



Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu Benefit Systems S.A.

Niniejsza Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu zostaje wprowadzona w Benefit Systems S.A. jako realizacja celów Spółki w ramach tzw. zrównoważonego ładu korporacyjnego (ang. sustainable corporate governance), obejmującego odpowiednie zarządzanie czynnikami środowiskowymi, społecznymi oraz dotyczącymi ładu korporacyjnego (w skrócie ESG, z ang. environmental, social and governance), a także w związku z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021” przyjętymi przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021r.

1. Definicje

Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

Członku Zarządu – należy przez to rozumieć każdego członka Zarządu Spółki;

Członku Rady Nadzorczej – należy przez to rozumieć każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 lub DPSN 2021 – należy przez to rozumieć Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 2021 wprowadzone na podstawie Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) z dnia 29 marca 2021;

ESG – Environment Social and Governance – zakres działalności związany z realizacją zrównoważonego ładu korporacyjnego (ang. sustainable corporate governance) obejmującego odpowiednie zarządzanie czynnikami środowiskowymi, społecznymi oraz dotyczącymi ładu korporacyjnego;

Grupie – należy przez to rozumieć Grupę Kapitałową Benefit Systems;

Kryteria Różnorodności – kryteria wyboru kandydatów na Członków Zarządu Spółki uwzględniające Różnorodność, wskazane w pkt. 4.1 Polityki;

Polityce lub Polityce Różnorodności wobec Członków Zarządu – należy rozumieć niniejszy dokument polityki;

Radzie Nadzorczej – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;

Różnorodności – należy przez to rozumieć różnice pomiędzy osobami wynikające z np. wieku, płci, kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego i innych cech, zapewniające różnorodność poglądów pozwalającą na skuteczną realizację pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków w organach Spółki;

Spółce – należy przez to rozumieć Benefit Systems Spółkę Akcyjną;

Ustawie o biegłych – należy rozumieć Ustawę z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;



Zarządzie – należy przez to rozumieć zarząd Spółki;

2. Cel polityki

Różnorodność w ramach Zarządu odgrywa ważną rolę w budowaniu odpowiedzialnego społecznie biznesu, a także bardziej sprawiedliwej i zrównoważonej gospodarki, co jest podejściem spójnym z długoterminowymi celami Spółki w ramach działań związanych z obszarami ESG.

Założeniem Polityki Różnorodności wobec Członków Zarządu jest zapewnienie szerszego zakresu doświadczenia, wiedzy i kompetencji, co z kolei prowadzi do lepszego podejmowania decyzji i wysokiej kultury korporacyjnej.

Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu w swoich założeniach bierze pod uwagę także cele i zasady ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. wynikające z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania tych zasad. Polityka określa, w szczególności: cele oraz Kryteria Różnorodności.

Celem Polityki Różnorodności wobec Członków Zarządu jest promowanie wyboru Członków Zarządu, kierując się zasadą zapewnienia Różnorodności w składzie tego organu. Kryteria Różnorodności zostały wskazane 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.

Rada Nadzorcza Spółki będzie dokonywać wyboru Członków Zarządu Spółki przy uwzględnieniu Kryteriów Różnorodności, zapewniając odpowiedni dobór Członków Zarządu, dla realizacji celów strategicznych Spółki w zmieniającym się otoczeniu rynkowym oraz zróżnicowanych preferencjach interesariuszy Spółki. Zastosowanie Kryteriów Różnorodności ma także na względzie cel jakim jest zapewnienie odpowiedniego poziomu jak najlepszego zarządzania Spółką.

3. Postanowienia ogólne

- 3.1. Politykę Różnorodności wobec Członków Zarządu przyjmuje i zatwierdza Rada Nadzorcza Spółki.
- 3.2. Rada Nadzorcza Spółki podejmuje decyzje w zakresie doboru i oceny kandydatów oraz wyboru Członków Zarządu Spółki.
- 3.3. Przy ocenie i wyborze kandydatów na Członków Zarządu, Rada Nadzorcza podejmując decyzje w sprawie wyboru Członków Zarządu Spółki, zapewni wszechstronność tego organu poprzez wybór do jego składu osób zapewniających Różnorodność, w tym umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości w zakresie płci, określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w niniejszej Polityce.



- 3.4. Kryteria Różnorodności mają przyczyniać się do wyboru przez Radę Nadzorczą kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Zarządzie, gwarantując zróżnicowaną wiedzę, osąd i doświadczenia dla prawidłowego wykonywania zadań i realizacji celów w całym spectrum działalności Spółki.
- 3.5. Rada Nadzorcza uznaje, że Kryteria Różnorodności pozwalają na dotarcie do szerokiego zakresu wiedzy i umiejętności, kompetencji, wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego, adekwatnego do stanowiska oraz zróżnicowania względem wieku i płci.
- 3.6. Przy wyborze Członków Zarządu Rada Nadzorcza w pierwszej kolejności stosuje obiektywne kryteria merytoryczne, a następnie uwzględnia Kryteria Różnorodności opisane w pkt 4.1. Polityki.
- 3.7. Przy wyborze Członków Zarządu Rada Nadzorcza oprócz kryteriów merytorycznych oraz Kryteriów Różnorodności, uwzględnia kwestie konfliktu interesów kandydatów na Członków Zarządu w odniesieniu do ich aktywności zawodowej lub pozazawodowej, które mogłyby prowadzić do powstawania konfliktu interesów w ramach Spółki lub Grupy, lub wpływać negatywnie na jego reputację jako Członka organu Spółki.

4. Postanowienia szczegółowe

- 4.1. Rada Nadzorcza wskazuje na następujące Kryteria Różnorodności wyboru kandydatów na Członków Zarządu Spółki :
- 4.1.1. **Wykształcenie:** wykształcenie wyższe, w tym uzyskane za granicą;
- 4.1.2. **Kierunek wykształcenia i obszary kompetencji:** przykładowo zarządcze, menadżerskie, finansowe, prawnicze, zarządzania ryzykiem, zakresu ESG - środowisko, odpowiedzialność społeczna, ład korporacyjny oraz inne niezbędne do realizacji celów i strategii Spółki;
- 4.1.3. **Wiedza i umiejętności, w tym wiedza specjalistyczna (fachowa i branżowa):** wynikająca z wykształcenia, zdobytego zarówno w formie studiów podyplomowych, pracy naukowej czy szkoleń, wynikająca z tytułów i uprawnień zawodowych lub stopni zawodowych, potwierdzona w formie certyfikatów oraz nabyta w inny sposób w trakcie kariery zawodowej;
- 4.1.4. **Doświadczenie zawodowe i staż pracy:** uwzględniając ilość lat jak i zróżnicowanie pod względem sektorowym, doświadczenie nabyte podczas sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk, w tym rekomendowane jest, aby przynajmniej jeden Członek Zarządu posiadał doświadczenie w branży, w której realizowane są cele strategiczne Spółki;
- 4.1.5. **Wiek:** zrównoważona struktura wiekowa, dająca gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji;
- 4.1.6. **Płeć:** w zakresie zróżnicowania po względem płci celem jest osiągnięcie równowagi reprezentowania płci odpowiednio w składzie Zarządu Spółki, a



co najmniej, zgodnie z planem realizacji Polityki, osiągnięcie minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%;

4.1.7. **Inne kryteria**, wskazane według uznania Rady Nadzorczej, jako ważne i zasadne do zastosowania przy ocenie i wyborze kandydatów na Członków Zarządu Spółki.

4.2. Rada Nadzorcza przy ocenie kandydatów na Członków Zarządu, kryteria dotyczące wykształcenia, umiejętności i doświadczenia zawodowego będzie rozpatrywać łącznie, jako powiązane ze sobą obszary, by łącznie stanowiły one o zasobie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiednich do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków Członka Zarządu.

5. Postanowienia końcowe

5.1. Polityka podlega okresowym przeglądom dokonywanym przez Zarząd we współpracy z Radą Nadzorczą. Celem przeglądu jest uaktualnienie Polityki i dostosowanie jej do obowiązujących regulacji prawnych, warunków rynkowych oraz sytuacji Spółki.

5.2. Termin i sposób realizacji celów Polityki Różnorodności wobec Członków Zarządu, Rada Nadzorcza przedstawia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu w rocznym sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej.

5.3. Powołując Członków Zarządu, Rada Nadzorcza będzie kontynuowała utrzymanie wskaźnika minimalnego udziału mniejszości w składzie Zarządu, ze względu na płeć, na poziomie 30%.

5.4. W zakresie nieuregulowanym w Polityce stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa, zasady ładu korporacyjnego określone w DPSN 2021 oraz pozostałe regulacje wewnętrzne Spółki.

6. Dokumenty powiązane

6.1. Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym;

6.2. Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 wprowadzone na podstawie Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) z dnia 29 marca 2021;

6.3. Wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”;

6.4. Regulamin Zarządu Spółki Benefit Systems SA;

6.5. Regulamin Rady Nadzorczej Spółki Benefit Systems SA.