



Sprawozdanie
Zrównoważonego Rozwoju
Grupy Kapitałowej
Benefit Systems
2024



Spis Treści

List od Zarządu..... 4

Informacje ogólne..... 5

Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju 6

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem.....10

Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych ...10

Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem.....16

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt.....18

Oświadczenie dotyczące należytej staranności19

Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju..... 20

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości.....21

Interesy i opinie zainteresowanych stron28

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym 33

Istotne wpływy, ryzyka i możliwości.....39

Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans 39

Należyta staranność41

Tabele zgodności z ESRS.....46

Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju..... 46

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE51

Środowisko55

Taksonomia UE.....56

Zmiana klimatu.....66

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu..... 66

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym..... 66

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej..... 68

Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej..... 68

Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej..... 68

Zużycie energii i koszyk energetyczny 69

Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych70

Woda i zasoby morskie 78

Polityki związane z wodą i zasobami morskimi78

Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi.....78

Cele związane z wodą i zasobami morskimi78

Zużycie wody79

Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym.....80

Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.....80

Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.....81

Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.....81

Zasoby wprowadzane82

Zasoby odprowadzane82

Społeczeństwo 84

Własne zasoby pracownicze85

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym 85

Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi.....87

Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów92

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze..... 94

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze97

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami104

Charakterystyka pracowników jednostki105

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki110

Metryki szkoleniowe i rozwoju umiejętności111

Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy112

Mierniki równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym 114

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości..... 115

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym..... 115

Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości.....117

Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów 118

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości..... 119

Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości120

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami120

Lokalne społeczności (ujawnienie specyficzne)121

Działania związane z pozytywnym wpływem 123

Cele związane z pozytywnym wpływem.....124

Konsumenci i użytkownicy końcowi.....126

Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....126

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi130

Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi132

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych134

Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych135

Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami138

Postępowanie w biznesie 141

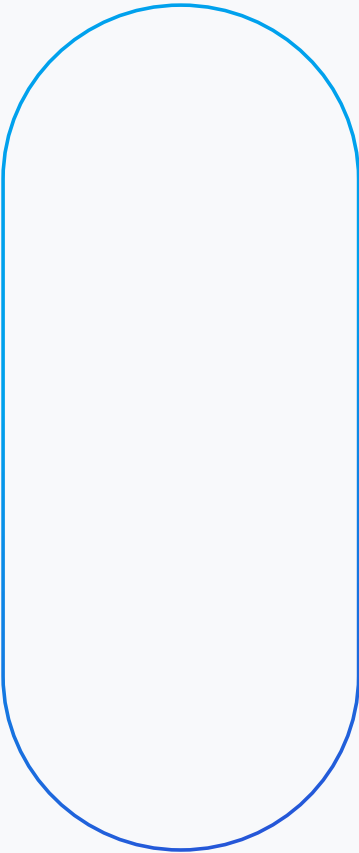
Postępowanie w biznesie142

Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna142

Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów146

Pozostałe zgłoszenia naruszeń.....147

Zarządzanie relacjami z dostawcami.....148



List od Zarządu

Szanowni Państwo,

Przekazujemy Państwu Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems (“Sprawozdanie”) – kompleksowe podsumowanie naszych działań w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. W Sprawozdaniu za rok 2024 znajdują Państwo nowe dane i wskaźniki oraz aktualny standard raportowania. Niezmienna jest jednak nasza misja, którą jest oferowanie w Polsce i za granicą usług pomagających osobom w różnym wieku osiągać poczucie satysfakcji, zadowolenia i wysokiej jakości życia. Nasza oferta wspiera zdrowie fizyczne i dobrostan psychiczny pracowników w kilku krajach Europy.

Karta MultiSport zapewnia dostęp do tysięcy obiektów sportowych, program MultiLife oferuje innowacyjne rozwiązania z obszaru wellbeingu, a kafeteria MyBenefit to elastyczne narzędzie do tworzenia spersonalizowanych świadczeń pracowniczych i zarządzania benefitami w organizacjach. Rozbudowana sieć nowoczesnych klubów fitness obejmuje zarówno rynek lokalny, jak i międzynarodowy.

Z roku na rok poszerzamy i wzmacniamy naszą ofertę zarówno poprzez coraz szerszy i łatwiejszy dostęp do obiektów sportowo-rekreacyjnych, rozwój usług wspierających wellbeing oraz inwestycje w nowoczesne technologie. Wspieramy naszych klientów w budowaniu kompleksowych strategii podnoszenia poziomu dobrostanu pracowników w ich organizacjach.

Poprzez Fundację MultiSport aktywizujemy dzieci i młodzież, seniorów czy osoby z niepełnosprawnością. Dzięki temu w odpowiedzialny sposób wzmacniamy wpływ społeczny Benefit Systems.

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

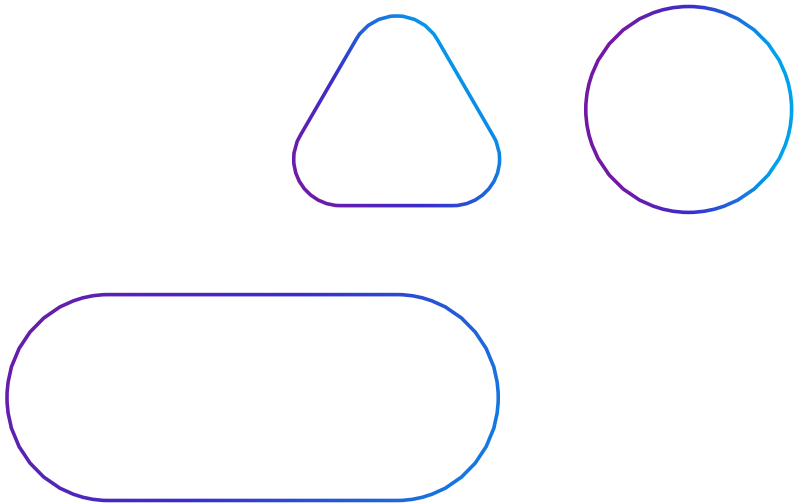
W Benefit Systems uważamy, że ważne jest jednak nie tylko to co robimy, ale również jak to robimy. Od wielu lat jesteśmy przedstawicielem ruchu B Corp, a certyfikacja tej prestiżowej organizacji potwierdza partnerski i etyczny model współpracy z interesariuszami w zgodzie z międzynarodowymi standardami.

W 2024 roku kontynuowaliśmy realizację podjętych zobowiązań w zakresie ESG. Nasza perspektywa i zrozumienie kwestii zrównoważonego rozwoju zostały jednocześnie poszerzone dzięki przeprowadzonemu badaniu podwójnej istotności. Jest ono częścią szerszego procesu, jakim jest raportowanie zgodne z nowymi wytycznymi wdrożonymi przez dyrektywę CSRD oraz standardy ESRS.

W tym roku Grupa Benefit Systems raportuje zgodnie z tym standardem po raz pierwszy – podchodzimy do tego wyzwania z dużym zaangażowaniem i w przekonaniu, że przejrzystość i odpowiedzialność są fundamentem budowania zaufania i trwałego rozwoju.

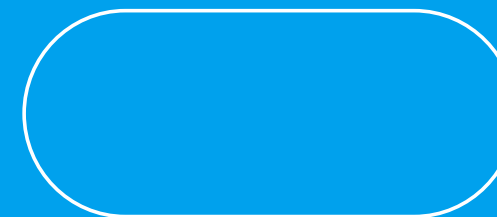
Zapraszamy Państwa do lektury naszego Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju za rok 2024. Wierzimy, że przedstawione w nim dane i inicjatywy potwierdzają naszą determinację w realizacji misji oraz zaangażowanie na rzecz lepszego jutra dla nas wszystkich.

Zarząd Benefit Systems S.A.





SPRAWOZDANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS 2024



01.

Informacje ogólne

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

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

BP-1

Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia
dotyczącego zrównoważonego rozwoju

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

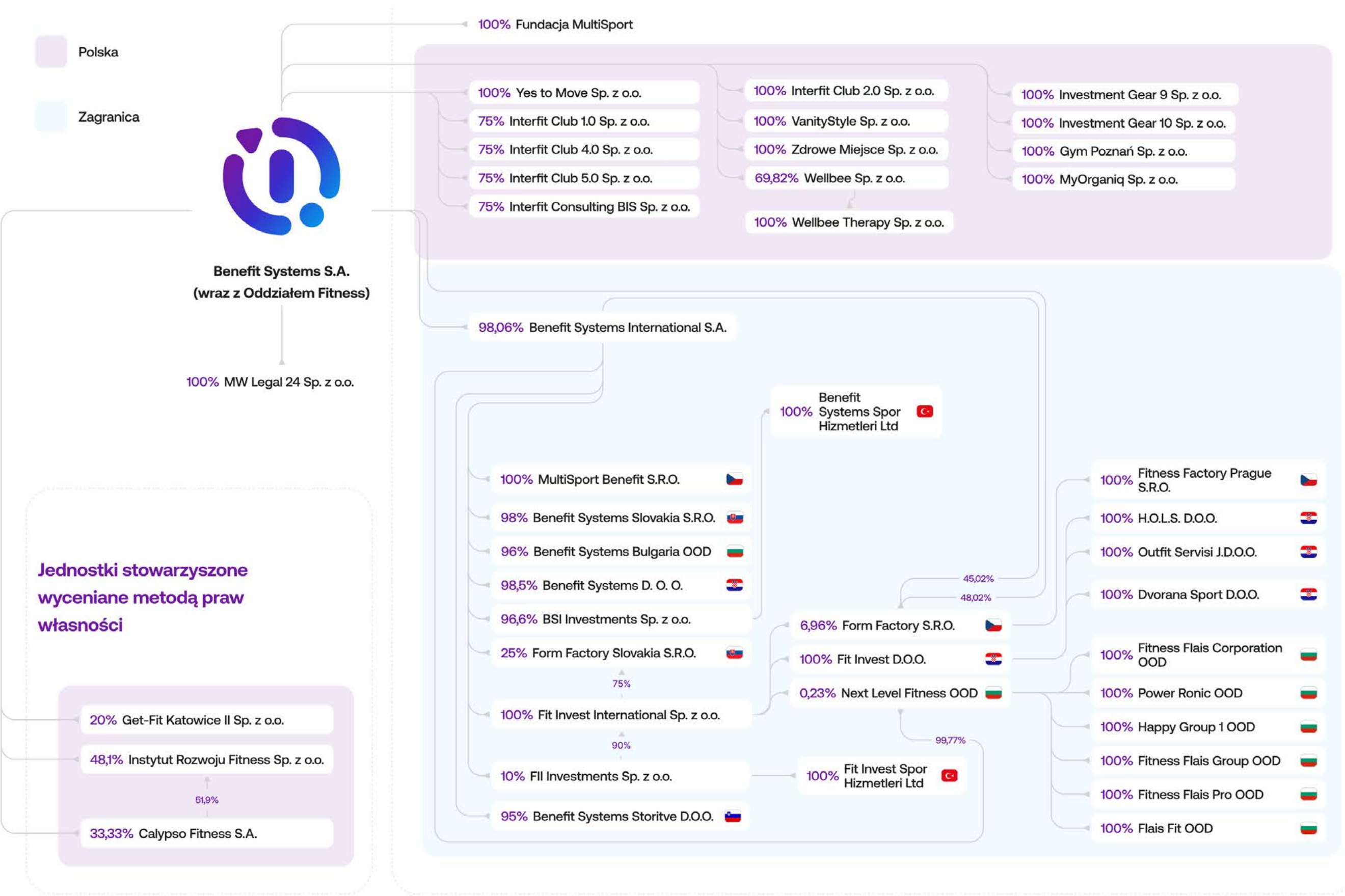
Sprawozdanie dotyczy okresu od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. Dokument przygotowano w postaci skonsolidowanej, a zakres konsolidacji jest zgodny z podejściem przyjętym dla skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy.

Spółki zależne wchodzące w zakres Grupy mają homogeniczny model działania i głównie koncentrują się na dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłatowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji poprzez oferowanie karty sportowej, umożliwiającej korzystanie z sieci obiektów

sportowych (w tym własnych klubów fitness). Grupa nie ujawnia danych dot. kwestii społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego w przypadku 3 spółek stowarzyszonych ze względu na mniejszościowy udział oraz brak kontroli operacyjnej: Get-Fit Katowice II Sp. z o.o., Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o., Calypso Fitness S.A. W dniu 19 kwietnia 2024 roku Spółka podpisała z akcjonariuszami SmartLunch S.A. umowy, których przedmiotem było m.in. 100% udziałów w jednostce zależnej Lunching.pl Sp. z o.o. posiadanych przez Spółkę. W wyniku podpisanych umów, w dniu 20 listopada 2024 roku Spółka utraciła kontrolę nad Lunching.pl Sp. z o.o. na rzecz SmartLunch S.A. i stała się właścicielem 19,15% akcji spółki SmartLunch S.A. nie będącej częścią Grupy Kapitałowej. Ujawnienia na temat metryk środowiskowych (za wyjątkiem śladu węglowego) nie obejmują spółki Lunching.pl Sp. z o.o. oraz Fundacji MultiSport.

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

Struktura Grupy
Kapitałowej
Benefit Systems
na dzień
31.12.2024



Łańcuch wartości Grupy stanowił podstawę analizy podwójnej istotności, w której uwzględniono zarówno wpływ działalności na dostawców i partnerów Grupy, jak i wpływ tych podmiotów na organizację. Ważnym elementem oceny była także analiza oddziaływania działalności Grupy na klientów i użytkowników końcowych oraz ich wpływu na organizację, co stanowi kluczową część łańcucha niższego szczebla.

Niniejsze sprawozdanie obejmuje również łańcuch wartości na wyższym i niższym szczeblu emisji gazów cieplarnianych w zakresie trzecim oraz interesariuszy zewnętrznych związanych z: ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, ESRS S3 – Dotknięte społeczności oraz ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi.

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

BP-2

Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

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

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

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

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

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

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

W procesie raportowania emisji gazów cieplarnianych (Podrozdział E1-6) w Grupie Kapitałowej, wykorzystano mierniki obejmujące dane zarówno z bezpośrednich źródeł wewnętrznych (systemy informatyczne firmy), jak i pośrednich do wyznaczenia emisji (bazy oraz źródła wskaźników środowiskowych takie jak Ecoinvent, Exiobase, AIB, KOBIZE oraz DEFRA).

Podstawą sporządzenia analiz były rzeczywiste dane operacyjne, w tym zużycie energii masy zakupionych dóbr oraz dane księgowe. W przypadkach ograniczonej dostępności informacji zastosowano podejście ekstrapolacyjne, jak miało to miejsce w zakresie emisji związanych z dojazdami pracowników (gdzie ujęto tylko 11% populacji w ankiecie). Aktywności spółek zagranicznych zostały ujęte częściowo na podstawie danych źródłowych a częściowo drogą ekstrapolacji z wykorzystaniem danych finansowych oraz emisji pośrednich związanych z infrastrukturą i świadczonymi przez Grupę usługami.

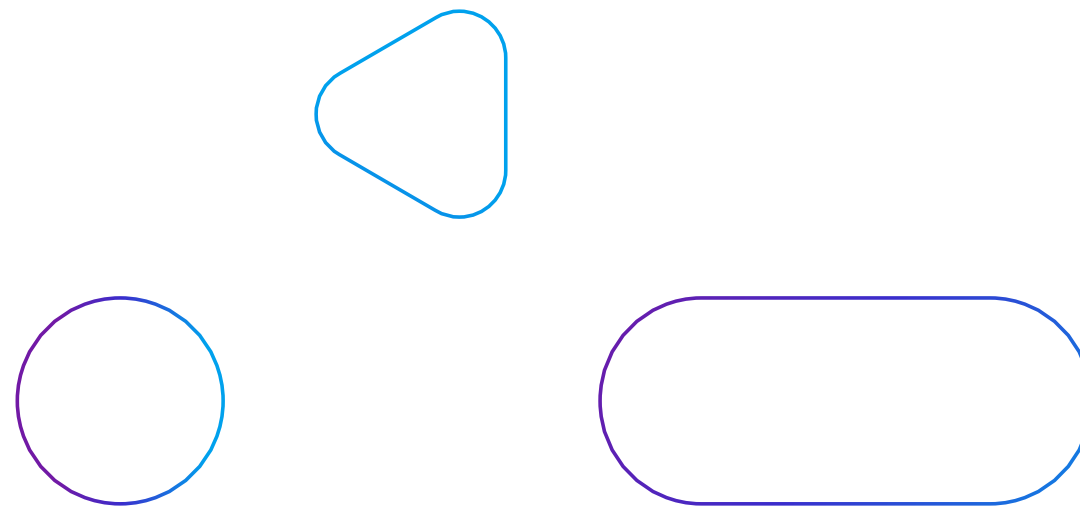
Dokładność uzyskanych wyników zależy od dostępności oraz jakości danych źródłowych – w pełni zweryfikowane zostały emisje w Zakresie 1 i 2 oraz w większości kategorii Zakresu 3, dla których uzyskano pełne pokrycie danych wejściowych (np. zakupione dobra i usługi, dobra kapitałowe, podróże służbowe).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

W celu poprawy dokładności kalkulacji emisji w przyszłości, jednostka planuje zwiększenie zakresu pozyskiwania rzeczywistych danych, w tym od spółek zagranicznych,

dostawców oraz partnerów w łańcuchu wartości, szczególnie w kategoriach Zakresu 3, gdzie obecnie stosowane są modele własne. Dodatkowo, w kolejnych latach przewiduje się wdrożenie bardziej szczegółowych metod gromadzenia danych, w tym automatyzację procesów raportowania emisji i rozszerzenie analiz nad wpływem różnych źródeł energii na poziom emisji w metodzie market-based.

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

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



Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

GOV-1

Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej jest Zarząd („Zarząd”), który działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych, Statutu spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki („Walne Zgromadzenie”), uchwał Rady Nadzorczej Spółki („Rada Nadzorcza”) oraz postanowień Regulaminu Zarządu Spółki.

Do kompetencji Zarządu – zgodnie ze Statutem – należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spółki, nie zastrzeżone przepisami dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zarząd określa strategię oraz główne cele działania spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je do wiadomości Radzie Nadzorczej.

Zarząd jest też odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania organizacji. Komitet Audytu Spółki („Komitet Audytu”) monitoruje proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym proces analizy podwójnej istotności oraz monitoruje przeprowadzanie przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

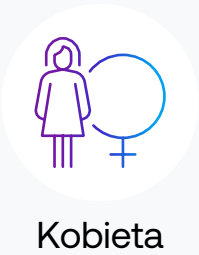
Skład organów administrujących, zarządczych i nadzorczych w Spółce dominującej na koniec 2024 roku:

2
Liczba członków Zarządu

6
Liczba członków Rady Nadzorczej

3
Liczba niezależnych członków Rady Nadzorczej

0
Liczba Przedstawicieli pracowników w Zarządzie i Radzie Nadzorczej

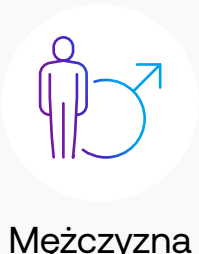


Kobieta

3
Liczba członków niewykonawczych

1
Liczba członków wykonawczych

50%
Odsetek kobiet w Zarządzie i Radzie Nadzorczej



Mężczyzna

3
Liczba członków niewykonawczych

1
Liczba członków wykonawczych

50%
Odsetek mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej



Inna/nie ujawniono

0
Liczba członków niewykonawczych

0
Liczba członków wykonawczych

Skład Zarządu Benefit Systems S.A. na koniec 2024 rok

Marcin Fojudzki

Członek Zarządu



Marcin Fojudzki pełni funkcję członka zarządu od 6 września 2023 r. W Grupie odpowiada za finanse spółki i relacje inwestorskie, audyt wewnętrzny, zarządzanie ryzykiem, compliance, fuzje i przejęcia, komunikację i ESG oraz dział prawny i częściowo IT. Wcześniej pełnił funkcję członka zarządu i dyrektora finansowego Iglotex S.A. W przeszłości pracował m.in. jako dyrektor kontrolingu finansowego, dyrektor generalny Eurocash Cash&Carry oraz zastępca dyrektora finansowego Grupy Eurocash. Był także członkiem rady nadzorczej Grupy Mar-Ol oraz spółki Frisco.

Jest absolwentem Finansów i Bankowości Akademii Ekonomicznej w Poznaniu oraz Wyższej Szkoły Bankowej w zakresie Inwestycji Kapitałowych. Ukończył także Kellogg-Católica Advanced Management Program oraz zdobył kwalifikacje ACCA.

Emilia Rogalewicz

Członek Zarządu



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

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

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

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

James Van Bergh
Przewodniczący Rady Nadzorczej

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

Krzysztof Kaczmarczyk
Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej Nadzorczej

W latach 1999-2008 pracował w Deutsche Bank w Polsce, gdzie pełnił m.in. funkcję Zastępcy Dyrektora Departamentu Analiz rynku akcji oraz Analityka rynku akcji – region Europy Środkowo Wschodniej. W okresie 2008-2010 pełnił różne funkcje zarządcze w Grupie TP S.A., w tym Dyrektora Pionu Strategii i Rozwoju. W latach 2010-2011 pracował w szwajcarskim banku inwestycyjnym Credit Suisse w Polsce. W latach 2012-2015 pełnił funkcję Vice Prezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju w spółce Emitel – wiodącym operatorze naziemnej sieci radiowo-telewizyjnej w Polsce. W latach 2016-2019 był Doradcą Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. Obecnie, od 2021, jest Prezesem Zarządu spółki biotechnologicznej Mabion S.A. notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

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

Aniela Anna
Hejnowska

Członek Rady Nadzorczej

W 2020 roku objęła stanowisko GM IQVIA, światowego lidera w ochronie zdrowia w zakresie doradztwa, badań, technologii i analizy danych. Pełniła funkcję Dyrektora Operacyjnego, członka zarządu Microsoft w Polsce. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie w zarządzaniu organizacjami z sektora telekomunikacyjnego i nowych technologii. Odpowiadała za strategię cyfryzacji pod budowę centrum danych na region CEE Microsoft w Polsce. W 2009 roku pełniła funkcję Dyrektora Zarządzającego rynkami SOHO/SME oraz Home w firmie Netia. W 2012 roku została Dyrektorem zarządzającym Groupon w Polsce a po 4 latach awansowała do międzynarodowych struktur, gdzie przez trzy lata pełniła funkcję International VP w Groupon, zarządzając zespołem 450 osób na 4 rynkach. Aniela Anna Hejnowska specjalizuje się w transformacjach strategicznych, procesowych oraz kultury organizacji. Poza doświadczeniem korporacyjnym jest przedsiębiorcą, współtworzyła Renters.pl, który zatrudnia 80 osób i osiągnął ponad 100mln PLN przychodu w 4 lata. Firma została zakupiona przez Enterprise Investors.

Julita Jabłkowska

Członek Rady Nadzorczej

Doradca strategiczny, mentorka i executive coach z ponad 25-letnim doświadczeniem zawodowym. Specjalizuje się w transformacji biznesowej przedsiębiorstw. Wspiera firmy w budowaniu i wdrażaniu wizji oraz strategii, a także tworzeniu spójnych modeli biznesowych i zasad zarządzania. Znacząca część jej kariery zawodowej przypada na okres pracy w KPMG, w dziale Business Consulting, gdzie zajmowała się doradztwem strategicznym oraz reorganizacją przedsiębiorstw. Obecnie, od 2021 r. Prezeska Zarządu i współwłaścicielka firmy doradczej Grupa ALT. Realizowała projekty strategiczne i rozwojowe m.in. w: Grupie LUX MED, Grupie AGORA, Dealz Polska, Grupie OTL, Grupie PZU, Grupie PERN, Goldman Sachs TFI, Faurecia R&D Polska, CBOS, TV Puls, Huuuge Games, Arup Polska, PAYBAC, PEKAES, Castoramie, Grupie Tauron, Poczcie Polskiej, PAH. Absolwentka Wydziału Nauk Ekonomicznych na Uniwersytecie Warszawskim, ze specjalizacją finanse i bankowość oraz studiów podyplomowych Coaching profesjonalny – metody i praktyka na Akademii Leona Koźmińskiego.

Katarzyna Kazior

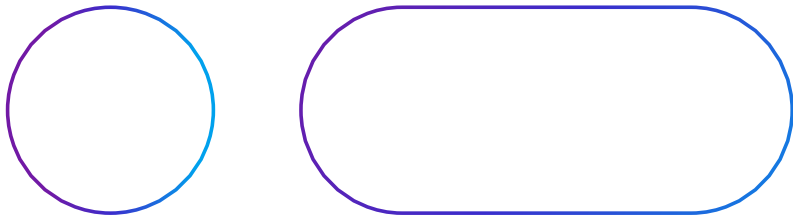
Członek Rady Nadzorczej

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

Michael Sanderson

Członek Rady Nadzorczej

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



Grupa Kapitałowa posiada **system zarządzania zrównoważonym rozwojem**. Odpowiedzialność za strategię ESG i jej wdrażanie spoczywa na Zarządzie Spółki dominującej w Grupie Kapitałowej. Zgodnie ze statutem Spółki dominującej, członkowie Zarządu Spółki zobowiązani są do wykonywania swoich obowiązków w sposób uwzględniający długoterminowy cel Spółki oraz interesy jej interesariuszy.

Paragraf 19 Statutu określa kluczowe aspekty, które Zarząd bierze pod uwagę przy podejmowaniu decyzji:

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

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

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

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

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

W 2024 roku powołano Komitet ds. ESG, pełniący funkcję konsultacyjno-doradczą dla Zarządu.

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



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



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

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

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

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

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

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

GOV-2

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

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

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

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

- monitorowania zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa lokalnego i unijnego oraz normami i wytycznymi mającymi zastosowanie do kwestii ESG w Grupie Kapitałowej,
- monitorowania statusu implementacji strategii ESG w Grupie, w szczególności w kontekście przyjętych wskaźników i wyznaczonych celów i zadań,
- konsultowania zakresu oraz proponowanych rozwiązań mających na celu wdrażanie w Grupie wymogów przepisów prawa i regulacji dotyczących ESG,

- wypracowywania rekomendacji w zakresie proponowanych działań i inicjatyw mających na celu skuteczne zarządzanie ESG w Grupie,
- konsultowania proponowanych działań dotyczących budowania kultury i świadomości ESG wśród pracowników Grupy,
- wypracowania rekomendacji i wytycznych w zakresie dokumentów strategicznych dotyczących ESG m.in. polityk w zakresie ESG,
- wypracowania rekomendacji w zakresie proponowanych działań edukacyjnych w obszarze ESG w Grupie,
- nadzorowanie i monitorowanie planów i działań mających na celu przygotowanie rocznego sprawozdania ESG Grupy.

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

Z ramienia Rady Nadzorczej nadzór nad procesem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju koordynuje

Komitet Audytu, który zgodnie z wymogami ustawy o biegłych rewidentach ma określone zadania w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, takie jak:

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

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

- zapoznanie się z nowymi obowiązkami Komitetu Audytu w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG),
- podsumowanie procesu wyboru firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG) za lata 2024-2025 oraz wyrażenie zgody na świadczenie usługi atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (sprawozdawczość ESG) za lata 2024-2025,
- informacja o przebiegu procesu sprawozdawczości finansowej (organizacja procesu i systemu kontroli wewnętrznej w obszarze sprawozdawczości ESG (Procedura sprawozdawczości ESG), narzędzie do raportowania,

- współpraca z doradcą zewnętrznym, powołanie Komitetu ds. ESG),
- informacja o przebiegu usługi atestacji Sprawozdania ESG za 2024 r.,
- akceptacja tematów istotnych przyjętych przez Zarząd wyselekcjonowanych na podstawie procesu analizy podwójnej istotności Grupy Kapitałowej Benefit Systems, stanowiących podstawę sprawozdawczości za 2024 rok zgodnego z ESRS,
- podsumowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 r. wraz z wnioskami,
- podsumowanie procesu i wyniki atestacji Sprawozdania ESG za 2024 r.

Szczegóły zidentyfikowanych tematów istotnych znajdują się w rozdziale SBM-3.

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

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

- akceptacja wyników analiz ryzyka,
- wypracowanie rekomendacji w zakresie ograniczenia ryzyka,
- zatwierdzenie planów postępowania z ryzykiem,

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

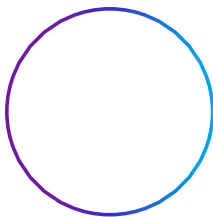
Rekomendacje i główne wnioski z posiedzeń Komitetu ds. Ryzyka zostały przekazane do Zarządu, a następnie do Komitetu Audytu.

Grupa planuje w 2025 roku ustalenie i ustandaryzowanie sposobu, w jaki Zarząd i Rada Nadzorcza będą uwzględniać wpływ, ryzyko i szanse podczas nadzorowania strategii ESG, decyzji dotyczących głównych transakcji i procesu zarządzania ryzykiem. W 2024 roku obszar ten nie był w Grupie uregulowany. Jednakże, w 2024 roku, w Spółce monitorowane i analizowane były obszary ryzyk ESG, pokrywające się z tematami istotnymi

wyłonionymi w analizie podwójnej istotności. Obejmują one równe traktowanie i równość szans dla wszystkich, warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo, prywatność (zarówno w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych, jak i interesariuszy zewnętrznych) przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu.

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





GOV-3

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. („Spółka dominująca” lub „Spółka”) zostały określone w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. z siedzibą w Warszawie przyjętej uchwałą nr 24/10.06.2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 10 czerwca 2020 roku, a następnie zmienionej uchwałą nr 5/24.04.2024 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 kwietnia 2024 roku („Polityka Wynagrodzeń”).

Kluczową cechą Polityki Wynagradzania jest przyciąganie, motywowanie i zatrzymanie wykwalifikowanych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów, a także przyczynianie się do utrzymania przez nią stabilności, zrównoważonego rozwoju oraz stałego wzrostu jej wartości. System wynagrodzeń dla Członków Zarządu Spółki, obejmuje zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie roczne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.

Wynagrodzenie zmienne, uwzględnia realizację wyników finansowych oraz m.in. spełnienie określonych celów niefinansowych.

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

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

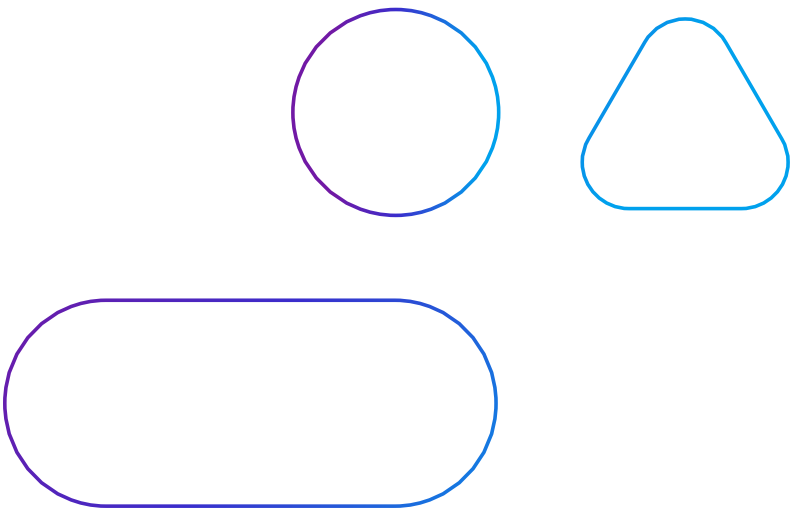
Realizacja celu Członka Zarządu w zakresie ESG jest jednym z elementów oceny realizacji celów niefinansowych, od których uzależnione jest wynagrodzenie zmienne ustalone przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenie zmienne zależne od wykonania celów zrównoważonego rozwoju nie jest wyodrębniane procentowo w stosunku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

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

GOV-4

Oświadczenie dotyczące należytej staranności

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



Podstawowe elementy procesu należytej staranności

Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym	- GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych - GOV-2 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem - SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	- IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans - SBM-2 Interesy i opinie interesariuszy - S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów - S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów - S3 Dotknięte społeczności – ujawnienie specyficzne - S4-2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	- SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym - IRO-1 (wraz z E1.IRO-1, E3.IRO-1 oraz E5.IRO-1) Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu	- E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej - S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań - S4-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań
Monitorowanie skuteczności działań i przekazywanie informacji w tym zakresie	IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans – Należyta staranność

GOV-5

Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

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

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

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

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

Nadrzędnym celem powołanego w Spółce dominującej Komitetu ds. Ryzyka jest wspieranie Zarządu i nadzór nad realizacją zadań zdefiniowanych i realizowanych w Spółce w zakresie zarządzania ryzykiem oraz ciągłości działania.

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

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

System kontroli wewnętrznej w jednostce dominującej Grupy, jest integralną częścią systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań organizacji oraz przyczynia się do zachowania rzetelności sprawozdawczości finansowej oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. W systemie tym uczestniczą wszystkie obszary biznesowe i pozostałe obszary wspierające biznes. Zespół kontroli wewnętrznej, w ramach działań II linii obrony wspiera obszary biznesowe z I linii obrony oraz odpowiada za działania związane

z usystematyzowaniem kluczowych dla organizacji mechanizmów kontrolnych i procedur wewnętrznych. Niezależne oceny działań są dokonywane przez audyt wewnętrzny (III linia obrony).

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

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

SBM-1

Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

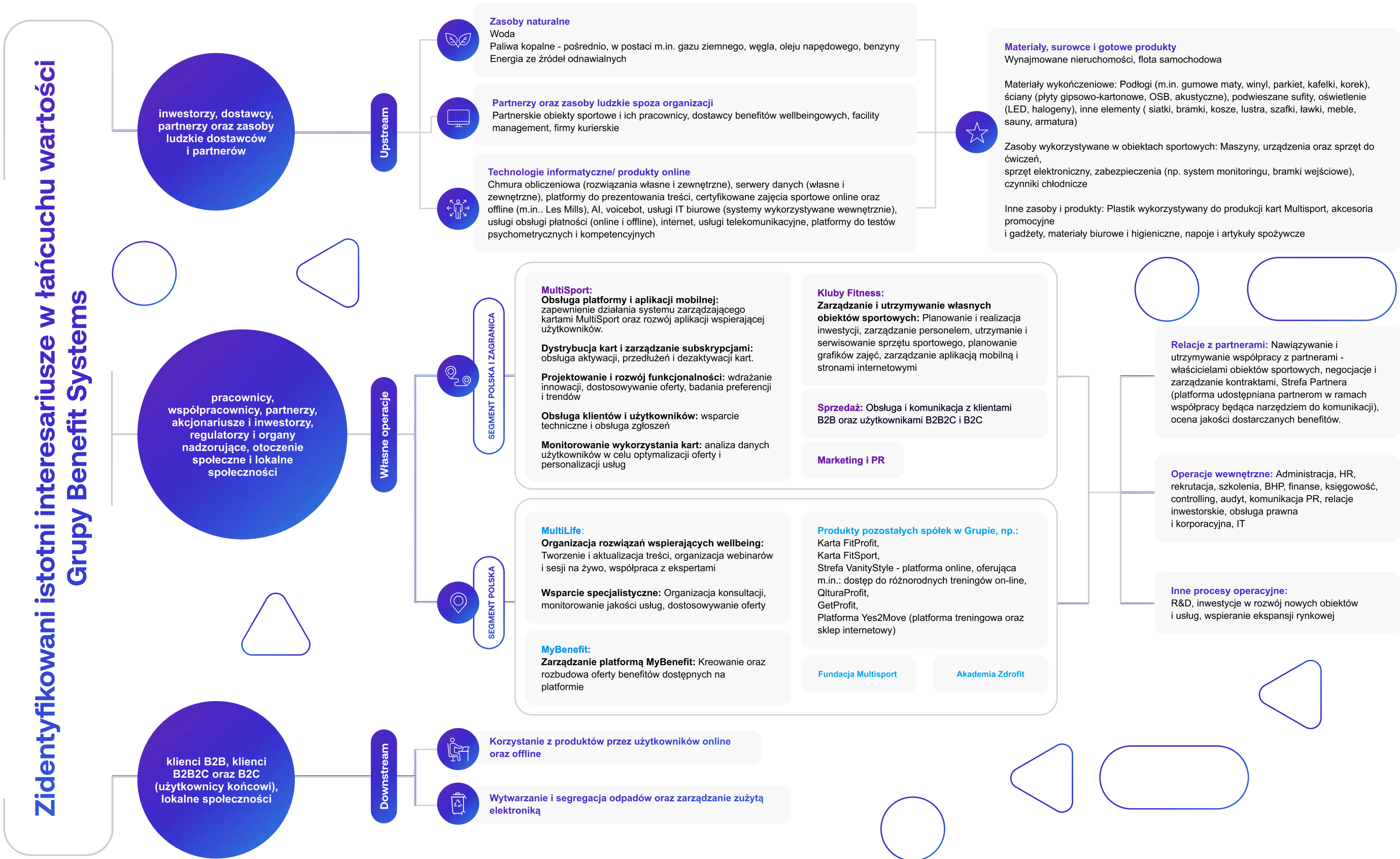
Kraj	Liczba pracowników (liczba osób)
 Polska	1240
 Czechy	471
 Słowacja	206
 Bułgaria	321
 Chorwacja	71
 Turcja	128

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

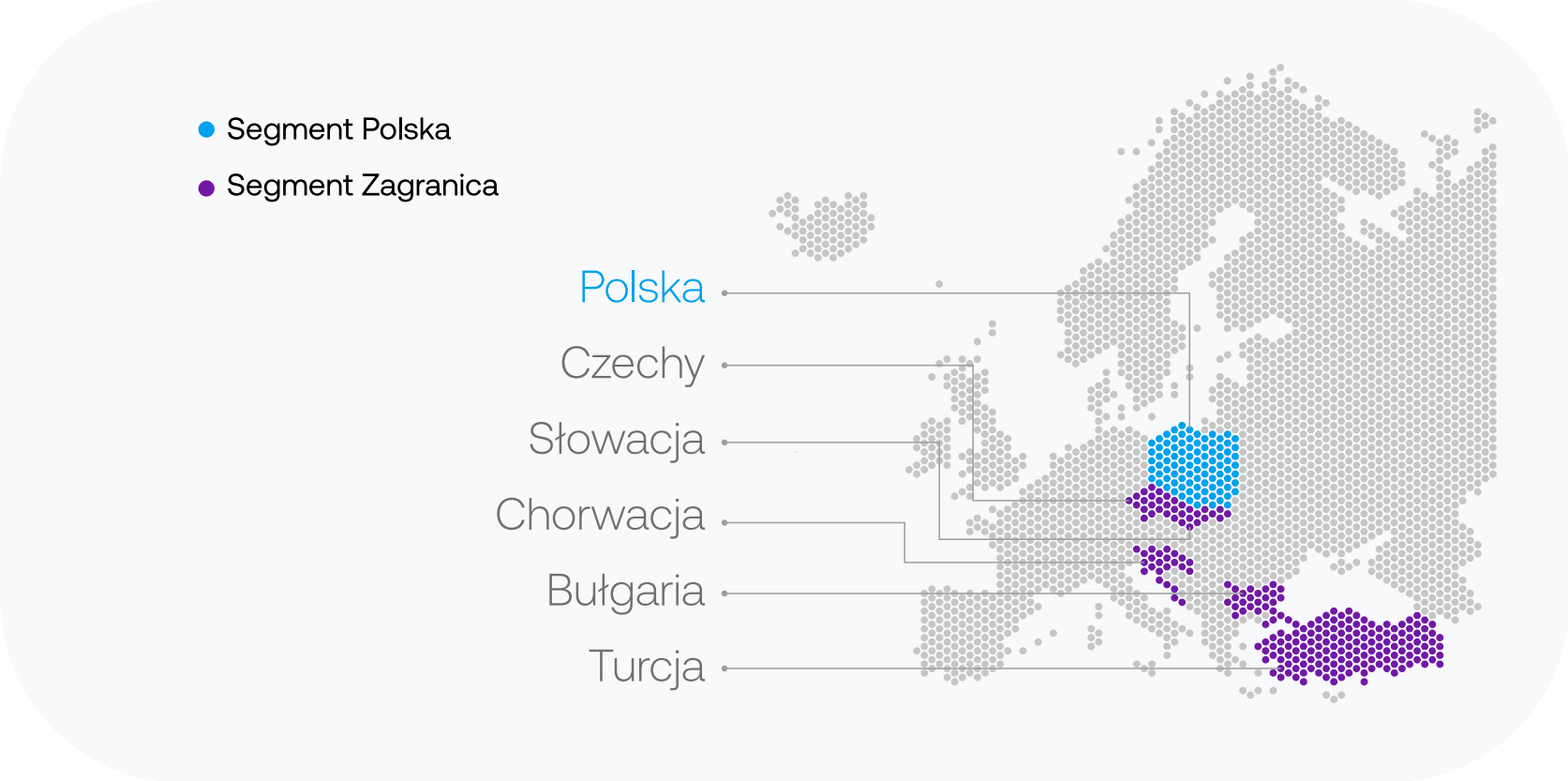
Na wyższym szczeblu łańcucha wartości znajdują się producenci i dostawcy kluczowych zasobów (produktów i usług) i infrastruktury sportowej, niezbędnych do funkcjonowania klubów fitness. Współpraca z partnerami dostarczającymi usługi wellbeingowe, dostawcami usług związanych ze zdrowiem psychicznym, odżywianiem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

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

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



Znaczące rynki



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

Istotne rodzaje produktów i usług oferowanych przez Grupę:

- **Karta MultiSport i sieci klubów fitness** należące do Grupy stanowią kluczową infrastrukturę i element przewagi konkurencyjnej. MultiSport to najszersza oferta kart sportowych na rynku umożliwiającą dostęp do tysięcy obiektów sportowych. Produkt pomaga pracodawcom w dbaniu o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników i wspieraniu ich dobrostanu. Karta MultiSport przyczynia się do wzrostu zaangażowania pracowników oraz redukcji kosztów związanych z absencjami chorobowymi. Umożliwia korzystanie z profesjonalnej oferty oraz infrastruktury sportowej, promując zdrowy i aktywny tryb życia. Dodatkowo, wpływa na budowanie lokalnych społeczności, które integrują się wokół wspólnych celów i wartości sportowych.
- Poza pracownikami firm, którzy są główną grupą użytkowników karty MultiSport (B2B2C), z oferty klubów fitness korzystają również użytkownicy B2C – osoby indywidualne kupujące karnety lub opłacające jednorazowe wejścia do klubów fitness.
- **Internetowa platforma kafeteryjna MyBenefit**, będąca też ważnym kanałem dystrybucji kart sportowych oferowanych przez Grupę, wspiera procesy HR pracodawców, umożliwiając dostęp do benefitów pracowniczych z poziomu jednej platformy. Zapewnia szeroką ofertę świadczeń i elastyczny model finansowania, również ze środków ZFŚS (Zakładowy Fundusz Świadczeń Pracowniczych). Użytkownicy sami wybierają interesujące ich benefity spośród gotowych i sprawdzonych propozycji, także z zakresu żywności, zdrowia, turystyki i aktywnego wypoczynku, edukacji i rozwoju osobistego, kultury i rozrywki. Większość benefitów ma formę elektronicznego kodu, który pozwala na szybkie i wygodne nabycie produktu.
- **Produkt MultiLife** wspiera dobrostan pracowników, zwłaszcza w obszarach zdrowia psychicznego, rozwoju osobistego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Program MultiLife oferował w 2024 roku rozwiązania takie jak: konsultacje z psychologiem, kursy mindfulness, konsultacje z dietetykami i trenerami, kreator diety, kurs jogi, dostęp do internetowej platformy treningowej Yes2Move, pakiet podstawowych badań profilaktycznych, dostęp do e-książek w serwisie Legimi czy do narzędzi umożliwiających rozwój jak Lerni czy Berlitz on Demand.

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

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

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

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

Produkty z oferty spółek Grupy Kapitałowej wnoszą wartość dla klientów (pracodawców), ich pracowników (B2B2C) i innych użytkowników klubów sportowych (B2C), partnerów biznesowych oraz lokalnych społeczności. Oferta Grupy pozwala pracodawcom na wprowadzenie i zarządzanie przez nich atrakcyjnymi benefitami pozapłacowymi dla pracowników, co sprzyja zwiększeniu ich zaangażowania, satysfakcji oraz lojalności.

Wizerunek organizacji dbającej o zdrowie i dobre samopoczucie swoich pracowników może pozytywnie wpływać na retencję i efektywność zespołu.

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

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

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



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.

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.

Cele strategiczne:



1. Karty sportowe

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



2. Fitness

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



3. Kafeterie i narzędzia HR

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



4. Corporate wellbeing

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



5. Benefity żywieniowe

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

Strategia zrównoważonego rozwoju

Celem strategii ESG Grupy Kapitałowej na lata 2024-2026 jest **Lepsze życie** obecnych i przyszłych pokoleń. Może być to zrealizowane poprzez współtworzenie aktywnych społeczności i wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju i pozytywnego wpływu na otoczenie.

W ramach tej strategii Grupa koncentruje się na kluczowych obszarach środowiska, odpowiedzialności społecznej oraz postępowania w biznesie, które są zgodne z misją, wartościami i celami biznesowymi organizacji. Działania te realizowane są zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych, gdzie Grupa Kapitałowa prowadzi działalność operacyjną.

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

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

Strategia ESG na lata 2024-2026

#LEPSZE ŻYCIE

Społeczeństwo

Aktywność i zaangażowanie – aktywizacja i wzmacnianie zaangażowania pracowników oraz użytkowników i klientów

Dobrostan i edukacja – dbanie o zdrowie psychofizyczne i dobrostan pracowników oraz użytkowników i klientów

Priorytety:



Aktywizujemy i angażujemy

Priorytety:



Wspieramy dobrostan



Szanujemy różnorodność



Dzielimy się wiedzą

Biznes

Odpowiedzialne zarządzanie – budowanie i wdrażanie spójnych standardów zrównoważonego biznesu i odpowiedzialnego zarządzania w Grupie Kapitałowej oraz w całym łańcuchu wartości

Priorytety:



Zarządzamy odpowiedzialnie i etycznie



Edukujemy partnerów

Środowisko

Środowisko (dla) wszystkich – wspólne dbanie o zasoby naturalne i klimat, z myślą o przyszłych pokoleniach

Priorytety:



Zielony Benefit



Zielony Klub

Opracowanie Strategii ESG miało miejsce przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności i rozpoczęciem procesu sprawozdawczości zgodnym z ESRS. Grupa Kapitałowa opracowała cele strategiczne ESG w oparciu o analizę luk zarządczych opracowanych przez zewnętrznego doradcę po opublikowaniu raportu ESG’ 2023 (sporządzonego zgodnie z wytycznymi Global Reporting Initiative). Proces ten pozwolił na identyfikację kluczowych tematów ESG oraz ocenę zgodności działań z regulacjami i najlepszymi praktykami rynkowymi. Oceniono wpływ działalności organizacji, przeprowadzono analizę kluczowych wskaźników dla branży, w której aktywna jest Grupa, na podstawie porównania, ratingów ESG i międzynarodowych standardów (m.in. SDG, SASB). Równolegle audyt obejmował przegląd ponad 30 dokumentów oraz konsultacje z interesariuszami, uwzględniające 11 wywiadów. Na podstawie wyników tych analiz ustalono listę tematów istotnych oraz mocne i słabe strony Grupy w zakresie ESG.

Następnie, podczas warsztatów z udziałem właścicieli obszarów, opracowano cele strategiczne ESG. Zostały one zatwierdzone przez Zarząd Spółki w I kwartale 2024 i przekształcone w konkretne zadania, które uwzględniono w rocznych budżetach.

Wartości bazowe przyjęto na poziomie danych z 2024 roku, co umożliwia monitorowanie realizacji w kolejnych latach oraz porównywanie wyników z założeniami Strategii ESG. Obejmuje ona cele główne i wspierające, które wspólnie przyczyniają się do realizacji założeń. W przypadku celów cyklicznych (corocznych) ustalono cele pośrednie, umożliwiające ocenę postępów w każdym roku realizacji.

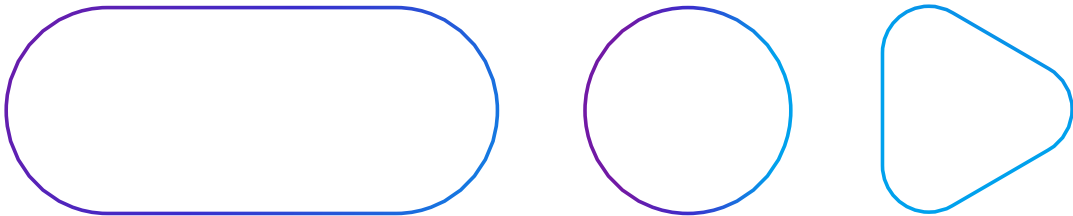
Monitorowanie i kontrolowanie wyników realizacji Strategii ESG koordynuje Head of ESG and Public Affairs, który koordynuje przygotowanie materiałów na posiedzenia Komitetu ds. ESG. Następnie, po uzyskaniu pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. ESG protokół z posiedzenia oraz wyniki przedstawiane są do akceptacji Zarządu Spółki.

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

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

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

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



SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

ZAINTERESOWANE STRONY / INTERESARIUSZE

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

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

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

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

W relacjach z interesariuszami Grupa Kapitałowa dostosowuje kanały komunikacji do wzajemnych potrzeb obu stron. Organizacja otwarcie mówi zarówno o sukcesach i wyzwaniach, a tam, gdzie jest to możliwe, zamiast formalnych komunikatów i oświadczeń, wybiera bezpośredni dialog.

Jako spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, Grupa zobowiązana jest do prowadzenia komunikacji zgodnej ze wszystkimi przepisami i dobrymi praktykami obowiązującymi spółki publiczne.

W Radzie Nadzorczej Spółki jest trzech niezależnych członków, którzy zostali wskazani na kandydatów na członków przez podmioty reprezentujące interesy różnych grup akcjonariuszy Spółki. Biorą aktywny udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, co oznacza, że mają dostęp do kluczowych informacji na temat Grupy i jej strategicznych kierunków działania.



Kluczowi dla Grupy Kapitałowej interesariusze oraz kanały ich angażowania:

Interesariusze	Kanały zaangażowania	
Akcjonariusze, inwestorzy i zarządzający, analitycy rynkowi	- Spotkania (wideokonferencje) indywidualne i grupowe (ponad 100 w 2024 roku) - Telekonferencje, roadshow, konferencje brokerów (kilkanaście razy w roku, min. 10) - Konferencje dla inwestorów indywidualnych (1 rocznie) - Raporty bieżące, raporty okresowe (4 razy w roku), sprawozdania ESG (1 rocznie)	- Prezentacje inwestorskie publikowane na stronie relacji inwestorskich - Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi; - Zwyczajne walne zgromadzenie (1 w 2024), nadzwyczajne walne zgromadzenie (5 w 2024) - Prasa i media - Dedykowana podstrona na stronie korporacyjnej
Klienci B2B, użytkownicy B2B2C, użytkownicy B2C	- Spotkania indywidualne i grupowe - Badania fokusowe użytkowników (2 razy w roku) - NPS (raz w roku) - Badania rynku (od 2 do 6 razy w roku) - Infolinia, IOD, Compliance Officer - Formularz kontaktowy - Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport - Aplikacje i platformy internetowe, np. Yes2Move	- Witryny internetowe, sprawozdania ESG - Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów - Projekty dedykowane klientom i użytkownikom - Media społecznościowe: Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube - Czat na MultiLife - Newslettery i mailingi - Plakaty, ulotki - Zgłaszanie nieprawidłowości do Compliance Officer
Partnerzy i dostawcy	- Spotkania indywidualne (około 2650 spotkań w 2024 roku) - Coroczna konferencja dla partnerów MultiSport - Kontakt telefoniczny - Platforma on-line: Strefa Partnera, w tym program Benefit Club - Badanie satysfakcji partnerów ze współpracy (1 w roku)	- Konferencje branżowe - Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy - Publikacje na portalach branżowych oraz w mediach społecznościowych, sprawozdania ESG - Możliwość zgłaszania nieprawidłowości do Compliance Officer - Kwestionariusz CSR dla oferentów na dostawców

Interesariusze	Kanały zaangażowania	
Pracownicy oraz współpracownicy	- Intranet - Rada Pracowników (min. 1 na kwartał, w zależności od potrzeb) - Newsletter (co miesiąc) - Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy - Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne (kilka razy w roku) - Eventy i spotkania ogólnofirmowe, w tym z Zarządem (kilka razy w roku w formule stacjonarnej, kilka razy w roku w formule on-line)	- Programy i projekty społeczne angażujące pracowników (np. 2 edycje w roku programu wolontariatu, akcja Gwiazdor) - Programy stażowe – raz w roku - Szkolenia i webinary (kilkanaście razy w roku) - Aplikacje internetowe do spotkań on-line - Sprawozdania ESG, udział w badaniu istotności - Procesy zgłaszania naruszeń do Compliance Officer, członków Komisji ds. Etyki lub członków Zarządu
Eksperci i media	- Aktywne biuro prasowe: strona www - Kontakty telefoniczne i mailowe - Regularne wysyłki komunikatów prasowych, dotyczące przede wszystkim działalności oraz produktów Grupy Kapitałowej (liczba komunikatów prasowych w 2024 roku: 49) - Spotkania dla mediów przy okazji wyników finansowych oraz uczestnictwa w Wellbeing Summit (4 spotkania w 2024 roku) - Publikacje prasowe, w tym: wywiady, artykuły, wypowiedzi eksperckie (marki Grupy pojawiły się w 10 tys. publikacji/wzmiankach medialnych w 2024 roku)	- Pozycjonowanie ekspertów wewnętrznych oraz zewnętrznych specjalizujących się, m.in. w medycynie, psychologii czy sporcie - Edukacja społeczna (coroczny raport MultiSport Index, poświęcony aktywności fizycznej i sportowej Polaków) - Wydarzenia specjalne/konferencje branżowe – czyli debaty medialne/ wydarzenia, na które Grupa przygotowała prelegentów/recenzowała materiały (4 wydarzenia w 2024 roku) - Kampanie, raporty i platformy komunikacji organizacji zewnętrznych, Sprawozdania ESG - Webinary (10 w 2024 roku)
Społeczności lokalne i beneficjenci	- Działalność fundacji MultiSport - Program Dobry MultiUczynek (2 edycje w roku) - Spotkania indywidualne i grupowe - Konferencje branżowe, jubileusze, uroczystości beneficjenta	- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy - Publikacje na portalach branżowych - Eventy oraz kampanie reklamowe, informacyjne i społeczne
Środowisko i klimat	- Raportowanie wskaźników środowiskowych - Współpraca z instytucjami, partnerstwo z organizacjami proekologicznymi - Udział w spotkaniach, eventach, szkoleniach i konferencjach o tematyce proekologicznej	- Szkolenia i warsztaty dla pracowników o tematyce proekologicznej - Inicjatywy proekologiczne z udziałem pracowników - Projekty społeczne o tematyce proekologicznej obejmujące również interesariuszy zewnętrznych

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

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

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

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



Własne zasoby pracownicze

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

Grupa oferuje również programy rozwoju i wsparcia pracowników uwzględniające potrzeby wynikające z rynkowych trendów i oczekiwań zatrudnionych.

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa, choć nie ma bezpośredniego wpływu na pracowników w łańcuchu wartości, pośrednio dba o poszanowanie ich praw poprzez stosowanie wymogów wobec dostawców i partnerów.

W umowach z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR, zawarte są zapisy odnoszące się do zasad etyki biznesowej przestrzeganych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems. Ponadto od 2023 roku do procesu zakupowego włączono weryfikację potencjalnych kontrahentów pod kątem obecności na listach sankcyjnych, co pozwala identyfikować podmioty powiązane z krajami ryzyka.

Użytkownicy końcowi

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

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

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

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

Strategia biznesowa zakłada wzrost liczby własnych klubów fitness do poziomu 600-650 na koniec 2027 roku.

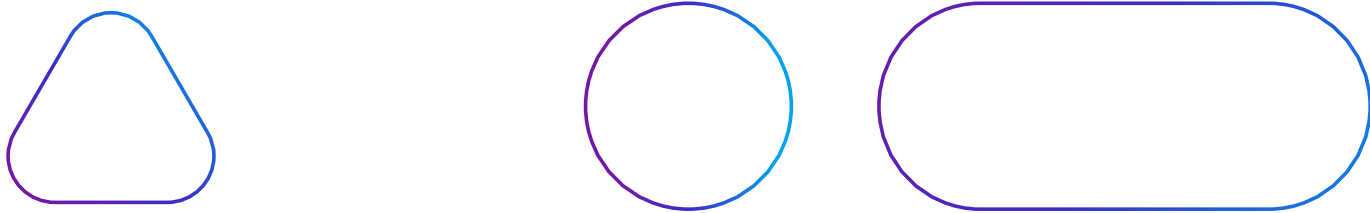
W obszarze współpracy z partnerami MultiSport firma kontynuuje działania mające na celu edukację i wsparcie partnerów w kluczowych obszarach. W 2025 roku planowane jest uruchomienie programu szkoleniowego, obejmującego zarządzanie finansami, obsługę klienta, sprzedaż, marketing oraz zarządzanie zespołem.

Program ten ma na celu poprawę efektywności działania obiektów sportowych i budowanie długoterminowych relacji z partnerami.

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

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

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



SBM-3

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

PODWÓJNA ISTOTNOŚĆ

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

ISTOTNOŚĆ WPŁYWU

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

Istotne wpływy wynikające z oceny istotności zostały zidentyfikowane przez Grupę Kapitałową w procesie analizy podwójnej istotności przeprowadzonym w 2024 roku. Wpływy występują we wszystkich 3 perspektywach czasowych

poza „Wpływem na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych” oraz „Wpływem na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów”, które mają przypisaną perspektywę długoterminową.



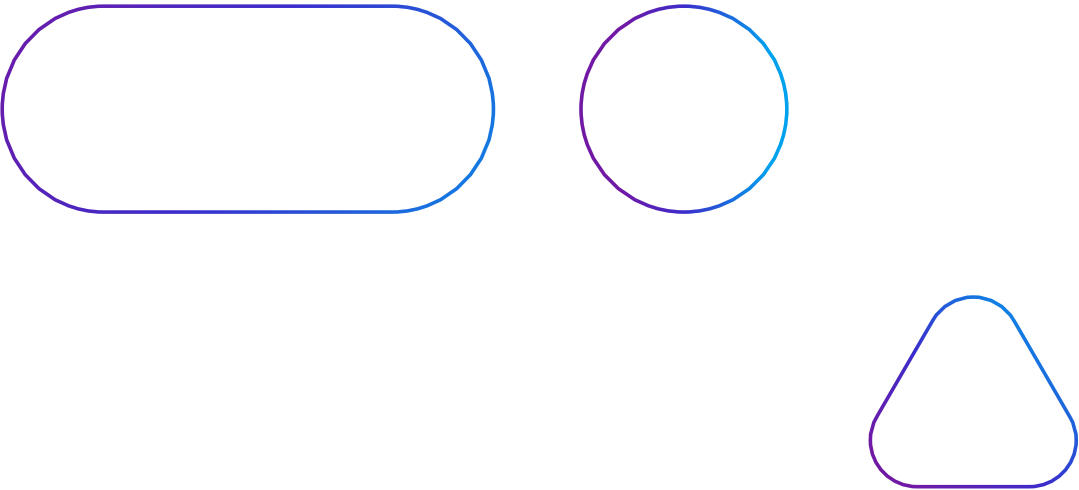
Temat ESRS	Opis wpływu	Rodzaj wpływu	Miejsce w łańcuchu wartości
Zmiana klimatu	Wpływ na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych.	⬇ Negatywny	Cały łańcuch wartości
	Wpływ na powiększanie się dziury ozonowej poprzez stosowanie czynników chłodniczych w klimatyzacji w budynkach.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na zużycie zasobów naturalnych poprzez zużycie energii (energia elektryczna, ciepło i paliwa transportowe) do celów użytkowych.	⬇ Negatywny	Własne operacje
Woda i zasoby morskie	Wpływ na dostępność wód poprzez zwiększenie stresu wodnego.	⬇ Negatywny	Cały łańcuch wartości
Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływ na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na środowisko, poprzez stosowanie, wprowadzanie do użytku i sprzedaży materiałów i wyrobów trudno recyklingowalnych, takich jak gadżety marketingowe, plastikowe karty dla klienta końcowego, produkty spożywcze i wspierające trening zapakowane w opakowania jednorazowe, z których część to opakowania trudno recyklingowalne.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na ilości odpadów komunalnych trafiających do środowiska, poprzez wytwarzanie oraz nieprawidłową ich segregację przez pracowników i użytkowników.	⬇ Negatywny	Własne operacje
Własne zasoby pracownicze	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez zatrudnianie współpracowników obiektów sportowych na umowy cywilnoprawne lub B2B.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Wpływ na rozwój współpracowników poprzez wsparcie trenerów i instruktorów obiektów sportowych w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy.	⬆ Pozytywny	Cały łańcuch wartości
	Wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników poprzez procedury wdrożone w obiektach sportowych.	⬆ Pozytywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na zdrowie i życie pracowników i współpracowników poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku oraz innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy w obiektach sportowych.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników obiektów sportowych poprzez bezpośrednie lub pośrednie delegowanie wykonywania zadań, które mogą wykraczać poza ich kompetencje i zakres obowiązków.	⬇ Negatywny	Własne operacje
	Potencjalny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych, co wynika z dynamicznych zmian grafiku pracy i braku odpowiedniego czasu na konsultacje przy wprowadzaniu zmian oraz niepełną implementację dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne).	⬇ Negatywny	Własne operacje

Temat ESRS	Opis wpływu	Rodzaj wpływu	Miejsce w łańcuchu wartości
Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Potencjalny pośredni negatywny wpływ na warunki pracy pracowników w łańcuchu wartości, w szczególności w obiektach sportowych, poprzez brak monitoringu warunków pracy.	⬇ Negatywny	Wyższy szczebel
	Potencjalny pośredni negatywny wpływ na zdrowie pracowników w łańcuchu wartości poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku lub innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy.	⬇ Negatywny	Wyższy szczebel
Dotknięte społeczności	Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.	⬆ Pozytywny	Niższy szczebel
Użytkownicy końcowi	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie użytkowników obiektów sportowych własnych i partnerskich poprzez nieodpowiednie zarządzanie procedurami bezpieczeństwa lub niedoczyszczone systemy klimatyzacji w obiektach sportowych, co może prowadzić do konsekwencji zdrowotnych, poważnych urazów lub wypadków.	⬇ Negatywny	Niższy szczebel
	Potencjalny wpływ na zdrowie użytkowników końcowych przez możliwe wprowadzanie w błąd lub przekazywanie niepełnych informacji poprzez tworzenie treści z poradami o zdrowiu fizycznym i psychicznym przez osoby bez odpowiedniego doświadczenia. Niewłaściwe szkolenie i brak aktualizacji wiedzy mogą wpływać na jakość usług zdrowotnych i fitness, co ma wpływ na zdrowie użytkowników.	⬇ Negatywny	Niższy szczebel
	Potencjalny wpływ na prawo do prywatności użytkowników poprzez naruszenia prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych.	⬇ Negatywny	Niższy szczebel
	Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i sprawność dzięki produktom Grupy.	⬆ Pozytywny	Niższy szczebel
Postępowanie w biznesie	Wpływ na kulturę korporacyjną poprzez wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu Etyki oraz dobrych praktyk w Segmencie Polska, co pozytywnie wpływa na interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.	⬆ Pozytywny	Cały łańcuch wartości

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

ISTOTNOŚĆ FINANSOWA

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



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

Temat ESRS	Typ	Opis ryzyk i szans	Miejsce występowania w łańcuchu wartości
Zmiana klimatu	Szansa	Mniejszy koszt ogrzewania zimą w Europie z uwagi na malejący indeks dni grzewczych.	Własne operacje
	Ryzyko	Objęcie obiektów komercyjnych systemem ETS, może podnieść koszty związane z ogrzewaniem obiektów sportowych.	Własne operacje
	Ryzyko	Koszty związane z koniecznością wdrożenia technologii niskoemisyjnych, w zakresie m.in ogrzewania, transportu, sprzętu o korzystniejszej charakterystyce energetycznej.	Własne operacje
	Ryzyko	Wzrost kosztów energii elektrycznej, wynikający z niedoborów energii na rynku wskutek niekorzystnych zjawisk pogodowych jak wysoka temperatura lub z przyczyn legislacyjnych, jak dodatkowe opłaty.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Wzrost zagrożenia wystąpienia gwałtownych zdarzeń pogodowych, które mogą wpłynąć m.in. na: spadek wartości aktywów (np. uszkodzenie obiektów), zakłócenia działalności gospodarczej.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające przyście pracowników do pracy.	Własne operacje
Woda i zasoby morskie	Ryzyko	Ograniczenia w poborze wody, mogące wpływać na niedostatek wody w obiektach własnych, obiektach partnerskich co w efekcie może wpływać na utrudnienia w korzystaniu z usług organizacji.	Własne operacje

Temat ESRS	Typ	Opis ryzyk i szans	Miejsce występowania w łańcuchu wartości
Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	Szansa	Planowanie gospodarki odpadami w sposób umożliwiający ich selektywną zbiórkę i recykling. Może to być osiągnięte przez stosowanie np. koszy na śmieci do selektywnej zbiórki, a także oferowanie w sprzedaży produktów i napojów w opakowaniach monomateriałowych.	Własne operacje
Własne zasoby pracownicze	Szansa	Inwestycja w rozwój pracowników i współpracowników może prowadzić do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.	Własne operacje
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności pracowników i współpracowników, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, takich jak dane kadrowe i płacowe pracowników, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne dla Grupy.	Własne operacje
Konsumenci i użytkownicy końcowi	Ryzyko	Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii, obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.	Cały łańcuch wartości
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne.	Własne operacje
	Ryzyko	Grupa jest narażona na ryzyko związane ze starzeniem się społeczeństwa i zmianami w strukturze demograficznej, które mogą wpłynąć na popyt na oferowane usługi (MultiSport). To ryzyko związane jest z potrzebą elastycznego reagowania na zmieniające się oczekiwania użytkowników, co może wymagać przekształceń w strategii produktowej i komunikacyjnej.	Niższy szczebel



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

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

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

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

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

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

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

Istotne wpływy, ryzyka i możliwości

IRO-1

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

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

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

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

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

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

W analizie zostały również uwzględnione dokumenty zewnętrzne:

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

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

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

Kluczowym elementem procesu identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans były warsztaty tematyczne, które stanowiły podstawę analizy podwójnej istotności. Podczas tych spotkań zweryfikowano wpływy zidentyfikowane na podstawie wcześniejszej analizy dokumentów wewnętrznych i zewnętrznych, a także zidentyfikowano powiązane z nimi ryzyka i szanse, uwzględniając potencjalne skutki finansowe. Zidentyfikowano również dodatkowe zagadnienia istotne dla działalności Grupy. Uczestnicy warsztatów byli zaangażowani w ocenianie wpływów, ryzyk i szans według ustalonych kryteriów. Oceny wpływów, ryzyk i szans zostały zwalidowane przez osoby odpowiedzialne za dany obszar w organizacji oraz dział ESG.

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

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

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

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



Należyta staranność

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

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

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

Badania były realizowane za pomocą:

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

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

Dopełnieniem obowiązku należytej staranności jako procesu ciągłego, są wdrożone procedury zgłaszania naruszeń, które zostały opisane w rozdziale Postępowanie w biznesie. W Grupie funkcjonuje Procedura zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, w segmencie polskim procedurę zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów wdrożyły spółki Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o. i Benefit Systems International S.A.

W spółkach zagranicznych, których dotyczy obowiązek lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów, wdrożone zostały odpowiednie procedury zgodne z wytycznymi tych regulacji.

Grupa zapewnia również różnorodne kanały komunikacji z interesariuszami, takie jak spotkania robocze, konsultacje online oraz inne formy dialogu, które umożliwiają monitorowanie sytuacji w organizacji i jej otoczeniu.

Głównym narzędziem monitorowania skuteczności działań w zakresie należytej staranności oraz komunikacji na ten temat jest coroczne sprawozdanie ESG przygotowywane zgodnie z ESRS, które będzie publikowane cyklicznie.





G1 IRO-1

Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z postępowaniem w biznesie

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

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

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

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

E1 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z klimatem

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

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

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

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

Ryzyka i szanse związane z transformacją klimatyczną we własnych operacjach oraz w łańcuchu wartości zostały zidentyfikowane na podstawie scenariusza zerowej emisji netto do 2050 r. (Net Zero Emissions) Międzynarodowej Agencji Energetycznej. Analiza opierała się na wpisaniu działalności Grupy Kapitałowej w ramy modelu zgodnego z tym raportem. Kluczowymi założeniami były wzrost świadomości oraz popytu na przyjazne środowisku usługi wśród konsumentów, partnerów biznesowych, sektora finansowego, nowe i już zaplanowane

polityki i plany strategiczne Unii Europejskiej, a także wszelkie wiążące się z nimi operacje własne. Podczas analizy wzięto pod uwagę cztery obszary potencjalnego wystąpienia ryzyka lub szanse:

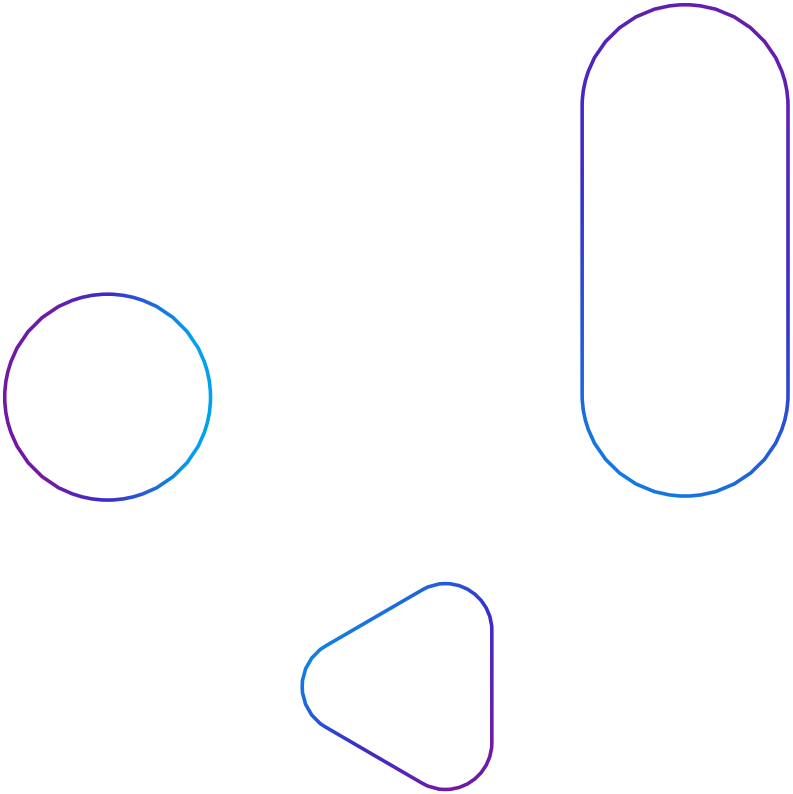
- o polityczne i prawne,
- o technologiczne,
- o rynkowe,
- o związane z reputacją.

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

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

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

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



E3 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi

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

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

E5 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Aby rozpoznać rzeczywiste i potencjalne źródła surowców i materiałów, Grupa przeanalizowała zasoby, aktywa oraz swoją działalność i relacje w łańcuchu wartości.

W proces identyfikacji włączono interesariuszy przeprowadzając badania ankietowe i wywiady, w trakcie których poruszane były kwestie zrównoważonego rozwoju Grupy, w tym w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym.



Tematy nieistotne

E2 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem

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

- o lotne Związki Organiczne (LZO) oraz substancje oparte o alkohole alifatyczne, wynikające z wykorzystywania środków czyszczących i dezynfekujących w obiektach sportowych,
- o emisje spalin – generowane przez samochody pracowników Grupy, zwłaszcza w kontekście podróży służbowych i dojazdów do pracy.

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

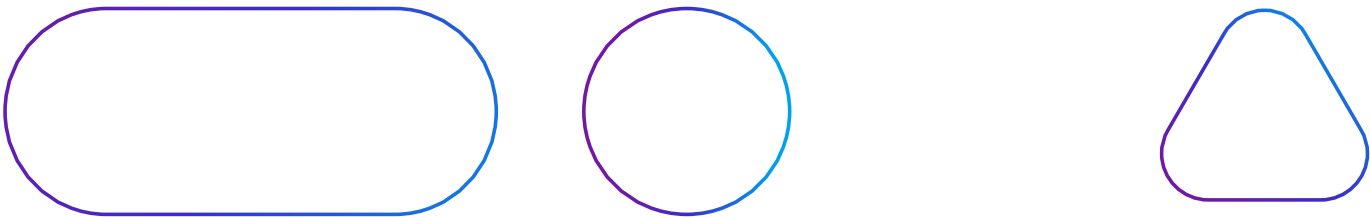
E4 IRO-1

Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami

Dokonano przeglądu własnych lokalizacji i modelu biznesowego w celu określenia wpływów, ryzyk i szans, jak i zależności, w tym od usług ekosystemowych, związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami, w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. Dokonano konsultacji w ramach procesu należytej staranności. W analizie wykorzystano referencyjne bazy danych takie jak Encore Nature, Biodiversity Risk Filtr, IBAT i inną literaturę naukową.

Założono, że działalność Grupy nie odbiega profilem od zdefiniowanych w źródłach założeń. Wzięto pod uwagę oddziaływanie na użytkowanie gruntów w związku z najmem obiektów użytkowych, wpływ na ekosystemy wodne wynikający z poboru wody oraz pośredni wpływ na zmiany klimatyczne poprzez korzystanie z paliw kopalnych.

Dodatkowo uwzględniono możliwe zmiany regulacyjne, takie jak wymogi dotyczące retencji wody. Analiza wykazała, że żaden z tych tematów nie jest istotny z perspektywy Grupy.



Tabele zgodności z ESRS

IRO-3

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

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

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu / istotność
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	Informacje ogólne
E1 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	Informacje ogólne
E1 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Środowisko
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	Środowisko
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko

E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	Środowisko
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	Środowisko
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Nie dotyczy
E1-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	Nie dotyczy
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
E3 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	Informacje ogólne
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	Środowisko
E3-4	Zużycie wody	Środowisko

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Rozdział w sprawozdaniu / istotność
E3-5	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
E5 IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym	Informacje ogólne
E5 SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Środowisko
E5-4	Zasoby wprowadzane	Środowisko
E5-5	Zasoby odprowadzane	Środowisko
E5-6	Przewidywane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	Postępowanie w biznesie

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

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

S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	Społeczeństwo
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	Społeczeństwo
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	Społeczeństwo
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	Społeczeństwo
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	Społeczeństwo
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Grupa nie raportuje ujawnienia
S1-9	Mierniki różnorodności	Grupa nie raportuje ujawnienia
S2 SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne

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

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

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



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

Nieistotne: Informacje zidentyfikowane jako nieistotne w procesie analizy podwójnej istotności

Nie dotyczy: Informacje niezwiązane z działalnością Grupy

Nr ujawnienia	Punkty danych	Nazwa punktu danych	Odniesienie do SFDR	Odniesienie do trzeciego filaru	Odniesienie do rozporządzenia o wskaźnikach referencyjnych	Odniesienie do Europejskiego prawa o klimacie	Istotność	Strona
ESRS 2 GOV-1	21 d	Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć	x		x		Raportowane	10
ESRS 2 GOV-1	21 e	Odsetek członków organów, którzy są niezależni			x		Raportowane	10
ESRS 2 GOV-4	30	Oświadczenie w sprawie należytej staranności	x				Raportowane	19
ESRS 2 SBM-1	40 d (i)	Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych	x	x	x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (ii)	Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów	x		x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (iii)	Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią	x		x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-1	40 d (iv)	Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu			x		Nie dotyczy	
ESRS E1-1	14	Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r.				x	Raportowane	66
ESRS E1-1	16 g	Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego		x	x		Raportowane	66
ESRS E1-4	34	Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych	x	x	x		Raportowane	68
ESRS E1-5	38	Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat)	x				Nie dotyczy	
ESRS E1-5	37	Zużycie energii i koszyk energetyczny	x				Raportowane	69

ESRS E1-5	40–43	Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat	x					Nie dotyczy
ESRS E1-6	44	Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych	x		x		x	Raportowane70
ESRS E1-6	53–55	Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto	x		x		x	Raportowane72
ESRS E1-7	56	Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla					x	Nie dotyczy
ESRS E1-9	66	Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem					x	Odstępstwo phased-in
ESRS E1-9	66 a	Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego				x		Odstępstwo phased-in
ESRS E1-9	66 c	Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym				x		Odstępstwo phased-in
ESRS E1-9	67 c	Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej				x		Odstępstwo phased-in
ESRS E1-9	69	Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem					x	Odstępstwo phased-in
ESRS E2-4	28	Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby	x					Nieistotne
ESRS E3-1	9	Woda i zasoby morskie	x					Raportowane78
ESRS E3-1	13	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	x					Raportowane78
ESRS E3-1	14	Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów	x					Nie dotyczy
ESRS E3-4	28 c	Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu	x					Raportowane79
ESRS E3-4	29	Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji	x					Raportowane79
ESRS 2 SBM 3-E4	16 a (i)	Obszary wrażliwe pod względem bioróżnorodności	x					Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4	16 b	Oddziaływanie na ekosystemy lądowe	x					Nieistotne

ESRS 2 SBM 3-E4	16 c	Gatunki zagrożone wyginięciem	x		Nieistotne	
ESRS E4-2	24 b	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa	x		Nieistotne	
ESRS E4-2	24 c	Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz	x		Nieistotne	
ESRS E4-2	24 d	Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu	x		Nieistotne	
ESRS E5-5	37 d	Odpady niepoddawane recyklingowi	x		Raportowane	82
ESRS E5-5	39	Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze	x		Nie dotyczy	
ESRS 2 SBM-3-S1	14 f	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej	x		Raportowane	85
ESRS 2 SBM-3-S1	14 g	Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci	x		Raportowane	85
ESRS S1-1	20	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x		Raportowane	87
ESRS S1-1	21	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy		x	Raportowane	87
ESRS S1-1	22	Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi	x		Raportowane	87
ESRS S1-1	23	Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy	x		Raportowane	87
ESRS S1-3	32 c	Mechanizmy rozpatrywania skarg	x		Raportowane	94
ESRS S1-14	88 b i c	Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą	x	x	Raportowane	112
ESRS S1-14	88 e	Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób	x		Raportowane	112
ESRS S1-16	97 a	Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami	x	x	Nieistotne	
ESRS S1-16	97 b	Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego	x		Nieistotne	
ESRS S1-17	103 a	Przypadki dyskryminacji	x		Nieistotne	
ESRS S1-17	104 a	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x	x	Nieistotne	

ESRS 2 SBM-3-S2	11 b	Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości	x		Raportowane	115
ESRS S2-1	17	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x		Raportowane	117
ESRS S2-1	18	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	x		Raportowane	117
ESRS S2-1	19	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x	x	Raportowane	117
ESRS S2-1	19	Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8		x	Raportowane	117
ESRS S2-4	36	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu	x		Raportowane	120
ESRS S3-1	16	Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka	x		Nieistotne	
ESRS S3-1	17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD	x	x	Nieistotne	
ESRS S3-4	36	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka	x		Nieistotne	
ESRS S4-1	16	Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych	x		Raportowane	130
ESRS S4-1	17	Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD	x	x	Raportowane	130
ESRS S4-4	35	Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka	x		Raportowane	134
ESRS G1-1	10 b	Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji	x		Raportowane	142
ESRS G1-1	10 d	Ochrona sygnalistów	x		Raportowane	146
ESRS G1-4	24 a	Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw	x	x	Nieistotne	
ESRS G1-4	24 b	Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu	x		Raportowane	176



02

Środowisko

Taksonomia UE

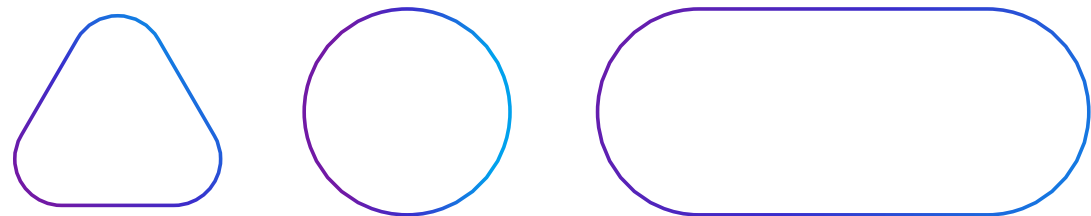
Ujawnianie informacji zgodnie z art. 8 rozporządzenia (UE) 2020/852 (rozporządzenie w sprawie systematyki)

Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje to narzędzie klasyfikacyjne wskazujące inwestorom, którą działalność gospodarczą można uznać za zrównoważoną środowiskowo. Powszechnie stosowaną nazwą rozporządzenia jest **Taksonomia UE**.

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

Zgodnie z Taksonomią Grupa Kapitałowa Benefit Systems jest zobowiązana ujawnić:

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



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

- o wnoszenia przez działalność istotnego wkładu w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego,
- o niewyrządzania przez działalność poważnych szkód dla żadnego z pozostałych celów środowiskowych,
- o prowadzenia działalności zgodnie z minimalnymi gwarancjami,
- o spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji, tj. załącznika od I do IV rozporządzenia delegowane Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 roku uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w zrównoważone wykorzystywanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, w zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrolę lub w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem któregośkolwiek z innych celów środowiskowych, i załącznika I-II rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 roku uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza

kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych. Cele środowiskowe, o których mowa powyżej, to:

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

Szczegółowe wymogi dotyczące ujawniania ww. wskaźników reguluje art. 1 i 2 oraz art. 8 i 10 oraz załącznik I, II i XII Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2178, Dz.U. L 443 z 10 grudnia 2021 roku, str. 9-67 stanowiące uszczegółowienie zasad określonych w art. 8 Taksonomii UE.

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

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

Badanie zgodności z Taksonomią UE w Grupie Kapitałowej Benefit Systems

Proces badania zgodności z Taksonomią

- **Organizacja procesu:** proces raportowania nadzoruje i koordynuje w ramach Grupy Kapitałowej Benefit Systems Dział ESG. Z upoważnienia Zarządu Benefit Systems S.A. odpowiedzialny za ten proces jest Head of ESG and Public Affairs. Za przypisanie danych finansowych do poszczególnych działalności taksonomicznych oraz finalne sporządzenie Sprawozdania z Działalności Zarządu Grupy Kapitałowej Benefit Systems odpowiada Zespół Kontrolingu z Działu Finansów. W poszczególne etapy raportowania zaangażowani są przedstawiciele wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems. W procesie sporządzania sprawozdania dotyczącego Taksonomii Grupę wspomagał zewnętrzny doradca.
- **Ocena zgodności z minimalnymi gwarancjami:** niezależnie od procesu oceny zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK) przebiega ocena zgodności z minimalnymi gwarancjami. Ocena dokonywana jest dla całej Grupy Kapitałowej Benefit System.
- **Analiza działalności prowadzonej przez Grupę Kapitałową Benefit Systems pod kątem ujęcia w systematyce Taksonomii UE:** na podstawie przygotowanych ankiet oraz uzyskanych odpowiedzi Grupa określiła, jaka działalność przez nią prowadzona objęta jest TKK, tj. ujęta w systematyce Taksonomii UE. Grupa identyfikowała działalność

kwalifikującą się do systematyki na podstawie opisów działalności gospodarczych zawartych w załącznikach do rozporządzeń delegowanych ustanawiających Techniczne kryteria kwalifikacji Taksonomii UE. W przypadku wątpliwości korzystano pomocniczo z systematyki NACE oraz wytycznych i innych dokumentów przygotowanych przez Komisję Europejską oraz z Platformy ds. Zrównoważonych Finansów.

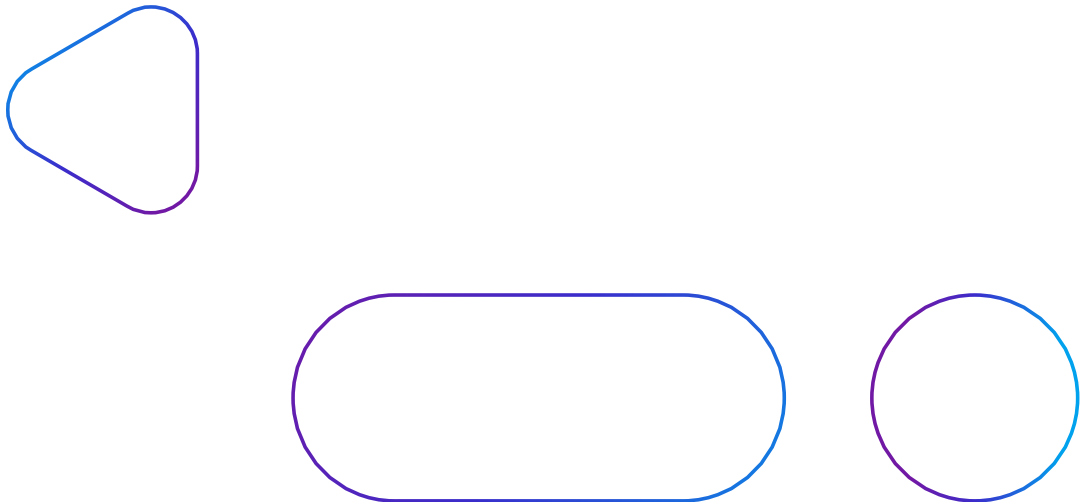
- **Ocena zgodności z Taksonomią UE:** na podstawie kryteriów wskazanych w TKK, posiłkując się wytycznymi Komisji Europejskiej, Grupa dokonała oceny, czy prowadzona przez nią działalność jest zrównoważona środowiskowo w rozumieniu Taksonomii UE. W procesie tym kompletowane są również dokumenty potwierdzające zgodność z TKK.
- **Alokacja:** na tym etapie dokonano przypisania do poszczególnych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Na tej podstawie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.
- **Prezentacja wyników:** poza prezentacją wyników analizy zgodności z Taksonomią UE, tj. tabel, Grupa przygotowała kompleksowe omówienie niniejszego procesu oraz prowadzonej przez nią działalności określonej w TKK, aby ułatwić użytkownikom sprawozdania zrozumienie podejścia Grupy Kapitałowej Benefit Systems do Taksonomii UE.

Weryfikacja zgodności z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji (TKK)

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

Weryfikacja zgodności z kryteriami nieczynienia poważnych szkód (DNSH)

Warunek nieczynienia poważnych szkód (Do No Significant Harm: DNSH) ma na celu zapewnienie, że nie dojdzie do sytuacji, w której realizacja jednego z celów środowiskowych odbywałaby się kosztem pozostałych. Podczas analizy zgodności działalności Grupy z Taksonomią UE doszło do weryfikacji zgodności z kryteriami DNSH wszystkich działalności, które spełniały kryteria wnoszenia istotnego wkładu.



Minimalne Gwarancje

Zgodnie z zapisami art. 18 Rozporządzenia (UE) 2020/852, w sprawie **Minimalnych Gwarancji**, Grupa Kapitałowa Benefit Systems dokonała analizy zgodności prowadzonej działalności gospodarczej z wymogami określonymi art. 18 celem potwierdzenia spełniania **minimalnych gwarancji**.

Grupa dokonała weryfikacji zgodności z **Minimalnymi Gwarancjami** z użyciem narzędzia do oceny zgodności wykorzystującego metodykę oceny proponowaną przez Platformę ds. Zrównoważonych Finansów. Weryfikacja wykazała, że Grupa wypełnia obowiązki wynikające z **minimalnych gwarancji**. Realizację minimalnych gwarancji w odniesieniu do poszczególnych obszarów, w których mają one zastosowanie opisano w następujących fragmentach niniejszego raportu:

- o proces należytej staranności: rozdział ESRS2: tabela GOV 4 + podrozdział Należyta staranność i IRO-1,
- o poszanowanie praw człowieka: rozdział ESRS2: tabela GOV 4 + podrozdział Należyta staranność i IRO-1,
- o poszanowania praw pracowniczych: rozdział Społeczeństwo, podrozdział Własne zasoby pracownicze, rozdział Postępowanie w biznesie,
- o ochrona praw konsumentów (klientów i użytkowników): rozdział Społeczeństwo, podrozdział Konsumenci i użytkownicy końcowi,
- o poszanowania zasad uczciwej konkurencji: rozdział Postępowanie w biznesie,

ponadto w zakresach nieuwjętych w niniejszym raporcie, tj.:

- o przeciwdziałanie korupcji: Grupa Kapitałowa Benefit Systems kieruje się wymagania wynikające z Wytycznych OECD, które między innymi konkretyzuje w ramach następujących dokumentów: Polityka przeciwdziałania korupcji oraz Procedura dotycząca prezentów/korzyści, konfliktów interesów,
- o polityka podatkowa: Grupa Kapitałowa Benefit Systems przestrzega prawa podatkowego, w tym jego ogólnych zasad.



Zasady Rachunkowości

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

Aby zaprezentować odsetek obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx), jakie kwalifikują się do systematyki, Grupa Kapitałowa Benefit Systems stosowała metodologię wykorzystywaną przy opracowywaniu sprawozdania finansowego z tą różnicą, że na potrzeby sprawozdania taksonomicznego przyjęto definicje wydatków operacyjnych (OpEx) zgodne z zasadami wynikającymi z Taksonomii UE.

W pozostałym zakresie Grupa zastosowała następujące zasady:

- o ujawnienia taksonomiczne zostały przygotowane z uwzględnieniem zasady unikania podwójnego liczenia,
- o poszczególne obszary działalności przypisano wyłącznie do jednej działalności kwalifikującej się, a każda część przychodów, CapEx i OpEx została ujęta tylko raz.

Zapewniono tym samym, że kwoty uwzględnione w sprawozdaniu dotyczącym Taksonomii zostały podane jednokrotnie.

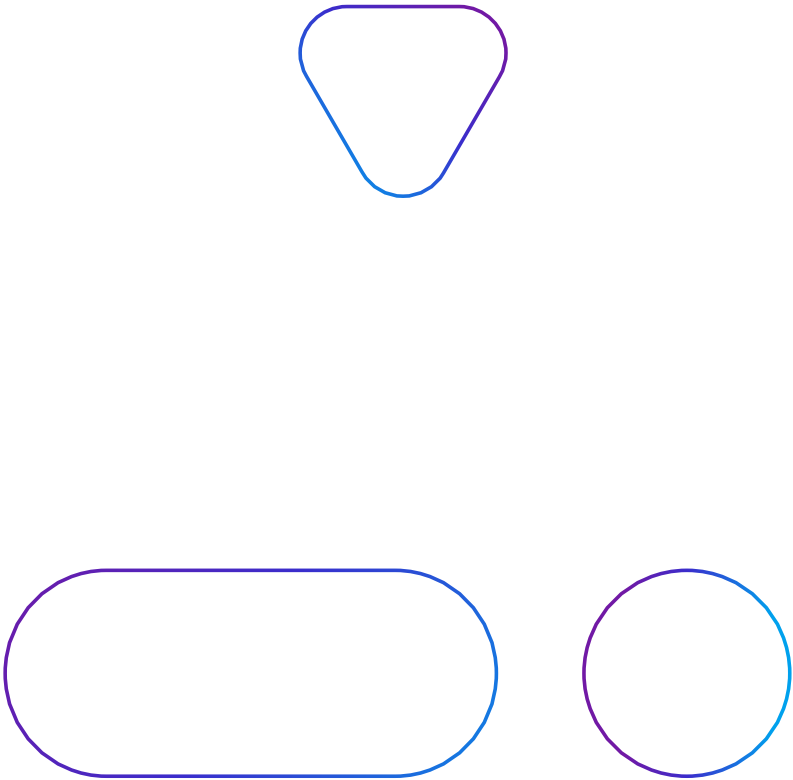
Względem poprzedniego okresu nie wprowadzono istotnych zmian do procesu przygotowywania sprawozdania dotyczącego Taksonomii poza zmianami w zakresie kwalifikowalności opisanymi poniżej.

W ramach sprawozdawczości taksonomicznej Grupa Benefit Systems stosuje tę samą walutę, co w swoich sprawozdaniach finansowych (PLN).

Pozostałe informacje

Grupa Kapitałowa Benefit Systems ujawnia w sprawozdaniu dotyczącym Taksonomii UE za 2024 rok po raz trzeci udział działalności zgodnej z systematyką wnoszącą istotny wkład w realizację celów łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do zmian klimatu. Grupa po raz drugi raportuje w zakresie realizacji pozostałych celów środowiskowych.

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



Wyniki

Obrót

W odniesieniu do kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego obrotu mianownik stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy Kapitałowej w roku 2024, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu z wyników, prezentowanym w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Benefit Systems w pozycji Przychody ze sprzedaży.

W wyniku przeprowadzonej analizy na poziomie Grupy zidentyfikowano kategorie obrotu osiągane przez Grupę w 2024 roku, które kwalifikują się do systematyki ujętej w załącznikach do aktów delegowanych w sprawie celów środowiskowych.

Do licznika przypisuje się tę część przychodów netto Grupy, która w wyniku dokonanego przeglądu została zidentyfikowana jako dotycząca działalności klasyfikującej się do systematyki i jednocześnie zgodna z nią. W tym roku finansowym nie zidentyfikowano takiej działalności.

Ocena zgodności z TKK

Grupa Kapitałowa Benefit Systems generuje przychody głównie ze sprzedaży pozapłacowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, wellbeingu, kultury i rozrywki, a także dostosowanych programów kafeteryjnych. Głównym produktem Grupy, generującym w analizowanym okresie 81,9% przychodu, są karty sportowe Programu MultiSport sprzedawane klientom B2B (pracodawcom), umożliwiające użytkownikom kart (pracownikom) dostęp do ponad sześciu tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i za granicą. Innym źródłem przychodów Grupy jest działalność polegająca na prowadzeniu własnych sieci klubów fitness. Przychód generowany w ramach tego obszaru wynosi 15,9% całego przychodu generowanego przez Grupę.

Obecnie dla tej działalności nie przewidziano TKK, w związku z tym nie kwalifikuje się ona do systematyki Taksonomii UE. Należy jednak podkreślić, iż działalność Grupy Kapitałowej prowadzona jest z uwzględnieniem dbałości o realizację celów zrównoważonego rozwoju.

Wśród obrotu Grupy zidentyfikowano jako kwalifikującą się do systematyki działalność 7.7 CCM Nabywanie i prawo własności budynków – obrót generowany wz. z wynajmem powierzchni.

Dla tej działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanej działalności nie stwierdzono przychodów zgodnych z taksonomią.

Wkład w realizację wielu celów

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

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane przychody związane z działalnością zgodną z systematyką. W ramach działalności kwalifikującej nie wykazano kwot dotyczących działalności prowadzonej w celu konsumpcji własnej Grupy Kapitałowej Benefit Systems.

CapEx

W ramach badania zgodności z taksonomią przeanalizowano przedsięwzięcia inwestycyjne realizowane w 2024 roku w Grupie Kapitałowej.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych mianownik kluczowego wskaźnika wyników stanowią zwiększenia wartości niematerialnych, rzeczowych aktywów trwałych oraz aktywów z tytułu prawa do użytkowania, z tytułu nabycia, wytworzenia, a także będące efektem objęcia kontroli nad podmiotami nabytymi przez Grupę w danym okresie. Dodatkowo do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji) na łączną kwotę 106 145 tys. zł. Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych, zgodnie załącznikiem I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

Ocena zgodności z TKK

Wśród procesów inwestycyjnych prowadzonych przez Grupę Kapitałową zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki taksonomii:

- 6.5 CCM Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – leasing samochodów wchodzących w skład floty korporacyjnej,
- 7.2 CCM i 3.2 CE Renowacja istniejących budynków – nakłady związane z renowacją budynków
- 7.3 CCM Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną – nakłady na sprzęty energooszczędne w klubach fitness,

- 7.7 CCM Nabywanie i prawo własności budynków – nakłady związane z posiadanymi lub wynajmowanymi budynkami oraz lokalami,
- 8.1 CCM Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność – nakłady na serwery własne.

W ramach niniejszego raportu, opierając się na kształtującej się praktyce rynkowej, uznano, iż szerszy niż w ubiegłym roku zakres nakładów inwestycyjnych kwalifikuje się do zakresu działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków. W tym zakresie uwzględniono również CapEx związany z wynajmowaniem przez Grupę nieruchomości na potrzebę prowadzenia działalności. Kolumna N-1 w ramach poniższej tabeli uwzględnia tę zmianę, tj. dokonano obliczenia, ile wynosiły nakłady inwestycyjne na ww. działalność w 2023 roku.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanych działalności nie stwierdzono nakładów inwestycyjnych zgodnych z taksonomią. Brak zaraportowania działalności zgodnej wynikał przede wszystkim z trudności z zebraniem dokumentów potwierdzających spełnienie TKK.

Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy.

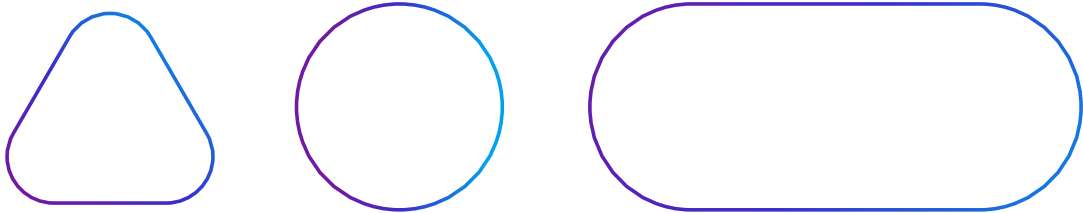
Nie zidentyfikowano nakładów inwestycyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane nakłady inwestycyjne związane z działalnością zgodną z systematyką. Grupa nie posiada planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych, o którym mowa w punkcie 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178.



OpEx

W ramach badania zgodności z Taksonomią przeanalizowano koszty operacyjne poniesione w 2024 roku przez Grupę Kapitałową Benefit Systems definiowane zgodnie z zasadami wskazanymi w Taksonomii UE. Mianownik kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego wydatków operacyjnych stanowią koszty bieżącej obsługi utrzymania majątku trwałego (takie jak konserwacje, naprawy, przeglądu, sprząatanie, ochrona), a także koszty związane z najmem samochodów osobowych.

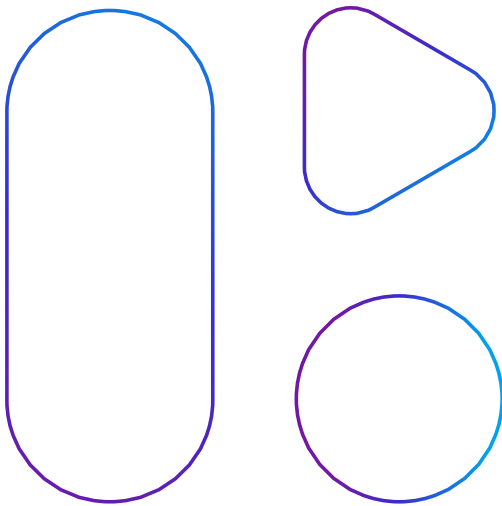
Ocena zgodności z TKK

Pośród wydatków operacyjnych ponoszonych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems zidentyfikowano następujące działalności, które kwalifikują się do systematyki Taksonomii:

- 6.5 CCM Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi – wydatki związane z najmem tymczasowym oraz utrzymaniem samochodów floty korporacyjnej,
- 7.2 CCM i 3.2 CE Renowacja istniejących budynków – wydatki związane z renowacją i utrzymaniem budynków,
- 7.7. CCM Nabywanie i prawo własności budynków – koszty związane z posiadanymi lub wynajmowanymi budynkami oraz lokalami.

W ramach niniejszego sprawozdania dotyczącego Taksonomii UE, opierając się na kształtującej się praktyce rynkowej, uznano, iż szerszy niż w ubiegłym roku zakres wydatków operacyjnych kwalifikuje się do zakresu działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków. W tym zakresie uwzględniono, również OpEx związany z wynajmowaniem przez Grupę nieruchomości na potrzebę prowadzenia działalności. Kolumna N-1 w ramach poniższej tabeli uwzględnia tę zmianę, tj. dokonano obliczenia, ile wynosiły wydatki operacyjne na ww. działalność w 2023 r.

Dla tych działalności przeprowadzono analizę zgodności z TKK. W procesie weryfikacji dla zidentyfikowanych działalności nie stwierdzono wydatków operacyjnych zgodnych z Taksonomią. Brak zaraportowania działalności zgodnej wynikał przede wszystkim z trudności z zebraniem dokumentów potwierdzających spełnienie TKK.



Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy.

Nie zidentyfikowano wydatków operacyjnych powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane wydatki operacyjne związane z działalnością zgodną z systematyką. W mianowniku kluczowego wskaźnika znajdują się wydatki na czynności w zakresie renowacji budynków, koszty bieżącego utrzymania i napraw związanych z budynkami, wydatki na najem krótkoterminowy i utrzymanie samochodów służbowych oraz inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych Grupy Benefit Systems.

Tabela dotycząca działalności związanej z energetyką gazową i jądrową

Działalność związana z energią jądrową		
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	Nie
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację.	Nie

Działalność związana z gazem ziemnym		
4	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
5	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie
6	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	Nie



Obrót

Odsetek obrotu Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnego z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok		Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyrń poważnych szkód"									
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)*	Obrót (wartość bezwzględna) (3)	Udział procentowy obrotu (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
		tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	0	0,00%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,01%		
Obrót z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,01%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%															T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	5 217	0,15%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,19%		
Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		5 217	0,15%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,19%		
A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		5 217	0,15%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,20%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		3 392 053	99,85%																
OGÓŁEM		3 397 270	100,00%																

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

- łagodzenie zmian klimatu: CCM
- gospodarka o obiegu zamkniętym: CE

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

	Część obrotu/całkowity obrót	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	0,15%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnych z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok	Kryteria dotyczące istotnego wkładu								Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyni poważnych szkód"										
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)*	Nakłady inwestycyjne (3)	Odsetek nakładów inwestycyjnych (4)																	
		tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																				
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3	0	0,00%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,10%	E	
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									2,10%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									2,10%	E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%																T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5	9 511	1,23%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,94%		
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2 CE 3.2	82 347	10,63%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									6,08%		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	CCM 7.3	29 115	3,76%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,00%		
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	443 039	57,17%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									63,13%		
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	CCM 8.1	304	0,04%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,01%		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		564 316	72,82%	67,51%	0,00%	0,00%	0,00%	5,31%	0,00%									70,15%		
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		564 316	72,82%	67,51%	0,00%	0,00%	0,00%	5,31%	0,00%									72,25%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		210 583	27,18%																	
OGÓŁEM		774 899	100,00%																	
* Kod stanowi skrót odpowiedniego celu, w przypadku którego działalność gospodarcza kwalifikuje się do wniesienia istotnego wkładu w jego realizację, a także numer sekcji poświęconej danej działalności w odpowiednim załączniku dotyczącym celu, tj.																				
– łagodzenie zmian klimatu: CCM																				
– gospodarka o obiegu zamkniętym: CE																				
T - Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.																				
N - Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.																				
N/EL - Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.																				
EL - Działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.																				

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

- łagodzenie zmian klimatu: CCM
- gospodarka o obiegu zamkniętym: CE

T – Tak, działalność kwalifikująca się do systematyki i zgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.

N – Nie, działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.

N/EL – Nie kwalifikuje się, działalność niekwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.

EL – Działalność kwalifikująca się do systematyki w przypadku odpowiedniego celu środowiskowego.

Wydatki operacyjne (OpEx)

Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) Grupy Kapitałowej Benefit Systems zgodnych z systematyką w roku obrotowym 2024

Rok obrotowy 2024	Rok		Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady DNSH "nie czyni poważnych szkód"									
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)*	Wydatki operacyjne (3)	Odsetek wydatków operacyjnych (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1.) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2.) Obrót, rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
		tys. PLN	%	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T; N; N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								0,00%		
W tym wspomagająca		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%									E	
W tym na rzecz przejścia		0	0,00%	0,00%															T
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5	1 287	2,55%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,46%		
Renowacja istniejących budynków	CCM 7.2 CE 3.2	4 261	8,43%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								4,52%		
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7	42 591	84,25%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								70,36%		
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		48 139	95,23%	91,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								76,33%		
A. Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		48 139	95,23%	91,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								76,33%		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		2 414	4,77%																
OGÓŁEM		50 553	100,00%																

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

- łagodzenie zmian klimatu: CCM
- gospodarka o obiegu zamkniętym: CE

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

	Część obrotu/całkowity obrót	
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	91,01%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	4,21%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%



ESRS E1

Zmiana klimatu

E1-1

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

W 2024 roku w Grupie Kapitałowej nie był wdrożony plan przejściowy w zakresie łagodzenia zmian klimatu – organizacja zamierza go opracować, ale nie określiła jeszcze daty przyjęcia takiego planu; decyzja o tym zapadnie w 2025 roku. Grupa nie jest wykluczona z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego w sprawie zmian klimatu, ale nie zdefiniowała zgodnych z nim celów ograniczania globalnego ocieplenia.

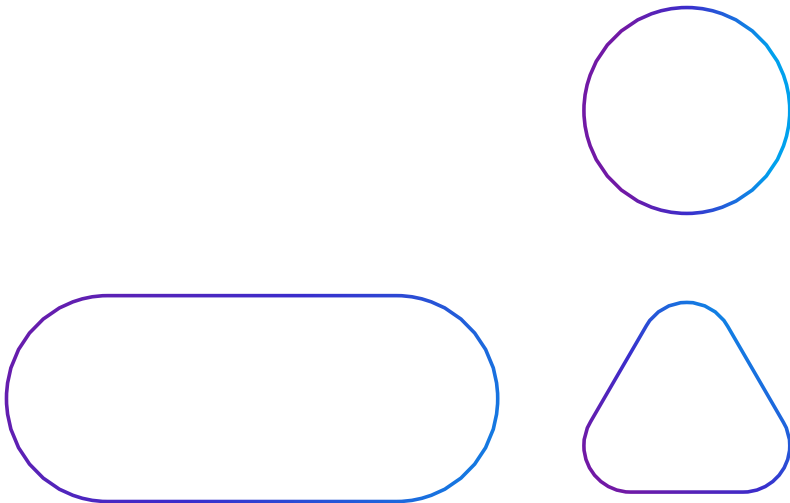
E1 SBM-3

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

W drugim kwartale 2024 roku przeanalizowano cały łańcuch wartości, gdzie, wskutek braków w identyfikowalności w zakresie pochodzenia surowców i materiałów do świadczenia usług, skoncentrowano się na obszarze prowadzenia operacji własnych i niższego szczebla – na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej, Bałkanów i Turcji. Nie wykluczono z analizy żadnych istotnych ryzyk fizycznych i przejściowych, wszystkie rozpatrzono zgodnie ze scenariuszami opisanymi poniżej.

Grupa nie dokonała pełnej analizy odporności strategii i modelu biznesowego w odniesieniu do zmiany klimatu, jednak podczas badania podwójnej istotności przeprowadzono analizę scenariuszową związaną ze zmianami klimatu, opisaną w rozdziale Informacje ogólne w sekcji IRO 1 – Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans.

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



Fizyczne ryzyka klimatyczne zostały ustalone na podstawie zagrożeń klimatycznych wynikających ze scenariusza wysokoemisyjnego IPCC SSP5-8.5 opisanego w raporcie IPCC Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Grupa oceniła możliwość wystąpienia zjawisk wymienionych w ESRS AR 11, Analizą objęto regiony Europy Wschodniej, Centralnej, Południowo-Wschodniej oraz Turcję.

Rozpoznano ryzyka przerwania łańcucha dostaw bądź utrudnienia świadczenia usług w związku z potencjalnymi zagrożeniami klimatycznymi, takimi jak ekstremalne temperatury i inne zjawiska pogodowe i podnoszenie się poziomu mórz.

Dodatkowo prognozy związane z takimi zjawiskami jak ekstremalne warunki pogodowe, pożary, osuwiska, osiadanie gruntów, pozwoliły przewidywać możliwość wystąpienia uszkodzenia aktywów posiadanych przez Grupę oraz wykorzystywanych w łańcuchu wartości. W związku z wymienionymi zagrożeniami klimatycznymi zidentyfikowano także ryzyka związane ze wzrostem absencji pracowników – zarówno w formie ogólnych zakłóceń w dniach pracy, jak i częstszego występowania zwolnień lekarskich.

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

przyjazne środowisku usługi wśród klientów i innych partnerów biznesowych, użytkowników końcowych, podmiotów sektora finansowego, nowe i już zaplanowane polityki i plany strategiczne Unii Europejskiej, a także wszelkie wiążące się z nimi operacje własne. Podczas analizy wzięto pod uwagę cztery obszary potencjalnego wystąpienia ryzyka lub szansy:

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

Grupa za istotne postrzega głównie ryzyka powiązane z energią – jej wytwarzaniem, dostarczaniem do obiektów w ramach ryzyk fizycznych.

Wszystkie ryzyka były rozpatrywane w perspektywie krótkiej (do roku), średniej (od roku do 5 lat) i długiej (powyżej 5 lat). Horyzonty te odpowiadają ogólnym ramom planowania strategicznego Grupy. Jednostka nie podejmowała starań w wyznaczaniu celów redukcyjnych ani ustrukturyzowanych działań powiązanych ze zmianami klimatu. Jednocześnie Grupa, działając w sektorze usług, jedyne trudności w ramach obecnej strategii i jej dostosowania postrzega w fakcie ograniczonego wpływu na wynajmujących obiekty w zakresie pozyskiwanej energii, ciepła oraz ich przejścia na model niskoemisyjny a także idących za tym kosztów, również inwestycyjnych, oraz kwestii raportowania. Nie identyfikuje się potrzeb dostosowania produktów, usług lub pracowników do zmian klimatu. Nie identyfikuje się potrzeby likwidowania jakichkolwiek aktywów, nie zidentyfikowano też obecnie istotnych potrzeb w ramach dostępu do korzystniejszego finansowania modernizacji obiektów własnych lub najmowanych.

W analizie odporności strategii i modelu biznesowego Grupy w odniesieniu do zmian klimatu, wykorzystano m.in.:

- scenariusz zerowej emisji netto do 2050 r. (Net Zero Emissions) Międzynarodowej Agencji Energetycznej (jest to jeden z kilku scenariuszy, jednak został wybrany do analizy, ponieważ prawodawstwo UE w zdecydowany sposób dąży do jego realizacji),
- TCFD „Wytyczne dotyczące analizy scenariuszowej w przypadku przedsiębiorstw niefinansowych”,
- Intergovernmental Panel on Climate Change „Climate Change 2021 The Physical Science Basis”.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne wpływy związane ze zmianą klimatu:

Wpływy
wpływ na zmianę klimatu poprzez emisję gazów cieplarnianych,
wpływ na powiększanie się dziury ozonowej poprzez stosowanie czynników chłodniczych w klimatyzacji w budynkach,
wpływ na zużycie zasobów naturalnych poprzez zużycie energii (energia elektryczna, ciepło i paliwa transportowe) do celów użytkowych.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne ryzyka związane ze zmianą klimatu:

Ryzyka	Typ ryzyka
Objęcie obiektów komercyjnych systemem ETS może podnieść koszty związane z ogrzewaniem obiektów sportowych.	Ryzyko przejścia
Koszty związane z koniecznością wdrożenia technologii niskoemisyjnych, w zakresie m.in. ogrzewania, transportu, sprzętu o korzystniejszej charakterystyce energetycznej.	Ryzyko przejścia
Wzrost kosztów energii elektrycznej, wynikający z niedoborów energii na rynku wskutek niekorzystnych zjawisk pogodowych jak wysoka temperatura lub z przyczyn legislacyjnych, jak dodatkowe opłaty.	Ryzyko fizyczne
Wzrost zagrożenia wystąpienia gwałtownych zdarzeń pogodowych, które mogą wpłynąć m.in. na: spadek wartości aktywów (np. uszkodzenie obiektów), zakłócenia działalności gospodarczej.	Ryzyko fizyczne
Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające pracownikom wykonywanie pracy.	Ryzyko fizyczne

Zidentyfikowana w trakcie analizy podwójnej istotności istotna szansa związana ze zmianą klimatu:

- Mniejszy koszt ogrzewania zimą w Europie z uwagi na malejący indeks dni grzewczych.

E1-2

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W Grupie nie funkcjonowała w 2024 roku polityka zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu. Dotychczasowy brak formalnych polityk związany jest z usługowym charakterem działalności i postrzeganiem przez Grupę swoich głównych wpływów i zależności przede wszystkim w sektorze społecznym. Jednocześnie kwestie klimatyczne są stałym obszarem zainteresowań i działań organizacji, głównie poprzez monitoring zużycia energii i działania redukujące jej zużycie. Podjęcie decyzji o terminie przyjęcia polityki zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu planowane jest na 2025 rok.

E1-3

Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Wobec braku obowiązującej w 2024 roku w Grupie polityki zarządzania istotnymi skutkami, ryzykami i możliwościami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu, Grupa nie zabezpieczyła środków na realizację potencjalnego planu działań. Działania takie Grupa planuje podjąć w średniej perspektywie czasowej, po uchwaleniu planu działań, ale w chwili obecnej nie podjęto decyzji, jakie rozwiązania zamierza się wdrożyć, a tym samym nie można wskazać konkretnych zasobów niezbędnych do ich realizacji. Jednostka w tej chwili nie przeznacza zasobów na realizację działań związanych z polityką klimatyczną.

E1-4

Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

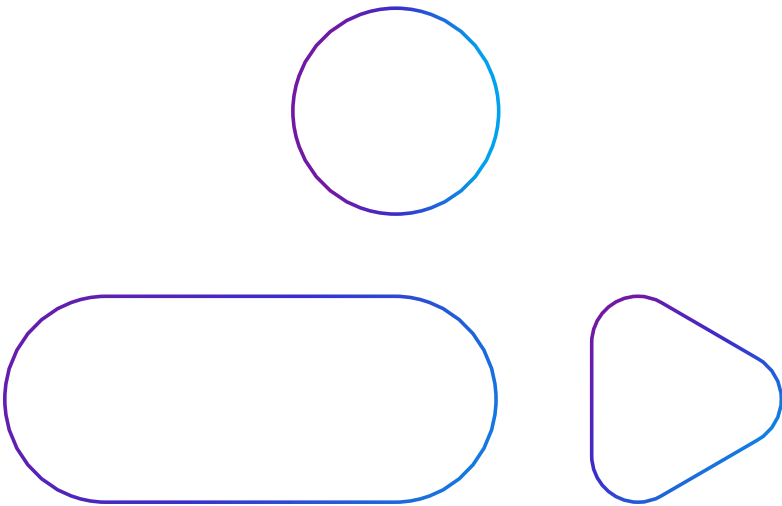
W Grupie nie obowiązywały w 2024 roku cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej. Jednostka nie posiada obecnie określonych poziomów ambicji i nie monitoruje postępów ani skuteczności działań, ani nie posiada celów w tym zakresie. Grupa określi te cele w terminie, który zostanie wyznaczony w 2025 roku.

E1-5

Zużycie energii i koszyk energetyczny

Grupa nie prowadzi działalności w sektorach o dużym wpływie na klimat. Mierzy dotkliwość swoich wpływów i analizuje skuteczność swoich działań poprzez pomiar zużycia energii, w tym zielonej energii, oraz badanie śladu węglowego we wszystkich trzech zakresach.

Wykorzystywane są zatwierdzone i referencyjne metody (GHG Protocol) kalkulacji śladu węglowego. Podstawowym źródłem danych są faktury. Część danych została oszacowana metodą finansową. Do obliczeń wykorzystano dane i współczynniki pochodzące z renomowanych źródeł, które nie były poddane niezależnej ocenie przez organ zewnętrzny.



	Ilość	Jednostka
Całkowite zużycie energii	89683,32	MWh
Ze źródeł kopalnych	77025,32	MWh
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	85,9%	%
Ze źródeł jądrowych	0	MWh
Całkowite zużycie ze źródeł odnawialnych	12658	MWh
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	14,1%	%
biomasa	0	MWh
biopaliwa	0	MWh
biogaz	0	MWh
wodór ze źródeł odnawialnych	0	MWh
energia elektryczna odnawialna	12658	MWh
ciepło ze źródeł odnawialnych	0	MWh
para wodna ze źródeł odnawialnych	0	MWh
chłodzenie ze źródeł odnawialnych	0	MWh
energia produkowana samodzielnie	0	MWh





E1-6

Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

W poniższych tabelach zestawiono wyniki śladu węglowego w poszczególnych kategoriach, uwzględniając podział na Zakres 1, Zakres 2 oraz Zakres 3. Finalne dane zawiera tabela 1. Pozostałe mają charakter pomocniczy. Szczegółowy opis metodyki zawarty jest w dalszej części rozdziału.

Wyliczenia powstały w oparciu o wytyczne ESRS, GHG Protocol. W obliczeniach uwzględniono źródła emisji i ich współczynniki emisyjności, które pozyskiwano z renomowanych źródeł. W przypadku braku danych wartości były ekstrapolowane.

W uzasadnionych przypadkach stosowano także współczynniki monetarne zamiast fizycznych. Dane do obliczeń pozyskane zostały m.in. z faktur zakupowych, danych księgowych.

Tabela 1. Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2024 roku zostały opracowane w podejściach location-based i market-based. Zaprezentowano szczegółowy podział emisji w Zakresie 3 na konkretne kategorie oraz przedstawiono całkowite emisje GHG dla organizacji.

Tabela 2. Intensywność emisji gazów cieplarnianych – zestawienie prezentuje wartość intensywności emisji wyznaczonych z wykorzystaniem podejścia location-based i market-based.

Tabela 3. Źródła danych oraz wskaźników – zestawienie prezentuje źródła danych oraz wskaźników emisji dla poszczególnych kategorii.

Tabela 4. Kompletność estymacji śladu węglowego – zestawienie zawiera podsumowanie zakresu oszacowania emisji oraz identyfikację emisji opcjonalnych lub nieuwzględnianych standardowo w ramach metodologii GHG Protocol.

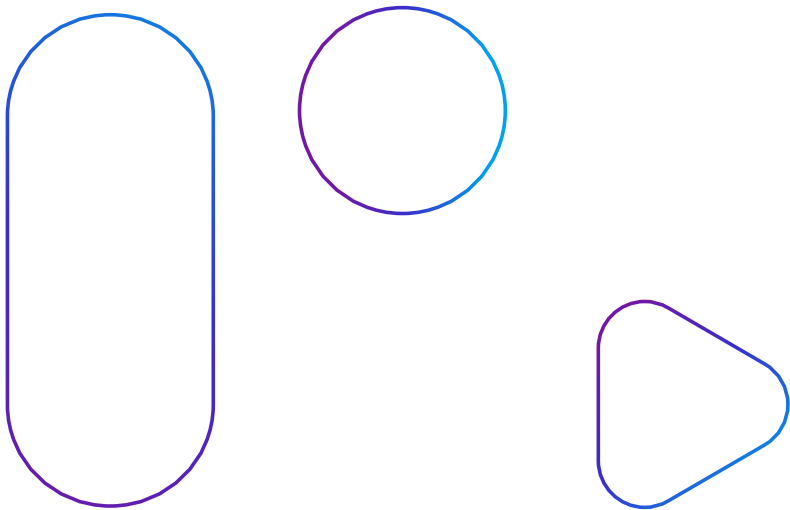
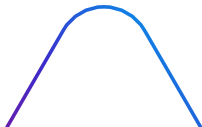


Tabela 1. Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2024 roku

	Jednostka	Rok bazowy (2024)
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1		
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 1	Mg CO ₂ e	2087,64
Udział emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 z regulowanego systemu handlu emisjami	%	0
Benzyna	Mg CO ₂ e	448,79
Diesel	Mg CO ₂ e	103,02
Gaz ziemny	Mg CO ₂ e	1535,84
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2		
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody location-based	Mg CO ₂ e	36605,70
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody market-based	Mg CO ₂ e	38566,47
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3		
Całkowite pośrednie emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3	Mg CO ₂ e	276833,04
1 Zakupione towary i usługi	Mg CO ₂ e	4700,47
2 Dobra inwestycyjne	Mg CO ₂ e	35489,63
3 Działalność związana z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2	Mg CO ₂ e	14300,99

4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	Mg CO ₂ e	56,04
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	Mg CO ₂ e	410,97
6 Podróże służbowe	Mg CO ₂ e	400,34
7 Dojazdy pracowników do pracy	Mg CO ₂ e	5412,89
8 Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
9 Transport na niższym szczeblu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	215838,12
12 Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	Mg CO ₂ e	223,59
13 Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
14 Franczyzy	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
15 Inwestycje	Mg CO ₂ e	nie dotyczy
Całkowite emisje gazów cieplarnianych*		
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (location-based)+3	Mg CO ₂ e	315526,39
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (market-based) +3	Mg CO ₂ e	317487,15



Zgodnie z wymaganiami standardu ESRS w poniższej tabeli przedstawiono intensywność emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do przychodów netto Grupy Kapitałowej (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2024 rok). Obliczenia wykonano dzieląc sumaryczne przychody netto przez sumaryczne emisje gazów cieplarnianych wyznaczone zgodnie z metodą location-based i market-based.

Tabela 2. Intensywność emisji gazów cieplarnianych

Przychody netto	3 397 270 tys. zł
Intensywność emisji (location-based) [tCO2e/MPLN]	92,88
Intensywność emisji (market-based) [tCO2e/MPLN]	93,45

Metodyka

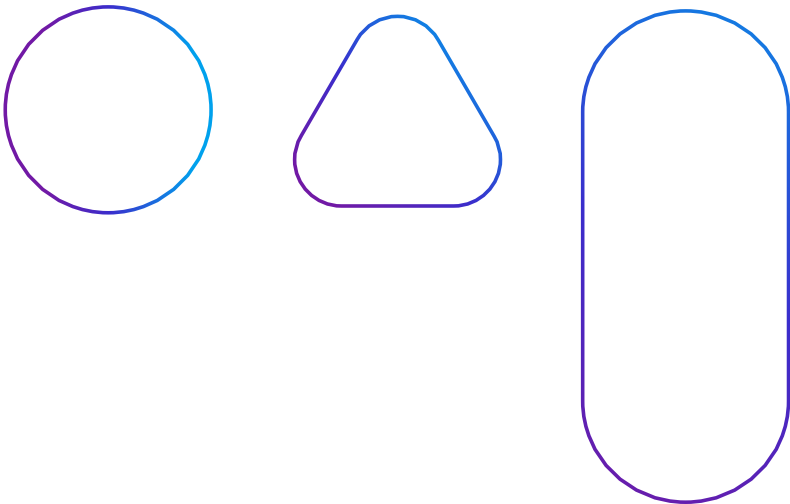
Metodyka obliczeń obejmuje emisje Zakres 1, Zakres 2 i Zakres 3, a wszystkie kalkulacje zostały przeprowadzone zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, co zapewnia ich zgodność z międzynarodowymi standardami raportowania emisji gazów cieplarnianych.

Do obliczeń uwzględniono trzy zakresy emisji:

- **Zakres 1** – emisje bezpośrednie związane z aktywami Spółki, takimi jak siedziby, kluby sportowe, flota.
- **Zakres 2** – emisje pośrednie wynikające z zakupu energii elektrycznej, ciepłej, chłodu lub pary technologicznej.
- **Zakres 3** – inne emisje pośrednie, obejmujące m.in. zakup surowców, dóbr kapitałowych, odpady, transport, dojazdy pracowników, podróże biznesowe oraz użytkowanie sprzedanych produktów.

Analiza obejmuje okres obliczeniowy od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku. Rok bazowy dla obliczeń został ustalony na 2024 rok, co umożliwia zachowanie spójności danych oraz ich porównywalność w kolejnych cyklach sprawozdawczości. Zakres obliczeń obejmuje całą Grupę Kapitałową, z wyjątkami opisanymi poniżej.

Metodyka obliczania śladu węglowego w Zakresie 3 na rok 2024 opiera się na zastosowaniu podstawowego równania do wyznaczania emisji c_f, które uwzględnia źródła emisji i ich współczynniki emisyjności gdzie:



$$c_f = \sum f_{i,j} a_i g_j$$

- **f_{i,j}** jest współczynnikiem emisji dla określonej działalności (a_i) i gazu cieplarnianego (g_i)
- **a_i** to podjęta działalność (taka jak spalanie paliw kopalnych, zużycie surowców)
- **g_j** oznacza potencjał globalnego ocieplenia danego gazu cieplarnianego

Ze względu na fakt, iż w przypadku Zakresu 3 zdecydowana większość współczynników jest wyrażona w kilogramach lub tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla (kgCO2e lub tCO2e), powyższe równanie ulega uproszczeniu do postaci:

$$c_f = \sum f_i a_i$$

W obliczeniach emisji CO₂eq Grupa stosuje najnowsze wartości współczynnika ocieplenia globalnego (GWP) opublikowane przez IPCC w oparciu o 100-letni horyzont czasowy. Współczynniki te są wykorzystywane dla emisji zakres 1 i zakres 2, a także w większości wskaźników stosowanych w zakres 3. Wyjątkiem są wskaźniki monetarne, dla których zastosowano wartości z IPCC AR5.

W obliczeniach wybrano metodę konsolidacji zgodnie z kontrolą operacyjną (niezależnie od posiadanych udziałów). Stanowi to jednocześnie spełnienie wymagań ESRS. Wymagania ESRS w pewnych aspektach różnią się od wymogów standardu GHG Protocol ze względu na odmienne podejście do granic czasowych (konieczne jest uwzględnienie emisji spółki-córki będącej pod kontrolą operacyjną, niezależnie od długości okresu, w którym spółka-matka miała kontrolę operacyjną).

Granice organizacyjne i zakresy emisji

Emisja Grupy została skalkulowana dla jednostki dominującej oraz spółek zależnych zgodnie z poniższymi założeniami:

- W sprawozdaniu ujęto następujące spółki na podstawie danych rzeczywistych i finansowych:
 - Benefit Systems S.A. z Oddziałem Fitness,
 - VanityStyle Sp. z o. o.,
 - Benefit Systems International S.A.,
 - Fit Invest International Sp. z o. o.,
 - Form Factory S.R.O. (CZ),
 - Next Level Fitness OOD (BG).

Emisje dla Pozostałych spółek z Grupy zostały obliczone na podstawie danych specyficznych, z wykorzystaniem ekstrapolacji zgodnie z metodą opisaną w tym rozdziale. Na podstawie szacowanych wielkości emisji wyłączone zostały spółki stowarzyszone ze względu na nieistotną skalę działalności i emisji (do oszacowania poziomu emisji wykorzystano wskaźnik wyznaczony na bazie emisji własnych grupy w Zakresie 1 i 2 oraz Kat. 11 Zakresu 3 dla działalności w Polsce o wartości ok. 70 tCO₂e. Suma emisji wymienionych spółek wyniosła poniżej 1%):

- Get-Fit Katowice II Sp. z o.o. – w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 3085828,80 zł, co przy 20% kontroli daje ok. 44 tCO₂e emisji (znacząco poniżej 1% emisji Grupy).
- Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o. – w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 26 393 595,05 zł, co przy 48% udziałach daje ok. 895tCO₂e (znacząco poniżej 1% emisji całkowitych Grupy).
- Calypso Fitness S.A. – w zakończonym roku obrotowym 2023 przychody wyniosły 47 458 tys. zł, co przy 33% udziałach daje 1 106tCO₂e (znacząco poniżej 1% emisji całkowitych Grupy).

Grupa uwzględnia wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3, przy czym niektóre kategorie zostały uznane za nieistotne zgodnie z metodologią ESRs. Są one przeliczane co najmniej raz na 3 lata. Obliczenia zostały przeprowadzone z wykorzystaniem wskaźników GWP100 zgodnych z dokumentem IPCC AR6. Jedynie w przypadku wskaźników finansowych zastosowane wskaźniki emisji były wyznaczone zgodnie z IPCC AR5.

Na podstawie oceny działalności przeanalizowano wszystkie kategorie i wskazano te, które mają zastosowanie w odniesieniu do działalności Grupy:

- Kat. 1: Zakupione dobra i usługi,
- Kat. 2: Dobra kapitałowe,
- Kat. 3: Aktywności związane z paliwami oraz energią (nieuwzględnione w Zakresach 1 i 2),
- Kat. 4: Transport i dystrybucja (upstream),
- Kat. 5: Odpady operacyjne,
- Kat. 6: Podróże biznesowe,
- Kat. 7: Dojazdy pracowników,
- Kat. 9: Transport i dystrybucja (downstream),
- Kat. 11: Użytkowanie sprzedanych produktów,
- Kat. 12: Zagospodarowanie produktów na końcu życia.

Pozostałe kategorie nie zostały ujęte w związku z brakiem odniesienia do działalności Grupy (np. nie generują emisji w trakcie użytkowania) i nie podlegają one raportowaniu (Kat. 8, 10, 13, 14). W związku z wyłączeniem spółek stowarzyszonych Kat. 15 również została wyłączona z obliczeń (łącznie ok. 0,6% emisji całkowitych Grupy). W przypadku Zakresu 1 stwierdzono brak wycieków czynników chłodniczych.

Źródła danych oraz wskaźników emisji

Dane wykorzystane do obliczeń emisji gazów cieplarnianych zostały pozyskane z różnych źródeł w zależności od zakresu emisji. Podstawowymi danymi wejściowymi były informacje rzeczywiste, w tym: faktury zakupowe, dane księgowe, systemy zarządzania danymi firmowymi, dane operacyjne, a także ankiety w przypadku danych dotyczących transportu i podróży.

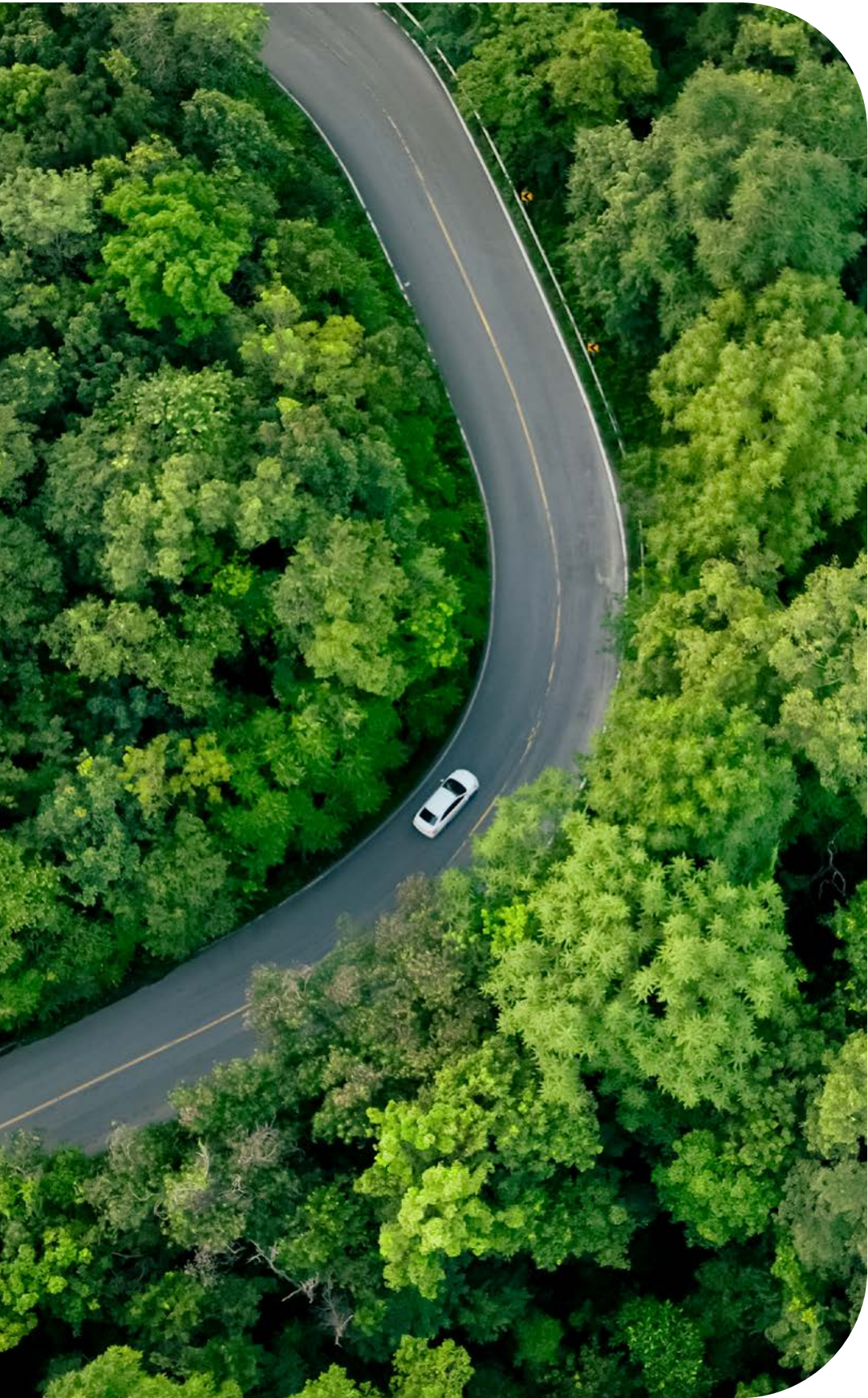
W poniższej tabeli zestawiono źródła wskaźników wykorzystane w niniejszym procesie dla Zakresu 1, 2 oraz 3. W tabeli posłużono się skróconymi nazwami dokumentów:

- KOBIZE – Wskaźniki emisyjności dla energii elektrycznej za rok 2023 opublikowane w grudniu 2024 r.,
- DEFRA – Greenhouse gas reporting: conversion factors, lipiec 2024,
- AIB – European Residual Mixes Results of the calculation of Residual Mixes for the calendar year 2023, maj 2024,
- URE – Energetyka ciepła w liczbach 2023, URE, styczeń 2025,
- EPA – EPA 2025 GHG Emission Factors Hub, styczeń 2025,
- Ecoinvent 3.11,
- Exiobase 3.8.

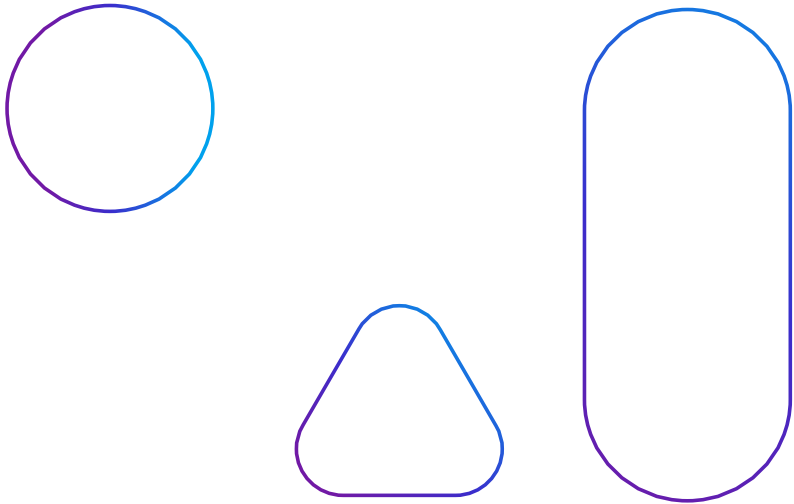
Dane i wskaźniki były dostosowywane do polskich warunków ekonomicznych i energetycznych, uwzględniając różnice kursowe oraz inflację.

Tabela 3. Źródła danych oraz wskaźników

Zakres/Kategoria	Źródła danych	Bazy danych
Zakres 1	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie poszczególnych paliw ciekłych, stałych i gazowych. Wycieki czynników chłodniczych. Wydatki na zakup gazu ziemnego	DEFRA 2024
Zakres 2	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące zużycie energii elektrycznej, ciepłej oraz chłodu (dane fizyczne oraz finansowe)	Metoda location-based: KOBIZE (grudzień 2024) Metoda market-based: AIB (maj 2024)
Kategoria 1: Zakupione towary i usługi	Wyciągi z systemów wewnętrznych firmy obejmujące masy zakupionych surowców. Wyciąg z systemu księgowego obejmującego poszczególne usługi i inne wydatki niebędące surowcami	Towary: Ecoinvent 3.11 (współczynniki fizyczne), Exiobase 3.8 (współczynniki monetarne). Usługi: Exiobase 3.8 (współczynniki monetarne dla poszczególnych usług)
Kategoria 2: Dobra kapitałowe	Zestawienie wydatków dla poszczególnych inwestycji i środków trwałych	Exiobase 3.8 (współczynniki monetarne dla poszczególnych typów inwestycji)
Kategoria 3: Działania związane z paliwem i energią	Dane dla Zakresu 1 i 2, uwzględniające energii dystrybuowanej do innych podmiotów	DEFRA (lipiec 2024), AIB (maj 2024), KOBIZE (grudzień 2024), URE
Kategoria 4: Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu łańcucha dostaw	Zestawienie zakupionych surowców, odległości transportowych oraz środków transportu	Ecoinvent 3.11, DEFRA (lipiec 2024)



Zakres/Kategoria	Źródła danych	Bazy danych
Kategoria 5: Odpady wytwarzane podczas działalności	Szacunki nt. ilości generowanych odpadów	DEFRA (lipiec 2024), statystyki Teraz Środowisko
Kategoria 6: Podróże służbowe	Wyciąg z systemu delegacji	DEFRA (lipiec 2024)
Kategoria 7: Dojazdy pracowników do pracy	Ankieta dla pracowników	DEFRA (lipiec 2024)
Kategoria 9: Transport i dystrybucja na niższym szczeblu łańcucha dostaw	Zestawienie odległości transportowych dla poszczególnych surowców	Ecoinvent 3.11.
Kategoria 11: Użytkowanie sprzedanych produktów	Dane nt. zużycia energii elektrycznej, ciepłej oraz gazu ziemnego przez obiekty własne i partnerskie	DEFRA (lipiec 2024), KOBIZE (grudzień 2024)
Kategoria 12: Przetwarzanie sprzedanych produktów po zakończeniu eksploatacji	Dane statystyczne dla kraju	Wskaźniki EPA dla recyklingu butelek PET



Ekstrapolacja danych

W tabeli na następnej stronie przedstawiono udział poszczególnych zakresów i kategorii w całkowitym śladzie węglowym, a także wskaźniki ekstrapolacji oraz sposób ich wyznaczenia. Przez procent pokrycia działalności obliczeniami rozumie się udział emisji, które zostały wyznaczone na bazie danych rzeczywistych, potwierdzonych fakturami (zakup paliw, energii, materiałów), dla których zasadne było dobranie wskaźników emisji.

Tabela 4. Kompletność estymacji śladu węglowego

Zakres	Kategoria	Udział w zakresie 3 [%]	Udział w całości [%]	Procent działalności objętej szczegółowymi obliczeniami (bez ekstrapolacji) [%]	Wielkość użyta do ekstrapolacji
Zakres 1	Emisje bezpośrednie z własnych operacji		0,9%	95,4%	Udział klubów własnych objętych obliczeniami, wskaźnik wyznaczono na podstawie kwartalnych zmian w liczbie klubów
Zakres 2	Emisje pośrednie związane z energią		13,2%	95,4%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 1: Zakupione dobra i usługi	2,4%	2,0%	Dane fizyczne: 61.4%, Dane monetarne: 71.1%, Usługi: 71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych, Udział masy zakupionych dóbr, dla których dobrano wskaźniki.
Zakres 3	Kategoria 2: Dobra kapitałowe	11,2%	9,6%	Dane fizyczne: 55,0 %, Dane monetarne: 55,0 %	Udział wydatków na Środki Trwałe w spółkach polskich objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych.
Zakres 3	Kategoria 3: Emisje związane z paliwami i energią	6,0%	5,2%	95,4 %	Udział klubów własnych objętych obliczeniami, wskaźnik wyznaczono na podstawie kwartalnych zmian w liczbie klubów
Zakres 3	Kategoria 4: Transport i dystrybucja (upstream)	0,0%	0,0%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 5: Odpady	0,2%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 6: Podróże służbowe	0,1%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych
Zakres 3	Kategoria 7: Dojazdy pracowników	2,0%	1,7%	8.7% (Liczba pracowników: 8854)	Udział pracowników, którzy wypełnili ankietę w puli wszystkich pracowników
Zakres 3	Kategoria 11: Użytkowanie produktów	78%	67,0%	77,9 %	Udział klubów partnerskich objętych obliczeniami
Zakres 3	Kategoria 12: Koniec życia produktów	0,1%	0,1%	71.1%	Udział Kosztów Własnych Sprzedaży spółek objętych obliczeniami z wykorzystaniem danych rzeczywistych

Podejście do raportowania i ekstrapolacji danych

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

Gwarancje pochodzenia obejmują 16,17% emisji zakresu 2 w odniesieniu do części działalności prowadzonej w Polsce z uwzględnieniem spółek Next Level Fitness OOD (BG) oraz Form Factory S.R.O. (CZ). Grupa nie posiada certyfikatów bundled (zakupiona energia elektryczną w pakiecie z instrumentami takimi jak gwarancja pochodzenia lub certyfikaty energii odnawialnej). 100% nabywanej energii pochodzi z rynku, a gwarancje pochodzenia energii elektrycznej są kupowane na Towarowej Giełdzie Energii.

Grupa Kapitałowa ujawnia sposób w jakim emisje Zakresu 3 są mierzone na podstawie danych pochodzących z konkretnych segmentów łańcucha wartości - upstream (przed stworzeniem usługi/produktu) oraz downstream (na późniejszych etapach życia produktu/usługi).

Dane pierwotne uzyskane od dostawców i partnerów w łańcuchu wartości stanowiły mniej niż 0,01% wszystkich obliczeń Zakresu 3 i dotyczyły jedynie usług chmurowych.

Grupa uwzględnia wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3, przy czym niektóre z nich zostały uznane za nieistotne zgodnie z metodologią ESRS. Są one przeliczane co najmniej raz na 3 lata.

Porównywalność danych i polityka ponownych obliczeń

Pierwszy rok sprawozdawczości zgodnej z ESRS wiąże się z dostosowaniem metodologii obliczeniowej oraz kryteriów konsolidacji emisji gazów cieplarnianych. W poprzednich latach Grupa Kapitałowa Benefit Systems obliczała swój ślad węglowy zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, jednak zakres obliczeń w Zakresie 3 nie był kompletny.

Ze względu na pełne uwzględnienie Zakresu 3 w roku 2024 oraz wprowadzone zmiany metodologiczne, porównywalność emisji GHG między rokiem 2023 a 2024 jest ograniczona. Dodatkowo, rozwój Grupy polegający na akwizycjach nowych klubów sprawia, że dane historyczne nie mogą być bezpośrednio odniesione do bieżących wyników. W przypadku istotnych zmian w definicji podmiotu raportującego oraz jego łańcucha wartości, jednostka ujawnia te zmiany oraz wyjaśnia ich wpływ na porównywalność emisji GHG rok do roku.

Grupa przyjęła politykę ponownych obliczeń emisji w roku bazowym, zgodnie z którą przeliczenie jest dokonywane w sytuacji, gdy prognozowane zmiany wielkości emisji przekraczają 5%. Istotne zmiany emisji skutkujące ponownym przeliczeniem mogą wynikać:

- o ze zmian w strukturze organizacyjnej, takich jak zakup lub sprzedaż udziałów oraz podział organizacji,
- o z outsourcingu lub insourcingu aktywności skutkujących emisjami,
- o ze zmiany metodologii wyznaczania śladu węglowego, zwiększenia dokładności współczynników emisji lub doprecyzowania danych o aktywnościach,
- o z poprawy dokładności współczynników emisji, zwłaszcza w kontekście śladu węglowego energii przy obliczeniach bazujących na danych rynkowych,
- o z odkrycia znaczących błędów w obliczeniach.

Ograniczenia metodologiczne

Pomimo precyzyjnej metodologii, pewne ograniczenia obliczeniowe wynikają z poziomu dostępności danych jak również z niepewności naukowej (właściwości stosowanych współczynników) oraz szacunku. Dane dla spółek zagranicznych, dla których nie zebrano danych rzeczywistych zostały ekstrapolowane na podstawie działalności pozostałych spółek z Grupy, co było konieczne ze względu na niepełne informacje. W przypadku niektórych kategorii Zakresu 3 zastosowano współczynniki monetarne zamiast fizycznych, zwłaszcza dla usług i dóbr kapitałowych.

Dane dotyczące emisji oraz jej intensywności nie były poddane niezależnej weryfikacji przez organ zewnętrzny.

E1-8

Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

Grupa działa w sektorze usług i nie klasyfikuje się do podmiotów wysokoemisyjnych. W związku z tym nie stosuje systemów ustalania wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla.

ESRS E3

Woda i zasoby morskie

Zidentyfikowany w trakcie analizy podwójnej istotności istotny wpływ związany z wodą i zasobami morskimi to:

- Wpływ na dostępność wód poprzez zwiększenie stresu wodnego.

Zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności istotne ryzyko związane z wodą i zasobami morskimi to:

- Ograniczenia w poborze wody, mogące wpływać na niedostatek wody w obiektach własnych, obiektach partnerskich, co w efekcie może wpływać na utrudnienia w korzystaniu z usług organizacji.

Grupa nie zidentyfikowała w trakcie analizy podwójnej istotności istotnych szans związanych z wodą i zasobami morskimi.

E3-1

Polityki związane z wodą i zasobami morskimi

W 2024 roku w Grupie nie funkcjonowały polityki związane z wodą i zasobami morskimi. Grupa, działając w sektorze usługowym, koncentrowała się na aspektach społecznych swojej działalności podejmując jednocześnie ograniczone działania w zakresie oszczędzania wody we własnych obiektach. Grupa podjęła w 2024 roku analizę konsekwencji swoich wpływów i zależności od środowiska, w tym na wodę. Termin przyjęcia regulacji związanych z zasobami wodnymi zostanie ustanowiony w 2025 roku.

E3-2

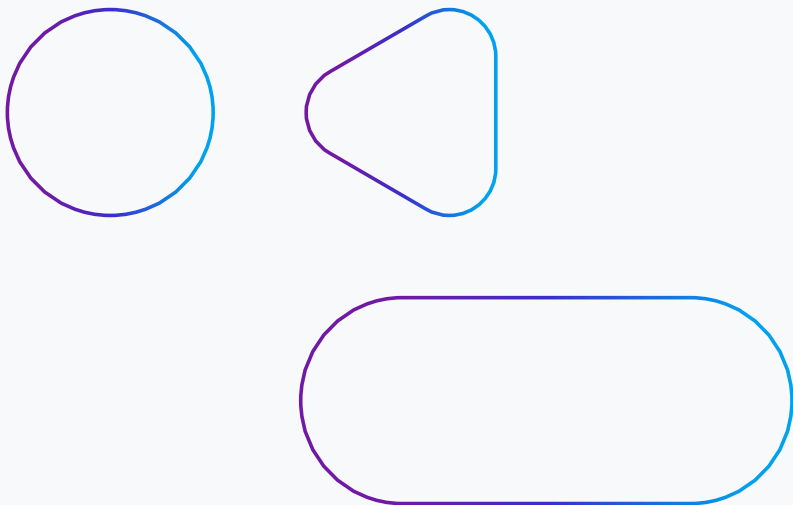
Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi

W Grupie nie obowiązywał w 2024 roku plan działań związany z wodą i zasobami morskimi. Ze względu na usługowy charakter działalności, Grupa podejmowała ograniczone działania w zakresie oszczędzania wody we własnych obiektach. Wyniki powyższej analizy posłużą do opracowania strategii, uwzględniającej również plany działań w tym zakresie.

E3-3

Cele związane z wodą i zasobami morskimi

W Grupie nie obowiązywały w 2024 roku cele związane z wodą i zasobami morskimi. Grupa pracuje nad podejściem w tym zakresie i analizuje skutki swoich zależności od zasobów. Dopiero w rezultacie tych działań Grupa planuje w 2025 roku ustosunkować się do decyzji o ustaleniu celów w tym obszarze. Tym samym, Grupa nie posiada obecnie mierzalnych ambicji w tym zakresie ani wyznaczonego roku bazowego.



E3-4

Zużycie wody

Zgodnie z przeprowadzoną analizą podwójnej istotności Grupa identyfikuje swoje wpływy w zakresie wody, poprzez jej pobór do celów użytkowych i socjalnych. Nie występują zidentyfikowane wpływy, ryzyka i szanse w obszarze zasobów morskich. Grupa nie magazynuje, nie przechowuje ani nie poddaje wody recyklingowi. Założono, że 100% pobranej wody równa się ilości wody zrzuconej. Pobór i zrzut wody dla obiektów zlokalizowanych w Polsce, w Grupie Kapitałowej ustalane jest w około 80% dzięki pomiarowi bezpośredniemu na podstawie odczytów z liczników wody lub na podstawie faktur. Pozostałe 20% poboru jest szacowane drogą interpolacji, względem obiektów o podobnym lub tym samym metrażu. Dla obiektów zagranicznych, dane w całości oszacowano, przyjmując współczynnik intensywności zużycia wody dla Polski, w wielkości 1,5 m3 na m2 powierzchni użytkowej klubu fitness.

Grupa posiadając rozproszony model biznesowy i tym samym dziesiątki pośrednich ujęć wody, nie jest obecnie w stanie wskazać poboru z obszarów o podwyższonym ryzyku wodnym, ani nie jest w stanie precyzyjnie określić jakości i ilości wody w zbiornikach, będących źródłem wody dla Grupy.

Dane z szacunków nie podlegają kontroli, natomiast dane z liczników czy faktur są kontrolowane zgodnie z odpowiednimi przepisami przez organy nadzoru. Na żadnym z etapów prezentowane dane, nie są dodatkowo kontrolowane przez inny podmioty.



Zużycie wody

	Wartość	Ilość
Pobór wody, w tym:	625 797	m3
Dane rzeczywiste	408 393	m3
Dane oszacowane	217 404	m3
Zrzuty wody, w tym:	625 797	m3
Dane rzeczywiste	408 393	m3
Dane oszacowane	217 404	m3

W celu obliczenia wodochłonności wykorzystano wartość przychodu netto, która wynosi 3 397 270 tys.zł. (Nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2024 rok). Wartość ta została podzielona przez całkowitą ilość pobranej wody, wynoszącą 625 797 m³. W wyniku tego obliczenia uzyskano wartość 184,22 m³ wody na milion złotych przychodu netto. Przeliczenie po kursie 4,17 zł/euro daje wynik 769 m³/mln euro.

ESRS 5

Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

Istotne wpływy zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności:

- o wpływ na poziom eksploatacji zasobów naturalnych planety, poprzez wykorzystywanie licznych materiałów do wykańczania i wyposażenia obiektów,
- o wpływ na środowisko, poprzez stosowanie, wprowadzanie do użytku i sprzedaży materiałów i wyrobów trudno recyklingowalnych, takich jak gadżety marketingowe, plastikowe karty dla klienta końcowego, produkty spożywcze i wspierające trening, zapakowane w opakowania jednorazowe, z których część to opakowania trudno recyklingowalne,
- o potencjalny wpływ na ilości odpadów komunalnych trafiających do środowiska, poprzez wytwarzanie oraz nieprawidłową ich segregację przez pracowników i użytkowników.

Istotna szansa zidentyfikowana w trakcie analizy podwójnej istotności:

- o Planowanie gospodarki odpadami w sposób umożliwiający ich selektywną zbiórkę i recykling. Może to być osiągnięte przez stosowanie np. koszy na śmieci do selektywnej zbiórki, a także oferowanie w sprzedaży produktów w opakowaniach monomateriałowych, nadających się do recyklingu.

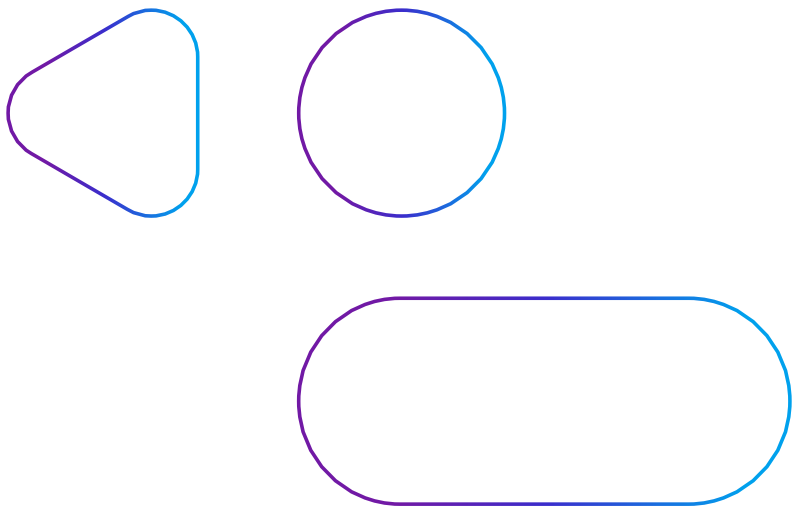
Grupa nie zidentyfikowała istotnych ryzyk związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym.



E5-1

Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

W 2024 roku w Grupie nie funkcjonowały polityki dotyczące wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym. Grupa Kapitałowa dotychczas skupiała się na politykach i działaniach w obszarze społecznym, w związku z czym nie powstały dedykowane polityki dotyczące gospodarki cyrkularnej. Grupa Kapitałowa kierowała się dotychczas wyłącznie ogólną zasadą, jaką jest oszczędne gospodarowanie zasobami, ich naprawy (jeśli jest taka możliwość i pozwalają na to zasady bezpieczeństwa) zamiast zamawiania nowych środków trwałych.



E5-2

Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

Grupa Kapitałowa dotychczas koncentrowała się na politykach i działaniach w obszarze społecznym, w związku z czym nie powstały plany działań dotyczące gospodarki cyrkularnej. Rok 2024 był pierwszym, w którym Grupa podeszła do weryfikacji wpływów w tym obszarze. Wyniki analizy posłużą do opracowania strategii, uwzględniającej również plany działań w tym zakresie.

Obecnie Grupa stopniowo wdraża rozwiązania optymalizujące wykorzystanie zasobów i gospodarkę odpadami, wspierając tym samym ideę GOZ. W ramach dotychczasowych inicjatyw koncentruje się na ograniczaniu marnotrawstwa surowców i maksymalizacji ponownego wykorzystania materiałów. Uwzględniając wpływy zasobów, w tym ich wykorzystanie, wpływy zasobów związane z produktami i usługami oraz odpady, Grupa podejmuje następujące działania:

- o wspieranie ponownego użycia produktów i zasobów – Grupa wprowadziła praktykę odsprzedaży wymienianego sprzętu sportowego oraz materiałów wykończeniowych, co pozwala na wydłużenie ich cyklu życia i zmniejszenie ilości odpadów,
- o zrównoważony wybór materiałów biurowych – w trosce o racjonalne gospodarowanie zasobami, Spółka dominująca stosuje głównie papier do drukarek pochodzący z recyklingu oraz korzysta z wielokrotnie ładowanych baterii akumulatorowych, eliminując konieczność stosowania jednorazowych baterii AA i AAA,
- o wykorzystywanie materiałów z recyklingu, szczególnie w modernizowanych i nowo powstałych klubach fitness, wykorzystywanie sprzętu i тренаżerów częściowo pochodzących z regeneracji, co przyczynia się do redukcji zużycia surowców pierwotnych i ograniczenia odpadów.

E5-3

Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

W Grupie Kapitałowej nie przyjęto formalnych i mierzalnych celów w zakresie wykorzystania zasobów i gospodarki o obiegu zamkniętym, ani wskaźników jakościowych i ilościowych stosowanych do oceny postępu realizacji celów i działań. Rok 2024 był pierwszym, w którym przeprowadzono analizę w tym obszarze, co stanowiło kluczowy etap w procesie identyfikacji wpływów, a jednocześnie było powodem, dla którego cele nie zostały jeszcze opracowane. Obecnie Grupa bada skutki zidentyfikowanych wpływów i podejmuje decyzję o terminie ustalenia celów w tym zakresie w 2025 roku.

E5-4

Zasoby wprowadzane

W ramach analizy istotnych wpływów, ryzyk i szans (“Impact, risk and opportunities:IRO”) zidentyfikowano istotny wpływ na zasoby naturalne, wynikający z procesów wykańczania i wyposażania obiektów sportowych oraz zużycia materiałów biurowych, głównie papieru.

Ze względu na brak działalności produkcyjnej, Grupa nie raportuje szczegółowych danych jakościowych i ilościowych w tym zakresie.

Grupa uznaje za istotne wprowadzone zasoby, papier oraz wykorzystywane w klubach fitness wyposażenie, materiały wykończeniowe i sprzęt do ćwiczeń. Grupa stosuje dwie ścieżki nabywania sprzętu sportowego:

- o zakupy nowego sprzętu,
- o zakupy sprzętu regenerowanego z innych sieci fitness.

Zasadą w Grupie jest wykańczanie wewnątrz klubów nowymi materiałami, niemniej w procesie ich produkcji mogą być używane surowce z recyklingu – np. puzzle wykonane z przetworzonych odpadów gumowych.

Grupa nie postrzega surowców krytycznych ani pierwiastków ziem rzadkich jako istotnych zasobów wprowadzanych w ramach swojej działalności.

E5-5

Zasoby odprowadzane

Grupa identyfikuje swoje wpływy w tym obszarze poprzez generowanie dużych ilości odpadów o trudnej do poddania recyklingowi charakterystyce. Wpływy te zaadresowano poprzez stworzenie warunków umożliwiających ich selektywną zbiórkę, a w efekcie obniżenie skutków negatywnego wpływu oraz obniżenie opłat w tym zakresie. Jednocześnie, działalność Grupy opiera się na świadczeniu usług, a nie na działalności produkcyjnej, co oznacza, że Grupa nie posiada zakładu produkcyjnego ani kluczowych materiałów i produktów wykorzystywanych w procesie produkcji. W związku z tym zasady gospodarki o obiegu zamkniętym dotyczące projektowania produktów pod kątem trwałości, możliwości ponownego użycia, naprawy, demontażu czy recyklingu, nie mają zastosowania w działalności Grupy. Biorąc pod uwagę charakter działalności Grupy oraz fakt, że świadczone usługi nie są materiałochłonne, ujawnienie to nie znajduje odniesienia do specyfiki operacyjnej Grupy.

Grupa działając w oparciu o rozproszony model biznesowy, opiera swoją działalność o najem obiektów. Nie ma bezpośredniego dostępu do danych o odpadach, które powstają w trakcie działalności Grupy, którymi zarządza najemca. Wszystkie dane więc oszacowano, w oparciu o dane literaturowe (Szpadt R., Jędrczak A., 2006; Określenie metodyki badań składu sitowego, morfologicznego i chemicznego odpadów komunalnych. Kamieniec Wrocławski, Zielona Góra, 110s) oraz na podstawie

ustalonych ogólnie założeń. Przyjęto, że w ramach działalności Grupy powstają odpady o kodzie 20 03 01 – niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne. Założono brak innych typów odpadów. Przyjęto dla nich gęstość nasypową równą 0,103 Mg/m³ i cotygodniowy odbiór odpadów z pojedynczego obiektu. Przyjęto na każdy 1000m² obiektu, jeden 1100 litrowy pojemnik, a wypełnienie w momencie odbioru na poziomie 80% każdego z nich. W zakresie przeznaczenia odpadów, Grupa również nie posiada dokładnej wiedzy i aspekt ten oszacowano na podstawie danych z GUS. Założono, że w Turcji Grupa nie wygenerowała odpadów, z racji nieprzewodzenia jeszcze znaczącej działalności operacyjnej w tym kraju (0 obiektów własnych). Wyjątkiem od opisanej metody są dane dla biura centralnego Grupy, gdzie odczytano je z BDO.

Dane szacunkowe pochodzą z renomowanych źródeł i nie były poddane niezależnej weryfikacji przez organ zewnętrzny. Dane faktyczne kontroluje Inspektorat Środowiska dla Polski oraz odpowiadające kompetencjami organy lokalne dla pozostałych krajów.

Grupa nie generuje odpadów sklasyfikowanych jako niebezpieczne i radioaktywne, dlatego nie zostały one uwzględnione w tabeli.

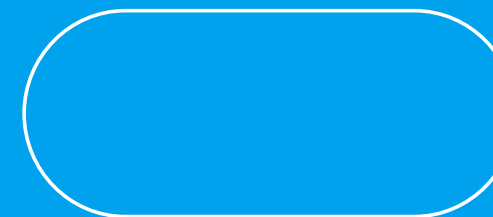
Całkowita ilość odpadów

Opis	Wartość (2024)	Jednostka
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	2057,71	tony
Całkowita ilość odpadów, dla których uniknięto unieszkodliwiania	1257,26	tony
Całkowita ilość odpadów, dla których uniknięto unieszkodliwiania	61,10	%
Całkowita ilość odpadów, które poddano unieszkodliwieniu	800,45	tony
Całkowita ilość odpadów, które poddano unieszkodliwieniu	38,90	%

Całkowita ilość odpadów w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania lub unieszkodliwionych

Całkowita ilość odpadów, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania	Wartość tony	Całkowita ilość odpadów skierowanych do unieszkodliwiania	Wartość tony
Inne niż niebezpieczne	1257,26	Inne niż niebezpieczne	800,45
przygotowanie do ponownego użycia	0,00	spalanie	16,46
recykling	549,41	składowanie	783,99
inne procesy odzysku (odzysk energii)	707,85	inne procesy	0





03.

Spółeczeństwo

ESRS S1

Własne zasoby pracownicze

S1 SBM-3

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

Grupa Kapitałowa Benefit Systems obejmuje zakresem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju wszystkie osoby wśród własnych zasobów pracowniczych, na które może istotnie oddziaływać, tj.:

- o **pracowników** - wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy,
- o **współpracowników** - osoby niebędące pracownikami, wykonujące zadania, świadczące usługi, związane relacją B2B albo umowami cywilno-prawnymi. Zasady, tj. przyjęte polityki i regulacje obowiązujące własne zasoby pracownicze są w miarę możliwości jednolite, z uwzględnieniem różnic wynikających z formy prawnej zatrudnienia. Współpracownicy podlegają tym zasadom w zakresie zgodnym z obowiązującym prawem i modelem biznesowym, np. w kontekście dostępności świadczeń oferowanych przez Grupę.

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała w obszarze pracowniczym istotne rzeczywiste i potencjalne wpływy, a także ryzyka i szanse.

Zidentyfikowane wpływy Grupy:		
Obszar	Opis wpływu	Charakter wpływu
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia, który może objawiać się ograniczeniem stabilności zatrudnienia, wynikający ze stosowania umów cywilnoprawnych lub B2B przy zatrudnianiu współpracowników obiektów sportowych.	Rzeczywiste negatywne
Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ na rozwój współpracowników poprzez wsparcie trenerów i instruktorów obiektów sportowych w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy.	Rzeczywiste pozytywne
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników poprzez procedury wdrożone w obiektach sportowych.	Rzeczywiste pozytywne
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Potencjalny wpływ na zdrowie i życie pracowników i współpracowników poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku oraz innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy w obiektach sportowych.	Potencjalne negatywne
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i współpracowników obiektów sportowych poprzez bezpośrednie lub pośrednie delegowanie wykonywania zadań, które mogą wykraczać poza ich kompetencje i zakres obowiązków.	Potencjalne negatywne
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Potencjalny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych, co wynika z dynamicznych zmian grafiku pracy i braku odpowiedniego czasu na konsultacje przy wprowadzaniu zmian oraz niepełną implementację dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne)	Potencjalne negatywne
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Potencjalny wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników i współpracowników w obiektach sportowych poprzez niepełną implementację dedykowanego narzędzia do komunikacji (korzystanie z SoMe, co nie przez wszystkich może być akceptowalne).	Potencjalne negatywne



Wpływy, ryzyka i szanse przedstawione w rozdziale są powiązane ze specyfiką branży fitness oraz sposobem funkcjonowania Grupy Kapitałowej.

Obok oferty związanej z dostarczaniem pracodawcom innowacyjnych rozwiązań w ramach karty MultiSport, programów MultiLife i MyBenefit, Grupa zarządza również siecią własnych klubów fitness. Odpowiedzialne zarządzanie w tym zakresie, dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie, stanowi integralną część działalności Grupy, odzwierciedloną w celach i działaniach opisanych w tym rozdziale.

Zidentyfikowane ryzyko Grupy związane z obszarem pracowniczym:

Obszar	Opis ryzyka
Inne prawa związane z pracą	Grupa może być narażona na ryzyko naruszenia prawa do prywatności pracowników i osób niebędących pracownikami, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, takich jak dane kadrowe, co może powodować konsekwencje prawne, finansowe i reputacyjne dla firmy.

Zidentyfikowana szansa Grupy związane z obszarem pracowniczym:

Obszar	Opis szansy
Szkolenia i rozwój umiejętności	Inwestycja w rozwój pracowników i współpracowników może prowadzić do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.

Aktualnie skutki powyższych wpływów, ryzyk i szans nie wymagają fundamentalnych zmian w modelu biznesowym, jednak podkreślają konieczność dalszego rozwoju zarządzania wybranymi tematami

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała ryzyk związanych z pracą przymusową lub pracą dzieci w ramach operacji własnych. Grupa przestrzega przepisów prawa dotyczących zatrudniania (w tym zatrudniania osób niepełnoletnich) obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Ponadto, w ramach analizy IRO, Grupa nie uznała za istotne obszarów takich jak dialog społeczny,

różnorodność, płace w kontekście adekwatności czy luki płacowej oraz ochrona socjalna. Niemniej jednak, obszary te są na bieżąco monitorowane i kształtowane w ramach działań Grupy, mając na celu ich ciągłe doskonalenie i zapewnienie zgodności z obowiązującymi standardami.

Spółki Grupy oddziałują pozytywnie na pracowników i współpracowników poprzez działania opisane w sekcji S1-4.

Ze względu na brak formalnie przyjętego planu transformacji klimatycznej, Grupa nie raportuje informacji o jego wpływie na własne zasoby pracownicze.

S1-1

Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Strategiczne podejście do odpowiedzialnego zarządzania Grupy zostało opisane w Strategii ESG na lata 2024-2026 w filarze „Społeczeństwo” w priorytetach:

- o Aktywność i zaangażowanie
 - o Aktywizujemy i angażujemy
- o Dobrostan i edukacja:
 - o Wspieramy dobrostan
 - o Szanujemy różnorodność
 - o Dzielimy się wiedzą

Grupa nie wdrożyła formalnych, jednolitych i spójnych polityk, regulaminów oraz procedur HR związanych z zarządzaniem wpływami, ryzykami i możliwościami dotyczącymi własnej siły roboczej dla wszystkich spółek. Niemniej jednak w Grupie funkcjonuje szereg polityk, regulaminów i procedur związanych z zarządzaniem zasobami pracowniczymi w poszczególnych spółkach, które mają związek ze zidentyfikowanymi istotnymi kwestiami.



Istotny wpływ zidentyfikowany w czasie procesu badania podwójnej istotności	Regulacje związane z wpływem	Zakres regulacji	Kluczowa treść regulacji	Odpowiedzialność
Szkolenia i rozwój umiejętności	Proces planowania i organizowania szkoleń	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Ustalenie zasad planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR / Dyrektor HR i Administracji
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zbiór instrukcji i regulacji dot. BHP	Grupa Kapitałowa, obejmuje pracowników w i współpracowników	W spółkach spełniane są wymogi Kodeksu pracy dotyczące BHP – prowadzone są szkolenia dla nowych pracowników i współpracowników, utrwalające szkolenia okresowe. Dostępne są m.in. instrukcje bezpiecznego użytkowania sprzętów biurowych, związane z bezpieczeństwem pożarowym oraz udzielania pierwszej pomocy. Funkcjonują instrukcje stanowiskowe, procedura dot. postępowania wypadkowego, ocena ryzyka zawodowego. Regulacje dotyczące bezpiecznej pracy a także materiały szkoleniowe są udostępniane m.in. w intranecie.	Dyrektor HR
Prywatność	Polityka ochrony danych osobowych	Spółka dominująca (regulacje dot. ochrony danych osobowych funkcjonują również w pozostałych spółkach Grupy, zgodnie z istniejącym prawem)	Ustalenie zasad przetwarzania danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności z RODO, w tym zasad zapewniania bezpieczeństwa danym osobowym.	Dyrektor Działu Prawnego
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Porozumienie w sprawie ustalenia rozkładów czasu pracy, Regulamin Zasad Pracy Zdalnej	Spółka dominująca	Pracownicy mają możliwość decydowania o godzinie rozpoczęcia pracy Określa zasady wykonywania pracy zdalnej (w wymiarze całkowitym lub częściowym)	Dyrektor HR/ Dyrektor HR i Administracji
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Regulamin pracy, Ustrukturyzowany proces zatrudniania nowego pracownika, zmiany stanowiska pracy	Spółka dominująca	Regulacje określające porządek i organizację w procesie pracy w odniesieniu do pracodawcy i pracownika	Dyrektor HR / Dyrektor HR i Administracji

Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych pracowników i współpracowników są uregulowane na poziomie poszczególnych spółek tworzących Grupę – za wdrożenie odpowiednich polityk odpowiedzialne są ich Zarządy.

Spółka dominująca cyklicznie bada opinie i oczekiwania pracowników. Obok istniejących regulacji prawnych, stanowią one podstawę do wdrażania zmian w zasadach określających funkcjonowanie Spółki.

W spółkach Grupy funkcjonują Rady pracownicze, z którymi są konsultowane i ustalane aspekty dotyczące warunków pracy i spraw pracowniczych.

Informacje na temat polityk, regulaminów i zasad obowiązujących w spółkach Grupy są dostępne w systemach intranetowych.

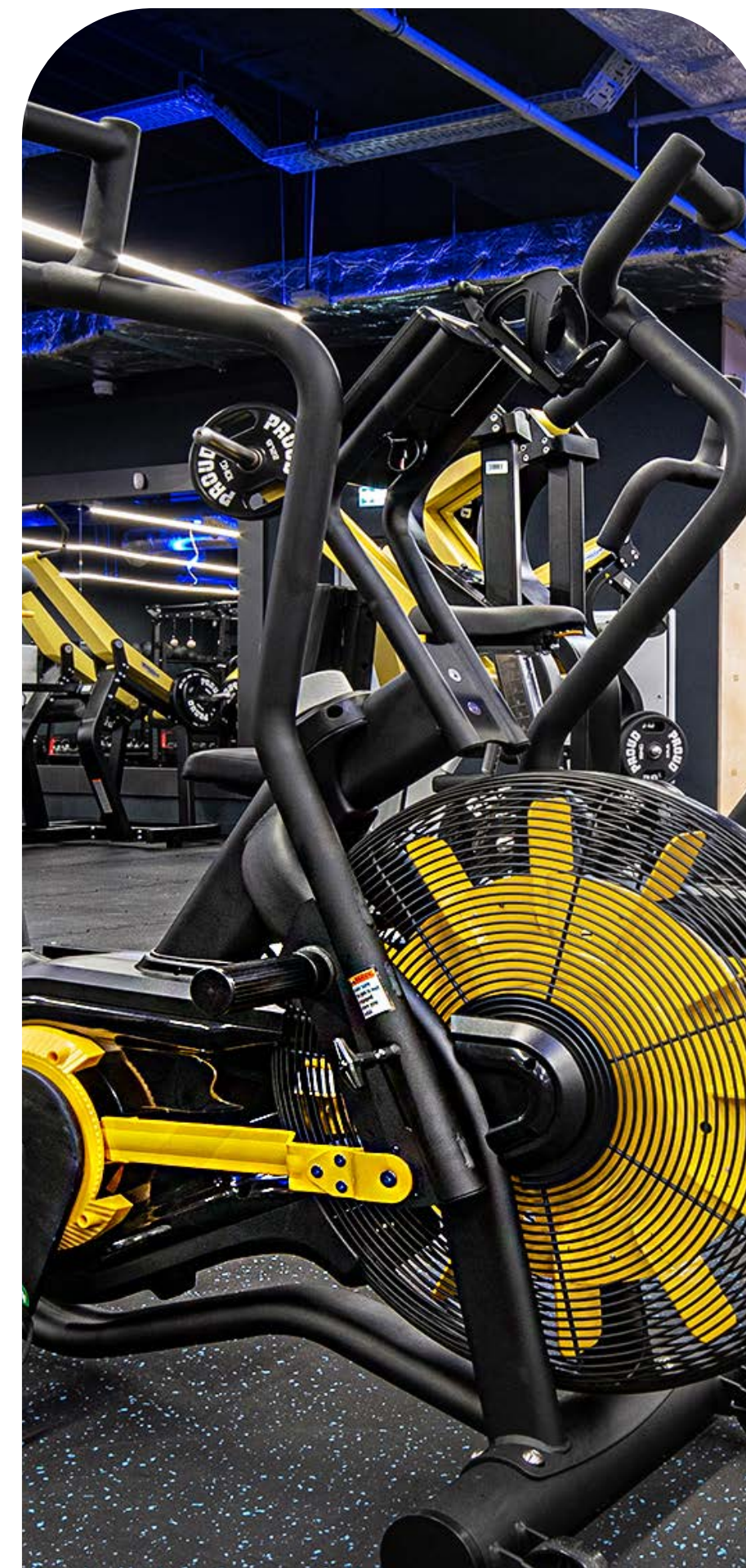
Kontekst regulacji dla dostawców, w tym wymagania dotyczące pracy przymusowej i bezpieczeństwa, opisany jest w rozdziale „Postępowanie w biznesie” w sekcji G1-2.

Zapobieganie wypadkom

W Grupie Kapitałowej nie przyjęto spójnej, sformalizowanej polityki zapobiegania wypadkom. Spółki Grupy wdrożyły jednak procedury obejmujące m.in. analizę wypadków w miejscu pracy oraz opracowanie działań minimalizujących ryzyka ich wystąpienia i powtórzenia, postępowanie w przypadku wystąpienia wypadku oraz w przypadku zagrożenia atakiem terrorystycznym. Dodatkowo w jednostce dominującej stosowane są instrukcje oraz karty ryzyka na stanowiskach pracy pozwalające na identyfikację oraz ograniczanie potencjalnych zagrożeń.

W spółkach Grupy działają także Inspektorzy BHP, który odpowiadają za nadzór nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skuteczność podejmowanych działań. Systemy zarządzania bezpieczeństwem są silnie rozwinięte, szczególnie w spółkach polskich oraz czeskich.

W innych krajach kwestie te są uregulowane w podstawowych instrukcjach lub zarządzane przez firmy zewnętrzne.



Prawa człowieka

Na poziomie Grupy Kapitałowej nie przyjęto jeszcze formalnej polityki dotyczącej ochrony praw człowieka – w 2024 roku prace w tym zakresie rozpoczęły się w jednostce dominującej Grupy – spółce Benefit Systems S.A. w ramach wdrażania polityki należytej staranności (O nazwie: “Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems”), która ma być przyjęta w 2025 roku. Jednocześnie, spółki Grupy w codziennym funkcjonowaniu respektują prawa człowieka i prawa pracownicze.

Grupa jest świadoma, że Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) wprost odwołują się do Międzynarodowej Karty Praw Człowieka (obejmującej Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz oba Pakty Praw Człowieka) i Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, wraz z fundamentalnymi konwencjami, które leżą u jej podstaw.

Obecnie formalne odniesienie w dokumentach Grupy dotyczy:

- o Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (UDHR),
- o Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), co zostało wprost wskazane w Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems _BS Way. Grupa deklaruje poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych działając zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

W praktyce, realizując wymogi wynikające z Kodeksu Etyki, szeregu wewnętrznych procedur (np. antymobbingowych, Regulaminu pracy i wynagradzania oraz systemu zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing), Grupa w dużej mierze respektuje wytyczne określone w Wytycznych ONZ, Deklaracji MOP i powiązanych konwencjach.

Regulaminy pracy i wynagradzania zapewniają wszystkim zatrudnionym odpowiednie warunki pracy, zgodne z podstawowymi standardami MOP, obejmującymi między innymi normy BHP, czas pracy oraz uczciwe praktyki płacowe. W tym zakresie Grupa dąży do zapewnienia stabilnych i przejrzystych warunków zatrudnienia, zgodnych z najlepszymi praktykami rynkowymi.

Grupa dokłada starań, aby każda osoba świadcząca pracę nad jej rzecz była traktowana z szacunkiem i zachowaniem praw do prywatności, tolerancji, równości oraz godności. Grupa dba o bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, rozwój kompetencji zawodowych pracowników oraz edukację społeczną. Organizacja ochrania dane wrażliwe i w żadnym stopniu nie korzysta z pracy dzieci lub pracy przymusowej.

Benefit Systems S.A. posiada Politykę Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI),

która porządkuje i wskazuje najważniejsze kierunki działań w obszarze wspierania i budowania różnorodnej i włączającej organizacji.

Spółka w Polityce Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą włączenia (DEI) zobowiązała się do budowania kultury różnorodności i równego traktowania oraz kształtowania kultury przynależności dla wszystkich zatrudnionych osób, m.in. bez względu na orientację psychoseksualną i tożsamość płciową, wiek czy pochodzenie. Wdrożenie powyższej polityki poprzedził długotrwały proces angażujący różne grupy pracowników i współpracowników.

Kwestie regulacji zostały omówione podczas warsztatów, badań i grup fokusowych oraz poprzez ankiety.

Funkcjonują także Dobre Praktyki postępowania w razie wystąpienia mobbingu i dyskryminacji, aby pracownicy wiedzieli co należy zrobić i do kogo się zgłosić, gdy dojdzie do niepokojących sytuacji. W dokumencie znajdują się w nim m.in. instrukcje dotyczące:

- o miejsca, do którego należy zgłosić przypadek,
- o informacji wymaganych w zgłoszeniu,
- o przebiegu dalszego postępowania po jego złożeniu,
- o składu zespołu powołanego do wyjaśnienia zarzutów.

Spółka dominująca od blisko dekady prowadzi szkolenia dotyczące polityk i praktyk niedyskryminacyjnych, które zostały również uwzględnione w programach onboardingowych. Kwestie różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji są także elementem programów szkoleniowych dla kadry managerskiej i zespołów rekrutujących. W 2024 roku zorganizowano działania edukacyjne na temat neuroróżnorodności, ADHD i depresji.

W spółce funkcjonuje też Komisja Socjalna. Jej celem jest wsparcie pracowników z różnych grup ryzyka, którzy mogą doświadczać trudności oraz osób w trudnej sytuacji finansowej lub rodzinnej. Spółki tworzące Grupę w sposób jednoznaczny nie akceptują jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, a jej przeciwdziałanie jest integralną częścią regulaminów pracy, Kodeksu Etyki oraz innych dokumentów wewnętrznych wskazanych w tym rozdziale. Zakazane jest dyskryminowanie m.in. ze względu na rasę, płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię, pochodzenie narodowe, status cywilny, poglądy polityczne czy inne cechy osobiste.

W Grupie funkcjonuje system zgłaszania naruszeń – każde zgłoszenie uruchamia procedurę wyjaśniającą, a w przypadku potwierdzenia nadużyć wdrażane są odpowiednie działania naprawcze, w tym konsekwencje służbowe wobec osób odpowiedzialnych za naruszenia.

W rozdziale Postępowanie w biznesie (G1) zostały szerzej opisane uzupełniające polityki i procedury, które pozwalają na monitorowanie przestrzegania deklaracji Grupy.

Polityki i procedury dotyczące rekrutacji, awansu i rozwoju zawodowego

W Spółce podstawą procesów rekrutacyjnych, stażowych, szkoleniowych i awansów są kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie. Zasady te są jasno określone w dokumentach wewnętrznych, takich jak Proces Rekrutacji i Selekcji, Dobre Praktyki Rekrutacji Wewnętrznej oraz Akcja Rekomendacja – dobre praktyki. Działania te wspierane są przez szkolenia i warsztaty dla kadry managerskiej i zespołów rekrutacyjnych, mające na celu utrwalenie zasad równego traktowania oraz przeciwdziałanie nieświadomym uprzedzeniom w procesie rekrutacji.

Spółka prowadzi systematyczną dokumentację dotyczącą rekrutacji, szkoleń i awansów, co zapewnia przejrzysty obraz możliwości rozwoju i kariery w organizacji. Oferty pracy są dostępne dla pracowników i współpracowników za pośrednictwem strony korporacyjnej oraz intranetu. Wszystkie procesy rekrutacyjne są rejestrowane w systemie elektronicznym.





Programy rozwoju umiejętności i szkolenia

Benefit Systems S.A. posiada regulacje określające proces planowania i organizowania szkoleń, które definiują zasady budżetowania, organizacji i ewaluacji szkoleń. Szkolenia organizowane w spółce obejmują zarówno programy ogólnofirmowe, jak i dedykowane działania rozwojowe dla poszczególnych działów. Pracownicy i współpracownicy mogą samodzielnie zgłaszać chęć udziału w szkoleniach, a każdy dział ma możliwość zaplanowania indywidualnego budżetu na rozwój kompetencji swoich zespołów.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy spółki dominującej są zobowiązani do uczestnictwa w obowiązkowych szkoleniach z zakresu Etyki i Compliance, obejmujących Kodeks Etyki, politykę antykorupcyjną oraz zasady unikania konfliktu interesów.

S1-2

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

W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie wdrożono jednolitych procedur zaangażowania pracowników i współpracowników. Każdy z podmiotów tworzących Grupę realizuje swoje własne podejście w tym zakresie uwzględniając lokalne potrzeby i zasoby.

Proces identyfikacji wpływów ryzyk i szans

Grupa Kapitałowa Benefit Systems zaangażowała w proces analizy podwójnej istotności własne zasoby pracownicze, zewnętrzną firmę doradczą oraz przedstawicieli wielu grup interesariuszy. W ramach tego procesu:

- Przeprowadzono badania ankietowe we wszystkich krajach operacji Grupy oraz wywiady pogłębione,
- Wyniki zostały przeanalizowane i zaprezentowane na serii warsztatów, na których obecni byli reprezentanci pracowników działów w organizacji,
- W trakcie jednego z warsztatów oceniono rzeczywiste oraz potencjalne negatywne oddziaływania na prawa człowieka, w tym wpływy dotyczące pracowników i współpracowników.

W Grupie nie zidentyfikowano wśród własnej siły roboczej osób szczególnie narażonych na negatywne wpływy lub marginalizowanych.

W październiku 2024 r. lista istotnych zagadnień (wynikająca z przeprowadzonej analizy) została przekazana również przedstawicielom pracowników. W ten sposób mieli oni dostęp do informacji o priorytetowych tematach i szansę wyrażenia opinii lub zgłoszenia sugestii zmiany.

Dzięki temu podejściu Grupa mogła uwzględnić głos pracowników i współpracowników przy określaniu priorytetowych zagadnień ESG – w tym istotnych tematów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi. Uczestnictwo własnych zasobów pracowniczych przy aktualizacji analizy podwójnej istotności jest planowane na kolejne lata.



Rodzaje zaangażowania własnych zasobów pracowniczych

W Spółce dominującej oraz innych spółkach Grupy opinie osób świadczących pracę są uwzględniane w procesach decyzyjnych dotyczących najważniejszych spraw pracowniczych – odpowiedzialność za ten obszar ponosi w jednostce dominującej Członek Zarządu, który nadzoruje obszar HR. Organizacja konsultuje z własnymi zasobami pracowniczymi polityki, działania operacyjne oraz procedury dotyczące m.in. warunków pracy, benefitów i bezpieczeństwa pracy. Opinie pracowników i współpracowników pozyskiwane są w części spółek jeszcze w fazie przygotowawczej regulacji oraz w trakcie ich wdrażania lub modyfikacji istniejących zapisów.

W części spółek – m.in. w Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. – funkcjonują Rady pracowników. W spółkach, w których brak jest formalnych struktur konsultacyjnych, zachowana jest jednak otwarta komunikacja i uwzględnianie opinii pracowników przy podejmowaniu decyzji. Współpraca z Radą pracowników w Benefit Systems S.A. odbywa się za pomocą różnych metod komunikacji, takich jak spotkania bezpośrednie, korespondencja e-mailowa czy wideokonferencje. W przypadkach wymagających jednoznacznego stanowiska Rady pracowników, Spółka zwraca się o jego formalne przedstawienie – przykładem jest konsultacja dotycząca wdrożenia wewnętrznych regulacji o sygnalistach, wybór dostawcy usług medycznych czy decyzje w sprawie przyznania pomocy finansowej w ramach projektów Dobry MultiUczynek. Spółka dominująca analizuje efektywność zaangażowania własnych zasobów pracowniczych z wykorzystaniem narzędzia Pulse Check, które jest dedykowane ocenie nastrojów, satysfakcji i zaangażowania wśród pracowników. Jednym ze wskaźników branych pod uwagę jest odsetek osób biorących udział w badaniu.

Zaangażowanie własnych zasobów pracowniczych może wystąpić, w zależności od procesu:

- przed wdrożeniem (faza przygotowawcza),
- w trakcie wprowadzania zmian (faza wdrażania),
- oraz po wdrożeniu (faza ewaluacji i ewentualnej korekty).

Przykłady zaangażowania własnych zasobów pracowniczych w Grupie w 2024 roku:

- Ankiety – wykorzystywane w wielu spółkach, np. do badania opinii pracowników i współpracowników. (m.in. doroczne badanie przeprowadzane w Spółce dominującej – Pulse Check),
- Spotkania – możliwość zgłaszania uwag i zadawania pytań istnieje również podczas kwartalnych spotkań pracowników z Zarządem oraz spotkań oceniających – 2 razy w roku. Opinie są też zbierane na bieżąco, np. w trakcie cyklicznych, cotygodniowych spotkań zespołowych,
- Cykl spotkań „Zoom na biznes” – w czasie których przedstawiano i dyskutowano na temat poszczególnych obszarów działalności firmy – od strategii produktowej, przez zarządzanie zasobami ludzkimi, aż po wyniki finansowe, sprzedaż czy komunikację i rozwiązania technologiczne. W 2024 roku odbyło się siedem takich spotkań, w tym z Zarządem Spółki. Średnio w każdym spotkaniu uczestniczyło blisko pół tysiąca pracowników,
- Procedury zgłaszania nieprawidłowości („whistleblowing”) – działające w trybie ciągłym.
- Rozmowy bezpośrednie oraz „polityka otwartych drzwi” – zarówno w kontekście kontaktu z działami HR jak i Zarządami, stosowane w większości spółek, bez formalnego limitu częstotliwości,
- Zebrania ogólne, e-maile od działu HR,
- Webinary i warsztaty – organizowane w zależności od bieżących potrzeb.

Nieprawidłowości można zgłaszać za pośrednictwem dedykowanych kanałów, a opinie zgłaszane przez pracowników są wykorzystywane przez przełożonych do podejmowania bieżących decyzji.

Zasoby wspierające zaangażowanie w procesach decyzyjnych:

- o Rola zarządów poszczególnych spółek, które zatwierdzają kluczowe procedury,
- o Zaangażowanie działów HR oraz działu ESG,
- o Korzystanie z wewnętrznych i zewnętrznych narzędzi (ankiety, warsztaty, platformy do zgłaszania nieprawidłowości).

Wyniki zaangażowania

Uzyskane informacje (pochodzące m.in. z ankiet, warsztatów czy procedur whistleblowing) są rejestrowane i analizowane przez dedykowane jednostki – na przykład dział HR, zarządy poszczególnych spółek, zespoły projektowe bądź Komisję ds. Etyki (gdy zgłoszenie dotyczy podejrzenia naruszeń). Opinie pracowników są następnie wykorzystywane do podejmowania bieżących decyzji w obszarach operacyjnych (np. kształtowanie benefitów pracowniczych), a także w kwestiach o charakterze strategicznym, takich jak ustalanie priorytetów ESG w ramach analizy podwójnej istotności. W praktyce oznacza to, że po zebraniu i analizie feedbacku – niezależnie od tego, czy pochodzi on z badań ankietowych, warsztatów czy zgłoszeń w kanałach zgłaszania nieprawidłowości – spółki Grupy są w stanie wprowadzać zmiany w swoich procesach. W Spółce dominującej informacje na temat kluczowych podejmowanych decyzji biznesowych są przedstawiane i omawiane np. na kwartalnych spotkaniach pracowników z Zarządem czy w trakcie cotygodniowych spotkań zespołowych.

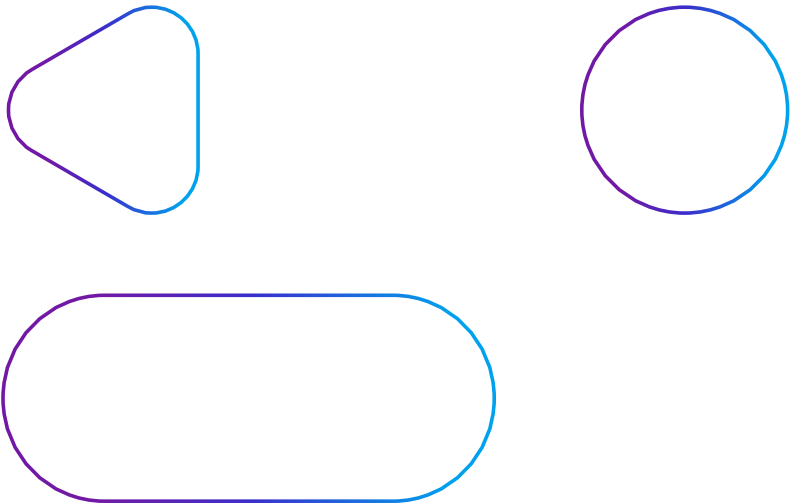


S1-3

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

Ogólne podejście Grupy

Grupa Kapitałowa Benefit Systems dąży do tego, aby w przypadkach, w których jej działalność lub działania spółek zależnych prowadzą do istotnego negatywnego wpływu na osoby świadczące pracę, podejmować adekwatne środki naprawcze. Celem jest nie tylko minimalizacja skutków i zapewnienie poszkodowanym pracownikom i współpracownikom odpowiedniego wsparcia, ale także wdrażanie rozwiązań zapobiegających powtórzeniu się podobnych sytuacji w przyszłości. W zależności od charakteru negatywnego wpływu, procesy naprawcze kordynowane są przez różne zespoły, w tym dział HR, Inspektorów BHP. Komisja ds. Etyki monitoruje procesy naprawcze.



Negatywne skutki mogą zostać wykryte na kilka sposobów, m.in. poprzez:

- o formalnie działające kanały zgłaszania nieprawidłowości (np. whistleblowing, raporty BHP, zgłoszenia do HR),
- o systematyczne badania ankietowe (np. Pulse Check),
- o spotkania z pracownikami i współpracownikami (m.in. warsztaty, spotkania „Zoom na biznes” z Zarządem, rozmowy z menedżerami i Radami Pracowników),
- o monitorowanie powtarzalności określonych zjawisk (np. analiza przyczyn wypadków przy pracy).

Podjęmowane są działania dostosowane do rodzaju i skali problemu. Mogą one obejmować m.in.:

- o modyfikację procedur i regulacji,
- o wprowadzenie zmian organizacyjnych,
- o pociągnięcie do odpowiedzialności osób dopuszczających się naruszeń.

W 2024 roku Grupa nie posiadała jednolitego, sformalizowanego procesu oceny skuteczności działań naprawczych we wszystkich spółkach, jednak funkcjonujące w poszczególnych jednostkach procesy umożliwiały reakcję na zgłoszone przypadki, ich analizę oraz wdrażanie odpowiednich środków zaradczych.

Efektywność podejmowanych kroków weryfikowana jest na poziomie operacyjnym poprzez np.:

- o analizę liczby i powtarzalności zgłoszeń dotyczących danego problemu,
- o monitorowanie satysfakcji pracowników i współpracowników poprzez cykliczne badania ankietowe,
- o analizę wskaźników związanych z bezpieczeństwem pracy (np. redukcja liczby wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych).



Zgłaszanie naruszeń

W Grupie Kapitałowej pracownicy i współpracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości:

- o w ramach zgłaszania przypadków łamania prawa w zakresie określonym przez ustawę o sygnalistach (detale w rozdziale Postępowanie w biznesie);
- o w ramach zgłoszeń związanych ze sprawami pracowniczymi, takimi jak mobbing czy dyskryminacja w miejscu pracy. W zależności od spółki w Grupie, zgłoszenia można kierować do działów HR, Rady Pracowników lub na dedykowane adresy e-mail.

W Spółce dominującej obowiązuje szczegółowa procedura antymobbingowa, zgodnie z którą zgłoszenia muszą być składane pisemnie lub elektronicznie i podpisane imieniem oraz nazwiskiem zgłaszającego. Po ich otrzymaniu powoływany jest niezależny zespół, w skład którego wchodzi: przedstawiciel pracowników, osoba wyznaczona przez pracodawcę oraz osoba wskazana przez zgłaszającego. Proces ten zapewnia bezstronność i poufność postępowania.

Każde zgłoszenie uruchamia procedurę wyjaśniającą, prowadzoną przez odpowiednie jednostki HR. W zależności od charakteru sprawy mogą być podejmowane następujące kroki:

- o Powołanie zespołu wyjaśniającego – np. w przypadku zarzutów dotyczących mobbingu lub dyskryminacji,
- o Przeprowadzenie rozmów wyjaśniających ze zgłaszającym, świadkami oraz osobą, której dotyczy zgłoszenie,

- o Ocena zasadności zgłoszenia oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących dalszych działań,
- o Podjęcie działań naprawczych, w tym upomnień, przeniesienia na inne stanowisko – w skrajnych przypadkach – rozwiązania umowy o pracę.

W większości podmiotów tworzących Grupę Kapitałową, zgodnie z wytycznymi regulacyjnymi o ochronie sygnalistów, wdrożono rozwiązania wspierające wiedzę pracowników i współpracowników o dostępności kanałów zgłaszania nieprawidłowości w zakresie naruszenia regulacji prawnych wskazanych w art 3 ust 1 Ustawy o ochronie sygnalistów, bądź zgodnie z wytycznymi regulacji lokalnych w spółkach zagranicznych. Informacje o ich funkcjonowaniu przekazywane są w czasie szkoleń wprowadzających każdej osobie rozpoczynającej pracę w spółkach. Dodatkowe materiały informacyjne są kierowane do własnych zasobów pracowniczych m.in. poprzez e-mail oraz wewnętrzne systemy informatyczne.

W ramach analizy podwójnej istotności przeprowadzonej w 2024 roku dla Spółki dominującej oraz wybranych spółek z Grupy, uzyskano m.in informację co do skuteczności działań komunikacyjnych dotyczących kanałów zgłoszeń nieprawidłowości.

W wybranych spółkach kwestia ta jest oceniana również podczas badań satysfakcji pracowników. W przypadku zgłaszania wątpliwości i potrzeb, własne zasoby pracownicze mogą skorzystać z kanałów zaangażowania opisanych w rozdziale S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów.

Naprawa skutków istotnych negatywnych wpływów

Jedyny rzeczywisty negatywny wpływ zidentyfikowany w procesie analizy podwójnej istotności, dotyczy formy zatrudnienia współpracowników w obiektach sportowych. Rozpoznano, że model zatrudnienia może negatywnie oddziaływać na stabilność zatrudnienia współpracowników (instruktorów, trenerów etc.) z uwagi na mniejszą ochronę prawną i poczucie bezpieczeństwa.

Obecnie w Grupie nie istnieje rozwiązanie, które wprost adresowałaby ten wpływ. Spółki prowadzą jednak transparentną komunikację, aby już na etapie rekrutacji charakter współpracy i jej warunki były jasne. Ograniczone możliwości mitygacji tego wpływu wynikają z powszechnego oczekiwania elastycznych form zatrudnienia wśród osób (np. trenerów i instruktorów), którzy chcą wykonywać pracę dla więcej niż jednego pracodawcy.

Mitygacja potencjalnych negatywnych wpływów została opisana w rozdziale S1-4 Podejmowanie działań na własne zasoby pracownicze.

Wypadki przy pracy

W Spółce dominującej obowiązują jasno określone procedury dotyczące postępowania w przypadku wypadków przy pracy, wypadków w drodze do lub z pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz chorób zawodowych. Każde takie zdarzenie podlega zgłoszeniu i analizie, aby zapewnić odpowiednie wsparcie oraz wdrożyć działania prewencyjne.



Kanały zgłaszania wypadków:

- W Benefit Systems S.A. osoba, która uległa wypadkowi (lub świadek zdarzenia), niezwłocznie informuje o tym przełożonego. Następnie przełożony zgłasza wypadek do Służby BHP i wypełnia pisemne zgłoszenie, które przesyła na adres e-mail.
- W Oddziale Fitness (BSOF) – wypadki są zgłaszane za pośrednictwem platformy Fitmeet. Przełożony poszkodowanego wypełnia tam dedykowany formularz, który trafia do odpowiedzialnej osoby w obszarze BHP.

Przyczyny wypadków są systematycznie analizowane, a na podstawie wyników tych analiz określone są środki profilaktyczne. W szczególności uwzględnia się wnioski wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym doszło do zdarzenia, oraz proponuje działania zapobiegające podobnym sytuacjom w przyszłości. W ramach działań naprawczych mogą być wdrażane zmiany w procedurach bezpieczeństwa, dodatkowe szkolenia czy modyfikacje organizacji pracy i wyposażenia stanowisk.

W spółkach działających na rynkach zagranicznych modele postępowania w razie wypadków przy pracy są dostosowane do lokalnych regulacji prawnych. W zależności od kraju, za kwestie BHP odpowiada albo zewnętrzna firma specjalizująca się w bezpieczeństwie pracy, albo wyznaczony pracownik pełniący rolę specjalisty ds. BHP.

Niezależnie od modelu, wspólnym elementem jest konieczność niezwłocznego zgłoszenia wypadku do bezpośredniego przełożonego, który następnie informuje dział HR. Spółki mają

też obowiązek prowadzenia dokumentacji – zarówno na potrzeby postępowania wyjaśniającego, jak i ewentualnych świadczeń (np. medycznych czy odszkodowania). W niektórych krajach dodatkowo funkcjonują specjalne komisje ds. warunków pracy, a incydenty zapisywane są w wewnętrznych rejestrach lub książkach incydentów. Cały proces najczęściej realizowany jest przy współpracy z działem HR, prawnikiem wewnętrznym lub innymi uprawnionymi podmiotami.

S1-4

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze

Spółki Grupy zarządzały w 2024 roku częścią istotnych wpływów, ryzyk i możliwości związanych z własną siłą roboczą. Wiedzę na temat wpływów, ryzyk i szans pozyskano dzięki przeprowadzonej w 2024 roku analizie podwójnej istotności, Grupa traktuje ją jako punkt wyjścia do wskazania obszarów wymagających działań ze strony właścicieli obszarów oraz spółek tworzących Grupę w kolejnych latach.

Dane na temat efektywności części działań, szczególnie tych o charakterze ciągłym i operacyjnym, nie są monitorowane. Wskaźniki efektywności dla szkoleń, BHP oraz work-life balance znajdują się w sekcjach S1-13, S1-14 i S1-15.



Szkolenia i rozwój umiejętności

W 2024 roku w Grupie realizowano programy onboardingowe, szkolenia tematyczne i warsztaty rozwojowe dla nowych i obecnych pracowników. Część spółek planuje rozszerzenie oferty szkoleniowej, w tym programy mentoringowe i promowanie mobilności wewnętrznej.

Kluczowe działania:

- Szkolenia menedżerskie – skierowane do kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, mające na celu podniesienie kompetencji zarządczych oraz poprawę jakości delegowania zadań. Ich efektywność monitorowana jest poprzez ankiety ewaluacyjne oraz analizę zgłoszeń HR dotyczących błędnego przypisania obowiązków,
- Program mentoringowy Liga Mistrzów – inicjatywa umożliwiająca transfer wiedzy poprzez mentoring doświadczonych pracowników dla młodszych stażem koleżanek i kolegów,
- Szkolenia tematyczne i kompetencyjne – pracownicy mogą korzystać z kursów rozwijających kompetencje techniczne, miękkie oraz językowe,

- Webinary i szkolenia dotyczące różnorodności i inkluzywnego przywództwa – realizowane we współpracy z ekspertami, m.in. fundacją Mamy Podobnie, podnoszą świadomość w zakresie neuroróżnorodności i integracyjnego zarządzania zespołami,
- Dofinansowanie studiów wyższych i podyplomowych – wsparcie finansowe w zakresie kształcenia formalnego. Pierwszeństwo w uzyskaniu dofinansowania mają osoby, które nie kierują ani nie nadzorują pracy innych osób (np. asystenci, młodzi specjaliści, specjaliści, starsi specjaliści),
- W poszczególnych zespołach sukcesywnie wdrażane są ścieżki kariery, które pomagają pracownikom w zrozumieniu możliwości awansu i rozwoju. Ścieżki te wskazują wymagane kroki, umiejętności i doświadczenia, a także jasno określają oczekiwania wobec kandydatów na wyższe stanowiska. Indywidualne plany rozwojowe, opracowywane wspólnie z przełożonym i Działem HR, pozwalają na określenie konkretnych działań, które pracownik może podjąć w celu osiągnięcia zakładanego celu zawodowego.

Wszystkie programy szkoleniowe są realizowane w sposób ciągły, z cyklicznymi aktualizacjami dostosowanymi do zmieniających się potrzeb organizacji.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy pozostają jednym z kluczowych priorytetów Grupy Kapitałowej. Wdrażane działania koncentrują się na minimalizacji ryzyka wypadków, poprawie standardów bezpieczeństwa oraz zapewnieniu pracownikom i współpracownikom odpowiednich warunków pracy.

Kluczowe działania:

- Monitoring ryzyka zawodowego i ergonomii stanowisk pracy – systematyczna ocena zagrożeń i wdrażanie działań prewencyjnych. Inspektorzy BHP przeprowadzają regularne audyty, których wyniki pozwalają na dostosowanie środków bezpieczeństwa do specyfiki poszczególnych stanowisk,
- Szkolenia z zakresu BHP – obowiązkowe dla wszystkich pracowników i współpracowników, prowadzone cyklicznie oraz na etapie wdrożenia,
- Szkolenia dla menedżerów oraz regularne monitorowanie jakości realizacji zadań – w obiektach sportowych zdarzają się sytuacje, w których delegowane obowiązki mogą wykraczać poza podstawowe kompetencje zatrudnionych osób. W odpowiedzi na to, Grupa planuje rozszerzenie programów szkoleniowych dostosowanych do specyfiki klubów fitness oraz wzmocnienie nadzoru operacyjnego, aby lepiej dopasować zadania do kwalifikacji pracowników i współpracowników.



Działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są realizowane w sposób ciągły, z okresowymi przeglądami skuteczności wdrożonych procedur. Efektywność prowadzonych inicjatyw monitorowana jest poprzez analizę liczby zgłoszeń incydentów i raportów BHP. Dane liczbowe na temat BHP są dostępne w sekcji S1-14.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Grupa Kapitałowa aktywnie promuje równowagę między pracą a życiem prywatnym, uznając ją za istotny czynnik wpływający na dobrostan i zaangażowanie pracowników oraz współpracowników.

Kluczowe działania:

- System konsultacji grafików zajęć – wdrożony w klubach fitness, aby poprawić przewidywalność zmian i umożliwić lepsze planowanie czasu wolnego. Grupa Kapitałowa planuje usprawnienia w zarządzaniu czasem pracy, w tym rozwój narzędzi wspierających planowanie grafików oraz wprowadzenie bardziej zaawansowanych konsultacji grafików, aby zwiększyć elastyczność i lepiej dopasować harmonogramy do potrzeb pracowników,
- Transparentna komunikacja z kandydatami – już na etapie rekrutacji informowani są oni o możliwościach dostosowania harmonogramów do ich potrzeb oraz o specyfice pracy zmianowej w klubach fitness,
- Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola),
- Umożliwienie pracy zdalnej w uzasadnionych przypadkach,
- Wsparcie psychologiczne i programy wellbeingowe,
- Zdrowe posiłki oraz zajęcia sportowe w miejscu pracy.

W 2024 roku rozpoczęły się prace nad wewnętrzną strategią wellbeingu, której celem jest określenie priorytetów Grupy w zakresie dobrostanu własnej siły roboczej oraz monitorowanie skuteczności wdrażanych inicjatyw. Zakończenie prac nad strategią planowane jest na 2025 rok, a jej wyniki zostaną uwzględnione w dalszych działaniach wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Dane liczbowe na temat równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są dostępne w sekcji S1-15.





Bezpieczeństwo zatrudnienia

Model współpracy w części organizacji oparty na umowach cywilnoprawnych i kontraktach B2B zapewnia elastyczność, jednak może być postrzegany jako mniej stabilny. W odpowiedzi na to wyzwanie Grupa wdraża transparentną komunikację na etapie rekrutacji, tak aby kandydaci mieli pełną świadomość warunków współpracy. W planach znajdują się również analizy możliwości wprowadzenia dodatkowych mechanizmów wsparcia dla osób zatrudnionych w oparciu o te formy współpracy, co mogłoby wzmocnić ich poczucie bezpieczeństwa zawodowego.

Prywatność

Obecnie realizowane działania:

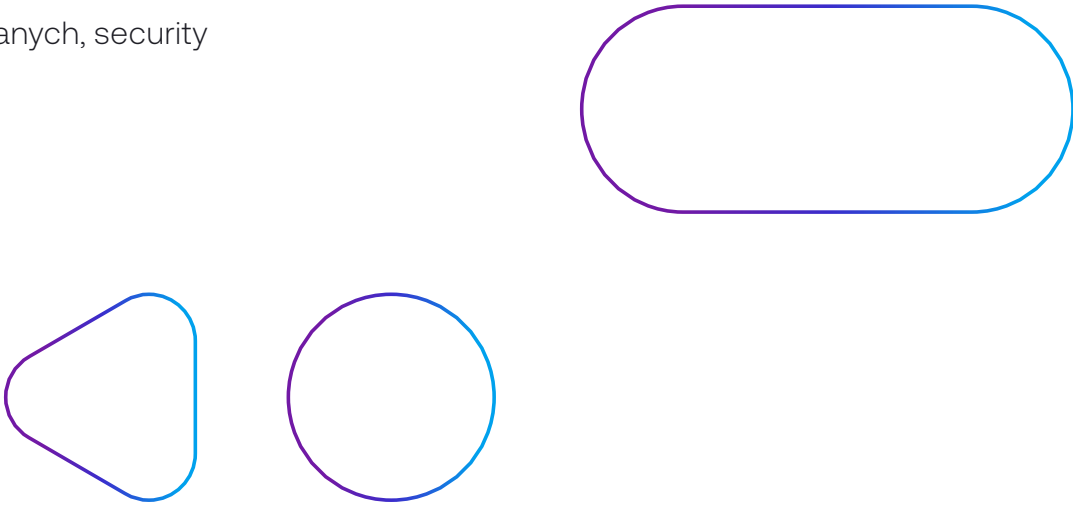
- Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa IT i ochrony danych osobowych – obowiązkowe dla wszystkich pracowników i współpracowników, organizowane cyklicznie w celu zwiększenia świadomości zagrożeń i wdrożenia dobrych praktyk dotyczących ochrony prywatności. Planowane jest wdrożenie regularnych szkoleń przypominających dla całej organizacji,
- Nad prawidłowym funkcjonowaniem procesów czuwają dedykowane osoby (np. inspektor ochrony danych, security officer)

Wyzwania i planowane działania:

W obszarze komunikacji wewnętrznej wyzwaniem pozostaje korzystanie przez współpracowników obiektów sportowych z nieformalnych kanałów, takich jak grupy w mediach społecznościowych. Aby wyeliminować te praktyki:

- organizowane są szkolenia menedżerskie dotyczące skutecznej komunikacji,
- promowane są zasady korzystania z oficjalnych narzędzi komunikacyjnych, takich jak intranet oraz aplikacja Teams.
- planowane jest zwiększenie promocji dedykowanych narzędzi komunikacyjnych w obiektach sportowych, aby wzmocnić ich skuteczne wykorzystanie i ograniczyć korzystanie z nieformalnych kanałów wymiany informacji.

Działania w zakresie ochrony prywatności i cyberbezpieczeństwa są realizowane w sposób ciągły, natomiast dalsze wdrożenie narzędzi komunikacyjnych w obiektach sportowych oraz ich promocja planowane są na krótki/średni horyzont czasowy.



Proces doboru odpowiednich działań

Część działań mających na celu pozytywny wpływ na pracowników jest podejmowana na podstawie opinii uzyskanych w ramach badań pracowników i współpracowników, przeprowadzanych przez Benefit Systems S.A. a także Oddział Fitness. Wyniki badań są analizowane i wykorzystywane w procesie zmian organizacyjnych. Organizowane są warsztaty fokusowe, gdzie zgłaszane są inicjatywy i sugestie zmian. Opinie pracowników w Spółce dominującej zbierane przez coroczne badanie Pulse Check, oceniają działania pracodawcy, potrzeby i oczekiwania pracowników. Wyniki badania są anonimowe, a zebrane informacje pomagają w modyfikowaniu działań. Dodatkowo, kwestie wynagrodzeń, benefitów i warunków pracy są konsultowane z Radą Pracowników.

Regularne badania satysfakcji, rozmowy indywidualne i kluczowe wskaźniki efektywności, takie jak rotacja, produktywność i poziom wykorzystania benefitów, umożliwiają monitorowanie skuteczności działań skierowanych do pracowników i współpracowników w Grupie.

W 2024 roku w Grupie Kapitałowej nie wystąpiła potrzeba podejmowania działań mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zadośćuczynienia w związku z faktycznym istotnym wpływem organizacji na pracowników lub współpracowników, ze względu na brak zgłoszeń i brak materialnych skutków wymagających rekompensaty. Grupa nie posiada danych pozwalających na zaraportowanie dodatkowych informacji za rok 2024 na temat sposobów zapewnienia, że praktyki Grupy nie powodują lub nie przyczyniają się do istotnego negatywnego wpływu na własną zasoby pracownicze.

W związku z brakiem formalnie przyjętego obowiązującego w 2024 roku planu przejścia na gospodarkę bardziej neutralną dla klimatu, Grupa nie raportuje w niniejszym oświadczeniu informacji o środkach podjętych w celu złagodzenia negatywnego wpływu takiego planu na własne zasoby pracownicze.

Ryzyko związane z prywatnością i bezpieczeństwem danych, analogiczne do ryzyka zidentyfikowanego w analizie podwójnej istotności, jest zintegrowane z systemem zarządzania ryzykiem w Grupie.



Zasoby

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

- zasoby finansowe – budżety na szkolenia, programy rozwoju zawodowego, warsztaty wellness oraz inicjatywy związane z bezpieczeństwem pracy i zaangażowaniem pracowników,
- zasoby ludzkie – zespoły HR koordynujące działania dotyczące szkoleń i rozwoju, odpowiedzialni m.in. za organizację i realizację działań wspierających rozwój zawodowy oraz dobrostan pracowników,
- zasoby technologiczne – platformy e-learningowe, systemy wspierające szkolenia oraz zaplecze technologiczne umożliwiające realizację działań HR.

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

Przykładowe wydatki na działania związane ze zrównoważonym rozwojem w obszarze pracowniczym

Temat istotny	Cel główny	Cel wspierający	Zrealizowany budżet w 2024	Budżet na 2025	CapEx/ OpEx
Szkolenia i rozwój umiejętności	Utrzymanie średniej liczby godzin szkoleniowych w Grupie na poziomie nie niższym niż 26 godzin rocznie na pracownika, w perspektywie 3 lat.	Wzrost o 5% odsetka badanych Pracowników, którzy uważają, że Grupa BS to pracodawca, który dba o rozwój zawodowy i osobisty swoich Pracowników (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	3,2 mln zł	3,7 mln zł	OpEx
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Wprowadzanie rozwiązań wspierających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o zachowanie równowagi swoich pracowników między pracą a życiem prywatnym (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	820 000 zł	1 120 000 zł	OpEx



S1-5

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

Strategia ESG Grupy Kapitałowej na lata 2024–2026 obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście własnych zasobów pracowniczych, przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności zgodnie z wymogami ESRS. Rok 2024 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2026 roku. Wartości bazowe dla celów będą pochodziły z danych na koniec roku 2024, które zostaną w pełni przeanalizowane po publikacji sprawozdania zrównoważonego rozwoju. Przedstawienie wyników za lata 2024 i 2025 oraz ich porównanie będzie możliwe dopiero w sprawozdaniu za 2025 rok. Cele wspierające mają charakter względny. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania według nowego standardu ESRS, w oparciu o wyniki analizy podwójnej istotności, analizę luk i wymogi ESRS dotyczące mierzalności celów.

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

Temat istotny	Podtemat istotny	Zobowiązanie	Cel główny	Cel wspierający	Miernik
Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szkolenia i rozwój umiejętności	Edukowanie i tworzenie pracownikom przestrzeni do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego	Utrzymanie średniej liczby godzin szkoleniowych w Grupie na poziomie nie niższym niż 26 godzin rocznie na pracownika, w perspektywie 3 lat.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o rozwój zawodowy i osobisty swoich pracowników (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	Miernik: wzrost odsetka pracowników
Warunki pracy	Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Wspieranie zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników	Wprowadzanie rozwiązań wspierających zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.	Wzrost o 5% odsetka badanych pracowników, którzy uważają, że Grupa Kapitałowa to pracodawca, który dba o zachowanie równowagi swoich pracowników między pracą a życiem prywatnym (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).	Miernik: wzrost odsetka pracowników

Cel „Edukowanie i tworzenie pracownikom przestrzeni do indywidualnego rozwoju zawodowego i osobistego” jest powiązany z Proces planowania i organizowania szkoleń oraz Procesem Rekrutacji i Selekcji oraz Dobrymi Praktykami Rekrutacji Wewnętrznej

Metodologia opracowania strategii ESG została opisana dokładnie w rozdziale Informacje ogólne.

Proces monitorowania polityk oraz efektywności działań dotyczących tych tematów istotnych, dla których nie wyznaczono zorientowanych na wyniki celów, obejmuje obszary, takie jak:

W odniesieniu do pracowników i współpracowników, nie ma na ten moment celów dotyczących obszarów istotnych tj.: bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa zatrudnienia oraz ryzyka naruszenia prywatności własnych zasobów pracowniczych. Obszary te są obecnie zarządzane w ramach obowiązujących polityk oraz działań. Decyzja o dodaniu dedykowanych celów zostanie podjęta podczas aktualizacji strategii ESG.

W ramach bezpieczeństwa i higieny, wykorzystywane wskaźniki to przede wszystkim liczba wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (analizowana w procedurach powypadkowych). Obszar prywatności jest kontrolowany przez monitoring incydentów i zgłoszeń dot. naruszeń danych osobowych. Grupa nie posiada wyznaczonego poziomu ambicji dla wyżej wymienionych obszarów.

S1-6

Charakterystyka pracowników jednostki

W analizie uwzględniono wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, pozostające w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024. Prezentowane wartości nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).



Liczba pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:



1542
Kobiet



895
Mężczyzn



0
Inna/nie ujawniono

2437
Pracowników
ogółem



Liczba pracowników w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej:

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

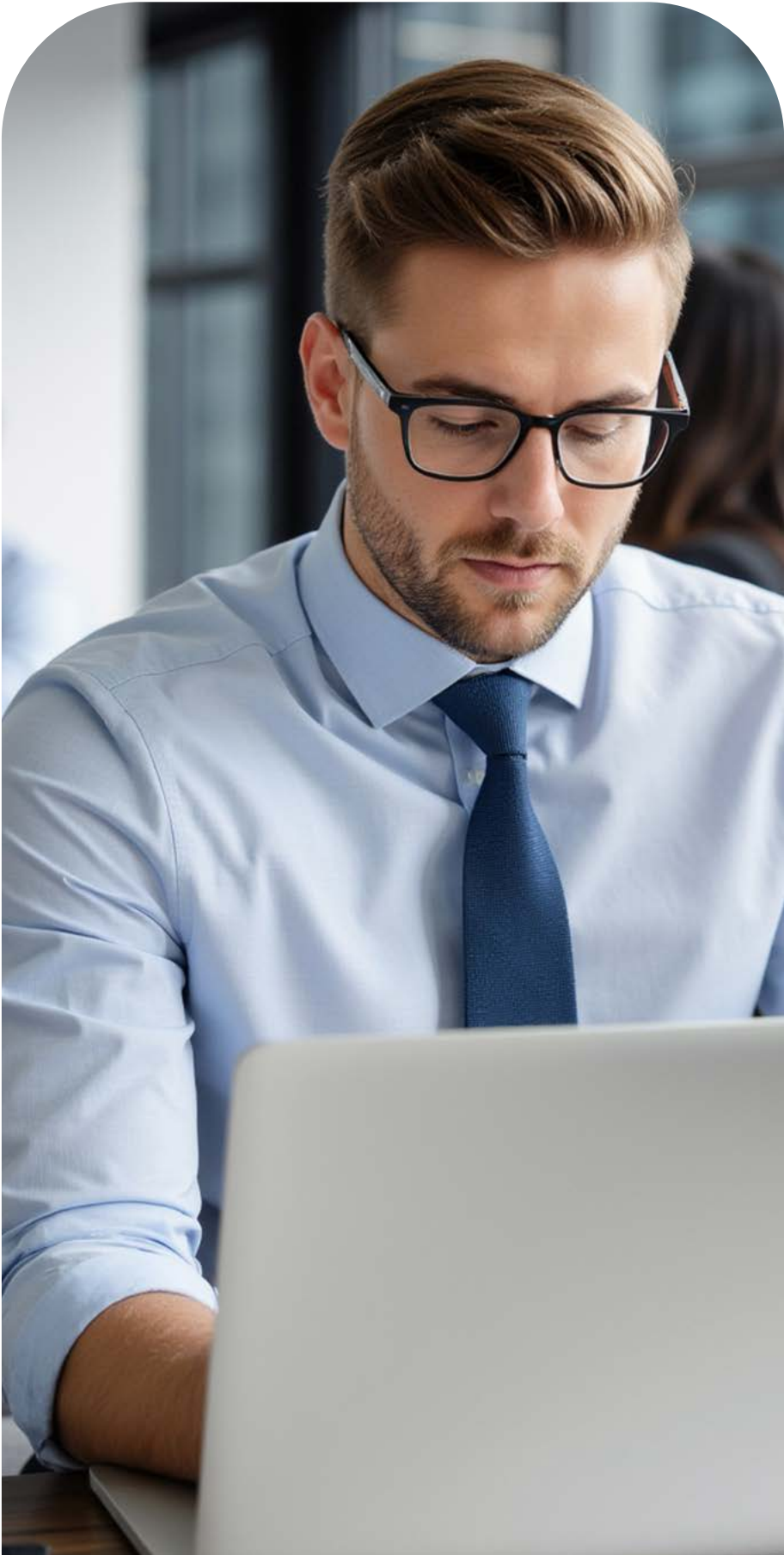
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Płeć				Łącznie
	Kobiety	Mężczyźni	Inna	Nie ujawniono	
Liczba pracowników (liczba całkowita)	1542	895	0	0	2437
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	1304	780	0	0	2084
Liczba pracowników na czas określony (liczba całkowita)	238	115	0	0	353
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	57	23	0	0	80
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	1328	816	0	0	2144
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	157	56	0	0	213



Liczba pracowników według rodzaju umowy, w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Kraj						Łącznie
	Polska	Czechy	Słowacja	Bułgaria	Chorwacja	Turcja	
Liczba pracowników (liczba całkowita)	1240	471	206	321	71	128	2437
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)	1014	462	93	317	70	128	2084
Liczba pracowników na czas określony (liczba całkowita)	226	9	113	4	1	0	353
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)	0	0	80	0	0	0	80
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	1215	313	105	313	70	128	2144
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)	25	158	21	8	1	0	213



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

Kategoria	Wartość
Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	565
Wskaźnik rotacji w 2024	23,19%

* Wskaźnik rotacji został obliczony jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli, do liczby pracowników na dzień 31.12, pomnożony przez 100%

* Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym oraz wskaźnik rotacji pracowników w Grupie Kapitałowej obejmuje także dane ze spółek Fit Invest D.O.O. i H.O.L.S. D.O.O. ze względu na stosunkowo wysoką liczbę odejść – łącznie 45 osób.

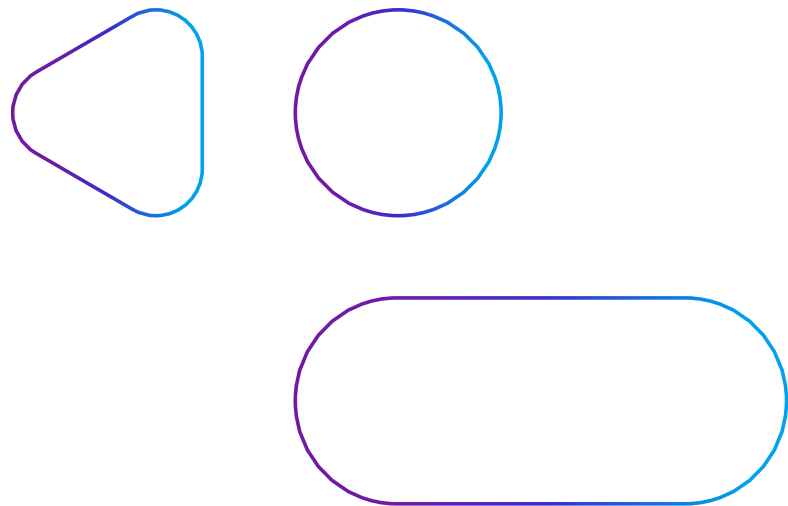


Wysoki wskaźnik rotacji wynika z kilku czynników. Jednym z nich jest specyfika branży – działalność w sektorze fitness wiąże się z zatrudnianiem osób na stanowiskach związanych z obsługą recepcji, czy trenerskich, które często stanowią etap przejściowy w karierze zawodowej, zwłaszcza wśród studentów lub młodych dorosłych. Ponadto, proces przejęć klubów, polegający na przejmowaniu placówek wraz z istniejącym personelem, może również wpływać na rotację, gdyż zmiana właściciela często stanowi impuls do poszukiwania nowych wyzwań zawodowych.

Taki model zatrudnienia sprzyja wyższej mobilności i rotacji oraz zatrudnianiu na czas określony. Osoby na tych stanowiskach zazwyczaj pozostają w firmie przez krótszy okres, traktując tę pracę jako tymczasowy etap kariery lub łącząc ją z innymi zobowiązaniami zawodowymi czy edukacyjnymi.

Dane zawarte w tabelach dotyczące liczby pracowników zostały zestawione na podstawie wewnętrznych systemów HR. Liczba pracowników na dzień 31.12.2024 jest podawana w Sprawozdaniu Zrównoważonego Rozwoju, podczas gdy w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy uwzględniana jest średnia liczba pracowników w danym roku. (Nota 18.3 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok 2024).

Pomiar metryk opiera się na wewnętrznych systemach raportowania HR i nie jest poddawany walidacji przez niezależny podmiot zewnętrzny. Informacja ta dotyczy wszystkich metryk zawartych w ujawnieniu S1, co oznacza, że dane prezentowane w tym zakresie bazują wyłącznie na wewnętrznych źródłach raportowania HR. Jeśli w przyszłości zostanie wdrożona zewnętrzna walidacja, zostanie to odpowiednio ujawnione.



S1-7

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

Współpracownicy (tzw. osoby niebędące pracownikami) świadczący pracę dla spółek Grupy to:

- osoby samozatrudnione (B2B):
 - menadżerowie w klubach fitness,
 - specjaliści IT,
 - eksperci marketingowi,
 - trenerzy personalni w klubach fitness,
 - prawnicy i doradcy prawni,
- osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło):
 - instruktorzy fitness i trenerzy prowadzący zajęcia grupowe lub indywidualne w klubach fitness,
 - repcjoniści/repcjonistki w klubach fitness,
 - personel sprzątający i pomoc administracyjna,
 - wykładowcy na wydarzeniach (np. MultiSport Health Days),
 - twórcy treści (materiały AV, animacje, grafiki, tłumaczenia),
- osoby świadczące usługi outsourcingowe:
 - obsługa infolinii i wsparcie klienta.

Liczba osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Liczba*
Osoby niebędące pracownikami (współpracownicy) (kategorie wymienione powyżej)	6394
Osoby zatrudnione przez agencje	0
Łącznie	6394

* W analizie uwzględniono osoby, pozostające w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.

Dane dotyczące osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki zostały zestawione na podstawie wewnętrznych rejestrów HR oraz raportów kadrowych dla poszczególnych spółek Grupy. Uwzględniono osoby, które na dzień 31.12.2024 świadczyły usługi w ramach własnej działalności gospodarczej (B2B) lub na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło). Dane obejmują zarówno osoby współpracujące w ramach długoterminowych kontraktów, jak i te świadczące usługi w krótkoterminowych projektach. Prezentowane wartości uwzględniają liczbę osób współpracujących, ale nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).



S1-13

Metryki szkoleniowe i rozwoju umiejętności

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

2024	
Płeć	średnia liczba godzin szkoleniowych [h]
Kobiety	35,95
Mężczyźni	24,75

Dane dotyczące średniej liczby godzin szkoleniowych uwzględniają zarówno pracowników etatowych, jak i współpracowników. Wskaźnik ten przedstawia przeciętną liczbę godzin szkoleniowych przypadających na osobę w danej grupie (kobiety/mężczyźni) i został obliczony jako stosunek całkowitej liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych w raportowanym okresie do liczby wszystkich pracowników stan na 31.12. 2024 w podziale na płeć.

Do analizy włączono wszystkie szkolenia organizowane przez Grupę, zarówno te wymagane w procesach operacyjnych, jak i szkolenia rozwojowe. Ujęte w zestawieniu programy obejmowały przede wszystkim szkolenia onboardingowe, które były realizowane we wszystkich spółkach, natomiast pozostałe rodzaje szkoleń różniły się w zależności od specyfiki każdej spółki.

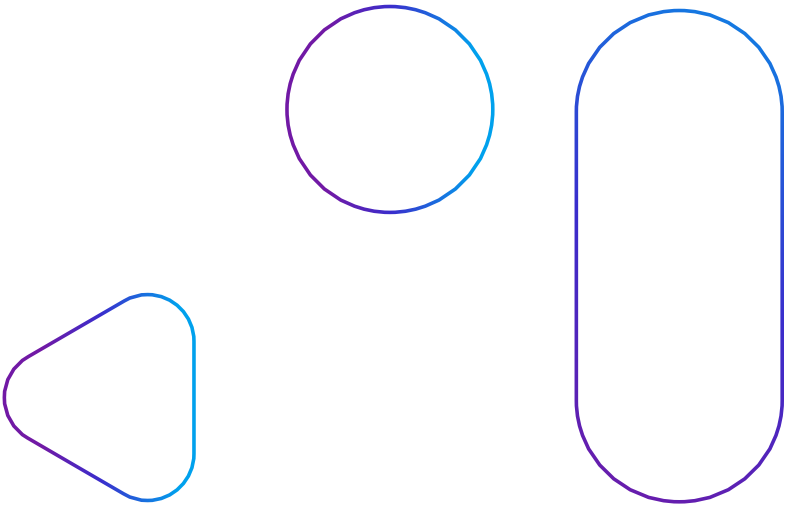
Wskaźnik nie uwzględnia szkoleń finansowanych indywidualnie przez pracowników ani programów rozwojowych realizowanych poza oficjalnym systemem rejestrowania szkoleń.

Średnia liczba godzin szkoleniowych została obliczona na podstawie danych z wewnętrznych systemów HR, które monitorują uczestnictwo w szkoleniach oraz liczbę godzin przypisanych do każdej osoby. Wskaźnik ten nie został przeliczony na ekwiwalent pełnego etatu (FTE), co oznacza, że wartości przedstawiają rzeczywisty udział w szkoleniach bez względu na formę zatrudnienia lub współpracy.

Liczba ocen pracowniczych wśród pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej:

Płeć	Liczba pracowników XII.2024	Liczba pracowników objętych przeglądem	[%]
Kobiety	1542	737	47,78%
Mężczyźni	895	440	49,16%
Ogółem	2437	1177	48,30%

W Spółce dominującą funkcjonuje półroczny system oceny realizacji поставionych celów skierowany do menedżerów zarządzających zespołami oraz menedżerów w randze samodzielnych ekspertów połączonymi z systemem premiowania MBO (Management By Objectives). System oceny obejmuje: określenie celów, sposobu ich realizacji i mierników efektywności oraz omówienie stopnia realizacji celów z poprzedniego okresu premiowego, a także planowanie działań rozwojowych pracownika. Cele strategiczne są kaskadowane od Zarządu do menedżerów. Specjaliści podlegają kwartalnym i/lub półrocznym ocenom pracy w ramach spotkań 1na1 z przełożonym, w metodyce wypracowanej w danym zespole i dopasowanej do bieżących potrzeb zespołu. Dodatkowo każdorazowy proces podwyżkowy w firmie oparty jest o ocenę pracy pracowników wg wystandaryzowanego narzędzia dostarczanego menadżerom przez HR.



S1-14

Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Standardy weryfikacji wewnętrznej dokonywanej przez własne jednostki BPH Spółki lub zewnętrznej certyfikacji systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy są w Grupie ustalane na poziomie poszczególnych spółek. W Grupie nie wdrożono zewnętrznej certyfikacji, a monitoring potencjalnych zagrożeń oraz ocena ewentualnych nieprawidłowości wykonywana jest przez jednostki BHP spółki.

W Spółce wdrożono również ocenę ryzyka zawodowego, która jest regularnie aktualizowana w przypadku zmian przepisów lub nowych okoliczności. Bezpieczeństwem pracy w biurach zajmują się specjaliści BHP – do ich obowiązków należą m.in. szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji dotyczącej wypadków przy pracy.

Dane dotyczące wypadków i urazów są gromadzone na podstawie wewnętrznych systemów raportowania oraz zgłoszeń pracowników. Liczba dni straconych z powodu urazów obejmuje zarówno zwolnienia lekarskie, jak i okresy rekonwalescencji. W analizie uwzględniono zarówno pracowników jak i osób niebędących pracownikami, pozostających w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.

Kluczowe wskaźniki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie Kapitałowej:

Kategoria	Dane dla 2024	
Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy opartym na wymogach prawnych i (lub) uznanych standardach lub wytycznych	98,92%	%
Liczba ofiar śmiertelnych z powodu urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą	0	liczba
Liczba i wskaźnik możliwych do zarejestrowania urazów związanych z pracą wśród pracowników:		
Liczba	3	liczba
Wskaźnik	0	Średnia liczba na milion przepracowanych godzin

Kategoria	Dane dla 2024	
Liczba możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia pracowników związanych z pracą	0	liczba
Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków śmiertelnych i złego stanu zdrowia związanego z pracą, a także wypadków śmiertelnych związanych ze złym stanem zdrowia	75	dni
Liczba możliwych do zarejestrowania przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą u osób niebędących pracownikami	b.d	liczba
Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i wypadków śmiertelnych związanych z pracą, złego stanu zdrowia związanego z pracą i wypadków śmiertelnych związanych ze złym stanem zdrowia w odniesieniu do osób niebędących pracownikami	b.d	dni
Liczba własnych zasobów pracowniczych jednostki objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który poddano wewnętrznemu audytowi lub audytowi lub certyfikacji przez stronę zewnętrzną	1427	liczba

Przedstawione dane dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zostały zgromadzone na podstawie wewnętrznych systemów raportowania, które uwzględniają liczbę urazów, wypadków śmiertelnych oraz dni straconych z powodu urazów i wypadków związanych z pracą.

W analizowanym okresie zgłoszono 3 przypadki urazów wśród pracowników, a wskaźnik „średnia liczba na milion przepracowanych godzin” wynosi 0. Niska liczba wypadków wskazuje na ogólną dobrą sytuację w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Brak danych w odniesieniu do osób niebędących pracownikami, wynika z faktu, że kompleksowe zbieranie informacji dotyczących osób niebędących pracownikami nie zostało jeszcze włączone w systemach raportowania.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie jest zdecentralizowane i realizowane indywidualnie w każdej z poszczególnych spółek. Proces ten jest dostosowany do obowiązujących przepisów prawnych w każdym kraju, w którym Grupa prowadzi działalność, zapewniając tym samym zgodność z lokalnymi regulacjami.



S1-15

Mierniki równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym

Odsetek pracowników w Grupie Kapitałowej upoważnionych do urlopu rodzicielskiego oraz odsetek upoważnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w podziale na płeć:

Okres	2024*		
Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
% pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	100%	100%	100%
% pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	21,58%	9,81%	31,39%

* W analizie uwzględniono pracowników pozostających w stosunku pracy na ostatni dzień roku, czyli 31.12.2024.



Wszyscy pracownicy Grupy mają prawo do urlopów rodzinnych, przyznawanych zgodnie z obowiązującym prawem pracy, polityką socjalną lub wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w poszczególnych spółkach i krajach.

Do najczęściej występujących form urlopów rodzinnych należą: urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy, opieka nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, urlop opiekuńczy, zwolnienia okolicznościowe (np. z powodu ślubu, narodzin dziecka, śmierci członka rodziny) oraz inne dni wolne związane z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi.

Polityka urlopów rodzinnych w Grupie jest dostosowana do lokalnych przepisów, zapewniając każdemu pracownikowi dostęp do odpowiednich świadczeń zgodnych z obowiązującym prawem.

ESRS S2

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

SBM-3

S2

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

OSOBA WYKONUJĄCA PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zakres pracowników w łańcuchu wartości obejmuje wszystkich pracowników w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa na wyższym i niższym szczeblu, na których przedsiębiorstwo ma lub może mieć istotny wpływ. Chodzi tu o oddziaływanie związane z własnymi operacjami Grupy i jej łańcuchem wartości, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także za pośrednictwem jej relacji biznesowych. Termin ten odnosi się do wszystkich pracowników nieobjętych zakresem terminu „własne zasoby pracownicze”, który jest opisany w podrozdziale S1.

Pracownicy w łańcuchu wartości, na których Grupa Kapitałowa wywiera największy wpływ to osoby zatrudnione w partnerskich obiektach sportowych. W grupie pracowników partnerskich obiektów sportowych znajdują się m.in. trenerzy, instruktorzy, osoby zarządzające oraz pracownicy administracji i recepcji – są to osoby zatrudnione w tych obiektach na umowę o pracę, zlecenie lub prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

Wśród pozostałych grup osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej, na które organizacja ma wpływ, znajdują się m.in.

- o pracownicy dostawców wspierających realizację usług Grupy, np. wellbeingowych,
- o osoby zajmujące się działalnością logistyczną i dystrybucyjną pracujące dla podmiotów w łańcuchu wartości wyższego szczebla
- o pracownicy fizyczni: m.in. personel sprzątający, magazynierzy, pracownicy branży budowlanej.

Wszystkie wymienione powyżej grupy są objęte zakresem tego ujawnienia.





Potencjalne negatywne wpływy dotyczące pracowników w łańcuchu wartości wynikają ze specyfiki branży fitness, w której operują partnerzy Grupy, a która jest narażona na wypadki, naruszenia dotyczące BHP czy warunków pracy, np. związanych z formą zatrudnienia czy czasem pracy. Jednocześnie, te wpływy są powiązane ze strategią i modelem biznesowym Grupy, który opiera się w dużej części na współpracy z partnerami i dostawcami oferującymi usługi sportowe i wellbeingowe.

W ramach zmian w swojej strategii i modelu biznesowym, w nawiązaniu do istotnych wpływów, Grupa może dalej wskazywać najlepsze praktyki wobec dostawców i partnerów oraz dzielić się najlepszymi praktykami, co zostało opisane w sekcjach S2-1 oraz S2-4 tego rozdziału.

Zidentyfikowano poniższe potencjalne negatywne wpływy dotyczące osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości:



Wpływ

- Potencjalny pośredni negatywny wpływ na warunki pracy pracowników w łańcuchu wartości, w szczególności w obiektach sportowych, poprzez brak monitoringu warunków ich pracy.



Wpływ

- Potencjalny pośredni negatywny wpływ na zdrowie pracowników w łańcuchu wartości poprzez wpływ rodzaju stanowiska i warunków pracy na prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku lub innych niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaniem pracy.

Grupa nie zidentyfikowała tematów istotnych związanych bezpośrednio z pozytywnymi wpływami na pracowników w łańcuchu wartości. Spółki Grupy nie działają w obszarach geograficznych, w których istnieje znaczne ryzyko pracy dzieci lub pracy przymusowej wśród pracowników w łańcuchu wartości. Ze względu na charakter działalności, Grupa nie identyfikuje negatywnych wpływów na pracowników w łańcuchu wartości w kontekście przejścia na operacje bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu. Nie dysponuje też danymi na temat negatywnych skutków swojej działalności związanych z pracownikami w łańcuchu wartości oraz nie pozyskała wiedzy na temat tego, w jaki sposób pracownicy o szczególnych cechach, osoby pracujące w określonych kontekstach lub osoby podejmujące określone działania mogą być narażone na większe ryzyko krzywdy.

S2-1

Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie funkcjonowały w 2024 roku polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości. Wybrane kwestie dotyczące tej grupy osób są zawarte w dokumentach ogólnych funkcjonujących w jednostce dominującej, m.in. w Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY.

Dwa zobowiązania w Strategii ESG Grupy dotyczą wymogów wobec dostawców:

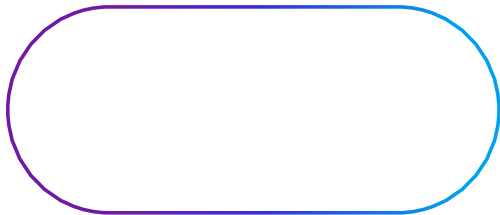
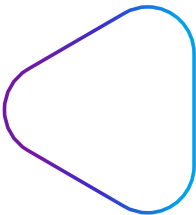
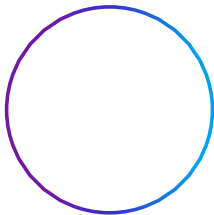
- Włączamy kryteria ESG w procesy zakupowe: Ocena kluczowych dostawców materiałów i usług według zdefiniowanych kryteriów etycznych, społecznych i środowiskowych.
- Współtworzymy standardy odpowiedzialnego zarządzania wśród partnerów: Zdefiniowanie zasad ESG dla partnerów dostosowanych do ich specyfiki i charakterystyki oraz zbadanie jaki odsetek partnerów działa zgodnie z tymi zasadami.

Wraz z rozwojem obszaru ESG w jednostce dominującej oraz innych spółkach Grupy, organizacja zidentyfikowała potrzebę sformalizowania procedur dotyczących łańcucha wartości – dlatego w planach Grupy jest opracowanie w kolejnych latach kodeksu postępowania dla dostawców obejmującego także osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości. Za wdrożenie kodeksu odpowiedzialni będą odpowiedni właściciele biznesowi, we współpracy z Compliance Officer i Head of ESG and Public Affairs.

Kodeks dla dostawców usystematyzuje i rozszerzy zapisy Kodeksu Etyki obowiązującego w Grupie Kapitałowej Benefit Systems, w którym oczekuje się od partnerów i dostawców kierowania się zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania oraz przestrzegania reguł ochrony konkurencji.

W 2024 roku Grupa nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania międzynarodowych standardów* w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości.

Kwestie ogólnego podejścia do współpracy z pracownikami w łańcuchu wartości, środków zapewniających odpowiednie zarządzanie wpływami na prawa człowieka oraz związane z zakazem pracy przymusowej i pracy dzieci, Grupa Benefit Systems planuje uregulować w sposób formalny w polityce należytej staranności (“O nazwie: “Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems”) – przyjęcie dokumentu planowane jest na rok 2025.



*Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

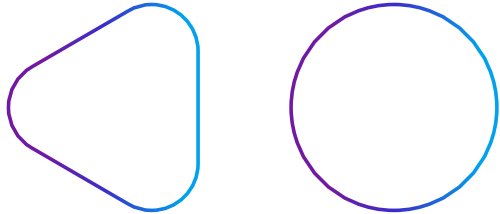
S2-2

Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

Grupa uwzględnia perspektywę pracowników w łańcuchu wartości głównie poprzez pośrednie działania, takie jak dialog i współpraca z właścicielami, menadżerami i kierownikami – osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie obiektami sportowymi. Bezpośredni dialog z pracownikami łańcucha wartości nie jest prowadzony w sposób kompleksowy, dotyczy on wybranych grup – np. pracowników recepcji w klubach partnerskich.

W kontekście zarządzania wpływami, ryzykami i szansami związanymi ze zrównoważonym rozwojem, w 2024 roku przeprowadzone zostało badanie interesariuszy, w którym udział wzięli przedstawiciele dostawców i partnerów. W dedykowanej ankiecie mogli wypowiedzieć się na temat m.in. warunków pracy ich pracowników w kontekście współpracy ze spółkami Grupy. Odpowiedzialność za zaangażowanie przedstawicieli dostawców i partnerów w dialog będący częścią analizy podwójnej istotności spoczywa na właścicielach biznesowych w obszarach relacji z dostawcami i relacji z partnerami oraz koordynującym proces dziale ESG.

Jednostka dominująca Grupy co roku zleca również zewnętrznej firmie niezależne badania ankietowe, które pozwalają reprezentantom partnerskich obiektów sportowych wyrazić opinie na temat współpracy z Benefit Systems S.A. oraz dedykowanymi przedstawicielami firmy (opiekunami)



Wyniki są analizowane i przekładane na konkretne działania, takie jak reaktywacja programu sponsoringowego dla Partnerów MultiSport czy przygotowanie programu szkoleniowego.

Badanie wykazało, że ogólne zadowolenie ze współpracy z Benefit Systems S.A. utrzymuje się na poziomie, wynoszącym 87%.

87%
w 2024 r.

84%
w 2023r.

Realizowane są również w odniesieniu do klubów partnerskich badania NPS (Net Promoter Score), w którym co roku Spółka dominująca uzyskuje wskaźniki rekomendacji.

Ogólny wskaźnik rekomendacji w 2024 roku wyniósł 42%. (W 2023: 44%)

Respondenci odpowiadali na pytanie, czy poleciliby współpracę z Benefit Systems S.A. innym firmom. Na ocenę wpływ miały kluczowe elementy, takie jak: profesjonalna, pomocna i bezproblemowa współpraca, łatwość, szybkość i bardzo dobry kontakt z dedykowanym opiekunem a także terminowość i regularność płatności.

Praktyką w Spółce dominującą są również m.in. spotkania z przedstawicielami obiektów sportowych – w skali roku takich spotkań jest kilka tysięcy, a operacyjną odpowiedzialność za ich organizację ponosi kadra kierownicza oraz specjaliści ds. Obsługi Partnera Biznesowego zajmujący się współpracą z klubami partnerskimi. Spotkania odbywają się w ramach wdrażania nowych funkcjonalności lub rozwoju istniejących rozwiązań, wymiany wzajemnych doświadczeń wynikających ze współpracy, jak również budowaniem relacji z Partnerami Benefit Systems S.A.

Grupa nie posiada kompleksowej oceny skuteczności zaangażowania pracowników w łańcuchu wartości. W 2024 roku spółki Grupy nie podejmowały kroków w celu uzyskania wglądu w perspektywę pracowników łańcucha wartości, którzy mogą być szczególnie narażeni na skutki lub marginalizowani.



S2-3

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Spółki Grupy Kapitałowej Benefit Systems zapewniają kanały zgłaszania naruszeń prawa oraz mechanizmy ochrony sygnalistów zgodnie z wymogami przepisów o ochronie sygnalistów. Szczegółowe informacje na temat procedur zgłaszania oraz zakresu ochrony obowiązującego w poszczególnych spółkach zostały opisane w rozdziale Postępowanie w biznesie.

W przypadku kwestii nieobjętych przepisami o ochronie sygnalistów, osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości w spółkach Grupy mogą kontaktować się telefonicznie lub mailowo za pośrednictwem dedykowanych infolinii, formularzy kontaktowych oraz adresów e-mail, dostępnych na stronach internetowych.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Benefit Systems BS_Way wskazuje na możliwość komunikacji podmiotów zewnętrznych bezpośrednio z Compliance Officer'em Benefit Systems S.A.

Spółka dominująca planuje sukcesywne wdrożenie Kodeksu Etyki w spółkach zagranicznych w 2025 roku. Dokument ten będzie zawierał wytyczne dotyczące etycznego prowadzenia działalności oraz szczegółowe informacje na temat możliwości zgłaszania naruszeń prawa oraz zasad etyki przez podmioty zewnętrzne, w tym osoby wykonujące pracę w łańcuchu dostaw.

Obecnie w spółkach Grupy Kapitałowej Benefit Systems nie wdrożono mechanizmów systematycznej weryfikacji wiedzy pracowników w łańcuchu wartości na temat dostępnych kanałów zgłaszania naruszeń lub potrzeb.

Chociaż Grupa Kapitałowa Benefit Systems nie jest bezpośrednim pracodawcą osób zatrudnionych w obiektach partnerskich i u dostawców, to poprzez ustanowienie określonych standardów dla partnerów MultiSport, odpowiednie oświadczenia m.in w zakresie przestrzegania zasad etyki biznesowej, zapisy w umowach oraz możliwość zgłaszania naruszeń prawa czy zasad i standardów etycznych wynikających z Kodeksu Etyki, tworzy mechanizmy wspierające współpracę z partnerami oraz dostawcami spełniającymi określone standardy.

Jednostka dominująca oczekuje od współpracujących partnerów oraz dostawców znajomości Kodeksu Etyki oraz respektowania zawartych w nim standardów etycznych.

S2-4

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Zarządzanie istotnymi wpływami Grupy Kapitałowej Benefit Systems obejmuje przede wszystkim wymogi dotyczące standardów pracy u partnerów i dostawców, które zostały zaadresowane w rozdziale Postępowanie w biznesie, w sekcji G1-2: kwestionariusz CSR, zapisy w umowach oraz dokumenty planowane do sfinalizowania: polityka należytej staranności (O nazwie: “Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems”) oraz kodeks postępowania dla dostawców.

Grupa nie posiada dedykowanych planów działań w stosunku do zidentyfikowanych potencjalnych wpływów ani nie prowadzi bezpośrednich działań przeciwdziałających tym wpływom. Wynika to z faktu, że nie sprawuje bezpośredniej kontroli nad warunkami pracy w obiektach partnerskich, co ogranicza możliwości podejmowania działań w tym obszarze. Jako pośrednią mitygację mogą być traktowane wszystkie pozytywne działania Benefit Systems S.A. wobec jej partnerów i dostawców, które skupiają się na dzieleniu się najlepszymi praktykami. Są one opisane w rozdziale Postępowanie w biznesie i stanowią część zobowiązań Strategii ESG Grupy

Podnosimy świadomość i edukujemy partnerów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Spółki Form Factory w Czechach i Form Factory w Słowacji planują opracować i wdrożyć działania związane z wpływami na pracowników w łańcuchu wartości do roku 2027, lecz nie ma na ten moment innych informacji do zaraportowania w tym obszarze. Nie ma takich planów na ten moment w innych spółkach Grupy.

Grupa nie monitoruje realizacji wymogów związanych z bezpieczeństwem pracy czy standardami w obiektach partnerskich w sposób bezpośredni ani nie uzależnia współpracy od spełnienia takich kryteriów. Odpowiedzialność za przestrzeganie wymagań dotyczących bezpieczeństwa i jakości świadczenia usług została nałożona na partnerów, co znajduje odzwierciedlenie w zapisach umowy. Umowa jasno określa, że partnerzy ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie zgodności z wymaganymi prawem zasadami bezpieczeństwa oraz za profesjonalizm zatrudnionej kadry.

Mechanizmem umożliwiającym ocenę tych aspektów są opinie użytkowników kart Benefit Systems (MultiSport), które partnerzy mogą przeglądać w stworzonej dla nich ‘Strefie Partnera’ - narzędziu IT - w ramach programu Benefit Club. Informacje te są dostępne dla partnerów do analizy stwarzając możliwość podjęcia działań usprawniających. Informacje nie są bezpośrednio wykorzystywane przez Benefit Systems do działań monitoringowych czy oceny partnerów. Zespół opiekunów, odpowiedzialny za relacje z partnerami jest z nimi w stałym kontakcie, skupiając się na działaniach edukacyjnych i budowaniu relacji biznesowych. Nie są prowadzone audyty ani kontrole obiektów. Wszelkie zgłoszenia użytkowników dotyczące standardu obsługi, czystości, funkcjonalności sprzętu czy innych kwestii (np. ukryte dopłaty, ograniczenia w dostępie do usług) są analizowane indywidualnie

w ramach reklamacji. Każde zgłoszenie jest rozpatrywane z należytą starannością poprzez kontakt z obiektem i szczegółową analizę przedstawionego problemu.

W 2024 roku do Grupy nie wpłynęło żadne zgłoszenie związane z negatywnym oddziaływaniem na pracowników w łańcuchu wartości, w tym naruszeń dotyczących praw człowieka i incydentów związanych z łańcuchem wartości wyższego i niższego szczebla. W związku z tym nie było konieczne podejmowanie środków zaradczych.

S2-5

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

W Grupie Kapitałowej obowiązują cele strategii ESG 2024–2026, związane z pracownikami w łańcuchu wartości, jednak nie spełniają one kryteriów mierzalności wymaganych przez ESRS. Brak celów zgodnych z wymaganiami ESRS wynika z faktu, że dotychczasowa strategia ESG została opracowana przed wdrożeniem nowych standardów raportowania i koncentrowała się na działaniach o charakterze ogólnym, a nie na mierzalnych wskaźnikach zgodnych z ESRS i analizie luk. Metodologia stworzenia Strategii ESG została opisana w rozdziale Informacje ogólne, w podrozdziale SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania wg nowego standardu ESRS. W związku z brakiem dedykowanych polityk i działań dotyczących tematów istotnych, nie bada się też ich efektywności.

ESRS S3

Lokalne społeczności (ujawnienie specyficzne)

Niniejsze ujawnienie specyficzne obejmuje swoim zakresem wszystkie społeczności, na które organizacja może mieć istotny wpływ. Są to:

- o dzieci, młodzież, seniorzy oraz osoby z niepełnosprawnościami objęci przede wszystkim działaniami Fundacji MultiSport (nazywana dalej Fundacją), Dodatkowo wsparcie zapewniają także inne inicjatywy, takie jak Akademia Dobrej Energii Junior (VanityStyle) skierowana do szkół, program społeczny Dobry MultiUcznynek (BSSA), projekt Letnia Gra (BSSA), oraz Fundacja Aktivni Cesko (której współzałożycielem jest spółka MultiSport Benefit SRO), promująca zdrowy tryb życia
- o mieszkańcy sąsiadujący z sieciami obiektów sportowych Grupy
- o osoby zainteresowane aktywnością fizyczną, niebędące klientami spółek Grupy, które korzystają z działań organizowanych przez Grupę

Grupa nie identyfikuje istotnych negatywnych wpływów na lokalne społeczności ani istotnych ryzyk i szans z nich wynikających.

Działania, które powodują pozytywne skutki dla lokalnych społeczności opisane są w tym rozdziale w sekcji Działania związane z pozytywnym wpływem.

Analiza podwójnej istotności wykazała pozytywny wpływ Grupy na lokalne społeczności związany z organizacją programów i wydarzeń sportowych zwiększających dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierających integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży. Wpływ ten zarządzany jest przede wszystkim przez **Fundację MultiSport** utworzoną przez jednostkę dominującą w Grupie.

Dostrzegając potrzebę angażowania się w inicjatywy społeczne, Grupa wdrożyła działania, które nie są częścią jej podstawowego modelu biznesowego, lecz stanowią jego naturalne rozszerzenie w ramach strategii budowania wartości dodanej dla interesariuszy.



Polityki związane z lokalnymi społecznościami

W Grupie Benefit Systems nie wdrożono polityk związanych z lokalnymi społecznościami, jednocześnie analiza podwójnej istotności nie wykazała istotnego negatywnego wpływu organizacji na tę grupę interesariuszy. Z tych powodów Grupa nie planuje przyjmować formalnej polityki w tym zakresie.

Współpraca z lokalnymi społecznościami i zgłaszanie wątpliwości oraz potrzeb

Perspektywy lokalnych społeczności wpływają na decyzje lub działania związane z organizacją przez Fundację MultiSport programów i wydarzeń sportowych zwiększających dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierających integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży. Fundacja przy tworzeniu koncepcji każdego ze swoich programów bierze pod uwagę potrzeby:

- o beneficjentów - np. dzieci, seniorów, osób z niepełnosprawnościami lub ich pełnomocników, nauczycieli W-F, trenerów
- o ich przedstawicieli - np. samorządy, szkoły, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej
- o pełnomocników - np. sportowcy w pełni sprawni lub z niepełnosprawnościami

Przy pracy nad programami pracownicy Fundacji pozyskują opinie i potrzeby tych grup poprzez spotkania osobiste, online oraz rozmowy telefonicznie i ankiety. Na tej podstawie tworzone są ramy konkretnych programów. Dodatkowo, już w trakcie realizacji programów, koordynatorzy Fundacji pozostają w stałym kontakcie z beneficjentami, ich przedstawicielami i pełnomocnikami, co umożliwia reakcję na zgłaszane przez te grupy spostrzeżenia

i uwagi. Częstotliwość kontaktów z lokalnymi społecznościami lub ich przedstawicielami jest uzależniona od programu i waha się od spotkań kilka raz w tygodniu, do spotkań raz w miesiącu.

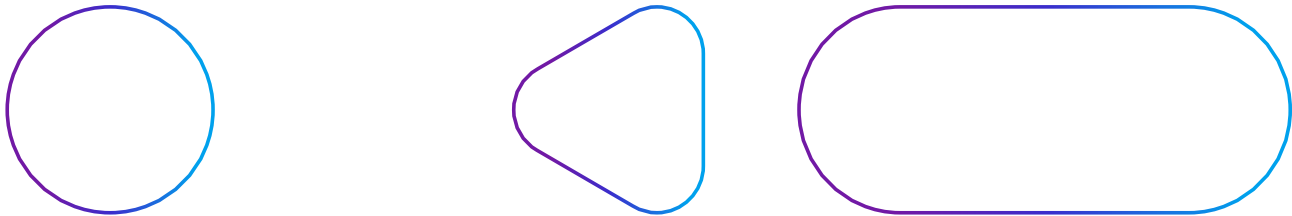
Każdy program kończy też ewaluacja przeprowadzona m.in. w oparciu o ankiety dla uczestników. Wnioski z ewaluacji umożliwiają wprowadzenie zmian w programach w celu lepszego dopasowania do potrzeb tej grupy społecznej. Fundacja istnieje od 2021 roku i w okresie sprawozdawczym możliwe do stwierdzenia skutki realizacji programów mają charakter krótkotrwały - np. poprawa sprawności fizycznej po rocznym udziale w programie. Przewidywane długotrwałe skutki np. w postaci wyrobienia nawyku aktywności fizycznej, który w przypadku dziecka przełoży się na uprawianie sportu w dorosłym życiu, czy zbudowanie zdrowszego społeczeństwa będą możliwe do oceny w średnim i długim horyzoncie czasowym.

Za całość działań Fundacji MultiSport, w tym za zapewnienie możliwości wpływu na kształt programów Fundacji jej beneficjentów, ich przedstawicieli i pełnomocników, uwzględnienie ich potrzeb, odpowiedzialność ponoszą Członkowie Zarządu Fundacji. Operacyjnie w tej kwestii odpowiedzialni są koordynatorzy poszczególnych programów.

Grupa Benefit Systems umożliwia lub przedstawicielom lokalnych społeczności zgłaszanie obaw i podejrzenia naruszeń prawa i etyki związanych z działalnością spółek Grupy, co zostało opisane w rozdziale Postępowanie w biznesie.

W Fundacji MultiSport informacje takie można przekazywać poprzez formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej oraz do koordynatorów programów. W 2024 roku nie odnotowano w Grupie żadnych formalnych skarg dotyczących działalności Fundacji. Zgłoszenia, które wpłynęły, dotyczyły głównie sugestii ulepszeń, na które starano się reagować w sposób pozytywny i konstruktywny.

Nie weryfikuje się znajomości kanałów zgłaszania obaw oraz potrzeb wśród lokalnych społeczności.



Działania związane z pozytywnym wpływem

Działania związane z pozytywnym oddziaływaniem na lokalne społeczności to w Grupie Benefit Systems przede wszystkim programy prowadzone przez Fundację MultiSport i realizowane przy zaangażowaniu własnych zasobów Fundacji. W 2024 roku były to:

- o **Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej** - Program dla dzieci w wieku przedszkolnym i uczniów szkół podstawowych (I-VI), wspierający profilaktykę wad postawy i rozwój aktywności fizycznej, realizowany w regionach o ograniczonym dostępie do nowoczesnej infrastruktury sportowej. Fundacja przeszkoliła nauczycieli W-F, dostarczyła materiały dydaktyczne i sprzęt sportowy, a jego zasięg w 2024 roku podwoił się.
- o **Senior w Dobrej Formie** - Program oferujący seniorom zajęcia wspierające sprawność fizyczną i psychiczną, opracowany we współpracy z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej oraz na podstawie badań i ankiet skierowanych do seniorów. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.
- o **Aktywne Szkoły MultiSport** - Program promujący aktywność fizyczną wśród młodzieży (12-19 lat), realizowany poprzez nowoczesne zajęcia sportowe w klubach fitness i podczas wydarzeń sportowych. Obecnie działa głównie w województwach mazowieckim, łódzkim i śląskim, z planem rozszerzenia na całą Polskę.
- o **Pełni Sportu** - Program promujący aktywność fizyczną wśród osób z niepełnosprawnościami, integrujący oraz wspierający ich rozwój poprzez spotkania z paraolimpijczykami i sportowcami z niepełnosprawnościami. W ramach projektu

Fundacja organizuje lekcje edukacyjne w szkołach oraz rozpowszechniła bajkę „Jak grają najlepsi” wraz z materiałami dydaktycznymi.

Przykłady innych działań związanych z pozytywnym wpływem na lokalne społeczności, które są prowadzone w Grupie to:

- o **Akademia Dobrej Energii Junior** - Projekt organizowany przez VanityStyle Sp. z o.o. we współpracy z Uniwersytetem SWPS. Celem jest edukacja dzieci w zakresie zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego. Program podzielony jest na trzy moduły: Zdrowe ciało, Zdrowa głowa, Rozwój umiejętności. W pierwszej edycji, w roku szkolnym 2023/2024, wzięło udział 7 800 dzieci z 364 szkół. Raport ewaluacyjny opracowany przez SWPS i TUSer potwierdził skuteczność programu w kształtowaniu zdrowych nawyków uczniów. W drugiej edycji (2024/2025) na koniec roku zgłoszono 596 klas, w których uczy się 11 300 dzieci.
- o **Fundacja Aktivni Cesko** - Czeska fundacja, której współzałożycielem jest MultiSport Benefit SRO, promująca zdrowy styl życia, aktywność fizyczną i wellbeing.
- o Program wolontariacki **„Dobry MultiUczynek”** - Inicjatywa Benefit Systems S.A. realizowana we współpracy z Benefit Systems International S.A. oraz Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu. W 2024 roku odbyły się dwie edycje programu, w ramach których wolontariusze zrealizowali 24 projekty społeczne.
- o Projekt **„Letnia Gra”** organizowany przez Benefit Systems S.A. – uczestnicy zbierają punkty za wykonanie różnych zadań, jak np. quizy wiedzy na platformie internetowej czy treningi w obiektach sportowych. Punkty mogą być

następnie wymienione na nagrody lub przekierowane na cele charytatywne. W rezultacie Benefit Systems przekazuje darowizny na rzecz trzech wskazanych w Letniej Grze organizacji pożytku publicznego.

Każdy z prowadzonych przez Fundację MultiSport programów jest oceniany zgodnie z informacjami przekazanymi we wskaźniku S3-2 - Procesy współpracy w zakresie wpływów z lokalnymi społecznościami.

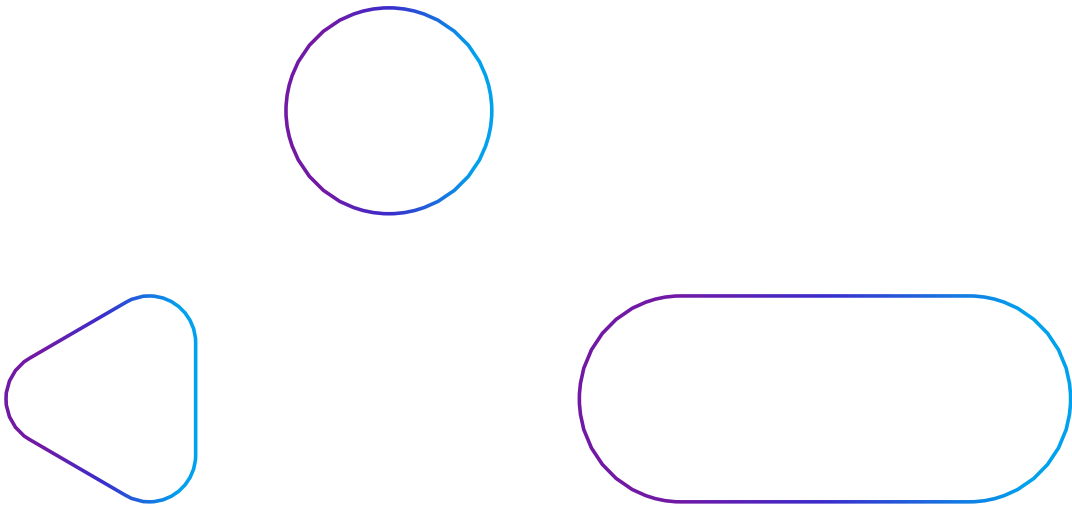
Grupa w ramach swoich strategicznych zobowiązań:

- o promuje aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych,
- o edukuje otoczenie,
- o przeznaczyła w ramach wydatków operacyjnych (OpEx) w 2024 roku na działania związane z interesariuszami wymienionymi w tym rozdziale 4 254 600 zł, a planem na 2025 jest zwiększenie budżetu do 6 082 266 zł.

Cele związane z pozytywnym wpływem

Cele dotyczące zwiększania pozytywnych wpływów Grupy Kapitałowej Benefit Systems związanych z lokalnymi społecznościami są uregulowane w statucie Fundacji MultiSport. Dotyczą one wszystkich grup społecznych i mają charakter długookresowy.

Zobowiązania i cele dotyczące lokalnych społeczności są też ujęte w Strategii ESG Grupy: Zobowiązanie	Cele główne
Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych.	Minimum 40.000 godzin bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i młodzieży oraz osób starszych w ramach działań Fundacji MultiSport (w latach 2024-2026) oraz spółek zagranicznych.
	Rocznie minimum 50.000 beneficjentów bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne.
	Rocznie minimum 20 inicjatyw (programów, kampanii, akcji) aktywizujących różne grupy społeczne.
Edukujemy użytkowników, klientów i otoczenie	Rocznie minimum 100 000 bezpośrednich beneficjentów zewnętrznych działań edukacyjnych Grupy



Wartości bazowe i realizacja celów Fundacji MultiSport w 2024 roku

Cel	Wartość bazowa (2023)	Realizacja (2024)
Bezpłatne zajęcia sportowe dla dzieci i młodzieży oraz osób starszych w ramach działań Fundacji MultiSport (liczba godzin). Cel główny, na który składają się inne działania Fundacji w tym:	6000 godzin	36 500 godzin
Realizacja programu Aktywne Szkoły MultiSport (liczba godzin zajęć)	2273 godzin	2185 godzin
Realizacja programu Senior w Dobrej Formie (zajęcia sportowe dla seniorów w klubach fitness oraz plenerze).	200 osób	58 500 osób
Realizacja programu Zajęcia multisportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej.	2218 godzin	5000 godzin
Inne:		
Organizacja eventów oraz spotkań edukacyjnych w szkołach, placówkach, organizacjach pozarządowych. (liczba beneficjentów)	30 000 osób	95 800 osób
Wydarzenia skierowane do różnych grup społecznych (liczba wydarzeń).	8 wydarzeń	23 wydarzenia
Szkolenie dla nauczycieli dotyczące kondycji psychofizycznej dzieci i młodzieży.	500 osób	1000 osób



Postęp w realizacji celów jest monitorowany i raportowany przez koordynatorów programów do Zarządu Fundacji. W przypadku programów finansowanych lub współfinansowanych ze środków zewnętrznych – Fundacja prowadzi dokumentację realizacji celów, którą przekazuje grantodawcom.

Realizacja celów monitorowana jest miesięcznie, a podsumowanie następuje w cyklu półrocznym i rocznym. Wartości bazowe wg których dokonuje się pomiaru postępów odnoszą się do danych liczbowych z roku poprzedniego.

Obok celów ilościowych i policzalnych - np. liczba dzieci biorących udział w bezpłatnych zajęciach sportowych, podniesienie poziomu sprawności po roku uczestnictwa w programie sportowym - w działalności Fundacji są też cele, których ocena będzie możliwa dopiero w dłuższej perspektywie czasowej, np. wyrobienie nawyku aktywności fizycznej.

Fundacja nie angażuje bezpośrednio lokalnych społeczności w śledzenie wyników w odniesieniu do celów. W sposób pośredni umożliwia to jednak coroczna publikacja sprawozdania z działalności oraz sprawozdania finansowego na swojej stronie www. Dodatkowo, na profilu Fundacji w mediach społecznościowych cyklicznie prezentowane są dane liczbowe dotyczące realizacji programów.

ESRS S4

Konsumenci i użytkownicy końcowi

SBM-3

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

W celu zapewnienia spójności i przejrzystości klasyfikacji poniżej przedstawiono sposób przyporządkowania grup klientów do kategorii określonych w ESRS na potrzeby tego sprawozdania. Te grupy podlegają istotnym wpływom Grupy:

- **Użytkownicy końcowi (B2B2C)** – pracownicy klientów B2B, czyli obecni i potencjalni użytkownicy końcowi korzystający z usług świadczonych przez spółki Grupy w ramach umów o świadczeniu usług, posiadający dostęp do produktów oferowanych przez spółki Grupy.
- **Użytkownicy końcowi (B2C)** – osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy, takie jak karnety na siłownię, oraz osoby, które mają kontakt z treściami marketingowymi Grupy.



Zgodnie z ESRS obie powyższe grupy należą do kategorii (iii) – użytkownicy zależni od dokładnych i dostępnych informacji dotyczących produktów i usług, aby uniknąć potencjalnie szkodliwego użycia.

Dodatkowo, w niektórych częściach rozdziału pojawiają się odniesienia do **klientów B2B** (dalej nazywanych klientami), czyli pracodawców zawierających umowy na świadczenie usług benefitów pracowniczych dla swoich pracowników. Choć nie są klasyfikowani jako konsumenci ani użytkownicy końcowi według ESRS, ich rola jako pośredników w dostarczaniu benefitów oraz ich wpływ na decyzje dotyczące korzystania z usług Grupy sprawiają, że są uwzględniani w analizie kontekstu wpływów Grupy.

Na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności zgodnie z ESRS 2 IRO 1, Grupa Kapitałowa nie zidentyfikowała grupy konsumentów ani użytkowników końcowych, którzy byliby szczególnie narażeni na zwiększone ryzyko negatywnego wpływu w związku z oferowanymi produktami i usługami.

Z danych Grupy wynika, że użytkownicy końcowi, na których Grupa wywiera istotny wpływ to głównie kobiety i mężczyźni w wieku 15-44 lata, z wykształceniem wyższym mieszkający w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Grupa dostarcza klientom biznesowym i użytkownikom końcowym rozwiązania w obszarze zdrowego stylu życia, wellbeingu i benefitów pracowniczych. Taka struktura biznesowa generuje istotne wpływy, ryzyka i szanse w poniższych obszarach tematycznych:



Bezpieczeństwo i higiena pracy – prowadzenie działalności sportowej wiąże się z ryzykiem wypadków i urazów, nawet przy zachowaniu najwyższych standardów BHP,



Ochrona prywatności i cyberbezpieczeństwo – korzystanie przez użytkowników z portali internetowych i aplikacji, a także zawieranie umów, wiąże się z odpowiedzialnością za przetwarzanie danych osobowych,

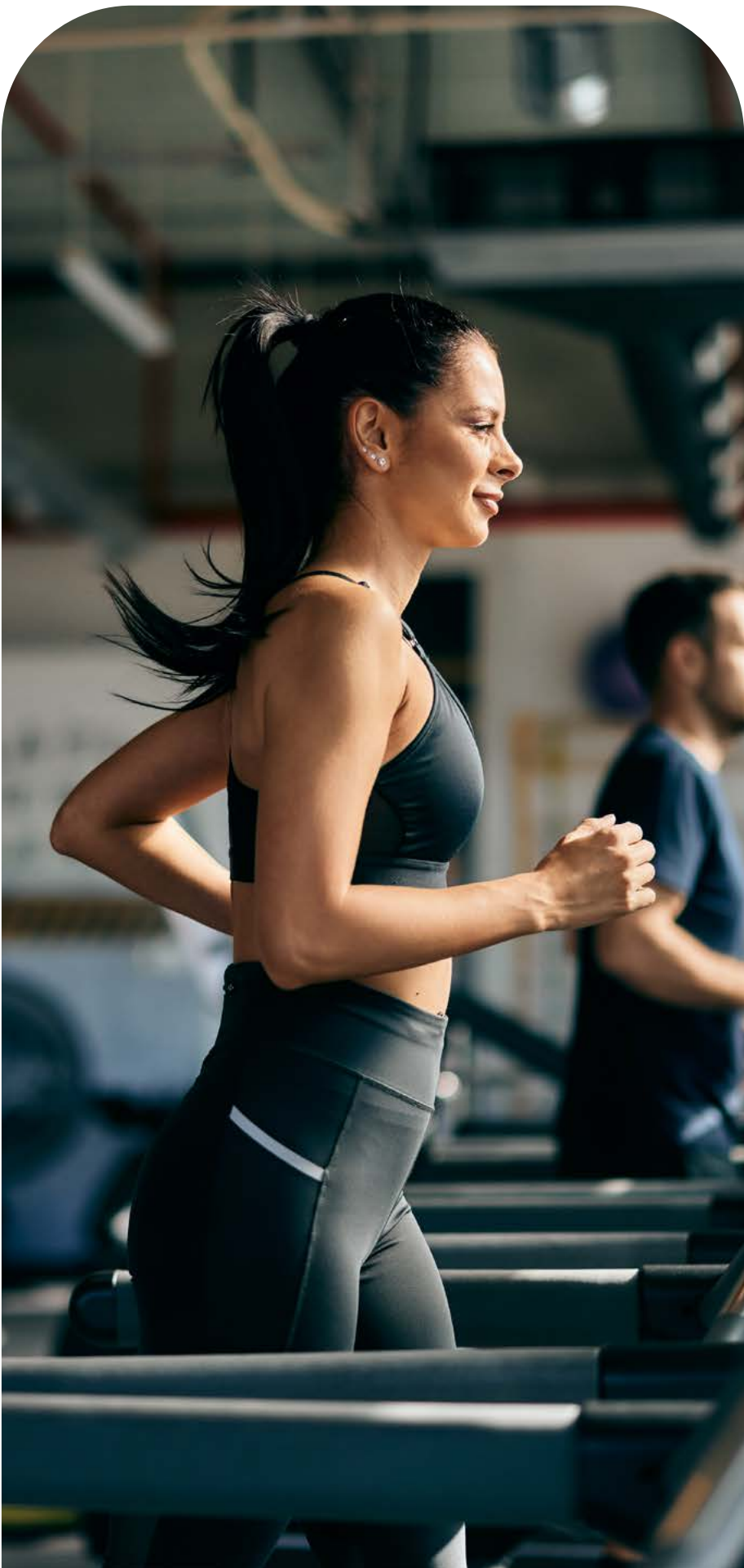


Wpływ czynników zewnętrznych – model biznesowy pozostaje wrażliwy na zmiany demograficzne, trendy w zdrowiu publicznym oraz potencjalne kryzysy, takie jak pandemie.

Priorytety strategiczne, opisane w rozdziale Informacje ogólne, skupiają się na rozwoju obecnych usług, produktów i oferty klubów fitness, wzmacniając pozytywny wpływ na zdrowie i dobrostan użytkowników końcowych.

Identyfikacja istotnych wpływów, ryzyk i szans pozwala Grupie optymalizować model biznesowy poprzez:

- o doskonalenie standardów oferowanych usług i produktów,
- o reagowanie na zmieniające się potrzeby społeczne związane ze zdrowiem, stylem życia i demografią,
- o minimalizację ryzyk – Grupa stale udoskonala systemy bezpieczeństwa, polityki ochrony danych oraz procedury zgodności, aby zapobiegać naruszeniom prywatności i innym zagrożeniom związanym z działalnością operacyjną i otoczeniem zewnętrznym.



W czasie analizy podwójnej istotności, Grupa Kapitałowa zidentyfikowała trzy potencjalnie negatywne wpływy na użytkowników końcowych:

Wpływ	Charakter wpływu
Potencjalny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie użytkowników obiektów sportowych własnych i partnerskich poprzez nieodpowiednie zarządzanie procedurami bezpieczeństwa lub niedoczyszczone systemy klimatyzacji w obiektach sportowych, co może prowadzić do konsekwencji zdrowotnych, poważnych urazów lub wypadków.	Wpływ ten może mieć charakter systemowy i rozpowszechniony, ponieważ dotyczy standardów zarządzania bezpieczeństwem w szerokiej sieci obiektów sportowych.
Potencjalny wpływ na zdrowie użytkowników przez możliwe wprowadzanie w błąd lub przekazywanie niepełnych informacji poprzez tworzenie treści z poradami o zdrowiu fizycznym i psychicznym przez osoby bez odpowiedniego doświadczenia. Niewłaściwe szkolenie i brak aktualizacji wiedzy mogą wpływać na jakość usług zdrowotnych i fitness, co ma wpływ na zdrowie użytkowników.	Wpływ ten może mieć charakter incydentalny, związany z pojedynczymi przypadkami przekazywania treści przez niewłaściwie przeszkolone osoby.
Potencjalny wpływ na prawo do prywatności użytkowników poprzez naruszenia prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych.	Wpływ ten może być systemowy – kwestie ochrony danych są z reguły szerokie, a ryzyka cyberzagrożeń i wycieków danych (np. na skutek ataków hakerskich) pojawiają się w wielu branżach.

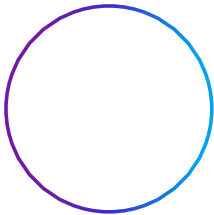
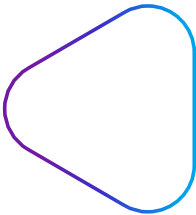
Grupa Kapitałowa zidentyfikowała jeden główny pozytywny wpływ na użytkowników końcowych, jakim jest:



- Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i sprawność oraz dbałość o wellbeing, dzięki oferowanym przez Grupę produktom i usługom.

Prowadzone przez spółki Grupy działania w ramach tego wpływu, które powodują pozytywne skutki zostały opisane w sekcji S4-4 tego rozdziału.

Działania te są prowadzone głównie w Polsce, ale także na rynkach zagranicznych, w których Grupa Kapitałowa jest aktywna. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem to dwie grupy użytkowników końcowych przedstawione na początku rozdziału.



Istotne ryzyka wynikające z wpływów i zależności od użytkowników końcowych Grupy Kapitałowej zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności:



- Ryzyko naruszenia prawa do prywatności użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń ochrony danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne dla firmy.



- Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników końcowych, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.



- Ryzyko związane ze starzeniem się społeczeństwa i zmianami w strukturze demograficznej, które mogą wpłynąć na popyt na oferowane usługi (MultiSport). To ryzyko związane jest z potrzebą elastycznego reagowania na zmieniające się oczekiwania użytkowników, co może wymagać przekształceń w strategii produktowej i komunikacyjnej firmy.



S4-1

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

W Grupie Kapitałowej obecnie nie funkcjonuje jedna, spójna i kompleksowa polityka dotycząca klientów i użytkowników końcowych. Kwestie te są zarządzane i uregulowane w szeregu niezależnych regulacji wewnętrznych takich jak polityki, procedury, regulaminy.

Regulacje wewnętrzne funkcjonujące w Spółce dominującej, takie jak Kodeks Etyki oraz Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) obejmują swoimi zobowiązaniami również użytkowników końcowych.

Istotny wpływ zidentyfikowany w czasie procesu badania podwójnej istotności	Polityki	Zakres	Kluczowa treść regulacji	Najwyższy poziom kierownictwa odpowiedzialny w Grupie za politykę
Bezpieczeństwo i higiena	Zestaw instrukcji, regulaminów i procedur	Obejmują użytkowników końcowych korzystających z klubów fitness	Określają zasady bezpiecznego korzystania z klubów fitness	Dyrektor Zarządzający (oddział Fitness), Dyrektor ds. Realizacji Inwestycji i Utrzymania
Dostęp do produktów i usług	Regulaminy dotyczące głównych linii produktowych	Obejmuje wszystkich użytkowników korzystających z usług i platform Grupy	Określają prawa i obowiązki osób korzystających z oferty Grupy	Dyrektorzy głównych linii produktowych, np. Multisport, Multilife, MyBenefit
Prywatność	Polityka Prywatności	Obejmuje wszystkich użytkowników korzystających z usług i platform Grupy	określa zasady przetwarzania i ochrony danych osobowych użytkowników zgodnie z RODO oraz innymi obowiązującymi regulacjami. Dokument precyzuje zakres zbieranych danych, cele ich wykorzystania, prawa osób, których dane dotyczą, oraz środki zapewniające bezpieczeństwo informacji	Dyrektor Działu Prawnego
Prywatność	Polityka Cookies	Wszyscy użytkownicy serwisów internetowych Grupy	reguluje stosowanie plików cookie w serwisach internetowych Grupy, określając ich rodzaje, funkcje oraz możliwości zarządzania ustawieniami przez użytkowników.	Dyrektor Działu Prawnego

W obszarze tematu istotnego Dostęp do informacji (wysokiej jakości), nie funkcjonuje polityka, lecz zapisy stosowane w umowach z ekspertami. Więcej szczegółów na ten temat znajduje się w sekcji S4-4.

W Oddziale Fitness funkcjonują również Standardy Ochrony Małoletnich, które mają na celu zapewnienie dzieciom bezpiecznych warunków, eliminowanie ryzyka krzywdzenia oraz promowanie szacunku i ochrony ich praw. Określają one także obowiązki personelu, opiekunów i użytkowników klubów. Wdrożeniem i monitorowaniem tych standardów zajmuje się kierownictwo klubu, a personel przechodzi regularne szkolenia z zakresu polityki ochrony dzieci i rozpoznawania symptomów krzywdzenia.

Powyższe polityki są dostępne na korporacyjnych stronach internetowych, adres strony wskazany jest też w umowie podpisywanej z klientem. Użytkownicy mają możliwość wglądu do regulaminów również poprzez aplikacje dotyczące produktów.

Prawa człowieka

Obecnie Grupa Kapitałowa nie posiada odrębnej polityki dotyczącej praw człowieka, jednak działania w tym obszarze są realizowane w ramach istniejących regulacji wewnętrznych oraz procesów zarządzania zgodnością.

W roku 2024 nie odnotowano przypadków naruszeń praw człowieka w ramach działalności Grupy ani w jej łańcuchu wartości, zgodnie z obowiązującymi standardami etycznymi i regulacjami międzynarodowymi opisanymi w ESRS.

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Spółce została przyjęta przez Zarząd Spółki w roku 2023.

Proces uwzględniania interesów użytkowników końcowych

Grupa uwzględnia interesy konsumentów i użytkowników końcowych, kształtując polityki, procedury i regulaminy w sposób zapewniający wysoką jakość usług oraz bezpieczeństwo i przejrzystość zasad współpracy. Dokumenty te, takie jak regulaminy produktów, polityka prywatności czy standardy obsługi klienta, są projektowane z myślą o zapewnieniu użytkownikom optymalnych warunków korzystania z oferowanych usług.



S4-2

Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Spółka dominująca oraz spółki zależne aktywnie angażują klientów i użytkowników końcowych poprzez cykliczne badanie ich doświadczeń i opinii (np. w ramach badań satysfakcji, ankiet Net Promoter Score (NPS), exit interview) integrując ich perspektywę w procesach decyzyjnych.

W ramach analizy podwójnej istotności w dialog zostali również zaangażowani klienci, którzy pośrednio opowiedzieli o wpływie Grupy na użytkowników B2B2C – dialog dotyczył kwestii takich jak m.in. bezpieczeństwo, prywatność, nieodpowiednie traktowanie, prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku.

Opisane poniżej procesy komunikacji mają na celu nie tylko zbieranie opinii, ale również identyfikowanie i monitoring istotnych wpływów na użytkowników. W szczególności, mechanizmy te pozwalają na:

- o szybką identyfikację zagrożeń wynikających z nieodpowiedniego funkcjonowania standardów bezpieczeństwa w obiektach sportowych, co przekłada się na podjęcie działań naprawczych mających na celu minimalizację ryzyka wypadków lub urazów,
- o monitorowanie jakości przekazywanych informacji,
- o reagowanie na sygnały dotyczące naruszeń ochrony danych osobowych, co jest kluczowe w kontekście ryzyka naruszenia prywatności użytkowników.



Spółki, które odpowiadają za produkty oferowane przez Grupę, prowadzą zarówno bezpośrednią, jak i pośrednią komunikację z klientami i użytkownikami końcowymi. Komunikacja odbywa się na wiele różnych sposobów, m.in.:

Rodzaj	Częstotliwość	Kanały	Najwyższe stanowisko odpowiedzialne za formę kontaktu z użytkownikiem lub klientem.
Kanały kontaktowe (stanowią główne platformy do zbierania opinii i informacji zwrotnej)	Interakcje ciągłe	Biuro Obsługi Klienta / Infolinia	Dyrektor działu relacji z klientami
		Komunikacja mailowa	Dyrektor sprzedaży i obsługi klienta
		Formularze kontaktowe na stronach internetowych	W zależności od źródła i rodzaju komunikacji Dyrektor działu relacji z klientami, Dyrektorzy linii produktowych, Dyrektor odpowiedzialny za relacje Inwestorskie, Dyrektor działu relacji partnerskich, Dyrektor działu prawnego, Dyrektor sprzedaży
		Media społecznościowe (np. Facebook, Instagram, TikTok)	Head of Communications, Dyrektor marketingu
Ankiety i badania	NPS jeden raz w roku, MultiSport Index (badanie użytkowników) jeden raz w roku	Regularne badania satysfakcji klientów, wskaźnik rekomendacji NPS w którym ocenia się, na ile prawdopodobne jest polecenie współpracy ze spółką swoim bliskim lub znajomym czy ankiety online, które pozwalają na strukturalne zbieranie danych o preferencjach, poziomie satysfakcji i potencjalnych obszarach do poprawy.	Dyrektor działu analiz
		Badania satysfakcji użytkowników końcowych. Angażowane są osoby, które wyraziły na to zgodę.	Dyrektor działu analiz

Rodzaj i częstotliwość badania zaangażowania klientów i użytkowników dostosowane są do specyfiki spółek tworzących Grupę, od codziennych kontaktów po okresowo przeprowadzane w większej skali badania satysfakcji.

Skuteczność interakcji z klientami i użytkownikami końcowymi oceniana jest poprzez:

- wyniki badania satysfakcji, wyniki przeprowadzanych ankiet w tym badania NPS,
- analizę wskaźników KPI, takich jak liczba zapytań i odpowiedzi w danym okresie, średni czas odpowiedzi, wskaźniki retencji klientów,
- opinie klientów oraz użytkowników na platformach internetowych i w mediach społecznościowych.

Nie zidentyfikowano grup, które są szczególnie narażone na negatywny wpływ lub marginalizowane.

S4-3

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

Spółki Grupy Kapitałowej wdrożyły dostosowane do swoich potrzeb kanały zgłaszania wątpliwości przez klientów i użytkowników. Procesy te wspierają działania naprawcze w obszarach takich jak np. bezpieczeństwo i higiena w obiektach sportowych, ochrona prywatności oraz jakość przekazywanych treści zdrowotnych. Użytkownicy mogą zgłaszać wątpliwości, niezależnie od ich charakteru, korzystając z różnych dostępnych form kontaktu. Dodatkowo w zakresie naruszenia prawa czy standardów etycznych dostępny jest kontakt bezpośredni z Compliance Officer poprzez dedykowaną skrzynka mailowa, która jest wykorzystywana do zgłaszania podejrzeń o naruszenia prawa i standardów etycznych. Zgłaszane problemy są odpowiednio adresowane i wyjaśniane. Również sprawy dotyczące danych osobowych mogą być zgłaszane bezpośrednio do Inspektora Danych Osobowych.

Podsumowując w zależności od jednostki wykorzystywane kanały to m.in.:

- o kontakt z opiekunem,
- o infolinia telefoniczna,
- o dedykowane adresy e-mail, w tym w tym do działu zgodności (Compliance) oraz Inspektora Danych Osobowych,
- o poczta tradycyjna,
- o czat dostępny na stronie internetowej.

Dostępność tych kanałów wspierają m.in. wdrożone systemy IT, procedury obsługi zgłoszeń reklamacyjnych. Pracownicy działów obsługi klienta są szkoleni pod tym kątem. Aby ułatwić dostęp do kanałów kontaktowych, na stronie internetowej Grupy funkcjonuje dedykowana sekcja „Pomoc i obsługa”, która zawiera informacje o dostępnych formach zgłaszania problemów, w tym adresy e-mail, numery infolinii oraz formularze kontaktowe. Zgłaszane i rozwiązywane problemy są śledzone i monitorowane poprzez zestaw procesów i narzędzi, które umożliwiają skuteczne zarządzanie zgłoszeniami oraz ocenę efektywności kanałów komunikacji. W zależności od spółki są to m.in.:

- o dedykowany system do zarządzania zgłoszeniami
- o monitorowanie kluczowych wskaźników efektywności w zakresie czasu odpowiedzi na zgłoszenia i czasu rozwiązania zgłaszanej sprawy,
- o ankiety satysfakcji po zamknięciu zgłoszenia,
- o audyt i weryfikacja procesów obsługi,
- o okresowa ocena efektywności pracy osób odpowiedzialnych za pierwszą linię kontaktu na podstawie analizy ich interakcji z użytkownikami, wyników KPI i opinii użytkowników.

Po otrzymaniu zgłoszenia pracownik analizuje problem i udziela odpowiedzi zgodnie z procedurami, a jeśli konieczne jest zaangażowanie innej jednostki, zgłoszenie jest przekierowywane do odpowiedniego działu.

Obsługa klientów biznesowych obejmuje dodatkowo aspekty współpracy, rozliczeń, negocjacji umów i wdrożenia usług.

Procesy zapewniające środki zaradcze i naprawcze w przypadku negatywnych wpływów są określone w umowach, regulaminach i procedurach (szczegóły w S4-1) oraz opisane w działaniach Grupy (S4-4). Użytkownicy mogą zgłaszać problemy przez dostępne kanały komunikacji, a zgłoszenia są analizowane i rozpatrywane zgodnie z obowiązującymi zasadami (S4-3). W wyjątkowych przypadkach stosowane są rekompensaty.

Aby ocenić, czy użytkownicy końcowi są świadomi istnienia kanałów do zgłaszania wątpliwości oraz czy ufają im w zakresie wyrażenia swoich obaw lub potrzeb, w spółkach Grupy stosowane są m.in. poniższe działania:

- o ankiety,
- o analiza zgłoszeń i jakości obsługi,
- o opinia zwrotna od pracowników pierwszej linii kontaktu,
- o testy użyteczności i mapowanie doświadczeń (Customer Journey Mapping),
- o analiza dostępności i komunikacji dot. kanałów zgłaszania wątpliwości.

Nie funkcjonuje w Grupie jednolita dedykowana polityka ochrony użytkowników końcowych zgłaszających nieprawidłowości.

S4-4

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych

Spółki Grupy zarządzały w 2024 roku częścią istotnych wpływów, ryzyk i możliwości związanych z klientami i użytkownikami końcowymi. Wiedzę na temat wpływów, ryzyk i szans pozyskaną dzięki przeprowadzonej analizie podwójnej istotności Grupa traktuje jako punkt wyjścia do określenia obszarów wymagających działań. W oparciu o wyniki powyższej analizy, w 2025 roku i kolejnych latach planowane są inicjatywy mające na celu mitygację ryzyk oraz wykorzystanie szans, z uwzględnieniem zarówno krótkoterminowych, średnioterminowych, jak i długoterminowych działań.

Grupa opisuje w jaki sposób zapewnia, że procesy mające na celu umożliwienie naprawy w przypadku istotnego negatywnego wpływu są dostępne i skuteczne w sekcji S4-3.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja ryzyka wystąpienia wypadków oraz zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa w obiektach sportowych.

Do kluczowych działań należą:

- Monitoring i audyty bezpieczeństwa w obiektach sportowych: Grupa regularnie przeprowadza audyty systemów HVAC oraz kontroluje stan techniczny sprzętu sportowego w klubach, zapewniając ich zgodność z wymaganiami higienicznymi. Dodatkowo, codzienne obchody personelu obejmują m.in. sprawdzenie wentylacji, systemów przeciwpożarowych oraz sprzętu sportowego. Wprowadzenie systemu zgłaszania awarii przez użytkowników umożliwia szybkie usuwanie usterek.

- Monitoring systemów klimatyzacji: Zespół doświadczonych techników przeprowadza audyty klimatyzacji, a celem jest wyeliminowanie ryzyka niewłaściwego funkcjonowania systemów do końca 2025 roku.
- Woda użytkowa i higiena: Regularne badania próbek wody w klubach zapewniają bezpieczeństwo sanitarne użytkowników obiektów.
- Bezpieczeństwo instalacji i ewakuacji: W klubach zainstalowano armaturę termostatyczną, systemy wentylacyjne, oświetlenie awaryjne i urządzenia zapobiegające porażeniom prądem. Projekty uwzględniają bezpieczną ewakuację, a kluby wyposażone są w sprzęt gaśniczy i systemy alarmowe.

Działania te realizowane są w sposób ciągły, z okresowymi przeglądami skuteczności wdrożonych procedur.



Dostęp do informacji wysokiej jakości

Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa przekazania nieprawidłowych informacji (np. użytkownikom końcowym podczas warsztatów, treningów oraz organizowanych wydarzeń) lub zatrudnienia ekspertów o niewystarczających kompetencjach. **Do kluczowych działań należą:**

- Wiedza ekspertów: Eksperci (m.in. trenerzy, psycholodzy, dietetycy) zobowiązują się do świadczenia usług zgodnie z przepisami prawa, profesjonalnie i zgodnie z najnowszą wiedzą. Treści są tworzone wyłącznie przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, potwierdzone tytułem naukowym lub specjalizacją w danym obszarze. Eksperci są weryfikowani w wieloetapowym procesie, obejmującym m.in. wewnętrzną opinię merytoryczną, analizę CV i certyfikatów, rekomendacje oraz ogólnodostępne informacje na ich temat.
- Szkolenia i podnoszenie kwalifikacji: Osoby odpowiedzialne za tworzenie treści i prowadzenie szkoleń są regularnie aktualizowane w zakresie najnowszych badań i standardów branżowych.
- Bezpieczeństwo uczestników usług wellbeingowych

i informacje dla klientów: Uczestnicy wydarzeń są zobowiązani do poinformowania trenera o wszelkich przeciwwskazaniach zdrowotnych, a w dokumentacji dla klientów i użytkowników końcowych wyraźnie zaznacza się, że instruktaże dotyczące treningów, zdrowia lub diety nie zastępują porady lekarskiej.

- Oceny i feedback: Spółka prowadzi regularne badania opinii użytkowników, oceniając zarówno prowadzącego, jak i wartość merytoryczną spotkania. Na podstawie wyników monitorowanych przez Benefit Systems S.A. wprowadzane są usprawnienia.
- Projekty edukacyjne: Grupa realizuje projekty edukacyjne skierowane do użytkowników oraz klientów.

Działania te są prowadzone w trybie ciągłym w przypadku wymogów wobec zawierania współpracy z ekspertami oraz w trybie regularnych szkoleń, zbierania ocen użytkowników oraz organizacji projektów. Miernikiem efektywności są oceny użytkowników oraz liczba beneficjentów projektów edukacyjnych.





Dostęp do produktów i usług

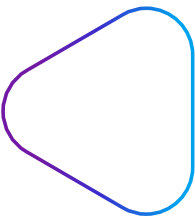
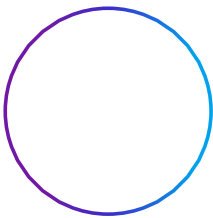
Grupa Kapitałowa Benefit Systems podejmuje działania mające na celu szeroki dostęp do usług wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne użytkowników, odpowiadając na zmieniające się potrzeby demograficzne oraz preferencje konsumentów.

Działania te obejmują:

- o rozwój oferty wspierającej zdrowy styl życia, wellbeing i programy promujące aktywność fizyczną: Użytkownicy kart MultiSport mają dostęp do szerokiej sieci profesjonalnych klubów sportowych, co umożliwia im regularną aktywność fizyczną, a także organizowane są akcje i wyzwania sportowe zachęcające do aktywności,
- o rozwój oferty dla starszych grup wiekowych: Wprowadzenie karty MultiSport Senior oraz dedykowanych programów zdrowotnych i aktywności dostosowanych do potrzeb osób powyżej 60. roku życia.
- o dedykowane rozwiązania wellbeingowe: Program MultiLife zapewnia dostęp do konsultacji ze specjalistami ds. zdrowia psychicznego, programów mindfulness, zdrowego żywienia i aktywności fizycznej, a także organizowanie warsztatów i spotkań z ekspertami,

- o wsparcie klientów B2B w budowie strategii dobrostanu pracowników: Oferowanie narzędzi, takich jak Wellbeing Score, oraz doradztwo w tworzeniu programów wellbeingowych dostosowanych do specyfiki organizacji,
- o elastyczne systemy benefitów pracowniczych: Platforma kafeteryjna pozwala użytkownikom dostosować benefity do swoich indywidualnych potrzeb, takich jak wybór zajęć sportowych, pakietów zdrowotnych i programów edukacyjnych.

Dzięki tym działaniom o charakterze ciągłym, Grupa nie tylko zwiększa liczbę beneficjentów, ale także pogłębia pozytywny wpływ na zdrowie użytkowników, odpowiadając na ich zróżnicowane potrzeby i oczekiwania. Wspiera to realizację długoterminowych celów strategicznych w zakresie promocji zdrowia i dobrostanu. W ten sposób Grupa realizuje też swoje cele biznesowe.



Prywatność

Ochrona danych osobowych oraz poufność informacji użytkowników stanowi jeden z priorytetowych obszarów działań Grupy. Grupa Kapitałowa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa naruszenia danych osobowych oraz ryzyk z tym związanych. **Do kluczowych działań należą:**

- o systemy zabezpieczeń: Inwestycje w technologie takie jak szyfrowanie, systemy zapobiegania wyciekom danych (DLP) oraz mechanizmy wieloskładnikowego uwierzytelniania (MFA).
- o monitorowanie bezpieczeństwa: Regularne zewnętrzne audyty bezpieczeństwa systemów IT, analiza incydentów oraz wdrażanie procedur dostosowywania się do zmieniających się regulacji prawnych.
- o edukacja: Programy podnoszące świadomość pracowników oraz partnerów w zakresie ochrony danych i reagowania na incydenty.

Działania w obszarze prywatności mają charakter ciągły – krótkoterminowe wdrożenia zabezpieczeń, a także średnio- i długoterminowe strategie doskonalenia procedur ochrony danych. Efektywność monitorowana jest poprzez audyty bezpieczeństwa IT, analizę incydentów oraz wyniki szkoleń i badań świadomości.

Rodzaje zasobów przeznaczonych przez Grupę na bieżące i planowane działania związane ze zrównoważonym rozwojem obejmują zasoby finansowe, ludzkie oraz technologiczne. Zasoby na realizację działań w kontekście użytkowników końcowych, dotyczących tematów istotnych są planowane i budżetowane w ramach kosztów operacyjnych wielu działów. Ze względu na ochronę tajemnicy konkurencyjnej, Grupa nie ujawnia szczegółowych danych dotyczących tych zasobów.

S4-5

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

Strategia ESG na lata 2024–2026 obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście użytkowników końcowych, przed przeprowadzeniem analizy podwójnej istotności zgodnie z wymogami ESRS. Rok 2024 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2026 roku. Wartości bazowe dla celów będą pochodziły z danych na koniec roku 2024, które zostaną w pełni przeanalizowane po publikacji oświadczenia zrównoważonego rozwoju.

Przedstawienie wyników za lata 2024 i 2025 oraz ich porównanie będzie możliwe dopiero w sprawozdaniu za 2025 rok. Cele wspierające mają charakter względny. Strategia zostanie zaktualizowana w 2025 roku, po zakończeniu pierwszego cyklu raportowania według nowego standardu ESRS, w oparciu o wyniki analizy podwójnej istotności oraz analizy luk wymogi ESRS dotyczące mierzalności celów.



Temat istotny	Zakres objęcia celem	Zobowiązanie	Cel główny i wspierające	Cel wspierający	Mierniki
Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Grupa Kapitałowa Benefit Systems	Edukowanie użytkowników, klientów i otoczenia	Rocznie minimum 100 000 bezpośrednich beneficjentów zewnętrznych działań edukacyjnych Grupy	Rocznie zrealizowanych minimum 7-10 projektów edukacyjnych dla Użytkowników, Klientów i innych grup interesariuszy zewnętrznych.	Liczba projektów oraz liczba beneficjentów
Prywatność	Grupa Kapitałowa Benefit Systems	Dbanie o ochronę danych użytkowników i klientów	Zapewnienie szkoleń dla wszystkich pracowników Grupy BS z obszaru bezpieczeństwa, w tym ochrony danych osobowych		Odsetek przeszkolonych pracowników
			Zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa informacji dotyczących klientów, użytkowników i partnerów. Brak incydentów związanych z kradzieżą informacji poufnych.	Cel wspierający: Brak uzasadnionych roszczeń ze strony klientów dotyczących przetwarzania informacji poufnych.	Liczba uzasadnionych roszczeń ze strony klientów
Dostęp do produktów i usług	Segment Polska	Promowanie aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia wśród różnych grup społecznych.	Rocznie minimum 50.000 beneficjentów bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne.		Liczba beneficjentów
			Rocznie minimum 20 inicjatyw (programów, kampanii, akcji) aktywizujących różne grupy społeczne.		Liczba inicjatyw
	Segment Polska	Dbanie o dobrostan i dobre samopoczucie pracowników oraz użytkowników i klientów	Wzrost o 5% odsetka badanych użytkowników, którzy uważają, że produkty Grupy wspierają dobrostan (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Wzrost odsetka użytkowników
			Wzrost o 5% odsetka badanych klientów B2B, którzy uważają, że produkty Grupy wspierają dobrostan (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Wzrost odsetka użytkowników
	Segment Polska	Dbanie o kondycję psychiczną pracowników oraz użytkowników i klientów	Wzrost o 5% odsetka badanych Użytkowników MultiLife, którzy uważają, że program wspiera ich kondycję psychiczną (wzrost maksymalnie w ciągu 3 lat w stosunku do roku bazowego 2024).		Wzrost odsetka użytkowników

Cele związane z prywatnością są zgodne z założeniami polityki ochrony danych osobowych oraz polityki prywatności.

Proces definiowania celów obecnej strategii ESG opierał się na analizie informacji pochodzących z badań satysfakcji, ankiet NPS, wywiadów, spotkań, warsztatów oraz analiz rynku i raportów branżowych. Priorytet nadano zagadnieniom o największym znaczeniu dla klientów i użytkowników, takie jak ochrona danych, dobrostan psychiczny oraz fizyczny czy edukacja. Zaangażowanie użytkowników końcowych w ustalanie celów odbywa się poprzez różnorodne formy dialogu i współpracy. Należą do nich m.in. organizacja warsztatów i grup fokusowych, a także bieżąca komunikacja z wyznaczonym opiekunem klienta, umożliwiająca regularne zbieranie opinii i sugestii. Wyniki tych działań są systematycznie analizowane i wpływają na kształtowanie priorytetów oraz kierunków rozwoju, zapewniając zgodność celów z realnymi oczekiwaniami interesariuszy.

Dokładny opis metodologii wykorzystanej przy tworzeniu strategii znajduje się w rozdziale Informacje ogólne.

Obecnie w odniesieniu do użytkowników końcowych nie określono celów dla wybranych istotnych obszarów, takich jak kompetencje ekspertów, bezpieczeństwo i higiena pracy (wraz z tematem bezpieczeństwa klimatyzacji) oraz ryzyko zmian demograficznych. Obszary te są zarządzane w ramach obowiązujących polityk i działań operacyjnych, a decyzja o ewentualnym dodaniu dedykowanych celów zostanie podjęta podczas aktualizacji strategii ESG po zakończeniu pierwszego roku raportowania. Grupa nie posiada wyznaczonego poziomu ambicji dla wyżej wymienionych obszarów.

Proces monitorowania polityk oraz efektywności działań dotyczących tych tematów istotnych, dla których nie wyznaczono zorientowanych na wyniki celów, obejmuje obszary, takie jak:

- Bezpieczeństwo i higiena pracy – Wykorzystywane wskaźniki obejmują liczbę wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, które podlegają systematycznej analizie w celu wdrażania działań prewencyjnych i poprawy standardów bezpieczeństwa.
- Kompetencje ekspertów – Regulowane przez obowiązujące wymogi formalne oraz działania opisane w rozdziale, w tym weryfikację kwalifikacji i szkolenia.
- Analiza zgłoszeń i reklamacji użytkowników końcowych – Monitorowanie uwag i sugestii użytkowników w celu identyfikacji obszarów wymagających poprawy, w tym zgłoszeń dotyczących BHP i kompetencji personelu.
- Badania satysfakcji klientów i użytkowników – Analiza wskaźnika NPS oraz trendów w opiniach klientów, co pozwala ocenić jakość usług i poziom zaufania, również w kontekście adaptacji do zmian demograficznych.





Postępowanie w biznesie

ESRS G1

Postępowanie w biznesie

W procesie analizy podwójnej istotności został zidentyfikowany pozytywny wpływ:

- Wpływ na kulturę korporacyjną poprzez wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu Etyki oraz dobrych praktyk w Segmencie Polska, co pozytywnie wpływa na interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

W związku z tym wpływem, Grupa raportuje ujawnienia dotyczące polityk postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej oraz zarządzania relacjami z dostawcami.

G1-1

Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Grupa Kapitałowa Benefit Systems kieruje się zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania. Jej strategiczne podejście do etycznego i odpowiedzialnego zarządzania zostało opisane w Strategii ESG na lata 2024-2026 w filarze „Biznes”.

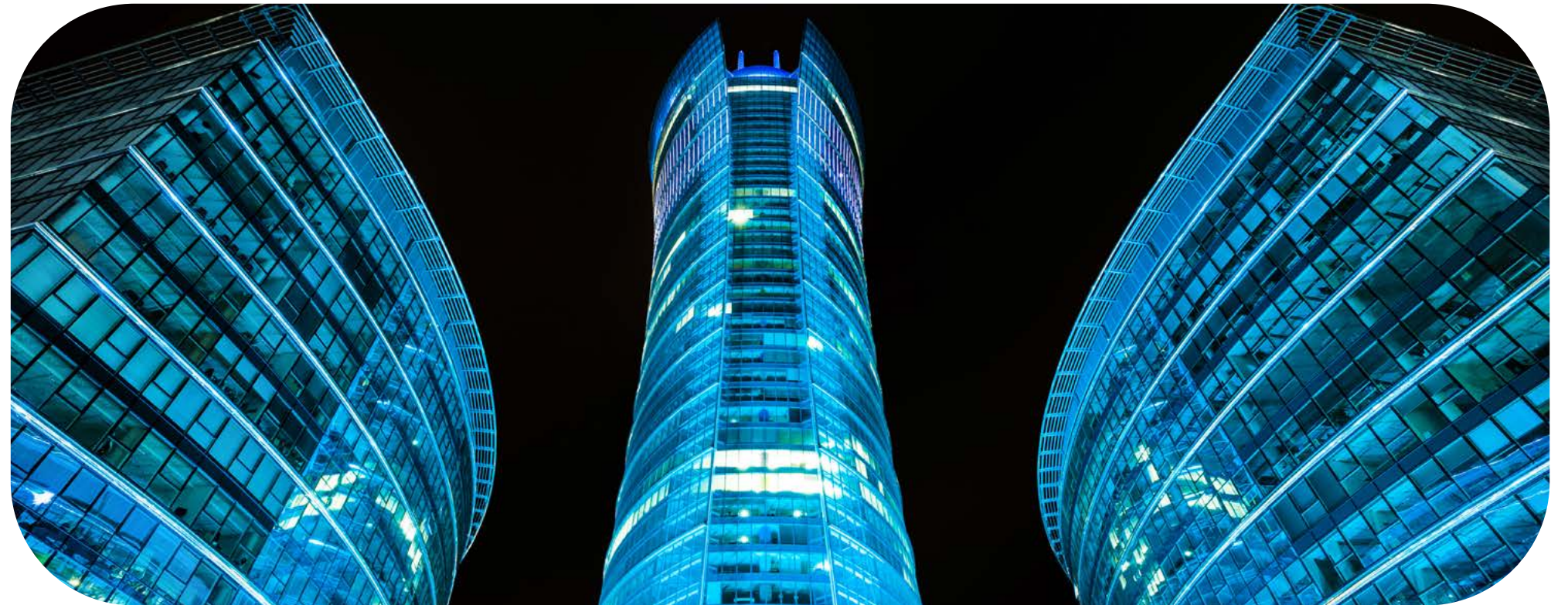
Organizacja zobowiązała się m.in. do:

- strategicznego zarządzania obszarem ESG w Grupie, poprzez m.in. skuteczne zarządzanie obszarem etyki,
- dbania o ochronę danych swoich użytkowników i klientów,
- włączania kryteriów ESG w procesy zakupowe.

Celem Grupy jest działanie na rzecz aktywnego stylu życia, ze względu na przekonanie, że większa aktywność oznacza więcej energii, zdrowia, dobrego samopoczucia, a w rezultacie – lepsze życie. Benefit Systems S.A. jako jedna ze spółek należących

do globalnego ruchu B Corporation, jest zobowiązana do budowania równowagi pomiędzy osiąganiem celów biznesowych a zaangażowaniem społecznym. Benefit Systems S.A. wyraża swoje podejście do etycznego i odpowiedzialnego biznesu m.in. w “Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems S.A. „BS Way” zwanym dalej “Kodeks Etyki”.

Kwestie postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej są w Grupie Kapitałowej Benefit Systems opisane w szeregu dokumentów uzupełniających Kodeks Etyki. Za ich przyjęcie i wdrożenie odpowiada Zarząd danej spółki.



Dokumenty związane z odpowiedzialnym i etycznym prowadzeniem biznesu to m.in.:

Nazwa dokumentu	Spółki, w której dokument jest wdrożony
Polityka Zgodności	Benefit Systems S.A.
Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)	Benefit Systems S.A.
Dobre Praktyki Postępowania w Przypadkach Mobbingu i Dyskryminacji	Benefit Systems S.A.
Procedura Anonimowego Zgłaszania Podejrzeń o Popętnieniu Naruszeń Prawa, Regulacji Wewnętrznych oraz Standardów Etycznych	Benefit Systems S.A.
Polityka Ochrony Danych Osobowych	Benefit Systems S.A.
Polityka Prywatności	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu	Benefit Systems S.A.
Kodeks Etyki	Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o. Spółki VanityStyle Sp. z o.o. oraz Form Factory S.R.O. przyjęły własne kodeksy etyki, których zapisy zapewniają spójność podejścia do zasad etycznych w ramach całej Grupy. W spółkach zagranicznych Grupy Kapitałowej Benefit Systems wdrażanie „Kodeksu Etyki” oraz innych dokumentów z zakresu compliance zostało zaplanowane na rok 2025, zgodnie z ustalonym harmonogramem działań.
Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych o Naruszeniach Prawa w Zakresie Wskazanym w Ustawie o Ochronie Sygnalistów	Wdrożone w spółkach zgodnie z wytycznymi regulacji Ustawy o ochronie sygnalistów Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A., VanityStyle Sp. z o. o. Procedury zgłoszeń zostały także wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji implementujących Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii w Czechach, Słowacji, Bułgarii oraz Chorwacji: MultiSport Benefit S.R.O. (CZ), Form Factory S.R.O. (CZ), Benefit Systems D.O.O. (HR), Benefit Systems Slovakia S.R.O. (SK), Benefit Systems Bulgaria OOD (BG), Next Level Fitness OOD (BG)
Polityka Compliance	Form Factory S.R.O. (CZ)

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY opisuje standardy etyczne, wartości oraz zasady postępowania obowiązujące w organizacji. Zapisy Kodeksu Etyki wskazują na obszary ważne dla Grupy, które dotyczą m.in. poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, zapobiegania konfliktom interesów, poufności informacji i ochrony danych, zaangażowania społecznego oraz odpowiedzialnego podejścia do środowiska naturalnego. Kodeks Etyki promuje działania zgodne z przyjętymi wartościami: szacunkiem, odpowiedzialnością oraz współpracą.

Benefit Systems S.A. udostępnia Kodeks Etyki wszystkim interesariuszom na stronie benefitsystems.pl. Każda osoba zatrudniona w Benefit Systems S.A. oraz wszyscy współpracownicy mają obowiązek zapoznania się z Kodeksem Etyki i przestrzegania jego zapisów. Podobna zasada dotyczy pracowników oraz współpracowników spółek Grupy, gdzie Kodeks Etyki został wdrożony.

Polityka Zgodności

Celem Polityki Zgodności jest określenie podstawowych zasad działania Benefit Systems S.A. w obszarze zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Spółki oraz określenie ról i odpowiedzialności w przedmiotowym zakresie.

Polityka przeciwdziałania korupcji

Benefit Systems S.A. oraz wybrane Spółki z grupy przyjęły regulacje antykorupcyjne w sposób formalny, zgodne z Konwencją Narodów Zjednoczonych, przeciwko korupcji. Polityka przeciwdziałania korupcji szeroko definiuje zrozumienie korupcji w jednostce dominującej Benefit Systems S.A. oraz jednoznacznie wyraża brak akceptacji organizacji dla jakichkolwiek przejawów praktyk korupcyjnych.

Polityka opisuje też możliwe skutki dla organizacji oraz osób zaangażowanych w działania korupcyjne. Zapisy antykorupcyjne obowiązują wszystkich pracowników oraz współpracowników. Również od kontrahentów wymagana jest znajomość zasad powyższej polityki oraz oczekiwane działania zgodne z tymi zasadami. Benefit Systems S.A. przyjmuje, że zagrożenie korupcyjne dotyczy w szczególnym stopniu Zarządu oraz kadry średniego szczebla działu relacji z klientami, działu relacji partnerskich dla produktów MultiSport, MyBenefit, MultiLife oraz działu zakupów.



Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Benefit Systems S.A.

Polityka podkreśla wartość różnorodności jako źródło inspiracji dla Spółki dominującej, jak i całej Grupy. Polityka nawiązuje do wartości zawartych w Kodeksie Etyki, a jej założenia są realizowane, zgodnie ze Strategią ESG na lata 2024–2026.

Dobre praktyki postępowania w przypadkach mobbingu i dyskryminacji w Benefit Systems S.A

Procedura ta została szerzej opisana w rozdziale o Własnych zasobach pracowniczych w tym oświadczeniu.

Polityka Prywatności i Polityka ochrony danych osobowych

W Benefit Systems S.A. funkcjonują wewnętrzne polityki i procedury, określające zasady ochrony danych, oraz publiczne dokumenty skierowane do interesariuszy zewnętrznych.

Kluczowym dokumentem wewnętrznym jest Polityka ochrony danych osobowych, która reguluje przetwarzanie danych zgodnie z prawami osób, których dane dotyczą.

Istotnym elementem systemu jest też Polityka prywatności, za pośrednictwem której Spółka komunikuje się z osobami, których dane przetwarza, takimi jak odbiorcy jej produktów. Przyjmując za cel m.in. transparentność oraz szeroką dostępność informacji, Polityka prywatności publikowana jest w serwisach internetowych Spółki.

System ochrony danych kompleksowo reguluje zasady postępowania z danymi, w tym ich szczególnymi kategoriami i nie przewiduje żadnych wyłączeń. Zgodnie z założeniami Systemu ochrony danych, każda osoba, której dane dotyczą może zwrócić się do Spółki z żądaniem 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

Dostępność i znajomość polityk oraz zasad

Część swoich regulacji związanych z etyką, różnorodnością oraz kwestią wynagradzania organów zarządzających i nadzorujących Grupa udostępnia publicznie na swojej stronie korporacyjnej zgodnie z wymogami prawa dla spółek notowanych oraz zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych (DPSN). Zapisy dotyczące przeciwdziałania korupcji są dostępne dla pracowników oraz współpracowników Benefit Systems S.A. oraz spółek w Grupie na intranecie. Promocja kultury korporacyjnej odbywa się poprzez komunikację wewnętrzną m.in. inicjatywy integracyjne i rozwojowe, w tym warsztaty i spotkania.

Informacje z zakresu postępowania w biznesie są przekazywane wszystkim osobom rozpoczynającym pracę w Benefit Systems S.A. oraz VanityStyle Sp. z o.o. podczas szkoleń onboardingowych. Dodatkowo, cyklicznie raz w roku, wiedza pracowników jest przypominana i aktualizowana za pośrednictwem szkoleń w formie e-learningu w zakresie Kodeksu etyki, Polityki przeciwdziałania korupcji oraz Procedury dotyczącej prezentów / korzyści, konfliktów interesów.

Wdrażanie polityk

W odniesieniu do spółek zależnych wdrażanie wybranych kodeksów, polityk i procedur odbywa się stopniowo i proporcjonalnie w oparciu o zasadę istotności w pierwszej kolejności dla spółek o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy.

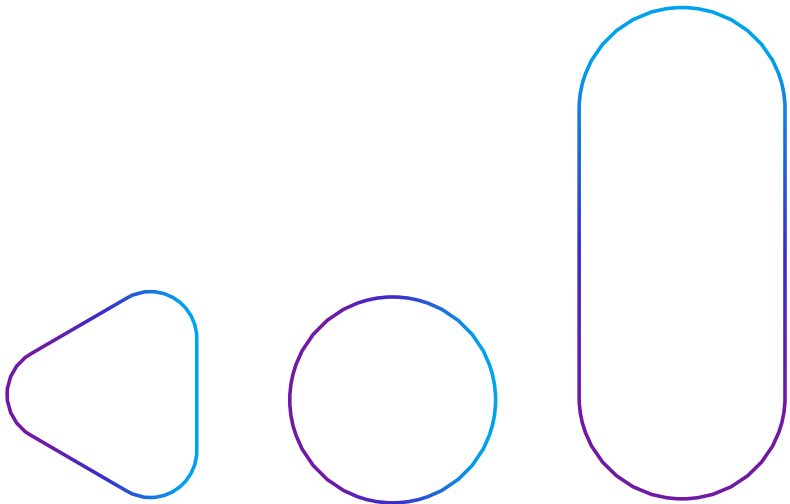
W Benefit Systems S.A. funkcjonuje Rada Pracownicza, której rolą jest reprezentowanie interesów pracowników przed Zarządem Spółki oraz konsultowanie różnych tematów i projektów zmian, które są realizowane w Spółce.



Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów

Wiele spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems podlega krajowym regulacjom wdrażającym Dyrektywę (UE) 2019/1937 dotyczącą ochrony sygnalistów lub równoważnym wymogom prawnym w zakresie ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości. Spółki te przyjęły wskazany w przepisach zakres ochrony osób przekazujących informacje oraz procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania naruszeń związanych z postępowaniem biznesowym.

Procedury zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wynikającym z regulacji dotyczących ochrony sygnalistów zostały opracowane w 2024 roku, skonsultowane z Radą Pracowniczą oraz zatwierdzone przez Zarząd. W spółkach zagranicznych procedury zgłoszeń zostały wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów.



Obowiązkom wynikającym z regulacji o ochronie sygnalistów podlegają w Grupie:

- o spółki z siedzibą w Polsce:
 - o Benefit Systems S.A.
 - o VanityStyle Sp. z o.o.
 - o Benefit Systems International S.A.
 - o Fit Invest International Sp. z o.o.
- o spółki zagraniczne:
 - o MultiSport Benefit S.R.O.(CZ),
 - o Form Factory S.R.O. (CZ),
 - o Benefit Systems D.O.O. (HR),
 - o Benefit Systems S.R.O. (SK),
 - o Benefit Systems OOD (BG),
 - o Next Level Fitness ODD (BG).

Zgłoszenia w kontekście wykonywanej pracy mogą dotyczyć naruszeń prawa w obszarach wskazanych w Ustawie o ochronie sygnalistów (art. 3 ust.1).



W Spółce dominującej funkcjonują następujące kanały zgłoszeń:

- 1. Platforma zgłoszeń dla sygnalistów: system zewnętrzny umożliwiający przekazanie zgłoszeń pisemne lub ustnie – dostępny pod adresem: benefitsystemspl.whistlelink.com
- 2. Pisemnie: zgłoszenia można przesłać na wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”):
 - 2.1. Compliance Officer, Benefit Systems S.A. Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa,
 - 2.2. Komisja ds. Etyki, Benefit Systems S.A., Plac Europejski 2, 00-844 Warszawa,
 - 2.3. 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:

- o miał uzasadnione podstawy sądzić, iż zgłaszane informacje są prawdziwe,
- o zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów.

Pozostałe zgłoszenia naruszeń

Dodatkowo od 2017 roku w spółce dominującej funkcjonuje Procedura anonimowego zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych, która w 2024 roku została zaktualizowana.

Kanały zgłaszania dla osób wewnątrz organizacji:

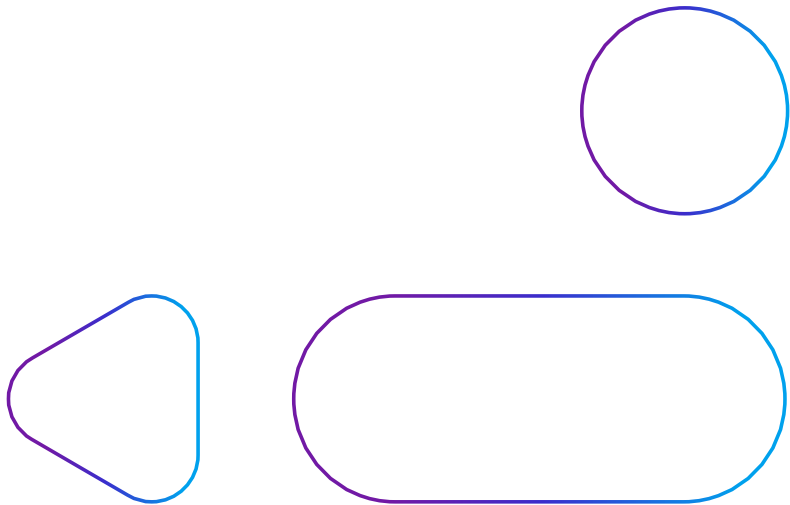
- o platforma dla zgłoszeń anonimowych – system zewnętrzny umożliwiający anonimowe przekazanie zgłoszenia elektronicznie – pisemnie lub ustnie, dostępny pod dedykowanym adresem: benefitsystems2.whistlelink.com,
- o pisemnie – poprzez przesłanie anonimowego zgłoszenia pod wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”).

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.:

- o nieuczciwe praktyki biznesowe,
- o korupcję,
- o łamanie zasad ochrony środowiska,
- o inne działania naruszające prawa człowieka lub interesy użytkowników końcowych.

Kanałem zgłoszeń dla podmiotów zewnętrznych jest kontakt do Compliance Officera.

Wdrożone procedury umożliwiają identyfikowanie, zgłaszanie i badanie nieprawidłowości, a kluczowym elementem jest budowanie świadomości pracowników poprzez regularne szkolenia z zasad etycznych. Zgłoszenia od Sygnalistów oraz zgłoszenia wewnętrzne anonimowe są przyjmowane przez Komisję ds. Etyki, która zapewnia obiektywizm, niezależność i ochronę danych zgłaszającego. Wszystkie zgłoszenia są analizowane z zachowaniem poufności i obiektywizmu. Informacje o zgłoszeniach są raportowane cyklicznie do Zarządu i Komitetu Audytu, z zachowaniem poufności.





G1-2

Zarządzanie relacjami z dostawcami

Wśród dostawców, w rozumieniu wytycznych ESRS, Grupa wyróżnia dwie odrębne kategorie, wobec których stosowane są różne zasady współpracy biznesowej.

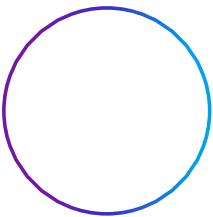
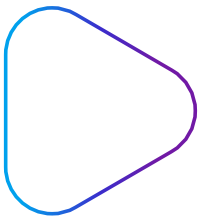
Pierwszą grupę stanowią partnerzy oferujący produkty i usługi dla klientów oraz użytkowników końcowych. Do tej kategorii należą:

- o właściciele obiektów oraz osoby zarządzające obiektami sportowymi dostępnymi na kartę MultiSport,
- o partnerzy zapewniający dostęp do różnorodnych benefitów w ramach programu kafeteryjnego MyBenefit z branży turystycznej, handlowej, gastronomicznej, kultury, rekreacji i sportu,
- o partnerzy wspierający funkcjonowanie programu MultiLife – między innymi dietetycy, doradcy finansowi, lektorzy językowi. Dostępna jest także oferta z zakresu zdrowia fizycznego (badania profilaktyczne, lekarze, trenerzy) i psychicznego.

Druga grupa obejmuje dostawców mediów (zasobów

naturalnych), materiałów, produktów (w tym wyposażenia obiektów sportowych), usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu.

Każda z tych grup jest objęta dostosowanymi zasadami współpracy, które uwzględniają specyfikę ich roli w działalności Grupy oraz wpływ na realizację jej strategicznych celów.



Kryteria wyboru dostawców i partnerów

Wybierając dostawców, Benefit Systems S.A. kieruje się następującymi kryteriami i zasadami:

- o poszanowanie zasady konkurencyjności. W procesie wyboru dostawcy, Benefit Systems S.A. realizuje dobrą praktykę równych szans w konkurencji o zamówienie,
- o efektywne wzmacnianie współpracy, a także budowanie i podtrzymywanie relacji z obecnymi dostawcami, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji możliwości pozyskiwania nowych dostawców, zgodnie z jej potrzebami,
- o orientacja w procesie doboru dostawców na wsparcie mniejszych, lokalnych przedsiębiorców i firm rodzinnych. Zgodnie ze standardami B Corporation, Jednostka dominująca przy dokonywaniu wyboru dostawców, wspiera społeczność lokalną, preferując ich produkty lub usługi,
- o obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy,
- o opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy na zasadach win-win. Dla Benefit Systems S.A. istotne jest, aby zarówno klient, jak i dostawca usług czy produktów był usatysfakcjonowany warunkami współpracy.

Kodeks Etyki wskazuje kierowanie się przez Grupę zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania i takiej samej postawy Grupa oczekuje od swoich partnerów i dostawców. Grupa dochowuje należytej staranności przy zawieraniu umów i wykonywaniu postanowień w nich zawartych. Na ten moment, jednak, nie wdrożono w Grupie spójnego dla wszystkich spółek, formalnego podejścia do relacji z dostawcami oraz partnerami

uwzględniającego ryzyka związane z łańcuchem dostaw i wpływu na kwestie zrównoważonego rozwoju. W ocenie jednostki dominującej Grupy, spółki Benefit Systems S.A., jakość obecnych relacji z dostawcami i partnerami spełnia oczekiwania obu stron. Jednocześnie Spółka planuje w kolejnych latach opracować i przyjąć stosowną regulację standardów dla dostawców.

Spółka dominująca – Benefit Systems S.A. uwzględnia kryteria społeczne i środowiskowe dostawców poprzez specjalny Kwestionariusz CSR, stanowiący integralną część Procedury zakupowej. Pytania w kwestionariuszu dotyczą m.in. etyki biznesowej, przeciwdziałania korupcji, praw człowieka oraz praw pracowniczych i bezpieczeństwa pracy. Ocena dostawcy przez dział ESG na podstawie dostarczonych przez niego informacji ma stałą wagę wśród kryteriów wyboru dostawców.

Integralną częścią umów z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR, jest załącznik „Zasady etyki biznesowej” na temat zasad etyki biznesowej wyznawanych przez Grupę Kapitałową Benefit Systems oraz tych samych oczekiwań w zakresie prowadzenia biznesu od partnerów.

Jako „Zasady etyki biznesowej” przytaczane są wytyczne następujących polityk i procedur:

- o Kodeks etyki Grupy Benefit Systems_BS Way,
- o Polityka przeciwdziałania korupcji,
- o Procedura dotycząca prezentów/korzyści, konfliktów interesów.

Ponadto od 2022 roku do procesu zakupowego włączono sprawdzanie potencjalnego kontrahenta pod kątem obecności na listach sankcyjnych.

Polityki mające na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach

W spółce dominującej kwestie terminów płatności reguluje Procedura zakupowa. W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie obowiązywała w 2024 roku formalna spójna procedura dotycząca zapobiegania opóźnieniom w płatnościach, zwłaszcza wobec małych i średnich przedsiębiorstw. Zasadą w spółkach Grupy jest regulowanie płatności w ustalonych z kontrahentami terminach, co stanowi istotny element długoterminowych i stabilnych relacji biznesowych.



Zatwierdzenie do publikacji i atestacja

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems za rok 2024, stanowiące część Skonsolidowanego Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. zostało zatwierdzone do publikacji przez Zarząd Spółki dominującej w dniu 7 kwietnia 2025 roku.

Sprawozdanie podlegało usłudze atestacji przez kluczowego biegłego rewidenta działającego w imieniu firmy audytorskiej - KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. - dającą ograniczoną pewność w zakresie tego, czy zostało sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa:

- o w zakresie zgodności ze standardami sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w rozumieniu art. 63p pkt 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, to jest Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju przyjętymi rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju („ESRS”);

- o w zakresie zgodności z ESRS procesu oceny istotności przeprowadzonego przez Grupę w celu identyfikacji informacji ujętych w Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju
- o w zakresie zgodności Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju z wymogami sprawozdawczymi zawartymi w art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 („rozporządzenie w sprawie Taksonomii”).

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems wraz ze Sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta z atestacji za rok 2024 sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju dającej ograniczoną pewność, zostało opublikowane w Elektronicznym Systemie Przekazywania Informacji (ESPI) Komisji Nadzoru Finansowego: <https://espiebi.pap.pl/node/685426>

