno aktywność fizyczną, jak i szeroko pojęty dobrostan.



Znaczące rynki



Poza Polską Grupa Kapitałowa działa w Czechach, Bułgarii, Słowacji, Chorwacji i Turcji.

Istotne rodzaje produktów i usług oferowanych przez Grupę:

- Karta MultiSport i sieci klubów fitness należące do Grupy stanowią kluczową infrastrukturę i element przewagi konkurencyjnej. MultiSport to najszersza oferta kart sportowych na rynku umożliwiająca dostęp do tysięcy obiektów sportowych. Produkt pomaga pracodawcom w dbaniu o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników i wspieraniu ich dobrostanu. Karta MultiSport przyczynia się do wzrostu zaangażowania pracowników oraz redukcji kosztów związanych z absencjami chorobowymi. Umożliwia korzystanie z profesjonalnej oferty oraz infrastruktury sportowej, promując zdrowy i aktywny tryb życia. Dodatkowo, wpływa na budowanie lokalnych społeczności, które integrują się wokół wspólnych celów i wartości sportowych.
- Poza pracownikami firm, którzy są główną grupą użytkowników karty MultiSport (B2B2C), z oferty klubów fitness korzystają również użytkownicy B2C – osoby indywidualne kupujące karnety lub opłacające jednorazowe wejścia do klubów fitness.
- Internetowa platforma kafeteryjna MyBenefit, będąca też ważnym kanałem dystrybucji kart sportowych oferowanych przez Grupę, wspiera procesy HR pracodawców, umożliwiając dostęp do benefitów pracowniczych z poziomu jednej platformy. Zapewnia szeroką ofertę świadczeń i elastyczny model finansowania, również ze środków ZFŚS (Zakładowy Fundusz Świadczeń Pracowniczych). Użytkownicy sami wybierają interesujące ich benefity spośród gotowych i sprawdzonych propozycji, także z zakresu żywności, zdrowia, turystyki i aktywnego wypoczynku, edukacji i rozwoju osobistego, kultury i rozrywki. Większość benefitów ma formę elektronicznego kodu, który pozwala na szybkie i wygodne nabycie produktu.
- Produkt MultiLife wspiera dobrostan pracowników, zwłaszcza w obszarach zdrowia psychicznego, rozwoju osobistego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Program MultiLife oferował w 2024 roku rozwiązania takie jak: konsultacje z psychologiem, kursy 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 narzędzi umożliwiających rozwój jak Lerni czy Berlitz on Demand.

Ofertę Grupy Kapitałowej uzupełniają także produkty oferowane przez spółki zależne wchodzące w jej skład: np. oferowane przez VanityStyle:

- Karta FitProfit – z dostępem do tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce oraz rabatami na usługi i zakupy,
- Karta FitSport – umożliwiająca 8 wejść do różnych obiektów w ciągu miesiąca,
- Strefa VanityStyle – platforma online oferująca m.in.: dostęp do treningów on-line,
- Kurs mindfulness – wyzwania i materiały dotyczące zdrowego stylu życia,
- QlturaProfit – program motywacyjny dla firm umożliwiający pracownikom wstęp m.in. na przedstawienia teatralne, seanse kinowe, wystawy,
- GetProfit – program rabatowy umożliwiający otrzymanie zniżek i rabatów w wybranych obiektach.

Grupa nie oferuje produktów i usług zakazanych na niektórych rynkach. Grupa nie prowadzi również działalności w sektorze paliw kopalnych, produkcji chemikaliów, produkcji kontrowersyjnych rodzajów broni, uprawy i produkcji tytoniu.

Przychody osiągnięte przez spółki ujęte są w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej za rok zakończony 31 grudnia 2024 r.

Produkty z oferty spółek Grupy Kapitałowej wnoszą wartość dla klientów (pracodawców), ich pracowników (B2B2C) i innych użytkowników klubów sportowych (B2C), partnerów biznesowych oraz lokalnych społeczności. Oferta Grupy pozwala pracodawcom na wprowadzenie i zarządzanie przez nich atrakcyjnymi benefitami pozapłacowymi dla pracowników, co sprzyja zwiększeniu ich zaangażowania, satysfakcji oraz lojalności. Wizerunek organizacji dbającej o zdrowie i dobre samopoczucie swoich pracowników może pozytywnie wpływać na retencję i efektywność zespołu.

Produkty Grupy pozwalają użytkownikom podejmować regularną aktywność fizyczną oraz zadbać o dobrostan, co bezpośrednio przekłada się na ich zdrowie, kondycję, samopoczucie i ogólną jakość życia. Poprawa zdrowia i większa odporność na stres mogą przełożyć się na lepszą produktywność i samopoczucie, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

Współpraca partnerów MultiSport z Grupą wpływa na rozwój infrastruktury obiektów sportowych i rekreacyjnych, umożliwiając jednocześnie dotarcie do większej liczby użytkowników i generowanie stabilnego dochodu. Działania Grupy przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy w lokalnych obiektach sportowych i wspierają rozwój lokalnych przedsiębiorstw w branży fitness, a także budują społeczności na bazie sportowych i prozdrowotnych wartości.

Usługi Grupy Kapitałowej wpływają również na społeczeństwo, wspierając rozwój zdrowego stylu życia. Ponadto, głównie w ramach Fundacji MultiSport, działania firmy kierowane są bezpłatnie do różnych grup społecznych w ramach misji związanej z popularyzacją zdrowia i poszerzaniem dostępności do profesjonalnych programów aktywności fizycznej.

Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej:

- koncentracja na rozwoju biznesu w oparciu o potencjał rynku kart sportowych i fitnessu w Polsce oraz za granicą,
- większa penetracja rynku polskiego, obecnych rynków zagranicznych oraz poszukiwanie nowych,
- dalsze rozszerzanie oferty benefitów o wellbeing, żywienie i profilaktykę zdrowia fizycznego,
- obsługa produktów Grupy na jednej platformie, poprawiającej doświadczenie pracowników oraz automatyzującej procesy HR.

Wizja i strategia rozwoju Grupy Kapitałowej do 2027 roku:

Grupa Kapitałowa chce być liderem rynku benefitów pracowniczych z kategorii kart sportowych, wellbeingu oraz wiodącym operatorem klubów fitness na wszystkich rynkach, na których działa.

Cele:

1. Karty sportowe

Wzmacnianie pozycji niekwestionowanego lidera na rynku kart sportowych. Chcemy pozostać produktem pierwszego wyboru w Polsce, ugruntowując swoją przewagę rynkową poprzez zwiększanie dostępu do obiektów sportowych, rozszerzanie usług i edukację aktywizującą nowych użytkowników. W segmencie Zagranica będziemy koncentrowali się na wzmacnianiu pozycji lidera rynku kart sportowych w CEE i penetracji rynku w Turcji.

2. Fitness

Zapewnienie dynamiki wzrostu klubów fitness na poziomie nie mniejszym niż dynamika sprzedaży kart sportowych. Będziemy rozszerzać własną sieć klubów, aby zwiększyć dostępność tych usług i móc zaoferować formaty dopasowane do potrzeb różnych grup użytkowników. Najszerzy dostęp do infrastruktury sportowej, w tym największa sieć klubów własnych będzie głównym czynnikiem przewagi konkurencyjnej Grupy Kapitałowej.

3. Kafeterie i narzędzia HR

Wzmacnianie wiodącej pozycji na rynku kafeterii benefitów pracowniczych. Dostarczymy klientom nowoczesną platformę digital employee experience z najszerzą ofertą kafeteryjną oraz nowoczesnymi narzędziami dla HR.

4. Corporate wellbeing

Oferowanie holistycznego benefitu adresującego corporate wellbeing i budowa pozycji lidera w tym obszarze. Dzięki rozwojowi innowacyjnej platformy MultiLife, będziemy partnerem pierwszego wyboru dla firm, oferującym kompleksowe wsparcie w dbaniu o dobrostan pracowników.

5. Benefity żywieniowe

Rozwój benefitu żywieniowego w oparciu o produkt SmartLunch i utrzymanie pozycji nr 1 na rynku. W segmencie food będziemy kontynuować penetrację rynku polskiego oraz testować obecność na pobliskich rynkach zagranicznych.

Strategia zrównoważonego rozwoju

Celem strategii ESG Grupy Kapitałowej na lata 2024-2026 jest **Lepsze życie obecnych i przyszłych pokoleń**. Może być to zrealizowane poprzez współtworzenie aktywnych społeczności i wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju i pozytywnego wpływu na otoczenie. W ramach tej strategii Grupa koncentruje się na kluczowych obszarach środowiska, odpowiedzialności społecznej oraz postępowania w biznesie, które są zgodne z misją, wartościami i celami biznesowymi organizacji. Działania te realizowane są zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych, gdzie Grupa Kapitałowa prowadzi działalność operacyjną.

Zgodnie z ustaleniami Komitetu ds. ESG przyjętymi przez Zarząd, strategia ESG zostanie zaktualizowana w kwietniu 2025 roku, po zakończeniu przygotowania pierwszego sprawozdania według nowego standardu ESRS. Zostaną zaproponowane zmiany uwzględniające przede wszystkim wyniki analizy podwójnej istotności oraz wnioski zarządcze z analizy luk związanych z obowiązkowymi ujawnieniami ESRS. Przegląd obejmie też wymogi ESRS wobec mierzalności celów oraz wnioski zarządcze związane z obowiązkowymi ujawnieniami ESRS.

Konkretne cele operacyjne strategii ESG związane z tematami istotnymi znajdują się w rozdziałach tematycznych.

Strategia ESG na lata 2024-2026 #LEPSZE ŻYCIE

SPÓŁECZEŃSTWO:	BIZNES:	ŚRODOWISKO:
<ul style="list-style-type: none"> • Aktywność i zaangażowanie – aktywizacja i wzmacnianie zaangażowania pracowników oraz użytkowników i klientów Priorytety: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aktywizujemy i angażujemy • Dobrostan i edukacja – dbanie o zdrowie psychofizyczne i dobrostan pracowników oraz użytkowników i klientów Priorytety: <ul style="list-style-type: none"> ○ Wspieramy dobrostan ○ Szanujemy różnorodność ○ Dzielimy się wiedzą 	<ul style="list-style-type: none"> • Odpowiedzialne zarządzanie – budowanie i wdrażanie spójnych standardów zrównoważonego biznesu i odpowiedzialnego zarządzania w Grupie Kapitałowej oraz w całym łańcuchu wartości Priorytety: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zarządzamy odpowiedzialnie i etycznie ○ Edukujemy partnerów 	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko (dla) wszystkich – wspólne dbanie o zasoby naturalne i klimat, z myślą o przyszłych pokoleniach Priorytety: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zielony Benefit ○ Zielony Klub

Opracowanie Strategii ESG miało miejsce przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności i rozpoczęciem procesu sprawozdawczości zgodnym z ESRS. Grupa Kapitałowa opracowała cele strategiczne ESG w oparciu o analizę luk zarządczych opracowanych przez zewnętrznego doradcę po opublikowaniu raportu ESG' 2023 (sporządzonego zgodnie z wytycznymi Global Reporting Initiative). Proces ten pozwolił na identyfikację kluczowych tematów ESG oraz ocenę zgodności działań z regulacjami i najlepszymi praktykami rynkowymi. Oceniono wpływ działalności organizacji, przeprowadzono analizę kluczowych wskaźników dla branży, w której aktywna jest Grupa, na podstawie porównania, ratingów ESG i międzynarodowych standardów (m.in. SDG, SASB). Równoległe audyt obejmował przegląd ponad 30 dokumentów oraz konsultację z interesariuszami, uwzględniając 11 wywiadów. Na podstawie wyników tych analiz ustalono listę tematów istotnych oraz mocne i słabe strony Grupy w zakresie ESG. Następnie, podczas warsztatów z udziałem właścicieli obszarów, opracowano cele strategiczne ESG. Zostały one zatwierdzone przez Zarząd Spółki w I kwartale 2024 i przekształcone w konkretne zadania, które uwzględniono w rocznych budżetach.

Wartości bazowe przyjęto na poziomie danych z 2024 roku, co umożliwi monitorowanie realizacji w kolejnych latach oraz porównywanie wyników z założeniami Strategii ESG. Obejmuje ona cele główne i wspierające, które wspólnie przyczyniają się do realizacji założeń. W przypadku celów cyklicznych (corocznych) ustalono cele pośrednie, umożliwiające ocenę postępów w każdym roku realizacji. Monitorowanie i kontrolowanie wyników realizacji Strategii ESG koordynuje Head of ESG and Public Affairs, który koordynuje przygotowanie materiałów na posiedzenia Komitetu ds. ESG. Następnie, po uzyskaniu pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. ESG protokół z posiedzenia oraz wyniki przedstawiane są do akceptacji Zarządu Spółki.

Strategia ESG Grupy Kapitałowej obejmuje szereg działań, które mają na celu zwiększenie pozytywnego wpływu Grupy na społeczeństwo i środowisko, przy jednoczesnym wpisaniu się w działalność biznesową.

W obszarze kart sportowych klubów fitness istnieje silna korelacja między celami biznesowymi a założeniami ESG. Rozwój własnej sieci obiektów sportowych i zwiększenie dostępności infrastruktury sportowej bezpośrednio wspiera realizację celów społecznych związanych z promocją aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia wśród różnych grup społecznych (priorytet „Aktywizujemy i angażujemy”). Jednocześnie należy podkreślić, że rozbudowa infrastruktury rodzi wyzwania środowiskowe – zwiększa zużycie energii, wody i innych zasobów naturalnych. Dostosowanie klubów fitness (zgodnie z priorytetami: „Zielony Benefit” i „Zielony Klub”) wymaga więc dodatkowych inwestycji w energooszczędne rozwiązania oraz optymalizację operacyjną, co może wpłynąć na koszty operacyjne i dynamikę ekspansji.

Podobne wyzwania pojawiają się w segmencie corporate wellbeing i rozwoju platformy MultiLife. Produkt ten odpowiada na rosnące potrzeby pracodawców w zakresie dobrostanu pracowników, co jest zgodne z priorytetem strategii ESG „Wspieramy dobrostan” i „Dzielimy się wiedzą”.

W przypadku kafeterii benefitowych i narzędzi HR, rozwój nowoczesnej platformy digital employee experience jest zgodny z celami ESG w zakresie dostarczania użytkownikom elastycznej oferty spersonalizowanych benefitów. Jednak ekspansja na nowe rynki i zwiększanie dostępności oferty wymaga intensywnej współpracy z nowymi dostawcami i partnerami, co rodzi wyzwania związane z wdrażaniem standardów ESG w całym łańcuchu wartości (priorytety: „Zarządzamy odpowiedzialnie i etycznie” i „Edukujemy partnerów”). Działania w zakresie tego wyzwania są opisane w rozdziałach G1 Postępowanie w biznesie oraz S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości.

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

ZAINTERESOWANE STRONY / INTERESARIUSZE

To wszelkie osoby fizyczne i prawne wewnątrz organizacji oraz w jej bezpośrednim i pośrednim otoczeniu, które mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na jednostkę lub na które jednostka może wpływać.

Poprzez angażowanie kluczowych interesariuszy Grupa Kapitałowa chce budować z nimi trwałe relacje oparte na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu.

Grupa angażuje interesariuszy, aby lepiej rozumieć ich potrzeby, oczekiwania i bariery, co pozwala na dostosowywanie oferty do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku. Dzięki uzyskanym informacjom doskonalą swoją ofertę, wspierając komfort, bezpieczeństwo i satysfakcję klientów, partnerów i dostawców, a także promując zdrowy i aktywny styl życia.

Grupa kładzie również duży nacisk na angażowanie pracowników i współpracowników (osób niebędących pracownikami, ale będących częścią własnych zasobów pracowniczych), co ma na celu budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy, zaangażowaniu i poczuciu wpływu na rozwój firmy.

W relacjach z interesariuszami Grupa Kapitałowa dostosowuje kanały komunikacji do wzajemnych potrzeb obu stron. Organizacja otwarcie mówi zarówno o sukcesach i wyzwaniach, a tam, gdzie jest to możliwe, zamiast formalnych komunikatów i oświadczeń, wybiera bezpośredni dialog. Jako spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., Grupa zobowiązana jest do prowadzenia komunikacji zgodnej ze wszystkimi przepisami i dobrymi praktykami obowiązującymi spółki publiczne. W Radzie Nadzorczej Spółki jest trzech niezależnych członków Rady Nadzorczej, którzy zostali wskazani na kandydatów na członków Rady Nadzorczej przez podmioty reprezentujące interesy różnych grup akcjonariuszy Spółki i którzy biorą aktywny udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, co oznacza, że mają dostęp do kluczowych informacji na temat Grupy i jej strategicznych kierunków działania.

Kluczowi dla Grupy Kapitałowej interesariusze oraz kanały ich angażowania:

Interesariusze	Kanały zaangażowania
Akcjonariusze, inwestorzy i zarządzający, analitycy rynkowi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spotkania (wideokonferencje) indywidualne i grupowe (ponad 100 w 2024 roku) ▪ Telekonferencje, roadshow, konferencje brokerów (kilkanaście razy w roku, min. 10) ▪ Konferencje dla inwestorów indywidualnych (1 rocznie) ▪ Raporty bieżące, raporty okresowe (4 razy w roku), sprawozdania ESG (1 rocznie) ▪ Prezentacje inwestorskie publikowane na stronie relacji inwestorskich ▪ Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi; ▪ Zwyczajne walne zgromadzenie (1 w 2024), nadzwyczajne walne zgromadzenie (5 w 2024) ▪ Prasa i media ▪ Dedykowana podstrona na stronie korporacyjnej
Klienci B2B, użytkownicy B2B2C, użytkownicy B2C	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spotkania indywidualne i grupowe ▪ Badania fokusowe użytkowników (2 razy w roku) ▪ NPS (raz w roku) ▪ Badania rynku (od 2 do 6 razy w roku) ▪ Infolinia, IOD, Compliance Officer ▪ Formularz kontaktowy ▪ Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport ▪ Aplikacje i platformy internetowe, np. Yes2Move ▪ Witryny internetowe, sprawozdania ESG ▪ Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów ▪ Projekty dedykowane klientom i użytkownikom ▪ Media społecznościowe: Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube ▪ Czat na MultiLife ▪ Newslettery i mailingi ▪ Plakaty, ulotki ▪ Zgłaszanie nieprawidłowości do Compliance Officer
Partnerzy i dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spotkania indywidualne (około 2650 spotkań w 2024 roku) ▪ Coroczna konferencja dla partnerów MultiSport ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Platforma on-line: Strefa Partnera, w tym program Benefit Club ▪ Badanie satysfakcji partnerów ze współpracy (1 w roku) ▪ Konferencje branżowe ▪ Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy ▪ Publikacje na portalach branżowych oraz w mediach społecznościowych, sprawozdania ESG ▪ Możliwość zgłaszania nieprawidłowości do Compliance Officer ▪ Kwestionariusz CSR dla oferentów na dostawców
Pracownicy oraz współpracownicy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intranet ▪ Rada Pracowników (min. 1 na kwartał, w zależności od potrzeb) ▪ Newsletter (co miesiąc) ▪ Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy ▪ Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne (kilka razy w roku) ▪ Eventy i spotkania ogólnofirmowe, w tym z Zarządem (kilka razy w roku w formule stacjonarnej, kilka razy w roku w formule on-line) ▪ Programy i projekty społeczne angażujące pracowników (np. 2 edycje w roku programu wolontariatu, akcja Gwiazdor) ▪ Programy stażowe – raz w roku ▪ Szkolenia i webinary (kilkanaście razy w roku) ▪ Aplikacje internetowe do spotkań on-line ▪ Sprawozdania ESG, udział w badaniu istotności ▪ Procesy zgłaszania naruszeń do Compliance Officer, członków Komisji ds. Etyki lub członków Zarządu
Eksperci i media	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktywne biuro prasowe: strona www ▪ Kontakty telefoniczne i mailowe ▪ Regularne wysyłki komunikatów prasowych, dotyczące przede wszystkim działalności oraz produktów Grupy Kapitałowej (liczba komunikatów prasowych w 2024 roku: 49) ▪ Spotkania dla mediów przy okazji wyników finansowych oraz uczestnictwa w Wellbeing Summit (4 spotkania w 2024 roku) ▪ Publikacje prasowe, w tym: wywiady, artykuły, wypowiedzi eksperckie (marki Grupy pojawiły się w 10 tys. publikacji/wzmiankach medialnych w 2024 roku) ▪ Pozycjonowanie ekspertów wewnętrznych oraz zewnętrznych specjalizujących się, m.in. w medycynie, psychologii czy sporcie

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edukacja społeczna (coroczny raport MultiSport Index, poświęcony aktywności fizycznej i sportowej Polaków) ▪ Wydarzenia specjalne/konferencje branżowe – czyli debaty medialne/wydarzenia, na które Grupa przygotowała prelegentów/recenzowała materiały (4 wydarzenia w 2024 roku) ▪ Kampanie, raporty i platformy komunikacji organizacji zewnętrznych, Sprawozdania ESG ▪ Webinary (10 w 2024 roku)
Spółeczności lokalne i beneficjenci	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność fundacji MultiSport • Program Dobry MultiUczynek (2 edycje w roku) • Spotkania indywidualne i grupowe • Konferencje branżowe, jubileusze, uroczystości beneficjenta • Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy • Publikacje na portalach branżowych • Eventy oraz kampanie reklamowe, informacyjne i społeczne
Środowisko i klimat	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Identyfikację zainteresowanych stron umożliwiło Grupie opracowanie łańcucha wartości, a przeprowadzony dialog (w formie badania ankietowego i wywiadów pogłębionych) pomógł zidentyfikować i ocenić wpływy, ryzyka i szanse w procesie podwójnej istotności. Opinie interesariuszy stanowią istotny wkład w kształtowanie działań Grupy, co zostało szczegółowo opisane w rozdziale *Spółeczność*. Organizacja regularnie zbiera i analizuje opinie klientów, użytkowników oraz pracowników poprzez ankiety, spotkania oraz badania NPS i satysfakcji. Wyniki tych analiz pozwalają na identyfikację obszarów wymagających zmian oraz kluczowych trendów. Następnie są one przedstawiane osobom odpowiedzialnym za podejmowanie decyzji i wykorzystywane do ustalania priorytetów operacyjnych oraz projektowych.

O opiniach interesariuszy związanych z potencjalnymi negatywnymi wpływami Grupy informowany jest Zarząd. Począwszy od grudnia 2024 roku, co najmniej trzy razy w roku odbywają się spotkania Komitetu ds. ESG, które jest ciałem doradczym dla Zarządu.

Model biznesowy Grupy, skoncentrowany na promowaniu aktywności fizycznej, corporate wellbeingu i benefitów pracowniczych, niesie za sobą szerokie korzyści społeczne w zakresie promocji zdrowego trybu życia, dbałości o kondycję fizyczną i zdrowie psychiczne.

Jednocześnie, jak każda działalność operacyjna na dużą skalę, model biznesowy może wiązać się z wyzwaniami i potencjalnymi negatywnymi wpływami – zarówno na własne zasoby pracownicze, pracowników w łańcuchu wartości, jak i klientów oraz użytkowników końcowych. Grupa świadomie identyfikuje te obszary i podejmuje działania, które pozwalają minimalizować ryzyka oraz negatywne wpływy, nie zmieniając przy tym fundamentalnych założeń strategii biznesowej i modelu biznesowego.

Własne zasoby pracownicze

W zakresie własnych zasobów pracowniczych, Grupa integruje interesy, poglądy i prawa swoich pracowników jako kluczowy element strategii i modelu biznesowego. Oprócz systematycznego zbierania opinii (poprzez ankiety, wywiady pogłębione i badania satysfakcji), Grupa posiada wdrożone procedury operacyjne, takie jak systemy BHP oraz Politykę zarządzania różnorodnością, równym traktowaniem i kulturą włączenia (DEI), które gwarantują poszanowanie praw człowieka w miejscu pracy. Grupa oferuje również programy rozwoju i wsparcia pracowników uwzględniające potrzeby wynikające z rynkowych trendów i oczekiwań zatrudnionych.

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa, choć nie ma bezpośredniego wpływu na pracowników w łańcuchu wartości, pośrednio dba o poszanowanie ich praw poprzez stosowanie wymogów wobec dostawców i partnerów. W umowach z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR, zawarte są zapisy odnoszące się do zasad etyki biznesowej przestrzeganych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems. Ponadto od 2023 roku do procesu zakupowego

włączono weryfikację potencjalnych kontrahentów pod kątem obecności na listach sankcyjnych, co pozwala identyfikować podmioty powiązane z krajami ryzyka.

Użytkownicy końcowi

W kontekście użytkowników końcowych, ich interesy, poglądy i prawa pozwalają Grupie optymalizować model biznesowy poprzez:

- dostosowanie standardów usług sportowych,
- reagowanie na zmieniające się potrzeby zdrowotne i demograficzne,
- minimalizację ryzyk – Grupa stale udoskonala systemy bezpieczeństwa, polityki ochrony danych oraz procedury zgodności, aby zapobiegać naruszeniom prywatności i innym zagrożeniom związanym z działalnością operacyjną.

Poniżej przedstawiono kluczowe obszary, w których dokonano lub planuje się zmiany, odpowiadając na potrzeby oraz opinie interesariuszy.

W obszarze oferty klubów fitness systematycznie analizuje się dane użytkowników końcowych, co umożliwia szybkie i skuteczne dostosowywanie usług. Na podstawie regularnych badań wprowadzane są zmiany w harmonogramach zajęć, dostępności usług oraz doborze instruktorów. Proces ten odbywa się w cyklach interwałowych (cotygodniowych, comiesięcznych i kwartalnych), co pozwala na szybką reakcję na potrzeby użytkowników. Długoterminowo planowany jest rozwój nowych usług i obszarów, opartych na analizie trendów rynkowych. Strategia biznesowa zakłada wzrost liczby własnych klubów fitness do poziomu 600-650 na koniec 2027 roku.

W obszarze współpracy z partnerami MultiSport firma kontynuuje działania mające na celu edukację i wsparcie partnerów w kluczowych obszarach. W 2025 roku planowane jest uruchomienie programu szkoleniowego, obejmującego zarządzanie finansami, obsługę klienta, sprzedaż, marketing oraz zarządzanie zespołem. Program ten ma na celu poprawę efektywności działania obiektów sportowych i budowanie długoterminowych relacji z partnerami.

W ramach relacji z klientami firma kładzie nacisk na systematyczne badania satysfakcji oraz analizę potrzeb użytkowników produktów, w szczególności wiodących MultiSport, MultiLife i MyBenefit. Regularne badania NPS (raz na kwartał) oraz coroczne kompleksowe badania satysfakcji umożliwiają identyfikację obszarów wymagających poprawy. Dodatkowo, wdrożony proces exit interview pozwoli lepiej zrozumieć powody zakończenia współpracy przez klientów, co przyczyni się do dalszego udoskonalania oferty.

Benefit Systems International S.A., spółka zarządzająca działalnością międzynarodową, planuje dalszą ekspansję na rynkach zagranicznych. Działania te będą realizowane w latach 2025-2027, w zależności od warunków rynkowych i analiz lokalnych potrzeb klientów i użytkowników.

Jednocześnie Grupa Kapitałowa Benefit Systems koncentruje się na rozszerzaniu edukacji związanej z tematyką ESG i transformacją biznesu pod tym kątem oraz na wzmacnianiu transparentności raportowania ESG. Planowana jest analiza luk i plan wdrożenia brakujących polityk i procedur dotyczących aspektów ESG w Grupie, a następnie aktualizacja i uzupełnienie głównych celów strategicznych ESG. W 2025 roku kontynuowany będzie proces integracji strategii ESG z działalnością biznesową i dalsza operacjonalizacja celów strategicznych. Rozwijany będzie system zarządzania wpływami, ryzykami i szansami ESG zintegrowany ze Strategią ESG, a szanse i ryzyka zidentyfikowane w ramach analizy podwójnej istotności będą włączane do istniejącego systemu zarządzania ryzykiem przedsiębiorstwa i oceniane według spójnej metodyki zarządzania ryzykiem. Wszystko to ma na celu zapewnienie długofalowej odporności organizacji, budowanie zaufania inwestorów oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku Grupy na arenie polskiej i międzynarodowej.

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

PODWÓJNA ISTOTNOŚĆ

Ma dwa wymiary, którymi są: istotność wpływu oraz istotność finansowa. Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem spełnia kryterium podwójnej istotności, jeżeli jest istotna z perspektywy wpływu, perspektywy finansowej lub obu.

ISTOTNOŚĆ WPŁYWU

Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem jest istotna z perspektywy wpływu, o ile odnosi się do istotnych, rzeczywistych lub potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych wpływów jednostki na ludzi lub środowisko w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej. Obejmuje wpływy związane z własnymi operacjami jednostki i jej łańcuchem wartości, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także za pośrednictwem jej relacji biznesowych.

Istotne wpływy wynikające z oceny istotności zostały zidentyfikowane przez Grupę Kapitałową w procesie analizy podwójnej istotności przeprowadzonym w 2024 roku. Wpływy występują we wszystkich 3 perspektywach czasowych poza „Wpływem na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych” oraz „Wpływem na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów”, które mają przypisaną perspektywę długoterminową.

Temat ESRS	Opis wpływu	Rodzaj wpływu	Miejsce w łańcuchu wartości
Zmiana klimatu	Wpływ na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych.	Negatywny	Cały łańcuch wartości
	Wpływ na powiększanie się dziury ozonowej poprzez stosowanie czynników chłodniczych w klimatyzacji w budynkach.	Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na zużycie zasobów naturalnych poprzez zużycie energii (energia elektryczna, ciepło i paliwa transportowe) do celów użytkowych.	Negatywny	Własne operacje
Woda i zasoby morskie	Wpływ na dostępność wód poprzez zwiększenie stresu wodnego.	Negatywny	Cały łańcuch wartości
Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływ na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów.	Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na środowisko, poprzez stosowanie, wprowadzanie do użytku i sprzedaży materiałów i wyrobów trudno recyklingowalnych, takich jak gadżety marketingowe, plastikowe karty dla klienta końcowego, produkty spożywcze i wspierające trening zapakowane w opakowania jednorazowe, z których część to opakowania trudno recyklingowalne.	Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na ilości odpadów komunalnych trafiających do środowiska, poprzez wytwarzanie oraz nieprawidłową ich segregację przez pracowników i użytkowników.	Negatywny	Własne operacje
Własne zasoby pracownicze	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez zatrudnianie współpracowników obiektów sportowych na umowy cywilnoprawne lub B2B.	Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na rozwój współpracowników poprzez wsparcie trenerów i instruktorów obiektów sportowych w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy.	Pozytywny	Cały łańcuch wartości

	Wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników poprzez procedury wdrożone w obiektach sportowych.	Pozytywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na zdrowie i życie pracowników i współpracowników poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku oraz innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy w obiektach sportowych.	Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników obiektów sportowych poprzez bezpośrednie lub pośrednie delegowanie wykonywania zadań, które mogą wykraczać poza ich kompetencje i zakres obowiązków.	Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych, co wynika z dynamicznych zmian grafiku pracy i braku odpowiedniego czasu na konsultacje przy wprowadzaniu zmian oraz niepełną implementacją dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne).	Negatywny	Własne operacje
Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Potencjalny pośredni negatywny wpływ na warunki pracy pracowników w łańcuchu wartości, w szczególności w obiektach sportowych, poprzez brak monitoringu warunków pracy.	Negatywny	Wyższy szczebel
	Potencjalny pośredni negatywny wpływ na zdrowie pracowników w łańcuchu wartości poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku lub innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy.	Negatywny	Wyższy szczebel
Dotknięte społeczności	Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.	Pozytywny	Niższy szczebel
Użytkownicy końcowi	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie użytkowników obiektów sportowych własnych i partnerskich poprzez nieodpowiednie zarządzanie procedurami bezpieczeństwa lub niedoczyszczone systemy klimatyzacji w obiektach sportowych, co może prowadzić do konsekwencji zdrowotnych, poważnych urazów lub wypadków.	Negatywny	Niższy szczebel
	Potencjalny wpływ na zdrowie użytkowników końcowych przez możliwe wprowadzanie w błąd lub przekazywanie niepełnych informacji poprzez tworzenie treści z poradami o zdrowiu fizycznym i psychicznym przez osoby bez odpowiedniego doświadczenia. Niewłaściwe szkolenie i brak aktualizacji wiedzy mogą wpływać na jakość usług zdrowotnych i fitness, co ma wpływ na zdrowie użytkowników.	Negatywny	Niższy szczebel
	Potencjalny wpływ na prawo do prywatności użytkowników poprzez naruszenia prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych.	Negatywny	Niższy szczebel
	Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i sprawność dzięki produktom Grupy.	Pozytywny	Niższy szczebel
Postępowanie w biznesie	Wpływ na kulturę korporacyjną poprzez wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu Etyki oraz dobrych praktyk w Segmencie Polska, co pozytywnie wpływa na interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.	Pozytywny	Cały łańcuch wartości

Przeprowadzona w 2024 roku analiza podwójnej istotności wskazała tematy spójne z realizacją dotychczasowej strategii biznesowej dotyczącej dostarczania rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu, rekreacji i wellbeingu oraz elastycznego programu benefitów. Jednocześnie Grupa ma świadomość konieczności pogłębienia problematyki zidentyfikowanych w analizie istotnych z perspektywy wpływu kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Celem jest ich odpowiednie uwzględnienie w procesach decyzyjnych w ramach działalności biznesowej.

ISTOTNOŚĆ FINANSOWA

Kwestia związana ze zrównoważonym rozwojem jest istotna z perspektywy finansowej, jeśli generuje ryzyka lub szanse, które wywierają wpływ (lub można słusznie oczekiwać, że wywrą wpływ) na sytuację finansową jednostki, jej wyniki finansowe, przepływy pieniężne, dostęp do finansowania lub koszt kapitału w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej.

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała również istotne ryzyka i szanse.

Temat ESRS	Typ	Opis	Miejsce występowania w łańcuchu wartości
Zmiana klimatu	Szansa	Mniejszy koszt ogrzewania zimą w Europie z uwagi na malejący indeks dni grzewczych.	Własne operacje
	Ryzyko	Objęcie obiektów komercyjnych systemem ETS, może podnieść koszty związane z ogrzewaniem obiektów sportowych.	Własne operacje
	Ryzyko	Koszty związane z koniecznością wdrożenia technologii niskoemisyjnych, w zakresie m.in. ogrzewania, transportu, sprzętu o korzystniejszej charakterystyce energetycznej.	Własne operacje
	Ryzyko	Wzrost kosztów energii elektrycznej, wynikający z niedoborów energii na rynku wskutek niekorzystnych zjawisk pogodowych jak wysoka temperatura lub z przyczyn legislacyjnych, jak dodatkowe opłaty.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Wzrost zagrożenia wystąpienia gwałtownych zdarzeń pogodowych, które mogą wpłynąć m.in. na: spadek wartości aktywów (np. uszkodzenie obiektów), zakłócenia działalności gospodarczej.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające przyście pracowników do pracy.	Własne operacje
Woda i zasoby morskie	Ryzyko	Ograniczenia w poborze wody, mogące wpływać na niedostatek wody w obiektach własnych, obiektach partnerskich co w efekcie może wpływać na utrudnienia w korzystaniu z usług organizacji.	Własne operacje
Gospodarka o obiegu zamkniętym	Szansa	Planowanie gospodarki odpadami w sposób umożliwiający ich selektywną zbiórkę i recykling. Może to być osiągnięte przez stosowanie np. koszy na śmieci do selektywnej zbiórki, a także oferowanie w sprzedaży produktów i napojów w opakowaniach monomateriałowych.	Własne operacje

Własne zasoby pracownicze	Szansa	Inwestycja w rozwój pracowników i współpracowników może prowadzić do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.	Własne operacje
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności pracowników i współpracowników, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, takich jak dane kadrowe i płacowe pracowników, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne dla Grupy.	Własne operacje
Konsumenci i użytkownicy końcowi	Ryzyko	Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii, obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne.	Własne operacje
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko związane ze starzeniem się społeczeństwa i zmianami w strukturze demograficznej, które mogą wpłynąć na popyt na oferowane usługi (MultiSport). To ryzyko związane jest z potrzebą elastycznego reagowania na zmieniające się oczekiwania użytkowników, co może wymagać przekształceń w strategii produktowej i komunikacyjnej.	Niższy szczebel

Przeprowadzona w 2024 roku po raz pierwszy analiza podwójnej istotności oraz proces raportowania zgodnie ze standardami ESRS pozwoliły Grupie na zidentyfikowanie istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z jej modelem biznesowym, łańcuchem wartości oraz strategią.

Aktualnie skutki tych wpływów, ryzyk i szans nie wymagają fundamentalnych zmian w modelu biznesowym, jednak podkreślają konieczność dalszego rozwoju zarządzania wybranymi obszarami zrównoważonego rozwoju. Większość negatywnych wpływów w obszarze społecznym to wpływy potencjalne, głównie ze względu na wyzwania sektorowe, takie jak prawdopodobieństwo wypadku, czy ochrona prywatności. Grupa posiada w znacznym zakresie polityki i działania łagodzące. Wraz z rosnącą liczbą własnych obiektów sportowych, zwiększa się istotność tematów środowiskowych, które są zmapowane dzięki analizie podwójnej istotności i mogą być formalnie zaadresowane w kolejnych latach w wymiarze, który jest możliwy. W związku z ograniczeniami, jak np. najem zamiast zakupu nieruchomości, Grupa nie na wszystkie aspekty środowiskowe może mieć wpływ. W praktyce Grupa stopniowo wdraża nowe polityki i procedury w tym planowaną w 2025 roku politykę należytej staranności (pod nazwą: "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems") obejmującą m.in. ochronę praw człowieka i zapobieganie ich naruszeniom w łańcuchu wartości. W obszarze ochrony środowiska Grupa rozwija standard Zielonego Klubu, którego założenia uwzględniają zmniejszenie zużycia wody, energii, oraz wprowadzenie rozwiązań gospodarki cyrkularnej. Tego typu działania dopełniają dotychczasową strategię, nie wprowadzając zmian w samym modelu biznesowym.

W 2025 roku planowana jest szeroka analiza zidentyfikowanych luk, m.in. w politykach, procedurach i zarządzaniu poszczególnymi istotnymi tematami zrównoważonego rozwoju. Wyniki tej analizy pozwolą określić konieczne działania i ewentualne kierunki zmian. Head of ESG and Public Affairs będzie odpowiedzialny za monitoring realizacji tych działań, a wyniki będą raportowane do Zarządu. Komitet ds. ESG będzie doradzał w zakresie wdrażania rekomendowanych zmian.

W ramach analizy odporności strategii i modelu biznesowego na zmianę klimatu przeprowadzono analizę scenariuszową opisaną w IRO 1 – Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans.

W procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 rok Grupa korzysta z możliwości pominięcia raportowania danych o przewidywanych skutkach finansowych, zgodnie z wykazem stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji.

Grupa nie identyfikuje zmian w zakresie istotnych wpływów, ryzyk i możliwości w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego, ponieważ jest to pierwszy rok sprawozdawczości ESG na podstawie analizy podwójnej istotności oraz raportowania zgodnie z wymogami ESRS.

W Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju za rok 2024 Grupa raportuje jeden wskaźnik własny w standardzie tematycznym S3, który jest związany z pozytywnym wpływem na społeczeństwo, co wykracza poza tematy uwzględnione w AR1 16 ESRS przypisane temu standardowi tematycznemu.

Istotne wpływy, ryzyka i możliwości

IRO-1 Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W 2024 roku Grupa Kapitałowa Benefit Systems przeprowadziła analizę podwójnej istotności, aby określić kluczowe tematy związane ze zrównoważonym rozwojem.

Lista tematów, wobec których Grupa Kapitałowa przeprowadziła analizę wpływów, ryzyk, szans w ramach procesu podwójnej istotności:

- kwestie związane ze zmianą klimatu, różnorodnością biologiczną i ekosystemami,
- kwestie związane z wodą, zanieczyszczeniem, gospodarką obiegu zamkniętego oraz postępowaniem w biznesie,
- kwestie związane z oddziaływaniem na prawa człowieka w całym łańcuchu wartości,
- kwestie związane z własnymi zasobami pracowniczymi, osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, dotkniętymi społecznościami oraz konsumentami i użytkownikami końcowymi, które nie były analizowane na etapie warsztatu oddziaływań na prawa człowieka,
- kwestie związane z postępowaniem w biznesie.

Na potrzeby procesu Grupa opracowała swój łańcuch wartości, który posłużył jako podstawa do identyfikacji istotnych obszarów wpływu, ryzyk i szans. Analizie poddano kluczowe dokumenty wewnętrzne, realizowane i planowane działania Grupy oraz praktyki organizacji.

Dodatkowo, przeprowadzono analizę konkurencji na rynku europejskim, aby określić, jakie kwestie ESG są istotne dla podmiotów o zbliżonym profilu działalności. Główne wnioski wskazują, że kluczowe obszary wpływów konkurencyjnych organizacji pokrywają się z działalnością Benefit Systems i dotyczą przede wszystkim bezpieczeństwa, prywatności danych, szkoleń, emisji oraz etyki w biznesie.

W analizie zostały również uwzględnione dokumenty zewnętrzne:

- SASB Standards Obiekty rekreacyjne (Leisure Facilities) – z uwzględnieniem trzech tematów, którymi są: Zarządzanie energią, Bezpieczeństwo klientów, Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, które są raportowane w ramach E1, S4, S1,
- MSCI ESG Industry Materiality Map – analiza sektorów: Obiekty rekreacyjne, Usługi opieki zdrowotnej, Specjalistyczne usługi konsumenckie.

Podsumowując, na tej podstawie uwzględniono następujące obszary tematyczne w analizie istotności: stres wodny, emisje dwutlenku węgla, zarządzanie pracą, bezpieczeństwo i jakość produktów, zarządzanie, prywatność i bezpieczeństwo danych, rozwój kapitału ludzkiego, zdrowie i bezpieczeństwo.

W proces analizy podwójnej istotności zaangażowani zostali interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni: pracownicy, współpracownicy, partnerzy, dostawcy, klienci, społeczność lokalna, NGOs i organizacje branżowe. Przeprowadzono badania ankietowe i wywiady, a wyniki zostały przeanalizowane i zaprezentowane podczas wewnętrznego warsztatu dotyczącego wpływów na prawa człowieka. W czasie tego spotkania Grupa zidentyfikowała i oceniła rzeczywiste i potencjalne negatywne oddziaływania na prawa człowieka w działalności własnej oraz w łańcuchu wartości wyższego i niższego szczebla.

Kluczowym elementem procesu identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans były warsztaty tematyczne, które stanowiły podstawę analizy podwójnej istotności. Podczas tych spotkań zweryfikowano wpływy zidentyfikowane na

podstawie wcześniejszej analizy dokumentów wewnętrznych i zewnętrznych, a także zidentyfikowano powiązane z nimi ryzyka i szanse, uwzględniając potencjalne skutki finansowe. Zidentyfikowano również dodatkowe zagadnienia istotne dla działalności Grupy. Uczestnicy warsztatów byli zaangażowani w ocenianie wpływów, ryzyk i szans według ustalonych kryteriów. Oceny wpływów, ryzyk i szans zostały zwalidowane przez osoby odpowiedzialne za dany obszar w organizacji oraz dział ESG.

Skala, zakres, nieodwracalny charakter i prawdopodobieństwo obliczane były w skali od 1 do 5. W przypadku wpływów rzeczywistych pozytywnych i negatywnych, ostateczna ocena została wyliczona na podstawie skali, zakresu oraz – w przypadku negatywnych oddziaływań – nieodwracalnego charakteru, metodą średniej arytmetycznej. Zastosowano metodę matrycy dotkliwości oraz prawdopodobieństwa, rekomendowaną przez EFRAG. Dodatkowo, dla wpływów związanych z prawami człowieka zastosowano odrębną matrycę, w której priorytetem była dotkliwość przed prawdopodobieństwem.

Średniej arytmetycznej użyto również do ostatecznej oceny ryzyk oraz szans (na podstawie skali oraz prawdopodobieństwa). Do ustanowienia punktu odcięcia tematów istotnych od nieistotnych wykorzystana została mediana. Do listy tematów istotnych włączone zostały te wpływy, ryzyka i szanse, których ocena była wyższa od mediany. Przeanalizowano tematy odcięte po zastosowaniu mediany, co doprowadziło do decyzji o włączeniu do listy tematów istotnych także dwóch przypadków, dla których wartość była równa medianie. W październiku 2024 lista istotnych zagadnień ESG do zaraportowania została zaakceptowana przez Zarząd i przekazana zaangażowanym w proces przedstawicielom pracowników. W grudniu 2024 roku nastąpiła akceptacja Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Zakres i sposób, w jaki proces identyfikacji, oceny i zarządzania wpływem i ryzykiem jest zintegrowany z ogólnym procesem zarządzania ryzykiem przedsiębiorstwa i wykorzystywany do oceny ogólnego profilu ryzyka przedsiębiorstwa i procesów zarządzania ryzykiem jest opisany w sekcji GOV-5.

Grupa nie podjęła jeszcze decyzji o częstotliwości badania podwójnej istotności w pełnym zakresie. Wpływ na nią będzie miał poziom zmienności uwarunkowań rynkowych i modelu biznesowego Grupy a także ewentualnych wymogów regulacyjnych. Taka weryfikacja i analiza będzie odbywać się każdorazowo w ramach rozpoczęcia procesu raportowania za dany rok. Jednakże Grupa planuje przeprowadzenie pełnego badania podwójnej istotności, nie rzadziej niż raz na 2 lata.

Należyta staranność

Na poziomie Grupy Kapitałowej nie przyjęto jeszcze formalnej polityki dotyczącej praw człowieka – w 2024 roku prace w tym zakresie zostały rozpoczęte w ramach wdrażania polityki należytej staranności (pod nazwą "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems"), która ma być przyjęta w 2025 roku.

Choć Grupa Kapitałowa nie posiada formalnych regulacji w tym zakresie, realizuje szereg działań mających na celu identyfikację, ocenę i zarządzanie obszarami rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko i ludzi, w tym również w kontekście ochrony praw człowieka.

W ramach procesu analizy podwójnej istotności, Grupa przeprowadziła badania wpływu na interesariuszy, aby zidentyfikować i ocenić wpływy związane z działalnością firmy, w tym dotyczące praw człowieka. Badania były realizowane za pomocą:

- **ankiet**, które wypełnili łącznie 708 interesariusze (w tym pracownicy, dostawcy, partnerzy biznesowi i społeczności lokalne),
- **wywiadów pogłębionych**, przeprowadzonych z 8 reprezentantami kluczowych interesariuszy,
- konsultacji z ekspertami zewnętrznymi z agencji doradczej.

Na podstawie wyników Grupa otrzymała informację o swoich rzeczywistych i potencjalnych negatywnych wpływach na prawa człowieka. Był to punkt wyjścia do monitorowania tych tematów, zbierania detalicznych danych i stworzenia celów związanych z minimalizowaniem negatywnych skutków i mitygacji wpływów.

Dopełnieniem obowiązku należytej staranności jako procesu ciągłego, są wdrożone procedury zgłaszania naruszeń, które zostały opisane w rozdziale *Postępowanie w biznesie*. W Grupie funkcjonuje Procedura zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, w segmencie polskim procedurę zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów wdrożyły spółki Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o. i Benefit Systems International S.A. W spółkach zagranicznych, których dotyczy obowiązek lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów, wdrożone zostały odpowiednie procedury zgodne z wytycznymi tych regulacji.

Grupa zapewnia również różnorodne kanały komunikacji z interesariuszami, takie jak spotkania robocze, konsultacje online oraz inne formy dialogu, które umożliwiają monitorowanie sytuacji w organizacji i jej otoczeniu. Głównym narzędziem monitorowania skuteczności działań w zakresie należytej staranności oraz przekazywania stosownych informacji w tym zakresie jest coroczne sprawozdanie ESG przygotowywane zgodnie z ESRS, które będzie publikowane cyklicznie jako podstawowy kanał komunikacji w tym zakresie.

G1. IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z postępowaniem w biznesie

Grupa Kapitałowa uwzględniła kluczowe kryteria, takie jak lokalizacja, specyfika działalności, sektor oraz struktura transakcji, przy identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans. Lokalizacja działalności została przeanalizowana pod kątem zgodności z regulacjami ESG w różnych jurysdykcjach oraz potencjalnych ryzyk etycznych w spółkach zagranicznych.

Charakter działalności Grupy Kapitałowej oraz specyfika sektora benefitów pracowniczych wymagały szczególnej uwagi w kilku kluczowych obszarach:

- Procedury zgłaszania nieprawidłowości – miały kluczowe znaczenie, szczególnie w przeciwdziałaniu nadużyciom, co jest istotnym czynnikiem ryzyka w branży usługowej.
- Wiedza o politykach i procedurach wśród własnych zasobów pracowniczych – ze względu na dużą liczbę pracowników i współpracowników, w ankiecie będącej częścią procesu analizy istotności spytano o poziom znajomości regulacji wewnętrznych (w obszarach m.in. standardów etycznych, różnorodności, przeciwdziałania korupcji, zgłaszania naruszeń), standardów etycznych i praktyk biznesowych, aby zapewnić ich odpowiednie stosowanie.
- Duża liczba partnerów i dostawców – szeroka sieć dostawców i partnerów wymagała analizy kryteriów współpracy oraz zasad obowiązujących w procesie zakupowym, co miało kluczowe znaczenie dla zarządzania łańcuchem dostaw i relacjami biznesowymi.

Struktura transakcji, w szczególności wpływ na stabilność małych firm, została zweryfikowana m.in. poprzez analizę terminowości płatności, która nie wykazała istotnych negatywnych skutków.

E1.IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z klimatem

Wpływy, ryzyka i szanse odnoszące się do zmian klimatycznych zostały przez Grupę Kapitałową określone w toku analizy podwójnej istotności. Grupa przeanalizowała też swoje zasoby, aktywa i działalność w ramach łańcucha wartości, identyfikując rzeczywiste i potencjalne źródła emisji gazów cieplarnianych we wszystkich trzech zakresach.

Fizyczne ryzyka klimatyczne zostały ustalone na podstawie zagrożeń klimatycznych wynikających ze scenariusza wysokoemisyjnego IPCC SSP5-8.5 opisanego w raporcie IPCC Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Grupa oceniła możliwość wystąpienia zjawisk wymienionych w ESRS AR 11, analizą objęto regiony Europy Wschodniej, Centralnej, Południowo-Wschodniej oraz Turcję. Rozpoznano ryzyka przerwania łańcucha dostaw bądź utrudnienia świadczenia usług w związku z potencjalnymi zagrożeniami klimatycznymi, takimi jak ekstremalne zjawiska pogodowe, podnoszenie się poziomu mórz oraz ekstremalne temperatury. Dodatkowo, prognozy związane z takimi zjawiskami jak pożary, osuwiska, osiadanie gruntów czy ekstremalne warunki pogodowe, pozwoliły przewidywać możliwość wystąpienia uszkodzenia aktywów posiadanych przez Grupę oraz wykorzystywanych w łańcuchu wartości. W związku z wymienionymi zagrożeniami klimatycznymi zidentyfikowano także ryzyka związane ze wzrostem absencji pracowników – zarówno w formie ogólnych zakłóceń w dniach pracy, jak i częstszych występowania zwolnień lekarskich.

Do określenia horyzontu czasowego zagrożeń klimatycznych Grupa przyjmuje wartości zgodne ze standardem ESRS – perspektywa krótkoterminowa rozumiana jest jako perspektywa do 1 roku, średnioterminowa – od 1 do 5 lat, a długoterminowa – 5 lat lub dłużej.

Po identyfikacji zagrożeń związanych z klimatem Grupa oceniła, w jakim stopniu jej aktywa mogą być na nie narażone. Podstawą oceny był również scenariusz wysokoemisyjny IPCC SSP5-8.5. Przy ewaluacji zakresu, w jakim może wystąpić dane ryzyko, wzięto pod uwagę obszar prowadzenia działalności oraz regiony, które są powiązane z jego wyższym szczeblem w łańcuchu wartości. Wymienione obszary przeanalizowano z uwzględnieniem modeli opisanych w raporcie IPCC¹. Oceniając skalę, jak poważne jest dane ryzyko, pod uwagę wzięto stratę finansową w przypadku jego wystąpienia.

Ryzyka i szanse związane z transformacją klimatyczną we własnych operacjach oraz w łańcuchu wartości zostały zidentyfikowane na podstawie scenariusza zerowej emisji netto do 2050 r. (Net Zero Emissions) Międzynarodowej Agencji Energetycznej. Analiza opierała się na wpisaniu działalności Grupy Kapitałowej w ramy modelu zgodnego

z tym raportem. Kluczowymi założeniami były wzrost świadomości oraz popytu na przyjazne środowisku usługi wśród konsumentów, partnerów biznesowych, sektora finansowego, nowe i już zaplanowane polityki i plany strategiczne Unii Europejskiej, a także wszelkie wiążące się z nimi operacje własne. Podczas analizy wzięto pod uwagę cztery obszary potencjalnego wystąpienia ryzyka lub szansy:

- polityczne i prawne,
- technologiczne,
- rynkowe,
- związane z reputacją.

Przyjęte przez Grupę Kapitałową horyzonty czasowe ryzyk przejścia są zgodne ze standardami ESRS oraz ustalone w oparciu o dane zawarte w raporcie Międzynarodowej Agencji Energetycznej i planowane wdrożenie polityk przez Unię Europejską – horyzont krótkoterminowy to okres do 1 do roku, średnioterminowy do 5 lat, a długoterminowy – 5 lat lub dłużej.

Zdarzenia dotyczące transformacji klimatycznej oraz weryfikację aktywów i działalności gospodarczej Grupy pod tym kątem przeprowadzono w oparciu o przykłady opracowane przez Grupę Zadaniową ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD). Poszczególne przykłady zostały przeanalizowane i ocenione z uwzględnieniem specyfiki działalności organizacji oraz scenariuszy nisko- i wysokoemisyjnych zawartych w scenariuszu zerowej emisji netto do 2050 r. Międzynarodowej Agencji Energetycznej oraz IPCC SSP5-8.5.

Grupa Kapitałowa nie zidentyfikowała aktywów i rodzajów prowadzonej działalności, które są niezgodne lub wymagają znacznych wysiłków, aby zapewnić zgodność z przejściem na gospodarkę neutralną dla klimatu. W sprawozdaniu finansowym Grupy nie przyjęto założeń dotyczących klimatu.

Strategia i model biznesowy Grupy obecnie w niewielkim stopniu uwzględniają zmiany klimatu. Grupa planuje podjęcie szczegółowej analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego w kolejnych latach. Etap ten będzie obejmował ocenę zdolności organizacji do adaptacji na zmiany klimatyczne, w tym dostosowanie działań operacyjnych, produktów oraz usług.

E3.IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi

Przeanalizowano łańcuch wartości, zasoby, aktywa i działalność Grupy w celu zidentyfikowania rzeczywistych i potencjalnych w przyszłości źródeł poboru oraz zużycia wody. Analiza wykazała, że główne aktywności Grupy związane z zasobami wodnymi dotyczą pływalni oraz zużycia wody w łazienkach obiektów sportowych.

W proces analizy Grupa zaangażowała interesariuszy wysyłając do zainteresowanych stron ankiety i przeprowadzając wywiady. Dzięki temu zbierano i przeanalizowano opinie i uwagi w zakresie wpływu i zależności Grupy na kwestie zrównoważonego rozwoju związane z zasobami wodnymi.

E5.IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Aby rozpoznać rzeczywiste i potencjalne źródła surowców i materiałów, Grupa przeanalizowała zasoby, aktywa oraz swoją działalność i relacje w łańcuchu wartości. W proces identyfikacji włączono interesariuszy przeprowadzając badania ankietowe i wywiady, w trakcie których poruszane były kwestie zrównoważonego rozwoju Grupy, w tym w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym.

Tematy nieistotne

E2.IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem

Dokonano przeglądu własnych lokalizacji i modelu biznesowego w celu określenia wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. Dokonano konsultacji w ramach procesu należytej staranności. W analizie wykorzystano referencyjne bazy danych takie jak Encore Nature czy publikacje statystyczne udostępniane przez GUS i literaturę naukową. Założono, że działalność Grupy nie odbiega profilem od zdefiniowanych w źródłach założeń. Zidentyfikowano obszary działalności, w których może dochodzić do emisji zanieczyszczeń, w szczególności:

- lotne Związki Organiczne (LZO) oraz substancje oparte o alkohole alifatyczne, wynikające z wykorzystywania środków czyszczących i dezynfekujących w obiektach sportowych,

- emisje spalin – generowane przez samochody pracowników Grupy, zwłaszcza w kontekście podróży służbowych i dojazdów do pracy.

Analiza wykazała, że żaden z tych tematów nie jest istotny z perspektywy Grupy.

E4.IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami

Dokonano przeglądu własnych lokalizacji i modelu biznesowego w celu określenia wpływów, ryzyk i szans, jak i zależności, w tym od usług ekosystemowych, związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami, w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. Dokonano konsultacji w ramach procesu należytej staranności. W analizie wykorzystano referencyjne bazy danych takie jak Encore Nature, Biodiversity Risk Filtr, IBAT i inną literaturę naukową. Założono, że działalność Grupy nie odbiega profilem od zdefiniowanych w źródłach założeń. Wzięto pod uwagę oddziaływanie na użytkowanie gruntów w związku z najmem obiektów użytkowych, wpływ na ekosystemy wodne wynikający z poboru wody oraz pośredni wpływ na zmiany klimatyczne poprzez korzystanie z paliw kopalnych. Dodatkowo uwzględniono możliwe zmiany regulacyjne, takie jak wymogi dotyczące retencji wody. Analiza wykazała, że żaden z tych tematów nie jest istotny z perspektywy Grupy.

Tabele zgodności z ESRS

IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Informacje wymagające ujawnienia w związku z wpływami, ryzykami i szansami, które jednostka uznała za istotne, zostały zidentyfikowane dzięki przypisywaniu wpływów, ryzyk i szans do jednostek tematycznych na etapie procesu analizy podwójnej istotności i zastosowaniu progów.

BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	Informacje ogólne
E1 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	Informacje ogólne
E1 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Środowisko
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	Środowisko
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	Środowisko
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	Środowisko
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Nie dotyczy
E1-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	Nie dotyczy

E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
E3 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	Informacje ogólne
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-4	Zużycie wody	Środowisko
E3-5	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
E5 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Informacje ogólne
E5 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-4	Zasoby wprowadzane	Środowisko
E5-5	Zasoby odprowadzane	Środowisko

E5-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	Postępowanie w biznesie
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	Postępowanie w biznesie
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	Grupa nie raportuje ujawnienia
G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	Grupa nie raportuje ujawnienia
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	Grupa nie raportuje ujawnienia
G1-6	Praktyki płatnicze	Grupa nie raportuje ujawnienia
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	Informacje ogólne
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	Informacje ogólne
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	Informacje ogólne
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	Informacje ogólne
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	Informacje ogólne

IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu / istotność
S1 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne
S1 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	Społeczeństwo
S1-10	Adekwatna płaca	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-11	Ochrona socjalna	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	Społeczeństwo
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Społeczeństwo
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Społeczeństwo
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Grupa nie raportuje ujawnienia

S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	Społeczeństwo
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	Społeczeństwo
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Społeczeństwo
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	Społeczeństwo
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	Społeczeństwo
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-9	Mierniki różnorodności	Grupa nie raportuje ujawnienia
S2 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne
S2 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S2-1	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	Społeczeństwo
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	Społeczeństwo
S2-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Społeczeństwo

S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Społeczeństwo
S3 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne
S3 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	Społeczeństwo
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	Społeczeństwo
S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	Społeczeństwo
S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Społeczeństwo
S4 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Społeczeństwo
S4 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Społeczeństwo
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Społeczeństwo
S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	Społeczeństwo

S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Społeczeństwo
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	Informacje ogólne
SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	Informacje ogólne
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym	Informacje ogólne

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE

Nieistotne: Informacje zidentyfikowane jako nieistotne w procesie analizy podwójnej istotności

Nie dotyczy: Informacje niezwiązane z działalnością Grupy

Nr ujawnienia	Punkty danych	Nazwa punktu danych	Odniesienie do SFDR	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Istotność	Strona
ESRS 2 GOV-1	21 d	Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć	x		x		Raportowane	73
ESRS 2 GOV-1	21 e	Odsetek członków organów, którzy są niezależni			x		Raportowane	73
ESRS 2 GOV-4	30	Oświadczenie w sprawie należytej staranności	x				Raportowane	80

ESRS 2 SBM-1	40 d (i)	Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych	x	x	x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (ii)	Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów	x		x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (iii)	Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią	x		x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (iv)	Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu			x		Nie dotyczy	
ESRS E1-1	14	Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r.				x	Raportowane	123
ESRS E1-1	16 g	Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego		x	x		Raportowane	123
ESRS E1-4	34	Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych	x	x	x		Raportowane	125
ESRS E1-5	38	Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat)	x				Nie dotyczy	
ESRS E1-5	37	Zużycie energii i koszyk energetyczny	x				Raportowane	125
ESRS E1-5	40–43	Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat	x				Nie dotyczy	
ESRS E1-6	44	Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych	x	x	x		Raportowane	126
ESRS E1-6	53–55	Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto	x	x	x		Raportowane	128

ESRS E1-7	56	Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla				x	Nie dotyczy	
ESRS E1-9	66	Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem			x		Odstępstwo phased-in	
ESRS E1-9	66 a	Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego		x			Odstępstwo phased-in	
ESRS E1-9	66 c	Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym		x			Odstępstwo phased-in	
ESRS E1-9	67 c	Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej		x			Odstępstwo phased-in	
ESRS E1-9	69	Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem			x		Odstępstwo phased-in	
ESRS E2-4	28	Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby	x				Nieistotne	
ESRS E3-1	9	Woda i zasoby morskie	x				Raportowane	134
ESRS E3-1	13	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	x				Raportowane	134
ESRS E3-1	14	Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów	x				Nie dotyczy	
ESRS E3-4	28 c	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu	x				Raportowane	135

ESRS E3-4	29	Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji	x				Raportowane	135
ESRS 2 SBM 3-E4	16 a (i)	Obszary wrażliwe pod względem bioróżnorodności	x				Nieistotne	
ESRS 2 SBM 3-E4	16 b	Oddziaływanie na ekosystemy lądowe	x				Nieistotne	
ESRS 2 SBM 3-E4	16 c	Gatunki zagrożone wyginięciem	x				Nieistotne	
ESRS E4-2	24 b	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa	x				Nieistotne	
ESRS E4-2	24 c	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz	x				Nieistotne	
ESRS E4-2	24 d	Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu	x				Nieistotne	
ESRS E5-5	37 d	Odpady niepoddawane recyklingowi	x				Raportowane	137
ESRS E5-5	39	Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze	x				Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-3-S1	14 f	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej	x				Raportowane	139
ESRS 2 SBM-3-S1	14 g	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci	x				Raportowane	138
ESRS S1-1	20	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x				Raportowane	141

ESRS S1-1	21	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy			x		Raportowane	141
ESRS S1-1	22	Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi	x				Raportowane	141
ESRS S1-1	23	Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy	x				Raportowane	141
ESRS S1-3	32 c	Mechanizmy rozpatrywania skarg	x				Raportowane	145
ESRS S1-14	88 b i c	Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą	x		x		Raportowane	155
ESRS S1-14	88 e	Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób	x				Raportowane	155
ESRS S1-16	97 a	Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami	x		x		Nieistotne	
ESRS S1-16	97 b	Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego	x				Nieistotne	
ESRS S1-17	103 a	Przypadki dyskryminacji	x				Nieistotne	
ESRS S1-17	104 a	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x		x		Nieistotne	
ESRS 2 SBM-3-S2	11 b	Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości	x				Raportowane	157
ESRS S2-1	17	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x				Raportowane	158

ESRS S2-1	18	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	x				Raportowane	158
ESRS S2-1	19	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x		x		Raportowane	158
ESRS S2-1	19	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8			x		Raportowane	158
ESRS S2-4	36	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu	x				Raportowane	160
ESRS S3-1	16	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x				Nieistotne	
ESRS S3-1	17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD	x		x		Nieistotne	
ESRS S3-4	36	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka	x				Nieistotne	
ESRS S4-1	16	Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych	x				Raportowane	167
ESRS S4-1	17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x		x		Raportowane	167
ESRS S4-4	35	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka	x				Raportowane	170
ESRS G1-1	10 b	Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji	x				Raportowane	174

ESRS G1-1	10 d	Ochrona sygnalistów	x				Raportowane	177
ESRS G1-4	24 a	Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw	x		x		Nieistotne	
ESRS G1-4	24 b	Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu	x				Raportowane	176

Środowisko

Ujawnianie informacji zgodnie z art. 8 rozporządzenia (UE) 2020/852 (rozporządzenie w sprawie systematyki)

Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje 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 przejście na bezpieczną, neutralną dla klimatu, odporną na zmiany klimatu i bardziej oszczędną gospodarkę o obiegu zamkniętym.

Zgodnie z Taksonomią Grupa Kapitałowa 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:

- wnoszenia przez działalność istotnego wkładu w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego,
- niewyrządzenia przez działalność poważnych szkód dla żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- prowadzenia działalności zgodnie z minimalnymi gwarancjami,
- spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji, tj. załącznika od I do IV rozporządzenia delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 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 zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych, i załącznika I-II rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 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 ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych. Cele środowiskowe, o których mowa powyżej, 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 ww. wskaźników reguluje art. 1 i 2 oraz art. 8 i 10 oraz załącznik I, II i XII Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2178, Dz.U. L 443 z 10 grudnia 2021 roku, str. 9-67 stanowiące uszczegółowienie zasad określonych w art. 8 Taksonomii UE.

Grupa Kapitałowa Benefit Systems drugi raz przygotowuje sprawozdanie dotyczące Taksonomii UE w zakresie wszystkich sześciu celów środowiskowych Taksonomii.

W celu wypełnienia obowiązku raportowania o stopniu w jakim działalność Grupy Kapitałowej Benefit Systems jest zrównoważona w rozumieniu Taksonomii UE opracowano i przeprowadzono proces badania zgodności z Taksonomią UE.

Badanie zgodności z Taksonomią UE w Grupie Kapitałowej Benefit Systems

Proces badania zgodności z Taksonomią

- Organizacja procesu: proces raportowania nadzoruje i koordynuje w ramach Grupy Kapitałowej Benefit Systems Dział ESG. Z upoważnienia Zarządu Benefit Systems S.A. odpowiedzialny za ten proces jest Head

of ESG and Public Affairs. Za przypisanie danych finansowych do poszczególnych działalności taksonomicznych oraz finalne sporządzenie Sprawozdania z Działalności Zarządu Grupy Kapitałowej Benefit Systems odpowiada Zespół Kontrolingu z Działu Finansów. W poszczególne etapy raportowania zaangażowani są przedstawiciele wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems. W procesie sporządzania sprawozdania dotyczącego Taksonomii Grupę wspomagał zewnętrzny doradca.

- Ocena zgodności z minimalnymi gwarancjami: niezależnie od procesu oceny zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK) przebiega ocena zgodności z minimalnymi gwarancjami. Ocena dokonywana jest dla całej Grupy Kapitałowej Benefit System.
- Analiza działalności prowadzonej przez Grupę Kapitałową Benefit Systems pod kątem ujęcia w systematyce Taksonomii UE: na podstawie przygotowanych ankiet oraz uzyskanych odpowiedzi Grupa określiła, jaka działalność przez nią prowadzona objęta jest TKK, tj. ujęta w systematyce Taksonomii UE. Grupa identyfikowała 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 z Platformy ds. Zrównoważonych Finansów.
- Ocena zgodności z Taksonomią UE: na podstawie kryteriów wskazanych w TKK, posługując się wytycznymi Komisji Europejskiej, Grupa dokonała oceny, czy prowadzona przez nią działalność jest zrównoważona środowiskowo w rozumieniu Taksonomii UE. W procesie tym kompletowane są również dokumenty potwierdzające zgodność z TKK.
- Alokacja: na tym etapie dokonano przypisania do poszczególnych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Na tej podstawie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.
- Prezentacja wyników: poza prezentacją wyników analizy zgodności z Taksonomią UE, tj. tabel, Grupa przygotowała kompleksowe omówienie niniejszego procesu oraz prowadzonej przez nią działalności określonej w TKK, aby ułatwić użytkownikom sprawozdania zrozumienie podejścia Grupy Kapitałowej Benefit Systems do Taksonomii UE.

Weryfikacja zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK)

Grupa Kapitałowa Benefit Systems przeprowadziła weryfikację zgodności z TKK 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 nieczynienia poważnych szkód (DNSH)

Warunek nieczynienia poważnych szkód (Do No Significant Harm: 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.

Minimalne Gwarancje

Zgodnie z zapisami art. 18 Rozporządzenia (UE) 2020/852, w sprawie minimalnych gwarancji, Grupa Kapitałowa Benefit Systems dokonała analizy zgodności prowadzonej działalności gospodarczej z wymogami określonymi art. 18 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. Weryfikacja wykazała, że Grupa wypełnia obowiązki wynikające z minimalnych gwarancji. Realizację minimalnych gwarancji w odniesieniu do poszczególnych obszarów, w których mają one zastosowanie opisano w następujących fragmentach niniejszego raportu:

- proces należytej staranności: rozdział ESRS2: tabela GOV 4 + podrozdział Należyta staranność i IRO-1,
- poszanowanie praw człowieka: rozdział ESRS2: tabela GOV 4 + podrozdział Należyta staranność i IRO-1,
- poszanowania praw pracowniczych: rozdział Społeczeństwo, podrozdział Własne zasoby pracownicze, rozdział Postępowanie w biznesie,
- ochrona praw konsumentów (klientów i użytkowników): rozdział Społeczeństwo, podrozdział Konsument i użytkownicy końcowi,

- poszanowania zasad uczciwej konkurencji: rozdział Postępowanie w biznesie, ponadto w zakresach nieujętych w niniejszym raporcie, tj.:
- przeciwdziałanie korupcji: Grupa Kapitałowa Benefit Systems kieruje się wymagania wynikające z Wytycznych OECD, które między innymi konkretyzuje w ramach następujących dokumentów: Polityka przeciwdziałania korupcji oraz Procedura dotycząca prezentów/korzyści, konfliktów interesów,
- polityka podatkowa: Grupa Kapitałowa Benefit Systems przestrzega prawa podatkowego, w tym jego ogólnych zasad.

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'u odbiega od definicji wydatków operacyjnych przyjętej na potrzeby sprawozdania finansowego.

Aby zaprezentować odsetek obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx), jakie kwalifikują się do systematyki, Grupa Kapitałowa Benefit Systems stosowała metodologię wykorzystywaną przy opracowywaniu sprawozdania finansowego z tą różnicą, że na potrzeby sprawozdania taksonomicznego przyjęto definicje wydatków operacyjnych (OpEx) zgodne z zasadami wynikającymi z Taksonomii UE.

W pozostałym zakresie Grupa 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 uwzględnione w sprawozdaniu dotyczącym Taksonomii zostały podane jednokrotnie.

Względem poprzedniego okresu nie wprowadzono istotnych zmian do procesu przygotowywania sprawozdania dotyczącego Taksonomii poza zmianami w zakresie kwalifikowalności opisanymi poniżej.

W ramach sprawozdawczości taksonomicznej Grupa Benefit Systems stosuje tę samą walutę, co w swoich sprawozdaniach finansowych (PLN).

Pozostałe informacje

Grupa Kapitałowa Benefit Systems ujawnia w sprawozdaniu dotyczącym Taksonomii UE za 2024 rok po raz trzeci udział działalności zgodnej z systematyką wnoszącą istotny wkład w realizację celów łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu. Grupa po raz drugi raportuje w zakresie realizacji pozostałych celów środowiskowych.

Grupa 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 Kapitałowej w roku 2024, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu z wyników, prezentowanym w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems w pozycji Przychody ze sprzedaży.

W wyniku przeprowadzonej analizy na poziomie Grupy zidentyfikowano kategorie obrotu osiągane przez Grupę w 2024 roku, które kwalifikują się do systematyki ujętej w załącznikach do aktów delegowanych w sprawie celów środowiskowych.

Do licznika przypisuje się 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 tym roku finansowym nie zidentyfikowano takiej działalności.

Ocena zgodności z TKK

Grupa Kapitałowa Benefit Systems generuje przychody głównie ze sprzedaży pozapłatowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, wellbeingu, kultury i rozrywki, a także dostosowanych programów kafeteryjnych. Głównym produktem Grupy, generującym w analizowanym okresie 81,9% przychodu, są karty sportowe Programu MultiSport sprzedawane klientom B2B (pracodawcom), umożliwiające użytkownikom kart (pracownikom) dostęp do ponad sześciu tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i za granicą. Innym źródłem przychodów Grupy jest działalność polegająca na prowadzeniu własnych sieci klubów fitness. Przychód generowany w ramach tego obszaru wynosi 15,9% całego przychodu generowanego przez Grupę.

Obecnie dla tej działalności nie przewidziano TKK, w związku z tym nie kwalifikuje się ona do systematyki Taksonomii UE. Należy jednak podkreślić, iż działalność Grupy Kapitałowej prowadzona jest z uwzględnieniem dbałości o realizację celów zrównoważonego rozwoju.

Wśród obrotu Grupy zidentyfikowano jako kwalifikującą się do systematyki działalność 7.7 CCM Nabywanie i prawo własności budynków – obrót generowany wz. z wynajmem powierzchni.

Dla tej działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanej działalności nie stwierdzono przychodów zgodnych z taksonomią.

Wkład w realizację wielu celów

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

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane przychody związane z działalnością zgodną z systematyką. W ramach działalności kwalifikującej nie wykazano kwot dotyczących działalności prowadzonej w celu konsumpcji własnej Grupy Kapitałowej Benefit Systems.

CapEx

W ramach badania zgodności z taksonomią przeanalizowano przedsięwzięcia inwestycyjne realizowane w 2024 roku w Grupie Kapitałowej.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych mianownik kluczowego wskaźnika wyników stanowią zwiększenia wartości niematerialnych, rzeczowych aktywów trwałych oraz aktywów z tytułu prawa do użytkowania, z tytułu nabycia, wytworzenia, a także będące efektem objęcia kontroli nad podmiotami nabytymi przez Grupę w danym okresie. Dodatkowo do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji) na łączną kwotę 106 145 tys. zł. Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych, zgodnie załącznikiem I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

Ocena zgodności z TKK

Wśród procesów inwestycyjnych prowadzonych przez Grupę Kapitałową zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki taksonomii:

1. 6.5 CCM Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – leasing samochodów wchodzących w skład floty korporacyjnej,
2. 7.2 CCM i 3.2 CE Renowacja istniejących budynków – nakłady związane z renowacją budynków
3. 7.3 CCM Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną – nakłady na sprzęty energooszczędne w klubach fitness,
4. 7.7 CCM Nabywanie i prawo własności budynków – nakłady związane z posiadanymi lub wynajmowanymi budynkami oraz lokalami,
5. 8.1 CCM Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność – nakłady na serwery własne.

W ramach niniejszego raportu, opierając się na kształtującej się praktyce rynkowej, uznano, iż szerszy niż w ubiegłym roku zakres nakładów inwestycyjnych kwalifikuje się do zakresu działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków. W tym zakresie uwzględniono również CapEx związany z wynajmowaniem przez Grupę

nieruchomości na potrzebę prowadzenia działalności. Kolumna N-1 w ramach poniższej tabeli uwzględnia tę zmianę, tj. dokonano obliczenia, ile wynosiły nakłady inwestycyjne na ww. działalność w 2023 roku.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanych działalności nie stwierdzono nakładów inwestycyjnych zgodnych z taksonomią. Brak zaraportowania działalności zgodnej wynikał przede wszystkim z trudności z zebraniem dokumentów potwierdzających spełnienie TKK.

Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy.

Nie zidentyfikowano nakładów inwestycyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane nakłady inwestycyjne związane z działalnością zgodną z systematyką. Grupa nie posiada planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych, o którym mowa w punkcie 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

OpEx

W ramach badania zgodności z Taksonomią przeanalizowano koszty operacyjne poniesione w 2024 roku przez Grupę Kapitałową Benefit Systems definiowane zgodnie z zasadami wskazanymi w Taksonomii UE. Mianownik kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego wydatków operacyjnych stanowią koszty bieżącej obsługi utrzymania majątku trwałego (takie jak konserwacje, naprawy, przeglądy, sprzętanie, ochrona), a także koszty związane z najmem samochodów osobowych.

Oceny zgodności z TKK

Pośród wydatków operacyjnych ponoszonych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki taksonomii:

1. 6.5 CCM Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – wydatki związane z najmem tymczasowym oraz utrzymaniem samochodów floty korporacyjnej,
2. 7.2 CCM i 3.2 CE Renowacja istniejących budynków – wydatki związane z renowacją i utrzymaniem budynków,
3. 7.7. CCM Nabywanie i prawo własności budynków – koszty związane z posiadanymi lub wynajmowanymi budynkami oraz lokalami.

W ramach niniejszego sprawozdania dotyczącego Taksonomii UE, opierając się na kształtującej się praktyce rynkowej, uznano, iż szerszy niż w ubiegłym roku zakres wydatków operacyjnych kwalifikuje się do zakresu działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków. W tym zakresie uwzględniono, również OpEx związany z wynajmowaniem przez Grupę nieruchomości na potrzebę prowadzenia działalności. Kolumna N-1 w ramach poniższej tabeli uwzględnia tę zmianę, tj. dokonano obliczenia, ile wynosiły wydatki operacyjne na ww. działalność w 2023 r.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanych działalności nie stwierdzono wydatków operacyjnych zgodnych z taksonomią. Brak zaraportowania działalności zgodnej wynikał przede wszystkim z trudności z zebraniem dokumentów potwierdzających spełnienie TKK.

Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy.

Nie zidentyfikowano wydatków operacyjnych 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 bieżącego utrzymania i napraw związanych z budynkami, wydatki na najem krótkoterminowy i utrzymanie samochodów służbowych oraz inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych Grupy Benefit Systems.

Tabela dotycząca działalności związanej z energetyką gazową i jądrową

Działalność związana z energią jądrową		
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	Nie
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację.	Nie
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie

Obrót

Tabela 1. Odsetek obrotu Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnego z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyni poważnych szkód"						Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
	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)				
Działalność gospodarcza (1)		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	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	0	0,00%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,01%		
Obrót 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%								0,01%		
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
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	5 217	0,15%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL								0,19%		
Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		5 217	0,15%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,19%		
A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		5 217	0,15%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,20%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		3 392 053	99,85%																
OGÓLEM		3 397 270	100,00%																

* 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.

	Część obrotu/całkowity obrót	Zgodność z systematyką w podziale na cele	kwantyfikowane się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	0,15%	
CCA	0,00%	0,00%	
WTR	0,00%	0,00%	
CE	0,00%	0,00%	
PPC	0,00%	0,00%	
BIO	0,00%	0,00%	

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

Tabela 2. Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnych z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyni poważnych szkód"						Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Nakłady inwestycyjne, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
	Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)*	Nakłady inwestycyjne (3)	Odsetek nakładów inwestycyjnych (4)	Łagodzenie zmian klimatu (6)	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)				
		sys. 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	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodne z systematyką)																			
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3	0	0,00%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,10%	E	
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodne z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								2,10%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								2,10%	E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,0%															T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
				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	9 511	1,23%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,94%		
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2 CE 3.2	82 347	10,63%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								6,08%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3	29 115	3,76%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,00%		
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	443 039	57,17%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								63,13%		
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1	304	0,04%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,01%		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		564 316	72,82%	67,51%	0,00%	0,00%	0,00%	5,31%	0,00%								70,15%		
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		564 316	72,82%	67,51%	0,00%	0,00%	0,00%	5,31%	0,00%								72,25%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		210 583	27,18%																
OGÓLEM		774 899	100,00%																

* 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.

	Część obrotu/całkowity obrót	Kwalifikowana działalność nie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	67,51%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	5,31%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Wydatki operacyjne (OpEx)

Tabela 3. Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnych z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok		Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyn poważnych szkód"							Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Wydatki operacyjne, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
	Kod lub kody (2)	Wydatki operacyjne (3)	Odsetek wydatków operacyjnych (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Znaczący wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obciążeniu zminimalizowanym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Znaczący wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obciążeniu zminimalizowanym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)			
Działalność gospodarcza (1)		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	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T	
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
Wydatki 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%			
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	
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
				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	1 287	2,55%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							1,46%			
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2 CE 3.2	4 261	8,43%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							4,52%			
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	42 591	84,25%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							70,36%			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		48 139	95,23%	91,01%	0,00%	0,00%	0,00%	4,21%	0,00%							76,33%			
A Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		48 139	95,23%	91,01%	0,00%	0,00%	0,00%	4,21%	0,00%							76,33%			
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		2 414	4,77%																
OGÓLEM		50 553	100,00%																

* 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 obciążeniu zminimalizowanym: 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.

	Część obrotu/całkowity obrót	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na
CCM	0,00%	91,01%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	4,21%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

ESRS E1 – Zmiana klimatu

E1-1 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

W 2024 roku w Grupie Kapitałowej nie był wdrożony plan przejściowy w zakresie łagodzenia zmian klimatu – organizacja zamierza go opracować, ale nie określiła jeszcze daty przyjęcia takiego planu; decyzja o tym zapadnie w 2025 roku. Grupa nie jest wykluczona z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego w sprawie zmian klimatu, ale nie zdefiniowała zgodnych z nim celów ograniczania globalnego ocieplenia.

E1.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W drugim kwartale 2024 roku przeanalizowano cały łańcuch wartości, gdzie, wskutek braków w identyfikowalności w zakresie pochodzenia surowców i materiałów do świadczenia usług, skoncentrowano się na obszarze prowadzenia operacji własnych i niższego szczebla – na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej, Bałkanów i Turcji. Nie wykluczono z analizy żadnych istotnych ryzyk fizycznych i przejściowych, wszystkie rozpatrzone zgodnie ze scenariuszami opisanymi poniżej. Grupa nie dokonała pełnej analizy odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmiany klimatu, jednak podczas badania podwójnej istotności przeprowadzono analizę scenariuszową związaną ze zmianami klimatu, opisaną w rozdziale Informacje ogólne w sekcji *IRO 1 – Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans*.

W procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 rok Grupa korzysta z możliwości pominięcia raportowania danych o przewidywanych skutkach finansowych, zgodnie z wykazem stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji.

Fizyczne ryzyka klimatyczne zostały ustalone na podstawie zagrożeń klimatycznych wynikających ze scenariusza wysokoemisyjnego IPCC SSP5-8.5 opisanego w raporcie IPCC Climate Change 2021: *The Physical Science Basis*. Grupa oceniła możliwość wystąpienia zjawisk wymienionych w ESRS AR 11, Analizą objęto regiony Europy Wschodniej, Centralnej, Południowo-Wschodniej oraz Turcję. Rozpoznano ryzyka przerwania łańcucha dostaw bądź utrudnienia świadczenia usług w związku z potencjalnymi zagrożeniami klimatycznymi, takimi jak ekstremalne temperatury i inne zjawiska pogodowe i podnoszenie się poziomu mórz. Dodatkowo prognozy związane z takimi zjawiskami jak ekstremalne warunki pogodowe, pożary, osuwiska, osiadanie gruntów, pozwoliły przewidywać możliwość wystąpienia uszkodzenia aktywów posiadanych przez Grupę oraz wykorzystywanych w łańcuchu wartości. W związku z wymienionymi zagrożeniami klimatycznymi zidentyfikowano także ryzyka związane ze wzrostem absencji pracowników – zarówno w formie ogólnych zakłóceń w dniach pracy, jak i częstszego występowania zwolnień lekarskich.

Ryzyka i szanse związane z transformacją klimatyczną we własnych operacjach oraz w łańcuchu wartości zostały zidentyfikowane na podstawie scenariusza zerowej emisji netto do 2050 r. (Net Zero Emissions) Międzynarodowej Agencji Energetycznej. Analiza opierała się na wpisaniu działalności Grupy w ramy modelu zgodnego z tym raportem. Kluczowymi założeniami były: wzrost świadomości oraz popytu na przyjazne środowisku usługi wśród klientów i innych partnerów biznesowych, użytkowników końcowych, podmiotów sektora finansowego, nowe i już zaplanowane polityki i plany strategiczne Unii Europejskiej, a także wszelkie wiążące się z nimi operacje własne. Podczas analizy wzięto pod uwagę cztery obszary potencjalnego wystąpienia ryzyka lub szansy:

- polityczne i prawne,
- technologiczne,
- rynkowe,
- związane z reputacją.

Grupa za istotne postrzega głównie ryzyka powiązane z energią – jej wytwarzaniem, dostarczaniem do obiektów w ramach ryzyk fizycznych. Wszystkie ryzyka były rozpatrywane w perspektywie krótkiej (do roku), średniej (od roku do 5 lat) i długiej (powyżej 5 lat). Horyzonty te odpowiadają ogólnym ramom planowania strategicznego Grupy. Jednostka nie podejmowała starań w wyznaczaniu celów redukcyjnych ani ustrukturyzowanych działań powiązanych ze zmianami klimatu. Jednocześnie Grupa, działając w sektorze usług, jedyne trudności w ramach obecnej strategii i jej dostosowania postrzega w fakcie ograniczonego wpływu na wynajmujących obiekty w zakresie pozyskiwanej energii, ciepła oraz ich przejścia na model niskoemisyjny a także idących za tym kosztów, również inwestycyjnych, oraz kwestii raportowania. Nie identyfikuje się potrzeb dostosowania produktów, usług lub pracowników do zmian klimatu. Nie identyfikuje się potrzeby likwidowania jakichkolwiek aktywów, nie zidentyfikowano też obecnie istotnych potrzeb w ramach dostępu do korzystniejszego finansowania modernizacji obiektów własnych lub najmowanych.

W analizie odporności strategii i modelu biznesowego Grupy w odniesieniu do zmian klimatu, wykorzystano m.in.:

- scenariusz zerowej emisji netto do 2050 r. (Net Zero Emissions) Międzynarodowej Agencji Energetycznej (jest to jeden z kilku scenariuszy, jednak został wybrany do analizy, ponieważ prawodawstwo UE w zdecydowany sposób dąży do jego realizacji),
- TCFD „Wytyczne dotyczące analizy scenariuszowej w przypadku przedsiębiorstw niefinansowych”,
- Intergovernmental Panel on Climate Change „Climate Change 2021 The Physical Science Basis”.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne wpływy związane ze zmianą klimatu:

- wpływ na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych,
- wpływ na powiększanie się dziury ozonowej poprzez stosowanie czynników chłodniczych w klimatyzacji w budynkach,
- wpływ na zużycie zasobów naturalnych poprzez zużycie energii (energia elektryczna, ciepło i paliwa transportowe) do celów użytkowych.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne ryzyko związane ze zmianą klimatu:

Ryzyko	Typ ryzyka
Objęcie obiektów komercyjnych systemem ETS może podnieść koszty związane z ogrzewaniem obiektów sportowych.	Ryzyko przejścia
Koszty związane z koniecznością wdrożenia technologii niskoemisyjnych, w zakresie m.in. ogrzewania, transportu, sprzętu o korzystniejszej charakterystyce energetycznej.	Ryzyko przejścia
Wzrost kosztów energii elektrycznej, wynikający z niedoborów energii na rynku wskutek niekorzystnych zjawisk pogodowych jak wysoka temperatura lub z przyczyn legislacyjnych, jak dodatkowe opłaty.	Ryzyko fizyczne
Wzrost zagrożenia wystąpienia gwałtownych zdarzeń pogodowych, które mogą wpłynąć m.in. na: spadek wartości aktywów (np. uszkodzenie obiektów), zakłócenia działalności gospodarczej.	Ryzyko fizyczne
Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające pracownikom wykonywanie pracy.	Ryzyko fizyczne

Zidentyfikowana w trakcie analizy podwójnej istotności istotna szansa związana ze zmianą klimatu:

- Mniejszy koszt ogrzewania zimą w Europie z uwagi na malejący indeks dni grzewczych.

E1-2 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W Grupie nie funkcjonowała w 2024 roku polityka zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu. Dotychczasowy brak formalnych polityk związany jest z usługowym charakterem działalności i postrzeganiem przez Grupę swoich głównych wpływów i zależności przede wszystkim w sektorze społecznym. Jednocześnie kwestie klimatyczne są stałym obszarem zainteresowań i działań organizacji, głównie poprzez monitoring zużycia energii i działania redukujące jej zużycie. Decyzja o terminie przyjęcia polityki zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu planowana jest w Grupie na 2025 rok.

E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Wobec braku obowiązującej w 2024 roku w Grupie polityki zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu, Grupa nie zabezpieczyła środków na realizację potencjalnego planu działań. Działania takie Grupa planuje podjąć w średniej perspektywie czasowej, po uchwaleniu planu działań, ale w chwili obecnej nie podjęto decyzji, jakie rozwiązania zamierza się wdrożyć, a tym

samym nie można wskazać konkretnych zasobów niezbędnych do ich realizacji. Jednostka w tej chwili nie przeznacza zasobów na realizację działań związanych z polityką klimatyczną.

E1-4 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W Grupie nie obowiązywały w 2024 roku cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej. Jednostka nie posiada obecnie określonych poziomów ambicji i nie monitoruje postępów ani skuteczności działań, ani nie posiada celów w tym zakresie. Grupa określi te cele w terminie, który zostanie wyznaczony w 2025 roku.

E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny

Grupa nie prowadzi działalności w sektorach o dużym wpływie na klimat. Mierzy dotkliwość swoich wpływów i analizuje skuteczność swoich działań poprzez pomiar zużycia energii, w tym zielonej energii, oraz badanie śladu węglowego we wszystkich trzech zakresach. Wykorzystywane są zatwierdzone i referencyjne metody (GHG Protocol) kalkulacji śladu węglowego. Podstawowym źródłem danych są faktury. Część danych została oszacowana metodą finansową. Do obliczeń wykorzystano dane i współczynniki pochodzące z renomowanych źródeł, które nie były poddane niezależnej ocenie przez organ zewnętrzny.

Tabela 1. Całkowite zużycie energii w 2024 według głównych źródeł jej pochodzenia

	Ilość	Jednostka
Całkowite zużycie energii	89683,32	MWh
Ze źródeł kopalnych	77025,32	MWh
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	85,9%	%
Ze źródeł jądrowych	0	MWh
Całkowite zużycie ze źródeł odnawialnych	12658	MWh
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	14,1%	%
biomasa	0	MWh
biopaliwa	0	MWh
biogaz	0	MWh
wodór ze źródeł odnawialnych	0	MWh
energia elektryczna odnawialna	12658	MWh
ciepło ze źródeł odnawialnych	0	MWh

para wodna ze źródeł odnawialnych	0	MWh
chłodzenie ze źródeł odnawialnych	0	MWh
energia produkowana samodzielnie	0	MWh

E1-6 – Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

W poniższych tabelach zestawiono wyniki śladu węglowego w poszczególnych kategoriach, uwzględniając podział na Zakres 1, Zakres 2 oraz Zakres 3. Finalne dane i ostateczny charakter zawiera tabela 5. Pozostałe mają charakter pomocniczy. Szczegółowy opis metodyki zawiera dalsza część rozdziału. Wyliczenia powstały w oparciu o wytyczne ESRS, GHG Protocol. W obliczeniach uwzględniono źródła emisji i ich współczynniki emisyjności, które pozyskiwano z renomowanych źródeł. W przypadku braku danych wartości były ekstrapolowane. W uzasadnionych przypadkach stosowano także współczynniki monetarne zamiast fizycznych. Dane do obliczeń pozyskane zostały m.in. z faktur zakupowych, danych księgowych.

Tabela 1. Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2024 roku zostały opracowane w podejściach location-based i market-based. Zaprezentowano szczegółowy podział emisji w Zakresie 3 na konkretne kategorie oraz przedstawiono całkowite emisje GHG dla organizacji.

Tabela 2. Intensywność emisji gazów cieplarnianych – zestawienie prezentuje wartość intensywności emisji wyznaczonych z wykorzystaniem podejścia location-based i market-based.

Tabela 3. Źródła danych oraz wskaźników – zestawienie prezentuje źródła danych oraz wskaźników emisji dla poszczególnych kategorii.

Tabela 4. Kompletność estymacji śladu węglowego – zestawienie zawiera podsumowanie zakresu oszacowania emisji oraz identyfikację emisji opcjonalnych lub nieuwzględnianych standardowo w ramach metodologii GHG Protocol.

Tabela 1. Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2024 roku

	Jednostka	Rok bazowy (2024)
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1		
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 1	Mg CO ₂ e	2087,64
Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 z regulowanego systemu handlu emisjami	%	0
Benzyna	Mg CO ₂ e	448,79
Diesel	Mg CO ₂ e	103,02
Gaz ziemny	Mg CO ₂ e	1535,84
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2		
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody location-based	Mg CO ₂ e	36605,70
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody market-based	Mg CO ₂ e	38566,47
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3		
Całkowite pośrednie emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3	Mg CO ₂ e	276833,04
1 Zakupione towary i usługi	Mg CO ₂ e	4700,47
2 Dobra inwestycyjne	Mg CO ₂ e	35489,63
3 Działalność związana z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2	Mg CO ₂ e	14300,99
4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	Mg CO ₂ e	56,04
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	Mg CO ₂ e	410,97
6 Podróże służbowe	Mg CO ₂ e	400,34
7 Dojazdy pracowników do pracy	Mg CO ₂ e	5412,89
8 Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
9 Transport na niższym szczeblu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy

10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	215838,12
12 Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	Mg CO ₂ e	223,59
13 Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
14 Franczyzy	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
15 Inwestycje	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
Całkowite emisje gazów cieplarnianych*		
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (location-based)+3	Mg CO ₂ e	315526,39
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (market-based) +3	Mg CO ₂ e	317487,15

Zgodnie z wymaganiami standardu ESRS w poniższej tabeli przedstawiono intensywność emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do przychodów netto Grupy Kapitałowej (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2024 rok). Obliczenia wykonano dzieląc sumaryczne przychody netto przez sumaryczne emisje gazów cieplarnianych wyznaczone zgodnie z metodą location-based i market-based.

Tabela 2. Intensywność emisji gazów cieplarnianych

Przychody netto	3 397 270 mln zł
Intensywność emisji (location-based) [tCO ₂ e/MPLN]	92,88
Intensywność emisji (market-based) [tCO ₂ e/MPLN]	93,45

Metodyka

Metodyka obliczeń obejmuje emisje Zakres 1, Zakres 2 i Zakres 3, a wszystkie kalkulacje zostały przeprowadzone zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, co zapewnia ich zgodność z międzynarodowymi standardami raportowania emisji gazów cieplarnianych.

Do obliczeń uwzględniono trzy zakresy emisji:

- **Zakres 1** – emisje bezpośrednie związane z aktywami Spółki, takimi jak siedziby, kluby sportowe, flota.
- **Zakres 2** – emisje pośrednie wynikające z zakupu energii elektrycznej, ciepłej, chłodu lub pary technologicznej.
- **Zakres 3** – inne emisje pośrednie, obejmujące m.in. zakup surowców, dóbr kapitałowych, odpady, transport, dojazdy pracowników, podróże biznesowe oraz użytkowanie sprzedanych produktów.

Analiza obejmuje okres obliczeniowy od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. Rok bazowy dla obliczeń został ustalony na 2024 rok, co umożliwi zachowanie spójności danych oraz ich porównywalność w kolejnych cyklach sprawozdawczości. Zakres obliczeń obejmuje całą Grupę Kapitałową, z wyjątkami opisanymi poniżej.

Metodyka obliczania śladu węglowego w Zakresie 3 na rok 2024 opiera się na zastosowaniu podstawowego równania do wyznaczania emisji c_f , które uwzględnia źródła emisji i ich współczynniki emisyjności.

$$c_f = \sum f_{i,j} a_i g_j$$

gdzie:

- $f_{i,j}$ jest współczynnikiem emisji dla określonej działalności (a_i) i gazu cieplarnianego (g_j)
- a_i to podjęta działalność (taka jak spalanie paliw kopalnych, zużycie surowców)
- g_j oznacza potencjał globalnego ocieplenia danego gazu cieplarnianego

Ze względu na fakt, iż w przypadku Zakresu 3 zdecydowana większość współczynników jest wyrażona w kilogramach lub tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla (kgCO₂e lub tCO₂e), powyższe równanie ulega uproszczeniu do postaci:

$$c_f = \sum f_i a_i$$

W obliczeniach emisji CO₂e_q Grupa stosuje najnowsze wartości współczynnika ocieplenia globalnego (GWP) opublikowane przez IPCC w oparciu o 100-letni horyzont czasowy. Współczynniki te są wykorzystywane dla emisji zakres 1 i zakres 2, a także w większości wskaźników stosowanych w zakres 3. Wyjątkiem są wskaźniki monetarne, dla których zastosowano wartości z IPCC AR5.

W obliczeniach wybrano metodę konsolidacji zgodnie z kontrolą operacyjną (niezależnie od posiadanych udziałów). Stanowi to jednocześnie spełnienie wymagań ESRS. Wymagania ESRS w pewnych aspektach różnią się od wymogów standardu GHG Protocol ze względu na odmienne podejście do granic czasowych (konieczne jest uwzględnienie emisji spółki-córki będącej pod kontrolą operacyjną, niezależnie od długości okresu, w którym spółka-matka miała kontrolę operacyjną).

Granice organizacyjne i zakresy emisji

Emisja Grupy została skalkulowana dla jednostki dominującej oraz spółek zależnych zgodnie z poniższymi założeniami:

- W sprawozdaniu ujęto następujące spółki na podstawie danych rzeczywistych i finansowych:
 - Benefit Systems S.A. z Oddziałem Fitness,
 - VanityStyle Sp. z o. o.,
 - Benefit Systems International S.A.,
 - Fit Invest International Sp. z o. o.,
 - Form Factory S.R.O. (CZ),
 - Next Level Fitness OOD (BG).

Emisje dla Pozostałych spółek z Grupy zostały obliczone na podstawie danych specyficznych, z wykorzystaniem ekstrapolacji zgodnie z metodą opisaną w tym rozdziale. Na podstawie szacowanych wielkości emisji wyłączone zostały spółki stowarzyszone ze względu na nieistotną skalę działalności i emisji (do oszacowania poziomu emisji wykorzystano wskaźnik wyznaczony na bazie emisji własnych grupy w Zakresie 1 i 2 oraz Kat. 11 Zakresu 3 dla działalności w Polsce o wartości ok. 70 tCO₂e. Suma emisji wymienionych spółek wyniosła poniżej 1%):

- Get-Fit Katowice II Sp. z o.o. – w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 3085828,80 zł, co przy 20% kontroli daje ok. 44 tCO₂e emisji (znacząco poniżej 1% emisji Grupy).
- Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o. - w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 26 393 595,05 zł, co przy 48% udziałach daje ok. 895tCO₂e (znacząco poniżej 1% emisji całkowitych Grupy).
- Calypso Fitness S.A. – w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 47 458 tys. zł, co przy 33% udziałach daje 1 106tCO₂e (znacząco poniżej 1% emisji całkowitych Grupy).

Grupa uwzględni wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3, przy czym niektóre kategorie zostały uznane za nieistotne zgodnie z metodologią ESRS. Są one przeliczane co najmniej raz na 3 lata. Obliczenia zostały

przeprowadzone z wykorzystaniem wskaźników GWP100 zgodnych z dokumentem IPCC AR6. Jedynie w przypadku wskaźników finansowych zastosowane wskaźniki emisji były wyznaczone zgodnie z IPCC AR5.

Na podstawie oceny działalności przeanalizowano wszystkie kategorie i wskazano te, które mają zastosowanie w odniesieniu do działalności Grupy:

- Kat. 1: Zakupione dobra i usługi,
- Kat. 2: Dobra kapitałowe,
- Kat. 3: Aktywności związane z paliwami oraz energią (nieuwzględnione w Zakresach 1 i 2),
- Kat. 4: Transport i dystrybucja (upstream),
- Kat. 5: Odpady operacyjne,
- Kat. 6: Podróże biznesowe,
- Kat. 7: Dojazdy pracowników,
- Kat. 9: Transport i dystrybucja (downstream),
- Kat. 11: Użytkowanie sprzedanych produktów,
- Kat. 12: Zagospodarowanie produktów na końcu życia.

Pozostałe kategorie nie zostały ujęte w związku z brakiem odniesienia do działalności Grupy (np. nie generują emisji w trakcie użytkowania) i nie podlegają one raportowaniu (Kat. 8, 10, 13, 14). W związku z wyłączeniem spółek stowarzyszonych Kat. 15 również została wyłączona z obliczeń (łącznie ok. 0,6% emisji całkowitych Grupy). W przypadku Zakresu 1 stwierdzono brak wycieków czynników chłodniczych.

Źródła danych oraz wskaźników emisji

Dane wykorzystane do obliczeń emisji gazów cieplarnianych zostały pozyskane z różnych źródeł w zależności od zakresu emisji. Podstawowymi danymi wejściowymi były informacje rzeczywiste, w tym: faktury zakupowe, dane księgowe, systemy zarządzania danymi firmowymi, dane operacyjne, a także ankiety w przypadku danych dotyczących transportu i podróży.

W poniższej tabeli zestawiono źródła wskaźników wykorzystane w niniejszym procesie dla Zakresu 1, 2 oraz 3. W tabeli posłużono się skróconymi nazwami dokumentów:

- KOBIZE – Wskaźniki emisyjności dla energii elektrycznej za rok 2023 opublikowane w grudniu 2024 r.,
- DEFRA – Greenhouse gas reporting: conversion factors, lipiec 2024,
- AIB – European Residual Mixes Results of the calculation of Residual Mixes for the calendar year 2023, maj 2024,
- URE – Energetyka ciepła w liczbach 2023, URE, styczeń 2025,
- EPA – EPA 2025 GHG Emission Factors Hub, styczeń 2025,
- Ecoinvent 3.11,
- Exiobase 3.8.

Dane i wskaźniki były dostosowywane do polskich warunków ekonomicznych i energetycznych, uwzględniając różnice kursowe oraz inflację.

Tabela 3. Źródła danych oraz wskaźników

Zakres/Kategoria	Źródła danych	Bazy danych
Zakres 1	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie poszczególnych paliw ciekłych, stałych i gazowych. Wycieki czynników chłodniczych. Wydatki na zakup gazu ziemnego	DEFRA 2024
Zakres 2	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie energii elektrycznej, ciepłej oraz chłodu (dane fizyczne oraz finansowe)	Metoda location-based: KOBIZE (grudzień 2024) Metoda market-based: AIB (maj 2024)
Kategoria 1: Zakupione towary i usługi	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące masy zakupionych surowców. Wyciąg z systemu księgowego obejmującego	Towary: Ecoinvent 3.11 (współczynniki fizyczne), Exiobase 3.8 (współczynniki monetarne). Usługi: Exiobase 3.8 (współczynniki

	poszczególne usługi i inne wydatki niebędące surowcami	monetarne dla poszczególnych usług)
Kategoria 2: Dobra kapitałowe	Zestawienie wydatków dla poszczególnych inwestycji i środków trwałych	Exiobase 3.8 (współczynniki monetarne dla poszczególnych typów inwestycji)
Kategoria 3: Działania związane z paliwem i energią	Dane dla Zakresu 1 i 2, uwzględniające energii dystrybuowanej do innych podmiotów	DEFRA (lipiec 2024), AIB (maj 2024), KOBIZE (grudzień 2024), URE
Kategoria 4: Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu łańcucha dostaw	Zestawienie zakupionych surowców, odległości transportowych oraz środków transportu	Ecoinvent 3.11, DEFRA (lipiec 2024)
Kategoria 5: Odpady wytwarzane podczas działalności	Szacunki nt. ilości generowanych odpadów	DEFRA (lipiec 2024), statystyki Teraz Środowisko
Kategoria 6: Podróże służbowe	Wyciąg z systemu delegacji	DEFRA (lipiec 2024)
Kategoria 7: Dojazdy pracowników do pracy	Ankieta dla pracowników	DEFRA (lipiec 2024)
Kategoria 9: Transport i dystrybucja na niższym szczeblu łańcucha dostaw	Zestawienie odległości transportowych dla poszczególnych surowców	Ecoinvent 3.11.
Kategoria 11: Użytkowanie sprzedanych produktów	Dane nt. zużycia energii elektrycznej, ciepłej oraz gazu ziemnego przez obiekty własne i partnerskie	DEFRA (lipiec 2024), KOBIZE (grudzień 2024)
Kategoria 12: Przetwarzanie sprzedanych produktów po zakończeniu eksploatacji	Dane statystyczne dla kraju	Wskaźniki EPA dla recyklingu butelek PET

Ekstrapolacja danych

W tabeli poniżej przedstawiono udział poszczególnych zakresów i kategorii w całkowitym śladzie węglowym, a także wskaźniki ekstrapolacji oraz sposób ich wyznaczenia. Przez procent pokrycia działalności obliczeniami rozumie się udział emisji, które zostały wyznaczone na bazie danych rzeczywistych, potwierdzonych fakturami (zakup paliw, energii, materiałów), dla których zasadne było dobranie wskaźników emisji.

Tabela 4. Kompletność estymacji śladu węglowego

Zakres	Kategoria	Udział w zakresie 3 [%]	Udział w całości [%]	Procent działalności objętej szczegółowymi obliczeniami (bez ekstrapolacji) [%]	Wielkość użyta do ekstrapolacji
Zakres 1	Emisje bezpośrednie z własnych operacji		0,9%	95,4%	Udział klubów własnych objętych obliczeniami, wskaźnik wyznaczono na

					podstawie kwartalnych zmian w liczbie klubów
Zakres 2	Emisje pośrednie związane z energią		13,2%	95,4%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 1: Zakupione dobra i usługi	2,4%	2,0%	Dane fizyczne: 61.4%, Dane monetarne: 71.1%, Usługi: 71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych, Udział masy zakupionych dóbr, dla których dobrano wskaźniki.
Zakres 3	Kategoria 2: Dobra kapitałowe	11,2%	9,6%	Dane fizyczne: 55,0 %, Dane monetarne: 55,0 %	Udział wydatków na Środki Trwałe w spółkach polskich objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych.
Zakres 3	Kategoria 3: Emisje związane z paliwami i energią	6,0%	5,2%	95,4 %	Udział klubów własnych objętych obliczeniami, wskaźnik wyznaczono na podstawie kwartalnych zmian w liczbie klubów
Zakres 3	Kategoria 4: Transport i dystrybucja (upstream)	0,0%	0,0%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 5: Odpady	0,2%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 6: Podróże służbowe	0,1%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 7: Dojazdy pracowników	2,0%	1,7%	8.7% (Liczba pracowników: 8854)	Udział pracowników, którzy wypełnili ankietę w puli wszystkich pracowników

Zakres 3	Kategoria 11: Użytkowanie produktów	78%	67,0%	77,9 %	Udział klubów partnerskich objętych obliczeniami
Zakres 3	Kategoria 12: Koniec życia produktów	0,1%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych

Wartości w tabeli zostały ekstrapolowane na podstawie procentowego pokrycia działalności uwzględnionego w obliczeniach.

Podejście do raportowania i ekstrapolacji danych

W ramach podejścia market-based Grupa Kapitałowa raportując emisje Zakresu 2, uwzględnia udział energii zakupionej na podstawie instrumentów kontraktowych (takich jak gwarancje pochodzenia).

Gwarancje pochodzenia obejmują 16,17% emisji zakresu 2 w odniesieniu do części działalności prowadzonej w Polsce z uwzględnieniem spółek Next Level Fitness OOD (BG) oraz Form Factory S.R.O. (CZ). Grupa nie posiada certyfikatów bundled (zakupiona energia elektryczną w pakiecie z instrumentami takimi jak gwarancja pochodzenia lub certyfikaty energii odnawialnej). 100% nabywanej energii pochodzi z rynku, a gwarancje pochodzenia energii elektrycznej są kupowane na Towarowej Gieldzie Energii.

Grupa Kapitałowa ujawnia sposób w jakim emisje Zakresu 3 są mierzone na podstawie danych pochodzących z konkretnych segmentów łańcucha wartości - upstream (przed stworzeniem usługi/produktu) oraz downstream (na późniejszych etapach życia produktu/usługi).

Dane pierwotne uzyskane od dostawców i partnerów w łańcuchu wartości stanowiły mniej niż 0,01% wszystkich obliczeń Zakresu 3 i dotyczyły jedynie usług chmurowych.

Grupa uwzględnia wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3, przy czym niektóre z nich zostały uznane za nieistotne zgodnie z metodologią ESRS. Są one przeliczane co najmniej raz na 3 lata.

Porównywalność danych i polityka ponownych obliczeń

Pierwszy rok sprawozdawczości zgodnej z ESRS wiąże się z dostosowaniem metodologii obliczeniowej oraz kryteriów konsolidacji emisji gazów cieplarnianych. W poprzednich latach Grupa Kapitałowa Benefit Systems obliczała swój ślad węglowy zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, jednak zakres obliczeń w Zakresie 3 nie był kompletny.

Ze względu na pełne uwzględnienie Zakresu 3 w roku 2024 oraz wprowadzone zmiany metodologiczne, porównywalność emisji GHG między rokiem 2023 a 2024 jest ograniczona. Dodatkowo, rozwój Grupy polegający na akwizycjach nowych klubów sprawia, że dane historyczne nie mogą być bezpośrednio odniesione do bieżących wyników. W przypadku istotnych zmian w definicji podmiotu raportującego oraz jego łańcucha wartości, jednostka ujawnia te zmiany oraz wyjaśnia ich wpływ na porównywalność emisji GHG rok do roku.

Grupa przyjęła politykę ponownych obliczeń emisji w roku bazowym, zgodnie z którą przeliczenie jest dokonywane w sytuacji, gdy prognozowane zmiany wielkości emisji przekraczają 5%. Istotne zmiany emisji skutkujące ponownym przeliczeniem mogą wynikać:

- ze zmian w strukturze organizacyjnej, takich jak zakup lub sprzedaż udziałów oraz podział organizacji,
- z outsourcingu lub insourcingu aktywności skutkujących emisjami,
- ze zmiany metodologii wyznaczania śladu węglowego, zwiększenia dokładności współczynników emisji lub doprecyzowania danych o aktywnościach,
- z poprawy dokładności współczynników emisji, zwłaszcza w kontekście śladu węglowego energii przy obliczeniach bazujących na danych rynkowych,
- z odkrycia znaczących błędów w obliczeniach.

Ograniczenia metodologiczne

Pomimo precyzyjnej metodologii, pewne ograniczenia obliczeniowe wynikają z poziomu dostępności danych jak również z niepewności naukowej (właściwości stosowanych współczynników) oraz szacunku. Dane dla spółek zagranicznych, dla których nie zebrano danych rzeczywistych zostały ekstrapolowane na podstawie działalności pozostałych spółek z Grupy, co było konieczne ze względu na niepełne informacje. W przypadku niektórych kategorii Zakresu 3 zastosowano współczynniki monetarne zamiast fizycznych, zwłaszcza dla usług i dóbr kapitałowych.

Dane dotyczące emisji oraz jej intensywności nie były poddane niezależnej weryfikacji przez organ zewnętrzny.

E1-8 Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

Grupa działa w sektorze usług i nie klasyfikuje się do podmiotów wysokoemisyjnych. W związku z tym nie stosuje systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla.

ESRS E3 Woda i zasoby morskie

Zidentyfikowany w trakcie analizy podwójnej istotności istotny wpływ związany z wodą i zasobami morskimi to:

- Wpływ na dostępność wód poprzez zwiększenie stresu wodnego.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne ryzyko związane z wodą i zasobami morskimi to:

- Ograniczenia w poborze wody, mogące wpływać na niedostatek wody w obiektach własnych, obiektach partnerskich, co w efekcie może wpływać na utrudnienia w korzystaniu z usług organizacji.

Grupa nie zidentyfikowała w trakcie analizy podwójnej istotności istotnych szans związanych z wodą i zasobami morskimi.

E3-1 Polityki związane z wodą i zasobami morskimi

W 2024 roku w Grupie nie funkcjonowały polityki związane z wodą i zasobami morskimi. Grupa, działając w sektorze usługowym, koncentrowała się na aspektach społecznych swojej działalności podejmując jednocześnie ograniczone działania w zakresie oszczędzania wody we własnych obiektach. Grupa podjęła w 2024 roku analizę konsekwencji swoich wpływów i zależności od środowiska, w tym na wodę. Termin przyjęcia regulacji związanych z zasobami wodnymi zostanie ustanowiony w 2025 roku.

E3-2 Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi

W Grupie nie obowiązywał w 2024 roku plan działań związany z wodą i zasobami morskimi. Ze względu na usługowy charakter działalności, Grupa podejmowała ograniczone działania w zakresie oszczędzania wody we własnych obiektach. Wyniki powyższej analizy posłużą do opracowania strategii, uwzględniającej również plany działań w tym zakresie.

E3-3 Cele związane z wodą i zasobami morskimi

W Grupie nie obowiązywały w 2024 roku cele związane z wodą i zasobami morskimi. Grupa pracuje nad podejściem w tym zakresie i analizuje skutki swoich zależności od zasobów. Dopiero w rezultacie tych działań Grupa planuje w 2025 roku ustosunkować się do decyzji o ustaleniu celów w tym obszarze. Tym samym, Grupa nie posiada obecnie mierzalnych ambicji w tym zakresie ani wyznaczonego roku bazowego.

E3-4 Zużycie wody

Zgodnie z przeprowadzoną analizą podwójnej istotności Grupa identyfikuje swoje wpływy w zakresie wody, poprzez jej pobór do celów użytkowych i socjalnych. Nie występują zidentyfikowane wpływy, ryzyka i szanse w obszarze zasobów morskich. Grupa nie magazynuje, nie przechowuje ani nie poddaje wody recyklingowi. Założono, że 100% pobranej wody równa się ilości wody zrzuconej. Pobór i zrzut wody dla obiektów zlokalizowanych w Polsce, w

Grupie Kapitałowej ustalane jest w około 80% dzięki pomiarowi bezpośredniemu na podstawie odczytów z liczników wody lub na podstawie faktur. Pozostałe 20% poboru jest szacowane drogą interpolacji, względem obiektów o podobnym lub tym samym metrażu. Dla obiektów zagranicznych, dane w całości oszacowano, przyjmując współczynnik intensywności zużycia wody dla Polski, w wielkości 1,5 m³ na m² powierzchni użytkowej klubu fitness. Grupa posiadając rozproszony model biznesowy i tym samym dziesiątki pośrednich ujęć wody, nie jest obecnie w stanie wskazać poboru z obszarów o podwyższonym ryzyku wodnym, ani nie jest w stanie precyzyjnie określić jakości i ilości wody w zbiornikach, będących źródłem wody dla Grupy.

Dane z szacunków nie podlegają kontroli, natomiast dane z liczników czy faktur są kontrolowane zgodnie z odpowiednimi przepisami przez organy nadzoru. Na żadnym z etapów prezentowane dane, nie są dodatkowo kontrolowane przez inny podmioty.

	Wartość	Ilość
Pobór wody, w tym:	625797	m ³
Dane rzeczywiste	408393	m ³
Dane oszacowane	217404	m ³
Zrzuty wody, w tym:	625797	m ³
Dane rzeczywiste	408393	m ³
Dane oszacowane	217404	m ³

W celu obliczenia wodochłonności wykorzystano wartość przychodu netto (Net Revenue), która wynosi 3 397 mln zł. (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2024 rok). Wartość ta została podzielona przez całkowitą ilość pobranej wody, wynoszącą 625 797 m³. W wyniku tego obliczenia uzyskano wartość 184,22 m³ wody na milion złotych przychodu netto. Przeliczenie po kursie 4,17 zł/euro daje wynik 769 m³/mln euro.

E5 Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

Istotne wpływy zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności:

- wpływ na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów,
- wpływ na środowisko, poprzez stosowanie, wprowadzanie do użytku i sprzedaży materiałów i wyrobów trudno recyklingowalnych, takich jak gadżety marketingowe, plastikowe karty dla klienta końcowego, produkty spożywcze i wspierające trening, zapakowane w opakowania jednorazowe, z których część to opakowania trudno recyklingowalne,
- potencjalny wpływ na ilości odpadów komunalnych trafiających do środowiska, poprzez wytwarzanie oraz nieprawidłową ich segregację przez pracowników i użytkowników.

Istotna szansa zidentyfikowana w trakcie analizy podwójnej istotności:

- Planowanie gospodarki odpadami w sposób umożliwiający ich selektywną zbiórkę i recykling. Może to być osiągnięte przez stosowanie np. koszy na śmieci do selektywnej zbiórki, a także oferowanie w sprzedaży produktów w opakowaniach monomateriałowych, nadających się do recyklingu.

Grupa nie zidentyfikowała istotnych ryzyk związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym.

E5-1 Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

W 2024 roku w Grupie nie funkcjonowały polityki dotyczące wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym. Grupa Kapitałowa dotychczas skupiała się na politykach i działaniach w obszarze społecznym, w związku z czym nie powstały dedykowane polityki dotyczące gospodarki cyrkularnej. Grupa Kapitałowa kierowała się dotychczas wyłącznie ogólną zasadą, jaką jest oszczędne gospodarowanie zasobami, ich naprawy (jeśli jest taka możliwość i pozwalają na to zasady bezpieczeństwa) zamiast zamawiania nowych środków trwałych.

E5-2 Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Grupa Kapitałowa dotychczas koncentrowała się na politykach i działaniach w obszarze społecznym, w związku z czym nie powstały plany działań dotyczące gospodarki cyrkularnej. Rok 2024 był pierwszym, w którym Grupa podeszła do weryfikacji wpływów w tym obszarze. Wyniki analizy posłużyły do opracowania strategii, uwzględniającej również plany działań w tym zakresie.

Obecnie Grupa stopniowo wdraża rozwiązania optymalizujące wykorzystanie zasobów i gospodarkę odpadami, wspierając tym samym ideę GOZ. W ramach dotychczasowych inicjatyw koncentruje się na ograniczaniu marnotrawstwa surowców i maksymalizacji ponownego wykorzystania materiałów. Uwzględniając wpływy zasobów, w tym ich wykorzystanie, wpływy zasobów związane z produktami i usługami oraz odpady, Grupa podejmuje następujące działania:

- wspieranie ponownego użycia produktów i zasobów – Grupa wprowadziła praktykę odsprzedaży wymienianego sprzętu sportowego oraz materiałów wykończeniowych, co pozwala na wydłużenie ich cyklu życia i zmniejszenie ilości odpadów,
- zrównoważony wybór materiałów biurowych – w trosce o racjonalne gospodarowanie zasobami, Spółka dominująca stosuje głównie papier do drukarek pochodzący z recyklingu oraz korzysta z wielokrotnie ładowanych baterii akumulatorowych, eliminując konieczność stosowania jednorazowych baterii AA i AAA,
- wykorzystywanie materiałów z recyklingu, szczególnie w modernizowanych i nowo powstałych klubach fitness, wykorzystywanie sprzętu i trenażerów częściowo pochodzących z regeneracji, co przyczynia się do redukcji zużycia surowców pierwotnych i ograniczenia odpadów.

E5-3 Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

W Grupie Kapitałowej nie przyjęto formalnych i mierzalnych celów w zakresie wykorzystania zasobów i gospodarki o obiegu zamkniętym, ani wskaźników jakościowych i ilościowych stosowanych do oceny postępu realizacji celów i działań. Rok 2024 był pierwszym, w którym przeprowadzono analizę w tym obszarze, co stanowiło kluczowy etap w procesie identyfikacji wpływów, a jednocześnie było powodem, dla którego cele nie zostały jeszcze opracowane. Obecnie Grupa bada skutki zidentyfikowanych wpływów i podejmie decyzję o terminie ustalenia celów w tym obszarze w 2025 roku.

E5-4 Zasoby wprowadzane

W ramach analizy istotnych wpływów, ryzyk i szans ("Impact, risk and opportunities: IRO") zidentyfikowano istotny wpływ na zasoby naturalne, wynikający z procesów wykańczania i wyposażania obiektów sportowych oraz zużycia materiałów biurowych, głównie papieru. Ze względu na brak działalności produkcyjnej, Grupa nie raportuje szczegółowych danych jakościowych i ilościowych w tym zakresie.

Grupa uznaje za istotne wprowadzone zasoby, papier oraz wykorzystywane w klubach fitness wyposażenie, materiały wykończeniowe i sprzęt do ćwiczeń. Grupa stosuje dwie ścieżki nabywania sprzętu sportowego:

- zakupy nowego sprzętu,
- zakupy sprzętu regenerowanego z innych sieci fitness.

Zasadą w Grupie jest wykańczanie wewnątrz klubów nowymi materiałami, niemniej w procesie ich produkcji mogą być używane surowce z recyklingu - np. puzzle gumowe wykonane z przetworzonych odpadów gumowych. Grupa nie postrzega surowców krytycznych ani pierwiastków ziem rzadkich jako istotnych zasobów wprowadzanych w ramach swojej działalności.

E5-5 Zasoby odprowadzane

Grupa identyfikuje swoje wpływy w tym obszarze poprzez generowanie dużych ilości odpadów o trudnej do poddania recyklingowi charakterystyce. Wpływy te zaadresowano poprzez stworzenie warunków umożliwiających ich selektywną zbiórkę, a w efekcie obniżenie skutków negatywnego wpływu oraz obniżenie opłat w tym zakresie. Jednocześnie, działalność Grupy opiera się na świadczeniu usług, a nie na działalności produkcyjnej, co oznacza, że Grupa nie posiada zakładu produkcyjnego ani kluczowych materiałów i produktów wykorzystywanych w procesie produkcji. W związku z tym zasady gospodarki o obiegu zamkniętym dotyczące projektowania produktów pod kątem trwałości, możliwości ponownego użycia, naprawy, demontażu czy recyklingu, nie mają zastosowania w działalności Grupy. Biorąc pod uwagę charakter działalności Grupy oraz fakt, że świadczone usługi nie są materiałochłonne, ujawnienie to nie znajduje odniesienia do specyfiki operacyjnej Grupy.

Grupa działając w oparciu o rozproszony model biznesowy, opiera swoją działalność o najem obiektów. Nie ma bezpośredniego dostępu do danych o odpadach, które powstają w trakcie działalności Grupy, którymi zarządza najemca. Wszystkie dane więc oszacowano, w oparciu o dane literaturowe (*Szpadt R., Jędrzak A., 2006; Określenie metodyki badań składu sitowego, morfologicznego i chemicznego odpadów komunalnych. Kamieniec Wrocławski, Zielona Góra, 110s*) oraz na podstawie ustalonych ogólnie założeń. Przyjęto, że w ramach działalności Grupy powstają odpady o kodzie 20 03 01 - niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne. Założono brak innych typów odpadów. Przyjęto dla nich gęstość nasypową równą 0,103 Mg/m³ i cotygodniowy odbiór odpadów z pojedynczego obiektu. Przyjęto na każdy 1000m² obiektu, jeden 1100 litrowy pojemnik, a wypełnienie w momencie odbioru na poziomie 80% każdego z nich. W zakresie przeznaczenia odpadów, Grupa również nie posiada dokładnej wiedzy i aspekt ten oszacowano na podstawie danych z GUS. Założono, że w Turcji Grupa nie wygenerowała odpadów, z racji nieprowadzenia jeszcze znaczącej działalności operacyjnej w tym kraju (0 obiektów własnych). Wyjątkiem od opisanej metody są dane dla biura centralnego Grupy, gdzie odczytano je z BDO.

Dane szacunkowe pochodzą z renomowanych źródeł i nie były poddane niezależnej weryfikacji przez organ zewnętrzny. Dane faktyczne kontroluje Inspektorat Środowiska dla Polski oraz odpowiadające kompetencjami organy lokalne dla pozostałych krajów.

Opis	Wartość (2024)	Jednostka
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	2057,71	tony
Całkowita ilość odpadów, dla których uniknięto unieszkodliwienia	1257,26	tony
Całkowita ilość odpadów, dla których uniknięto unieszkodliwienia	61,10	%
Całkowita ilość odpadów, które poddano unieszkodliwieniu	800,45	tony
Całkowita ilość odpadów, które poddano unieszkodliwieniu	38,90	%

Całkowita ilość odpadów, w przypadku których uniknięto unieszkodliwienia	Wartość	Całkowita ilość odpadów kierowanych do unieszkodliwienia	Wartość
	tony		tony

Inne niż niebezpieczne	1257,26	Inne niż niebezpieczne	800,45
przygotowanie do ponownego użycia	0,00	spalanie	16,46
recykling	549,41	składowanie	783,99
inne procesy odzysku (odzysk energii)	707,85	inne procesy	0

Grupa nie generuje odpadów sklasyfikowanych jako niebezpieczne i radioaktywne, dlatego nie zostały one uwzględnione w tabeli.

Spoleczeństwo

ESRS S1 Własne zasoby pracownicze

S1 SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa Kapitałowa Benefit Systems obejmuje zakresem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju wszystkie osoby wśród własnych zasobów pracowniczych, na które może istotnie oddziaływać, tj.:

- **pracowników** - wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy,
- **współpracowników** - osoby niebędące pracownikami, wykonujące zadania, świadczące usługi, związane relacją B2B albo umowami cywilno-prawnymi. Zasady, tj. przyjęte polityki i regulacje obowiązujące własne zasoby pracownicze są w miarę możliwości jednolite, z uwzględnieniem różnic wynikających z formy prawnej zatrudnienia. Współpracownicy podlegają tym zasadom w zakresie zgodnym z obowiązującym prawem i modelem biznesowym, np. w kontekście dostępności świadczeń oferowanych przez Grupę.

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała w obszarze pracowniczym istotne rzeczywiste i potencjalne wpływy, a także ryzyka i szanse.

Zidentyfikowane wpływy Grupy:

Obszar	Opis wpływu	Charakter wpływu
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia, który może objawiać się ograniczeniem stabilności zatrudnienia, wynikający ze stosowania umów cywilnoprawnych lub B2B przy zatrudnianiu współpracowników obiektów sportowych.	Rzeczywiste negatywne
Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ na rozwój współpracowników poprzez wsparcie trenerów i instruktorów obiektów sportowych w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy.	Rzeczywiste pozytywne
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników poprzez procedury wdrożone w obiektach sportowych.	Rzeczywiste pozytywne

Bezpieczeństwo i higiena pracy	Potencjalny wpływ na zdrowie i życie pracowników i współpracowników poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku oraz innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy w obiektach sportowych.	Potencjalne negatywne
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników obiektów sportowych poprzez bezpośrednie lub pośrednie delegowanie wykonywania zadań, które mogą wykraczać poza ich kompetencje i zakres obowiązków.	Potencjalne negatywne
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Potencjalny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych, co wynika z dynamicznych zmian grafiku pracy i braku odpowiedniego czasu na konsultacje przy wprowadzaniu zmian oraz niepełną implementację dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne)	Potencjalne negatywne
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Potencjalny wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych poprzez niepełną implementację dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne).	Potencjalne negatywne

Zidentyfikowane ryzyko Grupy związane z obszarem pracowniczym:

Obszar	Opis ryzyka
Inne prawa związane z pracą	Grupa może być narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności pracowników i osób niebędących pracownikami, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, takich jak dane kadrowe, co może powodować konsekwencje prawne, finansowe i reputacyjne dla firmy.

Zidentyfikowana szansa Grupy związaną z obszarem pracowniczym:

Obszar	Opis szansy
Szkolenia i rozwój umiejętności	Inwestycja w rozwój pracowników i współpracowników może prowadzić do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.

Wpływy, ryzyka i szanse przedstawione w rozdziale są powiązane ze specyfiką branży fitness oraz sposobem funkcjonowania Grupy Kapitałowej. Obok oferty związanej z dostarczaniem pracodawcom innowacyjnych rozwiązań w ramach karty MultiSport, programów MultiLife i MyBenefit, Grupa zarządza również siecią własnych klubów fitness. Odpowiedzialne zarządzanie w tym zakresie, dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie, stanowi integralną część działalności Grupy, odzwierciedloną w celach i działaniach opisanych w tym rozdziale. Aktualnie skutki powyższych wpływów, ryzyk i szans nie wymagają fundamentalnych zmian w modelu biznesowym, jednak podkreślają konieczność dalszego rozwoju zarządzania wybranymi tematami

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała ryzyk związanych z pracą przymusową lub pracą dzieci w ramach operacji własnych. Grupa przestrzega przepisów prawa dotyczących zatrudniania (w tym

zatrudniania osób niepełnoletnich) obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Ponadto, w ramach analizy IRO, Grupa nie uznała za istotne obszarów takich jak dialog społeczny, różnorodność, płace w kontekście adekwatności czy luki płacowej oraz ochrona socjalna. Niemniej jednak, obszary te są na bieżąco monitorowane i kształtowane w ramach działań Grupy, mając na celu ich ciągłe doskonalenie i zapewnienie zgodności z obowiązującymi standardami.

Spółki Grupy oddziałują pozytywnie na pracowników i współpracowników poprzez działania opisane w sekcji S1-4.

Ze względu na brak formalnie przyjętego planu transformacji klimatycznej, Grupa nie raportuje informacji o jego wpływie na własne zasoby pracownicze.

S1-1 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Strategiczne podejście do odpowiedzialnego zarządzania Grupy zostało opisane w Strategii ESG na lata 2024-2026 w filarze „Społeczeństwo” w priorytetach:

- Aktywność i zaangażowanie
 - Aktywizujemy i angażujemy
- Dobrostan i edukacja:
 - Wspieramy dobrostan
 - Szanujemy różnorodność
 - Dzielimy się wiedzą

Grupa nie wdrożyła formalnych, jednolitych i spójnych polityk, regulaminów oraz procedur HR związanych z zarządzaniem wpływami, ryzykami i możliwościami dotyczącymi własnej siły roboczej dla wszystkich spółek. Niemniej jednak w Grupie funkcjonuje szereg polityk, regulaminów i procedur związanych z zarządzaniem zasobami pracowniczymi w poszczególnych spółkach, które mają związek ze zidentyfikowanymi istotnymi kwestiami.

Kluczowe polityki, regulaminy i procedury, które regulują kwestie związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Istotny wpływ zidentyfikowany w czasie procesu badania podwójnej istotności	[S1.MDR-P_01-06] [S1-1_01] Regulacje związane z wpływem	MDR-P_02 Zakres regulacji	[S1.MDR-P_01-06] Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
Szkolenia i rozwój umiejętności	Proces planowania i organizowania szkoleń	Spółka dominująca, obejmuje pracowników w i współpracowników	Ustalenie zasad planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR /Dyrektor HR i Administracji
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zbiór instrukcji i regulacji dot. BHP	Grupa Kapitałowa, obejmuje pracowników w w i współpracowników	W spółkach spełniane są wymogi Kodeksu pracy dotyczące BHP – prowadzone są szkolenia dla nowych pracowników i współpracowników, utrwalające szkolenia okresowe. Dostępne są m.in. instrukcje bezpiecznego użytkowania sprzętów biurowych, związane z bezpieczeństwem pożarowym oraz udzielania pierwszej pomocy. Funkcjonują instrukcje stanowiskowe, procedura dot. postępowania wypadkowego, ocena ryzyka zawodowego. Regulacje dotyczące bezpiecznej pracy a także materiały szkoleniowe są udostępniane m.in. w intranecie.	Dyrektor HR

Prywatność	Polityka ochrony danych osobowych	Spółka dominująca (regulacje dot. ochrony danych osobowych funkcjonują również w pozostałych spółkach Grupy, zgodnie z istniejącym prawem)	Ustalenie zasad przetwarzania danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności z RODO, w tym zasad zapewniania bezpieczeństwa danym osobowym.	Dyrektor działu prawnego
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Porozumienie w sprawie ustalenia rozkładów czasu pracy Regulamin Zasad Pracy Zdalnej	Spółka dominująca	Pracownicy mają możliwość decydowania o godzinie rozpoczęcia pracy Określa zasady wykonywania pracy zdalnej (w wymiarze całkowitym lub częściowym)	Dyrektor HR/ Dyrektor HR i Administracji
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Regulamin pracy, Ustrukturyzowany proces zatrudniania nowego pracownika, zmiany stanowiska pracy	Spółka dominująca	Regulacje określające porządek i organizację w procesie pracy w odniesieniu do pracodawcy i pracownika	Dyrektor HR /Dyrektor HR i Administracji

Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych pracowników i współpracowników są uregulowane na poziomie poszczególnych spółek tworzących Grupę – za wdrożenie odpowiednich polityk odpowiedzialne są ich Zarządy.

Spółka dominująca cyklicznie bada opinie i oczekiwania pracowników. Obok istniejących regulacji prawnych, stanowią one podstawę do wdrażania zmian w zasadach określających funkcjonowanie Spółki. W spółkach Grupy funkcjonują Rady pracownicze, z którymi są konsultowane i ustalane aspekty dotyczące warunków pracy i spraw pracowniczych.

Informacje na temat polityk, regulaminów i zasad obowiązujących w spółkach Grupy są dostępne w systemach intranetowych.

Kontekst regulacji dla dostawców, w tym wymagania dotyczące pracy przymusowej i bezpieczeństwa, opisany jest w rozdziale "Postępowanie w biznesie" w sekcji G1-2.

Zapobieganie wypadkom

W Grupie Kapitałowej nie przyjęto spójnej, sformalizowanej polityki zapobiegania wypadkom. Spółki Grupy wdrożyły jednak procedury obejmujące m.in. analizę wypadków w miejscu pracy oraz opracowanie działań minimalizujących ryzyka ich wystąpienia i powtórzenia, postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku oraz w przypadku zagrożenia atakiem terrorystycznym. Dodatkowo w jednostce dominującej stosowane są instrukcje oraz karty ryzyka na stanowiskach pracy pozwalające na identyfikację oraz ograniczanie potencjalnych zagrożeń. W spółkach Grupy działają także Inspektorzy BHP, który odpowiadają za nadzór nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skuteczność podejmowanych działań. Systemy zarządzania bezpieczeństwem są silnie rozwinięte, szczególnie w spółkach polskich oraz czeskich. W innych krajach kwestie te są uregulowane w podstawowych instrukcjach lub zarządzane przez firmy zewnętrzne.

Prawa człowieka

Na poziomie Grupy Kapitałowej nie przyjęto jeszcze formalnej polityki dotyczącej ochrony praw człowieka – w 2024 roku prace w tym zakresie rozpoczęły się w jednostce dominującej Grupy - spółce Benefit Systems S.A. w ramach

wdrażania polityki należytej staranności (O nazwie: "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems"), która ma być przyjęta w 2025 roku. Jednocześnie, spółki Grupy w codziennym funkcjonowaniu respektują prawa człowieka i prawa pracownicze.

Grupa jest świadoma, że Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) wprost odwołują się do Międzynarodowej Karty Praw Człowieka (obejmującej *Powszechną Deklarację Praw Człowieka* oraz oba *Pakty Praw Człowieka*) i Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, wraz z fundamentalnymi konwencjami, które leżą u jej podstaw.

Obecnie formalne odniesienie w dokumentach Grupy dotyczy:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (UDHR),
- Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), co zostało wprost wskazane w Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems_BS Way. Grupa deklaruje poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych działając zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

W praktyce, realizując wymogi wynikające z Kodeksu Etyki, szeregu wewnętrznych procedur (np. antymobbingowych, Regulaminu pracy i wynagradzania oraz systemu zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing), Grupa w dużej mierze respektuje wytyczne określone w Wytycznych ONZ, Deklaracji MOP i powiązanych konwencjach.

Regulaminy pracy i wynagradzania zapewniają wszystkim zatrudnionym odpowiednie warunki pracy, zgodne z podstawowymi standardami MOP, obejmującymi między innymi normy BHP, czas pracy oraz uczciwe praktyki płacowe. W tym zakresie Grupa dąży do zapewnienia stabilnych i przejrzystych warunków zatrudnienia, zgodnych z najlepszymi praktykami rynkowymi.

Grupa dokłada starań, aby każda osoba świadcząca pracę nad jej rzecz była traktowana z szacunkiem i zachowaniem praw do prywatności, tolerancji, równości oraz godności. Grupa dba o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, rozwój kompetencji zawodowych pracowników oraz edukację społeczną. Organizacja ochrania dane wrażliwe i w żadnym stopniu nie korzysta z pracy dzieci lub pracy przymusowej.

Benefit Systems S.A. posiada Politykę Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI), która porządkuje i wskazuje najważniejsze kierunki działań w obszarze wspierania i budowania różnorodnej i włączającej organizacji. Spółka w *Polityce Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)* zobowiązała się do budowania kultury różnorodności i równego traktowania oraz kształtowania kultury przynależności dla wszystkich zatrudnionych osób, m.in. bez względu na orientację psychoseksualną i tożsamość płciową, wiek czy pochodzenie. Wdrożenie powyższej polityki poprzedził w spółce długotrwały proces angażujący różne grupy pracowników i współpracowników. Kwestie regulacji zostały omówione podczas warsztatów, badań i grup fokusowych oraz poprzez ankiety.

Funkcjonują także *Dobre Praktyki postępowania w razie wystąpienia mobbingu i dyskryminacji*, aby pracownicy wiedzieli co należy zrobić i do kogo się zgłosić, gdy dojdzie do niepokojących sytuacji. W dokumencie znajdują się w nim m.in. instrukcje dotyczące:

- miejsca, do którego należy zgłosić przypadek,
- informacji wymaganych w zgłoszeniu,
- przebiegu dalszego postępowania po jego złożeniu,
- składu zespołu powołanego do wyjaśnienia zarzutów.

Spółka dominująca od blisko dekady prowadzi szkolenia dotyczące polityk i praktyk niedyskryminacyjnych, które zostały również uwzględnione w programach onboardingowych. Kwestie różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji są także elementem programów szkoleniowych dla kadry managerskiej i zespołów rekrutujących. W 2024 roku zorganizowano działania edukacyjne na temat neurodiversności, ADHD i depresji.

W spółce funkcjonuje też Komisja Socjalna. Jej celem jest wsparcie pracowników z różnych grup ryzyka, którzy mogą doświadczać trudności oraz osób w trudnej sytuacji finansowej lub rodzinnej. Spółki tworzące Grupę w sposób jednoznaczny nie akceptują jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, a jej przeciwdziałanie jest integralną częścią regulaminów pracy, Kodeksu Etyki oraz innych dokumentów wewnętrznych wskazanych w tym rozdziale. Zakazane jest dyskryminowanie m.in. ze względu na rasę, płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię, pochodzenie narodowe, status cywilny, poglądy polityczne czy inne cechy osobiste.

W Grupie funkcjonuje system zgłaszania naruszeń - każde zgłoszenie uruchamia procedurę wyjaśniającą, a w przypadku potwierdzenia nadużyć wdrażane są odpowiednie działania naprawcze, w tym konsekwencje służbowe wobec osób odpowiedzialnych za naruszenia.

W rozdziale *Postępowanie w biznesie (G1)* zostały szerzej opisane uzupełniające polityki i procedury, które pozwalają na monitorowanie przestrzegania deklaracji Grupy.

Polityki i procedury dotyczące rekrutacji, awansu i rozwoju zawodowego

W Spółce podstawą procesów rekrutacyjnych, stażowych, szkoleniowych i awansów są kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie. Zasady te są jasno określone w dokumentach wewnętrznych, takich jak *Proces Rekrutacji i Selekcji, Dobre Praktyki Rekrutacji Wewnętrznej* oraz *Akcja Rekomendacja – dobre praktyki*. Działania te wspierane są przez szkolenia i warsztaty dla kadry managerskiej i zespołów rekrutacyjnych, mające na celu utrwalenie zasad równego traktowania oraz przeciwdziałanie nieświadomym uprzedzeniom w procesie rekrutacji.

Spółka prowadzi systematyczną dokumentację dotyczącą rekrutacji, szkoleń i awansów, co zapewnia przejrzysty obraz możliwości rozwoju i kariery w organizacji. Oferty pracy są dostępne dla pracowników i współpracowników za pośrednictwem strony korporacyjnej oraz intranetu. Wszystkie procesy rekrutacyjne są rejestrowane w systemie elektronicznym.

Programy rozwoju umiejętności i szkolenia

Benefit Systems S.A. posiada regulacje: *Proces planowania i organizowania szkoleń*, które określają zasady budżetowania, organizacji i ewaluacji szkoleń. Szkolenia organizowane w spółce obejmują zarówno programy ogólnofirmowe, jak i dedykowane działania rozwojowe dla poszczególnych działów. Pracownicy i współpracownicy mogą samodzielnie zgłaszać chęć udziału w szkoleniach, a każdy dział ma możliwość zaplanowania indywidualnego budżetu na rozwój kompetencji swoich zespołów.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy spółki dominującej są zobowiązani do uczestnictwa w obowiązkowych szkoleniach z zakresu Etyki i Compliance, obejmujących Kodeks Etyki, politykę antykorupcyjną oraz zasady unikania konfliktu interesów.

S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie wdrożono jednolitych procedur zaangażowania pracowników i współpracowników. Każdy z podmiotów tworzących Grupę realizuje swoje własne podejście w tym zakresie uwzględniając lokalne potrzeby i zasoby.

Proces identyfikacji wpływów, ryzyk i szans

Grupa Kapitałowa Benefit Systems zaangażowała w proces analizy podwójnej istotności własne zasoby pracownicze, zewnętrzną firmę doradczą oraz przedstawicieli wielu grup interesariuszy. W ramach tego procesu:

- Przeprowadzono badania ankietowe we wszystkich krajach operacji Grupy oraz wywiady pogłębione,
- Wyniki zostały przeanalizowane i zaprezentowane na serii warsztatów, na których obecni byli reprezentanci pracowników działów w organizacji,
- W trakcie jednego z warsztatów oceniono rzeczywiste oraz potencjalne negatywne oddziaływania na prawa człowieka, w tym wpływy dotyczące pracowników i współpracowników.

W Grupie nie zidentyfikowano wśród własnej siły roboczej osób szczególnie narażonych na negatywne wpływy lub marginalizowanych.

W październiku 2024 r. lista istotnych zagadnień (wynikająca z przeprowadzonej analizy) została przekazana również przedstawicielom pracowników. W ten sposób mieli oni dostęp do informacji o priorytetowych tematach i szansę wyrażenia opinii lub zgłoszenia sugestii zmiany.

Dzięki temu podejściu Grupa mogła uwzględnić głos pracowników i współpracowników przy określaniu priorytetowych zagadnień ESG – w tym istotnych tematów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi. Uczestnictwo własnych zasobów pracowniczych przy aktualizacji analizy podwójnej istotności jest planowane na kolejne lata.

Rodzaje zaangażowania własnych zasobów pracowniczych

W Spółce dominującej oraz innych spółkach Grupy opinie osób świadczących pracę są uwzględniane w procesach decyzyjnych dotyczących najważniejszych spraw pracowniczych – odpowiedzialność za ten obszar ponosi w jednostce dominującej Członek Zarządu, który nadzoruje obszar HR. Organizacja konsultuje z własnymi zasobami pracowniczymi polityki, działania operacyjne oraz procedury dotyczące m.in. warunków pracy, benefitów i bezpieczeństwa pracy. Opinie pracowników i współpracowników pozyskiwane są w części spółek jeszcze w fazie przygotowawczej regulacji oraz w trakcie ich wdrażania lub modyfikacji istniejących zapisów.

W części spółek – m.in. w Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. – funkcjonują Rady pracowników. W spółkach, w których brak jest formalnych struktur konsultacyjnych, zachowana jest jednak otwarta komunikacja i uwzględnianie opinii pracowników przy podejmowaniu decyzji. Współpraca z Radą pracowników w Benefit Systems S.A. odbywa się za pomocą różnych metod komunikacji, takich jak spotkania bezpośrednie, korespondencja e-mailowa czy wideokonferencje. W przypadkach wymagających jednoznacznego stanowiska Rady pracowników, Spółka zwraca się o jego formalne przedstawienie – przykładem jest konsultacja dotycząca wdrożenia wewnętrznych regulacji o sygnałach, wybór dostawcy usług medycznych czy decyzje w sprawie przyznania pomocy finansowej w ramach projektów Dobry MultiUczynek. Spółka dominująca analizuje efektywność zaangażowania własnych zasobów pracowniczych z wykorzystaniem narzędzia Pulse Check, które jest dedykowane ocenie nastrojów, satysfakcji i zaangażowania wśród pracowników. Jednym ze wskaźników branych pod uwagę jest odsetek osób biorących udział w badaniu.

Zaangażowanie własnych zasobów pracowniczych może wystąpić, w zależności od procesu:

- przed wdrożeniem (faza przygotowawcza),
- w trakcie wprowadzania zmian (faza wdrażania),
- oraz po wdrożeniu (faza ewaluacji i ewentualnej korekty).

Przykłady zaangażowania własnych zasobów pracowniczych w Grupie w 2024 roku:

- Ankiety – wykorzystywane w wielu spółkach, np. do badania opinii pracowników i współpracowników. (m.in. coroczne badanie wewnętrzne przeprowadzane w Spółce dominującej - Pulse Check),
- Spotkania - możliwość zgłaszania uwag i zadawania pytań istnieje również podczas kwartalnych spotkań pracowników z Zarządem oraz spotkań oceniających - 2 razy w roku. Opinie są też zbierane na bieżąco, np. w trakcie cyklicznych, cotygodniowych spotkań zespołowych,
- Cykl spotkań „Zoom na biznes” - w czasie których przedstawiano i dyskutowano na temat poszczególnych obszarów działalności firmy - od strategii produktowej, przez zarządzanie zasobami ludzkimi, aż po wyniki finansowe, sprzedaż czy komunikację i rozwiązania technologiczne. W 2024 roku odbyło się siedem takich spotkań, w tym z Zarządem Spółki. Średnio w każdym spotkaniu uczestniczyło blisko pół tysiąca pracowników,
- Procedury zgłaszania nieprawidłowości („whistleblowing”) – działające w trybie ciągłym.
- Rozmowy bezpośrednie oraz „polityka otwartych drzwi” – zarówno w kontekście kontaktu z działami HR jak i Zarządami, stosowane w większości spółek, bez formalnego limitu częstotliwości,
- Zebrania ogólne, e-maile od działu HR,
- Webinary i warsztaty – organizowane w zależności od bieżących potrzeb.

Nieprawidłowości można zgłaszać za pośrednictwem dedykowanych kanałów, a opinie zgłaszane przez pracowników są wykorzystywane przez przełożonych do podejmowania bieżących decyzji.

Zasoby wspierające zaangażowanie w procesach decyzyjnych:

- Rola zarządów poszczególnych spółek, które zatwierdzają kluczowe procedury;
- Zaangażowanie działów HR oraz działu ESG;
- Korzystanie z wewnętrznych i zewnętrznych narzędzi (ankiety, warsztaty, platformy do zgłaszania nieprawidłowości).

Wyniki zaangażowania

Uzyskane informacje (pochodzące m.in. z ankiet, warsztatów czy procedur whistleblowing) są rejestrowane i analizowane przez dedykowane jednostki – na przykład dział HR, zarządy poszczególnych spółek, zespoły projektowe bądź Komisję ds. Etyki (gdz zgłoszenie dotyczy podejrzenia naruszeń). Opinie pracowników są następnie wykorzystywane do podejmowania bieżących decyzji w obszarach operacyjnych (np. kształtowanie benefitów pracowniczych), a także w kwestiach o charakterze strategicznym, takich jak ustalanie priorytetów ESG w ramach analizy podwójnej istotności. W praktyce oznacza to, że po zebraniu i analizie feedbacku – niezależnie

od tego, czy pochodzi on z badań ankietowych, warsztatów czy zgłoszeń w kanałach zgłaszania nieprawidłowości – spółki Grupy są w stanie wprowadzać zmiany w swoich procesach. W Spółce dominującej informacje na temat kluczowych podejmowanych decyzji biznesowych są przedstawiane i omawiane np. na kwartalnych spotkaniach pracowników z Zarządem czy w trakcie cotygodniowych spotkań zespołowych.

S1-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Ogólne podejście Grupy

Grupa Kapitałowa Benefit Systems dąży do tego, aby w przypadkach, w których jej działalność lub działania spółek zależnych prowadzą do istotnego negatywnego wpływu na osoby świadczące pracę, podejmować adekwatne środki naprawcze. Celem jest nie tylko minimalizacja skutków i zapewnienie poszkodowanym pracownikom i współpracownikom odpowiedniego wsparcia, ale także wdrażanie rozwiązań zapobiegających powtórzeniu się podobnych sytuacji w przyszłości. W zależności od charakteru negatywnego wpływu, procesy naprawcze kordynowane są przez różne zespoły, w tym dział HR, Inspektorów BHP. Komisja ds. Etyki monitoruje procesy naprawcze.

Negatywne skutki mogą zostać wykryte na kilka sposobów, m.in. poprzez:

- formalnie działające kanały zgłaszania nieprawidłowości (np. whistleblowing, raporty BHP, zgłoszenia do HR),
- systematyczne badania ankietowe (np. Pulse Check),
- spotkania z pracownikami i współpracownikami (m.in. warsztaty, spotkania „Zoom na biznes” z Zarządem, rozmowy z menedżerami i Radami Pracowników),
- monitorowanie powtarzalności określonych zjawisk (np. analiza przyczyn wypadków przy pracy).

Podejmowane są działania dostosowane do rodzaju i skali problemu. Mogą one obejmować m.in.:

- modyfikację procedur i regulacji,
- wprowadzenie zmian organizacyjnych,
- pociągnięcie do odpowiedzialności osób dopuszczających się naruszeń.

W 2024 roku Grupa nie posiadała jednolitego, sformalizowanego procesu oceny skuteczności działań naprawczych we wszystkich spółkach, jednak funkcjonujące w poszczególnych jednostkach procesy umożliwiały reakcję na zgłoszone przypadki, ich analizę oraz wdrażanie odpowiednich środków zaradczych. Efektywność podejmowanych kroków weryfikowana jest na poziomie operacyjnym poprzez np.:

- analizę liczby i powtarzalności zgłoszeń dotyczących danego problemu,
- monitorowanie satysfakcji pracowników i współpracowników poprzez cykliczne badania ankietowe,
- analizę wskaźników związanych z bezpieczeństwem pracy (np. redukcja liczby wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych).

Zgłaszanie naruszeń

W Grupie Kapitałowej pracownicy i współpracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości:

- w ramach zgłaszania przypadków łamania prawa w zakresie określonym przez ustawę o sygnalistach (detale w rozdziale *Postępowanie w biznesie*);
- w ramach zgłoszeń związanych ze sprawami pracowniczymi, takimi jak mobbing czy dyskryminacja w miejscu pracy. W zależności od spółki w Grupie, zgłoszenia można kierować do działów HR, Rady Pracowników lub na dedykowane adresy e-mail.

W Spółce dominującej obowiązuje szczegółowa procedura antymobbingowa, zgodnie z którą zgłoszenia muszą być składane pisemnie lub elektronicznie i podpisane imieniem oraz nazwiskiem zgłaszającego. Po ich otrzymaniu powoływany jest niezależny zespół, w skład którego wchodzi: przedstawiciel pracowników, osoba wyznaczona przez pracodawcę oraz osoba wskazana przez zgłaszającego. Proces ten zapewnia bezstronność i poufność postępowania.

Każde zgłoszenie uruchamia procedurę wyjaśniającą, prowadzoną przez odpowiednie jednostki HR. W zależności od charakteru sprawy mogą być podejmowane następujące kroki:

- Powołanie zespołu wyjaśniającego – np. w przypadku zarzutów dotyczących mobbingu lub dyskryminacji,

- Przeprowadzenie rozmów wyjaśniających ze zgłaszającym, świadkami oraz osobą, której dotyczy zgłoszenie,
- Ocena zasadności zgłoszenia oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących dalszych działań,
- Podjęcie działań naprawczych, w tym upomnień, przeniesienia na inne stanowisko – w skrajnych przypadkach – rozwiązania umowy o pracę.

W większości podmiotów tworzących Grupę Kapitałową, zgodnie z wytycznymi regulacyjnymi o ochronie sygnalistów, wdrożono rozwiązania wspierające wiedzę pracowników i współpracowników o dostępności kanałów zgłaszania nieprawidłowości w zakresie naruszenia regulacji prawnych wskazanych w *art 3 ust 1 Ustawy o ochronie sygnalistów*, bądź zgodnie z wytycznymi regulacji lokalnych w spółkach zagranicznych. Informacje o ich funkcjonowaniu przekazywane są w czasie szkoleń wprowadzających każdej osobie rozpoczynającej pracę w spółkach. Dodatkowe materiały informacyjne są kierowane do własnych zasobów pracowniczych m.in. poprzez e-mail oraz wewnętrzne systemy informatyczne.

W ramach analizy podwójnej istotności przeprowadzonej w 2024 roku dla Spółki dominującej oraz wybranych spółek z Grupy, uzyskano m.in informację co do skuteczności działań komunikacyjnych dotyczących kanałów zgłoszeń nieprawidłowości. W wybranych spółkach kwestia ta jest oceniana również podczas badań satysfakcji pracowników.

W przypadku zgłaszania wątpliwości i potrzeb, własne zasoby pracownicze mogą skorzystać z kanałów zaangażowania opisanych w rozdziale *S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów*.

Naprawa skutków istotnych negatywnych wpływów

Jedyny rzeczywisty negatywny wpływ zidentyfikowany w procesie analizy podwójnej istotności, dotyczy formy zatrudnienia współpracowników w obiektach sportowych. Rozpoznano, że model zatrudnienia może negatywnie oddziaływać na stabilność zatrudnienia współpracowników (instruktorów, trenerów etc.) z uwagi na mniejszą ochronę prawną i poczucie bezpieczeństwa.

Obecnie w Grupie nie istnieje rozwiązanie, które wprost adresowałaby ten wpływ. Spółki prowadzą jednak transparentną komunikację, aby już na etapie rekrutacji charakter współpracy i jej warunki były jasne. Ograniczone możliwości mitygacji tego wpływu wynikają z powszechnego oczekiwania elastycznych form zatrudnienia wśród osób (np. trenerów i instruktorów), którzy chcą wykonywać pracę dla więcej niż jednego pracodawcy.

Mitygacja potencjalnych negatywnych wpływów została opisana w rozdziale *S1-4 Podejmowanie działań na własne zasoby pracownicze*.

Wypadki przy pracy

W Spółce dominującej obowiązują jasno określone procedury dotyczące postępowania w przypadku wypadków przy pracy, wypadków w drodze do lub z pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz chorób zawodowych. Każde takie zdarzenie podlega zgłoszeniu i analizie, aby zapewnić odpowiednie wsparcie oraz wdrożyć działania prewencyjne.

Kanały zgłaszania wypadków:

- W Benefit Systems S.A. osoba, która uległa wypadkowi (lub świadek zdarzenia), niezwłocznie informuje o tym przełożonego. Następnie przełożony zgłasza wypadek do Służby BHP i wypełnia pisemne zgłoszenie, które przesyła na adres e-mail.
- W Oddziale Fitness (BSOF) – wypadki są zgłaszane za pośrednictwem platformy Fitmeet. Przełożony poszkodowanego wypełnia tam dedykowany formularz, który trafia do odpowiedzialnej osoby w obszarze BHP.

Przyczyny wypadków są systematycznie analizowane, a na podstawie wyników tych analiz określone są środki profilaktyczne. W szczególności uwzględnia się wnioski wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym doszło do zdarzenia, oraz proponuje działania zapobiegające podobnym sytuacjom w przyszłości. W ramach działań naprawczych mogą być wdrażane zmiany w procedurach bezpieczeństwa, dodatkowe szkolenia czy modyfikacje organizacji pracy i wyposażenia stanowisk.

W spółkach działających na rynkach zagranicznych modele postępowania w razie wypadków przy pracy są dostosowane do lokalnych regulacji prawnych. W zależności od kraju, za kwestie BHP odpowiada albo zewnętrzna firma specjalizująca się w bezpieczeństwie pracy, albo wyznaczony pracownik pełniący rolę specjalisty ds. BHP.

Niezależnie od modelu, wspólnym elementem jest konieczność niezwłocznego zgłoszenia wypadku do bezpośredniego przełożonego, który następnie informuje dział HR. Spółki mają też obowiązek prowadzenia dokumentacji – zarówno na potrzeby postępowania wyjaśniającego, jak i ewentualnych świadczeń (np. medycznych czy odszkodowania). W niektórych krajach dodatkowo funkcjonują specjalne komisje ds. warunków pracy, a incydenty zapisywane są w wewnętrznych rejestrach lub książkach incydentów. Cały proces najczęściej realizowany jest przy współpracy z działem HR, prawnikiem wewnętrznym lub innymi uprawnionymi podmiotami.

S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze

Spółki Grupy zarządzały w 2024 roku częścią istotnych wpływów, ryzyk i możliwości związanych z własną siłą roboczą. Wiedzę na temat wpływów, ryzyk i szans pozyskano dzięki przeprowadzonej w 2024 roku analizie podwójnej istotności, Grupa traktuje ją jako punkt wyjścia do wskazania obszarów wymagających działań ze strony właścicieli obszarów oraz spółek tworzących Grupę w kolejnych latach.

Dane na temat efektywności części działań, szczególnie tych o charakterze ciągłym i operacyjnym, nie są monitorowane. Wskaźniki efektywności dla szkoleń, BHP oraz work-life balance znajdują się w sekcjach S1-13, S1-14 i S1-15.

Szkolenia i rozwój umiejętności

W 2024 roku w Grupie realizowano programy onboardingowe, szkolenia tematyczne i warsztaty rozwojowe dla nowych i obecnych pracowników. Część spółek planuje rozszerzenie oferty szkoleniowej, w tym programy mentoringowe i promowanie mobilności wewnętrznej.

Kluczowe działania:

- Szkolenia menedżerskie – skierowane do kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, mające na celu podniesienie kompetencji zarządczych oraz poprawę jakości delegowania zadań. Ich efektywność monitorowana jest poprzez ankiety ewaluacyjne oraz analizę zgłoszeń HR dotyczących błędnego przypisania obowiązków,
- Program mentoringowy Liga Mistrzów – inicjatywa umożliwiająca transfer wiedzy poprzez mentoring doświadczonych pracowników dla młodszych stażem koleżanek i kolegów,
- Szkolenia tematyczne i kompetencyjne – pracownicy mogą korzystać z kursów rozwijających kompetencje techniczne, miękkie oraz językowe,
- Webinary i szkolenia dotyczące różnorodności i inkluzywnego przywództwa – realizowane we współpracy z ekspertami, m.in. fundacją Mamy Podobnie, podnoszą świadomość w zakresie neuro różnorodności i integracyjnego zarządzania zespołami,
- Dofinansowanie studiów wyższych i podyplomowych – wsparcie finansowe w zakresie kształcenia formalnego. Pierwszeństwo w uzyskaniu dofinansowania mają osoby, które nie kierują ani nie nadzorują pracy innych osób (np. asystenci, młodszy specjaliści, specjaliści, starsi specjaliści),
- W poszczególnych zespołach sukcesywnie wdrażane są ścieżki kariery, które pomagają pracownikom w zrozumieniu możliwości awansu i rozwoju. Ścieżki te wskazują wymagane kroki, umiejętności i doświadczenia, a także jasno określają oczekiwania wobec kandydatów na wyższe stanowiska. Indywidualne plany rozwojowe, opracowywane wspólnie z przełożonym i Działem HR, pozwalają na określenie konkretnych działań, które pracownik może podjąć w celu osiągnięcia zakładanego celu zawodowego.

Wszystkie programy szkoleniowe są realizowane w sposób ciągły, z cyklicznymi aktualizacjami dostosowanymi do zmieniających się potrzeb organizacji.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy pozostają jednym z kluczowych priorytetów Grupy Kapitałowej. Wdrażane działania koncentrują się na minimalizacji ryzyka wypadków, poprawie standardów bezpieczeństwa oraz zapewnieniu pracownikom i współpracownikom odpowiednich warunków pracy.

Kluczowe działania:

- Monitoring ryzyka zawodowego i ergonomia stanowisk pracy – systematyczna ocena zagrożeń i wdrażanie działań prewencyjnych. Inspektorzy BHP przeprowadzają regularne audyty, których wyniki pozwalają na dostosowanie środków bezpieczeństwa do specyfiki poszczególnych stanowisk,
- Szkolenia z zakresu BHP – obowiązkowe dla wszystkich pracowników i współpracowników, prowadzone cyklicznie oraz na etapie wdrożenia,
- Szkolenia dla menedżerów oraz regularne monitorowanie jakości realizacji zadań - w obiektach sportowych zdarzają się sytuacje, w których delegowane obowiązki mogą wykraczać poza podstawowe kompetencje zatrudnionych osób. W odpowiedzi na to, Grupa planuje rozszerzenie programów szkoleniowych dostosowanych do specyfiki klubów fitness oraz wzmocnienie nadzoru operacyjnego, aby lepiej dopasować zadania do kwalifikacji pracowników i współpracowników.

Działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są realizowane w sposób ciągły, z okresowymi przeglądami skuteczności wdrożonych procedur. Efektywność prowadzonych inicjatyw monitorowana jest poprzez analizę liczby zgłoszeń incydentów i raportów BHP. Dane liczbowe na temat BHP są dostępne w sekcji S1-14.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Grupa Kapitałowa aktywnie promuje równowagę między pracą a życiem prywatnym, uznając ją za istotny czynnik wpływający na dobrostan i zaangażowanie pracowników oraz współpracowników.

Kluczowe działania:

- System konsultacji grafików zajęć – wdrożony w klubach fitness, aby poprawić przewidywalność zmian i umożliwić lepsze planowanie czasu wolnego. Grupa Kapitałowa planuje usprawnienia w zarządzaniu czasem pracy, w tym rozwój narzędzi wspierających planowanie grafików oraz wprowadzenie bardziej zaawansowanych konsultacji grafików, aby zwiększyć elastyczność i lepiej dopasować harmonogramy do potrzeb pracowników,
- Transparentna komunikacja z kandydatami – już na etapie rekrutacji informowani są oni o możliwościach dostosowania harmonogramów do ich potrzeb oraz o specyfice pracy zmianowej w klubach fitness,
- Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola),
- Umożliwienie pracy zdalnej w uzasadnionych przypadkach,
- Wsparcie psychologiczne i programy wellbeingowe,
- Zdrowe posiłki oraz zajęcia sportowe w miejscu pracy.

W 2024 roku rozpoczęły się prace nad wewnętrzną strategią wellbeingu, której celem jest określenie priorytetów Grupy w zakresie dobrostanu własnej siły roboczej oraz monitorowanie skuteczności wdrażanych inicjatyw. Zakończenie prac nad strategią planowane jest na 2025 rok, a jej wyniki zostaną uwzględnione w dalszych działaniach wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Dane liczbowe na temat równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są dostępne w sekcji S1-15.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

Model współpracy w części organizacji oparty na umowach cywilnoprawnych i kontraktach B2B zapewnia elastyczność, jednak może być postrzegany jako mniej stabilny. W odpowiedzi na to wyzwanie Grupa wdraża transparentną komunikację na etapie rekrutacji, tak aby kandydaci mieli pełną świadomość warunków współpracy. W planach znajdują się również analizy możliwości wprowadzenia dodatkowych mechanizmów wsparcia dla osób zatrudnionych w oparciu o te formy współpracy, co mogłoby wzmocnić ich poczucie bezpieczeństwa zawodowego.

Prywatność

Obecnie realizowane działania:

- Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa IT i ochrony danych osobowych – obowiązkowe dla wszystkich pracowników i współpracowników, organizowane cyklicznie w celu zwiększenia świadomości zagrożeń i wdrożenia dobrych praktyk dotyczących ochrony prywatności. Planowane jest wdrożenie regularnych szkoleń przypominających dla całej organizacji,
- Nad prawidłowym funkcjonowaniem procesów czuwają dedykowane osoby (np. inspektor ochrony danych, security officer)

Wyzwania i planowane działania:

W obszarze komunikacji wewnętrznej wyzwaniem pozostaje korzystanie przez współpracowników obiektów sportowych z nieformalnych kanałów, takich jak grupy w mediach społecznościowych. Aby wyeliminować te praktyki:

- organizowane są szkolenia menedżerskie dotyczące skutecznej komunikacji,
- promowane są zasady korzystania z oficjalnych narzędzi komunikacyjnych, takich jak intranet oraz aplikacja Teams.
- planowane jest zwiększenie promocji dedykowanych narzędzi komunikacyjnych w obiektach sportowych, aby wzmocnić ich skuteczne wykorzystanie i ograniczyć korzystanie z nieformalnych kanałów wymiany informacji.

Działania w zakresie ochrony prywatności i cyberbezpieczeństwa są realizowane w sposób ciągły, natomiast dalsze wdrożenie narzędzi komunikacyjnych w obiektach sportowych oraz ich promocja planowane są na krótki/średni horyzont czasowy.

Proces doboru odpowiednich działań

Część działań mających na celu pozytywny wpływ na pracowników jest podejmowana na podstawie opinii uzyskanych w ramach badań pracowników i współpracowników, przeprowadzanych przez Benefit Systems S.A. a także Oddział Fitness. Wyniki badań są analizowane i wykorzystywane w procesie zmian organizacyjnych, a następnie organizowane są warsztaty fokusowe, gdzie zgłaszane są inicjatywy i sugestie zmian. Opinie pracowników w Spółce dominującej zbierane przez coroczne badanie Pulse Check, oceniają działania pracodawcy, potrzeby i oczekiwania pracowników. Wyniki badania są anonimowe, a zebrane informacje pomagają w modyfikowaniu działań. Dodatkowo, kwestie wynagrodzeń, benefitów i warunków pracy są konsultowane z Radą pracowników. Regularne badania satysfakcji, rozmowy indywidualne i kluczowe wskaźniki efektywności, takie jak rotacja, produktywność i poziom wykorzystania benefitów, umożliwiają monitorowanie skuteczności działań skierowanych do pracowników i współpracowników w Grupie.

W 2024 roku w Grupie Kapitałowej nie wystąpiła potrzeba podejmowania działań mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zadośćuczynienia w związku z faktycznym istotnym wpływem organizacji na pracowników lub współpracowników, ze względu na brak zgłoszeń i brak materialnych skutków wymagających rekompensaty. Grupa nie posiada danych pozwalających na zaraportowanie dodatkowych informacji za rok 2024 na temat sposobów zapewnienia, że praktyki Grupy nie powodują lub nie przyczyniają się do istotnego negatywnego wpływu na własną zasoby pracownicze. W związku z brakiem formalnie przyjętego obowiązującego w 2024 roku planu przejścia na gospodarkę bardziej neutralną dla klimatu, Grupa nie raportuje w niniejszym oświadczeniu informacji o środkach podjętych w celu złagodzenia negatywnego wpływu takiego planu na własne zasoby pracownicze.

Ryzyko związane z prywatnością i bezpieczeństwem danych, analogiczne do ryzyka zidentyfikowanego w analizie podwójnej istotności, jest zintegrowane z systemem zarządzania ryzykiem w Grupie.

Zasoby

Do zarządzania istotnymi wpływami na pracowników i współpracowników Grupa wykorzystuje zasoby własne oraz wsparcie zewnętrzne. W zakresie zasobów własnych są to:

- zasoby finansowe – budżety na szkolenia, programy rozwoju zawodowego, warsztaty wellness oraz inicjatywy związane z bezpieczeństwem pracy i zaangażowaniem pracowników,
- zasoby ludzkie – zespoły HR koordynujące działania dotyczące szkoleń i rozwoju, odpowiedzialni m.in. za organizację i realizację działań wspierających rozwój zawodowy oraz dobrostan pracowników,
- zasoby technologiczne - platformy e-learningowe, systemy wspierające szkolenia oraz zaplecze technologiczne umożliwiające realizację działań HR.

Dodatkowo, część projektów HR i szkoleniowych wspierana jest przez zewnętrznych konsultantów.

Przykładowe wydatki na działania związane ze zrównoważonym rozwojem w obszarze pracowniczym:

Temat istotny	Cel główny	Cel wspierający	Zrealizowany budżet w 2024	Budżet na 2025	CapEx/OpEx
Szkolenia i rozwój umiejętności	Utrzymanie średniej liczby godzin szkoleniowych w Grupie na poziomie nie niższym niż 26 godzin rocznie na pracownika, w perspektywie 3 lat.	Wzrost o 5% odsetka badanych Pracowników, którzy uważają, że Grupa BS to pracodawca, który dba o rozwój zawodowy i osobisty swoich Pracowników (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	3,2 mln zł	3,7 mln zł	OpEx
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Wprowadzanie rozwiązań wspierających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o zachowanie równowagi swoich pracowników między pracą a życiem prywatnym (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	820 000 zł	1 120 000 zł	OpEx

S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Strategia ESG Grupy Kapitałowej na lata 2024–2026 obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście własnych zasobów pracowniczych, przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności zgodnie z wymogami ESRS. Rok 2024 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2026 roku. Wartości bazowe dla celów będą pochodziły z danych na koniec roku 2024, które zostaną w pełni przeanalizowane po publikacji sprawozdania zrównoważonego rozwoju. Przedstawienie wyników za lata 2024 i 2025 oraz ich porównanie będzie możliwe dopiero w sprawozdaniu za 2025 rok. Cele wspierające mają charakter względny. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania według nowego standardu ESRS, w oparciu o wyniki analizy podwójnej istotności, analizę luk i wymogi ESRS dotyczące mierzalności celów.

Cele ujęte w strategii ESG dotyczące tematów istotnych w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych

Temat istotny	Podtemat istotny	Zobowiązanie	Cel główny	Cel wspierający	Miernik
Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szkolenia i rozwój umiejętności	Edukowanie i tworzenie przestrzeni do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego	Utrzymanie średniej liczby godzin szkoleniowych w Grupie na poziomie nie niższym niż 26 godzin rocznie na pracownika, w perspektywie 3 lat.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o rozwój zawodowy i osobisty swoich pracowników (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	Miernik: wzrost odsetka pracowników

Warunki pracy	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Wspieranie zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników	Wprowadzanie rozwiązań wspierających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o zachowanie równowagi swoich pracowników między pracą a życiem prywatnym (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	Miernik: wzrost odsetka pracowników
---------------	---	---	--	---	-------------------------------------

Cel „Edukowanie i tworzenie pracownikom przestrzeni do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego” jest powiązany z *Proces planowania i organizowania szkoleń* oraz *Procesem Rekrutacji i Selekcji* oraz *Dobrymi Praktykami Rekrutacji Wewnętrznej*.

Metodologia opracowania strategii ESG została opisana dokładnie w rozdziale *Informacje ogólne*.

Proces monitorowania polityk oraz efektywności działań dotyczących tych tematów istotnych, dla których nie wyznaczono zorientowanych na wyniki celów, obejmuje obszary, takie jak:

W odniesieniu do pracowników i współpracowników, nie ma na ten moment celów dotyczących obszarów istotnych tj.: bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa zatrudnienia oraz ryzyka naruszenia prywatności własnych zasobów pracowniczych. Obszary te są obecnie zarządzane w ramach obowiązujących polityk oraz działań. Decyzja o dodaniu dedykowanych celów zostanie podjęta podczas aktualizacji strategii ESG.

W ramach bezpieczeństwa i higieny, wykorzystywane wskaźniki to przede wszystkim liczba wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (analizowana w procedurach powypadkowych). Obszar prywatności jest kontrolowany przez monitoring incydentów i zgłoszeń dot. naruszeń danych osobowych. Grupa nie posiada wyznaczonego poziomu ambicji dla wyżej wymienionych obszarów.

S1-6 Charakterystyka pracowników jednostki

W analizie uwzględniono wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, pozostające w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024. Prezentowane wartości nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).

Tabela 1. Liczba pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

Płeć	Liczba pracowników (liczba osób)
Mężczyzna	895
Kobieta	1542
Inna	0
Nie ujawniono	0
Ogółem Pracownicy	2437

Tabela 2. Liczba pracowników w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej:

Kraj	Liczba pracowników (liczba osób)
Polska	1240
Czechy	471
Słowacja	206
Bułgaria	321
Chorwacja	71
Turcja	128

Tabela 3. Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Płeć				Łącznie
	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie ujawniono	
Liczba pracowników (liczba całkowita)	1542	895	0	0	2437
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	1304	780	0	0	2084
Liczba pracowników na czas określony (liczba całkowita)	238	115	0	0	353
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	57	23	0	0	80
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	1328	816	0	0	2144
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	157	56	0	0	213

Tabela 4. Liczba pracowników według rodzaju umowy, w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Kraj						Łącznie
	Polska	Czechy	Słowacja	Bułgaria	Chorwacja	Turcja	
Liczba pracowników (liczba całkowita)	1240	471	206	321	71	128	2437
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	1014	462	93	317	70	128	2084
Liczba pracowników na czas określony (liczba całkowita)	226	9	113	4	1	0	353
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	0	0	80	0	0	0	80
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	1215	313	105	313	70	128	2144
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	25	158	21	8	1	0	213

Tabela 5. Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym, oraz wskaźnik rotacji pracowników w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Wartość
Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	565
Wskaźnik rotacji w 2024	23,19%

* Wskaźnik rotacji został obliczony jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli, do liczby pracowników na dzień 31.12, pomnożony przez 100%
 * Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym oraz wskaźnik rotacji pracowników w Grupie Kapitałowej obejmuje także dane ze spółek Fit Invest D.O.O. i H.O.L.S. D.O.O. ze względu na stosunkowo wysoką liczbę odejść – łącznie 45 osób.

Wysoki wskaźnik rotacji wynika z kilku czynników. Jednym z nich jest specyfika branży – działalność w sektorze fitness wiąże się z zatrudnianiem osób na stanowiskach związanych z obsługą recepcji, czy trenerskich, które często stanowią etap przejściowy w karierze zawodowej, zwłaszcza wśród studentów lub młodych dorosłych. Ponadto, proces przejęć klubów, polegający na przejmowaniu placówek wraz z istniejącym personelem, może również wpływać na rotację, gdyż zmiana właściciela często stanowi impuls do poszukiwania nowych wyzwań zawodowych.

Taki model zatrudnienia sprzyja wyższej mobilności i rotacji oraz zatrudnianiu na czas określony. Osoby na tych stanowiskach zazwyczaj pozostają w firmie przez krótszy okres, traktując tę pracę jako tymczasowy etap kariery lub łącząc ją z innymi zobowiązaniami zawodowymi czy edukacyjnymi.

Dane zawarte w tabelach dotyczące liczby pracowników zostały zestawione na podstawie wewnętrznych systemów HR. Liczba pracowników na dzień 31.12.2024 jest podawana w Sprawozdaniu Zrównoważonego Rozwoju, podczas gdy w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy uwzględniana jest średnia liczba pracowników w danym roku. (Nota 18.3 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok 2024).

Pomiar metryk opiera się na wewnętrznych systemach raportowania HR i nie jest poddawany walidacji przez niezależny podmiot zewnętrzny. Informacja ta dotyczy wszystkich metryk zawartych w ujawnieniu S1, co oznacza, że dane prezentowane w tym zakresie bazują wyłącznie na wewnętrznych źródłach raportowania HR. Jeśli w przyszłości zostanie wdrożona zewnętrzna walidacja, zostanie to odpowiednio ujawnione.

S1-7 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Współpracownicy (tzw. osoby niebędące pracownikami) świadczący pracę dla spółek Grupy to:

- osoby samozatrudnione (B2B):
 - menadżerowie w klubach fitness,
 - specjaliści IT,
 - eksperci marketingowi,
 - trenerzy personalni w klubach fitness,
 - prawnicy i doradcy prawni,
- osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło):
 - instruktorzy fitness i trenerzy prowadzący zajęcia grupowe lub indywidualne w klubach fitness,
 - recepcjoniści/recepcjonistki w klubach fitness,
 - personel sprzątający i pomoc administracyjna,
 - wykładowcy na wydarzeniach (np. MultiSport Health Days),
 - twórcy treści (materiały AV, animacje, grafiki, tłumaczenia),
- osoby świadczące usługi outsourcingowe:
 - obsługa infolinii i wsparcie klienta.

Tabela 1. Liczba osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Liczba*
Osoby niebędące pracownikami (współpracownicy) (kategorie wymienione powyżej)	6394
Osoby zatrudnione przez agencje	0
Łącznie	6394

* W analizie uwzględniono osoby, pozostające w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.

Dane dotyczące osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki zostały zestawione na podstawie wewnętrznych rejestrów HR oraz raportów kadrowych dla poszczególnych spółek Grupy. Uwzględniono osoby, które na dzień 31.12.2024 świadczyły usługi w ramach własnej działalności gospodarczej (B2B) lub na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło). Dane obejmują zarówno osoby współpracujące w ramach długoterminowych kontraktów, jak i te świadczące usługi w krótkoterminowych projektach. Prezentowane wartości uwzględniają liczbę osób współpracujących, ale nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).

S1-13 Metryki szkoleniowe i rozwoju umiejętności

Tabela 1. Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

2024	
Płeć	średnia liczba godzin szkoleniowych [h]
Kobiety	35,95

Mężczyźni	24,75
-----------	-------

Dane dotyczące średniej liczby godzin szkoleniowych uwzględniają zarówno pracowników etatowych, jak i współpracowników. Wskaźnik ten przedstawia przeciętną liczbę godzin szkoleniowych przypadających na osobę w danej grupie (kobiety/mężczyźni) i został obliczony jako stosunek całkowitej liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych w raportowanym okresie do liczby wszystkich pracowników stan na 31.12. 2024 w podziale na płeć.

Do analizy włączono wszystkie szkolenia organizowane przez Grupę, zarówno te wymagane w procesach operacyjnych, jak i szkolenia rozwojowe. Ujęte w zestawieniu programy obejmowały przede wszystkim szkolenia onboardingowe, które były realizowane we wszystkich spółkach, natomiast pozostałe rodzaje szkoleń różniły się w zależności od specyfiki każdej spółki. Wskaźnik nie uwzględnia szkoleń finansowanych indywidualnie przez pracowników ani programów rozwojowych realizowanych poza oficjalnym systemem rejestrowania szkoleń.

Średnia liczba godzin szkoleniowych została obliczona na podstawie danych z wewnętrznych systemów HR, które monitorują uczestnictwo w szkoleniach oraz liczbę godzin przypisanych do każdej osoby. Wskaźnik ten nie został przeliczony na ekwiwalent pełnego etatu (FTE), co oznacza, że wartości przedstawiają rzeczywisty udział w szkoleniach bez względu na formę zatrudnienia lub współpracy.

Tabela 2. Liczba ocen pracowniczych wśród pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

Płeć	Liczba pracowników XII.2024	Liczba pracowników objętych przeglądem	[%]
Kobiety	1542	737	47,78%
Mężczyźni	895	440	49,16%
Ogółem	2437	1177	48,30%

W Spółce dominującej funkcjonuje półroczny system oceny realizacji postawionych celów skierowany do menedżerów zarządzających zespołami oraz menedżerów w randze samodzielnych ekspertów połączonymi z systemem premiowania MBO (Management By Objectives). System oceny obejmuje: określenie celów, sposobu ich realizacji i mierników efektywności oraz omówienie stopnia realizacji celów z poprzedniego okresu premiowego, a także planowanie działań rozwojowych pracownika. Cele strategiczne są kaskadowane od Zarządu do menedżerów. Specjaliści podlegają kwartalnym i/lub półrocznym ocenom pracy w ramach spotkań 1na1 z przełożonym, w metodyce wypracowanej w danym zespole i dopasowanej do bieżących potrzeb zespołu. Dodatkowo każdorazowy proces podwyżkowy w firmie oparty jest o ocenę pracy pracowników wg wystandaryzowanego narzędzia dostarczanego menadżerom przez HR.

S1-14 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Standardy weryfikacji wewnętrznej dokonywanej przez własne jednostki BPH Spółki lub zewnętrznej certyfikacji systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy są w Grupie ustalane na poziomie poszczególnych spółek. W Grupie nie wdrożono zewnętrznej certyfikacji, a monitoring potencjalnych zagrożeń oraz ocena ewentualnych nieprawidłowości wykonywana jest przez jednostki BHP spółki. W Spółce wdrożono również ocenę ryzyka zawodowego, która jest regularnie aktualizowana w przypadku zmian przepisów lub nowych okoliczności. Bezpieczeństwem pracy w biurach zajmują się specjaliści BHP – do ich obowiązków należą m.in. szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji dotyczącej wypadków przy pracy.

Dane dotyczące wypadków i urazów są gromadzone na podstawie wewnętrznych systemów raportowania oraz zgłoszeń pracowników. Liczba dni straconych z powodu urazów obejmuje zarówno zwolnienia lekarskie, jak i okresy

rekonwalescencji. W analizie uwzględniono zarówno pracowników jak i osób niebędących pracownikami, pozostających w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.

Tabela 1. Kluczowe wskaźniki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Dane dla 2024	
Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opartym na wymogach prawnych i (lub) uznanych standardach lub wytycznych	98,92%	%
Liczba ofiar śmiertelnych z powodu urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą	0	liczba
Liczba i wskaźnik możliwych do zarejestrowania urazów związanych z pracą wśród pracowników:		
Liczba	3	liczba
Wskaźnik	0	Średnia liczba na milion przepracowanych godzin
Liczba możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia pracowników związanych z pracą	0	liczba
Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków śmiertelnych i złego stanu zdrowia związanego z pracą, a także wypadków śmiertelnych związanych ze złym stanem zdrowia	75	dni
Liczba możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą u osób niebędących pracownikami	b.d	liczba
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i wypadków śmiertelnych związanych z pracą, złego stanu zdrowia związanego z pracą i wypadków śmiertelnych związanych ze złym stanem zdrowia w odniesieniu do osób niebędących pracownikami	b.d	dni
Liczba własnych zasobów pracowniczych jednostki objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który poddano wewnętrznemu audytowi lub audytowi lub certyfikacji przez stronę zewnętrzną	1427	liczba

Przedstawione dane dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zostały zgromadzone na podstawie wewnętrznych systemów raportowania, które uwzględniają liczbę urazów, wypadków śmiertelnych oraz dni straconych z powodu urazów i wypadków związanych z pracą.

W analizowanym okresie zgłoszono 3 przypadki urazów wśród pracowników, a wskaźnik „średnia liczba na milion przepracowanych godzin” wynosi 0. Niska liczba wypadków wskazuje na ogólną dobrą sytuację w zakresie bezpieczeństwa pracy. Brak danych w odniesieniu do osób niebędących pracownikami, wynika z faktu, że kompleksowe zbieranie informacji dotyczących osób niebędących pracownikami nie zostało jeszcze włączone w systemach raportowania.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie jest zdecentralizowane i realizowane indywidualnie w każdej z poszczególnych spółek. Proces ten jest dostosowany do obowiązujących przepisów prawnych w każdym kraju, w którym Grupa prowadzi działalność, zapewniając tym samym zgodność z lokalnymi regulacjami.

S1-15 Mierniki równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym

Tabela 1. Odsetek pracowników w Grupie Kapitałowej upoważnionych do urlopu rodzicielskiego oraz odsetek upoważnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w podziale na płeć:

Okres	2024*		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
% pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	100%	100%	100%
% pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	21,58%	9,81%	31,39%

* W analizie uwzględniono pracowników pozostających w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.

Wszyscy pracownicy Grupy mają prawo do urlopów rodzinnych, przyznawanych zgodnie z obowiązującym prawem pracy, polityką socjalną lub wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w poszczególnych spółkach i krajach. Do najczęściej występujących form urlopów rodzinnych należą: urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy, opieka nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, urlop opiekuńczy, zwolnienia okolicznościowe (np. z powodu ślubu, narodzin dziecka, śmierci członka rodziny) oraz inne dni wolne związane z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi. Polityka urlopów rodzinnych w Grupie jest dostosowana do lokalnych przepisów, zapewniając każdemu pracownikowi dostęp do odpowiednich świadczeń zgodnych z obowiązującym prawem.

S 2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

S2.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

OSOBA WYKONUJĄCA PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zakres pracowników w łańcuchu wartości obejmuje wszystkich pracowników w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa na wyższym i niższym szczeblu, na których przedsiębiorstwo ma lub może mieć istotny wpływ. Chodzi tu o oddziaływanie związane z własnymi operacjami Grupy i jej łańcuchem wartości, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także za pośrednictwem jej relacji biznesowych. Termin ten odnosi się do wszystkich pracowników nieobjętych zakresem terminu „własne zasoby pracownicze”, który jest opisany w podrozdziale S1.

Pracownicy w łańcuchu wartości, na których Grupa Kapitałowa wywiera największy wpływ to osoby zatrudnione w partnerskich obiektach sportowych. W grupie pracowników partnerskich obiektów sportowych znajdują się m.in. trenerzy, instruktorzy, osoby zarządzające oraz pracownicy administracji i recepcji – są to osoby zatrudnione w tych obiektach na umowę o pracę, zlecenie lub prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

Wśród pozostałych grup osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej, na które organizacja ma wpływ, znajdują się m.in.

- pracownicy dostawców wspierających realizację usług Grupy, np. wellbeingowych,
- osoby zajmujące się działalnością logistyczną i dystrybucyjną pracujące dla podmiotów w łańcuchu wartości wyższego szczebla
- pracownicy fizyczni: m.in. personel sprzątający, magazynierzy, pracownicy branży budowlanej.

Wszystkie wymienione powyżej grupy są objęte zakresem tego ujawnienia.

Potencjalne negatywne wpływy dotyczące pracowników w łańcuchu wartości wynikają ze specyfiki branży fitness, w której operują partnerzy Grupy, a która jest narażona na wypadki, naruszenia dotyczące BHP czy warunków pracy, np. związanych z formą zatrudnienia czy czasem pracy.

Jednocześnie, te wpływy są powiązane ze strategią i modelem biznesowym Grupy, który opiera się w dużej części na współpracy z partnerami i dostawcami oferującymi usługi sportowe i wellbeingowe. W ramach zmian w swojej strategii i modelu biznesowym, w nawiązaniu do istotnych wpływów, Grupa może dalej wskazywać najlepsze praktyki wobec dostawców i partnerów oraz dzielić się najlepszymi praktykami, co zostało opisane w sekcjach S2-1 oraz S2-4 tego rozdziału.

Zidentyfikowano poniższe potencjalne negatywne wpływy dotyczące osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości:

Wpływ
▪ Potencjalny pośredni negatywny wpływ na warunki pracy pracowników w łańcuchu wartości, w szczególności w obiektach sportowych, poprzez brak monitoringu warunków ich pracy.
▪ Potencjalny pośredni negatywny wpływ na zdrowie pracowników w łańcuchu wartości poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku lub innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy.

Grupa nie zidentyfikowała tematów istotnych związanych bezpośrednio z pozytywnymi wpływami na pracowników w łańcuchu wartości. Spółki Grupy nie działają w obszarach geograficznych, w których istnieje znaczne ryzyko pracy dzieci lub pracy przymusowej wśród pracowników w łańcuchu wartości. Ze względu na charakter działalności, Grupa nie identyfikuje negatywnych wpływów na pracowników w łańcuchu wartości w kontekście przejścia na operacje bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu. Nie dysponuje też danymi na temat negatywnych skutków swojej działalności związanych z pracownikami w łańcuchu wartości oraz nie pozyskała wiedzy na temat tego, w jaki sposób pracownicy o szczególnych cechach, osoby pracujące w określonych kontekstach lub osoby podejmujące określone działania mogą być narażone na większe ryzyko krzywdy.

S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie funkcjonowały w 2024 roku polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości. Wybrane kwestie dotyczące tej grupy osób są zawarte w dokumentach ogólnych funkcjonujących w jednostce dominującej, m.in. w Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY.

Dwa zobowiązania w Strategii ESG Grupy dotyczą wymogów wobec dostawców:

- Włączamy kryteria ESG w procesy zakupowe: Ocena kluczowych dostawców materiałów i usług według zdefiniowanych kryteriów etycznych, społecznych i środowiskowych.
- Współtworzymy standardy odpowiedzialnego zarządzania wśród partnerów: Zdefiniowanie zasad ESG dla partnerów dostosowanych do ich specyfiki i charakterystyki oraz zbadanie jaki odsetek partnerów działa zgodnie z tymi zasadami.

Wraz z rozwojem obszaru ESG w jednostce dominującej oraz innych spółkach Grupy, organizacja zidentyfikowała potrzebę sformalizowania procedur dotyczących łańcucha wartości - dlatego w planach Grupy jest opracowanie w kolejnych latach kodeksu postępowania dla dostawców obejmującego także osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości. Za wdrożenie kodeksu odpowiedzialni będą odpowiedni właściciele biznesowi, we współpracy z Compliance Officer i Head of ESG and Public Affairs. Kodeks dla dostawców usystematyzuje i rozszerzy zapisy Kodeksu Etyki obowiązującego w Grupie Kapitałowej Benefit Systems, w którym oczekuje się od partnerów i dostawców kierowania się zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania oraz przestrzegania reguł ochrony konkurencji.

W 2024 roku Grupa nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania międzynarodowych standardów¹ w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości.

¹ Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Kwestie ogólnego podejścia do współpracy z pracownikami w łańcuchu wartości, środków zapewniających odpowiednie zarządzanie wpływami na prawa człowieka oraz związane z zakazem pracy przymusowej i pracy dzieci, Grupa Benefit Systems planuje uregulować w sposób formalny w polityce należytej staranności ("O nazwie: "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems" ") – przyjęcie dokumentu planowane jest na rok 2025.

S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującą pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

Grupa uwzględnia perspektywę pracowników w łańcuchu wartości głównie poprzez pośrednie działania, takie jak dialog i współpraca z właścicielami, menadżerami i kierownikami - osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie obiektami sportowymi. Bezpośredni dialog z pracownikami łańcucha wartości nie jest prowadzony w sposób kompleksowy, dotyczy on wybranych grup – np. pracowników recepcji w klubach partnerskich.

W kontekście zarządzania wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem, w 2024 roku przeprowadzone zostało badanie interesariuszy, w którym udział wzięli przedstawiciele dostawców i partnerów. W dedykowanej ankiecie mogli wypowiedzieć się na temat m.in. warunków pracy ich pracowników w kontekście współpracy ze spółkami Grupy. Odpowiedzialność za zaangażowanie przedstawicieli dostawców i partnerów w dialog będący częścią analizy podwójnej istotności spoczywa na właścicielach biznesowych w obszarach relacji z dostawcami i relacji z partnerami oraz koordynującym procesem dziale ESG.

Jednostka dominująca Grupy co roku zleca również zewnętrznej firmie niezależne badania ankietowe, które pozwalają reprezentantom partnerskich obiektów sportowych wyrazić opinie na temat współpracy z Benefit Systems S.A. oraz dedykowanymi przedstawicielami firmy (opiekunami). Wyniki są analizowane i przekładane na konkretne działania, takie jak reaktywacja programu sponsoringowego dla Partnerów MultiSport czy przygotowanie programu szkoleniowego.

Badanie wykazało, że ogólne zadowolenie ze współpracy z Benefit Systems S.A. utrzymuje się na poziomie, wynoszącym 87%.

- Ogólne zadowolenie ze współpracy:
 - 2024 r.: 87%
 - 2023 r.: 84%

Realizowane są również w odniesieniu do klubów partnerskich badania NPS (Net Promoter Score), w którym co roku Spółka dominująca uzyskuje wskaźniki rekomendacji.

Ogólny wskaźnik rekomendacji w 2024 roku wyniósł 42%. (W 2023: 44%)

Respondenci odpowiadali na pytanie, czy poleciliby współpracę z Benefit Systems S.A. innym firmom. Na ocenę wpływ miały kluczowe elementy, takie jak: profesjonalna, pomocna i bezproblemowa współpraca, łatwość, szybkość i bardzo dobry kontakt z dedykowanym opiekunem a także terminowość i regularność płatności.

Praktyką w Spółce dominującej są również m.in. spotkania z przedstawicielami obiektów sportowych – w skali roku takich spotkań jest kilka tysięcy, a operacyjną odpowiedzialność za ich organizację ponosi kadra kierownicza oraz specjaliści ds. Obsługi Partnera Biznesowego zajmujący się współpracą z klubami partnerskimi. Spotkania odbywają się w ramach wdrażania nowych funkcjonalności lub rozwoju istniejących rozwiązań, wymiany wzajemnych doświadczeń wynikających ze współpracy, jak również budowaniem relacji z Partnerami Benefit Systems S.A.

Grupa nie posiada kompleksowej oceny skuteczności zaangażowania pracowników w łańcuchu wartości. W 2024 roku spółki Grupy nie podejmowały kroków w celu uzyskania wglądu w perspektywę pracowników łańcucha wartości, którzy mogą być szczególnie narażeni na skutki lub marginalizowani.

S2-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Spółki Grupy Kapitałowej Benefit Systems zapewniają kanały zgłaszania naruszeń prawa oraz mechanizmy ochrony sygnalistów zgodnie z wymogami przepisów o ochronie sygnalistów. Szczegółowe informacje na temat procedur zgłaszania oraz zakresu ochrony obowiązującego w poszczególnych spółkach zostały opisane w rozdziale *Postępowanie w biznesie*.

W przypadku kwestii nieobjętych przepisami o ochronie sygnalistów, osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości w spółkach Grupy mogą kontaktować się telefonicznie lub mailowo za pośrednictwem dedykowanych infolinii, formularzy kontaktowych oraz adresów e-mail, dostępnych na stronach internetowych.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Benefit Systems BS_Way wskazuje na możliwość komunikacji podmiotów zewnętrznych bezpośrednio z Compliance Officer'em Benefit Systems S.A.

Spółka dominująca planuje sukcesywne wdrożenie Kodeksu Etyki w spółkach zagranicznych w 2025 roku. Dokument ten będzie zawierał wytyczne dotyczące etycznego prowadzenia działalności oraz szczegółowe informacje na temat możliwości zgłaszania naruszeń prawa oraz zasad etyki przez podmioty zewnętrzne, w tym osoby wykonujące pracę w łańcuchu dostaw.

Obecnie w spółkach Grupy Kapitałowej Benefit Systems nie wdrożono mechanizmów systematycznej weryfikacji wiedzy pracowników w łańcuchu wartości na temat dostępnych kanałów zgłaszania naruszeń lub potrzeb.

Chociaż Grupa Kapitałowa Benefit Systems nie jest bezpośrednim pracodawcą osób zatrudnionych w obiektach partnerskich i u dostawców, to poprzez ustanowienie określonych standardów dla partnerów MultiSport, odpowiednie oświadczenia m.in w zakresie przestrzegania zasad etyki biznesowej, zapisy w umowach oraz możliwość zgłaszania naruszeń prawa czy zasad i standardów etycznych wynikających z Kodeksu Etyki, tworzy mechanizmy wspierające współpracę z partnerami oraz dostawcami spełniającymi określone standardy. Jednostka dominująca oczekuje od współpracujących partnerów oraz dostawców znajomości Kodeksu Etyki oraz respektowania zawartych w nim standardów etycznych.

S2-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Zarządzanie istotnymi wpływami Grupy Kapitałowej Benefit Systems obejmuje przede wszystkim wymogi dotyczące standardów pracy u partnerów i dostawców, które zostały zaadresowane w rozdziale *Postępowanie w biznesie*, w sekcji G1-2: kwestionariusz CSR, zapisy w umowach oraz dokumenty planowane do sfinalizowania: polityka należytej staranności (O nazwie: "Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems") oraz kodeks postępowania dla dostawców. Grupa nie posiada dedykowanych planów działań w stosunku do zidentyfikowanych potencjalnych wpływów ani nie prowadzi bezpośrednich działań przeciwdziałających tym wpływom. Wynika to z faktu, że nie sprawuje bezpośredniej kontroli nad warunkami pracy w obiektach partnerskich, co ogranicza możliwości podejmowania działań w tym obszarze. Jako pośrednią mitygację mogą być traktowane wszystkie pozytywne działania Benefit Systems S.A. wobec jej partnerów i dostawców, które skupiają się na dzieleniu się najlepszymi praktykami. Są one opisane w rozdziale *Postępowanie w biznesie* i stanowią część zobowiązań Strategii ESG Grupy "*Podnosimy świadomość i edukujemy partnerów w zakresie zrównoważonego rozwoju.*"

Spółki Form Factory w Czechach i Form Factory w Słowacji planują opracować i wdrożyć działania związane z wpływami na pracowników w łańcuchu wartości do roku 2027, lecz nie ma na ten moment innych informacji do zaraportowania w tym obszarze. Nie ma takich planów na ten moment w innych spółkach Grupy.

Grupa nie monitoruje realizacji wymogów związanych z bezpieczeństwem pracy czy standardami w obiektach partnerskich w sposób bezpośredni ani nie uzależnia współpracy od spełnienia takich kryteriów. Odpowiedzialność za przestrzeganie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości świadczenia usług została nałożona na partnerów, co znajduje odzwierciedlenie w zapisach umowy. Umowa jasno określa, że partnerzy ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie zgodności z wymaganymi prawem zasadami bezpieczeństwa oraz za profesjonalizm zatrudnionej kadry.

Mechanizmem umożliwiającym ocenę tych aspektów są opinie użytkowników kart Benefit Systems (MultiSport), które partnerzy mogą przeglądać w stworzonej dla nich 'Strefie Partnera' - narzędziu IT - w ramach programu Benefit Club. Informacje te są dostępne dla partnerów do analizy stwarzając możliwość podjęcia działań usprawniających. Informacje nie są bezpośrednio wykorzystywane przez Benefit Systems do działań monitoringowych czy oceny partnerów. Zespół opiekunów, odpowiedzialny za relacje z partnerami jest z nimi w stałym kontakcie, skupiając się na działaniach edukacyjnych i budowaniu relacji biznesowych. Nie są prowadzone audyty ani kontrole obiektów. Wszelkie zgłoszenia użytkowników dotyczące standardu obsługi, czystości, funkcjonalności sprzętu czy innych kwestii (np. ukryte dopłaty, ograniczenia w dostępie do usług) są analizowane indywidualnie w ramach reklamacji. Każde zgłoszenie jest rozpatrywane z należytą starannością poprzez kontakt z obiektem i szczegółową analizę przedstawionego problemu.

W 2024 roku do Grupy nie wpłynęło żadne zgłoszenie związane z negatywnym oddziaływaniem na pracowników w łańcuchu wartości, w tym naruszeń dotyczących praw człowieka i incydentów związanych z łańcuchem wartości wyższego i niższego szczebla. W związku z tym nie było konieczne podejmowanie środków zaradczych.

S2-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

W Grupie Kapitałowej obowiązują cele strategii ESG 2024-2026, związane z pracownikami w łańcuchu wartości, jednak nie spełniają one kryteriów mierzalności wymaganych przez ESRS. Brak celów zgodnych z wymaganiami ESRS wynika z faktu, że dotychczasowa strategia ESG została opracowana przed wdrożeniem nowych standardów raportowania i koncentrowała się na działaniach o charakterze ogólnym, a nie na mierzalnych wskaźnikach zgodnych z ESRS i analizie luk. Metodologia stworzenia Strategii ESG została opisana w rozdziale Informacje ogólne, w podrozdziale SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania wg nowego standardu ESRS. W związku z brakiem dedykowanych polityk i działań dotyczących tematów istotnych, nie bada się też ich efektywności.

S3 Lokalne społeczności (ujawnienie specyficzne)

Niniejsze ujawnienie specyficzne obejmuje swoim zakresem wszystkie społeczności, na które organizacja może mieć istotny wpływ. Są to:

- dzieci, młodzież, seniorzy oraz osoby z niepełnosprawnościami objęci przede wszystkim działaniami Fundacji MultiSport (nazywana dalej *Fundacją*), Dodatkowo wsparcie zapewniają także inne inicjatywy, takie jak Akademia Dobrej Energii Junior (VanityStyle) skierowana do szkół, program społeczny Dobry MultiUczynek (BSSA), projekt Letnia Gra (BSSA), oraz Fundacja Aktivni Cesko (której współzałożycielem jest spółka MultiSport Benefit SRO), promująca zdrowy tryb życia
- mieszkańcy sąsiadujący z sieciami obiektów sportowych Grupy
- osoby zainteresowane aktywnością fizyczną, niebędące klientami spółek Grupy, które korzystają z działań organizowanych przez Grupę

Grupa nie identyfikuje istotnych negatywnych wpływów na te społeczności ani istotnych ryzyk i szans z nich wynikających.

Działania, które powodują pozytywne skutki dla lokalnych społeczności opisane są w tym rozdziale w sekcji *Działania związane z pozytywnym wpływem*.

Analiza podwójnej istotności wykazała pozytywny wpływ Grupy na lokalne społeczności związane z organizacją programów i wydarzeń sportowych zwiększających dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierających integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży. Wpływ ten zarządzany jest przede wszystkim przez Fundację MultiSport utworzoną przez jednostkę dominującą w Grupie. Dostrzegając potrzebę zaangażowania się w inicjatywy społeczne, Grupa wdrożyła działania, które nie są częścią jej podstawowego modelu biznesowego, lecz stanowią jego naturalne rozszerzenie w ramach strategii budowania wartości dodanej dla interesariuszy.

Polityki związane z lokalnymi społecznościami

W Grupie Benefit Systems nie wdrożono polityk związanych z lokalnymi społecznościami, jednocześnie analiza podwójnej istotności nie wykazała istotnego negatywnego wpływu organizacji na tę grupę interesariuszy. Z tych powodów Grupa nie planuje przyjmować formalnej polityki w tym zakresie.

Współpraca z lokalnymi społecznościami i zgłaszanie wątpliwości oraz potrzeb

Perspektywy lokalnych społeczności wpływają na decyzje lub działania związane z organizacją przez Fundację MultiSport programów i wydarzeń sportowych zwiększających dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierających integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży. Fundacja przy tworzeniu koncepcji każdego ze swoich programów bierze pod uwagę potrzeby:

- beneficjentów - np. dzieci, seniorów, osób z niepełnosprawnościami lub ich pełnomocników, nauczycieli W-F, trenerów
- ich przedstawiciele - np. samorządy, szkoły, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej
- pełnomocników - np. sportowcy w pełni sprawni lub z niepełnosprawnościami

Przy pracy nad programami pracownicy Fundacji pozyskują opinie i potrzeby tych grup poprzez spotkania osobiste, online oraz rozmowy telefonicznie i ankiety. Na tej podstawie tworzone są ramy konkretnych programów. Dodatkowo, już w trakcie realizacji programów, koordynatorzy Fundacji pozostają w stałym kontakcie z beneficjentami, ich przedstawicielami i pełnomocnikami, co umożliwia reakcję na zgłaszane przez te grupy spostrzeżenia i uwagi. Częstotliwość kontaktów z lokalnymi społecznościami lub ich przedstawicielami jest uzależniona od programu i waha się od spotkań kilka razy w tygodniu, do spotkań raz w miesiącu.

Każdy program kończy też ewaluacja przeprowadzona m.in. w oparciu o ankiety dla uczestników. Wnioski z ewaluacji umożliwiają wprowadzenie zmian w programach w celu lepszego dopasowania do potrzeb tej grupy społecznej. Fundacja istnieje od 2021 roku i w okresie sprawozdawczym możliwe do stwierdzenia skutki realizacji programów mają charakter krótkotrwały - np. poprawa sprawności fizycznej po rocznym udziale w programie. Przewidywane długotrwałe skutki np. w postaci wyrobienia nawyku aktywności fizycznej, który w przypadku dziecka przełoży się na uprawianie sportu w dorosłym życiu, czy zbudowanie zdrowszego społeczeństwa będą możliwe do oceny w średnim i długim horyzoncie czasowym.

Za całość działań Fundacji MultiSport, w tym za zapewnienie możliwości wpływu na kształt programów Fundacji jej beneficjentów, ich przedstawicieli i pełnomocników, uwzględnienie ich potrzeb, odpowiedzialność ponoszą Członkowie Zarządu Fundacji. Operacyjnie w tej kwestii odpowiedzialni są koordynatorzy poszczególnych programów.

Grupa Benefit Systems umożliwia lub przedstawicielom lokalnych społeczności zgłaszanie obaw i podejrzenia naruszeń prawa i etyki związanych z działalnością spółek Grupy, co zostało opisane w rozdziale *Postępowanie w biznesie*.

W Fundacji MultiSport informacje takie można przekazywać poprzez formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej oraz do koordynatorów programów. W 2024 roku nie odnotowano w Grupie żadnych formalnych skarg dotyczących działalności Fundacji. Zgłoszenia, które wpłynęły, dotyczyły głównie sugestii ulepszeń, na które starano się reagować w sposób pozytywny i konstruktywny.

Nie weryfikuje się znajomości kanałów zgłaszania obaw oraz potrzeb wśród lokalnych społeczności.

Działania związane z pozytywnym wpływem

Działania związane z pozytywnym oddziaływaniem na lokalne społeczności to w Grupie Benefit Systems przede wszystkim programy prowadzone przez Fundację MultiSport i realizowane przy zaangażowaniu własnych zasobów Fundacji. W 2024 roku były to:

- Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej - Program dla dzieci w wieku przedszkolnym i uczniów szkół podstawowych (I-VI), wspierający profilaktykę wad postawy i rozwój aktywności fizycznej, realizowany w regionach o ograniczonym dostępie do nowoczesnej infrastruktury sportowej. Fundacja przeszkoliła nauczycieli W-F, dostarczyła materiały dydaktyczne i sprzęt sportowy, a jego zasięg w 2024 roku podwoił się.
- Senior w Dobrej Formie- Program oferujący seniorom zajęcia wspierające sprawność fizyczną i psychiczną, opracowany we współpracy z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej oraz na podstawie badań i ankiet skierowanych do seniorów. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
- Aktywne Szkoły MultiSport - Program promujący aktywność fizyczną wśród młodzieży (12-19 lat), realizowany poprzez nowoczesne zajęcia sportowe w klubach fitness i podczas wydarzeń sportowych. Obecnie działa głównie w województwach mazowieckim, łódzkim i śląskim, z planem rozszerzenia na całą Polskę.
- Pełni Sportu - Program promujący aktywność fizyczną wśród osób z niepełnosprawnościami, integrujący oraz wspierający ich rozwój poprzez spotkania z paraolimpijczykami i sportowcami z niepełnosprawnościami. W ramach projektu Fundacja organizuje lekcje edukacyjne w szkołach oraz rozpowszechnia bajkę „Jak grają najlepsi” wraz z materiałami dydaktycznymi.

Przykłady innych działań związanych z pozytywnym wpływem na lokalne społeczności, które są prowadzone w Grupie to:

- Akademia Dobrej Energii Junior - Projekt organizowany przez VanityStyle Sp. z o.o. we współpracy z Uniwersytetem SWPS, którego celem jest edukacja dzieci w zakresie zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego. Program podzielony jest na trzy moduły: Zdrowe ciało, Zdrowa głowa, Rozwój umiejętności.

W pierwszej edycji, w roku szkolnym 2023/2024, wzięło udział 7 800 dzieci z 364 szkół. Raport ewaluacyjny opracowany przez SWPS i TUSer potwierdził skuteczność programu w kształtowaniu zdrowych nawyków uczniów.

W drugiej edycji (2024/2025) zgłoszono już 596 klas, w których uczy się 11 300 dzieci.

- Fundacja Aktivni Cesko - Czeska fundacja, której współzałożycielem jest MultiSport Benefit SRO, promująca zdrowy styl życia, aktywność fizyczną i wellbeing.
- Program wolontariacki „Dobry MultiUczynek” - Inicjatywa Benefit Systems S.A. realizowana we współpracy z Benefit Systems International S.A. oraz Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu. W 2024 roku odbyły się dwie edycje programu, w ramach których wolontariusze zrealizowali 24 projekty społeczne.
- Projekt „Letnia Gra” organizowany przez Benefit Systems S.A. – uczestnicy zbierają punkty za wykonanie różnych zadań, jak np. quizy wiedzy na platformie internetowej czy treningi w obiektach sportowych. Punkty mogą być następnie wymienione na nagrody lub przekierowane na cele charytatywne. W rezultacie Benefit Systems przekazuje darowizny na rzecz trzech wskazanych w Letniej Grze organizacji pożytku publicznego.

Każdy z prowadzonych przez Fundację MultiSport programów jest oceniany zgodnie z informacjami przekazanymi we wskaźniku S3-2 - Procesy współpracy w zakresie wpływów z lokalnymi społecznościami.

Grupa w ramach swoich strategicznych zobowiązań:

- promuje aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych,
- edukuje otoczenie,
- przeznaczyła w ramach wydatków operacyjnych (OpEx) w 2024 roku na działania związane z interesariuszami wymienionymi w tym rozdziale 4 254 600 zł, a planem na 2025 jest zwiększenie budżetu do 6 082 266 zł.

Cele związane z pozytywnym wpływem

Cele dotyczące zwiększania pozytywnych wpływów Grupy Kapitałowej Benefit Systems związanych z lokalnymi społecznościami są uregulowane w statucie Fundacji MultiSport. Dotyczą one wszystkich grup społecznych i mają charakter długookresowy.

Zobowiązania i cele dotyczące lokalnych społeczności są też ujęte w Strategii ESG Grupy: Zobowiązanie	Cele główne
Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych.	Minimum 40.000 godzin bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i młodzieży oraz osób starszych w ramach działań Fundacji MultiSport (w latach 2024-2026) oraz spółek zagranicznych.
	Rocznie minimum 50.000 beneficjentów bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne.
	Rocznie minimum 20 inicjatyw (programów, kampanii, akcji) aktywizujących różne grupy społeczne.
Edukujemy użytkowników, klientów i otoczenie	Rocznie minimum 100 000 bezpośrednich beneficjentów zewnętrznych działań edukacyjnych Grupy

Wartości bazowe i realizacja celów Fundacji MultiSport w 2024 roku

Cel	Wartość bazowa (2023)	Realizacja (2024)
Bezpłatne zajęcia sportowe dla dzieci i młodzieży oraz osób starszych w ramach działań Fundacji MultiSport (liczba godzin). <i>Cel główny, na który składają się inne działania Fundacji w tym:</i>	6000 godzin	36 500 godzin
Realizacja programu Aktywne Szkoły MultiSport (liczba godzin zajęć)	2273 godzin	2185 godzin
Realizacja programu Senior w Dobrej Formie (zajęcia sportowe dla seniorów w klubach fitness oraz plenerze).	200 osób	58 500 osób
Realizacja programu Zajęcia multisportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej.	2218 godzin	5000 godzin
Inne:		
Organizacja eventów oraz spotkań edukacyjnych w szkołach, placówkach, organizacjach pozarządowych. (liczba beneficjentów)	30 000 osób	95 800 osób
Wydarzenia skierowane do różnych grup społecznych (liczba wydarzeń).	8 wydarzeń	23 wydarzenia
Szkolenie dla nauczycieli dotyczące kondycji psychofizycznej dzieci i młodzieży.	500 osób	1000 osób

Postęp w realizacji celów jest monitorowany i raportowany przez koordynatorów programów do Zarządu Fundacji. W przypadku programów finansowanych lub współfinansowanych ze środków zewnętrznych – Fundacja prowadzi dokumentację realizacji celów, którą przekazuje grantodawcom. Realizacja celów monitorowana jest miesięcznie, a podsumowanie następuje w cyklu półrocznym i rocznym. Wartością bazową wg których dokonuje się pomiaru postępów odnoszą się do danych liczbowych z roku poprzedniego.

Obok celów ilościowych i policzalnych - np. liczba dzieci biorących udział w bezpłatnych zajęciach sportowych, podniesienie poziomu sprawności po roku uczestnictwa w programie sportowym - w działalności Fundacji są też cele, których ocena będzie możliwa dopiero w dłuższej perspektywie czasowej, np. wyrobienie nawyku aktywności fizycznej.

Fundacja nie angażuje bezpośrednio lokalnych społeczności w śledzenie wyników w odniesieniu do celów. W sposób pośredni umożliwia to jednak coroczna publikacja sprawozdania z działalności oraz sprawozdania finansowego na swojej stronie www. Dodatkowo, na profilu Fundacji w mediach społecznościowych cyklicznie prezentowane są dane liczbowe dotyczące realizacji programów.

S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

S4.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W celu zapewnienia spójności i przejrzystości klasyfikacji poniżej przedstawiono sposób przyporządkowania grup klientów do kategorii określonych w ESRS na potrzeby tego sprawozdania. Te grupy podlegają istotnym wpływom Grupy:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Użytkownicy końcowi (B2B2C) – pracownicy klientów B2B, czyli obecni i potencjalni użytkownicy końcowi korzystający z usług świadczonych przez spółki Grupy w ramach umów o świadczeniu usług, posiadający dostęp do produktów oferowanych przez spółki Grupy.• Użytkownicy końcowi (B2C) – osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy, takie jak karnety na siłownię, oraz osoby, które mają kontakt z treściami marketingowymi Grupy. |
|--|

Zgodnie z ESRS obie powyższe grupy należą do kategorii (iii) – użytkownicy zależni od dokładnych i dostępnych informacji dotyczących produktów i usług, aby uniknąć potencjalnie szkodliwego użycia.

Dodatkowo, w niektórych częściach rozdziału pojawiają się odniesienia do **klientów B2B** (dalej nazywanych klientami), czyli pracodawców zawierających umowy na świadczenie usług benefitów pracowniczych dla swoich pracowników. Choć nie są klasyfikowani jako konsumenci ani użytkownicy końcowi według ESRS, ich rola jako pośredników w dostarczaniu benefitów oraz ich wpływ na decyzje dotyczące korzystania z usług Grupy sprawiają, że są uwzględniani w analizie kontekstu wpływów Grupy. Na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności zgodnie z ESRS 2 IRO 1, Grupa Kapitałowa nie zidentyfikowała grupy konsumentów ani użytkowników końcowych, którzy byłiby szczególnie narażeni na zwiększone ryzyko negatywnego wpływu w związku z oferowanymi produktami i usługami.

Z danych Grupy wynika, że użytkownicy końcowi, na których Grupa wywiera istotny wpływ to głównie kobiety i mężczyźni w wieku 15-44 lata, z wykształceniem wyższym mieszkający w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Grupa dostarcza klientom biznesowym i użytkownikom końcowym rozwiązania w obszarze zdrowego stylu życia, wellbeingu i benefitów pracowniczych. Taka struktura biznesowa generuje istotne wpływy, ryzyka i szanse w poniższych obszarach tematycznych:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy – prowadzenie działalności sportowej wiąże się z ryzykiem wypadków i urazów, nawet przy zachowaniu najwyższych standardów BHP,
- Ochrona prywatności i cyberbezpieczeństwo – korzystanie przez użytkowników z portali internetowych i aplikacji, a także zawieranie umów, wiąże się z odpowiedzialnością za przetwarzanie danych osobowych,
- Wpływ czynników zewnętrznych – model biznesowy pozostaje wrażliwy na zmiany demograficzne, trendy w zdrowiu publicznym oraz potencjalne kryzysy, takie jak pandemia.

Priorytety strategiczne, opisane w rozdziale *Informacje ogólne*, skupiają się na rozwoju obecnych usług, produktów i oferty klubów fitness, wzmacniając pozytywny wpływ na zdrowie i dobrostan użytkowników końcowych.

Identyfikacja istotnych wpływów, ryzyk i szans pozwala Grupie optymalizować model biznesowy poprzez:

- doskonalenie standardów oferowanych usług i produktów,
- reagowanie na zmieniające się potrzeby społeczne związane ze zdrowiem, stylem życia i demografią,
- minimalizację ryzyk – Grupa stale udoskonala systemy bezpieczeństwa, polityki ochrony danych oraz procedury zgodności, aby zapobiegać naruszeniom prywatności i innym zagrożeniom związanym z działalnością operacyjną i otoczeniem zewnętrznym.

W czasie analizy podwójnej istotności, Grupa Kapitałowa zidentyfikowała cztery potencjalnie negatywne wpływy na użytkowników końcowych. Są to:

Wpływ	Charakter wpływu
Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie użytkowników obiektów sportowych własnych i partnerskich poprzez nieodpowiednie zarządzanie procedurami bezpieczeństwa lub niedoczyszczone systemy klimatyzacji w obiektach sportowych, co	Wpływ ten może mieć charakter systemowy i rozpowszechniony, ponieważ dotyczy standardów zarządzania bezpieczeństwem w szerokiej sieci obiektów sportowych.

może prowadzić do konsekwencji zdrowotnych, poważnych urazów lub wypadków.	
Potencjalny wpływ na zdrowie użytkowników przez możliwe wprowadzanie w błąd lub przekazywanie niepełnych informacji poprzez tworzenie treści z poradami o zdrowiu fizycznym i psychicznym przez osoby bez odpowiedniego doświadczenia. Niewłaściwe szkolenie i brak aktualizacji wiedzy mogą wpływać na jakość usług zdrowotnych i fitness, co ma wpływ na zdrowie użytkowników.	Wpływ ten może mieć charakter incydentalny, związany z pojedynczymi przypadkami przekazywania treści przez niewłaściwie przeszkolone osoby.
Potencjalny wpływ na prawo do prywatności użytkowników poprzez naruszenia prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych.	Wpływ ten może być systemowy – kwestie ochrony danych są z reguły szerokie, a ryzyka cyberzagrożeń i wycieków danych (np. na skutek ataków hakerskich) pojawiają się w wielu branżach.

Grupa Kapitałowa zidentyfikowała jeden główny pozytywny wpływ na użytkowników końcowych, jakim jest:

Wpływ
Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i sprawność oraz dbałość o wellbeing, dzięki oferowanym przez Grupę produktom i usługom.

Prowadzone przez spółki Grupy działania w ramach tego wpływu, które powodują pozytywne skutki zostały opisane w sekcji S4-4 tego rozdziału.

Działania te są prowadzone głównie w Polsce, ale także na rynkach zagranicznych, w których Grupa Kapitałowa jest aktywna. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem to dwie grupy użytkowników kocowych przedstawione na początku rozdziału.

Istotne ryzyka wynikające z wpływów i zależności od użytkowników końcowych Grupy Kapitałowej zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności to:

Ryzyko
Ryzyko naruszenia prawa do prywatności użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń ochrony danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne dla firmy.
Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników końcowych, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.
Ryzyko związane ze starzeniem się społeczeństwa i zmianami w strukturze demograficznej, które mogą wpłynąć na popyt na oferowane usługi (MultiSport). To ryzyko związane jest z potrzebą elastycznego reagowania na zmieniające się oczekiwania użytkowników, co może wymagać przekształceń w strategii produktowej i komunikacyjnej firmy.

S4-1 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

W Grupie Kapitałowej obecnie nie funkcjonuje jedna, spójna i kompleksowa polityka dotycząca klientów i użytkowników końcowych. Kwestie te są zarządzane i uregulowane w szeregu niezależnych regulacji wewnętrznych takich jak polityki, procedury, regulaminy.

Regulacje wewnętrzne funkcjonujące w Spółce dominującej, takie jak Kodeks Etyki oraz Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) obejmują swoimi zobowiązaniami również użytkowników końcowych.

Istotny wpływ zidentyfikowany w czasie procesu badania podwójnej istotności	Polityki	Zakres	Kluczowa treść regulacji	Najwyższy poziom kierownictwa odpowiedzialny w Grupie za politykę
Bezpieczeństwo i higiena	Zestaw instrukcji, regulaminów i procedur	Obejmują użytkowników końcowych korzystających z klubów fitness	Określają zasady bezpiecznego korzystania z klubów fitness	Dyrektor Zarządzający (oddział Fitness), Dyrektor ds. Realizacji Inwestycji i Utrzymania
Dostęp do produktów i usług	Regulaminy dotyczące głównych linii produktowych	Obejmuje wszystkich użytkowników korzystających z usług i platform Grupy	Określają prawa i obowiązki osób korzystających z oferty Grupy	Dyrektorzy głównych linii produktowych, np. Multisport, Multilife, MyBenefit
Prywatność	Polityka Prywatności	Obejmuje wszystkich użytkowników korzystających z usług i platform Grupy	określa zasady przetwarzania i ochrony danych osobowych użytkowników zgodnie z RODO oraz innymi obowiązującymi regulacjami. Dokument precyzuje zakres zbieranych danych, cele ich wykorzystania, prawa osób, których dane dotyczą, oraz środki zapewniające bezpieczeństwo informacji	Dyrektor Działu Prawnego
Prywatność	Polityka Cookies	Wszyscy użytkownicy serwisów internetowych Grupy	reguluje stosowanie plików cookie w serwisach internetowych Grupy, określając ich rodzaje, funkcje oraz możliwości zarządzania ustawieniami przez użytkowników.	Dyrektor Działu Prawnego

W obszarze tematu istotnego *Dostęp do informacji (wysokiej jakości)*, nie funkcjonuje polityka, lecz zapisy stosowane w umowach z ekspertami. Więcej szczegółów na ten temat znajduje się w sekcji S4-4.

W Oddziale Fitness funkcjonują również Standardy Ochrony Małoletnich, które mają na celu zapewnienie dzieciom bezpiecznych warunków, eliminowanie ryzyka krzywdzenia oraz promowanie szacunku i ochrony ich praw. Określają one także obowiązki personelu, opiekunów i użytkowników klubów. Wdrożeniem i monitorowaniem tych standardów zajmuje się kierownictwo klubu, a personel przechodzi regularne szkolenia z zakresu polityki ochrony dzieci i rozpoznawania symptomów krzywdzenia.

Powyższe polityki są dostępne na korporacyjnych stronach internetowych, adres strony wskazany jest też w umowie podpisywanej z klientem. Użytkownicy mają możliwość wglądu do regulaminów również poprzez aplikacje dotyczące produktów.

Prawa człowieka

Obecnie Grupa Kapitałowa nie posiada odrębnej polityki dotyczącej praw człowieka, jednak działania w tym obszarze są realizowane w ramach istniejących regulacji wewnętrznych oraz procesów zarządzania zgodnością. W roku 2024 nie odnotowano przypadków naruszeń praw człowieka w ramach działalności Grupy ani w jej łańcuchu wartości, zgodnie z obowiązującymi standardami etycznymi i regulacjami międzynarodowymi opisanymi w ESRS.

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Spółce została przyjęta przez Zarząd Spółki w roku 2023.

Proces uwzględniania interesów użytkowników końcowych

Grupa uwzględnia interesy konsumentów i użytkowników końcowych, kształtując polityki, procedury i regulaminy w sposób zapewniający wysoką jakość usług oraz bezpieczeństwo i przejrzystość zasad współpracy. Dokumenty te, takie jak regulaminy produktów, polityka prywatności czy standardy obsługi klienta, są projektowane z myślą o zapewnieniu użytkownikom optymalnych warunków korzystania z oferowanych usług.

S4-2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Spółka dominująca oraz spółki zależne aktywnie angażują klientów i użytkowników końcowych poprzez cykliczne badanie ich doświadczeń i opinii (np. w ramach badań satysfakcji, ankiet Net Promoter Score (NPS), exit interview) integrując ich perspektywy w procesach decyzyjnych. W ramach analizy podwójnej istotności w dialog zostali również zaangażowani klienci, którzy pośrednio opowiedzieli o wpływie Grupy na użytkowników B2B2C – ten dialog dotyczył kwestii takich jak m.in. bezpieczeństwo, prywatność, nieodpowiednie traktowanie, prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku.

Opisane poniżej procesy komunikacji mają na celu nie tylko zbieranie opinii, ale również identyfikowanie i monitoring istotnych wpływów na użytkowników. W szczególności, mechanizmy te pozwalają na:

- szybką identyfikację zagrożeń wynikających z nieodpowiedniego funkcjonowania standardów bezpieczeństwa w obiektach sportowych, co przekłada się na podjęcie działań naprawczych mających na celu minimalizację ryzyka wypadków lub urazów,
- monitorowanie jakości przekazywanych informacji,
- reagowanie na sygnały dotyczące naruszeń ochrony danych osobowych, co jest kluczowe w kontekście ryzyka naruszenia prywatności użytkowników.

Spółki, które odpowiadają za produkty oferowane przez Grupę, prowadzą zarówno bezpośrednią, jak i pośrednią komunikację z klientami i użytkownikami końcowymi. Komunikacja odbywa się na wiele różnych sposobów, m.in.:

Rodzaj	Częstotliwość	Kanały	Najwyższe stanowisko odpowiedzialne za formę kontaktu z użytkownikiem lub klientem.
Kanały kontaktowe (stanowią główne platformy do zbierania opinii i informacji zwrotnej)	Interakcje ciągłe	Biuro Obsługi Klienta / Infolinia	Dyrektor działu relacji z klientami
		Komunikacja mailowa	Dyrektor sprzedaży i obsługi klienta
		Formularze kontaktowe na stronach internetowych	W zależności od źródła i rodzaju komunikacji

			Dyrektor działu relacji z klientami, Dyrektorzy linii produktowych, Dyrektor odpowiedzialny za relacje Inwestorskie, Dyrektor działu relacji partnerskich, Dyrektor działu prawnego, Dyrektor sprzedaży
		Media społecznościowe (np. Facebook, Instagram, TikTok)	Head of Communications, Dyrektor marketingu
Ankiety i badania	NPS jeden raz w roku, MultiSport Index (badanie użytkowników) jeden raz w roku	Regularne badania satysfakcji klientów, wskaźnik rekomendacji NPS w którym ocenia się, na ile prawdopodobne jest polecenie współpracy ze spółką swoim bliskim lub znajomym czy ankiety online, które pozwalają na strukturalne zbieranie danych o preferencjach, poziomie satysfakcji i potencjalnych obszarach do poprawy.	Dyrektor działu analiz
		Badania satysfakcji użytkowników końcowych. Angażowane są osoby, które wyraziły na to zgodę.	Dyrektor działu analiz

Rodzaj i częstotliwość badania zaangażowania klientów i użytkowników dostosowane są do specyfiki spółek tworzących Grupę, od codziennych kontaktów po okresowo przeprowadzane w większej skali badania satysfakcji.

Skuteczność interakcji z klientami i użytkownikami końcowymi oceniana jest poprzez:

- wyniki badania satysfakcji, wyniki przeprowadzanych ankiet w tym badania NPS,
 - analizę wskaźników KPI, takich jak liczba zapytań i odpowiedzi w danym okresie, średni czas odpowiedzi, wskaźniki retencji klientów,
 - opinie klientów oraz użytkowników na platformach internetowych i w mediach społecznościowych.
- Nie zidentyfikowano grup, które są szczególnie narażone na negatywny wpływ lub marginalizowane.

S4-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

Spółki Grupy Kapitałowej wdrożyły dostosowane do swoich potrzeb kanały zgłaszania wątpliwości przez klientów i użytkowników. Procesy te wspierają działania naprawcze w obszarach takich jak np. bezpieczeństwo i higiena w obiektach sportowych, ochrona prywatności oraz jakość przekazywanych treści zdrowotnych. Użytkownicy mogą zgłaszać wątpliwości, niezależnie od ich charakteru, korzystając z różnych dostępnych form kontaktu. Dodatkowo w zakresie naruszenia prawa czy standardów etycznych dostępny jest kontakt bezpośredni z Compliance Officer poprzez dedykowaną skrzynkę mailową, która jest wykorzystywana do zgłaszania podejrzeń o naruszenia prawa i standardów etycznych. Zgłaszane problemy są odpowiednio adresowane i wyjaśniane. Również sprawy dotyczące danych osobowych mogą być zgłaszane bezpośrednio do Inspektora Danych Osobowych.

Podsumowując w zależności od jednostki wykorzystywane kanały to m.in.:

- kontakt z opiekunem,
- infolinia telefoniczna,

- dedykowane adresy e-mail, w tym w tym do działu zgodności (Compliance) oraz Inspektora Danych Osobowych,
- poczta tradycyjna,
- czat dostępny na stronie internetowej.

Dostępność tych kanałów wspierają m.in. wdrożone systemy IT, procedury obsługi zgłoszeń reklamacyjnych. Pracownicy działów obsługi klienta są szkoleni pod tym kątem. Aby ułatwić dostęp do kanałów kontaktowych, na stronie internetowej Grupy funkcjonuje dedykowana sekcja „Pomoc i obsługa”, która zawiera informacje o dostępnych formach zgłaszania problemów, w tym adresy e-mail, numery infolinii oraz formularze kontaktowe. Zgłaszane i rozwiązywane problemy są śledzone i monitorowane poprzez zestaw procesów i narzędzi, które umożliwiają skuteczne zarządzanie zgłoszeniami oraz ocenę efektywności kanałów komunikacji. W zależności od spółki są to m.in.:

- dedykowany system do zarządzania zgłoszeniami
- monitorowanie kluczowych wskaźników efektywności w zakresie czasu odpowiedzi na zgłoszenia i czasu rozwiązania zgłaszanej sprawy,
- ankiety satysfakcji po zamknięciu zgłoszenia,
- audyt i weryfikacja procesów obsługi,
- okresowa ocena efektywności pracy osób odpowiedzialnych za pierwszą linię kontaktu na podstawie analizy ich interakcji z użytkownikami, wyników KPI i opinii użytkowników.

Po otrzymaniu zgłoszenia pracownik analizuje problem i udziela odpowiedzi zgodnie z procedurami, a jeśli konieczne jest zaangażowanie innej jednostki, zgłoszenie jest przekierowywane do odpowiedniego działu. Obsługa klientów biznesowych obejmuje dodatkowo aspekty współpracy, rozliczeń, negocjacji umów i wdrożenia usług.

Procesy zapewniające środki zaradcze i naprawcze w przypadku negatywnych wpływów są określone w umowach, regulaminach i procedurach (szczegóły w S4-1) oraz opisane w działaniach Grupy (S4-4). Użytkownicy mogą zgłaszać problemy przez dostępne kanały komunikacji, a zgłoszenia są analizowane i rozpatrywane zgodnie z obowiązującymi zasadami (S4-3). W wyjątkowych przypadkach stosowane są rekompensaty.

Aby ocenić, czy użytkownicy końcowi są świadomi istnienia kanałów do zgłaszania wątpliwości oraz czy ufają im w zakresie wyrażenia swoich obaw lub potrzeb, w spółkach Grupy stosowane są m.in. poniższe działania:

- ankiety,
- analiza zgłoszeń i jakości obsługi,
- opinia zwrotna od pracowników pierwszej linii kontaktu,
- testy użyteczności i mapowanie doświadczeń (Customer Journey Mapping),
- analiza dostępności i komunikacji dot. kanałów zgłaszania wątpliwości.

Nie funkcjonuje w Grupie jednolita dedykowana polityka ochrony użytkowników końcowych zgłaszających nieprawidłowości.

S4-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych

Spółki Grupy zarządzały w 2024 roku częścią istotnych wpływów, ryzyk i możliwości związanych z klientami i użytkownikami końcowymi. Wiedzę na temat wpływów, ryzyk i szans pozyskaną dzięki przeprowadzonej analizie podwójnej istotności Grupa traktuje jako punkt wyjścia do określenia obszarów wymagających działań. W oparciu o wyniki powyższej analizy, w 2025 roku i kolejnych latach planowane są inicjatywy mające na celu mitygację ryzyk oraz wykorzystanie szans, z uwzględnieniem zarówno krótkoterminowych, średnioterminowych, jak i długoterminowych działań.

Grupa opisuje w jaki sposób zapewnia, że procesy mające na celu umożliwienie naprawy w przypadku istotnego negatywnego wpływu są dostępne i skuteczne w sekcji S4-3.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja ryzyka wystąpienia wypadków oraz zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa w obiektach sportowych. Do kluczowych działań należą:

- Monitoring i audyty bezpieczeństwa w obiektach sportowych: Grupa regularnie przeprowadza audyty systemów HVAC oraz kontroluje stan techniczny sprzętu sportowego w klubach, zapewniając ich zgodność z wymaganiami higienicznymi. Dodatkowo, codzienne obchody personelu obejmują m.in. sprawdzenie

wentylacji, systemów przeciwpożarowych oraz sprzętu sportowego. Wprowadzenie systemu zgłaszania awarii przez użytkowników umożliwia szybkie usuwanie usterek.

- Monitoring systemów klimatyzacji: Zespół doświadczonych techników przeprowadza audyty klimatyzacji, a celem jest wyeliminowanie ryzyka niewłaściwego funkcjonowania systemów do końca 2025 roku.
- Woda użytkowa i higiena: Regularne badania próbek wody w klubach zapewniają bezpieczeństwo sanitarne użytkowników obiektów.
- Bezpieczeństwo instalacji i ewakuacji: W klubach zainstalowano armaturę termostatyczną, systemy wentylacyjne, oświetlenie awaryjne i urządzenia zapobiegające porażeniom prądem. Projekty uwzględniają bezpieczną ewakuację, a kluby wyposażone są w sprzęt gaśniczy i systemy alarmowe.

Działania te realizowane są w sposób ciągły, z okresowymi przeglądami skuteczności wdrożonych procedur.

Dostęp do informacji wysokiej jakości

Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa przekazania nieprawidłowych informacji (np. użytkownikom końcowym podczas warsztatów, treningów oraz organizowanych wydarzeń) lub zatrudnienia ekspertów o niewystarczających kompetencjach. Do kluczowych działań należą:

- Wiedza ekspertów: Eksperci (m.in. trenerzy, psycholodzy, dietetycy) zobowiązują się do świadczenia usług zgodnie z przepisami prawa, profesjonalnie i zgodnie z najnowszą wiedzą. Treści są tworzone wyłącznie przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, potwierdzone tytułem naukowym lub specjalizacją w danym obszarze. Eksperci są weryfikowani w wieloetapowym procesie, obejmującym m.in. wewnętrzną opinię merytoryczną, analizę CV i certyfikatów, rekomendacje oraz ogólnodostępne informacje na ich temat.
- Szkolenia i podnoszenie kwalifikacji: Osoby odpowiedzialne za tworzenie treści i prowadzenie szkoleń są regularnie aktualizowane w zakresie najnowszych badań i standardów branżowych.
- Bezpieczeństwo uczestników usług wellbeingowych i informacje dla klientów: Uczestnicy wydarzeń są zobowiązani do poinformowania trenera o wszelkich przeciwwskazaniach zdrowotnych, a w dokumentacji dla klientów i użytkowników końcowych wyraźnie zaznacza się, że instruktaże dotyczące treningów, zdrowia lub diety nie zastępują porady lekarskiej.
- Oceny i feedback: Spółka prowadzi regularne badania opinii użytkowników, oceniając zarówno prowadzącego, jak i wartość merytoryczną spotkania. Na podstawie wyników monitorowanych przez Benefit Systems S.A. wprowadzane są usprawnienia.
- Projekty edukacyjne: Grupa realizuje projekty edukacyjne skierowane do użytkowników oraz klientów.

Działania te są prowadzone w trybie ciągłym w przypadku wymogów wobec zawierania współpracy z ekspertami oraz w trybie regularnych szkoleń, zbierania ocen użytkowników oraz organizacji projektów. Miernikiem efektywności są oceny użytkowników oraz liczba beneficjentów projektów edukacyjnych.

Dostęp do produktów i usług

Grupa Kapitałowa Benefit Systems podejmuje działania mające na celu szeroki dostęp do usług wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne użytkowników, odpowiadając na zmieniające się potrzeby demograficzne oraz preferencje konsumentów. Działania te obejmują:

- rozwój oferty wspierającej zdrowy styl życia, wellbeing i programy promujące aktywność fizyczną: Użytkownicy kart MultiSport mają dostęp do szerokiej sieci profesjonalnych klubów sportowych, co umożliwia im regularną aktywność fizyczną, a także organizowane są akcje i wyzwania sportowe zachęcające do aktywności,
- rozwój oferty dla starszych grup wiekowych: Wprowadzenie karty MultiSport Senior oraz dedykowanych programów zdrowotnych i aktywności dostosowanych do potrzeb osób powyżej 60. roku życia.
- dedykowane rozwiązania wellbeingowe: Program MultiLife zapewnia dostęp do konsultacji ze specjalistami ds. zdrowia psychicznego, programów mindfulness, zdrowego żywienia i aktywności fizycznej, a także organizowanie warsztatów i spotkań z ekspertami,
- wsparcie klientów B2B w budowie strategii dobrostanu pracowników: Oferowanie narzędzi, takich jak Wellbeing Score, oraz doradztwo w tworzeniu programów wellbeingowych dostosowanych do specyfiki organizacji,
- elastyczne systemy benefitów pracowniczych: Platforma kafeteryjna pozwala użytkownikom dostosować benefity do swoich indywidualnych potrzeb, takich jak wybór zajęć sportowych, pakietów zdrowotnych i programów edukacyjnych.

Dzięki tym działaniom o charakterze ciągłym, Grupa nie tylko zwiększa liczbę beneficjentów, ale także pogłębia pozytywny wpływ na zdrowie użytkowników, odpowiadając na ich zróżnicowane potrzeby i oczekiwania. Wspiera to realizację długoterminowych celów strategicznych w zakresie promocji zdrowia i dobrostanu. W ten sposób Grupa realizuje też swoje cele biznesowe.

Prywatność

Ochrona danych osobowych oraz poufność informacji użytkowników stanowi jeden z priorytetowych obszarów działań Grupy. Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa naruszenia danych osobowych oraz ryzyk z tym związanych. Do kluczowych działań należą:

- systemy zabezpieczeń: Inwestycje w technologie takie jak szyfrowanie, systemy zapobiegania wyciekom danych (DLP) oraz mechanizmy wieloskładnikowego uwierzytelniania (MFA).
- monitorowanie bezpieczeństwa: Regularne zewnętrzne audyty bezpieczeństwa systemów IT, analiza incydentów oraz wdrażanie procedur dostosowywania się do zmieniających się regulacji prawnych.
- edukacja: Programy podnoszące świadomość pracowników oraz partnerów w zakresie ochrony danych i reagowania na incydenty.

Działania w obszarze prywatności mają charakter ciągły – krótkoterminowe wdrożenia zabezpieczeń, a także średnio- i długoterminowe strategie doskonalenia procedur ochrony danych. Efektywność monitorowana jest poprzez audyty bezpieczeństwa IT, analizę incydentów oraz wyniki szkoleń i badań świadomości.

Rodzaje zasobów przeznaczonych przez Grupę na bieżące i planowane działania związane ze zrównoważonym rozwojem obejmują zasoby finansowe, ludzkie oraz technologiczne. Zasoby na realizację działań w kontekście użytkowników końcowych, dotyczących tematów istotnych są planowane i budżetowane w ramach kosztów operacyjnych wielu działów. Ze względu na ochronę tajemnicy konkurencyjnej, Grupa nie ujawnia szczegółowych danych dotyczących tych zasobów.

S4-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Strategia ESG na lata 2024–2026 obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście użytkowników końcowych, przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności zgodnie z wymogami ESRS. Rok 2024 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2026 roku. Wartości bazowe dla celów będą pochodziły z danych na koniec roku 2024, które zostaną w pełni przeanalizowane po publikacji oświadczenia zrównoważonego rozwoju. Przedstawienie wyników za lata 2024 i 2025 oraz ich porównanie będzie możliwe dopiero w sprawozdaniu za 2025 rok. Cele wspierające mają charakter względny. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania według nowego standardu ESRS, w oparciu o wyniki analizy podwójnej istotności oraz analizy luk wymogi ESRS dotyczące mierzalności celów.

Temat istotny	Zakres objęcia celem	Zobowiązanie	Cel główny i wspierające	Cel wspierający	Mierniki
Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Grupa Kapitałowa Benefit Systems	Edukowanie użytkowników, klientów i otoczenia	Rocznie minimum 100 000 bezpośrednich beneficjentów zewnętrznych działań edukacyjnych Grupy	Rocznie zrealizowanych minimum 7-10 projektów edukacyjnych dla Użytkowników, Klientów i innych grup interesariuszy zewnętrznych.	Miernik: Liczba projektów oraz liczba beneficjentów
Prywatność	Grupa Kapitałowa Benefit Systems	Dbanie o ochronę użytkowników i klientów	Zapewnienie szkoleń dla wszystkich pracowników Grupy BS z obszaru bezpieczeństwa, w tym ochrony danych osobowych		Miernik: odsetek przeszkolonych pracowników

			Zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa informacji dotyczących klientów, użytkowników i partnerów. Brak incydentów związanych z kradzieżą informacji poufnych.	Cel wspierający: Brak uzasadnionych roszczeń ze strony klientów dotyczących przetwarzania informacji poufnych.	Miernik: Liczba uzasadnionych roszczeń ze strony klientów
Dostęp do produktów i usług	Segment Polska	Promowanie aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia wśród różnych grup społecznych.	Rocznie minimum 50.000 beneficjentów bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne.		Miernik: liczba beneficjentów
			Rocznie minimum 20 inicjatyw (programów, kampanii, akcji) aktywizujących różne grupy społeczne.		Miernik: liczba inicjatyw
	Segment Polska	Dbanie o dobrostan i dobre samopoczucie pracowników oraz użytkowników i klientów	Wzrost o 5% odsetka badanych użytkowników, którzy uważają, że produkty Grupy wspierają dobrostan (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Miernik: wzrost odsetka użytkowników
			Wzrost o 5% odsetka badanych klientów B2B, którzy uważają, że produkty Grupy wspierają dobrostan (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Miernik: wzrost odsetka użytkowników
Segment Polska	Dbanie o kondycję psychiczną pracowników oraz użytkowników i klientów	Wzrost o 5% odsetka badanych Użytkowników MultiLife, którzy uważają, że program wspiera ich kondycję psychiczną (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Miernik: wzrost odsetka użytkowników	

Cele związane z prywatnością są zgodne z założeniami polityki ochrony danych osobowych oraz polityki prywatności.

Proces definiowania celów obecnej strategii ESG opierał się na analizie informacji pochodzących z badań satysfakcji, ankiet NPS, wywiadów, spotkań, warsztatów oraz analiz rynku i raportów branżowych. Priorytet nadano zagadnieniom o największym znaczeniu dla klientów i użytkowników, takie jak ochrona danych, dobrostan psychiczny oraz fizyczny czy edukacja. Zaangażowanie użytkowników końcowych w ustalanie celów odbywa się poprzez różnorodne formy dialogu i współpracy. Należą do nich m.in. organizacja warsztatów i grup fokusowych, a także bieżąca komunikacja z wyznaczonym opiekunem klienta, umożliwiająca regularne zbieranie opinii i sugestii. Wyniki tych działań są systematycznie analizowane i wpływają na kształtowanie priorytetów oraz kierunków rozwoju, zapewniając zgodność celów z realnymi oczekiwaniami interesariuszy.

Dokładny opis metodologii wykorzystanej przy tworzeniu strategii znajduje się w rozdziale *Informacje ogólne*.

Obecnie w odniesieniu do użytkowników końcowych nie określono celów dla wybranych istotnych obszarów, takich jak kompetencje ekspertów, bezpieczeństwo i higiena pracy (wraz z tematem bezpieczeństwa klimatyzacji) oraz ryzyko zmian demograficznych. Obszary te są zarządzane w ramach obowiązujących polityk i działań operacyjnych, a decyzja o ewentualnym dodaniu dedykowanych celów zostanie podjęta podczas aktualizacji strategii ESG po zakończeniu pierwszego roku raportowania. Grupa nie posiada wyznaczonego poziomu ambicji dla wyżej wymienionych obszarów.

Proces monitorowania polityk oraz efektywności działań dotyczących tych tematów istotnych, dla których nie wyznaczono zorientowanych na wyniki celów, obejmuje obszary, takie jak:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy – Wykorzystywane wskaźniki obejmują liczbę wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, które podlegają systematycznej analizie w celu wdrażania działań prewencyjnych i poprawy standardów bezpieczeństwa.
- Kompetencje ekspertów – Regulowane przez obowiązujące wymogi formalne oraz działania opisane w rozdziale, w tym weryfikację kwalifikacji i szkolenia.
- Analiza zgłoszeń i reklamacji użytkowników końcowych – Monitorowanie uwag i sugestii użytkowników w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy, w tym zgłoszeń dotyczących BHP i kompetencji personelu.
- Badania satysfakcji klientów i użytkowników – Analiza wskaźnika NPS oraz trendów w opiniach klientów, co pozwala ocenić jakość usług i poziom zaufania, również w kontekście adaptacji do zmian demograficznych.

Postępowanie w biznesie

ESRS G1 Postępowanie w biznesie

W procesie analizy podwójnej istotności został zidentyfikowany pozytywny wpływ:

- Wpływ na kulturę korporacyjną poprzez wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu Etyki oraz dobrych praktyk w Segmencie Polska, co pozytywnie wpływa na interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

W związku z tym wpływem, Grupa raportuje ujawnienia dotyczące polityk postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej oraz zarządzania relacjami z dostawcami.

G1-1 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Grupa Kapitałowa Benefit Systems kieruje się zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania. Jej strategiczne podejście do etycznego i odpowiedzialnego zarządzania zostało opisane w Strategii ESG na lata 2024-2026 w filarze „Biznes”. Organizacja zobowiązała się m.in. do:

- strategicznego zarządzania obszarem ESG w Grupie, poprzez m.in. skuteczne zarządzanie obszarem etyki,
- dbania o ochronę danych swoich użytkowników i klientów,
- włączania kryteriów ESG w procesy zakupowe.

Celem Grupy jest działanie na rzecz aktywnego stylu życia, ze względu na przekonanie, że większa aktywność oznacza więcej energii, zdrowia, dobrego samopoczucia, a w rezultacie – lepsze życie. Benefit Systems S.A. jako jedna ze spółek należących do globalnego ruchu B Corporation, jest zobowiązana do budowania równowagi pomiędzy osiąganiem celów biznesowych a zaangażowaniem społecznym. Benefit Systems S.A. wyraża swoje podejście do etycznego i odpowiedzialnego biznesu m.in. w „Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems S.A. _BS Way” zwanym dalej „Kodeks Etyki”.

Kwestie postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej są w Grupie Kapitałowej Benefit Systems opisane w szeregu dokumentów uzupełniających Kodeks Etyki. Za ich przyjęcie i wdrożenie odpowiada Zarząd danej spółki.

Dokumenty związane z odpowiedzialnym i etycznym prowadzeniem biznesu to m.in.:

Nazwa dokumentu	Spółki, w której dokument jest wdrożony
Polityka Zgodności	Benefit Systems S.A.
Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)	Benefit Systems S.A.
Dobre Praktyki Postępowania w Przypadkach Mobbingu i Dyskryminacji	Benefit Systems S.A.
Procedura Anonimowego Zgłaszania Podejrzeń o Popelnieniu Naruszeń Prawa, Regulacji Wewnętrznych oraz Standardów Etycznych	Benefit Systems S.A.
Polityka Ochrony Danych Osobowych	Benefit Systems S.A.
Polityka Prywatności	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu	Benefit Systems S.A.
Kodeks Etyki	Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o. Spółki VanityStyle Sp. z o.o. oraz Form Factory S.R.O. przyjęły własne kodeksy etyki, których zapisy zapewniają spójność podejścia do zasad etycznych w ramach całej Grupy. W spółkach zagranicznych Grupy Kapitałowej Benefit Systems wdrażanie „Kodeksu Etyki” oraz innych dokumentów z zakresu compliance zostało zaplanowane na rok 2025, zgodnie z ustalonym harmonogramem działań.
Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych o Naruszeniach Prawa w Zakresie Wskazanym w Ustawie o Ochronie Sygnalistów	Wdrożone w spółkach zgodnie z wytycznymi regulacji Ustawy o ochronie sygnalistów Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A., VanityStyle Sp. z o. o. Procedury zgłoszeń zostały także wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji implementujących Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii w Czechach, Słowacji, Bułgarii oraz Chorwacji: MultiSport Benefit S.R.O. (CZ), Form Factory S.R.O. (CZ), Benefit Systems D.O.O. (HR), Benefit Systems Slovakia S.R.O. (SK), Benefit Systems Bulgaria OOD (BG), Next Level Fitness OOD (BG)
Polityka Compliance	Form Factory S.R.O. (CZ)

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY opisuje standardy etyczne, wartości oraz zasady postępowania obowiązujące w organizacji. Zapisy Kodeksu Etyki wskazują na obszary ważne dla Grupy, które dotyczą m.in. poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, zapobiegania konfliktom interesów, poufności informacji i ochrony danych, zaangażowania społecznego oraz odpowiedzialnego podejścia do środowiska naturalnego. Kodeks Etyki promuje działania zgodne z przyjętymi wartościami: szacunkiem, odpowiedzialnością oraz współpracą.

Benefit Systems S.A. udostępni Kodeks Etyki wszystkim interesariuszom na stronie benefitsystems.pl. Każda osoba zatrudniona w Benefit Systems S.A. oraz wszyscy współpracownicy mają obowiązek zapoznania się z Kodeksem Etyki i przestrzegania jego zapisów. Podobna zasada dotyczy pracowników oraz współpracowników spółek Grupy, gdzie Kodeks Etyki został wdrożony.

Polityka Zgodności

Celem Polityki Zgodności jest określenie podstawowych zasad działania Benefit Systems S.A. w obszarze zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Spółki oraz określenie ról i odpowiedzialności w przedmiotowym zakresie.

Polityka przeciwdziałania korupcji

Benefit Systems S.A. oraz wybrane Spółki z grupy przyjęły regulacje antykorupcyjne w sposób formalny, zgodne z Konwencją Narodów Zjednoczonych, przeciwko korupcji. *Polityka przeciwdziałania korupcji* szeroko definiuje zrozumienie korupcji w jednostce dominującej Benefit Systems S.A. oraz jednoznacznie wyraża brak akceptacji organizacji dla jakichkolwiek przejawów praktyk korupcyjnych. Polityka opisuje też możliwe skutki dla organizacji oraz osób zaangażowanych w działania korupcyjne. Zapisy antykorupcyjne obowiązują wszystkich pracowników oraz współpracowników. Również od kontrahentów wymagana jest znajomość zasad powyższej polityki oraz oczekiwane działania zgodne z tymi zasadami. Benefit Systems S.A. przyjmuje, że zagrożenie korupcyjne dotyczy w szczególnym stopniu Zarządu oraz kadry średniego szczebla działu relacji z klientami, działu relacji partnerskich dla produktów MultiSport, MyBenefit, MultiLife oraz działu zakupów.

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Benefit Systems S.A.

Polityka podkreśla wartość różnorodności jako źródło inspiracji dla Spółki dominującej, jak i całej Grupy. Polityka nawiązuje do wartości zawartych w *Kodeksie Etyki*, a jej założenia są realizowane, zgodnie ze Strategią ESG na lata 2024-2026.

Dobre praktyki postępowania w przypadkach mobbingu i dyskryminacji w Benefit Systems S.A

Procedura ta została szerzej opisana w rozdziale o Własnych zasobach pracowniczych w tym oświadczeniu.

Polityka Prywatności i Polityka ochrony danych osobowych

W Benefit Systems S.A. funkcjonują wewnętrzne polityki i procedury, określające zasady ochrony danych, oraz publiczne dokumenty skierowane do interesariuszy zewnętrznych.

Kluczowym dokumentem wewnętrznym jest Polityka ochrony danych osobowych, która reguluje przetwarzanie danych zgodnie z prawami osób, których dane dotyczą.

Istotnym elementem systemu jest też Polityka prywatności, za pośrednictwem której Spółka komunikuje się z osobami, których dane przetwarza, takimi jak odbiorcy jej produktów. Przyjmując za cel m.in. transparentność oraz szeroką dostępność informacji, Polityka prywatności publikowana jest w serwisach internetowych Spółki.

System ochrony danych kompleksowo reguluje zasady postępowania z danymi, w tym ich szczególnymi kategoriami i nie przewiduje żadnych wyłączeń. Zgodnie z założeniami Systemu ochrony danych, każda osoba, której dane dotyczą może zwrócić się do Spółki z żądaniem o realizację praw. Niezależnie od powyższego, Spółka ułatwia użytkownikom końcowym realizację ich praw z zakresu ochrony danych wskazując im dedykowane

kanały kontaktu. Użytkownicy mają również możliwość kontaktowania się w sprawach związanych z przetwarzaniem ich danych z powołanym przez Spółkę Inspektorem Ochrony Danych.

Dostępność i znajomość polityk oraz zasad

Część swoich regulacji związanych z etyką, różnorodnością oraz kwestią wynagradzania organów zarządzających i nadzorujących Grupa udostępnia publicznie na swojej stronie korporacyjnej zgodnie z wymogami prawa dla spółek notowanych oraz zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych (DPSN). Zapisy dotyczące przeciwdziałania korupcji są dostępne dla pracowników oraz współpracowników Benefit Systems S.A. oraz spółek w Grupie na intranecie. Promocja kultury korporacyjnej odbywa się poprzez komunikację wewnętrzną m.in. inicjatywy integracyjne i rozwojowe, w tym warsztaty i spotkania.

Informacje z zakresu postępowania w biznesie są przekazywane wszystkim osobom rozpoczynającym pracę w Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. podczas szkoleń onboardingowych. Dodatkowo, cyklicznie raz w roku, wiedza pracowników jest przypominana i aktualizowana za pośrednictwem szkoleń w formie e-learningu w zakresie Kodeksu etyki, Polityki przeciwdziałania korupcji oraz Procedury dotyczącej prezentów / korzyści, konfliktów interesów.

Wdrażanie polityk

W odniesieniu do spółek zależnych wdrażanie wybranych kodeksów, polityk i procedur odbywa się stopniowo i proporcjonalnie w oparciu o zasadę istotności w pierwszej kolejności dla spółek o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy.

W Benefit Systems S.A. funkcjonuje Rada Pracownicza, której rolą jest reprezentowanie interesów pracowników przed Zarządem Spółki oraz konsultowanie różnych tematów i projektów zmian, które są realizowane w Spółce.

Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów

Wiele spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems podlega krajowym regulacjom wdrażającym Dyrektywę (UE) 2019/1937 dotyczącą ochrony sygnalistów lub równoważnym wymogom prawnym w zakresie ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości. Spółki te przyjęły wskazany w przepisach zakres ochrony osób przekazujących informacje oraz procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania naruszeń związanych z postępowaniem biznesowym. Procedury zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wynikającym z regulacji dotyczących ochrony sygnalistów zostały opracowane w 2024 roku, konsultowane z Radą Pracowniczą oraz zatwierdzone przez Zarząd. W spółkach zagranicznych procedury zgłoszeń zostały wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów.

Obowiązkiem wynikającym z regulacji o ochronie sygnalistów podlegają w Grupie:

- spółki z siedzibą w Polsce:
 - Benefit Systems S.A.
 - VanityStyle Sp. z o.o.
 - Benefit Systems International S.A.
 - Fit Invest International Sp. z o.o.
- spółki zagraniczne:
 - MultiSport Benefit S.R.O.(CZ),
 - Form Factory S.R.O. (CZ),
 - Benefit Systems D.O.O. (HR),
 - Benefit Systems S.R.O. (SK),
 - Benefit Systems OOD (BG),
 - Next Level Fitness ODD (BG).

Zgłoszenia w kontekście wykonywanej pracy mogą dotyczyć naruszeń prawa w obszarach wskazanych w Ustawie o ochronie sygnalistów (art. 3 ust.1).

W Spółce dominującej funkcjonują następujące kanały:

1. Platforma zgłoszeń dla sygnalistów: system zewnętrzny umożliwiający przekazanie zgłoszenia pisemnie lub ustnie – dostępny pod adresem: benefitsystemspl.whistlelink.com.
2. Pisemnie: zgłoszenia można przesłać na wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”):

- a. Compliance Officer, Benefit Systems S.A. Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa,
- b. Komisja ds. Etyki, Benefit Systems S.A., Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa,
- c. Członek Zarządu, Benefit Systems S.A., Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa.

3. Osobiście: podczas spotkania z wybranymi członkami Komisji ds. Etyki.

Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie, a procedura zakazuje stosowania działań odwetowych wobec sygnalistów, takich jak próby zastraszania czy groźby. Sygnalista podlega ochronie pod warunkiem, że:

- miał uzasadnione podstawy sądzić, iż zgłaszane informacje są prawdziwe,
- zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów.

Pozostałe zgłoszenia naruszeń

Dodatkowo od 2017 roku w spółce dominującej funkcjonuje Procedura anonimowego zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych, która w 2024 roku została zaktualizowana.

Kanały zgłaszania dla osób wewnątrz organizacji:

- platforma dla zgłoszeń anonimowych - system zewnętrzny umożliwiający anonimowe przekazanie zgłoszenia elektronicznie - pisemnie lub ustnie, dostępny pod dedykowanym adresem: benefitsystems2.whistlelink.com,
- pisemnie - poprzez przesłanie anonimowego zgłoszenia pod wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”).

Możliwość zgłaszania podejrzeń naruszeń mają również partnerzy, klienci, dostawcy oraz inni interesariusze zewnętrzni Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Podmioty zewnętrzne mogą zgłaszać naruszenia związane z działalnością Grupy, które są sprzeczne z obowiązującym prawem, standardami etycznymi lub regulacjami wewnętrznymi, w tym m.in.:

- nieuczciwe praktyki biznesowe,
- korupcję,
- łamanie zasad ochrony środowiska,
- inne działania naruszające prawa człowieka lub interesy użytkowników końcowych.

Kanał zgłoszeń dla podmiotów zewnętrznych to Compliance Officer w Benefit Systems S.A.

Wdrożone procedury umożliwiają identyfikowanie, zgłaszanie i badanie nieprawidłowości, a kluczowym elementem jest budowanie świadomości pracowników poprzez regularne szkolenia z zasad etycznych. Zgłoszenia od Sygnalistów oraz zgłoszenia wewnętrzne anonimowe są przyjmowane przez Komisję ds. Etyki, która zapewnia obiektywizm, niezależność i ochronę danych zgłaszającego. Wszystkie zgłoszenia są analizowane z zachowaniem poufności i obiektywizmu. Informacje o zgłoszeniach są raportowane cyklicznie do Zarządu i Komitetu Audytu, z zachowaniem poufności.

G1-2 Zarządzanie relacjami z dostawcami

Wśród dostawców, w rozumieniu wytycznych ESRS, Grupa wyróżnia dwie odrębne kategorie, wobec których stosowane są różne zasady współpracy biznesowej.

Pierwszą grupę stanowią partnerzy oferujący produkty i usługi dla klientów oraz użytkowników końcowych. Do tej kategorii należą:

- właściciele obiektów oraz osoby zarządzające obiektami sportowymi dostępnymi na kartę MultiSport,
- partnerzy zapewniający dostęp do różnorodnych benefitów w ramach programu kafeteryjnego MyBenefit z branży turystycznej, handlowej, gastronomicznej, kultury, rekreacji i sportu,
- partnerzy wspierający funkcjonowanie programu MultiLife - między innymi dietetycy, doradcy finansowi, lektorzy językowi. Dostępna jest także oferta z zakresu zdrowia fizycznego (badania profilaktyczne, lekarze, trenerzy) i psychicznego.

Druga grupa obejmuje dostawców mediów (zasobów naturalnych), materiałów, produktów (w tym wyposażenia obiektów sportowych), usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu.

Każda z tych grup jest objęta dostosowanymi zasadami współpracy, które uwzględniają specyfikę ich roli w działalności Grupy oraz wpływ na realizację jej strategicznych celów.

Kryteria wyboru dostawców i partnerów

Wybierając dostawców, Benefit Systems S.A. kieruje się następującymi kryteriami i zasadami:

- poszanowanie zasady konkurencyjności. W procesie wyboru dostawcy, Benefit Systems S.A. realizuje dobrą praktykę równych szans w konkurowaniu o zamówienie,
- efektywne wzmacnianie współpracy, a także budowanie i podtrzymywanie relacji z obecnymi dostawcami, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji możliwości pozyskiwania nowych dostawców, zgodnie z jej potrzebami,
- orientacja w procesie doboru dostawców na wsparcie mniejszych, lokalnych przedsiębiorców i firm rodzinnych. Zgodnie ze standardami B Corporation, Jednostka dominująca przy dokonywaniu wyboru dostawców, wspiera społeczność lokalną, preferując ich produkty lub usługi,
- obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy,
- opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy na zasadach win-win. Dla Benefit Systems S.A. istotne jest, aby zarówno klient, jak i dostawca usług czy produktów był usatysfakcjonowany warunkami współpracy.

Kodeks Etyki wskazuje kierowanie się przez Grupę zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania i takiej samej postawy Grupa oczekuje od swoich partnerów i dostawców. Grupa dochowuje należytej staranności przy zawieraniu umów i wykonywaniu postanowień w nich zawartych. Na ten moment, jednak, nie wdrożono w Grupie spójnego dla wszystkich spółek, formalnego podejścia do relacji z dostawcami oraz partnerami uwzględniającego ryzyka związane z łańcuchem dostaw i wpływu na kwestie zrównoważonego rozwoju. W ocenie jednostki dominującej Grupy, spółki Benefit Systems S.A., jakość obecnych relacji z dostawcami i partnerami spełnia oczekiwania obu stron. Jednocześnie Spółka planuje w kolejnych latach opracować i przyjąć stosowną regulację standardów dla dostawców.

Spółka dominująca – Benefit Systems S.A. uwzględni kryteria społeczne i środowiskowe dostawców poprzez specjalny Kwestionariusz CSR, stanowiący integralną część Procedury zakupowej. Pytania w kwestionariuszu dotyczą m.in. etyki biznesowej, przeciwdziałania korupcji, praw człowieka oraz praw pracowniczych i bezpieczeństwa pracy. Ocena dostawcy przez dział ESG na podstawie dostarczonych przez niego informacji ma stałą wagę wśród kryteriów wyboru dostawców.

Integralną częścią umów z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR, jest załącznik „Zasady etyki biznesowej” na temat zasad etyki biznesowej wyznaczanych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems oraz tych samych oczekiwań w zakresie prowadzenia biznesu od partnerów.

Jako „Zasady etyki biznesowej” przytaczane są wytyczne następujących polityk i procedur:

- Kodeks etyki Grupy Benefit Systems_BS Way,
- Polityka przeciwdziałania korupcji,
- Procedura dotycząca prezentów/korzyści, konfliktów interesów.

Ponadto od 2022 roku do procesu zakupowego włączono sprawdzanie potencjalnego kontrahenta pod kątem obecności na listach sankcyjnych.

Polityki mające na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach

W spółce dominującej kwestie terminów płatności reguluje Procedura zakupowa. W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie obowiązywała w 2024 roku formalna spójna procedura dotycząca zapobiegania opóźnieniom w płatnościach, zwłaszcza wobec małych i średnich przedsiębiorstw. Zasadą w spółkach Grupy jest regulowanie płatności w ustalonych z kontrahentami terminach, co stanowi istotny element długoterminowych i stabilnych relacji biznesowych.

ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI

Skonsolidowane sprawozdanie zarządu z działalności grupy kapitałowej Benefit Systems z uwzględnieniem wymogów ujawnień dla sprawozdania z działalności jednostki dominującej sporządzone za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2024 roku (wraz z danymi porównawczymi) zostało zatwierdzone do publikacji przez Zarząd Spółki dominującej w dniu 7 kwietnia 2025 roku.

Data	Imię i nazwisko	Funkcja	Podpis
7 kwietnia 2025 roku	Marcin Fojudzki	Członek Zarządu	
7 kwietnia 2025 roku	Adam Kędzierski	Członek Zarządu	
7 kwietnia 2025 roku	Emilia Rogalewicz	Członek Zarządu	
7 kwietnia 2025 roku	Marek Trepko	Członek Zarządu	