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

Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej Benefit Systems S.A.

Spis treści

1. **Definicje** 2
2. **Charakter i cel polityki** 3
3. **Postanowienia ogólne** 3
4. **Postanowienia szczegółowe** 4
5. **Postanowienia końcowe** 5
6. **Dokumenty powiązane** 5

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

Niniejsza Polityka Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej stanowi element ładu korporacyjnego Benefit Systems S.A., wspierający realizację długoterminowych celów Spółki oraz odpowiedzialne zarządzanie czynnikami środowiskowymi, społecznymi i dotyczącymi ładu korporacyjnego (ESG, ang. *environmental, social and governance*). Polityka uwzględnia zasady wynikające z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 oraz ustawowe wymogi dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach Spółki, określone w Rozdziale 4aa Ustawy o Ofercie.

1. Definicje

Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

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

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

Grupie – należy przez to rozumieć Grupę Kapitałową Benefit Systems;

Komitecie Audytu – należy rozumieć komitet audytu powołany przy Radzie Nadzorczej Spółki;

Kryteriach Różnorodności – należy przez to rozumieć wskazane w pkt 4.1 Polityki obszary zróżnicowania składu, które należy brać pod uwagę przy określaniu potrzeb Rady Nadzorczej jako całości oraz monitorowaniu realizacji Polityki. Kryteria Różnorodności nie stanowią samodzielnych kryteriów doboru;

Polityce lub Polityce Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej – należy przez to rozumieć niniejszy dokument polityki;

Polityce Równowagi Płci w Organach – należy przez to rozumieć Politykę Równowagi Płci w Organach Benefit Systems S.A., o której mowa w art. 90gd ust. 1 Ustawy o Ofercie

Radzie Nadzorczej – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;

Różnorodności – należy przez to rozumieć zróżnicowanie osób w szczególności pod względem wieku, płci, kierunku wykształcenia, wiedzy specjalistycznej, doświadczenia zawodowego i innych aspektów kompetencji, sprzyjające różnorodności perspektyw pozwalającej na skuteczną realizację pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków w organach Spółki;

Spółce – należy przez to rozumieć Benefit Systems Spółkę Akcyjną;

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

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**;**

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

Zarządzie – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.

2. Charakter i cel Polityki

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

2.2. Celem Polityki jest wspieranie różnorodności składu Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem kwalifikacji kandydatów oraz potrzeb Spółki. Polityka określa cele i Kryteria Różnorodności, a także zasady monitorowania ich realizacji.

2.3. Polityka uzupełnia Politykę Równowagi Płci w Organach w zakresie celów i Kryteriów Różnorodności dotyczących Rady Nadzorczej. Jej postanowienia stosuje się z zachowaniem obowiązków wynikających z Rozdziału 4aa Ustawy o Ofercie oraz Polityki Równowagi Płci w Organach. Zasady procesu doboru kandydatów na Członków Rady Nadzorczej określa Polityka Równowagi Płci w Organach.

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

3. Postanowienia ogólne

3.1. Politykę Różnorodności wobec Członków Rady Nadzorczej przyjmuje i zatwierdza Walne Zgromadzenie.

3.2. 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.

3.3. Podstawą oceny i wyboru kandydatów na Członków Rady Nadzorczej są ich kwalifikacje, w szczególności wiedza, kompetencje i doświadczenie odpowiednie do pełnienia funkcji nadzorczych, oraz potrzeby Spółki i Grupy.

3.4. Przy kształtowaniu składu Rady Nadzorczej uwzględnia się Kryteria Różnorodności na poziomie organu jako całości. Bierze się pod uwagę w szczególności, w jakim stopniu wiedza, kompetencje i doświadczenie osób, które mają tworzyć skład Rady Nadzorczej, wzajemnie się uzupełniają i odpowiadają potrzebom Rady Nadzorczej oraz jej komitetów.

3.5. Kryteria Różnorodności, o których mowa w pkt 4.1 lit. a)–d) i g) Polityki, mogą być uwzględniane przy określaniu kryteriów doboru kandydatów w zakresie, w jakim odnoszą się do wykształcenia, wiedzy, kompetencji lub doświadczenia zawodowego przydatnych do pełnienia funkcji. Płeć i wiek nie stanowią samodzielnych kryteriów oceny kwalifikacji kandydatów. Potrzebę zapewnienia równowagi płci uwzględnia się zgodnie z Ustawą o Ofercie i Polityką Równowagi Płci w Organach.

3.6. Cel dotyczący reprezentacji płci, określony w pkt 4.1 lit. f) Polityki, odnosi się do składu Rady Nadzorczej jako całości. Przy powoływaniu Członków Rady Nadzorczej uwzględnia się ten cel, dążąc do jego osiągnięcia lub utrzymania. Cel ten nie stanowi samodzielnego warunku powołania, z zachowaniem zasad określonych w pkt 3.7 Polityki.

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

3.7. W przypadkach, w których zastosowanie znajduje art. 90ge Ustawy o Ofercie, przy doborze kandydatów stosuje się określone w nim zasady, w szczególności dotyczące uprzedniego ustalenia kryteriów doboru, oceny porównawczej kwalifikacji kandydatów oraz pierwszeństwa osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej. Odstąpienie od zasady pierwszeństwa jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach określonych w art. 90ge ust. 3 Ustawy o Ofercie. Samo powołanie się na Kryteria Różnorodności nie uzasadnia takiego odstąpienia.

3.8. Jeżeli Spółka uczestniczy w poszukiwaniu kandydatów do Rady Nadzorczej, dąży do uwzględnienia wśród rozważanych kandydatur osób obu płci oraz osób o zróżnicowanych kwalifikacjach i doświadczeniu.

4. Postanowienia szczegółowe

4.1. Przy ocenie Różnorodności składu Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę następujące obszary:

a) **Wykształcenie**: zróżnicowanie ścieżek edukacyjnych, poziomu i profilu wykształcenia oraz sposobów zdobywania wiedzy, z uwzględnieniem ich przydatności do pełnienia funkcji nadzorczych;

b) **Kierunek wykształcenia i obszary kompetencji**: wzajemne uzupełnianie się kompetencji Członków Rady Nadzorczej, w szczególności w obszarach zarządzania, finansów, prawa, zarządzania ryzykiem, zrównoważonego rozwoju oraz innych istotnych dla działalności i strategii Spółki;

c) **Wiedza i umiejętności, w tym wiedza specjalistyczna i branżowa:** zróżnicowanie i wzajemne uzupełnianie się wiedzy oraz umiejętności nabytych w toku edukacji, rozwoju zawodowego i praktyki zawodowej;

d) **Doświadczenie zawodowe**: zróżnicowanie doświadczeń wynikających z pełnionych funkcji, zajmowania określonych stanowisk, zakresu odpowiedzialności, sektorów, rynków i organizacji z uwzględnieniem znaczenia doświadczenia branżowego dla realizacji strategii Spółki;

e) **Wiek**: dążenie do zróżnicowania wiekowego składu Rady Nadzorczej, z poszanowaniem zasad równego traktowania i niedyskryminacji. Wiek kandydata nie stanowi samodzielnej podstawy jego preferowania ani wykluczenia, a ocena jego przydatności do pełnienia funkcji opiera się na kwalifikacjach, kompetencjach i doświadczeniu;

f) **Płeć**: Spółka dąży do utrzymania udziału osób należących do płci mniej licznie reprezentowanej w Radzie Nadzorczej na poziomie nie niższym niż 30% jej składu, zgodnie z DPSN 2021. Cel ten uzupełnia ustawowy cel równowagi płci w Organach Spółki, określony w Polityce Równowagi Płci w Organach zgodnie z art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie, i jest realizowany z uwzględnieniem zasad określonych w pkt 3.6–3.7 Polityki.

g) **Inne obszary:** inne aspekty zróżnicowania wiedzy, kompetencji i doświadczenia istotne dla wykonywania zadań Rady Nadzorczej i jej komitetów, z uwzględnieniem potrzeb Spółki.

4.2. Przy ocenie kandydatów na członków Rady Nadzorczej rozpatruje się wykształcenie, wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe jako powiązane ze sobą obszary, uwzględniając różne sposoby zdobywania kwalifikacji oraz ich przydatność do zadań i obowiązków powierzanych danemu Członkowi Rady Nadzorczej.

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

5. Postanowienia końcowe

5.1. Rada Nadzorcza dokonuje okresowego przeglądu Polityki, korzystając w razie potrzeby ze wsparcia Zarządu. Przegląd obejmuje ocenę potrzeby aktualizacji Polityki, w szczególności w związku ze zmianami przepisów prawa, Polityki Równowagi Płci w Organach lub zasad DPSN 2021 dotyczących różnorodności organów.

5.2. Rada Nadzorcza monitoruje realizację celów Polityki co najmniej raz w roku, w ramach przygotowania rocznego sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej przedstawianego Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu. W sprawozdaniu Rada Nadzorcza zamieszcza informację o stopniu realizacji Polityki, w tym jej celów.

5.3. Przy kształtowaniu składu Rady Nadzorczej uwzględnia się wymogi niezależności wynikające ze Statutu Spółki oraz zasadę 2.3 DPSN 2021. Przy ustalaniu składu Komitetu Audytu stosuje się wymogi wynikające z Ustawy o biegłych oraz Regulaminu Komitetu Audytu.

5.4. Politykę stosuje się z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki oraz Polityki Równowagi Płci w Organach. Postanowienia Polityki nie wyłączają ani nie ograniczają obowiązków wynikających z tych regulacji. W razie rozbieżności między niniejszą Polityką a Polityką Równowagi Płci w Organach pierwszeństwo mają postanowienia Polityki Równowagi Płci w Organach.

6. Dokumenty powiązane

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

6.2. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

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

6.4. Wskazówki Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021".

6.5. Zalecenie Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczące roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) (2005/162/WE).

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

6.7. Regulamin Rady Nadzorczej Spółki Benefit Systems S.A.

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