



Raport niefinansowy Grupy Benefit Systems 2022



SPIS TREŚCI

List od Zarządu	3	4. Społeczeństwo	62
1. Grupa Benefit Systems	4	4.1. Aktywizujemy i wspieramy	63
1.1. O Grupie Benefit Systems	5	4.2. Fundacja MultiSport	69
1.2. Klienci i użytkownicy	16	4.3. Dzielimy się wiedzą	73
1.3. Partnerzy jako kluczowi dostawcy	21	5. Środowisko (dla) wszystkich	76
1.4. Zarządzanie	26	5.1. Nasz wpływ na środowisko	77
1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30	5.2. Nasze działania proekologiczne	81
2. Strategia ESG	34	5.3. Ryzyka i szanse klimatyczne	83
2.1. Nasze priorytety i zobowiązania	35	5.4. Taksonomia	85
2.2. Proces tworzenia Strategii ESG	40	6. O raporcie	108
3. Nasz zespół	42		
3.1. Atrakcyjne miejsca pracy	43		
3.2. Szkolenia i rozwój	52		
3.3. Różnorodność i włączanie	54		
3.4. Zaangażowanie pracowników	60		

List od Zarządu

Szanowni Państwo,

przekazujemy szóste podsumowanie działań Grupy Benefit Systems w obszarze zrównoważonego rozwoju. W 2022 roku koncentrowaliśmy się na odbudowie potencjału biznesowego po niezwykle trudnym dla branży fitness i rynku świadczeń pozapłacowych czasie pandemii. Pracowaliśmy także nad wprowadzeniem na rynek produktów, odpowiadających na nowe potrzeby pracodawców i pracowników. Aby osiągnąć zaplanowane cele integrowaliśmy podmioty specjalizujące się w dostarczaniu usług z zakresu wsparcia psychicznego, zdrowego odżywiania oraz programów motywacyjnych dla pracowników. Rok 2022 zakończyliśmy imponującymi wynikami biznesowymi. Po raz pierwszy w historii łączna liczba kart sportowych przekroczyła 1,6 mln, a zysk z działalności operacyjnej przewyższył 200 mln zł. W celu wzmocnienia naszej oferty uruchomiliśmy jednocześnie 10 nowych klubów fitness w Polsce i za granicą.

W naszej codziennej działalności nie pozostajemy obojętni na wyzwania współczesnego świata. Nasza Fundacja Multisport realizowała szeroko zakrojone działania, mające na celu aktywizację dzieci i młodzieży, zachęcanie do aktywnego trybu życia oraz kształtowanie nawyków prozdrowotnych wśród różnych grup społecznych. Po przerwie wywołanej pandemią, powróciliśmy do

realizacji programu Aktywne Szkoły Multisport w nowej, szerszej formule. Program polega obecnie na organizacji bezpłatnych zajęć wychowania fizycznego dla dzieci i młodzieży w naszych klubach fitness. Tylko w 2022 roku z programu skorzystało 2513 uczniów z 17 szkół. Ogółem przeprowadzono 777 godzin zajęć, poświęconych poprawie sprawności fizycznej dzieci i popularyzacji korzystania przez nie z nowoczesnej infrastruktury sportowej. Podjęliśmy także działania na rzecz osób z niepełnosprawnością. Przeprowadziliśmy ogólnopolską kampanię społeczną „Pełni Sportu”, zachęcającą do aktywności i integracji poprzez sport. Dzięki działaniom wolontaryjnym naszych pracowników pomagaliśmy ofiarom wojny na Ukrainie.

W 2022 roku poświęciliśmy także wiele uwagi recertyfikacji B Corp, która zakończyła się sukcesem, czego potwierdzeniem jest nie tylko przyznanie spółce certyfikatu do 2025 roku, ale też uzyskanie wyższej oceny w stosunku do pierwszej certyfikacji. Jesteśmy także pierwszą w Polsce spółką publiczną, która pomyślnie przeszła proces recertyfikacji i wprowadziła do statutu innowacyjne zmiany, uwzględniające pozytywny wpływ działalności na rzecz społeczeństwa i środowiska. Jest to kolejne potwierdzenie naszego długofalo-

wego i systematycznego zaangażowania w obszarze ESG. W 2022 roku położyliśmy duży nacisk na tworzenie jeszcze lepszych warunków pracy dla naszych pracowników i współpracowników. Głównym celem było wsparcie ich w powrocie do normalności po okresie pandemii. Zwracaliśmy jednocześnie szczególną uwagę na zdrowie psychiczne naszych pracowników i ich rodzin. W tym celu uruchomiliśmy szereg inicjatyw, zorientowanych na rozwój osobisty, radzenie sobie ze stresem oraz osiąganie równowagi życiowej.

W tegorocznym raporcie prezentujemy większą liczbę danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, co stanowi dla nas kolejny krok w przygotowaniach do nadchodzących zmian regulacyjnych. Prowadzimy obecnie prace, które umożliwią nam jeszcze bardziej szczegółowe i kompleksowe raportowanie ESG w kolejnych edycjach niniejszego opracowania. Mamy nadzieję, że przedstawiony dokument będzie dla Państwa ciekawym i wartościowym źródłem informacji o działalności Grupy Benefit Systems w 2022 roku.

Zarząd Benefit Systems S.A.

1.

Grupa Benefit Systems



1.1.

O GRUPIE BENEFIT SYSTEMS

W tym podrozdziale opisujemy:

- skalę i zakres działalności Grupy Benefit Systems
- podstawowe wyniki finansowe
- nasze produkty i usługi
- formy kontaktu z naszymi interesariuszami
- członkostwo w organizacjach oraz nagrody i wyróżnienia
- członkostwo w ruchu B Corp

Grupa Benefit Systems w 2022 roku¹:

- 1551 pracowników
- Polska + 5 rynków zagranicznych
- 1 618,1 tys. aktywnych użytkowników kart sportowych w Polsce i za granicą
- ponad 4700 obiektów partnerskich MultiSport w Polsce
- 720 miast w Polsce i za granicą z obiektami partnerskimi Programu MultiSport
- 194 własne kluby fitness w Polsce i za granicą
- 7 nowych klubów fitness w Polsce

Skala i zakres działalności Grupy Benefit Systems

[2-6] Grupa Benefit Systems oferuje w Polsce i za granicą usługi, które umożliwiają osobom w różnym wieku osiągać poczucie satysfakcji, zadowolenia i wysokiej jakości życia. Dostarczamy pozapłacowe świadczenia pracownicze, które wspierają dobrostan pracowników, a naszym flagowym produktem jest **Program MultiSport** i karta sportowa o tej samej nazwie. Prowadzimy

¹ Dane z dnia 31 grudnia 2022 roku.

również działalność w obszarze zarządzania **własnymi klubami fitness**, których liczba na koniec 2022 roku wyniosła 194. Ułatwiamy uprawianie aktywności fizycznej, prowadzenie zdrowego stylu życia, rekreację oraz dostęp do kultury i rozrywki. Oferujemy także dostosowane programy kafeteryjne. Jesteśmy firmą z polskim rodowodem działającą w kraju od 22 lat. Rozwijamy się również za granicą – w Czechach, na Słowacji, w Bułgarii, Chorwacji i Turcji. Centrala firmy mieści się w Warszawie, mamy również oddziały w ośmiu miastach w Polsce (największy we Wrocławiu, oraz mniejsze w Krakowie, Rzeszowie, Poznaniu, Gdańsku, Zielonej Górze, Toruniu i Dąbrowie).

Z produktów i usług Grupy korzystają przede wszystkim pracownicy firm (użytkownicy), którzy otrzymują je w formie benefitów pozapłacowych od swoich pracodawców, a naszych klientów (B2B). Klientami są również osoby indywidualne, które kupują karnet lub opłacają jednorazowe wejście do klubów fitness należących do Grupy (klienci B2C).

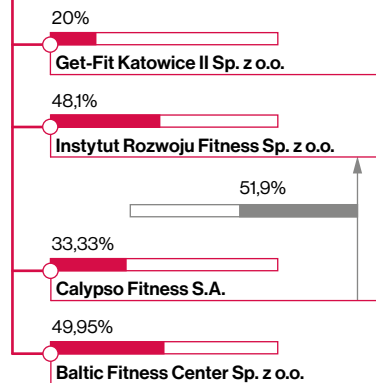
Działamy w formie Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Tworzą ją jednostka dominująca Benefit Systems S.A. (której częścią jest Oddział Fitness zarządzający naszymi klubami w Polsce), spółki zależne oraz spółki stowarzyszone. Od 2022 roku nasza Grupa funkcjonuje w dwóch segmentach operacyjnych – Polska oraz Zagranica.

Struktura Grupy Kapitałowej Benefit Systems
wg stanu na dzień 31.12.2022

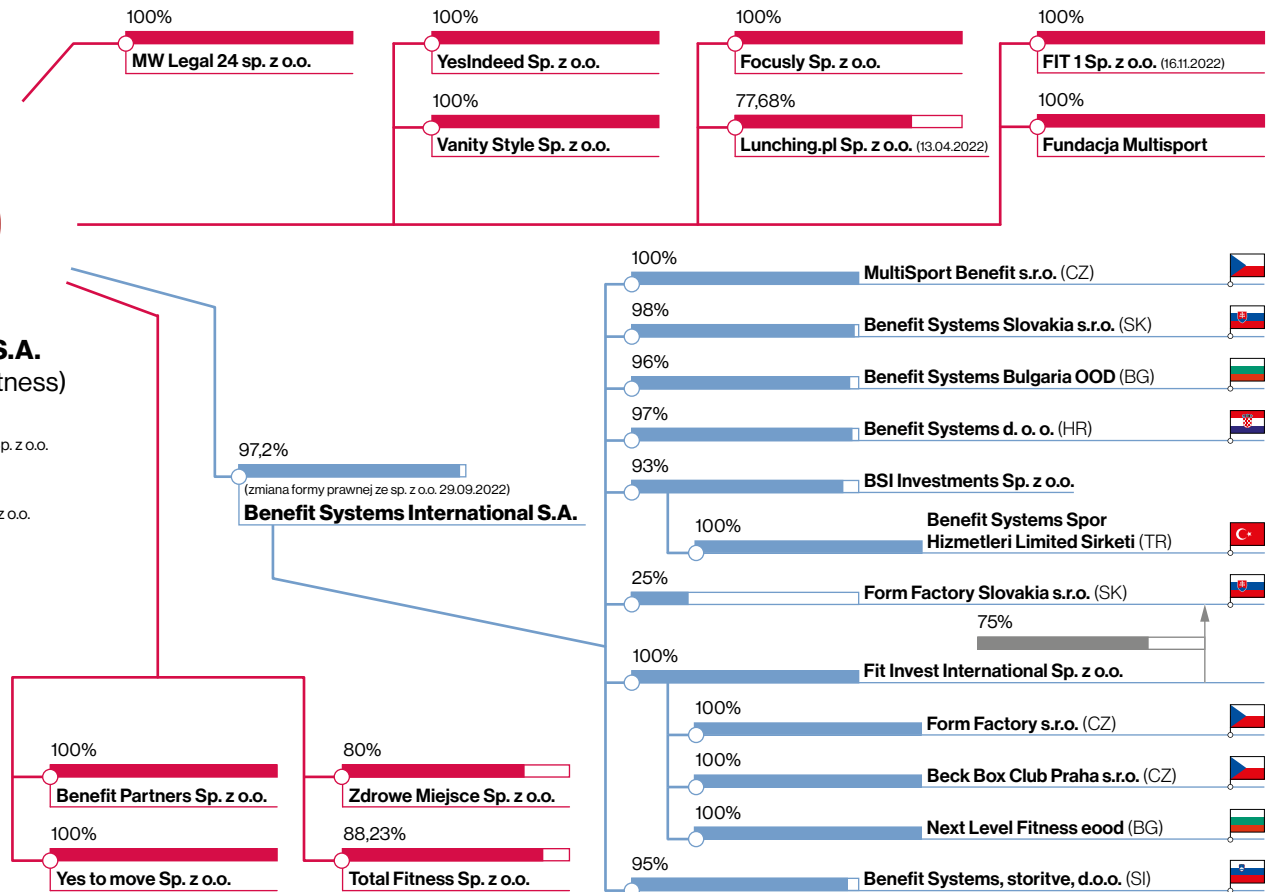


Benefit Systems S.A.
(wraz z Oddziałem Fitness)

31.08.2022
połączenie ze spółkami Benefit IP Sp. z o.o.
oraz Benefit IP Sp z o.o. sp. k.
31.10.2022
połączenie ze spółką FitFabric Sp. z o.o.



Konsolidacja Metodą Praw Własności



Konsolidacja Metodą Pełną

Zagranica Polska

Segment Polska

[2-6] Segment Polska to przede wszystkim sprzedaż kart sportowych honorowanych w kilku tysiącach obiektów w całej Polsce, zarządzanie własnymi klubami fitness oraz inwestycje w nowe kluby na rynku polskim. To również tak lubiana przez setki tysięcy pracowników naszych klientów platforma kafeteryjna oraz inne, dedykowane platformy internetowe i aplikacje związane nie tylko z treningiem ciała, ale również umysłu i ducha.

Segment Polska zajmuje się m.in.:

- rozwojem usług i sprzedażą produktów związanych ze zdrowiem i aktywnym stylem życia, przede wszystkim kart sportowych **Programu MultiSport** (za który odpowiada spółka dominująca Benefit Systems S.A.) oraz **Programów FitProfit** i **FitSport** (zarządzanych przez VanityStyle Sp. z o.o.),
- prowadzeniem i rozwojem **sieci własnych klubów fitness** działających pod szyldami: Zdrofit, Fitness Academy, My Fitness Place, Fabryka Formy, StepONE, S4 Fitness Club, FitFabric, Total Fitness oraz Aquapark Wesolandia (zarządzanych przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness oraz – do czasu połączenia spółek – przez Total Fitness Sp. z o.o). Na koniec 2022 roku w segmencie Polska zarządzaliśmy 170 klubami,
- prowadzeniem 8 placówek leczniczych **Zdrofit Zdrowie Miejsce** zlokalizowanych na terenie klubów własnych

w Warszawie, Wrocławiu, Katowicach i Krakowie, które oferując m.in. zajęcia prowadzone przez fizjoterapeutów, poszerzają zakres naszych usług o działania stricte prozdrowotne i lecznicze,

- prowadzeniem i rozwojem platformy kafeteryjnej **MyBenefit** – największej w Polsce platformy oferującej benefity poza-płacowe,
- tworzeniem i rozwojem **programów grywalizacyjnych** wspierających budowanie zaangażowania pracowników i poprawę wyników w organizacjach (za które odpowiada spółka YesIndeed Sp. z o.o.),
- prowadzeniem i rozwojem **Programu MultiLife** oferującego różnorodne usługi w obszarze zdrowia psychofizycznego, aktywności fizycznej i rozwoju osobistego,
- rozwojem aplikacji **Focusly** z programami psychoedukacyjnymi, praktykami uważności, medytacji i oddechu (zarządzanej przez spółkę Focusly Sp. z o.o.),
- prowadzeniem największej w Polsce platformy do treningów online **Yes2Move** oraz sklepu internetowego pod tą samą nazwą,
- prowadzeniem nowoczesnego centrum rekreacyjno-sportowego dla dzieci **Atmosfera MultiSport** w Warszawie,
- rozwojem oferty **Lunching.pl** umożliwiającej organizowanie posiłków dla pracowników, z wykorzystaniem aplikacji mobilnej, infokiosków lub strony www (zarządzanej przez Lunching.pl Sp. z o.o.).

Najważniejsze działania i zmiany w segmencie Polska w 2022 roku:

- przekroczenie poziomu liczby kart sprzed pandemii – na koniec roku z naszych kart sportowych na polskim rynku korzystało blisko **1,2 mln użytkowników**,
- otwarcie **7 nowych klubów** w Polsce,
- nabycie udziałów w **Lunching.pl Sp. z o.o.** i włączenie oferty spółki do portfolio Grupy,
- wpisanie **celów społecznych i środowiskowych** do statutu Benefit Systems S.A. jako integralną część prowadzonej działalności biznesowej spółki,
- pierwszy pełny rok działalności **Fundacji MultiSport**,
- pierwszy rok pełnej integracji wynikowej **14 klubów sieci Total Fitness**, przejętych pod koniec 2021 roku,
- prace nad produktem **MultiLife**,
- kontynuacja wzrostu użytkowników i obrotów **platform kafeteryjnych**,
- **adresowanie otoczenia inflacyjnego** poprzez negocjacje z partnerami i dostawcami oraz podwyżki cen własnych produktów,
- poprawa efektywności kosztowej oraz usprawnienie sprzedaży **karnetów B2C** we własnych klubach.

Wybrane produkty segmentu Polska

[2-6] Karty sportowe umożliwiające korzystanie z szerokiej bazy obiektów sportowo-rekreacyjnych:

- **MultiSport PLUS, MultiSport CLASSIC i MultiSport LIGHT** – umożliwiają dostęp do kilku tysięcy obiektów sportowych (w różnym wymiarze i zakresie, w zależności od typu karty) zlokalizowanych w 650 miastach na terenie całej Polski;
- **MultiSport KIDS i MultiSport KIDS AQUA** – dodatkowe karty dla dzieci umożliwiające wstęp na zajęcia sportowe i rekreacyjne w wybranych obiektach w Polsce (w tym baseny i aquaparki);
- **MultiSport STUDENT** – dodatkowa karta dla uczniów i studentów w wieku 15-26 lat umożliwiająca dostęp do kilku tysięcy obiektów sportowych na terenie Polski;
- **MultiSport SENIOR** – karta dla osób od 60. roku życia, umożliwiająca korzystanie z kilku tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce;
- **FitProfit i FitSport** – karty oferowane przez spółkę VanityStyle umożliwiające wejście do wielu obiektów sportowo-rekreacyjnych w całej Polsce, skorzystanie z kilkudziesięciu różnych aktywności, a także (z kartą FitProfit) rabatów na usługi i zakupy oraz dostęp do platformy online Strefa VanityStyle.

W ramach segmentu Polska – poza sprzedażą kart sportowych i rozwojem infrastruktury sportowej dzięki inwestycjom we własne kluby fitness – oferujemy również dedykowane programy takie jak program kafeteryjny, wiele usług dodatkowych, platformy online i aplikacje.

Platforma MyBenefit



Platforma kafeteryjna MyBenefit oferuje szeroki wybór produktów i usług – w tym produkty własne Grupy Benefit Systems. Umożliwia pracownikom samodzielny wybór benefitów, w zakresie i budżecie określonym przez ich pracodawcę (naszego klienta). Oferta platformy koncentruje się na benefitach z obszaru sportu i zdrowia, kultury, rozrywki, rekreacji oraz wypoczynku i turystyki krajowej oraz zagranicznej. Wśród propozycji dostępne są także bony uprawniające do zakupów w sieciach sklepów znanych marek w Polsce, kursy i szkolenia oraz oferta gastronomiczna. Benefity dostarczane są przez sprawdzonych dostawców. Sieć partnerska w grudniu 2022 roku liczyła blisko 1,8 tys. podmiotów, a z ich usług korzystało ponad 620 tys. użytkowników (o ponad 107 tys. więcej niż na koniec 2021 roku).

W 2022 roku platforma wzbogaciła się o nowy moduł MyBenefit Active, który umożliwia korzystanie z szeregu nowoczesnych rozwiązań i funkcjonalności, takich jak: grywalizacja, tworzenie wyzwań, nagradzanie przez kudosy (publiczne pochwały wi-

doczne na platformie), firmowy wall (tablica społecznościowa), moduł e-learningowy, tworzenie i obsługa ankiet, testów, quizów. Grywalizacja, która jest nowoczesną i atrakcyjną metodą motywowania pracowników w oparciu o wykorzystanie elementów mechaniki gier, tworzona jest we współpracy ze spółką YesIndeed należącą do Grupy.

Produkty własne Grupy dostępne na platformie MyBenefit to m.in.:

- **eTravelPass** – voucher kwotowy, który umożliwia skorzystanie z oferty hotelowej w całej Polsce (obecnie blisko 550 obiektów). Jest to produkt cyfrowy, rozwijany zgodnie z obecnymi trendami i ideą slow tourism.
- **BenefitLunch** – program będący odpowiedzią na rosnącą potrzebę zapewnienia pracownikom benefitu bezpośrednio wspierającego ich domowy budżet. BenefitLunch to karta abonamentowa lub jednorazowy voucher, umożliwiające skorzystanie z oferty restauracji współpracujących, których liczba stale rośnie.
- **MultiBilet** – stanowi flagową ofertę kafeterii w segmencie kina. Grupa produktów MultiBilet umożliwia skorzystanie z oferty ponad 240 kin w całej Polsce, w tym największych kin sieciowych i kin studyjnych.
- **MultiTeatr, MultiMuzeum i MultiZoo** – zapewniają pracownikom możliwość obcowania z kulturą. Vouchery są dostępne w kilku konfiguracjach, a z oferty teatralnej, mu-

zealnej i ZOO można korzystać w największych miastach w Polsce. Oferta jest wspierana przez stale rozwijające się strony produktowe, dzięki którym możliwe jest m.in. łatwe przeglądanie oferty partnerów.

- **Kupon QituraProfit** – umożliwia wstęp na wybrane przedstawienia teatralne, seanse kinowe i wystawy do obiektów partnerskich w Polsce (oferowany przez spółkę VanityStyle). Platforma MyBenefit została włączona do segmentu Polska w 2022 roku w ramach połączenia segmentu Polska i Kafeteria.

Program MultiLife



MultiLife to nowoczesny benefit dla pracowników z multidostępem do wielu usług, które pozwalają zadbać o najważniejsze obszary życia. Odpowiada na wiele potrzeb z zakresu rozwoju osobistego, diety, zdrowia mentalnego i dobrej kondycji organizmu. Daje natychmiastowy dostęp do różnorodnych kursów, treningów i konsultacji ze specjalistami, z których można korzystać w wybranym miejscu i czasie. Każdy z obszarów MultiLife obfituje w konkretne kursy, usługi i materiały, a ich zawartość tworzona jest przez naszych ekspertów – psychologów, dietetyków, trenerów. Dostęp do e-booków i audiobooków Legimi, aplikacja mindfulness Focusly, konsultacje z psychologiem, Diagnostyka czy nauka języków ESKK – to tylko wybrane z kilkunastu dostępnych usług. Platforma MultiLife daje możliwość zaspokojenia bardzo różnych potrzeb szerokiego grona odbior-

ców, dzięki czemu każdy pracownik korzystający z tego benefitu znajdzie coś dla siebie.

Platforma treningowa Yes2Move



Grupa intensywnie rozwija ofertę produktów online, takich jak platforma treningowa Yes2Move, zapewniająca dostęp do stale powiększającej się bazy treningów online i na żywo (treningi live) prowadzonych przez wykwalifikowanych trenerów. Yes2Move to także sklep internetowy z produktami wspierającymi aktywność i odporność, oferujący m.in. suplementy diety oraz żywność dietetyczną, akcesoria fitness i wiele innych artykułów potrzebnych do treningów i prowadzenia zdrowego stylu życia.

Strefa VanityStyle



Strefa VanityStyle to platforma, która pozwala holistycznie zadbać o siebie niezależnie od miejsca i czasu. Dostępna jest w wersji Standard i Premium. Oferuje m.in. możliwość treningu w domu dzięki setkom różnorodnych treningów on-line, motywujące wyzwania, webinary z dietetykami i psychologami oraz materiały dotyczące zdrowego stylu życia. Rozszerzona wersja Premium to również spersonalizowane plany dietetyczne (dieta on-line), indywidualne konsultacje z psychologiem, dietetykiem, coachem i trenerem personalnym oraz kody rabatowe i vouchery na produkty i usługi znanych marek.

Aplikacja Focusly



Aplikacja mobilna Focusly to przyjazna, cyfrowa przestrzeń, którą nieustannie rozwijamy, aby wspierać zarówno zdrowie mentalne, jak i umiejętności społeczne jej użytkowników. Realizujemy to poprzez programy psychoedukacyjne, lekcje uważności, medytację, ćwiczenia oddechowe oraz relaksację, które pomagają w radzeniu sobie ze współczesnymi problemami takimi jak stres, przebudźcowanie, lęki, wypalenie zawodowe, czy depresja. Treści dostępne w aplikacji tworzone są przez specjalistów z dziedziny psychologii, medytacji, uważności, coachingu, rozwoju kompetencji miękkich, jogi i oddechu. Aplikacja dostępna jest dla odbiorców indywidualnych, jak również jako samodzielny benefit (wraz z dodatkowymi usługami jak webinary, warsztaty, materiały edukacyjne i promocyjne), dla firm i organizacji. Focusly stanowi także jeden z elementów oferty platformy MultiLife oraz Strefy Premium VanityStyle.

Lunching.pl



Lunching.pl to platforma i aplikacja służąca do zamawiania jedzenia z dostawą do miejsca pracy, która wzbogaciła portfolio Grupy Benefit Systems w kwietniu 2022 roku. Jest to rozwiązanie stworzone po to, aby ułatwiać pracodawcom organizację posiłków dla swoich pracowników w dowolnie wybranym przez

nich modelu finansowania. Nowa inwestycja poszerzyła ofertę Grupy w rosnącym segmencie rynku świadczeń pozapłaconych, jakim jest dofinansowywanie posiłków oraz wspieranie zdrowego odżywiania pracowników. Lunching.pl umożliwia zamawianie jedzenia z dostawą do miejsca pracy, zarówno online (aplikacja, strona www), jak i stacjonarnie dzięki kioskowi, czyli interaktywnym ekranom dostępnym w miejscu pracy.

YesIndeed



Poza rozwojem wyżej wymienionych platform i aplikacji, Grupa działa również na rynku aktywizacji pracowników z wykorzystaniem grywalizacji. Usługi grywalizacji oferowane firmom w modelu B2B przez spółkę YesIndeed Sp. z o.o. podzielone są na dwie kategorie: programy motywacyjne dedykowane działom sprzedaży, marketingu pod marką „YesIndeed” oraz własna kafeeteria nagród wykorzystywana w prowadzonych programach. Głównym elementem projektów jest grywalizacja materialna oraz niematerialna oparta o wyniki importowane z systemów sprzedaży, kadrowo-płacowych oraz sportowych.

Segment Zagranica

[2-6] Podobnie jak w Polsce, naszą podstawową działalnością w segmencie Zagranica jest rozwój Programu MultiSport oraz infrastruktury własnych klubów fitness. Oferta opiera się na sprzedaży kart sportowych dla osób dorosłych, dzieci, rozwoju usług na platformach treningowych online oraz sprzedaży karnetów, pozwalających korzystać z usług oferowanych przez własne kluby fitness. Nasze kluby stanowią również istotną funkcję wspierającą dla rozwoju Programu MultiSport.

W 2022 roku działalność operacyjna segmentu Zagranica prowadzona była na 5 rynkach:

- **Czechy, Słowacja i Bułgaria** – gdzie rozwijaliśmy Program MultiSport i prowadziliśmy własne kluby fitness;
- **Chorwacja i Turcja** – gdzie skupialiśmy się na rozwoju Programu MultiSport.

Pod koniec 2022 roku, w ramach segmentu Zagranica, zarządzaliśmy siecią **24 klubów fitness**, działających pod markami Form Factory w Czechach i na Słowacji oraz Next Level Fitness w Bułgarii. Prowadziliśmy również sprzedaż kart umożliwiających różny zakres korzystania z bazy obiektów sportowo-rekreacyjnych: **MultiSport**, **MultiSport LITE**, **MultiSport KIDS/JUNIOR** oraz **MultiSport STUDENT CARD** (dostępna w Czechach). Nasi użytkownicy na Słowacji i w Chorwacji mo-

gli również korzystać z usług online na platformie z treningami **MyMultiSport ONLINE PLATFORM**.

Najważniejsze działania i zmiany w segmencie Zagranica w 2022 roku:

- przekroczenie poziomu liczby kart sprzed pandemii – na koniec roku z naszych kart sportowych na 5 rynkach zagranicznych korzystało ponad 430 tys. użytkowników MultiSport,
- wejście na rynek turecki i sprzedaż pierwszych kart sportowych – pod koniec 2022 roku współpracowaliśmy z ponad 300 partnerami Programu MultiSport (obiektami sportowo-rekreacyjnymi w Stambule),
- prace nad nowymi konceptami obiektów sportowych (np. SportBox Powered by MultiSport),
- adresowanie otoczenia inflacyjnego poprzez negocjacje z partnerami i dostawcami oraz podwyżki cen własnych produktów,
- kontynuacja prac nad optymalizacją portfela własnych klubów wspierających produkt karty sportowej na większości rynków.

**WYBRANE DANE FINANSOWE GRUPY KAPITAŁOWEJ BENEFIT SYSTEMS
I SPÓŁKI BENEFIT SYSTEMS S.A.**

Grupa Benefit Systems		Benefit Systems S.A.	
12 miesięcy 2022 w tys. PLN	12 miesięcy 2021 w tys. PLN	12 miesięcy 2022 w tys. PLN	12 miesięcy 2021 w tys. PLN
Przychody ze sprzedaży			
1 909 120	954 938	1 268 370	612 640
Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (EBITDA)			
444 827	205 088	350 551	138 518
Zysk/strata z działalności operacyjnej			
212 751	(4 010)	179 038	(15 957)
Zysk /strata netto przypadający akcjonariuszom podmiotu dominującego			
138 124	(25 140)	141 535	(15 598)

- **1551** – liczba pracowników
- **1515,9** – zatrudnienie pracowników w ujęciu FTE
- **65%** – odsetek kobiet wśród pracowników
- **24,1%** – wskaźnik rotacji pracowników
- **5606** – liczba pracowników i współpracowników
- **3340,8** – zatrudnienie pracowników i współpracowników w ujęciu FTE

Podstawowe wyniki finansowe

[2-6] W 2022 roku Grupa Kapitałowa Benefit Systems osiągnęła najlepsze wyniki finansowe w swojej historii, a skonsolidowany zysk netto przypadający na akcjonariuszy jednostki dominującej wyniósł 138 milionów zł przy ok. 1,9 miliarda zł przychodów ze sprzedaży. Tak dobre wyniki były zrealizowane głównie dzięki działalności jednostki dominującej Grupy – spółki Benefit Systems S.A., która w 2022 roku osiągnęła 142 miliony zł zysku netto.

Kluczowe dane o zatrudnieniu w Grupie Benefit Systems

Na koniec 2022 roku w Grupie Benefit Systems zatrudnialiśmy 1551 pracowników, z czego 1063 w Polsce i 488 za granicą. Większość naszych pracowników to kobiety, które stanowiły 65%. Współpracowaliśmy również z 4055 osobami – na podstawie umów cywilnoprawnych i B2B – głównie trenerami i instruktorami zajęć grupowych w naszych klubach fitness. Taka forma jest ściśle związana z branżą fitness i preferowana przez osoby,

które świadczą swoje usługi w naszych klubach – umożliwiają współpracę z różnymi klubami (również tymi nienależącymi do nas) i budowanie marki osobistej, elastyczny czas pracy oraz nieregularne jej godziny.

Nasi interesariusze

[2-29] Regularnie, rzetelnie i transparentnie. Rozmawiamy z naszymi interesariuszami tak, jak sami chcemy, aby inni rozmawiali z nami. Wybieramy kanały komunikacji, które najbardziej pasują obu stronom, dostosowujemy terminy i miejsca spotkań (zarówno bezpośrednich, jak i online). Szczerze informujemy o sukcesach i tak samo szczerze kreślimy wyzwania, które stają przed naszą organizacją. Tam, gdzie tylko jest to możliwe zamiast formalnych komunikatów i oświadczeń wybieramy empatyczny dialog i uważną rozmowę. Wierzymy, że taka forma komunikacji prowadzi do budowy długofalowych, dobrych relacji. Jednocześnie jako spółka giełdowa prowadzimy komunikację zgodną ze wszystkimi przepisami relacji inwestorskich i rzetelnie informujemy o aktualnej sytuacji spółki i Grupy.

Raz na dwa lata przeprowadzamy **Panel Interesariuszy** zgodny z międzynarodowymi standardami AA1000. Spotykamy się zarówno z interesariuszami zewnętrznymi (przedstawicielami klientów, użytkowników, partnerów, dostawców, analityków, ekspertów czy beneficjentów), jak i z naszymi pracownikami, a w każdym spotkaniu udział bierze około 50 osób. Wspólne warsztaty pozwalają na analizę aktualnej sytuacji naszej Grupy w kontekście działań ESG. Rezultatem Panelu jest wybór najbardziej istotnych – według interesariuszy – zagadnień, do których zobowiązujemy się odnosić w Raportach niefinansowych za dwa kolejne lata. Ostatni Panel zorganizowaliśmy w 2021 r. Więcej na ten temat piszemy w rozdziale 6. oraz w [Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems za rok 2021](#).

W 2022 roku, w ramach umacniania relacji z naszymi partnerami, poznania ich opinii i wymiany doświadczeń, zorganizowaliśmy po raz pierwszy **Konferencję dla Partnerów Benefit Systems**. W spotkaniu udział wzięło 150 osób, wśród których znaleźli się właściciele oraz osoby zarządzające największymi obiektami sportowo-rekreacyjnymi dostępnymi w ramach Programu MultiSport. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w podrozdziale 1.3. Partnerzy jako kluczowi dostawcy.

Kanały komunikacji z interesariuszami w 2022 roku

Klienci B2B, klienci B2C, użytkownicy

- Spotkania indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Badania satysfakcji, badania fokusowe użytkowników
- NPS i inne badania rynku
- Infolinia (kanały komunikacji: sms, telefon i call back)
- Formularz kontaktowy
- Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport
- Platforma internetowa Yes2Move
- Dedykowane strony www i podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek należących do Grupy
- Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów (w tym eventy online)
- Projekty dedykowane klientom i użytkownikom
- Blogi
- Social Media: Facebook, Instagram, LinkedIn
- Aplikacje internetowe do spotkań online

Akcjonariusze, inwestorzy i zarządzający, analitycy rynkowi

- Spotkania (wideokonferencje) indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Konferencje kwartalne, telekonferencje, roadshow, konferencje brokerów

- Raporty bieżące, raporty okresowe (roczne, półroczne, kwartalne)
- Prezentacje inwestorskie publikowane na stronie relacji inwestorskich
- Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi
- WZA i NWZA
- Prasa i media
- Poczta elektroniczna

Partnerzy i dostawcy

- Spotkania indywidualne i grupowe (również w formule online)
- Kontakt telefoniczny
- Internetowe Strefy Partnera
- Poczta elektroniczna
- Badania opinii
- Konferencje branżowe
- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy
- Publikacje na portalach branżowych

Pracownicy

- Intranet
- Rada Pracownicza
- Newsletter
- Mailing

- Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy
- Badania opinii oraz ankiety tematyczne
- Eventy i spotkania ogólnofirmowe (w tym wspólne wyjścia integracyjne)
- Partnerstwo z organizacjami społecznymi
- Platforma MultiSport, strona www i inne dedykowane strony internetowe
- Programy i projekty CSR-owe dedykowane pracownikom
- Programy stażowe i szkolenia
- Aplikacje internetowe do spotkań online

Eksperti i media

- Aktywne biuro prasowe na stronie www
- Kontakty telefoniczne i mailowe
- Regularne wysyłki komunikatów prasowych, dotyczące przede wszystkim działalności oraz produktów Grupy Benefit Systems
- Spotkania z mediami, w tym telekonferencje związane z publikacją wyników finansowych
- Publikacje prasowe, w tym wywiady, artykuły, wypowiedzi eksperckie
- Pozycjonowanie ekspertów wewnętrznych oraz zewnętrznych, specjalizujących się m.in. w medycynie, psychologii czy sporcie
- Edukacja społeczna (coroczny raport MultiSport Index, poświęcony aktywności fizycznej i sportowej Polaków)

- Konferencje branżowe, wydarzenia specjalne, szkolenia
- Kampanie, raporty i platformy komunikacji organizacji zewnętrznych
- Webinary

Społeczności lokalne i beneficjenci

- Spotkania indywidualne i grupowe
- Kontakt telefoniczny
- Poczta elektroniczna
- Konferencje branżowe, jubileusze, uroczystości beneficjenta
- Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy
- Publikacje na portalach branżowych

Środowisko i klimat

- Raportowanie wskaźników środowiskowych
- Współpraca z instytucjami, partnerstwo z organizacjami proekologicznymi
- Udział w spotkaniach, eventach, szkoleniach i konferencjach o tematyce ekologicznej
- Szkolenia i warsztaty dla Pracowników o tematyce proekologicznej
- Inicjatywy proekologiczne z udziałem Pracowników
- Programy CSR-owe o tematyce proekologicznej

Członkostwo w organizacjach

[2-28] Poprzez członkostwo i zaangażowanie w działania organizacji branżowych chcemy dzielić się z rynkiem naszą wiedzą, doświadczeniem i najlepszymi praktykami. Chcemy również budować kompetencje zespołów czerpiąc wiedzę i korzystając ze wsparcia merytorycznego organizacji. Wybrane spółki Grupy Benefit Systems należą do:

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

Jesteśmy członkiem ruchu B Corp

Jesteśmy B Corpem. Co to znaczy? To znaczy, że Grupa Benefit Systems poddała się bardzo szczegółowemu badaniu swojej działalności pod kątem zrównoważonego rozwoju. Certyfikat B Corp to nie wyrwkowa opinia czy nagroda za pojedyncze działanie – to bardzo szczegółowa ocena funkcjonowania każdego obszaru firmy i jej troski o ład korporacyjny, społeczeństwo i środowisko naturalne. B Corpy to przedsiębiorstwa, które skutecznie reagują na wyzwania społeczne i klimatyczne, upatrując w tym ważnych celów swojej działalności. W Grupie Benefit Systems certyfikat B Corp traktujemy jako ogromne wyróżnienie i zobowiązanie do pogłębiania swojego zaangażowania w działania odpowiadające na potrzeby różnych interesariuszy, tak jak to zapisano w statucie spółki Benefit Systems.

Proces certyfikacji B Corp to analiza pięciu obszarów działania firmy: relacji z klientami, dbałości o środowisko, zaangażowania społecznego, ładu korporacyjnego i dbałości o pracowników. Przystępując do społeczności B Corp zobowiązaliśmy się jednocześnie do działań wspierających wizję organizacji, czyli:

- Musimy sami kreować zmianę, której oczekujemy od świata
- Powinniśmy prowadzić działalność biznesową tak, aby ludzie zależni od tej działalności i miejsce jej prowadzenia miały znaczenie

- Poprzez swoje produkty, działania i zyski, nasze firmy powinny aspirować do tego, żeby nie krzywdzić nikogo oraz przynosić korzyści każdemu
- Aby to osiągnąć musimy działać z przekonaniem, że jesteśmy od siebie współzależni i ponosimy odpowiedzialność nie tylko za siebie nawzajem, ale także za przyszłe pokolenia.

W roku 2022 skupialiśmy się na procesie recertyfikacji i podejmowaliśmy działania, które umacniały naszą obecność w społeczności B Corporation. Jednym z takich działań było **przyjęcie zmian w statucie spółki Benefit Systems i wpisanie do niego celów społecznych i środowiskowych**, co jest pionierskim rozwiązaniem nie tylko na polskim, ale również na środkowoeuropejskim rynku. W październiku wzięliśmy udział w kolejnej edycji wydarzenia Warsaw B Corp Summit, podczas którego Bartosz Józefiak – Członek Zarządu Benefit Systems, opowiadał o naszych doświadczeniach związanych z wdrażaniem wartości B Corp w działania firmy.

W proces recertyfikacji zaangażowane były dziesiątki osób z różnych podmiotów Grupy. Ostatecznie finalną decyzję o ponownym przyznaniu certyfikatu dla Grupy Benefit Systems otrzymaliśmy na początku 2023 roku. Organizacja B Lab przeprowadzająca proces recertyfikacji, szczególnie podkreśliła trzy obszary, w których mamy wiele wartościowych rozwiązań:

- dbałość o pracowników,
- zaangażowanie w działania społeczne, w szczególności nasz autorski program Dobry MultiUczynek i działania Fundacji MultiSport,
- dojrzałe podejście do wdrożenia kwestii ESG do ładu korporacyjnego.

Celem Spółki jest dążenie do osiągnięcia długofalowego sukcesu gospodarczego Spółki poprzez prowadzenie działalności gospodarczej w sposób, który wywiera istotny pozytywny wpływ na społeczeństwo i środowisko, rozumiane jako całość.

Fragment zapisu dodanego do Statutu Benefit Systems S.A.



Nagrody i wyróżnienia

[2-28] Nie pracujemy w Grupie Benefit Systems dla nagród, ale cieszą nas zewnętrzne głosy uznania i otrzymywane wyróżnienia. W 2022 roku były to:

- Wyróżnienie **Lider dekady 2011-2021** w kategorii Karty sportowe/multikarnety konkursu **Konsumencki Lider Jakości**. Z okazji dziesiątej edycji programu w 2022 roku, jego twórcy dokonali podsumowania 10 lat ogólnopolskich badań konsumenckich i blisko 130 tysięcy zebranych w tym czasie głosów. Wyniki dla marki MultiSport zdystansowały konkurencję (m.in.: średnia osób zdecydowanie polecających markę to 73,8%).
- II miejsce w rankingu Forbes i Statista **Poland's Best Employers 2022** w kategorii Gastronomia, turystyka, sport i usługi rekreacyjne. Wyróżnienie jest dla nas tym cenniejsze, że firma badawcza Statista o ocenę poprosiła w anonimowej ankiecie pracowników z około 1800 firm (zatrudniających co najmniej 250 pracowników).
- Nagroda **Lidera Prawników Przedsiębiorstw** dla Iwony Rykaczewskiej-Kuderskiej, Head of Legal w Benefit Systems za pracę nad nowatorskimi rozwiązaniami prawnymi na potrzeby recertyfikacji B Corp oraz działania związane z budowaniem otwartości w zakresie różnorodności.
- Obecność na liście **50 najlepszych pracodawców** tygodnika Wprost.

- Nagroda **Top Partner 2022** w kategorii Programy benefitowe w plebiscycie organizowanym przez największy park rozrywki w Polsce – Energylandię.



1.2.

KLIENCI I UŻYTKOWNICY

W tym podrozdziale opisujemy:

- jak współpracujemy z naszymi klientami
- podstawowe dane dotyczące klientów i użytkowników
- badania opinii

Współpraca z klientami

[2-6] Grupa Benefit Systems działa w dwóch modelach współpracy z klientami – B2B oraz B2C. W modelu B2B kierujemy ofertę do firm, instytucji państwowych i innych podmiotów, które zatrudniają od pięciu do kilkunastu tysięcy osób. W tym modelu użytkownikiem końcowym naszych produktów – kart sportowych, kafeterii MyBenefit, Programu MultiLife i innych benefitów pozapłacowych – są pracownicy naszych klientów. W modelu B2C, oferta skierowana jest do klientów indywidualnych, którzy chcą korzystać z usług obiektów sportowo-rekreacyjnych należących do Grupy. Mogą oni wykupić jednorazowe wejście do obiektu lub skorzystać z szerokiej oferty karnetów terminowych.

W każdym modelu współpracy budujemy transparentne, wartościowe i długofalowe relacje z klientami oferując produkty i usługi sprzyjające psychofizycznemu rozwojowi społeczeństwa. Nasze cele dotyczące współpracy z klientami to:

- Tworzenie gotowych, kompleksowych rozwiązań z zakresu świadczeń pracowniczych, które pomagają pracodawcom (naszym klientom B2B) zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.
- Rozwijanie produktów i usług, dzięki którym pomagamy klientom B2B w budowaniu ich własnego wizerunku, jako pracodawcy inwestującego w zdrowie, kondycję i dobre samopoczucie swoich pracowników.

- Proponowanie klientom B2B dedykowanych, elastycznych świadczeń, aby mogli dopasować je do potrzeb swojego zespołu i specyfiki branży.
- Rozwijanie produktów oraz infrastruktury klubów fitness pod kątem klientów B2C, aby mogli indywidualnie wybierać spośród szerokiej oferty usług.
- Kierowanie się zasadą win-win, w myśl której nasza współpraca prowadzona jest na dogodnych dla obu stron warunkach.

Na kolejnej stronie prezentujemy modele współpracy B2B z klientami kart sportowych oraz programu kafeterijnego MyBenefit.

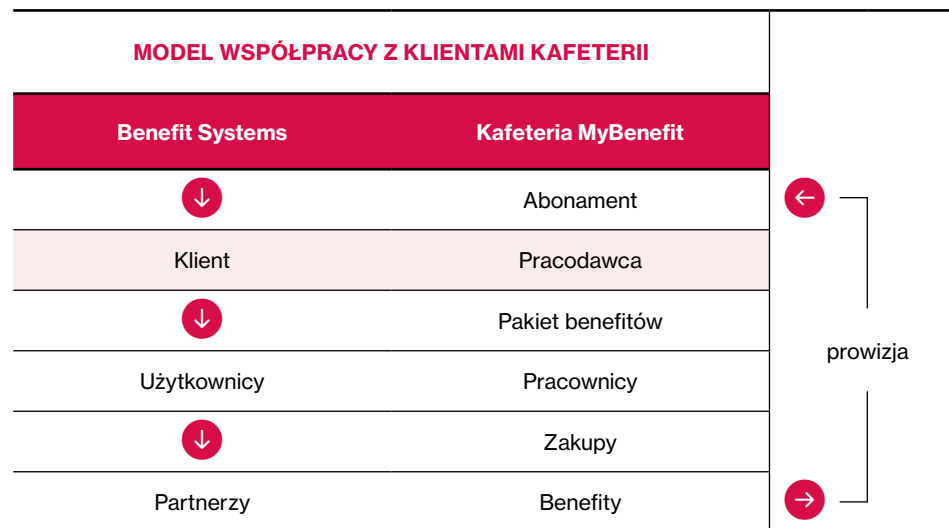
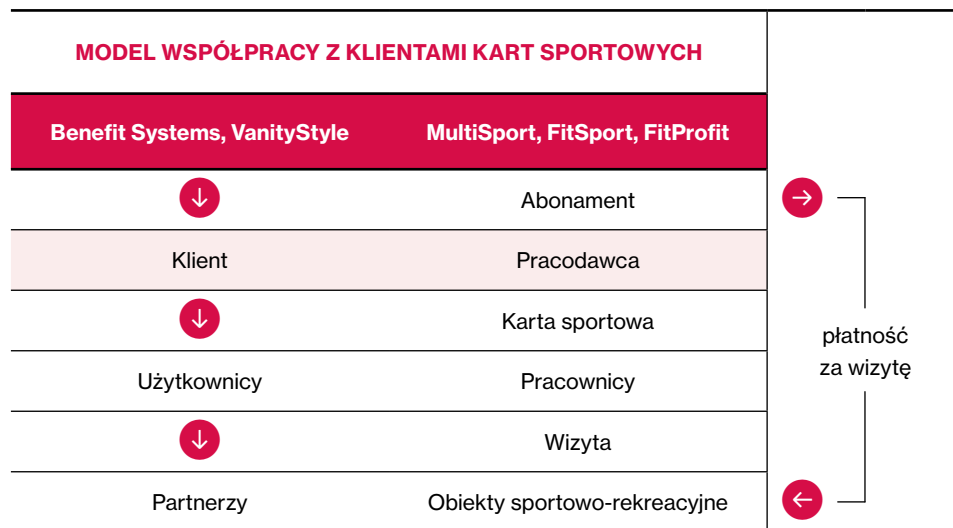


W ramach współpracy B2B z klientami kart sportowych, łączymy użytkowników naszych kart z właścicielami obiektów sportowo-rekreacyjnych będących naszymi partnerami. Umożliwiają oni użytkownikom korzystanie ze swoich obiektów, usług i programów sportowych zgodnie z zakresem określonym dla danego typu karty. Ponieważ w tym modelu współpracy nie zawsze mamy wpływ na jakość usługi, którą otrzymuje użytkownik korzystający z obiektów nienależących do naszej sieci – dlatego

jednym z naszych priorytetów jest wspieranie partnerów w doskonaleniu oferty i podnoszeniu jakości ich usług. W relacjach z właścicielami i zarządzającymi klubami fitness jesteśmy zawsze etyczni, rzetelni i oferujemy transparentne zasady współpracy. Nasze doświadczenie wskazuje, że takie podejście przekłada się bezpośrednio na korzyści dla użytkowników i całej branży fitness.

Model współpracy z klientami programu kafeterijnego MyBenefit również oparty jest na relacjach B2B i długoterminowych kontraktach, w ramach których klienci otrzymują dostęp do platformy umożliwiającej zarządzanie pakietem świadczeń dla pracowników i innymi procesami HR. MyBenefit pozwala na obsługę świadczeń pozapłacowych zarówno w zgodzie z ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFS), jak i finansowanie benefitów z budżetu klienta na okre-

ślonych przez niego zasadach. Dodatkowo, pracownicy korzystający ze świadczeń mogą dokonywać zakupów lub dopłacać za benefity ze środków własnych, przy wykorzystaniu płatności internetowych.



Klienci i użytkownicy w liczbach

KLIENCI I UŻYTKOWNICY GRUPY BENEFIT SYSTEMS.

Dane na dzień 31 grudnia danego roku.

Segment	Dane	2022	2021
POLSKA	Liczba użytkowników wszystkich aktywnych kart sportowych: MultiSport, FitProfit i FitSport	1 187,3 tys.	842,1 tys.
	Liczba użytkowników aktywnych kart MultiSport	1 110,2 tys.	788,9 tys.
	Liczba użytkowników kafeterii	620,8 tys.	513,5 tys.
	Liczba klientów B2B kart sportowych	26,5 tys.	22 tys.
	Liczba klientów B2B Programu MultiSport	25,1 tys.	20,6 tys.
	Liczba klientów B2B kafeterii	1,5 tys.	1,1 tys.
	Liczba klientów B2C naszych klubów fitness	181,7 tys.	136,7 tys.
ZAGRANICA	Liczba użytkowników aktywnych kart sportowych	430,8 tys.	284,6 tys.
	Liczba klientów B2C naszych klubów fitness	15,9 tys.	14,8 tys.

1 618,1 tys.
użytkowników aktywnych kart sportowych
w Polsce i za granicą

620,8 tys.
użytkowników kafeterii



Komunikacja z użytkownikami i klientami

Motywuujemy, wspieramy i inspirujemy użytkowników naszych produktów do prowadzenia aktywnego i zdrowego stylu życia. Zgodnie z misją Benefit Systems oraz wartościami ruchu B Corp chcemy tworzyć biznes dobry dla świata, dzięki któremu podnosimy jakość życia społeczeństwa.

Z uwagi na nasz model biznesowy oparty głównie na relacjach B2B, na etapie sprzedaży nie mamy bezpośredniego kontaktu z większością użytkowników końcowych korzystających z oferty Grupy. Docieramy do nich poprzez dedykowane naszym produktom platformy, a także kampanie reklamowe, media społecznościowe, podcasty oraz komunikację mailową i newslettery.

Jednym z istotnych kanałów komunikacji są dla nas social media oraz kampanie reklamowe, które realizujemy w przestrzeni wirtualnej i outdoorowej. Skierowane są nie tylko do użytkowników naszych produktów i klientów klubów, ale również do wszystkich pasjonatów aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia. Do osób w każdym wieku, niezależnie od kondycji, do całego społeczeństwa, które chcemy edukować w tych obszarach i przede wszystkim motywować do dbania o swój dobrostan psychofizyczny. Więcej na temat piszemy w rozdziale 4. niniejszego raportu.

[2-26] Niezbędnym kanałem komunikacji z naszymi klientami i użytkownikami jest **Biuro Obsługi Klienta** (BOK, dawny Zespół Infolinii). Zdecydowana większość zgłoszeń otrzymywanych przez BOK Benefit Systems, pochodzi od użytkowników kart sportowych oraz platform kafeteryjnych. W 2022 roku obsłużyliśmy ponad 133 tys. zgłoszeń mailowych i prawie 200 tys. połączeń telefonicznych. Średnia miesięczna liczba reklamacji zgłoszonych do zespołu biura obsługi wyniosła 54 zgłoszenia. Reklamacje rozpatrujemy w bardzo krótkim czasie, w większości przypadków nieprzekraczającym 48 godzin.

DOBRA PRAKTYKA

Dbając o utrzymanie najwyższej jakości obsługi prowadzimy regularne badania opinii wśród naszych użytkowników. W 2022 roku wyniki jakościowe badania utrzymywały się niezmiennie na wysokim poziomie. **Wskaźnik satysfakcji użytkowników Programu MultiSport kontaktujących się z naszym biurem obsługi wyniósł średnio 96%**, utrzymując analogiczny poziom jak w roku 2021. Aż 97% ankietowanych użytkowników zadeklarowało, że sprawa, z którą zgłosili się do Benefit Systems, została rozwiązana podczas pierwszego kontaktu.

Każdego roku zespół Biura Obsługi Klienta Benefit Systems wprowadza nowe inicjatywy i ulepszenia, które mają na celu podniesienie jakości i szybkości obsługi oraz zadbanie o customer experience naszych klientów i użytkowników. W minionym roku podjęliśmy decyzję o zmianie systemu obsługi zgłoszeń, aby zintegrować wszystkie kanały komunikacji z klientem, zautomatyzować procesy obsługi oraz optymalizację technologiczną i kosztową. Nowy system Contact Center zostanie wdrożony dla wszystkich Infolinii w Grupie Benefit Systems.



Badania opinii klientów i użytkowników

Poza opisanymi badaniami satysfakcji, regularnie badamy również wskaźnik rekomendacji NPS (Net Promoter Score). W badaniu przeprowadzonym w 2022 roku wśród osób kontaktujących się z biurem obsługi, poprosiliśmy o ocenę w skali od 0 do 10 na ile prawdopodobne jest, że osoba badana poleciłaby współpracę z firmą Benefit Systems swoim bliskim lub znajomym. W każdym z kwartałów wskaźnik NPS był wyższy niż w roku ubiegłym i prezentował się następująco:

	2022	2021
I kwartał	65	64
II kwartał	75	67
III kwartał	70	58
IV kwartał	67	65

Dbając o jakość usług świadczonych w klubach fitness, Benefit Systems Oddział Fitness przeprowadził badanie NPS wśród osób korzystających z naszych obiektów. W trakcie trzech etapów badawczych zebraliśmy 513 odpowiedzi, co dało wynik – 62. Równolegle prowadziliśmy również jakościowe badania przyczyn rezygnacji z karnetów, z których wyodrębniliśmy obszary wymagające poprawy oraz te, które spotykają się z największym zadowoleniem klubowiczów.

Również w naszych spółkach za granicą w 2022 roku prowadziliśmy różnego rodzaju badania opinii i satysfakcji. W Bułgarii wskaźnik rekomendacji NPS klientów Programu MultiSport wyniósł 82, a ogólne zadowolenie ze współpracy wyraziło 84% badanych. Na Słowacji 90% klientów MultiSport poleciłoby swojego przedstawiciela handlowego. Czeska spółka zarządzająca klubami fitness Form Factory posiada wdrożony proces regularnej oceny satysfakcji swoich klientów, na który składa się: comiesięczne badanie skierowane do 6-10 tys. odwiedzających, badanie opinii po pierwszej wizycie w klubie, badanie satysfakcji wśród osób odchodzących oraz losowe badanie satysfakcji NPS.

W 2022 roku satysfakcję swoich klientów zbadała spółka Focusly pytając między innymi o wpływ materiałów dostępnych w aplikacji na ogólne samopoczucie oraz kluczowe sfery życia, a także o satysfakcję z funkcji dostępnych w Focusly. 85% respondentów deklarowało chęć polecenia Focusly rodzinie i znajomym. 84% badanych ocenia treści w aplikacji jako dobre i bardzo dobre. Respondenci stwierdzili, że aplikacja najbardziej pomogła im w redukcji stresu, zadbaniu o emocje, budowaniu odporności psychicznej oraz poprawie jakości snu.



1.3.

PARTNERZY JAKO KLUCZOWI DOSTAWCY

W tym podrozdziale piszemy o:

- naszej sieci partnerów
- działaniach skierowanych do partnerów
- współpracy z pozostałymi dostawcami

[2-6] Główną grupę partnerów – i jednocześnie kluczowych dostawców – z którymi współpracujemy w Grupie Benefit Systems stanowią właściciele i zarządzający obiektami sportowo-rekreacyjnymi. To oni realizują usługi dla użytkowników kart sportowych, a jakość tych usług ma wpływ na opinie o naszej ofercie. W Benefit Systems wiemy, że rozwój obiektów sportowo-rekreacyjnych to jednocześnie rozwój naszej firmy. Dlatego od lat konsekwentnie wspieramy partnerów w podnoszeniu i utrzymywaniu wysokich standardów w ich obiektach, a dobre relacje z nimi oparte na szacunku i dialogu są dla nas najwyższym priorytetem.

Spółki Benefit Systems S.A. i VanityStyle Sp. z o.o. współpracują ze swoimi partnerami, obiektami sportowo-rekreacyjnymi, w modelu B2B, a ich rozliczenia oparte są o liczbę rejestrowanych wizyt użytkowników kart. Proces współpracy jest transparentny – potencjalni partnerzy mogą się do nas zgłosić poprzez formularz internetowy, a po pozytywnej weryfikacji przedstawiamy ofertę handlową i doprecyzowujemy warunki możliwej współpracy. Standardy oferowane w obiektach oraz sposób ich prowadzenia są przez nas weryfikowane. W szczególności sprawdzamy, czy oferta dla użytkowników kart sportowych jest zgodna z umową i nie są narzucane im dodatkowe opłaty. Do zapobiegania nadużyciom wykorzystujemy wysokiej klasy zdalne narzędzia statystyczne i analityczne, kontrole w formie tradycyjnej poprzez wizyty w obiektach oraz formułę „mystery

shopping”. Ewentualne nieprawidłowości mogą zgłaszać również do nas sami użytkownicy przez infolinię. Każde zweryfikowane działanie, które jest niezgodne z naszymi zasadami, może wykluczyć partnera z dalszej współpracy.

Partnerzy Programu MultiSport

Od lat prowadzimy Programy Wsparcia dla Partnerów MultiSport. We wrześniu 2022 roku wznowiliśmy **Program Pożyczkowy** – na analogicznych warunkach, jakie funkcjonowały przed pandemią. Partnerzy, którzy współpracują z nami minimum 12 miesięcy z zachowaniem wszelkich zasad określonych w ramach umowy partnerskiej, mają możliwość otrzymania pożyczki na rozwój czy też modernizację swoich obiektów sportowo-rekreacyjnych lub też wsparcia pożyczkowego w ramach inwestycji w nowy klub fitness. Program Pożyczkowy cieszy się dużym zainteresowaniem.

Każdy partner Programu MultiSport ma również dostęp do **Strefy Partnera** – specjalnej platformy, stworzonej w 2016 roku na potrzeby usprawnienia współpracy, na której nasi partnerzy znajdują wiele przydatnych informacji i narzędzi. Publikujemy tam m.in. ważne komunikaty, materiały i instrukcje oraz prowadzimy licznik zarejestrowanych w danym obiekcie wizyt użytkowników. Strefa Partnera oferuje także intuicyjny moduł rozliczeniowy.

Platforma jest stale rozwijana i wzbogacana o nowe funkcjonalności. W 2022 roku udostępniliśmy naszym partnerom nowe narzędzie – **Wirtualny Formularz Wizyt**. Jest to aplikacja webowa, która służy m.in. do rejestracji i wycofywania wizyt użytkowników oraz potwierdzania tożsamości osób korzystających z naszej aplikacji mobilnej. Korzystanie z Wirtualnego Formularza Wizyt jest proste i intuicyjne. Potwierdziły to zarówno badania użyteczności, które zrealizowaliśmy przed wdrożeniem, jak i wyniki ankiet przeprowadzonych wśród partnerów korzystających z niego w okresie 3 miesięcznego pilotażu. Nowe narzędzie udostępniliśmy w pierwszej kolejności obiektom nie mającym zainstalowanych urządzeń terminalowych – aby ograniczyć rejestrację wizyt w formie papierowych raportów. Wdrożenie Wirtualnego Formularza Wizyt jest pierwszym etapem prac nad tzw. Wirtualnym Terminalem.

Strefa Partnera oraz mailingi to także ważne narzędzia naszej bieżącej komunikacji z partnerami. Regularnie informujemy o rodzajach wsparcia, z których mogą korzystać dzięki współpracy z Benefit Systems. Pomagamy także nawiązać kontakty z dostawcami sprzętu fitness.

Funkcjonalności w Strefie Partnera Programu MultiSport

Moduł rozliczeniowy

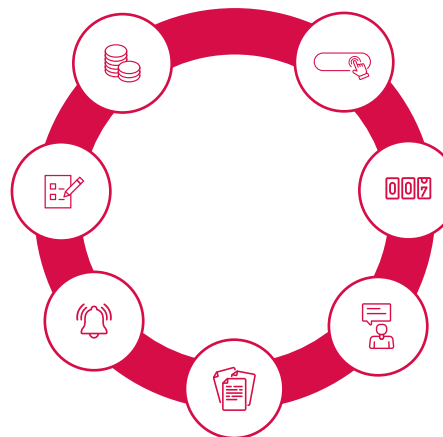
służący do rozliczeń wizyt
Użytkowników kart MultiSport
w obiektach partnerskich.

Formularze zapisów

na oferowane przez Benefit Systems
„Narzędzia Wsparcia”, np. dostęp
do serwisu muzycznego GO ON Biznes.

Komunikaty

dotyczące istotnych dla Partnera,
bieżących działań, podejmowanych
przez Benefit Systems.



Wirtualny Formularz Wizyt

służący do rejestracji wizyt
Użytkowników kart MultiSport.

Licznik wizyt

Użytkowników kart MultiSport,
zarejestrowanych w obiekcie
Partnera w bieżącym dniu i miesiącu.

Dane kontaktowe

do Opiekuna Biznesowego
oraz Opiekuna Rozliczeniowego.

Instrukcje i materiały graficzne do pobrania

które można wydrukować i przekazać pracownikom recepcji.
Znajdują się tu także materiały do wykorzystania w mediach
społecznościowych lub na stronie www obiektu Partnera.

DOBRA PRAKTYKA

Badania opinii naszych partnerów to jeden z elementów współpracy z Benefit Systems. Po 3 latach przerwy, związanych z sytuacją pandemiczną, w 2022 roku ponownie zaprosiliśmy naszych partnerów do wzięcia udziału w badaniu satysfakcji partnerów Benefit Systems.

Badanie wykazało, że **ogólne zadowolenie ze współpracy** z Benefit Systems utrzymuje się na wysokim poziomie, wynoszącym **81%**.

Wysokie wyniki uzyskaliśmy również w **badaniach NPS** (Net Promoter Score). Główny **wskaźnik lojalności** w 2022 roku wyniósł **38%**. Mierzy się go zadając pytanie o to, czy respondent poleciłby współpracę z Benefit Systems innej firmie. Tym co ma główny wpływ na chęć polecenia Benefit Systems innym jest dobra, bezproblemowa współpraca, a także skuteczny, szybki kontakt.

W ramach **oceny współpracy z dedykowanym opiekunem biznesowym** Benefit Systems, partnerzy wykazują duże zadowolenie, które wynosi **89%**. Partnerzy są przede wszystkim zadowoleni z uprzejmości dedykowanego opiekuna biznesowego, łatwości kontaktu oraz zaangażowania w obsługę i chęci niesienia pomocy.

Ponad **3,5 tys.**
partnerów Programu MultiSport w Polsce

Ponad **4,7 tys.**
obiektów partnerskich Programu MultiSport
w Polsce

Na koniec 2022 roku w Polsce prowadziliśmy współpracę z 3540 partnerami MultiSport (3491 w 2021 roku), co przełożyło się na 4721 dostępnych obiektów sportowych w ramach Programu MultiSport (4572 w 2021 roku). Liczba obiektów partnerskich za granicą na koniec 2022 roku wyniosła 4195 (na koniec 2021 roku były 4174 obiekty).

W grudniu 2022 roku odbyła się pierwsza **konferencja dla partnerów Programu MultiSport**, w której wzięło udział blisko 150 osób. Wśród nich znaleźli się właściciele oraz osoby zarządzające największymi obiektami sportowo-rekreacyjnymi w Polsce, współpracujący z nami w ramach sieci partnerskiej MultiSport. Pierwsza część spotkania poświęcona była edukacji oraz networkingowi. Partnerzy mogli wysłuchać kilku prelekcji, pełnych ciekawej, biznesowej wiedzy. W roli prelegentów wystąpili: Paula Wąsowska – wykładowczyni Ican Institute

i doświadczona trenerka biznesu, Mateusz Kusznierewicz – medalista olimpijski i przedsiębiorca, który po 30 latach sportowej kariery przeszedł do biznesu, tworząc własne projekty i przedsięwzięcia, Tomasz Napiórkowski – prezes Polskiej Federacji Fitness i przedsiębiorca, który od 10 lat jest związany z branżą fitness. Cykl paneli zamknął Tomasz Półgrabski, Wicedyrektor ds. ESG i Public Affairs Benefit Systems, który opowiedział o działaniach Benefit Systems w obszarze zrównoważonego rozwoju, m.in. o Fundacji MultiSport.

Spotkanie poprowadził Piotr Galus, dziennikarz, prezenter radiowy i trener personalny. Konferencją, poza walorami edukacyjnymi, była dla nas niezwykle cenną okazją do wymiany doświadczeń oraz pogłębiania i umocnienia relacji z naszymi partnerami.



Partnerzy kafeterii MyBenefit

[2-6] Osobną – z oczywistych przyczyn – i szeroką grupą partnerów naszej organizacji są firmy i podmioty oferujące świadczenia pozapłacowe na platformie kafeterijnej MyBenefit. Dostarczają produkty i usługi m.in. w obszarach:

- turystyki – możliwość korzystania z hoteli, pensjonatów i ośrodków wypoczynkowych;
- handlu – możliwość m.in. zakupu artykułów spożywczych, odzieży, środków higieny osobistej i kosmetyków, skorzystania z usług z zakresu spa&wellness;
- kultury – możliwość zakupu biletów do kina, teatru, muzeum, do kabaretu lub na koncert;
- gastronomii – możliwość korzystania z szerokiej oferty restauracji i barów gastronomicznych;
- rekreacji – możliwość zakupu wejściówek m.in. do parków rozrywki, sal zabaw, na basen, saunę i do grot solnych;
- sportu – możliwość uprawiania różnych dyscyplin sportowych w około 400 obiektach sportowo-rekreacyjnych.

Warunkami nawiązania współpracy partnerów z MyBenefit jest przede wszystkim możliwość obsługi elektronicznych bonów/kodów (umożliwiających zakup produktów lub świadczeń online lub stacjonarnie) oraz łatwa i szybka dostępność oferty dla użytkowników i wysoka jakość obsługi.

Blisko **1,8 tys.** partnerów kafeterii MyBenefit

Blisko **3,4 tys.** obiektów w sieci partnerskiej

Na koniec 2022 roku w ramach programu MyBenefit współpracowaliśmy z 1795 partnerami (2034 w 2021²). Spadek liczby partnerów wynika z działań mających na celu poprawę efektywności kosztowej. Najliczniejszą grupę stanowią partnerzy z kategorii turystyka, których liczba na koniec roku wyniosła 1105.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku MyBenefit udostępnił swoim partnerom turystycznym nowe narzędzie – Hotel Extranet, które umożliwia samodzielne zarządzanie ofertą turystyczną w nowym systemie kafeterijnym. Dzięki temu rozwiązaniu partnerzy mogą samodzielnie wprowadzać na platformie cenniki czy dodawać wybrane rodzaje pokoi. Przeprowadzonych zostało ponad 100 webinarów dla partnerów z obsługi tego narzędzia.

² [2-4] Korekta informacji: w raporcie za rok 2021 podana została liczba 3,5 tys. partnerów MyBenefit. Prawidłowa liczba partnerów na koniec 2021 roku to 2034.

Partnerzy programów MultiSport i MyBenefit stanowią najliczniejszą grupę naszych kluczowych dostawców, ale nie są jedyni, z którymi współpracujemy w Grupie Benefit Systems. Nasza oferta w ramach programu MultiLife, aplikacji Focusly czy Lunching.pl również opiera się na współpracy z partnerami.

Współpraca z pozostałymi dostawcami

[2-23] [2-24] Na co dzień współpracujemy również z dostawcami, którzy pomagają nam w funkcjonowaniu naszych biur i klubów fitness. Dbamy o to, by współpraca ta była zgodna z naszymi standardami, dlatego opieramy ją na specjalnie w tym celu stworzonej procedurze zakupowej, która obowiązuje w Grupie. Od dostawców oczekujemy przestrzegania naszych wartości oraz zasad etycznych zapisanych w Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY i innych dokumentach.

W ramach procedury zakupowej, już na etapie zapytania ofertowego, weryfikujemy potencjalnych dostawców w zakresie spełniania określonych kryteriów ESG. Ocena dostawcy będąca efektem weryfikacji jest składową finalnej oceny jego oferty. Więcej na ten temat przeczytać można w podrozdziale 1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji.

[2-6] Grupa Benefit Systems w 2022 roku współpracowała głównie z dostawcami takimi jak:

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

GŁÓWNE ZASADY OBOWIĄZUJĄCE PRZY WYBORZE DOSTAWCÓW:

- **Poszanowanie zasady konkurencyjności w celu zapewnienia wysokiej efektywności ponoszonych wydatków.** W procesie dokonywania wyboru dostawcy, realizujemy dobrą praktykę równych szans w konkurowaniu o zamówienie, a także stosujemy zasadę oceny ofert w liczbie umożliwiającej wybór najbardziej korzystnej oferty rynkowej.
- **Efektywne wzmocnienie współpracy, budowanie i podtrzymywanie relacji z obecnymi dostawcami, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji możliwości pozyskiwania nowych dostawców, zgodnie z jej potrzebami.** Ceniemy sobie wieloletnią współpracę ze stałymi dostawcami, ale jesteśmy również otwarci na zmiany rynkowe i odpowiadamy na potrzeby biznesu, związane z poszukiwaniem nowych dostawców.
- **Zorientowanie w procesie doboru dostawców na wspieranie mniejszych, lokalnych przedsiębiorców i firm rodzinnych.** Zgodnie ze standardami B Corp, dokonując wyboru dostawców bierzemy także pod uwagę oferty mniejszych firm i – na ile to możliwe – wspieramy społeczność lokalną, wybierając ich produkty lub usługi.
- **Obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy.** Wybierając dostawców, jednostka odpowiedzialna za proces zakupowy eliminuje tych, którzy działają sprzecznie z zasadami opisanymi w Kodeksie Etyki BS_WAY i innych dokumentach obowiązujących dostawców.
- **Opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy na zasadach win-win.** Istotne jest dla nas, aby zarówno Benefit Systems jako klient, jak i nasz dostawca dostarczający usługi lub produkty, byli usatysfakcjonowani z warunków współpracy.



1.4.

ZARZĄDZANIE

W tym podrozdziale piszemy o:

- naszej strukturze organizacyjnej
- systemie zarządzania w Grupie
- zarządzaniu kwestiami ESG

System zarządzania w Grupie Kapitałowej Benefit Systems umożliwia osiągnięcie zamierzonych celów finansowych oraz długoterminowy, zrównoważony wzrost wartości. W 2022 roku spółka dominująca Benefit Systems S.A. zarządzała Grupą w oparciu o **dwa segmenty operacyjne: Polska i Zagranica** (segment Kafeteria, który funkcjonował do 31 grudnia 2021 roku, został włączony do segmentu Polska). Odpowiedzialność za segment Polska spoczywa na zarządzie spółki Benefit Systems S.A. Odpowiedzialność za segment Zagranica ponosi zarząd Benefit Systems International S.A. Zarządzenie segmentami jest egzekwowane poprzez wykonywanie planów kilkuletnich oraz szczegółowych budżetów operacyjnych, które są na bieżąco weryfikowane i aktualizowane.

W oparciu o cele strategiczne formułowane są konkretne cele stawiane pracownikom wysokiego szczebla, a następnie kaskadowane do kolejnych szczebli, wraz z programami motywacyjnymi, premiami półrocznymi, rocznymi i prowizjami.

Zarządzanie łańcem korporacyjnym w ramach Grupy Kapitałowej Benefit Systems, odbywa się przede wszystkim w oparciu o uwzględnienie odmiennej struktury systemów zarządzania w poszczególnych spółkach Grupy. Funkcjonujący w Benefit Systems S.A. system jest dominującym wobec pozostałych podmiotów Grupy. Część z nich zachowuje niezależność operacyjną, pozostając jednak pod nadzorem o charakterze właścicielskim.

Dokładamy starań, aby wszystkie podmioty należące do Grupy działały w sposób spójny, wypełniając założenia dotyczące obszaru biznesowego organizacji, a także wskaźników ESG, odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju. Dążymy do ujednoczenia procedur, polityk i wytycznych w zarządzaniu tymi aspektami, aby docelowo wszystkie te zasady były identyczne dla całej Grupy Kapitałowej. Nasze działania wzmacnia zmieniony w 2022 roku statut spółki dominującej Benefit Systems S.A., w którym sukces gospodarczy wiążemy z koniecznością wywierania istotnego pozytywnego wpływu na środowisko i społeczeństwo, rozumiane jako całość.

Zarządzenie wpływem organizacji

[2-12] [2-13] Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem i podejmowaniem decyzji o strategicznym kierunku rozwoju w Grupie Benefit Systems należą do kompetencji Członka Zarządu spółki Benefit Systems S.A. odpowiedzialnego za finanse spółki i relacje inwestorskie, audyt wewnętrzny, Compliance, PR i ESG.

Zadania związane ze zrównoważonym rozwojem realizuje Zespół ds. ESG, który nadzorowany jest przez Dyrektora Korporacyjnego. Taki model pozwala Zarządowi otrzymywać regularnie informacje o toczących się projektach i podejmowanych działaniach w tym obszarze.

[2-14] [2-17] W Grupie Benefit Systems w 2022 roku trwały prace nad opracowaniem Strategii ESG na lata 2023-2025, która m.in. doprecyzuje rolę Zarządu w nadzorowaniu zarządzania wpływem Grupy. Zarząd bierze również udział w pracach nad raportem ESG i akceptuje końcową treść raportu. Ponadto, Członkowie Zarządu poszerzają swoją wiedzę związaną ze zrównoważonym rozwojem i najnowszymi trendami oraz regulacjami m.in. poprzez spotkania z ekspertami spoza Grupy czy udział w konferencjach dotyczących tego obszaru.

[2-9] Łącznie w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Benefit Systems S.A. zasiada 8 osób, w tym 3 wykonawcze i 5 niewykonawczych. Wśród nich troje członków jest niezależnych. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią też funkcje w innych spółkach. James Van Bergh i Michael Sanderson są dyrektorami w Benefit Invest Ltd. Michael Rohde Pedersen jest też członkiem Rady Nadzorczej Alumetal S.A. Artur Osuchowski zasiada w Radach Nadzorczych PolTreg S.A. oraz Asseco Business Solutions S.A. Zastępca przewodniczącego Rady Nadzorczej Marcin Marczuk jest też

członkiem Rad Nadzorczych takich spółek jak BetaCom S.A., Projprzem Makrum S.A., Transpolonia S.A. czy Wikana S.A.

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

[2-9] [2-11]

Skład Zarządu Benefit Systems S.A.:

- Emilia Rogalewicz – Członek Zarządu
- Wojciech Szwarc – Członek Zarządu
- Bartosz Józefiak – Członek Zarządu, CFO

Skład Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.:

- James van Bergh – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Marcin Marczuk – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- Michael Rohde Pedersen – Członek Rady Nadzorczej
- Artur Osuchowski – Członek Rady Nadzorczej
- Michael Sanderson – Członek Rady Nadzorczej

Skład Zarządu Benefit Systems International S.A.:

- Adam Kędzierski – Prezes Zarządu
- Jarosław Komorowski – Członek Zarządu
- Arkadiusz Szczygielski – Członek Zarządu
- Maciej Gwóźdź – Członek Zarządu

Wybór członków najwyższych organów zarządczych

[2-10] [2-18] Członkowie Zarządu Benefit Systems S.A. są powoływani i odwoływani uchwałą Rady Nadzorczej spółki, która też decyduje o liczbie Członków Zarządu oraz może wskazać spośród nich osoby pełniące funkcję Prezesa i Wiceprezesa. Do powołania lub odwołania Członka Zarządu potrzebnych jest 3/5 głosów, przy obecności co najmniej połowy Członków Rady Nadzorczej.

Przy wyborze Członków Zarządu Rada Nadzorcza kieruje się kryteriami zawartymi w Polityce Różnorodności Zarządu, która zaczęła obowiązywać w Benefit Systems w 2022 roku. Więcej o politykach różnorodności piszemy w rozdziale 3. Nasz zespół

Rada Nadzorcza wybierając Członków Zarządu bierze pod uwagę wykształcenie kandydatów, kierunek studiów i obszar kompetencji, wiedzę i umiejętności wynikające z pracy naukowej, szkoleń, certyfikatów czy też studiów podyplomowych, doświadczenie zawodowe kandydatów, wiek i płeć. Zgodnie ze zmienionym w 2022 roku statutem Benefit Systems S.A. Członkowie Zarządu są oceniani pod kątem zarządzania wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo. Ocena dokonywana jest na podstawie osiągniętych celów w zakresie dbałości o stosowanie standardów ESG wewnątrz organizacji oraz jej działalności operacyjnej. Kwestie oceny reguluje Poli-

tyka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. Takiej oceny raz w roku dokonuje kolegialnie Rada Nadzorcza.

System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem

[2-23] System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem w Benefit Systems S.A., zostały stworzone w celu identyfikacji potencjalnych zdarzeń, mających wpływ na działalność organizacji, na utrzymanie ryzyka w ustalonych granicach oraz zapewnienie realizacji strategii biznesowej. Proces zarządzania ryzykiem opieramy na modelu COSO II, który określa komponenty, zasady i czynniki niezbędne do skutecznego zarządzania ryzykami.

Model Trzech Linii Obrony to narzędzie wspierające proces zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej oraz wyjaśniające kluczowe role i odpowiedzialności w organizacji. Pierwszą Liniją Obrony stanowią właściciele biznesowi odpowiedzialni za identyfikację, rozliczanie, ocenę, kontrolę i ograniczanie ryzyka. Drugą Liniją Obrony stanowią osoby pełniące wewnętrzne funkcje kontrolne, tj. m.in. IOD, zespoły kontroli wewnętrznej, kontrolingu, compliance. Trzecią Liniją Obrony stanowi zespół audytu dostarczający niezależnych raportów kierownictwu wyższego szczebla oraz Radzie Nadzorczej w zakresie skuteczności działania systemu kontroli wewnętrznej.

Polityka zarządzania ryzykiem koncentruje się na osiągnięciu celów w czterech kategoriach:

- Strategia,
- Działania operacyjne,
- Sprawozdawczość finansowa,
- Zgodność z wymogami prawno–regulacyjnymi.

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

- strategicznym (w tym biznesowe, rynkowe, polityczne, prawno–regulacyjne, reputacyjne, ciągłości biznesu),
- operacyjnym (w tym systemów IT, zabezpieczeń, zasobów ludzkich),
- finansowym (w tym podatkowe, kredytowe, płynności, kursów walut),
- zgodności (regulacyjno–prawne).

Rejestr ryzyk jest aktualizowany minimum raz w roku, a w przypadku zadań ocenionych jako krytyczne, aktualizacja i monitoring realizacji zadań następuje za każdym razem jeśli występują ku temu przesłanki. Opis najważniejszych ryzyk zdefiniowanych przez Jednostkę Dominującą i Grupę publikujemy w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku.

System kontroli wewnętrznej w Benefit Systems S.A. jest integralną częścią naszego systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań organizacji oraz przyczynia się do zachowania rzetelności sprawozdawczości finansowej i zarządczej. W systemie tym uczestniczą wszyscy pracownicy. Zespół kontroli wewnętrznej, w ramach działań Drugiej Linii Obrony wspiera pracowników oraz odpowiada za działania związane z usystematyzowaniem i dokumentacją kluczowych dla organizacji procesów i ryzyk.

Jednostki wspierające obszar kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem to m.in. Audyt Wewnętrzny oraz Compliance Officer:

- **Audyt Wewnętrzny** dokonuje oceny skuteczności i przyczynia się do usprawniania procesów: ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem, przeciwdziałania nadużyciom i defraudacji oraz mechanizmów kontrolnych w jednostce oraz Grupie Kapitałowej Benefit Systems.
- **Compliance Officer** to funkcja wspierająca proces zarządzania ryzykiem braku zgodności, poprzez monitorowanie procesu wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, dobrych praktyk, standardów etycznych, jak i wdrożenia oraz stosowania wewnętrznych regulacji. Jednym z obszarów będących w zakresie zainteresowania Compliance Office-ra jest wdrożenie zasad etyki biznesowej, w ramach której wprowadzane są adekwatne procedury i polityki. Obszar ten jest szczególnie ważny i ściśle powiązany z wartościami Benefit Systems jako firmy społecznie odpowiedzialnej.

W 2022 roku kontynuowaliśmy nasze prace nad analizą **ryzyk klimatycznych** dla Grupy Benefit Systems. Więcej na ten temat piszemy w rozdziale 5. niniejszego raportu.



1.5.

ETYKA, COMPLIANCE I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W tym podrozdziale piszemy o:

- etyce i naszych wartościach
- przeciwdziałaniu konfliktom interesów
- zasadach dla naszych dostawców

[2-6] [2-23] [2-24] [3-3] Wszystkich pracowników Benefit Systems obowiązuje **Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY** („Kodeks Etyki”). Dokument opisuje podstawowe zasady etyczne, których przestrzeganie wymagamy w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych ze wszystkimi grupami interesariuszy. Stosowanie zasad zawartych w Kodeksie Etyki zapewnia przejrzystość podejmowanych decyzji w działalności biznesowej oraz jest naszym drogowskazem w sprawach etycznych. Kodeks definiuje nasz cel, wartości i zobowiązania, a także wskazuje na ważne dla naszej organizacji obszary, m.in. przeciwdziałanie korupcji i konfliktom interesów, poufność informacji i ochrona danych, poszanowanie praw człowieka, zaangażowanie społeczne i odpowiedzialne podejście do środowiska naturalnego.

Kodeks Etyki jest dokumentem jawnym, znajduje się [na stronie internetowej Benefit Systems](#), a nasi pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do stosowania jego zapisów. Przestrzeganie naszych zasad etyki biznesowej oczekujemy także od innych interesariuszy, m.in. dostawców, którzy przed rozpoczęciem współpracy mają obowiązek zapoznania się z nimi i zaakceptowania.

Informacje na temat Kodeksu oraz zasad postępowania i innych zagadnień związanych z obszarem compliance przekazywane są wszystkim nowym członkom zespołu Benefit Systems już w pierwszych dniach pracy, podczas onboardingu. Regulacje odświeżamy również wiedzę na temat zagadnień etycznych wśród

już zatrudnionych pracowników. W 2022 roku zorganizowane zostały obowiązkowe szkolenia e-learningowe z zakresu Kodeksu Etyki, Polityki antykorupcyjnej oraz ryzyka konfliktu interesów. Okresowo istotne informacje i zasady wynikające z Kodeksu Etyki oraz regulacji wewnętrznych wspomagających Kodeks są przekazywane pracownikom poprzez wewnętrzny intranet.

[2-25] Kodeks Etyki zawiera instrukcję dla pracowników odnośnie sposobu zgłaszania informacji o podejrzeniach zachowań niezgodnych z jego zapisami oraz regulacjami prawnymi. Zgłoszenia można przekazać anonimowo lub jawnie poprzez zewnętrzną skrzynkę e-mail dedykowaną do zgłoszeń nieprawidłowości, osobiście, telefonicznie lub listownie – wszystkie sygnały traktujemy z taką samą uwagą, każde zgłoszenie jest poufne. W spółce Benefit Systems została powołana **Komisja ds. Etyki**, w której skład wchodzi: Członek Zarządu Benefit Systems, Dyrektor HR, Head of Internal Audit i Compliance Officer oraz Dyrektor Działu Prawnego. Komisja ds. Etyki wspiera pracowników w przestrzeganiu zasad wynikających z Kodeksu Etyki, odpowiada na bieżące problemy etyczne oraz jest zaangażowana w rozpatrywanie zgłoszonych spraw zachowując przy tym poufność, obiektywizm i niezależność.

[2-26] W kwestii wdrażania polityk i praktyk organizacji w zakresie odpowiedzialnego biznesu lub innych związanych z tym obszarem, można kontaktować się z zespołem ESG Benefit Systems,

NASZ CEL: DZIAŁANIE NA RZECZ AKTYWNEGO STYLU ŻYCIA.

Nasze wartości:

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

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

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

pisząc na adres: csr@benefitsystems.pl. Na temat postępów we wdrażaniu polityk i procedur z obszaru ESG przeczytać można w [raportach bieżących i okresowych](#) oraz [raportach niefinansowych](#) umieszczanych na stronie korporacyjnej Benefit Systems.

[2-16] Zarząd oraz Komitet Audytu otrzymują raz na kwartał informacje o zgłoszeniach, wynikach postępowań wyjaśniających i działaniach, jakie podjęto po zakończeniu wyjaśnienia zgłoszonej sprawy. W 2022 roku odnotowano 3 zgłoszenia, w tym dwa dotyczące kwestii pracowniczych i jedno wewnętrznego procesu. Wszystkie sprawy zostały wyjaśnione i odpowiednio zaadresowa-

ne. Dodatkowo w spółce funkcjonuje procedura dobrych praktyk postępowania, której celem jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w firmie. Sprawy w zakresie mobbingu i dyskryminacji są rozpatrywane przez specjalnie powoływane komisje zgodnie z wytycznymi procedury.

[2-23] [2-24] Od 2021 roku firmy, które chcą współpracować z naszą organizacją muszą wypełnić specjalny **Kwestionariusz CSR**. Na jego podstawie oceniamy potencjalnych kontrahentów pod kątem społecznej odpowiedzialności i czynników zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo, dostawcy mają obowiązek za-

poznać się z zasadami etyki biznesowej przyjętymi w Benefit Systems, wynikającymi z Kodeksu Etyki oraz wspomagających kodeks wewnętrznych regulacji, podpisując odpowiednie oświadczenie bądź regulując ten zakres w zapisach umownych.

Kodeks Etyki to swoisty „etyczny parasol” nad wszystkimi spółkami Grupy. Część z nich posiada osobne dokumenty określające zasady postępowania w firmach, ale ich zapisy oraz prezentowane wartości są spójne z Kodeksem Etyki. Odpowiedzialny i uczciwy sposób prowadzenia biznesu obowiązuje w całej Grupie Benefit Systems.

[2-15] Zapisy kodeksu uzupełniają i uszczegóławiają wdrożone polityki i procedury:

- **Polityka zgodności** – określa podstawowe zasady działania w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Benefit Systems.
- **Polityka przeciwdziałania korupcji** – ma na celu zwiększenie wśród pracowników świadomości na temat korupcji i sytuacji zagrożenia korupcją, skuteczne zapobieganie nadużyciom o charakterze korupcyjnym, wdrażanie efektywnych mechanizmów walki z nimi oraz minimalizowanie skutków ewentualnych nieprawidłowości w tym obszarze.
- **Procedura poufnego przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć.**
- **Procedura dotycząca prezentów/korzyści i konfliktu interesów** – zawiera opis postępowania w sytuacjach, kiedy nasi pracownicy otrzymują lub chcą podarować prezent, lub inną korzyść materialną. Procedura opisuje zasady uczestnictwa w spotkaniach, wyjazdach i imprezach organizowanych przez kontrahentów. Zawiera również definicję konfliktu interesów, sposób jego identyfikacji i zgłaszania oraz podejmowania działań mających na celu zminimalizowanie ryzyka wystąpienia. Ponadto Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej składają corocznie oświadczenie dotyczące występowania bądź niewystępowania konfliktu

interesów. W 2022 roku nie doszło do konfliktu interesów żadnego Członka Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Zasady wynikające z powyższych regulacji wewnętrznych są komunikowane wszystkim pracownikom Benefit Systems, a dokumenty dostępne są w wewnętrznym intranecie. Regulacje wspierające zasady wynikające z Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems sukcesywnie wdrażamy w innych spółkach Grupy. Wszystkie te dokumenty są zgodne z przepisami prawa i powstają w oparciu o nie (np. Kodeks Pracy). Odnoszą się także do Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Za realizację Kodeksu Etyki BS_WAY, Polityki zgodności, Polityki przeciwdziałania korupcji, Procedury poufnego przekazywania informacji o podejrzeniu nadużyć, Procedury dotyczącej prezentów/korzyści i konfliktu interesów odpowiada Compliance Officer. Za realizację Polityki Różnorodności odpowiada Dyrektor HR (więcej informacji o naszej Polityce Różnorodności można znaleźć w rozdziale 3). Wymienione polityki zostały zatwierdzone przez Zarząd.

[205-3] W 2022 roku w Grupie Benefit Systems nie odnotowaliśmy potwierdzonych przypadków korupcji.

[2-27] W 2022 roku odnotowaliśmy dwa – stosunkowo nieznaczne – uchynienia wobec regulacji. Nasza czeska spółka MultiSport Benefit została zobowiązana do zapłaty 167 362 koron czeskich w związku z niezatrudnieniem wymaganej lokalnym

DOBRA PRAKTYKA

[205-2] W Benefit Systems S.A. każdy nowy pracownik przechodzi szkolenie z Kodeksu Etyki wraz z elementami polityki przeciwdziałania korupcji. **Szkolenia z zakresu polityki przeciwdziałania korupcji**, a także innych obszarów Kodeksu Etyki, w tym ryzyka konfliktu interesów, są obowiązkowymi pozycjami szkoleniowymi dla pracowników Benefit Systems. Na koniec 2022 roku szkolenia ukończyło 73% wszystkich pracowników spółki, czyli 670 osób. Wszyscy członkowie zarządu znają obowiązującą politykę przeciwdziałania korupcji. Kodeks etyki grupy Benefit Systems, Polityka przeciwdziałania korupcji oraz dodatkowe procedury wspomagające obszary etyki i compliance zostały zatwierdzone do stosowania przez Zarząd spółki Benefit Systems. Członkowie zarządów spółek VanityStyle, Lunching.pl oraz zagranicznych spółek Grupy Benefit Systems zostali powiadomieni o polityce przeciwdziałania korupcji. Łącznie są to 22 osoby, czyli 92% członków zarządów tych spółek. W spółce VanityStyle przeszkolonych z zasad antykorupcyjnych jest 100% załogi, czyli 85 osób. W pozostałych spółkach zaplanowano proces szkolenia pracowników związanego z zapobieganiem korupcji.

prawem ilczyby pracowników/dostawców usług z niepełnosprawnościami. Słowacka spółka Benefit Systems Slovakia została zobowiązana do zapłaty 92,36 Euro za opóźnienie w zapłacie obowiązkowych stawek ubezpieczeniowych za pracowników.

[3-3] Ze względu na charakter prowadzonej działalności, otrzymujemy i przetwarzamy znaczną liczbę danych osobowych. Dlatego szczególnie istotne znaczenie dla naszej działalności mają regulacje dotyczące ochrony tych danych oraz zarządzanie ryzykiem ich naruszenia. Priorytetowo traktujemy kwestie zgodności w tym zakresie z powszechnie obowiązującymi przepisami i konsekwentnie podnosimy wewnętrzne standardy ochrony. Wdrożyliśmy polityki i procedury przetwarzania danych osobowych, dokonujemy ich regularnego przeglądu i w razie potrzeby na bieżąco aktualizujemy. W naszej spółce dominującą obowiązuje **Polityka Ochrony Danych Osobowych**, a w ramach Grupy wymieniamy się wiedzą z zakresu zarządzania bezpieczeństwem danych.

O zasadach ochrony danych osobowych poinformowani są pracownicy. Każda nowozatrudniona osoba przechodzi szkolenie wstępne z zakresu ochrony danych osobowych. Dodatkowo, w 2022 w Benefit Systems odbyły się szkolenia przypominające dla wybranych zespołów IT i Infolinii. Rozpoczęliśmy też prace nad e-learningiem dla wszystkich pracowników. Poza szkoleniami, w 2022 roku podejmowaliśmy również inne działania podnoszące świadomość pracowników w tym obszarze.

Przypominaliśmy im zasady przetwarzania danych za pomocą komunikatów w intranecie, rozmów indywidualnych oraz zespołowych, a także w ramach prac projektowych.

[418-1] W 2022 roku zidentyfikowaliśmy w Grupie 14 przypadków naruszenia ochrony danych osobowych (13 w Benefit Systems S.A. i 1 w czeskiej spółce MultiSport Benefit s.r.o.) oraz dwie uzasadnione skargi dotyczące naruszeń prywatności klienta w Benefit Systems. Każde z tych zdarzeń było dla nas bodźcem do tego, by przyrzeć się naszym procesom i podjąć działania zmierzające do poprawy świadczonych przez nas usług. Każde skutkowało wszczęciem postępowania wyjaśnia-

jącego, w ramach którego identyfikowaliśmy przyczyny jego wystąpienia i wdrażaliśmy środki mające na celu minimalizację zarówno ryzyka dla osoby, której dane dotyczą, jak i ryzyka wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości.

Postępowanie dotyczące zachowań antykonkurencyjnych (wskazane w tabeli poniżej) związane jest z decyzją Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z 2021 roku o karze finansowej za rzekome działania ograniczające konkurencję m.in. na krajowym rynku usług sportowo-rekreacyjnych. Benefit Systems S.A. nie zgadza się z tą decyzją i spółka złożyła odwołanie w terminie określonym przez przepisy prawa.

[206-1] Podjęte działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych.

Liczba postępowań prawnych będących w toku w raportowanym okresie dotyczących zachowań antykonkurencyjnych, których organizacja była uczestnikiem ³	1
Liczba postępowań prawnych zakończonych w raportowanym okresie dotyczących zachowań antykonkurencyjnych, których organizacja była uczestnikiem	0
Liczba postępowań prawnych będących w toku w raportowanym okresie dotyczących złamania regulacji antytrustowych i antymonopolowych, których organizacja była uczestnikiem	0
Liczba postępowań prawnych zakończonych w raportowanym okresie dotyczących złamania regulacji antytrustowych i antymonopolowych, których organizacja była uczestnikiem	0

³ Trwa procedura odwoławcza wobec decyzji Prezesa UOKiK z 4 stycznia 2021 roku. Więcej na ten temat znaleźć można w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems z roku 2021 oraz Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems z roku 2020.

2.

Strategia ESG



2.1.

NASZE PRIORYTETY I ZOBOWIĄZANIA

W tym podrozdziale piszemy o:

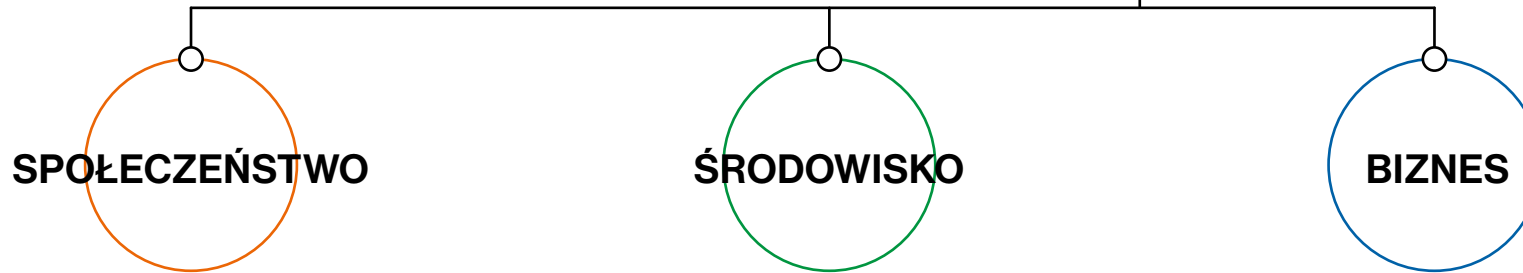
- powodach, dla których pracowaliśmy nad Strategią ESG w 2022 roku
- filarach, priorytetach, zobowiązaniach i celach ujętych w naszej Strategii ESG

[3-3] [2-22] Strategia ESG Grupy Benefit Systems, nad którą pracowaliśmy w 2022 roku, jest odzwierciedleniem naszego podejścia do takich zobowiązań jak działanie na rzecz aktywnego, zdrowego stylu życia, dobrostanu psychofizycznego i rozwoju społeczeństwa. Planujemy wprowadzić je w życie i mierzyć według określonych wskaźników. Głównym celem działań, jakie będziemy podejmować w ramach realizacji Strategii w latach 2023-2025 jest **#LEPSZEŻYCIE** obecnych i przyszłych pokoleń. Jesteśmy pewni, że jako Grupa możemy współtworzyć aktywne społeczeństwo dbając jednocześnie o zrównoważony rozwój we wszystkich obszarach naszej działalności. Tworzymy **#lepszeżycie** łącząc działania na rzecz aktywności ruchowej, zaangażowania, dobrostanu i edukacji społeczeństwa, odpowiedzialnego zarządzania naszym biznesem i minimalizując nasz negatywny wpływ na środowisko.

Strategia ESG Grupy Benefit Systems opiera się na trzech filarach – społecznym, biznesowym i środowiskowym. W każdym z filarów określiliśmy główne obszary, na których skupimy nasze działania, a w nich priorytety i zobowiązania do realizacji. Dla każdego z zobowiązań wyznaczymy konkretne cele oraz mierniki, które pozwolą na monitorowanie postępów w ich realizacji. W dalszej kolejności – w pierwszej połowie 2023 roku – będziemy pracować w ramach Grupy nad zdefiniowaniem działań i konkretnych wartości KPI dla poszczególnych celów, które chcemy zrealizować w ciągu najbliższych trzech lat.



STRATEGIA ESG #LEPSZEŻYCIE



Filar SPOŁECZEŃSTWO

Aktywizacja, zaangażowanie, dobrostan i edukacja – to obszary, które zdefiniowaliśmy jako kluczowe w społecznym filarze Strategii ESG. Aktywizacja to dla nas w Grupie Benefit Systems przede wszystkim promowanie aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia w społeczeństwie. Zaangażowanie rozumiemy jako niesienie pomocy potrzebującym i włączanie pracowników w działania na rzecz lokalnych społeczności. Dobrostan i edukacja to troska o zdrowie, równowagę, dobre samopoczucie i kondycję psychiczną, zarówno naszych pracowników, jak i użytkowników i klientów. To także szacunek dla różnorodności oraz skuteczne dzielenie się wiedzą, nie tylko wewnątrz organizacji, ale również z naszym otoczeniem.

Filar ŚRODOWISKO

Zdrowy tryb życia, do którego przekonujemy, wymaga zdrowego środowiska naturalnego. W Grupie Benefit Systems chcemy minimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko i klimat. Będziemy także mobilizować dostawców do wdrożenia naszych kryteriów środowiskowych wierząc, że w ten sposób przyczynimy się do stworzenia łańcucha zielonych zmian, który pomoże zatrzymać zmiany klimatyczne.

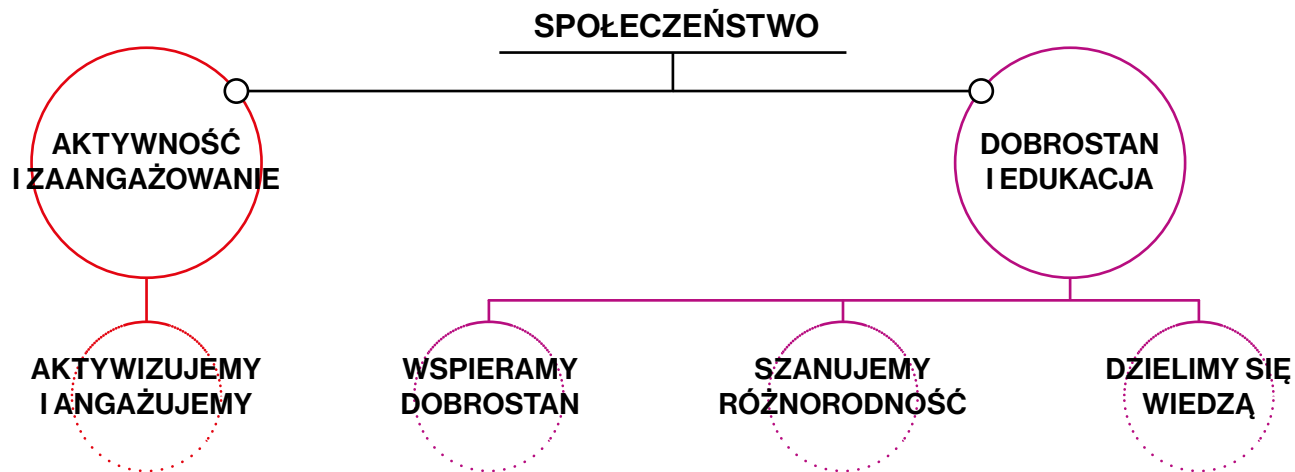
Filar BIZNES

Filar BIZNES w naszej Strategii ESG to wyraz przekonania, że tylko firma zarządzana odpowiedzialnie i etycznie będzie wiodąca dla swoich interesariuszy i może rozwijać się w sposób zrównoważony oraz budować trwałe relacje z klientami i użytkownikami. W ramach filaru BIZNES skupimy się również na działaniach skierowanych do partnerów, z którymi wspólnie tworzymy nasz biznes.

SPOŁECZEŃSTWO

[3-3] W ramach filaru SPOŁECZEŃSTWO będziemy AKTYWIZOWAĆ różne grupy społeczne. Skupimy się m.in. na dalszej popularyzacji sportu wśród dzieci i młodzieży kontynuując programy prowadzone przez Fundację MultiSport, zwiększając z roku na rok liczbę realizowanych zajęć i ich uczestników. Będziemy również WSPIERAĆ lokalne społeczności i angażować naszych pracowników w te działania, zwiększając liczbę inicjatyw i godzin poświęconych na wolontariat pracowniczy. Naszym priorytetem w obszarze SPOŁECZEŃSTWO jest również WSPIERANIE DOBROSTANU, zarówno naszych pracowników, jak i klientów i użytkowników. Poprzez działania wewnętrzne, ale także dzięki produktom Grupy i wzbogacaniu oferty chcemy wspierać dobrostan – rozumiany również jako dbałość o kondycję psychiczną, która z roku na rok wymaga więcej uwagi. Coroczne badania prowadzone m.in. wśród naszych pracowników pomogą nam zweryfikować skuteczność podjętych działań.

SZANUJEMY RÓŻNORODNOŚĆ to priorytet, w ramach którego chcemy zapewniać równość w miejscu pracy i realizować cele, dzięki którym Grupa Benefit Systems będzie nadal przyjaznym, tolerancyjnym i inkluzywnym środowiskiem pracy dla każdego. Będziemy również DZIELIĆ SIĘ WIEDZĄ, czyli edukować pracowników zwiększając liczbę szkoleń i działań rozwojowych, a także realizować projekty edukacyjne skierowane do naszych klientów i użytkowników, ale nie tylko.

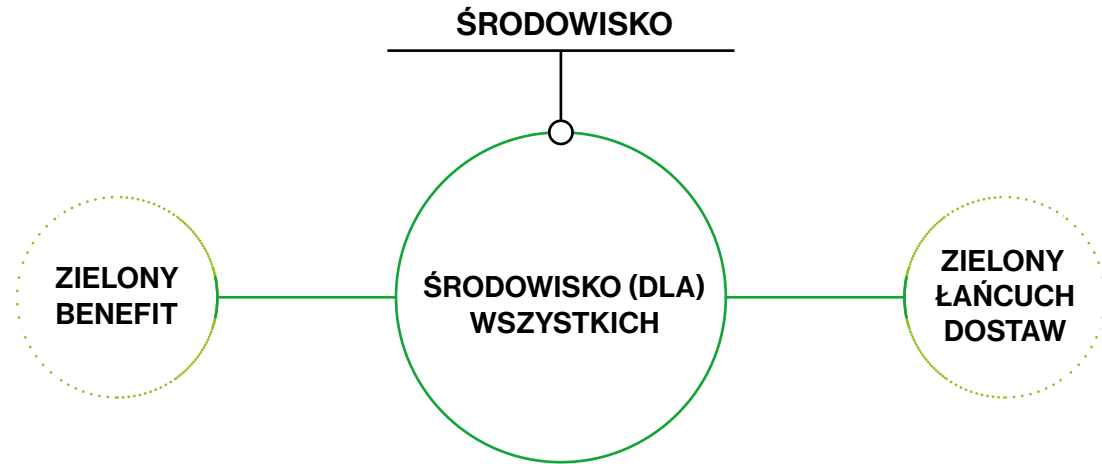


Wybrane działania:

- Zwiększanie liczby zajęć aktywizujących dzieci i młodzież
- Wzmacnianie zaangażowania pracowników w ramach wolontariatu pracowniczego
- Inicjatywy na rzecz lokalnych społeczności
- Działania wspierające dobrostan i kondycję psychiczną pracowników
- Działania wspierające pracowników w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i pracą
- Zwiększenie liczby szkoleń i działań rozwojowych dla pracowników

ŚRODOWISKO

W ramach filaru ŚRODOWISKO będziemy dążyć do minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko i klimat, a naszymi priorytetami są: ZIELONY BENEFIT i działania jakie będziemy podejmować w naszych przestrzeniach biurowych, a także wprowadzanie zielonych rozwiązań do naszych klubów oraz ZIELONY ŁAŃCUCH DOSTAW, gdzie skupimy się na edukacji naszych dostawców.



Wybrane działania:

- Redukcja śladu węglowego
- Zmniejszenie zużycia energii i wody
- Stopniowe wprowadzanie zielonych rozwiązań dla klientów i użytkowników
- Edukacja dostawców i inne działania na rzecz odpowiedzialnego łańcucha dostaw

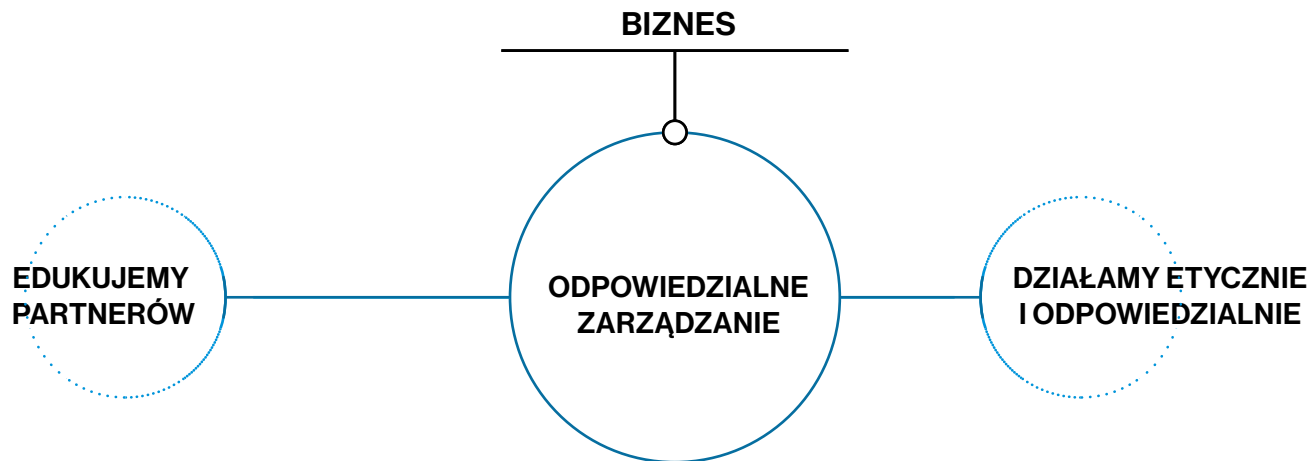


BIZNES

Trzeci filar Strategii ESG Grupy Benefit Systems to nasze zobowiązania i cele związane z ODPOWIEDZIALNYM ZARZĄDZANIEM. W latach 2023-2025 działając ETYCZNIE I ODPOWIEDZIALNIE chcemy m.in.: skupić się na strategicznym zarządzaniu obszarem ESG w obrębie całej Grupy, wdrożyć lub ujednolicić kluczowe polityki i procedury we wszystkich spółkach oraz prowadzić regularne działania edukacyjne i komunikacyjne z obszaru etyki czy bezpieczeństwa danych. Naszym priorytetem w tym obszarze jest również EDUKACJA PARTNERÓW – chcemy podnosić ich świadomość w zakresie ESG, motywować oraz wspierać w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Wybrane działania:

- Wdrożenie spójnych polityk i procedur z obszaru ESG w całej Grupie
- Monitorowanie i raportowanie poziomu realizacji celów ESG
- Szkolenia i inne działania edukacyjne dotyczące zrównoważonego rozwoju skierowane do partnerów



2.2.

PROCES TWORZENIA STRATEGII ESG

W tym podrozdziale piszemy o:

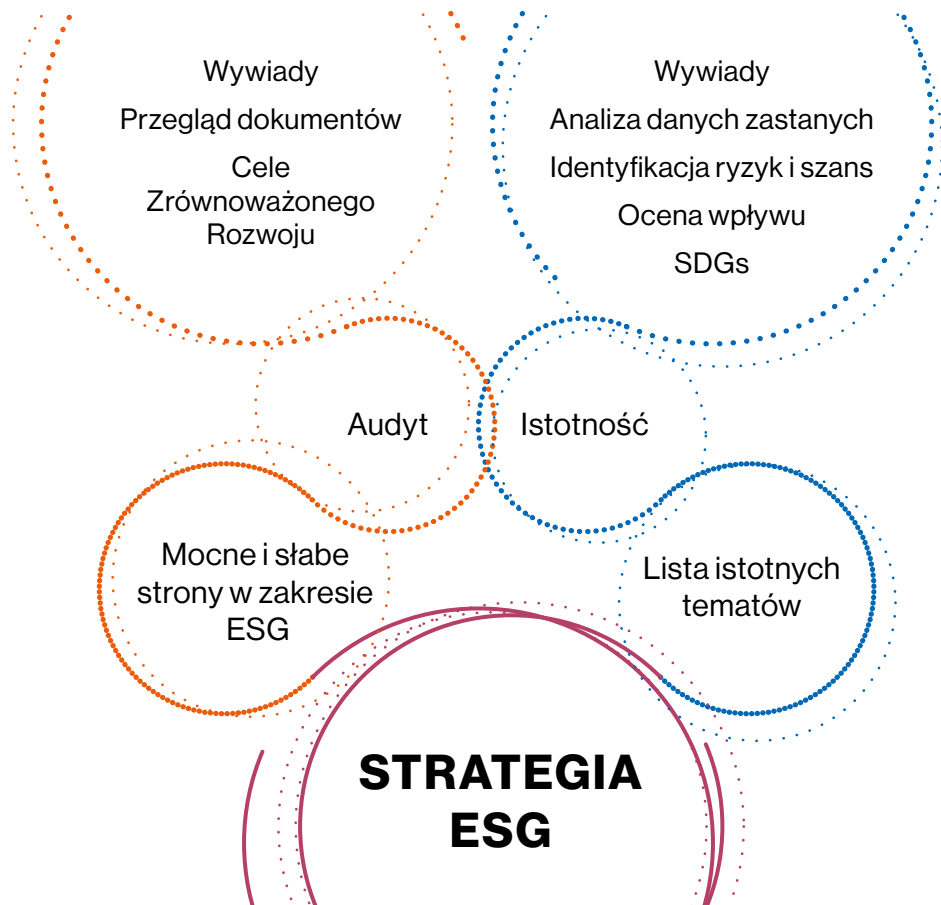
- procesie tworzenia Strategii ESG
- osobach zaangażowanych w proces

Strategia ESG Grupy Benefit Systems to efekt wspólnej pracy wielu osób, zarówno ekspertów wewnętrznych, jak i zewnętrznej firmy doradczej. Aktywny udział w pracach, prowadzonych pod kierunkiem zespołu ds. ESG Benefit Systems, brali przedstawiciele odpowiedzialni za kluczowe obszary w organizacji, m.in. HR i sprawy pracownicze, współpracę z klientami i partnerami, compliance i audyt wewnętrzny, zakupy i współpracę z dostawcami, nowe produkty, PR, IT, osoby reprezentujące Oddział Fitness, zarządzający naszymi klubami w Polsce, przedstawiciel segmentu Zagranica, a także kluczowe osoby ze spółek VanityStyle i Lunching.pl, będących częścią Grupy.

Pierwszym etapem procesu tworzenia Strategii ESG była analiza istotności oraz audyt mający na celu zidentyfikowanie istotnych tematów dla naszej organizacji oraz ewentualnych luk, względem wymagań regulacyjnych wynikających z projektów standardów ESRS oraz dobrych praktyk rynkowych. Analiza dotyczyła zarówno działalności, jak i łańcucha wartości organizacji.

W ramach analizy istotności i audytu przeprowadziliśmy m.in.:

- Ocenę wpływu – zakres analizowanych obszarów wpływu został zdefiniowany w odniesieniu do standardów ESRS oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ,
- Identyfikację ryzyk i szans – zakres analizowanych ryzyk i szans został zdefiniowany w odniesieniu do standardów ESRS,
- Na potrzeby identyfikacji istotnych tematów przeanalizowane zostały następujące dane:
 - Benchmark – raporty zrównoważonego rozwoju oraz dokumenty strategiczne firm z branży fitness w Europie,
 - Ratingi – wymagania kluczowych ratingów ESG dla danej branży,
 - SASB – wskaźniki dla danej branży,
- Identyfikację kluczowych SDGs dla branży,
- Ankietę wśród kluczowych interesariuszy organizacji,
- Wywiady z kluczowymi osobami w organizacji,
- Identyfikację i ocenę dokumentów organizacji w zakresie ESG. Zakres analizy został zdefiniowany w oparciu o wymagania ESRS,
- Analizę działań Benefit Systems kontrybuujących do SDGs.



Prace nad Strategią ESG w liczbach:

- 11 wywiadów z przedstawicielami Grupy Benefit Systems
- 30+ audytowanych dokumentów
- 1 warsztat strategiczny z udziałem 20 przedstawicieli z Grupy
- 5 organizacji benchmarkowych
- 2 ratingi ESG, standardy SASB
- 10 zagadnień ESRS/ SDG

[2-22] Kolejnym etapem prac był warsztat strategiczny, w którym udział wzięły kluczowe osoby reprezentujące różne obszary w organizacji. Podczas warsztatu wypracowane zostały główne priorytety i zobowiązania, cele i mierniki Strategii ESG oraz wstępne propozycje działań zaplanowanych na lata 2023-2025. Dalszym etapem tworzenia Strategii ESG, który odbędzie się w pierwszej połowie 2023 roku, będzie określenie konkretnych działań i wartości KPI dla poszczególnych celów i zobowiązań.

3.

Nasz zespół



3.1.

ATRAKCYJNE MIEJSCE PRACY

W tym podrozdziale piszemy o:

- badaniach opinii pracowników
- benefitach dla naszych pracowników
- podajemy dane liczbowe dotyczące zatrudnienia

[2-7] [2-8] [3-3] Grupa Benefit Systems na koniec 2022 roku liczyła łącznie ponad 5,6 tys. pracowników i współpracowników. Osoby te pracują i świadczą swoje usługi w różnych działach, spółkach i krajach. W przestrzeniach biurowych i w naszych klubach fitness. Korporacyjna struktura naszej Grupy nie oznacza stereotypowych korporacyjnych zachowań. Nie narzucamy sposobu ubierania się, nie wymagamy formalnego tytułowania – do pracy przychodzimy ubrani tak, jak nam wygodnie, a wszyscy mówimy do siebie po imieniu, niezależnie od zajmowanego stanowiska. W codziennej pracy na pierwszym miejscu stawiamy wzajemny szacunek, zaufanie, miłą atmosferę i pozytywne relacje. Nasze doświadczenie pokazuje, że w ten sposób można działać skuteczniej i bardziej efektywnie. Dobrą atmosferę dodatkowo wzmacniamy regularnym, wspólnym celebrowaniem różnych firmowych okazji. W 2022 roku zorganizowaliśmy m.in. imprezę z okazji ponownego osiągnięcia poziomu sprzedaży miliona kart MultiSport po okresie pandemii, serwowaliśmy lody z okazji Dnia Dziecka, a na Walentynki przygotowaliśmy specjalny konkurs o miłości do sportu. W czasie firmowej Wigilii przeprowadziliśmy też konkurs na najlepszy strój świąteczny. W naszych spółkach chcemy tworzyć przyjazne i atrakcyjne miejsce pracy. Ludzie, którzy się lubią, szanują i ufają sobie wzajemnie tworzą skuteczne zespoły, znajdują lepsze rozwiązania i sprawniej je wdrażają. To wszystko zaś ma bezpośrednie, pozytywne przełożenie na zadowolenie i pozytywne opinie naszych klientów i użytkowników.

W Grupie Benefit Systems na stanowiskach etatowych zatrudniamy **1551 pracowników, z czego większość – 65% – stanowią kobiety (1008 osób)**. Współpracujemy też z osobami związanymi z naszą organizacją umowami cywilnoprawnymi oraz B2B. Są to głównie trenerzy i trenerki oraz osoby prowadzące zajęcia grupowe w naszych klubach, współpracujące z Benefit Systems S.A. Oddział Fitness (który jest odrębnym pracodawcą – więcej informacji na ten temat można znaleźć w Raporcie Niefinansowym Grupy Benefit Systems za rok 2021). Taka forma jest ściśle związana z branżą fitness i preferowana przez osoby świadczące swoje usługi w naszych klubach – umożliwia współpracę z różnymi klubami (również z obiektami nienależącymi do Grupy) i budowanie marki osobistej, elastyczny czas pracy oraz nieregularne jej godziny. Drugą grupą osób związanych umowami cywilnoprawnymi i B2B są specjaliści IT, którzy dzielą się z nami swoją ekspercką wiedzą. W 2022 roku do Grupy Benefit Systems dołączyło 499 nowych pracowników, a pracę zakończyło 357 pracowników.

	Grupa Benefit Systems	Benefit Systems S.A.
Liczba pracowników	1551	915
Liczba wszystkich zatrudnionych	5606	4136
Przeciętne zatrudnienie	1487	895

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ.
Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	1008	543	1551	1410
Benefit Systems S.A.	616	299	915	870
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	545	270	815	767

LICZBA WSPÓŁPRACOWNIKÓW.
Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	4055	3764
Benefit Systems S.A.	3221	2878
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	84	70

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA CZAS TRWANIA UMOWY.
Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

Grupa Benefit Systems				
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	800	434	1234	1115
Czas określony	208	109	317	295
Łącznie 2022	1008	543	1551	1410
Benefit Systems S.A.				
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	469	233	702	679
Czas określony	147	66	213	191
Łącznie 2022	616	299	915	870
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Czas trwania umowy	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Czas nieokreślony	424	210	634	608
Czas określony	121	60	181	159
Łącznie 2022	545	270	815	767

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA WYMIAR ETATU.

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

Grupa Benefit Systems				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	971	533	1504	1366
Niepełny etat	37	10	47	44
Łącznie 2022	1008	543	1551	1410
Benefit Systems S.A.				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	603	295	898	852
Niepełny etat	13	4	17	18
Łącznie 2022	616	299	915	870
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Wymiar etatu	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pełny etat	534	267	801	750
Niepełny etat	11	3	14	17
Łącznie 2022	545	270	815	767

**ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW
W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY (FTE).**

Stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia danego roku.

Grupa Benefit Systems				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	974,7	541,2	1515,9	1379,5
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	1110,8	714,1	1824,9	1383,5
Łącznie 2022	2085,5	1255,3	3340,8	2763
Benefit Systems S.A.				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	605,1	295,9	901	852
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	752,7	413,5	1166,2	987,4
Łącznie 2022	1357,9	709,4	2067,3	1839,4
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness				
Forma zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Pracownicy (umowa o pracę)	541,9	268,2	810,1	760,4
Współpracownicy (umowy cywilnoprawne i B2B)	16,7	62,2	78,9	62,8
Łącznie 2022	558,6	330,4	889	823,2

[401-1] W 2022 roku w całej Grupie Benefit Systems zatrudniliśmy 499 pracowników, w tym 288 kobiet (58%). Do zespołu Benefit Systems S.A. dołączyło 239 pracowników, w tym 157 kobiet (66%).

**LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS
W 2022 ROKU Z PODZIAŁEM NA WIEK.**

	< 30 lat	30 – 50 lat	> 50 lat	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	260	229	10	499	425
Benefit Systems S.A.	103	132	4	239	203
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	85	123	3	211	190

ROCZNY WSKAŹNIK ROTACJI PRACOWNIKÓW W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS.

	2022	2021
Grupa Benefit Systems	24,1 %	30,9 %
Benefit Systems S.A.	20,4 %	19,1 %
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	19,5 %	18,9 %

W 2022 roku z Grupy Benefit Systems odeszło 357 pracowników, w tym 211 kobiet (59%). W Benefit Systems S.A było to 182 pracowników, w tym 120 kobiet (66%).

**LICZBA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ODESZLI Z GRUPIY BENEFIT SYSTEMS
W 2022 ROKU Z PODZIAŁEM NA WIEK.**

	< 30 lat	30 – 50 lat	> 50 lat	Łącznie 2022	Łącznie 2021
Grupa Benefit Systems	155	190	12	357	369
Benefit Systems S.A.	55	123	4	182	143
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	41	110	3	154	124





Zdrowo i aktywnie

[3-3] Aktywność fizyczna, zdrowie i dobre samopoczucie społeczeństwa stoją w centrum naszych działań biznesowych, nic więc dziwnego, że stawiamy je również w centrum działań skierowanych do naszych pracowników. Naszą wiedzą i doświadczeniem w zakresie troski o dobre samopoczucie dzielimy się nie tylko z klientami i użytkownikami, ale również z naszymi zespołami – wielu pracowników Grupy jest zresztą ekspertami w tej dziedzinie.

W kwietniu 2022 roku w Benefit Systems zorganizowaliśmy **Miesiąc Zdrowia**, podczas którego namawialiśmy pracowników, aby zatroszczyli się o zdrowe ciało i spokojny umysł. Wspólnie z naszym zespołem Zdrowia na Etacie (który na co dzień wspiera pracowników naszych klientów) i zewnętrznymi ekspertami zachęcaliśmy do zadbania o dobrostan psychofizyczny, pogłębienia wiedzy i spojrzenia na aspekt zdrowia w holistyczny sposób. Przygotowaliśmy szereg prozdrowotnych inicjatyw, a wśród nich m.in.: warsztaty z neurologami, webinaria i wykłady o rytmie dobowym i śnie, aktywne przerwy, webinar

z psychoterapeutką, podstawy mindfulness oraz masaże przynoszące ulgę dla kręgosłupa. W zajęciach udział wzięło łącznie 351 osób.

W 2022 roku kontynuowaliśmy także projekt „Mazovia”, który pomaga wrócić do formy osobom po przebyciu COVID-19. W ramach programu pracownicy mogli skorzystać z fizjoterapii w naszych obiektach Zdrofit Zdrowe Miejsce w Warszawie.

Troskę o zdrowie fizyczne łączymy z troską o zdrowie psychiczne. Pracownicy i ich rodziny mają możliwość korzystania z bezpłatnego benefitu w postaci poufnego **wsparcia psychologicznego**. Dodatkowo, każdego miesiąca zapraszamy na psychologiczne webinaria rozwojowe. Z okazji Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego zorganizowaliśmy dla pracowników webinar i warsztaty na temat sposobów wzmacniania odporności psychicznej. Holistyczne podejście do zdrowia psychicznego wzmocniliśmy dodatkowo zaproszeniem na masaże, które nieustannie cieszą się dużym zainteresowaniem. Zorganizowaliśmy również webinar „Pierwsza pomoc psychologiczna w kryzysie”.

[3-3] [403-1] [403-5] W Grupie Benefit Systems spełniamy wszystkie wymogi Kodeksu Pracy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Prowadzimy szkolenia wstępne dla nowych pracowników, a wiedzę o zasadach BHP utrwalamy w trakcie szkoleń okresowych, w częstotliwości i zakresie wymaganym przez przepisy prawa. Zespoły z Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, które na co dzień pracują i świadczą usługi w naszych klubach fitness, mają dostęp do szkoleń, takich jak udzielanie pierwszej pomocy, czy specjalistycznych, dedykowanych osobom wykonującym prace naprawcze w obiektach. Zgodnie z przepisami monitorujemy też zagrożenia, jakie mogą wystąpić w naszym środowisku pracy.

Poszczególne rodzaje stanowisk pracy w Benefit Systems posiadają Ocenę ryzyka zawodowego, która jest regularnie aktualizowana w przypadku zmian w przepisach lub pojawienia się nowych okoliczności. O bezpieczeństwo pracy na stanowiskach biurowych i w klubach fitness dbają nasi specjaliści BHP. Przeprowadzają również szkolenia BHP, a w razie konieczności przygotowują dokumentację wypadkową.

Badania opinii pracowników

W spółce Benefit Systems regularnie badamy opinię naszych pracowników. W 2022 roku przeprowadziliśmy kolejne badanie „Pulse Check”, które jest całkowicie anonimowe i dobrowolne. Frekwencja wyniosła 56% i była zbliżona do tej w 2021 roku.

Kluczowe wyniki badania:

- 73% respondentów oceniło poziom swojego dobrostanu – rozumianego jako nastrój, samopoczucie i poziom stresu – jako „raczej dobry” i „bardzo dobry”. To znaczący wzrost w porównaniu z poprzednim badaniem,
- 82% pracowników praca „zazwyczaj sprawia przyjemność”,
- 81% osób zatrudnionych chętnie poleca Benefit Systems jako pracodawcę,
- Większość pracowników (78%) zachowuje balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym,
- 78% pracowników ma poczucie, że firma o nich dba, a 73% przyznaje, że są włączani w procesy decyzyjne,
- 85% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem „W codziennej pracy mam możliwość robienia tego w czym jestem dobra/y”,
- 95% pracowników zgadza się ze stwierdzeniem, że ma możliwość korzystania z opcji pracy w domu w ramach aktualnie obowiązujących zasad,
- 76% przebadanych osób przyznało, że otrzymuje od kadry zarządzającej bieżące informacje o najważniejszych sprawach dotyczących ludzi, zespołu i firmy,
- 89% osób biorących udział w badaniu przyznało, że ich przełożony w jasny i przejrzysty sposób komunikuje cele i oczekiwania,
- 89% badanych skorzystało ze szkoleń, jakie umożliwia im pracodawca.

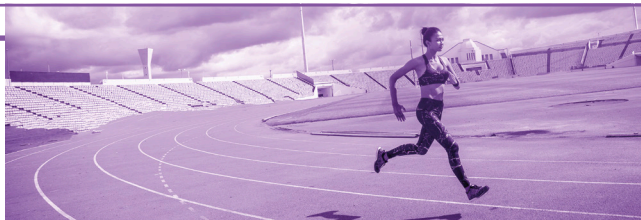
Obszary, które zostały niżej ocenione i wymagają dalszej pracy dotyczą przede wszystkim możliwości rozwoju kariery. W odpowiedzi na te opinie będziemy kontynuować rozpoczęty w 2021 roku projekt tworzenia ścieżek karier oraz zachęcać do jeszcze liczniejszego udziału w rekrutacjach wewnętrznych, a także do rozwojowych rozmów z kadrą zarządzającą opartych o budowanie ścieżki kariery na mocnych stronach.

Benefity dla pracowników

[401-2] Naszym pracownikom oferujemy pakiet świadczeń pozapłacowych, który jest jednym z najbogatszych i najbardziej różnorodnych na rynku. Zawiera m.in. produkty własne Grupy – kartę MultiSport, kartę BenefitLunch i kafeterię MyBenefit. Zakres benefitów jest zróżnicowany pomiędzy spółkami i obejmuje świadczenia związane z wieloma dziedzinami życia codziennego – zdrowiem, aktywnością fizyczną, wypoczynkiem, edukacją, kulturą i rozrywką, czy rodzicielstwem.

Z uwagi na bardzo różny zakres świadczeń pozapłacowych w poszczególnych spółkach, poniżej przedstawiamy listę wszystkich benefitów dostępnych w Grupie, bez podziału na spółki – z wyjątkiem oznaczenia benefitów oferowanych (między innymi) w spółce dominującej, traktowanej rozłącznie jako Benefit Systems S.A. (BSSA) i Benefit Systems S.A. Oddział Fitness (BSOF), ponieważ są odrębnymi pracodawcami i mają inny pakiet benefitów.

Benefity pozapłacowe w Grupie Benefit Systems w 2022 roku:



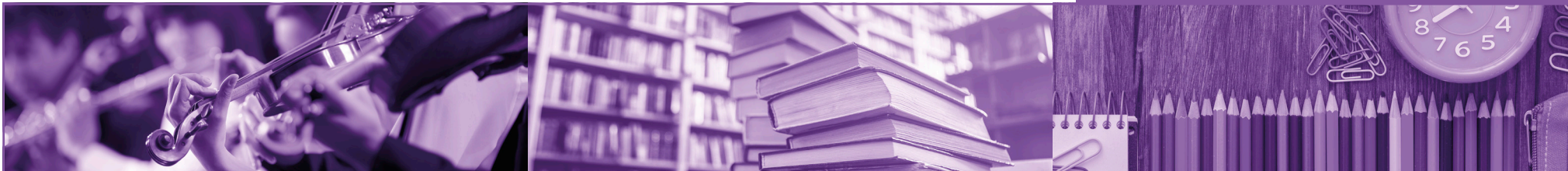
Aktywność fizyczna

- karta sportowa MultiSport, całkowicie finansowana przez pracodawcę (BSSA pracownicy i współpracownicy; BSOF pracownicy),
- karta sportowa MultiSport lub FitProfit, współfinansowana lub całkowicie finansowana przez pracodawcę,
- możliwość zamówienia na preferencyjnych warunkach dodatkowych kart sportowych dla osób towarzyszących i dzieci (BSSA pracownicy i współpracownicy; BSOF pracownicy),
- ogólnodostępne zajęcia sportowe w biurze (m.in. joga, zdrowy kręgosłup), a także odpowiednio wyposażona sala do ćwiczeń, stół do tenisa stołowego, piłkarzki (BSSA pracownicy i współpracownicy),
- finansowanie udziału w zawodach biegowych (BSSA pracownicy),
- możliwość bezpłatnego korzystania z klubów fitness dla pracowników i współpracowników zatrudnionych w spółkach prowadzących nasze sieci (BSOF).

Zdrowie

- bezpłatna lub współfinansowana (wyższy pakiet) prywatna opieka medyczna dla pracowników wraz z możliwością wykupienia w atrakcyjnej cenie pakietu dla partnera/partnerki lub członków rodziny (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- ubezpieczenie na życie dla pracowników i współpracowników w całości finansowane przez pracodawcę,
- ubezpieczenie na życie dla pracowników do wykupienia na preferencyjnych warunkach (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- bezpłatne wsparcie psychologiczne i menadżerskie, dostępne dla pracowników oraz członków ich najbliższej rodziny (BSSA pracownicy),
- dofinansowanie dla pracowników do zakupu okularów korekcyjnych (BSSA i BSOF pracownicy),
- dostęp do Strefy MultiSport z szeroką bazą materiałów zawierających m.in. porady psychologów (BSSA pracownicy i współpracownicy),

- bezpłatne testy dla osób z podejrzeniem zarażenia koronawirusem (BSSA i BSOF),
- możliwość skorzystania z tzw. sick days, czyli dodatkowych dni płatnej nieobecności związanej ze stanem zdrowia (dotyczy spótek zagranicznych),
- współfinansowana karta BenefitLunch z dostępem do licznych zdrowych posiłków, różnych kuchni świata (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- dofinansowanie zakupu dań śniadaniowych i obiadowych u stałych dostawców w siedzibie głównej firmy, niezależnie od karty BenefitLunch, o której mowa powyżej (BSSA pracownicy i współpracownicy),
- cotygodniowa dostawa świeżych owoców do biura (BSSA pracownicy i współpracownicy, BSOF pracownicy).



Kultura, rozrywka i wypoczynek

- program kafeteryjny MyBenefit dla pracowników, w którym za przyznane punkty mogą wykupić różnego rodzaju świadczenia, m.in. związane z kulturą, wypoczynkiem czy rozrywką (BSSA pracownicy i współpracownicy; BSOF pracownicy),
- ogólnodostępna biblioteczka z grami planszowymi oraz biblioteczka z literaturą specjalistyczną w siedzibie głównej Benefit Systems (BSSA pracownicy i współpracownicy),
- dofinansowanie urlopu wypoczynkowego, tzw. wczasy pod gruszą (BSSA i BSOF pracownicy),
- urlop stażowy, czyli dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego dla pracowników w zależności od stażu pracy (BSSA pracownicy).

Edukacja

- bezpłatne, specjalistyczne i ogólnorozwojowe szkolenia, webinary, warsztaty, mentoring i coaching (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- bezpłatna nauka języków obcych na platformie online (BSSA i BSOF pracownicy),
- dofinansowanie do studiów (BSSA i BSOF pracownicy),
- program talentowy Liga Talentów (BSSA pracownicy),
- program rozwojowy Akademia Menadżera (BSOF pracownicy).

Czas pracy

- elastyczny czas pracy oraz przerwa obiadowa wliczona w czas pracy (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- krótszy czas pracy w piątki (BSSA pracownicy i współpracownicy),
- dodatkowe 3 godziny urlopu dla rodziców w dniu rozpoczęcia roku szkolnego (BSSA pracownicy i współpracownicy),
- dodatkowe 2 godziny wolnego z okazji corocznej akcji „Dwie Godziny dla Rodziny” (BSSA i BSOF).

Inne

- usługi concierge AskHenry (BSSA i BSOF pracownicy i współpracownicy),
- dofinansowanie wyprawki szkolnej dla dziecka (BSSA i BSOF pracownicy),
- dofinansowanie przedszkola i żłobka dla dziecka (BSSA pracownicy).

URLOPY RODZICIELSKIE W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS W 2022 ROKU

Grupa Benefit Systems			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022
Liczba Pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2022 roku	109	34	143
Liczba Pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2022 roku (rozpoczętego w 2022 lub w 2021 roku)	116	3	119
Liczba Pracowników, którzy w 2022 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2022 roku lub wcześniej)	34	3	46
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2021 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	19	1	20
Benefit Systems S.A.			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022
Liczba Pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2022 roku	31	12	43
Liczba Pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2022 roku (rozpoczętego w 2022 lub w 2021 roku)	74	0	74
Liczba Pracowników, którzy w 2022 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2022 roku lub wcześniej)	28	0	28
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2021 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	10	0	10
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness			
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie 2022
Liczba Pracowników, którym przysługiwał urlop rodzicielski w 2022 roku	26	12	38
Liczba Pracowników, którzy korzystali z urlopu rodzicielskiego w 2022 roku (rozpoczętego w 2022 lub w 2021 roku)	69	0	69
Liczba Pracowników, którzy w 2022 roku powrócili do pracy z zakończonego urlopu rodzicielskiego (rozpoczętego w 2022 roku lub wcześniej)	26	0	26
Liczba Pracowników, którzy zakończyli urlop rodzicielski w 2021 roku i byli zatrudnieni przez minimum kolejne 12 miesięcy	10	0	10

Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim w Benefit Systems S.A. w 2022 roku wyniósł 59% dla kobiet, a w Benefit Systems S.A. Oddział Fitness było to 40%. Ponieważ w raportowanym okresie mężczyźni w spółce Benefit Systems S.A. nie wykorzystywali możliwości urlopu rodzicielskiego nie można obliczyć tego wskaźnika dla mężczyzn.

3.2.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

W tym podrozdziale piszemy o:

- działaniach rozwojowych dla pracowników
- podajemy średnią liczbę godzin szkoleniowych na pracownika

[404-2] W Grupie Benefit Systems wierzymy, że rozwój kompetencji pracowników jest niezbędnym elementem rozwoju biznesowego organizacji. Dlatego przygotowaliśmy dla osób zatrudnionych kompleksowe programy rozwojowe, możliwość udziału w warsztatach, szkoleniach, sesjach coachingowych i mentoringowych. Chcemy stworzyć najlepsze miejsce dla rozwoju kariery wewnątrz organizacji i otwierać przed pracownikami ścieżki awansu w ramach Grupy.

Oferujemy naszym zespołom szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, online oraz stacjonarne. Ofertę szkoleniową dopasowujemy do każdego rodzaju stanowisk i rozwijamy zarówno kompetencje zarządcze, jak i eksperckie. Pracownicy mogą również ubiegać się o dofinansowanie studiów.

W Benefit Systems S.A. w 2022 roku zakończyliśmy drugą edycję autorskiego, dwuletniego programu rozwojowego **Liga Talentów** skierowanego do osób o ponadprzeciętnych wynikach i potencjale. Do programu aspirować mógł każdy pracownik spółki¹. W trakcie kilkuetapowych kwalifikacji, spośród blisko 100 kandydatów wyłonione zostały 24 osoby, a finalnie program ukończyło 20 pracowników. Każdy z nich przez pół roku rozwijał swój potencjał w module ogólnym, a przez następny rok szkolił się w ramach dwóch ścieżek – eksperckiej lub kierowniczej. Dodatkowo, uczestnicy mieli możliwość korzystania z mentoringu.

Pracownicy Benefit Systems mogli korzystać również z **platformy do e-learningu LEON**, która do rozwoju kompetencji wykorzystuje elementy grywalizacji. W 2022 roku odbyły się m.in. szkoleniowe quizy utrwalające wiedzę dotyczącą asertywności, zarządzania emocjami, kultury feedbacku, zarządzania zmianą i efektywności. Za prawidłowe rozwiązania przyznawane były punkty, a nagrodą główną – oprócz rozwoju kompetencji – był pakiet lekcji indywidualnych języka angielskiego.

W 2022 roku w Benefit Systems kontynuowaliśmy również rozpoczęty w 2020 roku ogólnofirmowy i ogólnodostępny program rozwojowy **4 Strony Rozwoju**. Pracownicy mogli m.in. zdobyć praktyczną wiedzę dotyczącą funkcjonalności takich narzędzi jak Excel, nauczyć się jak prowadzić swoje finanse osobiste, poznać podstawy zarządzania projektami, rozwinąć umiejętność myślenia krytycznego oraz poznać tajniki skutecznej komunikacji interpersonalnej.

¹ Dotyczy pracowników Benefit Systems S.A. z wyłączeniem Oddziału Fitness, który jest odrębnym pracodawcą.

DOBRA PRAKTYKA

Spółka VanityStyle organizuje dla swoich pracowników **cykliczne śniadania rozwojowe** – spotkania ogólnorozwojowe, które w 2022 roku poświęcone były m.in. kwestii umiejętnego zarządzania czasem, stresowi oraz problemowi wypalenia zawodowego. Firma oferuje też bezpłatną naukę języków obcych na platformie e-Tutor.

[404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w Grupie Benefit Systems w 2022 roku wyniosła 27,5 godzin (27,8 godzin dla kobiet i 27,1 godzin dla mężczyzn). W spółce dominującej Benefit Systems S.A. liczba ta wyniosła 21,2 godzin (21,3 godzin dla kobiet i 21 godzin dla mężczyzn).

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS W 2022 ROKU.

	Kobiety 2022	Mężczyźni 2022	Kobiety i mężczyźni łącznie w 2021
Grupa Benefit Systems	27,8	27,1	15,2
Benefit Systems S.A.	21,3	21	16,8
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness	22	21,5	17,8



3.3.

RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZANIE

W tym podrozdziale piszemy o:

- naszym podejściu do różnorodności
- pracach nad nową Polityką Różnorodności
- Politykach Różnorodności dla Zarządu i Rady Nadzorczej
- podajemy dane o stosunku wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

[2-19] [2-20] [2-23] [2-24] [2-30] [3-3] Bezwzględnie przestrzegamy praw człowieka we wszystkich spółkach tworzących Grupę Benefit Systems. Działamy zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zasadami UN Global Compact. Nie korzystamy z pracy osób nieletnich i sprzeciwiamy się wykorzystaniu przymusowej siły roboczej. Nasze prawa i obowiązki, jako pracodawcy oraz pracowników określa nasz Regulamin pracy. Zasady wynagrodzeń ustala Regulamin wynagradzania. Regulaminy opisują m.in. zasady wypłaty wynagrodzeń, przyznawania świadczeń czy kwestie ewidencji czasu pracy. W Grupie Benefit Systems nie funkcjonuje układ zbiorowy pracy. Wszystkie formalne polityki i regulacje dotyczące pracowników dostępne są w większości spółek w firmowym Intranecie. Nie wdrożyliśmy formalnej, odrębnej polityki praw człowieka, ale zagadnienia te są uregulowane w innych dokumentach korporacyjnych, m.in. w naszej Polityce Różnorodności i Kodeksie Etyki BS_WAY.

W Grupie Benefit Systems poprzez różnorodność rozumiemy dostrzeganie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, niezależnie od dzielących nas różnic. Te różnice mogą opierać się na cechach widocznych i niewidocznych, wrodzonych i nabytych. Wierzymy, że poszanowanie różnorodności jest jednym z podstawowych praw człowieka i jego wolności. Jednocześnie jesteśmy przekonani, że różnorodność zespołu to również sposób na budowanie przewagi

konkurencyjnej w biznesie – większa efektywność i bardziej kreatywne podejście do realizowanych zadań.

Tworzymy takie środowiska pracy, które odpowiadają na zróżnicowane potrzeby wszystkich osób. Chcemy, aby mogły one w pełni realizować swój potencjał w życiu zawodowym i prywatnym. Każdy nasz pracownik ma równy dostęp do szkoleń, awansów i benefitów, jak np. możliwość uczestniczenia w zajęciach sportowych prowadzonych przez naszych trenerów. Wspieramy również sekcje sportowe utworzone wewnątrz firmy.

Awansujemy pracowników biorąc pod uwagę ocenę ich kompetencji, osiągniętych wyników oraz zaangażowania w pracę. Przy doborze pracowników stosujemy zasadę równości szans oraz umożliwiamy wzięcie udziału w procesie rekrutacyjnym każdej zainteresowanej osobie (spełniającej kryteria dla danego stanowiska). Wdrożyliśmy też mechanizmy zapobiegające mobbingowi czy dyskryminacji – poprzez szkolenia i warsztaty skierowane w szczególności do kadry zarządzającej podnosimy świadomość i wiedzę na ten temat.

[406-1] Zgodnie z obowiązującą w 2022 roku naszą **Polityką Różnorodności** zobowiązujemy się m.in. do:

- troski o zróżnicowanie kadry zarządzającej,
- budowania różnorodnych zespołów,
- przestrzegania zasad równości szans,

- tworzenia przyjaznej atmosfery pracy,
- stosowania przejrzystych kryteriów rekrutacji,
- wspierania w rozwoju pasji i zainteresowań,
- wspierania godzenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym,
- aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem.

W 2022 roku zgłoszono dwa przypadki podejrzenia o zachowania o charakterze dyskryminacji/mobbingu. W jednym przypadku po wszczęciu procedury wyjaśniającej, zgłoszenie okazało się bezzasadne. W drugim, osoba wycofała się ze zgłoszenia, przed rozpoczęciem postępowania wyjaśniającego.

Za realizację Polityki Różnorodności odpowiada Dyrektor HR.

[3-3] W 2022 roku intensywnie pracowaliśmy nad naszą nową Polityką Różnorodności. Chcieliśmy, aby została ona stworzona w sposób partycypacyjny i demokratyczny, dlatego w czasie prac do wyrażenia opinii zaprosiliśmy wszystkich pracowników. Poprosiliśmy, aby w specjalnie przygotowanych ankietach wyrazili swoje zdanie na temat aktualnych potrzeb związanych z różnorodnością, równym traktowaniem i inkluzywną kulturą naszej organizacji. Badanie było dobrowolne, anonimowe i poufne, a w jego przeprowadzeniu pomogła nam zewnętrzna firma ekspercka. Pracownicy, którzy chcieli mieć realny wpływ na kształt nowej Polityki Różnorodności, mogli wziąć też udział w pracach warsztatowych.

W 2022 roku promowaliśmy różnorodność zachęcając pracowników również do udziału w zewnętrznych inicjatywach. Wszystkie kobiety w naszej organizacji zaprosiliśmy do wzięcia udziału w badaniu ankietowym „**Niech nas usłyszą! Głos kobiet w korporacjach**”. Badanie zostało stworzone przy współpracy UN Global Compact i 30% Club Poland, czyli organizacji promujących kwestie różnorodności, równych szans i włączania. Ankieta pomogła identyfikować bariery i stereotypy związane z płcią, z jakimi mierzą się kobiety pracując w korpo-



racjach. Odpowiedzi zostały wykorzystane w opublikowanym w 2023 roku raporcie, który wspiera działania komunikacyjne i edukacyjne, tworzenie dobrych praktyk i inne inicjatywy w obszarze różnorodności i włączania.

Benefit Systems został także partnerem projektu publikacji **TRANSformacja**, czyli Dobre Praktyki Włączające w Miejscu Pracy dla osób transpłciowych i niebinarnych. Nasi eksperci, wspólnie z przedstawicielami innych organizacji działających zgodnie z ideą i na rzecz różnorodności, równości i inkluzji pracowali nad stworzeniem poradnika dla wszystkich pracowników firm, ale w szczególności dla obszaru HR, menedżerów, kierowników. Przewodnik dostępny jest [do pobrania w wersji online](#).

[2-10] W Benefit Systems S.A. obowiązują również odrębne **Polityki Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu**. Polityki zostały wprowadzone jako realizacja celów spółki w ramach tzw. zrównoważonego ładu korporacyjnego (sustainable corporate governance), obejmującego odpowiednie zarządzanie czynnikami ESG, a także w związku z „Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021” przyjętymi przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w marcu 2021 roku.

Polityki Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu w swoich założeniach biorą pod uwagę cele i zasady

ładu korporacyjnego dla spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. wynikające z „Dobrych Praktyk GPW 2021” oraz wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania tych zasad. Określają w szczególności cele oraz kryteria różnorodności. Definiują różnorodność w ramach Rady Nadzorczej oraz Zarządu jako ważną w budowaniu odpowiedzialnego społecznie biznesu, a także bardziej sprawiedliwej i zrównoważonej gospodarki. Założeniem Polityk Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu jest zapewnienie szerszego zakresu doświadczenia, wiedzy i kompetencji, co z kolei prowadzi do lepszego podejmowania decyzji i wysokiej kultury korporacyjnej.

Kryteria różnorodności zawarte w Politykach to m.in.: wykształcenie wyższe, wiedza i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe i staż pracy. Polityki dbają o zrównoważoną strukturę wiekową Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu, co daje gwarancję szerokiego spektrum stażu pracy oraz odpowiedniego doświadczenia i kompetencji. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej delegowanych do Komitetu Audytu Spółki obowiązują dodatkowe kryteria merytoryczne oraz niezależności, wskazane w Regulaminie Komitetu Audytu i wynikające z przepisów Ustawy o biegłych. Celem obu Polityk Różnorodności jest także zróżnicowanie pod względem płci i osiągnięcie równowagi reprezentowania płci, a co najmniej minimalnego udziału mniejszości ze względu na płęć na poziomie 30%.

DOBRA PRAKTYKA

[3-3] W 2021 roku Benefit Systems S.A., jako jedna z pierwszych polskich spółek publicznych, dołączyła do **30% Club Poland**, międzynarodowej inicjatywy promującej różnorodność płci w biznesie. Jednym z członków-założycieli 30% Club Poland jest James van Bergh, twórca Benefit Systems, obecnie pełniący rolę Przewodniczącego Rady Nadzorczej spółki.

Jednym z najważniejszych postulatów 30% Club Poland jest osiągnięcie do 2030 roku co najmniej 30% reprezentacji kobiet w zarządach i radach nadzorczych (liczone łącznie) w 140 największych polskich spółkach giełdowych.

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

[2-19] [2-20] W Benefit Systems S.A. obowiązuje także **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**.

Wynagrodzenie osób zasiadających w Zarządzie spółki może obejmować zarówno stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak i dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Zgodnie z założeniami Polityki, wynagrodzenie zmienne motywuje do osiągania wysokich i stabilnych wyników finansowych spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnianiu interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska, a także wpływu na innych interesariuszy. Rada Nadzorcza dokonuje corocznie oceny realizacji przez Członków Zarządu celów wyznaczonych im na poprzedni rok i podejmuje decyzję o wysokości premii. W proces zbierania danych rynkowych o wynagrodzeniach Członków Zarządu są zaangażowani niezależni konsultanci.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe wynagrodzenie określone przez Walne Zgromadzenie.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. jest dostępna na naszej [stronie korporacyjnej](#).

SKŁAD CIAŁ NADZORCZYCH I KADRY PRACOWNICZEJ W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS W 2022 ROKU, W PODZIALE NA KATEGORIE PRACOWNIKÓW WEDŁUG PŁCI I WIEKU.

Grupa Benefit Systems								
Poziom stanowiska	KOBIECY				MĘŻCZYŹNI			
	<30 lat	30 – 50 lat	>50 lat	Suma	<30 lat	30 – 50 lat	>50 lat	Suma
Zarząd	0	5	2	7	0	15	3	18
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	0	19	8	27	0	32	4	36
Kierownicy i Liderzy	18	104	10	132	5	84	2	91
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	18	122	8	148	14	80	2	96
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	38	127	11	176	23	50	1	74
Specjaliści i podobne stanowiska	170	249	16	435	84	94	8	186
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	61	19	3	83	21	14	7	42
Łącznie	305	645	58	1008	147	369	27	543
Benefit Systems S.A.								
Zarząd	0	1	0	1	0	1	1	2
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	0	14	4	18	0	23	3	26
Kierownicy i Liderzy	7	67	1	75	1	43	2	46
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	12	97	0	109	12	68	2	82
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	18	99	1	118	11	19	0	30
Specjaliści i podobne stanowiska	85	159	5	249	37	49	6	92
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	30	15	1	46	13	5	3	21
Łącznie	152	452	12	616	74	208	17	299
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness								
Zarząd	0	1	0	1	0	1	1	2
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	0	11	4	15	0	20	3	23
Kierownicy i Liderzy	3	61	1	65	0	40	1	41
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	12	91	0	103	12	64	2	78
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	13	94	1	108	11	18	0	29
Specjaliści i podobne stanowiska	64	152	3	219	35	43	1	79
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	24	10	0	34	13	5	0	18
Łącznie	116	420	9	545	71	191	8	270

STOSUNEK PODSTAWOWEGO WYNAGRODZENIA MĘŻCZYZN DO WYNAGRODZENIA KOBIEC WEDŁUG ZAJMOWANEGO STANOWISKA W GRUPIE BENEFIT SYSTEMS W 2022 ROKU.

Grupa Benefit Systems			
Poziom stanowiska	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet
Zarząd	7	18	11,00%
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	27	36	10,16%
Kierownicy i Liderzy	132	91	17,10%
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	148	96	12,87%
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	176	74	23,68%
Specjaliści i podobne stanowiska	435	186	9,63%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	83	42	17,59%
Benefit Systems S.A.			
Zarząd	1	2	-14%
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	18	26	-8%
Kierownicy i Liderzy	75	46	25%
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	109	82	9%
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	118	30	2%
Specjaliści i podobne stanowiska	249	92	12%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	46	21	16%
Benefit Systems S.A. bez Oddziału Fitness			
Zarząd	1	2	-14%
Dyrektorzy i Wicedyrektorzy	15	23	-16%
Kierownicy i Liderzy	65	41	22%
Managerowie i inne specyficzne stanowiska	103	78	8%
Starsi specjaliści i podobne stanowiska	108	29	-1%
Specjaliści i podobne stanowiska	219	79	13%
Młodszy specjaliści i podobne stanowiska	34	18	19%

Wskaźnik Gender Pay Gap [405-2] wyraża różnice w zarobkach kobiet do zarobków mężczyzn. Luka płacowa obliczona została zgodnie z zaszeregowaniem pracowników, co pozwala na porównanie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach. Do obliczenia luki płacowej posłużyła suma rocznych wynagrodzeń mężczyzn w danej kategorii zaszeregowania podzielona przez liczbę zatrudnionych mężczyzn oraz suma rocznych wynagrodzeń kobiet w danej kategorii zaszeregowania podzielona przez liczbę zatrudnionych kobiet. Wartość wskaźnika Gender Pay Gap została obliczona przez odjęcie od ilorazu wynagrodzenia mężczyzn ilorazu wynagrodzenia kobiet, a następnie podzielenia go przez iloraz wynagrodzenia mężczyzn. Wynik został przedstawiony w procentach, które oznaczają o ile procent średnie wynagrodzenie kobiet w organizacji jest mniejsze od wynagrodzenia mężczyzn w tej samej kategorii zaszeregowania. Jeśli Gender Pay Gap przybiera wartość poniżej 0% oznacza to, że w danej kategorii zaszeregowania kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni na podobnych stanowiskach.

[2-21] W 2022 roku stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby) w Benefit Systems S.A. wyniósł 12,97 do 1. W przypadku Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, który jest odrębnym pracodawcą

od spółki Benefit Systems S.A. ten stosunek wynosi 7,03 do 1. Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem osoby o najwyższym wynagrodzeniu) w Benefit Systems S.A. wyniósł

27,95, a w Benefit Systems S.A. Oddział Fitness 0,01. Z uwagi na liczbę spółek w grupie, które działają w różnych krajach w Europie mających własne systemy prawne, podajemy te wartości tylko dla spółki dominującej w grupie, z rozróżnieniem na Benefit Systems S.A. i Benefit Systems S.A. Oddziału Fitness.



3.4.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

W tym podrozdziale piszemy o:

- programie wolontariackim Dobry MultiUczynek
- zaangażowaniu naszych pracowników w inicjatywy dobroczynne

Możliwość wsparcia wolontariatu pracowniczego traktujemy w Grupie Benefit Systems jako przywilej i powód do dumy z naszych pracowników. Od 2015 roku realizujemy autorski, wewnętrzny program wolontariacki **Dobry MultiUczynek**, który w 2022 roku doczekał się już VI edycji (po 2 latach przerwy spowodowanej pandemią). Zasady Dobrego MultiUczynku są proste – pracownicy mogą zgłaszać swoje inicjatywy pomocowe na rzecz różnego rodzaju instytucji, placówek lub organizacji pozarządowych, a Benefit Systems finansuje je w ramach określonego budżetu. Do programu można zgłaszać dwa rodzaje projektów – duże i małe, które różnią się od siebie wysokością kwoty finansowania. Warunkiem zgłoszenia projektu jest uwzględnienie w nim działań wolontariackich przeprowadzonych przez wolontariuszy z Benefit Systems. W realizacji projektów mogą również brać udział osoby spoza spółki (rodzina czy znajomi). Od początku trwania programu naszym partnerem merytorycznym jest Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

W 2022 roku otrzymaliśmy od pracowników łącznie 17 zgłoszeń do programu – 8 na duże projekty i 9 na małe. Kapituła Dobrego MultiUczynku, w skład której wchodzi Członek Zarządu spółki, Dyrektor HR, zespół ds. ESG, przedstawiciel Rady Pracowniczej oraz przedstawiciele Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu – zdecydowała o przyjęciu siedmiu z nich (2 dużych i 5 małych). Projekty dotyczyły m.in.: remontu i wyposażenia pokoju dziennego dla pacjentów onkologicznych i ich rodzin



w Szpitalu Specjalistycznym im. Świętej Rodziny w Warszawie, przygotowania i wyposażenia kąpieliska zabaw dla dzieci z rodzinnego domu dziecka, czy odnowienie i wyposażenie pomieszczenia w ośrodku zdrowia, w którym dzieci wraz z rodzicami oczekują na przyjęcie do lekarza. Budżet, jaki w 2022 roku przeznaczaliśmy na program Dobry MultiUczynek dla pracowników wyniósł blisko 55 tys. zł.



Co roku nasi pracownicy i współpracownicy chętnie angażują się też w inne inicjatywy dobroczynne, jak świąteczna **Akcja Gwiazdor**. Ideą tej akcji jest zakup i przygotowanie prezentów gwiazdkowych dla potrzebujących dzieci i młodzieży na podstawie otrzymanych od nich listów. Akcją w Benefit Systems zainicjowała kilka lat temu nasza koleżanka z działu IT, która odpowiada za jej koordynację i sprawny przebieg. W 2022 roku pobiliśmy kolejny rekord – w akcję zaangażowało się 360 osób z naszej firmy, które zakupiły łącznie 260 prezentów dla dzieci. Przed świętami Bożego Narodzenia zorganizowaliśmy również zbiórkę rzeczową dla osób w kryzysie bezdomności, będących pod opieką **Wspólnoty Sant’Egidio**. Pracownicy Benefit Systems podarowali ubrania, plecaki i kosmetyki, które trafiły do potrzebujących za pośrednictwem Wspólnoty podczas spotkania wigilijnego, jak również zasiłły Szafę Przyjaciół.

O pomaganiu pamiętamy nie tylko w święta. W 2022 roku w naszym warszawskim biurze przeprowadziliśmy kolejną edycję akcji **Krew Hero**, podczas której członkowie zespołu Benefit Systems mogli oddać krew oraz zarejestrować się w bazie dawców szpiku DKMS.

Niesienie pomocy często łączymy z aktywnością fizyczną, która jest naszym znakiem rozpoznawczym. W 2022 roku, w czasie **Biegu Firmowego**, którego byliśmy partnerem sportowym (jako Program MultiSport), wystawiliśmy cztery nasze drużyny

(łącznie 20 osób). Dochód ze sprzedaży pakietów startowych został przeznaczony na rzecz dzieci chorych i z niepełnosprawnościami, będących podopiecznymi **Fundacji Everest**. Przed rozpoczęciem biegu nasi trenerzy z programu Zdrowie na Etapie poprowadzili rozgrzewki dla wszystkich uczestników.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku firma Benefit Systems i pracownicy spółki przekazali łącznie 200 tys. zł na rzecz **Fundacji Nienieodpowiedzialni** (NNO), która udziela pomocy osobom poszkodowanym w wyniku działań wojennych na terytorium Ukrainy. Część z tej kwoty – nieco ponad 30 tys. zł – pochodziła ze zbiórki zorganizowanej wśród pracowników spółki, którzy mogli wpłacać środki bezpośrednio na dedykowany rachunek bankowy Fundacji. Zarząd Benefit Systems zdecydował o potrojeniu zebranej kwoty i w rezultacie w marcu 2022 roku Fundacja NNO otrzymała od nas 100 tys. zł.

Kolejne 100 tys. zł przekazaliśmy Fundacji NNO w ramach Letniej Gry MultiSport i zbiórki punktów przez uczestników gry (użytkowników kart MultiSport) na wsparcie działań tej organizacji. Więcej na ten temat piszemy w rozdziale 4.



4.

Społeczeństwo



4.1.

AKTYWIZUJEMY I WSPIERAMY

W tym podrozdziale piszemy o:

- naszych sposobach na dzielenie się pasją do aktywnego życia
- naszym zaangażowaniu społecznym
- działaniach podjętych po wybuchu wojny w Ukrainie

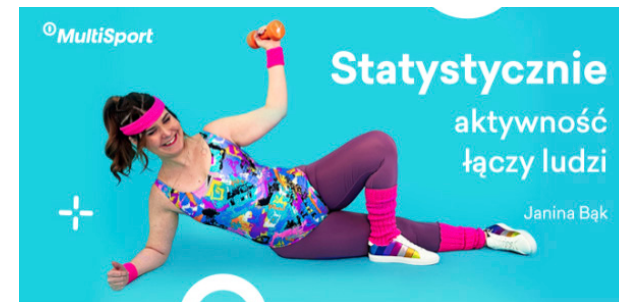
[3-3] Biznes prowadzony przez Grupę Benefit Systems daje nam możliwość wpływania i motywowania społeczeństwa do wprowadzania w życie realnych zmian na lepsze. Troska o ludzki dobrostan jest wpisana w samo sedno istnienia naszej organizacji. Posiadaną wiedzę, możliwości i kompetencje wykorzystujemy do aktywizacji różnych grup społecznych. Każdego roku organizujemy autorskie, małe i duże akcje oraz wyzwania, których celem jest zmotywowanie do podjęcia aktywności fizycznej lub jej kontynuacji. Naszą pasją, wiedzą i wieloletnim doświadczeniem dzielimy się nie tylko z klientami i użytkownikami naszych produktów, ale również ze wszystkimi, którzy chcą żyć zdrowo i aktywnie. Do aktywności zachęcamy również poprzez nasze kampanie reklamowe.

Chętnie włączamy się w inicjatywy, których idea jest nam bliska i łączy w sobie sport z pomaganiem. Sami również organizujemy różnego rodzaju działania wspierające potrzebujących i angażujemy do tego naszych użytkowników.

Jak aktywizowaliśmy i wspieraliśmy społeczeństwo w 2022 roku:

- Na początku 2022 roku przeprowadziliśmy kampanię „Łączy nas więcej”, której celem było podkreślenie, że to co dzieli jest mniej ważne od tego, co łączy. Wykorzystując w zabawny i humorystyczny sposób stereotypowe spory (np. psy

czy koty, pizza z ananasm czy bez) promowaliśmy ideę miłości do aktywności, która łączy ponad podziałami. Ambasadorkami kampanii zostały statystyczka i blogerka **Janina Bąk** (znana jako Janina Daily) oraz psycholożka **Karolina Tuchalska-Siermińska** (Psycholog OdNova). Podczas kampanii, oprócz standardowych kanałów komunikacji, podjęliśmy także współpracę z portalem ASZ Dziennik i wspólnie z redakcją stworzyliśmy artykuł „13 rzeczy, które nadal łączą WSZYSTKICH Polaków”.



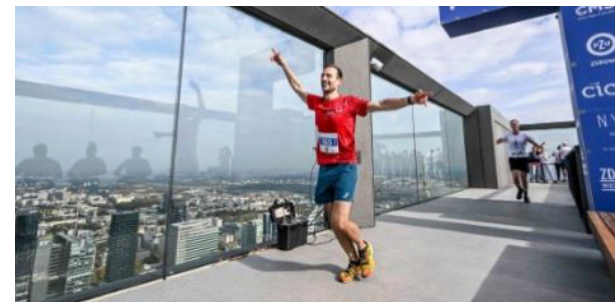
Publikacja zebrała aż 10 000 odsłon. Cała kampania dotarła do 19 mln osób odbiorców i została przerwana w dniu wybuchu wojny w Ukrainie.

- W maju, z okazji międzynarodowego Dnia Ziemi, przeprowadziliśmy **Zielone Treningi Plenerowe**. Nasi trenerzy i instruktorzy podczas kilkunastu wydarzeń zachęcali do wspólnych treningów w wybranych parkach i na terenach zielonych, a jednocześnie do połączenia aktywności fizycznej z działaniami proekologicznymi – uporządkowaniem terenu. Przygotowaliśmy dla chętnych rękawiczki, worki i wspólnie zmienialiśmy na lepsze kondycję i stan najbliższego otoczenia.
- W Krakowie zorganizowaliśmy **Kraków FIT Festiwal**, czyli całodniowe darmowe wydarzenie w popularnym w mieście kompleksie rekreacyjno-gastronomicznym. Nasi eksperci „odczarowywali” kluby fitness i udowadniali gościom kompleksu, że tre-



ning w klubach fitness może być nie tylko zdrowo męczący, ale przede wszystkim ciekawy i gwarantujący dobre samopoczucie. W strefie zajęć grupowych można było zapoznać się z nowymi choreografiami programów Les Mills, w strefie biegacza – dowiedzieć się wszystkiego o treningach biegowych, a w strefie personalnej – skonsultować swoje ćwiczenia z ekspertami.

- W Warszawie połączyliśmy ćwiczenia z dobroczynnością. Zdrofit był partnerem X edycji **Biegu na Szczyt Ronda ONZ**. Uczestnicy wbiegali na czas na szczyt budynku zlokalizowanego przy Rondzie ONZ w stolicy, gdzie znajduje się również jeden z naszych klubów fitness sieci Zdrofit. Wcześniej uczestnicy mogli rozgrzać się w naszym klubie i bezpiecznie przygotować do biegu. Organizację wydarzenia połączono ze zbiórką na rzecz Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce – dzięki opłatom uczestników do Stowarzyszenia trafiło blisko 44 tys. zł.
- Zdrofit był również partnerem wydarzenia **Wbiegnij na Varso Tower**. Po rozgrzewce w naszym klubie uczestnicy wbiegali na czas na szczyt budynku Varso, a bieg został zaliczony do klasyfikacji Towerrunning Tour 2022 – oficjalnego rankingu prowadzonego przez Towerrunning World Association.
- Klub Zdrofit Galeria Młociny zaangażował się również w akcję **Wykręć kilometr dla WOŚP** – klienci galerii mogli na rowerach treningowych klubu „wykręcić” kolejne kilometry,



a za każdy z nich Galeria przekazywała złotówkę na rzecz 30. Finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. W sumie zebrano ponad 11 tys. zł a najlepszy wynik indywidualny to przejechane aż 250 km! Na podobnej zasadzie przebiegała impreza **Weekend dla zdrowia** przygotowana przez Centrum Handlowe Arkadia. Za każdy pokonany na rowerach treningowych klubu Zdrofit kilometr, Centrum przekazywało dwa złote na rzecz Europejskiej Fundacji Honorowego Dawcy Krwi „Krewniacy”. W sumie zebrano 3 tys. złotych, a najlepszy wynik indywidualny to przejechane 122 kilometry.

- Jako Benefit Systems wzięliśmy udział w 10. edycji **Narodowego Dnia Sportu**, czyli ogólnopolskiej akcji, podczas której każdy może skorzystać z bezpłatnych treningów i zajęć sportowych organizowanych w całym kraju. Po raz kolejny byliśmy obecni na sportowo-rodzinnym pikniku na błoniach PGE Narodowego w Warszawie, gdzie promowaliśmy aktywność



fizyczną pod szyldami MultiSport i Zdrowia na Etacie, Atmosfery MultiSport oraz Fundacji MultiSport. Wszyscy chętni, którzy odwiedzili nasze stoiska, mogli m.in. poddać się badaniu analizy składu ciała, skorzystać z konsultacji z dietetykiem lub trenerem sportowym.

- Nasza spółka VanityStyle była partnerem głównym **Kongresu Profesjonalistów HR**. Merytoryczne dyskusje o zarządzaniu zespołami ludzkimi zostały urozmaiczone wystawieniem na stoisku roweru treningowego, na którym uczestnicy mogli wykręcić wspólnie wynik pięciu tysięcy kalorii i wspólnie „zpracować” na darowiznę pięciu tysięcy złotych na Fundację K2 Zaborowscy, założoną przez Karolinę Zaborowską wraz z mężem, czyli jedną z pierwszych Polek walczących w UFC. Pieniądze te pomogą dzieciom z niezamożnych rodzin realizować swoje sportowe pasje.

- W kwietniu i maju dzielił się naszą sportową wiedzą ekspercką i w czasie otwartego wyzwania MultiSport **„Bądź Fit w 7 krokach”**. Materiały jak wyznaczać sportowe cele i skutecznie w nich wytrwać kierowaliśmy głównie do osób, które podejmowały dotychczas bezskuteczne próby zbudowania formy. Do wyzwania zapisało się ponad 5,2 tys. osób, które otrzymały mailingi zawierające merytoryczne treści.

- Cały czas jesteśmy obecni w strefie podcastowej. Naszą nową serią podcastów **„Co Cię rusza. Bieganie”** kierujemy do każdego, kto już biega lub bieganie chce zacząć. Podcasty pomagają biegaczom uporządkować wiedzę i motywują do działania. Do serii eksperckich rozmów pełnych porad i zaleceń zaprosiliśmy m.in. lekarza, trenerkę personalną, psycholożkę, dietetyka.

- Rozpoczęliśmy drugą edycję cyklu edukacyjnego i wyzwania MultiSport **„Cukrowy detoks w 30 dni”**. Eksperti Benefit Systems podpowiadali, jak wyeliminować lub zastąpić cukier w diecie, jak czytać etykiety produktów, by nie wpadać w „słodkie pułapki” oraz jak uwolnić się od nawyku „cukrowego zajadania” emocji. Z roku na rok do wyzwania dołącza więcej chętnych osób – w 2022 roku było to ponad 10 tysięcy osób. Udział w „Cukrowym detoksie” jest bezpłatny dla wszystkich chętnych, również dla osób, które nie korzystają z karty MultiSport. 77% osób, które wzięły udział w wyzwaniu stwierdziło, że pomogło im to ograniczyć cukier w codziennej diecie. 60% – dzięki wyzwaniu zadeklarowało lepsze samopoczucie.

- Dla użytkowników kart MultiSport przygotowaliśmy – jak co roku – **Letnią Grę MultiSport**. Postawiliśmy przed uczestnikami zabawy serię sportowych zadań – za ich wykonanie przyznawaliśmy punkty, które można było wymienić na bony o określonej wartości, albo przeznaczyć na **Dobry MultiUczniak**, czyli konkretny, z góry ustalony cel na rzecz wybranej przez nas organizacji. Po zebraniu określonej wcześniej liczby punktów, przekazaliśmy 100 tys. zł na rzecz Fundacji **Nienieodpowiedzialni**, która wspiera ofiary wojny w Ukrainie. Więcej informacji o naszej pomocy dla Ukrainy można znaleźć na końcu tego podrozdziału.

- Zachęcaliśmy do redukcji stresu poprzez ćwiczenia fizyczne w outdoorowych kampaniach **„Wyćwicz stres”**, na billboardach w dużych miastach w Polsce.



- Wiele się działo w Grupie także za granicą. Nasze spółki z Czech, Słowacji, Bułgarii i Chorwacji, zarówno te odpowiadające za rozwój Programu MultiSport, jak i zarządzanie klubami fitness, prowadziły szereg działań promujących aktywność i zdrowy tryb życia. Działania te skierowane były do klientów B2B i użytkowników MultiSport, jak i klientów B2C korzystających z naszych obiektów. Poza działaniami komunikacyjnymi i kampaniami, w 2022 roku spółki zorganizowały setki wydarzeń dla klientów i ich pracowników, m.in. Health Days (Dni Zdrowia), promujące aktywność w godzinach pracy, których formuła jest zbliżona do programu Zdrowie na Etacie. W Chorwacji odbył się również MultiSport HealthFest – ogólnodostępna impreza nad jeziorem Jarun mająca na celu promocję sportu i zdrowego trybu życia, w Czechach byliśmy partnerem dużych biegów miejskich, a w Bułgarii zorganizowaliśmy – jak co roku w pierwszy piątek kalendarzowej wiosny – Sneakers Day, podczas którego połączyliśmy promocję sportu z działaniem CSR. Za każdą wizytę tego dnia z kartą MultiSport przekazaliśmy 1 BGN na cel charytatywny. Zebrane środki zostały przekazane m.in. fundacji Cedar i SOS Wioski Dziecięce Bułgaria.

- Aby zwiększyć świadomość wśród użytkowników MultiSport o możliwości zamówienia dodatkowych kart dla osób po 60. roku życia, np. swoich rodziców i zmotywować ich do aktywności, w 2022 roku przeprowadziliśmy kampanię

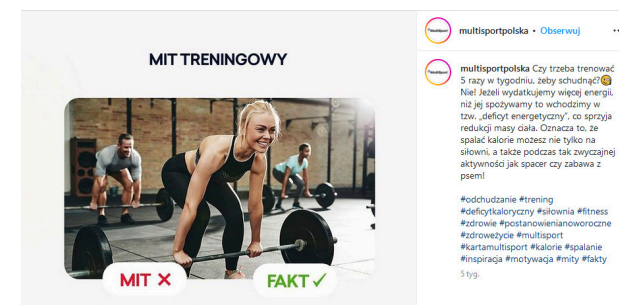


SI, SENIOR! promującą kartę MultiSport Senior. Komunikaty były kierowane również bezpośrednio do samych seniorów. Dzięki temu uświadamialiśmy rolę aktywności fizycznej dla osób powyżej „sześćdziesiątki”.

Do zdrowego stylu życia namawiamy również w naszych mediach społecznościowych. Chcemy zainspirować odbiorców do podejmowania nowych aktywności oraz współdzielenia radości aktywnego stylu życia z rodziną i bliskimi. Regularnie publikujemy merytoryczne treści, m.in. fakty i mity dotyczące treningów i diety, czy inne cenne informacje przydatne dla osób dbających o swoje zdrowie i kondycję. W 2022 roku na Instagramie śledziło nas 20 tysięcy osób – o 177% więcej niż w roku 2021. Nasz profil na Facebooku obserwowało w 2022 roku ponad 105 tysięcy osób – to wzrost o 30%. Cieszymy się też z dyskusji na grupie MultiSport na Facebooku, w której na koniec 2022 roku było już 13 tys. osób.

Media społecznościowe są wykorzystywane do promocji aktywności fizycznej również przez nasze spółki zagraniczne. Ciekawym przykładem komunikacji w social mediach była, realizowana od sierpnia do grudnia 2022 roku przez czeską spółkę Form Factory CZ, inspirująca kampania skupiona na złych i dobrych nawykach związanych z dbałością o zdrowie w społeczeństwie. Kwoty, jakie statystyczny Czech wydaje m.in. na niezdrową dietę i papierosy zostały porównane z kwotą zakupu karnetu fitness, a efekt przekazu wsparty eksperckimi treściami zachęcał do zmiany swoich zdrowotnych przyzwyczajeń.

Inspirujemy też do aktywności w naszych newsletterach. Cotygodniowy Newsletter dla użytkowników MultiSport to solidna dawka wiedzy dla tych, którzy poszukują motywacji i inspiracji w zakresie budowania zdrowych nawyków. Powstaje w oparciu o sprawdzone porady i doświadczenie, którym dzielą się z odbiorcami trenerzy, dietetycy i psychologowie.



DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku na nośnikach zewnętrznych i w internecie zorganizowaliśmy kampanię reklamową **JAK DOBRZE**. Motywacją kampanii było zdanie, które często – naszym zdaniem za często – słyszymy od klientów: „I chciałbym/chciałabym i boję się. Bo nie wiem, jak ćwiczyć, czy się do tego nadaję, czy to ma w ogóle jakiś sens.” Te słowa wyrażają wielokrotnie pojawiające się obawy i bariery, jakie mają początkujące osoby, przed swoją pierwszą wizytą w klubie fitness.

Odpowiadając na te dręczące pytania i wątpliwości stworzyliśmy kampanię utrzymaną w konwencji Pytań i Odpowiedzi wspartych realistycznymi zdjęciami ćwiczących ludzi. W prosty sposób opowiadali oni o przyjemności płynącej z ćwiczeń, zdrowiu oraz wsparciu – czyli o korzyściach towarzyszących ruchowi w klubie.

JAK DOBRZE mieć wsparcie, JAK DOBRZE ćwiczyć w swoim tempie, JAK DOBRZE mieć lekki start – tymi hasłami chcieliśmy zachęcić do podjęcia aktywności w naszych klubach, gdzie każdy może ćwiczyć w swoim tempie, niezależnie od stopnia zaawansowania i otrzymać wsparcie od profesjonalnego trenera.

Uzupełnieniem kampanii był konkurs dla naszych klubowiczów pod hasłem „Jak dobrze”. Zachęcaliśmy, aby w mediach społecznościowych umieszczali wpisy z hashtagiem #JakDobrze i sami dzielili się swoimi emocjami i spostrzeżeniami związanymi z ćwiczeniami w klubach fitness. W sumie w zabawie udział wzięło 2,5 tysiąca osób, a do ostatecznej rywalizacji o atrakcyjne nagrody zakwalifikowaliśmy 312 zgłoszeń.



Jesteśmy częścią społeczności B Corporation

Nasze zaangażowanie społeczne potwierdza certyfikat B Corp, który Benefit Systems otrzymał w 2018 roku jako pierwsza spółka publiczna w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Dołączyliśmy w ten sposób do grona firm B Corporation, które w ramach certyfikacji uzyskały eksperckie i niezależne potwierdzenie wpisania w model swojej działalności zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. W 2022 roku rozpoczęliśmy wymagający i złożony proces recertyfikacji a w lutym 2023 roku oficjalnie zostaliśmy pierwszą recertyfikowaną w Polsce organizacją B Corp. Certyfikat ten potwierdza, że jako organizacja angażujemy się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych, a podstawą naszego funkcjonowania jest partnerski i etyczny model współpracy ze wszystkimi interesariuszami. Więcej o certyfikacie B Corp piszemy w rozdziale 1.1.



Nasza pomoc dla Ukrainy i wsparcie pracowników w tym trudnym czasie

W 2022 roku firma Benefit Systems i pracownicy spółki przekazali łącznie 200 tys. zł na rzecz **Fundacji Nienieodpowiedzialni** (NNO), która udziela pomocy osobom poszkodowanym w wyniku działań wojennych na terytorium Ukrainy. Część z tej kwoty – nieco ponad 30 tys. zł – pochodziła ze zbiórki zorganizowanej wśród pracowników spółki, którzy mogli wpłacać środki bezpośrednio na dedykowany rachunek bankowy Fundacji. Zarząd Benefit Systems zdecydował o potrojeniu zebranej kwoty i w rezultacie w marcu 2022 roku Fundacja NNO otrzymała od nas łącznie 100 tys. zł.

Kolejne 100 tys. zł przekazaliśmy Fundacji Nienieodpowiedzialni w ramach **Letniej Gry MultiSport**, którą każdego roku organizujemy dla użytkowników naszych kart MultiSport. Osoby, które biorą udział w grze, przez dwa miesiące zbierają punkty za różne aktywności. Zgromadzone punkty mogą zamieniać na nagrody, ale mogą je również przekazywać na zaproponowane przez nas akcje charytatywne. Są nimi

konkretne projekty (cele), ustalane wcześniej z beneficjentami na potrzeby Letniej Gry. Po zebraniu wymaganej liczby punktów Benefit Systems wspiera finansowo daną akcję. W 2022 roku, po wybuchu wojny w Ukrainie, zdecydowaliśmy, że będziemy zbierać punkty i przekazujemy środki finansowe na jeden cel – pomoc humanitarną dla obywateli Ukrainy, organizowaną przez Fundację Nienieodpowiedzialni.

Środki finansowe przekazane Fundacji NNO wsparły m.in. zakup: karetki pogotowia ratunkowego, respiratora transportowego z funkcją neo (jako wyposażenie karetki, która ma możliwość transportu noworodków i niemowlaków), sprzętu medycznego do podciśnieniowego leczenia ran (sprzęt trafił do szpitala w miejscowości Sarny w zachodniej Ukrainie) oraz defibrylatora AED jako wyposażenie dla medyków – wolontariuszy. Pozostałe środki zostały wykorzystane na artykuły medyczne i produkty pierwszej potrzeby. Karetka oraz sprzęt są użytkowane przez ratowników z grupy medycznej **Humanosh Med Evacuation**, którzy transportują rannych z terytorium Ukrainy do polskich i zagranicznych szpitali.

Nasza **Fundacja MultiSport**, która wspiera i promuje aktywność sportową m.in. wśród dzieci i młodzieży, od początku października 2022 roku prowadzi bezpłatne zajęcia sportowe dla dzieci z **Warszawskiej Szkoły Ukraińskiej** (SzkoUA). Zajęcia odbywają się w ramach programu „Aktywne Szkoły MultiSport”, w jednym z naszych klubów fitness Zdrofit. Prowadzą je wykwalifikowani instruktorzy w tym zatrudniona specjalnie w tym celu instruktorka pochodząca z Ukrainy, aby dzieci czuły się bezpiecznie, wszystko rozumiały i mogły jak najwięcej skorzystać z zajęć. Na dzień 31 grudnia 2023 roku zorganizowaliśmy łącznie 120 godzin zajęć sportowych, z których skorzystało ponad 150 ukraińskich dzieci uchodźczych. Zajęcia realizowane będą do końca roku szkolnego 2022/2023. W samym roku 2022 odbyło się 90 godzin zajęć.

W 2022 roku przeprowadziliśmy również inne działania mające na celu wsparcie osób dotkniętych wojną w Ukrainie. Zorganizowaliśmy bezpłatne zajęcia dla dzieci z Ukrainy w naszych obiektach sportowych dedykowanych dzieciom (Atmosfera MultiSport i Aquaparku Wesolandia). Spółka Lunching.pl przekazała gotowe po-

siłki na rzecz uchodźców z Ukrainy. Przekazaliśmy różnego rodzaju środki pierwszej pomocy, takie jak apteczki i artykuły medyczne, a także power banki i maty treningowe (które trafiły do osób chroniących się w podziemiach metra w Kijowie). Otoczyliśmy opieką i wsparciem naszych pracowników narodowości ukraińskiej, zorganizowaliśmy również webinar z prawnikiem specjalizującym się w kwestiach imigracyjnych na temat wspierania osób z Ukrainy szukających bezpieczeństwa w Polsce.

Ponadto, z myślą o naszych pracownikach w tym trudnym czasie, opracowaliśmy specjalny poradnik „Jak rozmawiać z dziećmi o wojnie w Ukrainie i jak je wspierać”. Dokument uzupełniliśmy spisem dostępnych w internecie, darmowych webinarów oraz podcastów, w których udział wzięli psycholodzy oraz psychoterapeuci dziecięcy. Przygotowaliśmy również dwa poradniki: jak zadbać o siebie oraz poradnik dla kierowników i szefów zespołów o tym, jak wspierać pracowników w trudnej sytuacji. Emocje związane z wojną w Ukrainie były również tematem webinarów organizowanych w VanityStyle i Focusly.

4.2.

FUNDACJA MULTISPORT

W tym podrozdziale piszemy o:

- powodach, dla których powołaliśmy Fundację MultiSport
- programach prowadzonych przez Fundację MultiSport

[3-3] Fundacja MultiSport powstała z powodu... bezruchu, a właściwie z naszej chęci zapobiegania mu. Polacy statystycznie spędzają dziennie aż 10 godzin przed ekranami – to aż 159 dni w roku spędzonych wyłącznie przy smartfonach, komputerach czy telewizorach. Trzech na 10 dorosłych mieszkańców Polski jest nieaktywnych ruchowo, a zdecydowana większość to osoby powyżej 55. roku życia¹.

Sytuacja wśród najmłodszych jest równie alarmująca. 17%² uczniów w Polsce wymaga natychmiastowej pomocy związanej z poprawą kondycji fizycznej, a co piąte dziecko czuje się chore, wyczerpane i brakuje mu energii życiowej. Co więcej, dzieci w Polsce tyją najszybciej w całej Europie.

Tymczasem aktywność fizyczna jest uznawana za fundament zdrowego, szczęśliwego i jakościowego życia. Wiele badań potwierdza pozytywny wpływ aktywności ruchowej na psychofizyczny dobrostan każdego człowieka, a w Benefit Systems w praktyce przekonujemy się o tym każdego dnia. Dlatego właśnie powołaliśmy Fundację MultiSport. Nasz cel jest jasny – chcemy pomagać wszystkim tym, których bezruch dotyka najmocniej.

¹ Badanie MultiSport Index z 2022 roku.

² Ogólnopolskie badanie jakości życia dzieci i młodzieży zlecone przez Rzecznika Praw Dziecka.



Misją Fundacji MultiSport jest popularyzacja zdrowia i promocja aktywnego stylu życia wśród różnych grup społecznych. Wierzymy, że wszyscy – bez względu na wiek czy możliwości psychofizyczne – powinni mieć dostęp do nowoczesnej infrastruktury sportowej.

W sposób szczególny nasza Fundacja skupia swoje działania na grupach najbardziej wrażliwych. Promujemy aktywność prozdrowotną wśród dzieci i młodzieży oraz przełamujemy stereotypy dotyczące sportu wśród osób z niepełnosprawnościami.

Warto wiedzieć

Hipokineza, czyli beczynność ruchowa, została uznana przez Światową Organizację Zdrowia za jedno z kluczowych zagrożeń dla współczesnej cywilizacji.

Prawdopodobieństwo, że otyły przedszkolak będzie otyłym dorosłym, jest ponad cztery razy większe niż u jego rówieśników o właściwej masie ciała – podał Narodowy Fundusz Zdrowia.

Zadania Fundacji MultiSport:

- Promocja aktywnego i zdrowego stylu życia – zachęcanie dzieci, młodzieży, oraz osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów do regularnej aktywności ruchowej.
- Promocja aktywności ruchowej jako szansy na szczęśliwe, zdrowe i długie życie.
- Kształtowanie prawidłowych nawyków zdrowotnych u dzieci i młodzieży.
- Nauczanie prawidłowych postaw wobec innych dzieci poprzez zdrową rywalizację.
- Pokazywanie, jak ważną rolę w naszym życiu pełni aktywność fizyczna poprzez działania eksperckie i edukacyjne skierowane do dzieci i ich rodziców.
- Wspieranie organizacji zajęć sportowych dla dzieci i młodzieży.

W 2022 roku Fundacja MultiSport przeprowadziła kampanię „**Pełni Sportu**” skierowaną do osób z niepełnosprawnościami. Projekt integrował oraz zachęcał je do aktywności sportowej. We współpracy z **Fundacją Kulawa Warszawa** przeprowadzili-

śmy osiem spotkań w szkołach oraz osiem imprez edukacyjnych w czasie Dni Pełnych Sportu, które zgromadziły łącznie blisko 6 tys. uczestników. W spotkaniach udział brali nasi Ambasadorzy – świetni sportowcy z niepełnosprawnościami, którzy podczas rozmów i wspólnych treningów nie tylko obalali stereotypy, ale uświadamiali, że sport jest uniwersalnym językiem łączącym ludzi, a niepełnosprawność z niego nie wyklucza.

Ambasadorzy „Pełni Sportu”:

- **Bartek Mróz** – parabadmintonista i paraolimpijczyk,
- **Maciej Bartniak** – zawodnik rugby z klubu sportowego Warszawskiego Stowarzyszenia Rugby na Wózkach „Four Kings”,
- **Andrii Demchuk** – ukraiński szermierz i paraolimpijczyk, zmuszony do opuszczenia Ukrainy z powodu konfliktu zbrojnego,
- **Monika Kukla** – zawodniczka Amp Futbol Polska, paraolimpijka.

Partnerami projektu zostali m.in.: Warszawskie Stowarzyszenie Rugby na Wózkach „Four Kings”, Fundacja Widzimy Inaczej – Akademia Tenisa Niewidomych i Słabowidzących, Amp Futbol Polska, Fundacja Rozwój Integracja Sport. Sama kampania została zrealizowana pod Patronatem honorowym Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego.



„Pełni Sportu” w liczbach:

- 8 spotkań w szkołach
- 8 Dni Pełnych Sportu i 8 imprez edukacyjnych
- 7 filmów edukacyjnych
- milionowe dotarcie w mediach

Krótkie filmy o Ambasadorach „Pełnych sportu”, naszej kampanii oraz sporcie osób z niepełnosprawnościami można obejrzeć na kanale [YouTube Fundacji](#).

Fundacja uruchomiła nową edycję projektu „**Aktywne Szkoły MultiSport**”, który jest naszą odpowiedzią na przepełnione sale gimnastyczne, nieciekawe lekcje wychowania fizycznego często prowadzone na korytarzach szkolnych i ograniczony dostęp do nowoczesnej infrastruktury sportowej. Szkołom, które borykają się z takimi wyzwaniami zaproponowaliśmy przeprowadzenie lekcji w-f w naszych klubach fitness Zdrofit. W planie treningów są cztery moduły zajęć sportowych, a zajęcia odbywają się pod nadzorem naszych trenerów i instruktorów.

Program wystartował we wrześniu 2022 roku na Mazowszu. Do końca 2022 roku przeprowadziliśmy w sumie około 780 godzin



zajęć w 11 klubach Zdrofit. Udział w treningach wzięło ponad 2,5 tys. dzieci z 17 szkół. W 2023 roku planujemy kontynuację programu i organizację kolejnych zajęć.

Dla uczniów klas I-VI w całej Polsce Fundacja MultiSport przygotowała w 2022 roku program „**Zajęć MultiSportowych z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej**”. Program ćwiczeń został opracowany przez eksperta rehabilitacji ruchowej z Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie i zawierał elementy akrobatyki, tańca, tenisa, gier zespołowych oraz sportów walki, z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej. W zajęciach udział wzięło 825 uczniów z 20 szkół. Pod okiem 40 instruktorów odbyło się w sumie 1055 zajęć.



„Aktywne Szkoły MultiSport” w liczbach:

- 2513 uczniów
- 13 893 wizyt w klubach
- 26 trenerów
- 11 klubów Zdrofit
- 17 szkół
- 4 moduły zajęć

„Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej” w liczbach:

- 1055 zajęć
- 825 dzieci
- 20 szkół
- 40 instruktorów

DOBRA PRAKTYKA

Programy skierowane do młodzieży uzupełniamy promocją aktywności podczas wydarzeń sportowych. We wrześniu 2022 roku Fundacja MultiSport była jednym z wystawców podczas Narodowego Dnia Sportu przy PGE Narodowym. Wydarzenie zgromadziło 10 tys. gości, a ponad dwa tysiące osób odwiedziło stoisko Fundacji. W październiku, podczas Poznań Run Expo w organizowanych przez Fundację zawodach udział wzięło ponad 1300 osób.

Każde dziecko i każdy nastolatek, który dzięki programom prowadzonym przez Fundację MultiSport zmotywuje się do podjęcia aktywności fizycznej to nasz sukces. I cieszy nas rosnąca liczba tych sukcesów. Naszym zadaniem jest tylko – i aż – przypominać w motywujący i angażujący sposób o tym, jak bardzo sport, ruch i aktywność są wciągające i łatwo dostępne. Również dla osób z niepełnosprawnościami. Resztę robią endorfiny i lepsze samopoczucie. Zamieniamy hipokinezę w kinetykę i to wielka radość widzieć, że to działa.

Więcej informacji o Fundacji MultiSport można znaleźć na naszej [stronie korporacyjnej](#) w sekcji „Odpowiedzialny Biznes” oraz w naszych social mediach. Niebawem dostępna będzie również strona internetowa Fundacji.



4.3.

DZIELIMY SIĘ WIEDZĄ

W tym podrozdziale piszemy o:

- badaniu MultiSport Index 2022
- programie Zdrowie na Etacie

O zdrowiu i aktywności fizycznej wiemy dużo. Nie chowamy tej wiedzy dla siebie – przeciwnie, chętnie dzielimy się nią z otoczeniem, wykorzystując do tego różne kanały komunikacji i spotkania bezpośrednie. Prowadzimy duże programy wellbeingowe jak Zdrowie na Etacie, podpowiadamy jak bezpiecznie ćwiczyć, zdrowo się odżywiać czy zadbać o kondycję psychiczną. Wiedza ta jest skierowana nie tylko do naszych użytkowników i klientów, ale wszystkich zainteresowanych, którzy mogą ją znaleźć m.in. w naszych social mediach czy na dedykowanych platformach produktowych. Każdego roku badamy aktywność Polaków, którą podsumowujemy w raporcie MultiSport Index. W analizie wyników badania pomagają nam zewnątrzni eksperci, a sam raport jest chętnie cytowany przez media. To wszystko sprawia, że wiedza o korzyściach z aktywności fizycznej dociera do milionów polskich domów. Uczestniczymy także w spotkaniach branżowych, konferencjach i seminariach, gdzie przekazujemy nasze doświadczenia w kwestiach poprawy kondycji psychofizycznej pracowników, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, profilaktyki chorób cywilizacyjnych oraz motywacji.

Badanie MultiSport Index

[3-3] W Benefit Systems dzielenie się wiedzą na temat aktywności fizycznej postrzegamy jako część zrównoważonego rozwoju naszej organizacji. Od 2018 roku prowadzimy cykliczne badania **MultiSport Index** kompleksowo mierzące aktywności sportowe

Polaków. Wyniki publikujemy w corocznym, specjalnym raporcie traktując go nie tylko jako bardzo ważne źródło wiedzy dla naszej organizacji, ale również jako sposób na inspirację społeczeństwa i pomoc w rozwoju całego rynku fitness w Polsce.

MultiSport Index kompleksowo bada aktywność fizyczną (wysiłek podejmowany minimum raz w miesiącu) i sportową (regularny wysiłek podejmowany minimum raz w tygodniu). Co roku badanie wzbogacamy o część specjalną – w 2022 roku³ poświęcona była ona m.in. wpływowi pandemii na zdrowie i samopoczucie Polaków.

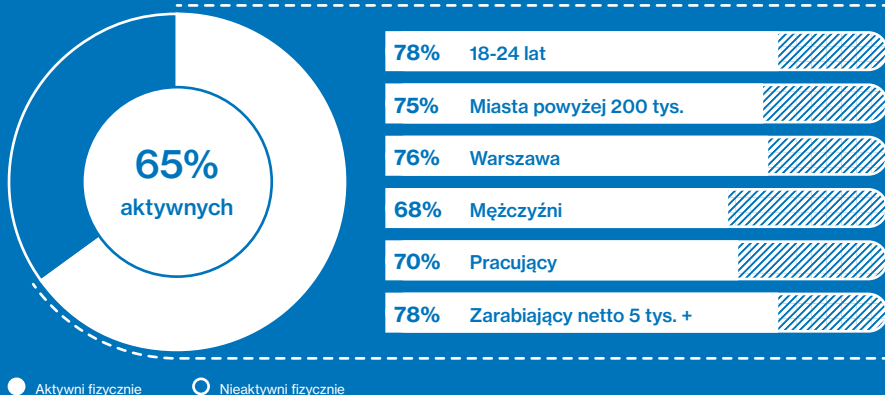
Wyniki badania pozwalają nam na lepsze dopasowanie naszej oferty do oczekiwań użytkowników. Przez lata MultiSport Index stał się ważnym elementem w planowaniu nie tylko naszego biznesu, ale również biznesów naszych partnerów – motywuje właścicieli obiektów sportowych do rozwoju swojej oferty, zakupu nowych sprzętów czy zatrudnienia instruktorów. To dla nas w Benefit Systems zawsze powód do wielkiej radości – wierzymy, że czym łatwiejszy dostęp do aktywności będą mieli Polacy, tym zdrowszym i szczęśliwszym będziemy społeczeństwem.

³ Badanie MultiSport Index 2022 zostało przeprowadzone przez Kantar przy współpracy z firmą badawczą Minds&Roses w dniach 14-24 listopada 2021 r. na reprezentatywnej, losowej próbie 1400 Polaków powyżej 18. roku życia z wykorzystaniem techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI).

Wyniki badania MultiSport Index 2022:

- 65% Polaków deklaruje podejmowanie aktywności fizycznej przynajmniej raz w miesiącu
- 40% wypełnia zalecenia dotyczące aktywności wydane przez WHO
- Najbardziej aktywne fizycznie grupy to:
 - ludzie w wieku 18-24 lata (78%)
 - osoby pracujące (70%)
 - osoby zarabiające minimum 5 tys. zł (78%)
 - mieszkańcy miast powyżej 200 tys. mieszkańców (75%)

Aktywni fizycznie Polacy to przede wszystkim osoby młode, wykształcone, uczące się lub pracujące, żyjące w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców



Badania dotyczące wpływu pandemii wykazały znaczący wzrost spacerowiczów (+7 p.p. względem 2021 roku). Spacerzy zajęły pierwsze miejsce wśród najpopularniejszych aktywności wyprzedzając znajdującą się przez wiele lat na czele jazdę na rowerze – tę praktykuje 31 proc. aktywnych fizycznie Polaków (spadek o 3 p.p. względem pomiaru z 2021 roku). Po miesiącach zamknięcia obiektów sportowo-rekreacyjnych, co piąty aktywny fizycznie Polak wybiera trening w klubach fitness (20 proc., wzrost o 8 p.p.). To właśnie aktywność podejmowana w klubach fitness, na siłowni czy basenie odnotowała największy wzrost popularności względem 2021 roku.

Pierwszy raz w historii badania MultiSport Index główną motywacją do podejmowania ćwiczeń stało się dla Polaków zdrowie psychiczne. Wyniki badania pokazują, że aktywność fizyczna stała się ważnym elementem dbania o dobrostan mentalny dla 42 proc. Polaków.



Program Zdrowie na Etacie

Posiadaną wiedzą dotyczącą zdrowia i aktywności fizycznej dzielimy się również bezpośrednio z pracownikami naszych klientów. Sztandarowym projektem jest tu **Zdrowie na Etacie**, program wellbeingowy, który od 2018 roku pomaga klientom zadbać o zdrowie i motywację swoich pracowników. Zdrowie na Etacie to wykłady i spotkania z ekspertami, ćwiczenia z trenerem, cykle spotkań warsztatowych oraz sesje relaksacyjne i uważności (stacjonarnie lub online, w języku polskim oraz angielskim). W spotkaniach prowadzonych przez zespół Zdrowia na Etacie mogą uczestniczyć – fizycznie lub wirtualnie – wszyscy pracownicy naszych klientów, niezależnie od tego, czy korzystają z kart MultiSport, czy nie.

Korzyści jakie daje Zdrowie na Etacie:

- mniejsza rotacja pracowników
- obniżenie kosztów rekrutacji
- mniej zwolnień chorobowych
- większa motywacja i efektywność

Przykłady działań Zdrowia na Etacie dla wybranych firm w 2022 roku:

- Firma A: przeprowadzenie aż 48 zajęć „Joga na dzień dobry” i 46 zajęć „Aktywna Przerwa”
- Firma B: dostępność naszego trenera dla pracowników firmy przez łącznie 133 godziny w trakcie trwania 9-miesięcznej współpracy i przedłużenie jej na rok 2023 z dostępnością trenera przez 280 godzin
- Firma C: zaangażowanie 6 dietetyków, 6 masażyści i 2 trenerów jednego dnia w 3 lokalizacjach firmy

2022 rok w programie Zdrowie na Etacie to uzupełnienie „strefy dla ciała” o rozwój „strefy dla ducha”. Dzięki współpracy z psychologiem zaproponowaliśmy profesjonalne wsparcie w odbudowywaniu wśród pracowników poczucia zespołowości po długim okresie wyłącznie pracy zdalnej. Popularność warsztatów z budowania odporności psychicznej i Team Buildingu pokazują, jak bardzo takie zajęcia były w firmach potrzebne.

Rozszerzyliśmy ofertę również o nowe sesje relaksacyjne, m.in. Joga Nidra oraz Focus Break, czyli zajęcia, które dzięki prostym ćwiczeniom oddechowym, elementom automasażu i relaksacji pomagają wyciszyć się, odprężyć i poprawić koncentrację.

Wprowadziliśmy też m.in. cykl spotkań z trenerem Kwadrans dla zdrowia, stacjonarne warsztaty z samoobrony oraz warsztat oddechowy i dwa wykłady poświęcone rytmowi okołodobowemu. Popularny wśród pracowników był też cykl spotkań po polsku i angielsku „Postanowienia Noworoczne”.

O powodzeniu naszego programu najlepiej świadczą decyzje klientów o przedłużaniu współpracy na kolejny rok. Klienci kontynuują regularne spotkania z trenerami i powiększają swoje pakiety o masaże, wykłady i warsztaty.

DOBRA PRAKTYKA

2022 rok to również czas intensywnych działań promocyjnych Zdrowia na Etacie. Przygotowaliśmy m.in. film, który w niespełną minutę pozwala klientom zapoznać się z głównymi założeniami programu oraz zwizualizować sobie, jak wyglądają poszczególne pozycje z oferty np. masaże, warsztaty ergonomiczne czy analiza składu ciała. Film jest ogólnodostępny i można go obejrzeć [tutaj](#).

O korzyściach programu opowiadamy też na naszym profilu na LinkedIn. Wyjaśniamy klientom zasady działania i zamieszczamy zdjęcia relacjonujące nasze zajęcia (za zgodą osób występujących). Rozpoczęliśmy również prace nad stworzeniem eBooka promującego zdrowy styl życia i program Zdrowie na Etacie.

Promowaliśmy Zdrowie na Etacie także podczas zorganizowanej w kwietniu 2022 roku III edycji autorskiej konferencji HR: Siła spokoju – odprężenie ciała i umysłu. Udział w tym spotkaniu przeznaczonym dla klientów współpracujących z Benefit Systems S.A. wzięło 113 osób.

5.

Środowisko (dla) wszystkich



5.1.

NASZ WPŁYW NA ŚRODOWISKO

W tym podrozdziale piszemy o:

- naszym wpływie na środowisko i klimat, podając dane o śladzie węglowym, zużyciu energii oraz wody

[3-3] Jesteśmy świadomi, że zmiany klimatyczne i związane z nimi zagrożenia stanowią dla naszego biznesu ważne wyzwanie. Co więcej, jako B-Corp czujemy się w obowiązku dawać przykład - minimalizujemy nasz wpływ negatywny, maksymalizujemy te działania, które na klimat i środowisko wpływają pozytywnie i dzielimy się naszymi najlepszymi praktykami z otoczeniem. Wdrażamy nowe inicjatywy ekologiczne, edukujemy pracowników i współpracowników, a przy wyborze dostawców zwracamy uwagę na ich podejście do tematów środowiskowych. Wiemy też, że aby czymś skutecznie zarządzać, trzeba to najpierw policzyć. Dlatego regularnie mierzymy nasz ślad węglowy i zużycie energii.

Ślad węglowy Grupy Benefit Systems mierzymy od 2020 roku. W latach 2020 i 2021, ze względu na pandemię COVID-19 i lockdown, nasze kluby fitness – które stanowią główne źródło emisji w Grupie – nie funkcjonowały przez cały rok, dlatego pomiar nie odzwierciedlał naszych emisji dla działalności prowadzonej w pełnym wymiarze. Rok 2022 jest pierwszym, w którym nasz biznes funkcjonował bez zakłóceń i pomiar śladu węglowego za ten okres traktujemy jako bazowy do dalszych analiz porównawczych rok do roku.

Pomiar śladu węglowego za rok 2022 uwzględnia wszystkie spółki z Grupy - w tym nowe podmioty, które dołączyły do Gru-

py w 2021 i nie zostały nieuwzględnione w pomiarze za rok 2021 (m.in. spółkę Total Fitness Sp. z o.o. zarządzającą siecią 14 klubów fitness) oraz spółkę Lunching.pl, która dołączyła do Grupy w 2022 roku. Jednocześnie, ze względu na połączenie spółek Benefit Systems S.A. i Fit Fabric Sp. z o.o. dane dla spółki dominującej Benefit Systems S.A. uwzględniają dodatkowe 16 klubów fitness.

Ślad węglowy Grupy Benefit Systems za rok 2022, podobnie jak w roku poprzednim, **zmierzyliliśmy w zakresie 1 i 2 oraz wybrane wskaźniki z zakresu 3**, uwzględniając emisje bezpośrednie i pośrednie. Przy określaniu istotnych źródeł emisji bazowaliśmy na analizie naszej działalności biznesowej dokonanej na potrzeby pierwszego pomiaru przeprowadzonego za rok 2020 (w latach 2021 - 2022 nie wystąpiły znaczące zmiany w naszej działalności, które mogłyby generować nowe źródła emisji).

[302-1]

Zużycie energii w Grupie Benefit Systems.

CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII [GJ]				
Rodzaj zużycia	Grupa Benefit Systems		Benefit Systems S.A.	
	2022	2021	2022	2021
Benzyna	7 255	5 396	4 548	3 322
Olej napędowy	2 700	2 670	970	1 385
Gaz ziemny	78 457	16 453	20 091	15 530
Energia elektryczna	140 261	87 243	114 151	65 930
Energia ciepła	42 688	45 964	39 432	36 462
Energia chłodnicza	17 855	brak pomiaru	15 363	brak pomiaru
Łączne zużycie [GJ]	289 216	157 726	194 554	122 629

ZUŻYCIE ENERGII ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH OZE [GJ]		
Rodzaj zużycia	Grupa Benefit Systems	Benefit Systems S.A.
Energia elektryczna	1 384	1 205
Energia ciepła	1	1
Energia chłodnicza	775	775
Łączne zużycie OZE [GJ]	2 160	1 980

Zużycie energii w Grupie Benefit Systems w 2022 roku wyniosło łącznie 289,2 tys. GJ, w tym prawie 2,2 tys. GJ pochodziło ze źródeł odnawialnych OZE (1% całego zużycia). W najbliższych latach będziemy dążyć do zwiększenia udziału energii OZE w całkowitym zużyciu energii w Grupie.

[303-5]

**ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ, CIEPLNEJ I CHŁODNICZEJ ORAZ WODY
wyrażone w jednostkach własnych**

Rodzaj zużycia	Grupa Benefit Systems		Benefit Systems S.A.	
	2022	2021	2022	2021
Energia elektryczna [kWh]	38 961 465	24 234 046	31 708 699	18 313 890
Energia ciepła [GJ]	42 688	45 964	39 432	36 462
Energia chłodnicza [GJ]	17 855	brak pomiaru	15 364	brak pomiaru
Woda [m ³]	359 720	214 051	289 870	169 234

W Grupie Benefit Systems największe zużycie energii i wody występuje w spółce dominującej Benefit Systems S.A. Generują je kluby fitness należące do spółki (156 klubów na koniec 2022 roku), zarządzane przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness.

Bezpośrednie, pośrednie energetyczne oraz inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych w Grupie Benefit Systems.

EMISJA GHG WYRAŻONA W TONACH CO₂e [tCO₂e]

Zakres emisji / Źródło emisji	Grupa Benefit Systems		Benefit Systems S.A.	
	2022	2021	2022	2021
ZAKRES 1	2 165	1 601¹	1 607	1 248
Paliwa	1 852	1 484	1 421	1 194
Czynniki chłodnicze (R410A)	313	117 ¹	186	54
ZAKRES 2	34 383	21 113	28 815	16 155
Zakupiona energia elektryczna	27 624	15 801	22 481	11 941
Zakupiona energia ciepła	4 934	5 312	4 557	4 214
Zakupiona energia chłodnicza	1 825	brak pomiaru	1 776	brak pomiaru
ZAKRES 3	4 064	4 047	2 895	3 154
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	1 686	908	1 060	677
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2	2 191	3 025	1 754	2 441
Kat. 6. Podróże służbowe	187	114	81	36
ŁĄCZNA EMISJA [tCO₂e]	40 611	26 761¹	33 317	20 557

¹ [2-4] Korekta informacji: korekta danych dotyczących emisji dla czynników chłodniczych Grupy, emisji Grupy w Zakresie 1 oraz łącznej emisji Grupy za rok 2021.

Ślad węglowy Grupy Benefit Systems w 2022 roku wyniósł 40 611 ton CO₂e.

W porównaniu do roku 2021 emisje dla Grupy wzrosły o 13,8 tys. ton tCO₂e. Jak zostało wyjaśnione we wstępie - dane ujawnione za 2022 rok uwzględniają większą liczbę spółek należących do Grupy oraz większą liczbą klubów fitness, a także okres, w którym nasz biznes funkcjonował w pełnym zakresie po pandemii. Emisje dla spółki dominującej Benefit Systems S.A., która – jako Oddział Fitness - zarządza 156 klubami w Polsce, w porównaniu do roku 2022 były wyższe o 12,7 tys. ton CO₂e. Wynika to zarówno z nieprzerwanej działalności klubów przez cały rok, jak i z połączenia ze spółką FitFabric Sp. z o.o. Ponadto, w 2022 roku w pomiarze została uwzględniona energia chłodnicza (pomiar tego wskaźnika nie był uwzględniony w 2021 roku).

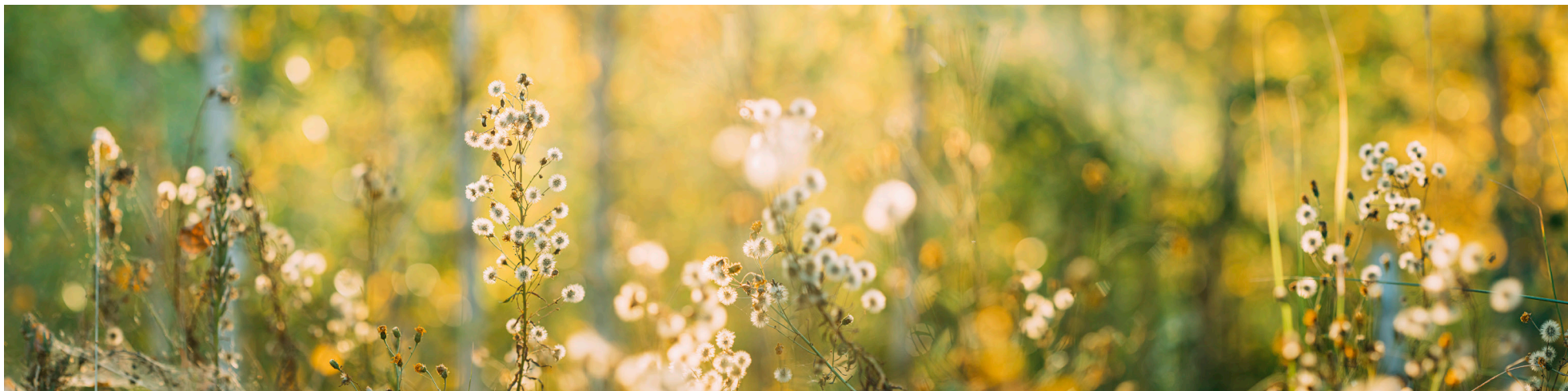
Za 84,6% wszystkich emisji Grupy Benefit Systems odpowiadają źródła ściśle związane z codziennym funkcjonowaniem klubów fitness, tj. **zużycie energii elektrycznej oraz ciepła (Zakres 2)**. Większość emisji Grupy (82%) powstało w ramach działalności spółki dominującej Benefit Systems S.A.

W 2022 roku i kolejnych latach będziemy podejmować działania aby redukować nasz ślad węglowy, w szczególności zmniejszać zużycie energii elektrycznej. W 2023 roku, w ramach dalszych prac nad Strategią ESG określimy cele i KPI związane z redukcją emisji gazów cieplarnianych w Grupie.

Obliczenia wielkości emisji zostały przygotowane zgodnie ze standardami: The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition, GHG Protocol Scope 2 Guidance oraz Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Gazy cieplarniane zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach to CO₂, CH₄ oraz

N₂O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂ (CO₂e). Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Źródłami wskaźników emisji były publikacje KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), baza danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii), baza danych Ecoinvent 3.6 oraz publikacje naukowe. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kryterium udziału w spółkach, co oznacza, że 100% emisji spółek przypisano Grupie. Wielkość emisji z wytwarzania zakupionej energii elektrycznej używanej w obiektach obliczono wg metody location-based. W metodzie location-based stosowany jest wskaźnik emisji średni dla Polski.

Zużycia paliw i energii są monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. W przypadku zakupionego ciepła i chłodu, z uwagi na brak dostępu do danych rzeczywistych (Grupa wynajmuje powierzchnie w budynkach obcych i nie we wszystkich lokalizacjach ma możliwość uzyskania danych od podmiotów wynajmujących), część danych oszacowano. Przeliczenie zużycia paliw na energię wyrażoną w GJ wykonano przy wykorzystaniu wartości opałowych publikowanych w dokumencie KOBIZE Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2019 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2022.



5.2.

NASZE DZIAŁANIA PROEKOLOGICZNE

W tym podrozdziale piszemy o:

- **działaniach jakie podejmujemy, aby minimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko naturalne i klimat**

W naszych przestrzeniach biurowych i klubach fitness należących do Grupy korzystamy z różnego rodzaju rozwiązań proekologicznych. Jednocześnie poszukujemy nowych możliwości i wdrażamy inicjatywy, aby minimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko naturalne i klimat. Kierujemy się zasadami zawartymi w Polityce Środowiskowej Benefit Systems S.A., w ramach której zobowiązujemy się m.in. do: poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie zmniejszania oddziaływania na środowisko naturalne, w tym zmniejszania zużycia energii, wody oraz ilości wytwarzanych odpadów, czy włączania w kolejne działania proekologiczne naszych pracowników i współpracowników.

W centrali Benefit Systems S.A. w Warszawie 100% energii elektrycznej pochodzi ze źródeł odnawialnych. Korzystamy z energooszczędnych urządzeń biurowych, energię oszczędzamy też dzięki czujnikom ruchu zamontowanym w przestrzeniach wspólnych. W ograniczaniu zużycia wody pomagają nam bezdotykowe baterie umywalkowe i pisuary z zamontowaną fotokomórkę z czujnikiem ruchu. W biurowych kuchniach posiadamy zainstalowane urządzenia filtrujące wodę z kranu, dzięki czemu nie kupujemy wody w plastikowych butelkach. Segregowanie odpadów i ich redukcja to nasza codzienność – zużyty papier oddajemy do recyklingu, a sprzęt komputerowy i inne odpady niebezpieczne utylizujemy zgodnie z przepisami chroniącymi środowisko. W naszych biurach i klubach zbiera-

my plastikowe nakrętki po mleku i napojach, które przekazujemy organizacjom w ramach akcji charytatywnych (plastik jest sprzedawany zasilając konta potrzebujących, a następnie jest przetwarzany i może być ponownie wykorzystany).

W klubach fitness zarządzanych przez Benefit Systems S.A. Oddział Fitness, w ramach działań ograniczających zużycie energii prowadzimy sukcesywną wymianę tradycyjnego oświetlenia na oświetlenie w technologii LED (na koniec 2022 roku około 45% klubów), ograniczyliśmy również czas funkcjonowania saun w ciągu dnia, które dostępne są w określonych godzinach zgodnie z ustalonym grafikiem. Korzystamy z regenerowanego sprzętu sportowego - kupujemy używane maszyny i poddajemy gruntownej regeneracji, dzięki czemu pozostają w obiegu wtórnym i otrzymują „drugie życie”. Aby zredukować zużycie papieru, w procesie sprzedaży nie drukujemy dokumentów i regulaminów korzystając z formy online. W większości klubów posiadamy osobne kosze na plastikowe butelki oraz zgniatarki do butelek, aby jak najefektywniej wykorzystać pojemniki na odpady i usprawnić segregację. Nie korzystamy z plastikowych kubków - napoje sprzedajemy w papierowych. Remontując kluby i otwierając nowe obiekty dbamy o odpowiednią jakość użytych materiałów (aby podlegały jak najmniejszej eksploatacji), montujemy urządzenia o zmniejszonym zapotrzebowaniu na energię i wodę, dbamy także o zabezpieczenie stosownego poziomu gospodarki odpadami budow-

lanymi. Nowe kluby otwieramy w nowoczesnych biurach podlegających certyfikacji (np. BREEAM, LEED, DGNB).

Ważnym elementem naszych działań proekologicznych jest również edukacja pracowników i współpracowników. Małe i większe zobowiązania, które zachęcają do refleksji i działań na rzecz środowiska, realizujemy wspólnie od 2017 roku, m.in. w ramach wewnętrznego programu Z Naturą Fair Play, o którym można przeczytać w raportach niefinansowych Grupy z poprzednich lat.

W spółce VanityStyle w pierwszym półroczu 2022 roku co miesiąc organizowaliśmy specjalną ekologiczną aktywność dla pracowników. Inspirowaliśmy do prośrodowiskowych zmian w codziennym, nie tylko służbowym życiu i wzmacnialiśmy przekaz atrakcyjnymi konkursami. Wskazywaliśmy m.in. najlepsze sposoby na oszczędzanie prądu i wody, metody na redukcję zużycia plastiku i korzyści z jazdy rowerem bądź komunikacją miejską zamiast samochodem. W biurze spółki rozlepiliśmy też naklejki przypominające o proekologicznym podejściu do oszczędzania prądu, wody i papieru. Zorganizowano też zbiórkę elektrośmieci – za każde oddane urządzenie sadziliśmy jedną sadzonkę drzewa. W biurach spółki środki czystości i higieniczne są w 75% ekologiczne, a 90% wykorzystywanego papieru to papier z recyklingu. Firma wykorzystuje też urządzenia filtrujące wodę kranową oraz dystrybutory wody, co eliminuje zakup wody

w plastikowych butelkach. Dodatkowo zainstalowano energooszczędne urządzenia oraz oświetlenie reagujące na czujniki ruchu – pozwalające na dodatkową oszczędność energii w momencie, gdy nikogo nie ma w danej części biura. W 2022 roku spółka VanityStyle otrzymała tytuł Ekologicznej Firmy 2022 Gazety Finansowej oraz certyfikat Green Office.

W Bułgarii, w ramach akcji dla klientów Health Day zorganizowaliśmy specjalne sesje poświęcone filozofii Zero Waste. Zorganizowaliśmy też akcję sprzątania parku w okolicach tamtejszego biura i posadzenia nowych drzew. Na Słowacji, jako dodatek do naszych kart sportowych, zaproponowaliśmy możliwość wypożyczenia rowerów publicznych, aby motywować do korzystania z tego środka transportu. W Czechach do dezynfekcji sprzętu sportowego oraz do celów higienicznych używamy tylko papieru z makulatury. Nie kupujemy też wody w plastikowych butelkach.

W 2022 roku prowadziliśmy prace nad Strategią ESG Grupy Benefit Systems, w ramach której określiliśmy główne priorytety i zobowiązania w trzech obszarach - w tym w obszarze środowiskowym. W pierwszej połowie 2023 roku będziemy kontynuować prace, wyznaczymy cele, mierniki i KPI oraz zaplanujemy konkretne działania na najbliższe 3 lata potrzebne do ich realizacji. Stworzymy również nową Politykę Klimatyczno-Środowiskową. Więcej informacji o Strategii ESG można znaleźć w rozdziale 2. niniejszego raportu.



5.3.

RYZYKA I SZANSE KLIMATYCZNE

W tym podrozdziale piszemy o:

- procesie identyfikacji ryzyk i szans klimatycznych

[3-3] Zmiany klimatyczne i powiązane z nimi nowe regulacje środowiskowe implikują potrzebę odpowiedniego dostosowania organizacji. Jednak perspektywa ryzyk klimatycznych, które należy mitygować, znajduje dopełnienie w postaci klimatycznych szans, związanych z oczekiwaniami rynków finansowych i postawami społecznymi. Szanse te zamierzamy wykorzystać w naszej działalności.

W 2021 roku rozpoczęliśmy kompleksowy i szczegółowy proces identyfikacji kluczowych ryzyk klimatycznych i ocenę ich istotności. Badaliśmy ekonomiczne, regulacyjne, technologiczne i społeczne czynniki. Sprawdzaliśmy, jakie są potencjalne konsekwencje dla naszego biznesu, jak możemy nimi zarządzać i jak powinniśmy je monitorować. Proces pozwolił nam równolegle ocenić adekwatność już realizowanych polityk i wskazywał na ewentualne konieczne zmiany. Rozpoczynając proces analizy wzięliśmy pod uwagę w szczególności wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych i Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem oraz rekomendacje TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

[2-25] Analizę ryzyk i szans kontynuowaliśmy w 2022 roku. W jej rezultacie powstała **lista ryzyk i szans klimatycznych, z podziałem na ryzyka przejścia i ryzyka fizyczne**. Wraz z przeprowadzeniem procesu identyfikacji kluczowych ryzyk oraz szans



rozpoczęliśmy dalsze prace nad określeniem prawdopodobieństwa ich wystąpienia w różnych perspektywach czasowych. Planujemy je zakończyć w 2023 roku i wprowadzić ryzyka oraz szanse klimatyczne do Rejestru ryzyk zgodnie z obowiązującą z Benefit Systems Polityką Zarządzania Ryzykiem.

Cały proces związany z analizą ryzyk klimatycznych jest podstawą dla Polityki Klimatyczno-Środowiskowej i naszej nowej Strategii ESG, uwzględniających m.in. ograniczanie emisji śladu węglowego. Przeprowadzona analiza będzie również stanowić jedną z podstaw dla określenia kluczowych obszarów aktywności i dalszych analiz dla zespołu odpowiedzialnego za zrównoważony rozwój w spółce i Grupie.

LISTA ZIDENTYFIKOWANYCH RYZYK KLIMATYCZNYCH GRUPY BENEFIT SYSTEMS

Ryzyka przejścia

Rynkowe

- **Ryzyko** wzrostu cen energii, co może mieć wpływ na wzrost kosztów działalności Spółki i Grupy, w tym własnych klubów fitness (kosztów operacyjnych i inwestycyjnych wynikających z konieczności redukcji zużycia energii i poszukiwania alternatywnych źródeł energii z OZE).
- **Ryzyko** wzrostu cen energii może mieć także wpływ na pogorszenie sytuacji finansowej gospodarstw domowych (dochód rozporządzalny), a co za tym idzie może spowodować ograniczenie korzystania z benefitów pracowniczych i obiektów fitness.
- **Ryzyko** wzrostu cen energii może również wpłynąć na pogorszenie sytuacji finansowej naszych partnerów, a co za tym idzie może spowodować ograniczenie liczby partnerów.
- **Szansa:** ekspansja na nowe segmenty rynku, produkty i usługi wynikające z proklimatycznych preferencji klientów/użytkowników.
- **Szansa:** bardziej korzystne warunki pozyskania kapitału i ubezpieczenia dla inwestycji zrównoważonych. Dywersyfikacja źródeł finansowania - wyższa dostępność oraz korzystniejsze warunki finansowania (zielone obligacje).

Regulacyjne i prawne

- **Ryzyko** kar finansowych nałożonych na Spółkę przez regulatorów rynku występujące w przypadku braku dostosowania się do nowych regulacji.
- **Ryzyko** wzrostu kosztów pozyskania kapitału na inwestycje i wzrost kosztów ubezpieczenia dla inwestycji niezrównoważonych środowiskowo, wynikający z nowych regulacji i wymogów UE.

Utraty reputacji

- **Ryzyko** związane z utratą dobrego wizerunku firmy, jej reputacji i wiarygodności w oczach różnych grup interesariuszy (inwestorów, klientów, użytkowników, partnerów, itd.) na skutek niewystarczająco ambitnych deklaracji klimatycznych Spółki.

Ryzyka fizyczne

Nagłe i chroniczne zmiany/anomalie pogodowe wywołane zmianami klimatu

- **Ryzyko** występowania przerw (tzw. blackoutów) lub ograniczeń w dostawie energii, ze względu na awarie sieci spowodowane zmianami klimatycznymi (np. nasilenie w ostatnim czasie kataklizmów naturalnych takich jak powódzie, upały, susze w Europie), które będą miały istotny wpływ na działalność Spółki i Grupy (serwerownie IT) oraz funkcjonowanie klubów fitness.

5.4.

TAKSONOMIA

W tym podrozdziale przedstawiamy:

- ocenę zgodności naszej działalności z systematyką unijnej Taksonomii

Poniżej, zgodnie z 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 (dalej zwanym „Rozporządzeniem UE 2020/852”) (Taksonomia) zostały przedstawione informacje na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu działalność Grupy Benefit Systems jest związana z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo (działalność zgodna z systematyką). Kluczowe wskaźniki wyników zostały przygotowane zgodnie z wymaganiami przedstawionymi w rozporządzeniu delegowanym UE 2021/2178, zgodnie z najlepszą wiedzą i przy zachowaniu należytej staranności.

Ocena zgodności działalności gospodarczej z systematyką, w ramach poszczególnych kluczowych wskaźników wyników została przeprowadzona w oparciu o kryteria techniczne określone w aktach delegowanych UE 2021/2139 oraz 2022/1214.

MINIMALNE GWARANCJE

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

spełniania minimalnych gwarancji (minimum safeguards). Badanie zgodności zostało przeprowadzone zgodnie z rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie „Final Report on Minimum Safeguards”, wydanym przez Europejską Platformę ds. Zrównoważonego finansowania (EU Platform on Sustainable Finance).

Grupa Benefit Systems spełnia wszystkie cztery przesłanki ujęte w raporcie:

Prawa człowieka

W organizacji funkcjonuje proces należytej staranności w zakresie praw człowieka, zgodnie z wymaganiami Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Organizacja planuje na bieżąco rozszerzać i usprawniać wdrożone procesy należytej staranności w zakresie praw człowieka oraz powiększyć zasób narzędzi, aby efektywniej monitorować ryzyka w obszarze praw człowieka w całej grupie.

Weryfikacja kompletności procesów należytej staranności odbyła się na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i działania elementów tego procesu wynikających z ram zawartych w dokumentach wymienianych w definicji minimalnych gwarancji. Przy ocenie procesu należytej staranności posłkowano

się metodyką oceny “The Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) Core UNGP indicators, for all companies in all sectors” zaproponowaną przez World Benchmarking Alliance.

Nie stwierdzono łamania przepisów prawa pracy oraz nie odnotowano zgłoszeń z Krajowego Punktu Kontaktowego OECD (KPK OECD), a także zarzutów przedstawionych przez The Business and Human Rights Resource Centre (BHRRRC) wobec podmiotów Grupy Benefit Systems.

Korupcja

Grupa Benefit Systems posiada wdrożony system przeciwdziałania korupcji. Ani organizacja, ani przedstawiciel jej najwyższego kierownictwa (w tym także ze spółek zależnych) nie zostali skazani przez sąd za korupcję.

Podatki

Zgodność podatkowa i zarządzanie podatkami stanowi istotny element ładu korporacyjnego Grupy Benefit Systems. Organizacja posiada wdrożone odpowiednie strategie i procesy zarządzania ryzykiem związanym z podatkami.

Benefit Systems oraz spółki zależne nie zostały uznane winne złamania prawa podatkowego.

Uczciwa konkurencja

Organizacja buduje świadomość swoich pracowników w zakresie przestrzegania wszelkich regulacji i wymagań prawa dotyczących uczciwej konkurencji. Ani spółka, ani przedstawiciel jej najwyższego kierownictwa (w tym także ze spółek zależnych) nie zostali winnymi złamania prawa konkurencji.

Grupa Benefit Systems spełnia w prowadzonej działalności gospodarczej minimalne gwarancje, o których mowa w art. 3 lit. c) Rozporządzenia UE 2020/852, tj. stosuje procedury zapewniające przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.



1.1. KPI Obrót

Działalność gospodarcza	Kod	Całkowity przychód (tys. PLN)	Udział w przychodach	Kryteria istotnego wkładu						Kryteria „Nie czyni poważnych szkód”						2022		Kategoria (działalność wspierająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Minimalne gwarancje	Udział działalności zgodnej z taksonomią w przychodach		
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																			
A.1. Działalność zrównoważona środowiskowo (zgodna z taksonomią)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	7.7	32	0	100	0	0	0	0	0		T	T	T	T	T	T	0		
Przychód z działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z taksonomią) (A.1)		32	0	0	0	0	0	0	0										
A.2. Działalność kwalifikująca się do taksonomia, ale nie działalność zrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)																			
Nabywanie i prawo własności budynków	7.7	3 589	0,19																
Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	8.3	196	0,01																
A.2. Przychód z działalności kwalifikującej się do taksonomii, ale nie działalności zrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)		3 785	0,20																
SUMA (A.1 + A.2)		3 817	0,20														0		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																			
Przychód z działalności niekwalifikującej się do taksonomii		1 905 303	99,80																
SUMA (A + B)		1 909 120	100,00																

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ I GAZEM ZIEMNYM

Wiersz	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 pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
2	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
3	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

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (MIANOWNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	32	0	32	0	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	32	0	32	0	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (LICZNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	32	0	32	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	32	0	32	0	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI, ALE NIEZGODNA Z SYSTEMATYKĄ

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	3 785	0,20				
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	3 785	0,20				

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota	Udział procentowy
1	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	1 905 303	99,80
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	1 905 303	99,80

ZASADY RACHUNKOWOŚCI

W odniesieniu do kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego obrotu mianownik stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w roku 2022, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu z wyniku prezentowanym w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy kapitałowej Benefit Systems w pozycji Przychody ze sprzedaży.

Do licznika przypisano tę część przychodów netto grupy, która, w wyniku dokonanego przeglądu została zidentyfikowana jako dotycząca działalności klasyfikującej się do systematyki i jednocześnie zgodna z nią.

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

Zdecydowana większość, bo aż 99,8% przychodów generowanych przez Grupę Benefit Systems pozostaje poza zakresem opisanym w Taksonomii. Grupa Benefit Systems uzyskuje przychody ze sprzedaży pozapłaćcowych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, kultury i rozrywki, a także dostosowane programy kafeteryjne. Naszym głównym produktem są karty sportowe Programu MultiSport sprzedawane klientom B2B (pracodawcom), umożliwiające Użytkownikom kart (pracownikom) dostęp do ponad czterech tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce i za granicą. Kluczowym źródłem przychodów Grupy jest również działalność polegająca na prowadzeniu własnych

sieci klubów fitness (194 obiekty na koniec 2022 roku). Działalność ta nie jest ujęta w systematyce Taksonomii w zakresie Załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r.), zawierających techniczne kryteria kwalifikacji.

W ramach Grupy sprzedajemy również produkty i usługi on-line za pośrednictwem platform internetowych Yes2Move i Focusly, zapewniających m.in. dostęp do bazy filmów treningowych służących do ćwiczeń – działalność tę identyfikujemy jako kwalifikującą się do systematyki taksonomii (zawartą w punkcie 8.3 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych).

Drugim zidentyfikowanym obszarem są przychody z tytułu wynajmowania powierzchni podmiotom trzecim w budynkach własnych, jak i budynkach obcych (działalność zawarta w punkcie 7.7 Nabywanie i prawo własności budynków). Dla obu tych obszarów działalności zweryfikowaliśmy Techniczne Kryteria Kwalifikacji i ustaliliśmy, że są one spełnione dla części przychodów klasyfikowanych do działalności 7.7. Nabywanie i prawo własności budynków. Kwoty przychodów dla działalności zidentyfikowanej jako zgodna z taksonomią zostały przypisane do licznika kluczowego wskaźnika wyników. W celu uniknięcia podwójnego liczenia, poszczególne kwoty przychodów zostały przypisane do jednej działalności. Po przypisaniu do danej działalności, nie były uwzględniane w dalszych analizach.

Wkład w realizację wielu celów

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

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

Całkowite przychody wykazane z licznika kluczowego wskaźnika wyników pochodzą z umów z klientami. Zarówno w liczniku kluczowego wskaźnika wyników, jak i w ramach działalności kwalifikującej się nie wykazano kwot dotyczących działalności prowadzonej w celu konsumpcji własnej Grupy Benefit Systems.

1.2. KPI CapEx

Działalność gospodarcza	Kod	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględny (tys. PLN)	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych	Kryteria istotnego wkładu						Kryteria „Nie czyni poważnych szkód”						2022		
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarke o obiegu zamknietym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioroznorodności i ekosystemów	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarke o obiegu zamknietym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioroznorodności i ekosystemów	Minimalne gwarancje	Udział działalności zgodnej z taksonomią w nakładach inwestycyjnych	Udział działalności zgodnej z taksonomią w nakładach inwestycyjnych
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																		
A.1. Działalność zrównoważona środowiskowo (zgodna z taksonomią)																		
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3	3 909	1,37	100	0	0	0	0	0	T	T	T	T	T	T	T	1,37	
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z taksonomią) (A.1)		3 909	1,37	1,37	0	0	0	0	0								1,37	
A.2. Działalność kwalifikująca się do taksonomia, ale nie działalność zrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)																		
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5	4 078	1,43															
Renowacja istniejących budynków	7.2	3 851	1,35															
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3	809	0,28															
Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność	8.1	205	0,07															
Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana	8.2	44 190	15,47															
Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	8.3	1 665	0,58															
A.2. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do taksonomii, ale nie działalności zrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)		54 798	19,19															
SUMA (A.1 + A.2)		58 707	20,55														1,37	
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do taksonomii		226 920	79,45															
SUMA (A + B)		285 627	100															

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ I GAZEM ZIEMNYM

Wiersz	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 pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
2	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
3	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

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (MIANOWNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	3 909	1,37	3 909	1,37	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	3 909	1,37	3 909	1,37	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (LICZNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	3 909	1,37	3 909	1,37	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	3 909	1,37	3 909	1,37	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI, ALE NIEZGODNA Z SYSTEMATYKĄ

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	54 798	19,19				
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	54 798	19,19				

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN)	Udział procentowy
1	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	226 920	79,45
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	226 920	79,45

ZASADY RACHUNKOWOŚCI

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 okresie. Dodatkowo do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji) na łączną kwotę 55 997 tys. zł.

Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych, zgodnie z pkt. 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

Poszczególne kategorie nakładów inwestycyjnych Grupy Benefit System zostały przeanalizowane zgodnie z zapisami Rozporządzenia UE 2021/2178, załącznik I punkt 1.1.2.2, w celu ustalenia, czy spełniają jedno z poniższych warunków:

- a. dotyczą aktywów lub procesów związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką
- b. są częścią planu mającego na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do systematyki („plan dotyczący nakładów inwestycyjnych”) zgodnie z warunkami określonymi w akapicie drugim niniejszego pkt 1.1.2.2;

- c. dotyczą zakupu produktów z działalności gospodarczej zgodnej z systematyką oraz indywidualnych środków umożliwiających docelowej działalności stanie się niskoemisyjną lub umożliwiających jej ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, w szczególności rodzajów działalności wymienionych w pkt 7.3 do 7.6 załącznika I do aktu delegowanego w sprawie klimatu, jak również innych rodzajów działalności gospodarczej wymienionych w aktach delegowanych przyjętych zgodnie z art. 10 ust. 3, art. 11 ust. 3, art. 12 ust. 2, art. 13 ust. 2, art. 14 ust. 2 lub art. 15 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2020/852, i pod warunkiem że środki te zostaną wdrożone i uruchomione w ciągu 18 miesięcy.

W wyniku przeprowadzonych analiz zidentyfikowane zostały nakłady inwestycyjne obejmujące zakup produktów lub usług z działalności kwalifikującej się umożliwiającej docelowej działalności ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, zostały więc uznane za kwalifikujące się do taksonomii w oparciu a warunek c) wskazanym powyżej i dotyczyły zakupu produktów lub usług zakupionych z poniższych działalności:

- 6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi
- 7.2. Renowacja istniejących budynków
- 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną

oraz nakłady inwestycyjne powiązane z działalnością kwalifikującą się do taksonomii, zostały więc uznane za kwalifikujące się do taksonomii w oparciu a warunek a) wskazanym powyżej i dotyczyły zakupu produktów lub usług zakupionych z poniższych działalności:

- 8.1. Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność
- 8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalność powiązana
- 8.3. Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych

Wkład w realizację wielu celów

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

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Kluczowy wskaźnik wyników nie został zdezagregowany.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego nakładów inwestycyjnych wykazane zostały wydatki powiązane z prowadzoną przez Grupę Benefit Systems działalnością gospodarczą. Nakłady inwestycyjne wykazane jako kwalifikujące się do taksonomii, powiązane z działalnością 8.1 i 8.2 dotyczą działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii prowadzonej w celu konsumpcji własnej Grupy Benefit Systems.

Grupa nie posiada planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych, o którym mowa w punkcie 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178, a zatem nakłady wykazane w liczniku kluczowego wskaźnika wyników, nie są częścią takiego planu.

1.3. KPI OpEx

Działalność gospodarcza	Kod	Wydatki operacyjne w ujęciu bezwzględny (tys. PLN)	Udział procentowy w wydatkach operacyjnych	Kryteria istotnego wkładu						Kryteria „Nie czyni poważnych szkód”						2022		
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarkę o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Minimalne gwarancje	Udział działalności zgodnej z taksonomią w wydatkach operacyjnych	Udział działalności zgodnej z taksonomią w wydatkach operacyjnych
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																		
A.1. Działalność zrównoważona środowiskowo (zgodna z taksonomią)																		
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z taksonomią) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0								0	
A.2. Działalność kwalifikująca się do taksonomii, ale nie działalność zrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)																		
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5	310	0,93															
Renowacja istniejących budynków	7.2	28 390	84,88															
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	7.6	33	0,10															
A.2. Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do taksonomii, ale nie działalności zrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z taksonomią)		28 732	85,90															
SUMA (A.1 + A.2)		28 732	85,90														0	
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO TAKSONOMII																		
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do taksonomii		4 716	14,10															
SUMA (A + B)		33 449	100,00															

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ENERGIĄ JĄDROWĄ I GAZEM ZIEMNYM

Wiersz	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 pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
1	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
2	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
3	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

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (MIANOWNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	0	0	0	0	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (LICZNIK)

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI, ALE NIEZGODNA Z SYSTEMATYKĄ

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN) i udział procentowy					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0	0	0	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	28 732	85,90				
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	28 732	85,90				

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI

Wiersz	Rodzaje działalności gospodarczej	Kwota (tys. PLN)	Udział procentowy
1	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
2	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
3	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
4	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
5	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
6	Kwota i udział działalności gospodarczej o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0	0
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej, w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	4 716	14,10
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	4 716	14,10

ZASADY RACHUNKOWOŚCI

Mianownik kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego wydatków operacyjnych stanowią koszty bieżącej obsługi utrzymania majątku trwałego (takie jak konserwacje, naprawy, przeglądy, sprzątanie, ochrona), a także koszty związane z najmem samochodów osobowych.

Nie zidentyfikowano takich wydatków operacyjnych, możliwych do przypisania do licznika, zgodnie z pkt. 1.1.3.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

Poszczególne kategorie wydatków operacyjnych Grupy Benefit System zostały przeanalizowane zgodnie z zapisami Rozporządzenia UE 2021/2178, załącznik I punkt 1.1.2.2, w celu ustalenia, czy spełniają jedno z poniższych warunków:

- d. dotyczą aktywów lub procesów związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką
- e. są częścią planu mającego na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do systematyki („plan dotyczący nakładów inwestycyjnych”) zgodnie z warunkami określonymi w akapicie drugim niniejszego pkt 1.1.2.2;
- f. dotyczą zakupu produktów z działalności gospodarczej zgodnej z systematyką oraz indywidualnych środków umożliwiających

liwiających docelowej działalności stanie się niskoemisyjną lub umożliwiających jej ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, w szczególności rodzajów działalności wymienionych w pkt 7.3 do 7.6 załącznika I do aktu delegowanego w sprawie klimatu, jak również innych rodzajów działalności gospodarczej wymienionych w aktach delegowanych przyjętych zgodnie z art. 10 ust. 3, art. 11 ust. 3, art. 12 ust. 2, art. 13 ust. 2, art. 14 ust. 2 lub art. 15 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2020/852, i pod warunkiem że środki te zostaną wdrożone i uruchomione w ciągu 18 miesięcy.

W wyniku przeprowadzonych analiz zidentyfikowane zostały wydatki operacyjne obejmujące zakup produktów lub usług z działalności kwalifikującej się umożliwiającej docelowej działalności ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, zostały więc uznane za kwalifikujące się do taksonomii w oparciu o warunek a) wskazanym powyżej i dotyczyły zakupu produktów lub usług z poniższych działalności:

- 6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi
- 7.2. Renowacja istniejących budynków
- 7.6. Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej

Wkład w realizację wielu celów

Nie dotyczy. Nie zidentyfikowano wydatków powiązanych z działalnością zrównoważoną środowiskowo (zgodną z systematyką).

Dezagregacja kluczowych wskaźników wyników

Nie dotyczy.

Informacje kontekstowe

W liczniku kluczowego wskaźnika wyników nie zostały wykazane żadne wydatki operacyjne związane z działalnością zgodną z systematyką.

Grupa Benefit Systems nie posiada planu dotyczącego nakładów inwestycyjnych, o którym mowa w punkcie 1.1.2.2. załącznika I do Rozporządzenia UE 2021/2178.

6.

O raporcie



[2-1] [2-2] Raport niefinansowy Grupy Benefit Systems za 2022 rok spełnia wymagania sprawozdania niefinansowego zgodnie z Ustawą o Rachunkowości art. 55 ust. 2b.

Jeśli w tekście raportu nie zaznaczono inaczej, zawarte w dokumencie informacje odnoszą się do Grupy Kapitałowej Benefit Systems oraz jej jednostki dominującej Benefit Systems S.A., z siedzibą przy Placu Europejskim 2 w (00-844) w Warszawie. W skład Grupy Kapitałowej wchodzi Benefit Systems S.A. wraz z Oddziałem Fitness; YesIndeed Sp. z o.o.; Vanity Style Sp. z o.o.; Focusly Sp. z o.o.; Lunching.pl Sp. z o.o.; Fundacja MultiSport; Benefit Systems International S.A.; Multisport Benefit s.r.o.; Benefit Systems Slovakia s.r.o.; Benefit Systems Bulgaria OOD; Benefit Systems d.o.o.; Form Factory Slovakia s.r.o.; Fit Invest International Sp. z o.o.; Benefit Systems Spor Hizmetleri Limited Sirketi; Form Factory s.r.o.; Beck Box Club Praha s.r.o.; Next Level Fitness eood; Benefit Partners Sp. z o.o.; Total Fitness Sp. z o.o. Raport uwzględnia połączenie spółek Benefit IP sp. z o.o. i Benefit IP sp. z o.o. sp. k. z Benefit Systems S.A. oraz spółki Fit Fabric Sp. z o.o z Benefit Systems S.A., do których doszło w 2022 roku. Raport niefinansowy za 2022 rok nie obejmuje spółek stowarzyszonych w Grupie Kapitałowej (Get-Fit Katowice II Sp. z o.o.; Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o.; Calypso Fitness S.A.; Baltic Fitness Center Sp. z o.o.). Grupa działa w Polsce, Czechach, Słowacji, Chorwacji, Bułgarii i Turcji.

Raport zawiera opis modelu biznesowego oraz opis działalności poszczególnych segmentów operacyjnych w naszej Grupie Benefit Systems. Ze względu na swoją wagę w działalności naszej organizacji, główny nacisk w raporcie położony jest na segment operacyjny Polska.

[2-3] [2-4] Zagadnienia niefinansowe Grupa Benefit Systems raportuje w cyklu rocznym, w terminie przyjętym dla rocznego sprawozdania finansowego. Niniejszy raport dotyczy okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku¹, a poprzedni nasz raport za rok 2021 został opublikowany 15 kwietnia 2022 roku. Raport za rok 2022 zawiera dwie korekty informacji za rok 2021. Jedna z nich dotyczy liczby partnerów Programu MyBenefit (podano 3,5 tys. zamiast liczby 2034). Druga z nich dotyczy wartości śladu węglowego Grupy i wynika z korekty danych cząstkowych jednej ze spółek.

W naszym raporcie ujawniamy istotne dane i informacje na temat stosowanych polityk i procedur oraz podejmowanych działań. Prezentujemy także podejście do spraw społecznych i pracowniczych, praw człowieka, przeciwdziałania korupcji oraz zarządzania kwestiami środowiskowymi.

¹ Jeśli nie wskazano inaczej w treści raportu.

Zachęcamy także do lektury opisów rezultatów stosowania poszczególnych polityk – przedstawiamy je w postaci kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności, związanych z działalnością jednostki i Grupy.

Niniejszy Raport został przygotowany przez zespół zajmujący się obszarem ESG w spółce dominującej i zatwierdzony przez Zarząd Benefit Systems S.A. Poszczególne rozdziały Raportu poddane zostały weryfikacji wewnętrznej przez kluczowe osoby w firmie. Składamy serdeczne podziękowania pracownikom wszystkich spółek Grupy Benefit Systems, za ich zaangażowanie w proces raportowania informacji niefinansowych za 2022 rok i pomoc w przygotowaniu niniejszego Raportu.

[3-1] Na potrzeby Strategii ESG zdefiniowaliśmy istotne tematy, a także dokonaliśmy analizy i oceny wpływu pozytywnego i negatywnego Grupy Benefit Systems na otoczenie. Tworząc Strategię ESG przeanalizowaliśmy też rynek i istotne tematy zdefiniowane przez podmioty podobne do Grupy Benefit System oraz nowe wymagania regulacyjne w zakresie zrównoważonego rozwoju. Bazując na tych działaniach oraz wynikach panelu interesariuszy przeprowadzonego w 2021 roku, zespół projektowy opracował listę istotnych tematów, która jest odzwierciedlona w naszym raporcie niefinansowym za 2022 rok, a także stała się podstawą dla Strategii ESG.

[3-2]

Kluczowy obszar wpływu	Aspekt GRI	Miejsce w raporcie	Numer strony
Zmiany klimatyczne	Energia, Emisje	5.1. Nasz wpływ na środowisko	77
Pracownicy w organizacji	Zatrudnienie	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	Zdrowie i bezpieczeństwo	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43
Różnorodność, równość i włączenie	Równość i równe traktowanie	3.3. Różnorodność i włączanie	54
Społeczności lokalne	Społeczności lokalne	4.1. Aktywizujemy i wspieramy dobrostan społeczeństwa	63
		4.2. Fundacja MultiSport	69
Konsumenci i użytkownicy	Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta	4.3. Dzielimy się wiedzą	73
Odpowiedzialne zarządzanie	Kwestie zarządcze/ład korporacyjny	1.4. Zarządzanie	26
		1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30

Raport za 2022 rok został przygotowany zgodnie z międzynarodowymi standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards). Przeprowadzony zgodnie z wytycznymi GRI Standards proces raportowania umożliwił wyłonienie najistotniejszych dla Benefit Systems aspektów raportowania. Zgodnie z zasadą istotności wyrażoną w wytycznych standardu GRI Standards, Raport dotyczy aspektów, które odzwierciedlają znaczący wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny organizacji.

Kontakt w sprawie Raportu i zagadnień CSR/ESG w Benefit Systems:
csr@benefitsystems.pl

Więcej informacji o naszych działaniach w tym obszarze można znaleźć na stronie Benefit Systems pod adresem:
www.benefitsystems.pl/o-nas/odpowiedzialny-biznes/

Standard GRI / inne źródło	Numer i nazwa wskaźnika	Miejsce w raporcie	Numer strony
Ogólne ujawnienia			
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	6. O raporcie	109
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	6. O raporcie	109
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	6. O raporcie	109
	2-4 Korekty informacji	6. O raporcie	109
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	6. O raporcie <i>Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej</i>	111
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	1.1. O Benefit Systems	5
		1.2. Klienci i użytkownicy	16
		1.3. Partnerzy jako kluczowi dostawcy	21
		1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30
	2-7 Pracownicy	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	1.4. Zarządzanie	27
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	1.4. Zarządzanie	28
		3.3. Różnorodność i włączanie	55
2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	1.4. Zarządzanie	27	
2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	1.4. Zarządzanie	26	
2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	1.4. Zarządzanie	26	

2-14	Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	1.4. Zarządzanie	27
2-15	Konflikt interesów	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	32
2-16	Komunikowanie problemów krytycznych	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	31
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	1.4. Zarządzanie	27
2-18	Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	1.4. Zarządzanie	28
2-19	Polityka wynagradzania	3.3. Różnorodność i włączanie	54
2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	3.3. Różnorodność i włączanie	54
2-21	Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	3.3. Różnorodność i włączanie	59
2-22	Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	2.1. Nasze priorytety i zobowiązania	35
		2.2. Proces tworzenia strategii ESG	41
2-23	Zobowiązania ujęte w politykach	1.3. Partnerzy jako kluczowi dostawcy	24
		1.4. Zarządzanie	28
		1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30
		3.3. Różnorodność i włączanie	54
2-24	Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	1.3. Partnerzy jako kluczowi dostawcy	24
		1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30
		3.3. Różnorodność i włączanie	54
2-25	Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30
		5.3. Ryzyka i szanse klimatyczne	83
2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porad i zgłaszania obaw	1.2. Klienci i użytkownicy	19
		1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30

	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	32
	2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	1. O Benefit Systems	13, 15
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	1. O Benefit Systems	11
	2-30	Układy zbiorowe pracy	3.3. Różnorodność i włączanie	54
Istotne tematy				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-1	Proces identyfikacji istotnych tematów	6. O raporcie	109
	3-2	Lista istotnych tematów	6. O raporcie	110
Istotny temat: Odpowiedzialne zarządzanie				
Aspekt GRI: Kwestie zarządcze/ład korporacyjny				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	30
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-2	Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom anty-korupcyjnym	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	32
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	32
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016	206-1	Podjęte działania prawne w dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	33
GRI 418: Prywatność klientów 2016	418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	1.5. Etyka, compliance i przeciwdziałanie korupcji	33
Istotny temat: Pracownicy w organizacji				
Aspekt GRI: Zatrudnienie				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43

GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	46
	401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	48
	401-3	Urlopy rodzicielskie	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity <i>Wskaźnik zaraportowany częściowo</i>	51
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1	Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	3.2. Rozwój i dzielenie się wiedzą	53
	404-2	Programy rozwoju kompetencji zawodowych	3.2. Rozwój i dzielenie się wiedzą	52
Istotny temat: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników				
Aspekt GRI: Zdrowie i bezpieczeństwo				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	43
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-1	System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	48
	403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	3.1. Atrakcyjne miejsce pracy i benefity	48
Istotny temat: Różnorodność, równość i włączenie				
Aspekt GRI: Równość i równe traktowanie				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	3.3. Różnorodność i włączenie	54
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	3.3. Różnorodność i włączenie	57
	405-2	Stosunek podstawowego i całkowitego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	3.3. Różnorodność i włączenie	58, 59
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	3.3. Różnorodność i włączenie	54

Istotny temat: Społeczności lokalne				
Aspekt GRI: Społeczności lokalne				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	4.1. Aktywizujemy i wspieramy dobrostan społeczeństwa	63
			4.2. Fundacja MultiSport	69
Istotny temat: Konsumenci i użytkownicy				
Aspekt GRI: Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	4.3. Dzielimy się wiedzą	73
Istotny temat: Zmiany klimatyczne				
Aspekt GRI: Energia, Emisje				
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	5.1. Nasz wpływ na środowisko	77
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji	5.1. Nasz wpływ na środowisko	77
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-5	Zużycie wody	5.1. Nasz wpływ na środowisko <i>Wskaźnik zaraportowany częściowo</i>	78
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	5.1. Nasz wpływ na środowisko	79
	305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	5.1. Nasz wpływ na środowisko	79
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	5.1. Nasz wpływ na środowisko	79

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY BENEFIT SYSTEMS 2022

© 2022 Grupa Benefit Systems. Wszelkie prawa zastrzeżone.

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