



**OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH SPÓŁKI  
GI GROUP POLAND SA I GRUPY KAPITAŁOWEJ GI GROUP POLAND ZA ROK 2022**

Podstawą prawną niniejszego oświadczenia jest Ustawa o Rachunkowości (UoR), w szczególności artykuł 49b oraz artykuł 55.

## SPIS TREŚCI

1. MODEL BIZNESOWY JEDNOSTKI I KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE.....	3
2. ZARZĄDZANIE RYZYKAMI.....	6
3. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ICH WYNIKI.....	10
4. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I ICH WYNIKI.....	10
5. POLITYKI DOTYCZĄCE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI.....	11
6. POLITYKI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA NIEWOLNICTWU I PRACY DZIECI I ICH WYNIKI.....	12
7. POLITYKI DOTYCZĄCE PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I ICH WYNIKI.....	12
8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI.....	13
9. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI.....	18

## 1. MODEL BIZNESOWY JEDNOSTKI I KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE

Spółka Gi Group Poland SA jest firmą HR dostarczającą innowacyjne rozwiązania z zakresu zasobów ludzkich – specjalizuje się w usługach z zakresu doradztwa personalnego, jak i restrukturyzacji w obszarze HR, rekrutacji i outsourcingu usług. Od 1999 roku Spółka z aktualną siedzibą w Warszawie jest jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej Gi Group Poland, która zdobyła zaufanie wielu Klientów, którzy stale wybierają spółki z Grupy Kapitałowej na swojego Partnera HR. Wyspecjalizowani doradcy i konsultanci posiadają szeroką znajomość regionalnych rynków pracy. Ich wiedza, poparta szerokim doświadczeniem, pozwala realizować liczne projekty. Spółka Gi Group Poland SA a także jej spółki zależne działają w Polsce poprzez sieć lokalnych biur oraz mobilnych doradców personalnych. Grupa Gi Group Poland zorientowana jest na zaspokajanie potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców. Spółka Gi Group Poland SA jest pierwszą spółką z sektora usług personalnych notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Przedmiotem działalności Gi Group Poland SA oraz spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej jest:

- praca tymczasowa – oferowanie pracy pracowników czasowych, usługa umożliwia dopasowanie poziomu zatrudnienia do zmieniających się potrzeb klienta;
- transgraniczna wymiana pracowników;
- aktywizacja osób bezrobotnych – podejmujemy działania opierające się na indywidualnym i grupowym doradztwie zawodowym oraz szkoleniach podnoszących szanse na znalezienie pracy;
- rekrutacja pracowników, doradztwo personalne – usługa umożliwia klientom szybkie i skuteczne pozyskanie kompetentnych pracowników, nie tylko jednostek, ale także całych zespołów, dopasowanych do kultury organizacyjnej i celów biznesowych;
- obsługa kadrowo – płacowa, archiwizacja;
- outsourcing – usługa pomagająca klientom skupić własne zasoby na zadaniach strategicznych, podczas gdy spółki z Grupy Gi Group Poland biorą pełną odpowiedzialność za stworzenie indywidualnie dopasowanego procesu outsourcingowego oraz za wyniki końcowe swoich klientów.
- aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych – usługa na rzecz znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne a także edukacja pracodawców w zakresie korzyści płynących z ich zatrudnienia i odpowiedniego przystosowania miejsca pracy.

W 2020 roku Grupa, działająca wówczas pod nazwą Work Service, stała się częścią Gi Group, jednej z wiodących na świecie firm świadczących usługi na rzecz rozwoju rynku pracy. Wsparcie inwestora strategicznego, który przejął większościowy pakiet akcji Gi Group Poland S.A., umożliwiło pełną stabilizację i intensywniejszy rozwój. Inwestycja ta wynikała ze strategii rozwoju Gi Group, zapewniła możliwość poszerzenia i skonsolidowania jej aktywności w Europie Centralnej i Wschodniej. Transakcja umocniła rolę Gi Group jako globalnego gracza w sektorze usług HR.

Zmiana marki była kolejnym ważnym krokiem w integracji usług w ramach Gi Group. Wynika ona ze strategii biznesowej Gi Group, która w skali globalnej pod tą właśnie marką oferuje usługi w obszarze rekrutacji, zatrudnienia tymczasowego i stałego oraz outsourcingu pracowników. Spółka Gi Group Poland S.A nadal chce jak najskuteczniej odpowiadać na rosnące wymagania rynku, rozwijając kompleksowość usług - począwszy od rekrutacji, przez zatrudnienie stałe lub tymczasowe, pełną obsługę kadrowo-płacową, po wspieranie rozwoju kariery pracowników.

Szczegółowy opis spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Gi Group Poland i przedmiotu ich działalności znajduje się w punkcie 1.2 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2022.

W 2022r. Spółka Gi Group Poland SA dokonała sprzedaży spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez Spółkę Prohuman 2004 Kft, działających na rynku węgierskim, słoweńskim oraz rumuńskim.

### **Struktura sprzedaży Grupy Kapitałowej Gi Group Poland z działalności kontynuowanej**

Usługi Spółki Gi Group Poland SA i Grupy Kapitałowej Gi Group Poland oferowane są dla:

- **Kandydatów** - osób poszukujących pracy, oferując kompleksową opiekę i wsparcie przy znalezieniu pracy tymczasowej lub stałej w Polsce i za granicą, najlepiej dopasowanej do ich możliwości, charakteru i wymagań.
- **Klientów** - firm poszukujących pracowników, zapewniając pomoc przy rekrutacji i zatrudnieniu osób najlepiej dopasowanych do ich oczekiwań.

Zatrudnienie w Gi Group Poland SA i Grupie Kapitałowej Gi Group Poland dzieli się na następujące kategorie:

- **Pracownicy tymczasowi** – to pracownicy, którzy są zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej, ale wykonują pracę tymczasową na rzecz i pod kierownictwem klienta agencji pracy tzw. pracodawcy użytkownika (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2016 r., poz. 360).
- **Pracownicy realizacji usług** – to pracownicy, którzy pracują na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, ale poza zakładem pracy, w ramach danej linii biznesowej i w miejscu wynikającym z kontraktu handlowego zawartego przez pracodawcę.
- **Pracownicy wsparcia realizacji usług** – to pracownicy inni niż pracownicy tymczasowi i realizacji usług; ich rolą jest obsługa klientów i rozwijanie kariery pracowników tymczasowych i pracowników bezpośrednio realizujących usługi dla klientów.

Grupa Kapitałowa Gi Group Poland w ramach działalności kontynuowanej świadczy usługi głównie w branży motoryzacyjnej, przemyśle, usługach innych, a także elektronicznej, usługach finansowo – ubezpieczeniowych i FMCG.

BRANŻA*	2022	udział [%]	2021	udział [%]
Motoryzacja	176 194 101	34,77%	141 305 116	31,40%
Usługi inne	123 823 704	24,43%	89 269 150	19,80%
Przemysł inne	75 638 852	14,92%	77 927 438	17,30%
Elektronika	46 255 778	9,13%	60 928 436	13,50%
Usługi finansowo - ubezpieczeniowe	42 420 612	8,37%	36 329 958	8,10%
FMCG	26 103 843	5,15%	24 038 356	5,30%
Sprzedaż i dystrybucja	9 945 962	1,96%	7 814 950	1,70%
Administracja inne	4 137 888	0,82%	5 695 874	1,30%
Usługi Medyczne	135 841	0,03%	3 867 076	0,90%
Inżynieria	91 135	0,02%	2 368 238	0,50%
Call center	2 056 450	0,41%	781 022	0,20%
<b>RAZEM</b>	<b>506 804 166</b>	<b>100,00%</b>	<b>450 325 614</b>	<b>100,00%</b>

\*wartość przychodów pokazana w tabeli uwzględnia zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku

### Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów Grupy Kapitałowej

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2021 roku.

### Działalność kontynuowana w 2021 i 2022 roku.

- Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku obejmują: wyniki Gi Group Sp. z o.o. oraz Generale Industrielle Sp. z o.o. za okres 01.06-31.12.2021 tj. od dnia nabycia tych podmiotów oraz za okres 01.01.2021-31.12.2021 wyniki pozostałych spółek polskich i spółki ukraińskiej
- Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku obejmują: wyniki Gi Group Sp. z o.o. oraz Generale Industrielle Sp. z o.o. za okres 12 miesięcy 2022 roku oraz wyniki pozostałych spółek polskich również za okres za okres 12 miesięcy 2022 roku. Ze względu na inwazję Rosyjską na Ukrainę rozpoczętą 24 kwietnia 2022 roku oraz związany z tym brak działalności operacyjnej spółki ukraińskiej, jej wyniki nie zostały objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym.

W związku z powyższym, dane dla działalności kontynuowanej nie są porównywalne głównie ze względu na zakup spółek Gi Group Sp. z o.o. oraz Generale Industrielle Sp. z o.o. dokonany 01.06.2021r.

### Działalność zaniechana w 2021 i 2022 roku.

- Prezentowane dane w zakresie działalności zaniechanej za 2021 rok obejmują:
  - (i) działalność przeznaczoną do sprzedaży za okres 01.01.2021-31.12.2021 czyli wyniki finansowe spółki Work Service Slovakia s.r.o oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service Slovakia s.r.o, spółki Work Service Czech s.r.o. do dnia sprzedaży tych podmiotów
  - (ii) wynik na transakcji sprzedaży tych podmiotów.
  - (iii) wyniki w zakresie działalności zaniechanej powinny dodatkowo obejmować zysk netto grupy Prohuman 2004 kft (zgodnie ze zmienioną metodą konsolidacji spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. ze względu na utratę kontroli nad tą jednostką, która szerzej została opisana w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku, pkt 2.3 Kontynuacja działalności podpunkt 4), jednak dane te nie zostały udostępnione.
- Prezentowane dane w zakresie działalności zaniechanej za 2022 rok obejmują:
  - (i) wynik na transakcji sprzedaży Grupy Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft.
  - (ii) wyniki w zakresie działalności zaniechanej powinny dodatkowo obejmować zysk netto grupy Prohuman 2004 Kft do dnia transakcji sprzedaży (zgodnie ze zmienioną metodą konsolidacji spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. ze względu na utratę kontroli nad tą jednostką

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2022-31.12.2022	01.01.2021-31.12.2021
Przychody ze sprzedaży	<b>506 761 206,72</b>	<b>450 162 496,54</b>
Przychody ze świadczenia usług	506 662 914,03	450 162 496,54
Przychody z tytułu sprzedaży towarów i materiałów	98 292,69	
<b>Koszty, według rodzaju</b>	<b>531 336 690,88</b>	<b>469 551 604,82</b>
Kwota umorzenia i amortyzacji	4 233 717,02	5 878 678,49
Zużycie surowców i materiałów	2 564 689,07	2 012 113,46
Koszty usług	45 799 588,26	46 931 041,51
Podatki i opłaty	1 512 349,34	1 199 760,42
Koszty wynagrodzeń	392 739 243,39	344 063 602,87
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia pracownicze	81 665 564,15	67 580 124,73
Pozostałe koszty, według rodzaju	2 849 874,18	2 049 400,64
Zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku	-42 959,53	-163 117,30

Koszt sprzedanych dóbr	14 625,00	
<b>Zysk (strata) ze sprzedaży</b>	<b>-24 575 484,16</b>	<b>-19 389 108,28</b>
Pozostałe przychody operacyjne	19 174 865,80	58 888 725,00
Pozostałe koszty operacyjne	24 377 655,27	36 835 488,79
<b>Zysk (strata) z działalności operacyjnej</b>	<b>-29 778 273,63</b>	<b>2 664 127,93</b>
Przychody finansowe	7 446 246,97	7 208 114,97
Koszty finansowe	16 820 921,69	24 043 731,50
<b>Zysk (strata) przed opodatkowaniem</b>	<b>-39 152 948,35</b>	<b>-14 171 488,61</b>
Podatek dochodowy	11 045 156,35	7 340 243,51
<b>Zysk (strata) z działalności kontynuowanej</b>	<b>-50 198 104,70</b>	<b>-21 511 732,12</b>

DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA	01.01.2022-31.12.2022	01.01.2021-31.12.2021
Przychody ze sprzedaży		14 280 197,04
Koszty, według rodzaju		14 134 342,42
Pozostałe przychody		120 426,19
Pozostałe koszty operacyjne		4 783,41
Przychody finansowe	25 723 702,09	13 304 353,90
Koszty finansowe		144 502,52
<b>Zysk (strata) przed opodatkowaniem</b>	<b>25 723 702,09</b>	<b>13 421 348,78</b>
w tym wynik na sprzedaży podmiotów: słowackich i czeskiego w 2021r.		13 421 348,78
w tym wynik na sprzedaży podmiotów Prohuman	25 723 702,09	
Podatek dochodowy	6 263 524,00	
<b>Zysk (strata) z działalności zaniechanej</b>	<b>19 460 178,09</b>	<b>13 421 348,78</b>
w tym wynik na sprzedaży podmiotów: słowackich i czeskiego w 2021r.		13 421 348,78
w tym wynik na sprzedaży podmiotów Prohuman	19 460 178,09	

## 2. ZARZĄDZANIE RYZYKAMI

W systemie zarządzania ryzykiem Spółki i Grupy Kapitałowej wyróżniane są następujące istotne ryzyka:

- ryzyko związane z ochroną danych osobowych,
- ryzyko związane z płynnością,
- ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie w czasach pandemii COVID-19,
- ryzyko związane z działalnością konkurencji,
- ryzyko związane ze zmiennością rynku,
- ryzyko związane ze zmianami regulacji prawnych.

Ze względu na specyfikę działalności Spółki i Grupy wszystkie wyżej wymienione ryzyka mogą mieć negatywny wpływ na zagadnienia społeczne i pracownicze. Narzędziami, które były dla Spółki pomocne przy bieżących działaniach w roku 2022 związanych z efektywnym zarządzaniem i nadzorem nad kluczowymi procesami w firmie jest kontrola wewnętrzna oraz Compliance Officer, który monitoruje procesy wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, wykonanie rekomendacji, wytycznych i zaleceń organów nadzoru, a także przyjętych dobrych praktyk oraz standardów rynkowych. W systemie ryzyka nie zidentyfikowano istotnych ryzyk mających negatywny wpływ na kwestie środowiskowe.

Ryzyko	Opis ryzyka	Zarządzanie ryzykiem	*Możliwy znaczący negatywny wpływ na zagadnienia:				
			S	P	Ś	PCz	PK
<b>Ryzyko związane z ochroną danych osobowych</b>	Spółka i Grupa Kapitałowa ze względu na charakter prowadzonej działalności stosuje niezbędne środki techniczne i organizacyjne ochrony danych osobowych pozwalające zmitigować lub usunąć ryzyko przy zarządzaniu posiadanymi bazami danych osobowych (kandydatów, pracowników), której rekordy przekraczają setki tysięcy. Zgromadzone dane osobowe są przetwarzane wyłącznie przez osoby upoważnione do ich przetwarzania. Istnieje niewielkie ryzyko, że w wyniku kradzieży, włamania lub innych działań niepożądanych dostęp do bazy danych uzyskają osoby do tego nieuprawnione. W takiej sytuacji informacje mogłyby zostać wykorzystane ze szkodą dla Spółki i jej klientów, co niekorzystnie wpłynęłoby na wizerunek, a tym samym pogorszyło jej pozycję na rynku.	W celu usunięcia lub redukcji ryzyka Gi Group Poland stosuje poniższe środki techniczne i organizacyjne ochrony danych osobowych: <ul style="list-style-type: none"> <li>• obszary przetwarzania danych osobowych są zabezpieczone,</li> <li>• dokumenty i nośniki informacji, są zabezpieczone</li> <li>• Dostęp do danych systemów informatycznych jest zabezpieczony</li> <li>• System informatyczny jest zabezpieczony</li> <li>• Powołano Inspektora Ochrony Danych Osobowych, wdrożono Politykę Bezpieczeństwa Informacji i zdefiniowano procedurę postępowania w sytuacji naruszenia ochrony danych osobowych.</li> </ul>	X	X	-	X	-
<b>Ryzyko związane z płynnością</b>	Spółka i Grupa Kapitałowa oferując usługi w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia, prowadzi szkolenia przygotowujące pracowników do wykonywania określonej pracy. Następnie pracownicy ci są kierowani do przedsiębiorstw, które zgłosiły zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi. Do czasu otrzymania zapłaty za usługę Gi Group Poland ponosi wszelkie koszty wynikające ze stosunku pracy (wynagrodzenia, ubezpieczenia itp.) osób podejmujących pracę. Przedsiębiorstwa wynajmujące pracowników płacą za usługę w określonych, umownych terminach płatności. Ten model biznesu wymaga skutecznego zarządzania kapitałem obrotowym netto i jest podatny na ryzyko okresowego zmniejszania się płynności finansowej, którego poziom jest istotny.  Ponadto, Spółka ma zawarty układ ratalny z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Urzędem	W celu minimalizacji ryzyka utraty płynności Grupa na bieżąco prognozuje i śledzi przepływy finansowe oraz zarządza środkami pieniężnymi w ramach grupy podmiotów. Ponadto Grupa posiada umowy faktoringowe dające możliwość elastycznego planowania środków w celu obsługi bieżących zobowiązań. W ramach przyjętych polityk handlowych Grupa Kapitałowa zawiera umowy z kontrahentami w taki sposób, aby optymalizować zapotrzebowanie oraz koszt kapitału obcego.	X	X	-	-	-

	<p>Skarbowym oraz PFRON opisane w nocy nr 27 do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego. Spółka jest też stroną umów pożyczkowych opisanych w nocy nr 22 do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego. Zarząd Spółki zwraca uwagę iż w przypadku braku zapewnienia odpowiedniego poziomu finansowania, Spółka może być dodatkowo narażona na ryzyko utraty płynności. Ryzyko to jest jednak zminimalizowane ze względu na podpisaną umowę finansowania z Gi International S.R.L. (obecnie Gi Group Holding SpA).</p>						
<p><b>Ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie oraz pandemią COVID -19, a także wojną na Ukrainie</b></p>	<p>Działalność spółek związanych z oferowaniem usług na rynku pracy uzależniona jest od sytuacji społeczno-ekonomicznej w Polsce i za granicą. Na wyniki finansowe spółek w szczególności wpływają takie czynniki makroekonomiczne, jak: poziom inwestycji przedsiębiorstw powodujący wzrost zatrudnienia, tempo wzrostu PKB, tempo wzrostu poziomu wynagrodzeń, poziom stóp procentowych oraz inflacja, a wraz z postępującą globalizacją gospodarek również bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Czynnikiem mającym znaczący wpływ na rozwój branży, w której działa Grupa jest stopień absorpcji funduszy pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. W przypadku załamania lub pogorszenia koniunktury rynkowej istnieje ryzyko zmniejszenia popytu na produkt oferowany przez Grupę. Takie ryzyko generuje również pandemia COVID-19 która wpływa na zmniejszenie aktywności gospodarczej wielu klientów Grupy. Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje, w szczególności w okresie mniejszego popytu na usługi Grupy, zredukowane są koszty obsługi biznesu. Ponadto Zarząd Spółki uważa, że w wyniku przeprowadzonej analizy sytuacji</p>	<p>Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>



	polityczno – gospodarczej na terytorium Ukrainy ta sytuacja nie ma obecnie istotnego wpływu na bieżącą działalność prowadzoną przez Spółkę.						
<b>Ryzyko związane z działalnością konkurencji</b>	Ze względu na sprzedaż w 2021r. i 2022r. podmiotów działających w Czechach, Słowacji, Rumunii, Słowenii, na Węgrzech, Grupa GI Group Poland SA skupia się obecnie na rozwoju usług w Polsce. Rynek usług personalnych w Polsce, jest atrakcyjny z uwagi na jego wielkość. Uznane marki globalne, takie jak Adecco, Manpower czy Randstad traktują rynek krajów Europy Środkowej jako rynek strategiczny i od lat silnie konkurują z Grupą Gi Group Poland.	GI Group Poland S.A. posiada odpowiednie doświadczenie i uznaną markę, potrafi odpowiednio wcześniej reagować na działania konkurencji i elastycznie odpowiadać na potrzeby rynku pracy: tak kandydata/pracownika jak i pracodawcy/klienta.	X	X	-	-	X
<b>Ryzyko związane ze zmiennością rynku</b>	W ostatnich latach można zaobserwować zmiany na rynku pracy tymczasowej. Przedsiębiorcy oczekują od Agencji Pracy Tymczasowej pracowników przygotowanych, którzy są przeszkoleni i nie wymagają dodatkowych inwestycji w postaci różnego rodzaju szkoleń i kursów.	Grupa Kapitałowa Gi Group Poland jako wiodący podmiot w Polsce, posiada odpowiednie zaplecze techniczne, wiedzę i wieloletnie doświadczenie, monitoruje, potrafi przewidywać i zna potrzeby rynku. Dzięki znajomości cech rynków lokalnych i regionalnych Grupa Gi Group Poland zwiększa swoją konkurencyjność. Poprzez oddziały w całym kraju potrafi reagować na zmiany trendów panujących na rynku.	X	X	-	-	-
<b>Ryzyko związane ze zmianami regulacji prawnych</b>	Sytuacja makroekonomiczna kraju może wymuszać zmiany w prawie podatkowym, prawie pracy, zmiany w obszarze ubezpieczeń społecznych, czy w obszarze działalności handlowej. Każda zmiana przepisów może spowodować wzrost kosztów działalności Grupy, co z kolei przekłada się na wyniki finansowe oraz może powodować trudności w ocenie skutków przyszłych zdarzeń czy decyzji.	Zarząd Grupy na bieżąco monitoruje zmiany legislacyjne na rynkach prowadzonej działalności i z wyprzedzeniem reaguje, aby działalność prowadzona była zgodnie z aktualnymi przepisami prawa lokalnego i z sytuacją zmian prawnych w okresie pandemii COVID-19.	X	X	-	-	X

\*S-społeczne, P-pracownicze, Ś-środowiskowe, PCz-Praw człowieka, PK-przeciwdziałania korupcji

### **3. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ICH WYNIKI**

Działalność spółki Gi Group Poland SA i Grupy Kapitałowej reguluje szereg wytycznych krajowych oraz unijnych na których opierają się procedury przyjęte do stosowania w Spółkach z Grupy Kapitałowej Gi Group Poland. Od roku 2019 Grupa Kapitałowa Gi Group Poland, posiada Kodeks Etyczny, Politykę Compliance oraz procedury zawierające m.in. wytyczne dotyczące unikania konfliktu interesu, przeciwdziałania sytuacjom korupcyjnym, postępowania w kontaktach z partnerami biznesowymi (uczciwa konkurencja), przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji poufnych, jak również zarządzania zgłoszeniami o nieprawidłowościach w ramach procedury zgłaszania nadużyć (Whistleblowing). Każda spółka, wchodząca w skład Grupy ma obowiązek stosować regulacje wdrożone w Spółce Gi Group Poland S.A. w celu zachowania najwyższych standardów prowadzenia działalności biznesowej przez Grupę.

W Grupie Kapitałowej Gi Group Poland nie są tolerowane żadne formy nieuczciwej gratyfikacji, wręczanie lub przyjmowanie korzyści majątkowych lub finansowych oraz korzyści osobistych, w kontaktach handlowych i transakcjach prowadzonych we wszystkich krajach, w których działa Grupa. Oferowanie korzyści bezpośrednio lub za pośrednictwem osoby trzeciej, jakiegokolwiek funkcjonariuszowi publicznemu lub osobie prywatnej, w celu przyspieszenia procesów administracyjnych, lub wywarcia wpływu, aby niewłaściwie wykonywali swoje obowiązki lub nakłonienia ich do działania niezgodnego z zasadami uczciwości i etyki, jest w Grupie Kapitałowej Gi Group Poland nieakceptowalne.

Grupa Kapitałowa Gi Group Poland nie udziela wsparcia finansowego partiom politycznym, politykom i instytucjom o podobnym charakterze.

W 2022 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku o charakterze korupcyjnym, m. in. podejrzeń korupcji lub przypadku wskazującego na istnienie konfliktu interesów.

### **4. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ PRACOWNICZYCH I ICH WYNIKI**

Ze względu na charakter działalności Gi Group Poland SA i Grupa Kapitałowa Gi Group Poland kładzie szczególny nacisk na zapewnienie pracownikom najwyższych standardów zatrudnienia, stawia przede wszystkim na zatrudnianie długookresowe i ciągłe poszerzanie kompetencji jej pracowników.

W Spółce Gi Group Poland SA zatrudnionych było na dzień 31.12.2022r. 98 pracowników wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych). Natomiast we wszystkich polskich spółkach zatrudnionych było 447 takich pracowników.

W Spółce podstawowe zagadnienia pracownicze ustalające wewnętrzny porządek oraz prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy reguluje „Regulamin Pracy”. Funkcjonują procedury dotyczące zagadnień pracowniczych dotyczące rekrutacji, adaptacji, zatrudnienia, nagradzania, zmiany warunków zatrudnienia, szkolenia oraz ustania zatrudnienia. Ponadto, istnieją procedury przeprowadzenia badania opinii pracowniczych. Celem, przeprowadzanych badań, jest poznanie opinii, odczuć oraz oczekiwań pracowników w zakresie różnych obszarów funkcjonowania Spółki i ukierunkowanie działań realizowanych w ramach Polityki Personalnej na:

- Dobrą atmosferę i relacje z współpracownikami;
- Poprawę efektywności procesów pracy i konkurencyjności na rynku.
- Poprawę komunikacji;
- Wzrost satysfakcji pracowników;

Polskie spółki w ramach Grupy Gi Group Poland zapewniają pracownikom szereg benefitów. Są to m.in.:

- platforma MyBenefit;
- Karty sportowe Multisport;
- Opieka medyczna;
- Ubezpieczenie na życie;
- Dział HR organizuje również dla pracowników akcje związane ze świętami lub porami roku, są to m.in.:

- Profilaktyka zdrowotna - wspierające zdrowie dodatki do picia;
- Upominki z okazji różnych wydarzeń;
- Konkursy z nagrodami.

W 2022 roku z oferty skorzystało 329 pracowników zatrudnionych w polskich spółkach.

#### DZIAŁANIA W OKRESIE ZAGROŻENIA KORONAWIRUSEM

W roku 2021 i 2022 Zarząd Spółki Gi Group Poland oraz odpowiednie działy funkcjonujące w ramach grupy polskich podmiotów wprowadziły adekwatne działania związane z COVID-19

- Obowiązywały **procedury BHP**, które były wskazówką dla pracowników i managerów jak powstępować w konkretnych sytuacjach. Opisano w nich m.in. szczegółowe kroki, jakie należy podjąć w przypadku objawów COVID-19 zauważonych u siebie, kolegów z biura, lub swoich bliskich; czy zasady profilaktyki zmniejszającej ryzyko zachorowania.
- Udostępniono **środki higieny**, zwiększono częstotliwość dezynfekcji miejsc najbardziej uczęszczanych przez pracowników. Dodatkowo wyposażono miejsca pracy w ogólnodostępne termometry oraz maseczki i rękawiczki.
- Tam gdzie to możliwe, polecono pracownikom **pracę zdalną**, a w pozostałych komórkach organizacyjnych pracę rotacyjną zgodnie z zasadami zmiany trybu pracy.
- **Budowanie relacji i podtrzymywanie ich** z pracownikami podczas pracy z domu było utrudnione, jednak podejmowano tego rodzaju działania. Za pomocą dostępnych narzędzi wymieniano się wrażeniami z pracy z domu, pomysłami na spędzanie wolnego czasu, polecano sobie nawzajem ciekawe webinaria.

Ze względu na trwającą pandemię COVID – 19 kontynuowano działania i usprawnienia mające na celu bezpieczeństwo pracowników wewnętrznych. Są to m.in.:

- komunikacja za pomocą narzędzi elektronicznych;
- ustalenie limitów osób w biurach oraz pomieszczeniach socjalnych;
- elektroniczny obieg dokumentów;
- digitalizacja pozwalająca na przyspieszenie procesów;

Ze względu na specyfikę działalności, dywersyfikację działalności i rozproszenie geograficzne, Grupa Kapitałowa Gi Group Poland posiada różne grupowe polityki regulujące kwestie dotyczące zagadnień pracowniczych. Każda spółka, wchodząca w skład Grupy ma obowiązek zachowania najwyższych standardów prowadzenia działalności biznesowej i w związku z tym wdraża odpowiednie wewnętrzne procedury.

## 5. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI

Grupa Kapitałowa Gi Group Poland rozumie politykę przestrzegania praw człowieka, jako unikanie naruszania praw przysługujących innym, aktywne zapobieganie tego rodzaju naruszeniom oraz podejmowanie działań naprawczych, jeśli spółka przyczyniłaby się – bezpośrednio lub pośrednio – do naruszenia tego prawa.

W Spółce Gi Group Poland SA nadrzędnym dokumentem regulującym kwestie poszanowania praw człowieka jest Kodeks Etyczny, który zawiera zasady przeciwdziałania sytuacjom mobbingowym, sytuacjom molestowania oraz dyskryminacji, a także unikania konfliktów interesu, postępowania zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

W całej Grupie Kapitałowej Gi Group Poland obowiązują przejrzyste zasady postępowania stanowiące integralny element kultury organizacyjnej. Od naszych Pracowników i współpracowników wymagamy postępowania zgodnego z przyjętymi zasadami opisanymi w dokumentach wewnętrznych dotyczących zasad etyki. Każdy z pracowników jest informowany oraz zapoznawany poprzez szkolenia wewnętrzne z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi zasad etyki.

W 2022 roku zarówno w Spółce jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku łamania praw człowieka.

## 6. POLITYKI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA NIEWOLNICTWU I PRACY DZIECI I ICH WYNIKI

Grupa Gi Group Poland jest absolutnie przeciwna pracy niepełnoletnich oraz niewolnictwu. Spółka stara się podnosić świadomość pracowników dotyczącą form nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi w firmie. Grupa Gi Group Poland nie toleruje przypadków naruszania praw człowieka i jedynym ryzykiem jakie widzi Grupa Gi Group Poland w tym zakresie jest ryzyko dynamizmu powstawania nowych form niewolnictwa. Grupa Gi Group Poland dostosowuje i będzie dostosowywać monitoring do aktualnej sytuacji i dalej pracować nad podnoszeniem świadomości dotyczącej form nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi.

Grupa Gi Group Poland przestrzega zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych, przymusu psychicznego i fizycznego oraz znieważania, a także zakazu dotyczącego molestowania seksualnego. Przemoc fizyczna, mobbing, groźby słowne, podobnie jak inne formy molestowania, są niedopuszczalne. Nie akceptuje również stosowania w polityce personalnej, jak i w codziennej pracy, praktyk związanych z dyskryminacją ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, stan cywilny, wyznanie, poglądy, niepełnosprawność.

W 2022 roku nie stwierdzono żadnego przypadku pracy dzieci oraz popierania niewolnictwa.

## 7. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Spółka Gi Group Poland SA promuje różnorodność w całej Grupie Kapitałowej. Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji opiera się na uniwersalnych zasadach szacunku i tolerancji dla drugiego człowieka oraz na zasadzie efektywnego wykorzystania potencjału pracowników. Polega na tworzeniu takiego miejsca pracy, w którym wszyscy, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, orientację seksualną, status rodzinny, styl życia, wyznawaną religię, bezwyznaniowość, czy jakiegokolwiek inne kryterium, czują się doceniani i mogą się w pełni rozwijać. Takie podejście do pracowników jest ważnym elementem przyjętej w Grupie strategii fair play.

<b>Średnia wieku pracowników pracujących na rzecz klientów w Polsce</b>	<b>średnia wieku</b>
<b>Kobiety</b>	37 lat
<b>Mężczyźni</b>	40 lat

W Grupie Gi Group Poland wspierane jest także zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a także obcokrajowców. Spółki aktywnie działają na rzecz zwiększenia ilości zatrudnionych kandydatów z niepełnosprawnością zapewniając przyjazne otoczenie, elastyczne godziny pracy, szkolenia i wdrożenie do zakresu obowiązków, a także przystosowanie miejsca pracy i stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Grupa Gi Group Poland stara się eliminować wszelkie przejawy dyskryminacji związane z zatrudnieniem obcokrajowców, przestrzegać zasad tolerancji i szacunku. Doceniać każdego pracownika w pełni, niezależnie od miejsca pochodzenia. Zatrudnienie obcokrajowców daje spółkom możliwość rozwijania się w różnych aspektach i poznania nowych kultur, co przekłada się na tworzenie nowych sposobów rozwiązywania problemów oraz indywidualne podejście do klientów.

<b>Narodowość pracowników pracujących na rzecz klientów w Polsce</b>	<b>Udział pracowników (%)</b>
--	-------------------------------

<b>Polacy</b>	93,2%
<b>Zagraniczni</b>	6,8%

W Grupie Gi Group Poland poprzez różnorodność rozumiemy dostrzeżenie wyjątkowości każdej osoby, jej niepowtarzalnych predyspozycji i kompetencji, niezależnie od dzielących różnic. Różnorodny i zgrany zespół to szansa na zwiększenie efektywności i kreatywności pracowników, a dzięki poszanowaniu ich wyjątkowości, zwiększa się ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Różnorodny zespół to również lepsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań partnerów biznesowych i odbiorców świadczonych przez nas usług. Spółka Gi Group Poland SA jest sygnatariuszem Karty Różnorodności, która proklamuje równość, jako fundamentalną wartość współczesnego społeczeństwa.

Poniższa tabela przedstawia zróżnicowanie ze względu na płeć pracowników pracujących na rzecz klientów w Polsce.

<b>Pracownicy pracujący na rzecz klientów w Polsce</b>	<b>Udział procentowy (%)</b>
<b>Kobiety</b>	78,2%
<b>Mężczyźni</b>	21,8%

W 2022 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku dyskryminacji.

## **8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI**

### **Polityka odpowiedzialnego biznesu CSR**

Grupa Gi Group Poland od początku istnienia dokłada wszelkich starań, aby prowadzić biznes uwzględniający potrzeby wszystkich interesariuszy: Inwestorów, Klientów, Pracowników, Współpracowników, otoczenia społecznego, oraz środowiska naturalnego. Kluczowe cele, które realizuje obejmują edukację i inspirowanie rynku w celu promowania najwyższych standardów HR. Strategia CSR jest spójna ze strategią rozwoju Grupy i kładzie duży nacisk m.in. na dobre praktyki w relacjach z Kandydatami i wspieranie ich na każdym etapie poszukiwania przez nich pracy.

Jednym z celów strategii odpowiedzialnego biznesu Spółki jest odpowiedzialne wpływanie na otoczenie. Dlatego podejmowane działania mają na celu uczyć, pomagać i inspirować. Działania te są podejmowane na rzecz szeroko rozumianego rynku pracy szczególnie osób bezrobotnych i wchodzących na rynek pracy.

W 2020 roku Grupa, działająca wówczas pod nazwą Work Service, stała się częścią Gi Group, jednej z wiodących na świecie firm świadczących usługi na rzecz rozwoju rynku pracy. Wsparcie inwestora strategicznego, który przejął większościowy pakiet akcji Gi Group Poland S.A., umożliwiło pełną stabilizację i intensywniejszy rozwój. Inwestycja ta wynikała ze strategii rozwoju Gi Group, zapewniła możliwość poszerzenia i skonsolidowania jej aktywności w Europie Centralnej i Wschodniej. Transakcja umocniła rolę Gi Group jako globalnego gracza w sektorze usług HR.

Zmiana marki była kolejnym ważnym krokiem w integracji usług w ramach Gi Group. Wynika ona ze strategii biznesowej Gi Group, która w skali globalnej pod tą właśnie marką oferuje usługi w obszarze rekrutacji, zatrudnienia tymczasowego i stałego oraz outsourcingu pracowników. Nadal chcemy jak najskuteczniej odpowiadać na rosnące wymagania rynku, rozwijając kompleksowość usług - począwszy od rekrutacji, przez zatrudnienie stałe lub tymczasowe, pełną obsługę kadrowo-płacową, po wspieranie rozwoju kariery pracowników. Nabycie przez Gi Group Poland S.A. dwóch należących do Gi International S.r.l. spółek działających w Polsce - Gi Group sp. z o.o. oraz Generale Industrielle Polska sp. z o.o., które specjalizują się w obszarze zatrudnienia tymczasowego, stałego i outsourcingu, poszukiwania i selekcji pracowników oraz doradztwa w obszarze HR, umożliwiło pełne wykorzystanie ich komplementarności, potencjału, nowoczesnego zaplecza technologicznego, kompetencji doświadczonych specjalistów oraz najlepszych praktyk w obszarze HR; umocniło pozycję na rynku usług HR, tym samym pozwala na podjęcie działań na większą skalę.

Efektem integracji usług Gi Group Poland S.A. i Gi Group sp. z o.o. pod jedną, globalną marką, jest pełne wykorzystanie ich synergii i komplementarności, a także najlepszych praktyk i rozwiązań, zapewnia możliwość podjęcia działań na większą skalę i większą skuteczność operacyjną, tym samym bardziej dynamiczny rozwój, zwiększenie liczby klientów oraz skuteczne budowanie pozycji lidera w obszarze rekrutacji, zatrudnienia tymczasowego i stałego oraz outsourcingu w Polsce. Istotnym elementem strategii jest dalsze wdrażanie nowoczesnych rozwiązań, automatyzacji i digitalizacji procesów.

Wartości marki Gi Group, takie jak zrównoważony rozwój, odpowiedzialność, współpraca, troska, ciągle uczenie się i innowacyjność są zbieżne z wartościami Gi Group Poland S.A. Nawiązują do wysokiej jakości usług, nowych technologii i trendów w obszarze HR.

### **Fundacja Gi Group Poland**

Od 2013 roku w strukturach Grupy Kapitałowej Gi Group Poland działa Fundacja Gi Group Poland. Została powołana, aby realizować działania:

- Aktywizujące zawodowo osoby bezrobotne, niepełnosprawne i w trudnej sytuacji życiowej;
- Promujące zatrudnianie ludzi w wieku 50+;
- Wspierające rozwój przedsiębiorczości wśród młodych i zdobywanie przez nich pierwszej pracy;
- Adresujące potrzeby osób z naszego najbliższego otoczenia poprzez działania charytatywne.

Działalność Fundacji Gi Group Poland reguluje „Statut Fundacji Gi Group Poland”. Fundacja realizuje swoje cele między innymi poprzez programy stypendialne, szkolenia, konferencje i wydawnictwa, a także finansowanie przedsięwzięć kulturalnych i sportowych. Fundacja wpiera również ideę wolontariatu pracowniczego wśród pracowników Grupy Kapitałowej Gi Group Poland.

W obliczu dramatycznej sytuacji spowodowanej wojną na Ukrainie w 2022r. przeprowadzono kampanię zbierania funduszy poprzez Fundację Gi Group. Fundusze wykorzystano na:

- Wspieranie ukraińskich uchodźców, którzy zostali (ponownie) włączeni do pracy przez Gi Group, otrzymując premię jako dodatek do ich pierwszego wynagrodzenia.
- Udzielanie pomocy finansowej ukraińskim uchodźcom zakwaterowanym przez pracowników Gi Group.
- Przekazanie pozostałej kwoty organizacji charytatywnym wspierającym ukraińskich uchodźców.

Poprzez Fundację Gi Group i przy współpracy naszych kolegów z Czech, Grupa znalazła pracę łącznie dla 1702 osób, w tym 769 kobiet oraz udzieliła podstawowego wsparcia 241 dzieciom, łącząc je z matkami, zapewniając im odpowiednie zakwaterowanie i dostęp do wszystkich poziomów edukacji.

### **Działania zewnętrzne skierowane na rzecz rynku pracy**

Istotne w codziennej pracy dla pracowników Grupy Gi Group Poland jest edukowanie i wspieranie młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Ze względu na pandemię COVID – 19 nie było możliwe przeprowadzanie tylu działań ile w poprzednich latach.

W 2021 r. przygotowano w ramach Grupy Kapitałowej Gi Group Poland w Polsce:

- Barometr Rynku Pracy- raport wydawany jest przez Gi Group Poland od 2013 roku (dwa razy do roku). W ramach raportu Spółka przygląda się z uwagą aktualnej sytuacji na rynku pracy, widzianej oczami pracowników i pracodawców. W każdym wydaniu badane są najbardziej aktualne kwestie związane z rynkiem pracy oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi. Dzięki temu zyskiwana jest nowa wiedza oraz podejmuje się dyskusje na temat procesów oraz wyzwań, przed jakimi staje rynek pracy w Polsce. Każdorazowo raport wzbogacony jest o ważne opinie ekspertów i przedstawicieli Pracodawców.

### **Polityka szkoleniowa**

W Gi Group Poland kluczową rolę odgrywa rozwój kompetencji merytorycznych i osobistych pracowników. W związku z tym w Grupie Kapitałowej szczególną wagę przykładana się do oferty szkoleniowej skierowanej do pracowników własnych.

Dedykowane szkolenia dla pracowników przygotowywane są przez: firmy zewnętrzne (mające wiedzę i doświadczenie w określonym obszarze), dział HR oraz pracowników wewnętrznych. Szczególnie istotne jest zarządzanie wiedzą wewnątrz organizacji dlatego też dział HR zachęca i wspiera pracowników do dzielenia się wiedzą ze współpracownikami.

Ze względu na rozproszony charakter Grupy Kapitałowej w samej Polsce pracownikom oferowany jest dostęp do szerokiej oferty szkoleń e-learningowych, wspierających efektywność zawodową. Tworząc politykę szkoleniową w Gi Group Poland dąży się do zbudowania systemu wspierającego pracę na zasobach, mocnych stronach i kompetencjach pracowników.

Pracownicy zarówno w centrali, jak i w regionach w Polsce objęci są programem adaptacyjnym, którego założeniem jest sprawne wprowadzenie nowego pracownika w zakres jego zadań i obowiązków.

W sumie odbyło się 210 modułów szkoleniowych (w tym e-learningowych), w których udział wzięło 1 837 uczestników.

Uruchomiono również program szkoleniowy dla tych pracowników, którym do codziennej pracy język obcy jest najbardziej potrzebny. Pracownicy realizują lekcje w dogodnym dla siebie czasie, sami też wybierają odpowiadającego im lektora.

W cyklicznych Badaniach Opinii Pracownika poddawana jest również pod ocenę polityka szkoleniowa Gi Group Poland. Otrzymane informacje zwrotne stanowią istotną część planowania polityki szkoleniowej na następne lata.

### **Krajowe Centrum Pracy**

W ramach Grupy Kapitałowej Gi Group Poland funkcjonuje również spółka Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. („KCP”) specjalizująca się w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących nowego zatrudnienia oraz wspieraniu rozwoju potencjału kadrowego przedsiębiorstw. Spółka realizuje projekty dotyczące aktywizacji zawodowej i włączenia społecznego które jest finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zadaniem KCP jest podejmowanie niezbędnych działań prowadzących do wejścia na rynek pracy i włączenia społecznego ludzi. Opracowany przez spółkę model aktywizacji zawodowej zakłada kompleksowe, pogłębione i całościowe wsparcie osób bezrobotnych. Podejście określone w prezentowanym modelu polega na uwzględnieniu wszystkich czynników mogących utrudniać reintegrację społeczno-zawodową: proces diagnozowania, aktywizowania, podejmowania zatrudnienia oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne. Dzięki zastosowaniu tej metody możliwe jest zaoferowanie osobom długotrwale bezrobotnym zindywidualizowanych i spersonalizowanych działań aktywizacyjnych, które mają na celu wprowadzenie ich na rynek pracy oraz wspieranie utrzymania ich zatrudnienia. Dotychczas spółka objęła swoimi działaniami ponad 8 tysięcy osób bezrobotnych, z czego 5 tysięcy osób w rezultacie działań aktywizacyjnych podjęło pracę. W 2022 r. spółka w tym obszarze działalności realizowała na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej projekt „Wybierz akTYwność”, w ramach którego prowadzone są działania aktywizacyjne na rzecz osób niepełnosprawnych.

Projekt: "Wybierz akTYwność!"

Województwa: mazowieckie, lubelskie, łódzkie, wielkopolskie, dolnośląskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie

Realizowany w ramach: Osi Priorytetowej I. Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 1.5 Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami, Poddziałanie 1.5.1 Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem Projektu jest wzrost poziomu zatrudnienia 216 osób pozostających bez zatrudnienia, powyżej 18 roku życia, zamieszkujących na terenie ww. województw, w tym osób z niepełnosprawnościami i/lub osób biernych zawodowo z powodu choroby, poprzez realizację indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy.

W ramach Projektu uczestnicy mogą wziąć udział w usługach: doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych, staży zawodowych

Okres realizacji: 01.10.2021 r. – 30.06.2023 r.,

Wartość dofinansowania z UE: 2 784 000,00 PLN

Wskaźniki: Łącznie w ramach projektu spółka planuje objąć wsparciem 216 osób oraz doprowadzić do zatrudnienia minimum 24% spośród nich, na umowę o pracę, na minimum miesiąc.

Spółka Krajowe Centrum Pracy w 2022 r. pełniła również rolę operatora środków wspierających rozwój kadr i kompetencji pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw na terenie województwa małopolskiego oraz na terenie całej Polski w ramach 2 projektów realizowanych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. W ramach przyznanych środków finansowych w latach 2019-2023 spółka rozdysponowała i nadal rozdysponowuje wśród przedsiębiorców z tych województw ponad 90 milionów złotych na szkolenia i usługi doradcze związane z indywidualnymi potrzebami firm i ich pracowników.

W 2022 r. spółka w obszarze wspierającym rozwój kadr i kompetencji pracowników realizowała projekty:

Woj. Małopolskie

Projekt: Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji dla subregionu tarnowskiego

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej 8 Rynek pracy, Działanie 8.4 Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian, Poddziałanie 8.4.1 Rozwój kompetencji kadr sektora MŚP Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem Projektu jest wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw z sektora MŚP z subregionu tarnowskiego województwa małopolskiego poprzez udzielenie im dofinansowania usług rozwojowych oraz uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji przez pracowników tych przedsiębiorstw. Wsparcie ukierunkowane jest przede wszystkim na osoby powyżej 50 roku życia oraz osoby o niskich kwalifikacjach.

W ramach Projektu MŚP mogą uzyskać do 80% dofinansowania na usługi rozwojowe, a przyznane w ramach Projektu wsparcie stanowi pomoc de minimis lub pomoc publiczną.

Okres realizacji: 01.12.2019 r. – 30.09.2023 r., wartość projektu: 11 391 482,46 PLN

Strona www: morkk.pl

Planowane do osiągnięcia rezultaty (do IX 2023 roku):

1. 383 MŚP zostanie objętych wsparciem
2. 1325 pracowników podniesie kompetencje lub uzyska kwalifikacje, w tym:
  - 332 pracowników 50+

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

Projekt: Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji Kadr Sektora Komunikacja Marketingowa

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.21 Poprawa zarządzania, rozwoju kapitału ludzkiego oraz wsparcie procesów

innowacyjnych w przedsiębiorstwach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu jest podniesienie zgodnie z potrzebami MŚP kompetencji w przez min. 715 z około 358 MŚP posiadających siedzibę na terenie Polski w zakresie rekomendowanym przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Sektorze Komunikacja Marketingowa

W ramach Projektu MŚP mogą uzyskać do 80% dofinansowania na usługi rozwojowe, a przyznane w ramach Projektu wsparcie stanowi pomoc de minimis lub pomoc publiczną.

Okres realizacji: 01.06.2021 r. – 30.06.2023 r., wartość projektu: 7 195 066,04 PLN

Strona www: orkk.pl



Planowane do osiągnięcia rezultaty (do VI 2023 roku):

1. 715 pracowników podniesie kompetencje lub uzyska kwalifikacje w zakresie rekomendowanym przez sektorową radę ds. kompetencji

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

Projekt: Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji kadr zarządzających MMŚP w zakresie transformacji cyfrowej

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.21 Poprawa zarządzania, rozwoju kapitału ludzkiego oraz wsparcie procesów

innowacyjnych w przedsiębiorstwach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu jest podniesienie zdolności adaptacyjnych MŚP poprzez udzielenie usług rozwojowych w zakresie kompetencji cyfrowych dla około 150 MŚP z terenu całej Polski i ich min. 600 pracowników należących do grupy: właściciele, współwłaściciele zarządzający MŚP, kadra menadżerska lub pracownicy przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego w MŚP,

W ramach Projektu MŚP mogą uzyskać do 100% dofinansowania na usługi rozwojowe, a przyznane w ramach Projektu wsparcie stanowi pomoc de minimis lub pomoc publiczną.

Okres realizacji: 01.01.2022 r. – 30.09.2023 r., wartość projektu: 13 680 920,00 PLN

Strona www: [orkk-am.pl](http://orkk-am.pl)

Planowane do osiągnięcia rezultaty (do IX 2023 roku):

1. 600 pracowników podniesie kompetencje lub uzyska kwalifikacje w zakresie transformacji cyfrowej

Obecnie spółka koncentruje się na przygotowaniu do aplikowania o nowe projekty w ramach naborów z nowej perspektywy finansowej na lata 2021-2027 w obszarach dotyczących aktywizacji zawodowej jak i wspierania rozwoju kadr i kompetencji pracowników.

## 9. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI

Ze względu na specyfikę działalności, Gi Group Poland SA i Grupa Kapitałowej Gi Group Poland wpływają w minimalny sposób na środowisko poprzez zużycie materiałów i surowców w bieżącej pracy biurowej, dotyczy to przede wszystkim materiałów biurowych (zwłaszcza papier), paliwa do samochodów służbowych, wody i energii elektrycznej oraz ciepłej.

W Gi Group Poland SA oraz innych polskich podmiotach działających w ramach Grupy Gi Group Poland podejmowane są następujące działania, aby minimalizować oddziaływanie środowiskowe:

- efektywne gospodarowanie posiadanymi zasobami;
- ograniczanie liczby drukowanych dokumentów;
- wdrażanie projektu digitalizacji;
- ograniczenie podróży służbowych.

### PODPISY:

**Marcos Segador**  
**Arrebola**  
Prezes Zarządu

**Paolo Caramello**  
Wiceprezes Zarządu

**Antonio Carvelli**  
Wiceprezes Zarządu

Warszawa, 28 kwietnia 2023 r.