INFORMACJA O REGULACJACH PRAWNYCH I SANKCJACH DOTYCZĄCYCH POLITYKI RÓWNOWAGI PŁCI W ORGANACH

Benefit Systems S.A. udostępnia niniejszą informację w wykonaniu obowiązku wynikającego z art. 90gd ust. 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („**Ustawa o Ofercie**").

I. Regulacje prawne

Regulacje dotyczące równowagi płci w organach spółek giełdowych zostały określone w rozdziale 4aa Ustawy o Ofercie, wdrażającym do prawa polskiego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 („**Dyrektywa**").

Regulacje te określają w szczególności:

1. wymóg zapewnienia równowagi płci w zarządzie i radzie nadzorczej spółki (art. 90gc Ustawy o Ofercie);
2. obowiązek przyjęcia i udostępnienia polityki równowagi płci (art. 90gd Ustawy o Ofercie);
3. podstawowe zasady doboru kandydatów do organów spółki (art. 90ge Ustawy o Ofercie);
4. obowiązki sprawozdawcze dotyczące udziału poszczególnych płci w organach spółki oraz działań podejmowanych w celu zapewnienia równowagi płci (art. 90gi Ustawy o Ofercie);
5. środki nadzorcze i sankcje związane z naruszeniem obowiązków dotyczących procesu doboru kandydatów oraz sprawozdawczości (art. 90gj i art. 96e ust. 2 Ustawy o Ofercie).

II. Równowaga płci w organach spółki

Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w zarządzie i radzie nadzorczej (art. 90gc ust. 1 Ustawy o Ofercie).

Obowiązek ten jest spełniony, jeżeli 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, a jednocześnie osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów spółki (art. 90gc ust. 2 Ustawy o Ofercie). Docelowe liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zostały określone w załączniku do Dyrektywy.

Płeć niedostatecznie reprezentowana oznacza płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej (art. 90gb ust. 4 Ustawy o Ofercie).

III. Polityka równowagi płci

Polityka równowagi płci określa zasady i działania służące zapewnieniu równowagi płci w zarządzie i radzie nadzorczej, w szczególności zasady doboru kandydatów, zasady ich wskazywania, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategię zarządzania zasobami ludzkimi (art. 90gd ust. 3 Ustawy o Ofercie).

Polityka równowagi płci jest udostępniania na stronie internetowej spółki wraz z niniejszą informacją o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach (art. 90gd ust. 4 Ustawy o Ofercie).

IV. Dobór kandydatów do zarządu i rady nadzorczej

Dobór kandydatów do zarządu i rady nadzorczej powinien odbywać się na podstawie uprzednio określonych, neutralnych, jednoznacznych i niedyskryminacyjnych kryteriów, z uwzględnieniem

kwalifikacji kandydatów oraz potrzeby zapewnienia równowagi płci (art. 90ge ust. 1 Ustawy o Ofercie).

Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich (art. 90ge ust. 2 Ustawy o Ofercie). W przypadku równorzędnych kwalifikacji pierwszeństwo przysługuje kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, z zastrzeżeniem wyjątku przewidzianego w art. 90ge ust. 3 Ustawy o Ofercie.

Kandydat może żądać informacji o zastosowanych kryteriach oceny, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej — także o powodach takiego odstąpienia oraz kwalifikacjach wybranego kandydata (art. 90ge ust. 4 Ustawy o Ofercie).

Obowiązki dotyczące procesu doboru oraz związane z nimi roszczenia kandydata nie mają zastosowania, jeżeli Spółka osiągnęła właściwą reprezentację płci w zarządzie i radzie nadzorczej (art. 90gh Ustawy o Ofercie).

V. Sprawozdawczość

Zarząd spółki sporządza coroczne sprawozdanie dotyczące udziału poszczególnych płci w zarządzie i radzie nadzorczej oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach (art. 90gi ust. 1 Ustawy o Ofercie).

Sprawozdanie obejmuje dane o składzie zarządu i rady nadzorczej według płci i rodzaju zajmowanego stanowiska, informacje o podjętych działaniach oraz — w przypadku nieosiągnięcia wymaganego celu w zakresie równowagi płci — wyjaśnienie przyczyn i opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel (art. 90gi ust. 2 Ustawy o Ofercie).

Sprawozdanie dotyczące równowagi płci jest udostępniane na stronie internetowej spółki oraz przekazywane właściwemu podmiotowi administracji rządowej do dnia 30 czerwca każdego roku, a jeżeli stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności — w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy. Pierwsze sprawozdanie przekazuje się do dnia 31 października 2026 r. (art. 90gi ust. 1, 4 i 5 Ustawy o Ofercie oraz art. 5 ustawy zmieniającej Ustawę o ofercie).

VI. Sankcje i środki ochrony prawnej

W przypadku niewykonania albo nienależytego wykonania obowiązków dotyczących procesu doboru kandydatów na członków organów spółki lub sprawozdawczości Komisja Nadzoru Finansowego może wydać wobec spółki zalecenia w celu zaprzestania naruszania tych obowiązków (art. 90gj w zw. z art. 90ge i art. 90gi Ustawy o Ofercie).

Za niewykonanie albo nienależyte wykonanie obowiązków dotyczących procesu doboru kandydatów lub sprawozdawczości Komisja Nadzoru Finansowego może nałożyć na spółkę karę pieniężną do wysokości 500.000 zł (art. 96e ust. 2 w zw. z art. 90ge i art. 90gi Ustawy o Ofercie).

Kandydat, wobec którego spółka naruszyła wymogi procesu doboru, może dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące na dzień zakończenia procesu doboru (art. 90gf ust. 1 w zw. z art. 90ge ust. 1–3 Ustawy o Ofercie). Do roszczenia stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, a do postępowania — przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym (art. 90gf ust. 2 i art. 90gg ust. 1 Ustawy o Ofercie).

Jeżeli kandydat na stanowisko w organie spółki należący do płci niedostatecznie reprezentowanej twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3 i wykaże okoliczności pozwalające przyjąć, że posiada kwalifikacje równorzędne

kwalifikacjom wybranego kandydata należącego do płci przeciwnej, spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia (art. 90gg ust. 2 Ustawy o Ofercie).