*Załącznik do Uchwały [•]/[•]2026 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Benefit Systems S.A. z dnia 15 grudnia 2026 r.*

# Polityka Równowagi Płci w Organach Benefit Systems S.A.

## Spis treści


**1. Cel i zakres zastosowania Polityki** ..... 2
**2. Definicje** ..... 2
**3. Cel równowagi płci** ..... 3
**4. Zasady procesu doboru kandydatów** ..... 3
**5. Zasady wskazywania kandydatów** ..... 4
**6. Prawo kandydata do informacji** ..... 4
**7. Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategia zarządzania zasobami ludzkimi** ..... 5
**8. Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość** ..... 5
**9. Publikacja** ..... 6



Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.

## 1. Cel i zakres zastosowania Polityki

1.1. Niniejsza „Polityka Równowagi Płci w Organach Benefit Systems S.A." określa zasady zapewnienia równowagi płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki.

1.2. Polityka jest przyjmowana przez Walne Zgromadzenie w wykonaniu obowiązków wynikających z Rozdziału 4aa Ustawy o Ofercie, wdrażającego do prawa krajowego wymogi Dyrektywy.

1.3. Polityka określa w szczególności:

a) cel równowagi płci w Organach Spółki;

b) zasady procesu doboru osób na stanowiska w Organach Spółki;

c) zasady wskazywania kandydatów do Organów Spółki i udzielania im informacji;

d) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;

e) założenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi wspierającej równowagę płci;

f) zasady monitorowania, sprawozdawczości i publikacji informacji dotyczących równowagi płci.

1.4. Uzupełnieniem niniejszej Polityki w zakresie celów i kryteriów różnorodności właściwych odpowiednio dla Zarządu i Rady Nadzorczej są Polityka Różnorodności wobec Członków Zarządu oraz Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej, przyjmowane w wykonaniu zasady 2.1 DPSN 2021 i stosowane z uwzględnieniem ustawowych wymogów dotyczących równowagi płci określonych w niniejszej Polityce.

1.5. Postanowienia Polityki nie ograniczają ustawowych i statutowych kompetencji Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia ani uprawnień akcjonariuszy do zgłaszania kandydatów do Rady Nadzorczej.

## 2. Definicje

Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

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

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

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

**Dyrektywie** – należy przez to rozumieć dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków;

**Organach Spółki** — należy przez to rozumieć Zarząd i Radę Nadzorczą Spółki;

Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.

**Płci Niedostatecznie Reprezentowanej** — należy przez to rozumieć płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w Organach Spółki;

**Polityce lub Polityce Równowagi Płci** – należy rozumieć niniejszą Politykę Równowagi Płci w Organach Benefit Systems S.A.;

**Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;

**Spółce** – należy przez to rozumieć Benefit Systems Spółkę Akcyjną;

**Ustawie o Ofercie** — należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

**Walnym Zgromadzeniu** — należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie Spółki;

**Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.

## 3. Cel równowagi płci

3.1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki. Obowiązek ten uznaje się za spełniony, jeżeli:

a) łączna liczba stanowisk w Organach Spółki zajmowanych przez osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej jest niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w Organach Spółki,

oraz

b) osoby należące do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z Organów Spółki.

3.2. Ocena realizacji celu równowagi płci jest dokonywana co najmniej raz w roku oraz w związku z planowanymi zmianami w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej.

3.3. Informacja o aktualnym poziomie realizacji celu równowagi płci powinna być udostępniona właściwemu organowi przed podjęciem decyzji dotyczącej obsady stanowiska w Organie Spółki.

## 4. Zasady procesu doboru kandydatów

4.1. Zasady procesu doboru kandydatów określone w pkt 4.2–4.5 stosuje się w przypadkach, w których zastosowanie znajduje art. 90ge Ustawy o Ofercie, z uwzględnieniem wyłączenia przewidzianego w art. 90gh tej ustawy.

4.2. Proces doboru kandydatów do Organów Spółki prowadzi się z zastosowaniem neutralnie sformułowanych, jasnych i jednoznacznych kryteriów, stosowanych w sposób niedyskryminacyjny na każdym etapie procesu.

4.3. Kryteria doboru kandydatów określa się przed rozpoczęciem procesu, z uwzględnieniem:

a) kwalifikacji kandydatów, w szczególności ich doświadczenia, wiedzy i kompetencji istotnych dla pełnienia danej funkcji;

b) potrzeb Spółki i jej grupy kapitałowej;

Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.

c) potrzeby zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.

4.4. Wyboru kandydatów dokonuje się na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, z uwzględnieniem liczby zgłoszonych kandydatur i dostępnych informacji o kandydatach.

4.5. W przypadku kandydatów o równorzędnych kwalifikacjach pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, z zastrzeżeniem możliwości odstąpienia od tej zasady w wyjątkowych przypadkach określonych w art. 90ge ust. 3 Ustawy o Ofercie.

4.6. W przypadkach, w których art. 90ge Ustawy o Ofercie nie znajduje zastosowania, kryteria doboru oraz ocenę porównawczą kandydatów stosuje się zgodnie z innymi regulacjami wewnętrznymi Spółki lub decyzją właściwego Organu Spółki.

## 5. Zasady wskazywania kandydatów

5.1. Kandydaci do Zarządu są wskazywani, oceniani i powoływani w ramach kompetencji Rady Nadzorczej, zgodnie z przepisami prawa, Statutem Spółki oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.

5.2. Kandydaci do Rady Nadzorczej są zgłaszani i wybierani zgodnie z przepisami prawa, Statutem Spółki oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, z poszanowaniem kompetencji Walnego Zgromadzenia i uprawnień akcjonariuszy.

5.3. Spółka udostępnia akcjonariuszom przed Walnym Zgromadzeniem, którego porządek obrad obejmuje wybór lub zmianę składu Rady Nadzorczej, informacje o aktualnym poziomie realizacji celu równowagi płci oraz, w zakresie dostępnych danych, o wpływie planowanych zmian na realizację tego celu.

5.4. Zarząd, przy wsparciu właściwych jednostek organizacyjnych Spółki, zapewnia organizacyjne przygotowanie procesu wyboru członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie, w szczególności przez:

a) przygotowanie informacji o aktualnym poziomie realizacji celu równowagi płci w Organach Spółki;

b) udostępnienie akcjonariuszom kryteriów doboru kandydatów wynikających z niniejszej Polityki, Polityki Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej oraz innych kryteriów określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie, o ile zostały przyjęte;

c) gromadzenie i udostępnianie akcjonariuszom informacji o zgłoszonych kandydatach, w zakresie dopuszczalnym przepisami prawa.

5.5. Ocena i wybór członków Rady Nadzorczej należą do Walnego Zgromadzenia, z uwzględnieniem obowiązujących kryteriów doboru, dostępnych informacji o kandydatach oraz ustawowych uprawnień akcjonariuszy, w tym prawa do zgłaszania kandydatów podczas Walnego Zgromadzenia. Czynności organizacyjne Zarządu nie naruszają tych kompetencji i uprawnień.

## 6. Prawo kandydata do informacji

6.1. Kandydatowi na stanowisko w Organach Spółki przysługuje prawo do uzyskania informacji w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.

6.2. W przypadkach, w których zastosowanie znajduje art. 90ge Ustawy o Ofercie, na żądanie kandydata Spółka przekazuje mu, na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego, informacje dotyczące:

a) kryteriów doboru kandydatów zastosowanych w procesie doboru na określone stanowisko;

b) oceny porównawczej kwalifikacji kandydatów i jej uzasadnienia;

c) powodów odstąpienia od wyboru kandydata należącego do Płci Niedostatecznie Reprezentowanej, jeżeli takie odstąpienie miało miejsce oraz kwalifikacji kandydata wybranego na dane stanowisko.

## 7. Programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategia zarządzania zasobami ludzkimi

7.1. Spółka realizuje programy rozwoju kariery kobiet i mężczyzn oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi wspierające równość szans, rozwój kompetencji i różnorodność na wszystkich szczeblach organizacyjnych.

7.2. Programy rozwoju kariery obejmują w szczególności szkolenia, warsztaty, mentoring, coaching, indywidualne plany rozwoju, ścieżki kariery oraz inne działania służące rozwijaniu kompetencji zawodowych, menedżerskich i przywódczych.

7.3. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi uwzględnia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w procesach rekrutacji, rozwoju, awansu i sukcesji. Procesy te prowadzone są na podstawie obiektywnych kryteriów, z uwzględnieniem kwalifikacji, kompetencji, potencjału oraz potrzeb Spółki.

7.4. Spółka rozwija standardy prowadzenia procesów rekrutacyjnych i rozwojowych, w szczególności przez działania zwiększające świadomość osób uczestniczących w tych procesach, ograniczające wpływ nieświadomych uprzedzeń oraz wspierające obiektywność podejmowanych decyzji.

7.5. Obok programów dostępnych dla wszystkich pracowników Spółka może realizować inicjatywy odpowiadające na specyficzne potrzeby rozwojowe różnych grup, w tym działania wspierające rozwój kompetencji osobistych, zawodowych i przywódczych oraz budowanie samoświadomości uczestników.

7.6. Za realizację i monitorowanie działań, o których mowa w niniejszym punkcie, odpowiada właściwa jednostka organizacyjna Spółki zajmująca się zarządzaniem zasobami ludzkimi.

## 8. Monitorowanie realizacji Polityki i sprawozdawczość

8.1. Realizacja Polityki podlega bieżącemu monitorowaniu, w szczególności w przypadku zmian w składzie Organów Spółki oraz okresowej ocenie przeprowadzanej co najmniej raz w roku.

8.2. Monitorowanie realizacji Polityki obejmuje w szczególności:

a) ocenę składu Zarządu i Rady Nadzorczej według płci;

b) ocenę realizacji celu równowagi płci;

c) ocenę działań podjętych w celu zapewnienia równowagi płci;

Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.

d) ocenę potrzeby aktualizacji Polityki.

8.3. Zarząd sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w Organach Spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w Organach Spółki.

8.4. Sprawozdanie obejmuje informacje wymagane Ustawą o Ofercie, w szczególności:

a) liczbę osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;

b) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia osiągnięcia celu równowagi płci w Organach Spółki;

c) w przypadku nieosiągnięcia celu równowagi płci — przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które Spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.

8.5. Sprawozdanie za rok poprzedni jest przekazywane właściwemu podmiotowi administracji rządowej wykonującemu zadania w zakresie realizacji zasady równego traktowania w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a jeżeli sprawozdanie stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności — w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.

## 9. Publikacja

9.1. Polityka i sprawozdanie, o którym mowa w pkt 8.3, są niezwłocznie udostępniane na stronie internetowej Spółki.

9.2. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej również informację o obowiązujących przepisach prawa dotyczących równowagi płci w organach spółek oraz o sankcjach za ich naruszenie, o których mowa w art. 96e ust. 2 Ustawy o Ofercie.

Dokument jest własnością **Grupy Kapitałowej Benefit Systems.** Kopiowanie i rozpowszechnianie dokumentu bez pisemnej zgody Zarządu Benefit Systems S.A. jest zabronione.