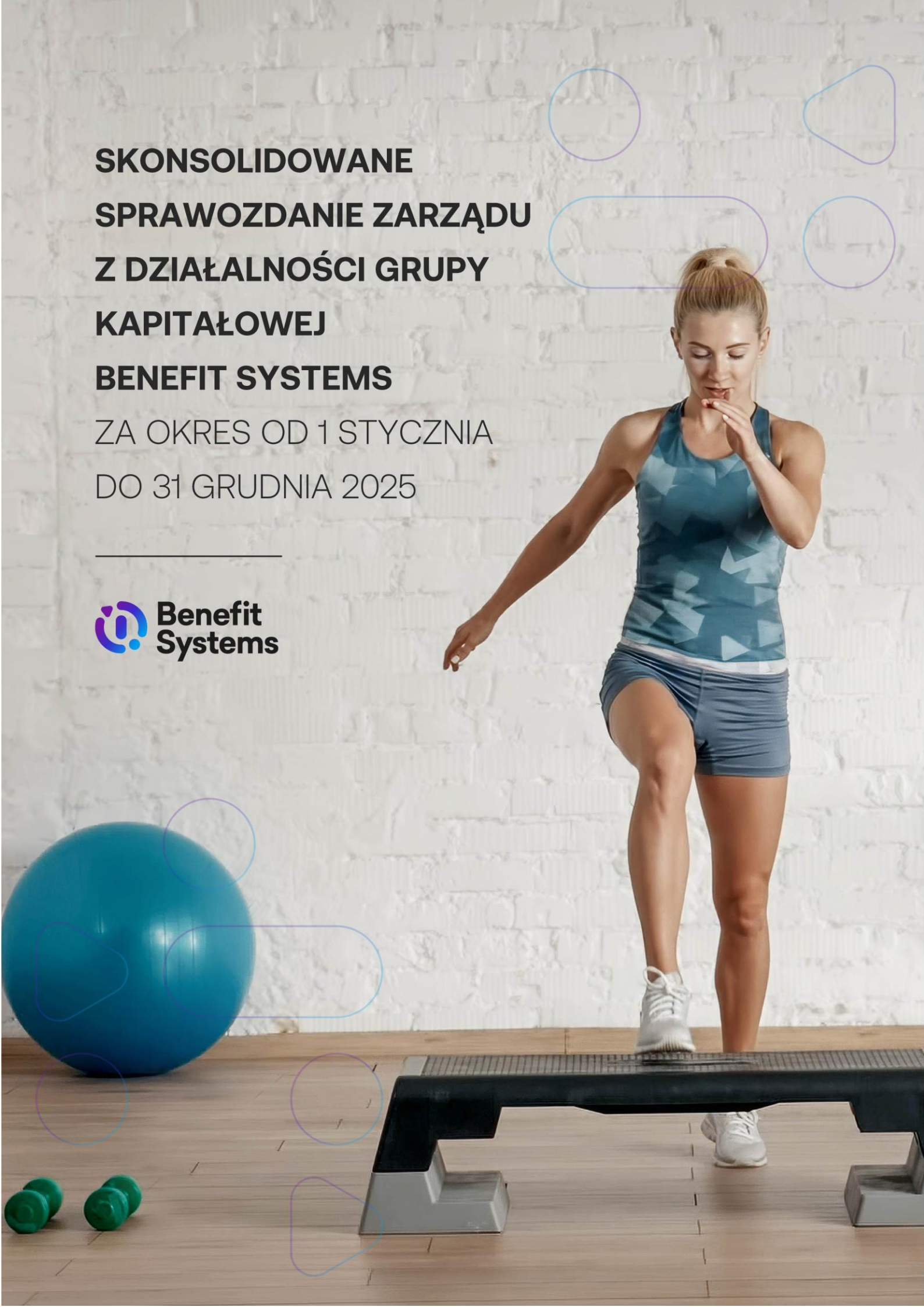
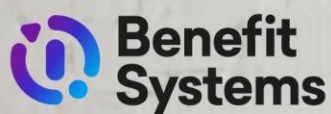


**SKONSOLIDOWANE
SPRAWOZDANIE ZARZĄDU
Z DZIAŁALNOŚCI GRUPY
KAPITAŁOWEJ
BENEFIT SYSTEMS**
ZA OKRES OD 1 STYCZNIA
DO 31 GRUDNIA 2025





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



Spis treści

Spis treści	3
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 2025 roku	14
2.3. Opis istotnych dokonań lub niepowodzeń oraz najważniejszych wydarzeń w okresie	19
2.4. Istotne wydarzenia po dniu bilansowym	22
2.5. Informacja o strategii	24
2.6. Perspektywy	25
2.7. Informacje o segmentach operacyjnych	26
2.8. Segment Polska	29
2.9. Segment Zagranica UE	31
2.10. Segment Turcja	33
2.11. Pozostała działalność i uzgodnienia	35
3. SYTUACJA OPERACYJNA I FINANSOWA GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS	36
3.1. Wybrane dane finansowe	36
3.2. Wynik finansowy Benefit Systems S.A. – Jednostka dominująca	38
3.3. Zatrudnienie	39
3.4. Objasnienia dotyczące sezonowości lub cykliczności działalności w prezentowanym okresie	40
3.5. Rynki zbytu i zaopatrzenia oraz uzależnienie od odbiorców oraz dostawców	40
3.6. Informacja o działalności badawczo-rozwojowej	40
3.7. Zarządzanie zasobami finansowymi w Grupie Benefit Systems	41
3.8. Opis czynników i zdarzeń, w szczególności o nietypowym charakterze, mających wpływ na osiągnięte wyniki finansowe	41
3.9. Stanowisko zarządu odnośnie realizacji prognozy wyników	41
3.10. Wybrane wskaźniki finansowe	41
3.11. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków	43
3.12. Inwestycje w rzeczowe aktywa trwałe	44
3.13. Opis wykorzystania wpływów z emisji	44
3.14. Informacja o kredytach, pożyczkach i innych instrumentach dłużnych oraz udzielonych Grupie Benefit Systems gwarancjach i poręczeniach	44
3.15. Informacje o udzielonych pożyczkach, a także udzielonych poręczeniach oraz gwarancjach	45
3.16. Informacje na temat zmian sytuacji gospodarczej i warunków prowadzenia działalności, które mają istotny wpływ na wartość godziwą aktywów finansowych i zobowiązań finansowych	45
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	45
3.18. Informacje o odpisach aktualizujących wartość zapasów do wartości netto możliwej do uzyskania i odwróceniu odpisów	45



3.19.	Informacje dotyczące zmiany w klasyfikacji aktywów finansowych w wyniku zmiany celu lub ich wykorzystania	46
3.20.	Informacje o zmianie metody wyceny instrumentów finansowych wycenianych w wartości godziwej	46
3.21.	Wskazanie korekt błędów poprzednich okresów	46
3.22.	Informacje o wszczętych postępowaniach przed sądem lub organem administracji oraz informacje o istotnych rozliczeniach z tytułu spraw sądowych.....	46
4.	OPIS ISTOTNYCH CZYNNIKÓW RYZYKA I ZAGROŻEŃ Z OKREŚLENIEM W JAKIM STOPNIU GRUPA JEST NA NIE NARAŻONA	47
5.	INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	58
5.1.	Program Motywacyjny	58
5.2.	Dywidenda.....	58
5.3.	Opis transakcji z podmiotami powiązanymi, jeśli pojedynczo lub łącznie są one istotne oraz zostały zawarte na innych warunkach niż rynkowe	59
5.4.	Podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych.....	59
5.5.	Umowy z podmiotem uprawnionym do badań sprawozdań finansowych	59
5.6.	Informacje o znanych Grupie Benefit Systems umowach w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach posiadanych akcji przez dotychczasowych akcjonariuszy.....	60
5.7.	Zestawienie zmian w stanie posiadania akcji lub uprawnień do nich przez osoby zarządzające oraz nadzorujące	60
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	60
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	61
5.10.	Informacje o systemie kontroli programów akcji pracowniczych	62
6.	OŚWIADCZENIE NA TEMAT STANU STOSOWANIA ŁADU KORPORACYJNEGO W BENEFIT SYSTEMS S.A. ("SPÓŁKA") W 2025 ROKU.....	62
6.1.	Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny.	62
6.2.	Informacja na temat stanu stosowania przez spółkę rekomendacji i zasad zawartych w „Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”	62
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.	64
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.....	65
6.5.	Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień.	66
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.	66
6.7.	Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki.	66
6.8.	Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji.....	67
6.9.	Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki.	67
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.	67



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.	69
6.12. Informacje w odniesieniu do Komitetu Audytu Spółki	71
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.	74
7. SPRAWOZDANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS ZA 2025 ROK	75
7.1. Informacje ogólne	75
Środowisko	118
7.2. Taksonomia UE	118
7.3. E1 Zmiana klimatu	124
Spółeczeństwo	134
7.4. S1 Własne zasoby pracownicze	134
7.5. S3 Dotknięte społeczności	152
7.6. S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	156
Postępowanie w biznesie	171
7.7. G1 Postępowanie w biznesie	171
ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI	179



LIST ZARZĄDU

Szanowni Akcjonariusze,

przedstawiamy Państwu podsumowanie 2025 roku, który był dla naszej Grupy Kapitałowej okresem intensywnej realizacji strategii rozwoju, zarówno poprzez wzrost organiczny i poprawę wartości skonsolidowanych wyników, jak i istotne działania akwizycyjne, efektywne finansowanie rozwoju oraz umocnienie struktur zarządczych. Wierzymy, że Grupa Benefit Systems jest dziś lepiej przygotowana do kolejnych etapów ekspansji oraz dalszego wzmocnienia swojej pozycji na rynkach międzynarodowych i krajowym.

Wyniki finansowe i rozwój operacyjny

Rok 2025 zakończyliśmy z rekordowymi wynikami finansowymi. Skonsolidowane przychody wzrosły o 33% rok do roku do ponad 4,5 mld zł, a zysk operacyjny (bez efektu Programu Motywacyjnego oraz zdarzeń jednorazowych) wzrósł o 29% rdr i wyniósł 924,2 mln zł. Grupa zamknęła rok z umiarkowanym poziomem skorygowanego długu netto (771 mln zł) pomimo znaczących wydatków inwestycyjnych oraz sfinansowania przejęcia Grupy MAC częściowo długiem. W związku ze skalą zeszłorocznych inwestycji, Spółka jednorazowo odstąpiła od Polityki Dywidendowej, przeznaczając całość zysku za 2024 rok na kapitał zapasowy. Rok 2025 zakończyliśmy z bazą ponad 2,5 mln kart sportowych oraz blisko 550 własnych klubów fitness.

Segment Polska, który obejmuje karty sportowe, program Multi.Life, kafenię MyBenefit oraz sieci klubów fitness, zwiększył przychody w 2025 roku o 17% w stosunku do 2024 roku. Grono korzystających z kart sportowych powiększyło się o ponad 190 tys. osób i na koniec ubiegłego roku karty posiadało blisko 1,8 mln osób. W 2026 roku Spółka planuje zwiększenie bazy użytkowników kart sportowych w Polsce o około 130 tys. sztuk. Podtrzymujemy plany dotyczące wzrostu liczby użytkowników platformy MyBenefit, a także dalszego skalowania programu Multi.Life, skupiającego się na dobrostanie i rozwoju pracowników. Istotnym wsparciem dla flagowego programu Grupy są własne kluby fitness, których na koniec minionego roku było blisko 280, a w tym roku planujemy otworzyć ponad 20 nowych. Z oferty sieci własnych klubów korzystało w grudniu zeszłego roku 339 tys. użytkowników B2C (wzrost o 25% rdr).

W ramach segmentu Zagranica UE, Grupa kontynuuje rozwój, skalując biznes w Czechach, na Słowacji, w Chorwacji i w Bułgarii. Na koniec grudnia 2025 roku z kart MultiSport korzystało na wspomnianych czterech rynkach ponad 680 tys. użytkowników, a przychody Segmentu Zagranica UE wzrosły rok do roku o 29%. Nasze cele na 2026 rok dla Segmentu Zagranica UE pozostają ambitne i zakładają pozyskanie ponad 100 tys. nowych kart oraz otwarcie ponad 20 nowych klubów fitness.

Segment Turcja znacząco zyskał na znaczeniu dzięki przejęciu Grupy MAC, a także intensyfikacji działań w obszarze MultiSport. Rok 2025 zakończyliśmy z bazą 57 tys. użytkowników kart sportowych oraz 140 własnych klubów fitness (MAC). W bieżącym roku planujemy znaczące przyspieszenie dodawania nowych kart sportowych oraz otwarcie ponad 30 nowych klubów.

Przejęcie Grupy MAC – nowy etap rozwoju w Turcji

Najważniejszym wydarzeniem zeszłego roku było sfinalizowanie transakcji nabycia 100% akcji Grupy MAC, lidera rynku fitness w Turcji, prowadzącego kluby fitness pod markami MAC Fit, MAC One i MAC Studio. W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 123 kluby fitness oraz 5 obiektów butikowych. Transakcja ta została zamknięta w maju 2025 roku za całkowitą kwotę 431,6 mln USD. Przejęcie Grupy MAC jest jednym z kluczowych elementów strategii rozwoju naszej Grupy i stanowi fundament dalszego wzmocnienia pozycji Programu MultiSport na rynku tureckim.

Finansowanie rozwoju – emisje obligacji i akcji

Wspierając naszą strategię rozwoju, w marcu przeprowadziliśmy emisję obligacji o wartości 1 mld zł, która została z powodzeniem uplasowana i potwierdziła zaufanie rynku do naszych założeń strategicznych. Emisja miała na celu zdywersyfikowanie źródeł finansowania działań Grupy zgodnie z przyjętą strategią. W kwietniu, podpisaliśmy z Santander Bank Polska S.A. oraz Bank Gospodarstwa Krajowego umowę długoterminowego finansowania w wysokości 1 775 mln zł. Ponadto, w maju zostało zarejestrowane podniesienie kapitału zakładowego poprzez emisję 280 000 akcji serii H, z której pozyskaliśmy 742 mln zł. Proces emisji akcji został zakończony sukcesem, co wzmocnia strukturę kapitałową Grupy przed kolejnymi etapami ekspansji.



Zrównoważony rozwój

Misją naszej Grupy Kapitałowej jest działanie na rzecz aktywnego, zdrowego stylu życia, dobrostanu psychofizycznego i rozwoju społeczeństwa. Celem działań określonych w Strategii ESG 2.0 Grupy do 2027 roku jest #lepsze_życie obecnych i przyszłych pokoleń, co może być realizowane poprzez współtworzenie aktywnych społeczności i wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2025 roku, Fundacja MultiSport kontynuowała realizację programów „Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej”, „Aktywne Szkoły MultiSport”, „Senior w dobrej formie” oraz zainicjowała ogólnopolski program edukacyjny „MultiBezpieczeństwo”.

Podziękowanie

Rok 2025 był kolejnym etapem konsekwentnego budowania wartości naszej Grupy Kapitałowej. Osiągnięte wyniki są efektem zaangażowania naszych Pracowników, Współpracowników, Partnerów i Doradców oraz zaufania Klientów i Akcjonariuszy. Dziękujemy Państwu za okazane wsparcie i wiarę w długoterminowy potencjał naszej strategii. Z optymizmem patrzymy w przyszłość, koncentrując się na dalszym wzroście, innowacyjności oraz umacnianiu pozycji lidera w obszarze benefitów i wellbeingu na rynkach, na których działamy.

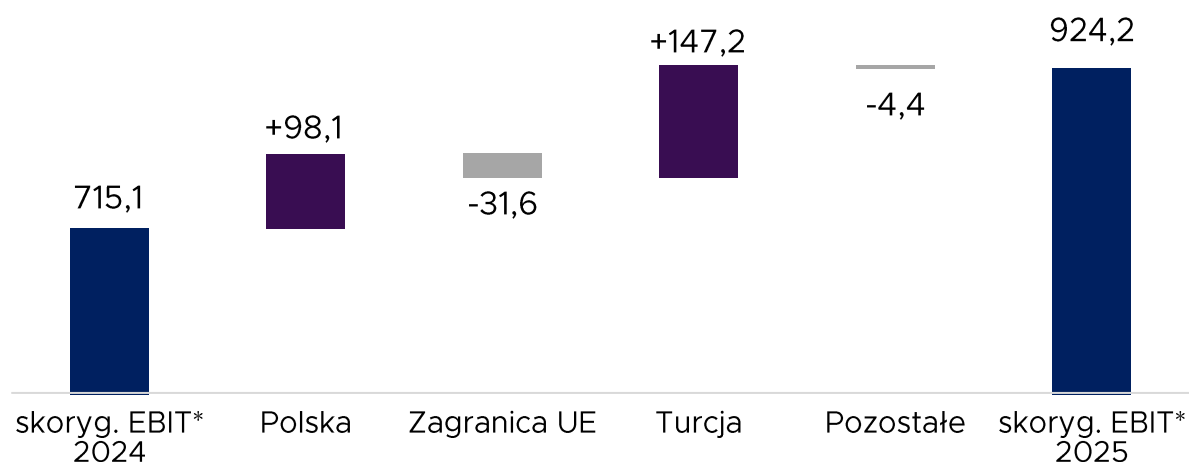
Z wyrazami szacunku,

Zarząd Benefit Systems S.A.

1. GRUPA BENEFIT SYSTEMS W LICZBACH

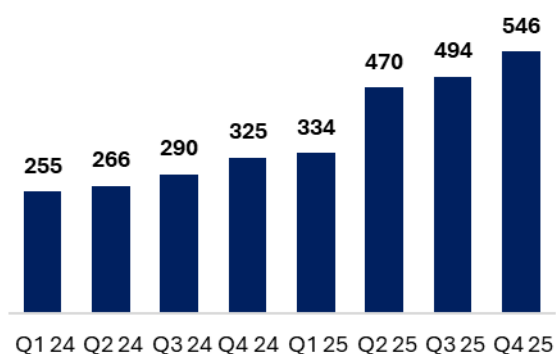


Zmiana skorygowanego EBIT* rok do roku w Grupie Benefit Systems (mln zł)

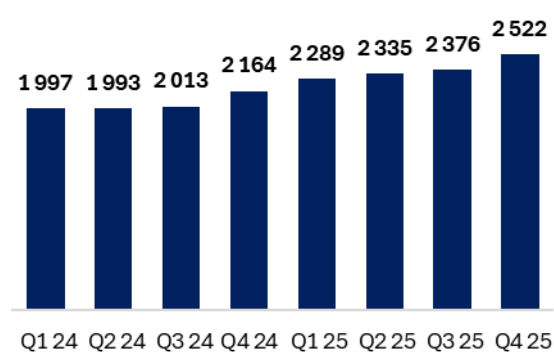


* EBIT skorygowany o koszty Programu Motywacyjnego (PM), koszty i rezerwy na postępowania przed UOKiK oraz alokację ceny nabycia (PPA - Purchase Price Allocation) i jednorazowe koszty nabycia MAC.

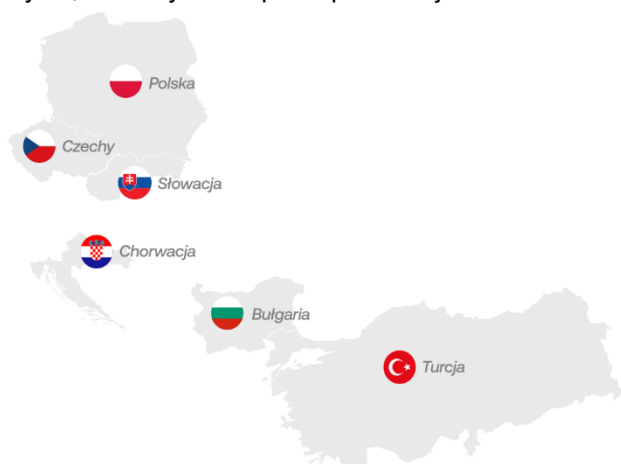
Liczba klubów własnych w Grupie



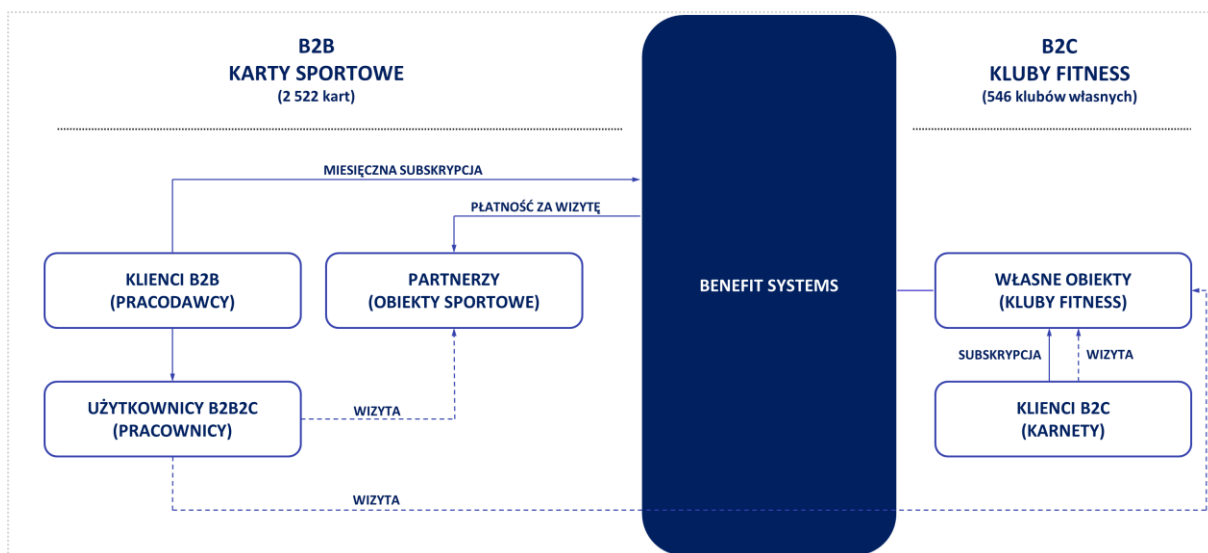
Liczba kart sportowych w Grupie (w tys.)



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 2025 roku liczba aktywnych użytkowników kart sportowych wzrosła o 17%. Zgodnie z danymi na dzień 31 grudnia 2025 roku, działalność poza Polską stanowiła 29% ogólnej liczby kart sportowych.

Liczba kart sportowych (w tys.)

Kraj	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Q1 2025	Q2 2025	Q3 2025	Q4 2025	Q4 2025 udział %
Polska	1 424	1 509	1 498	1 507	1 592	1 676	1 688	1 697	1 785	71%
Czechy	252	232	233	238	265	281	296	312	325	13%
Bułgaria	137	142	141	140	155	167	170	167	181	7%
Słowacja	58	62	65	71	78	86	93	101	112	4%
Chorwacja	43	45	46	44	53	58	56	54	62	3%
Turcja	5	7	10	14	21	22	33	44	57	2%
Razem	1 919	1 997	1 993	2 013	2 164	2 289	2 335	2 376	2 522	100%



Równolegle z rozwojem programu MultiSport, Grupa systematycznie rozwija sieć własnych klubów fitness. W 2025 roku liczba tych klubów wzrosła o 221, z czego 140 klubów dotyczyło rynku tureckiego. Na dzień 31 grudnia 2025 roku Grupa posiadała 546 własnych klubów fitness.

Liczba klubów fitness

Kraj	Q4 2023	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Q1 2025	Q2 2025	Q3 2025	Q4 2025	Q4 2025 udział %
Polska	218	224	227	230	243	248	251	257	279	51%
Czechy	17	17	17	22	27	29	33	37	52	9%
Bułgaria	12	12	14	30	39	41	41	42	42	8%
Słowacja	1	1	1	1	4	4	5	9	15	3%
Chorwacja	1	1	7	7	12	12	14	16	18	3%
Turcja	-	-	-	-	-	-	126	133	140	26%
Razem	249	255	266	290	325	334	470	494	546	100%

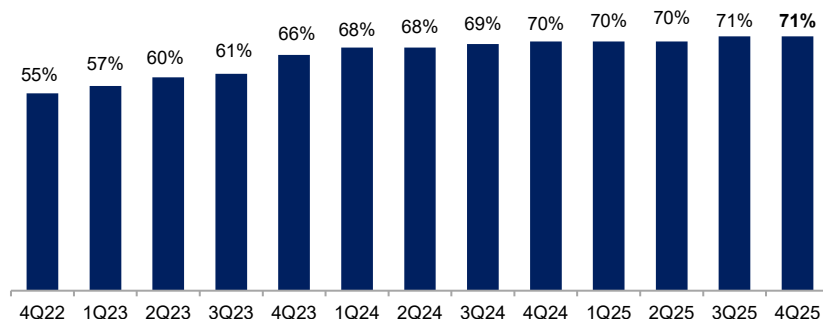
2. INFORMACJE O GRUPIE I WYNIKACH

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 umożliwiające 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. Rozbudowa sieci klubów własnych, zarówno poprzez nowe otwarcia jak i akwizycje, ma strategiczne znaczenie dla zapewnienia odpowiedniej infrastruktury spełniającej oczekiwania użytkowników kart MultiSport. Decyzje Grupy w tym zakresie odzwierciedlają strategię budowania przewagi konkurencyjnej flagowego produktu kart sportowych poprzez selektywne inwestycje w obiekty sportowe w lokalizacjach najkorzystniejszych z perspektywy biznesu kart sportowych w Grupie.

Synergii pomiędzy sprzedażą kart sportowych a posiadaną infrastrukturą klubów fitness w Polsce i za granicą, widać wyraźnie w segmencie Polska, gdzie na lokalnych rynkach dużych miast, wizyty fitness użytkowników MultiSport są realizowane w 71% w klubach własnych.

Udział klubów własnych w wizytach fitness MultiSport w TOP 6 aglomeracjach - Warszawa, Kraków, Trójmiasto, Wrocław, Poznań, Łódź.



W ofercie Grupy znajduje się także platforma MyBenefit. Umożliwia ona pracownikom klientów biznesowych wybór różnorodnych świadczeń pozapłacowych z listy zatwierdzonej przez pracodawcę. Dodatkowo Grupa oferuje rozwiązania z obszaru kultury i rozrywki (np. MultiBilet, MultiTeatr) – głównie dostępne poprzez platformę internetową MyBenefit, która jest również ważnym kanałem 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, ankiety oraz moduł wynagrodzeń, który wspiera firmy w przygotowaniu wypełnienia regulacji prawnych.

Grupa rozwija także produkt Multi.Life, dostępny w formule online i skupiający się na dobrostanie pracowników, zwłaszcza w obszarach: rozwoju osobistego i zawodowego, a także zdrowia psychofizycznego. Program Multi.Life łączy obecnie różnorodne usługi, m.in. wsparcie psychologa, kurs mindfulness, konsultacje z dietetykami i trenerami, kreator diety, kurs jogi, pakiet badań profilaktycznych, kursy językowe czy biblioteka webinarów oraz materiałów edukacyjnych. Istotnym wzmocnieniem oferty w obszarze zdrowia psychicznego są zasoby platformy Wellbee, które zostały zintegrowane z Multi.Life, zapewniając rozbudowany dostęp do konsultacji ze zweryfikowanymi specjalistami, reprezentującymi różne nury terapeutyczne. Platforma Wellbee dostępna jest także dla klientów indywidualnych.

Z produktów i usług Grupy korzystają przede wszystkim pracownicy firm (użytkownicy), którzy otrzymują od swoich pracodawców (klientów B2B Grupy) benefity pozapłacowe. Klientami są również osoby indywidualne kupujące karnety klubów 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, platformy MyBenefit, produktu Multi.Life oraz zarządza sieciami klubów własnych w Polsce, a także spółki zależne i spółki stowarzyszone. Od 2025 roku Grupa funkcjonuje w trzech segmentach operacyjnych – Polska, Zagranica UE oraz Turcja.

SPÓŁKI ZALEŻNE ORAZ STOWARZYSZONE

SPÓŁKI SEGMENTU POLSKA

Benefit Systems S.A. (Jednostka dominująca, Spółka dominująca) odpowiada za sprzedaż kart MultiSport, programu Multi.Life i MyBenefit, a także w ramach Oddziału Fitness skupia działalność własnych klubów fitness. 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.

Wellbee Sp. z o.o. i Wellbee Therapy Sp. z o.o. to podmioty nabyte w listopadzie 2024 roku, spółki 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 segmencie rynku świadczeń pozapłacowych.

Tempurio Sp. z o.o. spółka nabyta w styczniu 2025 roku, która jest właścicielem platformy Tempurio, tj. innowacyjnego systemu do zarządzania wynagrodzeniami i wynikami pracy. Inwestycja ta rozszerza i wzbogaca ofertę Grupy w obszarze narzędzi technologicznych wspierających systemy wynagrodzeń zgodne z aktualnymi wymaganiami prawnymi.

eFitness S.A. spółka nabyta kwietniu 2025 roku. Spółka działa w obszarze systemów informatycznych przeznaczonych do zarządzania klubami fitness.

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 zostały nabyte w transakcjach mających miejsce w grudniu 2023 roku oraz we wrześniu 2024 roku, w wyniku czego baza klubów własnych Grupy została powiększona o pięć klubów, ulokowanych w Chorzowie, Chrzanowie, Gliwicach, Rydułtowach oraz Zawierciu.

Core Fitness Sp. z o.o. to spółka nabyta we wrześniu 2025 roku, która zarządza jednym klubem fitness w Warszawie.

Tone Zone Sp. z o.o. to spółka nabyta w październiku 2025 roku, która prowadzi jeden klub fitness w Gdańsku.

Endorfina Group Sp. z o.o. oraz **Endorfina FHU Sp. z o.o.** to spółki nabyte w grudniu 2025 roku, które prowadzą łącznie klubów fitness, po trzy w Lublinie i Rzeszowie, dwa w Radomiu oraz po jednym w Kielcach, Częstochowie i Starachowicach.

SPÓŁKI SEGMENTU ZAGRANICA UE

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).

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 operujące w Czechach, Bułgarii, Słowacji i Chorwacji.

W Czechach działa spółka Form Factory S.R.O., która w 2025 roku wraz ze spółkami zależnymi Fitness Factory Prague S.R.O., Fitness Zlicin S.R.O., Fit Academy S.R.O., Fit Academy Černý Most S.R.O., Fit Academy Chodov S.R.O., Fit Academy Karolína S.R.O., I'M Fit S.R.O. zarządzała obiektami w tym kraju. Na koniec grudnia 2025 roku spółki prowadziły łącznie 52 kluby, w tym 35 obiektów w Pradze, po 5 w Brnie i w Ostrawie, 2 w Libercu oraz po jednym w Opawie, Pardubicach, Pilźnie, Olomuncu i Zlinie.

W Bułgarii działalność realizowana jest poprzez spółkę Next Level Fitness OOD, która w 2025 roku działała wraz z sześcioma podmiotami powiązanymi z siecią klubów Flais, tj. Power Ronic OOD, Fitness Flais Corporation OOD, Happy Group 1 OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD oraz Flais Fit OOD. Na koniec grudnia 2025 roku zarządzała ona 42 obiektami, z czego 39 zlokalizowanych jest w Sofii oraz po jednym w miastach Pernik, Płowdiw oraz Warna.

Na Słowacji działalność prowadzi spółka Form Factory Slovakia S.R.O. wraz ze swoimi spółkami powiązanymi Fitcamp S.R.O. oraz MB Classy S.R.O., które na koniec grudnia 2025 roku zarządzały 15 klubami, z czego 11 znajduje się w Bratysławie, 2 w Koszycach oraz po jednym w Povazskej Bystricy i Trencinie.

W Chorwacji działalność rozwija Fit Invest D.O.O. i jej spółka zależna Čnomerec Sport D.O.O. Na koniec 2025 roku spółki posiadały 16 klubów własnych w Zagrzebiu i po jednym w Dugo Selo oraz Velika Gorica.

SPÓŁKI SEGMENTU TURCJA

BSI Investments Sp. z o.o., podmiot zależny od Benefit Systems International S.A., prowadzi poprzez Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. Şti działalność w obszarze sprzedaży i rozwoju programu MultiSport w Turcji.

Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. to spółka zależna od Benefit Systems S.A., która wraz z podmiotem powiązanym Mars Mobil Yazılım Hizmetler A.Ş. prowadzi w Turcji działalność w obszarze klubów sportowych.

Na koniec grudnia 2025 roku spółki tureckie zarządzały w sumie 140 klubami ulokowanymi głównie w dużych miastach, w tym 92 klubami w Stambule, 14 w Ankarze, 9 w Izmirze oraz 25 w innych miastach kraju. Ponadto Grupa MAC oferuje również usługi SPA, głównie w wybranych klubach własnych i prowadzi 5 klubów butikowych.



Na dzień 31 grudnia 2025 roku w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems wchodziły Spółka dominująca oraz następujące spółki zależne:

SEGMENT POLSKA	Kraj rejestracji	Udział Grupy w kapitale	SEGMENT ZAGRANICA UE	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%	MultiSport Benefit S.R.O.	Czechy	98,06%
Wellbee Therapy Sp. z o.o.	Polska	69,82%	Benefit Systems Bulgaria OOD	Bułgaria	94,35%
Tempurio Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Benefit Systems Slovakia S.R.O.	Słowacja	96,10%
eFitness S.A.	Polska	90,80%	Benefit Systems D.O.O.	Chorwacja	96,59%
Investment Gear 9 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Fit Invest International Sp. z o.o.	Polska	98,06%
Investment Gear 10 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	FII Investments Sp. z o.o.	Polska	98,06%
Zdrowe Miejsce Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Form Factory S.R.O.	Czechy	98,99%
Interfit Club 1.0 Sp. z o.o.	Polska	88,00%	Fitness Factory Prague S.R.O.	Czechy	98,99%
Interfit Club 2.0 Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Fitness Zličín S.R.O.	Czechy	98,99%
Interfit Club 4.0 Sp. z o.o.	Polska	88,00%	Fit Academy S.R.O.	Czechy	98,99%
Interfit Club 5.0 Sp. z o.o.	Polska	88,00%	Fit Academy Černý Most S.R.O.	Czechy	98,99%
Interfit Consulting BIS Sp. z o.o.	Polska	88,00%	Fit Academy Chodov S.R.O.	Czechy	98,99%
Core Fitness Sp. z o.o.	Polska	100,00%	Fit Academy Karolína S.R.O.	Czechy	98,99%
Tone Zone Sp. z o.o.	Polska	69,42%	I'M Fit S.R.O.	Czechy	98,99%
Endorfina Group Sp. z o.o.	Polska	51,00%	Next Level Fitness OOD	Bułgaria	98,06%
Endorfina FHU Sp. z o.o.	Polska	51,00%	Fitness Flais Corporation OOD	Bułgaria	98,06%
			Power Ronic OOD	Bułgaria	98,06%
			Happy Group 1 OOD	Bułgaria	98,06%
			Fitness Flais Group OOD	Bułgaria	98,06%
			Fitness Flais Pro OOD	Bułgaria	98,06%
			Flais Fit OOD	Bułgaria	98,06%
			Form Factory Slovakia S.R.O.	Słowacja	98,06%
			Fitcamp S.R.O.	Słowacja	88,25%
			MB Classy S.R.O.	Słowacja	98,06%
			Fit Invest D.O.O.	Chorwacja	98,06%
			Čnomerec Sport D.O.O.	Chorwacja	98,06%
SEGMENT TURCJA					
Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd	Turcja	94,73%			
Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş.	Turcja	100,00%			
Mars Mobil Yazılım Hizmetler A.Ş.	Turcja	100,00%			
POZOSTAŁE					
MW Legal 24 Sp. z o.o.	Polska	100,00%			
Fundacja MultiSport	Polska	100,00%			

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

Spółki stowarzyszone według stanu na 31 grudnia 2025 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 2025 roku

Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem

W okresie 12 miesięcy 2025 roku nie miały miejsca istotne zmiany w zasadach zarządzania Grupą Benefit Systems oraz Spółki dominującej.

SEGMENT POLSKA

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

W dniu 27 stycznia 2025 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w kapitale zakładowym Tempurio Sp. z o.o.

Nabyta spółka jest właścicielem platformy Tempurio – innowacyjnego systemu do zarządzania wynagrodzeniami i wynikami pracy. Inwestycja ta rozszerza i wzbogaca ofertę Grupy w obszarze narzędzi technologicznych wspierających systemy wynagrodzeń zgodne z aktualnymi wymaganiami prawnymi.

Na dzień objęcia kontroli, według najlepszych szacunków Jednostki dominującej wartość godziwa ceny nabycia wynosi 1,0 mln zł. Zgodnie z zapisami umowy, cena za udziały może zostać skorygowana poprzez obniżenie o kwotę 0,5 mln zł, w przypadku braku realizacji postanowień dotyczących m.in. wykonania czynności naprawczych, wprowadzenia funkcjonalności platformy do MyBenefit oraz pozyskania nowych klientów.

Nabycie 90,8% akcji eFitness S.A.

W dniu 28 kwietnia 2025 roku została podpisana umowa, na mocy której Spółka dominująca nabyła 90,8% akcji w spółce eFitness S.A. Cena zakupu akcji wynosi 27,1 mln zł i została uiszczona poprzez zapłatę środków pieniężnych na rachunek bankowy sprzedających. Przejście własności akcji nastąpiło w dniach płatności – 29 kwietnia (61,4% akcji), 30 kwietnia (20,5% akcji) oraz 2 maja 2025 roku (8,9% akcji). Ze względu na zawarte w umowie opcje nabycia pozostałych 9,2% udziałów w eFitness, spółki te są konsolidowane od daty nabycia pakietu kontrolnego 61,4% akcji (tj. od 29 kwietnia 2025 roku) przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości.

Spółka działała w obszarze systemów informatycznych przeznaczonych do zarządzania klubami fitness.

W momencie zawarcia umów eFitness S.A. posiadało 100% udziałów w spółce FITPO Sp. z o.o., w związku z czym Grupa objęła kontrolę nad obiema spółkami. W dniu 1 grudnia 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki eFitness S.A. (spółka przejmująca) ze spółką FITPO Sp. z o.o. (spółka przejmowana).

Połączenie Benefit Systems S.A. z MyOrganiq Sp. z o.o.

W dniu 5 maja 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) z jej spółką zależną MyOrganiq Sp. z o.o. (spółka przejmowana) przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. W wyniku połączenia MyOrganiq Sp. z o.o. przestała istnieć, a spółka Benefit Systems S.A. wstąpiła w prawa i obowiązki spółki przejmowanej.

Nabycie przedsiębiorstwa w postaci klubu fitness Dynamic Fitness

W dniu 31 lipca 2025 roku została podpisana umowa, na mocy której Spółka dominująca kupiła za kwotę 6 mln zł przedsiębiorstwo w postaci klubu fitness Dynamic Fitness zlokalizowanego w Olsztynie. Klub dołączono do sieci Zdrofit. Rozliczenie ceny nastąpiło przez zapłatę środków pieniężnych w wysokości 6 mln zł w dniu podpisania umowy. Na dzień objęcia kontroli wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosiła 6 mln zł.

Nabycie przedsiębiorstwa w postaci klubu fitness Grępielnia Fitness Club

W dniu 1 sierpnia 2025 roku Spółka dominująca nabyła przedsiębiorstwo w postaci klubu fitness Grępielnia Fitness Club zlokalizowanego w Bielsku-Białej za kwotę 3,5 mln zł. Nabyty klub został włączony do sieci Fabryka Formy.



Rozliczenie ceny nastąpiło przez zapłatę środków pieniężnych w wysokości 3,5 mln zł w dniu podpisania umowy. Na dzień objęcia kontroli wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosiła 3,5 mln zł.

Połączenie Benefit Systems S.A. z Yes to Move Sp. z o.o.

W dniu 4 sierpnia 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką Yes to Move Sp. z o.o. (spółki przejmowana) przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. W wyniku połączenia spółka przejmowana przestała istnieć, a spółka Benefit Systems S.A. wstąpiła w prawa i obowiązki spółki przejmowanej.

Połączenie Benefit Systems S.A. z Gym Poznań Sp. z o.o.

W dniu 4 sierpnia 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki Benefit Systems S.A. (spółka przejmująca) ze spółką Gym Poznań Sp. z o.o. (spółki przejmowana) przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. W wyniku połączenia przejmowana spółka przestała istnieć, a spółka Benefit Systems S.A. wstąpiła w prawa i obowiązki spółki przejmowanej.

Nabycie 13% udziałów Interfit Club 1.0 Sp. z o.o., Interfit Club 4.0 Sp. z o.o., Interfit Club 5.0 Sp. z o.o., Interfit Consulting BIS Sp. z o.o.

W dniu 14 sierpnia 2025 roku Spółka dominująca dokonała płatności w kwocie 2,3 mln zł tytułem realizacji pierwszej opcji nabycia 13% udziałów w Spółkach Interfit. Płatność z tytułu realizacji drugiej opcji nabycia pozostałych 12% udziałów ma nastąpić w 2026 roku, a jej wysokość jest uzależniona od wartości EBITDA nabytych spółek w 2025 roku.

Nabycie 100% udziałów w spółce Core Fitness Sp. z o.o.

W dniu 18 września 2025 roku Spółka dominująca nabyła 100% udziałów w kapitale zakładowym Core Fitness Sp. z o.o. Transakcja dotyczy przejęcia 1 klubu fitness ulokowanego w Warszawie.

Według najlepszych szacunków Spółki dominującej wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosi 9,6 mln zł. Z ceny nabycia Spółka dominująca dokonała płatności kwoty 9,3 mln zł w dniu nabycia udziałów. Na dzień bilansowy saldo nierozliczone wynosiło 0,3 mln zł. Przejście własności udziałów nastąpiło w dniu 18 września 2025 roku.

Nabycie 69,42% udziałów w spółce Tone Zone Sp. z o.o.

W dniu 21 października 2025 roku Spółka dominująca zawarła umowę nabycia 100% udziałów Tone Zone Sp. z o.o. („Tone Zone”). Transakcja będzie przeprowadzona w dwóch etapach: w pierwszym etapie Spółka nabyła 69,42% udziałów za kwotę 10 mln zł; w drugim etapie, planowanym na drugi kwartał 2026 roku, Spółka nabędzie pozostałe 30,58% udziałów za cenę nie wyższą niż 4,5 mln zł, wyliczoną zgodnie z umową i zależną od wartości EBITDA, gotówki i długu Tone Zone za rok 2025. Na dzień sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego płatność za pozostałe udziały została oszacowana na kwotę 1,2 mln zł. Cena za pierwszy etap transakcji została uiszczona poprzez zapłatę środków pieniężnych na rachunek bankowy sprzedających. Przejście własności 69,42% udziałów nastąpiło w dniu podpisania umowy.

Ze względu na postanowienia umowne nabycia pozostałych 30,58% udziałów w Tone Zone, spółka jest konsolidowana od daty nabycia 69,42% udziałów (tj. od 21 października 2025 roku) przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości.

Na dzień objęcia kontroli, według najlepszych szacunków Spółki, wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosiła 11,2 mln zł. Na dzień 31 grudnia 2025 roku wartość godziwa płatności za pozostałą część udziałów wynosiła 1,2 mln zł i została zaprezentowana w pozycji Inne zobowiązania finansowe.

W efekcie nabycia spółki Tone Zone baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness ulokowany w Gdańsku. Klub ten charakteryzuje się wysoką rentownością oraz ponadprzeciętnymi wynikami finansowymi, wynikającymi głównie z wysokich przychodów z zajęć grupowych. Klub posiada atrakcyjną lokalizację w Galerii Metropolia, przy węźle komunikacyjnym Gdańsk Wrzeszcz, co zapewnia dogodny dostęp dla klientów. Rozwój zabudowy mieszkaniowej w okolicy oraz ograniczony poziom konkurencji w bezpośrednim otoczeniu sprzyja dalszemu wzrostowi przychodów.



Nabycie 51% udziałów w spółkach Endorfina Group Sp. z o.o. oraz Endorfina FHU Sp. z o.o.

W dniu 10 grudnia 2025 roku została podpisana umowa, na mocy której Spółka dominująca nabyła 51% udziałów w spółkach Endorfina Group Sp. z o.o. oraz Endorfina FHU Sp. z o.o. („Endorfina Group oraz Endorfina FHU”). Według najlepszych szacunków Spółki dominującej wartość godziwa ceny nabycia 51% udziałów wynosi 98,4 mln zł. Z tej ceny nabycia spółka dominująca dokonała płatności kwoty 83,3 mln zł w dniu podpisania umowy, a 15,1 mln zł pozostaje do zapłaty w pierwszym półroczu 2026 roku. Przejście własności udziałów nastąpiło w 10 grudnia 2025 roku.

Ze względu na zawarte w umowie opcje nabycia pozostałych 49% udziałów w Endorfina Group oraz Endorfina FHU, spółki te są konsolidowane od daty nabycia 51% udziałów (tj. od 10 grudnia 2025 roku) przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości. Płatność z tytułu realizacji opcji ma nastąpić w drugim kwartale 2027 roku, a jej wysokość jest uzależniona od wartości EBITDA i długu Endorfina Group oraz Endorfina FHU za rok 2026. Na dzień objęcia kontroli, według najlepszych szacunków Spółki, wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosiła 203,6 mln zł (wartość nominalna przed zdyskontowaniem wynosiła 220,7 mln zł), w tym:

- zapłacona część ceny za 51% udziałów - kwota 83,3 mln zł,
- pozostała do zapłaty część ceny za 51% udziałów - kwota 15,1 mln zł,
- pozostała do zapłaty cena za 49% udziałów – kwota 105,2 mln zł (wartość nominalna przed zdyskontowaniem wynosiła 122,3 mln zł).

Na dzień 31 grudnia 2025 roku wartość godziwa zobowiązania wynosiła 121,0 mln zł (wartość nominalna przed zdyskontowaniem wynosiła 137,4 mln zł) i została zaprezentowana w pozycji Inne zobowiązania finansowe.

W efekcie nabycia spółek Endorfina Group oraz Endorfina FHU baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 11 klubów fitness ulokowanych w Lublinie, Rzeszowie, Radomiu, Kielcach, Częstochowie i Starachowicach.

Cena nabycia uwzględnia wysoki poziom rentowności i skalowalności działalności oraz efektywne zarządzanie. Nabyta sieć osiąga bardzo dobre wyniki finansowe i wykazuje wysoką dynamikę sprzedaży karnetów. Nabyta sieć obejmuje wielkopowierzchniowe obiekty fitness o łącznej powierzchni ponad 19,5 tys. m². Kluby oferują szeroki zakres usług treningowych. Wybrane obiekty posiadają dodatkowe strefy o podwyższonej atrakcyjności, w tym strefę wellness & spa.

SEGMENT ZAGRANICA UE

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. („Fitness Zličín”). Wartość godziwa ceny nabycia wynosiła 30,7 mln CZK (5,1 mln zł). Cena została uiszczona poprzez zapłatę środków pieniężnych na rachunek bankowy sprzedających.

W efekcie nabycia Fitness Zličín, baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness zlokalizowany w Pradze, stolicy Czech. Przejęcie firmy wpisuje się w realizację strategii budowania przewagi konkurencyjnej flagowego produktu - kart sportowych - poprzez selektywne inwestycje w obiekty sportowe w lokalizacjach najkorzystniejszych z perspektywy biznesu kart sportowych.

Nabycie 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Fit Academy S.R.O. w Czechach

W dniu 24 kwietnia 2025 roku po spełnieniu warunków zawieszających z umowy zawartej dnia 31 marca 2025 roku spółka Form Factory S.R.O. nabyła 100% udziałów w spółce Fit Academy S.R.O. („Fit Academy”) 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. (łącznie „Spółki Fit Academy”).

Każda ze spółek zależnych zarządza jednym własnym klubem fitness w Czechach. W efekcie nabycia Fit Academy baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 3 działające kluby fitness, 2 obiekty zlokalizowane w Pradze i 1 w Ostrawie. Przejęcie to wpisuje się w realizację strategii budowania przewagi konkurencyjnej flagowego produktu kart sportowych poprzez selektywne inwestycje w obiekty sportowe w lokalizacjach najkorzystniejszych z perspektywy biznesu kart sportowych w Grupie.



Według najlepszych szacunków Form Factory S.R.O. wartość godziwa ceny nabycia Spółek Fit Academy wynosi 2,7 mln EUR (11,8 mln zł). Cena nabycia została ustalona poprzez skorygowanie kwoty 4,4 mln EUR według ustalonej w umowie formuły cenowej na podstawie danych ze skonsolidowanego bilansu Spółek Fit Academy sporządzonego przez sprzedającego na dzień formalnego przejęcia udziałów w kupowanej spółce.

Nabycie 90% udziałów w kapitale zakładowym spółki Fitcamp S.R.O. w Słowacji

W dniu 31 lipca 2025 roku, w następstwie zawartej dnia 30 czerwca 2025 roku umowy warunkowej, spółka Form Factory Slovakia S.R.O. nabyła 90% udziałów w spółce Fitcamp S.R.O. („Fitcamp”). Cena nabycia 90% udziałów wynosiła 2,8 mln EUR (11,8 mln zł), z czego 2,7 mln EUR (11,4 mln zł) zostało zapłacone w sierpniu 2025 roku po spełnieniu warunków umownych, a 0,1 mln EUR (0,4 mln zł) zostało zapłacone w listopadzie 2025 roku. Umowa zawiera opcję nabycia przez Form Factory Slovakia S.R.O. pozostałych 10% udziałów w Fitcamp, a realizacja opcji ma nastąpić w terminie 12-18 miesięcy za cenę 0,7 mln EUR (2,8 mln zł).

Ze względu na opcje nabycia pozostałych 10% udziałów w Fitcamp, spółka ta jest konsolidowana od daty nabycia 90% udziałów (tj. od 31 lipca 2025 roku) przy założeniu pełnej kontroli (100%) bez uwzględnienia udziałów mniejszości. Na dzień objęcia kontroli, według najlepszych szacunków Form Factory Slovakia S.R.O., wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosiła 3,4 mln EUR (14,5 mln zł), z czego 0,7 mln EUR (2,7 mln zł) zostało zaprezentowane w pozycji Inne zobowiązania finansowe.

W efekcie nabycia Fitcamp, baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness, ulokowany w Bratysławie (Słowacja).

Nabycie 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki I'M FIT S.R.O. w Czechach

W dniu 31 sierpnia 2025 roku Form Factory S.R.O. nabyła 100% udziałów w spółce I'M FIT S.R.O. („I'M FIT”). Według najlepszych szacunków Form Factory S.R.O. wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosi 3 mln EUR (12,8 mln zł).

Z ceny nabycia Form Factory S.R.O. dokonała płatności kwoty 2,2 mln EUR (9,4 mln zł) w dniu podpisania umowy oraz 0,5 mln EUR (2,1 mln zł) w lutym 2026 roku. Pozostała część ceny 0,3 mln EUR (1,3 mln zł) zostanie uregulowana w trzech równych ratach po upływie 18, 36 i 60 miesięcy od daty zawarcia transakcji. Na dzień 31 grudnia 2025 roku wartość zobowiązania z tytułu nabycia udziałów wynosi 0,8 mln EUR (3,4 mln zł).

W efekcie nabycia Spółki I'M FIT S.R.O. baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 2 kluby fitness ulokowane w Pradze i Libercu (Czechy).

Nabycie 5% udziałów w kapitale zakładowym spółki zależnej Benefit Systems, storitve, D.O.O.

W dniu 1 września 2025 roku Spółka zależna Benefit Systems International S.A. nabyła 5% udziałów w kapitale zakładowym spółki zależnej Benefit Systems, storitve, D.O.O. od udziałowców mniejszościowych.

Nabycie 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki Venatus D.O.O. (obecnie Črnomerec Sport D.O.O.) w Chorwacji

W dniu 7 października 2025 roku Fit Invest D.O.O. nabyła 100% udziałów w spółce Venatus D.O.O. (obecnie Črnomerec Sport D.O.O.). Według najlepszych szacunków Fit Invest D.O.O. wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosi 1,5 mln EUR (6,5 mln zł) z czego 1,3 mln EUR (5,8 mln zł) zostało zapłacone w listopadzie 2025 roku, a 0,2 mln EUR (0,7 mln zł) zostało zapłacone w grudniu 2025 roku.

W efekcie nabycia Spółki baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness ulokowany w Zagrzebiu (Chorwacja).

Nabycie 100% udziałów w kapitale zakładowym spółki MB Classy S.R.O. w Słowacji

W dniu 19 listopada 2025 roku Form Factory Slovakia S.R.O. nabyła 100% udziałów w spółce MB Classy S.R.O. („MB Classy”). Według najlepszych szacunków Form Factory Slovakia S.R.O. wartość godziwa łącznej ceny nabycia wynosi 1,6 mln EUR (6,7 mln zł). Z ceny nabycia Form Factory Slovakia S.R.O. dokonała płatności kwoty



1,5 mln EUR (6,3 mln zł) w listopadzie 2025. Na dzień bilansowy saldo nierozliczone wynosiło 0,1 mln EUR (0,4 mln zł).

W efekcie nabycia Spółki MB Classy S.R.O. baza zagranicznych klubów własnych Grupy zwiększyła się o 2 kluby fitness ulokowane w Bratysławie (Słowacja).

Połączenie spółek fitness w Chorwacji

W dniu 27 listopada 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki Fit Invest D.O.O. (spółka przejmująca) ze spółkami H.O.L.S. D.O.O., OutFit Servişi J.D.O.O., Dvorana Sport D.O.O. (spółki przejmowane).

Likwidacja spółki Benefit Systems, stortive D.O.O.

W dniu 28 listopada 2025 roku spółka Benefit Systems, stortive D.O.O. została zlikwidowana.

SEGMENT TURCJA

Nabycie 100% akcji w kapitale zakładowym tureckiej spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş.

W dniu 7 maja 2025 roku Spółka dominująca nabyła 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”), w następstwie zawartej 10 marca 2025 roku umowy warunkowej, wydania przez turecki urząd ochrony konkurencji zgody na dokonanie koncentracji oraz ziszczenia się wszystkich warunków zawieszających przewidzianych w umowie.

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. W wyniku transakcji baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 123 kluby fitness, w tym 80 w Stambule, 14 w Ankarze, 9 w Izmirze oraz 20 w pozostałych miastach Turcji. Grupa MAC oferuje również usługi spa, głównie w wybranych klubach własnych i prowadzi 5 klubów butikowych.

Nabycie Grupy MAC stanowi kluczowy krok w ekspansji geograficznej Grupy Benefit Systems i umacnia jej pozycję na dynamicznie rozwijającym się rynku usług fitness w Turcji.

Łączne wynagrodzenie za 100% akcji Mars Spor Kulübü wyniosło 431,6 mln USD (1 631,1 mln zł), na które składało się: cena bazowa 420,0 mln USD (1 587 mln zł), narastające wynagrodzenie w kwocie 10,1 mln USD (38,4 mln zł), liczone rocznie jako 7% od ceny od dnia 1 stycznia 2025 roku do zamknięcia transakcji, a także wynagrodzenie o wartości 1,5 mln USD (5,6 mln zł) związane z przyjętą przez strony formułą rozliczenia locked-box.

Według najlepszych szacunków Spółki dominującej wartość godziwa łącznej ceny nabycia wyniosła 1 685,4 mln zł.

W 2025 roku Spółka dominująca rozpoznała koszty transakcyjne nabycia Grupy MAC w wysokości 26,3 mln zł.

Likwidacja Fit Invest Spor Hizmetleri Ltd

W Turcji w 2025 roku działała również spółka zależna od FII Investments Sp. z o.o. - Fit Invest Spor Hizmetleri Ltd. Spółka ta została zlikwidowana 23 grudnia 2025 roku, a jej majątek został przed likwidacją sprzedany do spółki Mars Sportif Tesisler İşletmeciliği A.Ş.

Połączenie Mars Sportif Tesisler İşletmeciliği A.Ş.

31 grudnia 2025 roku spółka Mars Sportif Tesisler İşletmeciliği A.Ş. połączyła się ze spółką Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş.

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

Otwarcia nowych klubów i akwizycje w Grupie

W 2025 roku w Polsce Grupa otworzyła 22 kluby, w tym 1 klub funkcjonujący pod nazwą GYM Lublin został przejęty na podstawie transakcji zakupu sprzętu sportowego oraz przejęcie praw i obowiązków wynikających z obowiązującej umowy najmu obiektu sportowego na podstawie cesji umowy. W związku z akwizycjami liczba obiektów zwiększyła się o 15 klubów, w tym po 1 klubie w związku z przejęciem przedsiębiorstw w postaci klubów Dynamic Fitness oraz Grępielnia Fitness Club, zakupu spółek Core Fitness Sp. z o.o. i Tone Zone Sp. z o.o., a także o 11 klubów fitness w związku z przejęciem Endorfina Group Sp. z o.o. oraz Endorfina FHU Sp. z o.o. Po uwzględnieniu zamknięcia 1 lokalizacji, liczba klubów własnych wzrosła o 36 obiektów. Wiele z nowych klubów własnych znajduje się w największych miastach m.in. w Warszawie, Krakowie, Katowicach, kluczowych z perspektywy działania i rozwoju programu MultiSport.

W 2025 roku w krajach segmentu Zagranica UE zostało otwartych w sumie 38 nowych lokalizacji. Ponadto dokonano akwizycji 6 klubów fitness w Czechach, 3 klubów w Słowacji oraz 1 obiektu w Chorwacji. Po uwzględnieniu zamknięcia 3 lokalizacji w Bułgarii, zmiany przełożyły się na wzrost liczby klubów własnych o 45 obiektów w stosunku do końca 2024 roku.

W segmencie Turcja 7 maja 2025 roku miało miejsce nabycie Grupy MAC i przejęcie 123 klubów fitness oraz 5 obiektów butikowych MAC Studio. Od momentu przejęcia do końca 2025 roku w Turcji otwarto 17 nowych klubów fitness.

Otwarcia i akwizycje klubów fitness wg krajów działania Grupy w 2025 roku:

Kraj	Otwarcie	Akwizycja	Razem
Polska	22	15	37
Czechy	19	6	25
Bułgaria	6	-	6
Słowacja	8	3	11
Chorwacja	5	1	6
Turcja	17	123	140
Razem	77	148	225

Zmiany w składzie Grupy Kapitałowej

W okresie 2025 roku zachodziły zmiany w składzie Grupy Kapitałowej między innymi w wyniku nabyć podmiotów i połączeń. Zostały one opisane w Nocie 2.2 niniejszego sprawozdania.

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 K1, L oraz Ł przyznanych w ramach Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 (Nota 5.1). Po wydaniu akcji kapitał zakładowy Spółki dominującej wynosił 2 995 742 zł i dzielił 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.

Emisja obligacji o wartości 1 mld zł

W dniu 11 marca 2025 roku Benefit Systems S.A. wyemitował obligacje serii C o łącznej wartości nominalnej 1 miliard zł 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 data wykupu obligacji to 11 marca 2030 roku. Emisja ma na celu zdywersyfikowanie źródeł finansowania działań Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnie z przyjętą w 2024 roku strategią rozwoju na lata 2025-2027.

Emisja akcji o wartości 0,7 mld zł

W dniu 8 kwietnia 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Benefit Systems S.A. podjęło uchwałę w sprawie m.in. podwyższenia kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji akcji zwykłych na okaziciela serii H i pozbawienia dotychczasowych akcjonariuszy w całości prawa poboru. W dniu 14 kwietnia 2025 roku został rozpoczęty proces budowania księgi popytu w drodze subskrypcji prywatnej, a 15 kwietnia 2025 roku nastąpiło jego zakończenie. Cena emisyjna za jedną akcję serii H wyniosła 2 650 zł, a łączna wartość emisji wyniosła 742,0 mln zł, nie uwzględniając kosztów emisji. Podwyższenie kapitału własnego Spółki dominującej poprzez emisję 280 000 akcji serii H zostało zarejestrowane w dniu 6 maja 2025 roku.

Podział zysku netto Spółki za 2024 rok

W dniu 17 czerwca 2025 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie akcjonariuszy spółki Benefit Systems S.A. podjęło uchwałę o przeznaczeniu zysku netto Spółki za rok 2024 w kwocie 394,6 mln zł w całości na kapitał zapasowy Spółki.

Odstąpienie od Polityki Dywidendowej Benefit Systems S.A. na lata 2023-2025 ma charakter jednorazowy i jest związane ze zrealizowaną transakcją nabycia 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. z siedzibą w Stambule, Turcja oraz, jej spółek zależnych (Nota 2.2).

Zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki dominującej

W dniu 27 lutego 2025 roku Rada Nadzorcza Jednostki dominującej, 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 Kędzierskiego oraz ustaliła, że w skład Zarządu będą wchodziły cztery osoby.

W dniu 18 czerwca 2025 roku Pan James Van Bergh zrezygnował z pełnienia funkcji Członka i Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki z powodu ważnych względów rodzinnych ze skutkiem na dzień 18 czerwca 2025 roku.

W dniu 18 czerwca 2025 roku Pan Michael Sanderson zrezygnował z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki z powodu ważnych względów osobistych ze skutkiem na dzień 18 czerwca 2025 roku.

W dniu 21 lipca 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie odwołało Panią Julitę Jabłkowską ze składu Rady Nadzorczej Spółki dominującej. Jednocześnie w dniu 21 lipca 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Panią Marzenę Piszczek, Panią Katarzynę Rozenfeld oraz Pana Grzegorza Wachowicza na okres wspólnej kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

Splata finansowania udzielonego Spółce przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju i Santander Bank Polska S.A. i zakończenie umowy finansowania

W dniu 25 kwietnia 2025 roku Spółka dominująca dokonała spłaty zadłużenia udzielonego przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju i Santander Bank Polska S.A. na podstawie umowy kredytowej z dnia 1 kwietnia 2022 roku z późniejszymi zmianami („Umowa Finansowania z 2022 roku”). Spłata łącznego zadłużenia Spółki wynikającego z Umowy Finansowania z 2022 roku w kwocie 148,9 mln zł została dokonana ze środków własnych Spółki. Ponadto z dniem 5 maja 2025 roku Umowa Finansowania z 2022 roku została rozwiązana, a Spółka przestała być uprawniona do korzystania z przyznanej aneksem z dnia 8 listopada 2024 roku dodatkowej transzy finansowania w wysokości 300 mln zł.

Zawarcie umowy finansowania z Santander Bank Polska S.A. i Bankiem Gospodarstwa Krajowego

W dniu 14 kwietnia 2025 roku Spółka dominująca oraz niektóre jej podmioty zależne podpisały z Santander Bank Polska S.A. oraz Bank Gospodarstwa Krajowego umowę długoterminowego finansowania w wysokości



1 775 mln zł, z czego 175 mln zł stanowi dotychczasowa wieloproduktowa linia finansowania: 125 mln zł limit na gwarancje bankowe oraz 50 mln zł limit kredytowy z możliwością wykorzystania w formie gwarancji bankowych do maksymalnej kwoty 10 mln zł, a w pozostałej części w formie kredytu w rachunku bieżącym. Finansowanie udzielone jest do 30 listopada 2029 roku i zabezpieczone m.in. na wybranych aktywach Grupy. Finansowanie może być wykorzystane na wydatki inwestycyjne związane z rozwojem organicznym Grupy, przejęciami oraz na ogólne cele korporacyjne. Spółka ma możliwość wykorzystania części limitu w walucie EUR w wysokości do 40 mln EUR.

Nagrody i wyróżnienia dla Benefit Systems S.A.

Benefit Systems S.A. znalazł się w gronie największych firm w Polsce według XXVII edycji prestiżowego rankingu Lista 500 „Rzeczpospolitej”. Zestawienie obejmuje przedsiębiorstwa wyróżniające się m.in. pod względem wyników finansowych, rentowności, zatrudnienia, wynagrodzeń oraz inwestycji. To jedno z najważniejszych corocznych opracowań gospodarczych w Polsce, stanowiące kompleksowy przegląd kondycji największych podmiotów działających na krajowym rynku.

W zestawieniu największych płatników CIT w Polsce przygotowanym przez redakcję XYZ, spółka Benefit Systems S.A. została uhonorowana pierwszym miejscem w kategorii Wellbeing i ochrona zdrowia. Wyróżnienie to potwierdziło skalę działalności Benefit Systems oraz jej odpowiedzialne podejście do realizacji zobowiązań wobec państwa i społeczeństwa.

Po raz kolejny Benefit Systems został również wyróżniony w rankingu Forbes i Statista „Poland's Best Employers 2025”, zajmując wysoką pozycję w kategorii: „Gastronomia, turystyka, sport i usługi rekreacyjne”. Ranking stanowi zestawienie kilkuset firm działających w Polsce, których osiągnięcia w zakresie HR zostały uhonorowane tytułem najlepszego pracodawcy. Podstawą badania była lista pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób, a oceny dokonywali sami pracownicy.

Docenienie Benefit Systems S.A. w zakresie HR stanowi także wyróżnienie Pracodawca Godny Zaufania 2025 przyznane w kategorii „Motywacja” za kompleksowe i innowacyjne podejście do wspierania rozwoju oraz zaangażowania pracowników.

W 2025 roku Benefit Systems został laureatem nagrody Grand Fresh Prix w konkursie Polish Contact Center Awards 2025 w kategorii „Projekty i zarządzanie”. Spółkę wyróżniono za wdrożenie skutecznego systemu doskonalenia jakości rozmów oraz stosowanie najwyższych standardów w obsłudze klienta. Polish Contact Center Awards to najważniejszy konkurs polskiej branży contact center i customer service, promujący najlepsze praktyki i innowacyjne rozwiązania w obszarze zdalnej komunikacji z klientami.

Dodatkowo Spółka znalazła się wśród liderów rankingu Digital Champions CEE 2025, zajmując 9. miejsce w zestawieniu firm technologicznych o największym potencjale innowacyjnym w Europie Środkowo-Wschodniej. Ranking został przygotowany przez fundację Digital Poland we współpracy z funduszami Movens Capital i EIT Digital. W klasyfikacji ujęto 400 firm, a wysokie pozycje przyznano podmiotom wyróżniającym się tempem wzrostu, innowacyjnością oraz gotowością do ekspansji zagranicznej.

Benefit Systems otrzymał także wyróżnienie w rankingu „Kreatorzy Polskiej Sceny Startupowej 2024/2025” w kategorii „Organizacje i innowacje”. Redakcja portalu MamStartup we współpracy z PFR Ventures doceniła działania Spółki w zakresie poszukiwania innowacji i budowania ekosystemu współpracy ze startupami – przede wszystkim za strategiczne podejście do wellbeingowych rozwiązań wspierających pracowników oraz za konsekwentne wdrażanie programów innowacyjnych.

Działania Fundacji MultiSport

W 2025 roku Fundacja MultiSport kontynuowała realizację programu „Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej”. Program był prowadzony na terenie sześciu województw od marca do grudnia 2025 roku, z przerwą w okresie wakacyjnym. Łącznie w zajęciach uczestniczyło 95,8 tys. uczniów, a w ramach programu przeprowadzono ok. 6,7 tys. godzin aktywności sportowych.

Fundacja MultiSport kontynuowała realizację programu „Aktywne Szkoły MultiSport”, którego celem jest motywowanie dzieci do regularnego podejmowania ruchu. Program realizowano w siedmiu województwach w okresie od stycznia do grudnia 2025 roku, z przerwą w okresie wakacyjnym. Łącznie wzięło w nim udział prawie



8,5 tys. uczniów z 96 szkół podstawowych i ponadpodstawowych, a zajęcia odbywały się w 55 klubach fitness należących do Benefit Systems.

W 2025 roku Fundacja MultiSport realizowała również działania w ramach programu „Senior w dobrej formie”, którego celem jest zwiększanie aktywności fizycznej i promowanie profilaktyki zdrowotnej wśród osób starszych. W 2025 roku odnotowano ponad milion rejestracji na treningi online i odtworzeń nagranych materiałów edukacyjnych. Program obejmował także zajęcia nordic walking w dziewięciu województwach, w których uczestniczyło prawie 10 tys. seniorów. Dodatkowo, w listopadzie 2025 roku Fundacja uruchomiła stacjonarne zajęcia dla seniorów w klubie fitness w Warszawie, stanowiące rozwinięcie dotychczasowego modelu programu i integrację działań online oraz offline.

W czerwcu 2025 roku Fundacja MultiSport zainicjowała ogólnopolski program edukacyjny „MultiBezpieczeństwo”, którego celem jest wspieranie dzieci, rodziców i nauczycieli w budowaniu świadomości dotyczącej bezpiecznego spędzania wolnego czasu, zwłaszcza w okresie wakacyjnym. W ramach programu opracowano i udostępniono bezpłatnie na stronie internetowej Fundacji poradnik dla opiekunów oraz scenariusze lekcji dla szkół podstawowych, koncentrujące się na rozpoznawaniu zagrożeń w codziennym otoczeniu dzieci – w domu, w mieście, na łonie natury, a także w przestrzeni cyfrowej. Inicjatywa, objęta m.in. patronatem Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (WOPR), Policji oraz Państwowej Straży Pożarnej, odpowiada na aktualne cele polityki oświatowej na rok szkolny 2025/2026 i wpisuje się w działania promujące zdrowie, aktywność fizyczną oraz bezpieczeństwo dzieci.

Program MultiSport

W czerwcu uruchomiona została kolejna edycja Letniej Gry – wakacyjnej grywalizacji, której celem jest wsparcie użytkowników kart MultiSport w utrzymaniu regularnej aktywności fizycznej. Letnia Gra odbywa się na internetowej platformie grywalizacyjnej, gdzie uczestnicy zbierają punkty za aktywność fizyczną realizowaną zarówno w klubach sportowych, jak i poza nimi. Nowością w tegorocznej edycji są m.in. indywidualne cele tygodniowe oraz funkcjonalność wspierająca budowanie nawyków treningowych. Projekt stanowi ważny element działań promujących aktywny i zdrowy styl życia w sezonie wakacyjnym, a tegoroczna ósma edycja cieszyła się rekordowo dużym zainteresowaniem użytkowników kart MultiSport.

W sierpniu 2025 roku Benefit Systems uruchomił siłownię plenerową MultiSport na błoniach PGE Narodowego w Warszawie. Nowa przestrzeń treningowa umożliwia korzystanie z profesjonalnego sprzętu do ćwiczeń na świeżym powietrzu. Obiekt wyposażony jest w ponad 30 urządzeń i akcesoriów, pozwalających na kompleksowy trening siłowy, rozgrzewkę i ćwiczenia mobilizacyjne.

Multi.Life

W czerwcu 2025 roku program Multi.Life, znacząco rozszerzył bazę ekspertów z zakresu psychologii, oferując bardzo szeroki dostęp do konsultacji wykwalifikowanych specjalistów pracujących w różnych nurtach terapeutycznych. Wzmocnienie oferty usług psychologicznych w ramach platformy Multi.Life jest odpowiedzią na rosnące potrzeby pracowników w zakresie profilaktyki i problemów związanych ze zdrowiem psychicznym.

2.4. Istotne wydarzenia po dniu bilansowym

Wpływ sytuacji geopolitycznej na działalność Grupy

W okresie po dniu bilansowym nastąpiła eskalacja napięć geopolitycznych na Bliskim Wschodzie. Działalność Grupy prowadzona na terytorium Turcji odpowiada za około 10,4% przychodów Grupy oraz około 33,6% jej aktywów, w związku z czym rozwój sytuacji geopolitycznej w regionie może potencjalnie wpływać na przyszłą działalność operacyjną i wyniki finansowe Grupy w segmencie Turcja.

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania działalność Grupy w Turcji jest kontynuowana bez istotnych zakłóceń. Jednocześnie Zarząd monitoruje potencjalne ryzyka wynikające z sytuacji geopolitycznej w regionie, w szczególności dotyczące:

- możliwej zmienności kursów walutowych, w tym tureckiej liry,
- wzrostu cen surowców, energii czy inflacji.



Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Zarząd nie zidentyfikował przesłanek wskazujących, że zdarzenia te powodują konieczność dokonania korekt w wartościach ujętych w niniejszym sprawozdaniu oraz sprawozdaniu finansowym za okres zakończony 31 grudnia 2025 roku. Zdarzenia te są traktowane jako zdarzenia po dniu bilansowym niepowodujące korekty, o których mowa w MSR 10 Zdarzenia po dniu bilansowym.

Zarząd ocenił również wpływ opisanych okoliczności na zdolność Grupy do kontynuowania działalności i nie zidentyfikował przesłanek wskazujących na zagrożenie dla założenia kontynuacji działalności w dającej się przewidzieć przyszłości.

Połączenia spółek

W dniu 1 stycznia 2026 roku w Czechach zostało zarejestrowane połączenie spółki Form Factory S.R.O. (spółka przejmująca) ze spółkami Fitness Factory Prague S.R.O., Fitness Zličín S.R.O., Fit Academy S.R.O., Fit Academy Karolína S.R.O., Fit Academy Chodov S.R.O., Fit Academy Černý Most S.R.O., I'M FIT S.R.O. (spółki przejmowane).

W dniu 5 lutego 2026 roku w Bułgarii zostało zarejestrowane połączenie spółki Power Ronic OOD (spółka przejmująca) ze spółką Happy Group 1 OOD (spółka przejmowana).

W dniu 9 lutego 2026 roku w Bułgarii zostało zarejestrowane połączenie spółki Power Ronic OOD (spółka przejmująca) ze spółkami Fitness Flais Corporation OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD, Flais Fit OOD (spółki przejmowane).

Zmiany w składzie Rady Nadzorczej Spółki dominującej

W dniu 16 stycznia 2026 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwały w sprawie wyboru Pani Marzeny Piszczek do pełnienia funkcji Przewodniczącej Rady Nadzorczej oraz Pana Grzegorza Wachowicza do pełnienia funkcji Zastępcy Przewodniczącej Rady Nadzorczej, w ramach obecnej kadencji Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A., trwającej od dnia 29 czerwca 2023 roku.

W dniu 20 stycznia 2026 roku Pani Katarzyna Rozenfeld z ważnych powodów złożyła rezygnację z pełnienia funkcji Członkini Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. ze skutkiem na dzień 20 stycznia 2026 roku.

W dniu 10 marca 2026 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki dominującej powołało w skład Rady Nadzorczej Spółki dominującej, na funkcję Członka Rady Nadzorczej, Pana Piotra Kaczmarka oraz Pana Jacka Osowskiego. Powołanie nastąpiło na okres wspólnej kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

Zawiadomienie o wszczęciu postępowań przed Prezesem UOKiK

W dniu 21 stycznia 2026 roku Zarząd Benefit Systems S.A. powziął informację o wszczęciu przeciwko Spółce dominującej dwóch postępowań przed Prezesem Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Szczegółowe informacje zostały przedstawione w Nocie 3.22.

Podwyższenie kapitału zakładowego Spółki dominującej w związku z realizacją Programu Motywacyjnego

W dniu 23 stycznia 2026 roku Spółka dominująca wyemitowała 25 300 akcji serii G w związku z realizacją przez osoby uprawnione praw z warrantów subskrypcyjnych serii Ł oraz M przyznanych w ramach Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 (Nota 5.1). Po wydaniu akcji kapitał zakładowy Spółki dominującej wynosi 3 301 042 zł i dzieli się na 3 301 042 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 62 800 zł (co odpowiada 62 800 akcji o wartości nominalnej 1 zł każda) do kwoty 37 500 zł.

Akwizycje klubów fitness w segmencie Polska

W dniu 28 stycznia 2026 roku Spółka dominująca zawarła transakcję nabycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa w postaci klubów fitness „Fitness For Life” zlokalizowanych w Rzeszowie (9 klubów) i Nowym Sączu (2 kluby) za kwotę 67 mln zł. Kluby dołączyły do sieci Zdrofit będącej własnością Spółki dominującej.



W dniu 11 lutego 2026 roku Spółka dominująca nabyła za kwotę 3,0 mln zł 100% udziałów w spółce Fit Meet Sp. z o.o. w wyniku czego baza klubów własnych Grupy zwiększyła się o 1 klub fitness zlokalizowany w Żernikach Wrocławskich. Ponadto w dniu 11 lutego 2026 roku Spółka dominująca wpłaciła kwotę 1,9 mln zł tytułem podwyższenia kapitału zakładowego Fit Meet Sp. z o.o. Klub dołączył do sieci Fitness Academy będącej własnością Spółki dominującej.

W dniu 3 marca 2026 roku Spółka dominująca zawarła umowę nabycia 15,04% udziałów w Convenience Gyms Sp. z o.o. („CG”) za kwotę 2,1 mln zł prowadzącą kluby fitness pod nazwą „Active Zone” zlokalizowane w Warszawie (7 klubów), Ząbkach oraz Ożarowie Mazowieckim. Ponadto w dniu transakcji Spółka dominująca udzieliła CG pożyczki, w wysokości 1,6 mln zł. W ramach wykonania uzgodnionych opcji Spółka dominująca nabędzie pozostałe 84,96% nie później niż do połowy 2029 roku za cenę wyliczoną zgodnie z umową i zależną od wartości EBITDA i długu.

Ustanowienie zabezpieczenia na akcjach Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş.

W dniu 4 marca 2026 roku Spółka dominująca i spółka Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. podpisały umowę ustanawiającą zastaw rejestrowy i finansowy na akcjach Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. posiadanych przez Spółkę dominującą, które stanowią zabezpieczenie spłaty zobowiązań z tytułu kredytów zaciągniętych przez Spółkę dominującą.

2.5. Informacja o strategii

W dniu 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 obopólnę korzyść 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 MyBenefit;
- 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 MyBenefit oraz nowych produktów

Platforma MyBenefit, 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 MyBenefit 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 Multi.Life bazującego na usługach online w obszarze zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej, rozwoju osobistego oraz dobrostanu psychicznego. Celem Multi.Life 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 poszerzania 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

Celem działań Grupy określonych w Strategii ESG jest lepsze życie obecnych i przyszłych pokoleń, w tym współtworzenie aktywnych społeczności i wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju (Nota 7.1). Ponadto Spółka:

- od 2018 roku należy do globalnego ruchu spółek z certyfikacją B Corp, które w swój model biznesowy wpisały prowadzenie odpowiedzialnej działalności wobec swojego otoczenia (tzw. Impact Business Model), a podstawą ich funkcjonowania jest partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi istotnymi interesariuszami;
- w 2021 roku powołała Fundację MultiSport, której misją jest przyczynianie się do upowszechniania i propagowania sportu, popularyzacja zdrowego i aktywnego stylu życia oraz utrzymania i podnoszenia sprawności fizycznej wśród różnych grup społecznych w Polsce.

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. 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. W ostatnich tygodniach Grupa obserwuje skok cen surowców energetycznych na skutek rozwoju sytuacji geopolitycznej w regionie Bliskiego Wschodu. Długotrwały wzrost cen surowców energetycznych może również przełożyć się na wzrost kosztów operacyjnych oraz spadek popytu na usługi i produkty Grupy. Z drugiej strony według prognoz Komisji Europejskiej w latach 2026 i 2027 na głównych rynkach Grupy oczekiwany jest brak istotnego wzrostu inflacji, umiarkowane tempo wzrostu PKB oraz 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.

Do końca 2024 roku Grupa identyfikowała dwa segmenty sprawozdawcze: Polska i Zagranica. Począwszy od 2025 roku, Grupa dokonała zmiany prezentacji informacji segmentowych zgodnie z MSSF 8 Segmenty operacyjne, wyodrębniając segment Turcja z segmentu Zagranica i prezentując trzy segmenty sprawozdawcze: Polska, Zagranica UE i Turcja. Decyzja ta została podjęta w związku z inwestycją w turecką spółkę Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. (Nota 2.2), a tym samym wzrostem znaczenia działalności Grupy na rynku tureckim oraz wpływu na wyniki finansowe Grupy w 2025 roku. W celu zapewnienia porównywalności danych, dane za okresy porównawcze zostały odpowiednio przekształcone, aby odzwierciedlały nową strukturę segmentową. Zmiana ta nie ma wpływu na skonsolidowane wyniki finansowe Grupy, jednak zwiększa przejrzystość raportowania oraz umożliwia bardziej precyzyjną ocenę wyników operacyjnych poszczególnych segmentów.

W związku z powyższym od 2025 roku Grupa prezentuje wyniki w podziale na trzy segmenty operacyjne, które odzwierciedlają realizowaną długoterminową strategię inwestycyjną oraz sposób zarządzania biznesem z uwzględnieniem rodzaju działalności:

- Polska;
- Zagranica UE;
- Turcja.

Segmenty operacyjne obejmują następującą działalność:

- segment Polska obejmuje działalność w zakresie sprzedaży kart sportowych, zarządzania klubami fitness, jak również świadczenia usług w zakresie motywacji pozapłacowej oferowanych za pośrednictwem platformy MyBenefit oraz Multi.Life, dostępny w formule online i skupiający się na dobrostanie pracowników;
- segment Zagranica UE obejmuje działania Grupy Kapitałowej Benefit Systems w Europie poza rynkiem polskim i tureckim w zakresie sprzedaży kart sportowych oraz zarządzania klubami fitness;
- segment Turcja obejmuje działania Grupy Kapitałowej Benefit Systems na rynku tureckim w zakresie sprzedaży kart sportowych oraz zarządzania klubami fitness;
- Uzgodnienia obejmują wyłączenia transakcji między segmentami oraz pozostała działalność nieprzypisaną do wyodrębnionych segmentów operacyjnych, m.in. działalność Fundacji MultiSport, czy koszty Programu Motywacyjnego. Wyłączenia aktywów i zobowiązań obejmują przede wszystkim pożyczki udzielone pomiędzy segmentami oraz należności z tytułu dostaw i usług wynikające z transakcji zawartych pomiędzy segmentami.

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 posiada dostępne oddzielne informacje finansowe dotyczące wyżej wymienionych segmentów.

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. Ponadto, 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.

Informacje o przychodach ze sprzedaży osiągniętych przez Grupę w podziale na segmenty operacyjne odnoszą się również do Noty 7.1 Informacje ogólne.



Wybrane dane finansowe segmentów operacyjnych za okres 12 miesięcy 2025 roku

W tabeli poniżej zaprezentowano informacje o przychodach, kosztach, wyniku, istotnych pozycjach niepieniężnych oraz aktywach i zobowiązaniach segmentów operacyjnych.

Za okres 12 miesięcy 2025	Polska	Zagranica UE	Turcja	Uzgodnienia	Ogółem
Przychody ze sprzedaży	2 884 850	1 173 103	472 523	(7 793)	4 522 683
Koszt własny sprzedaży	(1 804 417)	(860 066)	(286 793)	2 462	(2 948 814)
Zysk brutto ze sprzedaży	1 080 433	313 037	185 730	(5 331)	1 573 869
Koszty sprzedaży	(167 767)	(93 745)	(48 723)	333	(309 902)
Koszty ogólnoadministracyjne*	(193 850)	(111 959)	(86 510)	(79 947)	(472 266)
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(67 371)	(1 709)	(8 946)	(3 864)	(81 890)
Zysk / (strata) z działalności operacyjnej	651 445	105 624	41 551	(88 809)	709 811
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	(197)	-	-	-	(197)
Odsetki od zobowiązań leasingowych	(43 025)	(15 322)	(31 903)	-	(90 250)
Amortyzacja	327 628	98 890	113 524	4	540 046
EBITDA**	979 073	204 514	155 075	(88 805)	1 249 857
Zwiększenia (nabycie / wytworzenie) wartości niematerialnych i rzeczowych aktywów trwałych	310 189	222 176	159 791	(6)	692 150

* W 2025 roku koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach zawierają koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 85,0 mln zł.

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

31.12.2025	Polska	Zagranica UE	Turcja	Uzgodnienia	Ogółem
Aktywa segmentu	4 094 571	1 385 016	2 372 945	(800 552)	7 051 980
Zobowiązania segmentu	3 395 288	1 378 712	715 910	(801 249)	4 688 661
Inwestycje w jednostki stowarzyszone	2 583	-	-	-	2 583

Wybrane dane finansowe segmentów operacyjnych za 4 kwartał 2025 roku

Za 4 kwartał 2025	Polska	Zagranica UE	Turcja	Uzgodnienia	Ogółem
Przychody ze sprzedaży	779 001	324 441	191 856	(2 771)	1 292 527
Koszt własny sprzedaży	(481 339)	(241 949)	(128 639)	1 469	(850 458)
Zysk brutto ze sprzedaży	297 662	82 492	63 217	(1 302)	442 069
Koszty sprzedaży	(50 796)	(27 879)	(15 841)	98	(94 418)
Koszty ogólnoadministracyjne*	(52 829)	(31 156)	(22 535)	(24 532)	(131 052)
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(43 696)	(2 113)	(1 860)	(1 467)	(49 136)
Zysk / (strata) z działalności operacyjnej	150 341	21 344	22 981	(27 203)	167 463
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	(109)	-	-	-	(109)
Odsetki od zobowiązań leasingowych	(11 050)	(4 700)	(7 287)	-	(23 037)



Za 4 kwartał 2025	Polska	Zagranica UE	Turcja	Uzgodnienia	Ogółem
Amortyzacja	87 080	31 103	61 879	1	180 063
EBITDA**	237 421	52 447	84 860	(27 202)	347 526

Zwiększenia (nabycie / wytworzenie) wartości niematerialnych i rzeczowych aktywów trwałych	79 644	95 167	87 857	(6)	262 662
--	--------	--------	--------	-----	---------

* W czwartym kwartale 2025 roku koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach zawierają koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 25,8 mln zł.

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

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

Przychody segmentów	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024 przekształcone*
Łączne przychody segmentów operacyjnych	4 530 476	3 397 454
Wyłączenie przychodów z transakcji pomiędzy segmentami	(7 793)	(184)
Przychody ze sprzedaży	4 522 683	3 397 270
Wynik segmentów		
Wynik operacyjny segmentów	798 620	714 410
Wynik nieprzypisany do segmentu	(88 809)	(86 141)
Zysk z działalności operacyjnej	709 811	628 269
Przychody finansowe	63 655	18 754
Koszty finansowe (-)	(215 480)	(54 496)
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych	(484)	16
Udział w zysku / (stracie) jednostek wycenianych metodą praw własności	(197)	709
Zyski wynikające z sytuacji pieniężnej netto (hiperinflacja)	169 055	7 070
Zysk przed opodatkowaniem	726 360	600 322

Aktywa / zobowiązania segmentów	31.12.2025	31.12.2024 przekształcone*
Łączne aktywa segmentów operacyjnych	7 852 532	3 867 385
Aktywa nie alokowane do segmentów	1 336	2 780
Wyłączenie sald / rozrachunków	(801 888)	(450 225)
Aktywa razem	7 051 980	3 419 940
Łączne zobowiązania segmentów operacyjnych	5 489 910	2 710 549
Zobowiązania nie alokowane do segmentów	68	87
Wyłączenie sald / rozrachunków	(801 317)	(450 657)
Zobowiązania razem	4 688 661	2 259 979

* Przekształcenie polega na wydzieleniu segmentu Turcja z segmentu Zagranica.



2.8. Segment Polska

Segment Polska zajmuje się działalnością w zakresie benefitów pozapłacowych takich jak karty sportowe i platforma 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 Multi.Life.

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 z bogatej bazy ponad 6,4 tys. obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce oraz różnorodnych aktywności sportowych. Z kolei dla właścicieli obiektów sportowo-rekreacyjnych karty stanowią 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 2025, poziom aktywności fizycznej (podejmowanej minimum raz w tygodniu) wśród posiadaczy karty MultiSport w Polsce wynosi 84%, podczas gdy w społeczeństwie – 48%. Na koniec 2025 roku liczba aktywnych kart w Polsce wyniosła 1 784,8 tys. sztuk.

Grupa Benefit Systems inwestuje także w kluby fitness, by zapewnić odpowiednią bazę obiektów sportowo-rekreacyjnych. Na koniec grudnia 2025 roku Grupa posiadała w Polsce 279 klubów własnych prowadzonych przez, będący częścią Benefit Systems S.A., Oddział Fitness oraz spółki Interfit Club 1.0 Sp. z o.o., Interfit Club 2.0 Sp. z o.o., Interfit Club 4.0 Sp. z o.o., Interfit Club 5.0 Sp. z o.o., Interfit Consulting BIS Sp. z o.o., Core Fitness Sp. z o.o., Tone Zone Sp. z o.o., Endorfina Group Sp. z o.o. oraz Endorfina FHU Sp. z o.o. Obiekty Grupy prowadzą działalność pod markami: Zdrofit, Fabryka Formy, Fitness Academy, My Fitness Place, FitFabric, Saturn Fitness, Interfit Club, Artis Club, Tonezone Fitness Multiplex, Endorfina oraz Aquapark Wesolandia. Dodatkowo Grupa posiada udziały w spółkach stowarzyszonych, które na dzień 31 grudnia 2025 roku zarządzały kolejnym 12 obiektami.

Grupa inwestuje w rozwój platformy 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, 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, czy moduł wynagrodzeń.

Spółka dominująca rozwija platformę Multi.Life zapewniającą holistyczne wsparcie w dbaniu o dobrostan pracowników w czterech obszarach: rozwój, odżywianie, zdrowie i psychologia. Produkt umożliwia dostęp do usług online, takich jak platforma językowa, e-booki i audiobooki, kreator diety, pakiet badań profilaktycznych, kursy, czy konsultacje z ekspertami z różnych dziedzin.



Wybrane dane finansowe segmentu Polska

Segment Polska	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	2 884 850	2 474 587	16,6%
Koszt własny sprzedaży	(1 804 417)	(1 544 642)	16,8%
Zysk brutto ze sprzedaży	1 080 433	929 945	16,2%
Koszty sprzedaży	(167 767)	(136 385)	23,0%
Koszty ogólnoadministracyjne	(193 850)	(172 188)	12,6%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(67 371)	(11 238)	499,5%
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	651 445	610 134	6,8%
Udział w zysku / (stracie) jednostek wycenianych metodą praw własności	(197)	709	-
EBITDA*	979 073	904 030	8,3%
Marża brutto ze sprzedaży	37,5%	37,6%	(0,1) p.p.
Liczba kart sportowych (w tys. szt.)	1 784,8	1 592,4	12,1%
Liczba kartonów B2C (tys. szt.)	338,9	271,2	25,0%
Liczba klubów	279	243	14,8%
Obroty platformy MyBenefit (mln zł)**	698,3	612,2	14,1%
Liczba użytkowników platformy MyBenefit (w tys.)***	997,1	768,2	29,8%

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

** Z wyłączeniem sprzedaży kart sportowych.

***W związku ze zmianą metodologii obliczania wskaźnika zaktualizowano okres porównawczy – 2024 rok. Wskaźnik został skorygowany poprzez wyłączenie kont, na które w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawcy nie dokonali zasileń na benefity dostępne na platformie lub na karty sportowe.

Przychody segmentu Polska wzrosły o 16,6% w ujęciu rok do roku. Wzrost przychodów w głównej mierze jest efektem zwiększenia liczby kart sportowych do 1 784,8 tys. sztuk na dzień bilansowy (przy 1 592,4 tys. sztuk w okresie porównawczym), wzrostem cen kart sportowych oraz wzrostem sprzedaży klubów fitness.

W pierwszym kwartale 2025 roku, w styczniu zostały otwarte dwa nowe kluby fitness: Zdrofit Dawidy w podwarszawskiej miejscowości Dawidy Bankowe oraz Fabryka Formy KTW w Katowicach. W lutym uruchomiony został klub Fitness Place Columbus w Krakowie, natomiast w marcu otwarto kolejne dwa obiekty: Zdrofit Arabska na Saskiej Kępie w Warszawie oraz Zdrofit Nowowiejska w Elblągu.

Drugi kwartał 2025 roku rozpoczął się otwarciem w kwietniu klubu sieci Zdrofit zlokalizowanego w Galerii Gala w Lublinie. W maju natomiast otwarty został klub Zdrofit Warszawa Ursus Gołębki, przy czym jeden z klubów sieci Fabryka Formy w Lublinie zakończył działalność. W czerwcu nastąpiły kolejne dwa otwarcia: Zdrofit Bydgoszcz Immobile oraz Interfit w Będzinie.

W trzecim kwartale 2025 roku Spółka powiększyła bazę swoich obiektów o 6 klubów fitness, w tym: w lipcu 2025 roku miało miejsce nabycie przez Grupę klubu Dynamic Fitness w Olsztynie, który dołączył do sieci Zdrofit. W sierpniu 2025 roku nastąpiło nabycie klubu Grępielnia Fitness Club w Bielsku-Białej, który dołączył do sieci Fabryka Formy, a we wrześniu 2025 roku Grupa nabyła 100% udziałów spółki Core Fitness Sp. z o.o. zarządzającej klubem fitness w Warszawie przy ul. Zamienieckiej. Ponadto we wrześniu otwarte zostały trzy nowe kluby fitness: Zdrofit Metro Świętokrzyska w centrum Warszawy, Fabryka Formy w Gliwicach przy ul. Łabędzkiej oraz Fitness Place w Krakowie w Galerii Mozaika.

W czwartym kwartale 2025 roku Spółka powiększyła bazę swoich obiektów o 22 kluby fitness. W październiku 2025 roku nastąpiło otwarcie 8 klubów własnych: 3 klubów sieci Fabryka Formy: w Rudzie Śląskiej, Rybniku i Poznaniu, następnie obiektu Zdrofit Wilanów (Syta) w Warszawie, we Wrocławiu otwarto 3 kluby Fitness Academy: Awicenny w dzielnicy Oporów oraz Białoskórnica i Bema Plaza w centrum miasta oraz 1 klub według nowego konceptu Studio Fitness Academy. Ponadto 21 października 2025 roku spółka dominująca nabyła 69,42% udziałów w kapitale zakładowym spółki Tone Zone Sp. z o.o., prowadzącej 1 klub fitness w Gdańsku. W listopadzie 2025



roku rozpoczął działalność klub Fabryka Formy w Bielsko-Biała Sarni Stok i nastąpiło ponowne otwarcie obiektu Zdrofit w Warszawie przy ul. Mangalii 2A. W grudniu otwarto klub Zdrofit w Gdańsku – Garnizon, w tym samym miesiącu Spółka nabyła 51% udziałów w kapitale zakładowym spółek Endorfina Group Sp. z o.o. oraz Endorfina FHU Sp. z o.o., które prowadzą 11 klubów fitness zlokalizowanych w Lublinie (3), Rzeszowie (3), Radomiu (2), oraz po jednym w Kielcach, Częstochowie i Starachowicach.

W efekcie powyższych działań Grupa zwiększyła liczbę klubów fitness w Polsce do 279 obiektów na dzień 31 grudnia 2025 roku. Na moment zatwierdzenia niniejszego raportu do publikacji liczba własnych klubów wynosi 295 obiektów.

Poza siecią własnych obiektów sportowych klienci programu MultiSport mają dostęp do sieci obiektów partnerskich, których liczba na koniec 2025 roku wynosiła ponad 6,1 tys.

Ponadto w styczniu 2025 roku Grupa nabyła spółkę Tempurio Sp. z o.o., która jest właścicielem platformy Tempurio, tj. innowacyjnego systemu do zarządzania wynagrodzeniami i wynikami pracy. Inwestycja ta rozszerza i wzbogaca ofertę Grupy w obszarze narzędzi technologicznych wspierających systemy wynagrodzeń zgodne z aktualnymi wymaganiami prawnymi.

W kwietniu 2025 do Grupy dołączyły spółki eFitness S.A. i FITPO Sp. z o.o. W dniu 1 grudnia 2025 roku zostało zarejestrowane połączenie spółki eFitness S.A. (spółka przejmująca) ze spółką FITPO Sp. z o.o. (spółka przejmowana). Spółka eFitness S.A. działała w obszarze systemów informatycznych przeznaczonych do zarządzania klubami fitness.

W 2025 roku w segmencie Polska rozpoznano 192,2 mln zł amortyzacji aktywów z tytułu prawa do użytkowania oraz 43,0 mln zł odsetek od zobowiązań z tytułu leasingu.

We wrześniu 2025 roku Spółka dominująca zapłaciła 26,9 mln zł kary nałożonej Decyzją Prezesa UOKiK, wykorzystując utworzoną na jej poczet w 2020 roku rezerwę w wysokości 10,8 mln zł i odnosząc 16,1 mln zł w pozostałe koszty operacyjne segmentu Polska. Ponadto Spółka zawiązała rezerwę w kwocie 40,6 mln zł w związku ze wszczętymi postępowaniami przez Prezesa UOKiK w styczniu 2026 roku, które zostały ujęte w pozostałych kosztach operacyjnych segmentu Polska (Nota 3.22).

2.9. Segment Zagranica UE

Segment obejmuje spółki odpowiedzialne za rozwój Programu MultiSport oraz zarządzające klubami fitness w Czechach, Słowacji, Chorwacji i Bułgarii, działające w ramach strategii zabezpieczania głównego produktu, jakim jest karta MultiSport. Ponadto w skład segmentu wchodzi 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 2025 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.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku za działalność klubów fitness na rynkach segmentu odpowiedzialne były następujące spółki: w Czechach spółka Form Factory S.R.O., Fitness Factory Prague S.R.O., Fitness Zlicin S.R.O., Fit Academy S.R.O., Fit Academy Černý Most S.R.O., Fit Academy Chodov S.R.O., Fit Academy Karolína S.R.O., I'M Fit S.R.O.; w Bułgarii Next Level Fitness OOD, Fitness Flais Corporation OOD, Power Ronic OOD, Happy Group 1 OOD, Fitness Flais Group OOD, Fitness Flais Pro OOD oraz Flais Fit OOD.; na Słowacji Form Factory Slovakia S.R.O. wraz ze swoimi spółkami powiązanymi Fitcamp S.R.O. oraz MB Classy S.R.O.; w Chorwacji Fit Invest D.O.O. oraz Čnomerec Sport D.O.O.



Wybrane dane finansowe segmentu Zagranica UE

Segment Zagranica UE	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024 przekształcone*	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	1 173 103	912 134	28,6%
Koszt własny sprzedaży	(860 066)	(625 828)	37,4%
Zysk brutto ze sprzedaży	313 037	286 306	9,3%
Koszty sprzedaży	(93 745)	(61 303)	52,9%
Koszty ogólnoadministracyjne	(111 959)	(87 702)	27,7%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(1 709)	(97)	1 661,9%
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	105 624	137 204	(23,0%)
EBITDA**	204 514	193 231	5,8%
Marża brutto ze sprzedaży	26,7%	31,4%	(4,7) p.p.
Liczba kart sportowych (tys. szt.)	680,3	550,6	23,6%
Liczba kartonów B2C (tys. szt.)	53,3	27,4	94,5%
Liczba klubów	127	82	54,9%

* Przekształcenie polega na wydzieleniu segmentu Turcja z segmentu Zagranica.

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

Liczba kart na koniec 2025 roku wyniosła 680,3 tys. co oznacza przyrost w stosunku do końca 2024 roku o 23,6%.

Wszystkie rynki odnotowały wysoki, dwucyfrowy wzrost: Słowacja – 43,4%, Czechy – 22,7%, Chorwacja – 17,7%, a Bułgaria – 17,0%. Największy nominalny przyrost liczby kart miał miejsce na rynku czeskim, gdzie baza kart w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwiększyła się o 60,0 tys., stanowiło to ponad 46,3% ogólnego przyrostu kart w segmencie.

Czwarty kwartał 2025 charakteryzował się bardzo dobrą dynamiką sprzedaży, baza kart aktywnych wzrosła o 7,1% w stosunku do poziomu zamknięcia z kwartału trzeciego 2025.

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

Kraj	31.12.2025*	31.12.2024*	Zmiana %
Czechy	324,7	264,7	22,7%
Bułgaria	181,4	155,0	17,0%
Słowacja	112,3	78,3	43,4%
Chorwacja	61,8	52,5	17,7%
Razem	680,3	550,6	23,6%

* Średnia ważona liczba kart w ostatnim miesiącu wskazanego okresu.

Równolegle z działaniami sprzedażowymi, spółki segmentu Zagranica UE koncentrowały się na zapewnianiu wysokiej jakości obsługi klientów MultiSport. Działania te obejmowały rozwój sieci partnerskiej oraz bieżące monitorowanie jakości współpracy z jej partnerami. Na koniec 2025 roku sieć partnerska MultiSport obejmowała łącznie 5 030 obiektów, co oznacza wzrost o 533 lokalizacje w stosunku do stanu na koniec 2024 roku.



Liczba obiektów partnerskich w krajach segmentu Zagranica UE:

Kraj	31.12.2025	31.12.2024	Zmiana %
Czechy	2 482	2 193	13,2%
Bułgaria	908	881	3,1%
Słowacja	1 080	953	13,3%
Chorwacja	560	470	19,1%
Razem	5 030	4 497	11,9%

W 2025 roku otwarto 38 klubów własnych, w tym 19 obiektów w Czechach, 8 klubów w Słowacji i 5 klubów w Chorwacji, w Bułgarii otwarto 6 nowych obiektów i jednocześnie zakończono działalność 3 klubów. Pozostały wzrost wyniku z przeprowadzonych akwizycji 10 obiektów, w tym w Czechach, gdzie zakupiono spółkę Fitness Zličín S.R.O. prowadzącą 1 klub fitness, cztery spółki sieci Fit Academy, posiadające łącznie 3 kluby fitness oraz spółkę I'M FIT S.R.O. będącą właścicielem 2 klubów fitness, na Słowacji, gdzie zrealizowano zakup spółki Fitcamp S.R.O. z 1 klubem fitness oraz MB Classy S.R.O. z 2 klubami., ponadto w Chorwacji zakupiono spółkę Črmomerec Sport D.O.O. będącą właścicielem 1 klubu.

Na moment zatwierdzenia niniejszego raportu do publikacji liczba klubów własnych wynosi 131 obiektów.

Liczba klubów własnych w krajach segmentu Zagranica UE:

Kraj	31.12.2025	31.12.2024	Zmiana
Czechy	52	27	25
Bułgaria	42	39	3
Słowacja	15	4	11
Chorwacja	18	12	6
Razem	127	82	45

W 2025 roku przychody segmentu wzrosły o 28,6% w porównaniu do końca 2024 roku. Jednocześnie wynik operacyjny spadł o 23,0% do poziomu 105,6 mln zł, głównie na skutek zwiększenia zatrudnienia w spółkach segmentu. W efekcie wzrosła także relacja kosztów sprzedaży oraz kosztów ogólnoadministracyjnych do przychodów (17,5% wobec 16,3% w okresie 12 miesięcy 2024 roku). Ponadto, w wynikach 2025 roku ujęto rezerwę na długoterminowy plan motywacyjny dla kluczowego personelu w wysokości 2,0 mln zł (5,4 mln zł w 2024 roku).

W 2025 roku w segmencie Zagranica UE rozpoznano 57,7 mln zł amortyzacji aktywów z tytułu prawa do użytkowania oraz 15,3 mln zł odsetek od zobowiązań z tytułu leasingu.

2.10. Segment Turcja

Segment obejmuje spółkę odpowiedzialną za rozwój Programu MultiSport – Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd. oraz spółki z Grupy MAC działające w obszarze klubów fitness w Turcji - Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş. oraz Mars Mobil Tesisler İşletmeciliği A.Ş. Działalność powyższych spółek umożliwia realizację strategii zabezpieczania głównego produktu, jakim jest karta MultiSport.



Wybrane dane finansowe segmentu Turcja

Segment Turcja	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024 przekształcone*	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	472 523	13 933	3 291,4%
Koszt własny sprzedaży	(286 793)	(18 015)	1 492,0%
Zysk (strata) brutto ze sprzedaży	185 730	(4 082)	-
Koszty sprzedaży	(48 723)	(13 670)	256,4%
Koszty ogólnoadministracyjne	(86 510)	(15 587)	455,0%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(8 946)	411	-
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	41 551	(32 928)	-
EBITDA**	155 075	(29 854)	-
Marża brutto ze sprzedaży	39,3%	(29,3%)	68,6 p.p.
Liczba kart sportowych (tys. szt.)	56,6	21,4	164,5%
Liczba aktywnych kartów B2C (tys. szt.)	323,4	-	-
Liczba klubów	140	-	-

* Dane przekształcone, przekształcenie polega na wydzieleniu Turcji z segmentu Zagranica.

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

Na koniec 2025 roku liczba aktywnych kart wyniosła 56,6 tys., co oznacza ponad dwuipółkrotny wzrost w porównaniu do stanu z końca 2024 roku.

Równolegle, obok intensyfikacji działań sprzedażowych, spółki segmentu koncentrowały się na utrzymaniu wysokiej jakości obsługi klientów MultiSport poprzez rozwój sieci partnerskiej oraz stały monitoring współpracy z partnerami funkcjonującymi w ramach istniejącej sieci. Na koniec 2025 roku sieć partnerska MultiSport obejmowała łącznie 3 681 placówek, co stanowi ponad dwukrotny wzrost lokalizacji w ujęciu rok do roku. Turcja, jako najmłodszy rynek, aktywnie poszukuje nowych możliwości współpracy z ośrodkami sportowymi również poza granicami Stambułu.

7 maja 2025 roku miało miejsce nabycie Grupy MAC i przejęcie 123 klubów fitness działających na rynku tureckim. Na dzień bilansowy 31 grudnia 2025 roku sieć liczyła 140 klubów fitness, a na moment zatwierdzenia niniejszego raportu do publikacji liczba klubów własnych wzrosła do 143 obiektów.

Dodatkowo w Turcji na koniec 2025 roku oraz na moment zatwierdzenia raportu do publikacji, w ramach Grupy MAC, funkcjonowało 5 klubów butikowych Mac Studio oraz 25 obiektów świadczących usługi SPA.

W związku z transakcją nabycia Grupy MAC (Nota 2.2), w 2025 roku w segmencie Turcja w kosztach ogólnoadministracyjnych ujęto 26,3 mln zł kosztów transakcyjnych związanych z tą akwizycją.

W 2025 roku ujęto 46,4 mln zł kosztów amortyzacji w związku z prowizorycznym rozliczeniem nabycia Grupy MAC. Kwota ta dotyczy przede wszystkim amortyzacji relacji z klientami, które to aktywo niematerialne zostało zidentyfikowane na przejęciu Grupy MAC.

W związku z występowaniem hiperinflacji w Turcji i zastosowaniem MSR 29, w okresie 12 miesięcy 2025 roku odnotowano zwiększenie przychodów ze sprzedaży usług o 40,6 mln zł, zwiększenie kosztów sprzedanych usług o 38,8 mln zł, kosztów sprzedaży o 4,1 mln zł, kosztów ogólnoadministracyjnych o 7,9 mln zł, pozostałych przychodów operacyjnych o 0,2 mln zł, pozostałych kosztów operacyjnych o 0,9 mln zł, oraz zwiększenie przychodów finansowych o 2,7 mln zł, a kosztów finansowych o 6,6 mln zł.

Szczegółowy opis wpływu statusu Turcji jako gospodarki hiperinflacyjnej znajduje się w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Benefit Systems za 12 miesięcy 2025 roku w Nocie 2.1.

Ponadto w tym okresie rozpoznano 26,7 mln zł amortyzacji aktywów z tytułu prawa do użytkowania oraz 31,9 mln zł odsetek od zobowiązań z tytułu leasingu.



2.11. Pozostała działalność i uzgodnienia

Uzgodnienia

Uzgodnienia	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024 przekształcone*	Zmiana
Przychody ze sprzedaży	(7 793)	(3 384)	130,3%
Koszt własny sprzedaży	2 462	72	3 319,4%
Zysk / (strata) brutto ze sprzedaży	(5 331)	(3 312)	61,0%
Koszty sprzedaży	333	47	608,5%
Koszty ogólnoadministracyjne	(79 947)	(83 469)	(4,2%)
Pozostałe przychody i koszty operacyjne	(3 864)	593	-
Zysk / (strata) z działalności operacyjnej	(88 809)	(86 141)	3,1%
EBITDA**	(88 805)	(86 137)	3,1%

* Dane przekształcone, przekształcenie polega na wydzieleniu Turcji z segmentu Zagranica.

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

Przychody ze sprzedaży zawierają głównie eliminacje transakcji wewnątrzgrupowych między spółkami segmentu Zagranica UE oraz Turcja.

Na koszty ogólnoadministracyjne prezentowane w Uzgodnieniach składają się głównie koszty Programu Motywacyjnego w kwocie 85,0 mln zł za okres 12 miesięcy 2025 roku i 86,8 mln zł za analogiczny okres 2024 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.

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024
Przychody ze sprzedaży	4 522 683	3 397 270	1 067 375	789 292
Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)	1 249 857	981 270	294 972	227 980
Zysk z działalności operacyjnej	709 811	628 269	167 519	145 966
Zysk przed opodatkowaniem	726 360	600 322	171 425	139 474
Zysk netto z działalności kontynuowanej	572 895	454 659	135 206	105 631
Zysk netto przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej	570 850	449 630	134 723	104 463
Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	1 142 815	962 338	269 710	223 581
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(2 367 869)	(537 054)	(558 829)	(124 774)
Środki pieniężne netto z działalności finansowej	1 536 698	(549 790)	362 668	(127 733)
Zmiana netto stanu środków pieniężnych oraz ich ekwiwalentów	288 448	(124 506)	68 075	(28 927)
Średnia ważona liczba akcji zwykłych	3 177 594	2 956 737	3 177 594	2 956 737
Średnia ważona rozwodniona liczba akcji zwykłych	3 195 467	2 979 432	3 195 467	2 979 432
Zysk na jedną akcję zwykłą przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR)	179,65	152,07	42,40	35,33
Rozwodniony zysk na jedną akcję zwykłą przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR)	178,64	150,91	42,16	35,06

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Aktywa trwałe	5 852 189	2 756 974	1 384 576	645 208
Aktywa obrotowe	1 199 791	662 966	283 860	155 152
Aktywa razem	7 051 980	3 419 940	1 668 436	800 360
Zobowiązania długoterminowe	3 103 924	1 244 741	734 361	291 304
Zobowiązania krótkoterminowe	1 584 737	1 015 238	374 935	237 594



	w tys. PLN		w tys. EUR	
Kapitał własny	2 363 319	1 159 961	559 140	271 463
Kapitał własny przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej	2 358 886	1 154 725	558 092	270 238
Kapitał podstawowy	3 276	2 958	775	692
Liczba akcji zwykłych (szt.)	3 275 742	2 958 292	3 275 742	2 958 292
Wartość księgowa na jedną akcję przypadająca akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR na akcję)	720,11	390,34	170,37	91,35

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

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024
Przychody ze sprzedaży	2 745 215	2 337 449	647 884	543 062
Zysk z działalności operacyjnej	531 253	499 103	125 378	115 957
Zysk przed opodatkowaniem	484 952	502 667	114 451	116 785
Zysk netto z działalności kontynuowanej	402 089	394 552	94 895	91 667
Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	823 233	798 319	194 287	185 474
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(2 367 638)	(524 572)	(558 774)	(121 874)
Środki pieniężne netto z działalności finansowej	1 722 152	(461 045)	406 436	(107 115)
Zmiana netto stanu środków pieniężnych oraz ich ekwiwalentów	179 117	(166 677)	42 272	(38 724)
Średnia ważona liczba akcji zwykłych	3 177 594	2 956 737	3 177 594	2 956 737
Średnia ważona rozwodniona liczba akcji zwykłych	3 195 467	2 979 432	3 195 467	2 979 432
Zysk na jedną akcję zwykłą (w PLN / w EUR)	126,54	133,44	29,86	31,00
Rozwodniony zysk na jedną akcję zwykłą (w PLN / w EUR)	125,83	132,43	29,70	30,77

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Aktywa razem	5 566 413	2 752 677	1 316 964	644 202
Zobowiązania długoterminowe	2 420 040	902 956	572 560	211 317
Zobowiązania krótkoterminowe	890 829	783 512	210 762	183 363
Kapitał własny	2 255 544	1 066 209	533 642	249 522



	w tys. PLN		w tys. EUR	
Kapitał podstawowy	3 276	2 958	775	692
Liczba akcji zwykłych (szt.)	3 275 742	2 958 292	3 275 742	2 958 292
Wartość księgowa na jedną akcję przypadająca akcjonariuszom jednostki dominującej (w PLN / w EUR na akcję)	688,56	360,41	162,91	84,35

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

Kurs obowiązujący na ostatni dzień okresu sprawozdawczego:

31.12.2025: 4,2267 PLN/EUR

31.12.2024: 4,2730 PLN/EUR

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

01.01 – 31.12.2025: 4,2372 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2024: 4,3042 PLN/EUR

Najwyższy kurs obowiązujący w każdym okresie kształtował się następująco:

01.01 – 31.12.2025: 4,3033 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2024: 4,4016 PLN/EUR

Najniższy kurs obowiązujący w każdym okresie kształtował się następująco:

01.01 – 31.12.2025: 4,1339 PLN/EUR

01.01 – 31.12.2024: 4,2499 PLN/EUR

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

Spółka dominująca	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	Zmiana %
Przychody ze sprzedaży	2 745 215	2 337 449	17,4%
Przychody ze sprzedaży usług	2 702 056	2 302 609	17,3%
Przychody ze sprzedaży towarów i materiałów	43 159	34 840	23,9%
Koszt własny sprzedaży	(1 704 558)	(1 455 436)	17,1%
Koszt sprzedanych usług	(1 677 926)	(1 434 395)	17,0%
Koszt sprzedanych towarów i materiałów	(26 632)	(21 041)	26,6%
Zysk brutto ze sprzedaży	1 040 657	882 013	18,0%
Marża brutto ze sprzedaży %	37,9%	37,7%	0,2 p.p.
Koszty sprzedaży	(151 417)	(121 333)	24,8%
Koszty ogólnoadministracyjne	(291 481)	(243 189)	19,9%
Pozostałe przychody operacyjne	11 199	4 876	129,7%
Pozostałe koszty operacyjne	(77 705)	(17 654)	340,2%
Zysk / (strata) na zbyciu jednostki zależnej	-	(5 610)	-



Spółka dominująca	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	Zmiana %
Zysk z działalności operacyjnej	531 253	499 103	6,4%
Przychody finansowe	110 884	43 400	155,5%
Koszty finansowe	(155 259)	(39 230)	295,8%
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych	(1 926)	(606)	217,8%
Zysk przed opodatkowaniem	484 952	502 667	(3,5%)
Podatek dochodowy	(82 863)	(108 115)	(23,4%)
Zysk netto z działalności kontynuowanej	402 089	394 552	1,9%
Zysk netto	402 089	394 552	1,9%

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 2025 roku łącznie ponad 97% przychodów Spółki.

Liczba kart MultiSport na koniec czwartego kwartału 2025 roku w Spółce wynosiła 1 784,8 tys. sztuk kart sportowych, a liczba klubów fitness 279 obiektów.

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 2025 roku w pozostałych przychodach operacyjnych rozpoznano rozwiązanie niewykorzystanych rezerw (zobowiązań memoriałowych) w kwocie 6,4 mln zł, w tym 3,8 mln zł rozwiązanej rezerwy na przeterminowane zobowiązania z tytułu wejść MultiSport oraz 2,6 mln zł rozwiązanej rezerwy na wynagrodzenie ryczałtowe z tytułu wyjścia z umowy najmu. Inne przychody obejmują sumę pozycji indywidualnie nieistotnych.

W 2025 roku w pozostałych kosztach operacyjnych rozpoznano m.in. 5,9 mln zł z tytułu likwidacji i odpisów z tytułu utraty wartości rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych, na tę kwotę składa się głównie odpis z tytułu utraty wartości znaku towarowego na kwotę 4,7 mln zł. Inne koszty to przede wszystkim darowizna na rzecz Fundacji MultiSport w wysokości 2,4 mln zł. W pozycji zapłacone kary i odszkodowania ujęto 16,1 mln zł kosztów dotyczących kary pieniężnej nałożonej na Spółkę przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Kwota ta wynika z zapłaconej we wrześniu 2025 roku kary wynoszącej 26,9 mln zł na którą w 2020 roku została utworzona rezerwa w wysokości 10,8 mln zł. Ponadto na dzień 31 grudnia 2025 roku Spółka utworzyła rezerwę w kwocie 40,6 mln zł w związku ze wszczętymi postępowaniami przed Prezesem UOKiK w styczniu 2026 roku.

W 2025 roku Spółka otrzymała dywidendy od spółek zależnych: Benefit Systems International S.A. 58,8 mln zł, Mars Spor Kulübü 7,0 mln zł i Vanity Style Sp. z o.o. 5,8 mln zł oraz od spółki stowarzyszonej Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o. 0,4 mln zł.

Na poziom kosztów finansowych Spółki w okresie 12 miesięcy 2025 roku istotny wpływ miały koszty zobowiązań z tytułu leasingu (40,6 mln odsetek), emisja obligacji (59,5 mln zł odsetek), zaciągnięcie kredytu konsorcjalnego z Umowy Finansowania z 2025 roku (30,0 mln zł odsetek). Przyspieszone rozpoznanie kosztów finansowania rozliczanych w czasie w kwotach odpowiednio 10,2 mln zł oraz 0,6 mln zł wynika z przedpłaty kredytu z Umowy Finansowania z 2025 roku oraz rozwiązania umowy Finansowania z 2022 roku.

3.3. Zatrudnienie

Stan zatrudnienia w Grupie Kapitałowej na koniec 2025 roku wyniósł 4 196 pracowników, co oznacza wzrost o 72,2% w porównaniu z końcem 2024 roku. Zmiana ta jest w dużej mierze efektem rozwoju działalności na rynkach zagranicznych. W Spółce dominującej na dzień 31 grudnia 2025 roku zatrudnienie wynosiło 1 166 pracowników,



podczas gdy na koniec 2024 roku było to 1 114 osób. Szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia w Grupie znajdują się w nocie 7.4. Własne zasoby pracownicze, w sekcji S1-6.

3.4. Objaśnienia 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 na platformie MyBenefit 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 2025 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 2 193,0 mln zł za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2025 roku (stanowiące przychody ze sprzedaży usług w zakresie programów MultiSport, Multi.Life oraz innych benefitów pozapłacowych). Analogiczne przychody dla 2024 roku wyniosły 1 896,0 mln zł.



3.7. Zarządzanie zasobami finansowymi w Grupie Benefit Systems

W Grupie Benefit Systems oraz w Spółce dominującej w 2025 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 2025 roku Grupa dysponowała środkami w wysokości 210,2 mln zł na rachunkach bankowych, 386,4 mln zł na depozytach krótkoterminowych, 45,4 mln zł dostępnych i niewykorzystanych kredytów w rachunku bieżącym oraz 420,0 mln zł wolnego limitu w kredycie konsorcyjnym.

Spółka dominująca na 31 grudnia 2025 roku posiadała 85,5 mln zł środków pieniężnych na rachunkach bankowych, 210,0 mln zł na depozytach krótkoterminowych, 45,4 mln zł dostępnych i niewykorzystanych kredytów w rachunku bieżącym oraz 420,0 mln zł wolnego limitu w kredycie konsorcyjnym.

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 2025 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 wyników na 2025 rok.

3.10. Wybrane wskaźniki finansowe

Wskaźniki finansowe Grupy Kapitałowej Benefit Systems

Wskaźniki rentowności	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	Zmiana
Rentowność brutto na sprzedaży	34,8%	35,6%	(0,8) p.p.
Rentowność EBITDA	27,6%	28,9%	(1,3) p.p.
Rentowność na działalności operacyjnej (EBIT)	15,7%	18,5%	(2,8) p.p.
Rentowność brutto	15,8%	17,5%	(1,7) p.p.
Rentowność netto	12,4%	13,3%	(0,9) p.p.
Stopa zwrotu z kapitałów własnych (ROE)	24,2%	39,2%	(15,0) p.p.
Stopa zwrotu z aktywów (ROA)	8,1%	13,3%	(5,2) p.p.

Wskaźniki płynności	31.12.2025	31.12.2024	Zmiana
Płynność bieżąca	0,76	0,65	16,9%
Płynność bieżąca bez uwzględnienia umów leasingu	0,98	0,87	12,6%
Płynność szybka	0,73	0,63	15,9%
Płynność szybka bez uwzględnienia umów leasingu	0,95	0,83	14,5%



Wskaźniki finansowe Benefit Systems S.A.

Wskaźniki rentowności	od 01.01.2025 do 31.12.2025	od 01.01.2024 do 31.12.2024	Zmiana
Rentowność brutto na sprzedaży	37,9%	37,7%	0,2 p.p.
Rentowność EBITDA	30,8%	32,9%	(2,1) p.p.
Rentowność na działalności operacyjnej (EBIT)	19,4%	21,4%	(2,0) p.p.
Rentowność brutto	16,9%	21,1%	(4,2) p.p.
Rentowność netto	14,0%	16,5%	(2,5) p.p.
Stopa zwrotu z kapitałów własnych (ROE)	17,8%	37,0%	(19,2) p.p.
Stopa zwrotu z aktywów (ROA)	7,2%	14,3%	(7,1) p.p.

Wskaźniki płynności	31.12.2025	31.12.2024	Zmiana
Płynność bieżąca	0,63	0,46	37,0%
Płynność bieżąca bez uwzględnienia umów leasingu	0,83	0,61	36,1%
Płynność szybka	0,61	0,44	38,6%
Płynność szybka bez uwzględnienia umów leasingu	0,80	0,58	37,9%

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 zdolność 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 MSSF 16. Wpływ MSSF 16 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:

	31.12.2025	31.12.2024
Kapitał własny	2 363 319	1 159 961
Kredyty, pożyczki, inne instrumenty dłużne	1 392 918	156 766
Zobowiązania z tytułu leasingu	1 849 935	1 293 349
Źródła finansowania ogółem	5 606 172	2 610 076
Wskaźnik kapitału do źródeł finansowania ogółem	0,42	0,44
Zysk netto	572 895	454 659
Podatek dochodowy	153 465	145 663
Zyski wynikające z sytuacji pieniężnej netto (hiperinflacja)	(169 055)	(7 070)
Udział w zysku / (stracie) jednostek wycenianych metodą praw własności	197	(709)
Wynik na działalności finansowej	152 309	35 726
Amortyzacja	540 046	353 001
EBITDA*	1 249 857	981 270
Teoretyczne koszty leasingu operacyjnego wg MSR 17 **	323 691	216 728
Wynik na zamknięciu i zmianie zakresu umów	1 687	851
Wpływ MSSF 16	325 378	217 579
EBITDA bez wpływu MSSF 16	924 479	763 691
Kredyty, pożyczki, inne instrumenty dłużne	1 392 918	156 766
Środki pieniężne na koniec okresu	597 946	309 498
Dług (zadłużenie finansowe) netto	794 972	(152 732)
Wskaźnik zadłużenia finansowego netto do EBITDA	0,64	(0,16)
Wskaźnik zadłużenia finansowego netto do EBITDA bez wpływu MSSF 16	0,86	(0,20)

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

** Suma rocznych opłat leasingowych, przy założeniu równomiernego rozłożona 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.

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 2025 roku Grupa nabyła rzeczowe aktywa trwałe o łącznej wartości 588,8 mln zł, podczas gdy w 2024 roku było to 220,0 mln zł. Wydatki związane były głównie z zakupem sprzętu fitness, wyposażeniem klubów fitness oraz inwestycji w ich lokalizację. Wydatki Spółki dominującej na ten cel wyniosły 218,6 mln zł w 2025 roku wobec 124,9 mln zł w 2024 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 dniu 11 marca 2025 roku Spółka dominująca wyemitowała 1 milion niezabezpieczonych obligacji na okaziciela serii C, o wartości nominalnej 1 tys. zł każda i łącznej wartości nominalnej 1 mld zł. Wpływy z emisji po uwzględnieniu kosztów wyniosły 995,0 mln zł. Emisja miała na celu zdywersyfikowanie źródeł finansowania działań Grupy zgodnie z przyjętą strategią.

W dniu 8 kwietnia 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Benefit Systems S.A. podjęło uchwałę w sprawie podwyższenia kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji akcji zwykłych na okaziciela serii H i pozbawienia dotychczasowych akcjonariuszy w całości prawa poboru. Cena emisyjna za jedną akcję serii H wyniosła 2 650 zł, a łączna wartość emisji, uwzględniająca koszty emisji, wyniosła 724,5 mln zł. Emisja akcji wzmocniła strukturę kapitałową Grupy i została przeznaczona na realizację jej strategii.

Dodatkowo w 2025 roku do Spółki dominującej wpłynęło 15,6 mln zł na poczet objęcia akcji w ramach Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025 (Nota 5.1). W 2024 roku z tego tytułu wpłynęło do Spółki dominującej 23,1 mln zł. Otrzymane środki zostały przeznaczone na finansowanie bieżącej działalności.

3.14. Informacja o kredytach, pożyczkach i innych instrumentach dłużnych oraz udzielonych Grupie Benefit Systems gwarancjach i poręczeniach

W dniu 11 marca 2025 roku Spółka dominująca wyemitowała 1 milion niezabezpieczonych obligacji na okaziciela serii C, o wartości nominalnej 1 tys. zł każda i łącznej wartości nominalnej 1 mld zł, o oprocentowaniu zmiennym, opartym o stopę bazową WIBOR 6M powiększoną o marżę w wysokości 1,9 p.p. Odsetki płacone będą w okresach półrocznych, a data wykupu obligacji to 11 marca 2030 roku. Koszty przeprowadzonej emisji wyniosły 4,9 mln zł.

W dniu 14 kwietnia 2025 roku Spółka oraz niektóre jej podmioty zależne podpisały z Santander Bank Polska S.A. oraz Bankiem Gospodarstwa Krajowego umowę długoterminowego finansowania ("Umowa Finansowania z 2025 roku") w wysokości 1 775 mln zł, z czego 175 mln zł stanowi dotychczasowa wieloproduktowa linia finansowania: 125 mln zł limit na gwarancje bankowe oraz 50 mln zł limit kredytowy z możliwością wykorzystania w formie gwarancji bankowych do maksymalnej kwoty 10 mln zł, a w pozostałej części w formie kredytu w rachunku bieżącym. Od kwoty finansowania naliczane będą odsetki według stawki WIBOR dla środków wypłaconych w PLN lub EURIBOR dla środków wypłaconych w EUR powiększane o marżę. Finansowanie udzielone jest do 30 listopada 2029 roku i jest zabezpieczone m.in. na wybranych aktywach Grupy Kapitałowej opisanych poniżej. Finansowanie umożliwiło nabycie 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisleri İşletmeciliği A.Ş., a także może być wykorzystane na wydatki inwestycyjne związane z rozwojem organicznym Grupy, przejęciami oraz na ogólne cele korporacyjne. Spółka dominująca ma możliwość wykorzystania części limitu w walucie EUR w wysokości do 40 mln EUR. W ramach tej umowy w dniu 5 maja 2025 roku Spółka dominująca otrzymała 1 180 mln zł wypłaty kredytu inwestycyjnego (i zapłaciła 22 mln zł kosztów pozyskania finansowania), a w dniu 30 maja 2025 roku Spółka przedpłaciła 742 mln zł kredytu.

W dniu 25 kwietnia 2025 roku Spółka dominująca dokonała spłaty zadłużenia udzielonego przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju i Santander Bank Polska S.A. na podstawie umowy kredytowej z dnia 1 kwietnia 2022 roku z późniejszymi zmianami („Umowa Finansowania z 2022 roku”). Spłata łącznego zadłużenia Spółki wynikającego z Umowy Finansowania z 2022 roku w kwocie 148,9 mln zł została dokonana ze środków własnych Spółki. Ponadto z dniem 5 maja 2025 roku Umowa Finansowania z 2022 roku została rozwiązana, a Spółka przestała być uprawniona do korzystania z przyznanej aneksem z dnia 8 listopada 2024 roku dodatkowej transzy finansowania w wysokości 300 mln zł.

W dniu 28 kwietnia 2025 roku podpisano aneksy do zawartych pomiędzy Santander Bank Polska S.A. oraz Benefit Systems S.A. umów o MultiLinie z dnia 27 maja 2020 roku oraz z dnia 2 kwietnia 2012 roku. Na mocy aneksów, okres dostępności finansowania oraz linii gwarancyjnej przedłużono do 14 kwietnia 2028 roku.



W 2025 roku w Grupie nie miały miejsca naruszenia postanowień emisji obligacji serii C oraz umów kredytów lub pożyczek, a wszystkie zobowiązania z tytułu obligacji, kredytów i pożyczek 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 2025 roku w Nocie 12.

Zobowiązania warunkowe

Gwarancje udzielone / Poręczenie spłaty zobowiązań wobec:	31.12.2025	31.12.2024
Jednostek stowarzyszonych	2 611	2 465
Zobowiązania warunkowe razem	2 611	2 465

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 stowarzyszonych i dotyczą udzielonych poręczeń zobowiązań z tytułu płatności czynszowych.

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 2025 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 2025 roku Grupa dokonała odpisu z tytułu utraty wartości znaku towarowego Saturn w kwocie 4,7 mln zł, całość odpisu dotyczyła Spółki dominującej. Ponadto Grupa przeprowadziła likwidację wartości niematerialnych w łącznej wysokości 2,4 mln zł, w tym likwidacji znaków towarowych w kwocie 1,4 mln zł.

W 2025 roku Grupa dokonała odpisu z tytułu utraty wartości rzeczowych aktywów trwałych w wysokości 0,9 mln zł, z czego 0,7 mln dotyczyło Jednostki dominującej. Ponadto Grupa oraz Spółka dominująca dokonały likwidacji rzeczowych aktywów trwałych odpowiednio w wysokości 0,5 mln zł oraz 0,2 mln zł.

Saldo odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu dostaw i usług Grupy na dzień 31 grudnia 2025 roku wyniosło 22,0 mln zł, z czego w 2025 roku utworzono dodatkowy odpis na kwotę 12,6 mln zł oraz dokonano odwrócenia odpisu na kwotę 0,8 mln zł.

Saldo odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu dostaw i usług Spółki dominującej na dzień 31 grudnia 2025 roku wyniosło 16,6 mln zł, z czego w 2025 roku utworzono dodatkowy odpis na kwotę 9,0 mln zł oraz dokonano odwrócenia odpisu na kwotę 0,1 mln zł.

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

W 2025 roku Grupa Benefit Systems dokonała odpisów aktualizujących wartość zapasów w kwocie 0,4 mln 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 2025 roku Grupa Benefit Systems oraz Jednostka dominująca nie dokonały przekwalifikowania aktywów finansowych.

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

Grupa Benefit Systems oraz Jednostka dominująca w 2025 roku nie dokonały 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

Postępowania przed Prezesem UOKiK

Pismami z dnia 19 stycznia 2026 roku (sygn. akt RWR-2.610.1.2026.KS) oraz z dnia 20 stycznia 2026 r. (sygn. akt RWR-2.611.1.2026.KS) Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów („Prezes UOKiK”) wszczął wobec Spółki dominującej postępowania administracyjne w przedmiocie: (a) stosowania praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów (art. 24 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów („Ustawa OKiK”), w zakresie sposobu prezentacji informacji o okresach związania umową oraz cenach karnetów w kanałach sprzedaży na odległość oraz (b) uznania postanowień wzorca umowy za niedozwolone (art. 23a Ustawy OKiK), w szczególności w zakresie mechanizmów automatycznego przedłużania umów oraz zmiany wysokości opłat (klausul cenowych).

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania finansowego postępowania pozostają w toku. Spółka dominująca podjęła współpracę z organem i złożyła wniosek o wydanie decyzji w trybie art. 28 Ustawy OKiK (decyzja zobowiązująca). Przedłożona propozycja zobowiązań przewiduje wdrożenie środków o charakterze kompensacyjnym na rzecz konsumentów (tzw. „przysporzenie konsumentów”), co ma na celu usunięcie stanu niepewności prawnej bez nakładania kary pieniężnej. Złożenie propozycji zobowiązań ma charakter procesowy i nie stanowi uznania winy ani przyznania naruszenia przepisów Ustawy OKiK.

Zgodnie z art. 106 ust. 1 Ustawy OKiK, w przypadku stwierdzenia naruszenia określonego zakazu Prezes UOKiK może nałożyć na przedsiębiorcę karę pieniężną w wysokości do 10% obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary. Mając na uwadze, że przesłanki wszczęcia postępowań zaistniały przed datą bilansową, a zdarzenia w styczniu 2026 roku potwierdziły charakter istniejącego ryzyka, Spółka dominująca – zgodnie z zasadą ostrożności – utworzyła na dzień 31 grudnia 2025 roku rezerwę w wysokości 40,6 mln zł. Kwota ta stanowi najlepszy szacunek co do kosztów realizacji proponowanych zobowiązań. Ze względu na uznaniowy charakter kar administracyjnych oraz trwający proces ustalania treści decyzji zobowiązującej z Prezesem UOKiK, ostateczna wartość obciążeń finansowych może ulec zmianie.

Zakończenie postępowania antymonopolowego przeciwko Benefit Systems S.A. we wrześniu 2025 roku

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”). W dniu 4 stycznia 2021 roku Spółka dominująca otrzymała decyzję Prezesa UOKiK („Decyzja”), która dotyczy jednego z trzech podejrzewanych naruszeń, w związku z którym zostało wszczęte Postępowanie.

Prezes UOKiK uznał za praktykę ograniczającą konkurencję na krajowym rynku świadczenia usług fitness w klubach udział m.in. Spółki dominującej 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 Benefit Systems S.A. 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. 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 przepisu 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 określonym terminie.

W dniu 21 sierpnia 2023 roku Sąd Okręgowy w Warszawie – Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oddalił odwołanie Spółki dominującej od Decyzji. W konsekwencji Spółka złożyła apelację od wyroku. W dniu 27 sierpnia 2025 roku Sąd Apelacyjny w Warszawie wydał wyrok i oddalił wszystkie apelacje stron Decyzji, w tym Spółki. Spółka dominująca wykonała wyrok Sądu Apelacyjnego w całości i we wrześniu 2025 roku zapłaciła 26,9 mln zł kary, wykorzystując utworzoną na jej poczet w 2020 roku rezerwę w wysokości 10,8 mln zł i odnosząc w pozostałe koszty operacyjne 16,1 mln zł.

4. OPIS ISTOTNYCH CZYNNIKÓW RYZYKA I ZAGROŻEŃ 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 oraz możliwość skutecznej realizacji strategii Grupy. 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 wybrane 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 2025 rok w Nocie 31 Ryzyko dotyczące instrumentów finansowych. Istotne ryzyka ESG zostały opisane w niniejszym sprawozdaniu w nocie 7.1 Informacje ogólne w sekcji SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.

Ryzyko związane z sytuacją makroekonomiczną i geopolityczną

Na działalność Grupy mogą negatywnie wpływać zarówno globalne, jak i lokalne czynniki gospodarcze i geopolityczne. Należą do nich m.in.: spowolnienie gospodarcze, wzrost inflacji, podwyżki stóp procentowych, niekorzystne zmiany na rynku pracy i wzrost bezrobocia, wzrost cen energii, potencjalne pandemie, konflikty zbrojne, sankcje gospodarcze, niepewność polityczna oraz zakłócenia w globalnych łańcuchach dostaw. Czynniki te mogą skutkować spadkiem przychodów z działalności operacyjnej Grupy, wzrostem kosztów prowadzenia działalności w obiektach partnerskich MultiSport i własnych obiektach sportowych (m.in. z uwagi na wzrost cen energii), oraz ograniczoną możliwością realizacji celów strategicznych. Niekorzystne zmiany otoczenia gospodarczego mogą skutkować pogorszeniem relacji pomiędzy poziomem przychodów a kosztami działalności, przy jednoczesnej ograniczonej możliwości dostosowywania cen oferowanych usług do zmian kosztów prowadzonej działalności, co w konsekwencji może prowadzić do obniżenia marż oraz wyników finansowych Grupy.

Możliwość podwyższenia lub utrzymania cen usług MultiSport, MyBenefit, Multi.Life, karnetów do sieci własnych obiektów sportowych może zostać dodatkowo ograniczona przez presję cenową ze strony konkurencji, która w większym stopniu dąży do zwiększenia swojego udziału w rynku pozapłacowych 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.

W zakresie wzrostu kosztów energii, ekspozycja Grupy ma charakter zarówno bezpośredni w odniesieniu do własnych obiektów sportowych (koszty energii czynnej oraz koszty dystrybucji i opłat towarzyszących), jak i pośredni w odniesieniu do partnerskich obiektów sportowych, co w rezultacie może przekładać się na ich



oczekiwania co do zmiany warunków współpracy z Grupą. Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie wpływu ryzyka wzrostu kosztów energii, w szczególności poprzez bieżące monitorowanie rynku i scenariuszy kosztowych oraz stosowanie strategii zakupowej dla własnych punktów poboru energii elektrycznej, ukierunkowanej na ograniczanie ryzyka zmienności cen. Jednocześnie Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie wpływu ryzyka kosztów energii w lokalizacjach, w których koszty te są refakturowane przez wynajmujących, w tym poprzez weryfikację i kontrolę postanowień umów najmu w zakresie zasad rozliczania kosztów energii oraz monitorowanie poprawności rozliczeń.

W związku ze zwiększonym zaangażowaniem Grupy na rynku tureckim, wzrasta ekspozycja Grupy na ryzyka makroekonomiczne i geopolityczne charakterystyczne dla tego regionu. Obecna sytuacja gospodarcza w Turcji charakteryzuje się środowiskiem hiperinflacji, wysokimi stopami procentowymi oraz deprecjacją kursu liry tureckiej. Grupa może stanąć w obliczu wzrostu kosztów operacyjnych w Turcji w związku z wysokimi cenami energii, rosnącymi płacami i umowami najmu indeksowanymi inflacją, przy jednocześnie ograniczonej elastyczności w zakresie podnoszenia cen usług. Wskazane czynniki mogą negatywnie wpływać na realizację przyjętych celów strategicznych i utrzymania zakładanej rentowności w tym regionie. Grupa aktywnie monitoruje sytuację w Turcji i podejmuje działania mające na celu ograniczanie ekspozycji na niekorzystne czynniki. Odporność Grupy na ww. czynniki ryzyka wspierana jest silną pozycją rynkową Grupy MAC (spółka Mars Spor Kulübü wraz ze spółkami zależnymi) w Turcji, wysoką rozpoznawalnością marki, skalą działalności operacyjnej oraz rozbudowaną siecią klubów.

Dodatkowo, trwająca niestabilność geopolityczna w regionie Bliskiego Wschodu może pośrednio oddziaływać na działalność Grupy poprzez zwiększoną zmienność globalnych rynków, w tym potencjalny wzrost cen energii, surowców oraz presję inflacyjną, co w dłuższej perspektywie może wpływać na poziom popytu na produkty i usługi Grupy, a także na przyszłe wyniki finansowe i działalność operacyjną. Potencjalne skutki konfliktu mogą mieć szczególnie znaczenie dla działalności Grupy na rynku tureckim, gdzie czynniki geopolityczne mogą dodatkowo wzmacniać lokalną niestabilność gospodarczą. Grupa na bieżąco monitoruje ryzyka wynikające z sytuacji geopolitycznej w regionie oraz ich możliwy wpływ na prowadzenie działalności. Jednocześnie, niestabilność gospodarcza, geopolityczna, rosnąca presja na koszty życia, niepokoje i konflikty zbrojne (w tym w regionach sąsiadujących z rynkami działalności Grupy) oraz inflacja mają negatywny wpływ na społeczeństwo. Klienci i użytkownicy mogą przeznaczać mniej środków na sport i rekreację oraz inne świadczenia pozapłacowe w ramach oszczędności, co w konsekwencji może negatywnie wpłynąć na liczbę klientów Grupy oraz liczbę użytkowników.

Ryzyko związane z pandemią oraz chorobami zakaźnymi

Pandemie oraz występowanie chorób zakaźnych, w tym o charakterze sezonowym, mogą mieć istotny negatywny wpływ na działalność Grupy. Wynika to zarówno z potencjalnego ryzyka wprowadzenia obostrzeń, konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, jak i trudnego do przewidzenia zachowania użytkowników usług świadczonych przez Grupę oraz partnerów biznesowych. Wystąpienie pandemii 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, 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. Możliwość wystąpienia pandemii, czas jej trwania i zakres jej skutków pozostają wysoce niepewne i trudne do przewidzenia.

Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie negatywnych skutków potencjalnych pandemii i chorób zakaźnych, w szczególności poprzez dywersyfikację oferty produktowej oraz dywersyfikację geograficzną działalności, polegającą na oferowaniu usług na różnych rynkach. Zmniejsza to ryzyko istotnego uzależnienia wyników Grupy od sytuacji epidemiologicznej w jednym kraju oraz zwiększa odporność działalności na lokalne ograniczenia np. administracyjne i logistyczne. Jednocześnie w celu ograniczenia wpływu tego rodzaju zdarzeń Grupa wdrożyła oraz rozwija procesy związane z zarządzaniem ciągłością działania i zarządzaniem kryzysowym zgodne z dotychczasowymi doświadczeniami.

Ryzyko związane z działaniem konkurencji

Działalność konkurencji może mieć negatywny wpływ na działalność Grupy i jej zdolność do osiągania 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/lub 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). Ryzyko konkurencyjne dotyczy także działalności Grupy w zakresie prowadzenia własnej sieci klubów fitness. Wraz z rozwojem sieci obiektów własnych istnieje ryzyko, że konkurencja cenowa obejmie także cenę karnetu do sieci obiektów sportowych oraz warunki jego obowiązywania (np. długość umowy, elastyczność dostępu czy zakres oferowanych usług). Konkurencja ze strony niezależnych klubów sportowych oraz dużych sieci rozwijających własne kanały sprzedaży, programy lojalnościowe i zróżnicowaną ofertę usług, może negatywnie wpływać na poziom obłożenia obiektów należących do Grupy, ich rentowność operacyjną oraz potencjał dalszego wzrostu i ekspansji na rynkach.

W Turcji Grupa rozwija się dynamiczniej niż lokalni konkurenci. Istotnym czynnikiem zwiększającym przewagę konkurencyjną i umacniającą pozycję Grupy na dynamicznie rozwijającym się rynku usług fitness w Turcji było przejęcie Grupy MAC. 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. Silna rozpoznawalność marki, wysoki standard obiektów oraz lojalna baza klientów stanowią przewagę konkurencyjną, które umożliwiają Grupie skuteczne konkurowanie w regionie, który w dużej mierze charakteryzuje się zróżnicowanym środowiskiem konkurencyjnym, rozproszeniem i obecnością mniejszych lokalnych podmiotów, zarówno nisko kosztowych sieci siłowni, butikowych studiów treningowych, jak i publicznych obiektów sportowych.

W obszarze rozwiązań platformy MyBenefit wspierających procesy HR-owe obserwowana jest silna konkurencja i konieczność szybkiego reagowania i dostosowania 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) oraz że będą lepiej i szybciej oferowały nowe innowacyjne usługi na rynku pozapłacowych benefitów pracowniczych.

Rynek produktów konkurencyjnych do programu Multi.Life, holistycznego benefitu odpowiadającego zapotrzebowaniu na corporate wellbeing, jest rozdrobniony. Firmy dzielą się na wyspecjalizowane w danym obszarze dobrostanu pracownika (np. dobrostanie psychiczne, dietetykę lub wyłącznie w obszarze rozwoju), jak i na firmy dostarczające wielowymiarowe rozwiązania z różnych obszarów. Program Multi.Life 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.

Ryzyka związane ze wzrostem i rozwojem Grupy

Działalność Grupy ciągle się rozwija poprzez fuzje i przejęcia, rozbudowę sieci klubów fitness, 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, trudności w utrzymaniu stałej jakości świadczonych usług, w tym we własnych obiektach sportowych, 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 i oczekiwań rynkowych. 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.

Aby ograniczyć te ryzyka, Grupa kładzie nacisk na ustrukturyzowany proces realizacji przejęć i fuzji, rozwoju własnej sieci obiektów sportowych, a w razie konieczności współpracuje z wysokiej klasy ekspertami i renomowanymi partnerami zewnętrznymi. Jednocześnie Grupa m.in. analizuje potrzeby związane z wdrażaniem nowych wymagań biznesowych, w tym w zakresie wymaganych zasobów ludzkich, technologicznych oraz finansowych, i skupia się na wzmacnianiu zdolności organizacyjnych, skalowaniu infrastruktury operacyjnej i cyfrowej, ulepszaniu programów szkoleniowych i wdrożeniowych, oraz poprawie standaryzacji procesów.



Ryzyko związane z realizacją fuzji i przejęć

W związku z rozwojem działalności Grupa nabywa i może w przyszłości nabywać kolejne podmioty 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 należą między innymi:

- 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 niewłaściwie oceni wartość transakcji, nie zdoła skutecznie zintegrować przejmowanego podmiotu lub poniesie nieuzasadnione koszty, może to negatywnie wpłynąć na jej działalność

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.

Ryzyko związane z ekspansją na inne rynki

Grupa prowadzi działalność w Polsce oraz na pięciu rynkach zagranicznych: w Turcji, Czechach, Chorwacji, Bułgarii 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 Grupę 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.

Grupa ogranicza ryzyka związane z ekspansją na nowe rynki poprzez szczegółowe analizy lokalnych uwarunkowań, w szczególności ekonomicznych, regulacyjnych oraz konkurencyjnych.

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 marży głównego produktu Grupy. Dodatkowym czynnikiem jest presja cenowa ze strony konkurencji, która w większym stopniu dąży do zwiększenia swojego udziału w rynku pozapłacowych świadczeń pracowniczych w obszarze kart sportowych.

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 MultiSport, 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 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 - Multi.Life), może w dłuższej perspektywie wpłynąć na zwiększenie liczby rezygnacji przez użytkowników, co w konsekwencji może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową lub perspektywę 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.

Ryzyko zmiany modelu finansowania benefitów pozapłacowych przez pracodawców

Większość kart MultiSport, Multi.Life czy produktów 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 pozapłacowych przez pracodawców, co mogłoby mieć negatywnie wpłynąć na wysokość opłat ponoszonych przez klientów i użytkowników, a także prowadzić do zmniejszenia liczby użytkowników oraz trwałego wzrostu udziału tzw. heavy userów w populacji wszystkich użytkowników kart MultiSport, a w konsekwencji na wysokość generowanych przychodów i rentowność Grupy.

Zmiana modelu finansowania benefitów pozapłacowych 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 wśród pracodawców (np. zwiększenie udziału umów cywilnoprawnych) może mieć negatywny wpływ na atrakcyjność oferty benefitów pozapłacowych 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.

Ryzyko związane z utrzymaniem bazy partnerskich obiektów sportowych MultiSport oraz partnerów platformy MyBenefit i karty Multi.Life

W ramach działalności Grupy, kluczowe znaczenie ma utrzymanie stabilnej i szerokiej bazy partnerskich obiektów sportowych oraz partnerów biznesowych. 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, w tym na skutek konsolidacji rynku lub przejść przez konkurencję, może pozbawić Grupę wymaganego pokrycia geograficznego dla użytkowników, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do obniżenia atrakcyjności oferty Grupy i wzrostu rezygnacji użytkowników z kart MultiSport. Pomimo szerokiej bazy partnerskiej, w wybranych aglomeracjach istotną część oferty mogą stanowić pojedyncze sieci klubów fitness lub dominujące obiekty sportowe. Utrata takiego partnera może mieć znaczący wpływ na postrzeganą dostępność usług w danym regionie. Analogicznie, zakończenie współpracy ze strony partnerów biznesowych kluczowych dla działalności platformy MyBenefit oraz kart Multi.Life może negatywnie wpłynąć na atrakcyjność tych produktów dla użytkowników.

Grupa podejmuje szereg działań mających na celu ograniczenie powyższych ryzyk w szczególności poprzez dywersyfikację bazy partnerskiej, aktywne pozyskiwanie nowych obiektów sportowych i partnerów biznesowych, analizę pokrycia geograficznego i monitorowanie działania konkurencji, w celu dostosowania swojej strategii i utrzymania konkurencyjności oferty. Dodatkowo, w celu utrzymania bazy partnerów oraz ograniczenia ryzyka utraty kluczowych obiektów, Grupa wdraża liczne programy wsparcia, których celem jest wzmacnianie współpracy i stabilności biznesowej partnerów. Jednocześnie Grupa rozwija sieć obiektów własnych, aby zapewnić stabilne pokrycie geograficzne oraz zabezpieczyć dostępność infrastruktury.

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 korzystających z karnetów do sieci własnych obiektów sportowych a oczekiwana przez Grupę liczba korzystających z nich osób nie zostanie osiągnięta lub nastąpi to w dłuższym niż zakładany horyzoncie czasowym.

Grupa nie może również zagwarantować, że dotychczas funkcjonujące kluby fitness będą w dalszym ciągu atrakcyjne dla użytkowników kart sportowych i klientów korzystających z karnetów do sieci własnych obiektów sportowych. W szczególności dotyczy to osłabienia zainteresowania klientów w wyniku spadku liczby odwiedzin z powodu otwarcia konkurencyjnych klubów fitness w danej miejscowości.

Ponadto, większość umów najmu zawieranych przez Grupę jest indeksowana wskaźnikiem inflacji, co może skutkować wzrostem kosztów. W sytuacji ograniczonej możliwości podniesienia cen dla klientów korzystających z karnetów do sieci własnych obiektów sportowych, może dojść do pogorszenia wyników finansowych poszczególnych klubów. Ze względu na fakt, że większość zawieranych umów najmu ma charakter długoterminowy (często przekraczający pięć lat), decyzja o wcześniejszym zakończeniu działalności w lokalizacjach osiągających wyniki finansowe poniżej oczekiwanych może wiązać się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów związanych z wypowiedzeniem umowy najmu, co może negatywnie wpłynąć na wynik Grupy.

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 obiektu, 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, których Grupa nie byłaby w stanie zaakceptować. Wszelkie ograniczenia w podaży i dostępności nowych powierzchni mogą spowodować, że konieczne będzie czasowe ograniczenie działalności na danym obszarze lub pozyskanie atrakcyjnych lokalizacji w regionie będzie wiązało się ze wzmożonymi działaniami operacyjnymi lub zwiększonymi kosztami.

Wszelkie okoliczności wpływające na rozwój sieci klubów fitness, a zwłaszcza niewłaściwy dobór lokalizacji lub ograniczona dostępność powierzchni, mogą w przyszłości wpłynąć na spowolnienie rozwoju Grupy.

Ryzyko związane z nowymi produktami, usługami, technologiami

Grupa nieustannie rozwija swoje produkty, usługi i technologie oraz wprowadza nowe rozwiązania, odpowiadające na rosnące oczekiwania użytkowników i klientów. Działania te mogą generować ryzyka związane z odbiorem nowych produktów lub ich działaniem. Ewentualne zakłócenia związane z wdrażaniem, obsługą i funkcjonowaniem nowych produktów i usług – takie jak awarie, problemy z jakością, terminowością, ich atrakcyjnością na rynku – mogą wpłynąć na poziom satysfakcji docelowych odbiorców (użytkowników), a w konsekwencji na rentowność produktu i wyniki Grupy. Grupa ogranicza to ryzyko m.in. poprzez stały rozwój i podnoszenie skuteczności procesów wdrożeniowych oraz procesów zapewnienia ciągłości działania oraz stosowanie mechanizmów kontrolnych takich jak regularny monitoring satysfakcji użytkowników (m.in. poprzez wskaźnik NPS - Net Promoter Score), prowadzenie badań jakościowych i ilościowych z odbiorcami przed wdrożeniem zmian, funkcjonowanie ustrukturyzowanych etapów testów w ramach procesu zarządzania zmianą.

Grupa planuje również wykorzystywać lub tworzyć rozwiązania technologiczne oparte na sztucznej inteligencji AI (ang. Artificial Intelligence), co może generować dodatkowe ryzyka związane z zapewnieniem bezpieczeństwa danych, przewidywalnością, transparentnością i rozliczalnością wyników, zapewnieniem zgodności regulacyjnej oraz przestrzeganiem zasad etycznych. Wdrażanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji realizowane jest w obszarach, w których istnieje jednoznaczne uzasadnienie biznesowe oraz technologiczne. W celu ograniczenia ryzyk związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji Grupa monitoruje zmiany regulacyjne i wdraża odpowiednie mechanizmy zarządcze, organizacyjne i techniczne, w tym polityki wewnętrzne i standardy, mające na celu zapewnienie odpowiedzialnego, etycznego, bezpiecznego i zgodnego z prawem wykorzystanie technologii AI w organizacji. W Spółce dominującej powołano międzydziałową grupę, która koordynuje działania związane z dostosowaniem procesów wewnętrznych do wymogów prawnych oraz zapewnieniem bezpiecznego i etycznego stosowania technologii AI w organizacji.

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 ochrony. Grupa nie tylko reaguje na zagrożenia, ale również prowadzi działania prewencyjne, stale monitorując ryzyka i doskonaląc procedury oraz technologie w celu zapobiegania, a w przypadku ich wystąpienia - minimalizacji skutków incydentów.

Systemy Grupy mogą być narażone na szkody spowodowane cyberatakami, takimi jak phishing, złośliwe oprogramowanie czy 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 oraz utratę klientów, użytkowników i dostawców. Planowany rozwój Grupy, w tym oferowanie nowych produktów oraz usług może zwiększyć zakres przetwarzanych informacji, w tym danych osobowych. Brak odpowiedniej 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 oraz posiada procedury, procesy i technologie mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa informacji oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. W ramach realizacji tych celów Grupa wdrożyła i systematycznie rozwija rozwiązania informatyczne z zakresu cyberbezpieczeństwa, obejmujące w szczególności identyfikację, wykrywanie, klasyfikację oraz reagowanie na zagrożenia

w cyberprzestrzeni. Grupa korzysta z przetestowanych i uznanych na rynku rozwiązań, a dodatkowo kładzie nacisk na podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informacji, mające na celu ograniczenie ryzyka wynikającego z błędów ludzkich.



Pomimo stosowania działań ukierunkowanych na zapewnienie zgodności z przepisami prawa i zasadami bezpieczeństwa oraz wdrażania odpowiednich środków ochrony, należy mieć na uwadze, że nawet najlepiej zaprojektowane i wdrożone systemy nie zapewniają pełnej ochrony przed atakami hakerskimi ani błędami ludzkimi. Grupa nie może zagwarantować, że nie dojdzie do naruszeń bezpieczeństwa informacji, ani że potencjalne incydenty nie wpłyną na działalność Grupy lub jej wyniki operacyjne. Niemniej Grupa dokłada wszelkich starań, aby takie ryzyka minimalizować. Istnieje również ryzyko wystąpienia incydentów z zakresu cyberbezpieczeństwa będących konsekwencją wydarzeń geopolitycznych, na które Grupa nie ma wpływu, takich jak trwający konflikt zbrojny w Ukrainie.

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.

W celu ograniczenia tego ryzyka Grupa realizuje program transformacji cyfrowej, prowadzi stały monitoring rynku oraz trendów technologicznych, dokonuje regularnych przeglądów architektury IT, inwestuje w rozwój nowoczesnych rozwiązań, co wspiera utrzymanie konkurencyjności oraz elastyczne dostosowywanie technologii do zmieniających się oczekiwań klientów i użytkowników. W ramach tych działań Grupa analizuje możliwość rozwoju rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję jako istotny element postępu technologicznego, wpływający zarówno na konkurencyjność oferty, jak i efektywność operacyjną. Koncentrując się na ich bezpiecznym i odpowiedzialnym zastosowaniu. Równolegle Grupa monitoruje ryzyka związane z wdrażaniem AI, w tym regulacyjne i etyczne.

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

Efektywne prowadzenie działalności przez Grupę zależy od sprawnego funkcjonowania systemów informatycznych, w szczególności ich wydajności, niezawodności, dostępności, bezpieczeństwa oraz zdolności do utrzymania ciągłości działania. Kluczowe jest również zapewnienie możliwości bieżącej rozbudowy i aktualizacji infrastruktury IT w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby biznesowe, skalę prowadzonej działalności, postęp technologiczny oraz rosnące wymagania regulacyjne. Brak odpowiedniego dostosowania infrastruktury IT lub opóźnienia we wdrażaniu niezbędnych zmian mogą skutkować ograniczeniem efektywności operacyjnej, wzrostem kosztów działalności lub czasowym zakłóceniem realizacji krytycznych procesów biznesowych.

Grupa narażona jest na ryzyka związane m.in. z awariami systemów informatycznych, incydentami bezpieczeństwa, w tym cyberatakami, a także na ryzyka wynikające z błędów ludzkich, nieprawidłowych konfiguracji systemów, wad oprogramowania lub niewłaściwego zarządzania zmianą. Materializacja powyższych ryzyk może prowadzić do przerw w działalności operacyjnej, strat finansowych, reputacyjnych.

Dodatkowe ryzyka wynikają z zależności Grupy od zewnętrznych dostawców technologii informatycznych, usług utrzymania systemów, rozwiązań chmurowych oraz oprogramowania. Awarie, niewywiązanie się z umów, utrata zdolności do zachowania ciągłości operacyjnej dostawców lub zakończenie wsparcia dla określonych technologii mogą mieć negatywny wpływ na ciągłość działania systemów IT Grupy oraz realizację jej celów biznesowych.

Na ciągłość działania procesów mogą wpływać również ekstremalne zjawiska pogodowe oraz katastrofy naturalne — np. wichury, powódzie czy fale upałów powodujące konieczność czasowego zamknięcia klubów lub brak możliwości świadczenia pracy przez pracowników (szczególnie w regionach o podwyższonej ekspozycji klimatycznej – Turcja). Zdarzenia te mogą prowadzić do przestoju operacyjnych, strat przychodów, ograniczenia możliwości świadczenia usług i obniżenia satysfakcji użytkowników kart sportowych czy klientów korzystających z karnetów B2C.

W celu identyfikacji i ograniczania powyższych ryzyk Grupa wdraża i rozwija systemy zarządzania ryzykiem i ciągłością działania, obejmujące m.in. identyfikację i ocenę zagrożeń, krytycznych procesów/usług/produktów, stosowanie odpowiednich procedur, mechanizmów kontrolnych, zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych, a



także planów ciągłości działania oraz planów odtwarzania po awarii. Pomimo stosowania środków mitygujących, nie można wykluczyć, że niektóre zdarzenia wystąpią i mogą mieć wpływ na działalność Grupy.

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 wpływając 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.
- zmiany w regulacjach prawa pracy dotyczących zasad zatrudniania oraz kwalifikowania form współpracy, które mogą wpływać na strukturę zatrudnienia, koszty pracy oraz organizację procesów kadrowych w Grupie,

W celu ograniczania tych ryzyk Grupa prowadzi działania obejmujące m.in. rozwój procesów rekrutacyjnych, programów szkoleniowych i inicjatyw rozwojowych, wzmacnianie kompetencji, w tym menedżerskich, monitorowanie satysfakcji pracowników oraz rozwój polityk wspierających różnorodność, równe traktowanie i retencję talentów. Ponadto regularnie analizowane są potrzeby kadrowe i zmiany otoczenia regulacyjnego, co pozwala dostosowywać procesy kadrowe do aktualnych wymogów i warunków rynkowych.

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

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

W związku z rosnącą obecnością Grupy na rynku tureckim zmienia się profil ryzyka regulacyjnego Grupy. Tureckie otoczenie prawne cechuje się dużą złożonością, brakiem harmonizacji z przepisami Unii Europejskiej oraz ograniczoną przewidywalnością kierunku zmian legislacyjnych. Może to prowadzić do trudności interpretacyjnych, konieczności dostosowywania praktyk operacyjnych oraz ryzyka niezgodności. Lokalne regulacje w Turcji, w tym ustawa o ochronie danych osobowych, nakładają odmienne obowiązki niż przepisy obowiązujące w krajach Unii Europejskiej. Niespełnienie tych wymogów może skutkować sankcjami administracyjnymi, utratą reputacji oraz obniżeniem zaufania użytkowników. Pomimo podejmowanych działań w zakresie zgodności, otoczenie regulacyjne w Turcji pozostaje istotnym czynnikiem ryzyka dla działalności Grupy w tym regionie.

Grupa stale podejmuje czynności zmierzające do zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z regulacji prawnych, w szczególności związanymi z ochroną danych osobowych. Jednak z uwagi na mnogość regulacji, w tym pojawianie się nowych przepisów prawa oraz niepewności na rynkach spoza UE, nie można wykluczyć ryzyka braku pełnej zgodności.



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 karnetów oraz partnerów biznesowych, w tym partnerów MultiSport – dostawców usług sportowych. Niemniej jednak działalność Grupy, prowadzona na rynkach podlegających zróżnicowanym regulacjom prawnym oraz o różnym stopniu konkurencyjności, może wiązać się z ryzykiem podejmowania przez organy ochrony konkurencji decyzji mających wpływ na sposób prowadzenia działalności. W ocenie Grupy ewentualne decyzje wydane przez organy ochrony konkurencji w ograniczony sposób mogą wpłynąć na dalszą działalność Grupy.

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 Unii Europejskiej.

Szczególnym obszarem ryzyka jest Turcja, gdzie Grupa zwiększyła swoje zaangażowanie poprzez przejęcie Grupy MAC. Należy mieć na uwadze, że prowadzenie działalności w Turcji może wiązać się z podwyższonym poziomem ryzyka regulacyjnego, wynikającego m.in. z niestabilności otoczenia prawno-politycznego oraz wysokiej zmienności legislacyjnej, zwłaszcza w obszarze regulacji podatkowych. Ze względu na fakt, iż Turcja nie jest członkiem

Unii Europejskiej ani Europejskiego Obszaru Gospodarczego, obowiązujące tam regulacje podatkowe są niezależne od standardów unijnych, co może skutkować koniecznością dostosowania się do odmiennych i dynamicznie zmieniających się wymogów legislacyjnych.

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.

Ryzyko związane ze zmianami w otoczeniu regulacyjnym

Grupa podlega regulacjom prawnym zarówno na szczeblu lokalnym, jak i unijnym właściwym dla podmiotów notowanych, jak również regulacjom m.in. z zakresu ochrony danych osobowych, cyberbezpieczeństwa, internetowych platform handlowych, praw konsumenta czy prawa pracy. 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 („ZFŚS”). Część generowanych przez Grupę przychodów ze sprzedaży kart MultiSport i platformy MyBenefit oraz kart Multi.Life w Polsce jest finansowana lub współfinansowana przez klientów z ZFŚS, którego tworzenie przez pracodawców jest uregulowane przepisami prawa. Zmiany przepisów w tym zakresie mogą mieć negatywny wpływ na działalność Grupy. Aby ograniczyć ryzyka wynikające ze zmian regulacyjnych, Grupa monitoruje otoczenie prawne, analizuje projektowane regulacje, celem dostosowywania wewnętrznych procesów i procedur do nowych wymogów.

Ryzyko związane z obszarem ESG

Ryzyka związane z obszarem ESG to grupa ryzyk, które obejmują kwestie ryzyka zarządzania środowiskowego, społecznego oraz ładu korporacyjnego oraz ryzyko raportowania ESG.

Złożone i zmieniające się otoczenie prawne w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym w zakresie raportowania ESG dla dużych przedsiębiorstw w Unii Europejskiej powodują, że Grupie może być trudniej dostosować się do nowych warunków i wymogów regulacyjnych. Zmienność przepisów prawnych i regulacji może prowadzić do niejednoznaczności w ich interpretacji, a także generować ryzyko niezgodności. Skala i tempo wchodzących w życie zmian regulacyjnych będą wymagały, z kolei, wysiłku organizacyjnego oraz dedykowania dodatkowych zasobów oraz modyfikacji dotychczasowych procesów w zakresie zarządzania i raportowania kwestii ESG w Grupie.

Jednocześnie, inicjatywy i działania Grupy, wynikające m.in. ze strategii ESG, mogą okazać się niewystarczające lub mogą wymagać aktualizacji w związku z nowymi wymogami regulacyjnymi, oczekiwaniami interesariuszy lub Grupa może napotkać trudności w ich realizacji. Nieprzestrzeganie przez Grupę obowiązujących regulacji ESG oraz złożonych publicznie przez Grupę deklaracji, m.in. w politykach, raporcie ESG czy strategii ESG, może mieć negatywny wpływ na reputację i wizerunek Grupy. Brak właściwego zarządzania ryzykami z obszaru ESG może prowadzić nie tylko do problemów wizerunkowych, ale również do niezgodności z regulacjami, a w konsekwencji do strat finansowych. Próby przywrócenia wartości marki Grupy i odbudowy jej reputacji mogą być kosztowne i czasochłonne.

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 oceny 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.

Wysoka rozpoznawalność marek należących do Grupy Benefit Systems oraz szeroka skala działalności - zarówno w Polsce, jak i za granicą, obejmująca również funkcjonowanie własnych klubów fitness – może stanowić podstawę do szybkiego rozprzestrzeniania się w mediach tradycyjnych i społecznościowych negatywnych opinii, niezależnie od tego, czy znajdują one odzwierciedlenie w rzeczywistości. Dostępność i zasięg niektórych kanałów komunikacji sprawia, że pojedyncze incydenty mogą uzyskać nieproporcjonalnie dużą widoczność, istotnie zwiększając skalę potencjalnego oddziaływania na reputację Grupy. Należy podkreślić także fakt, że weryfikacja prawdziwości pojawiających się w mediach informacji może być czasochłonna m.in. z uwagi na czas potrzebny na wewnętrzną wielodziałową analizę – co potencjalnie opóźnia reakcję i utrudnia przeciwdziałanie eskalacji nieprawdziwych lub nieprecyzyjnych narracji. W konsekwencji ryzyka wizerunkowe mogą wykraczać poza bezpośrednie skutki operacyjne czy finansowe, wpływając także na postrzeganie spółki przez klientów, partnerów biznesowych oraz opinię publiczną.



5. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE

5.1. Program Motywacyjny

Na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia w Spółce Benefit Systems S.A. funkcjonuje Program Motywacyjny („Program”), który skierowany jest do wyższego i średniego kierownictwa Spółki dominującej oraz do spółek zależnych Grupy Kapitałowej Benefit Systems, z którymi Spółka dominująca zawarła odpowiednie umowy. W ramach tego programu uprawnieni pracownicy uzyskują warranty subskrypcyjne zamienne na akcje Spółki dominującej.

W dniu 3 lutego 2021 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy przyjęło uchwałę w sprawie ustanowienia w Spółce dominującej Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025. 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 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 3,7% 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% progu dla warunku skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej za rok 2024, w dniu 19 marca 2025 roku nastąpiło przyznanie wyższej kadry kierowniczej (w tym Zarządowi Jednostki dominującej) 25 000 warrantów subskrypcyjnych serii M. Wartość godziwa przyznanych pracownikom warrantów subskrypcyjnych została oszacowana na dzień ich przyznania, przy zastosowaniu modelu analitycznego Blacka i Scholesa. Łączny koszt przyznanej 19 marca 2025 roku transzy M Programu za rok 2024 został oszacowany na 57,3 mln zł, z czego 18,8 mln zł ujęto w wynikach Grupy za 2025 rok.

Szacunek kosztu wyceny warrantów serii K2 na dzień 31 grudnia 2025 roku wynosi łącznie 36,4 mln zł, z czego w 2025 roku rozpoznano 17,6 mln zł (ok. 1/2 łącznego szacunku kosztów). Szacunek kosztu wyceny warrantów serii N na dzień 31 grudnia 2025 roku wynosi łącznie 72,9 mln zł, z czego w 2025 roku rozpoznano 48,6 mln zł (2/3 łącznego szacunku kosztów). W momencie przyznania osobom uprawnionym warrantów serii K2 oraz N 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 K2 i/lub N osobom uprawnionym.

Ogółem w kosztach 2025 roku ujęto łącznie 85,0 mln zł kosztów wyceny serii M (przyznanych 19 marca 2025 roku) oraz szacunku kosztów wyceny warrantów K2 i N na 31 grudnia 2025 roku.

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 21 maja 2025 roku Zarząd Benefit Systems S.A. podjął decyzję w przedmiocie skierowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia propozycji przeznaczenia zysku wykazanego w sprawozdaniu finansowym Spółki za rok 2024 w wysokości 394,6 mln zł w całości na kapitał zapasowy Spółki.

Powyższa propozycja, pozytywnie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą Spółki dominującej, stanowi odstępstwo od Polityki Dywidendowej na lata 2023-2025. Odstąpienie od Polityki Dywidendowej ma charakter jednorazowy i jest związane ze zrealizowaną transakcją nabycia 100% akcji w kapitale zakładowym spółki Mars Spor Kulübü ve Tesisler İşletmeciliği A.Ş. z siedzibą w Stambule, Turcja oraz, pośrednio, jej spółek zależnych.

W dniu 17 czerwca 2025 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie zgodnie z propozycją podjęło uchwałę w sprawie przeznaczenia powyższego zysku netto w całości na kapitał zapasowy.

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

W 2024 roku Spółka dominująca wypłaciła 399,4 mln zł dywidendy, 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 równych transzach 27 września i 25 listopada 2024 roku.

5.3. Opis transakcji z podmiotami powiązanymi, 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 powiązanymi 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 Audyt 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 2025 oraz 2024 oraz wydania opinii i raportów z przeprowadzonych badań i przeglądów. Informacje dotyczące wynagrodzenia audytora za lata 2025 oraz 2024 zawarte są w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres 12 miesięcy 2025 roku w Nocie 35.1.

5.5. Umowy z podmiotem uprawnionym do badań sprawozdań finansowych

Spółka dominująca zawarła z KPMG Audyt 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 Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. umowy na inne usługi, które obejmują usługę oceny sprawozdania o wynagrodzeniach oraz atestację raportu informacji niefinansowych (ESG).

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 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 warranty subskrypcyjne zamienne na akcje Spółki dominującej. Na moment zatwierdzenia raportu za 2025 rok do publikacji łączna liczba warrantów, które potencjalnie mogą być skonwertowane na akcje Spółki wynosi 37 500 sztuk. Opis Programu Motywacyjnego znajduje się w notce 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:	2025 rok		3 kwartały 2025 roku		
Członek Zarządu	Liczba akcji	Udział w kapitale podstawowym	Liczba akcji	Udział w kapitale podstawowym	Zmiana stanu
Marcin Fojudzki	1 650	0,050%	-	-	1 650
Adam Kędzierski	-	-	-	-	-
Emilia Rogalewicz	9 050	0,274%	6 650	0,203%	2 400
Marek Trepko	238	0,007%	38	0,001%	200
Razem	10 938	0,331%	6 688	0,204%	4 250

Na moment zatwierdzenia raportu za 2025 rok do publikacji, członkowie Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. nie posiadają akcji Spółki.

Na dzień 31 grudnia 2025 osoby zarządzające i nadzorujące Jednostkę dominującą nie posiadały udziałów w spółkach zależnych, z wyjątkiem 4 000 akcji Benefit Systems International S.A. posiadanych przez Członka Zarządu Spółki dominującej Pana Adama Kędzierskiego.

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 dominującej, 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 przez wskazany w umowie okres, pracownik otrzyma odszkodowanie w wysokości 25% wartości podstawowego wynagrodzenia miesięcznego brutto z ostatniego dnia obowiązywania umowy o pracę, tj. sumę podstawowego wynagrodzenia miesięcznego brutto otrzymywanego od Spółki niezależnie od podstawy prawnej, w tym w szczególności z tytułu umowy o pracę oraz wynagrodzenia przysługującego pracownikowi z tytułu powołania go do Zarządu Spółki, za każdy miesiąc obowiązywania umowy.

W 2025 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 2025 roku w Grupie Kapitałowej

Członek Zarządu (kwoty w tys. zł)	Wynagrodzenie w Spółce dominującej	Wynagrodzenie w spółkach zależnych	Wartość warrantów serii M przyznanych za 2024 rok	Inne świadczenia	Razem
Marcin Fojudzki	1 152	-	3 208	15	4 375
Adam Kędzierski*	80	622	-	10	713
Emilia Rogalewicz	1 296	-	7 791	17	9 104
Marek Trepko*	285	335	458	14	1 092
Razem	2 813	957	11 458	56	15 284

* Dane za okres sprawowania funkcji tj. od 28 lutego 2025 roku.

Wynagrodzenia wskazane w tabeli uwzględniają wynagrodzenie zasadnicze i premie wypłacone w 2025 roku w okresie sprawowania funkcji członka zarządu Spółki dominującej. Członkom zarządu mogą zostać przyznane premie za 2025 rok, których kwota nie jest pewna. Rezerwa na ten cel w księgach Spółki dominującej to 1,5 mln zł, a w spółkach zależnych 1,1 mln zł. Dodatkowo Adamowi Kędzierskiemu i Markowi Trepko może zostać przyznana premia uzależniona od wyników spółek zagranicznych, która maksymalnie może wynieść 1,37 mln zł na osobę.

W dniu 19 marca 2025 roku, w związku z osiągnięciem 100% progu dla warunku skonsolidowanego znormalizowanego zysku z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej za rok 2024 Członkom Zarządu Spółki dominującej zostały przyznane warranty serii M: 1 400 sztuk dla Marcina Fojudzkiego, 3 400 sztuk dla Emilii Rogalewicz oraz 200 sztuk dla Marka Trepki. W dniu przyznania wartość jednego warrantu została oszacowana na 2 291,61 zł.

Zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego na lata 2021 – 2025, dla części Programu Motywacyjnego rozpoczynającej się w 2025 roku Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu warranty serii N i K2. Na moment zatwierdzenia raportu za 2025 rok do publikacji warranty nie zostały przyznane. Opis Programu Motywacyjnego znajduje się w Nocie 5.1.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej spółki Benefit Systems S.A. wypłacone w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku.

Rada Nadzorcza (kwoty w tys. zł)	Za okres	Wynagrodzenie	Inne świadczenia	Razem
James van Bergh	01.01-18.06.2025	84	0,0	84
Michael Sanderson	01.01-18.06.2025	50	0,2	51
Julita Jabłkowska	01.01-21.07.2025	80	1,5	82
Marzena Piszczek	21.07-31.12.2025	71	0,1	71
Katarzyna Rozenfeld	21.07-31.12.2025	48	0,1	48
Grzegorz Wachowicz	21.07-31.12.2025	48	0,1	48
Aniela Hejnowska	01.01-31.12.2025	170	0,4	170
Krzysztof Kaczmarczyk	01.01-31.12.2025	197	0,4	198
Katarzyna Kazior	01.01-31.12.2025	108	2,1	110
Razem		856	4,9	862

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali w 2025 roku wynagrodzenia ze spółek zależnych.



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 2025 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 w 2025 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 stanie stosowania DPSN jest dostępna na stronie korporacyjnej Spółki w zakładce dotyczącej ładu korporacyjnego.

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

W 2025 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 6 zasad: 1.3.1., 2.1., 2.9., 3.10., 6.2., 6.3.

Zasada 1.3.

W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia 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 zaktualizowaną strategię ESG odpowiadającą na istotne wpływy modelu biznesowego na zagadnienia zrównoważonego rozwoju, która jest załącznikiem do strategii biznesowej Grupy Benefit Systems. Strategia ESG definiuje cele i mierniki w obszarze społecznym, środowiskowym i ładu korporacyjnego. Przyjęta w 2025 roku Polityka i Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej obejmuje swoim zakresem istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju, w tym wpływ na środowisko naturalne. W kolejnych latach Grupa Kapitałowa Benefit Systems planuje popracowanie planu dekarbonizacji, poprzedzonego analizą ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu. Działania opisywane są corocznie w sprawozdaniu z działalności Zarządu w części sprawozdanie zrównoważonego rozwoju.



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. W Polityce różnorodności wobec członków Zarządu 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 informuje w sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju.

Zasada 2.9.

Przewodniczący rady nadzorczej nie powinien łączyć swojej funkcji z kierowaniem pracami komitetu audytu działającego w ramach rady.

Zasada nie jest stosowana.

Komentarz Spółki: Spółka czasowo odstąpiła od stosowania tej zasady.

Odstępstwo to było podyktowane składem osobowym Rady Nadzorczej oraz potrzebą zapewnienia sprawnego, efektywnego i terminowego funkcjonowania Komitetu Audytu, w szczególności w okresie zwiększonej intensywności prac związanych ze sprawozdawczością finansową, przygotowywaniem raportów okresowych oraz współpracą z biegłym rewidentem i firmą audytorską.

Jednocześnie Spółka zapewnia, że połączenie wskazanych funkcji nie wpływa negatywnie na niezależność, obiektywizm ani skuteczność działania Komitetu Audytu, w szczególności z uwagi na następujące okoliczności:

1. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu, spełniają kryteria niezależności określone w przepisach ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;
2. Przewodnicząca Komitetu Audytu posiada wysokie kompetencje oraz istotne doświadczenie w zakresie rachunkowości i sprawozdawczości finansowej, a także wieloletnie doświadczenie w kierowaniu pracami komitetów audytu;
3. Akcjonariat Spółki jest istotnie rozproszony, a Spółka nie posiada akcjonariusza dominującego;
4. Prace Komitetu Audytu oraz Rady Nadzorczej mają charakter kolegialny, a decyzje podejmowane są w drodze uchwał zapadających większością głosów;
5. Komitet Audytu utrzymuje bezpośrednią i regularną komunikację z biegłym rewidentem, w tym również bez udziału Zarządu;
6. Przewodniczący Rady Nadzorczej jest wyłączany z udziału w głosowaniach w sprawach, w których mógłby wystąpić potencjalny konflikt interesów;
7. Cała Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór nad działalnością i pracami Komitetu Audytu.

Spółka będzie dokonywać okresowej oceny zasadności utrzymywania odstępstwa tej zasady oraz zakłada jego zniesienie niezwłocznie po zmianie składu Rady Nadzorczej umożliwiającej rozdzielenie wskazanych funkcji, przy uwzględnieniu kompetencji nowych członków Rady Nadzorczej, w szczególności w zakresie rachunkowości oraz badania sprawozdań finansowych.

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: Przegląd funkcji audytu wewnętrznego przez niezależnego audytora nie był dotychczas przeprowadzany w Spółce. Spółka planuje dokonanie takiego przeglądu w przyszłości.

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. Celem programu jest zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Spółki i długoterminowego wzrostu wartości Spółki. Program nie przewiduje natomiast powiązania poziomu wynagrodzenia osób uprawnionych z realizacją celów niefinansowych, w tym dotyczących zrównoważonego rozwoju, wobec czego zasada 6.2 nie jest stosowana w pełni.

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, oparty o warranty subskrypcyjne. Warunkiem nabycia uprawnień do objęcia warrantów jest spełnienie kryterium lojalnościowego i efektywnościowego określonych w regulaminie programu motywacyjnego, oraz uchwale Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 3 lutego 2021 r. nr 4/03.02.2021, 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 ujednoliconych 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 oraz 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 aktualizacje 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 podlega 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 przedsiębiorstwa jako funkcjonuje w Grupie. 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, Ł oraz M przyznanych przez Spółkę dominującą zgodnie z założeniami Programu Motywacyjnego na lata 2021-2025.

Struktura akcjonariatu

Akcjonariusz	Stan na moment zatwierdzenia raportu za			2025 rok				3 kwartały 2025 roku				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		Liczba akcji	Udział w kapitale	Udział w ogólnej liczbie głosów na WZA		
Nationale-Nederlanden PTE	357 430	10,83%	10,83%	348 800	10,65%	10,65%		348 800	10,65%	10,65%		8 630
Allianz Polska PTE	315 380	9,55%	9,55%	302 380	9,23%	9,23%		302 380	9,23%	9,23%		13 000
Marek Kamola	233 000	7,06%	7,06%	233 000	7,11%	7,11%		233 000	7,11%	7,11%		-
Generali PTE	226 399	6,86%	6,86%	216 221	6,60%	6,60%		216 221	6,60%	6,60%		10 178
PZU PTE	194 849	5,90%	5,90%	169 349	5,17%	5,17%		169 349	5,17%	5,17%		25 500
Pozostali	1 973 984	59,80%	59,80%	1 797 495	54,87%	54,87%		1 797 495	54,87%	54,87%		176 489
Fundacja Drzewo i Jutro	-	-	-	208 497	6,36%	6,36%		208 497	6,36%	6,36%		(208 497)
RAZEM	3 301 042	100,00%	100,00%	3 275 742	100,00%	100,00%		3 275 742	100,00%	100,00%		25 300

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 2025 rok do publikacji wynosi 3 301 042 zł. Liczba akcji w kapitale zakładowym: 3 301 042 akcje, w tym 2 204 842 akcje 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, 87 500 akcji serii G oraz 280 000 akcji serii H. Akcje wszystkich serii mają wartość nominalną 1 zł każda. Ogólna liczba głosów wynikająca ze wszystkich wyemitowanych akcji wynosi 3 301 042. 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.

Zarząd składa się z od 1 (jednego) do 6 (sześciu) członków, powoływanych na wspólną, czteroletnią kadencję. Zmiana w składzie osobowym Zarządu w trakcie rozpoczętej kadencji nie powoduje przerwania jej biegu. Kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych.

Członkowie Zarządu mogą być powoływani w jego skład na kolejne kadencje, jednak nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej kadencji.

Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza może wskazać spośród członków Zarządu Prezesa i Wiceprezesa.

Powołanie i odwołanie członków Zarządu następuje w uchwale Rady Nadzorczej podjętej większością 3/5 (trzech/piątych) głosów w obecności co najmniej połowy jej składu.

Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa Spółki, nie zastrzeżone przepisami prawa lub postanowieniami niniejszego Statutu dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej.

Zarząd, kierując się interesem Spółki, określa strategię oraz główne cele działania Spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je do wiadomości Radzie Nadzorczej. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania Spółki.

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. Rada Nadzorcza może ustalić tekst jednolity statutu na podstawie upoważnienia wynikającego bezpośrednio z uchwały Walnego Zgromadzenia albo z postanowień Statutu.

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. Zwyczajne Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd Spółki. Rada Nadzorcza ma prawo zwołać Zwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli Zarząd nie zwoła go w terminie wynikającym z przepisów Kodeksu spółek handlowych oraz Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli zwołanie go uzna za wskazane. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd Spółki z własnej inicjatywy, na wniosek Rady Nadzorczej lub na wniosek każdego z członków Rady Nadzorczej. 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. emisja obligacji zamiennych lub z prawem pierwszeństwa i emisja warrantów subskrypcyjnych, o których mowa w art. 453 § 2 Kodeksu spółek handlowych;
4. 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;
5. określenie dnia, według którego ustala się listę akcjonariuszy uprawnionych do dywidendy za dany rok obrotowy oraz terminu wypłaty dywidendy;
6. zmiany statutu Spółki, podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego;
7. powoływanie członków rady nadzorczej;
8. ustalenie wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej;
9. połączenie, przekształcenie, rozwiązanie lub likwidacja Spółki;
10. 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 Statutu Spółki, Regulaminu Zarządu Benefit Systems S.A. 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 2025 roku składał się z następujących osób:

1. Marcin Fojudzki – Członek Zarządu,
2. Adam Kędzierski – Członek Zarządu,
3. Emila Rogalewicz – Członek Zarządu,
4. Marek Trepko – Członek Zarządu.



Zmiany w organach Spółki w roku 2025

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 Kędzierskiego oraz ustaliła, że w skład Zarządu będą wchodziły cztery osoby.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Spółki działa na podstawie Statutu Spółki, Regulaminu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. 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 2025 roku wchodziły następujące osoby:

1. Marzena Piszczek (od 16 stycznia 2026 roku – Przewodnicząca Rady Nadzorczej),
2. Grzegorz Wachowicz (od 16 stycznia 2026 roku – Zastępca Przewodniczącej Rady Nadzorczej),
3. Aniela Anna Hejnowska (do 16 stycznia 2026 roku – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej),
4. Krzysztof Kaczmarczyk (do 16 stycznia 2026 roku – Przewodniczący Rady Nadzorczej),
5. Katarzyna Kazior – Członek Rady Nadzorczej,
6. Katarzyna Rozenfeld – Członek Rady Nadzorczej.

W 2025 roku wystąpiły następujące zmiany w składzie Rady Nadzorczej:

W dniu 18 czerwca 2025 roku Pan James Van Bergh zrezygnował z pełnienia funkcji Członka i Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki z ważnych względów rodzinnych ze skutkiem na dzień 18 czerwca 2025 roku. W dniu 18 czerwca 2025 roku Pan Michael Sanderson zrezygnował z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki z ważnych względów osobistych ze skutkiem na dzień 18 czerwca 2025 roku.

W dniu 21 lipca 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie odwołało Panią Julitę Jabłkowską ze składu Rady Nadzorczej Spółki. Jednocześnie w dniu 21 lipca 2025 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Panią Marzenę Piszczek, Panią Katarzynę Rozenfeld oraz Pana Grzegorza Wachowicza na okres wspólnej kadencji, która rozpoczęła swój bieg w dniu 29 czerwca 2023 roku.

W dniu 24 lipca 2025 roku Rada Nadzorcza wybrała Pana Krzysztofa Kaczmarczyka na Przewodniczącego Rady Nadzorczej, zaś Panią Anielę Hejnowską na Zastępcę Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Po 31 grudnia 2025 roku miały miejsce następujące zmiany w składzie oraz funkcjach pełnionych przez członków Rady Nadzorczej:

W dniu 16 stycznia 2026 roku Rada Nadzorcza wybrała Panią Marzenę Piszczek na Przewodniczącą Rady Nadzorczej oraz Pana Grzegorza Wachowicza na Zastępcę Przewodniczącej Rady Nadzorczej.

W dniu 20 stycznia 2026 roku Zarząd spółki Benefit Systems S.A. otrzymał oświadczenie od Pani Katarzyny Rozenfeld o rezygnacji z ważnych powodów z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki, ze skutkiem na dzień 20 stycznia 2026 roku.

W dniu 10 marca 2026 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało w skład Rady Nadzorczej Spółki, na funkcję członka Rady Nadzorczej, Pana Piotra Kaczmarka oraz Pana Jacka Osowskiego.

Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

W dniu 24 lipca 2025 roku powołano Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń, w skład którego weszli następujący członkowie Rady Nadzorczej:

1. Pani Aniela Anna Hejnowska – Przewodnicząca Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń,
2. Pani Katarzyna Rozenfeld – Członek Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń,



3. Pani Katarzyna Kazior – Członek Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń,
4. Pan Grzegorz Wachowicz – Członek Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Dnia 16 stycznia 2026 roku Rada Nadzorcza Spółki wybrała Panią Katarzynę Kazior na Przewodniczącą Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

Od dnia 20 stycznia Pani Katarzyna Rozenfeld nie wstępuje w składzie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń z uwagi na rezygnację z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej 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 2025 roku Komitet Audytu Rady Nadzorczej składał się z następujących osób:

1. Marzena Piszczek – Przewodnicząca Komitetu Audytu Rady Nadzorczej,
2. Anieli Anna Hejnowska – Członek Komitetu Audytu Rady Nadzorczej,
3. Krzysztof Kaczmarczyk – Członek Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

W 2025 roku wystąpiły następujące zmiany w składzie Komitetu Audytu Spółki:

W dniu 24 lipca 2025 roku Rada Nadzorcza ustaliła liczbę członków Komitetu Audytu obecnej kadencji Rady Nadzorczej na trzech członków oraz powołała Panią Marzenę Piszczek w skład Komitetu Audytu i powierzyła jej funkcję Przewodniczącej, oraz powołała Panią Anielę Hejnowską i Pana Krzysztofa Kaczmarczyka w skład Komitetu Audytu Spółki.

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:

Pani Marzena Piszczek (Przewodnicząca Komitetu Audytu), Pani Anieli Hejnowska, Pan Krzysztof Kaczmarczyk.

Spośród członków Komitetu Audytu Spółki osobą posiadającą wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych są Pani Marzena Piszczek oraz Krzysztof Kaczmarczyk.

Spośród członków Komitetu Audytu Spółki osobami posiadającymi wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Spółka, jest Pani Anieli Hejnowska ze względu na wiedzę i doświadczenie zawodowe.

Liczba odbytych posiedzeń Komitetu Audytu

W roku 2025 odbyły się 4 posiedzenia 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"), która Uchwałą Rady Nadzorczej Spółki z dnia 15 grudnia 2022 roku została wybrana do badania sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej Benefit Systems za lata 2023-2025, świadczyła za rok 2025 na rzecz Spółki i Grupy Kapitałowej Benefit Systems następujące dozwolone usługi, niebędące badaniem:



- przegląd półroczny śródrocznego skróconego jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2025 roku;
- przeglądu półroczny śródrocznego skróconego skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2025 roku;
- usługa atestacyjna sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025;
- usługa oceny rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2025 sporządzonego zgodnie z art. 90g ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- usługa w zakresie zestawienia danych finansowych i wskaźników sporządzonego zgodnie z politykami wydanymi przez Agencję Regulacji i Nadzoru Bankowego w Turcji (ISAE 3000);

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.

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 zajęcia innych przyczyn uniemożliwiających firmie audytorskiej przeprowadzenie badania;
 - c) cena;
 - d) dotychczasowe doświadczenie w badaniu sprawozdań jednostek zainteresowania publicznego, w szczególności spółek notowanych na Giełdzie 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 przegląd 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 grudnia 2022 roku 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 2025 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 przyjętą przez Walne Zgromadzenie Uchwałą w dniu z dnia 30.09.2022 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 2025 ROK

7.1. 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 Benefit Systems” lub „Grupa”, obejmuje Benefit Systems S.A. oraz jej spółki zależne.
- Benefit Systems S.A. – dalej zwana: „Spółka”, „Spółka dominująca”, „BSSA” pełni rolę jednostki dominującej w Grupie Benefit Systems.
- Benefit Systems Oddział Fitness w Warszawie – dalej zwany: „Oddział fitness”, „BSOF” oddział w ramach Benefit Systems S.A. zarządzający działalnością związaną z własnymi obiektami sportowymi.
- Własne zasoby pracownicze – osoby świadczące pracę na rzecz Grupy, tj.:
 - pracownicy – wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy,
 - współpracownicy – osoby niebędące pracownikami, współpracujące na podstawie innych form zatrudnienia (umowy cywilne, B2B).
- Klienci – grupę stanowią Klienci B2B, czyli pracodawcy zawierających umowy na świadczenie usług w zakresie benefitów pozapłacowych dla swoich pracowników. Klienci ci nie spełniają definicji konsumentów ani użytkowników końcowych według ESRS, jednak ich rola jako pośredników w dostarczaniu benefitów pozapłacowych swoim pracownikom oraz ich wpływ na decyzje dotyczące korzystania z usług Grupy sprawiają, że są uwzględniani w analizie kontekstu wpływów Grupy.
- Użytkownicy – grupę stanowią konsumenci i Użytkownicy końcowi w modelu:
 - B2B2C – pracownicy Klientów B2B oraz osoby towarzyszące przez nich zgłoszone, czyli obecni i potencjalni Użytkownicy końcowi korzystający z produktów i usług oferowanych przez spółki Grupy;
 - B2C – osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy.

BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju

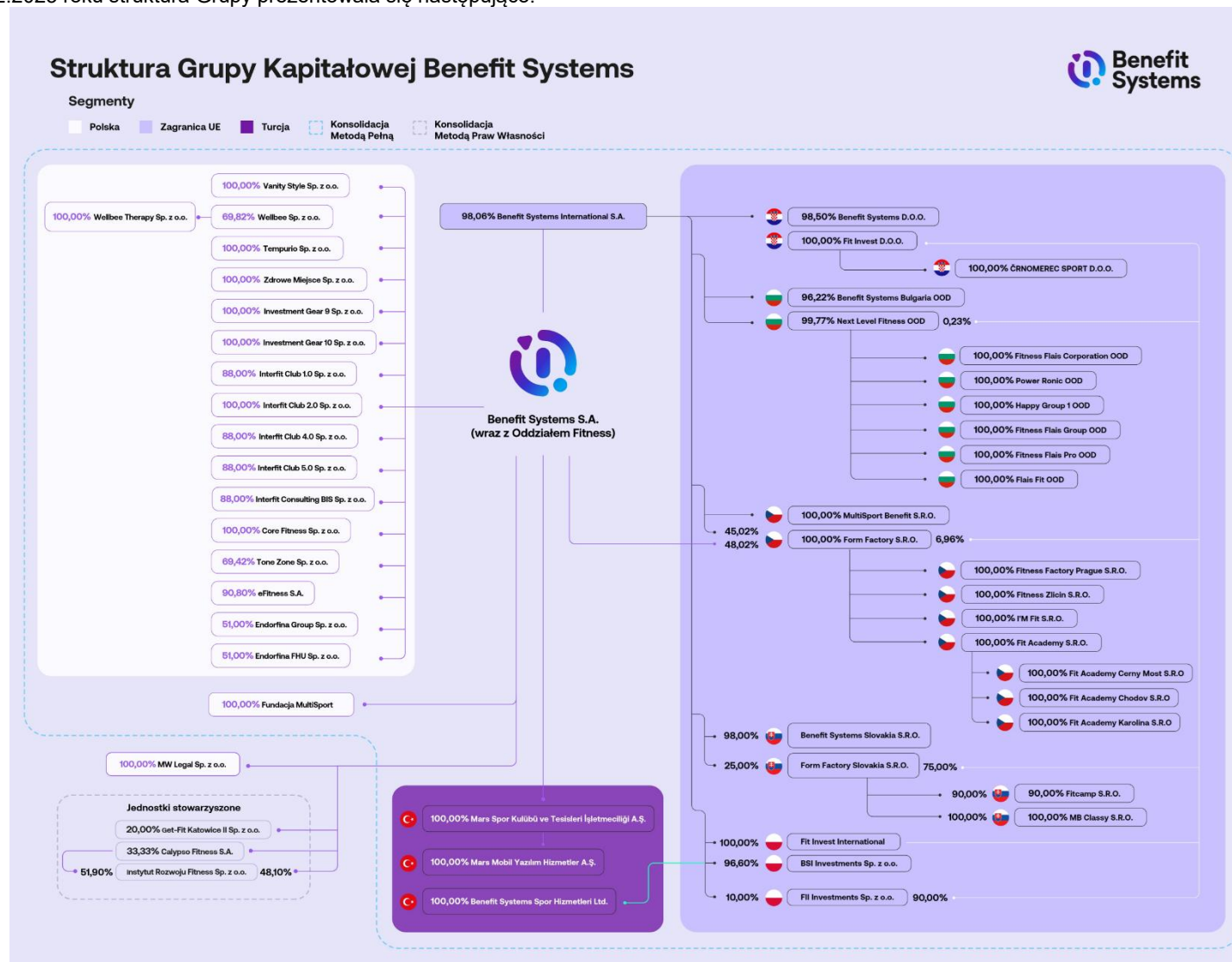
Oświadczenie zostało opracowane zgodnie z Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości rozdział 6c (Dz. U. 1994 Nr 121 poz. 591, tekst jednolity Dz. U. z 2024 r. poz. 619, 1685, 1863), implementującą dyrektywę CSRD o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), a także z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Taksonomia UE).

Informacje, dane oraz wskaźniki i stwierdzenia zawarte w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju odnoszą się do Grupy Benefit Systems, chyba że wskazano inaczej. Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju obejmuje informacje na temat zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku. Zakres konsolidacji jest taki sam, jak w przypadku skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Grupa nie ujawnia danych środowiskowych (z wyjątkiem śladu węglowego), społecznych i ładu korporacyjnego w przypadku trzech 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.

Z raportowania zrównoważonego rozwoju wyłączone spółki, nad którymi przejęto kontrolę operacyjną w czwartym kwartale 2025 roku. Niniejsze sprawozdanie nie obejmuje tym samym danych dotyczących spółek: Tone Zone Sp. z o.o., Endorfina Group Sp. z o.o., Endorfina FHU Sp. z o.o. oraz MB Classy S.R.O. Są one jednak uwzględnione w mianowniku ujawnienia taksonomicznego, ponieważ jest ono uzgodnione z kwotami Sprawozdania Finansowego. Dane wyłączonych spółek nie wpływają w istotny sposób na sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju Grupy.

Na dzień 31.12.2025 roku struktura Grupy prezentowała się następująco:





Zmiany w strukturze Grupy w ciągu okresu sprawozdawczego zostały opisane w nocie 2.2. niniejszego sprawozdania.

Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju ma zastosowanie do całego łańcucha wartości, dzielącego się na upstream, downstream oraz operacje własne. Wszystkie te szczeble, zidentyfikowane zasoby, powiązania i relacje, a także działania, uwzględnione zostały w procesie oceny wpływów, ryzyk i szans. Zakres ten dotyczy również odpowiednio polityk, działań, celów i ujawnianych mierników, choć należy mieć na uwadze, że nie wszystkie z nich obejmują swoim zakresem i w równym stopniu cały łańcuch wartości ze względu na charakter relacji biznesowych.

Grupa skorzystała z możliwości pominięcia informacji ze względu na ochronę własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji. Grupa 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

Przyjęto następujące horyzonty czasowe, zgodne z ESRS:

- krótki horyzont czasowy: 1 rok,
- średni horyzont czasowy: 1-5 lat,
- długi horyzont czasowy: powyżej 5 lat

Raportowanie emisji gazów cieplarnianych w Grupie wykonywane jest na podstawie metodyki zgodnej ze standardem GHG Protocol, do którego bezpośrednio odnosi się CSRD oraz standard ESRS. Wartości emisji podawane są w tonach (Mg) ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO₂e). Źródłami wskaźników niezbędnych do obliczeń są takie bazy jak: DEFRA, KOBIZE, IEA, URE, AIB, EPA, Ademe. Wartościami wejściowymi na potrzeby obliczenia emisji są dane rzeczywiste z systemów księgowych oraz zakupowych Grupy, w tym zużycie paliw i energii oraz wartość finansowa nabytych dóbr i usług. Szacunki dokonywane były w przypadku braku możliwości pozyskania danych rzeczywistych dotyczących części roku w momencie kalkulacji lub w pojedynczych przypadkach braku zestawienia zużycia mediów w wynajmowanych lokalach. W przypadku Kategorii 1 Zakresu 3, szacowane były emisje związane z zakupem wody w Grupie (odpowiadają za jedynie 0,22% emisji w Kategorii 1), a w Kategorii 7, która obejmuje emisje związane z dojazdem pracowników do miejsca pracy, dane wejściowe są szacowane na podstawie wyników ankiety wśród pracowników Grupy. Źródłem niepewności pomiaru w Kategorii 7 zakresu 3 był fakt, że estymacja oparta została na odpowiedziach ankietowych pracowników i współpracowników stanowiących 6,58% populacji. W oparciu o te odpowiedzi emisje ekstrapolowano na całą Grupę.

W 2025 roku, na skutek ponownej analizy, zmieniły się Kategorie Zakresu 3 raportowane przez Grupę Benefit Systems. Kategorie 8, 9, 10, 13 i 14 w dalszym ciągu nie występują w działalności Grupy. Natomiast Kategorie 4, 5, 6, 11, 12 i 15 w tym okresie zostały określone jako nieistotne, ponieważ ich łączna wartość nie przekracza progu 5% (2,61%) w kalkulacji obejmującej rok 2025.

W roku obecnym zmieniło się podejście do kalkulacji Kategorii 1 i 11 w Zakresie 3 śladu węglowego, co ma wpływ na porównywalność danych z okresem poprzednim. W celu odzwierciedlenia rzeczywistych zmian między okresami, konieczne było dokonanie rekalkulacji emisji w tych Kategoriach z wykorzystaniem tegorocznego podejścia do ich obliczeń, co opisano w nocie 7.3. E1 Zmiana klimatu w sekcji E1-6, podsekcji Metodyka.

W bieżącym roku zidentyfikowano błąd w ujawnionej sumie zużycia energii odnawialnej w poprzednim okresie sprawozdawczym. Przez uwzględnienie dodatkowego dokumentu Gwarancji Pochodzenia dotyczącego zużycia energii w 2025 roku, zaraportowano wyższą niż w rzeczywistości sumę zużycia. Po korekcie wartość w tabeli dot. zużycia energii zmieniła się z 12 658 MWh na 5 000 MWh. Korekta ma wpływ także na sumę zużycia energii ze źródeł kopalnych, a także na sumę i intensywność emisji, przez zmianę w emisjach w Zakresie 2 market-based.

Zmieniło się również podejście do kalkulacji nakładów operacyjnych na działania opisane w nocie 7.5. S3 Dotknięte społeczności. W sprawozdawczości za 2025 rok ujęto w nakładach wynagrodzenia współpracowników, związane z realizacją projektów oraz wyłączono koszty administracyjne oraz związane z komunikacją. Rekalkulacja kwoty ujawnionej w sprawozdawczości za 2024 rok nie jest możliwa ze względu na zmianę systemu księgowego oraz dostawy tych usług w Fundacji MultiSport.

W 2025 roku przyjęto, że zagrożenie korupcyjne dotyczy wszystkich stanowisk w obrębie Działu Relacji z Klientami, Działu Relacji Partnerskich dla produktów MultiSport, MyBenefit, Multi.Life oraz Działu Zakupów.



Inne dane szacunkowe Grupy, które określone zostały jako charakteryzujące się poziomem niepewności, dotyczą wskaźników ESRS S1-16: luki płacowej oraz całkowitego rocznego wynagrodzenia, przy obliczaniu których zastosowano szacunki zmiennych składników wynagrodzenia, tj. premii rocznej ogólnofirmowej, należnych za rok 2025. W kalkulacji wynagrodzeń całkowitych brutto osób zatrudnionych na umowę o pracę uwzględniono rezerwy na premie, które nie zostały wypłacone na dzień sporządzenia sprawozdania. Rezerwy te były szacowane na podstawie wewnętrznych regulaminów premiowania oraz na podstawie najlepszej dostępnej wiedzy na dzień sporządzenia sprawozdania. Ostateczna wysokość premii, które zostaną wypłacone, może różnić się od wartości szacowanych w związku z wynikami finansowymi Grupy.

Dane porównawcze ujęte w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju pochodzą z sprawozdania za poprzedni rok obrotowy, z wyłączeniem danych dotyczących luki płacowej, wskaźnika całkowitego wynagrodzenia i mierników różnorodności, które nie zostały ujawnione w poprzednim okresie.

W 2025 roku zaktualizowano analizę podwójnej istotności, m.in. ze względu na wnioski z poprzedniego okresu raportowego i kształtującej się praktyki rynkowej, na podstawie której m.in. tematy E3, E5 oraz S2 przestały być tematami istotnymi. Szczegółowe zmiany zostały opisane w IRO-1.

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.

Grupa włącza informacje przez odniesienie do innej części niniejszego sprawozdania. Następujące informacje włączono przez odniesienie do innych części sprawozdania z działalności: Strategia, model biznesowy ESRS 2 SBM-1 pkt 40 lit. b) (podział całkowitych przychodów według znaczących sektorów ESRS) – Nota 2.7. Informacje o segmentach operacyjnych.

W przypadku wszystkich wymienionych powyżej punktów wskazano miejsce odniesienia w treści sprawozdawczości.

Grupa w drugim roku sporządzania oświadczenia korzysta ze zwolnienia z ujawnienia niżej wymienionych informacji, zgodnie z wyłączeniem zawartym w dodatku C Rozporządzenia Komisji Europejskiej z 11 lipca 2025 roku, tzw. „Quick Fix” w brzmieniu obowiązującym za lata obrotowe rozpoczynające się 1 stycznia 2025 roku lub po tym terminie. Są to:

- E1-9 – Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem,
- SBM-3 pkt 48 lit. e) (przewidywane skutki finansowe).

GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Grupa Benefit Systems jest zarządzana i nadzorowana przez organy Spółki dominującej. Organem zarządczym 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, niezastrzeżone przepisami dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zarząd określa strategię oraz główne cele działania Spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je Radzie Nadzorczej. Zarząd jest też odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania Grupy. Rada Nadzorcza jest kolegialnym organem sprawującym stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności, który działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych, Statutu Spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia oraz postanowień Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki. Komitet Audytu Spółki („Komitet Audytu”) monitoruje proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym procesu identyfikacji przez Spółkę informacji zgodnie z ESRS (analiza podwójnej istotności) oraz monitoruje proces atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. W 2025 roku powołano również Komitet Rady Nadzorczej ds. Nominacji i Wynagrodzeń.



Skład organów administrujących, zarządczych i nadzorczych w Spółce dominującej na dzień 31 grudnia 2025 roku:

Zarząd i Rada Nadzorcza

Liczba Członków Zarządu, w tym:	4
Kobiety	1
Mężczyźni	3
Odsetek kobiet	25%
Odsetek mężczyzn	75%
Liczba Członków Rady Nadzorczej, w tym:	6
Kobiety	4
Mężczyźni	2
Odsetek kobiet	67%
Odsetek mężczyzn	33%
Odsetek niezależnych Członków Rady Nadzorczej	100%

W Zarządzie oraz Radzie Nadzorczej w 2025 roku nie zasiadali przedstawiciele pracowników i innych osób świadczących pracę. Po okresie sprawozdawczym wystąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej, opisane w notcie 2.4. niniejszego sprawozdania.

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/>.

Do statutowych kompetencji Rady Nadzorczej Spółki należy stały nadzór nad działalnością Grupy we wszystkich obszarach działalności, w szczególności:

- 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 oraz wybór firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- opiniowanie wniosków skierowanych przez Zarząd do Walnego Zgromadzenia.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku Rada Nadzorcza działała w składzie:

- Krzysztof Kaczmarczyk – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Anieli Anna Hejnowska – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Katarzyna Kazior – Członek Rady Nadzorczej,
- Marzena Piszczek – Członek Rady Nadzorczej,
- Katarzyna Rozenfeld – Członek Rady Nadzorczej,
- Grzegorz Wachowicz – Członek Rady Nadzorczej.

W okresie sprawozdawczym wystąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej, opisane w nocie 6.11. niniejszego sprawozdania. Zmiany w składzie organu po dniu bilansowym opisane zostały w nocie 2.4. niniejszego sprawozdania.

Członkowie Rady Nadzorczej posiadają wieloletnie doświadczenie związane z sektorem, produktami i położeniem geograficznym Benefit Systems S.A. i spółek zależnych. Dysponują wiedzą fachową i umiejętnościami w kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem w zakresie zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz mają dostęp do takiej wiedzy fachowej i umiejętności poprzez wsparcie doradców zewnętrznych i dedykowane osoby ds. ESG w organizacji.

Zarząd

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/>.

Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa Spółki, nie zastrzeżone przepisami prawa lub postanowieniami Statutu dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zarząd, kierując się interesem Spółki, określa strategię oraz główne cele działania Spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je do wiadomości Radzie Nadzorczej. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania Spółki.

Zgodnie ze Statutem Spółki, Członkowie Zarządu zobowiązani są do wykonywania swoich obowiązków w sposób uwzględniający długoterminowy cel Spółki, wpływ działalności Spółki na społeczeństwo i środowisko oraz innych jej interesariuszy, a także budowanie i utrzymanie przez Spółkę reputacji podmiotu, który przestrzega wysokich standardów postępowania w biznesie.

Zarząd Spółki na dzień 31 grudnia 2025 roku składał się z następujących osób:

1. Marcin Fojudzki – Członek Zarządu,
2. Adam Kędzierski – Członek Zarządu,
3. Emilia Rogalewicz – Członek Zarządu,
4. Marek Trepko – Członek Zarządu.

W okresie sprawozdawczym wystąpiły zmiany w składzie Zarządu, opisane w nocie 6.11. niniejszego sprawozdania.

Imię i nazwisko	Zakres obowiązków z uwzględnieniem obszarów związanych ze zrównoważonym rozwojem	Powiązany temat istotny wg ESRS
Marcin Fojudzki	Odpowiada za: - zagadnienia ekonomiczno-finansowe spółki. Nadzoruje: - Dział Audytu Wewnętrznego i Compliance, - Zespół Zarządzania Ryzykiem i Ciągłością Działania, - Dział ESG, - Dział Finansów i Księgowości, w tym Centrum Usług Wspólnych, - Dział Fuzji i Przejęć, - Dział Komunikacji, - Dział Prawny, - Dział Administracji, - Dział Treasury, - Dział Relacji Inwestorskich, - Dział IT.	S3, S4, G1



Imię i nazwisko	Zakres obowiązków z uwzględnieniem obszarów związanych ze zrównoważonym rozwojem	Powiązany temat istotny wg ESRS
Adam Kędzierski	Odpowiada za: • działalność Grupy na rynkach zagranicznych. Nadzoruje: • Działalność Benefit Systems International S.A., • Działalność spółek dystrybuujących karty w segmentach: • Zagranica UE, • Turcja, • Działalność sieci fitness MAC w Turcji, • Dział Rozwoju Międzynarodowego, • Dział IT.	E1, S1, S4, G1
Emilia Rogalewicz	Odpowiada za: • sprzedaż oraz obsługę klienta karty sportowej w Polsce. Nadzoruje: • Dział HR, • Kafeterię MyBenefit, Nowe Produkty i Multi.Life, • Dział Marketingu, • Dział Relacji z Klientami, w tym Pricing i Rozwój Produktu MultiSport, • Spółkę zależną: VanityStyle Sp. z o.o., • Dział IT.	S1, S4
Marek Trepko	Odpowiada za: • obszar Fitness oraz sieć Partnerów sportowych w programie MultiSport w Polsce. Nadzoruje: • Dział Analiz, • Działalność sieci klubów Fitness w segmentach: • Polska, • Zagranica UE, • Dział Relacji Partnerskich, • Dział Zakupów, • Dział IT.	E1, S1, S4, G1

Członkowie Zarządu posiadają wieloletnie doświadczenie związane z sektorem, produktami i położeniem geograficznym Benefit Systems S.A. i spółek zależnych. Dysponują wiedzą fachową i umiejętnościami w kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem w zakresie zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju, jak również mają dostęp do takiej wiedzy fachowej i umiejętności poprzez wsparcie doradców zewnętrznych, Komitetu ds. ESG i dedykowanych osób ds. ESG w Spółce. Uczestniczą w kluczowych procesach dotyczących zrównoważonego rozwoju.

Wymagania dotyczące linii raportowania do Zarządu i Rady Nadzorczej znajdują się w sekcji GOV-2, natomiast system kontroli wewnętrznej i proces zarządzania wpływami, 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

Organ	Rola	Zadania związane ze zrównoważonym rozwojem	Częstotliwość
Rada Nadzorcza	nadzorcza	• stały nadzór nad działalnością Grupy we wszystkich obszarach działalności, w tym ESG	w sposób ciągły



Organ	Rola	Zadania związane ze zrównoważonym rozwojem	Częstotliwość
		akceptacja sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju oraz walidacja analizy podwójnej istotności i zatwierdzanie jej wyników (IRO)	raz do roku
Komitet Audytu	nadzorcza	- monitorowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym analizy podwójnej istotności - monitorowanie przeprowadzania przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	przynajmniej 2 razy w roku przynajmniej 2 razy w roku
Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń	nadzorcza	- dokonywanie oceny wynagrodzeń otrzymywanych przez Członków Zarządu Spółki na tle warunków rynkowych oraz w odniesieniu do zakresu obowiązków i sposobu ich wykonywania przez Członków Zarządu - przedkładanie Radzie Nadzorczej rekomendacji co do wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki, każdorazowo przed ustaleniem takiego wynagrodzenia lub jego zmianą - wydawanie rekomendacji na temat systemu wynagradzania kadry managerskiej Spółki, w tym zmiennych składników ich wynagrodzeń, kierując się szczególną dbałością o długoterminowe dobro Spółki i interes akcjonariuszy	przynajmniej 2 razy w roku (powołany po raz pierwszy w 2025)
Zarząd	zarządcza	- określanie i wdrażanie strategii oraz głównych celów działania, akceptacja kluczowych polityk, w tym dotyczących obszaru ESG - walidacja analizy podwójnej istotności i zatwierdzanie jej wyników (IRO) - akceptacja sprawozdania zrównoważonego rozwoju - akceptacja podsumowań Komitetu ds. ESG i podejmowanie decyzji dotyczących obszaru ESG - przeprowadzenie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (Członek Zarządu odpowiedzialny za ESG) - zarządzanie ryzykiem w Grupie, w tym szansami i ryzykami ESG	w sposób ciągły przynajmniej 1 raz w roku raz w roku przynajmniej 3 razy w roku raz w roku w sposób ciągły
Komitet ds. Ryzyka	konsultacyjno-doradcza	wypracowanie rozwiązań i wydawanie rekomendacji związanych z wdrożeniem, utrzymaniem i aktualizacją systemu zarządzania ryzykiem i ciągłością działania, w tym monitorowanie ryzyk szans i ryzyk ESG oraz wypracowanie rekomendacji w zakresie ograniczenia ryzyka	przynajmniej 3 razy w roku
Komitet ds. ESG	konsultacyjno-doradcza	monitorowanie zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa lokalnego i unijnego oraz standardów raportowania ESG, innymi międzynarodowymi normami i	przynajmniej 3 razy w roku



Organ	Rola	Zadania związane ze zrównoważonym rozwojem	Częstotliwość
		wytycznymi mającymi zastosowanie do kwestii ESG w Grupie; - monitorowanie statusu implementacji strategii ESG w Grupie, w szczególności w kontekście przyjętych wskaźników i wyznaczonych celów i zadań; - konsultowanie zakresu oraz proponowanych rozwiązań mających na celu wdrażanie w Grupie wymogów przepisów prawa i regulacji dotyczących ESG; - wypracowywanie rekomendacji w zakresie proponowanych działań i inicjatyw mających na celu skuteczne zarządzanie ESG w Grupie; - konsultowanie proponowanych działań w zakresie budowania kultury i świadomości ESG wśród pracowników Grupy; - wypracowanie rekomendacji i wytycznych w zakresie dokumentów strategicznych dotyczących ESG m.in. polityk dotyczących ESG; - wypracowywanie rekomendacji w zakresie proponowanych działań edukacyjnych w obszarze ESG w Grupie; - nadzorowanie i monitorowanie planów i działań mających na celu przygotowanie rocznego sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy.	
Dział ESG	operacyjna, koordynacyjna, doradcza	- koordynowanie działań związanych z: - realizacją strategii ESG, - identyfikacją wpływów, ryzyk i szans w analizie podwójnej istotności (IRO) - procesem należytej staranności, - przygotowaniem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju - raportowanie skonsolidowanych informacji dotyczących kwestii ESG do Zarządu oraz Komitetu Audytu Rady Nadzorczej, zapewniając skuteczny nadzór i uwzględnianie kwestii ESG w ogólnej strategii Grupy (raz w roku) - inicjowanie projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju	raportowanie działań co dwa tygodnie do Członka Zarządu odpowiedzialnego za ESG postępy z realizacji celów strategicznych rozliczane są w ujęciu rocznym

Zgodnie z planem Grupa w 2025 roku pracowała nad dalszym ustaleniem i ustandaryzowaniem procesów związanych z ESG oraz sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju, w tym sposobu, w jaki Zarząd i Rada Nadzorcza będą uwzględniać wpływy, ryzyko i szanse podczas nadzorowania strategii ESG, decyzji dotyczących głównych transakcji i procesu zarządzania ryzykiem.

Wdrożony w 2025 roku proces należytej staranności odpowiada za zarządzanie negatywnymi wpływami. Zarządzanie istotnymi wpływami — zarówno negatywnymi, jak i pozytywnymi — realizowane jest poprzez

zaktualizowaną w 2025 roku strategię ESG. Szanse i ryzyka zostały włączone do funkcjonującego w Spółce systemu zarządzania ryzykiem i podlegają raportowaniu w ramach informacji zarządczej okresowo przekazywanej do Komitetu Ryzyka, Zarządu oraz Komitetu Audytu Rady Nadzorczej celem uwzględnienia ich w procesach decyzyjnych i nadzorczych dotyczących działalności biznesowej.

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

Zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej zostały określone w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. 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”). Polityka została przygotowana zgodnie z zasadami określonymi w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, implementowanej do polskiego porządku prawnego Ustawą z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Polityka uwzględnia w szczególności postanowienia rozdziału 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” znowelizowanej Ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Kluczową cechą Polityki Wynagrodzeń 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. Szczegółowe zasady przyznawania premii dla Członków Zarządu oraz jej wysokość w danym roku ustalane są corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest od realizacji kryteriów finansowych oraz niefinansowych, wyznaczonych Członkowi Zarządu. Przy ustalaniu kryteriów niefinansowych uwzględnia się interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, zrównoważony rozwój oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie. Mogą być to m.in. wyniki oceny poziomu satysfakcji pracowników, partnerów, użytkowników i klientów w danym roku premiowym, podejmowanie działań mających na celu realizację kryteriów związanych ze społeczną odpowiedzialnością, zrównoważonym rozwojem i dbaniem o środowisko naturalne. Cele finansowe i niefinansowe wyznaczone są z uwzględnieniem strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki i przyczyniają do ich realizacji, nie są im przypisane jednak konkretne wagi. Proporcja pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia Członków Zarządu wypłaconych w danym roku obrotowym (w tym premii i innych świadczeń, za wyjątkiem wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych) wynosi do 150%, przy czym o maksymalnej wysokości premii możliwej do uzyskania w danym roku decyduje Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza dokonuje corocznie oceny realizacji przez Członków Zarządu celów wyznaczonych im na poprzedni rok i podejmuje decyzję o wysokości premii należnej Członkowi Zarządu za ich realizację. W 2025 roku powołano Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń, który m.in. wydaje rekomendacje na temat systemu wynagradzania kadry managerskiej Spółki, w tym zmiennych składników ich wynagrodzeń oraz przedkłada Radzie Nadzorczej rekomendacje dotyczące wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe, określone uchwałą Walnego Zgromadzenia, nie otrzymują żadnego wynagrodzenia zmiennego i nie uczestniczą w żadnym programie motywacyjnym Spółki.

Oprócz wymienionych powyżej Spółka nie stosuje innych specyficznych mierników dot. wyników w obszarze zrównoważonego rozwoju.

GOV-4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Na poziomie Grupy Kapitałowej przyjęto w 2025 roku Politykę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (Responsible Business Conduct, RBC) w Grupie Benefit Systems.

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym	GOV-2, GOV-3, SBM-3



Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	GOV-2, SBM-2, S1.SBM-2, S3.SBM-2, S4.SBM-2, IRO-1, E1-2, S1-1, S1-2, S3-1, S3-2, S4-1, S4-2, G1-1
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	SBM-3, E1.SBM-3, S1.SBM-3, S3.SBM-3, S4.SBM-3, IRO-1, E1.IRO-1, G1.IRO-1
Podjęmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu	E1-1, E1-3, S1-3, S1-4, S3-3, S3-4, S4-3, S4-4, G1-1
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	E1-4, E1-5, E1-6, S1-5, S1-6, S1-7, S1-9, S1-13, S1-16, S3-5, S4-5, G1.IRO-1

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

Grupa 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”. W 2025 roku pomyślnie zakończono integrację procesu identyfikacji i oceny ryzyk ESG z ogólnofirmową metodyką zarządzania ryzykiem, włączając istotne ryzyka i szanse wynikające z analizy podwójnej istotności do jednolitego systemu zarządzania ryzykiem.

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 z ryzykiem z uwzględnieniem przyjętego poziomu apetytu na ryzyko. ewaluacja ryzyka, której celem jest ocena istotności ryzyka, określenie priorytetów oraz podjęcie decyzji dotyczącej reakcji na ryzyko.

W Grupie funkcjonuje Komitet ds. Ryzyka, którego zadaniem jest wspieranie Zarządu i nadzór nad realizacją zadań zdefiniowanych i realizowanych w Spółce w zakresie zarządzania ryzykiem oraz ciągłością 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 odpowiednią częstotliwością. Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń zidentyfikowanych dla Grupy znajduje się w nocie 4. niniejszego sprawozdania.

Zidentyfikowane ryzyko w kontekście sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju dotyczy zapewnienia zgodności z wymaganiami z zakresu ESG, w tym z regulacjami dotyczącymi sprawozdawczości, atestacją audytora zewnętrznego, czy integracją sprawozdawczości finansowej i niefinansowej. Ryzyko zostało ocenione poniżej progu istotności. Dla powyższego ryzyka opracowane zostały plany mitygacyjne, uwzględniające bieżący monitoring zmian regulacji prawnych, powołanie Komitetu ds. ESG, szkolenie pracowników, wsparcie firmy doradczej, integracja z procesami biznesowymi, opracowanie i aktualizacja procedur dot. raportowania ESG, zawierającej obowiązki i kontrole w zakresie zapewnienia poprawności ujawnień.

System kontroli wewnętrznej w Spółce dominującej jest integralną częścią systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań Grupy 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).

W Grupie funkcjonuje Dział ESG na czele którego stoi Kierownik Zespołu ESG, podlegający pod Członka Zarządu ds. Finansów, który z ramienia Zarządu odpowiada za koordynację procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju i który raportuje cyklicznie do Zarządu i Komitetu Audyt. Począwszy od 2024 roku, został powołany również Komitet ds. ESG, który pełni funkcje konsultacyjno-doradcze dla Zarządu w zakresie zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju, m.in. wdrożenia obowiązujących regulacji dla obszaru ESG, w tym dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest od 2024 roku formalnie ustrukturyzowany w przyjętej przez Zarząd "Procedurze przygotowania raportu ESG". Procedura ta określa odpowiedzialności i 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, weryfikację sprawozdania zrównoważonego rozwoju, jego akceptację i publikację, wraz z określeniem ról, zadań i odpowiedzialności osób zaangażowanych w proces. Celem procedury jest zapewnienie terminowego dostarczenia sprawozdania zrównoważonego rozwoju zawierającego istotne, kompletne, wiarygodne i rzetelne informacje zgodne z wymogami określonymi w przepisach. Po zakończeniu cyklu raportowania przeprowadzana jest analiza luk, która stanowi podstawę do wdrażania działań, usprawniających kolejne procesy raportowania zrównoważonego rozwoju.

Proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest monitorowany przez Komitet Audytu.

SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Liczba pracowników na 31 grudnia 2025 roku w podziale na kraje	
Polska	1 344
Czechy	797
Słowacja	197
Bułgaria	348
Chorwacja	179
Turcja	1 331
Łącznie	4 196

Grupa Kapitałowa Benefit Systems specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji oraz wellbeingu pracowników. Głównym produktem oferowanym przez Spółkę dominującą jest karta MultiSport, która umożliwia korzystanie z szerokiej oferty obiektów sportowych (w tym klubów fitness 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. Od 2025 roku Grupa funkcjonuje w trzech segmentach operacyjnych – Polska, Zagranica UE (Czechy, Bułgaria, Słowacja, Chorwacja) oraz Turcja.

Produkty Grupy wspierają pracodawców w dbaniu o zdrowie i dobrostan pracowników. Kluczowy produkt Grupy, karta MultiSport, umożliwia korzystanie z profesjonalnej oferty oraz infrastruktury sportowej, promując zdrowy i aktywny tryb życia. Dodatkowo, może dzięki temu wpływać na budowanie lokalnych społeczności. Poza pracownikami firm, którzy są główną grupą użytkowników karty MultiSport (model B2B2C), z oferty klubów fitness korzystają również użytkownicy B2C – osoby indywidualne kupujące karnety lub opłacające jednorazowe wejścia do klubów fitness. W Segmencie Polska Spółka oferuje również produkty MyBenefit i Multi.Life. Platforma



MyBenefit, będąca też ważnym kanałem dystrybucji kart MultiSport, wspiera procesy HR pracodawców, umożliwiając dostęp do benefitów pracowniczych z poziomu jednej platformy, a także zapewniając produkty z zakresu HR Tools. 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 Multi.Life wspiera dobrostan pracowników, zwłaszcza w obszarach zdrowia psychicznego, rozwoju osobistego i zawodowego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Multi.Life oferuje rozwiązania takie jak: konsultacje z ekspertami (m.in. psychologami, trenerami personalnymi, dietetykami, lektorami językowymi, prawnikami), kursy i materiały edukacyjne, Asystenta Dobrostanu AI, pakiet podstawowych badań profilaktycznych z Diagnostyką, konsultacje medyczne Telemedi czy narzędzia wspierające naukę języków obcych, jak Lerni czy Berlitz.

Przychody osiągnięte przez Grupę w podziale na segmenty operacyjne ujęte są w nocie 2.7. niniejszego sprawozdania.

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.

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 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 wspierają użytkowników w podejmowaniu regularnej aktywności fizycznej oraz w dbaniu o dobrostan, co bezpośrednio może przekładać się na ich zdrowie, kondycję, samopoczucie i ogólną jakość życia.

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. Poza Polską 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 Multi.Life, 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

W 2025 roku Grupa zaktualizowała strategię ESG, wyznaczając 2025 jako rok bazowy oraz ustalając perspektywę na lata 2026-2027, uspójniając ją ze strategią biznesową przyjętą w listopadzie 2024 roku. Zaktualizowana strategia ESG stanowi uzupełnienie strategii biznesowej i uwzględnia wpływy, wynikające z badania podwójnej istotności przeprowadzonego w 2025 roku. Dla ryzyk i szans nie określono osobnych celów strategicznych, natomiast zostały one włączone do systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w Grupie Benefit Systems.

Celem strategii ESG Grupy Kapitałowej na lata 2026-2027 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.

Konkretne cele operacyjne strategii ESG związane z tematami istotnymi opisane są szczegółowo w rozdziałach tematycznych, w sekcjach odnoszących się do strategii ESG. W nocie 2.5. niniejszego sprawozdania zastosowano odwołanie do strategii ESG.



Strategia ESG 2.0 2026-2027

#LEPSZE ŻYCIE



PRIORYTET



E1 Ograniczamy nasz wpływ na klimat



S1 Dzielimy się wiedzą



S1 Szanujemy różnorodność



S3 Aktywizujemy i angażujemy



S4 Aktywizujemy i angażujemy



G1 Etycznie i odpowiedzialnie prowadzimy działalność biznesową

ZOBOWIĄZANIE

Dążymy do minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko i klimat

Edukujemy i tworzymy pracownikom i współpracownikom przestrzeń do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego

Szanujemy różnorodność i zapewniamy równość w miejscu pracy

Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych

Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych

Promujemy spójną kulturę korporacyjną w Grupie Kapitałowej Benefit Systems



Grupa Kapitałowa opracowała cele strategiczne ESG w oparciu o analizę luk zarządczych, opracowanych po opublikowaniu Sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok 2024, a także wyniki aktualizacji analizy podwójnej istotności w 2025 roku. Proces ten pozwolił na identyfikację kluczowych tematów ESG oraz ocenę zgodności działań z regulacjami i praktykami rynkowymi. Oceniono wpływ działalności organizacji, przeprowadzono analizę kluczowych wskaźników dla branży, w której aktywna jest Grupa. Następnie, podczas warsztatów z udziałem właścicieli obszarów, opracowano cele strategiczne ESG. Zostały one zatwierdzone przez Zarząd Spółki w IV kwartale 2025.

Wartości bazowe przyjęto na poziomie danych z 2025 roku. Monitorowanie i kontrolowanie wyników realizacji Strategii ESG koordynuje Dział ESG, który odpowiada za 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 i klubów fitness istnieje silna korelacja między celami biznesowymi, a założeniami ESG (ESRS S4). Wzrost ilości klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do wysokiej jakości klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych. Pozytywny wpływ uzupełniają platformy cyfrowe. Produkt Multi.Life, który odpowiada na rosnące potrzeby pracodawców w zakresie dobrostanu pracowników i zdrowego stylu życia. 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 (ESRS S4).

Jednocześnie należy podkreślić, że rozbudowa infrastruktury klubów fitness oraz rozwijanie produktów cyfrowych przyczynia się do generowania śladu węglowego (ESRS E1). Ekspansja na nowe rynki i zwiększanie dostępności oferty wymaga budowy spójnej kultury korporacyjnej (ESRS G1).

Łańcuch wartości Grupy Kapitałowej Benefit Systems

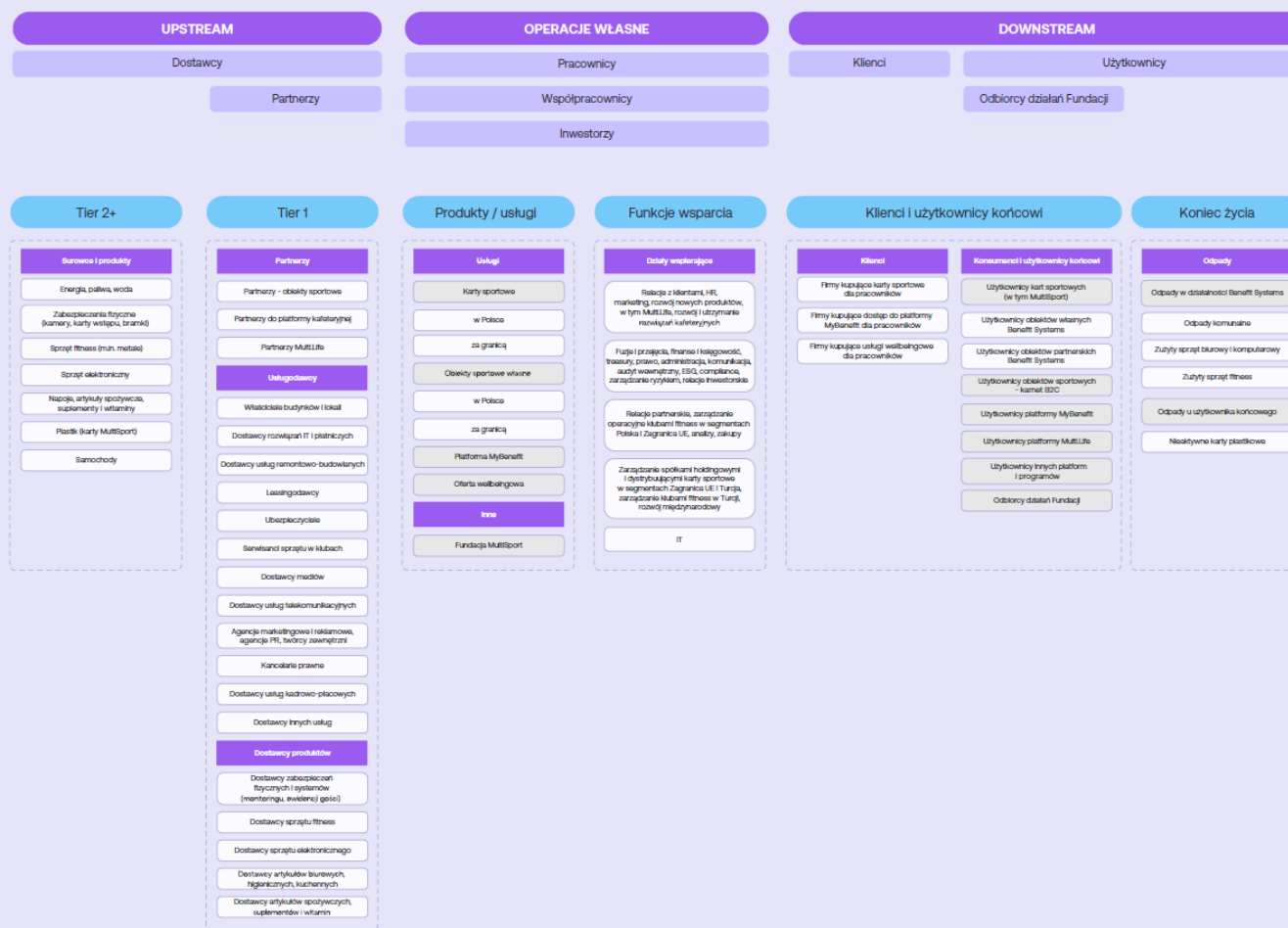
Na wyższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się dostawcy kluczowych zasobów (produktów i usług) oraz partnerzy, wśród których istotną grupę stanowią partnerzy MultiSport, zapewniający dostęp do infrastruktury sportowo-rekreacyjnej dla użytkowników końcowych. Współpraca z partnerami dostarczającymi usługi wellbeingowe, dostawcami usług związanych ze zdrowiem psychicznym, odżywianiem i rozwojem osobistym pozwala na rozszerzenie oferty Multi.Life. Ważną rolę odgrywają dostawcy usług IT, które są niezbędne dla rozwoju narzędzi cyfrowych, np. aplikacji i platform online, które umożliwiają zdalny dostęp do programów treningowych i konsultacji.

Własne operacje obejmują działania związane z oferowaniem usług takich jak karty sportowe, Multi.Life i MyBenefit, a także zarządzanie infrastrukturą sportową (kluby fitness). Wszystko to składa się na fundament modelu biznesowego Grupy. Karta sportowa zapewnia użytkownikom dostęp do szerokiej sieci obiektów sportowo-rekreacyjnych, program Multi.Life koncentruje się na wsparciu zdrowia psychicznego, zdrowego odżywiania i rozwoju osobistego oraz zawodowego, a kafeteria MyBenefit umożliwia elastyczny wybór benefitów pozapłacowych i funkcjonalności z obszaru HR Tools. W skład operacji własnych wchodzi również dział wspierający, odpowiadający za bieżącą działalność Grupy, takie jak IT, finanse, relacje z klientami i partnerami czy zarządzanie zasobami ludzkimi. Grupa aktywnie działa w obszarze edukacji i promowania aktywności fizycznej i dobrostanu. Działalność ta jest realizowana głównie przez powołaną Fundację MultiSport, która obejmuje swoimi programami wiele grup społecznych.

Na niższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się klienci B2B oraz użytkownicy końcowi (B2B2C lub B2C), czyli osoby fizyczne korzystające z produktów Grupy, a także odbiorcy działań Fundacji MultiSport.



Łańcuch wartości Grupy Benefit Systems





SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa zidentyfikowała kluczowych interesariuszy i włączyła ich przedstawicieli w proces analizy podwójnej istotności. Identyfikację rozpoczęto od przeglądu łańcucha wartości oraz aktualizacji listy interesariuszy przedstawionej w raporcie Grupy za rok 2024. Na etapie rozpoczęcia analizy Grupa zadbała o włączenie do dialogu przedstawicieli najważniejszych interesariuszy, na których jej działalność wywiera lub może wywierać istotny wpływ.

Poprzez angażowanie kluczowych interesariuszy Grupa 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, celem budowania 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 składzie Rady Nadzorczej, wszyscy członkowie spełniają kryteria niezależności i 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	Opis	Kanały zaangażowania
Inwestorzy	Grupa dba o wysokiej jakości komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego, w tym inwestorami i udziałowcami, analitykami, agencjami ratingowymi, opartą na najlepszych praktykach.	- Spotkania indywidualne i grupowe - Telekonferencje, roadshow, konferencje - Konferencje dla inwestorów indywidualnych - Raporty bieżące, raporty okresowe - Prezentacje inwestorskie - Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi - Walne zgromadzenia - Prasa i media - Dedykowana podstrona na stronie korporacyjnej
Klienci i użytkownicy końcowi	Klienci – grupę stanowią Klienci B2B, czyli pracodawcy zawierających umowy na świadczenie usług w zakresie benefitów pozapłacowych dla swoich pracowników. Użytkownicy – grupę stanowią konsumenci i użytkownicy końcowi w modelu: B2B2C – pracownicy Klientów B2B, czyli obecni i potencjalni Użytkownicy końcowi korzystający z produktów i usług oferowanych przez spółki Grupy; B2C – osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy.	- Spotkania indywidualne i grupowe - Badania fokusowe użytkowników (w tym ankiety dotyczące zainteresowania naszymi usługami) - Wywiady indywidualne - Testy użyteczności (badania UX) - Badania rekomendacji (Net Promoter Score) - Badania satysfakcji (wskaźnik satysfakcji) - Badania rynku - Infolinia, IOD, Compliance Officer - Formularz kontaktowy, komunikacja mailowa - Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport - Aplikacje i platformy internetowe - Strony internetowe, sprawozdania ESG - Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów - Projekty dedykowane klientom i użytkownikom



Interesariusze	Opis	Kanały zaangażowania
		- Media społecznościowe: Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, Spotify, Apple podcasts, TikTok, Threads - Czat na Multi.Life, platforma MultiSport, aplikacja mobilna MultiSport, Strefa Użytkownika na www.kartamultisport.pl - Newslettery i mailingi - Reklamy OOH oraz w klubach fitness (reklamy na nośnikach w obiektach, plakaty, ulotki, naklejki, standy, welcomepacki) - Zgłaszanie nieprawidłowości do Compliance Officer
Partnerzy i dostawcy	Dostawcy – grupa obejmuje Dostawców, takich jak mediów (zasobów naturalnych), materiałów, produktów i usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu. Partnerzy Biznesowi – grupę stanowią podmioty oferujące produkty i usługi dla Klientów B2B oraz ich pracowników (Użytkowników końcowych) B2B2C. Do tej grupy mogą należeć: Partnerzy MultiSport, Partnerzy MyBenefit, Partnerzy Multi.Life.	- Spotkania biznesowe - Coroczna konferencja dla partnerów MultiSport - Komunikacja mailowa do Partnerów (e-mailingi) - Kontakt telefoniczny - Platforma on-line: Strefa Partnera, w tym program Benefit Club - Badanie satysfakcji partnerów ze współpracy - 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 potencjalnych dostawców
Pracownicy oraz współpracownicy	Własne zasoby pracownicze stanowią osoby świadczące pracę na rzecz Grupy, tj.: pracownicy – wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy; współpracownicy – osoby niebędące pracownikami, współpracujące na podstawie innych form zatrudnienia (umowy cywilne, B2B).	- Intranet - Rada Pracowników - Newsletter - Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy - Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne - Eventy i spotkania ogólnofirmowe, w tym z Zarządem - Programy i projekty społeczne angażujące pracowników - Programy stażowe - Szkolenia i webinary - 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
Odbiorcy działań Fundacji MultiSport	Beneficjenci działań i programów, w tym dzieci i młodzież, seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, rodzice dzieci i nauczyciele.	- Spotkania indywidualne i grupowe - Badania ewaluacyjne - Konferencje, wydarzenia - Strona internetowa i social media - Publikacje na portalach internetowych - Kampanie informacyjne i społeczne



Opinie interesariuszy stanowią istotny wkład w kształtowanie strategii i działań Grupy. Wyniki 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 wpływami ESG Grupy informowany jest Zarząd. Począwszy od grudnia 2024 roku, co najmniej trzy razy w roku odbywają się spotkania Komitetu ds. ESG, który pełni funkcję konsultacyjno-doradczą dla Zarządu.

Regularne i stopniowo zwiększane zaangażowanie Grupy w kwestie ESG wynika ze zmian regulacji prawnych w obszarze zrównoważonego rozwoju, obserwacji i analizy praktyk rynkowych, a także uwzględnienia rosnących lub zmieniających się oczekiwań interesariuszy Grupy. W 2025 roku zaktualizowano strategię ESG, uwzględniając wnioski zarządcze po poprzednim cyklu raportowania oraz wyniki aktualizacji badania podwójnej istotności. Nowe cele strategiczne bazują na istotnych wpływach, które uwzględniają wyniki dialogu z kluczowymi interesariuszami. Nowo przyjęta strategia ESG spełnia wymogi standardów raportowania ESRS, obejmuje całą Grupę Kapitałową Benefit Systems i jest odpowiednio uspołniona ze strategią biznesową, co odzwierciedlone jest m.in. we wspólnym horyzoncie czasowym – koniec roku 2027 oraz w korelacji istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju z realizacją celów operacyjnych Grupy. Ponadto, w odpowiedzi na oczekiwania i potrzeby interesariuszy Grupy, ustanowiono mierzalne cele (lub opracowano metodologie pomiaru) wspierające realizację strategii ESG – tworzenie lepszych warunków życia dla obecnych i przyszłych pokoleń. W związku z tym, iż rok, którego dotyczy niniejsze sprawozdanie, ustanowiony jest dla nowych celów jako rok bazowy, w latach 2026 i 2027 Grupa będzie przeprowadzać regularną analizę poziomu wykonania wyznaczonych zadań oraz w corocznym procesie badania istotności aktualizować listę tematów istotnych dla swoich interesariuszy. Strategia ESG 2.0 w całości zastępuje dotychczasową strategię na lata 2024-2026.



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

Grupa w wyniku aktualizacji badania podwójnej istotności w 2025 roku zidentyfikowała istotne wpływy, ryzyka i szanse, przedstawione w tabelach poniżej. Wszystkie wpływy zostały zidentyfikowane jako występujące w 3 perspektywach czasowych – od krótkiej do długiej.

Temat ESRS (Topic)	Podtemat (Sub topic)	Mniejsza jednostka tematyczna (Sub-sub topic)	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Czy wpływ jest: pozytywny / negatywny	Czy wpływ jest: rzeczywisty / potencjalny	Miejsce w łańcuchu wartości
E.1. Zmiana klimatu	Łagodzenie zmiany klimatu		Wpływ na zmianę klimatu poprzez emisje gazów cieplarnianych (GHG)	Wpływ Grupy Benefit Systems na zmianę klimatu wynika ze zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych związanych z działalnością operacyjną. Obejmuje to ogrzewanie biur, siłowni, korzystanie z centrów danych, a także intensywne użytkowanie systemów klimatyzacji – szczególnie w obiektach sportowych, gdzie zapotrzebowanie na chłodzenie jest wysokie.	Negatywny	Rzeczywisty	Cały łańcuch wartości
S.1. Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy	Bezpieczeństwo o zatrudnienia	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia własnych zasobów pracowniczych	Grupa Benefit Systems ma wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia, który może objawiać się ograniczeniem stabilności zatrudnienia, wynikającym ze stosowania umów cywilnoprawnych lub B2B przy zatrudnianiu współpracowników obiektów sportowych. Zatrudnianie osób na umowach innych niż umowa o pracę jest standardem w branży fitness na świecie.	Negatywny	Rzeczywisty	Operacje własne, Obszar Fitness
	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ na szkolenia, rozwój i integrację pracowników oraz współpracowników	Grupa ma wpływ na rozwój pracowników i współpracowników poprzez wsparcie w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy. Grupa wpływa na integrację, samodzielność i dobrostan pracowników w miejscu pracy dzięki poprawie programów szkoleń i rozwoju. Inwestycja w szkolenia i rozwój prowadzi do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.	Pozytywny	Rzeczywisty	Operacje własne



Temat ESRS (Topic)	Podtemat (Sub topic)	Mniejsza jednostka tematyczna (Sub-sub topic)	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Czy wpływ jest: pozytywny / negatywny	Czy wpływ jest: rzeczywisty / potencjalny	Miejsce w łańcuchu wartości
		Równouprawnie nie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Wpływ na wystąpienie luki płacowej wśród pracowników	W Grupie odnotowana skorygowana luka płacowa między kobietami i mężczyznami utrzymuje się na poziomie poniżej 5%, co wskazuje na relatywnie niski poziom ryzyka dyskryminacji płacowej. Nieskorygowana luka płacowa po raz pierwszy została ujawniona za rok 2025. Brak danych w tym zakresie stanowiłby potencjalnie negatywny wpływ, co mogłoby skutkować niezarządzoną dysproporcją płac między kobietami a mężczyznami.	Negatywny	Potencjalny	Operacje własne
S.3. Dotknięte społeczności	Podtemat Specyficzny		Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych	Grupa poprzez angażowanie się w inicjatywy społeczne wpływa na lokalną społeczność poprzez organizację programów i wydarzeń, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.	Pozytywny	Rzeczywisty	Downstream Segment Polska
S.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi	Podtemat Specyficzny		Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj: - Karty sportowe - Kluby fitness - Oferta wellbeingowa	Grupa wpływa na poprawę jakości życia, zdrowia fizycznego i psychicznego oferując rozwiązania wspierające aktywność i wellbeing. Karty sportowe ułatwiają szerokiej grupie użytkowników dostęp do obiektów sportowo-rekreacyjnych, motywują do regularnej aktywności i zwiększają świadomość zdrowego stylu życia. Wzrost ilości klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do wysokiej jakości klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych. Oferta wellbeingowa, czyli platformy, rozwiązania i konsultacje ze specjalistami wspierają osobisty wellbeing użytkowników, dla których dostępne są także personalizowane ścieżki celów.	Pozytywny	Rzeczywisty	Downstream



Temat ESRS (Topic)	Podtemat (Sub topic)	Mniejsza jednostka tematyczna (Sub-sub topic)	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Czy wpływ jest: pozytywny / negatywny	Czy wpływ jest: rzeczywisty / potencjalny	Miejsce w łańcuchu wartości
G.1. Postępowani e w biznesie	Kultura korporacyjna		Wpływ na budowę kultury korporacyjnej organizacji	Grupa Benefit Systems w segmencie Polska, Zagranica UE i Turcja dąży do zapewnienia spójnego poziomu polityk i procedur związanych z kulturą korporacyjną w tym dot. zgłaszania naruszeń. W nowo zakupionych spółkach, gdzie polityki i procedury nie są jeszcze dostosowane do standardów Grupy mogą występować potencjalne niespójności w politykach i procedurach, co skutkować może naruszeniami.	Negatywny	Potencjalny	Operacje własne

Przeprowadzona 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.

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

Temat ESRS	Podtemat	Mniejsza jednostka tematyczna	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka i podejmowane działania
E.1. Zmiana klimatu	Przystosowanie się do zmiany klimatu		Ryzyko związane z konsekwencjami braku adaptacji do zmiany klimatu	Ekstremalne zjawiska pogodowe mogą uszkodzić kluby lub zakłócić dostawy energii, prowadząc do przestojów operacyjnych, potencjalnych strat przychodów oraz niezadowolonych klientów. Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające przyście pracowników do pracy.
S.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń	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.
Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Prywatność	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Grupa jest narażona na ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych 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.
		Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Wdrożenie i stosowanie narzędzi sztucznej inteligencji („AI”) bez odpowiedniego nadzoru oraz zabezpieczeń może prowadzić do niezamierzonych negatywnych skutków dla firmy, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych związanych z naruszeniami prywatności, incydentami cyberbezpieczeństwa, utratą zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act itp.) oraz nieetycznym działaniem wykorzystywanych algorytmów.
Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Przekazywanie niepełnych, nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących działań, m.in. w zakresie oferty, etyki czy projektów społecznych, może wprowadzać konsumenta w błąd. Ryzyko to może być związane z niezgodnością z przepisami w zakresie komunikowania o produktach i działaniach Grupy (Dyrektywa (UE) 2024/825 w sprawie wzmocnienia pozycji konsumentów w transformacji ekologicznej).

Temat ESRS	Podtemat	Nazwa szansy	Opis szansy
S.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi	Podtemat Specyficzny	Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników	Wykorzystanie platform cyfrowych, takich jak np. aplikacje, do oferowania spersonalizowanych programów treningowych, informacji dotyczących zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpiecznego korzystania ze sprzętu czy aplikacji dla działów HR wspierających zarządzanie dobrostanem pracowników. Może to poprawić satysfakcję użytkowników i efektywność operacyjną klientów a tym samym przyczynić się do rozwoju biznesu Grupy. Jednocześnie cyfryzacja i integracja procesów HR oraz benefitowych zapewnia równy dostęp do świadczeń oraz wspiera transparentne i odpowiedzialne zarządzanie nimi.



Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu

Model biznesowy Grupy wspiera troskę o zdrowie i dobrostan pracowników zatrudnianych przez klientów Grupy, wpisując się w ich strategię zrównoważonego rozwoju. Po pandemii rynek w coraz większym stopniu poszukuje partnerów oferujących kompleksowe rozwiązania wellbingowe. Dla Grupy oznacza to rosnące zapotrzebowanie na profesjonalne i mierzalne programy – zarówno w zakresie dbałości o zdrowie fizyczne, jak i psychiczne.



Zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności istotne wpływy, ryzyka i szanse Grupy są powiązane ze strategią i modelem biznesowym organizacji. Aktualnie skutki tych wpływów, ryzyk i szans nie wymagają fundamentalnych zmian w modelu biznesowym, jednak podkreślają konieczność dalszego rozwoju zarządzania wybranymi obszarami zrównoważonego rozwoju. Grupa nie dokonała pełnej analizy odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmiany klimatu, jednak podczas badania podwójnej istotności przeprowadzono warsztaty, wywiady i badania ankietowe na temat potencjalnych efektów zmiany klimatu na jej działalność. Ryzyko związane z klimatem nie zostało poddane analizie scenariuszowej w celu zaklasyfikowania jako ryzyko fizyczne lub przejścia. Grupa posiada w znacznym zakresie polityki i działania łagodzące zidentyfikowane negatywne wpływy. W związku z ograniczeniami biznesowymi, jak np. najem zamiast zakupu nieruchomości, Grupa nie ma bezpośredniego wpływu na aspekty środowiskowe, poza wpływem na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych.

Grupa po zakończeniu danego cyklu raportowania przeprowadza analizę zidentyfikowanych luk, m.in. w politykach, procedurach i zarządzaniu poszczególnymi istotnymi tematami zrównoważonego rozwoju. Wyniki tej analizy pozwalają określić konieczne działania i ewentualne kierunki zmian. Jest to proces ciągły. Za monitoring realizacji tych działań odpowiada Dział ESG, a wyniki są raportowane do Zarządu. Komitet ds. ESG pełni rolę doradcą w zakresie wdrażania rekomendowanych zmian.

W procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok Grupa korzysta z możliwości pominięcia raportowania danych o przewidywanych skutkach finansowych, zgodnie z wykazem stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji oraz z wyłączeniem zawartym w dodatku C Rozporządzenia Komisji Europejskiej z 11 lipca 2025 roku, tzw. „Quick Fix”.

W nocie 4. niniejszego sprawozdania zastosowano odwołanie do istotnych ryzyk ESG.

Grupa w 2025 roku zaktualizowała badanie istotności na podstawie przeprowadzonej analizy wniosków zarządczych oraz kształtującej się praktyki rynkowej. W wyniku aktualizacji modyfikacji uległy wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarami:

- E1 – Zmiana klimatu – skonsolidowano ryzyka, które odnosiły się do braku adaptacji do zmian klimatu oraz wpływy związane z emisją gazów cieplarnianych. Szansa nie została zidentyfikowana jako istotna.
- E3 – Woda i zasoby morskie – zużycie wody odbywa się głównie na cele sanitarne, a w działalności własnej nie jest to kluczowa kategoria, w związku z czym wpływ nie jest identyfikowany jako istotny. Ograniczenia w poborze wody nie stanowią istotnego ryzyka dla ciągłości działania usług i nie będą miały istotnego wpływu na wyniki finansowe.
- E5 – Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym – wpływy i szansa nie zostały zidentyfikowane jako istotne ze względu na niewielką skalę wprowadzanych i wykorzystywanych zasobów, jak również odpadów.
- S1 – Własne zasoby pracownicze – podczas aktualizacji badania podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała istotnych wpływów, ryzyk i szans w zakresie bezpieczeństwa, work-life balance i prywatności. Połączono wpływ i szansę związaną ze szkoleniami. Dodano potencjalny negatywny wpływ związany z luką płacową.
- S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości – skonsolidowano pośrednie wpływy na warunki pracy i oceniono poniżej progu istotności ze względu na specyfikę modelu biznesowego.
- S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi – ponownie dokonano identyfikacji i kwalifikacji negatywnych wpływów i ryzyk, wskutek czego zredukowano liczbę tematów istotnych oraz zidentyfikowano szanse w tym obszarze.
- G1 – Postępowanie w biznesie – Grupa dynamicznie rozwija się, w głównej mierze przez wzrost nieorganiczny na rynku zarówno polskim, jak i za granicą, w związku z czym wpływ pozytywny w Segmencie Polska został zmodyfikowany na potencjalny negatywny wpływ w Grupie.

W wyniku aktualizacji badania podwójnej istotności wszystkie wpływy, ryzyka i szanse związane z obszarami E3, E5 oraz S2 znalazły się poza poziomem istotności, w związku z czym obszary tematyczne nie są ujawniane w sprawozdaniu.



W Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju za rok 2025 Grupa raportuje ujawnienia, które wykraczają poza tematy uwzględnione w AR 16 ESRS 1:

- S3 – Dotknięte społeczności:
 - pozytywny wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych, związany z działalnością Fundacji MultiSport,
- S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi:
 - pozytywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy,
 - (szansa) wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników,
 - (szansa) budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu.



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

W 2024 roku Grupa Kapitałowa Benefit Systems przeprowadziła po raz pierwszy analizę podwójnej istotności, która została zaktualizowana w 2025 w oparciu o wnioski zarządcze dotyczące procesu sprawozdawczości za poprzedni rok oraz analizy kształtującej się praktyki rynkowej. Aktualizację wykonano we współpracy z firmą doradczą.

Badanie istotności zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metodyki MAX 5 – MATERIALITY ASSESSMENT MATRIX. Metodyka została opracowana przez MATERIALITY Sp. z o.o. Metodyka jest dostosowana do wymogów oceny istotności zawartych w standardach ESRS, wprowadzonych Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. W szczególności metodyka uwzględnia wymogi określone w rozdziale 3 ESRS 1. Ponadto w metodyce wzięto pod uwagę wskazówki zawarte w wytycznych wdrożeniowych EFRAG (Implementation Guidance EFRAG IG1 Materiality Assessment) wydanych w maju 2024 roku. Metodyka badania opiera się na analizie matrycowej wyników oceny poszczególnych wpływów, ryzyk i szans z perspektywy istotności wpływu i istotności finansowej. Przedmiotem badania były wpływy, ryzyka i szanse związane ze wszystkimi 90 zagadnieniami zrównoważonego rozwoju uwzględnionymi w tabeli zawartej w AR16 ESRS 1.

Na potrzeby procesu Grupa opracowała swój łańcuch wartości, który posłużył jako podstawa do identyfikacji istotnych obszarów wpływu, ryzyk i szans. Łańcuch wartości powstał w toku spotkań roboczych z ekspertami w organizacji, którzy zmapowali:

- Operacje własne w kontekście wytwarzanych produktów i usług oraz kluczowych funkcji wsparcia,
- Upstream, gdzie identyfikowani są kluczowi dostawcy, partnerzy biznesowi, a także produkty, materiały i surowce
- Downstream, gdzie identyfikowane są kluczowe grupy klientów, konsumentów i użytkowników końcowych, a także koniec życia produktu lub usługi.

Elementem procesu tworzenia modelu łańcucha wartości jest także mapowanie na nim kluczowych grup interesariuszy, którzy zostali aktywnie włączeni do procesu badania podwójnej istotności. Angażowanie interesariuszy, czyli dialog z nimi, odbywał się za pomocą ankiet i wywiadów strukturyzowanych. Kontakt z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy nawiązywali przedstawiciele Grupy. Wywiady były realizowane przez zewnętrznych ekspertów bez udziału przedstawicieli Grupy, z zapewnieniem anonimowości indywidualnych odpowiedzi udzielonych przez respondentów.

Badanie podwójnej istotności opierało się na wykorzystaniu kilku źródeł informacji:

- Analiza porównawcza podmiotów z sektorów reprezentatywnych dla segmentów operacyjnych Grupy z Polski i ze świata, pod kątem mapowania łańcucha wartości, kluczowych interesariuszy i tego, jakie istotne wpływy, ryzyka i szanse identyfikują te podmioty w swoich raportach zrównoważonego rozwoju.
- Analiza modelu biznesowego bazująca na zakresie ujawnień ujmowanych w standardach ESRS (European Sustainability Reporting Standards).
- Analiza zidentyfikowanych na potrzeby sprawozdania za 2024 rok wpływów, ryzyk i szans oraz systemu zarządzania ryzykiem Grupy.
- Warsztaty tematyczne z osobami posiadającymi najlepszą dostępną wiedzę o różnych aspektach działalności operacyjnej organizacji. Na warsztatach osoby w składzie zespołów roboczych dokonywały oceny wpływów, ryzyk oraz szans za pomocą parametrów badania.
- Badanie kwestionariuszowe (11 ankiet) i strukturyzowane wywiady (10 wywiadów) z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy zewnętrznych Grupy.
- Sense-check dla istotności wpływu i istotności finansowej wynikającej z ocen zespołów roboczych bazujący na opiniach interesariuszy i wnioskach z peer group.

Identyfikacja i ocena wpływów opierała się na wynikach badania istotności za 2024 rok oraz była ściśle związana ze zidentyfikowanymi rodzajami działalności i relacjami biznesowymi Grupy w ramach całego łańcucha wartości, którego model został opracowany przez grupę roboczą. Łańcuch wartości stanowił podstawę do analizy



faktycznych i potencjalnych wpływów wywieranych przez Grupę, poprzez analizę m.in. dostawców Grupy), oferowanych produktów i usług, struktury organizacyjnej, klientów i użytkowników końcowych produktów i usług oferowanych przez Grupę, a także analizę końca życia produktów i zarządzania odpadami.

Działalności, relacje biznesowe, obszary geograficzne i inne czynniki, które powodują podwyższone prawdopodobieństwo wystąpienia wpływów, zostały ustalone w oparciu o strukturę zarządzania Grupą, która jest odzwierciedlona przez główne segmenty działalności Grupy: Polska, Zagranica UE i Turcja. Segmenty odzwierciedlają również podział ze względu na różne modele generowania przychodów i wyników, odmienne modele biznesowe, a także różne czynniki, szanse i ryzyka, które wpływają na dane obszary, a które są bardziej podobne w ramach jednego segmentu.

Ocenie podlegały cztery parametry istotności wpływu, tj. skala wpływu, zakres wpływu i nieodwracalny charakter wpływu (łącznie stanowiące o dotkliwości wpływu) oraz prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu. Poszczególne parametry były oceniane w skalach 1-5, zgodnie z systemem oceny przyjętym w procesie należytej staranności, realizowanym w Grupie zgodnie z przyjętą w 2025 roku Polityką odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Dla istotności wpływu przyjęto próg istotności na poziomie 2,5 (skala 0,33-5). Ocena poszczególnych parametrów wpływu była realizowana przez ekspertów z wewnętrznego zespołu roboczego Grupy podczas warsztatów moderowanych przez ekspertów zewnętrznych. Na istotność wpływu składa się dotkliwość wpływu oraz prawdopodobieństwo wpływu. Dotkliwość wpływu jest średnią ze: skali wpływu, zakresu wpływu i nieodwracalności wpływu. Dotkliwość wpływu została pomnożona przez prawdopodobieństwo, następnie została dodana dotkliwość ze względu na powiązanie zagadnień ESG z prawami człowieka i wynik został podzielony przez 6. Wpływy pozytywne oceniano z pominięciem parametru nieodwracalności wpływu. Wpływy rzeczywiste cechowała charakterystyka prawdopodobieństwa na poziomie 5. W przypadku interesariuszy zewnętrznych Grupy uwzględniono ich ocenę dotkliwości oraz prawdopodobieństwa wpływu pozytywnego i negatywnego Grupy na dane zagadnienie przekazaną w badaniu kwestionariuszowym wg skali 1-5 (z możliwością odpowiedzi „nie wiem”, niepunktowej).

Ocenie perspektywy istotności finansowej podlegały dwa parametry ryzyk lub szans, którą mogą być związane z danym zagadnieniem zrównoważonego rozwoju. Parametry dla ryzyk zastosowano zgodnie z systemem zarządzania ryzykiem w Grupie, a próg istotności został ustalony na poziomie 10 (skala 1-20). Ocena poszczególnych parametrów ryzyk/szans była realizowana przez wewnętrzny zespół roboczy Grupy podczas warsztatów moderowanych przez ekspertów zewnętrznych, a następnie walidowana była z oceną wynikającą z systemu zarządzania ryzykiem, z udziałem przedstawicieli działu zarządzania ryzykiem.

W przypadku analizy porównawczej pod uwagę wzięty został odsetek porównywalnych spółek, które ujawniły w publicznie dostępnych materiałach, że identyfikują istotne wpływy, ryzyka lub szanse związane z danym zagadnieniem.

Lista rekomendowanych wpływów, ryzyk i szans poddana została konsultacjom przez przedstawicieli Rady Pracowniczej oraz Komitetu ds. ESG, a następnie osądowi Zarządu podczas warsztatu walidacyjnego.

Proces badania podwójnej istotności uległ zmianie w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym w zakresie:

- Opracowania łańcucha wartości – w 2025 roku w warsztaty aktualizujące zaangażowany był merytorycznie Dział ESG, a następnie konsultowała to wąska grupa kluczowych interesariuszy wewnętrznych o szerokiej wiedzy na temat modelu biznesowego Grupy. W 2024 roku, kiedy po raz pierwszy przeprowadzano analizę, w warsztatach udział brała szeroka grupa interesariuszy wewnętrznych z zespołu projektowego, którzy zostali przeszkoleni z wymogów ESRS,
- Zaangażowania interesariuszy w identyfikację i ocenę wpływów, ryzyk i szans – w 2025 roku skoncentrowano się na przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych, poprzedzonych kwestionariuszem dla przedstawicieli wszystkich kluczowych grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, którzy mieli wiedzę merytoryczną zarówno w zakresie swojej dziedziny, jak i zagadnień ESG. Natomiast w 2024 roku, kiedy po raz pierwszy przeprowadzano analizę, były przeprowadzone badanie ankietowe wśród interesariuszy zewnętrznych Grupy oraz nieliczne wywiady pogłębione z interesariuszami wewnętrznymi,
- Praw człowieka – w 2025 roku wdrożono ustrukturyzowany proces należytej staranności, który przełożył się na identyfikację wpływów poddanych ocenie istotności, wśród których wszystkie oceniane były jako powiązane z prawami człowieka. W 2024 roku istniał proces należytej staranności oparty m.in. na



Kodeksie Etyki i innych regulacjach wewnętrznych. Natomiast ocena powiązania zagadnienia ESG wg ESRS 1 AR16 z prawami człowieka była wynikiem dedykowanych warsztatów wewnętrznych,

- Progów istotności – w 2025 roku ustandaryzowano parametry i próg istotności, integrując oceny IRO z procesem należytej staranności w zakresie negatywnych wpływów, oraz systemem zarządzania ryzykiem w zakresie ryzyk i szans. W 2024 roku parametry ustalane były indywidualnie dla każdego zagadnienia, opierając się na kryteriach oceny zdefiniowanych w ESRS 1, a progi istotności wyznaczane były z użyciem mediany lub macierzy istotności.

Decyzję o konieczności przeprowadzenia pełnego badania podwójnej istotności podejmuje Dział ESG, w zależności od oceny sytuacji, m.in. w przypadku zmian w otoczeniu rynkowym, organizacji, skali działalności, które mają istotny wpływ na model biznesowy, jednak nie rzadziej niż co 3 lata. Aktualizacja częściowa analizy występuje corocznie, w zakresie rekomendowanym przez Dział ESG.



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

Tabele zgodności z ESRS

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 istotności, opisanych w sekcji IRO-1.

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	Informacje ogólne
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
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	Informacje ogólne
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Informacje ogólne
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	Informacje ogólne
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
ESRS E1 Zmiana klimatu		
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	Środowisko
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Środowisko
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z klimatem	Środowisko



Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział
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	Nieistotny
E1-8	Wewnętrzne ustalanie cen emisji gazów cieplarnianych	Nieistotny
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
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Spółeczeństwo
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Spółeczeństwo
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	Spółeczeństwo
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	Spółeczeństwo
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	Spółeczeństwo
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	Spółeczeństwo
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Spółeczeństwo
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	Spółeczeństwo
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze	Spółeczeństwo
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Nieistotny
S1-9	Mierniki różnorodności	Spółeczeństwo
S1-10	Adekwatna płaca	Nieistotny



Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział
S1-11	Ochrona socjalna	Nieistotny
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	Nieistotny
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	Spółeczeństwo
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Nieistotny
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Nieistotny
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	Spółeczeństwo
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Nieistotny
ESRS S3 Dotknięte społeczności		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Spółeczeństwo
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Spółeczeństwo
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	Spółeczeństwo
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	Spółeczeństwo
S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	Spółeczeństwo
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	Spółeczeństwo
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Spółeczeństwo
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Spółeczeństwo
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Spółeczeństwo
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Spółeczeństwo
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Spółeczeństwo
S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	Spółeczeństwo



Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział
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 istotnymi szansami	Społeczeństwo
ESRS G1 Postępowanie w biznesie		
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	Postępowanie w biznesie
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	Postępowanie w biznesie
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	Postępowanie w biznesie
G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	Nieistotny
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingowa	Nieistotny
G1-6	Praktyki płatnicze	Nieistotny

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

Wymóg dotyczący ujawnienia informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS 2 GOV-1 Różnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816		7.1.(GOV-1)
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.1.(GOV-1)
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie pkt 30 należytej staranności	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				7.1.(GOV-4)



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453(6), tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.1.(SBM-1)
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.1.(SBM-1)
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I		Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818(7), załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.1.(SBM-1)
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)			Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.1.(SBM-1)
ESRS E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	7.3.(E1-1)



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.3.(E1-1)
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.3.(E1-4)
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I				7.3.(E1-5)
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				7.3.(E1-5)
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I				7.3.(E1-5)



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Wskaźniki nr 1 i 2 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.3.(E1-6)
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	Wskaźnik nr 3 w tabeli	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.3.(E1-6)
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	Nieistotne
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu.			Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń			Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E2-4 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, pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/ mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1.SBM-3)
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1.SBM-3)



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				7.4. (S1-1)
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.4. (S1-1)
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1-1)
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1-1)
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1-3)
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		7.4. (S1-16)
ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S1-16)



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Wskaźniki nr 12 i nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 11 i nr 4 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				7.4. (S3-1)
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.4. (S3-1)
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				7.4. (S3-4)
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				7.6. (S4-1)
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		7.6. (S4-1)
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				7.6. (S4-4)
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				7.7. (G1-1)
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				7.7. (G1-1)
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przestępstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne



Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Numer noty (oraz nazwa sekcji)
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne



Środowisko

7.2. Taksonomia UE

Rozporządzenie 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. Szczegółowe wymogi dotyczące kalkulacji i ujawniania wskaźników określa rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 (tzw. „akt delegowany do art. 8”). Powszechnie stosowaną nazwą rozporządzenia jest Taksonomia UE.

Zgodnie z Taksonomią UE, Grupa Kapitałowa Benefit Systems jest zobowiązana ujawnić udział procentowy obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) pochodzący z działalności kwalifikujących się do systematyki wskazanej w Taksonomii UE lub z nią zgodnych.

Jak określono w Taksonomii UE, 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:
 - 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,
- niewyrządzania przez działalność poważnych szkód dla żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- prowadzenia działalności zgodnie z Minimalnymi Gwarancjami, określonych w art. 18 Rozporządzenia 2020/852,
- spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji, określonych w rozporządzeniach delegowanych Komisji (UE) 2021/2139 („Climate Delegated Act”) oraz 2023/2486 („Environmental Delegated Act”).

W dniu 8 stycznia 2026 roku w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej zostało opublikowane Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2026/73 z dnia 4 lipca 2025 r wprowadzające uproszczenia do Unijnej Taksonomii. Rozporządzenie jest stosowane od 1 stycznia 2026 roku. Przedsiębiorstwom pozostawia się jednak możliwość wyboru czy za pierwszy okres po wprowadzaniu zmian (za rok obrotowy, który rozpoczął się między 1 stycznia a 31 grudnia 2025 roku) skorzystają z uproszczeń czy będą raportować jeszcze na starych zasadach. W związku z tym, w porównaniu do poprzedniego roku zmienił się wygląd tabel taksonomicznych, a także umożliwione zostało pominięcie w procesie raportowym nieistotnych z perspektywy Grupy Kapitałowej Benefit Systems działalności. Grupa korzysta z wyłączenia z raportowania działalności, które łącznie stanowią poniżej 10% całkowitych wartości wskaźników obrotu i CapEx.

Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 wskazuje, iż w przypadku, kiedy wydatki operacyjne nie są istotne dla modelu biznesowego raportującego podmiotu oraz ich kwota nie jest znacząca, możliwe jest ujawnienie jedynie pełnej kwoty OpEx oraz pominięcie raportowania tabeli taksonomicznej. W ramach przeprowadzonej w Grupie analizy ustalono, że łączna kwota OpEx odpowiada za mniej niż 2,5% obrotu w Grupie i jest nieistotna z perspektywy modelu biznesowego. W związku z tym podjęto decyzję o zastosowaniu możliwości pominięcia analizy zgodności oraz kwalifikowalności OpEx z Taksonomią UE, a także z możliwości nieujawnienia tabeli OpEx.

Proces badania kwalifikowalności i zgodności z Taksonomią UE

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 Kierownik Zespołu ESG. Za przypisanie danych finansowych do poszczególnych działalności taksonomicznych oraz ostateczne sporządzenie Sprawozdania z Działalności Zarządu Grupy Kapitałowej Benefit Systems odpowiada Zespół



Kontrologu 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 UE Grupę wspomagał zewnętrzny doradca.

Analiza i ocena kwalifikowalności i zgodności działalności Grupy odbywa się w oparciu o cztery etapy:

1. Identyfikacja rodzajów działalności prowadzonej przez Grupę Kapitałową Benefit Systems jako działalności kwalifikowalnych zgodnie z Taksonomią UE. Na tym etapie kierowano się opisami zawartymi w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, a także rodzajami działalności gospodarczej powiązanymi z kodami NACE, do których odwołują się opisy w załącznikach.
2. Alokacja polega na przypisaniu do poszczególnych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Na tym etapie ustalono rodzaje działalności, które nie kwalifikują się do systematyki oraz wyznaczono progi istotności działalności objętych pogłębioną analizą zgodności. Na tej podstawie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.
3. Weryfikacja uwzględnia analizę spełnienia Technicznych Kryteriów Kwalifikacji (TKK), czyli warunków koniecznych do uznania działalności kwalifikujących się za zgodne z Taksonomią UE:
 - a. weryfikację kryteriów „istotnego wkładu” (SC - *Significant Contribution*) dla każdego z rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE,
 - b. weryfikację kryteriów „nie czyni poważnych szkód” (DNSH - *Do No Significant Harm*) dla każdego z rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE,
 - c. weryfikację Minimalnych Gwarancji (MS - *Minimum Safeguards*).
4. Kalkulacja nakładów inwestycyjnych (przychody i wydatki operacyjne nie podlegały analizie, ponieważ zostały uznane za nieistotne) spełniających powyższe kryteria. Określenie wartości działalności kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE oraz weryfikacja, jaka część wartości spełnia warunki zgodności, a następnie przygotowanie ujawnienia w postaci tabel taksonomicznych. W oparciu o wyniki analizy, Grupa przygotowała poniższe ujawnienie oraz opis procesu, aby ułatwić użytkownikom sprawozdania zrozumienie podejścia Grupy Kapitałowej Benefit Systems do Taksonomii UE.

Minimalne Gwarancje

Grupa dokonała analizy zgodności prowadzonej działalności gospodarczej z wymogami określonymi art. 18 Rozporządzenia (UE) 2020/852 celem potwierdzenia spełniania Minimalnych Gwarancji.

Niespełnieniem Minimalnych Gwarancji jest spełnienie jednej z przesłanek opisanych w publikacji Platform on Sustainable Finance: Final report on Minimum Safeguards.

Weryfikacja zgodności w odniesieniu do przesłanki pierwszej tj. kompletności procesów należytej staranności odbywała się na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i działania elementów procesu należytej staranności wynikających z ram tych procesów zawartych w dokumentach wymienianych w definicji Minimalnych Gwarancji, przede wszystkim w Wytycznych ONZ dla biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

W odniesieniu do przesłanki drugiej przeprowadzono weryfikację baz zgłoszeń KPK OECD, Business and Human Rights Centre oraz weryfikację, czy wobec Benefit Systems nie zapadły prawomocne wyroki sądowe w zakresie wskazanym w przesłance oraz analizę naruszeń pod kątem kryterium poważnego naruszenia wskazanego w Final Report on Sustainable Finance. Zidentyfikowano, że w dniu 27 sierpnia 2025 uprawomocnił się wyrok w postępowaniu antymonopolowym przeciwko Benefit Systems S.A. za praktyki ograniczające konkurencję na krajowym rynku świadczenia usług fitness w klubach w okresie 2012-2017 (Nota 19 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2025 rok). We wrześniu 2025 roku Spółka dominująca zapłaciła 26,9 mln zł kary nałożonej Decyzją Prezesa UOKiK. Natomiast w organizacji istnieje i funkcjonuje kompletny proces należytej staranności wypełniający założenia wytycznych opierający się na Polityce i Procedurze odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (RBC) w Grupie Kapitałowej Benefit Systems, który obejmuje kwestię objętą naruszeniem wskazaną w przesłance drugiej.

W celu zapobieżenia wystąpienia podobnych naruszeń w przyszłości, Grupa wdrożyła publicznie dostępną Politykę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, w której opisuje działania realizujące swoje zobowiązania w zakresie obszarów RBC: ochrona praw człowieka i praw pracowniczych; ochrona środowiska; przeciwdziałanie



korupcji; ochrona konkurencji i praw konsumentów; oddziaływanie na sferę nauki, technologii i innowacji; opodatkowanie; ujawnianie informacji.

Grupa zobowiązuje się w niej do zapobiegania, a w miarę możliwości eliminowania i łagodzenia swojego istotnego negatywnego wpływu na obszary objęte RBC we własnej działalności oraz odpowiednio do promowania działań w tym zakresie w swoim łańcuchu dostaw i pozostałych relacjach biznesowych, oczekując od swoich dostawców oraz partnerów biznesowych odpowiednich postaw RBC, czego wyrazem są podpisywane odpowiednie klauzule umowne dla partnerów biznesowych oraz oświadczenia przez dostawców, zgodnie z przyjętymi procedurami w Benefit Systems. W ramach procesu należytej staranności dokonywane były również oceny priorytetowych operacji, dostawców i innych relacji biznesowych w celu zidentyfikowania i oceny konkretnych faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków w obszarach RBC. W 2025 roku nie zidentyfikowano istotnych czynników ryzyka wystąpienia negatywnych skutków w obszarach RBC wskazanych w przesłance drugiej.

Prezes UOKiK zobowiązał również Spółkę do podjęcia określonych działań zaradczych, opisanych w nocie 34.1. w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok 2022, które Spółka dominująca w całości wykonała w określonym terminie.

W wyniku przeprowadzonego procesu weryfikacji ustalono, że działalność Grupy Benefit Systems prowadzona jest zgodnie z Minimalnymi Gwarancjami.

Techniczne Kryteria Kwalifikacji (TKK)

Grupa Kapitałowa Benefit Systems przeprowadziła weryfikację zgodności z TKK dla wybranych rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. Do weryfikacji TKK zostali zaangażowani Właściciele Biznesowi z Grupy Benefit Systems, których działalności w danym roku zostały zidentyfikowane jako istotne. Przeanalizowano poszczególne kryteria istotnego wkładu i niewyrządzania poważnych szkód oraz sprawdzono w jakim stopniu dany rodzaj działalności zgodny jest z TKK określonymi w przepisach Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139.

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. Aby zaprezentować odsetek wskaźników, jakie kwalifikują się do systematyki, Grupa Kapitałowa Benefit Systems stosowała metodologię wykorzystywaną przy opracowywaniu sprawozdania finansowego. Jedyną różnicą jest przyjęcie definicji wydatków operacyjnych (OpEx) zgodnej z zasadami wynikającymi z Taksonomii UE na potrzeby raportowania. W analizie i ujawnieniu tych informacji posługiwano się tą samą walutą co w sprawozdaniu finansowym.

W celu zapewnienia, że kwoty uwzględnione w sprawozdaniu dotyczącym Taksonomii UE zostały podane jednokrotnie, Grupa zastosowała następujące zasady:

- ujawnienia taksonomiczne zostały przygotowane z uwzględnieniem zasady unikania podwójnego liczenia poprzez dokonywanie stosownych wyłączeń konsolidacyjnych zgodnie z obowiązującymi przepisami rachunkowymi,
- poszczególne obszary działalności przypisano wyłącznie do jednej działalności kwalifikującej się, a każda część przychodów, CapEx i OpEx została ujęta tylko raz.

Wyniki

Obrót

W odniesieniu do kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego obrotu mianownik stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w 2025 roku, ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży. 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 zgodnej z nią.

Grupa Kapitałowa Benefit Systems wygenerowała przychody w 2025 roku w wysokości 4 522 683 tys. zł (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej za 2025 rok), głównie ze sprzedaży pozapłacowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, wellbeingu, kultury i rozrywki, a także programów kafeteryjnych. 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.

Grupa zidentyfikowała przychody kwalifikujące się do Taksonomii w działalności 7.7. Ich udział w całkowitym przychodzie wyniósł 0,19% w całkowitym przychodzie. W związku z tym Grupa uznała je za nieistotne i na tej podstawie odstąpiła od publikacji tabeli dotyczącej udziału procentowego obrotu z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką.

CapEx

W ramach badania zgodności z Taksonomią UE przeanalizowano przedsięwzięcia inwestycyjne realizowane w 2025 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). Wymienione pozycje znajdują się w Notach 7, 8 i 9 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za 2025 rok.

Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką.

Grupa zrealizowała w 2025 roku nakłady inwestycyjne w wysokości 2 269 141 tys. zł. Wśród procesów inwestycyjnych prowadzonych przez Grupę Kapitałową zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki Taksonomii UE:

- 7.2 CCM i 3.2 CE Renowacja istniejących budynków – nakłady związane z renowacją budynków wyniosły 295 409 tys. zł. (13,0%),
- 7.7 CCM Nabywanie i prawo własności budynków – nakłady związane z posiadanymi lub wynajmowanymi budynkami oraz lokalami wyniosły 889 590 tys. zł (39,2%).

Nakłady inwestycyjne związane z wyżej wymienionymi działalnościami zostały uznane za kwalifikujące się, ale niezgodne z systematyką. Udział nakładów inwestycyjnych związanych z rodzajami działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z nią wyniósł 56,0% w 2025 roku, w tym dla 3,8% nakładów inwestycyjnych pominięto ocenę zgodności ze względu na zastosowane progi istotności. Pozostałe 44,0% nakładów inwestycyjnych przypadało na rodzaje działalności niekwalifikujące się do systematyki, czyli takie, dla których regulator nie ustalił Technicznych Kryteriów Kwalifikacji w załącznikach do aktu delegowanego.

OpEx

Grupa odnotowała w 2025 roku wydatki operacyjne w wysokości 101 980 tys. zł. Grupa Benefit Systems na podstawie danych za 2025 rok zweryfikowała, że wartość OpEx'u wynosi mniej niż 2,5% obrotu (2,25%). Wydatki operacyjne stanowią nieunikniony element działalności każdego podmiotu i dotyczą w dużej mierze czynszów, czy innych kosztów utrzymania biur i lokalizacji. W związku z niskim odsetkiem udziału OpEx oraz ze względu na usługowy charakter działalności, Grupa Benefit uznaje OpEx za nieistotny dla modelu biznesowego oraz korzysta z możliwości pominięcia raportowania tego wskaźnika w osobnej tabeli.

Działalność związana z energetyką gazową i jądrową

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.



Podsumowanie wskaźników

Udział procentowy obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodą z systematyką w roku obrotowym 2025.

Rok obrotowy	2025														
Kluczowy wskaźnik wyników (1)	Ogółem (2)	Udział działalności kwalifikującej się do systematyki (3)	Działalność zgodna z systematyką (4)	Udział działalności zgodnej z systematyką (5)	Podział według celów środowiskowych działalności zgodnej z systematyką						Udział działań wspomagających (12)	Udział działań na rzecz przejścia (13)	Działalność niepodlegająca ocenie uznana za nieistotną (14)	Działalność zgodna z systematyką w poprzednim roku obrotowym (2024) (15)	Udział działalności zgodnej z systematyką w poprzednim roku obrotowym (2024) (16)
					Łagodzenie zmian klimatu (6)	Adaptacja do zmian klimatu (7)	Zasoby wodne i morskie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Zanieczyszczenie (10)	Bioróżnorodność (11)					
tekst	mln zł	%	mln zł	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	mln zł	%
Obrót	4 522,7	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,2%	0	0%
Nakłady inwestycyjne	2 269,1	52,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,8%	0	0%
Wydatki operacyjne	102,0	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	n/d	0	0%



Nakłady inwestycyjne (CapEx)

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych (CapEx) z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodą z systematyką w roku obrotowym 2025 (podział według działalności).

Zgłaszany kluczowy wskaźnik wyników		Nakłady inwestycyjne											
Rok obrotowy		2025											
Działalność gospodarcza (1)	Kod (2)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności kwalifikującej się do systematyki (udział nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki) (3)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (wartość pieniężna nakładów inwestycyjnych) (4)	Kluczowy wskaźnik wyników dotyczący działalności zgodnej z systematyką (udział nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką) (5)	Cel środowiskowy działalności zgodnej z systematyką						Działalność wspomagająca (12)	Działalność na rzecz przejścia (13)	Udział działalności zgodnej z systematyką w działalności kwalifikującej się do systematyki (14)
					Łagodzenie zmian klimatu (6)	Adaptacja do zmian klimatu (7)	Zasoby wodne i morskie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Zanieczyszczenie (10)	Bioróżno-rodność (11)			
Tekst		%	mln zł	%	%	%	%	%	%	%	(E- wspomagająca w stosownych przypadkach)	(T- na rzecz przejścia w stosownych przypadkach)	%
Renowacja istniejących budynków	CCM7.2_CCA 7.2_CE3.2	13,0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM7.7_CC A7.7	39,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Suma działalności zgodnej z systematyką w podziale według celów					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Łączny kluczowy wskaźnik wyników (nakłady inwestycyjne)		52,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

7.3. E1 Zmiana klimatu

E1.GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Wynagrodzenia członków Zarządu Grupy Benefit Systems zawierają zmienne składniki powiązane z kryteriami niefinansowymi, w tym z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem, jednak nie wyróżnia się celów związanych z klimatem. Kwestie przyznawania wynagrodzenia zmiennego opisane zostały w nocie 7.1. Informacje ogólne, w sekcji GOV-3.

E1-1 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

W 2025 roku w Grupie nie był wdrożony plan przejścia w zakresie łagodzenia zmian klimatu – organizacja zamierza go opracować do końca 2027 roku, zgodnie z celem w Strategii ESG na lata 2026-2027. 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. Dążenie do wyznaczenia celów dekarbonizacyjnych opisane zostało w sekcji E1-4 dotyczącej celów.

E1.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Zidentyfikowany w trakcie analizy podwójnej istotności istotny wpływ związany ze zmianą klimatu:

Obszar	Nazwa	Opis	Charakter
Łagodzenie zmiany klimatu	Wpływ na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych (GHG)	Wpływ Grupy Benefit Systems na zmianę klimatu wynika ze zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych związanych z działalnością operacyjną. Obejmuje to ogrzewanie biur, siłowni, korzystanie z centrów danych, a także intensywne użytkowanie systemów klimatyzacji – szczególnie w obiektach sportowych, gdzie zapotrzebowanie na chłodzenie jest wysokie.	Rzeczywisty negatywny

Istotne ryzyko związane ze zmianą klimatu zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności:

Obszar	Nazwa	Opis
Przystosowanie się do zmiany klimatu	Ryzyko związane z konsekwencjami braku adaptacji do zmiany klimatu	Ekstremalne zjawiska pogodowe mogą uszkodzić kluby lub zakłócić dostawę energii, prowadząc do przestojów operacyjnych, potencjalnych strat przychodów oraz niezadowolonych klientów Grupy Benefit Systems. Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające przyście pracowników do pracy.

Grupa nie dokonała pełnej analizy odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmiany klimatu, jednak podczas badania podwójnej istotności przeprowadzono warsztaty, wywiady i badania ankietowe na temat potencjalnych efektów zmiany klimatu na jej działalność. Powyższe ryzyko nie zostało poddane analizie scenariuszowej w celu zaklasyfikowania jako ryzyko fizyczne lub przejścia.

W procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok Grupa korzysta z możliwości pominięcia raportowania danych o przewidywanych skutkach finansowych, zgodnie z wykazem stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji zawartym w dodatku C Rozporządzenia Komisji Europejskiej z 11 lipca 2025 roku, tzw. „Quick Fix”.

E1.IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W ramach aktualizacji analizy podwójnej istotności w 2025 roku, dokonano identyfikacji wpływów, ryzyk i szans klimatycznych przez pryzmat operacji własnych i całego łańcucha wartości. Zbadano także wpływ Grupy na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych we wszystkich horyzontach czasowych (definicja horyzontów



czasowych znajduje się w nocie 7.1. Informacje ogólne, w sekcji BP-2). Nie dokonano jednak pełnej analizy scenariuszowej w celu klasyfikacji ryzyk jako ryzyka fizyczne lub przejścia.

Badanie podwójnej istotności opisane zostało w nocie 7.1. Informacje ogólne, w sekcji IRO-1.

E1-2 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W Grupie w 2025 roku przyjęta została Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Zawarte w niej zasady RBC (Responsible Business Conduct) uwzględniają m.in. kwestie ochrony środowiska i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym.

Grupa Benefit Systems podjęła w polityce zobowiązanie do m.in. identyfikacji i mitygacji rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków środowiskowych związanych ze swoją działalnością oraz relacjami biznesowymi, w tym łańcuchem dostaw, poprawy efektywności środowiskowej, wdrażania systemu zarządzania środowiskowego, wdrażania awaryjnych planów działania w celu zapobiegania poważnym szkodom dla środowiska. Grupa dąży także do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych zgodnie z postanowieniami Porozumienia Paryskiego, wdrożenia strategii adaptacji do zmian klimatu, zrównoważonego zarządzania zasobami naturalnymi, w tym poprzez ograniczanie zużycia surowców, energii i wody oraz promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym. Zgodnie z polityką RBC, podejmowane działania i ich wyniki będą transparentnie raportowane interesariuszom Grupy, m.in. w corocznych sprawozdaniach dotyczących zrównoważonego rozwoju. Grupa podejmuje współpracę z własnymi zasobami pracowniczymi, dostawcami i partnerami biznesowymi w celu promowania świadomości środowiskowej. Powyższe działania zawarte w polityce realizowane są w oparciu o zasadę ostrożności, zgodnie z którą, jeśli istnieje uzasadnione podejrzenie, że dana działalność może negatywnie wpłynąć na środowisko, należy podjąć środki zapobiegawcze.

Więcej informacji o polityce, także w zakresie komunikowania jej interesariuszom, znajduje się w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie.

E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Jeszcze przed oficjalnym wdrożeniem polityki RBC w 2025 roku, Grupa prowadziła działania nakierowane na zmniejszenie zużycia zasobów naturalnych i energii w swojej działalności czy pozyskiwanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych dla biur i klubów sportowych. Obecnie są one powiązane z posiadaną polityką, a także wpisują się w praktyczne dążenie do poprawy efektywności operacji własnych Grupy. Będą one także kontynuowane oraz rozwijane w kolejnych latach. Działania podejmowane są w poniższych obszarach:

- Nastąpiło powołanie Managera do spraw Energii, do którego kompetencji należy m.in. strategiczne zarządzanie zakupem energii elektrycznej i paliwa gazowego dla własnych punktów poboru energii elektrycznej, optymalizacja kosztów energetycznych, realizacja celów dekarbonizacyjnych poprzez zakup zielonej energii i gwarancji pochodzenia, zarządzanie portfelem energetycznym oraz wspieranie projektów w zakresie odnawialnych źródeł energii (OZE). Stanowisko to zostało utworzone w celu systematycznego monitorowania i poprawy jakości danych energetycznych niezbędnych do raportowania ESG oraz optymalizacji struktury zakupowej energii w kontekście celów Strategii ESG Grupy.
- W celu zwiększenia udziału odnawialnych źródeł energii w łącznym zużyciu w Grupie, włączono do eksploatacji instalacje fotowoltaiczne na dachach dwóch użytkowanych budynków.
- Spółka dominująca wdrożyła ustrukturyzowany proces monitorowania, analizy oraz raportowania odchyleń zużycia energii elektrycznej oraz pozostałych mediów. Proces ten ma na celu bieżące monitorowanie trendów zużycia, identyfikację istotnych odchyleń względem wartości referencyjnych oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań optymalizacyjnych. Analiza prowadzona jest cyklicznie, a jej wyniki wykorzystywane są do podejmowania decyzji operacyjnych oraz planowania dalszych działań w obszarze efektywności zużycia mediów.
- Stała modernizacja w obiektach kontrolowanych przez Grupę Benefit Systems w celu redukcji zużycia paliw, energii i wody, a także wprowadzania rozwiązań gospodarki obiegu zamkniętego. W 2024 roku Dział Inwestycji Budowlanych wypracował wewnętrzny standard techniczny klubu, a od 2025 roku nowe i remontowane kluby w Polsce dostosowywane są do jego wymogów. Do końca 2025 roku wewnętrzną weryfikację spełnienia wymogów standardu przeszło 30 nowych lub wyremontowanych klubów własnych w Polsce. Oceniono, że podobne wymogi spełnia 36 zagranicznych klubów. Prace będą kontynuowane w kolejnych latach. Standard techniczny obejmuje m.in.:



- Monitorowanie zużycia energii przez poszczególne zespoły odbiorników, automatyzacja wyłączania zasilania części odbiorników w nocy, instalacja systemu sterowania oświetleniem pomieszczeń w zależności od natężenia oświetlenia zewnętrznego, instalacja rolet w celu ograniczania zysków ciepła od światła słonecznego oraz redukowanie drgań i hałasu poprzez współpracę z akustykiem.
- Instalację opraw oświetleniowych z energooszczędnym źródłem światła LED.
- Instalację oszczędnej armatury wodnej o ograniczonym przepływie wody i mechanizmami samozamykającymi wpływ po określonym czasie.
- W zakresie odpadów i wykorzystywania materiałów z recyklingu, wdrażane są w szczególności podłogi sportowe w 100% z recykulatu gumowego, montowane są elementy wspierające gospodarkę odpadami, czyli sortowniki odpadów czy zgniatarki do butelek. Dodatkowo wykorzystywany jest sprzęt fitness o najwyższej jakości i trwałości, co wpływa na mniejszą częstotliwość jego wymiany i redukcję powiązanych z nią emisji. Jeśli jest to zasadne, zamiast utylizacji sprzętu fitness, jest on regenerowany do pełnej sprawności, aby redukować generowane odpady.
- Powołany został nowy zespół HVAC, który kontynuował podejmowane prace modernizacyjne w klubach należących do Grupy. W ramach działań między innymi montowano energooszczędne pompy ciepła w układach klimatyzacji i ogrzewania oraz dokonywano zabezpieczeń przed ujściem gazów technicznych. W 2025 roku pracami objęto 80 własnych obiektów sportowych w Polsce. Oprócz tego, standardowe prace serwisowe i utrzymaniowe były prowadzone we wszystkich klubach polskich i zagranicznych.
- Przy wyborze powierzchni biurowych uwzględniane są czynniki środowiskowe – budynki w nowoczesnych biurach, w których Benefit Systems S.A. wynajmuje powierzchnię posiadają certyfikat BREEAM oraz są zasilane energią z OZE.
- Powiększono Dział ESG o dodatkowe osoby uzupełniające kompetencje m.in. w zakresie środowiskowym w celu rozwoju wdrażania polityki w odniesieniu m.in. do zmiany klimatu, osiągnięcia kompleksowej opieki nad zagadnieniami ujawnianymi w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Działanie to pozwala też na lepsze zarządzanie kwestiami klimatycznymi w Grupie Benefit Systems, wsparcie w realizacji celów strategicznych, podnoszenie jakości gromadzonych danych z poszczególnych działów czy skuteczniejszy przepływ informacji na temat aktualnych regulacji i standardów z tego obszaru do Właścicieli Biznesowych.

W związku z opisanymi w sekcji E1-4 przyszłymi planami wdrożenia mierzalnych celów dekarbonizacji oraz faktem rekalkulacji roku bazowego emisji w 2025 roku (ze względu na znaczące zmiany w strukturze organizacji), nie jest na ten moment możliwe wskazanie konkretnej osiągniętej lub oczekiwanej redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Zasoby na realizację działań w obszarze środowiskowym są częścią budżetu inwestycyjnego, ale środki przypisane w tym zakresie nie są wyodrębnione z całkowitych wydatków na remonty klubów. Ze względu na ten fakt, Grupa nie ujawnia szczegółowych danych dotyczących tych zasobów.

E1-4 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W celu dążenia do minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko, w zaktualizowanej Strategii ESG na lata 2026-2027, do końca 2027 roku Grupa stworzy plan dekarbonizacji. Poniższe cele strategiczne nie spełniają jednak wymogów wynikających z ESRS w zakresie MDR. Cele dekarbonizacji nie zostały do tej pory wyznaczone, ze względu na trwający w 2025 roku proces liczenia śladu węglowego dla roku bazowego w 3 zakresach. Na podstawie wyników nowej kalkulacji emisji wyznaczone zostaną cele dekarbonizacji, które wynikają bezpośrednio z Porozumienia Paryskiego określającego dążenie do ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5°C. Mimo braku sformalizowanych celów redukcji emisji, Grupa rok do roku rozwija metodologię kalkulacji śladu węglowego w trzech zakresach.



Cel strategiczny	Miernik	Rok bazowy 2025	2026	2027
Wyznaczenie celów dekarbonizacyjnych do końca 2027 roku oraz coroczna kalkulacja śladu węglowego GKBS w 3 zakresach	Suma emisji (wyniki kalkulacji śladu węglowego GKBS za rok bazowy 2025 w 3 zakresach wg GHG Protocol)	199 136,9 Mg CO₂e (location-based) 208 419,1 Mg CO₂e (market-based)	określenie poziomu ambicji w 2027 roku	

Dla istotnych ryzyk nie określono osobnych celów strategicznych, natomiast zostały one włączone do systemu zarządzania ryzykiem. Obszary te są dodatkowo zarządzane w ramach obowiązujących polityk i działań operacyjnych, które zostały opisane w tej notcie.

W powyższym celu suma emisji w 2025 roku uwzględnia emisje z działalności segmentu Turcja za cały rok obrotowy, aby w kolejnych latach cel ten miał realne odniesienie do działalności całej Grupy. W sekcjach E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny oraz E1-6 Emisje gazów cieplarnianych, dla segmentu Turcja uwzględnione zostały wartości odpowiadające okresowi konsolidacji, a więc począwszy od maja 2025 roku.

E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny

Grupa nie prowadzi działalności w sektorach o dużym wpływie na klimat.

Pomiar dotkliwości wpływów i analiza skuteczności działań realizowana jest poprzez pomiar zużycia energii, w tym zielonej energii, oraz badanie śladu węglowego we wszystkich trzech zakresach. Wykorzystywane są zatwierdzone i referencyjne metody kalkulacji śladu węglowego (GHG Protocol). Podstawowym źródłem danych są faktury. Do obliczeń wykorzystano dane i współczynniki pochodzące z renomowanych źródeł, które nie były poddane niezależnej ocenie przez organ zewnętrzny. Przypadki szacowania danych o zużyciu energii opisane zostały w sekcji E1-6, w podsekcji Podejście do raportowania i kompletność danych.

Całkowite zużycie energii w 2025 roku według głównych źródeł jej pochodzenia

Zużycie energii i miks energetyczny	Jednostka	Stan na 31.12.2025	Stan na 31.12.2024, dane przekształcone*	Stan na 31.12.2024
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	127 737,0	84 683,3*	77 025,3
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	94,1	94,4*	85,9
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0	0	0
Udział energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0	0	0
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym z biomasy (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itd.)	MWh	0	0	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł odnawialnych	MWh	8 002,5	5 000,0*	12 658,0
Zużycie energii odnawialnej produkowanej bez użycia paliwa	MWh	29,2	0	0



Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	8 031,7	5 000,0	12 658,0
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	5,9	5,6*	14,1
Całkowite zużycie energii	MWh	135 768,7	89 683,3	89 683,3

* Wartość uległa rekalkulacji w związku z zidentyfikowanym omyłkowym przypisaniem Gwarancji Pochodzenia

Wzrost zużycia energii w porównaniu do okresu poprzedniego spowodowany jest w największym stopniu dołączeniem do Grupy znaczącej liczby klubów fitness na skutek połączenia z turecką Grupą MAC.

Zaprezentowana suma zakupionych odnawialnych źródeł energii dotyczy jedynie tego zużycia, które potwierdzone jest odpowiednimi dowodami, takimi jak dokumenty umorzenia Gwarancji Pochodzenia.

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. Końcowe dane i ostateczny charakter zawiera poniższa tabela emisji gazów cieplarnianych. Kolejne tabele mają charakter pomocniczy. Dalsza część sekcji zawiera szczegółowy opis metodyki.

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2025 roku

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2025 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.

	Jednostka	Stan na 31.12.2025	Stan na 31.12.2024, dane przekształcone*	Stan na 31.12.2024
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1				
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 1	Mg CO ₂ e	9 247,2	2 087,6	2 087,6
Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 z regulowanego systemu handlu emisjami	%	-	-	-
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2				
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody location-based	Mg CO ₂ e	47 528,6	36 605,7	36 605,7
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody market-based	Mg CO ₂ e	56 810,8	44 602,8*	38 566,5
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3				
Całkowite pośrednie emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3	Mg CO ₂ e	132 532,6	100 809,2*	276 833,0
1. Zakupione towary i usługi	Mg CO ₂ e	84 765,5	44 514,8*	4 700,5



	Jednostka	Stan na 31.12.2025	Stan na 31.12.2024, dane przekształcone*	Stan na 31.12.2024
2. Dobra inwestycyjne	Mg CO ₂ e	24 716,2	35 489,6	35 489,6
3. Działalność związana z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2	Mg CO ₂ e	15 457,6	14 301,0	14 301,0
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	Mg CO ₂ e	nieistotna	56,0	56,0
5. Odpady wytworzone w ramach operacji	Mg CO ₂ e	nieistotna	411,0	411,0
6. Podróże służbowe	Mg CO ₂ e	nieistotna	400,3	400,3
7. Dojazdy pracowników do pracy	Mg CO ₂ e	7 593,3	5 412,9	5 412,9
8. Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
9. Transport na niższym szczeblu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
11. Wykorzystanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	nieistotna	nieistotna*	215 838,1
12. Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	Mg CO ₂ e	nieistotna	223,6	223,6
13. Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
14. Franczyzy	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
15. Inwestycje	Mg CO ₂ e	nieistotna	nieistotna	nieistotna
Całkowite emisje gazów cieplarnianych				
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (location-based) +3	Mg CO ₂ e	189 308,4	139 502,6*	315 526,4
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (market-based) +3	Mg CO ₂ e	198 590,6	147 499,7*	317 487,5

* Emisje w Kategorii 1 i 11 za 2024 rok uległy rekalkulacji zgodnie z tegoroczną metodyką obliczeń tych emisji. W związku z korektą sumy OZE, zmieniły się także wartości Zakresu 2 market-based w 2024 roku.

Wzrost poziomu emisji gazów cieplarnianych w porównaniu do okresu poprzedniego spowodowany jest w największym stopniu dołączeniem do Grupy znaczącej liczby klubów fitness na skutek połączenia z turecką Grupą MAC.

W poniższej tabeli przedstawiono intensywność emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do przychodów netto Grupy (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2025 rok). Obliczenia wykonano dzieląc



sumaryczne emisje gazów cieplarnianych wyznaczone zgodnie z metodą location-based i market-based przez sumaryczne przychody netto.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w 2025 roku

	Stan na 31.12.2025	Stan na 31.12.2024, dane przekształcone*	Zmiana	Stan na 31.12.2024
Przychody netto	4 522 683	3 397 270	32,8%	3 397 270
Intensywność emisji (location-based) [tCO ₂ e/mln zł]	41,9	41,1*	1,9%	92,9
Intensywność emisji (market-based) [tCO ₂ e/mln zł]	43,9	43,4*	1,1%	93,5

* W wyniku rekalkulacji oraz zmiany sumy emisji w danych porównawczych za 2024 rok, intensywność emisji uległa znaczącej zmianie.

Metodyka

Metodyka obliczeń obejmuje emisje w Zakresie 1, 2 i 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, dojazdy pracowników oraz transfer danych związany z użytkowaniem produktów cyfrowych.

Analiza obejmuje okres obliczeniowy od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku, który przyjęty został jako rok bazowy. Aktualizacja roku bazowego spowodowana była dołączeniem Grupy MAC do Grupy Benefit Systems. Szczegółowe wyjaśnienia znajdują się w podsekcji „Porównywalność danych i polityka ponownych obliczeń”. Zakres obliczeń obejmuje całą Grupę, z wyjątkami opisanymi poniżej.

Metodyka kalkulacji emisji w trzech zakresach powstała zgodnie ze standardem „The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard” oraz ze standardami ESRS. Obliczenia dotyczą siedmiu gazów cieplarnianych (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃) ujętych w GHG Protocol. Wartości emisji są podawane w tonach (Mg) standardowej jednostki ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO₂e). W obliczeniach uwzględnia się metodykę opisaną w:

- GHG Protocol: A Corporate and Accounting Reporting Standard (version 2004),
- GHG Protocol Scope 2 Guidance,
- GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (version 2011),
- Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emission (version 1.0 2013).

Grupa w kalkulacjach stosuje wartości współczynnika tworzenia efektu cieplarnianego (GWP, Global Warming Potential) zgodne z Piątym Raportem IPCC (AR5, The Fifth Assessment Report of the IPCC) i odnoszące się do GWP100 (Global Warming Potential, calculated over a 100-year time frame).



W obliczeniach wybrano metodę konsolidacji zgodnie z kontrolą operacyjną (niezależnie od posiadanych udziałów). Zakres kontroli operacyjnej jest spójny z zakresem spółek objętych sprawozdaniem finansowym Grupy. Wszelkie wyłączenia ujawnione są w sekcji BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju.

Na podstawie oceny działalności przeanalizowano wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3 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 w upstream,
- Kat. 5: Odpady powstałe w wyniku działalności,
- Kat. 6: Podróże służbowe,
- Kat. 7: Dojazdy pracowników,
- Kat. 11: Użytkowanie sprzedanych produktów,
- Kat. 12: Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania,
- Kat. 15: Inwestycje.

W Zakresie 3 Grupa Benefit Systems nie raportuje emisji w Kategoriach 8, 9, 10, 13 i 14, ponieważ te działalności nie występują w działalności operacyjnej Grupy. Dodatkowo, w 2025 roku Kategorie 4, 5, 6, 11, 12, 15 zostały uznane za nieistotne dla Grupy. Kategorie nieistotne stanowiły łącznie mniej niż 3 % całkowitych emisji w zakresie 3, (zweryfikowane podczas kalkulacji za rok 2025 na podstawie uproszczonego szacunku emisji). Ocena Kategorii nieistotnych jest ważna 3 lata, o ile nie wystąpiły znaczące zmiany w organizacji. Grupa co roku przeprowadza analizę istotności Kategorii mając na uwadze zaistniałe zmiany w granicach organizacyjnych oraz wyniki badania istotności.

W stosunku do roku poprzedniego zmieniło się podejście do źródeł emisji uwzględnianych w Kategorii 11 dot. Użytkowania sprzedanych produktów. Poprzednio ujęte tam korzystanie z obiektów i usług partnerskich, takich jak kluby fitness za pośrednictwem m.in. kart MultiSport zostały przeniesione do Kategorii 1 jako zakupione usługi, ponieważ produkty kartowe umożliwiają korzystanie z obiektów i usług partnerskich, a Grupa pośredniczy w zakupie usługi dla użytkowników końcowych. Podejście stosowane od tego roku jest lepiej dopasowane do świadczonych usług oraz jest zgodne z powszechnie stosowaną metodą wydatkową. Obecnie w Kategorii 11 ujęte zostały tylko emisje z użytkowania produktów cyfrowych należących do Grupy Benefit Systems, które ze względu na bardzo niską sumę uznane zostały za nieistotne.

W związku z powyższą zmianą emisje uwzględnione w tych Kategoriach w 2024 roku uległy rekalkulacji, spójnie z podejściem przyjętym w 2025 roku. Ponownie policzone emisje w Kategorii 11 zostały przeniesione w całości do Kategorii 1, aby zapewnić lepszą porównywalność danych między latami. W tabelach całkowitego zużycia energii oraz śladu węglowego umieszczono dodatkową kolumnę ukazującą dane ubiegłoroczne bez przekształceń.

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 dojazdów pracowników do pracy. W obliczeniach uwzględniona zostały różnice kursowe oraz inflacja. 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 2024 opublikowane w grudniu 2025 roku,



- DEFRA – Greenhouse gas reporting: conversion factors, czerwiec 2025,
- AIB – European Residual Mixes Results of the calculation of Residual Mixes for the calendar year 2024, maj 2025,
- IEA – International Energy Agency Emissions Factors 2023, wrzesień 2023,
- URE – Energetyka ciepła w liczbach 2024, URE, listopad 2025,
- EPA – EPA 2024 GHG Emission Factors Hub, czerwiec 2024,
- Ademe 2025.

Metody obliczeń, źródła danych oraz wskaźników

Zakres/Kategoria	Bazy danych	Obliczenia i źródła danych
Zakres 1	DEFRA 2025	Obliczenia na podstawie wartości fizycznych paliw zużytych stacjonarnie i w używanych pojazdach, a także uzupełnienia czynników chłodniczych. Źródłem są wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie poszczególnych paliw ciekłych, stałych i gazowych.
Zakres 2	Metoda location-based: KOBIZE (grudzień 2025), a dla spółek zagranicznych IEA* (wrzesień 2023), w przypadku energii cieplnej URE (listopad 2025), a dla spółek zagranicznych DEFRA 2025; Metoda market-based: AIB (maj 2025), w przypadku energii cieplnej URE (listopad 2025), a dla spółek zagranicznych DEFRA 2025;	Obliczenia na podstawie wartości fizycznych zużytej energii elektrycznej, cieplnej oraz chłodu. Źródłem są wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie energii elektrycznej, cieplnej oraz chłodu (dane fizyczne oraz finansowe), wskaźniki specyficzne dla dostawców energii, jeśli dostępne.
Zakres 3		
Kategoria 1: Zakupione towary i usługi	EPA 2024, DEFRA 2025	Obliczenia z wykorzystaniem metody wydatkowej. Źródłem są wyciągi z systemu księgowego firmy obejmującego wydatki na poszczególne dobra i usługi**. Dodatkowo szacowane były dane o zakupie wody.
Kategoria 2: Dobra kapitałowe	EPA 2024, Ademe 2025*	Obliczenia z wykorzystaniem metody wydatkowej. Źródłem jest zestawienie wydatków dla poszczególnych inwestycji i środków trwałych.
Kategoria 3: Działania związane z paliwem i energią	DEFRA (2021, 2025), IEA 2023	Kalkulacja metodą danych uśrednionych na podstawie danych dla Zakresu 1 i 2, uwzględniających emisje z tytułu wydobycia i przetwarzania paliw kopalnych (WTT), oraz strat na przesył i dystrybucji energii (bezpośrednie i WTT).
Kategoria 7: Dojazdy pracowników do pracy	DEFRA 2025	Wykorzystanie metody dystansowej do kalkulacji na podstawie danych otrzymanych w ramach ankiet z pytaniem do pracowników o rodzaje transportu oraz pokonywane odległości. Uwzględniona została także praca zdalna.

* W 2024 roku nie korzystano z bazy IEA w przypadku zużycia spółek zagranicznych w Zakresie 2, a także używano bazy Exiobase w przypadku Kategorii 2 Zakresu 3. Mimo tej samej metody liczenia, zmiany baz danych mogą mieć wpływ na wynik emisji.

** W 2024 roku, emisje w Kategorii 1 powiązane z zakupionymi dobrami liczone były w oparciu o ich fizyczną masę, emisje w Kategorii 11 liczone



były w oparciu o liczbę wejść klientów do obiektów fitness oraz dane dot. zużycia energii i paliw przez obiekty partnerskie. W bieżącej kalkulacji emisje ubiegłoroczne w Kategorii 11 zostały przeliczone zgodnie z obecnym podejściem oraz uwzględnione w Kategorii 1.

Podejście do raportowania i kompletność danych

W ramach podejścia market-based Grupa raportując emisje Zakresu 2, uwzględnia udział energii zakupionej na podstawie instrumentów kontraktowych (takich jak gwarancje pochodzenia).

Gwarancje pochodzenia obejmują 5,9% emisji zakresu 2. 100% nabywanej energii pochodzi z rynku, a gwarancje pochodzenia energii elektrycznej wraz z umorzeniami są kupowane na Towarowej Giełdzie Energii.

Ze względu na fakt, że paliwa wykorzystywane przez flotę samochodową Grupy (benzyna oraz olej napędowy) zawierają dodatki biokomponentów, w 2025 roku Grupa raportuje emisje biogeniczne powstałe w wyniku ich spalania wynoszące 76,9 Mg CO_{2e}.

Grupa 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). W bieżącym roku dane pierwotne nie były pozyskiwane od dostawców i partnerów w łańcuchu wartości.

Większość kalkulacji emisji odbywała się na podstawie danych rzeczywistych o zużyciu paliw i energii oraz wydatkach. Szacunki w Zakresie 1 i 2 dotyczyły bardzo małego udziału paliw i energii (ok. 0,53% całkowitego zużycia). Dla Kategorii 1 Zakresu 3 oszacowane zostały emisje związane z zakupem wody, co stanowiło 0,22% emisji w tej Kategorii. Ekstrapolacja danych konieczna była w przypadku Kategorii 7 ze względu na pozyskiwanie danych poprzez ankietę dla pracowników (pozyskano odpowiedzi od 6,58% pracowników i współpracowników). Szacowanie danych środowiskowych opisane zostało również w nocie 7.1. Informacje ogólne, w sekcji BP-2.

Porównywalność danych i polityka ponownych obliczeń

Ze względu na opisane wcześniej istotne zmiany granic organizacyjnych (dołączenie Grupy MAC do Grupy Kapitałowej), porównywalność emisji GHG między 2025 rokiem a poprzednimi latami 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.

W celu zapewnienia lepszej porównywalności danych, dokonano ponownego obliczenia ubiegłorocznych emisji gazów cieplarnianych w Kategorii 11 i 1, co zostało także wskazane w opisie metodyki obliczeń emisji.

Ponowne obliczenia bądź korekty wielkości emisji w roku poprzednim dokonywane są w momencie zidentyfikowania w danych istotnego błędu wynikającego np. z pominięcia lub zniekształcenia danych, niepoprawnej interpretacji bądź błędów matematycznych, a także w wyniku istotnej zmiany metodyki kalkulacji. W przypadku zidentyfikowania nowych informacji w odniesieniu do wyniku kalkulacji bądź danych szacunkowych dotyczących poprzedniego okresu, Grupa wyjaśnia dokonywane zmiany, powody ich dokonania oraz jeżeli jest to możliwe, udostępnia skorygowane dane porównawcze.

Ograniczenia metodologiczne

Pomimo precyzyjnej metodologii, pewne ograniczenia obliczeniowe wynikają z poziomu dostępności danych jak również z niepewności naukowej (właściwości stosowanych współczynników) oraz szacunku. W przypadku niektórych Kategorii Zakresu 3 zastosowano współczynniki monetarne zamiast fizycznych, zwłaszcza dla usług i dóbr kapitałowych. Jeśli dane rzeczywiste nie były możliwe do pozyskania w momencie pozwalającym na terminową publikację tego ujawnienia, wartości szacowane były na podstawie dostępnych danych rzeczywistych lub wskaźników sektorowych.

Dane dotyczące emisji oraz jej intensywności były przygotowywane z udziałem zewnętrznych ekspertów w roli doradczej oraz poddane niezależnej weryfikacji przez organ zewnętrzny.

Spółeczeństwo

7.4. S1 Własne zasoby pracownicze

S1.SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron i S1.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa zalicza do własnych zasobów pracowniczych osoby fizyczne zatrudnione na podstawie umów o pracę (dalej: pracownicy), a także osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa - zlecenie, umowa o dzieło) oraz współpracy B2B (dalej: współpracownicy). W związku z tym objęte zakresem ujawnienia są wszystkie osoby należące do własnych zasobów pracowniczych Grupy, na które może ona istotnie oddziaływać.

Własne zasoby pracownicze są angażowane do wyrażania opinii i potrzeb w zakresie m.in. formułowania celów strategicznych i celów ESG poprzez informowanie o zmianach, planach, kierunkach biznesowych podejmowanych przez Grupę, a także umożliwianie pracownikom i współpracownikom dwukierunkowego dialogu. Regularne procesy komunikacji oraz zbierania opinii opisane są w sekcji S1-2.

Strategia i model biznesowy Grupy zostały stworzone między innymi w oparciu o proces zarządzania własnymi zasobami pracowniczymi. Wszyscy pracownicy i współpracownicy poprzez codzienne działania i operacje są angażowani w realizację strategii biznesowej oraz strategii ESG. Interesy, poglądy i prawa tych osób, w tym poszanowanie praw człowieka, są brane pod uwagę przy formułowaniu celów strategicznych Grupy i regularnie raportowane Zarządowi. Odzwierciedlone jest to w zaktualizowanej w 2025 roku analizie podwójnej istotności oraz strategii ESG 2.0. Grupy.

Podczas procesu analizy wpływów, ryzyk i szans (IRO), Grupa zidentyfikowała następujące istotne wpływy na własne zasoby pracownicze:

Obszar	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Charakter wpływu
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia własnych zasobów pracowniczych	Grupa Benefit Systems ma wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia, który może objawiać się ograniczeniem stabilności zatrudnienia, wynikającym ze stosowania umów cywilnoprawnych lub B2B przy zatrudnianiu współpracowników obiektów sportowych. Zatrudnianie osób na umowach innych niż umowa o pracę jest standardem w branży fitness na świecie.	Rzeczywisty negatywny
Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ na szkolenia, rozwój i integrację pracowników oraz współpracowników	Grupa ma wpływ na rozwój pracowników i współpracowników poprzez wsparcie w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy. Grupa wpływa na integrację, samodzielność i dobrostan pracowników w miejscu pracy dzięki poprawie programów szkoleń i rozwoju. Inwestycja w szkolenia i rozwój prowadzi do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.	Rzeczywisty pozytywny
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Wpływ na wystąpienie luki płacowej wśród pracowników	W Grupie odnotowana skorygowana luka płacowa między kobietami i mężczyznami utrzymuje się na poziomie poniżej 5%, co wskazuje na relatywnie niski poziom ryzyka dyskryminacji płacowej. Nieskorygowana luka płacowa po raz pierwszy została ujawniona za rok 2025. Brak danych w tym zakresie stanowiłby potencjalnie negatywny wpływ, co mogłoby skutkować niezarządzaną dysproporcją płac między kobietami a mężczyznami.	Potencjalny negatywny

Po przeprowadzeniu analizy w 2025 roku, Grupa nie zidentyfikowała istotnych negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze w zakresie operacji, w których może wystąpić znaczące ryzyko pracy przymusowej i pracy dzieci. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu prewencji niepożądanych zdarzeń Grupa wdrożyła Politykę i



Procedurę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, a także nieustannie rozwija strategię, polityki i działania wspierające zarządzanie obszarem HR, opisane szerzej w sekcji S1-1.

Grupa oddziałuje pozytywnie na pracowników i współpracowników w zakresie szkoleń i rozwoju umiejętności poprzez działania opisane w sekcji S1-4.

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała istotnych ryzyk i szans w obszarze własnych zasobów pracowniczych. 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

Podejście do odpowiedzialnego zarządzania własnymi zasobami pracowniczymi Grupy zostało opisane w Strategii ESG na lata 2026-2027 w filarze „Społeczeństwo” w następujących priorytetach i zobowiązaniach:

- Dzielimy się wiedzą - Edukujemy i tworzymy pracownikom i współpracownikom przestrzeń do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego
- Szanujemy różnorodność - Szanujemy różnorodność i zapewniamy równość w miejscu pracy

W Grupie funkcjonuje szereg regulacji wewnętrznych. Poniższe polityki, regulaminy i procedury działów HR w Spółce dominującej i poszczególnych jednostkach zależnych (z których największa to Grupa MAC) dotyczą zidentyfikowanych w Grupie istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze.

Kluczowe polityki, regulaminy i procedury, które regulują kwestie związane z własnymi zasobami pracowniczymi

IRO	Regulacje związane z wpływem	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia własnych zasobów pracowniczych	Regulaminy pracy	Spółka dominująca, Oddział fitness, obejmuje pracowników	Określa porządek i organizację w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz wszystkich pracowników zatrudnionych przez Spółkę.	Dyrektor HR, Dyrektor HR BSOF
	Procedura współpracy B2B	Spółka dominująca, obejmuje usługodawców	Określa regulacje dotyczące nawiązania i rozwiązania współpracy, podpisywania umów, wypłaty wynagrodzenia i finansowania świadczeń dodatkowych dla usługodawców Spółki.	Dyrektor HR
	Proces zatrudnienia nowego pracownika	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Określa działania konieczne do podjęcia w przypadku zatrudnienia nowego pracownika i/lub podjęcia współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przedmiotem dokumentu są zasady związane ze zleceniem zatrudnienia lub podjęcia współpracy oraz obieg dokumentów, jak również sprawdzanie ich poprawności.	Dyrektor HR



IRO	Regulacje związane z wpływem	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
	Proces rekrutacji i selekcji	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Podsumowuje zasady działań związanych z pozyskiwaniem w pełni kompetentnego i zgodnego z wartościami organizacji zespołu, dążącego do realizacji celów biznesowych Benefit Systems.	Dyrektor HR
	Dobre praktyki rekrutacji wewnętrznych	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Określa zasady procesów rekrutacji wewnętrznych i zapewnienia przestrzegania obiektywnych kryteriów w ocenie wszystkich kandydatów.	Dyrektor HR
	Zasady pracy: Matryca działań dyscyplinarnych oraz Procedura zarządzania nieobecnościami	Grupa MAC, obejmują pracowników	Określają zasady działań podejmowanych w sytuacjach naruszeń zasad pracy oraz zasady zarządzania urlopami pracowniczymi.	Dyrektor HR w Grupie MAC
Wpływ na szkolenia, rozwój i integrację pracowników oraz współpracowników	Proces planowania i organizowania szkoleń	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR
	Regulamin dofinansowania do szkoleń, kursów, studiów	Oddział fitness, obejmuje pracowników i współpracowników	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR BSOF
	Regulamin szkoleń	Grupa MAC	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR w Grupie MAC
Wpływ na wystąpienie luki płacowej wśród pracowników	Regulaminy wynagradzania	Spółka dominująca, Oddział fitness, obejmuje pracowników	Ustala warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia związane z pracą dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez Spółkę, z wyłączeniem osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.	Dyrektor HR, Dyrektor HR BSOF



Spółka dominująca i Oddział fitness posiadają zestaw kluczowych dokumentów wspierających zarządzanie własnymi zasobami pracowniczymi, odnoszących się do zidentyfikowanych wpływów w tym obszarze. W Grupie funkcjonuje zróżnicowany zakres regulaminów i praktyk dotyczących własnych zasobów pracowniczych. W spółkach zależnych wdrożone są m.in. regulaminy wynagradzania, procedury angażowania pracowników czy regulacje dotyczące szkoleń, jednak dostosowują one posiadanie i zakres regulacji wewnętrznych do typu i skali prowadzonej działalności oraz lokalnych wymogów.

Informacje na temat polityk, regulaminów i zasad obowiązujących w Grupie są dostępne dla pracowników i współpracowników w systemach intranetowych oraz w wewnętrznych zasobach spółek.

Grupa uwzględnia interesy pracowników i współpracowników podczas tworzenia polityk i procedur z nimi związanych poprzez konsultacje z grupami reprezentującymi interesy własnych zasobów pracowniczych. W Spółce dominującej funkcjonuje Rada Pracowników, natomiast w części spółek zależnych występują grupy tzw. przedstawicieli pracowników, reprezentujących pracowników w negocjacjach i konsultacjach z pracodawcą w zakresie wymaganym przez Kodeks Pracy. Rada jest informowana i/lub konsultowane są wybrane polityki, działania operacyjne oraz procedury dotyczące m.in. rozwoju i szkoleń, benefitów czy wartości Spółki.

Prawa człowieka

Kluczowym dokumentem wpisującym się w podejście Grupy do zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju w zakresie mitygacji rzeczywistych i potencjalnych negatywnych wpływów jest wdrożona w 2025 roku Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Polityka szczegółowo opisana jest w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie. Grupa zobowiązała się w niej do wdrażania i stosowania zaleceń zawartych w wytycznych ONZ i OECD dotyczących zasad RBC (z ang. Responsible Business Conduct), jak również przestrzegania konwencji międzynarodowych odnoszących się m.in. do ochrony praw człowieka i praw pracowniczych, w tym do zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych, zapobiegania handlowi ludźmi, eliminacji pracy dzieci oraz pracy przymusowej czy równych szans i równego traktowania (zdefiniowanych m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka czy Deklaracji MOP). Dokument opisuje podejście do procesu należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka i praw pracowniczych w zakresie identyfikowania, oceny, unikania powodowania lub przyczyniania się do występowania oraz reagowania, łagodzenia lub poszukiwania sposobów zapobiegania wystąpieniu negatywnych skutków w tym obszarze. Politykę uzupełnia Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, która opisuje podejście do ograniczania negatywnych skutków na obszary związane z RBC, w tym odnoszące się do istotnych potencjalnych i rzeczywistych wpływów w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych, poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy czy równe traktowanie i równość szans dla wszystkich.

Promowanie różnorodności, równego traktowania i kultury włączenia

Spółka dominująca 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. Za wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Dział Komunikacji. Cele, jakie Polityka wyznacza, koncentrują się na promowaniu różnorodności jako wartości społecznej i biznesowej oraz budowaniu kultury szacunku. Polityka zaznacza kluczowe działania, jakie powinny być włączone do codziennej pracy, m.in. uważność na indywidualne potrzeby osób pracujących i współpracujących oraz przeciwdziałanie wszelkim formom wykluczenia, dyskryminacji i mobbingu – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach zewnętrznych. Podkreśla się wagę rozwoju kompetencji DEI, wdrażania skutecznych procedur ochronnych oraz spójnej, transparentnej i inkluzywnej komunikacji. W Polityce odzwierciedlone jest przeciwdziałanie dyskryminacji wobec wszystkich osób zatrudnionych ze względu na kluczowe, prawnie chronione cechy osobiste i społeczne. Wskazane są w niej również obszary różnorodności: osoby tworzące własne zasoby pracownicze różnią się między sobą wiekiem, wykształceniem, wiedzą, a także np. poglądami, wartościami, doświadczeniami, celami i ambicjami zawodowymi czy pochodzeniem. Prezentują też różny stan zdrowia, stopień sprawności, orientację psychoseksualną i tożsamość płciową. Wśród pracowników i współpracowników są osoby mające dzieci i bezdzietne, mające różne pasje i zainteresowania. Wyznają też różne religie, są też osoby niewierzące, reprezentanci różnych krajów pochodzenia i różnych kultur. Polityka ta ma również na celu zapewnianie równego traktowania oraz ochrony godności każdej osoby, niezależnie od jej indywidualnych cech lub sytuacji.

W 2025 roku dla wszystkich pracowników i współpracowników Spółki dominującej zorganizowano webinary edukacyjne na temat neuroróżnorodności, różnorodności płciowej oraz różnorodności międzypokoleniowej.

Eliminowanie dyskryminacji

W 2025 roku Spółka dominująca wdrożyła Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym. Ma ona na celu stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy pracowników i współpracowników. Określa zasady identyfikacji, zgłaszania i rozpatrywania przypadków zachowań



niedozwolonych oraz ochrony osób zgłaszających naruszenia. Za wdrożenie Procedury odpowiedzialny jest Dział HR. Regulacje wewnętrzne oraz zasady przyjęte w innych spółkach Grupy prezentują spójne podejście, w którym w sposób jednoznaczny nie akceptuje się jakichkolwiek przejawów mobbingu, molestowania czy dyskryminacji, a ich przeciwdziałanie jest integralną częścią regulaminów pracy oraz Kodeksu Etyki.

Wdrożone w całej Grupie Kodeks Etyki oraz Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems nakładają na spółki zasadę poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, według której cała Grupa zobowiązuje się do działań zgodnych z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), m.in. niedyskryminacji oraz równego traktowania. Grupa za pomocą wyżej wymienionych polityk jasno deklaruje, iż dąży do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, tj. bezprawnego pozbawienia lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy lub innych umów cywilnoprawnych albo nierównomiernego traktowania pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Niektóre spółki Grupy już podczas onboardingu osób we własnych zasobach pracowniczych sygnalizują stanowisko Grupy na temat mobbingu, dyskryminacji i innych działań niedozwolonych. Nowe procedury i polityki, lub zmiany w regulacjach wewnętrznych w tym obszarze są również komunikowane pracownikom i współpracownikom mailowo lub w systemach intranetowych. Spółka dominująca prowadzi wewnętrzne działania edukacyjne dotyczące polityk i praktyk niedyskryminacyjnych, które zostały również uwzględnione w programach onboardingowych. W ramach przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w 2025 roku przeprowadzono szkolenia m.in. z zakresu zarządzania zespołem, komunikacji, konstruktywnego feedbacku oraz badania typologii osobowości w celu wypracowania lepszych form współpracy. Jako uzupełnienie wdrożenia Procedury przeprowadzono szkolenie e-learningowe nastawione m.in. na zrozumienie, czym jest mobbing, dyskryminacja i inne zachowanie niedozwolone oraz jakie są ich przykładowe przejawy. W Oddziale fitness w 2025 roku przeprowadzono program „Przestrzeń oddechu”, którego założenia dotyczyły m.in. poprawy zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, o tematyce rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.

Zapobieganie wypadkom

W Grupie nie przyjęto spójnej, sformalizowanej polityki zapobiegania wypadkom, ale wdrożono 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 Spółce dominującej stosowane są instrukcje oraz karty ryzyka na stanowiskach pracy pozwalające na identyfikację oraz ograniczanie potencjalnych zagrożeń. W Grupie działają także Inspektorzy BHP, którzy odpowiadają za nadzór nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skuteczność podejmowanych działań. W Grupie kwestie te są uregulowane w podstawowych instrukcjach lub zarządzane przez firmy zewnętrzne. Pracownicy na umowę o pracę oraz na umowę zlecenie zobligowani są do uczestnictwa w szkoleniach BHP podczas onboardingu, a szkolenia okresowe odbywają się cyklicznie w zależności od stanowiska i ryzyka, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Dodatkowo, w Oddziale fitness organizowane są szkolenia z obszaru BHP również dla współpracowników, wykraczające zakresem poza wymagania prawne. W 2025 roku dla współpracowników Oddziału fitness, zajmujących stanowiska menadżerów klubów, zorganizowano całonocne szkolenie BHP z wykorzystaniem technologii VR (systemu cyfrowego tworzącego immersyjne, trójwymiarowe środowiska).

S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

W każdym z podmiotów obecne są ogólne procesy nawiązywania dialogu z osobami wchodzącymi w skład własnych zasobów pracowniczych.

Proces identyfikacji wpływów, ryzyk i szans

Grupa zaangażowała w proces analizy podwójnej istotności przedstawicieli kluczowych grup interesariuszy, w tym przedstawicieli pracowników i współpracowników, którzy brali udział w 2025 roku w wywiadach pogłębionych. Rozmowy przeprowadzono m.in. z Chief Financial Officerem oraz Head of Administration & ESG Managerem ze spółki Benefit Systems International, którzy wyrażali opinię w imieniu spółek zagranicznych, czy Dyrektorem HR Oddziału fitness i Dyrektorem HR Spółki dominującej. Lista istotnych zagadnień ESG i zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans była konsultowana m.in. z Radą Pracowników Spółki dominującej. W ten sposób mieli oni dostęp do informacji o zidentyfikowanych tematach istotnych i szansę wyrażenia opinii lub zgłoszenia sugestii



zmiany przed walidacją wyników przez Zarząd. Zastosowane podejście pozwoliło na uwzględnienie realnej perspektywy tej grupy interesariuszy na temat ich dotyczący.

Rodzaje zaangażowania własnych zasobów pracowniczych

W Grupie opinie osób świadczących pracę są uwzględniane w procesach decyzyjnych dotyczących najważniejszych spraw pracowniczych – odpowiedzialność za ten obszar ponosi w Spółce dominującej Członek Zarządu, który nadzoruje obszar HR. Wyniki działań związanych z zaangażowaniem własnych zasobów pracowniczych są dokumentowane i raportowane Zarządowi, oraz wykorzystywane do wspierania działań i decyzji dotyczących spraw pracowniczych. W spółkach zależnych działy, które są odpowiedzialne za proces zbierania i analizy opinii na temat spraw pracowniczych, podlegają pod zarządy lub pracowników na innych stanowiskach kierowniczych spółek.

W Grupie funkcjonują różne formy zbierania opinii od osób tworzących własne zasoby pracownicze lub ich reprezentantów. W procesach negocjacji i konsultacji z pracodawcą i w zakresie reprezentacji pracowników w Spółce dominującej działa Rada Pracowników, natomiast w części spółek zależnych funkcjonują grupy przedstawicieli pracowników. W spółkach, w których brak jest formalnych struktur konsultacyjnych, zachowana jest otwarta komunikacja i uwzględnianie opinii pracowników przy podejmowaniu decyzji. Współpraca z Radą Pracowników w Spółce dominującej 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. W 2025 roku konsultacje dotyczyły wdrożenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym, decyzji w sprawie przyznania pomocy finansowej w ramach projektu wolontariatu pracowniczego Dobry MultiUczynek, opiniowania wyników badania podwójnej istotności oraz wdrożenia Polityki odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Spółka dominująca regularnie 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. Inne spółki Grupy również zbierają informacje w formie opinii pracowników i współpracowników m.in. na temat ich nastroju lub zaangażowania, za pomocą corocznych ankiet.

Grupa systematycznie pozyskuje informacje od pracowników i współpracowników, w celu włączania ich opinii podczas definiowania kolejnych działań i operacji. 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 2025 roku:

- Ankiety – wykorzystywane np. do badania opinii pracowników i współpracowników,
- Spotkania podsumowujące akcje i działania oraz wnioski po zebranych opiniach,
- Webinary i warsztaty – organizowane w zależności od bieżących potrzeb,
- Zebrania ogólne, e-maile od działu HR, komunikacja w systemach intranetowych,
- Rozmowy bezpośrednie oraz „polityka otwartych drzwi” – zarówno w kontekście kontaktu z działami HR jak i Zarządami, stosowane w większości spółek, bez formalnego limitu częstotliwości,
- Procedura zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach prawa („whistleblowing”) oraz Procedura zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych w Grupie – działające w trybie ciągłym, opisane w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie.

W Spółce dominującej funkcjonują dodatkowo:

- Cykl spotkań „Zoom na biznes” dla pracowników i współpracowników Spółki dominującej, w czasie których przedstawiano i dyskutowano na temat poszczególnych obszarów działalności firmy. W 2025 roku odbyło się sześć takich spotkań, w tym z Zarządem Spółki. Średnio w każdym spotkaniu uczestniczyło blisko pół tysiąca pracowników.
- Zespół Ambasadorów Wartości w Spółce dominującej – przedstawiciele różnych obszarów organizacji promujący i wdrażający przyjęte wartości Spółki, a także zaangażowani w konsultacje związane z tym obszarem.



- Spółka dominująca angażuje również pracowników i współpracowników do dzielenia się opiniami na temat tworzenia włączającego środowiska pracy poprzez m.in. zbieranie pomysłów na nowe działania nakierowane na budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy lub umożliwianie tworzenia własnych postów na profilach Spółki w mediach społecznościowych.

W Grupie MAC również funkcjonuje system zbierania opinii pracowników oraz własnych zasobów pracowniczych, za pomocą ankiet lub komunikacji elektronicznej.

Grupa pozyskuje opinie pracowników i współpracowników z uwzględnieniem perspektywy różnych grup. W procesie analizy podwójnej istotności nie zidentyfikowano opinii wskazujących na istnienie szczególnych obaw lub zagrożeń po stronie własnej siły roboczej szczególnie narażonej na negatywne wpływy lub marginalizowanej.

Wyniki zaangażowania

Uzyskiwane podczas badań opinie i informacje są rejestrowane i analizowane przez dedykowane jednostki – na przykład dział HR, zarządy poszczególnych spółek, zespoły projektowe lub Komisję ds. Etyki lub Komisję ds. zgłoszenia naruszenia (gdy zgłoszenie dotyczy mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innych działań niedozwolonych), a wyniki analiz są raportowane Zarządowi.

Decyzje biznesowe wykorzystujące m.in. analizę zebranych opinii są przedstawiane i omawiane np. na kwartalnych spotkaniach pracowników z Zarządem czy w trakcie cotygodniowych spotkań zespołowych. Ponadto, wyniki badań zaangażowania, konsultacji oraz analiz dobrostanu pracowników wpływają na kształtowanie kultury organizacyjnej, inwestycje w rozwój zasobów ludzkich, realizację programów wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego, work-life balance oraz elastycznych form pracy.

S1-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Ogólne podejście Grupy

W 2025 roku Grupa wdrożyła Politykę i Procedurę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, która implementuje proces należytej staranności w organizacji. W przypadkach, w których działalność Grupy prowadzi do istotnego negatywnego skutku na osoby świadczące pracę, zgodnie z wytycznymi OECD i ONZ Grupa dąży do tego, aby podejmować adekwatne środki naprawcze, które będą proporcjonalne do znaczenia i skali, i wdrażać rozwiązania minimalizujące ryzyko powtórzenia się podobnych sytuacji w przyszłości. W zależności od charakteru i obszaru zidentyfikowanego negatywnego wpływu, procesy naprawcze koordynowane są przez kadrę kierowniczą odpowiedzialną za dany obszar. Procedura ma zastosowanie do wszystkich pracowników własnych (tj. pracowników i współpracowników Grupy Benefit Systems, niezależnie od formy zatrudnienia czy współpracy). Działania, które mają na celu zapewnić naprawę skutków wynikających ze zidentyfikowanych negatywnych wpływów opisane są w sekcji S1-4.

Zgłaszanie naruszeń

W przypadku zgłaszania wątpliwości i potrzeb, własne zasoby pracownicze w Grupie mogą skorzystać z kanałów zaangażowania opisanych w sekcji S1-2 oraz kontaktować się bezpośrednio z działami HR. Pracownicy Spółki dominującej mogą również kontaktować się z Radą Pracowników, a w innych spółkach Grupy z przedstawicielami pracowników. W Spółce dominującej wdrożono odpowiednie mechanizmy wspierające wiedzę pracowników i współpracowników na temat istniejących kanałów zgłoszeniowych. Informacje o ich funkcjonowaniu przekazywane są w czasie onboardingu każdej osobie rozpoczynającej pracę lub w inny przyjęty w danej spółce sposób. W Spółce dominującej oraz w Oddziale fitness dodatkowe materiały informacyjne są kierowane do własnych zasobów pracowniczych poprzez wewnętrzne systemy intranetowe, prowadzone są również cykliczne szkolenia pracowników oraz współpracowników z zakresu procedur compliance, co opisano w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie. W pozostałych spółkach odpowiednie regulacje i dokumenty zostały wdrożone w zgodności z przepisami prawa i wymogami regulacyjnymi, a materiały informacyjne udostępniane są pracownikom poprzez komunikację wewnętrzną, np. mailową. Procedury zgłoszeń funkcjonujące w Grupie opisane są w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie. W ramach zasad przyjętych w Kodeksie Etyki Grupy, wszystkie spółki mają zapewnioną możliwość dokonywania zgłoszeń za pomocą kanałów wewnętrznych. W stosownych procedurach Grupy znajdują się zapisy zakazujące działań odwetowych i środki ochrony sygnalisty, w przypadku zgłoszeń naruszeń objętych ochroną.

W Grupie pracownicy i współpracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości:



- w ramach zgłaszania przypadków naruszenia prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów (opisane w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie: Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów),
- w ramach zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych (opisane w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie: Pozostałe zgłoszenia naruszeń).

Pracownicy Spółki dominującej w ramach zgłoszeń związanych ze sprawami pracowniczymi, takimi jak mobbing czy dyskryminacja w miejscu pracy, mogą dokonać zgłoszeń za pomocą kanałów opisanych w Procedurze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym. Zgłoszenia mogą być składane osobiście, pisemnie lub elektronicznie (za pomocą dedykowanej platformy). Po ich otrzymaniu przeprowadzana jest wstępna weryfikacja zgłoszenia w celu oceny, czy zachodzą przesłanki do wszczęcia dalszego postępowania. Jeśli zachodzą takie przesłanki, niezwłocznie powołuje się komisję ds. zgłoszenia naruszenia. Zatwierdzone po wstępnej weryfikacji zgłoszenie uruchamia procedurę wyjaśniającą, prowadzoną przez odpowiednie jednostki HR. W zależności od charakteru sprawy mogą być podejmowane następujące kroki:

- Przeprowadzenie rozmów wyjaśniających ze zgłaszającym, świadkami oraz osobą, której dotyczy zgłoszenie,
- Analizę dowodów przedstawionych oraz zgromadzone w ramach postępowania,
- Konsultacje z ekspertami, jeśli jest to konieczne,
- Sformułowanie rekomendacji dotyczących dalszych działań w formie raportu dla Zarządu Spółki i/lub Dyrektora Działu HR,
- Podjęcie działań naprawczych.

W spółkach, które nie wprowadziły procedury dotyczącej działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych funkcjonuje możliwość zgłaszania sytuacji noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub innych działań niedozwolonych bezpośrednio do działów HR.

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

W związku z identyfikacją trzech istotnych wpływów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, Grupa podejmowała szereg działań związanych z zarządzaniem tymi wpływami. Wskaźniki efektywności działań z obszaru różnorodności, szkoleń oraz wynagrodzeń znajdują się w sekcjach S1-9, S1-13 i S1-16 niniejszej noty.

Szkolenia, rozwój i integracja

Rzeczywisty pozytywny wpływ dotyczy szkoleń i rozwoju umiejętności oraz integracji pracowników i współpracowników. Grupa identyfikuje potrzeby własnych zasobów pracowniczych, uwzględniając zarówno cele biznesowe, jak i oczekiwania pracowników oraz współpracowników. W 2025 roku w Grupie realizowano programy onboardingowe, szkolenia tematyczne i warsztaty rozwojowe dla nowych i obecnych pracowników. Niektóre spółki Grupy posiadają wewnętrzne regulacje określające zasady organizacji i finansowania szkoleń, a także dofinansowanie do kursów językowych. Oferta szkoleniowa Grupy jest corocznie analizowana i ewaluowana, a następnie aktualizowana przez dział HR.

Kluczowe działania w Spółce dominującej wraz z Oddziałem fitness:

- Szkolenia menedżerskie – skierowane do kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, a także nowych menadżerów i liderów (Akademia Lidera), mające na celu podniesienie kompetencji zarządczych oraz poprawę jakości delegowania zadań. W ramach indywidualnych planów rozwojowych funkcjonują również sesje coachingowe i mentoringi.,
- Liga Mistrzów BSO – program rozwojowy Oddziału fitness, rozwijający kompetencje trenerskie z zakresu prowadzenia szkoleń miękkich oraz umiejętności zarządzania projektami, dedykowany menedżerom klubów.
- Szkolenia tematyczne i kompetencyjne – pracownicy mogą korzystać z kursów rozwijających kompetencje techniczne oraz umiejętności miękkie dostępne na platformach e-learningowych oraz na platformie Multi.Life, gdzie użytkownicy sami mogą budować swoją ścieżkę rozwoju, wybierać aktywności takie jak kursy, webinary, artykuły.



- Kursy językowe – w formie zajęć lub dostępne w aplikacji edukacyjnej i na platformach e-learningowych.
- Badania GALLUP, FRIS, FACET5, RMP, DISC – realizowane w Spółce dominującej, w celu wspierania rozwoju osobistego, efektywnej współpracy zespołowej i dopasowania stylu zarządzania i komunikacji do różnych typów osobowości.
- Dofinansowanie studiów wyższych i podyplomowych – wsparcie finansowe w zakresie kształcenia formalnego.
- Pracownicy i współpracownicy Spółki dominującej oraz Oddziału Fitness uczestniczą w szkoleniach: podczas onboardingu oraz cyklicznie (raz w roku). Szkolenia te obejmują zakres: Etyka i Compliance, w tym polityka antykorupcyjna i zasady unikania konfliktu interesów, IT – ogólne użytkowanie sprzętów w Spółce, bezpieczeństwo cyfrowe, ochrona danych osobowych oraz praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Nie obejmuje to trenerów i instruktorów klubów fitness Oddziału Fitness.
- Nowi pracownicy są wspierani przez doświadczonych członków zespołu (Buddy'ego).

Wszystkie programy szkoleniowe są realizowane w sposób ciągły, z cyklicznymi aktualizacjami dostosowanymi do zmieniających się potrzeb organizacji. W Spółce dominującej efektywność działań rozwojowych monitorowana jest przez Dział HR.

Grupa realizuje działania związane z integracją własnych zasobów pracowniczych. Działania te, o charakterze wspólnotowym i włączającym, obejmują:

- we wszystkich spółkach Grupy spotkania okolicznościowe o charakterze świąteczno-noworocznym,
- w Spółce dominującej pikniki integracyjne, inicjatywy zespołowe oraz wydarzenia sportowe.

Wydarzenia te finansowane są dla pracowników i współpracowników z zasobów spółek. Zakres i forma działań dostosowywane są do specyfiki poszczególnych spółek Grupy oraz potrzeb pracowników. Podejmowane inicjatywy mają na celu wspieranie dobrostanu osób w grupie własnych zasobów pracowniczych, wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na wsparciu i współpracy oraz pozytywny wpływ na poziom zaangażowania.

Wśród inicjatyw pracowniczych wdrożono również program działań charytatywnych, który wspiera integrację pracowników i współpracowników i tym samym przyczynia się do wzmacniania pozytywnego wpływu Grupy w tym obszarze. Spółka dominująca wraz z Oddziałem fitness oraz spółką Benefit Systems International S.A. umożliwiają wzięcie udziału w programie wolontariatu pracowniczego Dobry MultiUczynek, w ramach którego pracownicy i współpracownicy w ramach wewnętrznego konkursu zgłaszają swoje propozycje wsparcia lokalnych społeczności, zwierząt lub ochrony środowiska naturalnego. Program koordynowany jest we współpracy ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu, a wyłonione projekty uzyskują od Spółki dofinansowanie zgodne ze zgłoszonym budżetem. Dobry MultiUczynek wspiera integrację własnych zasobów pracowniczych, którzy uzyskują 1 dzień wolny w roku na realizację inicjatywy, a także promuje świadomość i zaangażowanie społeczne. W 2024 roku odbyły się dwie edycje programu, w ramach których wolontariusze zrealizowali 24 projekty społeczne. W 2025 roku zrealizowano 21 projektów wolontariackich podczas jednej edycji programu, w której wzięło udział 90 osób, przeznaczając prawie 700 godzin na wsparcie beneficjentów w 8 miejscowościach w całej Polsce.

Bezpieczeństwo zatrudnienia

Rzeczywisty negatywny wpływ dotyczy formy zatrudnienia współpracowników w obiektach sportowych. Grupa monitoruje obszar związany z bezpieczeństwem zatrudnienia osób na umowach cywilnoprawnych i kontraktach B2B. Duży udział takich umów wynika bezpośrednio ze specyfiki branży fitness i przyjętego w organizacji modelu biznesowego, który zapewnia elastyczność osobom, które decydują się na ten model współpracy. Grupa dostosowuje się do preferencji osób zatrudnianych – w granicach określonych regulacjami prawnymi. Forma ta jest konsekwencją rytmu pracy klubów fitness, które skoncentrowane są na dopasowanych godzinach dostępności personelu do potrzeb klientów tych klubów. Należy również podkreślić, że m.in. trenerzy personalni czy instruktorzy fitness świadczą usługi w ograniczonym wymiarze godzin, często w więcej niż jednym miejscu pracy.

Grupa prowadzi w tym zakresie 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), które chcą wykonywać pracę dla więcej niż jednego pracodawcy. Dodatkowym powodem, dla którego wybierane są umowy cywilnoprawne i kontrakty B2B są preferencyjne warunki dotyczące kwestii podatkowych i dostępnych ulg (np. dla osób poniżej 26 roku życia). W związku z tym, Grupa chcąc spełnić oczekiwania kandydatów oferuje zróżnicowane formy zatrudnienia, dostosowane do potrzeb rynku pracy.



Dodatkowo, w Spółce dominującej obowiązują regulacje wewnętrzne uzupełniające umowę o świadczenie usług: „Nawiązywanie współpracy z usługodawcą (Współpracownikiem B2B)” oraz „Informacje i świadczenia dodatkowe dla Współpracownika B2B”, mające na celu zebranie i opisanie regulacji dotyczących nawiązania i rozwiązania współpracy, zawierania umów, wypłaty wynagrodzenia i zasad dotyczących świadczeń dodatkowych dla usługodawców.

Luka płacowa

Grupa zidentyfikowała potencjalny negatywny wpływ, który dotyczy możliwości wystąpienia luki płacowej wśród pracowników. W 2025 roku w celu dokładniejszej oceny tego zagadnienia została opracowana nowa metodologia kalkulacji wskaźników skorygowanej i nieskorygowanej luki płacowej w Grupie. W ramach pogłębionej analizy zagadnienia, w sprawozdaniu Grupa prezentuje wskaźniki luki płacowej nieskorygowanej oraz skorygowanej.

W obszarze informowania pracowników o zasadach wynagradzania Grupa zapewnia przejrzystą i spójną komunikację już na etapie rekrutacji, a także w oparciu o obowiązujące regulaminy wynagradzania wraz z regulaminami premii. Zasady te gwarantują, że poziom wynagrodzenia jest ustalany w sposób obiektywny, z uwzględnieniem kompetencji, doświadczenia oraz zajmowanego stanowiska. Wdrażając te rozwiązania, Grupa ma na celu wzmocnienie poczucia sprawiedliwości i zaufania wśród pracowników poprzez jasno zdefiniowane i jednolite kryteria wynagradzania.

Proces doboru odpowiednich działań

W celu doboru odpowiednich działań związanych z występującymi negatywnymi wpływami Grupy na osoby należące do własnych zasobów pracowniczych stosuje się przyjęty w Procedurze odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej proces należytej staranności. Działanie to zapewnia, że podejmowane kroki są odpowiednio dobrane do skali i charakteru wpływów. Dzięki regularnej identyfikacji możliwe jest dokonanie analizy obowiązujących wewnętrznie regulacji, podejmowanych działań oraz oceny ich efektywności.

Zasoby

Do zarządzania istotnymi wpływami na pracowników i współpracowników Grupa wykorzystuje zasoby własne oraz wsparcie zewnętrzne. W zakresie zasobów własnych są to:

- zasoby organizacyjne – w Spółce dominującej i Oddziale fitness obowiązują regulacje wewnętrzne, stopniowo wdrażane również w całej Grupie. Funkcjonują również procedury współpracy i dedykowane kanały zgłaszania nieprawidłowości (opisane w sekcjach od S1-1 do S1-3),
- zasoby finansowe – przeznaczane są budżety na szkolenia, programy rozwoju zawodowego, warsztaty oraz inne inicjatywy pracownicze (opisane w podsekcji: Szkolenia, rozwój i integracja),
- zasoby ludzkie – zespoły HR koordynują działania w zakresie zarządzania istotnymi wpływami (opisane w podsekcji: Bezpieczeństwo zatrudnienia; Luka płacowa),
- zasoby technologiczne – w Spółce dominującej i Oddziale fitness funkcjonują platformy e-learningowe i narzędzia HR (odpowiadające na wszystkie istotne wpływy w S1).

Dodatkowo, część projektów HR i szkoleniowych wspierana jest przez zewnętrznych ekspertów.

S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Strategia ESG Grupy Kapitałowej została zaktualizowana w 2025 roku i obejmuje cele w odpowiedzi na kluczowe wpływy Grupy na własne zasoby pracownicze wyłonione w procesie analizy podwójnej istotności. Rok 2025 ustanowiono rokiem bazowym, a okres realizacji celów wyznaczono na lata 2026-2027. Strategia ESG 2.0 w całości zastąpiła Strategię ESG na lata 2024-2026.

Cel strategiczny dotyczący wystąpienia luki płacowej wśród pracowników nie spełnia jednak wymogów wynikających z ESRS w zakresie MDR. Cel ilościowy nie został jeszcze określony, ze względu na trwający w 2025 roku proces aktualizacji metodologii luki skorygowanej i nieskorygowanej. Na podstawie tego wyniku Grupa planuje wyznaczyć poziom ambicji w 2026 roku. Mimo braku sformalizowanego celu, Grupa rok do roku rozwija metodologię kalkulacji wskaźnika skorygowanej luki płacowej.



Cele ujęte w strategii ESG dotyczące tematów istotnych w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych:

Cel strategiczny	Miernik	Rok bazowy 2025	2026	2027
Utrzymanie średnio min. 25 godzin szkoleniowych w GKBS rocznie na pracownika i współpracownika	Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę (pracownik/współpracownik) w GKBS	33,1	min. 25	min. 25
Coroczna kalkulacja luki płacowej kobiet i mężczyzn za pracę o tej samej wartości (luka skorygowana)*	Wykonana kalkulacja skorygowanej luki płacowej kobiet i mężczyzn w GKBS za pracę o tej samej wartości (luka skorygowana)	tak	tak/nie	tak/nie

*Określenie poziomu ambicji w 2026 roku.

Metodologia opracowania strategii ESG, w tym zaangażowanie interesariuszy, została opisana w nocie 7.1. Informacje ogólne.

W odniesieniu do pracowników i współpracowników, Grupa nie wyznaczyła celów dotyczących jednego obszaru istotnego tj. bezpieczeństwa zatrudnienia. Działania podejmowane przez Grupę w obszarze tego wpływu opisane zostały w sekcji S1-4, a odpowiednie wskaźniki w sekcji S1-13 oraz S1-16 niniejszej noty.

Dane zaprezentowane w nocie 7.4. S1 Własne zasoby pracownicze nie były walidowane przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych. Istotny wzrost liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz współpracowników jest konsekwencją rozszerzenia granic organizacyjnych Grupy oraz dynamicznego wzrostu skali działalności (szczególnie w segmentach Zagranica UE oraz Turcja).

S1-6 Charakterystyka pracowników jednostki

W analizie uwzględniono wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, pozostające w stosunku pracy na 31.12.2025 roku, chyba, że w tabeli wskazano inaczej. Prezentowane wartości nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).



Liczba pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia danego roku:

Płeć	Liczba pracowników (liczba osób)		
	2025	2024	Zmiana
Mężczyźni	1 645	895	83,8%
Kobiety	2 551	1 542	65,4%
Inne	0	0	0
Nie ujawniono	0	0	0
Łącznie	4 196	2 437	72,2%

Liczba pracowników w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia danego roku:

Kraj	Liczba pracowników (liczba osób)		
	2025	2024	Zmiana
Polska	1 344	1 240	8,4%
Czechy	797	471	69,2%
Słowacja	197	206	(4,4%)
Bułgaria	348	321	8,4%
Chorwacja	179	71	152,1%
Turcja	1 331	128	939,8%



Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć w Grupie Kapitałowej, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia danego roku:

Okres	2025					2024					Zmiana
	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie	
Zatrudnieni na umowach o pracę	2 551	1 645	0	0	4 196	1 542	895	0	0	2 437	72,2%
Zatrudnieni na umowach o pracę na czas nieokreślony	1 936	1 388	0	0	3 324	1 304	780	0	0	2 084	59,5%
Zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony	341	182	0	0	523	238	115	0	0	353	48,2%
Zatrudnieni na umowach o pracę, którym nie gwarantuje się godzin pracy	274	75	0	0	349	57	23	0	0	80	336,3%
Zatrudnieni na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	2 210	1 560	0	0	3 770	1 328	816	0	0	2 144	75,8%
Zatrudnieni na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	341	85	0	0	426	157	56	0	0	213	100,0%

Liczba pracowników według rodzaju umowy, w podziale na segmenty w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia danego roku:

Okres	Polska		Zagranica UE		Turcja		Łącznie	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Liczba całkowita pracowników	1 344	1 240	1 521	1 069	1 331	128	4 196	2 437
Zatrudnieni na czas nieokreślony	1 141	1 014	852	942	1 331	128	3 324	2 084



Zatrudnieni na czas określony	203	226	320	127	0	0	523	353
Pracownicy, którym nie gwarantuje się godzin pracy	0	0	349	80	0	0	349	80
Zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy	1 312	1 215	1 152	801	1 306	128	3 770	2 144
Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	32	25	369	188	25	0	426	213

Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym oraz wskaźnik rotacji pracowników w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Wartość		
	2025	2024	Zmiana
Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	1 125	565	99,1%
Wskaźnik rotacji	26,8%	23,2%	3,6 p.p.

**Wskaźnik rotacji obliczany jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli, do liczby pracowników na dzień 31.12. danego roku, pomnożony przez 100%.*

Wysoki wskaźnik rotacji i jego wzrost wynikają z kilku czynników. Jednym z nich jest dynamika wzrostu Grupy. Intensywny rozwój oraz nowe struktury organizacyjne często wpływają na zmiany kadrowe. Proces przejęć spółek i klubów w okresie sprawozdawczym, polegający na przejmowaniu placówek wraz z istniejącym personelem, a także związane z tym zmiany ról oraz form współpracy, może również wpływać na rotację i decyzje po stronie pracowników. Należy również zwrócić uwagę, iż w Grupie wskaźnik ten różni się w spółkach, w zależności od specyfiki rynku, na którym funkcjonuje dana spółka, aktualnych potrzeb pracowniczych oraz potrzeb spółek.

Dane zawarte w tabelach, dotyczące liczby pracowników, zostały zestawione na podstawie wewnętrznych systemów HR. Liczba pracowników w tej notcie prezentowana jest według stanu na dzień 31 grudnia 2025 roku. W notce 3.3. niniejszego sprawozdania zastosowano odwołanie do wskaźników wskazanych w sekcji S1-6.



S1-7 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

W analizie uwzględniono wyłącznie osoby, które na dzień 31.12.2025 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).

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,
- 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 sprząający i pomoc administracyjna, wykładowcy na wydarzeniach, twórcy treści (materiały AV, animacje, grafiki, tłumaczenia), obsługa infolinii.

Liczba osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze w Grupie Kapitałowej, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia danego roku:

Okres	2025					2024	Zmiana
	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Łącznie	Łącznie	
Osoby niebędące pracownikami (współpracownicy)	6 019	3 321	0	0	9 340	6 394	46,1%
Osoby zatrudnione przez agencje	25	19	0	0	44	0	-
Łącznie	6 044	3 340	0	0	9 384	6 394	46,8%

Dane dotyczące osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki zostały zestawione na podstawie wewnętrznych rejestrów HR oraz raportów kadrowych dla poszczególnych spółek Grupy.

S1-9 Mierniki różnorodności

Wyższa kadra zarządzająca w GKBS składa się z Zarządu oraz pracowników pierwszej linii raportującej bezpośrednio do Zarządu (np. Dyrektor, Wicedyrektor, Head). Są to osoby odpowiedzialne za kluczowe funkcje i decyzje podejmowane w Grupie.

W poniższej tabeli przedstawione są dane dotyczące rozkładu płci i struktury wiekowej członków zarządów spółek oraz pracowników Grupy Kapitałowej Benefit Systems według stanu zatrudnienia na 31.12.2025.

Liczba osób w wyższej kadry kierowniczej, zatrudnionych na umowach o pracę, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia 2025 roku:

	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono
Liczba osób w wyższej kadry zarządzającej	48	65	0	0
Udział procentowy w wyższej kadry zarządzającej	42,5%	57,5%	0,0%	0,0%



W poniższej tabeli przedstawione są dane dotyczące zróżnicowania wiekowego wśród pracowników Grupy Kapitałowej Benefit Systems według stanu zatrudnienia na 31.12.2025.

Zróżnicowanie wiekowe wśród osób zatrudnionych na umowach o pracę, stan na 31 grudnia 2025 roku:

Osoby zatrudnione na umowach o pracę	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono
Łączna liczba osób, w tym:	2 551	1 645	0	0
Grupa wiekowa: powyżej 50 lat	90	65	0	0
Grupa wiekowa: 30-50 lat	1 329	924	0	0
Grupa wiekowa: poniżej 30 lat	1 132	656	0	0

Wskaźniki dotyczące różnorodności ujawniane są przez Grupę po raz pierwszy, w związku z czym dane porównawcze za poprzedni okres nie są prezentowane.

S1-13 Metryki szkoleniowe i rozwoju umiejętności

W raportowanym okresie nie wprowadzono zmian w zakresie ani organizacji procesu szkoleń oraz ocen pracowniczych. Na istotny wzrost udziału mężczyzn w liczbie przeprowadzonych ocen pracowniczych, zaprezentowanych we wskaźniku, wpływ miało natomiast rozszerzenie granic organizacyjnych Grupy.

Średnia liczba godzin szkoleniowych własnych zasobów pracowniczych w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

średnia liczba godzin szkoleniowych na jedną osobę [h]			
	2025	2024	Zmiana
Kobiety	29,9	36,0	(16,7%)
Mężczyźni	38,5	24,8	55,7%
Inne	0	0	0
Nie ujawniono	0	0	0

Średnia liczba godzin szkoleniowych własnych zasobów pracowniczych w Grupie w 2025 roku wyniosła 33,1 godzin.

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 i został obliczony jako stosunek całkowitej liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych w raportowanym okresie do liczby wszystkich pracowników i współpracowników stan na 31.12.2025 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 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. Wskaźnik nie uwzględnia studiów wyższych i podyplomowych podejmowanych przez pracowników i współpracowników.

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).



Liczba ocen pracowniczych, przeglądów wyników i rozwoju kariery wśród pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

	Udział [%]		
	2025	2024	Zmiana
Kobiety	59,3	47,8	11,5 p.p.
Mężczyźni	86,6	49,2	37,5 p.p.
Inne	0	0	0
Nie ujawniono	0	0	0
Ogółem	70,0	48,3	21,7 p.p.

Dane dotyczące średniej liczby godzin ocen pracowniczych, przeglądów wyników i rozwoju kariery uwzględniają osoby na umowę o pracę.

W Spółce dominującej oraz w Oddziale fitness funkcjonuje system oceny realizacji postawionych celów, 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. Pracownicy podlegają półrocznym ocenom pracy w ramach spotkań 1 na 1 z przełożonym, w metodyce wypracowanej w danym zespole i dopasowanej do bieżących potrzeb zespołu.

W Spółce dominującej odbywają się również tzw. Diagnoza 360, która umożliwia spojrzenie na kompetencje pracowników z perspektywy przełożonych, współpracowników, podwładnych oraz samooceny. Ocena ta przeprowadzana jest wewnętrznie przez dział HR, jak i za pomocą wsparcia zewnętrznego. Pracownik po odbyciu Diagnozy 360 otrzymuje feedback z jej wyników.

S1-16 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Grupa podjęła się kalkulacji skorygowanej i nieskorygowanej luki płacowej w oparciu o wypracowaną w 2025 roku metodologię. Wskaźniki dotyczące luki płacowej ujawniane są przez Grupę po raz pierwszy, w związku z czym dane porównawcze za poprzedni okres nie są prezentowane.

Nieskorygowana luka płacowa

Kalkulacja nieskorygowanej luki płacowej opierała się na obliczeniu stosunku różnicy pomiędzy rocznym średnim wynagrodzeniem brutto mężczyzn i kobiet do rocznego średniego wynagrodzenia całkowitego brutto mężczyzn. Na wynagrodzenie całkowite brutto pracownika składają się: wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, tj. stawka zaszeregowania na dzień 31 grudnia, pomnożona przez 12 (uroczniona), dodatki funkcyjne należne za dany rok, zmienne składniki wynagrodzenia należne w danym roku (premie i prowizje regulaminowe).

Analizą objęte są wszystkie osoby pozostające w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę według stanu na ostatni dzień roku sprawozdawczego, z wyłączeniem pracowników długotrwale nieobecnych (łącznie co najmniej 3 miesiące w okresie sprawozdawczym) oraz pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 12 miesięcy w okresie sprawozdawczym. Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu. Wynagrodzenie zmienne ujęte w kalkulacji stanowi wynagrodzenie należne za dany rok (metoda memoriałowa).

Przy kalkulacji nieskorygowanej luki płacowej Grupa miała na uwadze zróżnicowane praktyki rynkowe, m.in. stosowanie mediany wynagrodzeń zamiast średniej czy ujmowanie danych w ujęciu ekwiwalentu całego etatu, Grupa wybrała podejście mające na celu zapewnienie pełnej porównywalności danych oraz przejrzystości metodologicznej.

Nieskorygowana luka płacowa w Grupie Kapitałowej Benefit Systems



Gender Pay Gap

Grupa Kapitałowa Benefit Systems

Nieskorygowana luka płacowa w całości zatrudnienia

12,8%

Zaprezentowany wynik utrzymuje się zarówno w pobliżu średniej unijnej (dane Eurostat za rok 2024: 11,1%), jak i w polskim sektorze prywatnym (dane Eurostat za rok 2024: 11,9%), mimo związku z różną strukturą zatrudnienia w Grupie, w szczególności z różnorodnością w stanowiskach objętych przez kobiety i mężczyzn. Jest to również spójne z rynkowymi tendencjami, gdzie widoczna może być nierównomierność w wynagrodzeniach poszczególnych stanowisk.

Skorygowana luka płacowa

Skorygowana luka płacowa została obliczona oddzielnie dla stanowisk kierowniczych (zarządzających zespołami) i niekierowniczych, aby uwzględnić odmienną strukturę wynagrodzeń i zakres odpowiedzialności.

Zasady kalkulacji wynagrodzenia oraz wykluczenia są takie same jak w przypadku nieskorygowanej luki płacowej. Jednak w przypadku skorygowanej luki płacowej wynagrodzenia podajemy w podziale na:

- Osoby na stanowiskach niekierowniczych – pracownicy na stanowiskach specjalistycznych, eksperckich oraz menadżerowie niezarządzający zespołami (wykonujący pracę ekspercką).
- Osoby na stanowiskach kierowniczych - ci pracownicy, których zadania kierownicze przeważają nad pracą ekspercką. Dotyczy to także zarządzania pracownikami w strukturze macierzowej (np. Kierownik, Lider, ale także Head, Wicedyrektor i Dyrektor).

Jeżeli w którejś z grup reprezentacja kobiet lub mężczyzn jest mniejsza niż 5 to nie oblicza się skorygowanej luki płacowej. Kalkulacja obejmuje wynagrodzenie należne za rok objęty sprawozdaniem.

Skorygowana luka płacowa w Grupie Kapitałowej Benefit Systems

Kategoria stanowisk	Luka płacowa w Grupie Kapitałowej Benefit Systems
Stanowiska kierownicze	4,3%
Stanowiska niekierownicze	5,1%
Ogółem	4,9%

Skorygowaną lukę płacową - ogółem policzono, używając średniej ważonej. Zaprezentowany wynik wskazuje, że w ramach porównywalnych stanowisk i zakresów odpowiedzialności poziom wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pozostaje zbliżony. Jednocześnie, zgodnie z celami określonymi w strategii ESG, wskaźnik ten w dalszym ciągu pozostaje objęty stałym monitoringiem działów HR.

Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia – CEO Pay Ratio

Wskaźnik CEO Pay Ratio oblicza się dla Spółki dominującej wraz z Oddziałem fitness i Grupy. Wskaźnik został obliczony dla rocznego całkowitego wynagrodzenia osoby najlepiej zarabiającej w stosunku do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby). W obliczeniach ujęte są następujące składowe wynagrodzenia z umowy o pracę, należne w danym roku: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne i zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie za nadgodziny, premie i prowizje regulaminowe, nagrody uznaniowe. W wyliczeniu rocznego całkowitego wynagrodzenia osoby najlepiej zarabiającej uwzględniono wycenę przyznanych instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego opartego o akcje (warranty serii M przyznane w 2025 roku dotyczące roku 2024 roku) pomniejszonego o cenę objęcia instrumentów. Grupa uwzględniła instrumenty finansowe przyznane za rok objęty sprawozdaniem, ponieważ warranty należne za rok 2025 przyznane zostaną już po publikacji niniejszego sprawozdania.



Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia	Spółka dominująca wraz z Oddziałem fitness	Grupa Kapitałowa Benefit Systems
Stosunek wynagrodzeń	63,2	80,9

Zaprezentowany wynik należy interpretować z uwzględnieniem granic organizacyjnych. Spółki wchodzące w skład Grupy funkcjonują na różnych rynkach Unii Europejskiej oraz poza UE w Turcji, co z kolei wpływa na zróżnicowane poziomy i formy wynagrodzeń, a także odmienne koszty życia specyficzne dla danego rynku. Ponadto, wśród komponentów wynagrodzenia osoby najlepiej zarabiającej w Grupie uwzględniona jest wycena przyznanych instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego, która zależy od kursu akcji Spółki, a dla którego obserwowany jest istotny wzrost na przestrzeni ostatnich lat. Zasady programu motywacyjnego zostały opisane w nocie 5.1. niniejszego sprawozdania.

7.5. S3 Dotknięte społeczności

S3.SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron i S3.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Ujawnienie specyficzne w niniejszej nodzie obejmuje swoim zakresem niższe szczeble łańcucha wartości – odbiorców działań Fundacji MultiSport, wśród których jako głównych beneficjentów można wyróżnić:

- dzieci i młodzież,
- seniorów,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- rodziców dzieci i nauczycieli.

Wszystkie społeczności dotknięte wpływem zostały objęte zakresem ujawnienia. Wpływ ten zarządzany jest przede wszystkim przez powołaną w 2021 roku Fundację MultiSport („Fundacja”), która poprzez swoją działalność przyczynia się do upowszechniania i propagowania sportu, popularyzacji zdrowego i aktywnego trybu życia, utrzymania i podnoszenia sprawności fizycznej wśród różnych grup społecznych w Polsce. Projekty Fundacji wpisują się w założenia Strategii ESG w filarze Społeczeństwo.

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała w obszarze dotkniętych społeczności istotny rzeczywisty wpływ.

Obszar	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Charakter wpływu
Podtemat specyficzny	Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych	Grupa poprzez angażowanie się w inicjatywy społeczne wpływa na lokalną społeczność poprzez organizację programów i wydarzeń, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.	Rzeczywisty pozytywny

Grupa nie identyfikuje istotnych negatywnych wpływów na dotknięte społeczności ani istotnych ryzyk i szans z nich wynikających. Proces badania podwójnej istotności został szczegółowo opisany w nodzie 7.1 Informacje ogólne. W odniesieniu do dotkniętych społeczności w trakcie badania przeprowadzono warsztaty tematyczne z przedstawicielem Fundacji MultiSport, który dysponował szczegółowymi informacjami na temat działalności Fundacji, zasięgu i skali działań. Dodatkowo firma doradcza, z którą Spółka współpracowała w procesie badania przeprowadziła ankietę i wywiad z przedstawicielem beneficjentów działań Fundacji. Pozwoliło to na kompleksową analizę wpływów, ryzyk i szans. Wyniki badania podwójnej istotności stanowiły podstawę aktualizacji Strategii ESG na lata 2026-2027.



S3-1 Polityki związane z dotkniętymi społecznościami

Nie wdrożono polityki związanej z dotkniętymi społecznościami ze względu na brak zidentyfikowanych istotnych negatywnych wpływów oraz ryzyk i szans.

Zasady działania i cele Fundacji MultiSport szczegółowo określa jej statut, dostępny na stronie internetowej https://fundacjamultisport.pl/wp-content/uploads/2025/07/Statut_Fundacja-MultiSport.pdf.

Wśród celów Fundacji można wyróżnić m.in.:

- upowszechnianie i propagowanie sportu, popularyzacja zdrowego i aktywnego trybu życia, utrzymania i podnoszenia sprawności fizycznej wśród różnych grup społecznych, w tym dzieci z rodzin zagrożonych ubóstwem ekonomicznym oraz wychowujących się na obszarach wiejskich;
- prowadzenie działalności w zakresie edukacji zdrowotnej i sportowej, podnoszenia dobrostanu psychofizycznego dzieci, młodzieży, dorosłych, a także osób z niepełnosprawnościami oraz przeciwdziałanie wkluczeniu takich osób;
- wspieranie aktywności fizycznej społeczeństwa, propagowanie zdrowego trybu życia, przedsiębiorczości i zatrudnienia, a także innowacji, w tym nowych technologii szczególnie w obszarze zdrowia psychofizycznego oraz aktywności fizycznej;
- wspieranie dzieci i młodzieży poprzez organizowanie i realizację programów sportowych w odpowiedzi na zaobserwowane zapotrzebowanie oraz dążenie do wdrażania działań systemowych mających na celu wyrównywanie szans w dostępie do obiektów i inicjatyw sportowych;
- prowadzenie działań oraz projektów edukacyjnych skierowanych do dorosłych, w tym osób aktywnych zawodowo, z zakresu dobrostanu psychofizycznego, jak również rozwiązań pozapłacowych wspierających zdrowie psychofizyczne i aktywny styl życia;
- wspomaganie rozwoju społeczności lokalnych w obszarze aktywności fizycznej, zdrowego stylu życia i działań poprawiających lokalny dostęp do infrastruktury sportowej;
- propagowanie aktywności fizycznej i bezpiecznego wypoczynku wśród dzieci i młodzieży w różnych środowiskach społecznych;
- wsparcie organizacji sportowych w zakresie edukacji sportowej, działalności promującej aktywny styl życia oraz szeroko pojętych dyscyplin sportowych;
- inne działania na rzecz wspierania i rozwoju aktywności fizycznej oraz sportu, a także zdrowego stylu życia wśród dzieci, młodzieży i dorosłych.

Cele statutowe Fundacji realizowane są przez m.in. tworzenie i realizację projektów, opisanych w dalszej części noty, współpracę z sportowcami, organizacjami z sektora publicznego i prywatnego, oraz działania edukacyjne.

W Fundacji wdrożony został Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems, który dostępny jest na stronie internetowej Fundacji. Kodeks Etyki Grupy, szerzej opisany w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie, który zawiera m.in. kanały zgłaszania nieprawidłowości. W 2025 roku w ramach operacji własnych Fundacji nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych w zakresie dotkniętych społecznościami. Nie otrzymano również zgłoszeń w ramach łańcucha wartości, jednakże Fundacja nie monitorowała aktywnie tych kwestii w ramach łańcucha wartości. W 2025 roku opracowano standardy ochrony małoletnich obowiązujące w Fundacji MultiSport, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa dzieci i działania w ich najlepszym interesie, w tym: rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci, procedury interwencji, zasady ochrony wizerunku. Polityka monitorowana będzie w cyklu dwuletnim, a jej treść jest udostępniona wszystkim interesariuszom na stronie internetowej Fundacji. W Fundacji przyjęto również procedury dot. płatności, udzielania dotacji oraz dobre praktyki podpisywania umów i rozliczania dofinansowania z Ministerstwem Sportu i Turystyki.

S3-2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami i S3-3 procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności

Fundacja, przy tworzeniu koncepcji każdego ze swoich programów, bierze pod uwagę potrzeby swoich beneficjentów, ich przedstawicieli i pełnomocników, a także innych osób zaangażowanych – np. trenerów. Opinie pozyskiwane są m.in. poprzez spotkania osobiste, online oraz rozmowy telefoniczne i ankiety. Na tej podstawie



tworzone są ramy konkretnych programów. Ważne są także bieżące spostrzeżenia i uwagi w trakcie realizacji programów. Częstotliwość kontaktów z interesariuszami lub ich przedstawicielami uzależniona jest od specyfiki programu i może wynosić od kilku spotkań tygodniowo do jednego spotkania miesięcznie. Fundacja od 2025 roku wdrożyła ewaluację wszystkich własnych programów przeprowadzaną m.in. w oparciu o ankiety dla uczestników. Wnioski z ewaluacji umożliwiają wprowadzenie zmian w programach w celu lepszego dopasowania do potrzeb danej grupy społecznej.

Odpowiedzialność za całość działań Fundacji MultiSport ponoszą Członkowie Zarządu Fundacji, w tym również za zapewnienie beneficjentom możliwości wpływu na kształt programów. Operacyjnie za te kwestie odpowiedzialni są koordynatorzy poszczególnych programów oraz dyrektor ds. operacyjnych.

Grupa Benefit Systems umożliwia dotkniętym społecznościom zgłaszanie obaw i podejrzeń naruszeń praw i etyki związanych z działalnością GKBS, co zostało opisane w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie. W Fundacji MultiSport informacje takie można również przekazywać poprzez formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej oraz do koordynatorów poszczególnych programów. Przeprowadzony w 2025 roku proces należytej staranności oraz aktualizacja analizy podwójnej istotności nie zidentyfikowały negatywnych wpływów organizacji na dotknięte społeczności.

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

Fundacja MultiSport angażuje się aktywnie w promocję aktywności ruchowej poprzez realizację programów społecznych. Do najważniejszych, które realizowano w 2025 roku, należą:

1. Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej – program dla dzieci w wieku przedszkolnym i uczniów klas 0-VI, którego celem jest przeciwdziałanie skutkom siedzącego trybu życia wśród dzieci, wspierający profilaktykę wad postawy i rozwój aktywności fizycznej. W 2025 roku wzięło w nim udział 2 202 dzieci. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
2. Aktywne Szkoły MultiSport – program promujący aktywność fizyczną wśród młodzieży (12-19 lat), realizowany poprzez nowoczesne zajęcia sportowe w klubach fitness i podczas wydarzeń sportowych. W 2025 roku wzięło w nich udział 8 443 uczniów. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki. Dodatkowo Fundacja zorganizowała w 2025 roku szkolenie dla nauczycieli i trenerów z programów opisanych w pkt. 1 i 2 – wzięło w nich udział 81 osób stacjonarnie oraz 220 w formule online.
3. Senior w Dobrej Formie – program zainicjowany w odpowiedzi na alarmująco niski poziom aktywności fizycznej wśród seniorów w Polsce. W ramach programu seniorom oferowane są dostosowane do potrzeb i możliwości treningi online, zajęcia nordic walking, zajęcia sportowe w klubach fitness oraz wykłady na temat zdrowego stylu życia. Program opracowano we współpracy z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej oraz na podstawie badań i ankiet skierowanych do seniorów. W 2025 roku w ramach kursu w Internetowej szkole dla Seniora udział wzięło 395 350 seniorów. W zajęciach nordic walking uczestniczyło 9 790, a w pilotażowych grupach stacjonarnych w klubach fitness 126 osób.
4. Pełni Sportu – program integrujący i promujący aktywność fizyczną wśród osób z niepełnosprawnościami, wspierający ich rozwój poprzez spotkania i zajęcia z paraolimpijczykami i sportowcami z niepełnosprawnościami. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
5. Uwierzymy w przyszłość naszych dzieci – program Fundacji Rozwój Integracja Sport, w którym Fundacja MultiSport jest Partnerem. W jego ramach są prowadzone szkolenia dla rodziców, opiekunów, nauczycieli, wolontariuszy, fizjoterapeutów i personelu medycznego dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami przebywających w placówkach oświatowych, szpitalach i centrach rehabilitacyjnych. Prowadzącymi zajęcia są byli i obecni sportowcy z niepełnosprawnościami, w tym medaliści Igrzysk Paraolimpijskich.
6. Fundacja MultiSport w Miniciti – miniciti to innowacyjna przestrzeń edukacyjna dla dzieci w wieku 7-15 lat prowadzona w formie biznesu społecznego i powołana przez Fundację Miasto Dzieci. Młodzi obywatele miniaturowego miasta wcielają się w różne role zawodowe. Fundacja MultiSport włączyła się w projekt, promując aktywność fizyczną, zdrowy styl życia oraz rozwój zawodowy w obszarze sportu – dzieci poznają te elementy w miniaturowym klubie fitness – odwiedziło go w 2025 roku 13 260 dzieci.

Fundacja w 2025 roku wdrożyła też nowe inicjatywy:

7. MultiBezpieczeństwo – ogólnopolska kampania społeczna skierowana do dzieci, rodziców i nauczycieli. Fundacja opracowała poradnik dla opiekunów oraz gotowe scenariusze lekcji dla szkół podstawowych, obejmujące przeciwdziałaniu zagrożeniom przy uprawianiu sportu, na drodze, w domu, nad wodą, na łonie przyrody, w centrum handlowym. Materiały zostały przekazane do szkół podstawowych w Polsce oraz bezpłatnie udostępnione online na stronie internetowej multibezpieczenstwo.pl, z bezterminową możliwością ich wykorzystania. Kampania uzyskała patronaty służb: Policji, Straży Pożarnej, WOPR oraz Ośrodka Rozwoju Edukacji – publicznej placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, prowadzonej przez Ministra Edukacji Narodowej.
8. Koszykówka 3X3ZONE – Włącz się do gry – pilotażowy projekt Fundacji, wspierający aktywność fizyczną dzieci i młodzieży poprzez dynamiczne treningi koszykarskie, zabawy ruchowe i edukację o zdrowym stylu życia. Dzieci i młodzież uczą się od ekspertów praktycznych ćwiczeń i zabaw koszykarskich.

Fundacja planuje kontynuować działalność zgodną z celami statutowymi w kolejnych latach oraz realizować ją poprzez programy społeczne. Wszystkie programy opisane powyżej Fundacja ma zamiar kontynuować w 2026 roku. Rezultaty działań i ich skuteczność są poddawane ewaluacji w sposób opisany w sekcji S3-2. Działania powiązane są z celami, przedstawionymi w sekcji S3-5, w której określono rok bazowy, wskaźniki oraz poziomy ambicji, zgodne ze strategią ESG. Fundacja MultiSport, w ramach wydatków operacyjnych (OpEx) w 2025 roku, przeznaczyła na działania związane z interesariuszami wymienionymi w sekcji S3-4 ok. 3 mln złotych, a planowany budżet na 2026 rok to ok. 4 mln złotych.

Fundacja monitoruje i udostępnia kanały zgłaszania opisane w sekcji S3-2 oraz uczestniczy w procesie należytej staranności, w ramach którego identyfikuje, ocenia i monitoruje wpływy, aby nie powodowały ani nie przyczyniały się do istotnych negatywnych wpływów na dotknięte społeczności. W 2025 roku nie zidentyfikowano naruszeń praw człowieka ani incydentów związanych ze dotkniętymi społecznościami.

S3-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami

W Grupie nie wdrożono polityki związanej z dotkniętymi społecznościami, a w procesie należytej staranności oraz podczas badania podwójnej istotności nie zidentyfikowano negatywnych wpływów, ryzyk i szans. W zakresie zidentyfikowanego pozytywnego wpływu Fundacja przyjęła Strategię PR, zawierającą plany działań na lata 2025-2030 oraz określa coroczne plany projektów.

Fundacja określa mierzalne, roczne cele dla każdego z prowadzonych przez siebie programów. Postęp w ich realizacji jest monitorowany i raportowany przez koordynatorów programów do Zarządu Fundacji. Realizacja celów monitorowana jest miesięcznie, a podsumowanie następuje w cyklu półrocznym i rocznym. Wartości bazowe, według których dokonuje się pomiaru postępów odnoszą się do danych liczbowych z roku poprzedniego. Wyniki publikowane są w corocznym sprawozdaniu z działalności Fundacji oraz w sprawozdaniu finansowym na stronie internetowej Fundacji. Zgodnie z zaktualizowaną strategią ESG Grupy, w zakresie działań Fundacji zostały określone cele na lata 2026-2027 w odniesieniu do roku bazowego 2025:

- Filar: Społeczeństwo
- Priorytet: Aktywizujemy i angażujemy
- Zobowiązanie: Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych

Cel	Miernik	2025	Cel 2026	Cel 2027
Rocznie minimum 35 000 beneficjentów offline bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne organizowanych przez Fundację MultiSport	Liczba beneficjentów	33 902	min. 35 000	min. 35 000
Rocznie minimum 370 000 beneficjentów online bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne organizowanych przez Fundację MultiSport	Liczba beneficjentów	395 570	min. 370 000	min. 370 000



Cele oraz mierniki zostały przyjęte na podstawie wyników badania podwójnej istotności oraz warsztatu z przedstawicielem Fundacji. W trakcie warsztatu uwzględniono ewaluację projektów, w tym wyniki ankiet oraz raportów przekazanych przez koordynatorów. Cele monitorowane są przez Fundację MultiSport poprzez raporty. W przypadku beneficjentów offline są to comiesięczne raporty przekazywane przez trenerów do koordynatorów poszczególnych projektów, a w przypadku beneficjentów programów online – raporty generowane przez platformę, na której odbywają się zajęcia. Szczegółowe informacje na temat Strategii ESG, w tym zaangażowanie interesariuszy, zostały opisane w nocie 7.1. Informacje ogólne.

7.6. S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

S4.SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron i S4.SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Zakres ujawnień prezentowanych w niniejszej nodzie obejmuje niższe szczeble łańcucha wartości. Ujawnienie dotyczy osób fizycznych, które są odbiorcami usług Grupy. Wśród nich wyróżnia się użytkowników końcowych B2B2C i B2C, zgodnie z definicjami przyjętymi w nodzie 7.1. Informacje ogólne. Zgodnie z ESRS 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 noty 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, Grupa nie zidentyfikowała grupy konsumentów ani użytkowników końcowych, którzy byliby szczególnie narażeni na zwiększone ryzyko negatywnego wpływu w związku z jej operacjami własnymi i łańcuchem wartości, a także oferowanymi produktami i usługami w ramach relacji biznesowych.

Perspektywa konsumentów i użytkowników końcowych stanowi centralny element strategii biznesowej oraz strategii ESG, która uwzględnia istotne wpływy, w tym poszanowanie praw człowieka, oraz ryzyka i szanse związane z tą grupą interesariuszy. Procesy współpracy i dialogu z konsumentami oraz użytkownikami końcowymi w odniesieniu do zarządzania wpływami zostały opisane w sekcji S4-2.

Grupa dostarcza użytkownikom końcowym rozwiązania w obszarze zdrowego stylu życia, wellbeingu i benefitów pracowniczych. Z danych Grupy wynika, że użytkownicy końcowi, na których wywierany jest istotny wpływ, to głównie osoby pełnoletnie, aktywne zawodowo, zamieszkające w miastach o liczbie ludności przekraczającej 100 tys. mieszkańców.

Priorytety strategiczne, opisane w nodzie 7.1. Informacje ogólne, skupiają się na rozwoju obecnych usług, produktów i oferty klubów fitness, wzmacniając pozytywny wpływ na zdrowie psychofizyczne użytkowników końcowych. Identyfikacja istotnych ryzyk i szans pozwala Grupie wspierać optymalizację modelu biznesowego poprzez rozwój oferowanych usług i produktów oraz 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 trakcie analizy podwójnej istotności, Grupa zidentyfikowała pozytywny wpływ na użytkowników końcowych:

Obszar	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Charakter wpływu
Podtemat specyficzny	Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj.:	Grupa wpływa na poprawę jakości życia, zdrowia fizycznego i psychicznego oferując rozwiązania wspierające aktywność i wellbeing.	Pozytywny rzeczywisty
		Karty sportowe ułatwiają szerokiej grupie użytkowników dostęp do	



Karty sportowe	obiektów sportowo-rekreacyjnych, motywują do regularnej aktywności i zwiększają świadomość zdrowego stylu życia.
Kluby fitness	
Oferta wellbeingowa	Wzrost liczby klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych. Platformy, rozwiązania i konsultacje ze specjalistami wspierają osobisty wellbeing użytkowników, dla których dostępne są także personalizowane ścieżki celów.

Prowadzone przez Grupę działania w ramach tego wpływu, które powodują pozytywne skutki zostały opisane w sekcji S4-4. Karty sportowe oraz kluby fitness oferowane są na wszystkich rynkach, w których Grupa Kapitałowa prowadzi działalność. Działania wellbeingowe, w ramach dostępnej oferty produktowej są prowadzone w Polsce. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem pokrywają się z użytkownikami końcowymi przedstawionymi na początku niniejszej noty. Istotne ryzyka wynikające z wpływów i zależności od użytkowników końcowych Grupy zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności to:

Obszar	Nazwa ryzyka	Opis ryzyka
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń	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.
Prywatność	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Grupa jest narażona na ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych 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.
	Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Wdrożenie i stosowanie narzędzi sztucznej inteligencji („AI”) bez odpowiedniego nadzoru oraz zabezpieczeń może prowadzić do niezamierzonych negatywnych skutków dla firmy, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych związanych z naruszeniami prywatności, incydentami cyberbezpieczeństwa, utratą zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act itp.) oraz nieetycznym działaniem wykorzystywanych algorytmów.
Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Przekazywanie niepełnych, nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących działań m.in. w zakresie oferty, etyki czy projektów społecznych, może wprowadzać konsumenta w błąd. Ryzyko to może być związane z niezgodnością z przepisami w zakresie komunikowania o produktach i działaniach (Dyrektywa (UE) 2024/825 w sprawie wzmocnienia pozycji konsumentów w transformacji ekologicznej).

Zidentyfikowane szanse:



Obszar	Nazwa szansy	Opis szansy
Podtemat Specyficzny	Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników	Wykorzystanie platform cyfrowych, takich jak np. aplikacje, do oferowania spersonalizowanych programów treningowych, informacji dotyczących zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpiecznego korzystania ze sprzętu czy aplikacji dla działów HR wspierających zarządzanie dobrostanem pracowników. Może to poprawić satysfakcję użytkowników i efektywność operacyjną klientów, a tym samym przyczynić się do rozwoju biznesu Grupy. Jednocześnie cyfryzacja i integracja procesów HR oraz benefitowych zapewnia równy dostęp do świadczeń oraz wspiera transparentne i odpowiedzialne zarządzanie nimi.
	Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu	Model biznesowy Grupy wspiera troskę o zdrowie i dobrostan pracowników zatrudnianych przez klientów Grupy, wpisując się w ich strategię zrównoważonego rozwoju. Po pandemii rynek w coraz większym stopniu poszukuje partnerów oferujących kompleksowe rozwiązania wellbeingowe. Dla Grupy oznacza to rosnące zapotrzebowanie na profesjonalne i mierzalne programy – zarówno w zakresie dbałości o zdrowie fizyczne, jak i psychiczne.

S4-1 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Funkcjonujący w Grupie Kodeks Etyki uwzględnia interesy użytkowników końcowych, szczególnie w zakresie ochrony praw konsumentów. Grupa zobowiązuje się w nim do:

- dbania o jakość i bezpieczeństwo usług, podejmowania działań zapobiegającym potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia lub bezpieczeństwa,
- zapewnienia rzetelnych i przejrzystych informacji, wspierając świadome korzystanie ze swojej oferty,
- ochrony danych osobowych i prywatności użytkowników, przestrzegając obowiązujących regulacji oraz stosując odpowiednie środki techniczne i organizacyjne,
- działania zgodnie z zasadami etycznej reklamy i marketingu, unikając treści wprowadzających w błąd i manipulacji,
- udostępniania skutecznych i dostępnych mechanizmów składania oraz rozpatrywania reklamacji i skarg, podejmując działania korygujące w razie nieprawidłowości,
- a gdy jest to konieczne, współpracy z właściwymi organami krajowymi oraz ponadnarodowymi w zakresie praw konsumentów.

Powyższe zobowiązania odzwierciedla również przyjęta w Grupie w 2025 roku Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w części o ochronie praw konsumentów opracowana zgodnie z wytycznymi ONZ i OECD. Grupa zobowiązuje się w niej m.in. do poszanowania praw człowieka, które są istotne dla użytkowników końcowych, przeprowadzania procesu należytej staranności w tym zakresie oraz unikania naruszeń i reagowania w przypadku zidentyfikowania negatywnych skutków działalności biznesowej na ten obszar. Politykę uzupełnia Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Pomimo braku zidentyfikowania istotnego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na obszary związane z ochroną konkurencji i praw konsumentów, Grupa podejmuje działania prewencyjne w tym zakresie zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, z uwzględnieniem treści Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Jednym z działań jest wzmacnianie kultury korporacyjnej poprzez wdrażanie szeregu regulacji wewnętrznych zapewniających kanały zgłaszania przypadków naruszeń prawa, w tym praw człowieka oraz nieprawidłowości etycznych – również w zakresie zasad uczciwej konkurencji oraz ochrony konsumentów.

Powyższe polityki zostały opisane w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie.



W Grupie Kapitałowej funkcjonuje szereg regulacji wewnętrznych obejmujących swoim zakresem użytkowników końcowych, zdefiniowanych w sekcji S4.SBM-2 niniejszej noty. Poniższe polityki, regulaminy i procedury w Spółce dominującej i poszczególnych jednostkach zależnych (z których największa to turecka Grupa MAC) dotyczą zidentyfikowanych w Grupie istotnych wpływów, ryzyk i szans.

IRO	Regulacje związane z IRO	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
Wpływ pozytywny oraz szanse				
Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj.: karty sportowe, kluby fitness, oferta wellbeingowa	Strategia Grupy	Grupa	Strategia wskazuje kluczowe kierunki rozwoju Grupy w zakresie oferowanych produktów i usług.	Zarząd/ Dyrektor ds. Strategii i Pricingu
Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników				
Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu				
Ryzyka				
Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń	Strategia Grupy	Grupa	Strategia wskazuje kluczowe kierunki rozwoju Grupy w zakresie oferowanych produktów i usług, w tym dywersyfikacji i ekspansji.	Zarząd/ Dyrektor ds. Strategii i Pricingu
	Polityka zarządzania ciągłością działania w Benefit Systems SA	Spółka dominująca	Określa zasady postępowania mające na celu właściwe zarządzanie i obniżenie ryzyka wystąpienia zdarzeń zakłócających prowadzenie działalności biznesowej Spółki dominującej, mających negatywny wpływ na jej finanse, świadczenie usług oraz reputację.	Koordinator ds. Zarządzania Ciągłością Działania



IRO	Regulacje związane z IRO	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Regulaminy dotyczące głównych produktów	Spółka dominująca, Grupa MAC	Określają prawa i obowiązki osób korzystających z produktów i usług.	Dyrektorzy głównych linii produktowych, np. MultiSport, Multi.Life, MyBenefit
	Polityka Prywatności	Opisana w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie		
	Polityka Cookies	Spółka dominująca, Grupa MAC	Reguluje stosowanie plików cookie w serwisach internetowych, określając ich rodzaje, funkcje oraz możliwości zarządzania ustawieniami przez użytkowników.	Dyrektor Działu Prawnego
	Polityka ochrony danych osobowych	Opisana w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie		
Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Polityka Bezpieczeństwa Informacji	Spółka dominująca,	Określa ogólne zasady zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz ustanawia System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.	Dyrektor Działu IT/ Security Officer
	Zasady korzystania z Systemów AI	Spółka dominująca,	Określa zasady bezpiecznego i zgodnego z prawem korzystania z systemów AI w Spółce dominującej, rozróżniając systemy ogólnodostępne i firmowe oraz wskazując, jakie dane można wprowadzać. Ma na celu zwiększenie świadomości ryzyka i odpowiedzialności oraz zapewnienie zgodności z polityką bezpieczeństwa, etyką i ochroną danych w Spółce.	Dyrektor Działu IT
Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Procedura przeciwdziałania potencjalnym negatywnym wpływom na zdrowie odbiorców usług i treści w	Spółka dominująca	Procedura obejmuje zasady nawiązywania współpracy przez Spółkę dominującą z ekspertami z dziedzin związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym oraz przygotowania, weryfikacji	Head of Wellbeing, Dział Rozwoju Nowych Produktów



IRO	Regulacje związane z IRO	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
	obszarze zdrowia psychofizycznego		i publikacji materiałów merytorycznych oraz informacji przekazywanych użytkownikom i klientom produktów, a także odbiorcom treści publikowanych w internecie i mediach.	

W zakresie zidentyfikowanych istotnych ryzyk i szans, które zostały włączone do systemu zarządzania ryzykiem, funkcjonuje również Polityka zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej, która określa główne założenia i zasady zarządzania ryzykiem. Powyższe polityki są spójne z opisanym powyżej Kodeksem Etyki i wspólnie określają ramy pod prowadzenie procesu należytej staranności zgodnego z wytycznymi ONZ oraz OECD. Spółka dominująca i Oddział fitness posiadają zestaw kluczowych dokumentów związanych z użytkownikami końcowymi, odnoszących się do zidentyfikowanych wpływów w tym obszarze. W Grupie funkcjonuje zróżnicowany zakres regulaminów i praktyk dotyczących użytkowników końcowych. W spółkach zależnych wdrożone są m.in. regulaminy produktowe, polityki cookies, jednak dostosowują one posiadanie i zakres regulacji wewnętrznych do typu i skali prowadzonej działalności oraz lokalnych wymogów. 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.

Grupa uwzględnia interesy konsumentów i użytkowników końcowych, kształtując polityki, procedury i regulaminy w sposób zapewniający wysoką jakość usług oraz bezpieczeństwo i przejrzystość zasad współpracy. Przyjęta w Spółce dominującej Polityka zgodności, opisana szczegółowo w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie, określa podstawowe zasady działania w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności, w tym monitorowania polityk. Kluczowe 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. Wszystkie regulacje wewnętrzne udostępniane są w intranecie dla pracowników i współpracowników.



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, exit interview) w celu integracji ich perspektywy z procesami decyzyjnymi. W ramach aktualizacji analizy podwójnej istotności w dialog zostali również zaangażowani przedstawiciele klientów i użytkowników końcowych, którzy opowiedzieli o wpływie Grupy na klientów i użytkowników B2B2C. Opisane poniżej procesy komunikacji mają na celu nie tylko zbieranie opinii, ale również identyfikowanie i monitoring istotnych wpływów na użytkowników.

Spółka prowadzi zarówno bezpośrednią, jak i pośrednią komunikację z klientami i użytkownikami końcowymi. Komunikacja odbywa się na wiele różnych sposobów, m.in.:

Kanał	Częstotliwość	Rodzaj	Odpowiedzialność
Kontakt bezpośredni	Interakcje ciągłe	Komunikacja mailowa, telefoniczna, osobista, poczta tradycyjna	Dyrektor Działu Relacji z Klientami BSSA Dyrektor Sprzedaży i Obsługi Klienta BSOF
		Formularze kontaktowe na stronach internetowych	W zależności od źródła i rodzaju komunikacji Dyrektor Działu Relacji z Klientami BSSA, Dyrektor sprzedaży i obsługi klienta BSOF, Dyrektorzy linii produktowych, Dyrektor ds. Relacji Inwestorskich, Dyrektor Działu Relacji Partnerskich, Dyrektor Działu Prawnego,
		Media społecznościowe (np. Facebook, Instagram, TikTok)	Dyrektor Marketingu BSSA Dyrektor Sprzedaży i Obsługi Klienta BSOF
Analizy i badania	Raz w roku	Badania NPS i satysfakcji prowadzone przez firmę zewnętrzną	Dyrektor Działu Analiz
		Badania użytkowników, m.in. MultiSport Index	
	Raz w miesiącu	Wewnętrzne badania NPS i satysfakcji	
		Audyt jakościowy połączeń oraz komunikacji mailowej infolinii Spółki dominującej	

Kanały komunikacji przedstawione w tabeli funkcjonują również w spółkach zależnych, w zakresie dostosowanym do specyfiki działalności. W Grupie opinie użytkowników końcowych są uwzględniane w procesach decyzyjnych dotyczących oferty produktowej – odpowiedzialność za ten obszar ponoszą w Spółce dominującej Członkowie Zarządu, którzy nadzorują obszary wskazane w tabeli powyżej. Wyniki działań związanych z zaangażowaniem użytkowników końcowych są dokumentowane i raportowane Zarządowi, oraz wykorzystywane do wspierania działań i decyzji. Procesy analityczne w Grupie są scentralizowane i co do zasady podlegają pod Dyrektora Działu Analiz. W spółkach zależnych działy, które są odpowiedzialne za kontakt oraz badania podlegają pod zarządy lub pracowników na innych stanowiskach kierowniczych spółek.

Jednym z kluczowych corocznych badań jest MultiSport Index, realizowany w ramach programu MultiSport. Polega na badaniu aktywności fizycznej Polaków, analizuje nawyki ruchowe, poziom zaangażowania w różne formy aktywności oraz postawy wobec zdrowego stylu życia. Wyniki najnowszej edycji raportu wykazały między innymi,



że odsetek badanych podejmujących aktywność raz w tygodniu wynosi 48%, tymczasem wśród użytkowników MultiSport jest to 84%.

Skuteczność interakcji z klientami i użytkownikami końcowymi, która wpływa na podejmowane działania, 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

W badaniu podwójnej istotności nie zidentyfikowano negatywnych wpływów w obszarze konsumentów i użytkowników końcowych. Grupa wdrożyła kanały zgłaszania wątpliwości przez klientów i użytkowników. Procesy te wspierają zapewnienie działań naprawczych w przypadku wystąpienia negatywnych skutków. Forma zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń dla osób spoza organizacji została opisana w nocie 7.7. G1 Postępowanie w biznesie. Użytkownicy mają również możliwość kontaktowania się w sprawach związanych z przetwarzaniem ich danych z Inspektorem Ochrony Danych bądź inną osobą odpowiadającą za obszar ochrony danych osobowych. W przypadku zgłaszania innych wątpliwości i potrzeb, użytkownicy mogą skorzystać z kanałów zaangażowania opisanych w sekcji S4-2.

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.

W ramach swoich relacji biznesowych Grupa nie wymaga od partnerów dostępności kanałów zgłaszania wątpliwości, jednakże komunikuje dostępne w Grupie kanały dla podmiotów zewnętrznych, zawarte w publicznie dostępnym Kodeksie Etyki. 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,
- 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 konsultowane z odpowiednim działem. Obsługa klientów biznesowych obejmuje dodatkowo aspekty współpracy, rozliczeń, negocjacji umów i wdrożenia usług.

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 oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Spółki Grupy zarządzały w 2025 roku zidentyfikowanymi istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z 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.

Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy; Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników; Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu (ujawnienia specyficzne)

Ujawnienie specyficzne uwzględnia zarówno pozytywny wpływ Grupy na użytkowników końcowych poprzez produkty i usługi (karty sportowe, kluby fitness, ofertę wellbeingową), jak i szanse wynikające z wykorzystania technologii cyfrowych oraz rosnącego zapotrzebowania rynku na kompleksowe rozwiązania wellbeingowe.

Grupa wpływa na poprawę jakości życia oraz zdrowia fizycznego i psychicznego poprzez oferowanie produktów i usług wspierających aktywność i wellbeing. Karty sportowe oraz kluby fitness oferowane są na wszystkich rynkach, w których Grupa Kapitałowa prowadzi działalność. Oferta wellbeingowa jest dostępna w Polsce, odpowiada na potrzeby użytkowników w zakresie edukacji dotyczącej zdrowia psychofizycznego. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem pokrywają się z użytkownikami końcowymi przedstawionymi na początku noty 7.6. S4 Konsument i użytkownicy końcowi.

Równocześnie Grupa identyfikuje szanse w obszarze technologii i budowania świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia. Platformy cyfrowe i aplikacje produktowe mogą być wykorzystywane do oferowania spersonalizowanych programów treningowych i instruktaży, zarządzania świadczeniami pozapłacowymi, jak również dostarczania materiałów edukacyjnych dotyczących zdrowia i dobrego samopoczucia.

- Karty sportowe, w tym karta MultiSport

Karty sportowe stanowią główny produkt oferowany przez Grupę na wszystkich rynkach, w których prowadzona jest działalność operacyjna. Karty oferowane są klientom B2B, a użytkownikami są pracownicy klientów oraz osoby towarzyszące. W ofercie znajdują się różne typy kart, dostosowane do potrzeb użytkowników, różniące się m.in. częstotliwością możliwości korzystania z obiektów. W zależności od rynku dostępne są również karty MultiSport: Senior, Student oraz Kids. Karty sportowe, pod marką inną niż MultiSport, są oferowane także przez spółkę zależną VanityStyle Sp. z o.o. Użytkownicy kart sportowych mają dostęp do szerokiej sieci obiektów własnych Grupy oraz obiektów partnerskich, co ułatwia im regularną aktywność fizyczną. Baza partnerów jest systematycznie poszerzana, aby w możliwie szerokim zakresie odpowiadać na zróżnicowane potrzeby użytkowników oraz wspierać klientów w oferowaniu pracownikom kompleksowych rozwiązań z obszaru wellbeing. Rozwój sieci partnerskiej obejmuje zarówno popularne formy aktywności, jak i bardziej niszowe propozycje, co pozwala na większą elastyczność w korzystaniu z oferty. Wśród partnerów znajdują się m.in. parki trampolin, parki linowe, groty solne czy tlenoterapia. Aplikacja MultiSport stanowi dodatkowe narzędzie wspierające użytkowników – umożliwia korzystanie z wirtualnej karty MultiSport, wyszukiwanie obiektów i sprawdzanie dostępnych usług, a także zapewnia dostęp do materiałów treningowych online. Dostępność oraz zakres aktywności oferowanych w ramach karty MultiSport w Polsce były komunikowane poprzez kampanię „Masz to w MultiSport”, w ramach której prezentowano różnorodność obiektów i usług dostępnych dla użytkowników.

Pozytywny wpływ Grupy na aktywność fizyczną mierzony jest poprzez liczbę aktywnych kart sportowych, która zanotowała wzrost rok do roku w każdym z segmentów. Wpływ w tym obszarze jest wywierany głównie przez Spółkę dominującą.



Liczba kart sportowych (w tys.)

Segment	Q4 2025	Q4 2024	Zmiana
Polska	1 784,8	1 592,4	12,1%
Zagranica UE	680,3	550,6	23,6%
Turcja	56,6	21,4	164,5%
Razem	2 521,7	2 164,3	16,5%

Informacja o liczbie kart sportowych jest również ujęta w Notach 2.8.-2.10. niniejszego sprawozdania.

W ramach rozwoju oferty i zwiększenia dostępności do obiektów sportowych, pod koniec 2025 roku uruchomiono możliwość korzystania z wizyt międzynarodowych w wybranych obiektach w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

- Kluby fitness

Sieci klubów fitness należące do Grupy stanowią uzupełnienie oferty w obszarze kart sportowych. Działalność Grupy opiera się na powiązaniu sprzedaży kart sportowych z posiadaną infrastrukturą klubów fitness w Polsce oraz na wszystkich rynkach zagranicznych. Zwiększająca się liczba klubów fitness zapewnia użytkownikom łatwiejszy dostęp do obiektów sportowych oraz profesjonalnej opieki trenerskiej, co sprzyja kształtowaniu regularnych nawyków aktywności fizycznej i tworzeniu lokalnych społeczności skupionych wokół sportu. Znaczący wpływ na rozwój oferty w tym obszarze miało przejęcie Grupy MAC, dzięki której oferta klubów rozszerzyła się w momencie transakcji o 121 klubów własnych na rynku tureckim.

Liczba klubów fitness

Segment	Q4 2025	Q4 2024	Zmiana
Polska	279	243	14,8%
Zagranica UE	127	82	54,9%
Turcja	140	0	-
Razem	546	325	68,0%

Informacja o liczbie klubów fitness jest również ujęta w Notach 2.8.-2.10. niniejszego sprawozdania.

Za pozytywny wpływ w obszarze klubów fitness w ujawnieniu odpowiadają głównie Oddział fitness Spółki dominującej oraz Grupa MAC.

W odpowiedzi na wyniki badań oraz zmieniające się potrzeby klientów oferta klubów jest systematycznie analizowana i aktualizowana. Zakres dostępnych usług, w tym zajęć prowadzonych na siłowniach, podlega regularnym modyfikacjom i rozszerzeniom, tak, aby jak najlepiej odpowiadać na oczekiwania użytkowników oraz aktualne trendy w obszarze aktywności fizycznej. W największych miastach Polski, w których funkcjonują kluby sieci, okazjonalnie organizowane są bezpłatne zajęcia plenerowe. W 2025 roku do oferty polskich klubów fitness wprowadzono m.in. zajęcia z zakresu relaksu i medytacji. Inicjatywa poszerza tradycyjne rozumienie aktywności fizycznej o elementy regeneracji, uważności i redukcji stresu, wspierając holistyczne podejście do zdrowia.

W raportowanym okresie w Polsce realizowano szereg działań promujących aktywność fizyczną w różnych grupach społecznych i wiekowych. Wiosną i latem przeprowadzono kampanię edukacyjną „W związku z ruchem żyje się lekko”, koncentrującą się na zagadnieniach zdrowej wagi oraz jej wpływu na dobrostan psychofizyczny; elementem inicjatywy były bezpłatne warsztaty prowadzone przez trenerów, fizjoterapeutów i psychodietetyków. Działania



promocyjne objęły również obszar gamingu – marka Zdrofit realizowała kampanię z udziałem twórców internetowych oraz postaci ze świata gier, zachęcając młodsze grupy odbiorców do łączenia aktywności cyfrowej z ruchem. Od września prowadzono kampanię „Ruch To Co Lubisz / Ruch To z Kim Lubisz”, podkreślającą różnorodność motywacji do podejmowania aktywności fizycznej, zarówno indywidualnych, jak i społecznych.

Grupa rozwija aplikacje dedykowane użytkownikom klubów własnych. Narzędzia te umożliwiają m.in. zarządzanie członkostwem, zapisy na zajęcia stacjonarne, korzystanie z treningów online oraz dopasowanie planów treningowych do deklarowanych potrzeb. Aplikacja Grupy MAC, MAC+, oferuje rozszerzony zakres funkcji, w tym konsultanta AI, za pomocą którego można m.in. personalizować plan treningowy lub wyszukiwać informacje o składnikach odżywczych posiłków, monitorować parametry zdrowotne, rywalizować ze znajomymi oraz innymi użytkownikami w rankingach. Zakres funkcjonalności oraz dostępnych treści pozostaje zróżnicowany w zależności od rynku i spółki. Równocześnie Grupa rozwija narzędzia technologiczne uzupełniające tradycyjną ofertę sportową. Celem jest zwiększenie dostępności usług oraz ich personalizacji. W analizowanym okresie Spółka uruchomiła drugie kameralne studio Fitness Academy, w którym proces treningowy wspierany jest rozwiązaniami opartymi na technologii AI. Koncepcja studia została zaprojektowana z myślą o osobach rozpoczynających aktywność fizyczną, z uwzględnieniem aspektów takich jak dostępność, poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość indywidualnego dostosowania parametrów treningu.

- Oferta wellbeingowa

Spółka dominująca rozwija kompleksowe rozwiązania wellbeingowe, które wspierają użytkowników i klientów biznesowych w dbaniu o zdrowie fizyczne i psychiczne. Wykorzystanie platform cyfrowych, aplikacji oraz narzędzi wspieranych sztuczną inteligencją pozwala na oferowanie programów treningowych, konsultacji ze specjalistami i ścieżek rozwoju dopasowanych do indywidualnych potrzeb.

Platforma Multi.Life oferowana jest w Polsce. Łączy rozwiązania technologiczne, narzędzia wspierane sztuczną inteligencją oraz dostęp do ekspertów z różnych obszarów zdrowia i rozwoju osobistego. Integracja spółki zależnej Wellbee Sp. z o.o. z ekosystemem Multi.Life w 2025 roku poszerzyła istniejącą ofertę konsultacji z obszaru psychoterapii, rozwoju osobistego i wsparcia eksperckiego. Platforma zapewnia użytkownikom możliwość korzystania z konsultacji online z ponad 300 specjalistami w obszarze zdrowia psychicznego, w tym psychologami, psychoterapeutami oraz trenerami rozwoju. Konsultacje te mają charakter poufny i umożliwiają indywidualne wsparcie w zakresie radzenia sobie ze stresem, wypaleniem zawodowym, czy wyzwaniami osobistymi.

W ramach platformy Multi.Life wprowadzono funkcje wspierające zdrowe nawyki żywieniowe, które uzupełniają istniejące obszary wellbeingowe. Użytkownicy mają m.in.: dostęp do konsultacji z dietetykami i psychodietetykami; narzędzi do monitorowania i analizy spożycia posiłków, w tym skanera posiłków oraz dziennika żywieniowego z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, co ułatwia ocenę jakości składników odżywczych. Na platformie dostępne są różnorodne treści edukacyjne: kursy, webinary, podcasty i wideocasty z wielu obszarów tematycznych, m.in. sztuka odpoczynku i regeneracja, psychologia i troska o emocje, emocjonalne jedzenie i zdrowe nawyki, aktywność i dobrostan na co dzień, kompetencje zawodowe i menedżerskie (zarządzanie, produkcja, feedback, współpraca zespołowa). Przez platformę Multi.Life oferowane są również usługi partnerskie, wśród których można wyróżnić badania z Diagnostyką czy kursy językowe Berlitz.

Multi.Life prowadzi także aktywność edukacyjną w formie materiałów wideo dostępnych publicznie na kanale YouTube, Spotify, Apple Podcast, w tym rozmowy ekspertów, webinary oraz serie edukacyjne dotyczące zdrowia, zarządzania stresem, rozwoju osobistego i wellbeing w pracy. Materiały te są ogólnodostępne i wspierają popularyzację wiedzy na temat zdrowia i jakości życia, stanowiąc uzupełnienie ofert platformy Multi.Life.

Dodatkowo Spółka oferuje klientom usługi wellbeingowe – dedykowane programy obejmujące różne obszary zdrowia fizycznego, psychicznego i rozwoju. Programy te realizowane są w formie wykładów, warsztatów, sesji i spotkań z ekspertami w siedzibie firmy lub online. Harmonogram działań oraz dobór konkretnych rozwiązań jest dopasowywany do aktualnych wyzwań i potrzeb danej organizacji oraz jej pracowników.

- Platforma cyfrowa – kafeeteria i HR Tools

Rozwiązania technologiczne oferowane przez Spółkę wspierają również działy HR w zarządzaniu benefitami pracowników. Znajdująca się w ofercie Spółki platforma MyBenefit łączy elastycznie różnorodne świadczenia pozapłacowe - sport, kulturę i rozrywkę, usługi rekreacyjne, turystyki, a także szeroką ofertę sklepów, co wspiera wykorzystanie budżetów klientów np. z obszaru Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Rozwój w ramach platformy w 2025 roku narzędzia HR Tools umożliwia zarządzanie ofertą, personalizację benefitów i monitorowanie ich wykorzystania, konfigurację i zarządzanie wnioskami pracowniczymi, w tym umożliwia cyfrową formę ich



akceptacji w postaci e-podpisu. Rozwiązanie Total Reward Statement (TRS) konsoliduje informacje o dostępnych benefitach i ich wartości w jednym miejscu. MyBenefit wprowadza automatyzację procesów oraz integrację z innymi systemami, np. służącymi do budowania struktury wynagrodzeń. Świadczenia można przypisywać do własnych kategorii tematycznych, takich jak sport, wellbeing czy biuro, a także oznaczać je jako finansowe lub niefinansowe – na przykład urlop stażowy. Całość dotychczasowego systemu, a także kolejne jego fazy rozwoju mają na celu budowanie przyjaznej dla klientów i ich pracowników przestrzeni, w której, mogą zadbać zarówno o swój dobrostan w kontekście pozyskanych benefitów, otrzymać kompleksową informację oraz zarządzić procesami z nim związanymi.

Dodatkowe realizowane działania o charakterze edukacyjnym i promującym aktywność fizyczną i dobrostan psychiczny w Spółce obejmowały:

- Wellbeing Summit to organizowana od 2023 roku konferencja poświęcona zdrowiu, dobru i wyzwaniom współczesnego świata pracy. W 2025 roku odbyła się pod hasłem „Długie życie pełne życia”. Wydarzenie skierowane jest do liderów, specjalistów HR i przedsiębiorców, a jego program obejmuje sesje plenarne i panele dyskusyjne prowadzone przez ekspertów z zakresu zdrowia psychicznego, długowieczności, trendów HR i innowacji technologicznych. Konferencja łączy wiedzę merytoryczną, praktyczne rekomendacje i networking, stanowiąc platformę wymiany doświadczeń i inspiracji dla organizacji wspierających zdrowie i dobrostan pracowników oraz odporność organizacyjną.
- Wyzwania i kampanie na temat aktywności fizycznej i dobru psychicznego – m.in. „Wyćwicz swój dobrostan w 6 tygodni” i „AKCJA REGENERACJA!”, angażujące użytkowników w regularne ćwiczenia, zdrowe nawyki żywieniowe oraz praktyki relaksacyjne, wspierane materiałami wideo, przewodnikami i kartami pracy.
- Filmy edukacyjne i motywacyjne – projekty takie jak „Sportkrastynacja”, „Jak ruchem zmieniać umysł?” czy „Pigułka dobru” dostarczały wiedzy na temat znaczenia ruchu, zdrowia psychicznego i długiego życia, docierając do użytkowników poprzez YouTube i media społecznościowe. Powstały również krótkie wideo i podcasty, w tym cykle „Porozmawiajmy o... emocjach lidera” i „męskiej wrażliwości”, a także projekt „Krok po kroku do dobru” z Mateuszem Kusznierewiczem, które oferowały praktyczne porady i wywiady z ekspertami. Projekt „Letnia Gra” dla użytkowników MultiSport – 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 klubach własnych Grupy w Polsce i za granicą, a także wybranych lokalizacjach biurowych przeprowadzono kampanię „Trenujemy dobre nawyki” – promocję działań proekologicznych, takich jak segregacja odpadów, oszczędzanie papieru, wody czy światła.

Dzięki działaniom produktowym i edukacyjnym 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 dobru.

Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń

Ryzyko związane z wystąpieniem pandemii chorób zakaźnych oraz potencjalnym wprowadzeniem obostrzeń administracyjnych pozostaje w dużej mierze poza bezpośrednią kontrolą Grupy, ponieważ decyzje dotyczące ograniczeń sanitarnych, czasu ich obowiązywania oraz zasad funkcjonowania są podejmowane na poziomie krajowym. Ograniczone są także możliwości oddziaływania na zachowania i reakcje użytkowników końcowych, w tym ich aktywność oraz skłonność do korzystania z produktów Grupy w warunkach podwyższonego ryzyka zdrowotnego. Działania ciągłe, które Grupa podejmuje, to przede wszystkim dywersyfikacja produktowa i geograficzna, rozwój i utrzymanie systemu zapewnienia ciągłości działania w tym doskonalenie procedur operacyjnych na podstawie doświadczeń i wypracowanych rozwiązań stosowanych w przypadku wystąpienia zagrożenia.

Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych

Cyberbezpieczeństwo, w tym ochrona danych osobowych oraz poufność informacji użytkowników stanowi jeden z priorytetowych obszarów działań. Grupa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa naruszenia danych osobowych oraz ryzyk z tym związanych. Do kluczowych działań należą:



- Regularne wykonywanie kopii zapasowych i szyfrowanie danych w celu ograniczenia ryzyka utraty danych i nieuprawnionego dostępu.
- Kontrola dostępu i stosowanie mechanizmów wieloskładnikowego uwierzytelniania (MFA), polityki haseł oraz zarządzania uprawnieniami użytkowników. Celem jest zapewnienie, że dostęp do systemów mają wyłącznie osoby uprawnione.
- Szkolenia pracowników: onboardingowe dla nowych pracowników, cykliczne dla wszystkich zobligowanych osób (online), dedykowane dla Zarządu z trenerem. Celem jest podniesienie świadomości i kompetencji w zakresie ochrony danych i cyberbezpieczeństwa.
- Zainstalowane i aktualizowane systemy ochrony: systemy antywirusowe, EDR, firewall, mechanizmy DLP w celu minimalizacji ryzyka ataków i wycieków danych.
- Całodobowe monitorowanie bezpieczeństwa oraz proaktywne wykrywanie zagrożeń, realizowane m.in. poprzez wykorzystanie centralnych systemów monitorowania zdarzeń bezpieczeństwa (SIEM) oraz korzystanie z wyspecjalizowanych usług typu Managed Detection and Response (MDR), mają na celu wczesną identyfikację anomalii, prób naruszeń oraz ataków, a także skrócenie czasu reakcji i ograniczenie potencjalnych skutków incydentów.
- Testy penetracyjne realizowane zgodnie z harmonogramem cyklicznym oraz ad hoc w razie potrzeby, jak również audyty bezpieczeństwa obejmujące m.in. konfigurację systemów i zgodność z wymogami KSC. Działania mają na celu identyfikację i eliminację podatności w systemach oraz zapewnienie zgodności z regulacjami.
- Procedury reagowania na incydenty (incident response), które mają zapewnić szybką i skuteczną reakcję na incydenty w celu ograniczenia skutków.
- Działania mające zapewniać zgodność z regulacjami i standardami branżowymi, takimi jak RODO, ISO 27001, czy ustawa o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa (implementacja dyrektywy UE NIS2).
- Monitorowanie ryzyka w ramach cyklicznych przeglądów wskaźników KRI/KPI, analiza incydentów oraz raportowanie m. in. do Komitetu Ryzyka. Celem jest ciągłe doskonalenie i kontrola efektywności działań.
- Kampanie edukacyjne i materiały informacyjne dla pracowników oraz partnerów. Programy podnoszenia świadomości są prowadzone w ramach budowania kultury bezpieczeństwa w organizacji.

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.

Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji

Grupa identyfikuje ryzyko ze względu na wykorzystywanie sztucznej inteligencji m.in. na platformie Multi.Life, oferowanej przez Spółkę dominującą. Brak odpowiedniego nadzoru i zabezpieczeń przy wdrażaniu i stosowaniu narzędzi AI może prowadzić do poważnych konsekwencji, w tym naruszeń prywatności, incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem, utraty zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act) oraz nieetycznego działania algorytmów, co może negatywnie wpływać na firmę, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych. Spółka podjęła w 2025 roku szereg działań mających na celu analizę ryzyka i opracowanie działań mitygujących:

- Opracowano praktyczny przewodnik dla pracowników i współpracowników pt. Zasady korzystania z systemów AI w Spółce,
- Przeprowadzono audyt rozwiązań AI, stworzono centralne rejestry rozwiązań oraz inicjatyw wykorzystujących AI,
- Wybrano ambasadorów AI i powołanie zespołu AI Governance, co pozwoli na wzmocnienie budowania świadomości, wiedzy i kompetencji dot. AI w Spółce.



Działania w tym obszarze prowadzone są w trybie ciągłym, zgodnie z planem działań mitygacyjnych. Incydenty w tym obszarze mogą być zgłaszane zgodnie z Procedurą zarządzania incydentami bezpieczeństwa informacji oraz z Polityką zarządzania naruszeniami ochrony danych osobowych.

Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta

Grupa 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, co jest szczególnie istotne w ofercie wellbeingowej, która jest oferowana przez Spółkę dominującą. Do kluczowych działań realizowanych należą:

- Ustrukturyzowanie procesu współpracy z ekspertami: Eksperci z dziedzin związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym (m.in. trenerzy, psycholodzy, dietetycy) posiadają wiedzę i/lub uprawnienia do świadczenia usług, m.in. w ramach Multi.Life lub usług wellbeing, zgodnie z najnowszą wiedzą naukową, popartą źródłami i aktualnymi badaniami. W 2025 roku opracowano w Spółce dominującej Procedurę przeciwdziałania potencjalnym negatywnym wpływom na zdrowie odbiorców usług i treści w obszarze zdrowia psychofizycznego, która obejmuje swoim zakresem m.in. zasady weryfikacji ekspertów na etapie doboru specjalisty, kryteria i cykliczność weryfikacji publikowanych materiałów merytorycznych oraz realizacji usług Multi.Life i usług wellbeingowych.
- Bezpieczeństwo uczestników usług wellbeingowych i informacje dla klientów: koordynator eventu przed planowanym wydarzeniem udostępnia klientowi do dystrybucji wśród pracowników regulamin zajęć oraz informacje dotyczące przeciwwskazań do uczestnictwa w usłudze - dot. masażu biurowego oraz analizy składu ciała. W w/w dokumentacji wyraźnie zaznacza się, że instruktaże dotyczące treningów, zdrowia lub diety nie mają charakteru porady lekarskiej.
- Oceny i feedback: Spółka prowadzi regularne badania opinii użytkowników, oceniając zarówno prowadzącego, jak i wartość merytoryczną spotkania. Na podstawie wyników monitorowanych przez Spółkę dominującą wprowadzane są usprawnienia. W przypadku zajęć (ćwiczeń fizycznych lub relaksacyjnych), wykładów i warsztatów - w formule online - zbierane są oceny i opinie od uczestników wydarzeń (na bieżąco, poprzez anonimową ankietę). Ma to na celu monitorowanie jakości zajęć i materiałów przedstawianych lub przekazywanych użytkownikom oraz wprowadzanie odpowiednich modyfikacji.

Zarządzanie tym ryzykiem w Grupie odbywa się zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, takimi jak Kodeks Etyki i Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, które określają zasady zgodności z przepisami prawa ochrony konkurencji i konsumentów, etycznej reklamy oraz rzetelnej i przejrzystej komunikacji z konsumentami. Przyjęta w Grupie Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej przewiduje działania prewencyjne wobec potencjalnych negatywnych wpływów w tym obszarze, w szczególności dostęp do wiedzy dla pracowników i współpracowników oraz dobre praktyki współpracy z ekspertami wewnętrznymi i zewnętrznymi przy tworzeniu treści związanych z edukacją zdrowotną.

Działania te są prowadzone w trybie ciągłym w przypadku wymogów wobec doboru i współpracy z ekspertami oraz w trybie regularnych szkoleń, zbierania ocen użytkowników oraz organizacji projektów. Grupa zapewnia funkcjonowanie dostępnych mechanizmów składania i rozpatrywania reklamacji oraz podejmuje działania korygujące w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, współpracując – gdy jest to wymagane – z właściwymi organami krajowymi i ponadnarodowymi.

Skuteczność działań opisanych tej części sprawozdania śledzona jest za pomocą kanałów wskazanych w sekcji S4-2 oraz, w zakresie ryzyk i szans, w ramach systemu zarządzania ryzykiem.

Wobec Spółki dominującej w 2025 roku zapadł prawomocny wyrok w postępowaniu antymonopolowym, wszczętym przez Prezesa UOKiK, co zostało opisane w nocie 3.22. niniejszego sprawozdania i dotyczy praw związanych z użytkownikami końcowymi.

W styczniu 2026 roku do Spółki wpłynęło zawiadomienie o wszczęciu postępowań przez Prezesa UOKiK: w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów indywidualnych sieci fitness należących do Spółki oraz w sprawie uznania określonych postanowień regulaminu dotyczącego sprzedaży karnetów w sieciach klubów fitness należących do Spółki oraz ogólnych warunków umowy za niedozwolone postanowienia umowne, co zostało opisane w nocie 2.4. niniejszego sprawozdania.



Zasoby

Rodzaje zasobów przeznaczonych przez Grupę na bieżące i planowane działania związane z istotnym pozytywnym wpływem obejmują zasoby:

- organizacyjne – Grupa posiada strategię biznesową, której cele wzmacniają jej pozytywny wpływ na użytkowników końcowych;
- finansowe – nakłady inwestycyjne są przeznaczane m.in. na rozwój oferty produktowej;
- ludzkie – własne zasoby pracownicze są zaangażowane w działania opisane w niniejszej sekcji;
- technologiczne – systemy i aplikacje, które są rozwijane w zakresie produktowym.

Zasoby na realizację działań w kontekście użytkowników końcowych, dotyczących tematów istotnych są planowane i budżetowane w ramach kosztów operacyjnych wielu działów. 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

Zaktualizowana Strategia ESG obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście użytkowników końcowych podczas badania podwójnej istotności, przeprowadzonego w 2025 roku. Rok 2025 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2027 roku. Cele strategiczne nawiązują do zidentyfikowanego pozytywnego wpływu oraz obowiązującej w Grupie strategii biznesowej.

- Filar: Społeczeństwo
- Priorytet: Aktywizujemy i angażujemy
- Zobowiązanie: Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych

Cel 2026-2027	Miernik	2025	Cel 2026	Cel 2027
Do końca 2027 roku osiągnięcie:				
min. 2,9 mln użytkowników kart sportowych	Liczba użytkowników kart sportowych – wszystkie segmenty	2,5 mln	-	min. 2,9 mln
min. 600 własnych klubów fitness	Liczba własnych klubów fitness – wszystkie segmenty	546	-	min. 600

Dokładny opis metodologii wykorzystanej przy tworzeniu strategii znajduje się w nocie 7.1. Informacje ogólne.

Cele monitorowane są kwartalnie. Dla ryzyk i szans nie określono osobnych celów strategicznych, natomiast zostały one włączone do systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w Grupie Benefit Systems. Obszary te są dodatkowo zarządzane w ramach obowiązujących polityk i działań operacyjnych, a działania w tych obszarach opisane zostały w sekcji S4-4.

Postępowanie w biznesie

7.7. G1 Postępowanie w biznesie

G1.GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Rola organów administrujących, zarządzających oraz ich wiedza fachowa w odniesieniu do postępowania w biznesie zostały opisane w nocie 7.1. Informacje ogólne.

G1.IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W trakcie identyfikacji wpływów, ryzyk i szans uwzględniono lokalizację, w których działa Grupa, skalę i usługowy charakter działalności, homogeniczność modelu biznesowego oraz strukturę transakcji. Proces badania podwójnej istotności został opisany w nocie 7.1. Informacje ogólne.

W procesie analizy podwójnej istotności został zidentyfikowany potencjalny negatywny wpływ związany z kulturą korporacyjną w organizacji.

Obszar	Nazwa wpływu	Opis wpływu	Charakter wpływu
Kultura korporacyjna	Wpływ na budowę kultury korporacyjnej organizacji	Grupa Benefit Systems w segmencie Polska, Zagranica UE i Turcja dąży do zapewnienia spójnego poziomu polityk i procedur związanych z kulturą korporacyjną w tym dot. zgłaszania naruszeń. W nowo zakupionych spółkach, gdzie polityki i procedury nie są jeszcze dostosowane do standardów Grupy mogą występować potencjalne niespójności w politykach i procedurach, co skutkować może naruszeniami.	Potencjalny negatywny

W ramach działań mitygujących negatywny wpływ w 2025 roku zakończyły się prace nad listą wartości firmowych, które zostały wypracowane oddolnie przez pracowników. Są to: współpraca, szacunek, odpowiedzialność, rozwój i sprawczość. Grupa dużą wagę przykładą do rozwoju kultury organizacyjnej. Tworzy środowisko pracy, które wspiera realizację strategii biznesowej, sprzyja współpracy i buduje trwale, oparte na zaufaniu relacje – zarówno wewnątrz firmy, jak i z partnerami zewnętrznymi. Wartości zostały wpisane w zaktualizowany Kodeks Etyki oraz przeprowadzona została kampania promocyjna dla pracowników Spółki.

Celem Grupy jest ciągły rozwój kultury organizacyjnej, aby wspierała ona biznes w codziennym funkcjonowaniu – zarówno w realizacji celów biznesowych, jak i w budowaniu najlepszych relacji w organizacji oraz z interesariuszami. Grupa kontynuuje integrację kwestii zrównoważonego rozwoju ze strategią i procesami biznesowymi. Zarząd ponosi odpowiedzialność za strategię zrównoważonego rozwoju, zatwierdza cele oraz monitoruje postępy w ich realizacji. Strategiczne podejście do etycznego i odpowiedzialnego zarządzania zostało opisane w zaktualizowanej Strategii ESG na lata 2026-2027 w filarze „Biznes”. Organizacja zobowiązała się m.in. do:

Cel	Miernik	Rok bazowy 2025	2026	2027
Przeszkolenie własnej siły roboczej GKBS co roku z obszaru etyki, korupcji i konfliktu interesów:	Procent własnej siły roboczej (Liczba przeszkolonych unikalnych użytkowników w danym roku vs zatrudnienie na koniec roku)	17% w Grupie kapitałowej		95% w Grupie kapitałowej
95% w Spółce dominującej w 2026 roku				
95% w Grupie kapitałowej w 2027 roku				



Cel	Miernik	Rok bazowy 2025	2026	2027
		(w tym 28% w Spółce dominującej)*	95% w Spółce dominującej	
Utrzymanie poziomu 100% zgłoszeń naruszeń, dla których w terminie 90 dni od przyjęcia zakończono analizę zasadności zgłoszenia i podjęto decyzję o zamknięciu lub dalszym postępowaniu (tj. rozpoczęto działania wyjaśniające).	Procent (Liczba rozpatrzonych zgłoszeń vs liczba naruszeń* zasad etycznych)	100%	100%	100%

*w tym 85% własnej siły roboczej Spółki dominującej bez Oddziału fitness.

**naruszenia – kanały zgłoszeń wskazane w Kodeksie Etyki: 1) procedury poufnego zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych; 2) zgłoszenia od sygnalistów w kontekście wykonywanej pracy – procedura zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wskazanym w ustawie o ochronie sygnalistów; 3) podmioty zewnętrzne.

Celem Grupy jest działanie na rzecz dobrostanu i 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, podziela ideę budowania równowagi pomiędzy osiąganiem celów biznesowych a zaangażowaniem społecznym. Benefit Systems S.A. wyraża swoje podejście do etycznego i odpowiedzialnego biznesu m.in w Statucie Spółki oraz Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems S.A._BS Way.

G1-1 Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Kwestie postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej są w Grupie Kapitałowej Benefit Systems opisane w szeregu dokumentów uzupełniających Kodeks Etyki.

Dokumenty związane z odpowiedzialnym i etycznym prowadzeniem biznesu to m.in.:

Nazwa dokumentu	Spółki, w której dokument jest wdrożony
Kodeks Etyki	Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, MultiSport Benefit S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD, Fundacja MultiSport Spółki VanityStyle Sp. z o.o., Form Factory S.R.O. oraz Grupa MAC przyjęły własne kodeksy etyki, których zapisy zapewniają spójność podejścia do zasad etycznych w ramach całej Grupy.
Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems	Przyjęta w Benefit Systems S.A. w 2025 roku, obejmuje swoim zakresem całą Grupę.
Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems	j.w.
Polityka przeciwdziałania korupcji / Anti-corruption Principles	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory



Nazwa dokumentu	Spółki, w której dokument jest wdrożony
	S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD
Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów / Gift Benefits Principles / Conflict of Interests Principles	j.w.
Polityki Zgodności / Compliance Policy	Benefit Systems S.A., Form Factory S.R.O.
Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu	Benefit Systems S.A.
Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)	Benefit Systems S.A.
Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym w Benefit Systems S.A. / Regulamin przeciwdziałania mobbingowi	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o.
Polityka Ochrony Danych Osobowych	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD
Polityka Prywatności	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, Grupa MAC, MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD
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), Form Factory Slovakia S.R.O. (SK), Benefit Systems Bulgaria OOD (BG), Next Level Fitness OOD (BG).



Nazwa dokumentu**Spółki, w której dokument jest wdrożony**

Procedura zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych Benefit Systems S.A.

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.

Benefit Systems S.A. udostępnia Kodeks Etyki wszystkim interesariuszom na stronie korporacyjnej. 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 w Grupie, gdzie Kodeks Etyki został wdrożony.

Polityka Odpowiedzialnego Prowadzenia Działalności Biznesowej

Polityka ma na celu wdrożenie procesu należytej staranności w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w organizacji. Opisuje zobowiązania i podejmowane przez Grupę Benefit Systems działania zmierzające do przestrzegania zasad RBC – zasad dot. odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej wynikających z wytycznych OECD i ONZ. Są to kwestie związane z prawami człowieka, w tym zatrudnieniem i stosunkami pracowniczymi, ochroną środowiska, przeciwdziałaniem praktykom korupcyjnym, ochroną konkurencji i konsumentów, ujawnieniem informacji, kwestią podatków oraz działalnością związaną z nauką, technologią i innowacjami.

Procedura Odpowiedzialnego Prowadzenia Działalności Biznesowej

Celem procedury jest określenie założeń, zasad oraz metodologii przeprowadzenia procesu należytej staranności w Grupie Benefit Systems, wynikających z wytycznych OECD i ONZ w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Procedura określa także role i odpowiedzialności uczestników podczas realizacji poszczególnych etapów procesu, który ma na celu identyfikowanie, zapobieganie, łagodzenie i przejęcie odpowiedzialności za usuwanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków związanych z działaniami, łańcuchem dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi.

Polityka przeciwdziałania korupcji i Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów

Polityka i procedura zostały opisane w dalszej części noty (sekcja G1-3).

Polityka Zgodności

Celem Polityki Zgodności jest określenie podstawowych zasad działania w obszarze zarządzania ryzykiem braku zgodności z regulacjami prawnymi, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami etycznymi, poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Spółki oraz określenie ról i odpowiedzialności w przedmiotowym zakresie.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.

Polityka została opisana w notce 7.1. Informacje ogólne w sekcji GOV-3 niniejszego sprawozdania.

Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej i Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu

Obie polityki różnorodności - wobec Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej- określają cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek, doświadczenie zawodowe oraz wskazują termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. Obie polityki różnorodności wskazują docelowy wskaźnik reprezentacji udziału mniejszości płci w składach Zarządu i Rady



Nadzorczej na poziomie nie niższym niż 30%, z realizacją celu nie później niż w roku 2030 z uwzględnieniem kadencyjności.

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Benefit Systems S.A. i Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym w Benefit Systems S.A.

Polityka i procedura zostały opisane w nocie 7.4. S1 Własne zasoby pracownicze w sekcji S1-1 niniejszego sprawozdania.

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 z zakresu realizacji 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.

Wdrażanie polityk

Za przyjęcie i wdrożenie polityk odpowiada zarząd danej spółki. Wyjątek stanowią polityki przyjmowane na poziomie Grupy, wtedy od momentu przyjęcia przez zarząd spółki dominującej obowiązują one w spółkach zależnych. Wdrażanie wybranych kodeksów, polityk i procedur w spółkach zależnych odbywa się stopniowo i proporcjonalnie w oparciu o zasadę istotności, w pierwszej kolejności dla spółek o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy, z szacunkiem dla indywidualnej kultury i specjalizacji podmiotów zależnych. Benefit Systems S.A. funkcjonuje Rada Pracownicza, której rolą jest reprezentowanie interesów pracowników przed Zarządem Spółki oraz konsultowanie wybranych tematów i projektów zmian polityk dotyczących pracowników, które są realizowane w Spółce.

Dostępność i znajomość polityk oraz zasad

Regulacje związane z odpowiedzialnym prowadzeniem działalności biznesowej, etyką, korupcją, różnorodnością oraz kwestią wynagradzania organów zarządzających i nadzorujących Grupa udostępnia publicznie na swojej stronie korporacyjnej. Promocja kultury korporacyjnej odbywa się poprzez komunikację wewnętrzną m.in. inicjatywy integracyjne i rozwojowe, w tym warsztaty i spotkania, komunikaty na intranecie.

Informacje z zakresu postępowania w biznesie są przekazywane wszystkim osobom rozpoczynającym pracę w Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. które uczestniczą w szkoleniach onboardingowych. Dodatkowo, cyklicznie raz w roku, wiedza pracowników jest przypominana i aktualizowana za pośrednictwem szkoleń w formie e-learningu w zakresie m.in. Kodeksu Etyki, Polityki przeciwdziałania korupcji, Procedury dotyczącej prezentów / korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów, zasad ochrony danych osobowych i zasad cyberbezpieczeństwa. Zasady te nie obejmują trenerów i instruktorów klubów fitness w Oddziale fitness, dla których szkolenia zostaną wdrożone w 2026 roku.

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. Procedura zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, która została opracowana w 2024 roku, była konsultowana z Radą Pracowniczą oraz zatwierdzona przez Zarząd. W spółkach zagranicznych procedury zgłoszeń zostały wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów. 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

Od 2017 roku w Spółce funkcjonuje Procedura zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych, umożliwiająca zgłoszenia anonimowe, która w 2025 roku została zaktualizowana. Kanałami zgłoszeń dla osób wewnątrz organizacji są:

- 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”).

Kanały zgłaszania dla osób spoza organizacji

Zgodnie z Kodeksem Etyki, możliwość zgłaszania podejrzenia 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, konflikt interesów, działania naruszające zasady RBC.

Kanał zgłoszeń dla podmiotów zewnętrznych to compliance@benefitsystems.pl.

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 Compliance Officer'a oraz członków Komisji ds. Etyki, zapewniając obiektywizm, niezależność i ochronę danych zgłaszającego. Wszystkie zgłoszenia są analizowane z zachowaniem poufności i obiektywizmu. Informacje o zgłoszeniach są raportowane cyklicznie do Zarządu Benefit Systems S.A. i Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A., 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:

- Dostawcy – grupa obejmuje Dostawców (z wyłączeniem Partnerów Biznesowych zdefiniowanych poniżej), m.in. mediów (zasobów naturalnych), materiałów, produktów i usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu.



- Partnerzy Biznesowi – grupę stanowią podmioty oferujące produkty i usługi dla Klientów B2B oraz ich pracowników (Użytkowników końcowych) B2B2C. Do tej grupy mogą należeć: Partnerzy MultiSport, Partnerzy MyBenefit, Partnerzy programu Multi.Life.

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 konkutowaniu o zamówienie,
- obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy,
- opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy. 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. przyjęła w 2025 roku Politykę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, która swoim zakresem obejmuje łańcuch dostaw.

Spółka dominująca uwzględnia kryteria społeczne i środowiskowe dostawców poprzez dedykowany Kwestionariusz CSR, stanowiący integralną część Procedury zakupowej. Kwestionariusz CSR dotyczy zamówień powyżej kwoty określonej w Procedurze zakupowej oraz zależy od wielkości zatrudnienia dostawcy. 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 oceny dostawców.

Dostawcy podejmujący współpracę z Benefit Systems oraz spółkami z Grupy w Polsce zobowiązani są do podpisania oświadczenia w formie Formularza dostawcy, w którym zawarte są Zasady Etyki Biznesowej oraz od końca 2025 roku również zasady RBC. Zasady Etyki Biznesowej i od końca 2025 roku Zasady RBC znajdują się również w załączniku do umów z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR. Załącznik określa zasady współpracy w zakresie etycznego podejścia do biznesu przyjęte przez Grupę oraz oczekiwanie przestrzegania tych samych standardów w zakresie prowadzenia biznesu przez dostawców i 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, przeciwdziałania konfliktom interesów.

Zasady RBC wynikają z wytycznych OECD i ONZ i zostały opisane w Polityce odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Grupa Benefit Systems zobowiązuje się do zapobiegania, a w miarę możliwości eliminowania i łagodzenia swojego istotnego negatywnego wpływu na obszary objęte RBC we własnej działalności oraz odpowiednio do promowania działań w tym zakresie w swoim łańcuchu dostaw i pozostałych relacjach biznesowych, oczekując od swoich dostawców oraz partnerów biznesowych odpowiednich postaw RBC, czego wyrazem są stopniowo wdrażane odpowiednie klauzule umowne dla partnerów biznesowych oraz oświadczenia przez dostawców, zgodnie z przyjętymi procedurami w Benefit Systems.

Ponadto od 2022 roku do procesu zakupowego włączono sprawdzanie potencjalnego kontrahenta pod kątem obecności na listach sankcyjnych, a w 2025 roku przyjęto Procedurę weryfikacji dostawców, której przedmiotem jest określenie jednolitych zasad oceny wiarygodności dostawców.



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 2025 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.

G1-3 Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu stanowi jeden z filarów Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems S.A. oraz wybranych Spółek z Grupy, które przyjęły regulacje antykorupcyjne w sposób formalny, działając zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji. Polityka przeciwdziałania korupcji w Benefit Systems S.A. szeroko definiuje zrozumienie korupcji w spółce dominującej oraz jednoznacznie wyraża brak akceptacji organizacji dla jakichkolwiek przejawów praktyk korupcyjnych. Polityka opisuje też możliwe skutki dla organizacji oraz osób zaangażowanych w działania korupcyjne.

Celem prowadzonej polityki przeciwdziałania korupcji jest:

- zwiększenie świadomości problemu korupcji, w tym problemu konfliktu interesów;
- skuteczne zapobieganie nadużyciom korupcyjnym;
- wdrażanie efektywnych mechanizmów walki z nadużyciami korupcyjnymi;
- minimalizowanie skutków nadużyć.

Pracownicy Benefit Systems S.A. zostają przeszkoleni w kwestiach dotyczących problemu korupcji, zarówno w kwestiach teoretycznych, jak i praktycznych, celem zwiększenia ich świadomości, promowania kultury zwalczania nadużyć oraz ułatwiania identyfikacji i reakcji na przypadki podejrzenia nadużyć, gdy mają one miejsce. Szkolenia mają charakter cykliczny i mają charakter szkoleń online. W ramach okresowego raportowania do Zarządu i Komitetu Audytu prezentowana jest w zakresie Compliance ocena istotnych ryzyk oraz systemu zgodności z przepisami, w tym skuteczność procesów przeciwdziałania korupcji.

Zapisy antykorupcyjne obowiązują wszystkich pracowników oraz współpracowników. Również od kontrahentów wymagana jest znajomość zasad powyższej polityki oraz oczekiwane działania zgodne z tymi zasadami.

Uzupełnieniem w obszarze przeciwdziałania korupcji i przekupstwu są Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów oraz Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, opisana w sekcji G1-1. Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów obejmuje pracowników i współpracowników oraz określa szczegółowe zasady:

- przyjmowania i wręczania prezentów i korzyści względem klientów, partnerów oraz kontrahentów,
- zakazu prezentów i korzyści od/dla przedstawicieli środowisk rządowych,
- uczestnictwa w spotkaniach, wyjazdach i imprezach,
- przekazywania informacji o propozycjach korupcyjnych,
- identyfikacji, zgłaszania, postępowania i przeciwdziałania konfliktom interesów.

Szkolenie z zakresu Kodeksu Etyki, w tym zasadom przeciwdziałania korupcji i przekupstwu jest obowiązkowym elementem onboardingu pracowników i współpracowników w Spółce. Szkolenie w formule online powtarzane jest co roku.

Benefit Systems S.A. przyjmuje, że zagrożenie korupcyjne dotyczy w szczególnym stopniu Zarządu, Działu Relacji z Klientami, Działu Relacji Partnerskich dla produktów MultiSport, MyBenefit, Multi.Life oraz Działu Zakupów. Odsetek osób pełniących funkcje narażone na ryzyko, który był objęty programami szkoleniowymi w Benefit Systems S.A. w okresie sprawozdawczym wyniósł 91%, w tym Zarząd 100%, Dział Zakupów 100%.



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 2025 roku (wraz z danymi porównawczymi) zostało zatwierdzone do publikacji przez Zarząd Spółki dominującej w dniu 20 marca 2026 roku.

Data	Imię i nazwisko	Funkcja	Podpis
20 marca 2026 roku	Marcin Fojudzki	Członek Zarządu	
20 marca 2026 roku	Adam Kędzierski	Członek Zarządu	
20 marca 2026 roku	Emilia Rogalewicz	Członek Zarządu	
20 marca 2026 roku	Marek Trepko	Członek Zarządu	