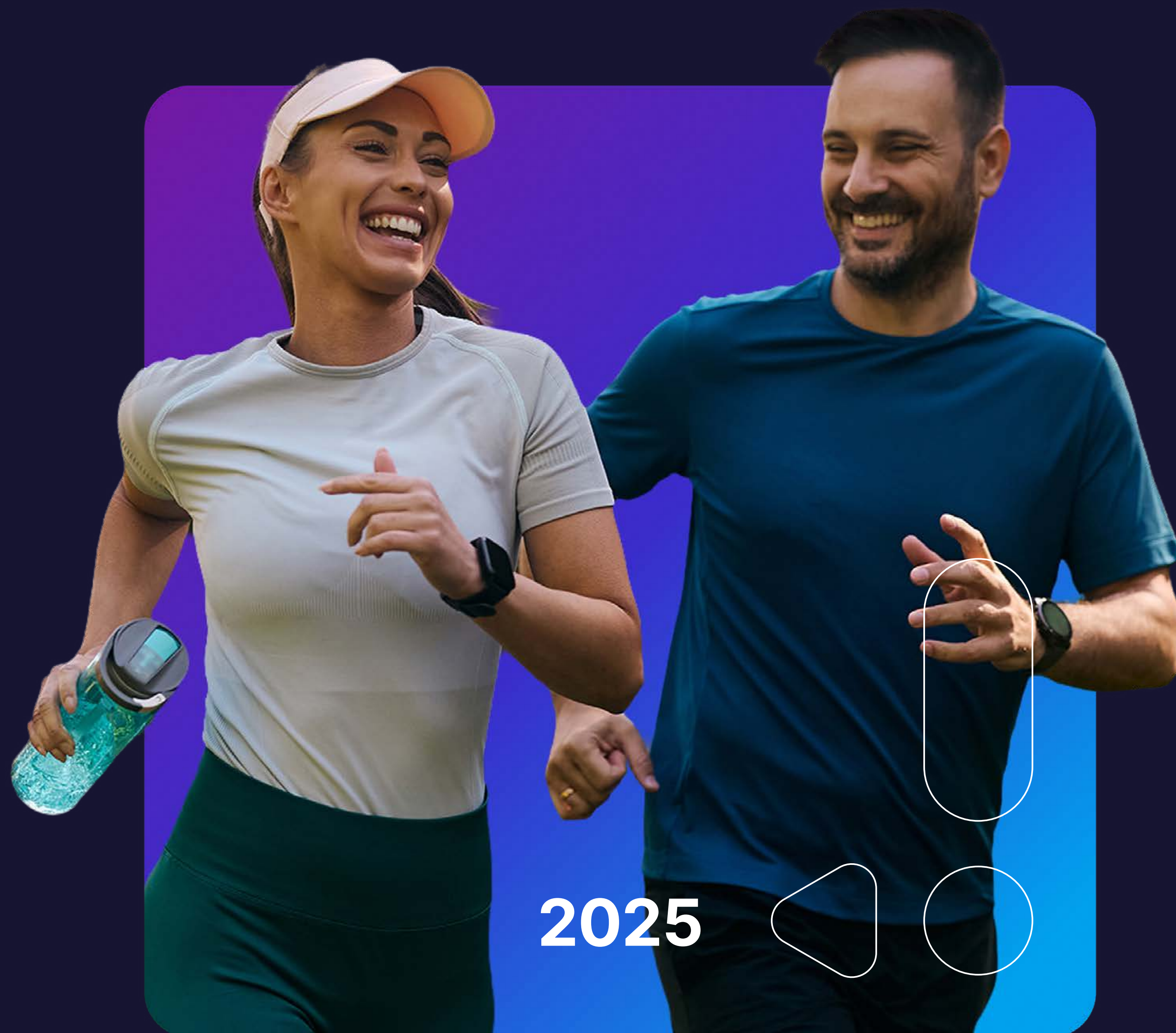


Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju

Grupy Kapitałowej
Benefit Systems



2025

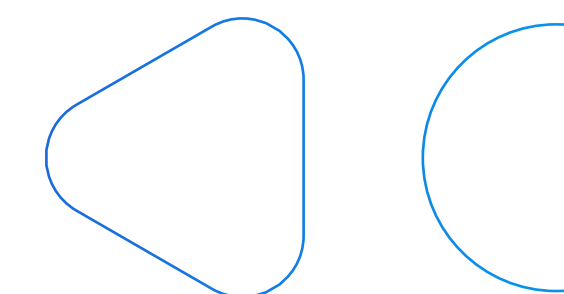
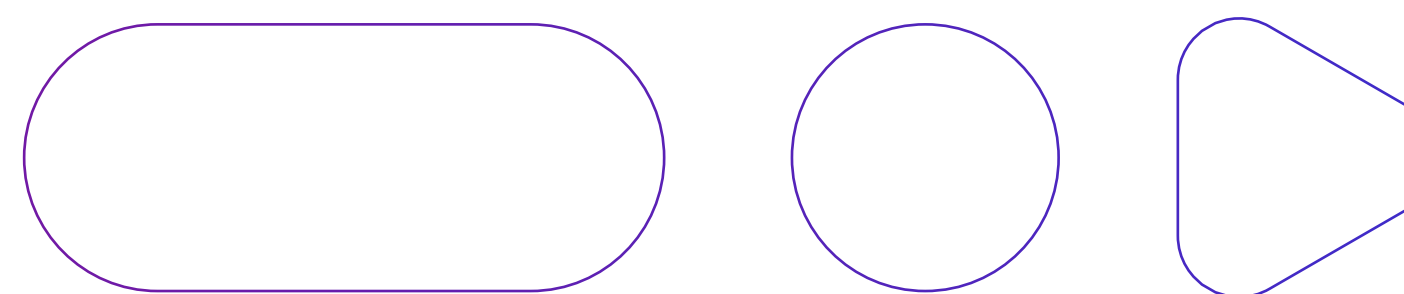
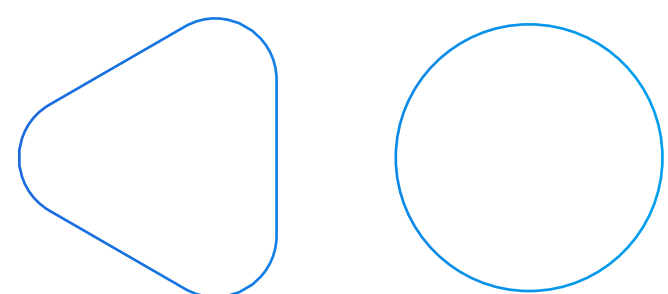


Informacje ogólne

ESRS 2	OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI	6
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	6
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	8
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	10
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	14
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	17
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	18
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	19
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	21
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	27
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	30
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	36
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	39

Informacje o środowisku

	TAKSONOMIA UE	53
	Proces badania kwalifikowalności i zgodności z Taksonomią UE	54
	Wyniki	56
	Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym	57
	Podsumowanie wskaźników	58
E1	ZMIANA KLIMATU	60
E1-GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	60
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	60
E1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	61
E1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	62
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	62
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	63
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	65
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	66
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	67



Informacje dotyczące kwestii społecznych

S1	WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE	75	S3	DOTKNIĘTE SPOŁECZNOŚCI	101
S1.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron		S3.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	
S1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	75	S3.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	101
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	77	S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	102
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	82	S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	84	S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	103
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	86	S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	104
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	91	S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	106
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	92	S4	KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	107
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze	95	S4.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	
S1-9	Mierniki różnorodności	96	S4.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	107
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	97	S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	111
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	99	S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	115
			S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	117
			S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	118
			S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	127

Informacje związane z ładem korporacyjnym

G1	POSTĘPOWANIE W BIZNESIE	129
G1.GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	129
G1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	129
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	131
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	137
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	139





01 **Informacje ogólne**

02 Środowisko

03 Społeczeństwo

04 Postępowanie w biznesie

ESRS 2

Ogólne ujawnianie informacji

BP-1

Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju

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

Informacje, dane oraz wskaźniki i stwierdzenia zawarte w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju odnoszą się do Grupy Benefit Systems, chyba że wskazano inaczej. Sprawozdanie zrównoważone-

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

go rozwoju obejmuje informacje na temat zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres od 1 stycznia 2025 roku do 31 grudnia 2025 roku. Zakres konsolidacji jest taki sam, jak w przypadku skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Grupa nie ujawnia danych środowiskowych (z wyjątkiem śladu węglowego), społecznych i ładu korporacyjnego w przypadku trzech spółek stowarzyszonych ze względu na mniejszościowy udział oraz brak kontroli operacyjnej: Get-Fit Katowice II Sp. z o.o., Instytut Rozwoju Fitness Sp. z o.o., Calypso Fitness S.A.

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

▶ Grupa Kapitałowa Benefit Systems

dalej zwana: „Grupa Benefit Systems” lub „Grupa”, obejmuje Benefit Systems S.A. oraz jej spółki zależne.

▶ Benefit Systems S.A.

dalej zwana: „Spółka”, „Spółka dominująca”, „BSSA” pełni rolę jednostki dominującej w Grupie Benefit Systems.

▶ Benefit Systems Oddział Fitness w Warszawie

dalej zwany: „Oddział fitness”, „BSOF” oddział w ramach Benefit Systems S.A. zarządzający działalnością związaną z własnymi obiektami sportowymi.

▶ Własne zasoby pracownicze

osoby świadczące pracę na rzecz Grupy, tj.:

▷ pracownicy

wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy,

▷ współpracownicy

osoby niebędące pracownikami, współpracujące na podstawie innych form zatrudnienia (umowy cywilne, B2B).

▶ Klienci

grupę stanowią Klienci B2B, czyli pracodawcy zawierających umowy na świadczenie usług w zakresie benefitów pozapłacowych dla swoich pracowników. Klienci ci nie spełniają definicji konsumentów ani użytkowników końcowych według ESRS, jednak ich rola jako pośredników w dostarczaniu benefitów pozapłacowych swoim pracownikom oraz ich wpływ na decyzje dotyczące korzystania z usług Grupy sprawiają, że są uwzględniani w analizie kontekstu wpływów Grupy.

▶ Użytkownicy

grupę stanowią konsumenci i Użytkownicy końcowi w modelu:

▷ B2B2C

pracownicy Klientów B2B oraz osoby towarzyszące przez nich zgłoszone, czyli obecni i potencjalni Użytkownicy końcowi korzystający z produktów i usług oferowanych przez spółki Grupy,

▷ B2C

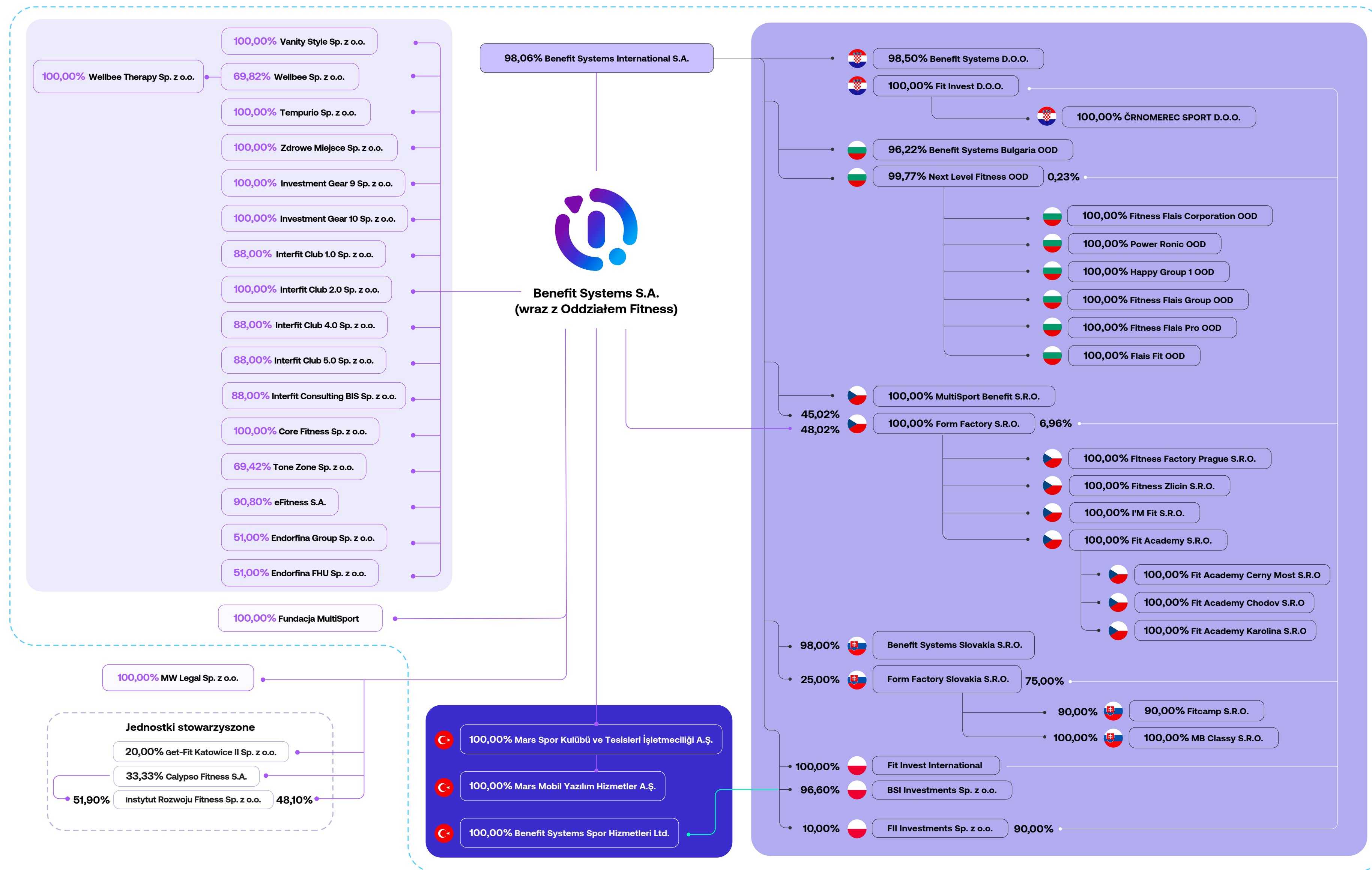
osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy.

Struktura Grupy Kapitałowej Benefit Systems

Na dzień 31.12.2025 roku struktura Grupy prezentowała się następująco:

SEGMENTY

- Polska
- Zagranica UE
- Turcja
- Konsolidacja Metodą Pełną
- Konsolidacja Metodą Praw Własności



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

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

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

BP-2

Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Przyjęto następujące horyzonty czasowe, zgodne z ESRS:

KRÓTKI HORYZONT CZASOWY	1 rok
ŚREDNI HORYZONT CZASOWY	1-5 lat
DŁUGI HORYZONT CZASOWY	powyżej 5 lat

Raportowanie emisji gazów cieplarnianych w Grupie wykonywane jest na podstawie metodyki zgodnej ze standardem GHG Protocol, do którego bezpośrednio odnosi się CSRD oraz standard ESRS.

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

W 2025 roku, na skutek ponownej analizy, zmieniły się Kategorie Zakresu 3 raportowane przez Grupę Benefit Systems. Kategorie 8, 9, 10, 13 i 14 w dalszym ciągu nie występują w działalności Grupy. Natomiast Kategorie 4, 5, 6, 11, 12 i 15 w tym okresie zostały określone jako nie-

istotne, ponieważ ich łączna wartość nie przekracza progu 5% (2,61%) w kalkulacji obejmującej rok 2025.

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

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

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



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

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

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

W 2025 roku zaktualizowano analizę podwójnej istotności, m.in. ze względu na wnioski z poprzedniego okresu raportowego i kształtującej się praktyki rynkowej, na podstawie której m.in. tematy E3, E5 oraz S2

przestały być tematami istotnymi. Szczegółowe zmiany zostały opisane w IRO-1.

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

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

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

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

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

GOV-1

Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Grupa Benefit Systems jest zarządzana i nadzorowana przez organy Spółki dominującej. Organem zarządczym w Grupie Kapitałowej jest Zarząd („Zarząd”), który działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych, Statutu Spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki („Walne Zgromadzenie”), uchwał Rady Nadzorczej Spółki („Rada Nadzorcza”) oraz postanowień Regulaminu Zarządu Spółki.

Do kompetencji Zarządu – zgodnie ze Statutem – należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki, niezastrzeżone przepisami dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Zarząd określa strategię oraz główne cele działania Spółki na kolejny rok obrotowy oraz przedkłada je Radzie Nadzorczej. Zarząd jest też odpowiedzialny za wdrożenie i realizację strategii oraz głównych celów działania Grupy.

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

Rada Nadzorcza jest kolegialnym organem sprawującym stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności, który działa na podstawie obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych, Statutu Spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia oraz postanowień Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki.

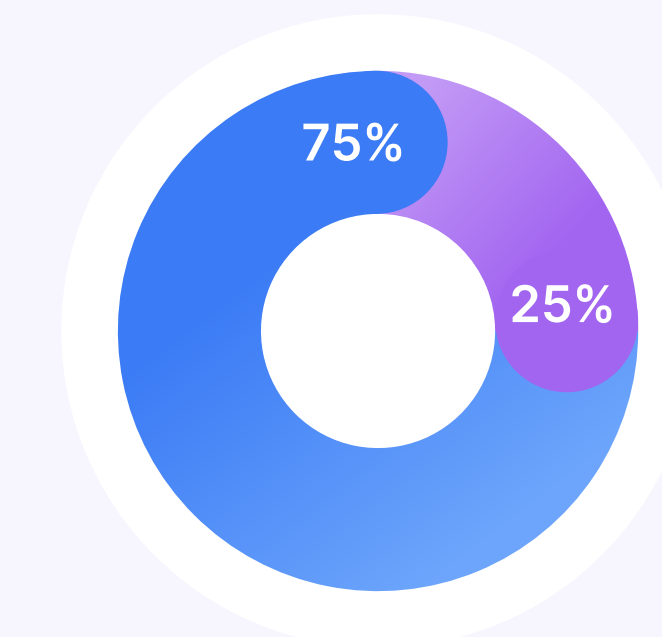
Komitet Audytu Spółki („Komitet Audytu”) monitoruje proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym procesu identyfikacji przez Spółkę informacji zgodnie z ESRS (analiza podwójnej istotności) oraz monitoruje proces atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

W 2025 roku powołano również Komitet Rady Nadzorczej ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

4 CZŁONKÓW ZARZĄDU

1 KOBIETA

3 MĘŻCZYŹN

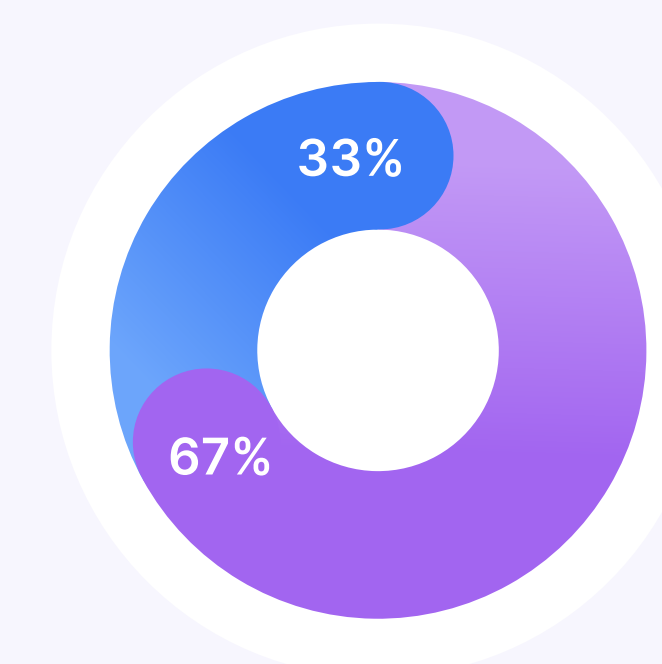


6 CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

4 KOBIETY

2 MĘŻCZYŹN

100% NIEZALEŻNI CZŁONKOWIE



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

Rada Nadzorcza

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

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

- **ocena skonsolidowanego sprawozdania zarządu z działalności** Grupy oraz **skonsolidowanego sprawozdania finansowego** za każdy rok obrotowy,
- **zatwierdzanie Regulaminu Zarządu** Spółki,
- **powoływanie i odwoływanie Członków Zarządu** oraz ustalanie warunków wykonywania funkcji Członka Zarządu,
- **wybór firmy audytorskiej** przeprowadzającej badanie sprawozdań finansowych oraz wybór firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju,
- **opiniowanie wniosków** skierowanych przez Zarząd do Walnego Zgromadzenia.

W okresie sprawozdawczym wystąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej, opisane w nocie 6.11. sprawozdania z działalności. Zmiany

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2025:

Krzysztof Kaczmarczyk	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Aniela Anna Hejnowska	Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
Katarzyna Kazior	Członek Rady Nadzorczej
Marzena Piszczek	Członek Rady Nadzorczej
Katarzyna Rozenfeld	Członek Rady Nadzorczej
Grzegorz Wachowicz	Członek Rady Nadzorczej

w składzie organu po dniu bilansowym opisane zostały w nocie 2.4. sprawozdania z działalności.

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



Zarząd

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

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

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

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

Członkowie Zarządu posiadają wieloletnie doświadczenie związane z sektorem, produktami i położeniem geograficznym Benefit Sys-

Skład Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2025 roku:

Marcin Fojudzki Członek Zarządu

Adam Kędziński Członek Zarządu

Emilia Rogalewicz Członek Zarządu

Marek Trepko Członek Zarządu

tems S.A. i spółek zależnych. Dysponują wiedzą fachową i umiejętnościami w kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem w zakresie zidentyfikowanych istotnych wpływów, ryzyk i szans oraz sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju, jak również mają dostęp do takiej wiedzy fachowej i umiejętności poprzez wsparcie doradców zewnętrznych, Komitetu ds. ESG i dedykowanych osób ds. ESG w Spółce. Uczestniczą w kluczowych procesach dotyczących zrównoważonego rozwoju.

Wymagania dotyczące linii raportowania do Zarządu i Rady Nadzorczej znajdują się w sekcji GOV-2, natomiast system kontroli wewnętrznej i proces zarządzania wpływami, ryzykiem i szansami – w tym integracja tych mechanizmów z innymi funkcjami wewnętrznymi – zostały opisane w sekcji GOV-5.



Marcin Fojudzki

Odpowiada za zagadnienia ekonomiczno-finansowe spółki.

NADZORUJE:

- Dział Audytu Wewnętrznego i Compliance,
- Zespół Zarządzania Ryzykiem i Ciągłością Działania,
- Dział ESG,
- Dział Finansów i Księgowości, w tym Centrum Usług Wspólnych,
- Dział Fuzji i Przejęć,
- Dział Komunikacji,
- Dział Prawny,
- Dział Administracji,
- Dział Treasury,
- Dział Relacji Inwestorskich,
- Dział IT.

S3

S4

G1



Adam Kędzierski

Odpowiada za działalność Grupy na rynkach zagranicznych.

NADZORUJE:

- Działalność Benefit Systems International S.A.,
- Działalność spółek dystrybuujących karty w segmentach:
 - Zagranica UE,
 - Turcja,
- Działalność sieci fitness MAC w Turcji,
- Dział Rozwoju Międzynarodowego,
- Dział IT.

E1

S1

S4

G1



Emilia Rogalewicz

Odpowiada za sprzedaż oraz obsługę klienta karty sportowej w Polsce.

NADZORUJE:

- Dział HR,
- Kafeterię MyBenefit, Nowe Produkty i Multi.Life,
- Dział Marketingu,
- Dział Relacji z Klientami, w tym Pricing i Rozwój Produktu MultiSport,
- Spółkę zależną: Vanity Style Sp. z o.o.,
- Dział IT.

S1

S4



Marek Trepko

Odpowiada za obszar Fitness i sieć Partnerów MultiSport Polska.

NADZORUJE:

- Dział Analiz,
- Działalność sieci klubów Fitness w segmentach:
 - Polska,
 - Zagranica UE,
- Dział Relacji Partnerskich,
- Dział Zakupów,
- Dział IT.

E1

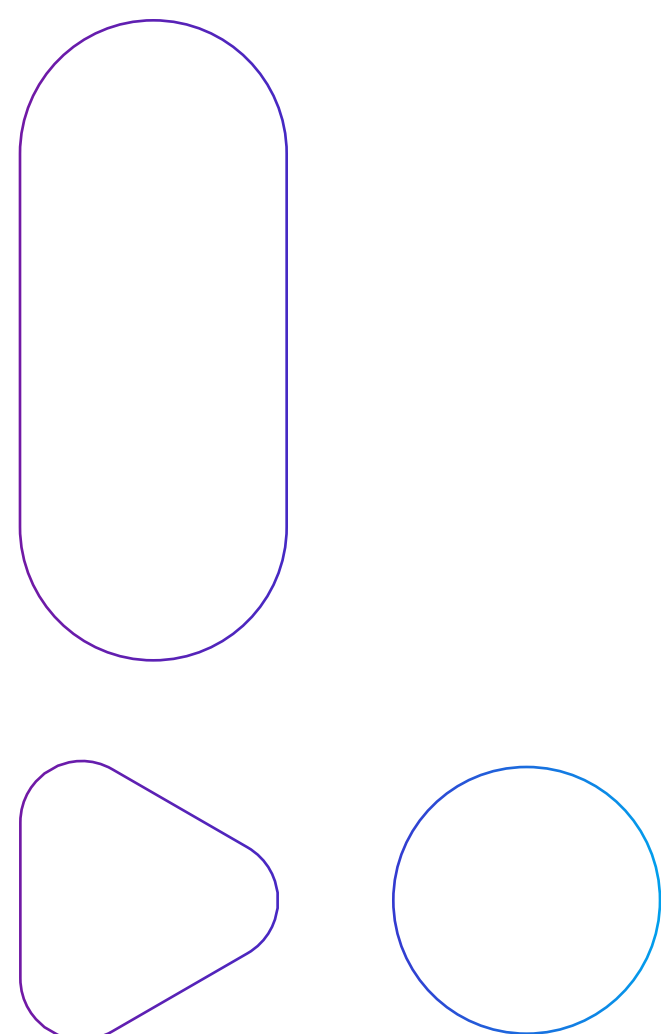
S1

S4

G1

GOV-2

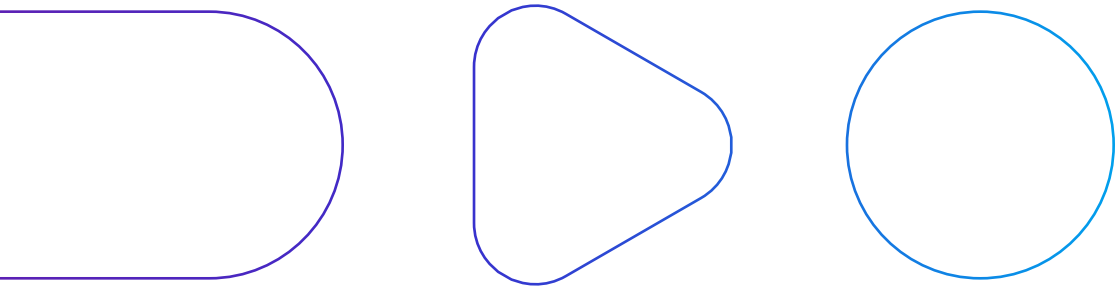
Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem



ORGAN	ROLA	ZADANIA ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	CZĘSTOTLIWOŚĆ
Rada Nadzorcza	nadzorcza	<ul style="list-style-type: none"> stały nadzór nad działalnością Grupy we wszystkich obszarach działalności, w tym ESG akceptacja sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju oraz walidacja analizy podwójnej istotności i zatwierdzanie jej wyników (IRO) 	<p>w sposób ciągły</p> <p>raz do roku</p>
Komitet Audytu	nadzorcza	<ul style="list-style-type: none"> monitorowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym analizy podwójnej istotności monitorowanie przeprowadzania przez firmę audytorską atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju 	<p>przynajmniej 2 razy w roku</p> <p>przynajmniej 2 razy w roku</p>
Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń	nadzorcza	<ul style="list-style-type: none"> dokonywanie oceny wynagrodzeń otrzymywanych przez Członków Zarządu Spółki na tle warunków rynkowych oraz w odniesieniu do zakresu obowiązków i sposobu ich wykonywania przez Członków Zarządu przedkładanie Radzie Nadzorczej rekomendacji co do wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki, każdorazowo przed ustaleniem takiego wynagrodzenia lub jego zmianą wydawanie rekomendacji na temat systemu wynagradzania kadry managerskiej Spółki, w tym zmiennych składników ich wynagrodzeń, kierując się szczególną dbałością o długoterminowe dobro Spółki i interes akcjonariuszy 	<p>przynajmniej 2 razy w roku (powołany po raz pierwszy w 2025)</p>
Zarząd	zarządcza	<ul style="list-style-type: none"> określanie i wdrażanie strategii oraz głównych celów działania, akceptacja kluczowych polityk, w tym dotyczących obszaru ESG 	<p>w sposób ciągły</p>



ORGAN	ROLA	ZADANIA ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	CZĘSTOTLIWOŚĆ
		<ul style="list-style-type: none"> ○ walidacja analizy podwójnej istotności i zatwierdzanie jej wyników (IRO) 	przynajmniej 1 raz w roku
		<ul style="list-style-type: none"> ○ akceptacja sprawozdania zrównoważonego rozwoju 	raz w roku
		<ul style="list-style-type: none"> ○ akceptacja podsumowań Komitetu ds. ESG i podejmowanie decyzji dotyczących obszaru ESG 	przynajmniej 3 razy w roku
		<ul style="list-style-type: none"> ○ przeprowadzenie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (Członek Zarządu odpowiedzialny za ESG) 	raz w roku
		<ul style="list-style-type: none"> ○ zarządzanie ryzykiem w Grupie, w tym szansami i ryzykami ESG 	w sposób ciągły
Komitet ds. Ryzyka	konsultacyjno-doradcza	<ul style="list-style-type: none"> ○ wypracowanie rozwiązań i wydawanie rekomendacji związanych z wdrożeniem, utrzymaniem i aktualizacją systemu zarządzania ryzykiem i ciągłością działania, w tym monitorowanie ryzyk szans i ryzyk ESG oraz wypracowanie rekomendacji w zakresie ograniczenia ryzyka 	przynajmniej 3 razy w roku
Komitet ds. ESG	konsultacyjno-doradcza	<ul style="list-style-type: none"> ○ monitorowanie zapewnienia zgodności z wymogami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa lokalnego i unijnego oraz standardów raportowania ESG, innymi międzynarodowymi normami i wytycznymi mającymi zastosowanie do kwestii ESG w Grupie; ○ monitorowanie statusu implementacji strategii ESG w Grupie, w szczególności w kontekście przyjętych wskaźników i wyznaczonych celów i zadań; ○ konsultowanie zakresu oraz proponowanych rozwiązań mających na celu wdrażanie w Grupie wymogów przepisów prawa i regulacji dotyczących ESG; 	przynajmniej 3 razy w roku



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

Wdrożony w 2025 roku proces należytej staranności odpowiada za zarządzanie negatywnymi wpływami. Zarządzanie istotnymi wpływami — zarówno negatywnymi, jak i pozytywnymi — realizowane jest poprzez zaktualizowaną w 2025 roku strategię ESG. Szanse i ryzyka zostały włączone do funkcjonującego w Spółce systemu zarządzania ryzykiem i podlegają raportowaniu w ramach informacji zarządczej okresowo przekazywanej do Komitetu Ryzyka, Zarządu oraz Komitetu Audytu Rady Nadzorczej celem uwzględnienia ich w procesach decyzyjnych i nadzorczych dotyczących działalności biznesowej.

ORGAN	ROLA	ZADANIA ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	CZĘSTOTLIWOŚĆ
		<ul style="list-style-type: none"> ○ wypracowywanie rekomendacji w zakresie proponowanych działań i inicjatyw mających na celu skuteczne zarządzanie ESG w Grupie; ○ konsultowanie proponowanych działań w zakresie budowania kultury i świadomości ESG wśród pracowników Grupy; ○ wypracowanie rekomendacji i wytycznych w zakresie dokumentów strategicznych dotyczących ESG m.in. polityk dotyczących ESG; ○ wypracowywanie rekomendacji w zakresie proponowanych działań edukacyjnych w obszarze ESG w Grupie; ○ nadzorowanie i monitorowanie planów i działań mających na celu przygotowanie rocznego sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy. 	
Dział ESG	operacyjna, koordynacyjna, doradcza	<p>Koordinowanie działań związanych z:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ realizacją strategii ESG, ○ identyfikacją wpływów, ryzyk i szans w analizie podwójnej istotności (IRO) ○ procesem należytej staranności, ○ przygotowaniem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ raportowanie skonsolidowanych informacji dotyczących kwestii ESG do Zarządu oraz Komitetu Audytu Rady Nadzorczej, zapewniając skuteczny nadzór i uwzględnianie kwestii ESG w ogólnej strategii Grupy (raz w roku) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ inicjowanie projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju 	<p>raportowanie działań co dwa tygodnie do Członka Zarządu odpowiedzialnego za ESG</p> <p>postępy z realizacji celów strategicznych rozliczane są w ujęciu rocznym</p>

GOV-3

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej zostały określone w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A. przyjętej uchwałą nr 24/10.06.2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 10 czerwca 2020 roku, a następnie zmienionej uchwałą nr 5/24.04.2024 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 kwietnia 2024 roku („Polityka Wynagrodzeń”). Polityka została przygotowana zgodnie z zasadami określonymi w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, implementowanej do polskiego porządku prawnego Ustawą z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Polityka uwzględnia w szczególności postanowienia rozdziału 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” znowelizowanej Ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Kluczową cechą Polityki Wynagrodzeń jest przyciąganie, motywowanie i zatrzymanie wykwalifikowanych Członków Zarządu i Rady Nadzor-

czej, wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów, a także przyczynianie się do utrzymania przez nią stabilności, zrównoważonego rozwoju oraz stałego wzrostu jej wartości.

System wynagrodzeń dla Członków Zarządu Spółki obejmuje zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie roczne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych. Szczegółowe zasady przyznania premii dla Członków Zarządu oraz jej wysokość w danym roku ustalane są corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest od realizacji kryteriów finansowych oraz niefinansowych, wyznaczonych Członkowi Zarządu. Przy ustalaniu kryteriów niefinansowych uwzględnia się interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, zrównoważony rozwój oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie. Mogą być to m.in. wyniki oceny poziomu satysfakcji pracowników, partnerów, użytkowników i klientów w danym roku premiowym, podejmowanie działań mających na celu realizację kryteriów związanych ze społeczną odpowiedzialnością, zrównoważonym rozwojem i dbaniem o środowisko naturalne. Cele finansowe i niefinansowe wyznaczone są z uwzględnieniem strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki i przyczyniają do ich realizacji, nie są im przypisane

jednak konkretne wagi. Proporcja pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia Członków Zarządu wypłaconych w danym roku obrotowym (w tym premii i innych świadczeń, za wyjątkiem wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych) wynosi do 150%, przy czym o maksymalnej wysokości premii możliwej do uzyskania w danym roku decyduje Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza dokonuje corocznie oceny realizacji przez Członków Zarządu celów wyznaczonych im na poprzedni rok i podejmuje decyzję o wysokości premii należnej Członkowi Zarządu za ich realizację. W 2025 roku powołano Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń, który m.in. wydaje rekomendacje na temat systemu wynagradzania kadry managerskiej Spółki, w tym zmiennych składników ich wynagrodzeń oraz przedkłada Radzie Nadzorczej rekomendacje dotyczące wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki.

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

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

GOV-4

Oświadczenie dotyczące należytej staranności

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

PODSTAWOWE ELEMENTY PROCESU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

PUNKTY W OŚWIADCZENIU DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym

GOV-2, GOV-3, SBM-3

Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności

GOV-2, SBM-2, S1.SBM-2, S3.SBM-2, S4.SBM-2, IRO-1, E1-2, S1-1, S1-2, S3-1, S3-2, S4-1, S4-2, G1-1

Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu

SBM-3, E1.SBM-3, S1.SBM-3, S3.SBM-3, S4.SBM-3, IRO-1, E1.IRO-1, G1.IRO-1

Podjęcie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu

E1-1, E1-3, S1-3, S1-4, S3-3, S3-4, S4-3, S4-4, G1-1

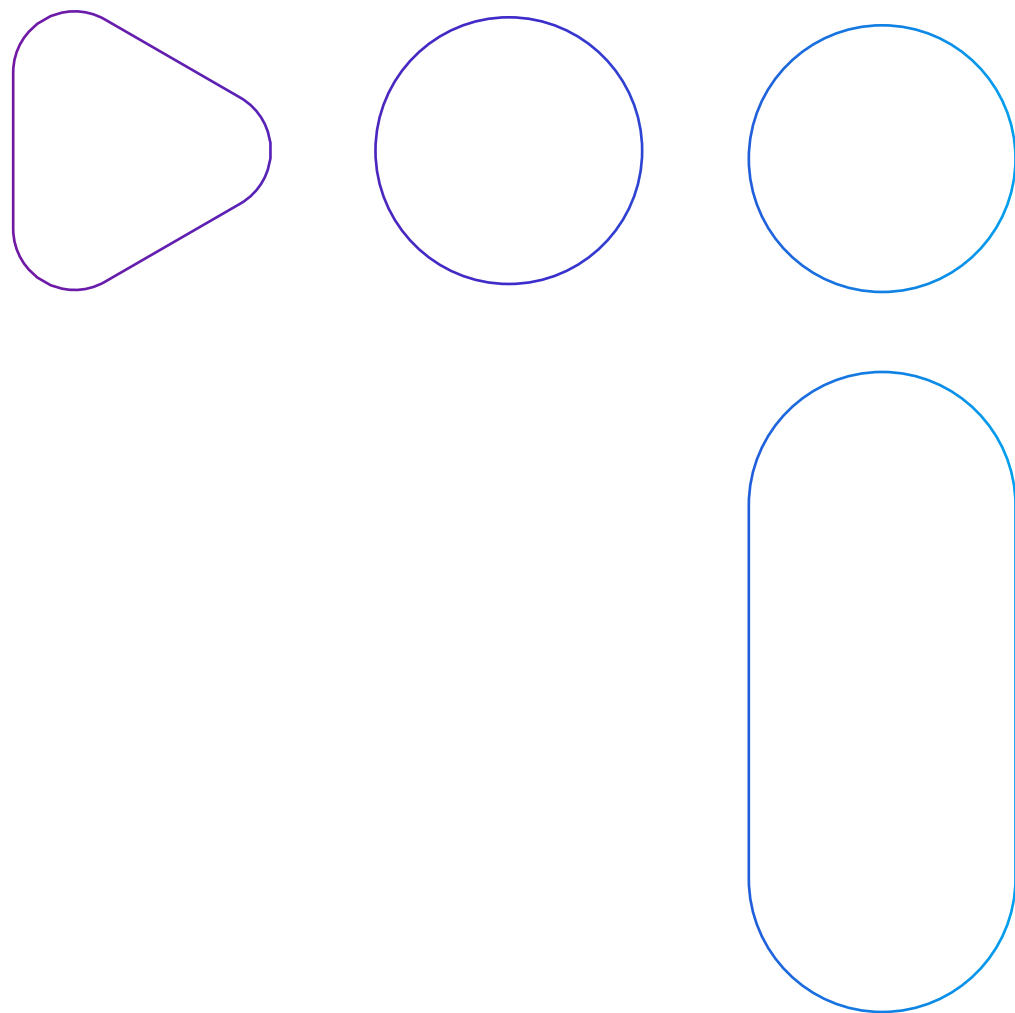
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie

E1-4, E1-5, E1-6, S1-5, S1-6, S1-7, S1-9, S1-13, S1-16, S3-5, S4-5, G1.IRO-1



GOV-5

Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju



Grupa wdrożyła system zarządzania ryzykiem oparty na uznanych międzynarodowych normach oraz najlepszych praktykach rynkowych, w tym na normie **ISO 31000:2018** „Zarządzanie ryzykiem. Zasady i wytyczne”. Nadrzędnym dokumentem określającym główne założenia i zasady zarządzania ryzykiem jest „Polityka Zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej”. W 2025 roku pomyślnie zakończono integrację procesu identyfikacji i oceny ryzyk ESG z ogólnofirmową metodyką zarządzania ryzykiem, włączając istotne ryzyka i szanse wynikające z analizy podwójnej istotności do jednolitego systemu zarządzania ryzykiem.

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

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

- **identyfikacja ryzyka** pozwalająca na określenie, omówienie i udokumentowanie listy wewnętrznych i zewnętrznych zdarzeń, których materializacja może wpłynąć na możliwość osiągnięcia celów biznesowych;

- **analiza ryzyka** zapewniająca zrozumienie natury ryzyka, określenie jego poziomu włącznie z oceną lub oszacowaniem siły wpływu lub zakresu. Wynikiem analizy ryzyka jest ustalenie jego poziomu, co stanowi podstawę do podjęcia decyzji o dalszym postępowaniu z ryzykiem z uwzględnieniem przyjętego poziomu apetytu na ryzyko. ewaluacja ryzyka, której celem jest ocena istotności ryzyka, określenie priorytetów oraz podjęcie decyzji dotyczącej reakcji na ryzyko.

W Grupie funkcjonuje **Komitet ds. Ryzyka**, którego zadaniem jest wspieranie Zarządu i nadzór nad realizacją zadań zdefiniowanych i realizowanych w Spółce w zakresie zarządzania ryzykiem oraz ciągłości działania.

Spółka dokumentuje proces zarządzania ryzykiem, w szczególności wyniki poszczególnych etapów procesu zarządzania ryzykiem, w tym wyniki analiz ryzyka, rejestr ryzyk, plany postępowania z ryzykiem. Rejestr ryzyk jest aktualizowany minimum raz w roku, a w przypadkach tego wymagających aktualizacja odbywa się z odpowiednio większą częstotliwością. Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń zidentyfikowanych dla Grupy znajduje się w nocie 4. sprawozdania z działalności.



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

System kontroli wewnętrznej w Spółce dominującej jest integralną częścią systemu zarządzania ryzykiem. Wspiera realizację celów i zadań Grupy oraz przyczynia się do zachowania rzetelności sprawozdawczości finansowej oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. W systemie tym uczestniczą wszystkie obszary biznesowe i pozostałe obszary wspierające biznes. Zespół kontroli wewnętrznej, w ramach działań II linii obrony wspiera obszary biznesowe z I linii obrony oraz odpowiada za działania związane z usystematyzowaniem kluczowych dla organizacji mechanizmów kontrolnych i procedur wewnętrznych. Niezależne oceny działań są dokonywane przez audyt wewnętrzny (III linia obrony).

W Grupie funkcjonuje **Dział ESG** na czele którego stoi Kierownik Zespołu ESG, podlegający pod Członka Zarządu ds. Finansów, który z ra-

mienia Zarządu odpowiada za koordynację procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju i który raportuje cyklicznie do Zarządu i Komitetu Audyt. Począwszy od 2024 roku, został powołany również **Komitet ds. ESG**, który pełni funkcje konsultacyjno-doradcze dla Zarządu w zakresie zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju, m.in. wdrożenia obowiązujących regulacji dla obszaru ESG, w tym dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest od 2024 roku formalnie ustrukturyzowany w przyjętej przez Zarząd "Procedurze przygotowania raportu ESG". Procedura ta określa odpowiedzialności i zasady działania związane z przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju w tym m.in. ustalenie jego zakresu, zbieranie danych oraz ich analizę i interpretację, przygotowanie ujawnień opisowych i liczbowych, weryfikację sprawozdania zrównoważonego rozwoju, jego akceptację i publikację, wraz z określeniem ról, zadań i odpowiedzialności osób zaangażowanych w proces. Celem procedury jest zapewnienie terminowego dostarczenia sprawozdania zrównoważonego rozwoju zawierającego istotne, kompletne, wiarygodne i rzetelne informacje zgodne z wymogami określonymi w przepisach. Po zakończeniu cyklu raportowania przeprowadzana jest analiza luk, która stanowi podstawę do wdrażania działań, usprawniających kolejne procesy raportowania zrównoważonego rozwoju.

Proces sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest monitorowany przez **Komitet Audytu**.

SBM-1

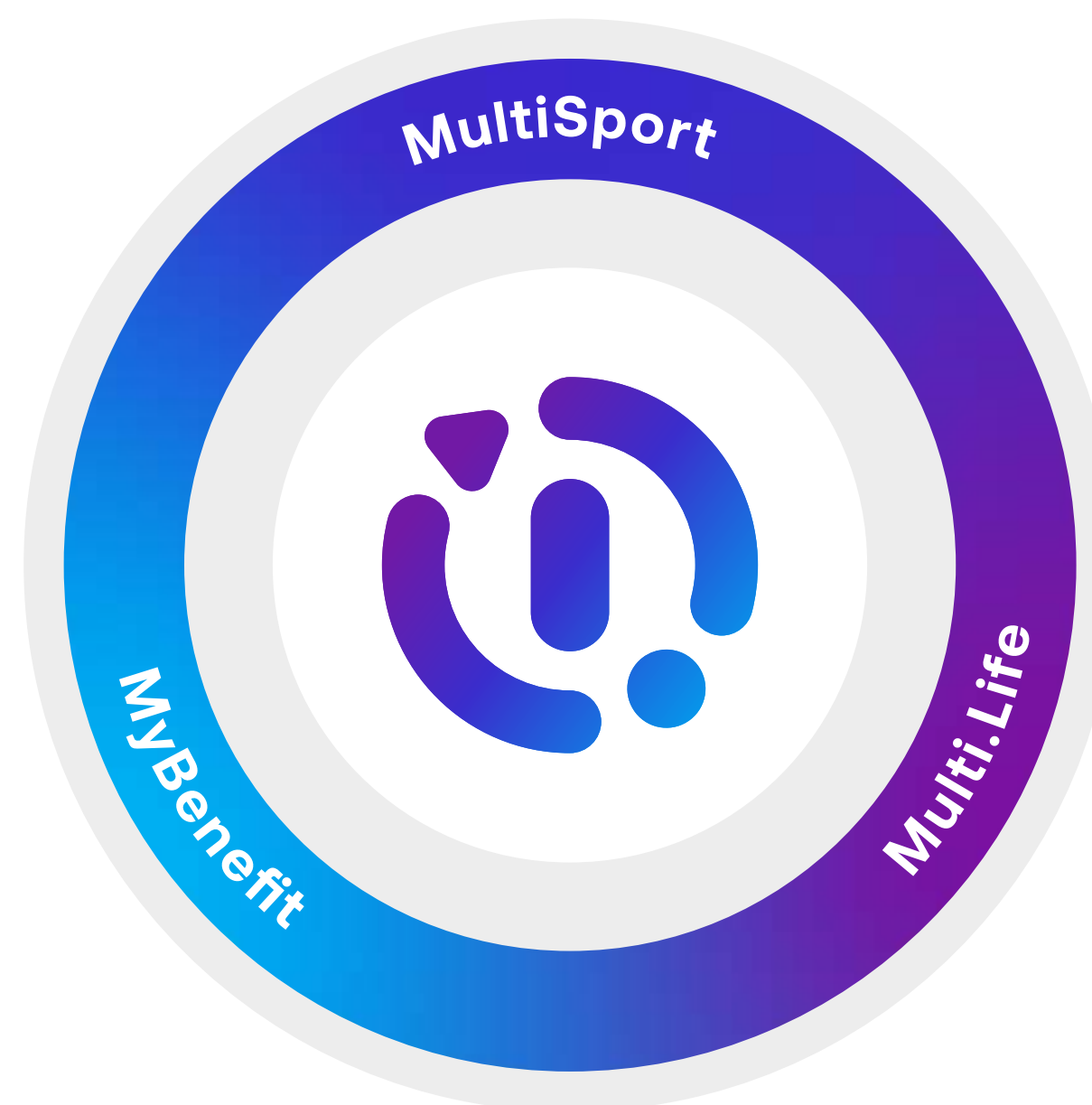
Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Grupa Kapitałowa Benefit Systems specjalizuje się w dostarczaniu rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu i rekreacji oraz wellbeingu pracowników.

Głównym produktem oferowanym przez Spółkę dominującą jest karta MultiSport, która umożliwia korzystanie z szerokiej oferty obiektów sportowych (w tym klubów fitness spółek z Grupy).

Należące do Grupy sieci klubów fitness stanowią wsparcie i element przewagi konkurencyjnej w obszarze kart sportowych. Działalność Grupy opiera się na synergii między sprzedażą kart sportowych a posiadaną infrastrukturą klubów fitness. Od 2025 roku Grupa funkcjonuje w trzech segmentach operacyjnych – Polska, Zagranica UE (Czechy, Bułgaria, Słowacja, Chorwacja) oraz Turcja.

Produkty Grupy wspierają pracodawców w dbaniu o zdrowie i dobrostan pracowników. Kluczowy produkt Grupy, **karta MultiSport**, umożliwia korzystanie z profesjonalnej oferty oraz infrastruktury sportowej, promując zdrowy i aktywny tryb życia. Dodatkowo, może dzięki temu wpływać na budowanie lokalnych społeczności. Poza pracownikami firm, którzy są główną grupą użytkowników karty MultiSport (model B2B2C), z oferty klubów fitness korzystają również użytkownicy B2C



– osoby indywidualne kupujące karnety lub opłacające jednorazowe wejścia do klubów fitness.

W Segmencie Polska Spółka oferuje również produkty MyBenefit i Multi.Life. **Platforma MyBenefit**, będąca też ważnym kanałem dystrybucji kart MultiSport, wspiera procesy HR pracodawców, umożliwiają




liwiając dostęp do benefitów pracowniczych z poziomu jednej platformy, a także zapewniając produkty z zakresu HR Tools. Zapewnia szeroką ofertę świadczeń i elastyczny model finansowania, również ze środków ZFŚS (Zakładowy Fundusz Świadczeń Pracowniczych). Użytkownicy sami wybierają interesujące ich benefity spośród gotowych i sprawdzonych propozycji, także z zakresu żywności, zdrowia, turystyki i aktywnego wypoczynku, edukacji i rozwoju osobistego, kultury i rozrywki. Większość benefitów ma formę elektronicznego kodu, który pozwala na szybkie i wygodne nabycie produktu.

Produkt **Multi.Life** wspiera dobrostan pracowników, zwłaszcza w obszarach zdrowia psychicznego, rozwoju osobistego i zawodowego, zdrowego odżywiania oraz aktywności fizycznej. Multi.Life oferuje rozwiązania takie jak: konsultacje z ekspertami (m.in. psychologami, trenerami personalnymi, dietetykami, lektorami językowymi, prawnikami), kursy i materiały edukacyjne, Asystenta Dobrostanu AI, pakiet podstawowych badań profilaktycznych z Diagnostyką, konsultacje medyczne Telemedi czy narzędzia wspierające naukę języków obcych, jak Lerni czy Berlitz.

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

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

Liczba pracowników na 31 grudnia 2025 roku w podziale na kraje

	Polska	1 344	
	Czechy	797	
	Słowacja	197	
	Bułgaria	348	
	Chorwacja	179	
	Turcja	1 331	4 196

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

Produkty Grupy wspierają użytkowników w podejmowaniu regularnej aktywności fizycznej oraz w dbaniu o dobrostan, co bezpośrednio

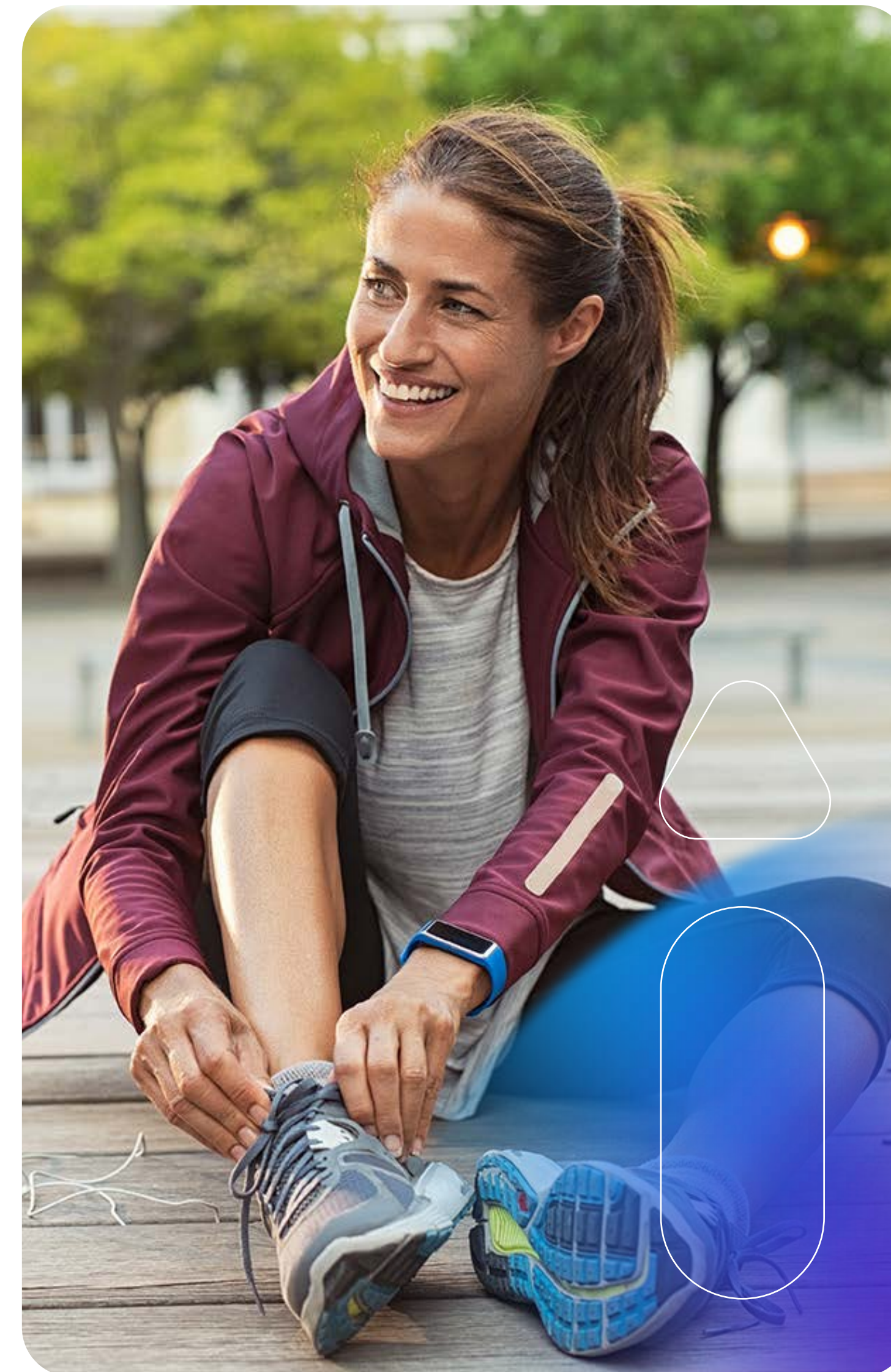
może przekładać się na ich zdrowie, kondycję, samopoczucie i ogólną jakość życia.

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

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

Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej:

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



Wizja i strategia rozwoju Grupy Kapitałowej do 2027 roku

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

Cele



01

Karty sportowe

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



02

Fitness

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



03

Kafeterie i narzędzia HR

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



04

Corporate wellbeing

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



05

Benefity żywieniowe

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

Strategia Zrównoważonego Rozwoju

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

Celem strategii ESG Grupy Kapitałowej na lata 2026-2027 jest lepsze życie obecnych i przyszłych pokoleń. Może być to zrealizowane poprzez współtworzenie aktywnych społeczności i wyznaczanie trendów w zakresie zrównoważonego rozwoju i pozytywnego wpływu na otoczenie.

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

Konkretne cele operacyjne strategii ESG związane z tematami istotnymi opisane są szczegółowo w rozdziałach tematycznych, w sekcjach

odnoszących się do strategii ESG. W notce 2.5. sprawozdania z działalności zastosowano odwołanie do strategii ESG.

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

Wartości bazowe przyjęto na poziomie danych z 2025 roku. Monitorowanie i kontrolowanie wyników realizacji Strategii ESG koordynuje Dział ESG, który odpowiada za przygotowanie materiałów na posiedzenia Komitetu ds. ESG. Następnie, po uzyskaniu pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. ESG, protokół z posiedzenia oraz wyniki przedstawiane są do akceptacji Zarządu Spółki.

Strategia ESG Grupy Kapitałowej obejmuje szereg działań, które mają na celu zwiększenie pozytywnego wpływu Grupy na społeczeństwo i środowisko, przy jednoczesnym wpisaniu się w działalność biznesową. W obszarze kart sportowych i klubów fitness istnieje silna korelacja między celami biznesowymi, a założeniami ESG (ESRS S4). Wzrost ilości klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do wysokiej

#lepsze_życie

E1

Ograniczamy nasz wpływ na klimat

Dążymy do minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko i klimat

S1

Dzielimy się wiedzą

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

S1

Szanujemy różnorodność

Szanujemy różnorodność i zapewniamy równość w miejscu pracy

S3, S4

Aktywizujemy i angażujemy

Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych

G1

Etycznie i odpowiedzialnie prowadzimy działalność biznesową

Promujemy spójną kulturę korporacyjną w Grupie Kapitałowej Benefit Systems

Łańcuch wartości Grupy Kapitałowej Benefit Systems

jakości klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych. Pozytywny wpływ uzupełniają platformy cyfrowe. Produkt Multi.Life, który odpowiada na rosnące potrzeby pracodawców w zakresie dobrostanu pracowników i zdrowego stylu życia. W przypadku kafeterii benefitowych i narzędzi HR, rozwój nowoczesnej platformy digital employee experience jest zgodny z celami ESG w zakresie dostarczania użytkownikom elastycznej oferty spersonalizowanych benefitów (ESRS S4).

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

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

Własne operacje obejmują działania związane z oferowaniem usług takich jak karty sportowe, Multi.Life i MyBenefit, a także zarządzanie infrastrukturą sportową (kluby fitness). Wszystko to składa się na fundament modelu biznesowego Grupy. Karta sportowa zapewnia użyt-

kownikom dostęp do szerokiej sieci obiektów sportowo-rekreacyjnych, program Multi.Life koncentruje się na wsparciu zdrowia psychicznego, zdrowego odżywiania i rozwoju osobistego oraz zawodowego, a kafeeteria MyBenefit umożliwia elastyczny wybór benefitów pozapłacowych i funkcjonalności z obszaru HR Tools. W skład operacji własnych wchodzi również działy wspierające, odpowiadające za bieżącą działalność Grupy, takie jak IT, finanse, relacje z klientami i partnerami czy zarządzanie zasobami ludzkimi. Grupa aktywnie działa w obszarze edukacji i promowania aktywności fizycznej i dobrostanu. Działalność ta jest realizowana głównie przez powołaną Fundację MultiSport, która obejmuje swoimi programami wiele grup społecznych.

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



UPSTREAM

Dostawcy

Partnerzy

OPERACJE WŁASNE

Pracownicy

Współpracownicy

Inwestorzy

DOWNSTREAM

Klienci

Użytkownicy

Odbiorcy działań Fundacji

Tier 2+

Tier 1

Surowce i produkty

Energia, paliwa, woda

Zabezpieczenia fizyczne (kamery, karty wstępu, bramki)

Sprzęt fitness (m.in. metale)

Sprzęt elektroniczny

Napoje, art. spożywcze, suplementy, witaminy

Plastik (karty MultiSport)

Samochody

Usługodawcy

Właściciele budynków i lokali

Dostawcy rozwiązań IT i płatniczych

Dostawcy usług remontowo-budowlanych

Leasingodawcy

Ubezpieczyciele

Serwisanci sprzętu w klubach

Dostawcy mediów

Dostawcy usług telekomunikacyjnych

Agencje marketingowe, reklamowe, PR, twórcy zewnętrzni

Kancelarie prawne

Dostawcy usług kadrowo-płacowych

Dostawcy innych usług

Partnerzy

Obiekty sportowe

Partnerzy do platformy kafeterijnej

Partnerzy Multi.Life

Dostawcy produktów

Dostawcy zabezpieczeń fizycznych i systemów (monitoring, ewidencja gości)

Dostawcy sprzętu fitness

Dostawcy sprzętu elektronicznego

Dostawcy art. biurowych, higienicznych, kuchennych

Dostawcy art. spożywczych, suplementów i witamin

Produkty / usługi

Funkcje wsparcia

Usługi

Karty sportowe

w Polsce

za granicą

Obiekty sportowe własne

w Polsce

za granicą

Platforma MyBenefit

Oferta wellbeingowa

Inne

Fundacja MultiSport

Działy wspierające

Relacje z klientami, HR i marketing, rozwój nowych produktów, w tym Multi.Life, a także rozwój i utrzymanie rozwiązań kafeterijnych

Fuzje i przejęcia, finanse i księgowość, treasury, prawo, administracja, komunikacja, audyt wewnętrzny, ESG, compliance, zarządzanie ryzykiem

Relacje partnerskie, zarządzanie operacyjne klubami fitness w segmentach Polska i Zagranica UE, analizy, zakupy

Zarządzanie spółkami holdingowymi i dystrybuującymi karty sportowe w segmentach Zagranica UE i Turcja, zarządzanie klubami fitness w Turcji, rozwój międzynarodowy

IT

Klienci i użytkownicy końcowi

Koniec życia

Klienci

Firmy kupujące karty sportowe dla pracowników

Firmy kupujące dostęp do platformy MyBenefit dla pracowników

Firmy kupujące usługi wellbeingowe dla pracowników

Konsumenci i użytkownicy końcowi

Użytkownicy kart sportowych (w tym MultiSport)

Użytkownicy obiektów własnych Benefit Systems

Użytkownicy obiektów partnerskich Benefit Systems

Użytkownicy obiektów sportowych - karnet B2C

Użytkownicy platformy MyBenefit

Użytkownicy platformy Multi.Life

Użytkownicy innych platform i programów

Odbiorcy działań Fundacji

Odpady

Odpady w działalności Benefit Systems

Odpady komunalne

Zużyty sprzęt biurowy i komputerowy

Zużyty sprzęt fitness

Odpady u użytkownika końcowego

Nieaktywne karty plastikowe

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

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

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

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

Grupa kładzie również duży nacisk na angażowanie pracowników i współpracowników, celem budowania kultury organizacyjnej opartej na współpracy, zaangażowaniu i poczuciu wpływu na rozwój firmy.

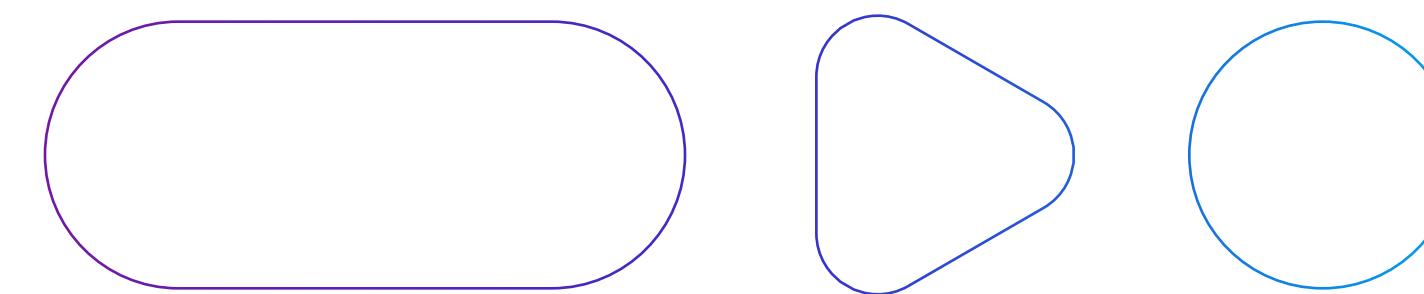
W relacjach z interesariuszami Grupa Kapitałowa dostosowuje kanały

komunikacji do wzajemnych potrzeb obu stron. Organizacja otwarcie mówi zarówno o sukcesach i wyzwaniach, a tam, gdzie jest to możliwe, zamiast formalnych komunikatów i oświadczeń, wybiera bezpośredni dialog. Jako spółka notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., Grupa zobowiązana jest do prowadzenia komunikacji zgodnej ze wszystkimi przepisami i dobrymi praktykami obowiązującymi spółki publiczne. W składzie Rady Nadzorczej, wszyscy członkowie spełniają kryteria niezależności i biorą aktywny udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, co oznacza, że mają dostęp do kluczowych informacji na temat Grupy i jej strategicznych kierunków działania.

Opinie interesariuszy stanowią istotny wkład w kształtowanie strategii i działań Grupy. Wyniki analiz pozwalają na identyfikację obszarów wymagających zmian oraz kluczowych trendów. Następnie są one przedstawiane osobom odpowiedzialnym za podejmowanie decyzji i wykorzystywane do ustalania priorytetów operacyjnych oraz projektowych.

O opiniach interesariuszy związanych z wpływami ESG Grupy informowany jest Zarząd. Począwszy od grudnia 2024 roku, co najmniej trzy razy w roku odbywają się spotkania Komitetu ds. ESG, który pełni funkcję konsultacyjno-doradczą dla Zarządu.

Regularne i stopniowo zwiększane zaangażowanie Grupy w kwestie



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

Kluczowi dla Grupy Kapitałowej interesariusze oraz kanały ich angażowania



INTERESARIUSZE	OPIS	KANAŁY ZAANGAŻOWANIA	
Inwestorzy	Grupa dba o wysokiej jakości komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego, w tym inwestorami i udziałowcami, analitykami, agencjami ratingowymi, opartą na najlepszych praktykach.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Spotkania indywidualne i grupowe ○ Telekonferencje, roadshow, konferencje ○ Konferencje dla inwestorów indywidualnych ○ Raporty bieżące, raporty okresowe ○ Prezentacje inwestorskie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Internetowe czaty z inwestorami indywidualnymi ○ Walne zgromadzenia ○ Prasa i media ○ Dedykowana podstrona na stronie korporacyjnej
Klienci i użytkownicy końcowi	Klienci – grupę stanowią Klienci B2B, czyli pracodawcy zawierających umowy na świadczenie usług w zakresie benefitów pozapłacowych dla swoich pracowników. Użytkownicy – grupę stanowią konsumenci i użytkownicy końcowi w modelu: B2B2C – pracownicy Klientów B2B, czyli obecni i potencjalni użytkownicy końcowi korzystający z produktów i usług oferowanych przez spółki Grupy; B2C – osoby fizyczne, które samodzielnie nabywają produkty lub usługi Grupy.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Spotkania indywidualne i grupowe ○ Badania fokusowe użytkowników (w tym ankiety dotyczące zainteresowania naszymi usługami) ○ Wywiady indywidualne ○ Testy użyteczności (badania UX) ○ Badania rekomendacji (Net Promoter Score) ○ Badania satysfakcji (wskaźnik satysfakcji) ○ Badania rynku ○ Infolinia, IOD, Compliance Officer ○ Formularz kontaktowy, komunikacja mailowa ○ Internetowa Strefa Użytkownika MultiSport ○ Aplikacje i platformy internetowe ○ Strony internetowe, sprawozdania ESG 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Konferencje, eventy, dni otwarte u klientów ○ Projekty dedykowane klientom i użytkownikom ○ Media społecznościowe: Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, Spotify, Apple podcasts, TikTok, Threads ○ Czat na Multi.Life, platforma MultiSport, aplikacja mobilna MultiSport, Strefa Użytkownika na www.kartamultisport.pl ○ Newslettery i mailingi ○ Reklamy OOH oraz w klubach fitness (reklamy na nośnikach w obiektach, plakaty, ulotki, naklejki, standy, welcomepacki) ○ Zgłaszanie nieprawidłowości do Compliance Officer

INTERESARIUSZE	OPIS	KANALEY ZAANGAŻOWANIA	
Partnerzy i dostawcy	<p>Dostawcy – grupa obejmuje Dostawców, takich jak mediów (zasobów naturalnych), materiałów, produktów i usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu.</p> <p>Partnerzy Biznesowi – grupę stanowią podmioty oferujące produkty i usługi dla Klientów B2B oraz ich pracowników (Użytkowników końcowych) B2B2C. Do tej grupy mogą należeć: Partnerzy MultiSport, Partnerzy MyBenefit, Partnerzy Multi.Life.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Spotkania biznesowe ○ Coroczna konferencja dla partnerów MultiSport ○ Komunikacja mailowa do Partnerów (e-mailingi) ○ Kontakt telefoniczny ○ Platforma on-line: Strefa Partnera, w tym program Benefit Club ○ Badanie satysfakcji partnerów ze współpracy ○ Konferencje branżowe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dedykowane podstrony na stronach internetowych poszczególnych spółek Grupy ○ Publikacje na portalach branżowych oraz w mediach społecznościowych, sprawozdania ESG ○ Możliwość zgłaszania nieprawidłowości do Compliance Officer ○ Kwestionariusz CSR dla potencjalnych dostawców
Pracownicy oraz współpracownicy	<p>Własne zasoby pracownicze stanowią osoby świadczące pracę na rzecz Grupy, tj.: pracownicy – wszystkie osoby, które znajdują się w stosunku pracy w spółkach w ramach Grupy;</p> <p>współpracownicy – osoby niebędące pracownikami, współpracujące na podstawie innych form zatrudnienia (umowy cywilne, B2B).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Intranet ○ Rada Pracowników ○ Newsletter ○ Regularny feedback, półroczne rozmowy i ewaluacja pracy ○ Badanie satysfakcji i zaangażowania oraz ankiety tematyczne ○ Eventy i spotkania ogólnofirmowe, w tym z Zarządem 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programy i projekty społeczne angażujące pracowników ○ Programy stażowe ○ Szkolenia i webinary ○ Aplikacje internetowe do spotkań on-line ○ Sprawozdania ESG, udział w badaniu istotności ○ Procesy zgłaszania naruszeń do Compliance Officer, członków Komisji ds. Etyki lub członków Zarządu
Odbiorcy działań Fundacji MultiSport	Beneficjenci działań i programów, w tym dzieci i młodzież, seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, rodzice dzieci i nauczyciele.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Spotkania indywidualne i grupowe ○ Badania ewaluacyjne ○ Konferencje, wydarzenia 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Strona internetowa i social media ○ Publikacje na portalach internetowych ○ Kampanie informacyjne i społeczne

SBM-3

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

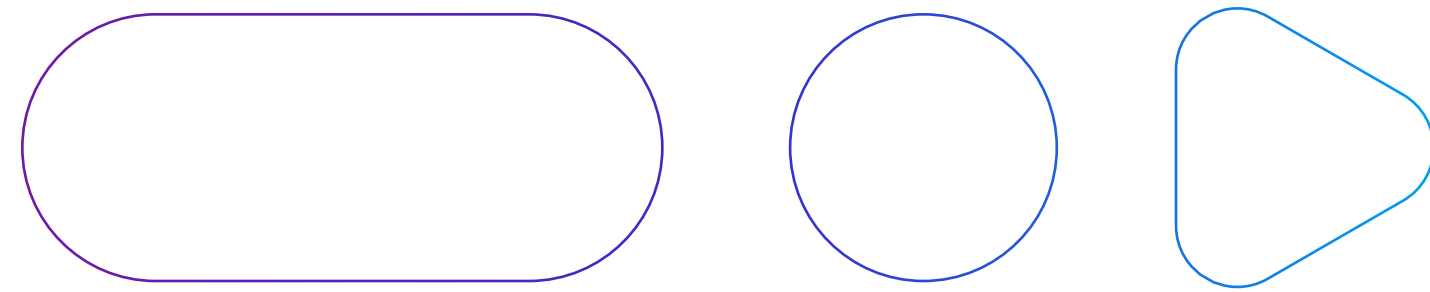
Grupa w wyniku aktualizacji badania podwójnej istotności w 2025 roku zidentyfikowała istotne wpływy, ryzyka i szanse, przedstawione w tabelach poniżej. Wszystkie wpływy zostały zidentyfikowane jako występujące w 3 perspektywach czasowych – od krótkiej do długiej.

Istotne wpływy:

TEMAT ESRS	PODTEMAT	MNIEJSZA JEDNOSTKA TEMATYCZNA	NAZWA WPŁYWU	OPIS WPŁYWU	CZY WPŁYW JEST: POZYTYWNY / NEGATYWNY	CZY WPŁYW JEST: RZECZYWISTY / POTENCJALNY	MIEJSCE W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI
E.1. Zmiana klimatu	Łagodzenie zmiany klimatu		Wpływ na zmianę klimatu poprzez emisje gazów cieplarnianych (GHG)	Wpływ Grupy Benefit Systems na zmianę klimatu wynika ze zużycia energii oraz emisji gazów cieplarnianych związanych z działalnością operacyjną. Obejmuje to ogrzewanie biur, siłowni, korzystanie z centrów danych, a także intensywne użytkowanie systemów klimatyzacji – szczególnie w obiektach sportowych, gdzie zapotrzebowanie na chłodzenie jest wysokie.	Negatywny ▾	Rzeczywisty	Cały łańcuch wartości
S.1. Własne zasoby pracownicze	Warunki pracy	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia własnych zasobów pracowniczych	Grupa Benefit Systems ma wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia, który może objawiać się ograniczeniem stabilności zatrudnienia, wynikającym ze stosowania umów cywilnoprawnych lub B2B przy zatrudnianiu współpracowników obiektów sportowych. Zatrudnianie osób na umowach innych niż umowa o pracę jest standardem w branży fitness na świecie.	Negatywny ▾	Rzeczywisty	Operacje własne, Obszar Fitness

TEMAT ESRS	PODTEMAT	MNIEJSZA JEDNOSTKA TEMATYCZNA	NAZWA WPŁYWU	OPIS WPŁYWU	CZY WPŁYW JEST: POZYTYWNY / NEGATYWNY	CZY WPŁYW JEST: RZECZYWISTY / POTENCJALNY	MIEJSCE W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI
	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szkolenia i rozwój umiejętności	Wpływ na szkolenia, rozwój i integrację pracowników oraz współpracowników	Grupa ma wpływ na rozwój pracowników i współpracowników poprzez wsparcie w rozwijaniu wiedzy i kompetencji niezbędnych do wykonywania ich pracy. Grupa wpływa na integrację, samodzielność i dobrostan pracowników w miejscu pracy dzięki poprawie programów szkoleń i rozwoju. Inwestycja w szkolenia i rozwój prowadzi do wzrostu efektywności operacyjnej i jakości usług, co bezpośrednio przekłada się na lepszą konkurencyjność na rynku.	Pozytywny ▲	Rzeczywisty	Operacje własne
		Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Wpływ na wystąpienie luki płacowej wśród pracowników	W Grupie odnotowana skorygowana luka płacowa między kobietami i mężczyznami utrzymuje się na poziomie poniżej 5%, co wskazuje na relatywnie niski poziom ryzyka dyskryminacji płacowej. Nieskorygowana luka płacowa po raz pierwszy została ujawniona za rok 2025. Brak danych w tym zakresie stanowiłby potencjalnie negatywny wpływ, co mogłoby skutkować niezarządzoną dysproporcją płac między kobietami a mężczyznami.	Negatywny ▼	Potencjalny	Operacje własne
S.3. Dotknięte społeczności	Podtemat Specyficzny		Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych	Grupa poprzez angażowanie się w inicjatywy społeczne wpływa na lokalną społeczność poprzez organizację programów i wydarzeń, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.	Pozytywny ▲	Rzeczywisty	Downstream Segment Polska

TEMAT ESRS	PODTEMAT	MNIEJSZA JEDNOSTKA TEMATYCZNA	NAZWA WPŁYWU	OPIS WPŁYWU	CZY WPŁYW JEST: POZYTYWNY / NEGATYWNY	CZY WPŁYW JEST: RZECZYWISTY / POTENCJALNY	MIEJSCE W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI
S.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi	Podtemat Specyficzny		Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj: <ul style="list-style-type: none"> ○ Karty sportowe ○ Kluby fitness ○ Oferta wellbeingowa 	<p>Grupa wpływa na poprawę jakości życia, zdrowia fizycznego i psychicznego oferując rozwiązania wspierające aktywność i wellbeing. Karty sportowe ułatwiają szerokiej grupie użytkowników dostęp do obiektów sportowo-rekreacyjnych, motywują do regularnej aktywności i zwiększają świadomość zdrowego stylu życia.</p> <p>Wzrost ilości klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do wysokiej jakości klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych.</p> <p>Oferta wellbeingowa, czyli platformy, rozwiązania i konsultacje ze specjalistami wspierają osobisty wellbeing użytkowników, dla których dostępne są także personalizowane ścieżki celów.</p>	Pozytywny ▲	Rzeczywisty	Downstream
G.1. Postępowanie w biznesie	Kultura korporacyjna		Wpływ na budowę kultury korporacyjnej organizacji	Grupa Benefit Systems w segmencie Polska, Zagranica UE i Turcja dąży do zapewnienia spójnego poziomu polityk i procedur związanych z kulturą korporacyjną w tym dot. zgłaszania naruszeń. W nowo zakupionych spółkach, gdzie polityki i procedury nie są jeszcze dostosowane do standardów Grupy mogą występować potencjalne niespójności w politykach i procedurach, co skutkować może naruszeniami.	Negatywny ▼	Potencjalny	Operacje własne



Przeprowadzona analiza podwójnej istotności wskazała tematy spójne z realizacją dotychczasowej strategii biznesowej dotyczącej dostarczania rozwiązań w zakresie świadczeń pozapłacowych dla pracowników w obszarze sportu, rekreacji i wellbeingu oraz elastycznego programu benefitów.

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

Istotne ryzyka:

TEMAT ESRS	PODTEMAT	MNIEJSZA JEDNOSTKA TEMATYCZNA	NAZWA RYZYKA	OPIS RYZYKA I PODEJMOWANE DZIAŁANIA
E.1. Zmiana klimatu	Przystosowanie się do zmiany klimatu		Ryzyko związane z konsekwencjami braku adaptacji do zmiany klimatu	Ekstremalne zjawiska pogodowe mogą uszkodzić kluby lub zakłócić dostawy energii, prowadząc do przestoju operacyjnych, potencjalnych strat przychodów oraz niezadowolenia klientów. Zaburzenia w funkcjonowaniu obiektów z uwagi np. na fale upałów wymuszające kilkudniowe zamknięcie obiektu i uniemożliwiające przyjscie pracownikom do pracy.
S.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń	Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii, obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.
	Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Prywatność	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Grupa jest narażona na ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne.

TEMAT ESRS	PODTEMAT	MNIEJSZA JEDNOSTKA TEMATYCZNA	NAZWA RYZYKA	OPIS RYZYKA I PODEJMOWANE DZIAŁANIA
			Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Wdrożenie i stosowanie narzędzi sztucznej inteligencji („AI”) bez odpowiedniego nadzoru oraz zabezpieczeń może prowadzić do niezamierzonych negatywnych skutków dla firmy, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych związanych z naruszeniami prywatności, incydentami cyberbezpieczeństwa, utratą zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act itp.) oraz nieetycznym działaniem wykorzystywanych algorytmów.
	Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Przekazywanie niepełnych, nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących działań, m.in. w zakresie oferty, etyki czy projektów społecznych, może wprowadzać konsumenta w błąd. Ryzyko to może być związane z niezgodnością z przepisami w zakresie komunikowania o produktach i działaniach Grupy (Dyrektywa (UE) 2024/825 w sprawie wzmocnienia pozycji konsumentów w transformacji ekologicznej).

Istotne szanse:

TEMAT ESRS	PODTEMAT	NAZWA SZANSY	OPIS SZANSY
S.4. Konsumenti i użytkownicy końcowi	Podtemat Specyficzny	Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników	Wykorzystanie platform cyfrowych, takich jak np. aplikacje, do oferowania spersonalizowanych programów treningowych, informacji dotyczących zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpiecznego korzystania ze sprzętu czy aplikacji dla działów HR wspierających zarządzanie dobrostanem pracowników. Może to poprawić satysfakcję użytkowników i efektywność operacyjną klientów a tym samym przyczynić się do rozwoju biznesu Grupy. Jednocześnie cyfryzacja i integracja procesów HR oraz benefitowych zapewnia równy dostęp do świadczeń oraz wspiera transparentne i odpowiedzialne zarządzanie nimi.
		Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu	Model biznesowy Grupy wspiera troskę o zdrowie i dobrostan pracowników zatrudnianych przez klientów Grupy, wpisując się w ich strategię zrównoważonego rozwoju. Po pandemii rynek w coraz większym stopniu poszukuje partnerów oferujących kompleksowe rozwiązania wellbeingowe. Dla Grupy oznacza to rosnące zapotrzebowanie na profesjonalne i mierzalne programy – zarówno w zakresie dbałości o zdrowie fizyczne, jak i psychiczne.

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

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

W procesie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2025 rok Grupa korzysta z możliwości pominięcia raportowania danych o przewidywanych skutkach finansowych, zgodnie z wykazem stopniowo

wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji oraz z wyłączeniem zawartym w dodatku C Rozporządzenia Komisji Europejskiej z 11 lipca 2025 roku, tzw. „Quick Fix”. W nocy 4. sprawozdania z działalności zastosowano odwołanie do istotnych ryzyk ESG.

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

E1 – Zmiana klimatu – skonsolidowano ryzyka, które odnosiły się do braku adaptacji do zmian klimatu oraz wpływy związane z emisją gazów cieplarnianych. Szansa nie została zidentyfikowana jako istotna.

E3 – Woda i zasoby morskie – zużycie wody odbywa się głównie na cele sanitarne, a w działalności własnej nie jest to kluczowa kategoria, w związku z czym wpływ nie jest identyfikowany jako istotny. Ograniczenia w poborze wody nie stanowią istotnego ryzyka dla ciągłości działania usług i nie będą miały istotnego wpływu na wyniki finansowe.

E5 – Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym – wpływy i szansa nie zostały zidentyfikowane jako istotne ze względu na niewielką skalę wprowadzanych i wykorzystywanych zasobów, jak również odpadów.

S1 – Własne zasoby pracownicze – podczas aktualizacji badania podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała istotnych wpływów, ryzyk i szans w zakresie bezpieczeństwa, work-life balance i prywatności. Połączono wpływ i szansę związaną ze szkoleniami. Dodano potencjalny negatywny wpływ związany z luką płacową.

S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości – skonsolidowano pośrednie wpływy na warunki pracy i oceniono poniżej progu istotności ze względu na specyfikę modelu biznesowego.

S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi – ponownie dokonano identyfikacji i kwalifikacji negatywnych wpływów i ryzyk, wskutek czego zredukowano liczbę tematów istotnych oraz zidentyfikowano szanse w tym obszarze.

G1 – Postępowanie w biznesie – Grupa dynamicznie rozwija się, w głównej mierze przez wzrost nieorganiczny na rynku zarówno polskim, jak i za granicą, w związku z czym wpływ pozytywny w Segmencie Polska został zmodyfikowany na potencjalny negatywny wpływ w Grupie.

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

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

S3 – Dotknięte społeczności:

- pozytywny wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych, związany z działalnością Fundacji MultiSport,

S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi:

- pozytywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy,
- (szansa) wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników,
- (szansa) budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu.



IRO-1

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

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

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

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

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

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

Badanie podwójnej istotności opierało się na wykorzystaniu kilku źródeł informacji:

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

Identyfikacja i ocena wpływów opierała się na wynikach badania istotności za 2024 rok oraz była ściśle związana ze zidentyfikowanymi rodzajami działalności i relacjami biznesowymi Grupy w ramach całego łańcucha wartości, którego model został opracowany przez grupę roboczą. Łańcuch wartości stanowił podstawę do analizy faktycznych i potencjalnych wpływów wywieranych przez Grupę, poprzez analizę m.in. dostawców Grupy), oferowanych produktów i usług, struktury organizacyjnej, klientów i użytkowników końcowych produktów i usług oferowanych przez Grupę, a także analizę końca życia produktów i zarządzania odpadami.

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

Ocenie podlegały cztery parametry istotności wpływu, tj. skala wpływu, zakres wpływu i nieodwracalny charakter wpływu (łącznie stanowiące o dotkliwości wpływu) oraz prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu. Poszczególne parametry były oceniane w skalach 1-5, zgodnie z systemem oceny przyjętym w procesie należytej staranności, realizowanym w Grupie zgodnie z przyjętą w 2025 roku Polityką odpowiedzialnego

prowadzenia działalności biznesowej. Dla istotności wpływu przyjęto próg istotności na poziomie 2,5 (skala 0,33-5). Ocena poszczególnych parametrów wpływu była realizowana przez ekspertów z wewnętrznego zespołu roboczego Grupy podczas warsztatów moderowanych przez ekspertów zewnętrznych. Na istotność wpływu składa się dotkliwość wpływu oraz prawdopodobieństwo wpływu. Dotkliwość wpływu jest średnią ze: skali wpływu, zakresu wpływu i nieodwracalności wpływu. Dotkliwość wpływu została pomnożona przez prawdopodobieństwo, następnie została dodana dotkliwość ze względu na powiązanie zagadnień ESG z prawami człowieka) i wynik został podzielony przez 6. Wpływy pozytywne oceniano z pominięciem parametru nieodwracalności wpływu. Wpływy rzeczywiste cechowała charakterystyka prawdopodobieństwa na poziomie 5. W przypadku interesariuszy zewnętrznych Grupy uwzględniono ich ocenę dotkliwości oraz prawdopodobieństwa wpływu pozytywnego i negatywnego Grupy na dane zagadnienie przekazaną w badaniu kwestionariuszowym wg skali 1-5 (z możliwością odpowiedzi „nie wiem”, niepunktowanej).

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



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

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

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

- **Opracowania łańcucha wartości** – w 2025 roku w warsztaty aktualizujące zaangażowany był merytorycznie Dział ESG, a następnie konsultowała to wąska grupa kluczowych interesariuszy wewnętrznych o szerokiej wiedzy na temat modelu biznesowego Grupy. W 2024 roku, kiedy po raz pierwszy przeprowadzano analizę, w warsztatach udział brała szeroka grupa interesariuszy wewnętrznych z zespołu projektowego,

którzy zostali przeszkoleni z wymogów ESRS,

- **Zaangażowania interesariuszy** w identyfikację i ocenę wpływów, ryzyk i szans – w 2025 roku skoncentrowano się na przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych, poprzedzonych kwestionariuszem dla przedstawicieli wszystkich kluczowych grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, którzy mieli wiedzę merytoryczną zarówno w zakresie swojej dziedziny, jak i zagadnień ESG. Natomiast w 2024 roku, kiedy po raz pierwszy przeprowadzano analizę, było przeprowadzone badanie ankietowe wśród interesariuszy zewnętrznych Grupy oraz nieliczne wywiady pogłębione z interesariuszami wewnętrznymi,
- **Praw człowieka** – w 2025 roku wdrożono ustrukturyzowany proces należytej staranności, który przełożył się na identyfikację wpływów poddanych ocenie istotności, wśród których wszystkie oceniane były jako powiązane z prawami człowieka. W 2024 roku istniał proces należytej staranności oparty m.in. na Kodeksie Etyki i innych regulacjach wewnętrznych. Natomiast ocena powiązania

zagadnienia ESG wg ESRS 1 AR16 z prawami człowieka była wynikiem dedykowanych warsztatów wewnętrznych,

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

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

IRO-2

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

Tabele zgodności z ESRS

Informacje wymagające ujawnienia w związku z wpływami, ryzykami i szansami, które jednostka uznała za istotne, zostały zidentyfikowane dzięki przypisywaniu wpływów, ryzyk i szans do jednostek tematycznych na etapie procesu analizy podwójnej istotności i zastosowaniu progów istotności, opisanych w sekcji IRO-1.

NR UJAWNIEŃ	NAZWA UJAWNIEŃ	ROZDZIAŁ
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	Informacje ogólne
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	Informacje ogólne
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	Informacje ogólne

NR UJAWNIEŃ	NAZWA UJAWNIEŃ	ROZDZIAŁ
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	Informacje ogólne
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	Informacje ogólne
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	Informacje ogólne
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Informacje ogólne
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Informacje ogólne
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	Informacje ogólne
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	Informacje ogólne
ESRS E1 Zmiana klimatu		
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	Środowisko
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Środowisko
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Środowisko

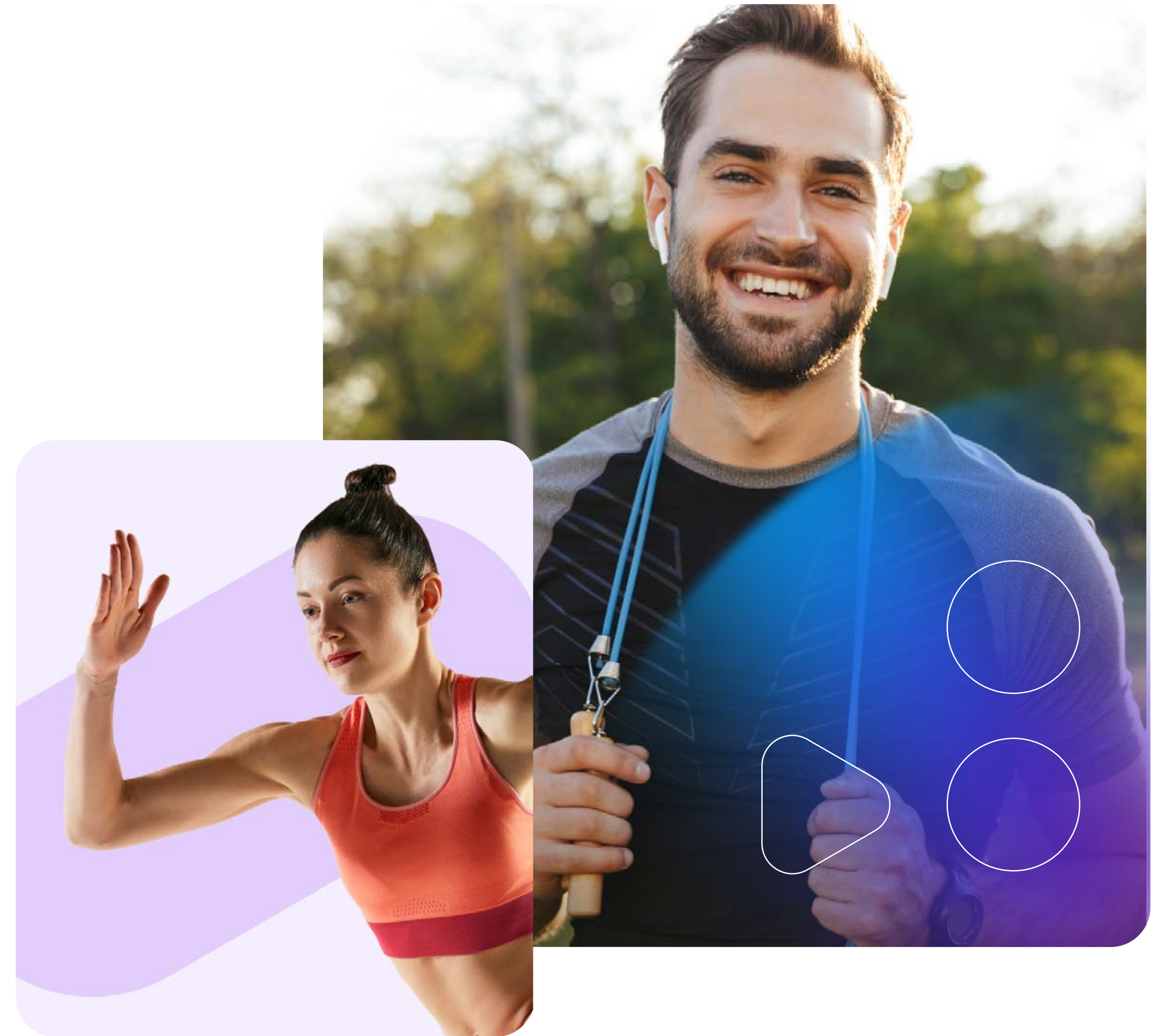
NR UJAWNIEŃ	NAZWA UJAWNIEŃ	ROZDZIAŁ
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z klimatem	Środowisko
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	Środowisko
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Środowisko
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	Środowisko
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	Środowisko
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Nieistotny
E1-8	Wewnętrzne ustalanie cen emisji gazów cieplarnianych	Nieistotny
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Społeczeństwo

NR UJAWNIEŃ	NAZWA UJAWNIEŃ	ROZDZIAŁ
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	Społeczeństwo
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	Społeczeństwo
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	Społeczeństwo
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Społeczeństwo
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	Społeczeństwo
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze	Społeczeństwo
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Nieistotny
S1-9	Mierniki różnorodności	Społeczeństwo

NR UJAWNIENIA	NAZWA UJAWNIENIA	ROZDZIAŁ
S1-10	Adekwatna płaca	Nieistotny
S1-11	Ochrona socjalna	Nieistotny
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	Nieistotny
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	Społeczeństwo
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Nieistotny
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Nieistotny
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	Społeczeństwo
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Nieistotny
ESRS S3 Dotknięte społeczności		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	Społeczeństwo
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	Społeczeństwo
S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	Społeczeństwo
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	Społeczeństwo

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

NR UJAWNIENIA	NAZWA UJAWNIENIA	ROZDZIAŁ
S4-4	Podjęwanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	Społeczeństwo
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Społeczeństwo
ESRS G1 Postępowanie w biznesie		
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	Postępowanie w biznesie
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	Postępowanie w biznesie
G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	Postępowanie w biznesie
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	Postępowanie w biznesie
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	Postępowanie w biznesie
G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	Nieistotny
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	Nieistotny
G1-6	Praktyki płatnicze	Nieistotny



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

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2020/1816		GOV-1
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		GOV-1
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	Wskaźnik nr 10 w tabeli 3 w załączniku I				GOV-4
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Wskaźnik nr 4 w tabeli	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453(6), tabela 1: Informacje jakościowe na temat ryzyka z zakresu ochrony środowiska i tabela 2: Informacje jakościowe na temat ryzyka społecznego	Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		SBM-1
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Wskaźnik nr 9 w tabeli 2 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		SBM-1
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 1 w załączniku I		Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818(7), załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		SBM-1

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)			Art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		SBM-1
ESRS E1-1 Plan przejścia służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	E1-1
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 12 ust. 1 lit. d)–g) oraz art. 12 ust. 2 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		E1-1
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	Wskaźnik nr 4 w tabeli 2 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 6 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		E1-4
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 i wskaźnik nr 5 w tabeli 2 w załączniku I				E1-5
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	Wskaźnik nr 5 w tabeli 1 w załączniku I				E1-5

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat	Wskaźnik nr 6 w tabeli 1 w załączniku I				E1-5
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	Wskaźniki nr 1 i 2 w tabeli 1 w załączniku I	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 1: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: jakość kredytowa ekspozycji według sektora, emisji i rezydualnego terminu zapadalności	Art. 5 ust. 1, art. 6 i art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		E1-6
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	Wskaźnik nr 3 w tabeli	Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/2453, wzór 3: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianą klimatu: mierniki dostosowania	Art. 8 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		E1-6
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56				Art. 2 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2021/1119	Nieistotne
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818, załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 46 i 47 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 5: Portfel bankowy – Ryzyko fizyczne związane ze zmianami klimatu: ekspozycje podlegające ryzyku fizycznemu			Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)		Art. 449a rozporządzenia (UE) nr 575/2013; pkt 34 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 2022/2453; wzór 2: Portfel bankowy – Ryzyko przejścia związane ze zmianami klimatu: kredyty zabezpieczone nieruchomościami – efektywność energetyczna zabezpieczeń			Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Zwolnienie zgodne z Dodatkiem C do ESRS 1
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby pkt 28	Wskaźnik nr 8 w tabeli 1 w załączniku I, wskaźnik nr 2 w tabeli 2 w załączniku I, wskaźnik nr 1 w tabeli 2 w załączniku I oraz wskaźnik nr 3 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Wskaźnik nr 7 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Wskaźnik nr 8 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Wskaźnik nr 6.2 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m³ na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Wskaźnik nr 6.1 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne

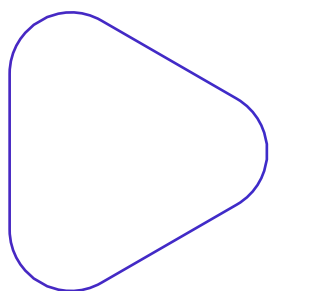
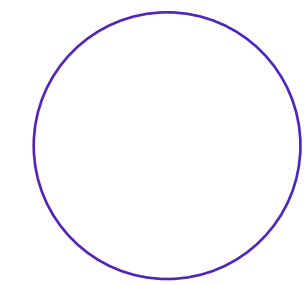
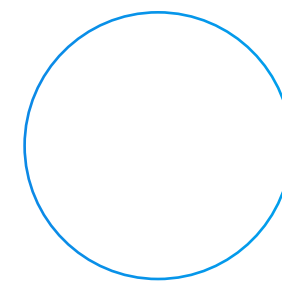
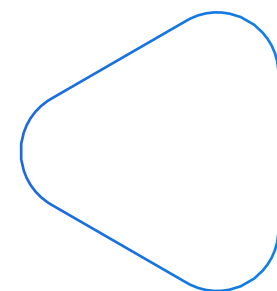
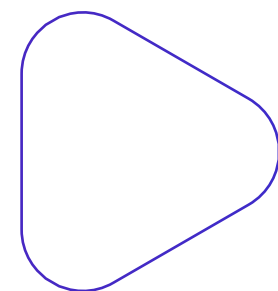
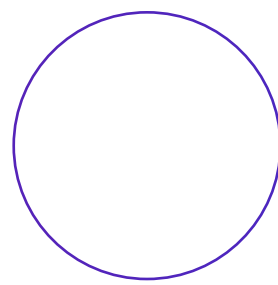
WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. b)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM 3-E4 pkt 16 lit. c)	Wskaźnik nr 14 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 11 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/ mórz pkt 24 lit. c)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 2 w załączniku I				Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Wskaźnik nr 9 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	Wskaźnik nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				S1.SBM-3
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 3 w załączniku I				S1.SBM-3
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				S1-1

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8 pkt 21			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		S1-1
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Wskaźnik nr 11 w tabeli 3 w załączniku I				S1-1
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	Wskaźnik nr 1 w tabeli 3 w załączniku I				S1-1
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	Wskaźnik nr 5 w tabeli 3 w załączniku I				S1-3
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Wskaźnik nr 2 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Wskaźnik nr 3 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	Wskaźnik nr 12 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		S1-16
ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	Wskaźnik nr 8 w tabeli 3 w załączniku I				S1-16

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	Wskaźnik nr 7 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 i wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Wskaźniki nr 12 i nr 13 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	Wskaźnik nr 11 i nr 4 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		Nieistotne
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8 pkt 19			Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 w załączniku I i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				S3-1
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		S3-1
ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				S3-4
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	Wskaźnik nr 9 w tabeli 3 i wskaźnik nr 11 w tabeli 1 w załączniku I				S4-1
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	Wskaźnik nr 10 w tabeli 1 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816, art. 12 ust. 1 rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1818		S4-1
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	Wskaźnik nr 14 w tabeli 3 w załączniku I				S4-4
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	Wskaźnik nr 15 w tabeli 3 w załączniku I				G1-1

WYMÓG DOTYCZĄCY UJAWNIANIA INFORMACJI I POWIĄZANY Z NIM PUNKT DANYCH	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE UJAWNIANIA INFORMACJI ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM W SEKTORZE USŁUG FINANSOWYCH	ODNIESIENIE DO TRZECIEGO FILARU	ODNIESIENIE DO ROZPORZĄDZENIA O WSKAŹNIKACH REFERENCYJNYCH	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEGO PRAWA O KLIMACIE	NAZWA SEKCJI
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	Wskaźnik nr 6 w tabeli 3 w załączniku I				G1-1
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	Wskaźnik nr 17 w tabeli 3 w załączniku I		Załącznik II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/1816		Nieistotne
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	Wskaźnik nr 16 w tabeli 3 w załączniku I				Nieistotne





01 Informacje ogólne

02 Środowisko

03 Społeczeństwo

04 Postępowanie w biznesie

Taksonomia UE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje to narzędzie klasyfikacyjne wskazujące inwestorom, którą działalność gospodarczą można uznać za zrównoważoną środowiskowo. Szczegółowe wymogi dotyczące kalkulacji i ujawniania wskaźników określa rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 (tzw. „akt delegowany do art. 8”). Powszechnie stosowaną nazwą rozporządzenia jest Taksonomia UE.

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

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

- **wnoszenia przez działalność istotnego wkładu w realizację co najmniej jednego celu środowiskowego:**
 - łagodzenie zmian klimatu,

- adaptacja do zmian klimatu,
- zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
- przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym,
- zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
- ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów,
- **niewyrządzenia przez działalność poważnych szkód dla żadnego z pozostałych celów środowiskowych,**
- **prowadzenia działalności zgodnie z Minimalnymi Gwarancjami, określonych w art. 18 Rozporządzenia 2020/852,**
- **spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji, określonych w rozporządzeniach delegowanych Komisji (UE) 2021/2139 („Climate Delegated Act”) oraz 2023/2486 („Environmental Delegated Act”).**

8 stycznia 2026 roku w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej zostało opublikowane Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2026/73 z dnia 4 lipca 2025 r wprowadzające uproszczenia do Unijnej Taksonomii. Rozporządzenie jest stosowane od 1 stycznia 2026 roku. Przed-

siębiorstwom pozostawia się jednak możliwość wyboru czy za pierwszy okres po wprowadzaniu zmian (za rok obrotowy, który rozpocznie się między 1 stycznia a 31 grudnia 2025 roku) skorzystają z uproszczeń czy będą raportować jeszcze na starych zasadach. W związku z tym, w porównaniu do poprzedniego roku zmienił się wygląd tabel taksonomicznych, a także umożliwiające zostało pominięcie w procesie raportowym nieistotnych z perspektywy Grupy Kapitałowej Benefit Systems działalności. Grupa korzysta z wyłączenia z raportowania działalności, które łącznie stanowią poniżej 10% całkowitych wartości wskaźników obrotu i CapEx.

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

Proces badania kwalifikowalności i zgodności z Taksonomią UE

Organizacja procesu: proces raportowania nadzoruje i koordynuje w ramach Grupy Kapitałowej Benefit Systems Dział ESG. Z upoważnienia Zarządu Benefit Systems S.A. odpowiedzialny za ten proces jest Kierownik Zespołu ESG. Za przypisanie danych finansowych do poszczególnych działalności taksonomicznych oraz ostateczne sporządzenie Sprawozdania z Działalności Zarządu Grupy Kapitałowej Benefit Systems odpowiada Zespół Kontrolingu z Działu Finansów. W poszczególne etapy raportowania zaangażowani są przedstawiciele wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems. W procesie sporządzania sprawozdania dotyczącego Taksonomii UE Grupę wspomagał zewnętrzny doradca.

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

1. Identyfikacja rodzajów działalności prowadzonej przez Grupę Kapitałową Benefit Systems jako działalności kwalifikowalnych zgodnie z Taksonomią UE. Na tym etapie kierowano się opisami zawartymi w załącznikach do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, a także rodzajami działalności gospodarczej powiązanych z kodami NACE, do których odwołują się opisy w załącznikach.

2. Alokacja polega na przypisaniu do poszczególnych działalności wartości obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Na tym etapie ustalono rodzaje działalności, które nie kwalifikują się do systematyki oraz wyznaczono progi istotności działalności objętych pogłębioną analizą zgodności. Na tej podstawie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.

lifikują się do systematyki oraz wyznaczono progi istotności działalności objętych pogłębioną analizą zgodności. Na tej podstawie przygotowano tabele na potrzeby raportowania taksonomicznego.

3. Weryfikacja uwzględnia analizę spełnienia Technicznych Kryteriów Kwalifikacji (TKK), czyli warunków koniecznych do uznania działalności kwalifikujących się za zgodne z Taksonomią UE:

- a. weryfikację kryteriów „istotnego wkładu” (SC - Significant Contribution) dla każdego z rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE,
- b. weryfikację kryteriów „nie czyni poważnych szkód” (DNSH - Do No Significant Harm) dla każdego z rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE,
- c. weryfikację Minimalnych Gwarancji (MS - Minimum Safeguards).

4. Kalkulacja nakładów inwestycyjnych (przychody i wydatki operacyjne nie podlegały analizie, ponieważ zostały uznane za nieistotne) spełniających powyższe kryteria. Określenie wartości działalności kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE oraz weryfikacja, jaka część wartości spełnia warunki zgodności, a następnie przygotowanie ujawnienia w postaci tabel taksonomicznych. W oparciu o wyniki analizy, Grupa przygotowała poniższe ujawnienie oraz opis procesu, aby ułatwić użytkownikom sprawozdania zrozumienie podejścia Grupy Kapitałowej Benefit Systems do Taksonomii UE.

Minimalne gwarancje

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

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

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

W odniesieniu do przesłanki drugiej przeprowadzono weryfikację baz zgłoszeń KPK OECD, Business and Human Rights Centre oraz weryfikację, czy wobec Benefit Systems nie zapadły prawomocne wyroki sądowe w zakresie wskazanym w przesłance oraz analizę naruszeń pod kątem kryterium poważnego naruszenia wskazanego w Final Report on Sustainable Finance. Zidentyfikowano, że w dniu 27 sierpnia 2025 uprawomocnił się wyrok

w postępowaniu antymonopolowym przeciwko Benefit Systems S.A. za praktyki ograniczające konkurencję na krajowym rynku świadczenia usług fitness w klubach w okresie 2012-2017 (nota 19 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2025 rok). We wrześniu 2025 roku Spółka dominująca zapłaciła 26,9 mln zł kary nałożonej Decyzją Prezesa UOKiK. Natomiast w organizacji istnieje i funkcjonuje kompletny proces należytej staranności wypełniający założenia wytycznych opierający się na Polityce i Procedurze odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (RBC) w Grupie Kapitałowej Benefit Systems, który obejmuje kwestię objętą naruszeniem wskazaną w przesłance drugiej.

W celu zapobieżenia wystąpienia podobnych naruszeń w przyszłości, Grupa wdrożyła publicznie dostępną Politykę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, w której opisuje działania realizujące swoje zobowiązania w zakresie obszarów RBC: ochrona praw człowieka i praw pracowniczych; ochrona środowiska; przeciwdziałanie korupcji; ochrona konkurencji i praw konsumentów; oddziaływanie na sferę nauki, technologii i innowacji; opodatkowanie; ujawnianie informacji.

Grupa zobowiązuje się w niej do zapobiegania, a w miarę możliwości eliminowania i łagodzenia swojego istotnego negatywnego wpływu na obszary objęte RBC we własnej działalności oraz odpowiednio do promowania działań w tym zakresie w swoim łańcuchu dostaw i pozostałych relacjach biznesowych, oczekując od swoich dostawców oraz partnerów biznesowych odpowiednich postaw RBC, czego wyrazem są podpisywane odpowiednie klauzule umowne dla partnerów biznesowych oraz oświadczenia przez dostawców, zgodnie z przyjętymi

procedurami w Benefit Systems. W ramach procesu należytej staranności dokonywane były również oceny priorytetowych operacji, dostawców i innych relacji biznesowych w celu zidentyfikowania i oceny konkretnych faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków w obszarach RBC. W 2025 roku nie zidentyfikowano istotnych czynników ryzyka wystąpienia negatywnych skutków w obszarach RBC wskazanych w przesłance drugiej.

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

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

Techniczne Kryteria Kwalifikacji (TKK)

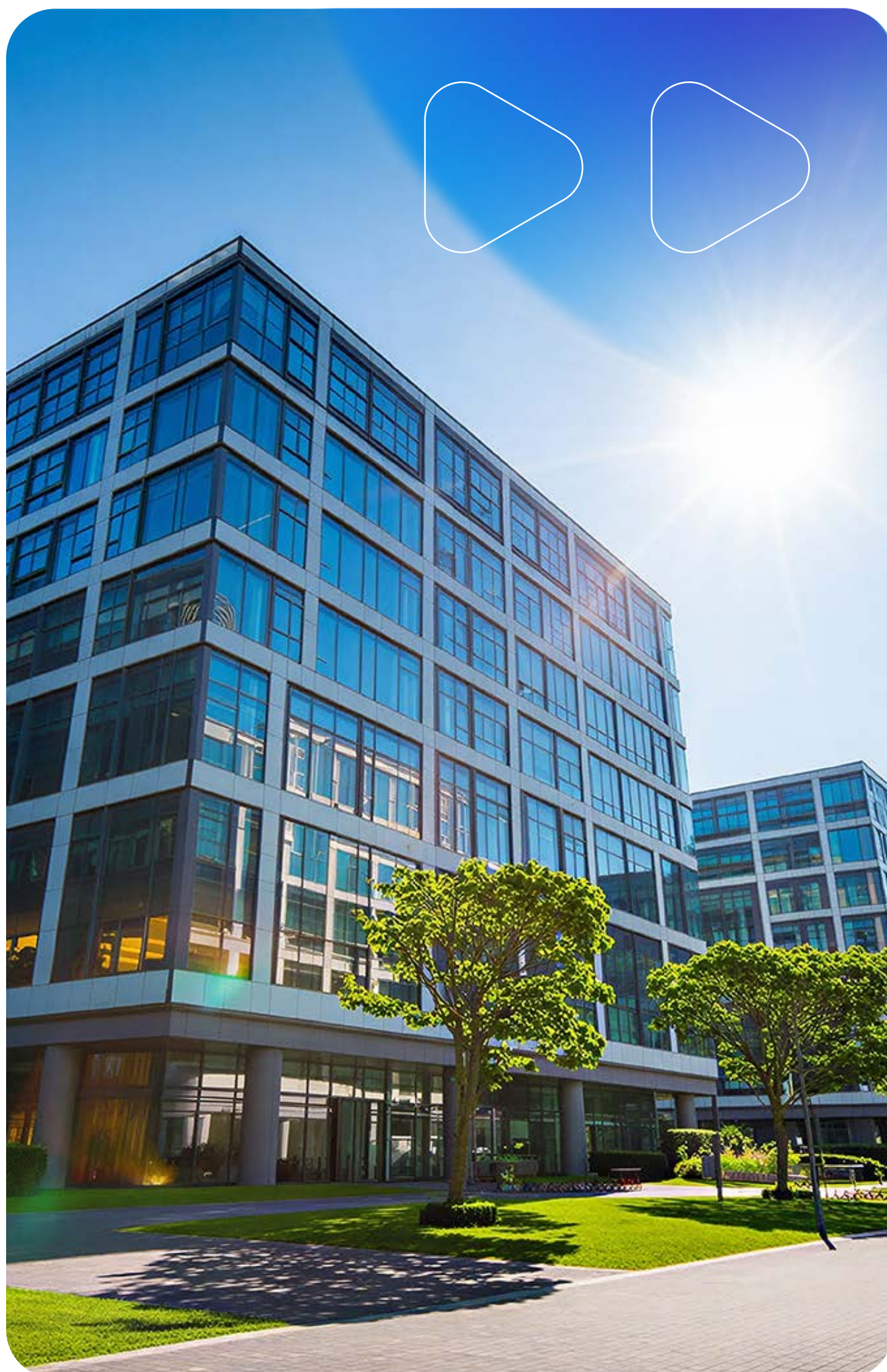
Grupa Kapitałowa Benefit Systems przeprowadziła weryfikację zgodności z TKK dla wybranych rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. Do weryfikacji TKK zostali zaangażowani Właściciele Biznesowi z Grupy Benefit Systems, których działalności w danym roku zostały zidentyfikowane jako istotne.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

Zasady Rachunkowości

Podstawę do kalkulacji wskaźników obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) stanowiły definicje określone w Załączniku I do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178. Aby zaprezentować odsetek wskaźników, jakie kwalifikują się do systematyki, Grupa Kapitałowa Benefit Systems stosowała metodologię wykorzystywaną przy opracowywaniu sprawozdania finansowego. Jedyną różnicą jest przyjęcie definicji wydatków operacyjnych (OpEx) zgodnej z zasadami wynikającymi z Taksonomii UE na potrzeby raportowania. W analizie i ujawnieniu tych informacji posługiwano się tą samą walutą co w sprawozdaniu finansowym.

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

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



Wyniki

Obrót

W odniesieniu do kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego obrotu mianownik stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w 2025 roku, ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży. Do licznika przypisuje się tę część przychodów netto Grupy, która w wyniku dokonanego przeglądu została zidentyfikowana jako dotycząca działalności klasyfikującej się do systematyki i jednocześnie zgodnej z nią.

Grupa Kapitałowa Benefit Systems wygenerowała przychody w 2025 roku w wysokości 4 522 683 tys. zł (nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej za 2025 rok), głównie ze sprzedaży zapłaconych świadczeń pracowniczych w obszarze sportu, zdrowego stylu życia, rekreacji ruchowej, wellbeingu, kultury i rozrywki, a także programów kafeteryjnych. Obecnie dla tej działalności nie przewidziano TKK, w związku z tym nie kwalifikuje się ona do systematyki Taksonomii UE. Należy jednak podkreślić, iż działalność Grupy Kapitałowej prowadzona jest z uwzględnieniem dbałości o realizację celów zrównoważonego rozwoju.

Grupa zidentyfikowała przychody kwalifikujące się do Taksonomii w działalności 7.7. Ich udział w całkowitym przychodzie wyniósł 0,19% w całkowitym przychodzie. W związku z tym Grupa uznała je za nie-

istotne i na tej podstawie odstąpiła od publikacji tabeli dotyczącej udziału procentowego obrotu z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do systematyki lub zgodną z systematyką.

CapEx

W ramach badania zgodności z Taksonomią UE przeanalizowano przedsięwzięcia inwestycyjne realizowane w 2025 roku w Grupie Kapitałowej. W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych mianownik kluczowego wskaźnika wyników stanowią zwiększenia wartości niematerialnych, rzeczowych aktywów trwałych oraz aktywów z tytułu prawa do użytkowania, z tytułu nabycia, wytworzenia, a także będące efektem objęcia kontroli nad podmiotami nabytymi przez Grupę w danym okresie. Dodatkowo do zwiększeń zaliczono część zmian wartości leasingów z tytułu zmiany zakresu umów (modyfikacji). Wymienione pozycje znajdują się w notach 7, 8 i 9 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za 2025 rok.

Do licznika przypisano część nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką.

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

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

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

OpEx

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

Działalność związana z energetyką gazową i jądrową

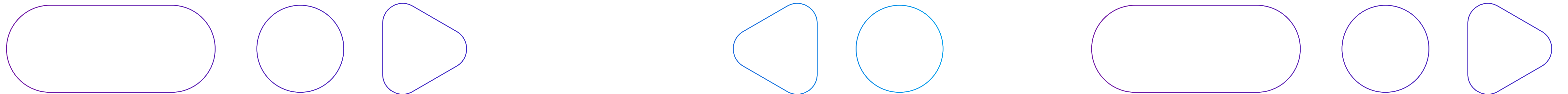
Grupa nie prowadzi, nie finansuje ani nie posiada ekspozycji na rodzaje działalności, o których mowa w sekcjach 4.26 - 4.31 załączników I i II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139, tj. rodzaje działalności związane z wytwarzaniem energii w ramach procesów jądrowych i produkcji energii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



Podsumowanie wskaźników

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

KLUCZOWY WSKAŹNIK WYNIKÓW (1)	OGÓLEM (2)	UDZIAŁ DZIAŁALNOŚCI KWALIFIKUJĄCEJ SIĘ DO SYSTEMATYKI (3)	DZIAŁALNOŚĆ ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ (4)	UDZIAŁ DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ (5)	PODZIAŁ WEDŁUG CELÓW ŚRODOWISKOWYCH DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ						UDZIAŁ DZIAŁAŃ WSPOMAGAJĄCYCH (12)	UDZIAŁ DZIAŁAŃ NA RZECZ PRZEJŚCIA (13)	DZIAŁALNOŚĆ NIEPODLEGAJĄCA OCENIE UZNANA ZA NIEISTOTNĄ (14)	DZIAŁALNOŚĆ ZGODNA Z SYSTEMATYKĄ W POPRZEDNIM ROKU OBROTOWYM (2024) (15)	UDZIAŁ DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ W POPRZEDNIM ROKU OBROTOWYM (2024) (16)
					ŁAGODZENIE ZMIAN KLIMATU (6)	ADAPTACJA DO ZMIAN KLIMATU (7)	ZASOBY WODNE I MORSKIE (8)	GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM (9)	ZANIECZYSZCZENIE (10)	BIORÓŻNORODNOŚĆ (11)					
tekst	mln zł	%	mln zł	%	%	%	%	%	%	%	%	%	mln zł	%	
Obrót	4 522,7	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%	
Nakłady inwestycyjne	2 269,1	52,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%	
Wydatki operacyjne	102,0	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	n/d	0	0%	



Nakłady inwestycyjne (CapEx)

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

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA (1)	KOD (2)	KLUCZOWY WSKAŹNIK WYNIKÓW DOTYCZĄCY DZIAŁALNOŚCI KWALIFIKUJĄCEJ SIĘ DO SYSTEMATYKI (UDZIAŁ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH KWALIFIKUJĄCYCH SIĘ DO SYSTEMATYKI) (3)	KLUCZOWY WSKAŹNIK WYNIKÓW DOTYCZĄCY DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ (WARTOŚĆ PIENIĘŻNA NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH) (4)	KLUCZOWY WSKAŹNIK WYNIKÓW DOTYCZĄCY DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ (UDZIAŁ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH ZGODNYCH Z SYSTEMATYKĄ) (5)	CEL ŚRODOWISKOWY DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ						DZIAŁALNOŚĆ WSPOMAGAJĄCA (12)	DZIAŁALNOŚĆ NA RZECZ PRZEJŚCIA (13)	UDZIAŁ DZIAŁALNOŚCI ZGODNEJ Z SYSTEMATYKĄ W DZIAŁALNOŚCI KWALIFIKUJĄCEJ SIĘ DO SYSTEMATYKI (14)
					ŁAGODZENIE ZMIAN KLIMATU (6)	ADAPTACJA DO ZMIAN KLIMATU (7)	ZASOBY WODNE I MORSKIE (8)	GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM (9)	ZANIECZYSZCZENIE (10)	BIORÓŻNORODNOŚĆ (11)			
tekst		%	mln zł	%	%	%	%	%	%	%	(E- wspomagająca w stosownych przypadkach)	(T- na rzecz przejścia w stosownych przypadkach)	%
Renowacja istniejących budynków	CCM7.2_CCA7.2_CE3.2	13,0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Nabywanie i prawo własności budynków	CCM7.7_CCA7.7	39,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Suma działalności zgodnej z systematyką w podziale według celów					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Łączny kluczowy wskaźnik wyników (nakłady inwestycyjne)		52,2%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

E1

Zmiana klimatu

GOV-3

Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

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

E1-1

Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

W 2025 roku w Grupie nie był wdrożony plan przejścia w zakresie łagodzenia zmian klimatu – organizacja zamierza go opracować do końca 2027 roku, zgodnie z celem w Strategii ESG na lata 2026-2027. Grupa nie jest wykluczona z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego w sprawie zmian klimatu, ale nie zdefiniowała zgodnych z nim celów ograniczania globalnego ocieplenia. Dążenie do wyznaczenia celów dekarbonizacyjnych opisane zostało w sekcji E1-4 dotyczącej celów.



SBM-3

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

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

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

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

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

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

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

IRO-1

Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W ramach aktualizacji analizy podwójnej istotności w 2025 roku, dokonano identyfikacji wpływów, ryzyk i szans klimatycznych przez pryzmat operacji własnych i całego łańcucha wartości. Zbadano także wpływ Grupy na zmianę klimatu poprzez emisje gazów cieplarnianych we wszystkich horyzontach czasowych (definicja horyzontów czasowych znajduje się w rozdziale Informacje ogólne, w sekcji BP-2). Nie dokonano jednak pełnej analizy scenariuszowej w celu klasyfikacji ryzyk jako ryzyka fizyczne lub przejścia.

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

E1-2

Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

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

Grupa Benefit Systems podjęła w polityce zobowiązanie do m.in. identyfikacji i mitygacji rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków środowiskowych związanych ze swoją działalnością oraz relacjami biznesowymi, w tym łańcuchem dostaw, poprawy efektywności środowiskowej, wdrażania systemu zarządzania środowiskowego, wdrażania awaryjnych planów działania w celu zapobiegania po-

ważnym szkodom dla środowiska. Grupa dąży także do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych zgodnie z postanowieniami Porozumienia Paryskiego, wdrożenia strategii adaptacji do zmian klimatu, zrównoważonego zarządzania zasobami naturalnymi, w tym poprzez ograniczanie zużycia surowców, energii i wody oraz promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym. Zgodnie z polityką RBC, podejmowane działania i ich wyniki będą transparentnie raportowane interesariuszom Grupy, m.in. w corocznych sprawozdaniach dotyczących zrównoważonego rozwoju. Grupa podejmuje współpracę z własnymi zasobami pracowniczymi, dostawcami i partnerami biznesowymi w celu promowania świadomości środowiskowej. Powyższe działania zawarte w polityce realizowane są w oparciu o zasadę ostrożności, zgodnie z którą, jeśli istnieje uzasadnione podejrzenie, że dana działalność może negatywnie wpłynąć na środowisko, należy podjąć środki zapobiegawcze.

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



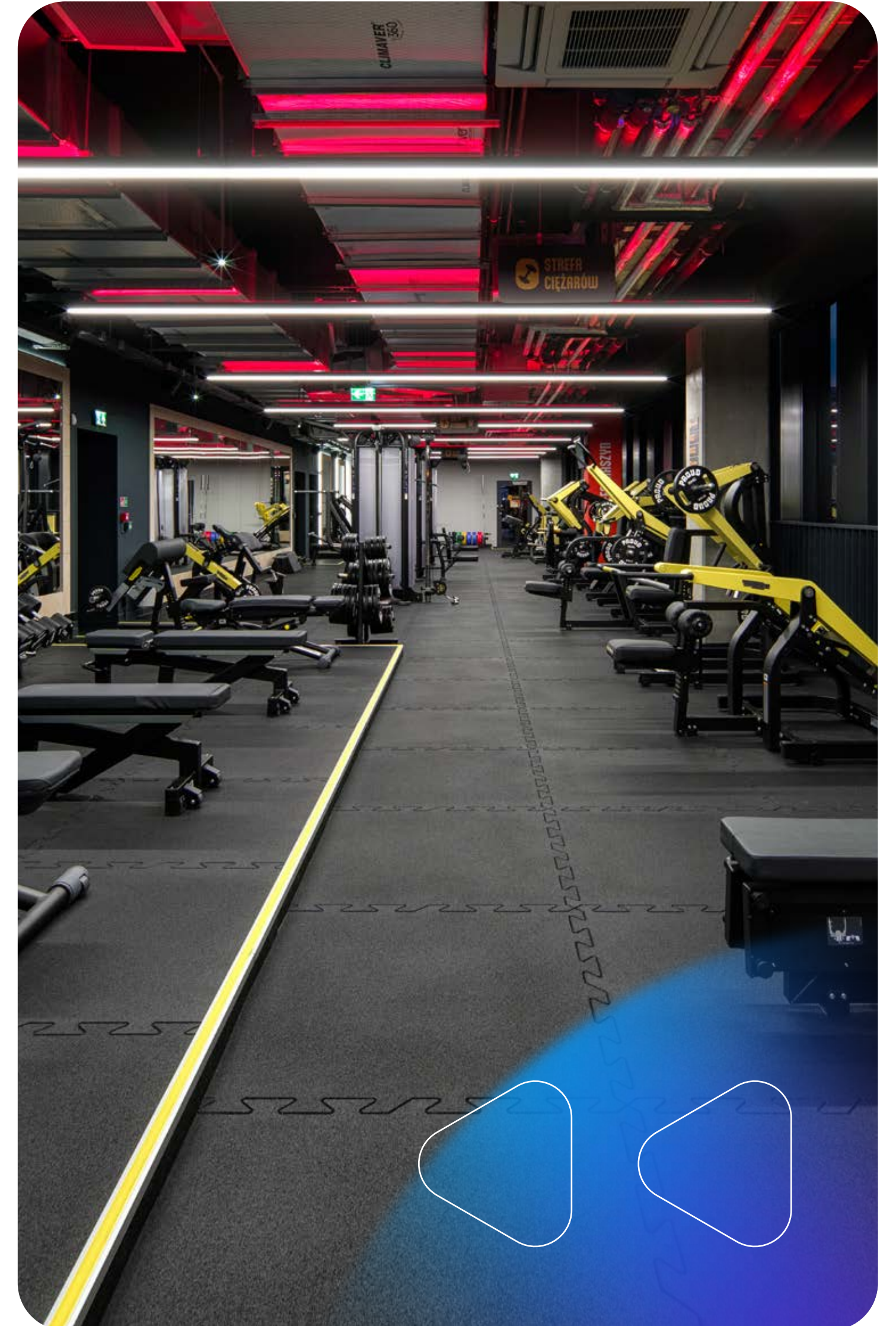
E1-3

Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

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

Działania podejmowane są w poniższych obszarach:

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





oświetleniem pomieszczeń w zależności od natężenia oświetlenia zewnętrznego, instalacja rolet w celu ograniczania zysków ciepła od światła słonecznego oraz redukcja drgań i hałasu poprzez współpracę z akustykiem.

- Instalację opraw oświetleniowych z **energooszczędnym źródłem światła LED**.
 - **Instalację oszczędnej armatury wodnej** o ograniczonym przepływie wody i mechanizmami samozamykającymi wyływ po określonym czasie.
 - W zakresie odpadów i **wykorzystywania materiałów z recyklingu**, wdrażane są w szczególności podłogi sportowe w 100% z recykulatu gumowego, montowane są elementy wspierające gospodarkę odpadami, czyli sortowniki odpadów czy zgniatarki do butelek. Dodatkowo wykorzystywany jest sprzęt fitness o najwyższej jakości i trwałości, co wpływa na mniejszą częstotliwość jego wymiany i redukcję powiązanych z nią emisji. Jeśli jest to zasadne, zamiast utylizacji sprzętu fitness, jest on regenerowany do pełnej sprawności, aby zredukować generowane odpady.
- Powołany został **nowy zespół HVAC**, który kontynuował podejmowane prace modernizacyjne w klubach należących do Grupy. W ramach działań między innymi montowano energooszczędne pompy ciepła w układach klimatyzacji i ogrzewania oraz dokonywano zabezpieczeń przed ujęciem gazów technicznych. W 2025 roku pracami objęto 80 własnych obiektów sportowych w Polsce. Oprócz tego, standardowe prace serwisowe i utrzymaniowe były prowadzone we wszystkich klubach polskich i zagranicznych.

- Przy wyborze powierzchni biurowych uwzględniane są czynniki środowiskowe – budynki w nowoczesnych biurowcach, w których Benefit Systems S.A. wynajmuje powierzchnię posiadają **certyfikat BREEAM oraz są zasilane energią z OZE**.
- **Powiększono Dział ESG** o dodatkowe osoby uzupełniające kompetencje m.in. w zakresie środowiskowym w celu rozwoju wdrażania polityki w odniesieniu m.in. do zmiany klimatu, osiągnięcia kompleksowej opieki nad zagadnieniami ujawnianymi w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Działanie to pozwala też na lepsze zarządzanie kwestiami klimatycznymi w Grupie Benefit Systems, wsparcie w realizacji celów strategicznych, podnoszenie jakości gromadzonych danych z poszczególnych działów czy skuteczniejszy przepływ informacji na temat aktualnych regulacji i standardów z tego obszaru do Właścicieli Biznesowych.

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

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

E1-4

Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

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

Mimo braku sformalizowanych celów redukcji emisji, Grupa rok do roku rozwija metodologię kalkulacji śladu węglowego w trzech zakresach:

CEL	MIERNIK	ROK BAZOWY 2025	2026	2027
Wyznaczenie celów dekarbonizacyjnych do końca 2027 roku oraz coroczna kalkulacja śladu węglowego GKBS w 3 zakresach	Suma emisji (wyniki kalkulacji śladu węglowego GKBS za rok bazowy 2025 w 3 zakresach wg GHG Protocol)	199 136,9 Mg CO₂e (location-based)		208 419,1 Mg CO₂e (market-based)

określenie poziomu ambicji w 2027 roku

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

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



E1-5

Zużycie energii i koszyk energetyczny

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

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

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

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

Całkowite zużycie energii w 2025 roku według głównych źródeł jej pochodzenia

ZUŻYCIE ENERGII I MIKS ENERGETYCZNY	JEDNOSTKA	STAN NA 31.12.2024	STAN NA 31.12.2024, DANE PRZEKSZTAŁCONE*	STAN NA 31.12.2025
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	77 025,3	84 683,3*	127 737,0
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	85,9	94,4*	94,1
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0	0	0
Udział energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0	0	0
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym z biomasy (obejmujące również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itd.)	MWh	0	0	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu ze źródeł odnawialnych	MWh	12 658,0	5 000,0*	8 002,5
Zużycie energii odnawialnej produkowanej bez użycia paliwa	MWh	0	0	29,2
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	12 658,0	5 000,0	8 031,7
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	14,1	5,6*	5,9
Całkowite zużycie energii	MWh	89 683,3	89 683,3	135 768,7

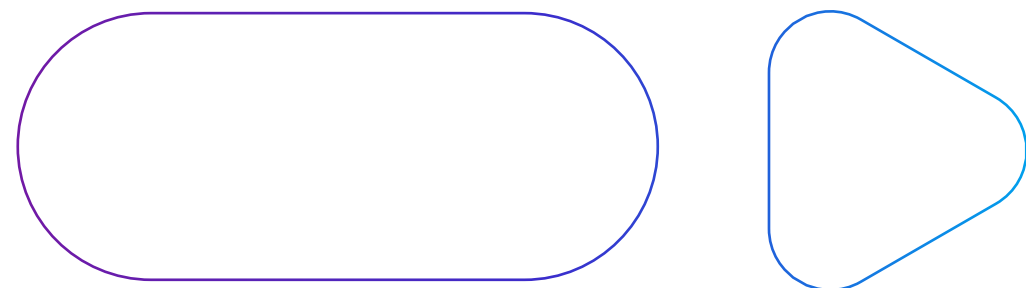
* Wartość uległa rekalkulacji w związku z zidentyfikowanym omyłkowym przypisaniem Gwarancji Pochodzenia

E1-6

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

W poniższych tabelach zestawiono wyniki śladu węglowego w poszczególnych kategoriach, uwzględniając podział na Zakres 1, Zakres 2 oraz Zakres 3. Końcowe dane i ostateczny charakter zawiera poniższa tabela emisji gazów cieplarnianych. Kolejne tabele mają charakter pomocniczy. Dalsza część sekcji zawiera szczegółowy opis metodyki.

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2025 roku zostały opracowane w podejściach location-based i market-based. Zaprezentowano szczegółowy podział emisji w Zakresie 3 na konkretne kategorie oraz przedstawiono całkowite emisje GHG dla organizacji.



Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2025 roku

KATEGORIA	JEDNOSTKA	STAN NA 31.12.2024	STAN NA 31.12.2024, DANE PRZEKSZTAŁCONE*	STAN NA 31.12.2025
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1				
Emisje brutto	Mg CO ₂ e	2 087,6	2 087,6	9 247,2
Udział emisji z regulowanego systemu handlu emisjami	%	-	-	-
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2				
Emisje brutto wg metody location-based	Mg CO ₂ e	36 605,7	36 605,7	47 528,6
Emisje brutto wg metody market-based	Mg CO ₂ e	38 566,5	44 602,8*	56 810,8
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3				
Całkowite pośrednie emisje brutto	Mg CO ₂ e	276 833,0	100 809,2*	132 532,6
1. Zakupione towary i usługi	Mg CO ₂ e	4 700,5	44 514,8*	84 765,5
2. Dobra inwestycyjne	Mg CO ₂ e	35 489,6	35 489,6	24 716,2
3. Działalność związana z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2	Mg CO ₂ e	14 301,0	14 301,0	15 457,6
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	Mg CO ₂ e	56,0	56,0	nieistotna
5. Odpady wytworzone w ramach operacji	Mg CO ₂ e	411,0	411,0	nieistotna

W poniższej tabeli przedstawiono intensywność emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do przychodów netto Grupy (nota 5 w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za 2025 rok). Obliczenia wykonano dzieląc sumaryczne emisje gazów cieplarnianych wyznaczone zgodnie z metodą location-based i market-based przez sumaryczne przychody netto.

KATEGORIA	JEDNOSTKA	STAN NA 31.12.2024	STAN NA 31.12.2024, DANE PRZEKSZTAŁCONE*	STAN NA 31.12.2025
6. Podróże służbowe	Mg CO ₂ e	400,3	400,3	nieistotna
7. Dojazdy pracowników do pracy	Mg CO ₂ e	5 412,9	5 412,9	7 593,3
8. Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
9. Transport na niższym szczeblu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
11. Wykorzystanie sprzedanych produktów	Mg CO ₂ e	215 838,1	nieistotna*	nieistotna
12. Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	Mg CO ₂ e	223,6	223,6	nieistotna
13. Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
14. Franczyzy	Mg CO ₂ e	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
15. Inwestycje	Mg CO ₂ e	nieistotna	nieistotna	nieistotna
Całkowite emisje gazów cieplarnianych				
W zakresach 1+2 (location-based) +3	Mg CO ₂ e	315 526,4	139 502,6*	189 308,4
W zakresach 1+2 (market-based) +3	Mg CO ₂ e	317 487,5	147 499,7*	198 590,6

* Emisje w Kategorii 1 i 11 za 2024 rok uległy rekalkulacji zgodnie z tegoroczną metodyką obliczeń tych emisji.

W związku z korektą sumy OZE, zmieniły się także wartości Zakresu 2 market-based w 2024 roku.



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



Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w 2025 roku

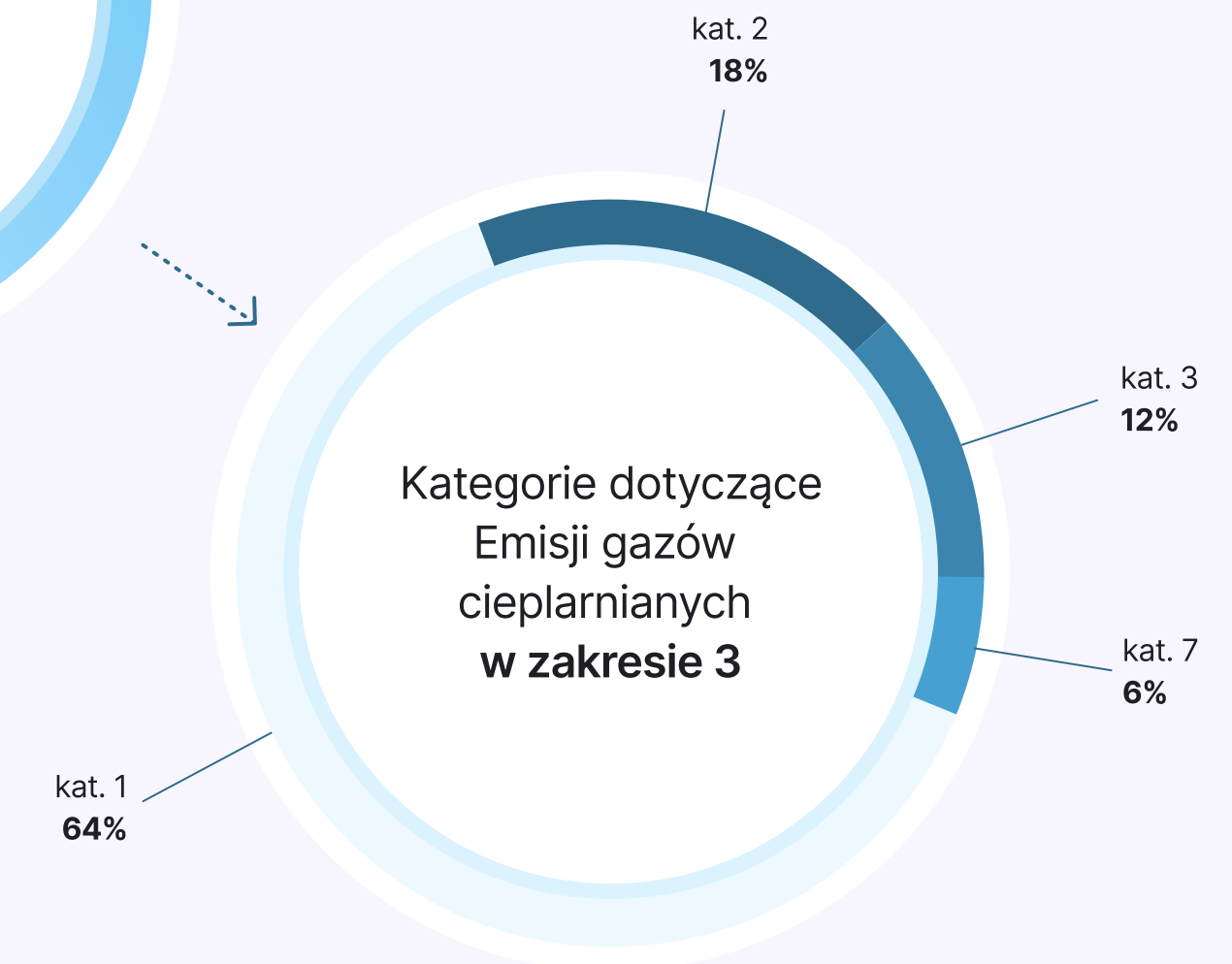
Emisje gazów
cieplarnianych
w zakresie 1
5%
9 247,2 Mg CO₂e

Emisje gazów
cieplarnianych
w zakresie 3
67%

metoda market-based:
198 590,6 Mg CO₂e
metoda location-based:
189 308,4 Mg CO₂e

Emisje gazów
cieplarnianych
w zakresie 2
29%

metoda market-based:
56 810,8 Mg CO₂e
metoda location-based:
47 528,6 Mg CO₂e



- kat. 1 - 84 765,5 Mg CO₂e - Zakupione towary i usługi
- kat. 2 - 24 716,2 Mg CO₂e - Dobra inwestycyjne
- kat. 3 - 15 457,6 Mg CO₂e - Działalność związana z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 lub 2
- kat. 7 - 7 593,3 Mg CO₂e - Dojazdy pracowników do pracy

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w 2025 roku

ZUŻYCIE ENERGII I MIKS ENERGETYCZNY	STAN NA 31.12.2024	STAN NA 31.12.2024, DANE PRZEKSZTAŁCONE*	STAN NA 31.12.2025	ZMIANA
Przychody netto	3 397 270	3 397 270	4 522 683	32,8%
Intensywność emisji (location-based) [tCO ₂ e/mln zł]	92,9	41,1*	41,9	1,9%
Intensywność emisji (market-based) [tCO ₂ e/mln zł]	93,5	43,4*	43,9	1,1%

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

Metodyka

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

Do obliczeń uwzględniono trzy zakresy emisji:

- **Zakres 1** – emisje bezpośrednio związane z aktywami Spółki, takimi jak siedziby, kluby sportowe, flota.
- **Zakres 2** – emisje pośrednie wynikające z zakupu energii elektrycznej, ciepłej, chłodu lub pary technologicznej.
- **Zakres 3** – inne emisje pośrednie, obejmujące m.in. zakup surowców, dóbr kapitałowych, dojazdy pracowników oraz transfer danych związany z użytkowaniem produktów cyfrowych.

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

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

W obliczeniach uwzględnia się metodykę opisaną w:

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

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

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

Na podstawie oceny działalności przeanalizowano wszystkie 15 kategorii emisji Zakresu 3 i wskazano te, które mają zastosowanie w odniesieniu do działalności Grupy:

- Kat. 1: **Zakupione dobra i usługi**,
- Kat. 2: **Dobra kapitałowe**,
- Kat. 3: **Aktywności związane z paliwami oraz energią** (nieuwzględnione w Zakresach 1 i 2),

- Kat. 4: **Transport i dystrybucja w upstream,**
- Kat. 5: **Odpady powstałe w wyniku działalności,**
- Kat. 6: **Podróże służbowe,**
- Kat. 7: **Dojazdy pracowników,**
- Kat. 11: **Użytkowanie sprzedanych produktów,**
- Kat. 12: **Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania,**
- Kat. 15: **Inwestycje.**

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

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

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



Źródła danych oraz wskaźników emisji

Dane wykorzystane do obliczeń emisji gazów cieplarnianych zostały pozyskane z różnych źródeł w zależności od zakresu emisji. Podstawowymi danymi wejściowymi były informacje rzeczywiste, w tym: faktury zakupowe, dane księgowo, systemy zarządzania danymi firmowymi, dane operacyjne, a także ankiety w przypadku danych dotyczących dojazdów pracowników do pracy. W obliczeniach uwzględniona zostały różnice kursowe oraz inflacja. W poniższej tabeli zestawiono źródła wskaźników wykorzystane w niniejszym procesie dla Zakresu 1, 2 oraz 3.

W tabeli posłużono się skróconymi nazwami dokumentów:

- **KOBIZE** – Wskaźniki emisyjności dla energii elektrycznej za rok 2024 opublikowane w grudniu 2025 roku,
- **DEFRA** – Greenhouse gas reporting: conversion factors, czerwiec 2025,
- **AIB** – European Residual Mixes Results of the calculation of Residual Mixes for the calendar year 2024, maj 2025,
- **IEA** – International Energy Agency Emissions Factors 2023, wrzesień 2023,
- **URE** – Energetyka ciepła w liczbach 2024, URE, listopad 2025,
- **EPA** – EPA 2024 GHG Emission Factors Hub, czerwiec 2024,
- **Ademe** 2025.

Metody obliczeń, źródła danych oraz wskaźników

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

* W 2024 roku nie korzystano z bazy IEA w przypadku zużycia spółek zagranicznych w Zakresie 2, a także używano bazy Exiobase w przypadku Kategorii 2 Zakresu 3. Mimo tej samej metody liczenia, zmiany baz danych mogą mieć wpływ na wynik emisji. ** W 2024 roku, emisje w Kategorii 1 powiązane z zakupionymi dobrami liczone były w oparciu o ich fizyczną masę, emisje w Kategorii 11 liczone były w oparciu o liczbę wejść klientów do obiektów fitness oraz dane dot. zużycia energii i paliw przez obiekty partnerskie. W bieżącej kalkulacji emisje ubiegłoroczne w Kategorii 11 zostały przeliczone zgodnie z obecnym podejściem oraz uwzględnione w Kategorii 1.

Podejście do raportowania i kompletność danych

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

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

Ze względu na fakt, że paliwa wykorzystywane przez flotę samochodową Grupy (benzyna oraz olej napędowy) zawierają dodatki biokomponentów, w 2025 roku Grupa raportuje emisje biogeniczne powstałe w wyniku ich spalania wynoszące 76,9 Mg CO₂e.

Grupa ujawnia sposób w jakim emisje Zakresu 3 są mierzone na podstawie danych pochodzących z konkretnych segmentów łańcucha wartości - upstream (przed stworzeniem usługi/produktu) oraz downstream (na późniejszych etapach życia produktu/usługi). W bieżącym roku dane pierwotne nie były pozyskiwane od dostawców i partnerów w łańcuchu wartości.

Większość kalkulacji emisji odbywała się na podstawie danych rzeczywistych o zużyciu paliw i energii oraz wydatkach. Szacunki w Zakresie 1 i 2 dotyczyły bardzo małego udziału paliw i energii (ok. 0,53%

całkowitego zużycia). Dla Kategorii 1 Zakresu 3 oszacowane zostały emisje związane z zakupem wody, co stanowiło 0,22% emisji w tej Kategorii. Ekstrapolacja danych konieczna była w przypadku Kategorii 7 ze względu na pozyskiwanie danych poprzez ankietę dla pracowników (pozyskano odpowiedzi od 6,58% pracowników i współpracowników). Szacowanie danych środowiskowych opisane zostało również w rozdziale Informacje ogólne, w sekcji BP-2.

Porównywalność danych i polityka ponownych obliczeń

Ze względu na opisane wcześniej istotne zmiany granic organizacyjnych (dołączenie Grupy MAC do Grupy Kapitałowej), porównywalność emisji GHG między 2025 rokiem a poprzednimi latami jest ograniczona. Dodatkowo, rozwój Grupy polegający na akwizycjach nowych klubów sprawia, że dane historyczne nie mogą być bezpośrednio odniesione do bieżących wyników. W przypadku istotnych zmian w definicji podmiotu raportującego oraz jego łańcucha wartości, jednostka ujawnia te zmiany oraz wyjaśnia ich wpływ na porównywalność emisji GHG rok do roku.

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

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

Ograniczenia metodologiczne

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

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

01 Informacje ogólne

02 Środowisko



03 Społeczeństwo

04 Postępowanie w biznesie



S1

Własne zasoby pracownicze

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

SBM-3

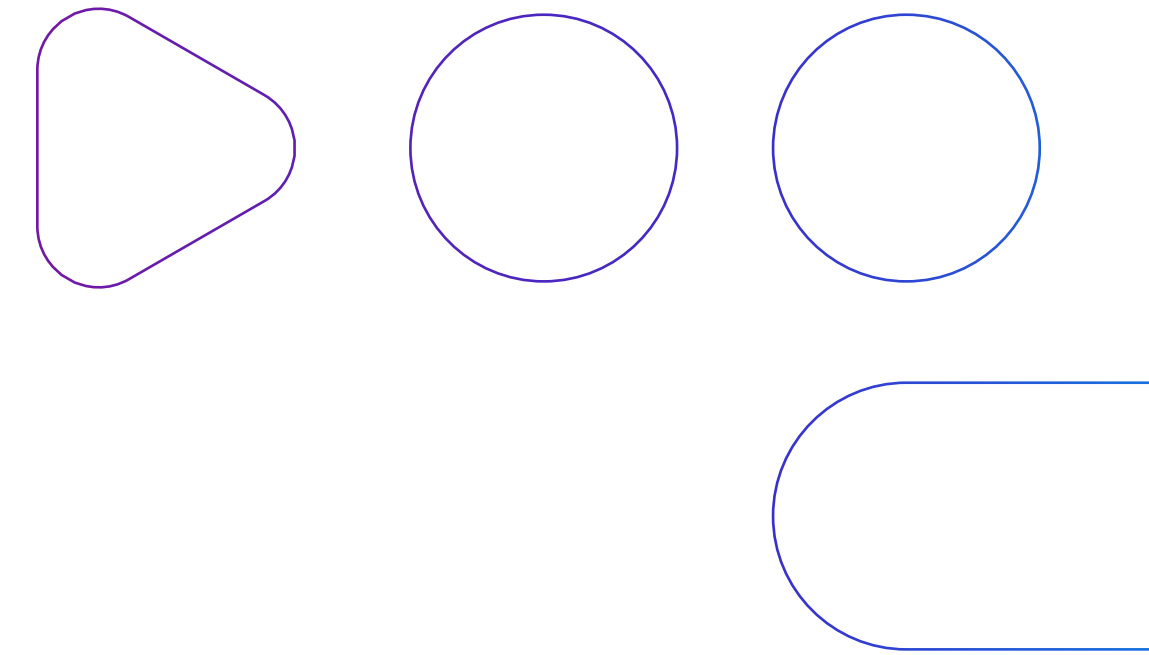
Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

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

Własne zasoby pracownicze są angażowane do wyrażania opinii i potrzeb w zakresie m.in. formułowania celów strategicznych i celów ESG poprzez informowanie o zmianach, planach, kierunkach biznesowych podejmowanych przez Grupę, a także umożliwianie pra-

cownikom i współpracownikom dwukierunkowego dialogu. Regularne procesy komunikacji oraz zbierania opinii opisane są w sekcji S1-2.

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



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

Po przeprowadzeniu analizy w 2025 roku, Grupa nie zidentyfikowała istotnych negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze w zakresie operacji, w których może wystąpić znaczące ryzyko pracy przymusowej i pracy dzieci. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu prewencji niepożądanych zdarzeń Grupa wdrożyła Politykę i Procedurę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, a także nieustannie rozwija strategię, polityki i działania wspierające zarządzanie obszarem HR, opisane szerzej w sekcji S1-1.

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

W procesie analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała istotnych ryzyk i szans w obszarze własnych zasobów pracowniczych. Ze względu na brak formalnie przyjętego planu transformacji klimatycznej, Grupa nie raportuje informacji o jego wpływie na własne zasoby pracownicze.

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

S1-1

Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

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

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

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

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

IRO	REGULACJE ZWIĄZANE Z WPŁYWEM	ZAKRES REGULACJI	KLUCZOWA TREŚĆ REGULACJI	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Wpływ na bezpieczeństwo zatrudnienia własnych zasobów pracowniczych	Regulaminy pracy	Spółka dominująca, Oddział fitness, obejmuje pracowników	Określa porządek i organizację w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz wszystkich pracowników zatrudnionych przez Spółkę.	Dyrektor HR, Dyrektor HR BSOF
	Procedura współpracy B2B	Spółka dominująca, obejmuje usługodawców	Określa regulacje dotyczące nawiązania i rozwiązania współpracy, podpisywania umów, wypłaty wynagrodzenia i finansowania świadczeń dodatkowych dla usługodawców Spółki.	Dyrektor HR
	Proces zatrudnienia nowego pracownika	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Określa działania konieczne do podjęcia w przypadku zatrudnienia nowego pracownika i/lub podjęcia współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przedmiotem dokumentu są zasady związane ze zleceniem zatrudnienia lub podjęcia współpracy oraz obieg dokumentów, jak również sprawdzanie ich poprawności.	Dyrektor HR
	Proces rekrutacji i selekcji	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Podsumowuje zasady działań związanych z pozyskiwaniem w pełni kompetentnego i zgodnego z wartościami organizacji zespołu, dążącego do realizacji celów biznesowych Benefit Systems.	Dyrektor HR

IRO	REGULACJE ZWIĄZANE Z WPŁYWEM	ZAKRES REGULACJI	KLUCZOWA TREŚĆ REGULACJI	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
	Dobre praktyki rekrutacji wewnętrznych	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Określa zasady procesów rekrutacji wewnętrznych i zapewnienia przestrzegania obiektywnych kryteriów w ocenie wszystkich kandydatów.	Dyrektor HR
	Zasady pracy: Matryca działań dyscyplinarnych oraz Procedura zarządzania nieobecnościami	Grupa MAC, obejmują pracowników	Określają zasady działań podejmowanych w sytuacjach naruszeń zasad pracy oraz zasady zarządzania urlopami pracowniczymi.	Dyrektor HR w Grupie MAC
Wpływ na szkolenia, rozwój i integrację pracowników oraz współpracowników	Proces planowania i organizowania szkoleń	Spółka dominująca, obejmuje pracowników i współpracowników	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR
	Regulamin dofinansowania do szkoleń, kursów, studiów	Oddział fitness, obejmuje pracowników i współpracowników	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR BSOF
	Regulamin szkoleń	Grupa MAC	Ustala zasady planowania oraz realizowania działań szkoleniowych, budżetu szkoleniowego oraz organizacji szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych.	Dyrektor HR w Grupie MAC
Wpływ na wystąpienie luki płacowej wśród pracowników	Regulaminy wynagradzania	Spółka dominująca, Oddział fitness, obejmuje pracowników	Ustala warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia związane z pracą dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez Spółkę, z wyłączeniem osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.	Dyrektor HR, Dyrektor HR BSOF



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



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

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

Prawa człowieka

Kluczowym dokumentem wpisującym się w podejście Grupy do zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju w zakresie mitygacji rzeczywistych i potencjalnych negatywnych wpływów jest wdrożona w 2025 roku **Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej**. Polityka szczegółowo opisana jest w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie. Grupa zobowiązała się w niej do wdrażania i stosowania zaleceń zawartych w wytycznych ONZ i OECD dotyczących zasad RBC (z ang. Responsible Business Conduct), jak również przestrzegania konwencji międzynarodowych odnoszących się m.in. do ochrony praw człowieka i praw pracowniczych, w tym do zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych, zapobiegania handlowi ludźmi, eliminacji pracy dzieci oraz pracy przymusowej czy równych szans i równego traktowania (zdefiniowanych m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka czy Deklaracji MOP).

Dokument opisuje podejście do procesu należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka i praw pracowniczych w zakresie identyfikowania, oceny, unikania powodowania lub przyczyniania się do występowania oraz reagowania, łagodzenia lub poszukiwania sposobów zapobiegania wystąpieniu negatywnych skutków w tym obszarze. Politykę uzupełnia **Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej**, która opisuje podejście do ograniczania negatywnych skutków na obszary związane z RBC, w tym odnoszące się do istotnych potencjalnych i rzeczywistych wpływów w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych, poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy czy równe traktowanie i równość szans dla wszystkich.

Promowanie różnorodności, równego traktowania i kultury włączenia

Spółka dominująca posiada **Politykę zarządzania różnorodnością, równym traktowaniem i kulturą włączenia (DEI)**, która porządkuje i wskazuje najważniejsze kierunki działań w obszarze wspierania i budowania różnorodnej i włączającej organizacji. Za wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiedzialny jest Dział Komunikacji. Cele, jakie Polityka wyznacza, koncentrują się na promowaniu różnorodności jako wartości społecznej i biznesowej oraz budowaniu kultury szacunku. Polityka zaznacza kluczowe działania, jakie powinny być włączone do codziennej pracy, m.in. uważność na indywidualne potrzeby osób pracujących i współpracujących oraz przeciwdziałanie wszelkim formom wykluczenia, dyskryminacji i mobbingu – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach zewnętrznych. Podkreśla się wagę rozwoju kompetencji DEI, wdrażania skutecznych procedur ochronnych oraz spójnej, transparentnej i inkluzywnej komunikacji. W Polityce odzwierciedlone jest przeciwdziałanie dyskryminacji wobec wszystkich osób zatrudnionych ze względu na kluczowe, prawnie chronione cechy osobiste i społeczne. Wskazane są w niej również obszary różnorodności: osoby tworzące własne zasoby pracownicze różnią się między sobą wiekiem, wykształceniem, wiedzą, a także np. poglądami, wartościami, doświadczeniami, celami i ambicjami zawodowymi czy pochodzeniem. Prezentują też różny stan zdrowia, stopień sprawności, orientację psychoseksualną i tożsamość płciową. Wśród pracowników i współpracowników są osoby mające dzieci i bezdzietne, mające różne

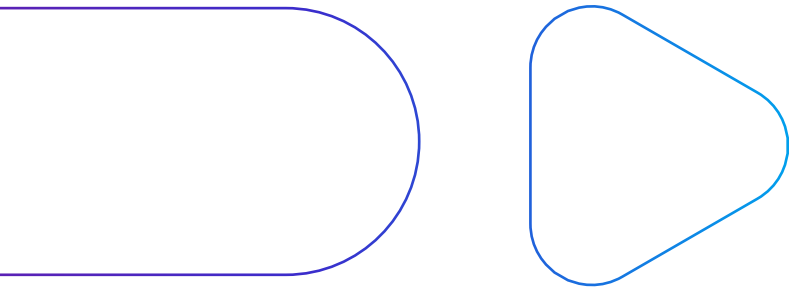


W 2025 roku dla wszystkich pracowników i współpracowników Spółki dominującej zorganizowano webinary edukacyjne na temat neuroróżnorodności, różnorodności płciowej oraz różnorodności międzypokoleniowej.

pasje i zainteresowania. Wyznają też różne religie, są też osoby niewierzące, reprezentanci różnych krajów pochodzenia i różnych kultur.

Polityka ta ma również na celu zapewnianie równego traktowania oraz ochrony godności każdej osoby, niezależnie od jej indywidualnych cech lub sytuacji.





Eliminowanie dyskryminacji

W 2025 roku Spółka dominująca wdrożyła **Procedurę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym**. Ma ona na celu stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy pracowników i współpracowników. Określa zasady identyfikacji, zgłaszania i rozpatrywania przypadków zachowań niedozwolonych oraz ochrony osób zgłaszających naruszenia. Za wdrożenie Procedury odpowiedzialny jest Dział HR. Regulacje wewnętrzne oraz zasady przyjęte w innych spółkach Grupy prezentują spójne podejście, w którym w sposób jednoznaczny nie akceptuje się jakichkolwiek przejawów mobbingu, molestowania czy dyskryminacji, a ich przeciwdziałanie jest integralną częścią regulaminów pracy oraz Kodeksu Etyki.

Wdrożone w całej Grupie Kodeks Etyki oraz Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems nakładają na spółki zasadę poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych, według której cała Grupa zobowiązuje się do działań zgodnych z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), m.in. niedyskryminacji oraz równe-

go traktowania. Grupa za pomocą wyżej wymienionych polityk jasno deklaruje, iż dąży do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, tj. bezprawnego pozbawienia lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy lub innych umów cywilnoprawnych albo nierównomiernego traktowania pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

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

m.in. poprawy zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi o tematyce rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.

Zapobieganie wypadkom

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

S1-2

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

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

Proces identyfikacji wpływów, ryzyk i szans

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

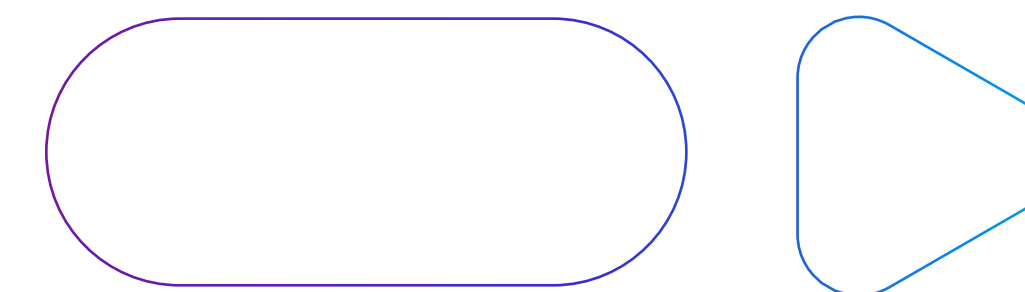
Rodzaje zaangażowania własnych zasobów pracowniczych

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

W Grupie funkcjonują różne formy zbierania opinii od osób tworzących własne zasoby pracownicze lub ich reprezentantów. W procesach negocjacji i konsultacji z pracodawcą i w zakresie reprezentacji pracowników w Spółce dominującej działa Rada Pracowników, natomiast w części spółek zależnych funkcjonują grupy przedstawicieli pracowników. W spółkach, w których brak jest formalnych struktur konsultacyjnych, zachowana jest otwarta komunikacja i uwzględnianie opinii pracowników przy podejmowaniu decyzji. Współpraca z Radą Pracowników w Spółce dominującej odbywa się za pomocą różnych metod komunikacji, takich jak spotkania bezpośrednio, korespondencja e-mailowa czy wideokonferencje. W przypadkach wymagających jednoznacznego stanowiska Rady Pracowników, Spółka zwraca się o jego formalne przedstawienie. W 2025 roku konsultacje dotyczy-

ły wdrożenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym, decyzji w sprawie przyznania pomocy finansowej w ramach projektu wolontariatu pracowniczego Dobry MultiUczynek, opiniowania wyników badania podwójnej istotności oraz wdrożenia Polityki odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Spółka dominująca regularnie analizuje efektywność zaangażowania własnych zasobów pracowniczych z wykorzystaniem narzędzia Pulse Check, które jest dedykowane ocenie nastrojów, satysfakcji i zaangażowania wśród pracowników. Jednym ze wskaźników branych pod uwagę jest odsetek osób biorących udział w badaniu. Inne spółki Grupy również zbierają informacje w formie opinii pracowników i współpracowników m.in. na temat ich nastroju lub zaangażowania, za pomocą corocznych ankiet.

Grupa systematycznie pozyskuje informacje od pracowników i współpracowników, w celu włączenia ich opinii podczas definiowania kolejnych działań i operacji. Zaangażowanie własnych zasobów pracowniczych może wystąpić, w zależności od procesu: przed wdrożeniem (faza przygotowawcza), w trakcie wprowadzania zmian (faza wdrażania) oraz po wdrożeniu (faza ewaluacji i ewentualnej korekty).



Przykłady zaangażowania własnych zasobów pracowniczych w Grupie w 2025 roku:

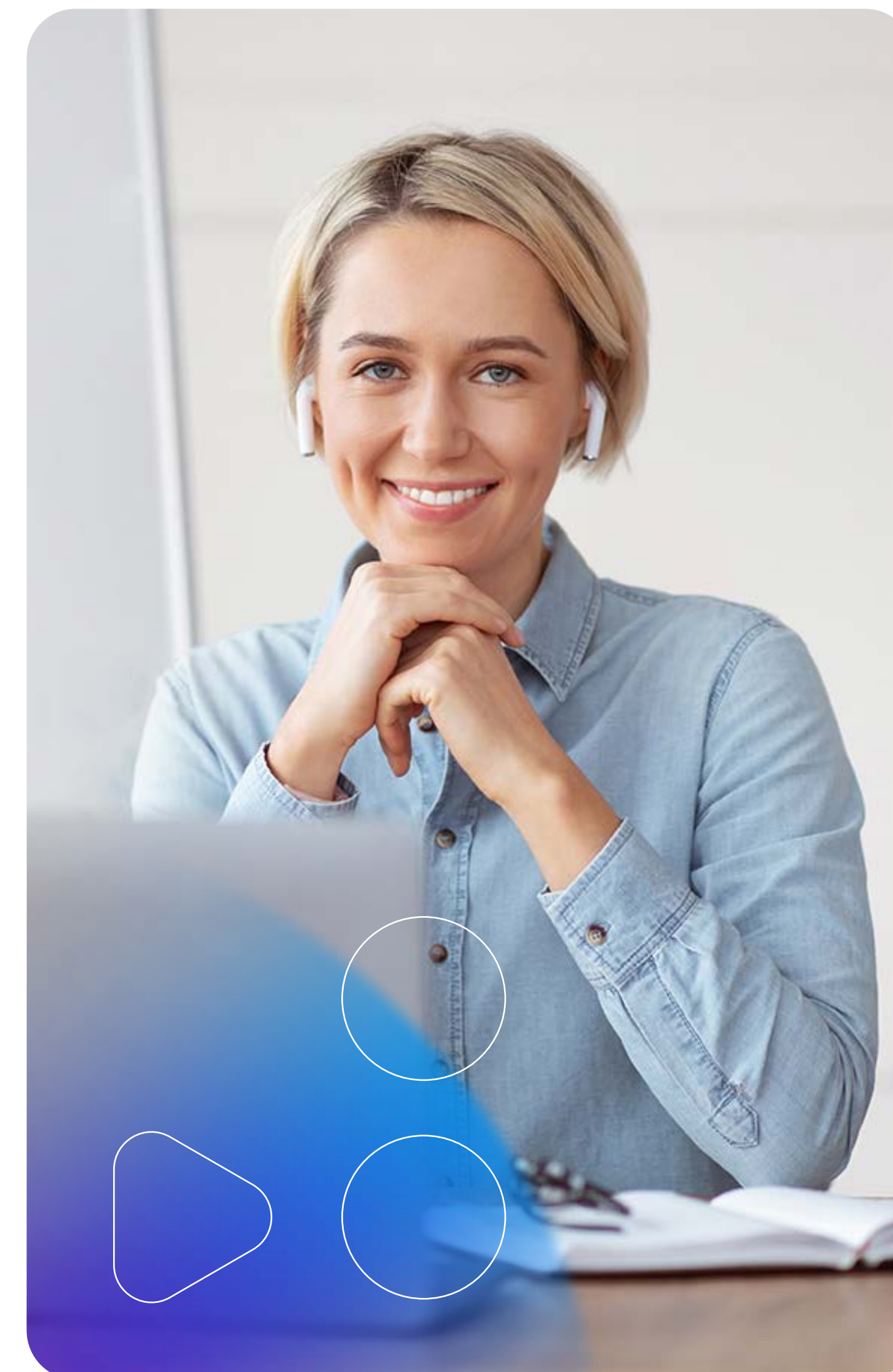
- **Ankiety** – wykorzystywane np. do badania opinii pracowników i współpracowników,
- **Spotkania podsumowujące** akcje i działania oraz wnioski po zebranych opiniach,
- **Webinary i warsztaty** – organizowane w zależności od bieżących potrzeb,
- **Zebrania ogólne, e-maile od działu HR, komunikacja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

W Spółce dominującej funkcjonują dodatkowo:

- **Cykl spotkań „Zoom na biznes”** dla pracowników i współpracowników Spółki dominującej, w czasie których przedstawiano i dyskutowano na temat poszczególnych obszarów działalności firmy. W 2025 roku odbyło się sześć takich spotkań, w tym z Zarządem Spółki. Średnio w każdym spotkaniu uczestniczyło blisko pół tysiąca pracowników.
- **Zespół Ambasadorów Wartości** w Spółce dominującej – przedstawiciele różnych obszarów organizacji promujący i wdrażający przyjęte wartości Spółki, a także zaangażowani w konsultacje związane z tym obszarem.
- Spółka dominująca angażuje również pracowników i współpracowników do **dzielenia się opiniami** na temat tworzenia włączającego środowiska pracy poprzez m.in. zbieranie pomysłów na nowe działania nakierowane na budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy lub umożliwianie tworzenia własnych postów na profilach Spółki w mediach społecznościowych.

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

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



Wyniki zaangażowania

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

Decyzje biznesowe wykorzystujące m.in. analizę zebranych opinii są przedstawiane i omawiane np. na kwartalnych spotkaniach pracowników z Zarządem czy w trakcie cotygodniowych spotkań zespołowych.



Ponadto, wyniki badań zaangażowania, konsultacji oraz analiz dobrostanu pracowników wpływają na kształtowanie kultury organizacyjnej, inwestycje w rozwój zasobów ludzkich, realizację programów wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego, work-life balance oraz elastycznych form pracy.

S1-3

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

Ogólne podejście Grupy

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



Zgłaszanie naruszeń

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

W Grupie pracownicy i współpracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości:

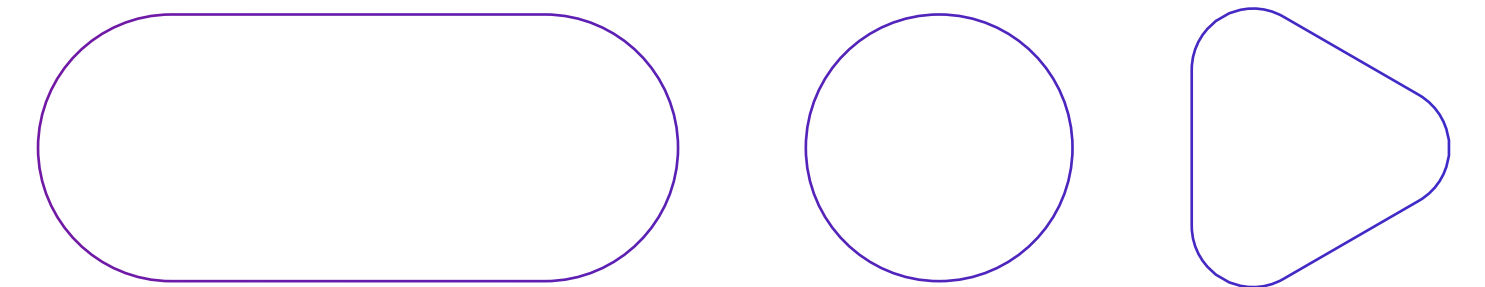
- **w ramach zgłaszania przypadków naruszenia prawa** w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów (opisane w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie: Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów),
- **w ramach zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa**, regulacji wewnętrznych oraz standardów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

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

W zależności od charakteru sprawy mogą być podejmowane następujące kroki:

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

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



S1-4

Podjęcie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

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

Szkolenia, rozwój i integracja

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



**Kluczowe działania
w Spółce dominującej
wraz z Oddziałem fitness:**

**1 Onboarding i szkolenia
cykliczne (raz w roku)**

Pracownicy i współpracownicy Spółki dominującej oraz Oddziału Fitness uczestniczą w szkoleniach: Etyka i Compliance, w tym polityka antykorupcyjna i zasady unikania konfliktu interesów, IT – ogólne użytkowanie sprzętów w Spółce, bezpieczeństwo cyfrowe, ochrona danych osobowych oraz praktyki antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Nie obejmuje to trenerów i instruktorów klubów fitness Oddziału Fitness.

**2 Szkolenia
menedżerskie**

Szkolenia skierowane do kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla, a także nowych menadżerów i liderów (Akademia Lidera), mające na celu podniesienie kompetencji zarządczych oraz poprawę jakości delegowania zadań. W ramach indywidualnych planów rozwojowych funkcjonują również sesje coachingowe i mentoringi.

**3 Szkolenia tematyczne
i kompetencyjne**

Pracownicy mogą korzystać z kursów rozwijających kompetencje techniczne oraz umiejętności miękkie dostępne na platformach e-learningowych oraz na platformie Multi.Life, gdzie użytkownicy sami mogą budować swoją ścieżkę rozwoju, wybierać aktywności takie jak kursy, webinary, artykuły.

**4 Liga Mistrzów
BSOF**

Program rozwojowy Oddziału fitness, rozwijający kompetencje trenerskie z zakresu prowadzenia szkoleń miękkich oraz umiejętności zarządzania projektami, dedykowany menedżerom klubów.

**5 Badania GALLUP, FRIS,
FACET5, RMP, DISC**

Badania realizowane są w Spółce dominującej, w celu wspierania rozwoju osobistego, efektywnej współpracy zespołowej i dopasowania stylu zarządzania i komunikacji do różnych typów osobowości.

**6 Dofinansowanie studiów
wyższych i podyplomowych**

Wsparcie finansowe w zakresie kształcenia formalnego.

**7 Kursy
językowe**

Kursy w formie zajęć lub dostępne w aplikacji edukacyjnej i na platformach e-learningowych.

**8 Wsparcie dla nowych
pracowników**

Nowi pracownicy są wspierani przez doświadczonych członków zespołu (Buddy'ego).

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

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

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

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

Wolontariat pracowniczy

Wśród inicjatyw pracowniczych wdrożono również program działań charytatywnych, który wspiera integrację pracowników i współpracowników i tym samym przyczynia się do wzmacniania pozytywnego wpływu Grupy w tym obszarze. Spółka dominująca wraz z Oddziałem fitness oraz spółką Benefit Systems International S.A. umożliwiają wzięcie udziału w programie wolontariatu pracowniczego Dobry MultiUczynek, w ramach którego pracownicy i współpracownicy w ramach wewnętrznego konkursu zgłaszają swoje propozycje wsparcia lokalnych społeczności, zwierząt lub ochrony środowiska naturalnego. Program koordynowany jest we współpracy ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu, a wyłonione projekty uzyskują od Spółki dofinansowanie zgodne ze zgłoszonym budżetem.

Dobry MultiUczynek wspiera integrację własnych zasobów pracowniczych, którzy uzyskują 1 dzień wolny w roku na realizację inicjatywy, a także promuje świadomość i zaangażowanie społeczne.

W 2024 roku odbyły się dwie edycje programu, w ramach których wolontariusze zrealizowali 24 projekty społeczne. W 2025 roku zrealizowano 21 projektów wolontariackich podczas jednej edycji programu, w której wzięło udział 90 osób, przeznaczając prawie 700 godzin na wsparcie beneficjentów w 8 miejscowościach w całej Polsce.




PODSUMOWANIE AKCJI 2025:

21 PROJEKTÓW
WOLONTARIACKICH

90 ZAANGAŻOWANYCH
WOLONTARIUSZY

700 GODZIN WSPARCIA
BENEFICJENTÓW

8 MIEJSCOWOŚCI
W CAŁEJ POLSCE



Bezpieczeństwo zatrudnienia

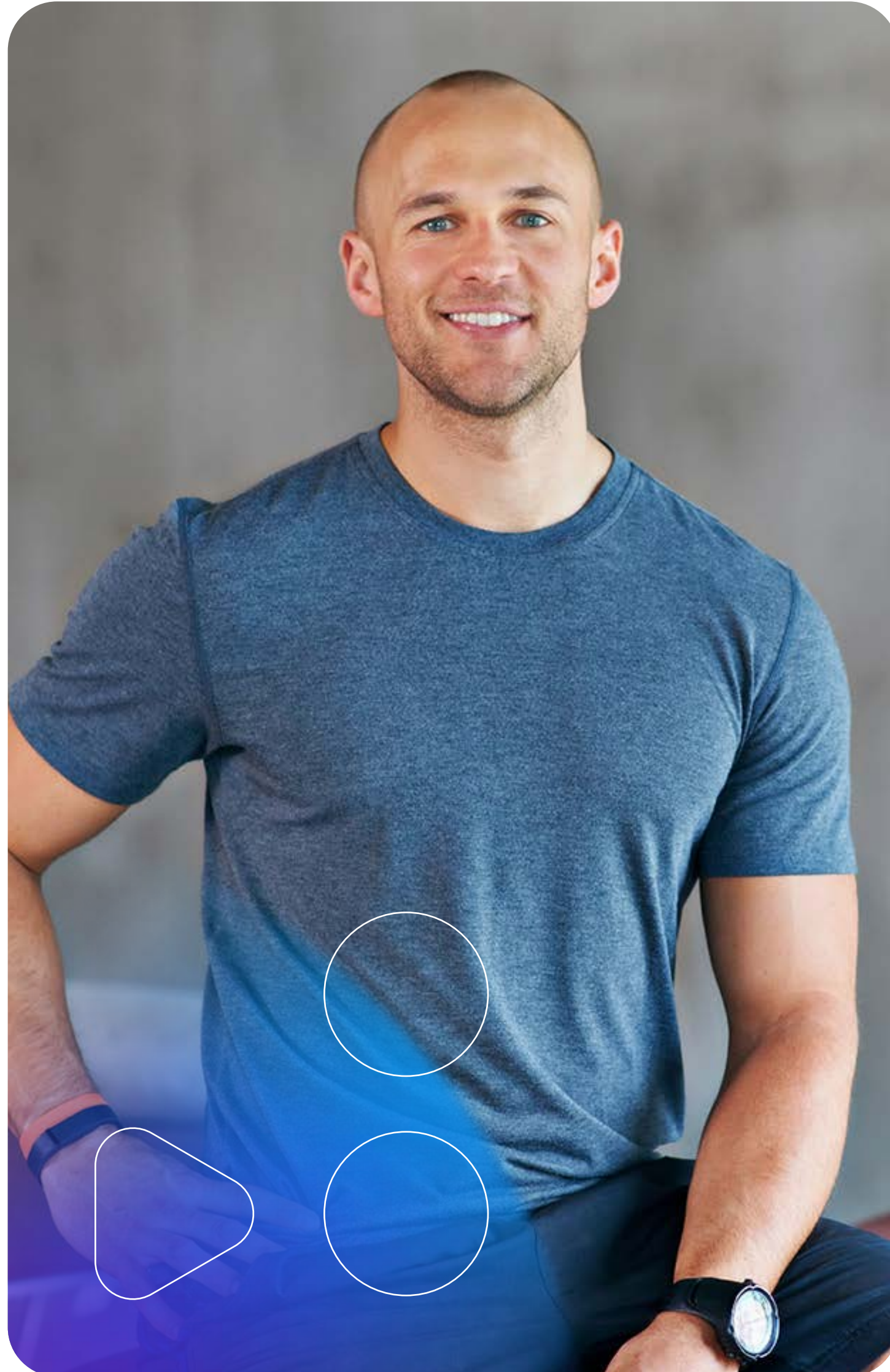
Rzeczywisty negatywny wpływ dotyczy formy zatrudnienia współpracowników w obiektach sportowych. Grupa monitoruje obszar związany z bezpieczeństwem zatrudnienia osób na umowach cywilnoprawnych i kontraktach B2B. Duży udział takich umów wynika bezpośrednio ze specyfiki branży fitness i przyjętego w organizacji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

personalni czy instruktorzy fitness świadczą usługi w ograniczonym wymiarze godzin, często w więcej niż jednym miejscu pracy.

Grupa prowadzi w tym zakresie transparentną komunikację, aby już na etapie rekrutacji charakter współpracy i jej warunki były jasne. Ograniczone możliwości mitygacji tego wpływu wynikają z powszechnego oczekiwania elastycznych form zatrudnienia wśród osób (np. trenerów i instruktorów), które chcą wykonywać pracę dla więcej niż jednego pracodawcy. Dodatkowym powodem, dla którego wybierane są umowy cywilnoprawne i kontrakty B2B są preferencyjne warunki dotyczące kwestii podatkowych i dostępnych ulg (np. dla osób poniżej

26 roku życia). W związku z tym, Grupa chcąc spełnić oczekiwania kandydatów oferuje zróżnicowane formy zatrudnienia, dostosowane do potrzeb rynku pracy.

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



Luka płacowa

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

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

Proces doboru odpowiednich działań

W celu doboru odpowiednich działań związanych z występującymi negatywnymi wpływami Grupy na osoby należące do własnych zasobów pracowniczych stosuje się przyjęty w Procedurze odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej proces należytej staranności. Działanie to zapewnia, że podejmowane kroki są odpowiednio dobrane

do skali i charakteru wpływów. Dzięki regularnej identyfikacji możliwe jest dokonanie analizy obowiązujących wewnętrznie regulacji, podejmowanych działań oraz oceny ich efektywności.

Zasoby

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

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

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

S1-5

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

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

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

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

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

* Określenie poziomu ambicji w 2026 roku.

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

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

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

S1-6

Charakterystyka pracowników jednostki

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

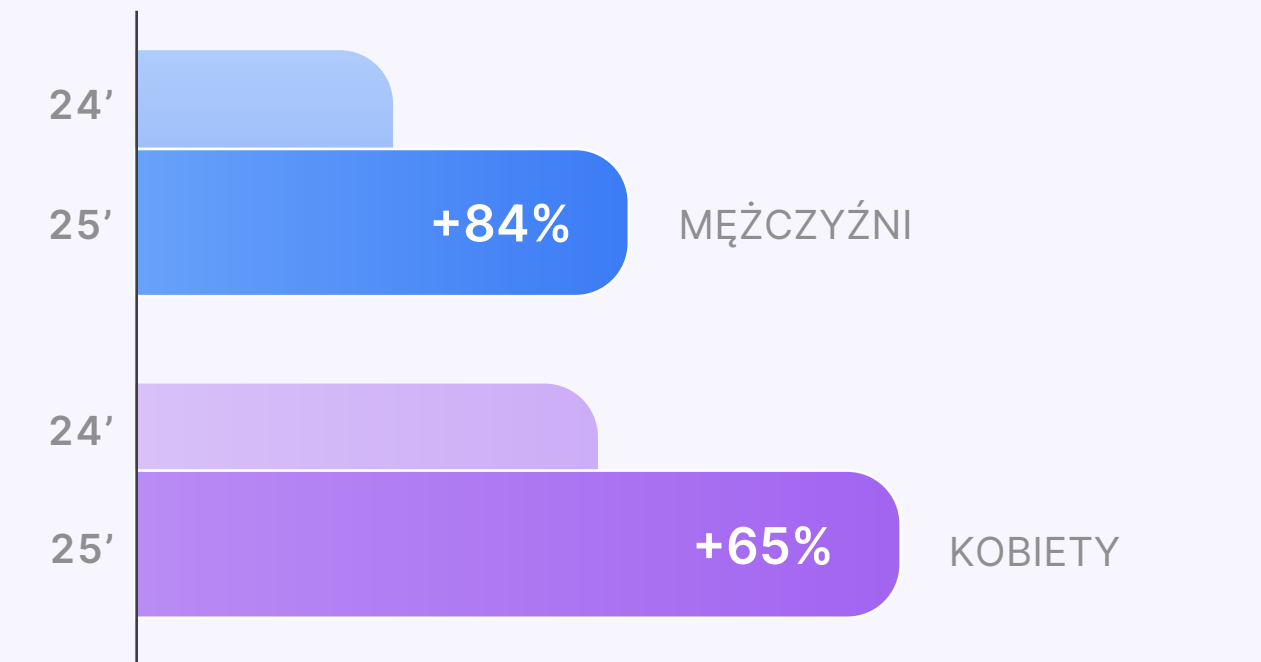
Istotny wzrost liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz współpracowników jest konsekwencją rozszerzenia granic organizacyjnych Grupy oraz dynamicznego wzrostu skali działalności (szczególnie w segmentach Zagranica UE oraz Turcja).

Liczba pracowników w podziale na kraje w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia 2025 roku:



KRAJ	2024	2025	ZMIANA
Polska	1 240	1 344	8,4%
Czechy	471	797	69,2%
Słowacja	206	197	(4,4)%
Bułgaria	321	348	8,4%
Chorwacja	71	179	152,1%
Turcja	128	1 331	939,8%

Liczba pracowników w podziale na płeć w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia 2025 roku:



PŁEĆ	2024	2025	ZMIANA
Mężczyźni	895	1 645	83,8%
Kobiety	1 542	2 551	65,4%
Inne	0	0	0
Nie ujawniono	0	0	0
ŁĄCZNIE	2 437	4 196	72,2%



Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć w Grupie Kapitałowej, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia 2025 roku:

RODZAJ UMOWY	ROK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO	ŁĄCZNIE	ZMIANA
Zatrudnieni na umowach o pracę na czas nieokreślony	2024	1 304	780	0	0	2 084	59,5%
	2025	1 936	1 388	0	0	3 324	
Zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony	2024	238	115	0	0	353	48,2%
	2025	341	182	0	0	523	
Zatrudnieni na umowach o pracę, którym nie gwarantuje się godzin pracy	2024	57	23	0	0	80	336,3%
	2025	274	75	0	0	349	
Zatrudnieni na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	2024	1 328	816	0	0	2 144	75,8%
	2025	2 210	1 560	0	0	3 770	
Zatrudnieni na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	2024	157	56	0	0	213	100,0%
	2025	341	85	0	0	426	
ŁĄCZNIE	2024	1 542	895	0	0	2 437	72,2%
	2025	2 551	1 645	0	0	4 196	

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

Liczba pracowników według rodzaju umowy, w podziale na segmenty w Grupie Kapitałowej, stan na 31 grudnia 2025 roku:

RODZAJ UMOWY	ROK	POLSKA	ZAGRANICA UE	TURCJA	ŁĄCZNIE
Zatrudnieni na czas nieokreślony	2024	1 014	924	128	2 084
	2025	1 141	852	1 331	3 324
Zatrudnieni na czas określony	2024	226	127	0	353
	2025	203	320	0	523
Pracownicy, którym nie gwarantuje się godzin pracy	2024	0	80	0	80
	2025	0	349	0	349
Zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy	2024	1 215	801	128	2 144
	2025	1 312	1 152	1 306	3 770
Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	2024	25	188	0	213
	2025	32	369	25	426
Liczba załkowitza pracowników	2024	1 240	1 069	128	2 437
	2025	1 344	1 521	1 331	4 196

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

KATEGORIA	ROK	WARTOŚĆ	ZMIANA
Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie sprawozdawczym	2024	565	99,1%
	2025	1 125	
Wskaźnik rotacji*	2024	23,2%	3,6 p.p.
	2025	26,8%	

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

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

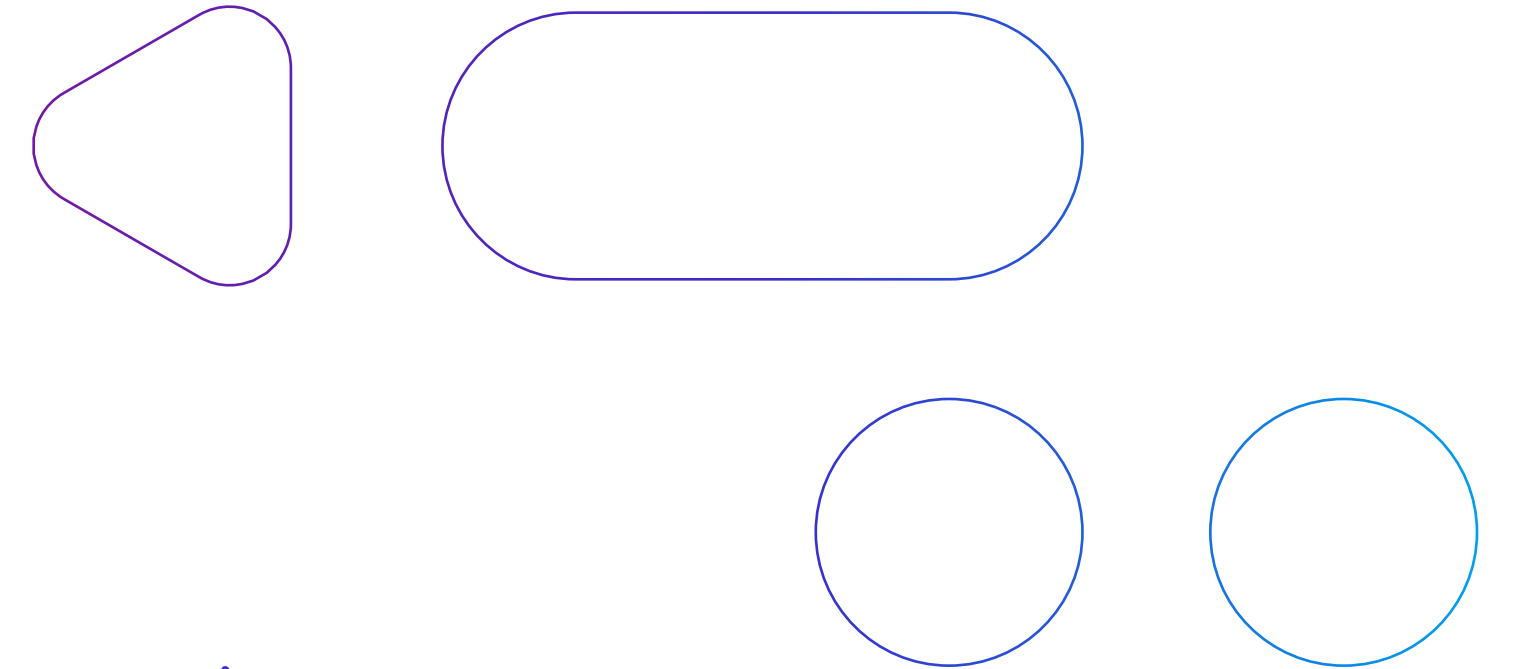
S1-7

Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

W analizie uwzględniono wyłącznie osoby, które na dzień 31.12.2025 świadczyły usługi w ramach własnej działalności gospodarczej (B2B) lub na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło). Dane obejmują zarówno osoby współpracujące w ramach długoterminowych kontraktów, jak i te świadczące usługi w krótkoterminowych projektach. Prezentowane wartości uwzględniają liczbę osób współpracujących, ale nie są przeliczane na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).

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

- **osoby samozatrudnione** (B2B): menadżerowie w klubach fitness, specjaliści IT, eksperci marketingowi, trenerzy personalni w klubach fitness, prawnicy,
- **osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych** (umowy zlecenia, umowy o dzieło): instruktorzy fitness i trenerzy prowadzący zajęcia grupowe lub indywidualne w klubach fitness, recepcjoniści/recepcjonistki w klubach fitness, personel sprzątający i pomoc administracyjna, wykładowcy na wydarzeniach, twórcy treści (materiały AV, animacje, grafiki, tłumaczenia), obsługa infolinii.



Liczba osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze w Grupie Kapitałowej, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia 2025 roku:

RODZAJ UMOWY	ROK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO	ŁĄCZNIE	ZMIANA
Osoby niebędące pracownikami (współpracownicy)	2024					6 394	46,1%
	2025	6 019	3 321	0	0	9 340	
Osoby zatrudnione przez agencje	2024					0	-
	2025	25	19	0	0	44	
ŁĄCZNIE	2024					6 394	46,8%
	2025	6 044	3 340	0	0	9 384	

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

S1-9

Mierniki różnorodności

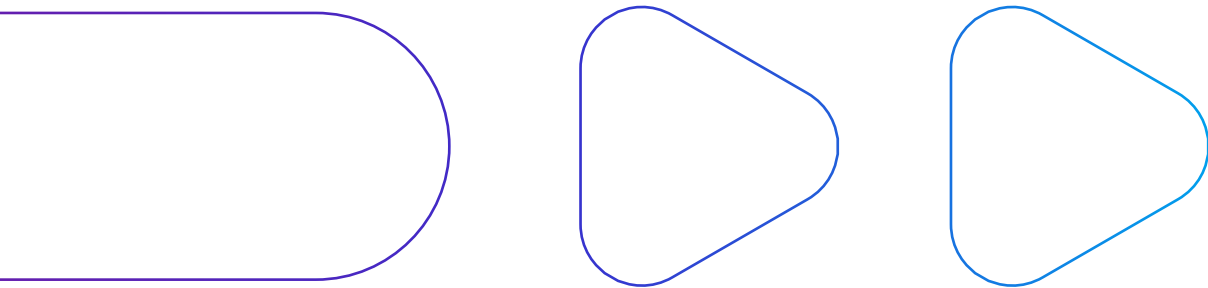
Wyższa kadra zarządzająca w GKBS składa się z Zarządu oraz pracowników pierwszej linii raportującej bezpośrednio do Zarządu (np. Dyrektor, Wicedyrektor, Head). Są to osoby odpowiedzialne za kluczowe funkcje i decyzje podejmowane w Grupie.

W tabelach przedstawione są:

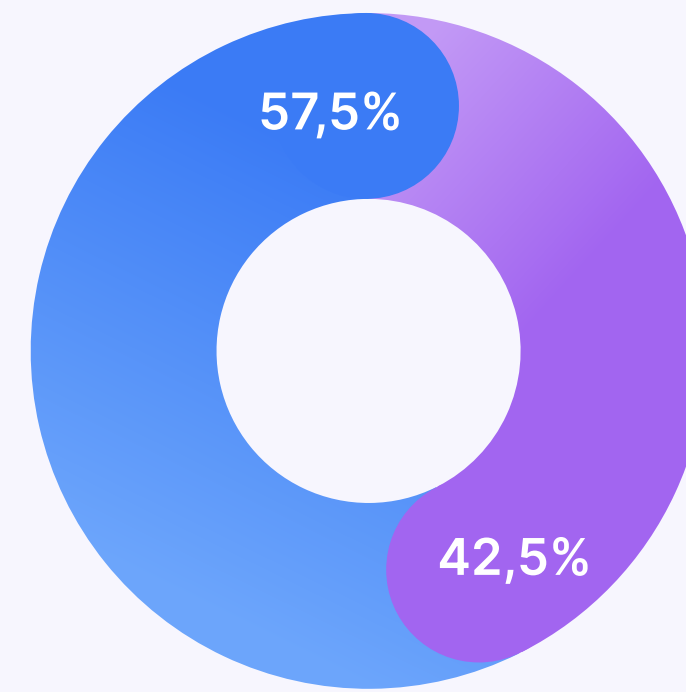
- dane dotyczące rozkładu płci wyższej kadry zarządzającej spółek Grupy, oraz
- struktury wiekowej pracowników Grupy

według stanu zatrudnienia na 31.12.2025.

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



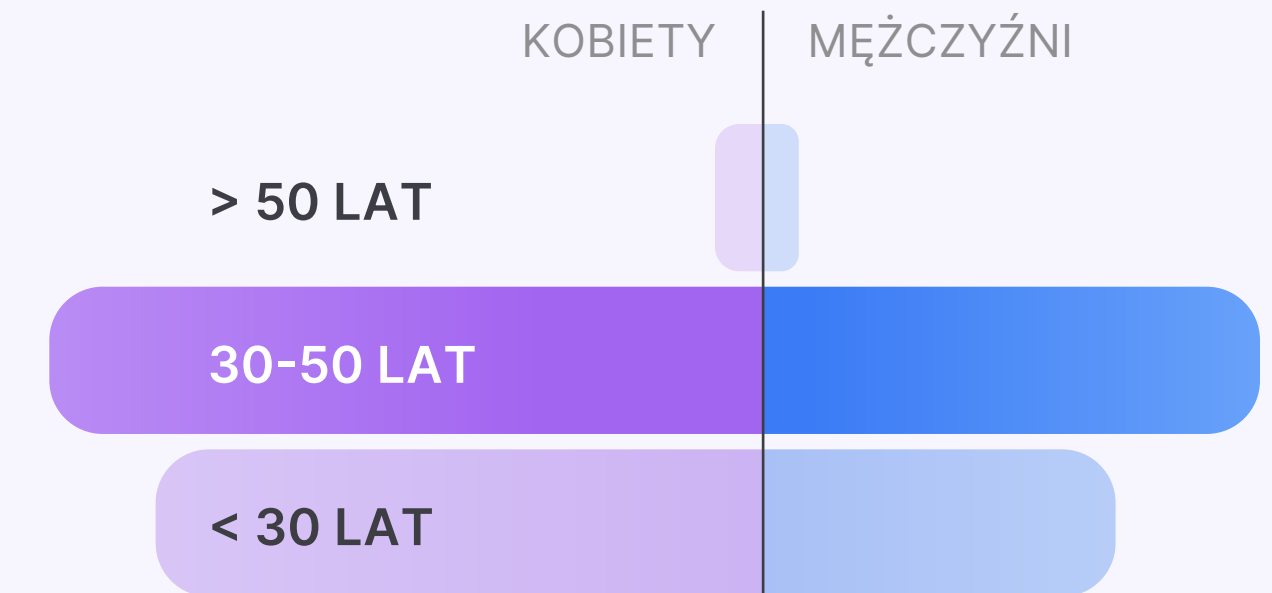
Liczba osób w wyższej kadry kierowniczej, zatrudnionych na umowach o pracę, w podziale na płeć, stan na 31 grudnia 2025 roku:



● KOBIECY ● MĘŻCZYŹNI

WYŻSZA KADRA ZARZĄDZAJĄCA	KOBIECY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO
Liczba osób	48	65	0	0
Udział procentowy	42,5%	57,5%	0%	0%

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



GRUPA WIEKOWA	KOBIECY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO
> 50 lat	90	65	0	0
30-50 lat	1 329	924	0	0
< 30 lat	1 132	656	0	0
ŁĄCZNIE	2 551	1 645	0	0



S1-13

Metryki szkoleniowe i rozwoju umiejętności

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

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

Dane dotyczące średniej liczby godzin szkoleniowych uwzględniają zarówno pracowników etatowych, jak i współpracowników. Wskaźnik ten przedstawia przeciętną liczbę godzin szkoleniowych przypadających na osobę w danej grupie i został obliczony jako stosunek całkowitej liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych w raportowanym

okresie do liczby wszystkich pracowników i współpracowników stan na 31.12.2025 w podziale na płeć.

Do analizy włączono wszystkie szkolenia organizowane przez Grupę, zarówno te wymagane w procesach operacyjnych, jak i szkolenia rozwojowe. Ujęte w zestawieniu programy obejmowały szkolenia onboardingowe, które były realizowane we wszystkich spółkach, natomiast pozostałe rodzaje szkoleń różniły się w zależności od specyfiki każdej spółki. Wskaźnik nie uwzględnia szkoleń finansowanych indywidualnie przez pracowników ani programów rozwojowych realizowanych poza oficjalnym systemem rejestrowania szkoleń. Wskaźnik nie uwzględnia studiów wyższych i podyplomowych podejmowanych przez pracowników i współpracowników.

Średnia liczba godzin szkoleniowych została obliczona na podstawie danych z wewnętrznych systemów HR, które monitorują uczestnictwo w szkoleniach oraz liczbę godzin przypisanych do każdej osoby. Wskaźnik ten nie został przeliczony na ekwiwalent pełnego etatu (FTE).

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

	ROK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO
Średnia liczba godzin szkoleniowych	2024	36	24,8	0	0
	2025	29,9	38,5	0	0
Zmiana		(16,7%)	55,7%		

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

	ROK	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	INNE	NIE UJAWNIONO	OGÓŁEM
Udział [%]	2024	47,8	49,2	0	0	48,3
	2025	59,3	86,6	0	0	70,0
Zmiana		11,5 p.p.	37,5 p.p.			21,7 p.p.

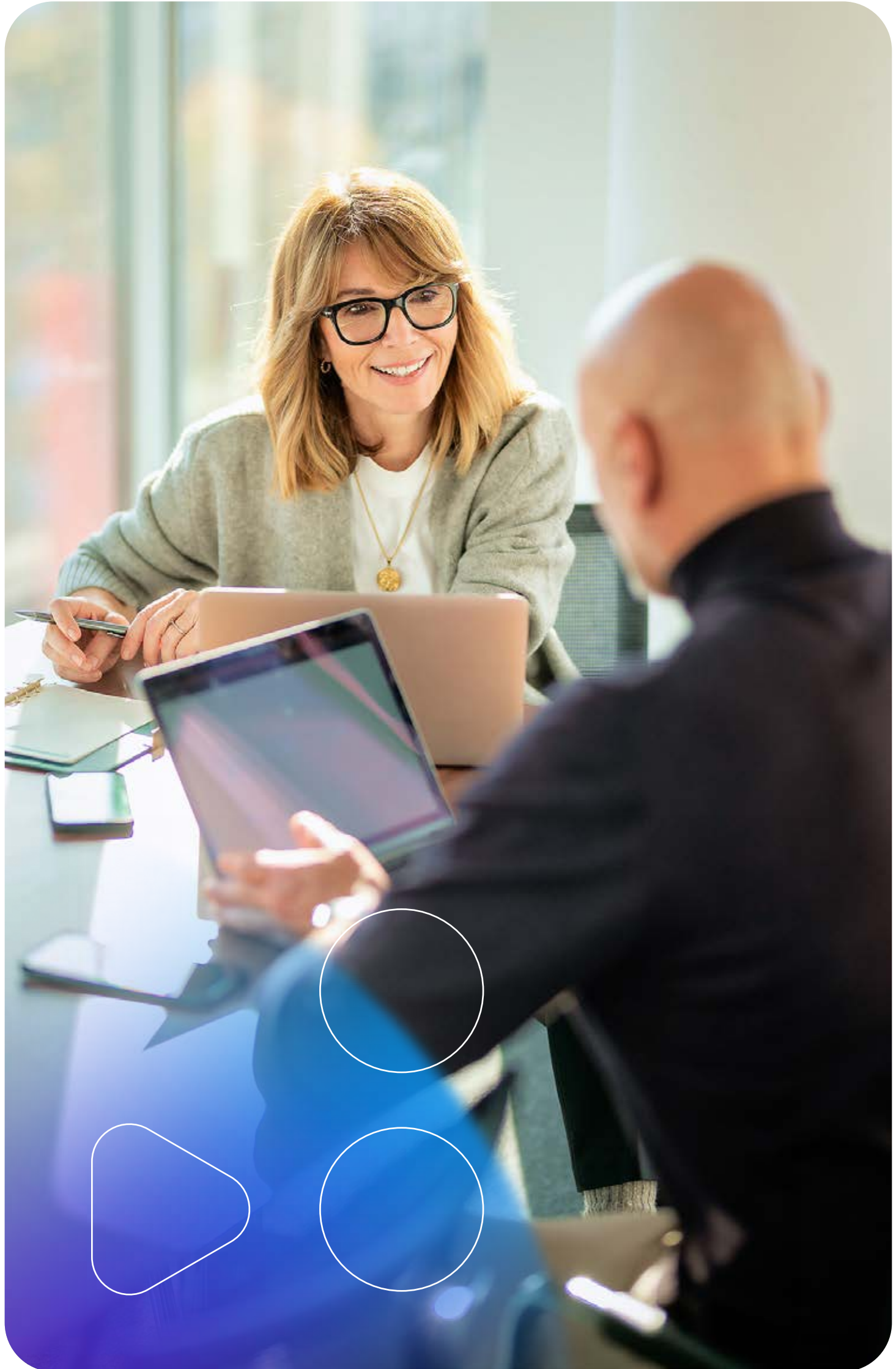
Dane dotyczące średniej liczby godzin ocen pracowniczych, przeglądów wyników i rozwoju kariery uwzględniają osoby na umowę o pracę.

W Spółce dominującej oraz w Oddziale fitness funkcjonuje **system oceny realizacji postawionych celów**, połączonymi z systemem premiowania MBO (Management By Objectives). System oceny obejmuje: określenie celów, sposobu ich realizacji i mierników efektywności oraz omówienie stopnia realizacji celów z poprzedniego okresu premiowego, a także planowanie działań rozwojowych pracownika. Cele strategiczne są kaskadowane od Zarządu do menedżerów.

W Spółce dominującej odbywają się również tzw. **Diagnoza 360**, która umożliwia spojrzenie na kompetencje pracowników z perspektywy przełożonych, współpracowników, podwładnych oraz samooceny.

Pracownicy podlegają półrocznym ocenom pracy w ramach spotkań 1 na 1 z przełożonym, w metodyce wypracowanej w danym zespole i dopasowanej do bieżących potrzeb zespołu.

ny. Ocena ta przeprowadzana jest wewnętrznie przez dział HR, jak i za pomocą wsparcia zewnętrznego. Pracownik po odbyciu Diagnozy 360 otrzymuje feedback z jej wyników.



S1-16

Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

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

Nieskorygowana luka płacowa

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

Analizą objęte są wszystkie osoby pozostające w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę według stanu na ostatni dzień roku sprawozdawczego, z wyłączeniem pracowników długotrwale nieobecnych (łącznie co najmniej 3 miesiące w okresie sprawozdawczym) oraz pra-



owników, którzy nie przepracowali pełnych 12 miesięcy w okresie sprawozdawczym. Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu. Wynagrodzenie zmienne ujęte w kalkulacji stanowi wynagrodzenie należne za dany rok (metoda memoriałowa).

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

Nieskorygowana luka płacowa w całości zatrudnienia w Grupie Kapitałowej

12,8% GENDER PAY GAP

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

Skorygowana luka płacowa

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

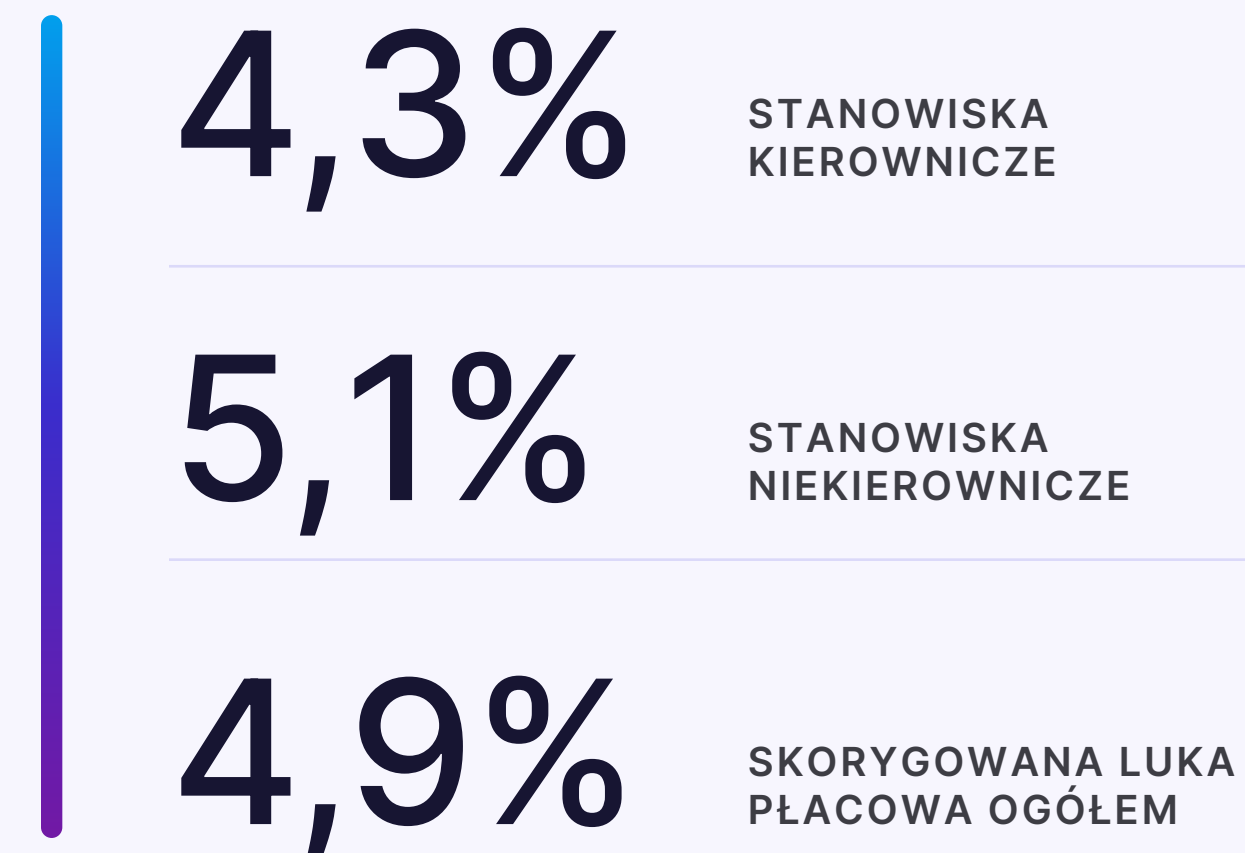
Zasady kalkulacji wynagrodzenia oraz wykluczenia są takie same jak w przypadku nieskorygowanej luki płacowej. Jednak w przypadku skorygowanej luki płacowej wynagrodzenia podajemy w podziale na:

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

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

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

Skorygowana luka płacowa w Grupie Kapitałowej



Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia – CEO Pay Ratio

Wskaźnik CEO Pay Ratio oblicza się dla Spółki dominującej wraz z Oddziałem fitness i Grupy. Wskaźnik został obliczony dla rocznego całkowitego wynagrodzenia osoby najlepiej zarabiającej w stosunku do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby). W obliczeniach ujęte są następujące składowe wynagrodzenia z umowy o pracę, należne w danym roku: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne i zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak wynagrodzenie za nadgodziny, premie i prowizje regulaminowe, nagrody uznaniowe. W wyliczeniu rocznego całkowitego wynagrodzenia osoby najlepiej zarabiającej uwzględniono wycenę

przyznanych instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego opartego o akcje (warranty serii M przyznane w 2025 roku dotyczące roku 2024 pomniejszonego o cenę objęcia instrumentów. Grupa uwzględniła instrumenty finansowe przyznane za rok poprzedzający rok objęty sprawozdaniem, ponieważ warranty należne za rok 2025 przyznane zostaną już po publikacji niniejszego sprawozdania.

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

Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia



S3

Dotknięte społeczności

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

SBM-3

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

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

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

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

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

OBSZAR

Podtemat specyficzny

NAZWA WPLYWU

Wpływ na lokalne społeczności poprzez organizację programów i wydarzeń sportowych

OPIS WPLYWU

Grupa poprzez angażowanie się w inicjatywy społeczne wpływa na lokalną społeczność poprzez organizację programów i wydarzeń, które zwiększają dostęp do aktywności fizycznej oraz wspierają integrację społeczną, szczególnie wśród dzieci i młodzieży.

CHARAKTER WPLYWU

Rzeczywisty ▲ ▲
pozytywny

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

S3-1

Polityki związane z dotkniętymi społecznościami

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

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

Wśród celów Fundacji można wyróżnić m.in.:

- **upowszechnianie i propagowanie sportu**, popularyzacja zdrowego i aktywnego trybu życia, utrzymania i podnoszenia sprawności fizycznej wśród różnych grup społecznych, w tym dzieci z rodzin zagrożonych ubóstwem ekonomicznym oraz wychowujących się na obszarach wiejskich;
- **prowadzenie działalności w zakresie edukacji zdrowotnej i sportowej**, podnoszenia dobrostanu psychofizycznego dzieci, młodzieży, dorosłych, a także osób z niepełnosprawnościami oraz przeciwdziałanie wkluczeniu takich osób;
- **wspieranie aktywności fizycznej społeczeństwa**, propagowanie zdrowego trybu życia, przedsiębiorczości i zatrudnienia, a także innowacji, w tym nowych technologii szczególnie w obszarze zdrowia psychofizycznego oraz aktywności fizycznej;

- **wspieranie dzieci i młodzieży** poprzez organizowanie i realizację programów sportowych w odpowiedzi na zaobserwowane zapotrzebowanie oraz dążenie do wdrażania działań systemowych mających na celu wyrównywanie szans w dostępie do obiektów i inicjatyw sportowych;
- **prowadzenie działań oraz projektów edukacyjnych skierowanych do dorosłych**, w tym osób aktywnych zawodowo, z zakresu dobrostanu psychofizycznego, jak również rozwiązań pozapłacowych wspierających zdrowie psychofizyczne i aktywny styl życia;
- **wspomaganie rozwoju społeczności lokalnych** w obszarze aktywności fizycznej, zdrowego stylu życia i działań poprawiających lokalny dostęp do infrastruktury sportowej;
- **propagowanie aktywności fizycznej i bezpiecznego wypoczynku** wśród dzieci i młodzieży w różnych środowiskach społecznych;
- **wsparcie organizacji sportowych** w zakresie edukacji sportowej, działalności promującej aktywny styl życia oraz szeroko pojętych dyscyplin sportowych;
- inne działania na rzecz wspierania i rozwoju aktywności fizycznej oraz sportu, a także zdrowego stylu życia wśród dzieci, młodzieży i dorosłych.

Cele statutowe Fundacji realizowane są przez m.in. tworzenie i realizację projektów, opisanych w dalszej części rozdziału, współpracę z sportowcami, organizacjami z sektora publicznego i prywatnego, oraz działania edukacyjne.

W Fundacji wdrożony został Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems, który dostępny jest na stronie internetowej Fundacji. Kodeks Etyki Grupy, szerzej opisany w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie, który zawiera m.in. kanały zgłaszania nieprawidłowości. W 2025 roku w ramach operacji własnych Fundacji nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych w zakresie dotkniętych społeczności. Nie otrzymano również zgłoszeń w ramach łańcucha wartości, jednakże Fundacja nie monitorowała aktywnie tych kwestii w ramach łańcucha wartości.

W 2025 roku opracowano standardy ochrony małoletnich obowiązujące w Fundacji MultiSport, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa dzieci i działania w ich najlepszym interesie, w tym: rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci, procedury interwencji, zasady ochrony wizerunku. Polityka monitorowana będzie w cyklu dwuletnim, a jej treść jest udostępniona wszystkim interesariuszom na stronie internetowej Fundacji. W Fundacji przyjęto również procedury dot. płatności, udzielania dotacji oraz dobre praktyki podpisywania umów i rozliczania dofinansowania z Ministerstwem Sportu i Turystyki.



S3-2

Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami

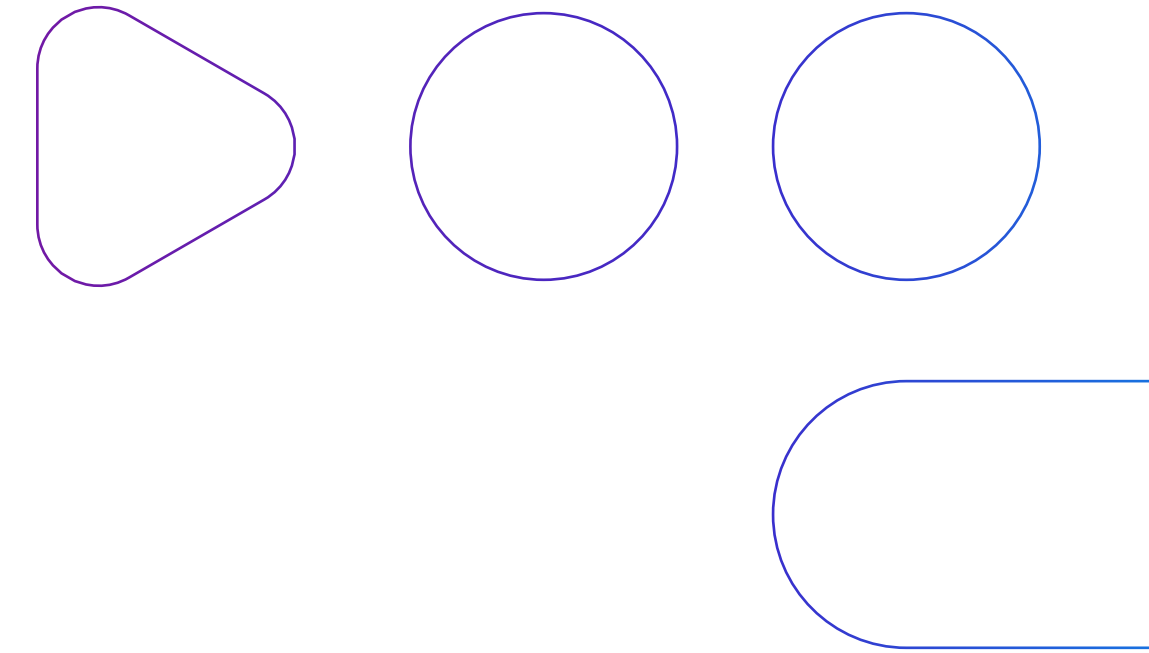
S3-3

Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności

Fundacja, przy tworzeniu koncepcji każdego ze swoich programów, bierze pod uwagę potrzeby swoich beneficjentów, ich przedstawicieli i pełnomocników, a także innych osób zaangażowanych – np. trenerów. Opinie pozyskiwane są m.in. poprzez spotkania osobiste, online oraz rozmowy telefonicznie i ankiety. Na tej podstawie tworzone są ramy konkretnych programów. Ważne są także bieżące spostrzeżenia i uwagi w trakcie realizacji programów. Częstotliwość kontaktów z interesariuszami lub ich przedstawicielami uzależniona jest od specyfiki programu i może wynosić od kilku spotkań tygodniowo do jednego spotkania miesięcznie. Fundacja od 2025 roku wdrożyła ewaluację wszystkich własnych programów przeprowadzaną m.in. w oparciu o ankiety dla uczestników. Wnioski z ewaluacji umożliwiają wprowadzenie zmian w programach w celu lepszego dopasowania do potrzeb danej grupy społecznej.

Odpowiedzialność za całość działań Fundacji MultiSport ponoszą Członkowie Zarządu Fundacji, w tym również za zapewnienie beneficjentom możliwości wpływu na kształt programów. Operacyjnie za te kwestie odpowiedzialni są koordynatorzy poszczególnych programów oraz dyrektor ds. operacyjnych.

Grupa Benefit Systems umożliwia dotkniętym społecznościom zgłaszanie obaw i podejrzenia naruszeń prawa i etyki związanych z działalnością GKBS, co zostało opisane w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie. W Fundacji MultiSport informacje takie można również przekazywać poprzez formularz kontaktowy dostępny na stronie internetowej oraz do koordynatorów poszczególnych programów. Przeprowadzony w 2025 roku proces należytej staranności oraz aktualizacja analizy podwójnej istotności nie zidentyfikowały negatywnych wpływów organizacji na dotknięte społeczności.



S3-4

Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań

Fundacja MultiSport angażuje się aktywnie w promocję aktywności ruchowej poprzez realizację programów społecznych. Najważniejsze z nich zostały omówione na kolejnej stronie.

Fundacja planuje kontynuować działalność zgodną z celami statutowymi w kolejnych latach oraz realizować ją poprzez programy społeczne. Wszystkie programy opisane powyżej Fundacja ma zamiar kontynuować w 2026 roku. Rezultaty działań i ich skuteczność są poddawane ewaluacji w sposób opisany w sekcji S3-2. Działania powiązane są z celami, przedstawionymi w sekcji S3-5, w której określono rok bazowy, wskaźniki oraz poziomy ambicji, zgodne ze strategią ESG. Fundacja MultiSport, w ramach wydatków operacyjnych (OpEx) w 2025 roku, przeznaczyła na działania związane z interesariuszami wymienionymi w sekcji S3-4 ok. 3 mln złotych, a planowany budżet na 2026 rok to ok. 4 mln złotych.

Fundacja monitoruje i udostępnia kanały zgłaszania opisane w sekcji S3-2 oraz uczestniczy w procesie należytej staranności, w ramach którego identyfikuje, ocenia i monitoruje wpływy, aby nie powodowały ani nie przyczyniały się do istotnych negatywnych wpływów na dotknięte społeczności. W 2025 roku nie zidentyfikowano naruszeń praw człowieka ani incydentów związanych ze dotkniętymi społecznościami.



Fundacja MultiSport angażuje się aktywnie w promocję aktywności ruchowej poprzez realizację programów społecznych.



Aktywne Szkoły MultiSport



Program promujący aktywność fizyczną wśród młodzieży (12-19 lat), realizowany poprzez nowoczesne zajęcia sportowe w klubach fitness i podczas wydarzeń sportowych. **W 2025 roku wzięło w nich udział 8 443 uczniów.** Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki. Dodatkowo Fundacja zorganizowała w 2025 roku szkolenie dla nauczycieli i trenerów z programów opisanych w pkt. 1 i 2 – wzięło w nich udział 81 osób stacjonarnie oraz 220 w formule online.

Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej

Program dla dzieci w wieku przedszkolnym i uczniów klas 0-VI, którego celem jest przeciwdziałanie skutkom siedzącego trybu życia wśród dzieci, wspierający profilaktykę wad postawy i rozwój aktywności fizycznej. **W 2025 roku wzięło w nim udział 2 202 dzieci.** Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Senior w Dobrej Formie



Program zainicjowany w odpowiedzi na alarmująco niski poziom aktywności fizycznej wśród seniorów w Polsce. W ramach programu seniorom oferowane są dostosowane do potrzeb i możliwości treningi online, zajęcia nordic walking, zajęcia sportowe w klubach fitness oraz wykłady na temat zdrowego stylu życia. Program opracowano we współpracy z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej oraz na podstawie badań i ankiet skierowanych do seniorów. **W 2025 roku w ramach kursu w Internetowej szkole dla Seniora udział wzięło 395 350 seniorów.** W zajęciach nordic walking uczestniczyło 9 790, a w pilotażowych grupach stacjonarnych w klubach fitness 126 osób.

Pełni Sportu



Program integrujący i promujący aktywność fizyczną wśród osób z niepełnosprawnościami, wspierający ich rozwój poprzez spotkania i zajęcia z paralimpijczykami i sportowcami z niepełnosprawnościami. Projekt uzyskał dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki.

Uwierzmy w przyszłość naszych dzieci

Program Fundacji Rozwój Integracja Sport, w którym

Fundacja MultiSport jest Partnerem. W jego ramach są prowadzone szkolenia dla rodziców, opiekunów, nauczycieli, wolontariuszy, fizjoterapeutów i personelu medycznego dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami przebywających w placówkach oświatowych, szpitalach i centrach rehabilitacyjnych. Prowadzącymi zajęciami są byli i obecni sportowcy z niepełnosprawnościami, w tym medaliści Igrzysk Paralimpijskich.

Miniciti



Miniciti to innowacyjna przestrzeń edukacyjna dla dzieci w wieku 7-15 lat prowadzona w formie biznesu społecznego i powołana przez Fundację Miasto Dzieci. Młodzi obywatele miniaturowego miasta wcielają się w różne role zawodowe. Fundacja MultiSport włączyła się w projekt, promując aktywność fizyczną, zdrowy styl życia oraz rozwój zawodowy w obszarze sportu – dzieci poznają te elementy w miniaturowym klubie fitness – **odwiedziło go w 2025 roku 13 260 dzieci.**

NOWOŚĆ 25'

MultiBezpieczeństwo

Ogólnopolska kampania społeczna skierowana do dzieci, rodziców i nauczycieli. Fundacja opracowała poradnik dla opiekunów oraz gotowe scenariusze lekcji dla szkół podstawowych, obejmujące przeciwdziałaniu zagrożeniom przy uprawianiu sportu, na drodze, w domu, nad wodą, na łonie przyrody, w centrum handlowym. Materiały zostały przekazane do szkół podstawowych w Polsce oraz bezpłatnie udostępnione online na stronie internetowej multibezpieczenstwo.pl, z bezterminową możliwością ich wykorzystania. Kampania uzyskała patronaty służb: Policji, Straży Pożarnej, WOPR oraz Ośrodka Rozwoju Edukacji – publicznej placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, prowadzonej przez Ministra Edukacji Narodowej.

Koszykówka 3X3ZONE



Pilotażowy projekt Fundacji, wspierający aktywność fizyczną dzieci i młodzieży poprzez dynamiczne treningi koszykarskie, zabawy ruchowe i edukację o zdrowym stylu życia. Dzieci i młodzież uczą się od ekspertów praktycznych ćwiczeń i zabaw koszykarskich.

S3-5

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

W Grupie nie wdrożono polityki związanej z dotkniętymi społecznościami, a w procesie należytej staranności oraz podczas badania podwójnej istotności nie zidentyfikowano negatywnych wpływów, ryzyk i szans. W zakresie zidentyfikowanego pozytywnego wpływu Fundacja przyjęła Strategię PR, zawierającą plany działań na lata 2025-2030 oraz określa coroczne plany projektów.

Fundacja określa mierzalne, roczne cele dla każdego z prowadzonych przez siebie programów. Postęp w ich realizacji jest monitorowany i raportowany przez koordynatorów programów do Zarządu Funda-

cji. Realizacja celów monitorowana jest miesięcznie, a podsumowanie następuje w cyklu półrocznym i rocznym. Wartości bazowe, według których dokonuje się pomiaru postępów odnoszą się do danych liczbowych z roku poprzedniego. Wyniki publikowane są w corocznym sprawozdaniu z działalności Fundacji oraz w sprawozdaniu finansowym na stronie internetowej Fundacji.

Cele ujęte w strategii ESG dotyczące zwiększania pozytywnych wpływów ▼

CEL	MIERNIK	ROK BAZOWY		
		2025	2026	2027
Rocznie minimum 35 000 beneficjentów offline bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne organizowanych przez Fundację MultiSport	Liczba beneficjentów	33 902	min. 35 000	min. 35 000
Rocznie minimum 370 000 beneficjentów online bezpłatnych programów i wydarzeń aktywizujących różne grupy społeczne organizowanych przez Fundację MultiSport	Liczba beneficjentów	395 570	min. 370 000	min. 370 000

Zgodnie z zaktualizowaną strategią ESG Grupy, w zakresie działań Fundacji zostały określone cele na lata 2026-2027 w odniesieniu do roku bazowego 2025:

- Filar: **Społeczeństwo**
- Priorytet: **Aktywizujemy i angażujemy**
- Zobowiązanie: **Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych**

Cele oraz mierniki zostały przyjęte na podstawie wyników badania podwójnej istotności oraz warsztatu z przedstawicielem Fundacji. W trakcie warsztatu uwzględniono ewaluację projektów, w tym wyniki ankiet oraz raportów przekazanych przez koordynatorów. Cele monitorowane są przez Fundację MultiSport poprzez raporty. W przypadku beneficjentów offline są to comiesięczne raporty przekazywane przez trenerów do koordynatorów poszczególnych projektów, a w przypadku beneficjentów programów online – raporty generowane przez platformę, na której odbywają się zajęcia. Szczegółowe informacje na temat Strategii ESG, w tym zaangażowanie interesariuszy, zostały opisane w rozdziale Informacje ogólne.

S4

Konsumenci i użytkownicy końcowi

SBM-2

Interesy i opinie zainteresowanych stron

SBM-3

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

Zakres ujawnień prezentowanych w niniejszym rozdziale obejmuje niższe szczeble łańcucha wartości. Ujawnienie dotyczy osób fizycznych, które są odbiorcami usług Grupy. Wśród nich wyróżnia się użytkowników końcowych B2B2C i B2C, zgodnie z definicjami przyjętymi w rozdziale informacje ogólne. Zgodnie z ESRS powyższe grupy należą do kategorii (iii) – użytkownicy zależni od dokładnych i dostępnych informacji dotyczących produktów i usług, aby uniknąć potencjalnie szkodliwego użycia. Dodatkowo, w niektórych częściach rozdziału pojawiają się odniesienia do klientów B2B (dalej nazywanych klientami), czyli pracodawców zawierających umowy na świadczenie usług bene-

fitów pracowniczych dla swoich pracowników. Choć nie są klasyfikowani jako konsumenci ani użytkownicy końcowi według ESRS, ich rola jako pośredników w dostarczaniu benefitów oraz ich wpływ na decyzje dotyczące korzystania z usług Grupy sprawiają, że są uwzględniani w analizie kontekstu wpływów Grupy.

Na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności, Grupa nie zidentyfikowała grupy konsumentów ani użytkowników końcowych, którzy byliby szczególnie narażeni na zwiększone ryzyko negatywnego wpływu w związku z jej operacjami własnymi i łańcuchem wartości, a także oferowanymi produktami i usługami w ramach relacji biznesowych.

Perspektywa konsumentów i użytkowników końcowych stanowi centralny element strategii biznesowej oraz strategii ESG, która uwzględnia istotne wpływy, w tym poszanowanie praw człowieka, oraz ryzyka i szanse związane z tą grupą interesariuszy. Procesy współpracy i dialogu z konsumentami oraz użytkownikami końcowymi w odniesieniu do zarządzania wpływami zostały opisane w sekcji S4-2.



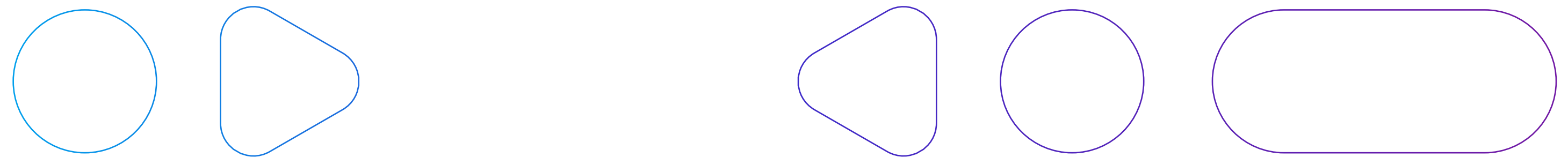
Grupa dostarcza użytkownikom końcowym rozwiązania w obszarze zdrowego stylu życia, wellbeingu i benefitów pracowniczych. Z danych Grupy wynika, że użytkownicy końcowi, na których wywierany jest istotny wpływ, to głównie osoby pełnoletnie, aktywne zawodowo, zamieszkałe w miastach o liczbie ludności przekraczającej 100 tys. mieszkańców.

Priorytety strategiczne, opisane w rozdziale Informacje ogólne, skupiają się na rozwoju obecnych usług, produktów i oferty klubów fitness, wzmacniając pozytywny wpływ na zdrowie psychofizyczne użytkowników końcowych. Identyfikacja istotnych ryzyk i szans pozwala Grupie wspierać optymalizację modelu biznesowego poprzez rozwój oferowanych usług i produktów oraz minimalizację ryzyk – Grupa stale udoskonala systemy bezpieczeństwa, polityki ochrony danych oraz procedury zgodności, aby zapobiegać naruszeniom prywatności i innym zagrożeniom związanym z działalnością operacyjną i otoczeniem zewnętrznym.

Prowadzone przez Grupę działania w ramach tego wpływu, które powodują pozytywne skutki zostały opisane w sekcji S4-4. Karty sportowe oraz kluby fitness oferowane są na wszystkich rynkach, w których Grupa Kapitałowa prowadzi działalność. Działania wellbeingowe, w ramach dostępnej oferty produktowej są prowadzone w Polsce. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem pokrywają się z użytkownikami końcowymi przedstawionymi na początku niniejszego rozdziału.

W trakcie analizy podwójnej istotności, Grupa zidentyfikowała pozytywny wpływ na użytkowników końcowych:

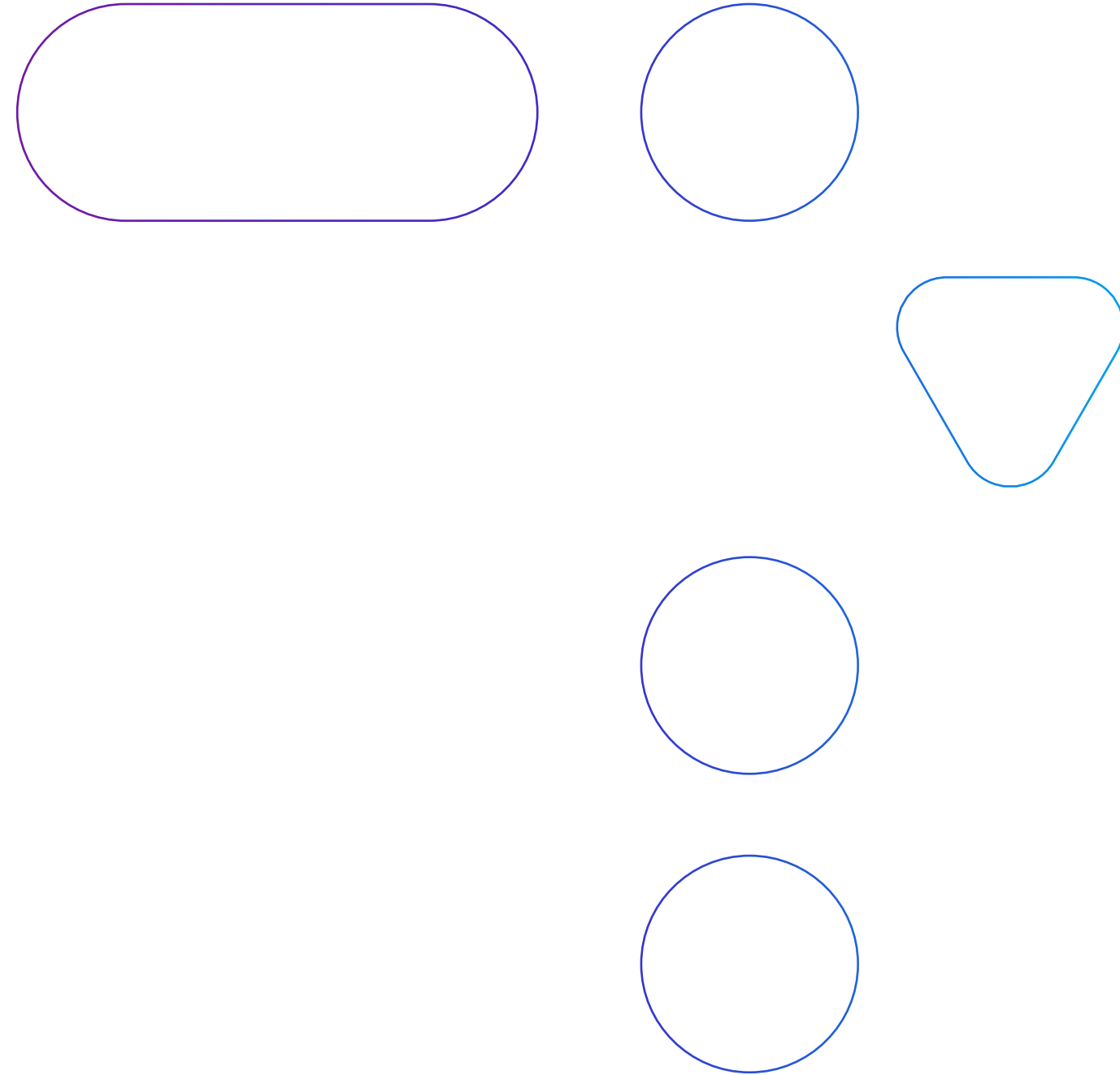
OBSZAR	NAZWA WPLYWU	OPIS WPLYWU	CHARAKTER WPLYWU
Podtemat specyficzny	<p>Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Karty sportowe ○ Kluby fitness ○ Oferta wellbeingowa 	<p>Grupa wpływa na poprawę jakości życia, zdrowia fizycznego i psychicznego oferując rozwiązania wspierające aktywność i wellbeing.</p> <p>Karty sportowe ułatwiają szerokiej grupie użytkowników dostęp do obiektów sportowo-rekreacyjnych, motywują do regularnej aktywności i zwiększają świadomość zdrowego stylu życia.</p> <p>Wzrost liczby klubów fitness gwarantuje użytkownikom dostęp do klubów sportowych i profesjonalnego wsparcia trenerów, co sprzyja budowaniu nawyku aktywności fizycznej oraz budowania lokalnych społeczności sportowych.</p> <p>Platformy, rozwiązania i konsultacje ze specjalistami wspierają osobisty wellbeing użytkowników, dla których dostępne są także personalizowane ścieżki celów.</p>	<p>Pozytywny rzeczywisty ▲ ▲</p>





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

OBSZAR	NAZWA RYZYKA	OPIS RYZYKA
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń	Ryzyko związane z wprowadzeniem obostrzeń w działalności obiektów sportowych w trakcie potencjalnej pandemii, obejmujące potencjalne konsekwencje wynikające z konieczności spełnienia surowych wymogów sanitarnych, utrzymania dystansu społecznego oraz czasowego zawieszenia działalności. Może to prowadzić do ograniczenia dostępności usług, spadku liczby użytkowników, a także wzrostu kosztów operacyjnych związanych z wdrożeniem niezbędnych środków bezpieczeństwa. Ponadto, istnieje ryzyko utraty przychodów w wyniku wstrzymania działalności oraz potencjalnych trudności w przywróceniu normalnego funkcjonowania po zakończeniu restrykcji.
Prywatność	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Grupa jest narażona na ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych, szczególnie w kontekście naruszeń prywatności i bezpieczeństwa danych osobowych. Naruszenia bezpieczeństwa danych mogą prowadzić do nieuprawnionego dostępu do chronionych informacji, co może mieć poważne konsekwencje prawne, finansowe oraz reputacyjne.
	Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Wdrożenie i stosowanie narzędzi sztucznej inteligencji („AI”) bez odpowiedniego nadzoru oraz zabezpieczeń może prowadzić do niezamierzonych negatywnych skutków dla firmy, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych związanych z naruszeniami prywatności, incydentami cyberbezpieczeństwa, utratą zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act itp.) oraz nieetycznym działaniem wykorzystywanych algorytmów.



OBSZAR	NAZWA RYZYKA	OPIS RYZYKA
Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Przekazywanie niepełnych, nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji dotyczących działań m.in. w zakresie oferty, etyki czy projektów społecznych, może wprowadzać konsumenta w błąd. Ryzyko to może być związane z niezgodnością z przepisami w zakresie komunikowania o produktach i działaniach (Dyrektywa (UE) 2024/825 w sprawie wzmocnienia pozycji konsumentów w transformacji ekologicznej).

Zidentyfikowane szanse:

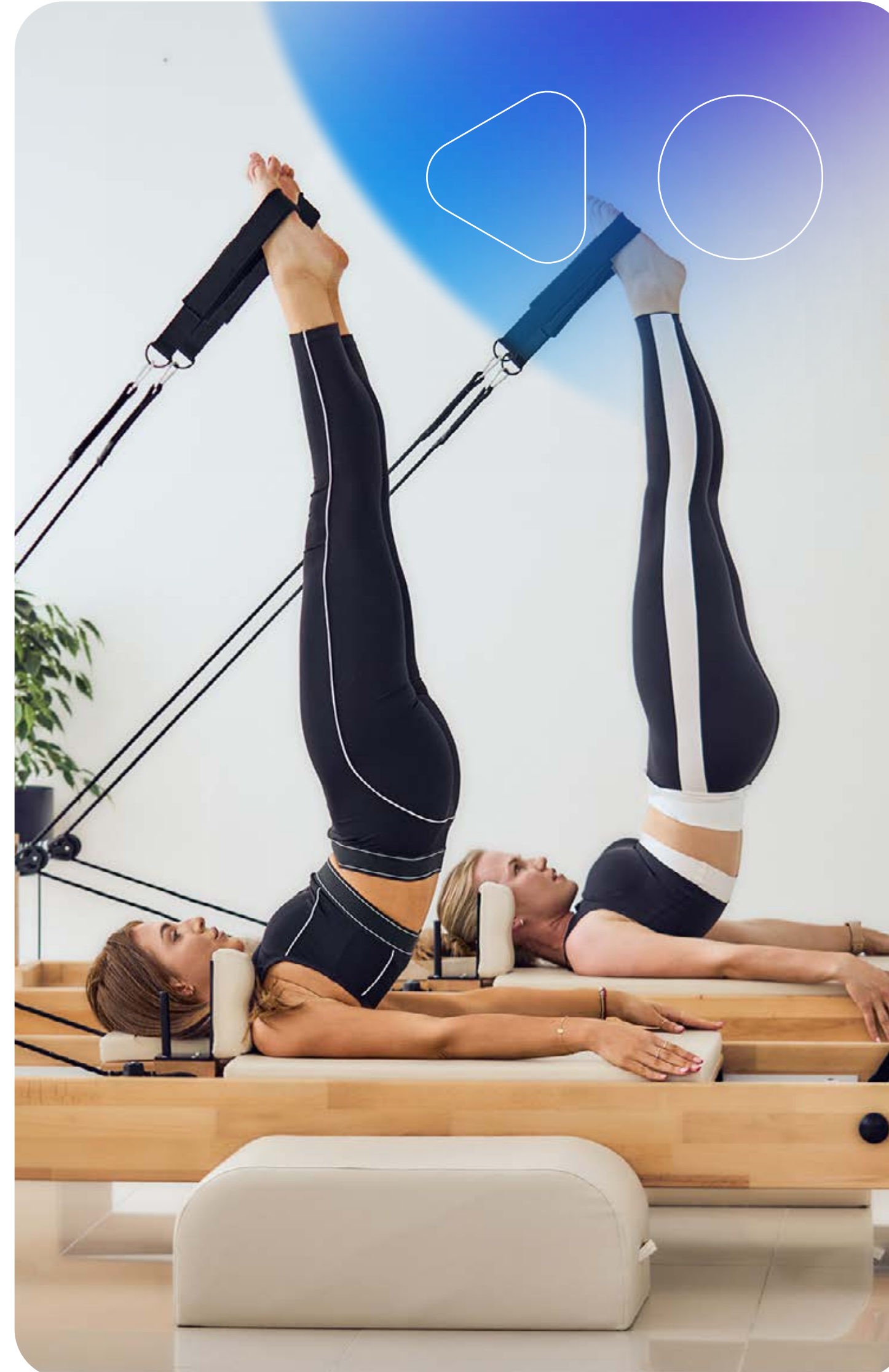
OBSZAR	NAZWA SZANSY	OPIS SZANSY
Podtemat Specyficzny	Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników	Wykorzystanie platform cyfrowych, takich jak np. aplikacje, do oferowania spersonalizowanych programów treningowych, informacji dotyczących zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpiecznego korzystania ze sprzętu czy aplikacji dla działów HR wspierających zarządzanie dobrostanem pracowników. Może to poprawić satysfakcję użytkowników i efektywność operacyjną klientów, a tym samym przyczynić się do rozwoju biznesu Grupy. Jednocześnie cyfryzacja i integracja procesów HR oraz benefitowych zapewnia równy dostęp do świadczeń oraz wspiera transparentne i odpowiedzialne zarządzanie nimi.
	Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu	Model biznesowy Grupy wspiera troskę o zdrowie i dobrostan pracowników zatrudnianych przez klientów Grupy, wpisując się w ich strategię zrównoważonego rozwoju. Po pandemii rynek w coraz większym stopniu poszukuje partnerów oferujących kompleksowe rozwiązania wellbeingowe. Dla Grupy oznacza to rosnące zapotrzebowanie na profesjonalne i mierzalne programy – zarówno w zakresie dbałości o zdrowie fizyczne, jak i psychiczne.

S4-1

Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Funkcjonujący w Grupie Kodeks Etyki uwzględnia interesy użytkowników końcowych, szczególnie w zakresie ochrony praw konsumentów. Grupa zobowiązuje się w nim do:

- **dbania o jakość i bezpieczeństwo usług**, podejmowania działań zapobiegającym potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia lub bezpieczeństwa,
- **zapewnienia rzetelnych i przejrzystych informacji**, wspierając świadome korzystanie ze swojej oferty,
- **ochrony danych osobowych i prywatności użytkowników**, przestrzegając obowiązujących regulacji oraz stosując odpowiednie środki techniczne i organizacyjne,
- **działania zgodnie z zasadami etycznej reklamy i marketingu**, unikając treści wprowadzających w błąd i manipulacji,
- **udostępniania skutecznych i dostępnych mechanizmów składania oraz rozpatrywania reklamacji i skarg**, podejmując działania korygujące w razie nieprawidłowości, a gdy jest to konieczne, współpracy z właściwymi organami krajowymi oraz ponadnarodowymi w zakresie praw konsumentów.



Powyższe zobowiązania odzwierciedla również przyjęta w Grupie w 2025 roku Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w części o ochronie praw konsumentów opracowana zgodnie z wytycznymi ONZ i OECD. Grupa zobowiązuje się w niej m.in. do poszanowania praw człowieka, które są istotne dla użytkowników końcowych, przeprowadzania procesu należytej staranności w tym zakresie oraz unikania naruszeń i reagowania w przypadku zidentyfikowania negatywnych skutków działalności biznesowej na ten obszar. Politykę uzupełnia Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Pomimo braku zidentyfikowania istotnego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na obszary związane z ochroną konkurencji i praw konsumentów, Grupa podejmuje działania prewencyjne w tym zakresie zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, z uwzględnieniem treści Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Jednym z działań jest wzmacnianie kultury korporacyjnej poprzez wdrażanie szeregu regulacji wewnętrznych zapewniających kanały zgłaszania przypadków naruszeń prawa, w tym praw człowieka oraz nieprawidłowości etycznych – również w zakresie zasad uczciwej konkurencji oraz ochrony konsumentów. Powyższe polityki zostały opisane w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie.

W Grupie Kapitałowej funkcjonuje szereg regulacji wewnętrznych obejmujących swoim zakresem użytkowników końcowych, zdefiniowanych w sekcji S4.SBM-2 niniejszego rozdziału. Poniższe polityki, regulaminy i procedury w Spółce dominującej i poszczególnych jednostkach zależnych (z których największa to turecka Grupa MAC) dotyczą zidentyfikowanych w Grupie istotnych wpływów, ryzyk i szans.

IRO	REGULACJE ZWIĄZANE Z IRO	ZAKRES REGULACJI	KLUCZOWA TREŚĆ REGULACJI	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Wpływ pozytywny oraz szanse				
<p>Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy tj: karty sportowe, kluby fitness, oferta wellbeingowa</p> <p>Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników</p> <p>Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu</p>	Strategia Grupy	Grupa	Strategia wskazuje kluczowe kierunki rozwoju Grupy w zakresie oferowanych produktów i usług.	Zarząd/ Dyrektor ds. Strategii i Pricingu
Ryzyka				
<p>Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń</p>	Strategia Grupy	Grupa	Strategia wskazuje kluczowe kierunki rozwoju Grupy w zakresie oferowanych produktów i usług, w tym dywersyfikacji i ekspansji.	Zarząd/ Dyrektor ds. Strategii i Pricingu
	Polityka zarządzania ciągłością działania w Benefit Systems SA	Spółka dominująca	Określa zasady postępowania mające na celu właściwe zarządzanie i obniżenie ryzyka wystąpienia zdarzeń zakłócających prowadzenie działalności biznesowej Spółki dominującej, mających negatywny wpływ na jej finanse, świadczenie usług oraz reputację.	Koordynator ds. Zarządzania Ciągłością Działania

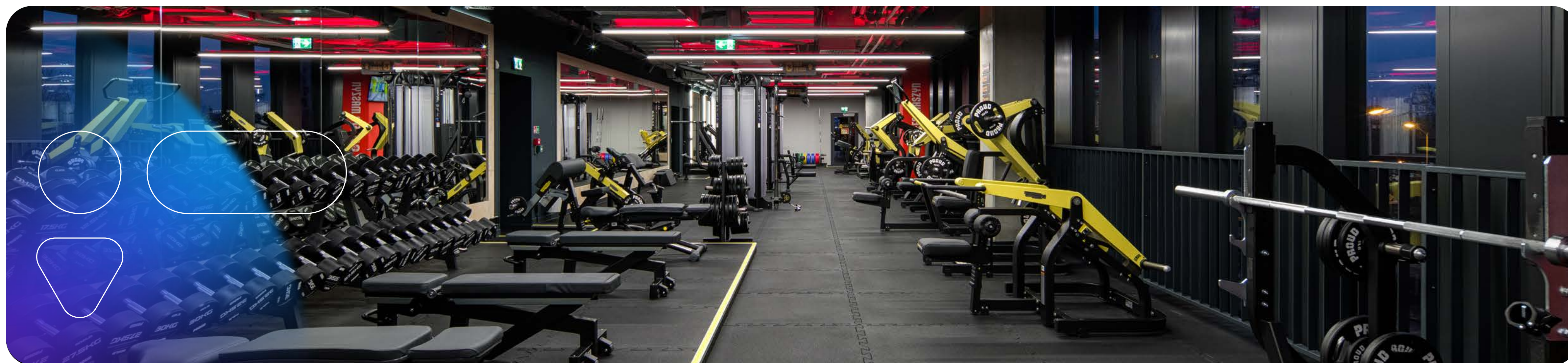
IRO	REGULACJE ZWIĄZANE Z IRO	ZAKRES REGULACJI	KLUCZOWA TREŚĆ REGULACJI	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych użytkowników końcowych	Regulaminy dotyczące głównych produktów	Spółka dominująca, Grupa MAC	Określają prawa i obowiązki osób korzystających z produktów i usług.	Dyrektorzy głównych linii produktowych, np. MultiSport, Multi.Life, MyBenefit
	Polityka Prywatności	Opisana w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie		
	Polityka Cookies	Spółka dominująca, Grupa MAC	Reguluje stosowanie plików cookie w serwisach internetowych, określając ich rodzaje, funkcje oraz możliwości zarządzania ustawieniami przez użytkowników.	Dyrektor Działu Prawnego
	Polityka ochrony danych osobowych	Opisana w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie		
	Polityka Bezpieczeństwa Informacji	Spółka dominująca	Określa ogólne zasady zarządzania bezpieczeństwem informacji oraz ustanawia System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.	Dyrektor Działu IT/ Security Officer
Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji	Zasady korzystania z Systemów AI	Spółka dominująca	Określa zasady bezpiecznego i zgodnego z prawem korzystania z systemów AI w Spółce dominującej, rozróżniając systemy ogólnodostępne i firmowe oraz wskazując, jakie dane można wprowadzać. Ma na celu zwiększenie świadomości ryzyka i odpowiedzialności oraz zapewnienie zgodności z polityką bezpieczeństwa, etyką i ochroną danych w Spółce.	Dyrektor Działu IT
Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta	Procedura przeciwdziałania potencjalnym negatywnym wpływom na zdrowie odbiorców usług i treści w obszarze zdrowia psychofizycznego	Spółka dominująca	Procedura obejmuje zasady nawiązywania współpracy przez Spółkę dominującą z ekspertami z dziedzin związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym oraz przygotowania, weryfikacji i publikacji materiałów merytorycznych oraz informacji przekazywanych użytkownikom i klientom produktów, a także odbiorcom treści publikowanych w internecie i mediach.	Head of Wellbeing, Dział Rozwoju Nowych Produktów

W zakresie zidentyfikowanych istotnych ryzyk i szans, które zostały włączone do systemu zarządzania ryzykiem, funkcjonuje również Polityka zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej, która określa główne założenia i zasady zarządzania ryzykiem. Powyższe polityki są spójne z opisanym powyżej Kodeksem Etyki i wspólnie określają ramy pod prowadzenie procesu należytej staranności zgodnego z wytycznymi ONZ oraz OECD. Spółka dominująca i Oddział fitness posiadają zestaw kluczowych dokumentów związanych z użytkownikami końcowymi, odnoszących się do zidentyfikowanych wpływów w tym obszarze. W Grupie funkcjonuje zróżnicowany zakres regulaminów i praktyk dotyczących użytkowników końcowych. W spółkach zależnych wdrożone są m.in. regulaminy produktowe, polityki cookies, jednak dostosowują

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

Grupa uwzględnia interesy konsumentów i użytkowników końcowych, kształtując polityki, procedury i regulaminy w sposób zapewniają-

cy wysoką jakość usług oraz bezpieczeństwo i przejrzystość zasad współpracy. Przyjęta w Spółce dominującej Polityka zgodności, opisana szczegółowo w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie, określa podstawowe zasady działania w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności, w tym monitorowania polityk. Kluczowe polityki są dostępne na korporacyjnych stronach internetowych, adres strony wskazany jest też w umowie podpisywanej z klientem. Użytkownicy mają możliwość wglądu do regulaminów również poprzez aplikacje dotyczące produktów. Wszystkie regulacje wewnętrzne udostępniane są w intranecie dla pracowników i współpracowników.



S4-2

Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Spółka dominująca oraz spółki zależne aktywnie angażują klientów i użytkowników końcowych poprzez cykliczne badanie ich doświadczeń i opinii (np. w ramach badań satysfakcji, ankiet Net Promoter Score, exit interview) w celu integracji ich perspektywy z procesami decyzyjnymi. W ramach aktualizacji analizy podwójnej istotności w dialog zostali również zaangażowani przedstawiciele klientów i użytkowników końcowych, którzy opowiedzieli o wpływie Grupy na klientów użytkowników B2B2C. Opisane poniżej procesy komunikacji mają na celu nie tylko zbieranie opinii, ale również identyfikowanie i monitoring istotnych wpływów na użytkowników.

Spółka prowadzi zarówno bezpośrednią, jak i pośrednią komunikację z klientami i użytkownikami końcowymi.

Komunikacja odbywa się na wiele różnych sposobów, m.in.:

KANAŁ	CZĘSTOTLIWOŚĆ	RODZAJ	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Kontakt bezpośredni	Interakcje ciągłe	Komunikacja mailowa, telefoniczna, osobista, poczta tradycyjna	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Relacji z Klientami BSSA ○ Dyrektor Sprzedaży i Obsługi Klienta BSOF
		Formularze kontaktowe na stronach internetowych	W zależności od źródła i rodzaju komunikacji: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Relacji z Klientami BSSA, ○ Dyrektor sprzedaży i obsługi klienta BSOF, ○ Dyrektorzy linii produktowych, ○ Dyrektor ds. Relacji Inwestorskich, ○ Dyrektor Działu Relacji Partnerskich, ○ Dyrektor Działu Prawnego
		Media społecznościowe (np. Facebook, Instagram, TikTok)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Marketingu BSSA ○ Dyrektor Sprzedaży i Obsługi Klienta BSOF
Analizy i badania	Raz w roku	Badania NPS i satysfakcji prowadzone przez firmę zewnętrzną	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Analiz
		Badania użytkowników, m.in. MultiSport Index	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Analiz
	Raz w miesiącu	Wewnętrzne badania NPS i satysfakcji	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Analiz
		Audyt jakościowy połączeń oraz komunikacji mailowej infolinii Spółki dominującej	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dyrektor Działu Analiz

Kanały komunikacji przedstawione w tabeli funkcjonują również w spółkach zależnych, w zakresie dostosowanym do specyfiki działalności. W Grupie opinie użytkowników końcowych są uwzględniane w procesach decyzyjnych dotyczących oferty produktowej – odpowiedzialność za ten obszar ponoszą w Spółce dominującej Członkowie Zarządu, którzy nadzorują obszary wskazane w tabeli powyżej. Wyniki działań związanych z zaangażowaniem użytkowników końcowych są dokumentowane i raportowane Zarządowi, oraz wykorzystywane do wspierania działań i decyzji. Procesy analityczne w Grupie są scentralizowane i co do zasady podlegają pod Dyrektora Działu Analiz. W spółkach zależnych działają, które są odpowiedzialne za kontakt oraz badania podlegają pod zarządy lub pracowników na innych stanowiskach kierowniczych spółek.

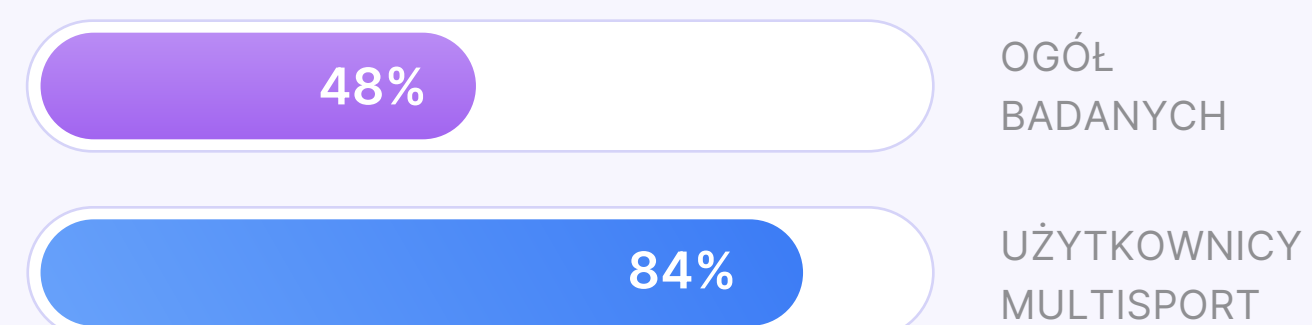
Jednym z kluczowych corocznych badań jest **MultiSport Index**, realizowany w ramach programu MultiSport. Polega na badaniu aktywności fizycznej Polaków, analizuje nawyki ruchowe, poziom zaangażowania w różne formy aktywności oraz postawy wobec zdrowego stylu życia. Wyniki najnowszej edycji raportu wykazały między innymi, że odsetek badanych podejmujących aktywność raz w tygodniu wynosi 48%, tymczasem wśród użytkowników MultiSport jest to 84%.

Skuteczność interakcji z klientami i użytkownikami końcowymi, która wpływa na podejmowane działania, oceniana jest poprzez:

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

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

Odsetek osób podejmujących aktywność raz w tygodniu wg MultiSport Index:



S4-3

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

W badaniu podwójnej istotności nie zidentyfikowano negatywnych wpływów w obszarze konsumentów i użytkowników końcowych. Grupa wdrożyła kanały zgłaszania wątpliwości przez klientów i użytkowników. Procesy te wspierają zapewnienie działań naprawczych w przypadku wystąpienia negatywnych skutków. Forma zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń dla osób spoza organizacji została opisana w rozdziale G1 Postępowanie w biznesie. Użytkownicy mają również możliwość kontaktowania się w sprawach związanych z przetwarzaniem ich danych z Inspektorem Ochrony Danych bądź inną osobą odpowiadającą za obszar ochrony danych osobowych.

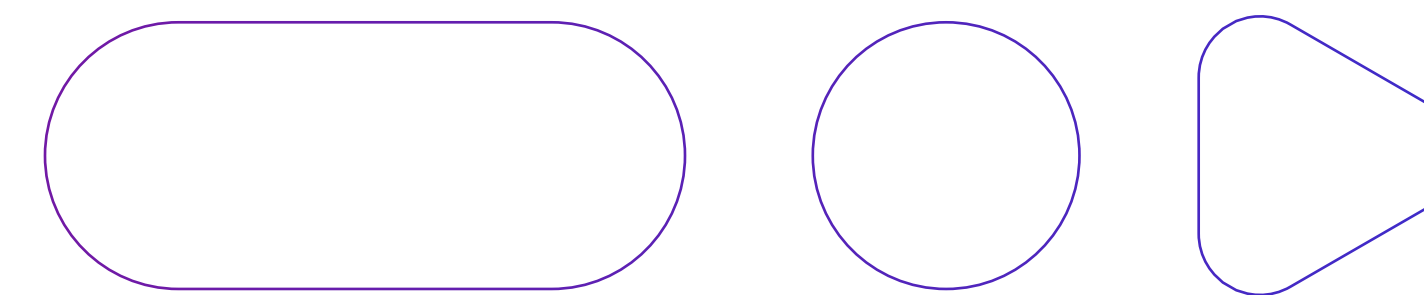
W przypadku zgłaszania innych wątpliwości i potrzeb, użytkownicy mogą skorzystać z kanałów zaangażowania opisanych w sekcji S4-2.

Dostępność tych kanałów wspierają m.in. wdrożone systemy IT, procedury obsługi zgłoszeń reklamacyjnych. Pracownicy działów obsługi klienta są szkoleni pod tym kątem. Aby ułatwić dostęp do kanałów kontaktowych, na stronie internetowej Grupy funkcjonuje dedykowana sekcja „Pomoc i obsługa”, która zawiera informacje o dostępnych formach zgłaszania problemów, w tym adresy e-mail, numery infolinii oraz formularze kontaktowe.

W ramach swoich relacji biznesowych Grupa nie wymaga od partnerów dostępności kanałów zgłaszania wątpliwości, jednakże komunikuje dostępne w Grupie kanały dla podmiotów zewnętrznych, zawarte w publicznie dostępnym Kodeksie Etyki. Zgłaszane i rozwiązywane problemy są śledzone i monitorowane poprzez zestaw procesów i narzędzi, które umożliwiają skuteczne zarządzanie zgłoszeniami oraz ocenę efektywności kanałów komunikacji. W zależności od spółki są to m.in.:

- dedykowany system do zarządzania zgłoszeniami,
- ankiety satysfakcji po zamknięciu zgłoszenia,
- audyt i weryfikacja procesów obsługi,
- okresowa ocena efektywności pracy osób odpowiedzialnych za pierwszą linię kontaktu na podstawie analizy ich interakcji z użytkownikami, wyników KPI i opinii użytkowników.

Po otrzymaniu zgłoszenia pracownik analizuje problem i udziela odpowiedzi zgodnie z procedurami, a jeśli konieczne jest zaangażowanie innej jednostki, zgłoszenie jest konsultowane z odpowiednim działem. Obsługa klientów biznesowych obejmuje dodatkowo aspekty współpracy, rozliczeń, negocjacji umów i wdrożenia usług.



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

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

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

S4-4

Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Spółki Grupy zarządzały w 2025 roku zidentyfikowanymi istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z użytkownikami końcowymi. Wiedzę na temat wpływów, ryzyk i szans pozyskaną dzięki przeprowadzonej analizie podwójnej istotności Grupa traktuje jako punkt wyjścia do określenia obszarów wymagających działań.

Wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne poprzez zwiększoną aktywność fizyczną i dobrostan dzięki produktom Grupy; Wykorzystanie technologii cyfrowych w budowaniu zaangażowania klientów i użytkowników; Budowanie świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia, co przekłada się na rozwój biznesu (ujawnienia specyficzne).

Ujawnienie specyficzne uwzględnia zarówno pozytywny wpływ Grupy na użytkowników końcowych poprzez produkty i usługi (karty sportowe, kluby fitness, ofertę wellbeingową), jak i szanse wynikające z wy-

korzystania technologii cyfrowych oraz rosnącego zapotrzebowania rynku na kompleksowe rozwiązania wellbeingowe.

Grupa wpływa na poprawę jakości życia oraz zdrowia fizycznego i psychicznego poprzez oferowanie produktów i usług wspierających aktywność i wellbeing. Karty sportowe oraz kluby fitness oferowane są na wszystkich rynkach, w których Grupa Kapitałowa prowadzi działalność. Oferta wellbeingowa jest dostępna w Polsce, odpowiada na potrzeby użytkowników w zakresie edukacji dotyczącej zdrowia psychofizycznego. Interesariusze objęci tym pozytywnym wpływem pokrywają się z użytkownikami końcowymi przedstawionymi na początku rozdziału S4 Konsumenty i użytkownicy końcowi.

Równocześnie Grupa identyfikuje szanse w obszarze technologii i budowania świadomości na temat roli wellbeingu i zdrowego stylu życia. Platformy cyfrowe i aplikacje produktowe mogą być wykorzystywane do oferowania spersonalizowanych programów treningowych i instruktaży, zarządzania świadczeniami pozapłacowymi, jak również dostarczania materiałów edukacyjnych dotyczących zdrowia i dobrego samopoczucia.

○ Karty sportowe, w tym karta MultiSport

Karty sportowe stanowią główny produkt oferowany przez Grupę na wszystkich rynkach, w których prowadzona jest działalność operacyjna. **Karty oferowane są klientom B2B, a użytkownikami są pracownicy klientów oraz osoby towarzyszące.**

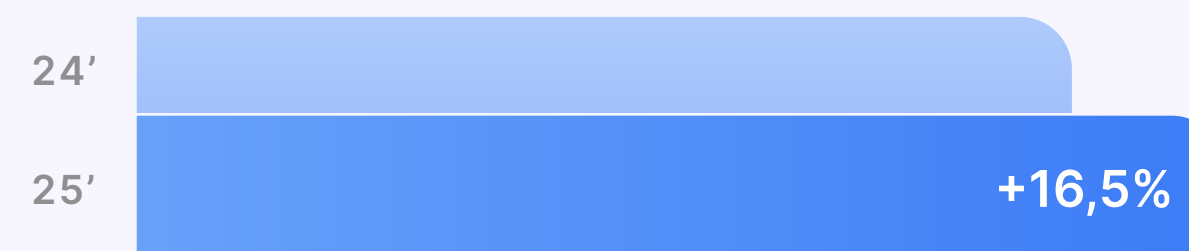
W ofercie znajdują się różne typy kart, dostosowane do potrzeb użytkowników, różniące się m.in. częstotliwością możliwości korzystania z obiektów. W zależności od rynku dostępne są również karty MultiSport: Senior, Student oraz Kids. Karty sportowe, pod marką inną niż MultiSport, są oferowane także przez spółkę zależną VanityStyle Sp. z o.o.

Użytkownicy kart sportowych mają dostęp do szerokiej sieci obiektów własnych Grupy oraz obiektów partnerskich, co ułatwia im regularną aktywność fizyczną. Baza partnerów jest systematycznie poszerzana, aby w możliwie szerokim zakresie odpowiadać na zróżnicowane potrzeby użytkowników oraz wspierać klientów w oferowaniu pracownikom kompleksowych rozwiązań z obszaru wellbeing. Rozwój sieci partnerskiej obejmuje zarówno popularne formy aktywności, jak i bardziej niszowe propozycje, co pozwala na większą elastyczność w korzystaniu z oferty. Wśród partnerów znajdują się m.in. parki trampolin,



Liczba kart sportowych (w tys.)

SEGMENT	Q4 2024	G4 2025	ZMIANA
Polska	1 592,4	1 784,8	12,1%
Zagranica UE	550,6	680,3	23,6%
Turcja	21,4	56,6	164,5%
RAZEM	2 164,3	2 521,7	16,5%



parki linowe, groty solne czy tlenoterapia. Aplikacja MultiSport stanowi dodatkowe narzędzie wspierające użytkowników – umożliwia korzystanie z wirtualnej karty MultiSport, wyszukiwanie obiektów i sprawdzanie dostępnych usług, a także zapewnia dostęp do materiałów treningowych online. Dostępność oraz zakres aktywności oferowanych w ramach karty MultiSport w Polsce były komunikowane poprzez kampanię „Masz to w MultiSport”, w ramach której prezentowano różnorodność obiektów i usług dostępnych dla użytkowników.

Pozytywny wpływ Grupy na aktywność fizyczną mierzony jest poprzez liczbę aktywnych kart sportowych, która zanotowała wzrost rok do roku w każdym z segmentów. Wpływ w tym obszarze jest wywierany głównie przez Spółkę dominującą.

Informacja o liczbie kart sportowych jest również ujęta w notach 2.8.-2.10. sprawozdania z działalności.

W ramach rozwoju oferty i zwiększenia dostępności do obiektów sportowych, pod koniec 2025 roku uruchomiono możliwość korzystania z wizyt międzynarodowych w wybranych obiektach w krajach, w których Grupa prowadzi działalność.

o Kluby fitness

Sieci klubów fitness należące do Grupy stanowią uzupełnienie oferty w obszarze kart sportowych. Działalność Grupy opiera się na powiązaniu sprzedaży kart sportowych z posiadaną infrastrukturą klubów fitness w Polsce oraz na wszystkich rynkach zagranicznych. Zwięk-

Liczba klubów fitness

SEGMENT	Q4 2024	G4 2025	ZMIANA
Polska	243	279	14,8%
Zagranica UE	82	127	54,9%
Turcja	0	140	-
RAZEM	325	546	68,0%

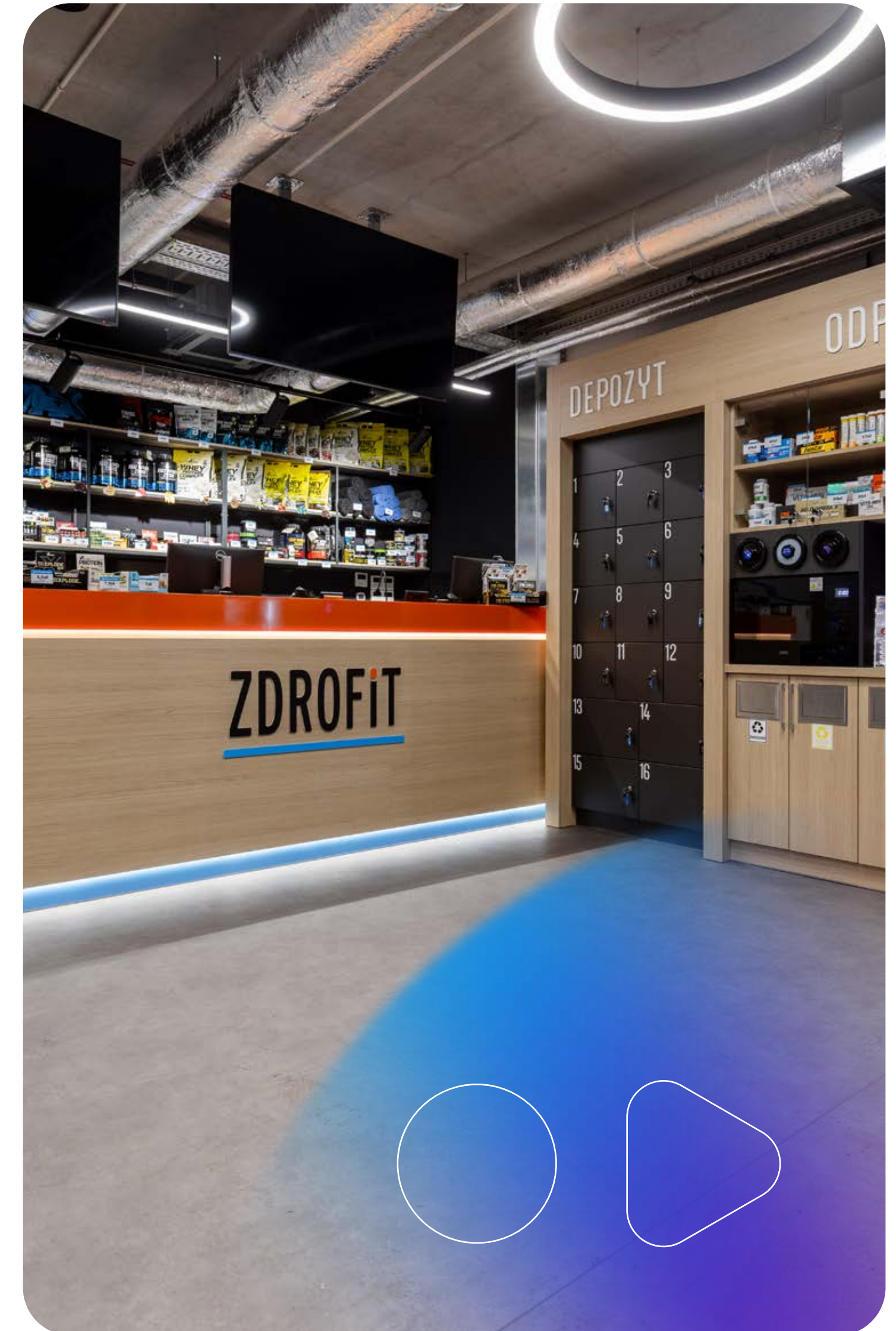


szająca się liczba klubów fitness zapewnia użytkownikom łatwiejszy dostęp do obiektów sportowych oraz profesjonalnej opieki trenerskiej, co sprzyja kształtowaniu regularnych nawyków aktywności fizycznej i tworzeniu lokalnych społeczności skupionych wokół sportu. **Znaczący wpływ na rozwój oferty w tym obszarze miało przejęcie Grupy MAC, dzięki której oferta klubów rozszerzyła się w momencie transakcji o 121 klubów własnych na rynku tureckim.**

Informacja o liczbie klubów fitness jest również ujęta w notach 2.8.-2.10. sprawozdania z działalności.

Za pozytywny wpływ w obszarze klubów fitness w ujawnieniu odpowiadają głównie Oddział fitness Spółki dominującej oraz Grupa MAC.

W odpowiedzi na wyniki badań oraz zmieniające się potrzeby klientów **oferta klubów jest systematycznie analizowana i aktualizowana.** Zakres dostępnych usług, w tym zajęć prowadzonych na siłowniach, podlega regularnym modyfikacjom i rozszerzeniom, tak, aby jak najlepiej odpowiadać na oczekiwania użytkowników oraz aktualne trendy w obszarze aktywności fizycznej. W największych miastach Polski, w których funkcjonują kluby sieci, okazjonalnie organizowane są bezpłatne zajęcia plenerowe. W 2025 roku do oferty polskich klubów fitness wprowadzono m.in. zajęcia z zakresu relaksu i medytacji. Inicjatywa poszerza tradycyjne rozumienie aktywności fizycznej o elementy regeneracji, uważności i redukcji stresu, wspierając holistyczne podejście do zdrowia.





W raportowanym okresie w Polsce realizowano szereg działań promujących aktywność fizyczną w różnych grupach społecznych i wiekowych. Wiosną i latem przeprowadzono kampanię edukacyjną „W związku z ruchem żyje się lekko”, koncentrującą się na zagadnieniach zdrowej wagi oraz jej wpływu na dobrostan psychofizyczny; elementem inicjatywy były bezpłatne warsztaty prowadzone przez trenerów, fizjoterapeutów i psychodietetyków. Działania promocyjne objęły również obszar gamingu – marka Zdrofit realizowała kampanię z udziałem twórców internetowych oraz postaci ze świata gier, zachęcając młodsze grupy odbiorców do łączenia aktywności cyfrowej z ruchem. Od września prowadzono kampanię „Ruch To Co Lubisz / Ruch To z Kim Lubisz”, podkreślającą różnorodność motywacji do podejmowania aktywności fizycznej, zarówno indywidualnych, jak i społecznych.

Grupa rozwija aplikacje dedykowane użytkownikom klubów własnych. Narzędzia te umożliwiają m.in. zarządzanie członkostwem, zapisy na zajęcia stacjonarne, korzystanie z treningów online oraz dopasowanie planów treningowych do deklarowanych potrzeb. Aplikacja Grupy MAC, MAC+, oferuje rozszerzony zakres funkcji, w tym konsultanta AI, za pomocą którego można m.in. personalizować plan treningowy lub wyszukiwać informacje o składnikach odżywczych posiłków, monitorować parametry zdrowotne, rywalizować ze znajomymi oraz innymi użytkownikami w rankingach. Zakres funkcjonalności oraz dostępnych treści pozostaje zróżnicowany w zależności od rynku i spółki.

Równocześnie Grupa rozwija narzędzia technologiczne uzupełniające tradycyjną ofertę sportową. Celem jest zwiększenie dostępności usług oraz ich personalizacji. W analizowanym okresie Spółka uruchomiła drugie kameralne studio Fitness Academy, w którym proces treningowy wspierany jest rozwiązaniami opartymi na technologii AI. Koncepcja

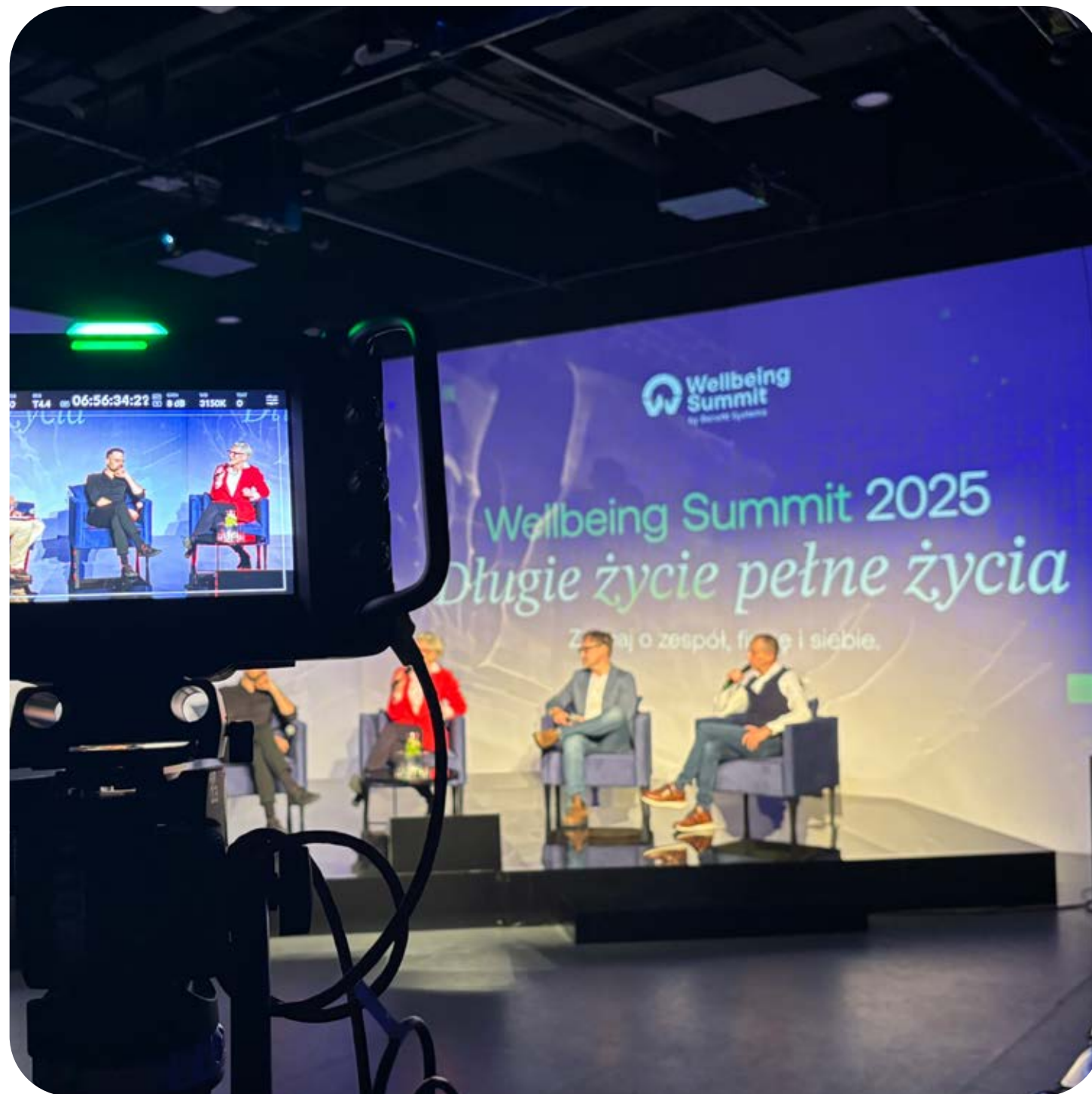
studia została zaprojektowana z myślą o osobach rozpoczynających aktywność fizyczną, z uwzględnieniem aspektów takich jak dostępność, poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość indywidualnego dostosowania parametrów treningu.

Oferta wellbeingowa

Spółka dominująca rozwija kompleksowe rozwiązania wellbeingowe, które wspierają użytkowników i klientów biznesowych w dbaniu o zdrowie fizyczne i psychiczne.

Wykorzystanie platform cyfrowych, aplikacji oraz narzędzi wspieranych sztuczną inteligencją pozwala na oferowanie programów treningowych, konsultacji ze specjalistami i ścieżek rozwoju dopasowanych do indywidualnych potrzeb.

Platforma **Multi.Life** oferowana jest w Polsce. Łączy rozwiązania technologiczne, narzędzia wspierane sztuczną inteligencją oraz dostęp do ekspertów z różnych obszarów zdrowia i rozwoju osobistego. Integracja spółki zależnej Wellbee Sp. z o.o. z ekosystemem Multi.Life w 2025 roku poszerzyła istniejącą ofertę konsultacji z obszaru psychoterapii, rozwoju osobistego i wsparcia eksperckiego. Platforma zapewnia użytkownikom **możliwość korzystania z konsultacji online z ponad 300 specjalistami w obszarze zdrowia psychicznego, w tym psychologami, psychoterapeutami oraz trenerami rozwoju.**



Konsultacje te mają charakter poufny i umożliwiają indywidualne wsparcie w zakresie radzenia sobie ze stresem, wypaleniem zawodowym, czy wyzwaniami osobistymi.

W ramach platformy Multi.Life wprowadzono funkcje wspierające zdrowe nawyki żywieniowe, które uzupełniają istniejące obszary wellbeingowe. Użytkownicy mają m.in.: dostęp do konsultacji

z dietetykami i psychodietetykami; narzędzi do monitorowania i analizy spożycia posiłków, w tym skanerów posiłków oraz dziennika żywieniowego z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, co ułatwia ocenę jakości składników odżywczych. Na platformie dostępne są różnorodne treści edukacyjne: kursy, webinary, podcasty i wideocasty z wielu obszarów tematycznych, m.in. sztuka odpoczynku i regeneracja, psychologia i troska o emocje, emocjonalne jedzenie i zdrowe nawyki, aktywność i dobrostan na co dzień, kompetencje zawodowe i menedżerskie (zarządzanie, produkcja, feedback, współpraca zespołowa). Przez platformę Multi.Life oferowane są również usługi partnerskie, wśród których można wyróżnić badania z Diagnostyką czy kursy językowe Berlitz.

Multi.Life prowadzi także aktywność edukacyjną w formie materiałów wideo dostępnych publicznie na kanale YouTube, Spotify, Apple Podcast, w tym rozmowy ekspertów, webinary oraz serie edukacyjne dotyczące zdrowia, zarządzania stresem, rozwoju osobistego i wellbeing w pracy. Materiały te są ogólnodostępne i wspierają popularyzację wiedzy na temat zdrowia i jakości życia, stanowiąc uzupełnienie ofert platformy Multi.Life.

Dodatkowo Spółka oferuje klientom usługi wellbeingowe – dedykowane programy obejmujące różne obszary zdrowia fizycznego, psychicznego i rozwoju. Programy te realizowane są w formie wykładów, warsztatów, sesji i spotkań z ekspertami w siedzibie firmy lub online. Harmonogram działań oraz dobór konkretnych rozwiązań jest dopasowywany do aktualnych wyzwań i potrzeb danej organizacji oraz jej pracowników.

o Platforma cyfrowa – kafeeteria i HR Tools

Rozwiązania technologiczne oferowane przez Spółkę wspierają również działy HR w zarządzaniu benefitami pracowników. Znajdująca się w ofercie Spółki **platforma MyBenefit** łączy elastycznie różnorodne świadczenia pozapłacowe - sport, kulturę i rozrywkę, usługi rekreacyjne, turystyki, a także szeroką ofertę sklepów, co wspiera wykorzystanie budżetów klientów np. z obszaru Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Rozwój w ramach platformy w 2025 roku narzędzia **HR Tools** umożliwia zarządzanie ofertą, personalizację benefitów i monitorowanie ich wykorzystania, konfigurację i zarządzanie wnioskami pracowniczymi, w tym umożliwia cyfrową formę ich akceptacji w postaci e-podpisu. Rozwiązanie **Total Reward Statement (TRS)** konsoliduje informacje o dostępnych benefitach i ich wartości w jednym miejscu.

MyBenefit wprowadza automatyzację procesów oraz integrację z innymi systemami, np. służącymi do budowania struktury wynagrodzeń. Świadczenia można przypisywać do własnych kategorii tematycznych, takich jak sport, wellbeing czy biuro, a także oznaczać je jako finansowe lub niefinansowe – na przykład urlop stażowy. Całość dotychczasowego systemu, a także kolejne jego fazy rozwoju mają na celu budowanie przyjaznej dla klientów i ich pracowników przestrzeni, w której, mogą zadbać zarówno o swój dobrostan w kontekście pozyskanych benefitów, otrzymać kompleksową informację oraz zarządzać procesami z nim związanymi.

Dodatkowe realizowane działania o charakterze edukacyjnym i promującym aktywność fizyczną i dobrostan psychiczny w Spółce obejmowały:

- **Wellbeing Summit** to organizowana od 2023 roku konferencja poświęcona zdrowiu, dobrostanowi i wyzwaniom współczesnego świata pracy. W 2025 roku odbyła się pod hasłem „Długie życie pełne życia”. Wydarzenie skierowane jest do liderów, specjalistów HR i przedsiębiorców, a jego program obejmuje sesje plenarne i panele dyskusyjne prowadzone przez ekspertów z zakresu zdrowia psychicznego, długowieczności, trendów HR i innowacji technologicznych. Konferencja łączy wiedzę merytoryczną, praktyczne rekomendacje i networking, stanowiąc platformę wymiany doświadczeń i inspiracji dla organizacji wspierających zdrowie i dobrostan pracowników oraz odporność organizacyjną.
- Wyzwania i kampanie na temat aktywności fizycznej i dobrostanu psychicznego – m.in. **„Wyćwicz swój dobrostan w 6 tygodni”** i **„AKCJA REGENERACJA!”**, angażujące użytkowników w regularne ćwiczenia, zdrowe nawyki żywieniowe oraz praktyki relaksacyjne, wspierane materiałami wideo, przewodnikami i kartami pracy.

- **Filmy edukacyjne i motywacyjne** – projekty takie jak „Sportkrastynacja”, „Jak ruchem zmieniać umysł?” czy „Pigułka dobrostanu” dostarczały wiedzy na temat znaczenia ruchu, zdrowia psychicznego i długiego życia, docierając do użytkowników poprzez YouTube i media społecznościowe. Powstały również krótkie wideo i podcasty, w tym cykle „Porozmawiajmy o... emocjach lidera” i „męskiej wrażliwości”, a także projekt „Krok po kroku do dobrostanu” z Mateuszem Kuznierewiczem, które oferowały praktyczne porady i wywiady z ekspertami. Projekt „Letnia Gra” dla użytkowników MultiSport – uczestnicy zbierają punkty za wykonanie różnych zadań, jak np. quizy wiedzy na platformie internetowej czy treningi w obiektach sportowych. Punkty mogą być następnie wymienione na nagrody lub przekierowane na cele charytatywne.

W klubach własnych Grupy w Polsce i za granicą, a także wybranych lokalizacjach biurowych przeprowadzono kampanię **„Trenujemy dobre nawyki”** – promocję działań proekologicznych, takich jak segregacja odpadów, oszczędzanie papieru, wody czy światła.

Dzięki działaniom produktowym i edukacyjnym o charakterze ciągłym, Grupa nie tylko zwiększa liczbę beneficjentów, ale także pogłębia pozytywny wpływ na zdrowie użytkowników, odpowiadając na ich zróżnicowane potrzeby i oczekiwania. Wspiera to realizację długoterminowych celów strategicznych w zakresie promocji zdrowia i dobrostanu.



Ryzyko pandemii chorób zakaźnych i wprowadzenia obostrzeń

Ryzyko związane z wystąpieniem pandemii chorób zakaźnych oraz potencjalnym wprowadzeniem obostrzeń administracyjnych pozostaje w dużej mierze poza bezpośrednią kontrolą Grupy, ponieważ decyzje dotyczące ograniczeń sanitarnych, czasu ich obowiązywania oraz zasad funkcjonowania są podejmowane na poziomie krajowym. Ograniczone są także możliwości oddziaływania na zachowania i reakcje użytkowników końcowych, w tym ich aktywność oraz skłonność do korzystania z produktów Grupy w warunkach podwyższonego ryzyka zdrowotnego. Działania ciągłe, które Grupa podejmuje, to przede wszystkim dywersyfikacja produktowa i geograficzna, rozwój i utrzymanie systemu zapewnienia ciągłości działania w tym doskonalenie procedur operacyjnych na podstawie doświadczeń i wypracowanych rozwiązań stosowanych w przypadku wystąpienia zagrożenia.

Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i ochroną danych osobowych

Cyberbezpieczeństwo, w tym ochrona danych osobowych oraz poufność informacji użytkowników stanowi jeden z priorytetowych obszarów działań.

Grupa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa naruszenia danych osobowych oraz ryzyk z tym związanych. Do kluczowych działań należą:

- **Regularne wykonywanie kopii zapasowych i szyfrowanie danych** w celu ograniczenia ryzyka utraty danych i nieuprawnionego dostępu.
- **Kontrola dostępu** i stosowanie mechanizmów wieloskładnikowego uwierzytelniania (MFA), polityki haseł oraz zarządzania uprawnieniami użytkowników. Celem jest zapewnienie, że dostęp do systemów mają wyłącznie osoby uprawnione.
- **Szkolenia pracowników**: onboardingowe dla nowych pracowników, cykliczne dla wszystkich zobligowanych osób (online), dedykowane dla Zarządu z trenerem. Celem jest podniesienie świadomości i kompetencji w zakresie ochrony danych i cyberbezpieczeństwa.
- **Zainstalowane i aktualizowane systemy ochrony**: systemy antywirusowe, EDR, firewall, mechanizmy DLP w celu minimalizacji ryzyka ataków i wycieków danych.
- **Całodobowe monitorowanie bezpieczeństwa** oraz proaktywne wykrywanie zagrożeń, realizowane m.in. poprzez wykorzystanie centralnych systemów monitorowania zdarzeń bezpieczeństwa (SIEM) oraz korzystanie z wyspecjalizowanych usług typu Managed Detection and Response (MDR), mają na celu wczesną identyfikację anomalii, prób naruszeń oraz ataków, a także skrócenie czasu reakcji i ograniczenie potencjalnych skutków incydentów.

- **Testy penetracyjne** realizowane zgodnie z harmonogramem cyklicznym oraz ad hoc w razie potrzeby, jak również audyty bezpieczeństwa obejmujące m.in. konfigurację systemów i zgodność z wymogami KSC. Działania mają na celu identyfikację i eliminację podatności w systemach oraz zapewnienie zgodności z regulacjami.
- **Procedury reagowania na incydenty** (incident response), które mają zapewnić szybką i skuteczną reakcję na incydenty w celu ograniczenia skutków.
- **Działania mające zapewnić zgodność z regulacjami** i standardami branżowymi, takimi jak RODO, ISO 27001, czy ustawa o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa (implementacja dyrektywy UE NIS2).
- **Monitorowanie ryzyka** w ramach cyklicznych przeglądów wskaźników KRI/KPI, analiza incydentów oraz raportowanie m. in. do Komitetu Ryzyka. Celem jest ciągłe doskonalenie i kontrola efektywności działań.
- **Kampanie edukacyjne i materiały informacyjne dla pracowników** oraz partnerów. Programy podnoszenia świadomości są prowadzone w ramach budowania kultury bezpieczeństwa w organizacji.

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



Ryzyko negatywnych skutków wykorzystania sztucznej inteligencji

Grupa identyfikuje ryzyko ze względu na wykorzystywanie sztucznej inteligencji m.in. na platformie Multi.Life, oferowanej przez Spółkę dominującą. Brak odpowiedniego nadzoru i zabezpieczeń przy wdrażaniu i stosowaniu narzędzi AI może prowadzić do poważnych konsekwencji, w tym naruszeń prywatności, incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem, utraty zgodności z regulacjami (np. RODO, AI Act) oraz nieetycznego działania algorytmów, co może negatywnie wpływać na firmę, pracowników, użytkowników, klientów i partnerów biznesowych. Spółka podjęła w 2025 roku szereg działań mających na celu analizę ryzyka i opracowanie działań mitygujących:

- **Opracowano praktyczny przewodnik dla pracowników i współpracowników** pt. Zasady korzystania z systemów AI w Spółce,
- **Przeprowadzono audyt rozwiązań AI**, stworzono centralne rejestry rozwiązań oraz inicjatyw wykorzystujących AI,
- **Wybrano ambasadorów AI i powołanie zespołu AI Governance**, co pozwoli na wzmocnienie budowania świadomości, wiedzy i kompetencji dot. AI w Spółce.

Działania w tym obszarze prowadzone są w trybie ciągłym, zgodnie z planem działań mitygujących. Incydenty w tym obszarze mogą być zgłaszane zgodnie z Procedurą zarządzania incydentami bezpieczeństwa informacji oraz z Polityką zarządzania naruszeniami ochrony danych osobowych.

Ryzyko wprowadzania w błąd konsumenta

Grupa realizuje szereg inicjatyw, których celem jest minimalizacja prawdopodobieństwa przekazania nieprawidłowych informacji (np. użytkownikom końcowym podczas warsztatów, treningów oraz organizowanych wydarzeń) lub zatrudnienia ekspertów o niewystarczających kompetencjach, co jest szczególnie istotne w ofercie wellbeingowej, która jest oferowana przez Spółkę dominującą. Do kluczowych działań realizowanych należą:

- **Ustrukturyzowanie procesu współpracy z ekspertami:** Eksperci z dziedzin związanych ze zdrowiem psychicznym i fizycznym (m.in. trenerzy, psycholodzy, dietetycy) posiadają wiedzę i/lub uprawnienia do świadczenia usług, m.in. w ramach Multi.Life lub usług wellbeing, zgodnie z najnowszą wiedzą naukową, popartą źródłami i aktualnymi badaniami. W 2025 roku opracowano w Spółce dominującej Procedurę przeciwdziałania potencjalnym negatywnym wpływom na zdrowie odbiorców usług i treści w obszarze zdrowia psychofizycznego, która obejmuje swoim zakresem m.in. zasady weryfikacji ekspertów na etapie doboru specjalisty, kryteria i cykliczność weryfikacji publikowanych materiałów merytorycznych oraz realizacji usług Multi.Life i usług wellbeingowych.
- **Bezpieczeństwo uczestników usług wellbeingowych i informacje dla klientów:** koordynator eventu przed planowanym wydarzeniem udostępnia klientowi do dystrybucji wśród pracowników regulamin zajęć oraz informacje dotyczące

przeciwskażać do uczestnictwa w usłudze - dot. masażu biurowego oraz analizy składu ciała. W w/w dokumentacji wyraźnie zaznacza się, że instruktaże dotyczące treningów, zdrowia lub diety nie mają charakteru porady lekarskiej.

- **Oceny i feedback:** Spółka prowadzi regularne badania opinii użytkowników, oceniając zarówno prowadzącego, jak i wartość merytoryczną spotkania. Na podstawie wyników monitorowanych przez Spółkę dominującą wprowadzane są usprawnienia. W przypadku zajęć (ćwiczeń fizycznych lub relaksacyjnych), wykładów i warsztatów - w formule online - zbierane są oceny i opinie od uczestników wydarzeń (na bieżąco, poprzez anonimową ankietę). Ma to na celu monitorowanie jakości zajęć i materiałów przedstawianych lub przekazywanych użytkownikom oraz wprowadzanie odpowiednich modyfikacji.

Zarządzanie tym ryzykiem w Grupie odbywa się zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, takimi jak Kodeks Etyki i Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, które określają zasady zgodności z przepisami prawa ochrony konkurencji i konsumentów, etycznej reklamy oraz rzetelnej i przejrzystej komunikacji z konsumentami. Przyjęta w Grupie Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej przewiduje działania prewencyjne wobec potencjalnych negatywnych wpływów w tym obszarze, w szczególności dostęp do wiedzy dla pracowników i współpracowników oraz dobre praktyki współpracy z ekspertami wewnętrznymi i zewnętrznymi przy tworzeniu treści związanych z edukacją zdrowotną.

Działania te są prowadzone w trybie ciągłym w przypadku wymogów wobec doboru i współpracy z ekspertami oraz w trybie regularnych szkoleń, zbierania ocen użytkowników oraz organizacji projektów. Grupa zapewnia funkcjonowanie dostępnych mechanizmów składania i rozpatrywania reklamacji oraz podejmuje działania korygujące w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, współpracując – gdy jest to wymagane – z właściwymi organami krajowymi i ponadnarodowymi.

Skuteczność działań opisanych tej części sprawozdania śledzona jest za pomocą kanałów wskazanych w sekcji S4-2 oraz, w zakresie ryzyk i szans, w ramach systemu zarządzania ryzykiem.

Wobec Spółki dominującej w 2025 roku zapadł prawomocny wyrok w postępowaniu antymonopolowym, wszczętym przez Prezesa UOKiK, co zostało opisane w nocie 3.22. sprawozdania z działalności i dotyczy praw związanych z użytkownikami końcowymi.

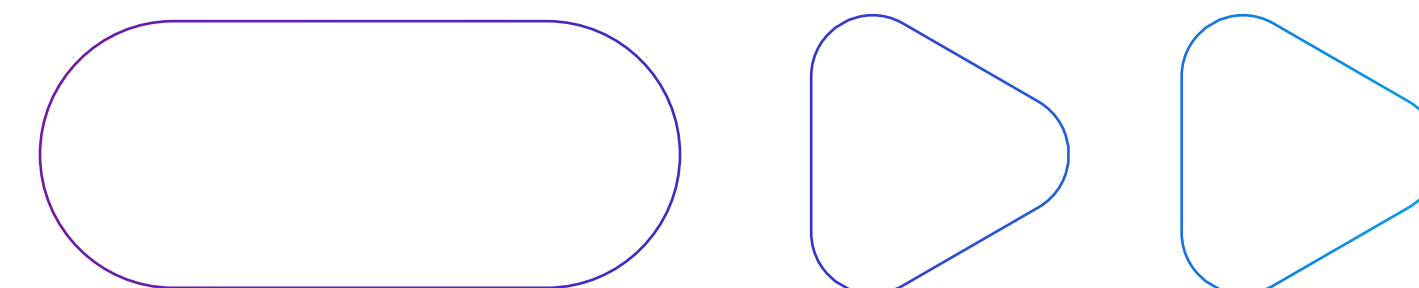
W styczniu 2026 roku do Spółki wpłynęło zawiadomienie o wszczęciu postępowań przez Prezesa UOKiK: w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów indywidualnych sieci fitness należących do Spółki oraz w sprawie uznania określonych postanowień regulaminu dotyczącego sprzedaży karnetów w sieciach klubów fitness należących do Spółki oraz ogólnych warunków umowy za niedozwolone postanowienia umowne, co zostało opisane w nocie 2.4. sprawozdania z działalności.

Zasoby

Rodzaje zasobów przeznaczonych przez Grupę na bieżące i planowane działania związane z istotnym pozytywnym wpływem obejmują zasoby:

- **organizacyjne** – Grupa posiada strategię biznesową, której cele wzmacniają jej pozytywny wpływ na użytkowników końcowych;
- **finansowe** – nakłady inwestycyjne są przeznaczane m.in. na rozwój oferty produktowej;
- **ludzkie** – własne zasoby pracownicze są zaangażowane w działania opisane w niniejszej sekcji;
- **technologiczne** – systemy i aplikacje, które są rozwijane w zakresie produktowym.

Zasoby na realizację działań w kontekście użytkowników końcowych, dotyczących tematów istotnych są planowane i budżetowane w ramach kosztów operacyjnych wielu działań. Grupa nie ujawnia szczegółowych danych dotyczących tych zasobów.



S4-5

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

Zaktualizowana Strategia ESG obejmuje kluczowe tematy uznane za priorytetowe dla organizacji w kontekście użytkowników końcowych podczas badania podwójnej istotności, przeprowadzonego w 2025 roku. Rok 2025 przyjęto jako wartość bazową, a okres realizacji celów wyznaczono do końca 2027 roku. Cele strategiczne nawiązują do zidentyfikowanego pozytywnego wpływu oraz obowiązującej w Grupie strategii biznesowej.

- Filar: **Spółeczeństwo**
- Priorytet: **Aktywizujemy i angażujemy**
- Zobowiązanie: **Promujemy aktywność fizyczną i zdrowy tryb życia wśród różnych grup społecznych**

Dokładny opis metodologii wykorzystanej przy tworzeniu strategii znajduje się w rozdziale Informacje ogólne. Cele monitorowane są kwartalnie. Dla ryzyk i szans nie określono osobnych celów strategicznych, natomiast zostały one włączone do systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w Grupie Benefit Systems. Obszary te są dodatkowo zarządzane w ramach obowiązujących polityk i działań operacyjnych, a działania w tych obszarach opisane zostały w sekcji S4-4.



CEL	MIERNIK	ROK BAZOWY		
		2025	2026	2027
Min. 2,9 mln użytkowników kart sportowych do końca 2027 roku	Liczba użytkowników kart sportowych – wszystkie segmenty	2,5 mln	-	min. 2,9 mln
Min. 600 własnych klubów fitness do końca 2027 roku	Liczba własnych klubów fitness – wszystkie segmenty	546	-	min. 600

01 Informacje ogólne

02 Środowisko

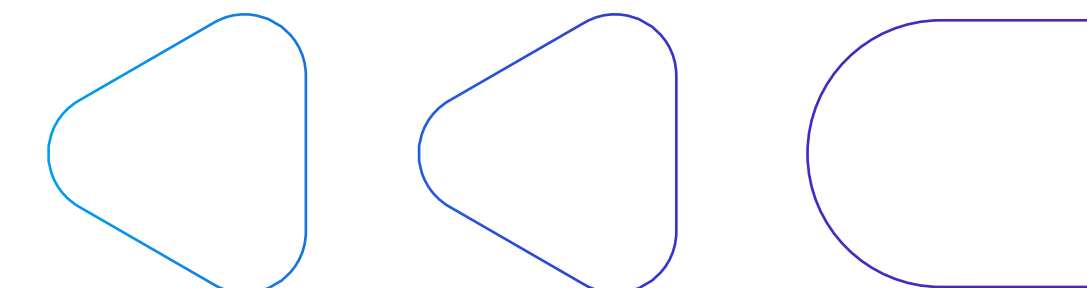
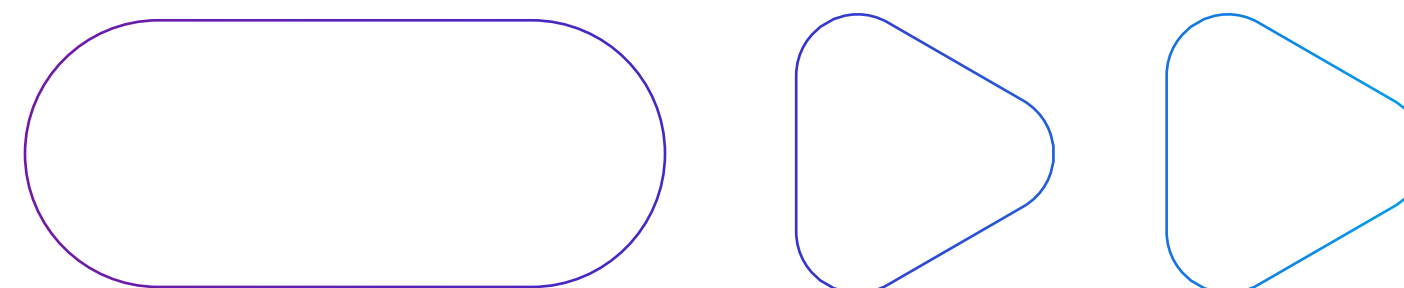
03 Społeczeństwo



**04 Postępowanie
w biznesie**

G1

Postępowanie w biznesie



GOV-1

Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Rola organów administrujących, zarządzających oraz ich wiedza fachowa w odniesieniu do postępowania w biznesie zostały opisane w rozdziale Informacje ogólne.

IRO-1

Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W trakcie identyfikacji wpływów, ryzyk i szans uwzględniono lokalizacje, w których działa Grupa, skalę i usługowy charakter działalno-

ści, homogeniczność modelu biznesowego oraz strukturę transakcji. Proces badania podwójnej istotności został opisany w rozdziale Informacje ogólne.

W procesie analizy podwójnej istotności został zidentyfikowany potencjalny negatywny wpływ związany z kulturą korporacyjną w organizacji.

W ramach działań mitygujących negatywny wpływ w 2025 roku zakończyły się prace nad listą wartości firmowych, które zostały wypracowane oddolnie przez pracowników. Są to: współpraca, szacunek, odpowiedzialność, rozwój i sprawczość. Grupa dużą wagę przykładła do rozwoju kultury organizacyjnej. Tworzy środowisko pracy, które wspiera realizację strategii biznesowej, sprzyja współpracy i buduje trwałe, oparte na zaufaniu relacje – zarówno wewnątrz firmy, jak i z partnerami zewnętrznymi. Wartości zostały wpisane w zaktualizowany Kodeks Etyki oraz przeprowadzona została kampania promocyjna dla pracowników Spółki.

Zidentyfikowany potencjalny negatywny wpływ:

OBSZAR

Kultura korporacyjna

NAZWA
WPŁYWU

Wpływ na budowę kultury korporacyjnej organizacji

OPIS
WPŁYWU

Grupa Benefit Systems w segmencie Polska, Zagranica UE i Turcja dąży do zapewnienia spójnego poziomu polityk i procedur związanych z kulturą korporacyjną w tym dot. zgłaszania naruszeń. W nowo zakupionych spółkach, gdzie polityki i procedury nie są jeszcze dostosowane do standardów Grupy mogą występować potencjalne niespójności w politykach i procedurach, co skutkować może naruszeniami.

CHARAKTER
WPŁYWU

Potencjalnie negatywny

Celem Grupy jest działanie na rzecz dobrostanu i aktywnego stylu życia, ze względu na przekonanie, że większa aktywność oznacza więcej energii, zdrowia, dobrego samopoczucia, a w rezultacie – lepsze życie.

Celem Grupy jest ciągły rozwój kultury organizacyjnej, aby wspierała ona biznes w codziennym funkcjonowaniu – zarówno w realizacji celów biznesowych, jak i w budowaniu najlepszych relacji w organizacji oraz z interesariuszami. Grupa kontynuuje integrację kwestii zrównoważonego rozwoju ze strategią i procesami biznesowymi. Zarząd ponosi odpowiedzialność za strategię zrównoważonego rozwoju, zatwierdza cele oraz monitoruje postępy w ich realizacji. Strategiczne podejście do etycznego i odpowiedzialnego zarządzania zostało opisane w zaktualizowanej Strategii ESG na lata 2026-2027 w filarze „Biznes”.



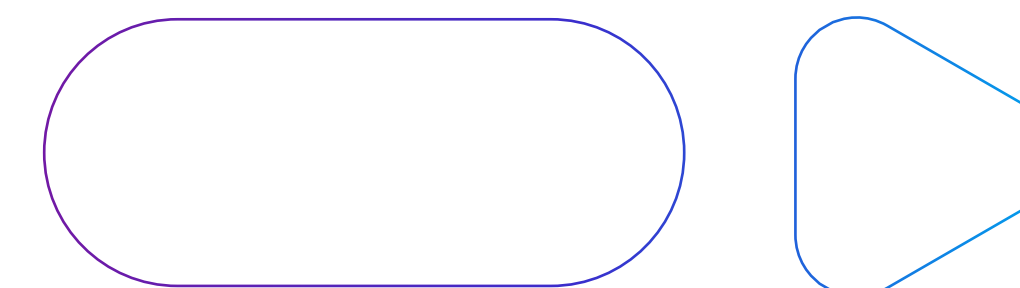
Benefit Systems S.A. jako jedna ze spółek należących do globalnego ruchu B Corporation, podziela ideę budowania równowagi pomiędzy osiągnięciem celów biznesowych a zaangażowaniem społecznym. Benefit Systems S.A. wyraża swoje podejście do etycznego i odpowiedzialnego biznesu m.in w Statucie Spółki oraz Kodeksie Etyki Grupy Benefit Systems S.A. BS_Way.

Organizacja zobowiązała się m.in. do:

CEL	MIERNIK	ROK BAZOWY 2025	2026	2027
<p>Przeszkolenie własnej siły roboczej GKBS co roku z obszaru etyki, korupcji i konfliktu interesów:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 95% w Spółce dominującej w 2026 roku ○ 95% w Grupie kapitałowej w 2027 roku 	<p>Procent własnej siły roboczej (Liczba przeszkolonych unikalnych użytkowników w danym roku vs zatrudnienie na koniec roku)</p>	<p>17% w Grupie kapitałowej w tym 28% w Spółce dominującej*</p>	<p>95% w Spółce dominującej</p>	<p>95% w Grupie kapitałowej</p>
<p>Utrzymanie poziomu 100% zgłoszeń naruszeń, dla których w terminie 90 dni od przyjęcia zakończono analizę zasadności zgłoszenia i podjęto decyzję o zamknięciu lub dalszym postępowaniu (tj. rozpoczęto działania wyjaśniające)</p>	<p>Procent (Liczba rozpatrzonych zgłoszeń vs liczba naruszeń** zasad etycznych)</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>

*w tym 85% własnej siły roboczej Spółki dominującej bez Oddziału fitness.

**naruszenia – kanały zgłoszeń wskazane w Kodeksie Etyki: 1) procedury poufnego zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych; 2) zgłoszenia od sygnalistów w kontekście wykonywanej pracy – procedura zgłaszania naruszeń prawa w zakresie wskazanym w ustawie o ochronie sygnalistów; 3) podmioty zewnętrzne.



G1-1

Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Kwestie postępowania w biznesie i kultury korporacyjnej są w Grupie Kapitałowej Benefit Systems opisane w szeregu dokumentów uzupełniających Kodeks Etyki.

Dokumenty związane z odpowiedzialnym i etycznym prowadzeniem biznesu to m.in.

NAZWA DOKUMENTU	SPÓŁKI, W KTÓREJ DOKUMENT JEST WDROŻONY
Kodeks Etyki	Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, MultiSport Benefit S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD, Fundacja MultiSport Spółki VanityStyle Sp. z o.o., Form Factory S.R.O. oraz Grupa MAC przyjęły własne kodeksy etyki, których zapisy zapewniają spójność podejścia do zasad etycznych w ramach całej Grupy.
Polityka odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems	Przyjęta w Benefit Systems S.A. w 2025 roku, obejmuje swoim zakresem całą Grupę.
Procedura odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w Grupie Benefit Systems	j.w.
Polityka przeciwdziałania korupcji / Anti-corruption Principles	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD
Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów / Gift Benefits Principles / Conflict of Interests Principles	j.w.
Polityki Zgodności / Compliance Policy	Benefit Systems S.A., Form Factory S.R.O.



NAZWA DOKUMENTU	SPÓŁKI, W KTÓREJ DOKUMENT JEST WDROŻONY
Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej	Benefit Systems S.A.
Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu	Benefit Systems S.A.
Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI)	Benefit Systems S.A.
Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym w Benefit Systems S.A. / Regulamin przeciwdziałania mobbingowi	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o.
Polityka Ochrony Danych Osobowych	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Form Factory Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD
Polityka Prywatności	Benefit Systems S.A., VanityStyle Sp. z o.o., Benefit Systems International S.A. oraz Fit Invest International Sp. z o.o., Benefit Systems D.O.O., Fit Invest D.O.O., Benefit Systems Spor Hizmetleri Ltd, Grupa MAC, MultiSport Benefit S.R.O., Form Factory S.R.O., Benefit Systems Slovakia S.R.O., Benefit Systems Bulgaria OOD, Next Level Fitness OOD

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems

Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS_WAY opisuje standardy etyczne, wartości oraz zasady postępowania obowiązujące w organizacji. Zapisy Kodeksu Etyki wskazują na obszary ważne dla Grupy, które dotyczą m.in. poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, zapobiegania konfliktom interesów, poufności informacji i ochrony danych, zaangażowania społecznego oraz odpowiedzialnego podejścia do środowiska naturalnego. Kodeks Etyki promuje działania zgodne z przyjętymi wartościami.

Benefit Systems S.A. udostępnia Kodeks Etyki wszystkim interesariuszom na stronie korporacyjnej. Każda osoba zatrudniona w Benefit Systems S.A. oraz wszyscy współpracownicy mają obowiązek zapoznania się z Kodeksem Etyki i przestrzegania jego zapisów. Podobna zasada dotyczy pracowników oraz współpracowników spółek w Grupie, gdzie Kodeks Etyki został wdrożony.

Polityka Odpowiedzialnego Prowadzenia Działalności Biznesowej

Polityka ma na celu wdrożenie procesu należytej staranności w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w organizacji. Opisuje zobowiązania i podejmowane przez Grupę Benefit Systems działania zmierzające do przestrzegania zasad RBC – zasad dot. odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej wynikających z wytycznych OECD i ONZ. Są to kwestie związane z prawami człowieka, w tym zatrudnieniem i stosunkami pracowniczymi, ochroną środowiska, przeciwdziałaniem praktykom korupcyjnym, ochroną konkurencji i konsumentów, ujawnieniem informacji, kwestią podatków oraz działalnością związaną z nauką, technologią i innowacjami.

NAZWA DOKUMENTU

SPÓŁKI, W KTÓREJ DOKUMENT JEST WDROŻONY

Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych o Naruszeniach Prawa w Zakresie Wskazanym w Ustawie o Ochronie Sygnalistów

Wdrożone w spółkach zgodnie z wytycznymi regulacji Ustawy o ochronie sygnalistów Benefit Systems S.A., Benefit Systems International S.A., VanityStyle Sp. z o.o.

Procedury zgłoszeń zostały także wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji implementujących Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii w Czechach, Słowacji, Bułgarii oraz Chorwacji: MultiSport Benefit S.R.O. (CZ), Form Factory S.R.O. (CZ), Benefit Systems D.O.O. (HR), Benefit Systems Slovakia S.R.O. (SK), Form Factory Slovakia S.R.O. (SK), Benefit Systems Bulgaria OOD (BG), Next Level Fitness OOD (BG).

Procedura zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych

Benefit Systems S.A.

Procedura Odpowiedzialnego Prowadzenia Działalności Biznesowej

Celem procedury jest określenie założeń, zasad oraz metodologii przeprowadzenia procesu należytej staranności w Grupie Benefit Systems, wynikających z wytycznych OECD i ONZ w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Procedura określa także role i odpowiedzialności uczestników podczas realizacji poszczególnych etapów procesu, który ma na celu identyfikowanie, zapobieganie, łagodzenie i przejęcie odpowiedzialności za usuwanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków związanych z działaniami, łańcuchem dostaw i pozostałymi relacjami biznesowymi.

Polityka przeciwdziałania korupcji i Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów

Polityka i procedura zostały opisane w dalszej części rozdziału (sekcja G1-3).

Polityka Zgodności

Celem Polityki Zgodności jest określenie podstawowych zasad działania w obszarze zarządzania ryzykiem braku zgodności z regulacjami prawnymi, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami etycznymi, poprzez jego identyfikację, ocenę, podejmowanie działań ograniczających, monitorowanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Spółki oraz określenie ról i odpowiedzialności w przedmiotowym zakresie.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.

Polityka została opisana w rozdziale Informacje ogólne w sekcji GOV-3 niniejszego sprawozdania.

Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej i Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu

Obie polityki różnorodności – wobec Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej – określają cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek, doświadczenie zawodowe oraz wskazują termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. Obie polityki różnorodności wskazują docelowy wskaźnik reprezentacji udziału mniejszości płci w składach Zarządu i Rady Nadzorczej na poziomie nie niższym niż 30%, z realizacją celu nie później niż w roku 2030 z uwzględnieniem kadencyjności.

Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) w Benefit Systems S.A. i Procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz innym działaniom niedozwolonym w Benefit Systems S.A.

Polityka i procedura zostały opisane w rozdziale S1 Własne zasoby pracownicze w sekcji S1-1 niniejszego sprawozdania.

Polityka Prywatności i Polityka ochrony danych osobowych

W Benefit Systems S.A. funkcjonują wewnętrzne polityki i procedury, określające zasady ochrony danych, oraz publiczne dokumenty skierowane do interesariuszy zewnętrznych. Kluczowym dokumentem wewnętrznym jest Polityka ochrony danych osobowych, która reguluje przetwarzanie danych zgodnie z prawami osób, których dane dotyczą. Istotnym elementem systemu jest też Polityka prywatności, za pośrednictwem której Spółka komunikuje się z osobami, których dane przetwarza, takimi jak odbiorcy jej produktów. Przyjmując za cel m.in. transparentność oraz szeroką dostępność informacji, Polityka prywatności publikowana jest w serwisach internetowych Spółki.

System ochrony danych kompleksowo reguluje zasady postępowania z danymi, w tym ich szczególnymi kategoriami i nie przewiduje żadnych wyłączeń. Zgodnie z założeniami Systemu ochrony danych, każda osoba, której dane dotyczą może zwrócić się do Spółki z żądaniem z zakresu realizacji praw. Niezależnie od powyższego, Spółka ułatwia użytkownikom końcowym realizację ich praw z zakresu ochrony danych wskazując im dedykowane kanały kontaktu. Użytkownicy mają również możliwość kontaktowania się w sprawach związanych z przetwarzaniem ich danych z powołanym przez Spółkę Inspektorem Ochrony Danych.



Wdrażanie polityk

Za przyjęcie i wdrożenie polityk odpowiada zarząd danej spółki. Wyjątek stanowią polityki przyjmowane na poziomie Grupy, wtedy od momentu przyjęcia przez zarząd spółki dominującej obowiązują one w spółkach zależnych. Wdrażanie wybranych kodeksów, polityk i procedur w spółkach zależnych odbywa się stopniowo i proporcjonalnie w oparciu o zasadę istotności, w pierwszej kolejności dla spółek o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy, z szacunkiem dla indywidualnej kultury i specjalizacji podmiotów zależnych. Benefit Systems S.A. funkcjonuje Rada Pracownicza, której rolą jest reprezentowanie interesów pracowników przed Zarządem Spółki oraz konsultowanie wybranych tematów i projektów zmian polityk dotyczących pracowników, które są realizowane w Spółce.

Dostępność i znajomość polityk oraz zasad

Regulacje związane z odpowiedzialnym prowadzeniem działalności biznesowej, etyką, korupcją, różnorodnością oraz kwestią wynagradzania organów zarządzających i nadzorujących Grupa udostępnia publicznie na swojej stronie korporacyjnej. Promocja kultury korporacyjnej odbywa się poprzez komunikację wewnętrzną m.in. inicjatywy integracyjne i rozwojowe, w tym warsztaty i spotkania, komunikaty na intranecie.

Informacje z zakresu postępowania w biznesie są przekazywane wszystkim osobom rozpoczynającym pracę w Benefit Systems S.A.

oraz VanityStyle Sp. z o.o. które uczestniczą w szkoleniach onboardingowych. Dodatkowo, cyklicznie raz w roku, wiedza pracowników jest przypominana i aktualizowana za pośrednictwem szkoleń w formie e-learningu w zakresie m.in. Kodeksu Etyki, Polityki przeciwdziałania korupcji, Procedury dotyczącej prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów, zasad ochrony danych osobowych i zasad cyberbezpieczeństwa. Zasady te nie obejmują trenerów i instruktorów klubów fitness w Oddziale fitness, dla których szkolenia zostaną wdrożone w 2026 roku.

Zgłoszenia naruszeń objęte ochroną sygnalistów

Wiele spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Benefit Systems podlega krajowym regulacjom wdrażającym Dyrektywę (UE) 2019/1937 dotyczącą ochrony sygnalistów lub równoważnym wymogom prawnym w zakresie ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości. Spółki te przyjęły wskazany w przepisach zakres ochrony osób przekazujących informacje oraz procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania naruszeń związanych z postępowaniem biznesowym. Procedura zgłoszeń wewnętrznych o naruszeniach prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, która została opracowana w 2024 roku, była konsultowana z Radą Pracowniczą oraz zatwierdzona przez Zarząd. W spółkach zagranicznych procedury zgłoszeń zostały wdrożone zgodnie z wytycznymi lokalnych regulacji w zakresie ochrony sygnalistów. Zgłoszenia w kontekście wykonywanej pracy mogą dotyczyć naruszeń prawa w obszarach wskazanych w Ustawie o ochronie sygnalistów (art. 3 ust.1).

W Spółce dominującej funkcjonują następujące kanały:

Platforma zgłoszeń dla sygnalistów: system zewnętrzny umożliwiający przekazanie zgłoszenia pisemnie lub ustnie – dostępny pod adresem: benefitsystemspl.whistlelink.com.

Pisemnie: zgłoszenia można przesłać na wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”):

Komisja ds. Etyki	Członek Zarządu	Compliance Officer
Benefit Systems S.A. Plac Europejski 2 00-844 Warszawa	Benefit Systems S.A. Plac Europejski 2 00-844 Warszawa	Benefit Systems S.A. Plac Europejski 2 00-844 Warszawa

Osobiście: podczas spotkania z wybranymi członkami Komisji ds. Etyki.

Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie, a procedura zakazuje stosowania działań odwetowych wobec sygnalistów, takich jak próby zastraszania czy groźby. Sygnalista podlega ochronie pod warunkiem, że:

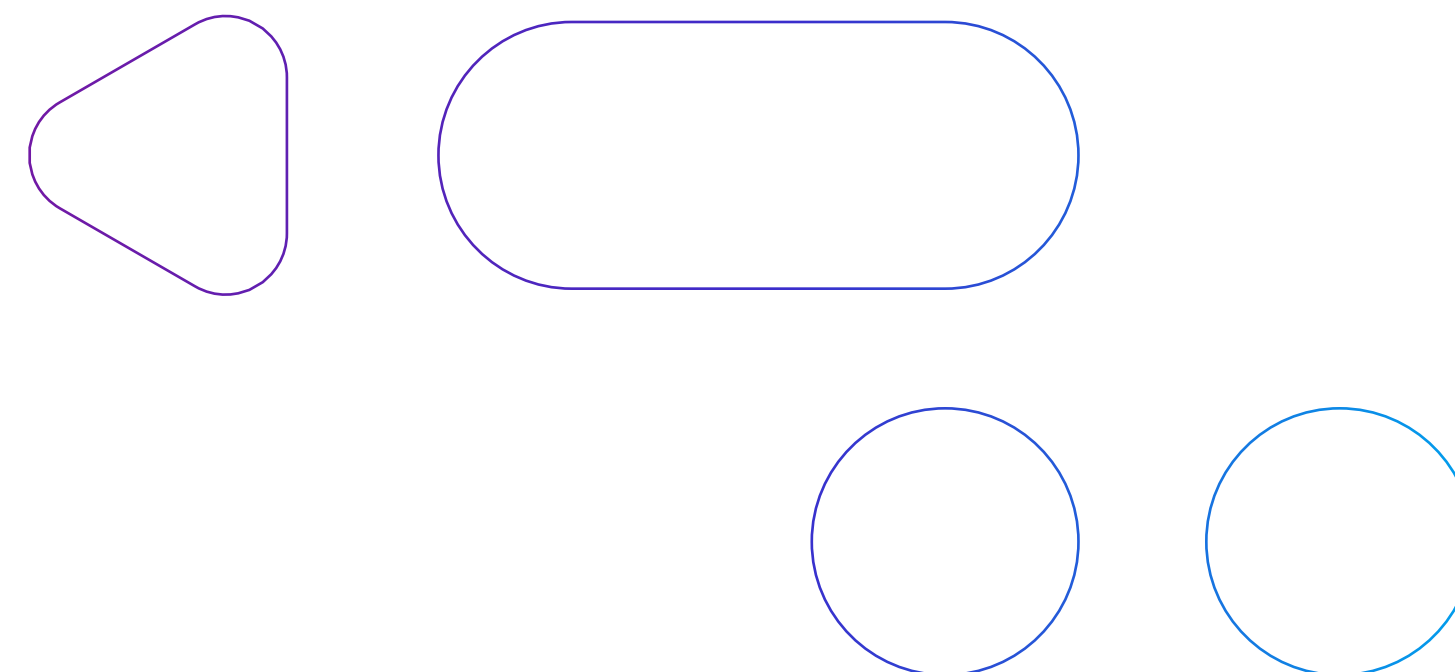
- miał uzasadnione podstawy sądzić, iż zgłaszane informacje są prawdziwe,
- zgłoszenie dotyczy naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów.



Pozostałe zgłoszenia naruszeń

Od 2017 roku w Spółce funkcjonuje Procedura zgłaszania podejrzeń o popełnieniu naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów etycznych, umożliwiająca zgłoszenia anonimowe, która w 2025 roku została zaktualizowana. Kanałami zgłoszeń dla osób wewnątrz organizacji są:

- **platforma dla zgłoszeń anonimowych** – system zewnętrzny umożliwiający anonimowe przekazanie zgłoszenia elektronicznie - pisemnie lub ustnie, dostępny pod dedykowanym adresem: benefitsystems2.whistlelink.com,
- **pisemnie** – poprzez przesłanie anonimowego zgłoszenia pod wskazany adres do korespondencji (z dopiskiem „Poufne”).



Kanały zgłaszania dla osób spoza organizacji

Zgodnie z Kodeksem Etyki, możliwość zgłaszania podejrzenia naruszeń mają również partnerzy, klienci, dostawcy oraz inni interesariusze zewnętrzni Grupy Kapitałowej Benefit Systems. Podmioty zewnętrzne mogą zgłaszać naruszenia związane z działalnością Grupy, które są sprzeczne z obowiązującym prawem, standardami etycznymi lub regulacjami wewnętrznymi, w tym m.in.: nieuczciwe praktyki biznesowe, korupcję, konflikt interesów, działania naruszające zasady RBC.

Kanał zgłoszeń dla podmiotów zewnętrznych to:

compliance@benefitsystems.pl.

Wdrożone procedury umożliwiają identyfikowanie, zgłaszanie i badanie nieprawidłowości, a kluczowym elementem jest budowanie świadomości pracowników poprzez regularne szkolenia z zasad etycznych. Zgłoszenia od Sygnalistów oraz zgłoszenia wewnętrzne anonimowe są przyjmowane przez Compliance Officera oraz członków Komisji ds. Etyki, zapewniając obiektywizm, niezależność i ochronę danych zgłaszającego. Wszystkie zgłoszenia są analizowane z zachowaniem poufności i obiektywizmu. Informacje o zgłoszeniach są raportowane cyklicznie do Zarządu Benefit Systems S.A. i Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A., z zachowaniem poufności.

G1-2

Zarządzanie relacjami z dostawcami

Wśród dostawców, w rozumieniu wytycznych ESRS, Grupa wyróżnia dwie odrębne kategorie, wobec których stosowane są różne zasady współpracy biznesowej:

- **Dostawcy** – grupa obejmuje Dostawców (z wyłączeniem Partnerów Biznesowych zdefiniowanych poniżej), m.in. mediów (zasobów naturalnych), materiałów, produktów i usług na wcześniejszych etapach łańcucha wartości, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania biznesu.
- **Partnerzy Biznesowi** – grupę stanowią podmioty oferujące produkty i usługi dla Klientów B2B oraz ich pracowników (Użytkowników końcowych) B2B2C. Do tej grupy mogą należeć: Partnerzy MultiSport, Partnerzy MyBenefit, Partnerzy programu Multi.Life.

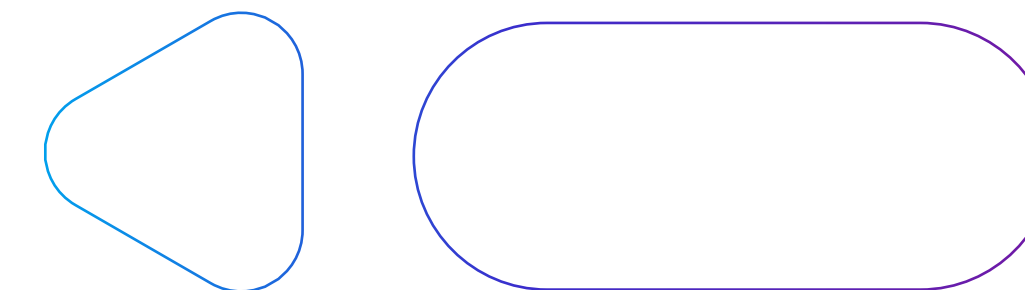
Każda z tych grup jest objęta dostosowanymi zasadami współpracy, które uwzględniają specyfikę ich roli w działalności Grupy oraz wpływ na realizację jej strategicznych celów.

Kryteria wyboru dostawców i partnerów

Wybierając dostawców, Benefit Systems S.A. kieruje się następującymi kryteriami i zasadami:

- **poszanowanie zasady konkurencyjności** – w procesie wyboru dostawcy, Benefit Systems S.A. realizuje dobrą praktykę równych szans w konkurowaniu o zamówienie,
- **obiektywna ocena warunków cenowych i jakościowych** przy jednoczesnej analizie zasad etycznych, jakimi kierują się dostawcy,
- **opieranie relacji biznesowych na wzajemnym uczciwym traktowaniu i współpracy.** Dla Benefit Systems S.A. istotne jest, aby zarówno klient, jak i dostawca usług czy produktów był usatysfakcjonowany warunkami współpracy.

Kodeks Etyki wskazuje kierowanie się przez Grupę zasadami uczciwości, prawości i etycznego działania i takiej samej postawy Grupa oczekuje od swoich partnerów i dostawców.



Grupa dochowuje należytej staranności przy zawieraniu umów i wykonywaniu postanowień w nich zawartych. Na ten moment, jednak, nie wdrożono w Grupie spójnego dla wszystkich spółek, formalnego podejścia do relacji z dostawcami oraz partnerami uwzględniającego ryzyka związane z łańcuchem dostaw i wpływu na kwestie zrównoważonego rozwoju. W ocenie jednostki dominującej Grupy, spółki Benefit Systems S.A., jakość obecnych relacji z dostawcami i partnerami spełnia oczekiwania obu stron. przyjęła w 2025 roku Politykę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej (RBC), która swoim zakresem obejmuje łańcuch dostaw.

Spółka dominująca uwzględnia kryteria społeczne i środowiskowe dostawców poprzez dedykowany Kwestionariusz CSR, stanowiący integralną część Procedury zakupowej. Kwestionariusz CSR dotyczy zamówień powyżej kwoty określonej w Procedurze zakupowej oraz zależy od wielkości zatrudnienia dostawcy. Pytania w kwestionariuszu dotyczą m.in. etyki biznesowej, przeciwdziałania korupcji, praw człowieka oraz praw pracowniczych i bezpieczeństwa pracy. Ocena

dostawcy przez Dział ESG na podstawie dostarczonych przez niego informacji ma stałą wagę wśród kryteriów oceny dostawców.

Dostawcy podejmujący współpracę z Benefit Systems oraz spółkami z Grupy w Polsce zobowiązani są do podpisania oświadczenia w formie Formularza dostawcy, w którym zawarte są Zasady Etyki Biznesowej oraz od końca 2025 roku również zasady RBC. Zasady Etyki Biznesowej i od końca 2025 roku Zasady RBC znajdują się również w załączniku do umów z partnerami, którzy nie są weryfikowani za pomocą Kwestionariusza CSR. Załącznik określa zasady współpracy w zakresie etycznego podejścia do biznesu przyjęte przez Grupę oraz oczekiwania przestrzegania tych samych standardów w zakresie prowadzenia biznesu przez dostawców i partnerów.

Jako Zasady Etyki Biznesowej przytaczane są wytyczne następujących polityk i procedur: Kodeks Etyki Grupy Benefit Systems BS Way, Polityka przeciwdziałania korupcji, Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów.

Zasady RBC wynikają z wytycznych OECD i ONZ i zostały opisane w Polityce odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej. Grupa Benefit Systems zobowiązuje się do zapobiegania, a w miarę możliwości eliminowania i łagodzenia swojego istotnego negatywnego wpływu na obszary objęte RBC we własnej działalności oraz odpowiednio do promowania działań w tym zakresie w swoim łańcuchu dostaw i pozo-

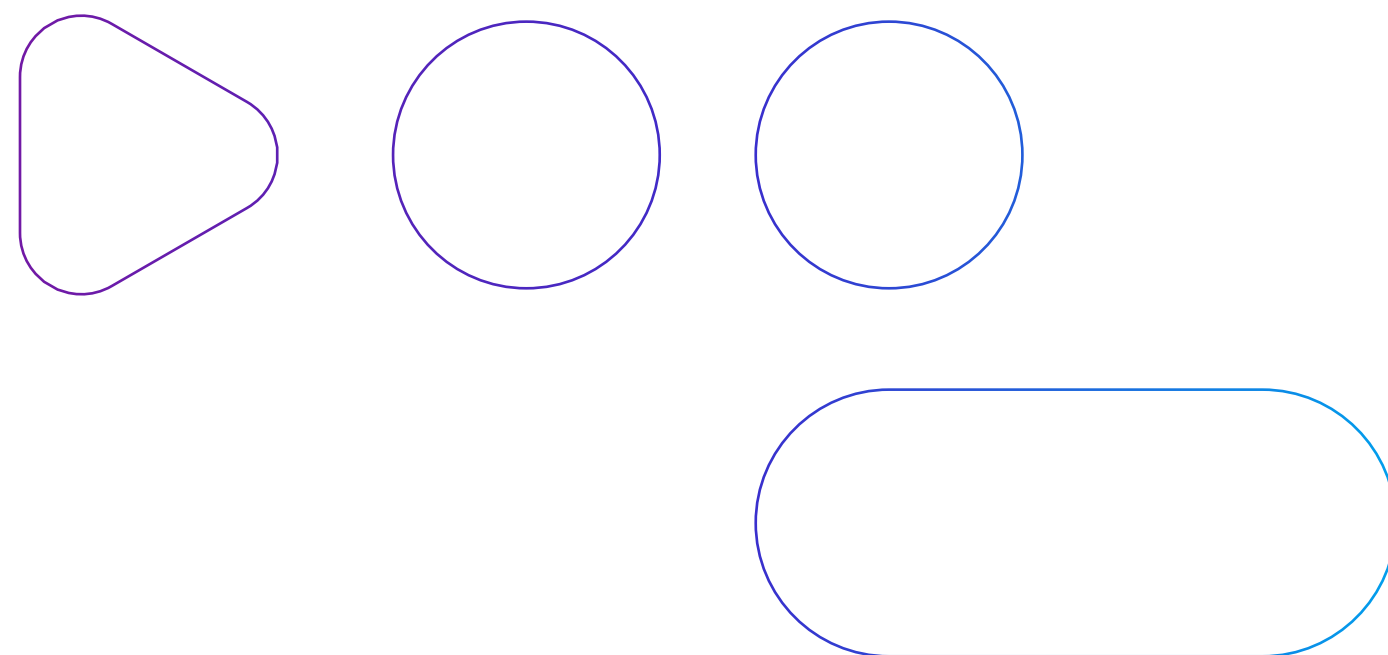
stałych relacjach biznesowych, oczekując od swoich dostawców oraz partnerów biznesowych odpowiednich postaw RBC, czego wyrazem są stopniowo wdrażane odpowiednie klauzule umowne dla partnerów biznesowych oraz oświadczenia przez dostawców, zgodnie z przyjętymi procedurami w Benefit Systems.

Ponadto od 2022 roku do procesu zakupowego włączono sprawdzanie potencjalnego kontrahenta pod kątem obecności na listach sankcyjnych, a w 2025 roku przyjęto Procedurę weryfikacji dostawców, której przedmiotem jest określenie jednolitych zasad oceny wiarygodności dostawców.

Polityki mające na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach

W spółce dominującej kwestie terminów płatności reguluje Procedura zakupowa. W Grupie Kapitałowej Benefit Systems nie obowiązywała w 2025 roku formalna spójna procedura dotycząca zapobiegania opóźnieniom w płatnościach, zwłaszcza wobec małych i średnich przedsiębiorstw. Zasadą w spółkach Grupy jest regulowanie płatności w ustalonych z kontrahentami terminach, co stanowi istotny element długoterminowych i stabilnych relacji biznesowych.





G1-3

Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu stanowi jeden z filarów Kodeksu Etyki Grupy Benefit Systems S.A. oraz wybranych Spółek z Grupy, które przyjęły regulacje antykorupcyjne w sposób formalny, działając zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji. Polityka przeciwdziałania korupcji w Benefit Systems S.A. szeroko definiuje zrozumienie korupcji w spółce dominującej oraz jednoznacznie wyraża brak akceptacji organizacji dla jakichkolwiek przejawów praktyk korupcyjnych. Polityka opisuje też możliwe skutki dla organizacji oraz osób zaangażowanych w działania korupcyjne.

Celem prowadzonej polityki przeciwdziałania korupcji jest:

- zwiększenie świadomości problemu korupcji, w tym problemu konfliktu interesów;
- skuteczne zapobieganie nadużyciom korupcyjnym;
- wdrażanie efektywnych mechanizmów walki z nadużyciami korupcyjnymi;
- minimalizowanie skutków nadużyć.

Pracownicy Benefit Systems S.A. zostają przeszkoleni w kwestiach dotyczących problemu korupcji, zarówno w kwestiach teoretycznych, jak i praktycznych, celem zwiększenia ich świadomości, promowania kultury zwalczania nadużyć oraz ułatwiania identyfikacji i reakcji na przypadki podejrzenia nadużyć, gdy mają one miejsce. Szkolenia mają charakter cykliczny i mają charakter szkoleń online. W ramach okresowego raportowania do Zarządu i Komitetu Audytu prezentowana jest w zakresie Compliance ocena istotnych ryzyk oraz systemu zgodności z przepisami, w tym skuteczność procesów przeciwdziałania korupcji.

Zapisy antykorupcyjne obowiązują wszystkich pracowników oraz współpracowników. Również od kontrahentów wymagana jest znajomość zasad powyższej polityki oraz oczekiwane działania zgodne z tymi zasadami.

Uzupełnieniem w obszarze przeciwdziałania korupcji i przekupstwu są Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów oraz Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa w zakresie wskazanym w Ustawie o ochronie sygnalistów, opisana w sekcji G1-1.

Procedura dotycząca prezentów/korzyści, przeciwdziałania konfliktom interesów obejmuje pracowników i współpracowników oraz określa szczegółowe zasady:

- przyjmowania i wręczania prezentów i korzyści względem klientów, partnerów oraz kontrahentów,
- zakazu prezentów i korzyści od/dla przedstawicieli środowisk rządowych,
- uczestnictwa w spotkaniach, wyjazdach i imprezach,
- przekazywania informacji o propozycjach korupcyjnych,
- identyfikacji, zgłaszania, postępowania i przeciwdziałania konfliktom interesów.

Szkolenie z zakresu Kodeksu Etyki, w tym zasadom przeciwdziałania korupcji i przekupstwu jest obowiązkowym elementem onboardingu pracowników i współpracowników w Spółce. Szkolenie w formule online powtarzane jest co roku.

Benefit Systems S.A. przyjmuje, że zagrożenie korupcyjne dotyczy w szczególnym stopniu Zarządu, Działu Relacji z Klientami, Działu Relacji Partnerskich dla produktów MultiSport, MyBenefit, Multi.Life oraz Działu Zakupów. **Odsetek osób pełniących funkcje narażone na ryzyko, który był objęty programami szkoleniowymi w Benefit Systems S.A. w okresie sprawozdawczym wyniósł 91%, w tym Zarząd 100%, Dział Zakupów 100%.**

Zatwierdzenie do publikacji i atestacja

Niniejszy dokument został przygotowany na podstawie Sprawozdania Zrównoważonego Rozwoju, będącego częścią Skonsolidowanego Sprawozdania Zarządu z Działalności Grupy sporządzonego w formacie xhtml. Nie stanowi on wersji oficjalnej i nie został poddany osobnej usłudze atestacji.

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems za rok 2025, stanowiące część Skonsolidowanego Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Benefit Systems za okres od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r. zostało zatwierdzone do publikacji przez Zarząd Spółki dominującej w dniu 20 marca 2026 roku.

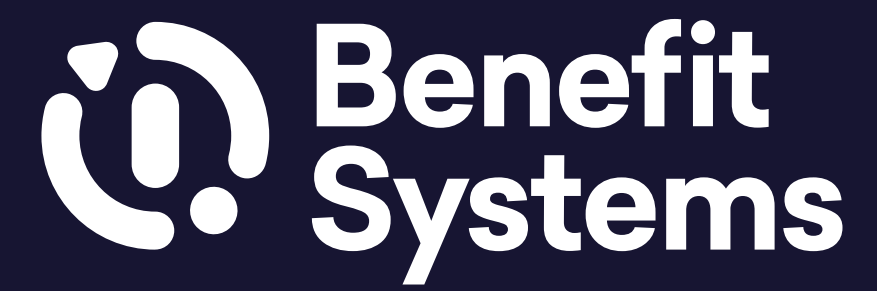
Sprawozdanie podlegało usłudze atestacji przez kluczowego biegłego rewidenta działającego w imieniu firmy audytorskiej – KPMG Audyt

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. – dającej ograniczoną pewność w zakresie tego, czy zostało sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa:

- zgodności ze standardami sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w rozumieniu art. 63p pkt 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, to jest Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju przyjętymi rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju („ESRS”);
- zgodności z ESRS procesu oceny istotności przeprowadzonego przez Grupę w celu identyfikacji informacji ujętych w Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, oraz

- zgodności Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju z wymogami sprawozdawczymi zawartymi w art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 („Rozporządzenie w sprawie taksonomii”).

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Benefit Systems wraz ze Sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta z atestacji za rok 2025 sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju dającej ograniczoną pewność, zostało opublikowane poprzez Elektroniczny System Przekazywania Informacji (ESPI) Komisji Nadzoru Finansowego: <https://espiebi.pap.pl/node/717371>.



www.benefitsystems.pl