



Group
YOUR JOB, OUR WORK

Grupa Kapitałowa Gi Group Poland S.A.

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU Z DZIAŁALNOŚCI SPÓŁKI GI GROUP POLAND S.A. I Z DZIAŁALNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ GI GROUP POLAND S.A.

za rok 2024

Warszawa, 30 kwietnia 2025 roku

2) Spis treści

A) Omówienie sprawozdania finansowego	5
1. Podstawowe dane finansowe Grupy Kapitałowej	5
2. Podstawowe dane finansowe Gi Group Poland S.A.	8
3. Opis strategiczny	9
4. Sezonowość	15
5. Emisje, wykup i spłaty dłużnych i kapitałowych papierów wartościowych	16
6. Dywidenda	16
7. Informacje o zawarciu przez Spółkę lub jednostkę od niej zależną jednej lub wielu transakcji z podmiotami powiązanymi, jeżeli pojedynczo lub łącznie są one istotne i zostały zawarte na innych warunkach niż rynkowe	16
B) Pozostałe informacje	17
1. Opis organizacji Grupy Kapitałowej	17
2. Transakcje z podmiotami powiązanymi	23
3. Zmiany w strukturze jednostek gospodarczych, w tym w wyniku połączeń jednostek, przejęcia lub sprzedaży jednostek Grupy Kapitałowej, spółki, inwestycji długoterminowych, podziału, restrukturyzacji i zaniechania działalności	24
4. Stanowisko Zarządu dotyczące realizacji prognoz	24
5. Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne, co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na WZA na dzień publikacji niniejszego raportu wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na WZA oraz wskazanie zmian w strukturze własności znacznych pakietów akcji emitenta w okresie od przekazania ostatniego raportu rocznego	24
6. Stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące Spółkę	25
7. Postępowania sądowe	25
8. Informacje o znanych Spółce umowach, w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach akcji posiadanych przez dotychczasowych akcjonariuszy i obligatariuszy. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności	26
9. Objaśnienie różnic pomiędzy wynikami finansowymi wykazanymi w raporcie rocznym a wcześniej publikowanymi prognozami wyników	26
10. Inne informacje, które są istotne dla oceny sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej i ich zmian Spółki oraz jej Grupy Kapitałowej, a także informacje, które są istotne dla oceny możliwości realizacji zobowiązań przez Spółkę oraz Grupę Kapitałową	26
11. Czynniki mające wpływ na osiągnięte wyniki w perspektywie co najmniej kolejnego półrocza	26
12. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne istotne dla rozwoju Spółki	26
13. Wskazanie postępowań toczących się przed sądem, organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub organem administracji publicznej.	28
14. Informacje o powiązaniach organizacyjnych lub kapitałowych Spółki z innymi podmiotami oraz określenie jej głównych inwestycji krajowych i zagranicznych (papiery wartościowe, instrumenty finansowe, wartości niematerialne	

i prawne oraz nieruchomości), w tym inwestycji kapitałowych dokonanych poza jej grupą jednostek powiązanych oraz opis metod ich finansowania	37
15. Informacje o stanie zadłużenia z tytułu kredytów i pożyczek	38
16. Informacje o zawartych umowach znaczących, w tym o znanych Spółce umowach zawartych pomiędzy akcjonariuszami (wspólnikami), umowach ubezpieczenia, współpracy lub kooperacji	38
17. Informacje o udzielonych w danym roku obrotowym pożyczkach, ze szczególnym uwzględnieniem pożyczek udzielonych jednostkom powiązanym Spółki, z podaniem co najmniej ich kwoty, rodzaju i wysokości, stopy procentowej, waluty i terminu wymagalności	38
18. Informacje o udzielonych i otrzymanych w danym roku obrotowym poręczeniach i gwarancjach, ze szczególnym uwzględnieniem poręczeń i gwarancji udzielonych jednostkom powiązanym	38
19. Informacje o gwarancjach oraz poręczeniach	38
20. Ocena, wraz z jej uzasadnieniem, dotycząca zarządzania zasobami i ryzykiem finansowym, ze szczególnym uwzględnieniem zdolności do wywiązywania się z zaciągniętych zobowiązań oraz określenie ewentualnych zagrożeń i działań, jakie Spółka podjęła lub zamierza podjąć w celu przeciwdziałania tym zagrożeniom	39
21. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności	40
22. Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem	40
23. Ocena czynników i nietypowych zdarzeń mających wpływ na wynik z działalności za rok obrotowy, z określeniem stopnia wpływu tych czynników lub nietypowych zdarzeń na osiągnięty wynik	40
24. Wszelkie umowy zawarte między spółką a jej osobami zarządzającymi przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia Spółki przez przejęcie	40
25. Wartość wynagrodzeń, nagród lub korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premialnych opartych na kapitale Spółki, w tym programów opartych na obligacjach z prawem pierwszeństwa, zamiennych, warrantach subskrypcyjnych (w pieniądzu, naturze lub innych potencjalnie należnych odrębnie dla każdej z osób zarządzających lub nadzorujących w przedsiębiorstwie Spółki, bez względu na to, czy odpowiednio były one zaliczone w koszty, czy też wynikały z podziału zysku)	40
26. Opis istotnych pozycji pozabilansowych w ujęciu podmiotowym, przedmiotowym i wartościowym	41
27. Informacje o warunkach współpracy z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdania finansowego	41
28. Oświadczenie o stosowaniu Ładu Korporacyjnego	41
1) Wskazanie zbioru zasad Ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny	41
2) Zakres w jakim Spółka odstąpiła od postanowień zbioru zasad Ładu korporacyjnego, wskazanie tych postanowień oraz wyjaśnienie przyczyn tego odstąpienia	41
3) Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie emitenta systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych	42
4) Akcjonariat	42
5) Wskazanie posiadaczy papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień	43
6) Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie wykonywania prawa głosu	43
7) Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych	43

8)	Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji bądź wykupie akcji	43
9)	Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki	44
10)	Walne Zgromadzenie – sposób działania	44
11)	Skład osobowy, zmiany oraz opis działania organów zarządzających i nadzorujących	46
29.	Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju Grupy.	49

A) Omówienie sprawozdania finansowego

1. Podstawowe dane finansowe Grupy Kapitałowej

WYBRANE POZYCJE RACHUNKU ZYSKÓW I STRAT

Prezentowane dane finansowe za okres 01.01.2024 -31.12.2024 dotyczą całej grupy Gi Group Poland S.A. („**Grupa Kapitałowa**”); działalności kontynuowanej i zaniechanej.

Wybrane pozycje rachunku zysków i strat (w zł)	2024	2023	Dynamika 2024/2023
Przychody ze sprzedaży	538 470 443,35	536 443 490,29	0,38%
Koszty działalności operacyjnej	541 354 169,12	545 867 231,63	-0,83%
Zysk (strata) ze sprzedaży	- 2 883 725,77	-9 423 741,34	n/a
Zysk(strata) z działalności operacyjnej	3 476 758,02	-10 046 274,46	131,98%
EBITDA	8 450 443,10	-4 075 096,52	n/a
Zysk (strata) brutto	2 377 905,84	-17 904 104,52	n/a
Zysk (strata) netto	-116 067,92	-20 625 449,76	n/a

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2024 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Działalność kontynuowana w 2024 i 2023 roku.

Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za okres 12 miesięcy 2024 roku oraz 12 miesięcy 2023 roku obejmują wyniki spółek polskich.

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2024-31.12.2024	01.01.2023-31.12.2023
Przychody ze sprzedaży	538 470 443,35	536 443 490,29
Przychody ze świadczenia usług	538 470 443,35	536 443 490,29
Przychody z tytułu sprzedaży towarów i materiałów	0,00	0,00
Koszty, według rodzaju	541 354 169,12	545 867 231,63
Kwota amortyzacji	4 973 685,08	5 971 177,94
Zużycie surowców i materiałów	1 861 530,10	1 991 810,01
Koszty usług	32 430 059,03	30 942 470,12
Podatki i opłaty	1 165 801,46	1 205 876,85
Koszty wynagrodzeń	408 399 899,69	410 818 232,66
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia pracownicze	89 301 976,31	91 236 439,37
Pozostałe koszty, według rodzaju	3 221 217,45	2 668 364,79
Zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku	0,00	1 032 859,89
Koszt sprzedanych towarów i materiałów	0,00	0,00
Zysk (strata) ze sprzedaży	-2 883 725,77	-9 423 741,34
Pozostałe przychody operacyjne	17 707 668,03	22 512 773,26
Pozostałe koszty operacyjne	11 347 184,24	23 135 306,38

Zysk (strata) z działalności operacyjnej	3 476 758,02	-10 046 274,46
Przychody finansowe	9 825 699,71	14 314 603,23
Koszty finansowe	10 924 551,90	22 172 433,29
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	2 377 905,84	-17 904 104,52
Podatek dochodowy	2 493 973,76	2 721 345,24
Zysk (strata) z działalności kontynuowanej	-116 067,92	-20 625 449,76

Działalność zaniechana w 2024 i 2023 roku.

W roku 2024 i 2023 nie wystąpiła działalność zaniechana.

DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA	01.01.2024-31.12.2024	01.01.2023-31.12.2023
Zysk (strata) z działalności zaniechanej	0,00	0,00
Zysk (strata)	-116 067,92	-20 625 449,76
Zysk (strata), przypadający na właścicieli jednostki dominującej	-116 067,92	-20 625 449,76
Zysk (strata), przypadający na udziały niekontrolujące		

WYBRANE POZYCJE BILANSU

Bilans prezentuje aktywa i pasywa Grupy Kapitałowej na dzień 31.12.2024 roku oraz na dzień 31.12.2023 roku.

	Stan na 31.12.2024	Stan na 31.12.2023
AKTYWA TRWAŁE	68 522 598,56	67 901 459,36
Wartości niematerialne	4 343 258,62	2 677 574,55
Wartość firmy	40 698 824,24	40 698 824,24
Rzeczowe aktywa trwałe	10 792 398,02	9 218 136,15
Nieruchomości inwestycyjne	2 583 267,05	2 627 129,15
Inwestycje w jednostkach zależnych	10 000,00	10 000,00
Aktywa z tytułu podatku odroczonego	10 094 850,63	11 074 996,04
Rozliczenia międzyokresowe	0,00	1 594 799,23
AKTYWA OBROTOWE	146 395 867,99	124 808 192,54
Zapasy	-	-
Należności z tytułu dostaw i usług oraz pozostałe należności	96 835 866,02	95 595 572,44
Aktywa dotyczące podatku bieżącego, krótkoterminowe	1 049 088,22	510 726,19
Aktywa finansowe wyceniane w zamortyzowanym koszcie	62 105,55	43 349,91
Środki pieniężne i ekwiwalenty środków pieniężnych	39 942 812,11	21 701 773,80
Rozliczenia międzyokresowe	8 505 996,09	6 956 770,20
AKTYWA TRWAŁE LUB GRUPY DO ZBYCIA ZAKLASYFIKOWANE JAKO PRZEZNACZONE DO SPRZEDAŻY	-	-
A K T Y W A	214 918 466,55	192 709 651,90
KAPITAŁ WŁASNY	71 334 045,70	-4 308 670,52
Kapitał własny przypisywany właścicielom jednostki dominującej	71 334 045,70	-4 308 670,52
Wyemitowany kapitał podstawowy	15 783 433,00	10 521 622,00

Nadwyżka ceny emisyjnej powyżej wartości nominalnej udziałów	356 940 815,95	287 038 835,65
Statutowy kapitał rezerwowy	62 075 974,48	61 480 981,64
Pozostałe kapitały rezerwowe	-71 151 121,56	-71 151 121,57
Zysk (strata) z lat ubiegłych	-292 198 988,25	-271 573 538,48
Zysk (strata) netto	-116 067,92	-20 625 449,76
ZOBOWIĄZANIA I REZERWY	143 584 420,85	197 018 322,42
Zobowiązania długoterminowe	7 992 281,17	68 213 436,97
Rezerwy z tytułu odroczonego podatku dochodowego	2 379 045,37	2 469 936,90
Rezerwy długoterminowe z tytułu świadczeń pracowniczych		-
Inne rezerwy długoterminowe		-
Pożyczki i kredyty	0,00	40 502 000,00
Dłużne papiery wartościowe	-	-
Leasing	5 314 079,09	4 315 828,38
Inne zobowiązania niefinansowe	299 156,72	20 925 671,69
Zobowiązania krótkoterminowe	135 592 139,68	128 804 885,45
Rezerwy bieżące z tytułu świadczeń pracowniczych	1 296 143,26	1 722 403,96
Inne rezerwy bieżące	3 770 968,51	3 483 593,57
Pożyczki i kredyty	44 812 047,72	16 732 389,01
Dłużne papiery wartościowe	-	-
Leasing	2 680 508,27	1 668 066,80
Inne zobowiązania finansowe		1 692 803,52
Zobowiązania z tytułu dostaw i usług oraz pozostałe zobowiązania	9 883 306,55	7 521 762,66
Zobowiązania z tytułu ubezpieczeń społecznych i podatków innych niż dochodowy	52 464 712,69	68 939 710,56
Zobowiązania z tytułu wynagrodzeń	20 044 860,89	22 229 872,05
Zobowiązania dotyczące podatku dochodowego	506 530,00	3 616 067,05
Inne krótkoterminowe zobowiązania niefinansowe	-	103 691,75
Dotacje rządowe	133 061,79	1 094 524,52
ZOBOWIĄZANIA WCHODZĄCE W SKŁAD GRUP PRZEZNACZONYCH DO SPRZEDAŻY, ZAKLASYFIKOWANYCH JAKO UTRZYMywane Z PRZEZNACZENIEM DO SPRZEDAŻY	-	-
PASYWA RAZEM	214 918 466,55	192 709 651,90

WYBRANE WSKAŹNIKI FINANSOWE I WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Wybrane wskaźniki finansowe na działalności kontynuowanej Grupy Kapitałowej przedstawia poniższa tabela.

Wybrane wskaźniki finansowe*	Formuła	2024	2023
Rentowność sprzedaży	Wynik ze sprzedaży / przychody ze sprzedaży	-0,005	-0,018
Rentowność EBIT	Wynik na działalności operacyjnej / przychody ze sprzedaży	0,006	-0,019
Rentowność EBITDA	(Wynik na działalności operacyjnej + amortyzacja) / przychody ze sprzedaży	0,02	-0,01
Rentowność netto	Wynik finansowy netto / przychody ze sprzedaży	0,0	0,0
ROE	Wynik finansowy netto / kapitały własne na koniec okresu	0,0	4,8
Cykl konwersji gotówki (w dniach)	Cykl zapasów + cykl należności – cykl zobowiązań	56	59

Rotacja należności (w dniach)	(Średni stan należności z tytułu dostaw i usług / przychody ze sprzedaży) *360	60	62
Rotacja zobowiązań (w dniach)	(Średni stan zobowiązań z tytułu dostaw i usług / koszty działalności operacyjnej) *360	4	4
Rotacja zapasów (w dniach)	Średni stan zapasów / przychody netto ze sprzedaży *360	0	1

2. Podstawowe dane finansowe Gi Group Poland S.A.

Prezentowane dane finansowe za okres 01.01.2024 - 31.12.2024 roku dotyczą spółki Gi Group Poland S.A. („Spółka”).

WYSZCZEGÓLNIENIE	01.01.- 31.12.2024	01.01.-31.12.2023	01.01.- 31.12.2024	01.01.- 31.12.2023
Spółka Gi Group Poland SA	000 PLN	000 PLN	000 EUR	000 EUR
Przychody ze sprzedaży	244 962	186 433	56 912	41 170
EBITDA (wynik operacyjny + amortyzacja)	-1 081	-9 160	-251	-2 023
Zysk ze sprzedaży	-8 686	-11 487	-2 018	-2 537
Zysk z działalności operacyjnej (EBIT)	-5 978	-15 034	-1 389	-3 320
Zysk (strata) brutto	-12 603	-24 638	-2 928	-5 441
Zysk (strata) netto	-14 050	-24 926	-3 264	-5 504
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	-60 656	-39 762	-14 092	-8 781
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	-2 965	11 185	-689	2 470
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	70 610	26 020	16 405	5 746
Przepływy pieniężne netto, razem	6 989	-2 557	1 624	-565
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
Aktywa	222 761	264 684	52 132	60 875
Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania	165 043	213 149	38 625	49 022
Zobowiązania długoterminowe	5 083	59 420	1 190	13 666
Zobowiązania krótkoterminowe	159 960	153 729	37 435	35 356
Kapitał (fundusz) własny	57 718	51 535	13 508	11 853
Kapitał (fundusz) podstawowy	15 783	10 522	3 694	2 420
Nadwyżka ceny emisyjnej powyżej wartości nominalnej udziałów	356 941	287 039	83 534	66 016

Wybrane dane finansowe zostały przedstawione w EUR zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz. U. z 2018 roku, poz. 757 ze zm.) o przeliczenia pozycji bilansowych zastosowano kurs z ostatniego dnia, a dla pozycji z rachunku zysków i strat oraz rachunku przepływów pieniężnych zastosowano kurs średni w okresie.

	Średni kurs EUR w okresie	Kurs EUR na ostatni dzień okresu
01.01-31.12.2024	4,3042	4,273
01.01-31.12.2023	4,5284	4,348

WYBRANE WSKAŹNIKI FINANSOWE

Wybrane wskaźniki finansowe dla Spółki przedstawia poniższa tabela

Wybrane wskaźniki finansowe*	Formuła	2024	2023
Rentowność sprzedaży	Wynik ze sprzedaży / przychody ze sprzedaży	-0,04	-0,06
Rentowność EBIT	Wynik na działalności operacyjnej / przychody ze sprzedaży	-0,02	-0,08
Rentowność EBITDA	(Wynik na działalności operacyjnej + amortyzacja) / przychody ze sprzedaży	0,00	-0,05
Rentowność netto	Wynik finansowy netto / przychody ze sprzedaży	-0,06	-0,13
ROE	Wynik finansowy netto / kapitały własne na koniec okresu	-0,24	-0,48
Cykl konwersji gotówki (w dniach)	Cykl zapasów + cykl należności – cykl zobowiązań	40	48
Rotacja należności (w dniach)	(Średni stan należności z tytułu dostaw i usług / przychody ze sprzedaży) *360	49	57
Rotacja zobowiązań (w dniach)	(Średni stan zobowiązań z tytułu dostaw i usług / koszty działalności operacyjnej) *360	8	9
Rotacja zapasów (w dniach)	Średni stan zapasów / przychody netto ze sprzedaży *360	0	0

3. Opis strategiczny

Jednostkowe sprawozdanie Spółki dominującej i skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej oraz sprawozdanie finansowe Spółki zostały sporządzone przy założeniu kontynuacji działalności gospodarczej przez Spółkę dominującą oraz spółki Grupy Kapitałowej w niezmienionej formie i zakresie przez okres co najmniej 12 miesięcy od dnia, na który sporządzono sprawozdanie finansowe.

Opisane w niniejszym rozdziale czynniki i zdarzenia wskazują w ocenie Zarządu Spółki („Zarząd”), na istotną poprawę sytuacji finansowej Spółki, a w konsekwencji pozwolą Spółce kontynuować działalność na perspektywnym rynku usług personalnych.

I. OCENA SYTUACJI FINANSOWEJ I STRATEGICZNEJ PRZEZ ZARZĄD GI GROUP POLAND S.A.

Począwszy od 2020 roku, Zarząd Spółki podjął szereg istotnych działań mających na celu restrukturyzację przedsiębiorstwa. Dzięki strategicznemu wsparciu międzynarodowego inwestora branżowego, Zarząd istotnie zmniejszył zadłużenie Spółki oraz całej Grupy Kapitałowej oraz podjął działania mające na celu poprawę rentowności.

Wraz z zakończonym procesem przeglądu opcji strategicznych:

- 1) sytuacja majątkowo-kapitałowa Grupy Kapitałowej została w pełni ustabilizowana i zabezpieczona;
- 2) Grupa Kapitałowa stała się częścią wiodącego na świecie podmiotu oferującego usługi na globalnym rynku HR, otrzymała zatem strategiczne i biznesowe wsparcie dla dalszego rozwoju w Polsce i regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Gi Group Holding SpA posiada niezbędne zasoby oraz jest w stanie udzielić i udzielić wsparcia w przypadku potencjalnych problemów finansowych Spółki lub jej spółek zależnych w celu umożliwienia im wywiązywania się z zobowiązań w miarę ich przypadania.

Pomimo wystąpienia wielu zdarzeń poprawiających sytuację majątkową Spółki oraz Grupy Kapitałowej, w dacie publikacji niniejszego sprawozdania finansowego występuje jednak pewne ryzyko związane z trwającymi sporami z mniejszościowymi akcjonariuszami Spółki, które utrudniają realizację istotnych z punktu widzenia Spółki i Grupy Kapitałowej działań.

W opinii Zarządu okoliczność ta nie wskazuje jednak na istnienie istotnej niepewności, która może budzić wątpliwości co do możliwości kontynuowania działalności przez Spółkę i Grupę Kapitałową, ponieważ:

- (i) prowadzone spory opisane w niniejszym sprawozdaniu nie mają bezpośredniego przełożenia na działalność operacyjną Spółki. Oznacza to, że mimo określonej niepewności prawnej w otoczeniu organizacyjnym Spółki, fakt prowadzonych sporów pomiędzy akcjonariuszami oraz fakt zaskarżania niektórych uchwał Walnego Zgromadzenia przez kilku mniejszościowych akcjonariuszy, nie przekłada się na generowanie negatywnych wyników finansowych przez spółkę. Jednocześnie Zarząd nie odnotowuje sygnałów ze strony większościowego akcjonariusza Spółki, które mogłyby wskazywać na możliwość nie wykonania przez niego Umowy finansowania;
- (ii) Zarząd Spółki oraz zarządy poszczególnych spółek zależnych, podejmują liczne działania restrukturyzacyjne, mające na celu zwiększenie jakości świadczonych usług oraz ich rentowności, w tym w szczególności podjęto szereg działań optymalizacyjnych polegających na: 1) likwidacji nierentownych segmentów działalności; 2) likwidacji podmiotów z Grupy Kapitałowej, których dalsze istnienie nie posiadało uzasadnienia biznesowego; 3) stworzeniu nowych struktur organizacyjnych, adekwatnych do potrzeb biznesowych różnorodnego rynku w branży HR.; oraz
- (iii) równolegle z prowadzonymi działaniami restrukturyzacji finansowej, Zarząd Spółki w roku 2023 podjął strategiczną decyzję o wdrożeniu nowych rozwiązań IT, które poprawią efektywność Spółki oraz Grupy Kapitałowej, usprawnią procesy biznesowe wewnątrz i na zewnątrz, a także dostarczą narzędzi, które będą wspierać i usprawniać pracę i komunikację. Realizowane projekty doprowadzą do ujednolicenia wszystkich systemów w Grupie Kapitałowej, a także zabezpieczą jej interesy w sferze cyberbezpieczeństwa;
- (iv) przeprowadzone zostały z sukcesem dwa procesy podwyższenia kapitału zakładowego Spółki o akcje serii X oraz akcje serii Z, które pozwoliły na pozyskanie znaczącego kapitału przez Spółkę. Co więcej, w dniu 2 grudnia 2024 r. podjęta została przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki kolejna uchwała, na podstawie której kapitał zakładowy Spółki zostanie ponownie podwyższony o akcje serii AA. Jest to kolejny istotny krok w kierunku jeszcze większego wzmocnienia pozycji finansowej Spółki oraz Grupy Kapitałowej. Powyższe stanowi potwierdzenie zaangażowania Gi Group Holding SpA w budowę i rozwój Spółki oraz jej Grupy Kapitałowej.

II. OPIS ISTOTNYCH ZDARZEŃ I CZYNNIKÓW KSZTAŁTUJĄCYCH AKTUALNĄ SYTUACJĘ FINANSOWĄ I KAPITAŁOWĄ GRUPY KAPITAŁOWEJ

Wśród istotnych zdaniem Zarządu czynników kształtujących aktualny stan strategiczny, finansowy i kapitałowy Grupy Kapitałowej wskazano na m.in.:

- Pozyskanie inwestora strategicznego dla Spółki i wynikające z tego faktu zmiany akcjonariatu Spółki;
- Pozyskanie finansowania na spłatę najpilniejszych zobowiązań publiczno-prawnych, obligacji oraz zasilenie bieżącego kapitału obrotowego;
- Informacje na temat nowych układów ratalnych zawartych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz zawartych układów z Urzędem Skarbowym i Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- Informacje na temat sporów z akcjonariuszami Spółki;
- Wdrożenie zintegrowanych projektów IT, które usprawnią procesy informatyczne w Grupie Kapitałowej, a w przyszłości wpłyną na obniżenie kosztów modernizacji przestarzałych rozwiązań IT;
- Pozyskanie przez Spółkę środków w ramach podniesienia kapitału zakładowego o akcje serii X oraz Z;
- Podjęcie uchwały, na podstawie której kapitał zakładowy Spółki zostanie ponownie podwyższony o akcje serii AA.
- Opracowanie strategicznego planu restrukturyzacji grupy spółek i spółek Grupy Kapitałowej pod kątem zmniejszenia liczby spółek nierentownych i aktywowania w procesach biznesowych spółek działających pod jednym segmentem branży HR.

Oceniając sytuację Spółki opisane czynniki i zdarzenia należy rozpatrywać łącznie.

1) Zakończenie z sukcesem procesu przeglądu opcji strategicznych: zmiana akcjonariatu, pozyskanie finansowania na spłatę zadłużenia oraz jego spłata

W dniu 3 lutego 2020 r. Spółka zawarła z Gi Group Holding SpA (uprzednio pod firmą Gi INTERNATIONAL S.R.L.) z siedzibą w Mediolanie, Włochy („Inwestor”) umowę inwestycyjną, która zapoczątkowała inwestycję Inwestora w Spółkę. W wykonaniu tej umowy doszło do korzystnych zmian, które w ocenie Zarządu Spółki mają ogromne znaczenie dla stabilizacji strategicznej sytuacji Spółki, możliwości oddłużenia Grupy Kapitałowej oraz potencjału dla dalszego rozwoju Grupy Kapitałowej i kreowania rozwiązań dla rynku usług personalnych w Polsce i Europie Środkowej.

A. Zmiana akcjonariatu Spółki, wejście do grupy Gi, wiodącego podmiotu na globalnym rynku usług HR.

W wyniku transakcji bezpośredniego lub pośredniego nabycia akcji Spółki nastąpiło przejęcie przez Inwestora pakietu kontrolnego akcji Spółki. Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania Inwestor posiada 149 817 703 akcji Spółki reprezentujące 94,92% kapitału zakładowego Spółki i uprawniające do wykonywania 149 817 703 głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki, stanowiących 94,92% ogólnej liczby głosów Spółki.

W związku z powyższym Grupa Kapitałowa jest częścią grupy Inwestora który jest międzynarodowym podmiotem branżowym świadczącym usługi w zakresie czasowego i stałego zatrudnienia oraz rekrutacji. Jednocześnie Inwestor jest jedną z wiodących na świecie firm świadczących usługi na rzecz rozwoju rynku pracy.

W ocenie Zarządu Spółki oferta usług, doświadczenie oraz kompetencje Grupy Kapitałowej w Europie Środkowej i Wschodniej uzupełnia ofertę Inwestora w tej części świata i stwarza potencjał dla dalszego rozwoju Spółki.

B. Zawarcie, a następnie wejście w życie umowy finansowania do kwoty 210 mln PLN.

W dniu 11 sierpnia 2020 roku Spółka zawarła z Inwestorem umowę finansowania („Umowa finansowania”). Umowa finansowania przewiduje, że Spółce zostanie udzielone finansowanie w łącznej kwocie 210 000 000,00 zł (dwieście dziesięć milionów złotych).

Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania łączna kwota finansowania wypłaconego na podstawie przedmiotowej umowy wynosi 88.825.000,00 PLN. Finansowanie zostało przekazane na pokrycie zobowiązań płatniczych Spółki, w tym m.in. spłatę obligacji, zredukowanego zadłużenia wobec banków, a także spłatę istniejącego zadłużenia wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego oraz wobec PFRON.

2) Działania w kierunku restrukturyzacji zadłużenia finansowego Grupy Kapitałowej wobec Inwestora.

Zadłużenie wobec Inwestora ukształtowało się w sposób następujący (kwoty kapitału bez naliczonych odsetek):

- A. Z perspektywy Spółki i Grupy Kapitałowej według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r. wynosiło 43 794 635,91 PLN (kwota kapitału wraz z odsetkami); oraz**
- B. Z perspektywy Spółki i Grupy Kapitałowej według stanu na dzień 31 grudnia 2023 r. wynosiło 46 705 591,07 PLN (kwota kapitału wraz z odsetkami).**

Wskazane zadłużenie wobec Inwestora stanie się wymagalne w dniu 31 lipca 2025 r. Spółka ma zamiar podjąć negocjacje z Inwestorem w celu wydłużenia terminu spłaty przedmiotowego zadłużenia.

3) Wyniki finansowe za 2024 rok

A. Wyniki finansowe (działalność kontynuowana) za 2024 rok

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2024 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Działalność kontynuowana w 2023 i 2024 roku.

Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za okres 12 miesięcy 2024 roku oraz za okres 12 miesięcy 2023 roku obejmują wyniki spółek polskich.

Działalność zaniechana w 2023 i 2024 roku.

W roku 2024 i 2023 nie wystąpiła działalność zaniechana

Działalność kontynuowana i zaniechana w ujęciu skonsolidowanym:

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2024-31.12.2024	01.01.2023-31.12.2023
Przychody ze sprzedaży	538 470 443,35	536 443 490,29
Przychody ze świadczenia usług	538 470 443,35	536 443 490,29
Przychody z tytułu sprzedaży towarów i materiałów	0,00	0,00
Koszty, według rodzaju	541 354 169,12	545 867 231,63
Kwota amortyzacji	4 973 685,08	5 971 177,94
Zużycie surowców i materiałów	1 861 530,10	1 991 810,01
Koszty usług	32 430 059,03	30 942 470,12
Podatki i opłaty	1 165 801,46	1 205 876,85
Koszty wynagrodzeń	408 399 899,69	410 818 232,66
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia pracownicze	89 301 976,31	91 236 439,37
Pozostałe koszty, według rodzaju	3 221 217,45	2 668 364,79
Zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku	0,00	1 032 859,89
Koszt sprzedanych towarów i materiałów	0,00	0,00
Zysk (strata) ze sprzedaży	-2 883 725,77	-9 423 741,34
Pozostałe przychody operacyjne	17 707 668,03	22 512 773,26
Pozostałe koszty operacyjne	11 347 184,24	23 135 306,38
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	3 476 758,02	-10 046 274,46
Przychody finansowe	9 825 699,71	14 314 603,23
Koszty finansowe	10 924 551,90	22 172 433,29
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	2 377 905,84	-17 904 104,52
Podatek dochodowy	2 493 973,76	2 721 345,24
Zysk (strata) z działalności kontynuowanej	-116 067,92	-20 625 449,76
DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA		
Zysk (strata) z działalności zaniechanej	0,00	0,00
Zysk (strata)	-116 067,92	-20 625 449,76
Zysk (strata), przypadający na właścicieli jednostki dominującej	-116 067,92	-20 625 449,76
Zysk (strata), przypadający na udziały niekontrolujące		

Działalność kontynuowana i zaniechana w ujęciu jednostkowym:

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2024-31.12.2024	01.01.2023-31.12.2023
Przychody	244 961 951,69	186 433 121,27
Przychody ze świadczenia usług	244 961 951,69	186 433 121,27
Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów		
Koszty, według rodzaju	253 647 549,69	197 919 988,37
Amortyzacja	4 896 603,83	5 873 610,40
Zużycie surowców i materiałów	1 114 253,68	1 241 038,50
Koszty usług	27 904 066,04	28 927 408,73
Podatki i opłaty	272 575,38	342 668,33
Koszty wynagrodzeń	180 892 254,74	131 806 605,14
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia pracownicze	36 281 020,32	28 030 969,45
Pozostałe koszty, według rodzaju	2 286 775,70	1 629 368,47
Zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku	0,00	68 319,35
Koszt sprzedanych towarów i materiałów		
Zysk (strata) ze sprzedaży	-8 685 598,00	-11 486 867,10
Pozostałe przychody operacyjne	7 457 484,19	2 946 780,39
Pozostałe koszty operacyjne	4 749 693,82	6 493 856,68
Zysk(strata) z działalności operacyjnej	-5 977 807,63	-15 033 943,39
Przychody finansowe	4 524 202,45	20 828 768,38
Koszty finansowe	11 149 332,86	30 432 869,20
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	-12 602 938,04	-24 638 044,21
Podatek dochodowy	1 447 358,69	287 489,90
Zysk (strata) netto	-14 050 296,73	-24 925 534,11

Działalność zaniechana w Spółce nie wystąpiła w roku 2024 oraz roku 2023.

Komentarz do danych finansowych działalności kontynuowanej

Zarząd Spółki zwraca uwagę, iż Spółka działa na perspektywnym rynku usług HR i po zakończonych działaniach w obszarze restrukturyzacji operacyjnej i finansowej oraz wejściu do Grupy Kapitałowej międzynarodowego inwestora branżowego, nadal będzie koncentrować się to głównie na odbudowie kryzysu zaufania oraz powrocie do wyższych poziomów przychodów ze sprzedaży, co z uwagi na efekt dźwigni, może pomóc Grupie Kapitałowej w uzyskiwaniu coraz lepszych wyników finansowych w przyszłości.

Spółka po wsparciu otrzymanym od międzynarodowego inwestora branżowego powinna pozostać, szczególnie w Polsce, wiodącym i w perspektywie średnioterminowej rentownym podmiotem na rynku usług HR.

Istotnym elementem wpływającym na wyniki finansowe Spółki jest zwiększone zaufanie rynku do świadczonych usług po otrzymaniu wsparcia od międzynarodowego inwestora branżowego. Tym samym daje to perspektywę w kolejnych latach do wzrostu przychodów i rozwoju w branży HR.

B. Rozpoznanie w wyniku z działalności operacyjnej (dla działalności kontynuowanej) zdarzeń o charakterze nietypowym

Zarząd Spółki zwraca uwagę że w wyniku operacyjnym z działalności kontynuowanej nie rozpoznano zdarzeń o nietypowym charakterze.

C. Rozpoznanie w wyniku z działalności finansowej (dla działalności kontynuowanej) zdarzeń o charakterze nietypowym

Zarząd Spółki zwraca uwagę, że w wyniku z działalności finansowej z działalności kontynuowanej za 2024 rok (prezentowanym w pkt. 3) nie rozpoznano zdarzeń o nietypowym charakterze.

4) Informacja na temat wpływu wojny na Ukrainie na przyszła działalność grupy Kapitałowej.

Na dzień podpisania sprawozdania, wpływ wybuchu wojny na Ukrainie jest zauważalny, lecz nie powinien mieć strategicznego znaczenia dla wyników, płynności i perspektyw rozwoju Grupy Kapitałowej.

W związku z powyższym sytuację można uznać za stabilną. Zarząd zaznacza, iż aktualny stan może ulec zmianie, wraz z rozwojem sytuacji, jednak nie w takim zakresie, aby zdaniem Zarządu istniało istotne ryzyko zagrożenia kontynuacji działalności.

5) Podwyższenia kapitału zakładowego Spółki

a) Emisja akcji serii X:

W dniu 17 marca 2022 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, w którego porządku obrad przewidziano podjęcie m.in. uchwały w sprawie podwyższenia kapitału zakładowego i emisji akcji serii X. Wobec zarządzenia przerwy w obradach, w dniu 29 marca 2022 r., podjęta została uchwała nr 1 w sprawie: (i) podwyższenia kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji nowych akcji zwykłych na okaziciela serii X („**Akcji serii X**”); (ii) ubiegania się o dopuszczenie i wprowadzenie do obrotu na rynku regulowanym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. akcji nowej emisji serii X; oraz (iii) zmiany Statutu Spółki. Następnie, w dniu 21 grudnia 2022 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie wprowadziło zmiany do treści ww. uchwały o emisji Akcji serii X, która w zmienionej treści przewidywała, że :

- 1) kapitał zakładowy Spółki zostaje podwyższony z kwoty 6.575.388,80 zł o kwotę nie niższą niż o 0,10 zł i nie wyższą niż 3.946.233,20 zł, tj. do kwoty nie niższej niż 6.575.388,90 zł i nie wyższej niż 10.521.622,00 zł; oraz
- 2) podwyższenie, o którym mowa w pkt 1 powyżej, dokonuje się w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 39.462.322 Akcji serii X o wartości nominalnej 0,10 zł (dziesięć groszy) każda i cenie emisyjnej 1,45 zł (jeden złoty czterdzieści pięć groszy) za jedną Akcję serii X.

Obie wskazane powyżej uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29 marca 2022 r. oraz 21 grudnia 2022 r. zostały zaskarżone powództwami o ich uchylenie, a względnie o stwierdzenie nieważności. Na dzień przygotowania niniejszego sprawozdania postępowania sądowe są w toku. W ramach wskazanych postępowań nie udzielono zabezpieczeń.

W dniu 17 kwietnia 2023 r. Komisja Nadzoru Finansowego zatwierdziła prospekt emisyjny Akcji serii X. W wyniku emisji przydzielonych zostało 39.462.322 Akcje serii X, a całkowita wartość przeprowadzonej subskrypcji wyniosła 57.220.381,40 zł. W dniu 22 sierpnia 2023 r. sąd rejestrowy dokonał wpisu podwyższenia kapitału zakładowego Spółki i tym samym proces emisji Akcji serii X zakończył się powodzeniem. W dniu 19 września 2023 r. Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. wprowadziła Akcje serii X do obrotu na rynku podstawowym.

b) Emisja akcji serii Z:

W dniu 14 grudnia 2023 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, podczas którego podjęta została uchwała, na podstawie której w szczególności:

- 1) kapitał zakładowy Spółki zostanie podwyższony z kwoty 10.521.622,00 o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 5.261.811,00 zł, tj. do kwoty nie niższej niż 10.521.622,10 zł i nie wyższej niż 15.783.433,00 zł; oraz
- 2) podwyższenie, o którym mowa w pkt 1 powyżej, było dokonane w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 52.618.110 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii Z o wartości nominalnej 0,10 zł (dziesięć groszy) każda („**Akcje serii Z**”). Cena emisyjna jednej Akcji serii Z wynosiła 1,45 zł (jeden złoty czterdzieści pięć groszy).

Uchwała dot. emisji Akcji serii Z została zaskarżona powództwem o jej uchylenie. Na dzień przygotowania niniejszego sprawozdania postępowanie sądowe jest w toku. Odnotować należy, iż Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powódki o zabezpieczenie powództwa poprzez wstrzymanie wykonania wskazanej uchwały, tym samym mogła ona zostać wykonana.

W dniu 28 maja 2024 r. Komisja Nadzoru Finansowego zatwierdziła prospekt emisyjny Akcji serii Z. W wyniku emisji przydzielone zostały wszystkie 52.618.110 Akcje serii Z, a całkowita wartość przeprowadzonej subskrypcji wyniosła 76.296.259,50 zł.

W dniu 19 sierpnia 2024 r. sąd rejestrowy dokonał wpisu podwyższenia kapitału zakładowego Spółki i tym samym proces emisji Akcji serii Z zakończył się powodzeniem. Ponadto, w dniu 24 września 2024 r. Akcje serii Z zostały wprowadzone przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. do obrotu na rynku podstawowym.

c) Emisja akcji serii AA:

W dniu 2 grudnia 2024 r. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, podczas którego podjęta została uchwała, na podstawie której w szczególności:

- 1) kapitał zakładowy Spółki zostanie podwyższony z kwoty 15.783.433,00 zł o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 3.157.686,60 zł, tj. do kwoty nie niższej niż 15.783.433,10 zł i nie wyższej niż 18.941.119,60 zł; oraz
- 2) podwyższenie, o którym mowa w pkt 1 powyżej, dokonuje się w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 31.576.866 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii AA o wartości nominalnej 0,10 zł (dziesięć groszy) każda („**Akcje serii AA**”). Cena emisyjna jednej Akcji serii AA będzie wynosiła 1,45 zł (jeden złoty czterdzieści pięć groszy).

Uchwała dot. emisji Akcji serii AA została zaskarżona powództwem o jej uchylenie. Na dzień przygotowania niniejszego sprawozdania postępowanie sądowe jest w toku. Sąd I instancji udzielił zabezpieczenia powództwa poprzez wstrzymanie wykonania uchwały o emisji Akcji serii AA. Wskazane postanowienie o udzieleniu powództwa jest nieprawomocne. Jednak wskutek jego wydania Spółka wstrzymała wszelkie czynności mające na celu wykonanie uchwały o emisji Akcji serii AA.

6) Otrzymanie pożyczki pomostowej od Inwestora

W dniu 19 lipca 2024 r. Inwestor podpisał z Gi Group Poland S.A. umowę pożyczki pomostowej na ogólne cele korporacyjne pożyczkobiorcy w wysokości 20.000.000,00 zł. W dniu 27 września 2024 r. Gi Group Poland SA spłaciło otrzymane środki pieniężne na rzecz Inwestora ze środków otrzymanych z podwyższenia kapitału akcyjnego o Akcje serii Z.

4. Sezonowość

Obecna działalność Grupy Kapitałowej nie cechuje się istotną sezonowością.

5. Emisje, wykup i spłaty dłużnych i kapitałowych papierów wartościowych

1. Emisja, wykup i spłaty dłużnych papierów wartościowych

W roku 2024 Spółka nie dokonywała emisji, wykupu i spłaty dłużnych papierów wartościowych.

2. Emisja kapitałowych papierów wartościowych

W roku 2024 Spółka dokonała emisji nowych 52.618.110 akcji zwykłych na okaziciela serii Z każda o wartości nominalnej 0,10 PLN.

6. Dywidenda

W 2024 roku Spółka nie wypłaciła dywidendy.

7. Informacje o zawarciu przez Spółkę lub jednostkę od niej zależną jednej lub wielu transakcji z podmiotami powiązanymi, jeżeli pojedynczo lub łącznie są one istotne i zostały zawarte na innych warunkach niż rynkowe

Spółka jako spółka dominująca w Grupie Kapitałowej nie zawierała w 2024 roku żadnych transakcji z podmiotami powiązanymi, które pojedynczo lub łącznie byłyby istotne i jednocześnie zostały zawarte na warunkach innych niż rynkowe.

B) Pozostałe informacje

1. Opis organizacji Grupy Kapitałowej

A. Jednostka Dominująca

Jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej jest spółka Gi Group Poland S.A., która została utworzona aktem notarialnym z dnia 12 grudnia 2000 roku sporządzonym w Kancelarii Notarialnej w Oleśnicy (Rep. A Nr 7712/2000). Spółka jest zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000083941 a jej akta są przechowywane przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, Wydział XIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego. Spółka została wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 28 stycznia 2002 roku. Spółka jest sukcesorem Work Service sp. z o.o.

Podstawowym przedmiotem działalności spółki według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 7820Z) jest działalność związana z rekrutacją i udostępnianiem pracowników.

Spółka jest agencją zatrudnienia specjalizującą się w pośrednictwie pracy, w nowoczesnych rozwiązaniach kadrowych, świadcząca usługi w obszarze rekrutacji, dostarczania do klientów wykwalifikowanych pracowników, doradztwa i zarządzania zasobami ludzkimi.

Spółka działa na podstawie prawa polskiego. Podstawą działalności spółki są: Kodeks Spółek Handlowych oraz regulaminy Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu.

Nazwa firmy, adres siedziby i strony internetowej Spółki:

Nazwa firmy	Gi Group Poland S.A.
Forma prawna	Spółka Akcyjna
Adres	ul. Sienna 75, 00-833 Warszawa
Strona internetowa	pl.gigroup.com

B. Podstawowe informacje o Grupie Kapitałowej

Roczne sprawozdanie Spółki i skonsolidowane sprawozdanie finansowe jej Grupy Kapitałowej zostały sporządzone przy założeniu kontynuacji działalności gospodarczej przez Spółkę dominującą oraz spółki Grupy Kapitałowej w niezmienionej formie i zakresie przez okres co najmniej 12 miesięcy od dnia, na który sporządzono sprawozdanie finansowe.

Przedmiotem działalności Spółki jest:

- 1) praca tymczasowa – oferowanie pracy pracowników czasowych,
- 2) outsourcing doradztwo personalne,
- 3) doradztwo personalne

Skład osobowy Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2024 roku:

- Marcos Segador Arrebola – Prezes Zarządu
- Paolo Caramello – Wiceprezes Zarządu
- Antonio Carvelli – Wiceprezes Zarządu

Skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2024 roku:

- Robert Kenedi – Przewodniczący Rady Nadzorczej

- Dario Dell'Osa – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- Federica Polo – Członek Rady Nadzorczej
- Francesca Garofolo – Członek Rady Nadzorczej
- Donato Di Gilio – Członek Rady Nadzorczej
- Adrian Karczewicz – Członek Rady Nadzorczej
- Luca Fortunato – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 19 czerwca 2024 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało Radę Nadzorczą w powyższym składzie na nową kadencję. Rada Nadzorcza pełniąca swoje funkcje w poprzedniej kadencji, była w takim samym składzie z zastrzeżeniem Adriana Karczewicza, który nie wchodził dotąd w jej skład. W jego miejsce w skład Rady Nadzorczej poprzedniej kadencji wchodził Marcus Preston.

C. Charakterystyka działalności grupy

Informacje o podstawowych produktach, towarach i usługach

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej zakłada budowę Grupy Kapitałowej skupiającej się w dostarczaniu zaawansowanych rozwiązań w dziedzinie zarządzania personelem. Model biznesu Grupy Kapitałowej polega na efektywnym zaspokajaniu jak najszerszego zakresu potrzeb związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Grupa Kapitałowa ma kompleksowy, efektywny i profitowy model działania, który obejmuje następujące produkty:

Praca tymczasowa – usługa ta świadczona jest podmiotom, dla których ważna jest elastyczność zatrudnienia z uwagi na dużą zmienność popytu na wytwarzane produkty i usługi. Usługa ta umożliwia klientom optymalizację struktury personalnej przedsiębiorstwa dostosowującej liczbę pracowników do takich czynników jak: sezonowy wzrost produkcji, pozyskanie dużego zamówienia, przestoje urlopowe nadmierne absencje i rotacje czy zmienne cykle produkcyjne. Zastosowanie pracy tymczasowej pozwala na codzienne dostosowywanie stanu zatrudnienia do aktualnych potrzeb, obniżenie kosztów działalności i umożliwia klientom koncentrację uwagi na podstawowej działalności firmy. Usługa obejmuje czynności: wyszukania i selekcji pracowników, rekrutacji oraz wdrożenia do pracy, nadzoru i raportowania wyników, naliczenie składników płacy i prowadzenie dokumentacji kadrowej oraz wypłatę wynagrodzeń.

Doradztwo personalne – usługa ta oferowana jest przedsiębiorstwom poszukującym odpowiednich specjalistów na kluczowe stanowiska w firmie. Spółka przeprowadza indywidualny proces rekrutacyjny z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi do oceny kompetencji i selekcji kandydatów. W ramach doradztwa personalnego dokonuje również weryfikacji istniejących pracowników pod kątem pożądanych umiejętności niezbędnych do osiągnięcia celów stawianych przed pracownikiem. Bazując na niezależnej analizie klient może dokonać właściwych zmian i zaplanować dalszy rozwój swojego personelu, udoskonalić system wynagrodzeń czy usprawnić systemy motywacyjne. W ramach doradztwa personalnego Spółka oferuje również specjalistyczne usługi związane z „assessment and development center” (oceny mocnych i słabych stron pracowników oraz możliwości ich rozwoju), rekrutację masową (zatrudnianie jednoczesne dużych zespołów pracowników np. przedstawicieli handlowych) oraz outplacement (przygotowanie pracowników do zmiany pracy i aktywna pomoc w jej znalezieniu). Spółka w procesie świadczenia usługi wykorzystuje zaawansowane narzędzia selekcyjne oraz dostęp do własnej szerokiej bazy kandydatów do pracy.

Outsourcing – usługa ta ma na celu przejęcie od przedsiębiorcy części funkcji pomocniczych niezbędnych do działania firmy, ale nie będących jego podstawową działalnością. Spółka oferując usługę bierze odpowiedzialność za cały proces jak i wynik końcowy pracy. Dzięki usługom outsourcingowym klienci Spółki mogą skupić własne zasoby i środki finansowe na zadaniach strategicznych, uzyskując przejrzystość kosztów oraz pełną kontrolę usług outsourcingowych.

Usługa ta ma na celu przejęcie od przedsiębiorcy części funkcji pomocniczych niezbędnych do działania firmy, ale nie będących jego podstawową działalnością. Grupa Kapitałowa oferując usługę bierze odpowiedzialność za cały proces, jak i za wynik końcowy pracy. Dzięki tym usługom klienci Grupy Kapitałowej mogą skupić własne zasoby i

środki finansowe na zadaniach strategicznych, uzyskując przejrzystość kosztów oraz pełną kontrolę usług outsourcingowych. W ramach outsourcingu Grupa Kapitałowa oferuje objęcie zarządzaniem następujących obszarów:

- **Usługi finansowe** – usługi te polegają na pośrednictwie w sprzedaży produktów finansowych. Są one realizowane przez zespół pracowników dopasowanych pod względem kwalifikacji i doświadczenia do pracy na rynku ubezpieczeniowym, obejmując także pomoc w zakresie likwidacji szkód majątkowych, komunikacyjnych, osobowych oraz stały kontakt z rzeczoznawcami. Wdrożenie usług finansowych pozwala na optymalizację kosztów z tytułu wynagrodzeń, rozliczanie pracy na podstawie ilości wykonanych zadań i czynności ubezpieczeniowych, pełną ewidencję danych personalnych umożliwiającą przeprowadzenie szczegółowych analiz dotyczących m.in.: czasu pracy, osiąganych rezultatów i absencji, obsługę formalno-prawną,
- **Transgraniczna wymiana pracowników** – usługa polegająca na prowadzeniu procesów rekrutacyjnych i zatrudnianiu pracowników na terenie Polski i Europy, prowadzeniu spraw formalno-prawnych oraz organizacyjnych związanych z wyjazdami za granicę, kontroli jakości świadczonych przez pracowników usług,
- **Kadry i płace** – usługi kadrowo-płacowe oznaczają obsługę umów o pracę i umów cywilno – prawnych, naliczanie wynagrodzeń i ich pochodnych, przygotowywanie poleceń przelewów w zakresie płatności dla pracowników i urzędów, przygotowanie dokumentacji, rozliczenie i ewidencja czasu pracy i absencji, prowadzenie akt osobowych, prowadzenie rejestru urlopów, zwolnień lekarskich i innych absencji, przygotowywanie zaświadczeń na potrzeby pracowników, archiwizowanie dokumentacji akt osobowych byłych pracowników, sporządzanie raportów zgodnych z potrzebami klienta,
- **Usługi związane z procesami logistycznymi** – usługa polegająca na poszukiwaniu, rekrutacji i zarządzaniu pracownikami świadczącymi pracę w branży logistycznej między innymi na takich stanowiskach jak: magazynierzy, pakowacze, kierownicy magazynów, personel administracyjny, kontrolerzy i inspektorzy nadzoru, operatorzy wózków widłowych oraz kierowcy. Spółka poza rekrutacją pracowników odpowiada również za nadzór oraz zarządzanie wybranymi procesami logistycznymi. Wiąże się to z przejęciem odpowiedzialności za efektywność pracujących osób oraz finalny rezultat danego przedsięwzięcia. Do zakresu odpowiedzialności należy także rozwój umiejętności i kompetencji delegowanych pracowników, co realizowane jest poprzez system odpowiednich szkoleń i treningów zwiększających efektywność,

Dobór personalny – usługa ta oferowana jest przedsiębiorcom poszukującym odpowiednich specjalistów na kluczowe stanowiska w firmie. Spółki z Grupy Kapitałowej przeprowadzają indywidualny proces rekrutacyjny z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi do oceny kompetencji i selekcji kandydatów. W ramach doradztwa personalnego dokonują również weryfikacji istniejących pracowników pod kątem pożądaných umiejętności niezbędnych do osiągnięcia celów stawianych przed pracownikiem. Bazując na niezależnej analizie klient może dokonać właściwych zmian i zaplanować dalszy rozwój swojego personelu, udoskonalić system wynagrodzeń czy usprawnić systemy motywacyjne. W ramach doradztwa personalnego Grupa Kapitałowa oferuje również specjalistyczne usługi związane z: rekrutacją kadry kierowniczej i specjalistów – Executive Search assesment and development center” (ocena mocnych i słabych stron pracowników oraz możliwości ich rozwoju), rekrutacje masowe (zatrudnianie jednocześnie dużych zespołów pracowników, np. przedstawicieli handlowych) oraz outplacement (przygotowanie pracowników do zmiany pracy i aktywna pomoc w jej znalezieniu) oraz transgraniczną wymianę pracowników. Korzyści z doboru personalnego są następujące: wysoka jakość dopasowania kandydatów, przedstawienie zawsze aktualnej diagnozy rynku, dyskretność, wysoka skuteczność rekrutacji masowych.

Doradztwo strategiczne HR w ramach którego oferowane są: audyt funkcji HR, optymalizacja składki PFRON, badania kompetencji, system ocen pracowników, restrukturyzacje w oparciu o art. 23, systemy motywacyjne, Interim HR Manager+, Assesment Center, Development Center, Audyt procesów i rozwiązania Inhouse.

Z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności Spółki, która świadczy usługi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, specjalizując się w poszukiwaniu i rekrutacji pracowników, doradztwie personalnym oraz doradztwie strategicznym HR, a także outsourcingu funkcji związanych z procesami pomocniczymi w przedsiębiorstwach, głównymi dostawcami dla Grupy Kapitałowej są dostawcy tzw. usług powszechnych oraz dostawcy materiałów związanych z utrzymaniem i funkcjonowaniem biura, itp. Zarówno portfel dostawców jak i odbiorców jest zdywersyfikowany – udział pojedynczego podmiotu nie przekracza 10% przychodów Spółki.

Strukturę sprzedaży Grupy Kapitałowej z działalności kontynuowanej w latach 2024 – 2023 przedstawiono w poniższej tabeli:

KRAJ	2024	Udział [%]	2023	Udział [%]
Polska	538 470 443,35	100,00%	536 443 490	100,00%
Suma	538 470 443,35	100,00%	536 443 490	100,00%

Strukturę sprzedaży Grupy Kapitałowej z podziałem na usługi oferowane przez Spółkę i Grupę Kapitałową przedstawiono w poniższej tabeli:

	31.12.2024		31.12.2023	
	Praca tymczasowa	Pozostałe	Praca tymczasowa	Pozostałe
Sprzedaż zewnętrzna	465 939 227	72 531 216	483 038 701	53 404 789
Koszty działalności operacyjnej zewnętrznej	473 260 774	68 093 395	493 899 166	51 968 065
Wynik na sprzedaży	-7 321 547	4 437 821	-10 860 465	1 436 724

D. Informacje o rynkach zbytu oraz o źródłach zaopatrzenia w materiały do produkcji, w towary i usługi

Strukturę przychodów z punktu widzenia branż (rynków zbytu), w których ulokowani są odbiorcy Grupy Kapitałowej w ramach działalności kontynuowanej zawarto w poniżej tabeli:

Branża	2024	Udział [%]
Motoryzacja	189 020 302	35,1%
Pozostałe	73 763 112	13,7%
Usługi finansowo - ubezpieczeniowe	65 545 491	12,2%
Przemysł inne	63 058 405	11,7%
Elektronika	45 064 456	8,4%
Usługi inne	41 122 766	7,6%
FMCG	29 249 515	5,4%
Sprzedaż i dystrybucja	25 348 363	4,7%
Call center	3 811 593	0,7%
Administracja inne	2 291 760	0,4%
Inżynieria	194 683	0,0%

Struktura sprzedaży wg krajów Grupy Kapitałowej:

2024	Udział [%]	2023	Udział [%]
------	------------	------	------------

Polska	538 470 443,35	100,00%	536 443 490	100,00%
Suma	538 470 443,35		536 443 490	100,00%

Grupa Kapitałowa na rynkach innych niż rynek polski działa poprzez swoje spółki zależne. Struktura geograficzna przychodów Grupy Kapitałowej została podana w nocie 31 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2024 roku.

Z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności Grupy Kapitałowej, która świadczy usługi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, specjalizując się w poszukiwaniu i rekrutacji pracowników, doradztwie personalnym oraz doradztwie strategicznym HR, a także outsourcingu funkcji związanych z procesami pomocniczymi w przedsiębiorstwach, głównymi dostawcami dla Grupy Kapitałowej są dostawcy tzw. usług powszechnych oraz dostawcy materiałów związanych z utrzymaniem i funkcjonowaniem biura, itp. Zarówno portfel dostawców jak i odbiorców jest zdywersyfikowany – udział pojedynczego podmiotu nie przekracza 10% przychodów Grupy Kapitałowej.

Informacje dotyczące głównych klientów

Przychody z tytułu transakcji z żadnym z zewnętrznych klientów nie stanowiły więcej niż 10% lub więcej łącznych przychodów Grupy Kapitałowej w 2024 roku z działalności kontynuowanej. Według posiadanej wiedzy Zarządu Spółki powyższego progu nie przekroczyły również transakcje z grupą klientów będących pod wspólną kontrolą.

Przychody od 10 największych kontrahentów w Grupie Kapitałowej z punktu widzenia działalności kontynuowanej przedstawia poniższa tabela. Ze względu na tajemnicę handlową przedstawiono branże, w których działają poszczególni najwięksi kontrahenci.

Branża	2024	Udział [%]
Motoryzacja	43 976 753	8,2%
Motoryzacja	39 319 828	7,3%
Motoryzacja	26 096 695	4,8%
Sprzedaż i dystrybucja	19 484 335	3,6%
Elektronika	17 025 704	3,2%
Elektronika	16 552 552	3,1%
Motoryzacja	15 918 233	3,0%
Motoryzacja	9 661 970	1,8%
Przemysł inne	8 548 904	1,6%
Przemysł inne	8 061 272	1,5%

E. Skład Grupy Kapitałowej

Grupa Kapitałowa świadczy usługi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w poszukiwaniu i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, doradztwie personalnym, outsourcingu funkcji związanych z zarządzaniem kadrą i procesami pomocniczymi w przedsiębiorstwach oraz oferowaniu rozwiązań opartych o wykorzystanie umów o pracę tymczasową. Grupa Kapitałowa prowadzi działalność na terenie całego kraju za pośrednictwem biur regionalnych i przedstawicielstw oraz za granicą w Europie i Azji. Działalność Grupy Kapitałowej oparta jest na umiejętności połączenia potrzeb przedsiębiorstw w zakresie optymalizacji kosztów i struktury zatrudnienia, z dostępnymi zasobami rynku pracy, czyli ilością osób aktywnych zawodowo, ich kwalifikacjami i kosztem pracy. Informacje dotyczące przedmiotu działalności wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej zostały zawarte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej za rok 2024– pkt. 1 – Informacje ogólne dotyczące Grupy Kapitałowej.

Gi Group Poland S.A. – jest to spółka dominująca w Grupie Kapitałowej. Działalność spółki oparta jest na świadczeniu usług: pracy tymczasowej, doradztwa personalnego, rekrutacji, oceny kompetencji, outplacementu, prowadzenia kadr i naliczania wynagrodzeń.

Gi BPO Finance Sp. z o.o. – spółka świadczy usługi outsourcingowe w ramach współpracy z firmami ubezpieczeniowymi oraz bankami.

Sellpro Sp. z o.o. - realizuje usługi outsourcingowe, a także usługi związane z doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalność związaną z bazami danych, badaniami rynku.

Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. – celem spółki jest aktywizowanie osób długotrwale bezrobotnych i oddalonych od rynku pracy. KCP pełni również rolę operatora środków wspierających rozwój kadr i kompetencji pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w szczególności na terenie województwa łódzkiego, małopolskiego i wielkopolskiego

Gi Group Sp z o.o. – przedmiotem działalności spółki jest działalność agencji pracy tymczasowej, wyszukiwanie miejsc pracy i pozyskiwanie pracowników, działalność związana z udostępnianiem pracowników.

Generale Industrielle Polska Sp. z o.o. – realizuje usługi związane z outsourcingiem.

BPO Finance Sp. z o.o. – spółka świadczy usługi outsourcingowe w ramach współpracy z firmami ubezpieczeniowymi oraz bankami.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku w skład Grupy Kapitałowej wchodzi następujące podmioty gospodarcze:

Spółki z udziałem kapitałowym Gi Group Poland S.A.– bezpośrednim

Nazwa firmy	Siedziba	Data objęcia kontroli	Procent posiadanego w jednostce zależnej kapitału zakładowego	Udział % w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu	Metoda konsolidacji
Gi BPO Finance Sp. z o.o.	53-332 Wrocław, ul. Powstańców Śląskich 9	29.12.2005	100,00%	100,00%	Pełna
Sellpro Sp. z o.o.	53-332 Wrocław, ul. Powstańców Śląskich 9	20.03.2009	100,00%	100,00%	Pełna
Krajowe Centrum	00-833 Warszawa, ul. Sienna 75	16.05.2011	75,00%	75,00%	Pełna

Pracy Sp. z
o.o.

Gi Group Sp. z o.o.	40-082 Katowice, ul. Jana III Sobie- skiego 11	01.06.2021	100,00%	100,00%	Pełna
BPO Finance sp. z o.o.	53-332 Wrocław, ul. Powstańców Śląskich 9	20.03.2023	100,00%	100,00%	Pełna

Spółki powiązane przez Gi Group Sp. z o.o.

Nazwa firmy	Siedziba	Data objęcia kontroli	Procent posiadanego w jednostce zależnej kapitału zakładowego	Udział % w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu jednostki zależnej	Metoda konsolidacji
Generale Industrielle Polska Sp. Z o.o.	40-082 Katowice, ul. Jana III Sobieskiego 11	01-06-2021	100,00%	100,00%	Pełna

Ujawnienia dotyczące znaczących subiektywnych ocen i założeń (oraz zmiany tych ocen i założeń), przyjętych w trakcie ustalania:

Podmiotami zależnymi od Spółki są podmioty objęte konsolidacją sprawozdań finansowych, tj. wszystkie spółki Grupy Kapitałowej.

2. Transakcje z podmiotami powiązanymi

2024	Grafton Outsourcing Services Sp. z o.o.	Grafton Recruitment Sp. z o.o.	Wyser Sp. z o.o.	Gi Holding S.p.A.	Group Grafton Recruitment Services Sp. z o.o.
Przychody	135 653,94	3 702 786,01	2 249 744,66	1 824 903,04	383 123,25
Koszty	0,00	238 847,02	9 288,00	5 402 857,32	18 505,71
Należności	21 397,99	289 165,43	200 938,81	113 818,96	471 241,61
Zobowiązania długo-terminowe	0,00	0,00	0,00	40 502 000,0	0,00
Zobowiązania krótko-terminowe	5 863,43	44 684,99	0,00	3 975 747,09	0,00
Pożyczki udzielone	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

2023	Care for Personnel Sp. z o.o. w likwidacji	Gi BPO Finance Sp. z o.o.	Sellpro Sp. z o.o.	Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	Work Service SPV Sp. z o.o. w likwidacji	Outsourcing Solutions Partner Sp. z o.o. w likwidacji	Grafton Outsourcing Services Sp. z o.o.
Przychody	273 144,04	2 320 277,96	20 352 255,65	830 235,36	1 379 833,12	114 304,00	135 653,94
Koszty	0,00	530 865,76	4 291 682,39	18 783,75	0,00	0,00	0,00
Należności	0,00	2 593 796,96	1 791 996,23	10 521 684,95	0,00	0,00	21 397,99
Zobowiązania długo-terminowe	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Zobowiązania krótko-terminowe	0,00	311 467,61	55 510 860,71	0,00	0,00	0,00	5 863,43
Pożyczki udzielone	0,00	2 593 796,96	0,00	9 248 306,72	0,00	0,00	0,00

3. Zmiany w strukturze jednostek gospodarczych, w tym w wyniku połączeń jednostek, przejęcia lub sprzedaży jednostek Grupy Kapitałowej, spółki, inwestycji długoterminowych, podziału, restrukturyzacji i zaniechania działalności

W dniu 15 marca 2024 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy - Krajowego Rejestru Sądowego dokonał wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS połączenia Gi Group Service sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie jako spółką zależną z Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie jako spółką przejmującą.

W dniu 15 marca 2024 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego dokonał wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS połączenia „Industry Personnel Services” sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu jako spółką zależną z Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie jako spółką przejmującą.

Połączenia przeprowadzone zostały zgodnie z ogłoszonym w dniu 05 lutego 2024 r. planem połączenia, tj. poprzez przeniesienie całego majątku Gi Group Service sp. z o.o. i „Industry Personnel Services” sp. z o.o. na Spółkę dominującą, bez podwyższenia kapitału zakładowego Spółki dominującej oraz bez wymiany udziałów spółek przejmowanych na akcje Spółki dominującej z uwagi na fakt posiadania przez Spółkę dominującą 100% udziałów w spółek przejmowanych.

W dniu 15 maja 2024 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy - Krajowego Rejestru Sądowego dokonał wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS połączenia Gi Group Support sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu jako spółką zależną z Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie jako spółką przejmującą.

Połączenie przeprowadzone zostało zgodnie z ogłoszonym w dniu 05 kwietnia 2024 r. planem połączenia, tj. poprzez przeniesienie całego majątku Gi Group Support sp. z o.o. na Spółkę dominującą, bez podwyższenia kapitału zakładowego Spółki dominującej oraz bez wymiany udziałów spółki przejmowanej na akcje Spółki dominującej z uwagi na fakt posiadania przez Spółkę dominującą 100% udziałów w spółki przejmowanej.

4. Stanowisko Zarządu dotyczące realizacji prognoz

Spółka nie publikowała prognoz na 2024 r.

5. Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne, co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na WZA na dzień publikacji niniejszego raportu wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na WZA oraz wskazanie zmian w strukturze własności znacznych pakietów akcji emitenta w okresie od przekazania ostatniego raportu rocznego

Na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania nie zostały wyemitowane żadne akcje uprzywilejowane co do głosu lub co do dywidendy. Wszystkie akcje Spółki są akcjami zwykłymi. Kapitał zakładowy Spółki wynosi 15.783.433,00 zł i dzieli się na:

- 750.000 akcji serii A o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 5.115.000 akcji serii B o wartości nominalnej po 10 groszy każda,

- 16.655.000 akcji serii C o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 100.000 akcji serii D o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 100.000 akcji serii E o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 7.406.860 akcji serii F o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 2.258.990 akcji serii G o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 9.316.000 akcji serii H o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 1.128.265 akcji serii K o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 5.117.881 akcji serii L o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 12.000.000 akcji serii N o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 91.511 akcji serii P o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 5.000.000 akcji serii S o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 55.316 akcji serii T o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 171.750 akcji serii R o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 225.750 akcji serii U o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 98.315 akcji serii W o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 163.250 akcji serii Y o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 39.462.332 akcji serii X o wartości nominalnej po 10 groszy każda,
- 52.618.110 akcji serii Z o wartości nominalnej po 10 groszy każda.

Strukturę akcjonariatu według stanu na dzień sporządzenia niniejszego sprawozdania, uwzględniając wszystkie zawiadomienia, jakie Spółka otrzymała w trybie art. 69 ust. 1 pkt. 1 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych przedstawiono w poniższej tabeli.

Akcjonariusz	Liczba akcji	Udział w kapitale zakładowym	Liczba głosów	Udział w liczbie głosów ogółem
Gi Group Holding S.p.A.	149 817 703	94,92%	149 817 703	94,92%
Pozostali	8 016 627	5,08%	8 016 627	5,08%
Razem	157 834 330	100,00%	157 834 330	100,00%

6. Stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące Spółkę

Żadna z osób zarządzających ani nadzorujących Spółką nie posiadała żadnych akcji Spółki w 2024 roku.

7. Postępowania sądowe

Obecnie nie toczy się postępowanie sądowe, administracyjne lub arbitrażowe z udziałem Spółki, dotyczące zobowiązań lub wierzytelności Spółki, których wartość pojedynczo lub łącznie stanowiłaby co najmniej 10% kapitałów własnych Spółki.

8. Informacje o znanych Spółce umowach, w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach akcji posiadanych przez dotychczasowych akcjonariuszy i obligatariuszy. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności

Przedmiotowa informacja znajduje się w pkt. 2 Opis strategiczny. W Spółce nie występują umowy inne niż opisane w pkt 2 „Opis strategiczny”, w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach akcji posiadanych przez dotychczasowych akcjonariuszy i obligatariuszy. W Spółce nie wystąpiły istotne podpisanie umów handlowych ani operacyjnych.

9. Objasnienie różnic pomiędzy wynikami finansowymi wykazanymi w raporcie rocznym a wcześniej publikowanymi prognozami wyników

Spółka nie sporządza jednostkowej prognozy wyników.

10. Inne informacje, które są istotne dla oceny sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej i ich zmian Spółki oraz jej Grupy Kapitałowej, a także informacje, które są istotne dla oceny możliwości realizacji zobowiązań przez Spółkę oraz Grupę Kapitałową

Grupa Kapitałowa nie identyfikuje czynników ani informacji które są istotne dla oceny sytuacji kadrowej, majątkowej, finansowej za okres 2024 roku innych niż opisane w pkt. 2 „Opis strategiczny”.

11. Czynniki mające wpływ na osiągnięte wyniki w perspektywie co najmniej kolejnego półrocza

Czynniki inne

Wszystkie istotne czynniki charakteryzujące obecną sytuację finansową Grupy Kapitałowej zostały przedstawione w części A. pkt. 2 „Opis strategiczny”.

Zagrożenia i ryzyka związane z pozostałymi miesiącami roku obrotowego

Obecna działalność Grupy Kapitałowej nie cechuje się istotną sezonowością.

12. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne istotne dla rozwoju Spółki

Ryzyko związane z ochroną danych osobowych

Spółka ze względu na charakter prowadzonej działalności posiada bogatą bazę danych osobowych pracowników, której rekordy przekraczają setki tysięcy. Zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.) informacje dotyczące tych danych są tajne i nie mogą być udostępniane niepowołanym osobom. Istnieje jednak ryzyko, że w wyniku kradzieży, włamania lub innych działań niepożądanych dostęp do bazy danych uzyskają osoby do tego nieuprawnione. W takiej sytuacji informacje przechowywane przez Spółkę mogłyby zostać wykorzystane ze szkodą dla Spółki i jej klientów, co niekorzystnie wpłynęłoby na wizerunek Spółki, a tym samym pogorszyło jej pozycję na rynku. W celu redukcji ryzyka udostępnienia bazy danych niepowołanym podmiotom Spółka stworzyła infrastrukturę techniczną opartą na odpowiednio zabezpieczonej serwerowni,

elektroniczne systemy bezpieczeństwa oraz serwery najwyższej klasy, co przyczynia się do zminimalizowania ww. ryzyka.

Ryzyko związane z płynnością

Spółka oferując usługi w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia, prowadzi kompleksowe 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 Spółka 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. W celu minimalizacji ryzyka Spółka aktywnie korzysta z linii faktoringowych.

Ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie

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 Spółka jest stopień absorpcji funduszy pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. W przypadku załamania lub pogorszenia koniunktury rynkowej istnieje ryzyko zmniejszenia popytu na produkt oferowany przez Spółkę. Zarząd Spółki dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje.

Ryzyko związane z działalnością konkurencji

Uznane marki globalne, takie jak Adecco, Manpower czy Randstad traktują rynek krajów Europy Środkowej jako rynek strategiczny i od lat silnie konkurują z Grupą Kapitałową. Spółka, która 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. W opinii Zarządu nie ma przesłanek dla wejścia na rynek polski nowego globalnego operatora usług personalnych. Ponadto Grupa Kapitałowa świadczy usługi w oparciu o długoterminowe kontrakty, w ramach stabilnej grupy klientów.

Ryzyko związane ze zmiennością rynku

W ostatnich latach można zaobserwować dynamiczny rozwój rynku pracy tymczasowej, jak i zmieniające się potrzeby tego rynku. Przedsiębiorcy oczekują od Agencji Pracy Tymczasowej pracowników przygotowanych, którzy są przeszkoleni i nie wymagają dodatkowych inwestycji w postaci różnego rodzaju szkoleń i kursów. Spółka, posiada odpowiednie zaplecze techniczne, wiedzę i wieloletnie doświadczenie, monitoruje, potrafi przewidywać i zna potrzeby rynku. Poprzez oddziały w całym kraju potrafi reagować na zmiany trendów panujących na rynku. Jednakże w przypadku działalności na rynkach krajów europejskich, należy zwrócić uwagę na możliwe występowanie okresowych zmian spowodowanych, np. krótką obecnością na danych rynkach lub różnicami kulturowymi.

Ryzyko związane ze zmianami regulacji prawnych

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 Spółki, co z kolei przekłada się na wyniki finansowe oraz może powodować trudności w ocenie skutków przyszłych zdarzeń czy decyzji. Zarząd Spółki na bieżąco monitoruje zmiany legislacyjne na rynkach prowadzonej działalności i z wyprzedzeniem reaguje aby działalność prowadzona była zgodnie z aktualnymi przepisami prawa lokalnego.

13. Wskazanie postępowań toczących się przed sądem, organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub organem administracji publicznej.

Sprawy sądowe z mniejszościowymi Akcjonariuszami

I. Sprawa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o stwierdzenie nieważności bądź uchylenie uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29 marca 2022 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

27 kwietnia 2022 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o stwierdzenie nieważności względnie uchylenie uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29 marca 2022 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 9.863.083,20 zł w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 98.630.832 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii X.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu wniosła o stwierdzenie nieważności względnie uchylenie uchwały wymienionej w pkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Wraz z pozwem, Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu domagała się udzielenia zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonania uchwały. Sąd odmówił udzielenia zabezpieczenia roszczenia objętego pozwem – postanowieniem z dnia 23 maja 2022 r. Przedmiotowe postanowienie jest prawomocne, zażalenie Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu zostało oddalone postanowieniem z dnia 9 stycznia 2023 r.

Odpowiedzią na pozew z dnia 20 czerwca 2022 r. Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Dnia 8 grudnia 2022 r. odbyła się rozprawa, w trakcie której sąd przesłuchał świadka Annę Kropielnicką. Następnie sąd odroczył termin rozprawy na dzień 14 lutego 2023 r. w trakcie której sąd przesłucha stronę pozwaną – członków Zarządu Spółki.

W związku ze zmianą części treści zaskarżonej uchwały, w drodze powzięcia uchwały nr Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy spółki z dnia 21 grudnia 2022 r., spółka dnia 30 grudnia 2022 r. złożyła pismo przygotowawcze, w którym poinformowała Sąd o powyższym fakcie i faktach towarzyszących zmianie części treści zaskarżonej uchwały.

Dnia 14 lutego 2023 r. odbyła się druga rozprawa, w trakcie której Sąd przesłuchał członków Zarządu Spółki. Następnie Sąd zamknął rozprawę i: (i) wyznaczył stronom miesięczny termin na złożenie pisemnych stanowisko końcowych w sprawie; (ii) zarządził wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym, po wpływie ww. pisemnych stanowisk.

Pismem z dnia 13 marca 2023 r. Spółka złożyła swoje stanowisko końcowe w sprawie, popierając w całości merytoryczne wnioski odpowiedzi na pozew. Z informacji uzyskanych w Biurze Obsługi Interesantów Sądu

Okręgowego w Warszawie wynika, że Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu nie złożyła pisma ze swoim końcowym stanowiskiem w sprawie.

W dniu 19 kwietnia 2024 r. Sąd wydał wyrok oddalający powództwo w całości. Wyrok nie jest jeszcze prawomocny.

II. Sprawa z powództwa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o uchylenie uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 27 czerwca 2022 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

22 lipca 2022 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o uchylenie:

- (i) uchwały nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej GI Group Poland S.A. za rok obrotowy 2021;
- (ii) uchwały nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie udzielenia Panu Nicola Dell'Edera absolutorium z wykonania przez niego obowiązków Wiceprezesa Zarządu za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r.;

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Pozwem z dnia 22 lipca 2022 r. Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. wniosła o uchylenia ww. w pkt 3 uchwał oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Odpowiedzią na pozew z dnia 23 września 2022 r. Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Dnia 4 października 2023 r. oraz 7 lutego 2024 r. odbyła się rozprawa, w trakcie której Sąd przesłuchał świadków. W trakcie rozprawy z dnia 7 lutego 2024 r., Sąd pominął dalsze wnioski dowodowe Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu i zamknął rozprawę odraczając publikację wyroku do dnia 28 lutego 2024 r.

Dnia 28 lutego 2024 r., Sąd wydał korzystny dla Spółki wyrok oddalający powództwo w całości oraz zasądził na rzecz Spółki koszty postępowania. Wyrok jest prawomocny – prawomocnym postanowieniem z dnia 26 listopada 2024 Sąd Apelacyjny w Warszawie odrzucił apelację Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A.

III. Sprawa z powództwa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o uchylenie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 21 grudnia 2022 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

20 stycznia 2023 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o stwierdzenie nieważności, a ewentualnie uchylenie uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 21 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29.03.2022 r.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Pozwem z dnia 20 stycznia 2023 r. Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. wniosła o uchylenie wymienionej w pkt 3 uchwały oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Pozew zawiera wniosek o udzielenie zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonalności zaskarżonej uchwały.

Pismem z dnia 2 lutego 2023 r., Spółka złożyła odpowiedź na wniosek o udzielenie zabezpieczenia roszczenia.

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2023 r., Sąd oddalił wniosek Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu o udzielenie zabezpieczenia. Postanowienie jest prawomocne.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 kwietnia 2023 r. Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów na jej rzecz. Wniosek powódki o udzielenie zabezpieczenia został oddalony, jak również oddalone zostało zażalenie na postanowienie oddalające wniosek.

Dnia 12 lipca 2023 r. odbyła się pierwsza rozprawa, w trakcie której Sąd wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania do chwili prawomocnego zakończenia sprawy z powództwa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. z siedzibą we Wrocławiu o stwierdzenie nieważności względnie uchylenie uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29 marca 2022 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego Spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 9.863.083,20 zł w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 98.630.832 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii X ([patrz sprawa opisana w pkt I powyżej](#)).

IV. Sprawa z powództwa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o stwierdzenie nieważności bądź uchylenie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 16 czerwca 2023 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

14 lipca 2023 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o stwierdzenie nieważności lub uchylenie uchwały nr 6 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 czerwca 2023 r. w przedmiocie zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej GI Group Poland S.A. za rok obrotowy 2022 r.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu wniosła o stwierdzenie nieważności względnie uchylenie uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Dnia 11 września 2023 r. Spółka złożyła odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

W dniu 10 kwietnia 2025 r. Sąd wydał wyrok, w którym oddalił powództwo w całości. Wyrok nie jest prawomocny.

V. Sprawa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o uchylenie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 14 grudnia 2023 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

13 stycznia 2024 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o uchylenie uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 14 grudnia 2023 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego Spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 5.261.811,00 zł, w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 52.618.110 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii Z.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu wniosła o uchylenie uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. Pozew zawiera wniosek o udzielenie zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonalności zaskarżonej uchwały.

Pismem z dnia 22 stycznia 2024 r., Spółka złożyła odpowiedź na wniosek o udzielenie zabezpieczenia roszczenia.

Postanowieniem z dnia 26 stycznia 2024 r., Sąd oddalił wniosek Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. SKA z siedzibą we Wrocławiu o udzielenie zabezpieczenia.

Dnia 7 marca 2024 r. Spółka złożyła odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Sąd nie wyznaczył jeszcze terminu rozprawy.

VI. Sprawa Dominiki Michałowskiej o stwierdzenie nieważności bądź uchylenie uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29 marca 2022 r.

1. Strony sporu

Powód: Dominika Michałowska.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

22 kwietnia 2022 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o stwierdzenie nieważności uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 29 marca 2022 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 9.863.083,20 zł w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 98.630.832 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii X.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Dominika Michałowska wniosła o stwierdzenie nieważności uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Wraz z pozwem, Dominika Michałowska domagała się udzielenia zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonania uchwały. Sąd odmówił udzielenia zabezpieczenia roszczenia objętego pozwem – postanowieniem z dnia 7 czerwca 2023 r. Przedmiotowe postanowienie jest prawomocne.

Dnia 17 maja 2024 r. Spółka złożyła odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Pismem z dnia 21 sierpnia 2024 r. Dominika Michałowska złożyła oświadczenie o cofnięciu pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 13 września 2024 r. Sąd umorzył postępowanie i zasądził na rzecz Spółki koszty postępowania.

VII. Sprawa Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. o uchylenie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 2 grudnia 2024 r.

1. Strony sporu

Powód: Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

30 grudnia 2024 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o uchylenie uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy spółki z dnia 2 grudnia 2024 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego Spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 3.157.686,60 zł, w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 31.576.866 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii AA.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. wniosła o uchylenie uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Wraz z pozwem, Investment MIZYAK Fund sp. z o.o. S.K.A. domagała się udzielenia zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonania uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej i zawieszenie postępowania rejestrowego.

Sąd, postanowieniem z dnia 14 stycznia 2025 r. udzielił udzielenia zabezpieczenia roszczenia objętego pozwem poprzez wstrzymanie wykonania ww. uchwały a w pozostałym zakresie oddalił wnioszek. Przedmiotowe postanowienie nie jest prawomocne – zostało zaskarżone przez Spółkę zażaleniem z dnia 24 lutego 2025 r. (ww. zażalenie nie zostało jeszcze rozpoznane przez Sąd).

Dnia 28 stycznia 2025 r. Sąd doręczył Spółce odpis pozwu. Spółka, w terminie wyznaczonym przez Sąd, złożyła odpowiedź na pozew i będzie domagać się oddalenia powództwa w całości.

VIII. Sprawa Mariusza Chojnickiego, Marcina Ciesielskiego, Filipa Doroszczonka, Mariusza Florka, Grzegorza Garwackiego, Janusza Godowskiego, Roberta Gowina, Mariusza Humeniuka, Piotra Janiszewskiego, Jacka Koprowskiego, Macieja Krasowskiego, Rafała Marcinkowskiego, Romana Potoniec, Shorifor Polska sp. z o.o., Rafała Wójcika, Arkadiusza Wróbla, Krzysztofa Zasika i Bartosza Zawieruchy o stwierdzenie nieważności bądź uchylenie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 2 grudnia 2024 r

1. Strony sporu

Powód: (i) Mariusz Chojnicki, (ii) Marcin Ciesielski, (iii) Filip Doroszczonek, (iv) Mariusz Florek, (v) Grzegorz Garwacki; (vi) Janusz Godowski, (vii) Robert Gowin, (viii) Mariusz Humeniuk, (ix) Piotr Janiszewski; (x) Jacek Koprowski; (xi) Maciej Krasowski; (xii) Rafał Marcinkowski; (xiii) Roman Potoniec, (xiv) Shorifor Polska sp. z o.o., (xv) Rafał Wójcik, (xvi) Arkadiusz Wróbel, (xvii) Krzysztof Zasik, (xviii) Bartosz Zawierucha.

Pozwany: Spółka.

2. Data pozwu

23 grudnia 2024 r.

3. Przedmiot sporu

Roszczenie o stwierdzenie nieważności, a ewentualnie uchylenie uchwały nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 2 grudnia 2024 r. w przedmiocie podwyższenia kapitału zakładowego spółki o kwotę nie niższą niż 0,10 zł i nie wyższą niż 3.157.686,60 zł, w drodze emisji nie mniej niż 1 i nie więcej niż 31.576.866 nowych akcji zwykłych na okaziciela serii AA.

4. Wartość przedmiotu sporu

Nie dotyczy.

5. Aktualny stan sprawy

Powodowie wnieśli o stwierdzenie nieważności, a ewentualnie uchylenie uchwały wymienionej w ppkt 3 powyżej oraz o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania.

Wraz z pozwem, Powodowie domagali się udzielenia zabezpieczenia poprzez wstrzymanie wykonania uchwały wymienionej w ppkt 3 oraz o zawieszenie postępowania rejestrowego. Sąd odmówił udzielenia zabezpieczenia roszczenia objętego pozwem – postanowieniem z dnia 10 stycznia 2025 r.

Dnia 24 lutego 2025 r. Sąd doręczył Spółce odpis pozwu. Spółka, w terminie wyznaczonym przez Sąd, złożyła odpowiedź na pozew i będzie domagać się oddalenia powództwa w całości.

Pozostałe sprawy sądowe

W załączonej poniżej tabelce przedstawiono sprawy sądowe, w których stroną jest spółka z Grupy Kapitałowej, a wartość przedmiotu sprawy wynosi więcej niż 50.000 złotych.

Powód	Pozwany	w.p.s.	Data złożenia pozwu	Przedmiot sporu	Aktualny stan sprawy
Gi Group Poland S.A.	Osoby fizyczne	244.019,98 zł	24.12.2014 r.	Sprawa o zapłatę na podstawie art. 299 § 1 k.s.h., po wcześniejszej bezskutecznej egzekucji prowadzonej przeciwko spółce, w której pozwani byli członkami zarządu.	Egzekucja. Spółce udało się częściowo odzyskać zadłużenie.
Monika Pertek	Gi Group Poland S.A., Samsung Electronics Poland Manufacturing Sp. z o.o.	65.335,33 zł	10.01.2018 r.	Sprawa o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu wypadku doznanego przez zleceniobiorcę przy wykonywaniu zlecenia	Postępowanie przed Sadem I instancji w toku.
Gi Group Poland S.A.	Valmet sp. z o.o.	142.631,42 zł	28.12.2020	sprawa o zapłatę za ległych faktur	Postępowanie przed Sadem I instancji w toku.
Gi Group Poland S.A.	Conbelt S.A.	153.822,37 zł	5.03.2019 wpłynęło do WSSA zawiadomienie o otwarciu postępowania sanacyjnego	Sprawa o zapłatę. Postępowanie sanacyjne	Trwa postępowanie sanacyjne
Gi Group Poland S.A.	Alma Market S.A.	74 100,68 zł	22.12.2017 - zgłoszenie wierzytelności	Sprawa o zapłatę. Postępowanie upadłościowe	Postępowanie upadłościowe w trakcie
Gi Group Poland S.A.	Dynaminds S.A.	895.220,90	21.03.2019	Sprawa o zapłatę za ległych faktur	Roszczenie zostało sprzedane w drodze cesji w dniu 14.11.2024 r. Sprawa zakończona
BCT – Bałtycki Terminal Kontenerowy Sp. z o.o.	Gi Group Poland S.A.	122.000,00 zł	12.2015 r.	Sprawa o odszkodowanie z tytułu szkody wyrządzonej klientowi przez zleceniobiorcę skierowanemu przez GISA w celu wykonywania pracy tymczasowej w oparciu o umowę cywilnoprawną	Sprawa zakończona prawomocnym wyrokiem sąszadującym należność od GISA na rzecz powoda. Spółka wniosła skargę kasacyjną, w wyniku której Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu II instancji. Z kolei Sąd II instancji uchylił wyrok Sądu I instancji, który wydał ponowny wyrok oddalający powództwo. Została złożona apelacja. Spółka uregulowała należność, a więc na tym etapie walczymy o jej ewentualne odzyskanie.

Colours Factory Sp. z o.o.	Gi Group Poland S.A.	1.414.045,00 zł	30.12.2022 r.	sprawa o zapłatę	postępowanie zawieszone z uwagi na trwające postępowanie administracyjne w tej sprawie
Gi Group Poland S.A.	Adrian Letman	134.087,42 zł	24.05.2023 r.	sprawa z art. 299KSH przeciwko członkowi zarządu World Real Estate Sp. z o.o.	postępowanie egzekucyjne umorzone z powodu bezskuteczności w dniu 15.04.2025 r.
PFRON	Gi Group Poland S.A. (jako następca prawny Industry Personnel Services Sp. z o.o.)	63.300,70 zł	26.11.2020 r. (skarga do WSA złożona przez IPS od niekorzystnej decyzji PFRON)	Sprawa o zwrot dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych za okres sprawozdawczy: grudzień 2018 r.	Sąd I instancji odrzucił skargę zgadzając się z naszymi zarzutami, że zaskarżona decyzja nie została prawidłowo doręczona przez PFRON. PFRON ponownie doręczył decyzję w dniu 13.06.2022 r., Spółka w d. 04.07.2022 r. wniosła od niej skargę do WSA w Warszawie. Wyrokiem z dnia 22 listopada 2022 r. WSA uchylił niekorzystną decyzję, a następnie PFRON wniósł skargę kasacyjną. Wyrokiem z dnia 12.03.2024 r. NSA oddalił skargę kasacyjną PFRON. Sprawa zakończona.
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy	Gi Group Poland S.A. (jako następca prawny Gi Group Support Sp. z o.o.)	363 325,00	06.11.2023	zwrot świadczeń wypłaconych tytułem dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych prestem na podstawie ustawy covidowej	Powód cofnął pozew, w związku z czym w dniu 15.04.2024 r. Sąd wydał postanowienie umarzające postępowanie oraz zasądzające zwrot kosztów postępowania na rzecz Spółki. Postanowienie w zakresie kosztów postępowania zostało zaskarżone zażaleniem, które Sąd Apelacyjny prawomocnie oddalił. Sprawa zakończona.
Gi Group Poland S.A.	Olimp Investment Sp. z o.o.	957.696,36 zł	09.04.2025 r.	o zwrot kaucji z tytułu umowy najmu	Postępowanie przed Sądem I instancji w toku.

Sellpro Sp. z o.o.	Doncaster Industry Cleaning sp. z o.o. (poprzednia nazwa: Badford Continental Group Sp. z o.o.)	656.733,54 zł	24.07.2019 r.	Sprawa o zapłatę z tytułu faktur za usługi OUT	W dniu 8 lutego 2024 r. Sąd I instancji wydał wyrok uwzględniający powództwo w całości. Wyrok jest nieprawomocny, pozwana złożyła wniosek o uzasadnienie. Uzasadnienie zostało wysłane pozwanemu przez Sąd dopiero w dniu 13.08.2024 r. Pozwany wniósł apelację, obecnie sąd wezwał go do uzupełnienia braków formalnych apelacji, zgodnie z adnotacją w portalu sądowym 13.02.2025 r. wpłynęło pismo Pozwanego dot. uzupełnienia braków.
Sellpro sp.z o.o.	Ferax sp.z o.o.	302 048,46 zł.	14.02.2021	Otwarcie postępowania sanacyjnego	Zgłoszenie wierzytelności. Postanowieniem z dnia 13 września 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia zatwierdził układ w postępowaniu sanacyjnym. Spółka Ferax będzie spłacać raty zadłużenia zgodnie z zatwierdzonym układem.
Eva Mantziou	Krajowe Centrum Pracy sp. z o.o.	180.000,00 zł	08.03.2020 r. (ale do spółki wpłynął dopiero 01.03.2022 r.)	Sprawa o zapłatę należności z umowy B2B	Wyrok Sądu I instancji z dn. 27.01.2023 r. zasądzający na rzecz Powódki kwotę 171.923,76 zł. Spółka wniosła apelację, wyrok II instancji z dnia 09.10.2024 r. oddalający apelację. Sprawa zakończona.
Gi Group Sp. z o.o.	Liberty Częstochowa sp. z o.o.	1.269.725,63 zł	16.02.2024 r.	o zapłatę należności z faktur VAT	Prawomocny nakaz zapłaty z dnia 29.02.2024 r., postępowanie egzekucyjne umorzone w związku z ogłoszeniem upadłości dłużnika. Postępowanie upadłościowe w toku.
Gi Group sp. z o.o.	Padav Polska Sp. z o.o.	1.004.354,42 zł	30.09.2024 r.	o zapłatę faktur za świadczone usługi	Postępowanie egzekucyjne w toku - brak majątku dłużnika
Gi Group sp. z o.o.	Padav Polska Sp. z o.o.	157.758,53 zł	10.12.2024 r.	o zapłatę faktur za świadczone usługi	wniosek egzekucyjny do złożenia
Gi Group sp. z o.o.	Prima Sosnowiec Complex Plastic Systems Sp. z o.o.	662.042,78 zł	06.12.2024 r.	o zapłatę faktur za świadczone usługi	Prawomocny wyrok zaoczny z dnia 5 lutego 2025 r. zasądzający roszczenie w całości. Pozwana spłaciła część należności, w pozostałym zakresie postępowanie egzekucyjne w toku.

Gi Group Sp. z o.o.	Instal Projekt Sp. z o.o.	186.618,90 zł	04.03.2025 r.	o zapłatę faktur za świadczone usługi	pozew złożony w sądzie
Generale Industrielle Polska Sp. z o.o.	Padav Polska Sp. z o.o.	888.468,43 zł	10.10.2024 r.	sprawa o zapłatę faktur za świadczone usługi	prawomocny nakaz zapłaty skierowano do egzekucji w dniu 13.02.2025
Generale Industrielle Polska Sp. z o.o.	Padav Polska Sp. z o.o.	343.847,74 zł	17.12.2024 r.	sprawa o zapłatę faktur za świadczone usługi	wniosek egzekucyjny do złożenia
Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu	1 469 927,49 zł		Sprawa dotyczy zwrotu dofinansowania otrzymanego na aktywizację zawodową i szkolenia osób bezrobotnych	KCP odwołało się od decyzji WUP w Poznaniu do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego. W przypadku negatywnej decyzji Urzędu Marszałkowskiego KCP złoży skargę do WSA Bazując na opinii prawników spółki, oraz dwóch niezależnych kancelarii prawnych pozytywne rozstrzygnięcie jest wysoce prawdopodobne (60-80%).
Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu	777 450,82 zł		Sprawa dotyczy zwrotu dofinansowania otrzymanego na aktywizację zawodową i szkolenia osób bezrobotnych.	Obecnie KCP oczekuje na decyzję administracyjną (oczekiwana w czerwcu 2023), która będzie wydana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. W przypadku negatywnej decyzji KCP odwoła się do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego. Bazując na opinii prawników spółki, oraz dwóch niezależnych kancelarii prawnych pozytywne rozstrzygnięcie jest wysoce prawdopodobne (60-80%)

14. Informacje o powiązaniach organizacyjnych lub kapitałowych Spółki z innymi podmiotami oraz określenie jej głównych inwestycji krajowych i zagranicznych (papiery wartościowe, instrumenty finansowe, wartości niematerialne i prawne oraz nieruchomości), w tym inwestycji kapitałowych dokonanych poza jej grupą jednostek powiązanych oraz opis metod ich finansowania

Gi Group Poland S.A. jest spółką dominującą Grupy Kapitałowej o tej samej nazwie – (pkt „Zasady zarządzania Grupą Kapitałową. Skład Grupy Kapitałowej” niniejszego sprawozdania). Z kolei inwestycje Spółki zostały opisane w pkt „Zmiany w strukturze Grupy Kapitałowej” niniejszego sprawozdania.

Spółka nie dokonała inwestycji krajowych oraz zagranicznych, w szczególności w papiery wartościowe, instrumenty finansowe, wartości niematerialne i prawne oraz nieruchomości, w tym inwestycji kapitałowych poza Grupą Kapitałową jednostek powiązanych z wyjątkiem inwestycji w nowe rozwiązania IT, które poprawią efektywność Spółki oraz Grupy Kapitałowej, usprawnią procesy biznesowe wewnątrz i na zewnątrz, a także dostarczą narzędzi, które będą wspierać i usprawniać pracę i komunikację.

15. Informacje o stanie zadłużenia z tytułu kredytów i pożyczek

Informacje o stanie kredytów na koniec grudnia 2024 r. umieszczono w pkt „Ocena, wraz z jej uzasadnieniem, dotycząca zarządzania zasobami finansowymi, ze szczególnym uwzględnieniem zdolności do wywiązywania się z zaciągniętych zobowiązań oraz określenie ewentualnych zagrożeń i działań, jakie Spółka podjęła lub zamierza podjąć w celu przeciwdziałania tym zagrożeniom” niniejszego sprawozdania.

16. Informacje o zawartych umowach znaczących, w tym o znanych Spółce umowach zawartych pomiędzy akcjonariuszami (wspólnikami), umowach ubezpieczenia, współpracy lub kooperacji

Wszystkie umowy znaczące zostały opisane w nocie 30 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2024 r.

17. Informacje o udzielonych w danym roku obrotowym pożyczkach, ze szczególnym uwzględnieniem pożyczek udzielonych jednostkom powiązanym Spółki, z podaniem co najmniej ich kwoty, rodzaju i wysokości, stopy procentowej, waluty i terminu wymagalności

Nazwa jednostki	Należność z tyt. pożyczki	Oprocentowanie	Waluta	Data wymagalności
Gi Group Sp. z o.o.	20 591 186,21	1M + 2p.p.	PLN	31.12.2025
Gi BPO Finance Sp. z o.o.	2 593 796,96	1M + 2p.p.	PLN	31.12.2025
Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	9 248 306,72	1M + 2p.p.	PLN	31.12.2025
Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.		2 p.p.	EUR	31.12.2025
Gi Group HR Services Slovakia s.r.o.	15 912,70	1M + 3 p.p.	PLN	01.08.2021

18. Informacje o udzielonych i otrzymanych w danym roku obrotowym poręczeniach i gwarancjach, ze szczególnym uwzględnieniem poręczeń i gwarancji udzielonych jednostkom powiązanym

Informacje o udzielonych i otrzymanych gwarancjach w roku obrotowym 2024 znajdują się w notach 37 i 38 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2024 roku.

19. Informacje o gwarancjach oraz poręczeniach

Zmiany zobowiązań warunkowych lub aktywów warunkowych, które nastąpiły od końca ostatniego rocznego okresu sprawozdawczego.

Tytuł zobowiązania warunkowego	Rodzaj zabezpieczenia	31.12.2024	31.12.2023
--------------------------------	-----------------------	------------	------------

Zabezpieczenie leasingu	weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową	4 621 782,30	4 621 782,30
Zabezpieczenie faktoringu	weksel własny in blanco wraz z deklaracją wekslową oraz poręczenia wekslowe spółek zależnych	22 000 000,00	23 000 000,00
Zabezpieczenie dobrego wykonania umowy	poręczenie	3 000 000,00	3 000 000,00
Zabezpieczenie pożyczki od Gi Group Holding z tytułu Umowy Finansowania	oświadczenie o dobrowolnym poddaniu się egzekucji art. 777	210 000 000,00	210 000 000,00
	zastaw rejestrowy na aktywach (akcje spółek zależnych)	315 000 000,00	315 000 000,00
Zabezpieczenie pożyczki od Gi Group Holding z tytułu Umowy Pożyczki Pomo- stowej nr.2	zastaw na udziałach w Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	5 250 000,00	5 250 000,00
Zabezpieczenie pożyczki od Gi Group Holding z tytułu Umowy Pożyczki Pomo- stowej nr.3	zastaw na udziałach w Gi BPO Finance Sp. z o.o.	13 500 000,00	13 500 000,00

20. Ocena, wraz z jej uzasadnieniem, dotycząca zarządzania zasobami i ryzykiem finansowym, ze szczególnym uwzględnieniem zdolności do wywiązywania się z zaciągniętych zobowiązań oraz określenie ewentualnych zagrożeń i działań, jakie Spółka podjęła lub zamierza podjąć w celu przeciwdziałania tym zagrożeniom

Zasadniczą część kosztów wytworzenia stanowią koszty wynagrodzeń i towarzyszące im koszty ubezpieczeń społecznych. W/w pozycje kosztów z natury rzeczy są płatne w relatywnie krótkim okresie, a ponadto terminy ich płatności są sztywne i nieprzekraczalne. Spółka aktywnie korzysta z linii faktoringowych, które są istotne dla zapewnienia odpowiedniej płynności krótkoterminowej. Ponadto aktywnie prowadzone są procesy kontroli spływu bieżących należności. Spółka na bieżąco optymalizuje strategię zarządzania zasobami i ryzykiem finansowym biorąc pod uwagę warunki panujące na rynku finansowym oraz dostępność do kapitału. Przyjęta strategia jest w dużej mierze efektem stosowanego modelu działalności operacyjnej.

Spółka zarządza kapitałem w celu zachowania zdolności do kontynuowania działalności. Spółka w swojej bieżącej działalności na dzień 31.12.2024 r. nie korzysta z kredytów w rachunkach bankowych.

Spółka prowadzi również działania mające na celu efektywne zarządzanie ryzykiem finansowym oraz zabezpieczenia istotnych rodzajów planowanych transakcji. Czynności te przyniosły pozytywny efekt w latach 2020-2022, również dzięki pozyskaniu Inwestora. Nabycie pakietu kontrolnego akcji Spółki przez Inwestora spowodowało odzyskanie stabilizacji finansowej przez Spółkę, jak również wsparcie biznesowe i strategiczne. Pozytywnie na sytuację finansową Spółki wpłynęło również przeprowadzenie w 2023 r. oferty publicznej akcji serii X, a następnie w 2024 r. oferty publicznej akcji serii Z, która zapewniła Spółce środki konieczne dla kontynuacji prowadzenia działalności przez Spółkę do pierwszej połowy 2025 r., a także pozwoliła na terminowe zaspokojenie zobowiązań krótkoterminowych Spółki w perspektywie do końca pierwszej połowy 2025 r. Model biznesowy wykonywany przez Grupę Kapitałową wymaga efektywnego zarządzania kapitałem obrotowym celem utrzymania płynności finansowej. Ponadto, specyfika branży działalności Spółki wymaga znacznego kapitału obrotowego. Spółka wskazuje, że pomimo pozyskania środków z przeprowadzenia ofert akcji serii X oraz serii Z, nie posiada wystarczającego kapitału obrotowego do pokrycia potrzeb finansowych Grupy Kapitałowej w okresie do końca następnego roku obrotowego. W tym zakresie konieczne jest pozyskanie przez Spółkę środków z emisji akcji serii AA lub w ramach jakiegokolwiek finansowania otrzymanego przez Spółkę, na przykład od Inwestora.

21. Ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności

W chwili obecnej Grupa Kapitałowa ze względu na ograniczone możliwości pozyskania finansowania nie ma żadnych zamierzeń inwestycyjnych, w tym nie przewiduje żadnych inwestycji kapitałowych.

22. Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem

W analizowanym okresie nie wystąpiły zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem Spółki.

23. Ocena czynników i nietypowych zdarzeń mających wpływ na wynik z działalności za rok obrotowy, z określeniem stopnia wpływu tych czynników lub nietypowych zdarzeń na osiągnięty wynik

Czynniki i nietypowe zdarzenia mające wpływ na wynik z działalności opisano w punkcie 2. „Opis Strategiczny” niniejszego sprawozdania.

24. Wszelkie umowy zawarte między spółką a jej osobami zarządzającymi przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia Spółki przez przejęcie

W roku 2024 Grupa Kapitałowa ani Spółka nie podpisały umów z osobami zarządzającymi, przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska.

25. Wartość wynagrodzeń, nagród lub korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premialnych opartych na kapitale Spółki, w tym programów opartych na obligacjach z prawem pierwszeństwa, zamiennych, warrantach subskrypcyjnych (w pieniądzu, naturze lub innych potencjalnie należnych odrębnie dla każdej z osób zarządzających lub nadzorujących w przedsiębiorstwie Spółki, bez względu na to, czy odpowiednio były one zaliczone w koszty, czy też wynikały z podziału zysku)

Informacje o wynagrodzeniu wypłaconym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w 2024 r. przedstawiają poniższe tabele.

Świadczenia brutto na rzecz osób sprawujących funkcje w Zarządzie (w zł) GISA		
	2024	2023
Członkowie Zarządu	321 018,43	295.526,50

W tabeli podano wszystkie wypłacone kwoty członkom zarządu (obecnym i byłym) w 2024 r.

Świadczenia brutto na rzecz osób sprawujących funkcje w Radzie Nadzorczej (w zł) GISA		
	2024	2023
Członkowie Rady Nadzorczej	96.000,00	96.000,00

W 2024 roku nie powstały żadne zobowiązania wynikające z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających, nadzorujących albo byłych członków organów administrujących ani też nie zostały zaciągnięte zobowiązania w związku z tymi emeryturami.

26. Opis istotnych pozycji pozabilansowych w ujęciu podmiotowym, przedmiotowym i wartościowym

Opis istotnych pozycji pozabilansowych w ujęciu podmiotowym, przedmiotowym i wartościowym znajduje się w nocy 37 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2024 r.

27. Informacje o warunkach współpracy z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdania finansowego

Podmiotem uprawnionym do zbadania sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej jest Grant Thornton Polska Prosta spółka akcyjna z siedzibą w Poznaniu. Stosunki między stronami w tej materii reguluje umowa zawarta w dniu 6 lipca 2022 r. Informacje o wynagrodzeniu podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych, wypłacanych lub należnych za rok obrotowy 2024 zostały umieszczone w nocy 42 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2024 r. Wybór firmy audytorskiej został dokonany przez Radę Nadzorczą. Spółka i Grupa Kapitałowa współpracują z Grant Thornton Polska Prosta spółka akcyjna począwszy od 2019 roku.

Wynagrodzenie podmiotu uprawnionego do badania	Rok zakończony 31.12.2024	Rok zakończony 31.12.2023
Obowiązkowe badanie rocznego sprawozdania finansowego	516 112,00	470 100,00
Suma	516 112,00	470 100,00

28. Oświadczenie o stosowaniu Ładu Korporacyjnego

W związku z wejściem w życie z dniem 1 lipca 2021 roku Dobrych Praktyk Spółek notowanych na GPW 2021, zgodnie z obowiązkiem wynikającym Regulaminu Giełdy, Zarząd Spółki przekazał do publicznej wiadomości informację na temat stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021.

3) Wskazanie zbioru zasad Ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny

Spółka, deklarując działanie zgodne z najwyższymi standardami komunikacji rynku kapitałowego i zasadami Ładu korporacyjnego, stosuje się do zbioru zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, opracowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie. Spółka, jako emitent akcji notowanych na rynku podstawowym GPW, podlega zasadom Ładu korporacyjnego zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”.

4) Zakres w jakim Spółka odstąpiła od postanowień zbioru zasad Ładu korporacyjnego, wskazanie tych postanowień oraz wyjaśnienie przyczyn tego odstąpienia

Począwszy od debiutu giełdowego w kwietniu 2012 r. zamiarem Spółki jest przestrzeganie dobrych praktyk władztwa korporacyjnego, czego pierwotnie wyrazem była deklaracja Zarządu Spółki, złożona w Prospekcie emisyjnym IPO 2008 roku oraz w Prospekcie Emisyjnym z 2011 r., a następnie opublikowana informacja na temat stosowania przez Spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021. Pomimo dołożenia

starań, Spółka nie stosuje obecnie 21 spośród zasad wynikających z ww. Zbioru, tj. zasad o numerach: 1.2., 1.3.1., 1.3.2., 1.4., 1.4.1., 1.4.2., 1.6., 2.1., 2.2., 2.7., 2.11.6., 3.1., 3.6., 4.1., 4.3., 4.8., 4.9.1., 5.6., 5.7., 6.3., 6.4.

Szczegółowe informacje odnośnie opisu ww. zasad znajdują się na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://relacjeinwestorskie.gigroup.com.pl/pl/lad-korporacyjny/>

5) Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie emitenta systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych

Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącymi roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej) oraz na podstawie §13 ust. 10 Statutu Spółki powołany został Komitet Audytu. Aktualny Skład osobowy Komitetu Audytu wynika z uchwały Rady Nadzorczej nr 5, 6 i 7 z dnia 19 czerwca 2024 r. Powołanie ww. Komitetu stanowiło dostosowanie struktur korporacyjnych Grupy Kapitałowej do wymogów rynku publicznego. Skład osobowy Komitetu oraz jego zadania zostały opisane w pkt „Skład osobowy, zmiany oraz opis działania organów zarządzających i nadzorujących” Oświadczenia o stosowaniu ładu korporacyjnego.

Wytyczne dot. zarządzania ryzykiem w Spółce zostały omówione w pkt 12 „Ocena, wraz z jej uzasadnieniem, dotycząca zarządzania zasobami finansowymi, ze szczególnym uwzględnieniem zdolności do wywiązywania się z zaciągniętych zobowiązań oraz określenie ewentualnych zagrożeń i działań, jakie Spółka podjęła lub zamierza podjąć w celu przeciwdziałania tym zagrożeniom” Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej i Spółki.

Kontrola nad realizacją procesu zarządzania ryzykiem rynkowym sprawowana jest przez Dział Finansowy i Dział Kontrolingu, natomiast nadzór nad procesem zarządzania tym ryzykiem sprawuje Prezes Zarządu.

Począwszy od debiutu giełdowego w kwietniu 2012 roku w Spółce funkcjonują procedury wewnętrzne, regulujące sporządzanie, zatwierdzanie, publikację i przeznaczenie jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Spółki i Grupy Kapitałowej. Spółka prowadzi również jednolitą dla całej Grupy Kapitałowej politykę informacyjną.

Działające w Spółce systemy kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem mają zapewnić przekazywanie rzetelnych i niewadliwych informacji finansowych, jakie zawierane są w raportach bieżących i okresowych. System kontroli wewnętrznej polega między innymi na:

- wyznaczeniu osób odpowiedzialnych za sporządzanie raportów finansowych,
- dokonywaniu przez Zarząd regularnych przeglądów wyników finansowych,
- przestrzeganiu zasady autoryzacji raportów bieżących i okresowych przed ich publikacją,
- wielostopniowej kontroli sprawozdań skonsolidowanych i jednostkowych, w szczególności w zakresie poprawności uzgodnień rachunkowych, analizy merytorycznej i rzetelności informacji,
- regularnym (co najmniej raz w roku) definiowaniu ryzyk, jakie zdaniem Zarządu mogą mieć wpływ na wyniki finansowe Spółki.

Zarząd Spółki dokonuje przeglądów i weryfikacji strategii co najmniej raz w roku. W oparciu o dokonany przegląd i wnioski z niego wypływające, przeprowadzany jest proces budżetowania, obejmujący wszystkie obszary funkcjonowania. W proces budżetowania zaangażowane jest kierownictwo średniego i wyższego szczebla. Coroczny budżet zatwierdzany jest przez Radę Nadzorczą.

6) Akcjonariat

Strukturę akcjonariatu, wg stanu na dzień 31 grudnia 2024 r. wraz z informacją o akcjonariuszach posiadających co najmniej 5% udziałów w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, uwzględniając wszystkie

zawiadomienia, jakie Spółka otrzymała w trybie art. 69 ust. 1 pkt 1 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. 2005, Nr 184, poz. 1539 ze zm.) przedstawiono w poniższej tabeli.

Akcjonariusz	Liczba akcji	Udział w kapitale zakładowym	Liczba głosów	Udział w liczbie głosów ogółem
Gi Group Holding S.p.A.	149 817 703	94,92%	149 817 703	94,92%
Pozostali	8 016 627	5,08%	8 016 627	5,08%
Suma	157 834 330	100,00%	157 834 330	100,00%

7) Wskazanie posiadaczy papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień

Brak jest posiadaczy papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne.

8) Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie wykonywania prawa głosu

Statut Spółki nie przewiduje żadnych ograniczeń odnośnie wykonywania prawa głosu.

9) Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych

W 2024 r. nie nastąpiły ograniczenia dotyczące przenoszenia praw własności papierów wartościowych.

10) Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji bądź wykupie akcji

Poniższe informacje są zgodne z aktualnym brzmieniem Statutu Spółki:

Zasady dotyczące powoływania i odwoływania osób zarządzających

Zarząd Spółki

Zarząd kieruje działalnością Spółki i reprezentuje ją na zewnątrz. Zarząd składa się z jednego do siedmiu członków powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą. Liczbę członków Zarządu określa Rada Nadzorcza.

Zarząd powołuje się na okres pięcioletniej wspólnej kadencji. Członkowie Zarządu mogą być powoływani na następne kadencje. Członek Zarządu nie może bez zezwolenia Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek władz. W przypadku konfliktu interesów członka Zarządu i Spółki, członek Zarządu powinien o tym fakcie poinformować Zarząd i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w danej sprawie.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza składa się z 5-10 członków, w tym Przewodniczącego i Zastępcy Przewodniczącego. Liczbę członków Rady Nadzorczej w danej kadencji określa Walne Zgromadzenie. Dopóki akcje Spółki będą dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności od Spółki i podmiotów pozostających w istotnym powiązaniu ze Spółką, wynikające z zasad ładu korporacyjnego obowiązujących na rynku regulowanym na terytorium Rzeczypospolitej

Polskiej, na którym są lub mają być notowane akcje Spółki

W przypadku rezygnacji przed upływem kadencji lub w przypadku zgonu członka Rady Nadzorczej, pozostali członkowie Rady Nadzorczej, niezależnie od ich liczby, są uprawnieni do dokooptowania nowego członka w miejsce rezygnującego lub zmarłego członka Rady Nadzorczej. Liczba członków Rady Nadzorczej dokooptowanych i niezatwierdzonych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie może przekraczać jednej czwartej liczby członków Rady Nadzorczej danej kadencji. Dokooptowanych członków Rady Nadzorczej zatwierdza najbliższe Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, a ich kadencja wygasa wraz z upływem kadencji Rady Nadzorczej. W przypadku niezatwierdzenia dokooptowanych członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, ich kadencja wygasa wraz z zamknięciem obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, o którym mowa powyżej.

Członków Rady Nadzorczej powołuje Walne Zgromadzenie.

Wraz z wyrażeniem zgody na powołanie w skład Rady Nadzorczej, kandydat na Niezależnego Członka Rady Nadzorczej składa na piśmie oświadczenie o spełnieniu kryteriów niezależności, o których mowa powyżej. Niezależny Członek Rady Nadzorczej powinien spełniać kryteria niezależności, przez cały okres trwania kadencji. Jeżeli w trakcie trwania kadencji Niezależny Członek Rady Nadzorczej przestał spełniać którekolwiek z kryteriów, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, zawiadamia o tym na piśmie Zarząd Spółki, niezwłocznie, jednak nie później niż w terminie 3 dni od zajścia zdarzenia powodującego zaprzestanie spełniania tych kryteriów lub powzięcia takiej informacji. Niespełnienie kryteriów niezależności przez któregokolwiek z członków Rady Nadzorczej, bądź utrata statusu Niezależnego Członka Rady Nadzorczej w trakcie kadencji, nie powoduje wygaśnięcia jego mandatu i nie ma wpływu na zdolność Rady Nadzorczej do wykonywania kompetencji przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych i niniejszym Statucie.

Rada Nadzorcza jest powoływana na wspólną, trzyletnią kadencję. Dopuszczalne jest ponowne powoływanie do Rady Nadzorczej na następne kadencje tych samych osób. Członek Rady Nadzorczej nie może bez zezwolenia Walnego Zgromadzenia uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej i spółki kapitałowej lub jako członek organu spółki kapitałowej, bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Powyższy zakaz nie dotyczy obejmowania funkcji lub udziałów w spółkach należących do Grupy Kapitałowej. W przypadku konfliktu interesów członka Rady Nadzorczej i Spółki, członek Rady Nadzorczej powinien o tym fakcie poinformować Radę i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w danej sprawie. Członek Rady Nadzorczej powinien przekazać Zarządowi informację na temat swoich powiązań z akcjonariuszem dysponującym akcjami reprezentującymi nie mniej niż 5 % ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu.

Prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji

Zgodnie z § 10 ust. 1 f) i k) Statutu Spółki, do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy:

- podwyższenie i obniżenie kapitału zakładowego Spółki,
- emisja obligacji zamiennych na akcje, obligacji z prawem pierwszeństwa oraz warrantów subskrypcyjnych.

11) Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki

Zgodnie z § 10 ust. 1 g) i § 10 ust. 10 Statutu Spółki zmiana Statutu i zmiana przedmiotu działalności Spółki należy do wyłącznych kompetencji Walnego Zgromadzenia.

12) Walne Zgromadzenie – sposób działania

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należą sprawy zastrzeżone w Kodeksie Spółek Handlowych, przepisach innych ustaw i Statucie, a w szczególności:

- a) rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy;
- b) powzięcie uchwał o podziale zysków do kwoty równej 20% zysku netto w danym roku obrotowym;

- c) powzięcie uchwał o podziale zysków w kwocie powyżej 20% zysku netto w danym roku obrotowym;
- d) udzielenie absolutorium członkom organów Spółki z wykonania przez nich obowiązków;
- e) powołanie i odwołanie członków Rady Nadzorczej;
- f) podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego;
- g) zmiany statutu Spółki;
- h) podjęcie uchwał w przedmiocie zbycia lub wydzierżawienia przedsiębiorstwa Spółki lub jego zorganizowanej części oraz ustanowienia na nich użytkowania lub innego ograniczonego prawa rzeczowego;
- i) rozwiązanie Spółki;
- j) uchwalenie regulaminu Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia, i jego zmiany
- k) emisja obligacji, obligacji zamiennych lub obligacji z prawem pierwszeństwa i emisja warrantów subskrypcyjnych, o których mowa w art. 453 § 2 Kodeksu spółek handlowych („k.s.h.”), oraz innych instrumentów finansowych, z wyłączeniem transakcji walutowych i na instrumentach pochodnych;
- l) połączenie Spółki z innymi spółkami, podział Spółki, wydzielenie części przedsiębiorstwa Spółki lub przekształcenie Spółki;
- m) rozstrzyganie o wszelkich sprawach dotyczących roszczeń o naprawieniu szkody wyrządzonej przy zawiązaniu Spółki lub sprawowaniu zarządu albo nadzoru;
- n) ustalenie sposobu i wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej;
- o) określenie dnia, według którego ustala się listę akcjonariuszy uprawnionych do dywidendy za dany rok obrotowy – dzień dywidendy oraz ustalenie terminu wypłaty dywidendy;
- p) tworzenie kapitałów rezerwowych niewymaganych na podstawie obowiązującego prawa;
- q) wyrażanie zgody na rozszerzenie zakresu działalności Spółki o wszelkiego rodzaju usługi opieki nad osobami starszymi;
- r) przyjęcie polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej; oraz
- s) opiniowanie sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie odbywa się corocznie w ciągu sześciu miesięcy po upływie każdego roku obrotowego. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zwołuje się, jeżeli organy lub osoby uprawnione do zwoływania Walnych Zgromadzeń uznają to za zasadne. Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd, a Rada Nadzorcza ma prawo zwołania zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, jeżeli Zarząd nie zwoła Walnego Zgromadzenia w przepisany terminie. Rada Nadzorcza oraz akcjonariusze lub akcjonariusz posiadający przynajmniej jedną dwudziestą części kapitału zakładowego mogą domagać się zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

Akcjonariusze lub akcjonariusz posiadający przynajmniej jedną dwudziestą części kapitału zakładowego mogą domagać się również umieszczenia poszczególnych spraw w porządku obrad najbliższego Walnego Zgromadzenia. Żądania, o których mowa powyżej, wraz z uzasadnieniem umożliwiającym podjęcie uchwały z należytym rozeznaniem, uprawnieni akcjonariusze składają pisemnie lub w postaci elektronicznej na ręce Zarządu. Jeżeli żądanie nie zawiera uzasadnienia, Zarząd zwróci się do wnioskodawcy o uzasadnienie wniosku. Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji, jeżeli przepisy Kodeksu Spółek Handlowych lub Statutu nie stanowią inaczej. Uchwały Walnego Zgromadzenia zapadają bezwzględną większością głosów, chyba że przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, przepisy innych ustaw lub Statut przewidują inne warunki ich powzięcia.

Sprawa umieszczona w porządku obrad Walnego Zgromadzenia z inicjatywy uprawnionego akcjonariusza lub akcjonariuszy, którzy zgłosili takie żądanie, może być - na umotywowany wniosek, gdy przemawiają za tym istotne powody - usunięta z porządku obrad uchwałą podjętą bezwzględną większością głosów oddanych i za zgodą wszystkich obecnych akcjonariuszy, którzy zgłosili powyższe żądanie. W przypadku, gdy Zarząd w sposób umotywowany wnosi o usunięcie z porządku obrad sprawy wprowadzonej do porządku obrad z własnej inicjatywy Zarządu, uchwała wymaga bezwzględnej większości głosów oddanych. Akcjonariusze uczestniczą na Walnym Zgromadzeniu osobiście lub przez ustanowionego na piśmie pełnomocnika.

Zmiana przedmiotu działalności Spółki może być dokonana bez wykupu akcji. Uchwała w tej sprawie wymaga dla swej ważności 2/3 głosów oddanych przy obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego Spółki. Nabycie i zbycie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziałów w nieruchomości nie wymaga zgody Walnego Zgromadzenia.

13) Skład osobowy, zmiany oraz opis działania organów zarządzających i nadzorujących

Skład osobowy Zarządu oraz Rady Nadzorczej został przedstawiony w punkcie 1 Informacji o Spółce niniejszego sprawozdania.

Zgodnie z *Zaleceniami Komisji Europejskiej z dnia 15 lutego 2005r. dotyczącymi roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej)* oraz na podstawie §12 ust. 10 Statutu Spółki powołane zostały dwa komitety stałe: Komitet Audytu oraz Komitet Wynagrodzeń. Aktualny skład osobowy tych komitetów ustalony został uchwałami Rady Nadzorczej nr 5-10 z dnia 19 czerwca 2024 r. Powołanie ww. Komitetów stanowiło dostosowanie struktur korporacyjnych Spółki do wymogów rynku publicznego.

Aktualny skład **Komitetu Audytu** ustalony uchwałami nr 5, 6 i 7 Rady Nadzorczej z dnia 19 czerwca 2024 r. jest następujący:

- Donato Di Gilio – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Robert Kenedi - Członek Komitetu Audytu,
- Adrian Karczewicz – Członek Komitetu Audytu.

Komitet Audytu właściwy jest w szczególności w sprawach nadzoru nad sprawozdawczością finansową Spółki i procesem badania sprawozdań finansowych Spółki. Do zadań Komitetu Audytu należy:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej;
- monitorowanie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym w zakresie ich sporządzania i znakowania;
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem;
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania lub atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
- informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania i atestacji oraz wyjaśnienie, w jaki sposób to badanie lub ta atestacja przyczyniły się do rzetelności sprawozdawczości finansowej lub sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w Spółce, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
- określanie procedury wyboru firmy audytorskiej;
- doradztwo na rzecz Rady Nadzorczej w kwestiach właściwego nadzoru nad sprawozdawczością finansową Spółki i procesem badania sprawozdań finansowych Spółki oraz wdrażania zasad sprawozdawczości finansowej i kontroli wewnętrznej w Spółce, a także współpraca z podmiotami uprawnionymi (firmami audytorskimi) do badania sprawozdań finansowych Spółki i działającymi w ramach tych podmiotów biegłymi rewidentami.

W odniesieniu do Komitetu Audytu wskazuje się, co następuje:

- 1 Donato di Gilio oraz Adrian Karczewicz złożyli oświadczenia, zgodnie z którymi są niezależnymi członkami Komitetu Audytu według kryteriów ustawowych,
- 2 Robert Kenedi posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości i badania sprawozdań finansowych wynikające z wiedzy zdobytej w związku z ukończeniem studiów wyższych, w tym London Business School,

- oraz ponad 30 letniego doświadczenia w obszarze bankowości inwestycyjnej, zarządzaniu funduszami, kierownictwie zarządczym a także jako doradca nie wykonawczy i ekspert restrukturyzacyjny,
- 3 Robert Kenedi oraz Donato di Gilio posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie branży, w której działa Spółka, nabyte w wyniku wieloletniej działalności w branży związanej z szeroko pojętym świadczeniem usług HR,
 - 4 Firma audytorska badająca sprawozdanie świadczyła na rzecz Spółki dozwolone usługi nie będące badaniem, polegające na dokonaniu oceny sprawozdania z wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej oraz weryfikacji pakietu konsolidacyjnego dla audytora Gi Group Holding SpA. Na świadczenie wymienionych wyżej usług Komitet Audytu wyraził zgodę.
 - 5 Główne założenia opracowanej polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania oraz polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem, są następujące:

Wybór firmy audytorskiej dokonywany jest przez Radę Nadzorczą, po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu Audytu. Zakazane jest wprowadzanie jakichkolwiek klauzul umownych, które nakazywałyby Radzie Nadzorczej wybór firmy audytorskiej spośród określonej kategorii lub wykazu firm audytorskich. Klauzule takie są nieważne z mocy prawa. Zarówno Rada Nadzorcza, na etapie dokonywania finalnego wyboru firmy audytorskiej, jak również Komitet Audytu na etapie przygotowywania rekomendacji, kierują się następującymi wytycznymi co do wyboru firmy audytorskiej:

- cena zaproponowana przez firmę audytorską;
- możliwość zapewnienia świadczenia pełnego zakresu usług określonych przez Spółkę (badanie sprawozdań jednostkowych, badanie sprawozdań skonsolidowanych, przeglądy itp.);
- dotychczasowe doświadczenie firmy audytorskiej w badaniu sprawozdań jednostek zainteresowania publicznego, w tym w szczególności w badaniu sprawozdań jednostek zainteresowania publicznego o podobnym do Grupy Kapitałowej profilu działalności;
- kwalifikacje zawodowe i doświadczenie osób bezpośrednio zaangażowanych w przeprowadzane w Grupie Kapitałowej badanie;
- dostępność wykwalifikowanych specjalistów z zakresu zagadnień specyficznych w sprawozdaniach finansowych, takich jak wycena rezerw aktuarialnych, wycena instrumentów pochodnych, analiza zagadnień podatkowych, projekty partnerstwa publiczno-prywatnego;
- możliwość przeprowadzenia badania w terminach określonych przez Spółkę;
- reputacja firmy audytorskiej na rynkach finansowych;
- potwierdzenie niezależności firmy audytorskiej już na etapie procedury wyboru. Potwierdzenie to powinno dotyczyć zarówno Spółki, jak i Grupy Kapitałowej.

Za zorganizowanie procedury wyboru firmy audytorskiej („**Procedura Wyboru**”), odpowiada Wiceprezes Zarządu Spółki ds. Ekonomiczno-Finansowych.

- 1) Procedura Wyboru jest inicjowana przez Komitet Audytu, który zleca jej zorganizowanie Wiceprezesowi Zarządu Spółki ds. Ekonomiczno-Finansowych, określając ramowy harmonogram przeprowadzenia procedury i ustalając szczegółowe kryteria wyboru, w tym informacje, które powinny zostać przekazane firmom audytorskim w zapytaniu ofertowym. Zlecenie to musi być udokumentowane w protokole z posiedzenia Komitetu Audytu.
- 2) Wiceprezes Zarządu Spółki ds. Ekonomiczno-Finansowych, przygotowuje dokumentację, która umożliwi firmom audytorskim poznanie działalności Spółki i uzyskanie informacji, które sprawozdania finansowe podlegają badaniu.
- 3) Wiceprezes Zarządu Spółki ds. Ekonomiczno-Finansowych zbiera oferty od wybranych firm audytorskich, pod warunkiem spełnienia przez te firmy wymagań dotyczących obowiązkowej rotacji firmy audytorskiej i kluczowego biegłego rewidenta wymienionych w § 2 powyżej oraz pod warunkiem spełnienia przez te firmy audytorskie wymagań określonych w § 1 ust. 3 Polityki oraz Procedury. Przy zbieraniu ofert, Spółka zapewnia poufność informacji zawartych w złożonych ofertach. Brak odpowiedzi w wyznaczonym przez Spółkę terminie na zapytanie ofertowe, traktowany jest jako odmowa udziału w Procedurze Wyboru.

- 4) Po upływie terminu składania ofert, Wiceprezes Zarządu Spółki ds. Ekonomiczno-Finansowych, dokonuje zestawienia i wstępnej oceny ofert złożonych przez biorące udział w Procedurze Wyboru firmy audytorskie oraz sporządza sprawozdanie z przebiegu Procedury Wyboru, które zawiera wnioski z jej przeprowadzenia („**Sprawozdanie**”). Na podstawie złożonych ofert i Sprawozdania, Komitet Audytu dokonuje oceny przedstawionych ofert oraz prowadzi bezpośrednie rozmowy i negocjacje z zainteresowanymi oferentami.
- 5) Komitet Audytu może zlecić przeprowadzenie szczegółowych negocjacji Wiceprezesowi Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych. O wynikach negocjacji, Wiceprezes Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych informuje niezwłocznie Komitet Audytu.
- 6) W wyniku przeprowadzonych prac, Komitet Audytu przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację, o której mowa w § 1 ust. 1 Polityki oraz Procedury. W przypadku rekomendowania przedłużenia umowy z dotychczasową firmą audytorską, rekomendacja dotyczy przedłużenia umowy z podaniem okresu, na który ma być ona przedłużona. W przypadku wyboru nowej firmy audytorskiej, rekomendacja obejmuje dwie firmy audytorskie. Rekomendacja przedstawiana jest Radzie Nadzorczej, w której to rekomendacji Komitet Audytu:
 - wskazuje uzasadnioną preferencję co do jednej z firm audytorskich, której proponuje powierzyć badanie ustawowe;
 - oświadcza, że rekomendacja jest wolna od wpływów stron trzecich;
 - stwierdza, że Spółka nie zawarła umów zawierających klauzule, które ograniczałyby możliwość wyboru firmy audytorskiej przez Radę Nadzorczą, na potrzeby przeprowadzenia badania ustawowego sprawozdań finansowych Spółki.
- 7) Rekomendacja dotycząca wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania została sporządzona w następstwie zorganizowanej przez Spółkę procedury wyboru spełniającej obowiązujące kryteria,
- 8) Komitet Audytu odbył 4 posiedzenia,
- 9) Z uwagi na prowadzoną od kilku lat intensywną restrukturyzację, na której skoncentrowano główne wysiłki, Spółka nie stosuje polityki różnorodności w odniesieniu do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących, w szczególności w zakresie wieku, płci lub wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Niezależnie od powyższego, w ocenie Spółki, w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących występuje znaczne zróżnicowanie w odniesieniu do wieku, płci, wykształcenia i doświadczenia życiowego.

W szczególności do zadań Komitetu należy:

- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez te podmioty dozwolonych usług niebędących badaniem w Spółce;
- opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania oraz określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę;
- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej, dozwolonych usług niebędących badaniem;
- rekomendowanie Radzie Nadzorczej wyboru podmiotu uprawnionego (firmy audytorskiej) do badania sprawozdań finansowych Spółki, w tym skonsolidowanych sprawozdań finansowych, na zasadach określonych w opracowanych w myśl lit. b) i c) powyżej, procedury oraz polityk;
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce;
- przygotowywanie projektów uchwał Rady Nadzorczej w sprawach finansowych Spółki;
- rozpatrywanie kwartalnych, półrocznych i rocznych sprawozdań finansowych Spółki;
- omawianie wszelkich problemów lub zastrzeżeń, które mogą wynikać z badania sprawozdań finansowych Spółki;
- współpraca z audytorem wewnętrznym Spółki;
- analiza raportów audytorów wewnętrznych Spółki oraz odpowiedzi Zarządu na zawarte w tych raportach uwagi i postulaty;
- analizowanie i ocena stosunków i zależności występujących w Spółce, a także w Radzie Nadzorczej i Zarządzie, pod kątem istnienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów, oraz podejmowanie działań zmierzających do wyeliminowania tego rodzaju zjawisk;

- rozważanie wszelkich innych kwestii związanych z audytem Spółki, na które zwrócił uwagę Komitet lub Rada Nadzorcza.

Komitet Wynagrodzeń

Aktualny Skład Komitetu Wynagrodzeń jest następujący:

- Dario Dell'Osa – Przewodniczący Komitetu Wynagrodzeń;
- Federica Polo – Członek Komitetu Wynagrodzeń; oraz
- Donato Di Gilio – Członek Komitetu Wynagrodzeń.

Do zadań Komitetu Wynagrodzeń należą w szczególności:

- planowanie polityki wynagrodzeń Członków Zarządu,
- nadzór nad sposobem i formą wynagradzania członków Zarządu Spółki, udzielanie Radzie Nadzorczej rekomendacji w tym zakresie,
- dostosowywanie wynagrodzeń Członków Zarządu do długofalowych interesów Spółki i wyników finansowych Spółki,
- zagadnienia związane z wprowadzaniem oraz wprowadzonymi w Spółce programami motywacyjnymi adresowanymi do Zarządu oraz pracowników Spółki.

W związku z okolicznością, że Spółka stała się spółką giełdową w roku 2012, Komitety Audytu i Wynagrodzeń rozpoczęły swoją działalność dopiero w roku 2012.

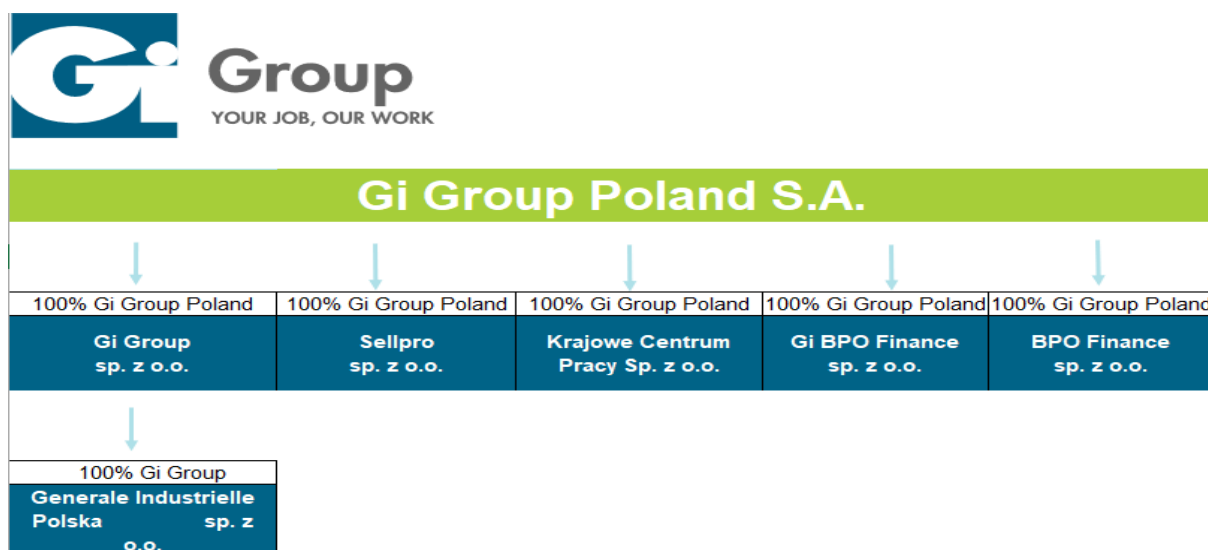
29. Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju Grupy.

1) Informacje ogólne.

1a. Podstawa sporządzenia oświadczenia.

[BP-1]

Niniejsze oświadczenie przygotowano w postaci skonsolidowanej, w takim samym zakresie, jak sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Gi Group Poland za rok 2024. Wszystkie jednostki zależne, z wyłączeniem spółki dominującej Gi Group Poland S.A., są zwolnione z indywidualnej lub skonsolidowanej sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju zgodnie z art. 19a ust. 9 lub art. 29a ust. 8 dyrektywy 2013/34/UE. Schemat organizacyjny Grupy przedstawiono na poniższej grafice:



W związku z przygotowaniem niniejszego oświadczenia Grupa bazowała na danych i informacjach obejmujących zasoby własne oraz, w pewnym zakresie, z łańcucha wartości wyższego i niższego szczebla. Współpraca z podmiotami znajdującymi się na niższym szczeblu łańcucha wartości (z klientami) sprowadzała się do zasięgnięcia ich opinii w przedmiocie oceny istotnych tematów ESG w Grupie za pośrednictwem dedykowanych ankiet. Pozyskane z łańcucha wartości wyższego szczebla (od dostawców) dane i informacje dotyczyły w szczególności spalania paliw przez pojazdy flotowe, a także zużycia energii elektrycznej, gazu i energii cieplnej w biurach spółek z Grupy, które posłużyły do obliczenia całkowitego zużycia energii i jej źródła. Grupa nie prezentuje informacji lub danych, które byłyby wartościami szacunkowymi, z wyłączeniem szacunków przyjętych na potrzeby wyliczenia luki płacowej, o których mowa w części S1-1 na stronach 94-95.

Grupa nie skorzystała z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji, jak również nie 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.

W związku ze specyfiką branży, w której działa Grupa, w ramach wymogu ujawnieniowego S1, Grupa dokonuje dezagregacji danych dotyczących własnych zasobów pracowniczych na:

- 1) Pracowników Agencyjnych, w ramach których wyróżnia się:
 - pracowników lub zleceniobiorców zatrudnianych w myśl przepisów Ustawy o Pracy Tymczasowej, wykonujących pracę na rzecz klientów (Pracowników Tymczasowych),
 - pracowników lub zleceniobiorców zatrudnianych przez spółki z Grupy w związku ze świadczeniem usług outsourcingu procesowego na rzecz swoich klientów
- 2) Pracowników Korporacyjnych, w ramach, których wyróżnia się:
 - pracowników, oraz
 - osoby niebędące pracownikami (umowy zlecenie, b2b).

Szczegółowy opis tych grup pracowników został zawarty w części oświadczenia dotyczącej S1.

Liczba Pracowników Agencyjnych stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa, gdyż podanie tej informacji do publicznej wiadomości mogłoby wpłynąć na konkurencyjność Grupy.

[BP-2]

Perspektywy czasowe

Grupa nie odstąpiła od średnio- lub długoterminowych perspektyw czasowych określonych w ESRS1.

Szacowanie łańcucha wartości

Mierniki nie obejmują danych dotyczących łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu, które byłyby oszacowane z wykorzystaniem źródeł pośrednich, takich jak dane dotyczące średniej sektorowej lub inne wskaźniki zastępcze.

Źródła oszacowań i niepewności wyników

Żadne z mierników ilościowych i kwot pieniężnych nie podlegają wysokiemu poziomowi niepewności pomiaru.

Dane w oświadczeniu zrównoważonego rozwoju

Zważywszy, że jest to pierwsze oświadczenie zrównoważonego rozwoju Grupy, nie ma danych porównawczych za poprzednie okresy.

W oświadczeniu Grupa nie ujawnia, oprócz informacji określonych w ESRS, informacji opartych na innych przepisach lub ogólnie przyjętych interpretacjach i ramach dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Grupa nie ujawniła żadnych informacji uwzględnionych w ESRS lub konkretnych punktów danych przez odniesienie.

1b. Ład korporacyjny.

[GOV-1 (G1 GOV-1)]

Liczba członków wykonawczych i nie wykonawczych Zarządu i Rady Nadzorczej:

Liczba członków wykonawczych	3
Liczba członków niewykonawczych	5

W składzie Zarządu i Rady Nadzorczej nie znajduje się reprezentacja pracowników i innych osób świadczących pracę.

Zarząd	Niezależność	Doświadczenie związane z sektorami, produktami i położeniem geograficznym jednostki
Marcos Segador Arrebola	nie	General Manager i Członek Rady Dyrektorów w Gi Group w Indiach w latach 2018 - 2021 , odpowiedzialny za struktury operacyjne i realizację strategii biznesowej Gi Group Holding
Antonio Carvelli	nie	Country Manager Gi Group w Polsce w latach 2010 – 2018, odpowiedzialny za struktury back office w Polsce, w tym za kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem
Paolo Caramello	nie	Kierownik Regionalny Gi Group Holding na Europę Zachodnią od 2019 roku, nadzorujący realizację strategii biznesowej Gi Group Holding
Odsetek niezależnych członków zarządu	0%	

Rada nadzorcza	Niezależność	Doświadczenie związane z sektorami, produktami i położeniem geograficznym jednostki
Robert Kenedi	nie	Przewodniczący Rady Nadzorczej Gi Group Poland od 2022 roku
Dario Dell'Osa	nie	General Counsel Gi Group Holding od 2015 roku
Adrian Karczewicz	tak, spełnia kryteria niezależności, o których mowa w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym	Członek Rady Nadzorczej Gi Group Poland od 2024 roku
Donato di Gilio	tak, spełnia kryteria niezależności, o których mowa w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym	Członek Rady Nadzorczej Gi Group Poland od 2021 roku
Federica Polo	nie	Board Staff Manager i CEO Senior Assistant w Gi Group Holding od 2019 roku
Luca Fortunato	nie	Corporate Affairs Expert w Gi Group Holding od 2024 roku
Francesca Garofolo	nie	Board Assistant w Gi Group Holding od 2019 roku
Odsetek niezależnych członków rady nadzorczej	28%	

Płeć	Zarząd	Rada Nadzorcza
Liczba kobiet	0	2
Liczba mężczyzn	3	5
Razem	3	7
Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn	0	0,4

Zarząd

Do obowiązków Zarządu należy kierowaniem całokształtem działalności Grupy, reprezentowanie jej na zewnątrz, prowadzenie spraw oraz gospodarowanie majątkiem. Zarząd podejmuje decyzje w sprawach mieszczących się w określonych kompetencjach, w tym w szczególności: w zakresie rozwoju i sprzedaży usług; realizacji strategii biznesowej; reorganizacji struktur Grupy, w tym również w zakresie funkcjonowania spółek zależnych; zmiany i modernizacji systemów IT; spraw kadrowo-płacowych i organizacyjnych. Zarząd regularnie, przeciętnie raz w tygodniu, spotyka się w swoim gronie oraz w gronie zespołu Leadership (tj. zespołu składającego się z dyrektorów kluczowych obszarów biznesowych Grupy).

Zarząd odpowiedzialny jest za nadzór nad wpływami, ryzykami i szansami w obszarze zrównoważonego rozwoju. W tym zakresie, w 2024 roku analizował i podejmował kluczowe decyzje dotyczące obszaru zrównoważonego rozwoju, poprzez m.in. akceptację listy kluczowych interesariuszy Grupy; akceptację wyników analizy istotności, w ramach której zidentyfikowano istotne wpływy, ryzyka i szanse w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Ponadto, odpowiedzialność w obszarze zrównoważonego rozwoju, a w szczególności w kwestiach dotyczących sfery społecznej, przypisana jest wszystkim pracownikom i współpracownikom Grupy, którzy na podstawie wewnętrznych polityk zobowiązani są do wykonywania swoich obowiązków z uwzględnieniem kwestii zrównoważonego rozwoju.

Wszyscy członkowie Zarządu kolegiąlnie zarządzają istotnymi kwestiami wynikającymi z analizy IRO w zakresie tematów środowiskowych, społecznych i zarządzania. Zarząd jest w tym zakresie dodatkowo wspierany przez Dział Legal, w ramach którego skupiona jest również funkcja Compliance. Zarząd jest także wspierany przez dział HR, finanse i marketing, w ramach których koncentruje się proces przygotowywania oraz dostarczania Zarządowi informacji koniecznych do prawidłowego zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju, nadzorowania go, a także do podejmowania odpowiednich decyzji.

Rada Nadzorcza nadzoruje działanie podejmowane przez Zarząd, w tym zakresie uwzględniając wpływy, ryzyka i szanse zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności.

Raportowanie do Zarządu z poziomu poszczególnych komórek organizacyjnych Grupy, w szczególności z działu Legal, odnośnie procesów ładu korporacyjnego, kontroli i procedur stosowanych do monitorowania wpływów, ryzyk i szans, zarządzania nimi oraz ich nadzorowania jest procesem ciągłym i odbywa się w oparciu o:

- monitorowanie dokonanych i planowanych zmian w przepisach prawnych, rekomendacjach nadzorczych, standardach postępowania i kodeksach etycznych;
- monitorowanie niedozwolonych postanowień umownych;
- analizę zagadnień związanych z rozwijaniem nowych modeli biznesowych;
- analizę skarg i reklamacji;
- analizę niezgodności zidentyfikowanych lub zgłoszonych przez pracowników i współpracowników spółek z Grupy;
- wprowadzone rozwiązania kontrolujące ryzyko braku zgodności związane z klientami i transakcjami.

W zarządzaniu wpływami, ryzykiem i szansami nie stosuje się specjalnych kontroli i procedur – odbywa się ono w ramach ogólnego procesu zarządzania ryzykiem w Grupie.

Zarząd powołał zespół odpowiedzialny za koordynowanie i przeprowadzenie wszelkich prac niezbędnych do stworzenia niniejszego oświadczenia. Zespół ten na bieżąco informuje Zarząd o wszelkich postępach. Z uwagi na fakt, iż

jest to pierwsze tego typu oświadczenie publikowane przez Grupę, sformalizowanie tego procesu planowane jest w kolejnych okresach sprawozdawczych, w perspektywie średnioterminowej.

Zarząd w dużym stopniu opiera swoje informacje na zgromadzonej w Grupie wiedzy fachowej i umiejętnościach, które mają bezpośrednie przełożenie na zidentyfikowane wpływy, ryzyka i szanse w zakresie zrównoważonego rozwoju, gdyż to właśnie pracownicy odnośnych działów podejmują faktyczne działania odnoszące się do zidentyfikowanych IRO.

Rada Nadzorcza

Rolą Rady Nadzorczej w procesach ładu korporacyjnego jest sprawowanie stałego nadzoru i kontroli nad działalnością Grupy, natomiast rolą Zarządu w tym obszarze jest:

- zatwierdzanie polityk oraz wdrażanie zasad z nich wynikających w regulacjach wewnętrznych Grupy,
- bieżące koordynowanie procesu zarządzania wpływami, ryzykami i szansami,
- zapoznanie się z informacjami o wpływach, ryzykach i szansach i podejmowanie decyzji w zakresie zarządzania nimi,
- promowanie wysokich standardów etycznych zgodnych z najlepszymi praktykami rynkowymi oraz zachowań mających na celu zwiększenie świadomości z zakresu wpływów, ryzyk i szans,
- ocenę podległych pracowników nie tylko w oparciu o realizację zadań biznesowych, ale także biorąc pod uwagę ich uczciwość, etyczne postępowanie i przestrzeganie obowiązujących przepisów i standardów.

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie, w szczególności w obszarze branży, w której działa Grupa. Ich wiedza fachowa w obszarze postępowania w biznesie wynika z wieloletniego doświadczenia na stanowiskach odpowiednio zarządczych i nadzorczych, w tym także z szeregu szkoleń i ukończonych kursów/kierunków naukowych, zapewniających odpowiednią wiedzę. Ponadto, systematycznie podnoszą swoje kompetencje w kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem poprzez wykorzystywanie wiedzy zgromadzonej wewnątrz Grupy, jak również poprzez uczestnictwo w szczególności w:

- szkoleniach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu organizowanych przez Gi Group Holding;
- konferencjach i panelach dyskusyjnych na temat ochrony sygnalistów;
- seminariach dotyczących procedur przeciwdziałających praniu pieniędzy i łapownictwu.

Zarząd oraz Rada Nadzorcza mają bezpośredni dostęp do wiedzy fachowej wewnątrz organizacji, tj. w szczególności zgromadzonej w ramach działu HR, który odpowiada za sprawy związane z kwestiami społecznymi, pracowniczymi, jak również w ramach pozostałych działów wsparcia, w których zatrudnieni są specjaliści w innych kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem. W celu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji ww. osób, w 2024 roku zorganizowano dla nich całonocne szkolenia z tematyki gospodarki obiegu zamkniętego. Ponadto, Grupa korzysta z usług zewnętrznego doradcy w kwestiach związanych z ESG.

[GOV-2]

Zarząd oraz Rada Nadzorcza, za pośrednictwem swoich przedstawicieli, byli na bieżąco zaangażowani w przeprowadzoną w Grupie analizę podwójnej istotności, w trakcie której otrzymali wszelkie informacje na temat kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Wyodrębniono zespół przygotowujący niniejsze oświadczenie, zarządzany przez członka Zarządu, pod nadzorem przedstawiciela Rady Nadzorczej.

Przedstawiciele Zarządu oraz Rady Nadzorczej pozostają bezpośrednio zaangażowani w pracę zespołu przygotowującego oświadczenie. Oprócz przeprowadzonej z ich udziałem analizy podwójnej istotności oraz określenia wszystkich istotnych wpływów, ryzyk i szans, są na bieżąco informowani o istotnych zdarzeniach, które mogą mieć wpływ na zarządzanie w obszarze zrównoważonego rozwoju. Powyższe pozwala Zarządowi i Radzie Nadzorczej na bieżąco brać pod uwagę wnioski wynikające z przeprowadzanych procesów w kształtowaniu strategii biznesowej.

Dodatkowo, Zarząd był zaangażowany w:

- proces analizy możliwości redukcji zanieczyszczeń, który zakończył się podjęciem decyzji o zmianie pojazdów flotowych na pojazdy napędzane silnikiem hybrydowym, w miejsce spalinowych – szczegóły tej decyzji przedstawiono w części E1-4 (MDR-T) na stronie 91,

- wspieranie podejmowania działań w stosunku do Pracowników Korporacyjnych, nakierowanych na zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i życiem prywatnym, o których to inicjatywach mowa w części S1-4 (MDR-A) na stronach 96-99,
- modernizację systemów informatycznych, w tym systemów służących zabezpieczeniu Grupy przed ryzykiem utraty danych.

[GOV-3 (G1 GOV-3)]

Grupa nie wdrożyła systemów zachęt i polityk wynagrodzeń powiązanych z kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem dla członków organów administrujących, zarządzających i nadzorczych. Żadna część ich wynagrodzenia zmiennego nie jest zależna od celów związanych ze zrównoważonym rozwojem – kwestie związane z klimatem, w tym cele redukcji gazów cieplarnianych, nie są uwzględniane w wynagrodzeniu członków organów. Grupa nie planuje wdrożenia tego rodzaju systemów zachęt i polityk wynagrodzeń w przyszłości.

[GOV-4]

W poniższym zestawieniu wyjaśniono w jaki sposób i gdzie w niniejszym oświadczeniu uwzględniono stosowanie przez Grupę głównych aspektów i etapów procesu należytej staranności:

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w ładzie korporacyjnym, strategii i modelu biznesowym	strony 54-55, 74-79
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	strony 61-64
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	strony 64-71 (tabela)
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	strony 64-71 (tabela)
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	strony 64-71 (tabela)

[GOV-5]

Grupa wdrożyła zasady zarządzania ryzykiem, jakkolwiek nie odnoszą się one wyłącznie do sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Ich celem jest identyfikacja, monitorowanie oraz ograniczanie ryzyka braku zgodności. Zarządzanie ryzykiem braku zgodności w Grupie, przedstawione w Polityce Compliance (której szczegóły opisano w części G1-1 na stronach 109 – 112), opiera się na następujących elementach kultury organizacyjnej:

- wysokiej świadomości pracowników i współpracowników spółek z Grupy, co do istnienia ryzyka braku zgodności, specyfiki tego ryzyka oraz sposobów jego ograniczania w poszczególnych obszarach odpowiedzialności;
- znajomości i przestrzeganiu przepisów prawa oraz regulacji nadzorczych obowiązujących dla sektora, w którym Grupa prowadzi działalność, regulacji wewnętrznych obowiązujących w Gi Group Holding, przyjętych w Grupie dobrych praktyk i standardów rynkowych, w tym Kodeksu Etyki obowiązującego w Grupie;
- poczuciu współodpowiedzialności pracowników i współpracowników za kontrolę i ograniczanie ryzyka braku zgodności.

Zarządzanie ryzykiem braku zgodności wykonywane jest przez Zarząd, kierowników każdej komórki i jednostki organizacyjnej spółek z Grupy oraz wszystkich jej pracowników i współpracowników.

Ponadto, Grupa stosuje system kontroli wewnętrznej polegający na omawianiu zidentyfikowanych w toku działalności ryzyk podczas cyklicznych spotkań Zarządu oraz zespołu Leadership. Spotkania te odbywają się w cyklach

tygodniowych, co umożliwia szybkie reagowanie i właściwe adresowanie kwestii pojawiających się w toku działalności operacyjnej Grupy. Dodatkowo, w toku cyklicznych, comiesięcznych spotkań wynikowych, omawiane są również kwestie związane z potencjalnymi lub faktycznymi ryzykami wynikającymi z bieżącej i prognozowanej działalności. W tych spotkaniach uczestniczy Prezes Zarządu (Country Manager), Dyrektor Finansowy (CFO) oraz kierownik Controllingu, a także, w zależności od potrzeby (w tym zidentyfikowanych ryzyk), zapraszane są osoby operacyjne w celu przedstawienia wyjaśnień. W uzasadnionych przypadkach, dana sprawa może zostać eskalowana na poziom angażujący również Menedżera Regionalnego (Regional Manager) oraz Kontrolera Regionalnego (Regional Controller) w ramach kwartalnych spotkań ww. osób z Zarządem oraz zespołem Leadership. Równocześnie, w przypadku wystąpienia nagłej sytuacji, organizowane są doraźne spotkania Zarządu oraz zespołu Leadership.

Analiza ryzyka wynikającego ze sporów prawnych prowadzonych przez Grupę pozostaje w kwestii działu Legal świadczącego obsługę prawną dla całej Grupy, oraz w kwestii zewnętrznych kancelarii prawnych prowadzących określone postępowania – wyżej wskazani cyklicznie raportują na temat stanu prowadzonych postępowań w tym ewentualnych ryzyk z nimi związanych.

Grupa monitoruje występowanie ryzyka w szczególności poprzez analizę jakościową. Priorytetyzacja odbywa się na podstawie oceny doniosłości skutków potencjalnego ziszczenia się danego ryzyka.

Jakkolwiek nie jest to wyszczególnione w procesach zarządzania ryzykiem, ale istotne ryzyka, które zostały zidentyfikowane, są spójne z kwestiami zrównoważonego rozwoju i odnoszą się do własnych zasobów pracowniczych. Wśród nich wyróżnia się:

- ograniczenie w dostępności kandydatów o odpowiednich kompetencjach,
- wzrost kosztów związanych z poszukiwaniem talentów,
- potencjalna utrata danych osobowych zarówno kandydatów, jak i pracowników oraz współpracowników.

Grupa adresuje zidentyfikowane ryzyka m.in. poprzez podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie swojej działalności w sposób przyciągający uwagę poszukiwanych specjalistów. Ponadto, doskonalą i unowocześniają wewnętrzne systemy informatyczne w celu zapobieżenia potencjalnym wyciekom danych. Grupa nie planuje przyjęcia dodatkowego kryterium dotyczącego sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w przyszłości oceniając, iż funkcjonujący obecnie system prawidłowo adresuje odnośne ryzyka.

Grupa nie stosuje szczególnych zasad włączania ustaleń z oceny ryzyka i kontroli wewnętrznych w odniesieniu do procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju do odpowiednich funkcji i procesów wewnętrznych, tym niemniej osoby odpowiedzialne za ocenę ryzyka są bezpośrednio zaangażowane, poprzez uczestniczenie w zespole roboczym, w proces przygotowania sprawozdania zrównoważonego rozwoju. Osoby te pozostają w stałym, bieżącym kontakcie z Zarządem, dzięki czemu monitorowanie i ocena ryzyk dokonywana jest regularnie i przy udziale osób o odpowiednich kompetencjach.

1c. Strategia.

[SBM-1]

Gi Group Poland S.A. jest firmą z branży HR dostarczającą innowacyjne rozwiązania z zakresu zasobów ludzkich. Grupa 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, stale wybierających spółki z Grupy na swojego partnera HR. Grupa działa w Polsce poprzez sieć lokalnych biur oraz mobilnych doradców personalnych. Jest zorientowana na zaspokajanie potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców. Spółka jest pierwszą spółką z sektora usług personalnych notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Podstawowym przedmiotem działalności Grupy jest świadczenie następujących usług:

- praca tymczasowa – oferowanie pracy pracowników czasowych, usługa umożliwia dopasowanie poziomu zatrudnienia do zmieniających się potrzeb klienta;
- 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;

- outsourcing procesowy – usługa pomagająca klientom skupić własne zasoby na zadaniach strategicznych, podczas gdy spółki z Grupy biorą pełną odpowiedzialność za stworzenie indywidualnie dopasowanego procesu outsourcingowego oraz za wyniki końcowe swoich klientów;
- obsługa kadrowo – płacowa (payroll).

Ponadto, Grupa prowadzi także działania mające na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych i niepełnosprawnych. Podejmuje działania opierające się na indywidualnym i grupowym doradztwie zawodowym, szkoleniach podnoszących szanse na znalezienie pracy, na znalezieniu satysfakcjonującego zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, a także edukację pracodawców w zakresie korzyści płynących z ich zatrudnienia i odpowiedniego przystosowania miejsca pracy.

Wszystkie oferowane przez Grupę usługi, na podstawie agregacji kodów NACE do sektorów przedstawionych w klasyfikacji EFRAG, przypisano do SPS (Professional Services Sector). W okresie sprawozdawczym nie zaszły żadne zmiany.

Grupa prowadzi działalność usługową na rynku polskim, świadcząc swoje usługi w szczególności na rzecz klientów z branży usług finansowo-ubezpieczeniowych, motoryzacyjnej, sprzedaży i dystrybucji, elektroniki, przemysłu, logistyki i handlu detalicznego.

W 2020 roku Grupa stała się częścią Gi Group Holding, jednej z wiodących na świecie firm świadczących usługi na rzecz rozwoju rynku pracy. Wsparcie inwestora strategicznego, który przejął większościowy pakiet akcji Spółki, umożliwiło pełną stabilizację i intensywniejszy rozwój. Inwestycja ta wynikała ze strategii rozwoju Gi Group Holding, zapewniła możliwość poszerzenia i skonsolidowania jej aktywności w Europie Centralnej i Wschodniej. Transakcja umocniła rolę Gi Group Holding jako globalnego gracza w sektorze usług HR, a dla Grupy stanowiło pozyskanie istotnego zaplecza dla rozwoju swojej działalności w Polsce. Z uwagi na prowadzenie działalności wyłącznie na terytorium Polski, nie rozgranicza się liczby pracowników ze względu na obszary geograficzne – jedynym obszarem geograficznym jest terytorium Polski. Łączna liczba pracowników i osób niebędących pracownikami w ramach Pracowników Korporacyjnych na tym obszarze wynosi: **329**. Łączna liczba Pracowników Agencyjnych na tym obszarze stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa.

Żadna z usług świadczonych przez Grupę nie jest zakazana na tym rynku.

Przychody ogółem oraz przychody z podziałem na znaczące sektory ESRS	
Kwota przychodów ogółem:	538 470 443,35 zł
Kwota przychodów – sektor SPS (EFRAG):	535 885 785,22 zł

Jedynym znaczącym sektorem ESRS dla Grupy jest: SPS – Professional Services Sector, według klasyfikacji EFRAG. Inne, znaczące sektory ESRS nie występują.

Grupa **nie prowadzi** działalności związanej z:

- sektorem paliw kopalnych (węgiel, ropa naftowa, gaz),
- produkcją chemikaliów,
- kontrowersyjnymi rodzajami broni (miny przeciwpiechotne, amunicja kasetowa, broń chemiczna i broń biologiczna),
- uprawą i produkcją tytoniu.

Grupa formalnie nie przyjęła celów związanych ze zrównoważonym rozwojem, jak również strategii zrównoważonego rozwoju. Zważywszy jednak na branżę, w której działa Grupa, szczególną uwagę należy zwrócić na wpływ jaki może wywierać na własne zasoby pracownicze, w tym także Pracowników Agencyjnych. Grupa może wywierać pozytywny wpływ na:

- poprawę warunków pracy: budowę świadomości i promowanie podstawowych praw człowieka w miejscu pracy,
- ewolucję wielopokoleniowej siły roboczej: doradztwo zawodowe i rozwój umiejętności,
- zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników,
- zarządzanie, etykę i zgodność.

Grupa pozytywnie ocenia swoje kluczowe usługi w kontekście wpływów jakie może wywierać na zasoby pracowni-
cze, w tym również kandydatów do pracy. Słuszny interes pracownika jest zbieżny z interesem Grupy w relacjach z
klientami, i jako taki wpisany jest w jej model biznesowy.

Opisany powyżej model biznesowy Grupy realizowany jest przez łącznie 7 spółek kapitałowych, przy czym każda z
nich dedykowana jest do określonego rodzaju usług, tj.:

1. Gi Group Poland S.A. – jest to spółka dominująca w Grupie. Jej działalność oparta jest na świadczeniu usług:
pracy tymczasowej, doradztwa personalnego, rekrutacji, oceny kompetencji, outplacementu, prowadzenia
kadr i naliczania wynagrodzeń (payroll);
2. Gi BPO Finance Sp. z o.o. – spółka świadczy usługi outsourcingowe w ramach współpracy z firmami ubez-
pieczeniowymi oraz bankami;
3. Sellpro Sp. z o.o. - realizuje usługi outsourcingowe, a także usługi związane z doradztwem w zakresie pro-
wadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalność związaną z bazami danych, badaniami rynku;
4. Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. – celem spółki jest aktywizowanie osób długotrwale bezrobotnych i od-
dalonych od rynku pracy;
5. Gi Group Sp. z o.o. – przedmiotem działalności spółki jest działalność agencji pracy tymczasowej, wyszuki-
wanie miejsc pracy i pozyskiwanie pracowników, działalność związana z udostępnianiem pracowników;
6. Generale Industrielle Polska Sp. z o.o. – realizuje usługi związane z outsourcingiem;
7. BPO Finance Sp. z o.o. – spółka świadczy usługi outsourcingowe w ramach współpracy z firmami ubezpie-
czeniowymi oraz bankami.

Tym samym, Grupa specjalizuje się w pośrednictwie pracy, w nowoczesnych rozwiązaniach kadrowych, świadczeniu
usług w obszarze rekrutacji, dostarczania do klientów wykwalifikowanych pracowników, usługach outsourcingo-
wych, doradztwie i zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Podmioty działające na wyższym szczeblu łańcucha wartości (upstream) obejmują dostawców, którzy dostarczają
produkty lub usługi wykorzystywane następnie przy świadczeniu usług. Z kolei podmioty na niższym szczeblu (dow-
nstream) obejmują w szczególności klientów, którzy nabywają usługi od Grupy.

W ramach mapowania części łańcucha wartości wyższego i niższego szczebla, Grupa stworzyła dwie listy korzystając
z danych dostępnych w systemach księgowych:

- 1) Lista dostawców obejmująca wszystkich dostawców Grupy wraz z kosztami,
- 2) Lista klientów obejmująca wszystkich klientów Grupy wraz z przychodami.

Powyższe listy przedstawiają dostawców i klientów, od których Grupa zakupiła/sprzedała produkty lub usługi. Infor-
macje te objęły dane wg stanu na dzień 30.06.2024 r.

Charakterystyka najważniejszych kategorii dostawców (12 najważniejszych dostawców) i klientów (11 najważniej-
szych klientów) Grupy, w tym zakupionych produktów i usług stanowiła podstawę do uzupełnienia części upstream
i downstream w schemacie graficznym łańcucha wartości. Na podstawie stworzonych list Grupa przeprowadziła
analizę wpływów, ryzyk i szans związanych z zakupionymi produktami i usługami oraz wykonano mapę łańcucha
wartości.

Struktura graficzna przedstawiająca operacje własne przedsiębiorstwa uwzględnia działania wewnętrzne, które od-
powiedzialne są za 100% generowanego przychodu w Grupie. W skład operacji własnych weszły zarówno działania
zarządcze, działania wspomagające, jak również kluczowe działania operacyjne odpowiedzialne za tworzenie war-
tości w Grupie. Niniejszy podział łańcucha wartości został przygotowany według modelu Michaela Portera, zgodnie
z którym łańcuch wartości powinien obejmować działania pierwszorzędne (operacyjne) oraz działania drugorzędne
(wspomagające).

Łańcuch wartości Gi Group Poland					
Łańcuch wartości wyższego szczebla (upstream)		Operacje własne			Łańcuch wartości niższego szczebla (downstream)
PRODUCENCI I DOSTAWCY		PROCESY W PRZEDSIĘBIORSTWIE			KLIENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI
PRODUCENCI SUROWCÓW (TIER 2)	(TIER 1) DOSTAWCY PRODUKTÓW GOTOWYCH ORAZ USŁUG	Wszystkie podmioty i spółki zależne w których prowadzone są procesy operacyjne i procesy wsparcia		KLIENCI	ODPADY
Producenci surowców energetycznych: - ropa naftowa, - gaz ziemny, - węgiel - drewno Dostawcy: - dostawcy części do samochodów (np. baterie, części samochodowe) - dostawcy części do sprzętów elektronicznych - poddostawcy usług IT	Dostawcy produktów gotowych: - dostawcy mediów (wody, energii elektrycznej, energii ciepłej) - dostawcy floty samochodowej (np. leasing, wynajem długoterminowy) - dostawcy paliwa - dostawcy artykułów biurowych - dostawcy technologii informatycznych Siedziby dostawców zlokalizowane na terytorium RP i UE.	Procesy pierwszorzędne (operacyjne) pozyskiwanie nowych klientów na świadczone przez grupę usługi realizacja zamówień na rzecz klientów	Procesy drugorzędne (wsparcia) Administracja: - obsługa administracyjna biur w Polsce, - obieg korespondencji Permanent recruitment: - rekrutacja personelu w Polsce Dział IT: - utrzymanie serwerów, - administracja systemów, - helpdesk, - infrastruktura sieciowa Dział Legal: - zabezpieczenie zgodności z prawem podejmowanych przez Grupę działań, - zarządzenie konfliktem interesów, - procedury ochrony środowiska, - Prowadzenie rejestru skarg, reklamacji, wniosków, - ochrona danych osobowych	Kategorie klientów: - branże (np. usługi finansowo-ubezpieczeniowe, motoryzacja, sprzedaż i dystrybucja, elektronika, przemysł, logistyka, handel detaliczny) - typ działalności klienta: małe i średnie firmy, korporacje Klienci posiadający siedzibę na terytorium RP.	Rodzaje odpadów: - komunalne - biurowe (broszury, dokumenty) - elektroniczne

Dostawcy usług: • dostawcy benefitów pracowniczych • dostawcy usług telekomunikacyjnych i informa-	rekrutacja pracowników do zatrudnienia u klientów	Dział handlowy: • pozyskiwanie nowych klientów • wsparcie we wdrożeniu współpracy z nowymi klientami	Dział BHP: • procedury COVID • procedury szkoleniowe nt. BHP zgodnie z wymogami przepisów prawa • procedura dotycząca wynajmowania pomieszczeń i ich bezpieczeństwa • procedury korzystania ze sprzętów • procedura oceny ryzyka zawodowego	Kanały dostępu do klientów: • kontakt bezpośredni • pośredni (portale rekrutacyjne, agencje, strony internetowe) • przetargi
	obsługa kadrowo-płacowa klientów (payroll)	Zarząd: • wyznaczanie celów strategicznych i kontrola ich realizacji	Finanse, księgowość i kontroling: • zarządzanie systemem księgowym i kontrola płatności • przygotowanie bilansów i sprawozdań finansowych • wykonywanie obowiązków kontrolingowych	
		HR: • wdrażanie długoterminowej strategii zarządzania personelem i szkoleniami • prowadzenie procesów rekrutacyjnych	Marketing: • reklama, promocja i wydarzenia branżowe • udział w targach pracy, sponsorowanie wydarzeń branżowych • uczestnictwo w organizacjach i stowarzyszeniach branżowych	
	przetwarzanie danych osobowych	Dział obsługi klienta: • regularny kontakt z klientami, • bieżące wsparcie w zakresie realizowanych usług	Payroll: • obsługa płacowa pracowników skierowanych do klientów i własnych	
				Poziom współpracy: • długoterminowe kontrakty outsourcingowe, praca tymczasowa; rekrutacje stałe (permanent placement)

	tycznych (np. oprogramowanie, systemy ERP, serwery, bezpieczeństwo, infrastruktura IT) • dostawcy usług doradczych • portale rekrutacyjne • partnerzy branżowi (organizacja szkoleń, działania marketingowe) • wynajem pomieszczeń biurowych	proces pozyskania i przygotowania pracowników, w tym wdrożenie stanowiskowe i obsługa kadrowo-płacowa	Branches: • pierwsza linia wsparcia w realizacji usług • obsługa pracowników skierowanych do klientów, w tym obsługa kadrowa International mobility: • rekrutacja personelu cudzoziemczego	Legalizacja: • wsparcie w rekrutacji personelu cudzoziemczego • legalizacja zatrudnienia	• zlecenia jednorazowe (np. rekrutacje specjalistyczne)
	POŚREDNICTWO RYNKOWE				
	• pośrednicy w rekrutacji (podwykonawcy, firmy rekrutacyjne, osoby fizyczne, portale rekrutacyjne na rynku pracowników, w tym pracowników cudzoziemskich) • w zależności od rodzaju usługi, w rezultacie pracownicy nawiązują stosunek prawny bezpośrednio z podmiotami z grupy, bądź z klientem				
OPIS PODSTAWOWEGO PRODUKTU / USŁUGI 1	PRACA TYMCZASOWA				
OPIS PODSTAWOWEGO PRODUKTU / USŁUGI 2	OUTSOURCING PROCESÓW				
OPIS PODSTAWOWEGO PRODUKTU / USŁUGI 3	REKRUTACJE STAŁE				
OPIS PODSTAWOWEGO PRODUKTU / USŁUGI 4	PAYROLL				

Mając na uwadze, że termin „nakłady” nie jest w ESRS zdefiniowany, a w anglojęzycznej wersji regulacji zastosowano słowo „inputs”, Grupa przyjęła definicję w myśl której, oznacza on wszelkie posiadane i przetwarzane przez Grupę kapitały (przede wszystkim ludzki, intelektualny, infrastrukturalny). Z uwagi na ściśle usługowy charakter działalności Grupy, podstawowym kapitałem, zasobem, który stanowi o jej wartości są jej pracownicy. Wykwalifikowany sztab ekspertów pozwala realizować wysokiej jakości usługi, a także gwarantuje nawiązanie i utrzymanie odpowiednich relacji z kandydatami i klientami. W celu zabezpieczenia zgromadzonego w ten sposób know-how, Grupa przede wszystkim stawia na utrzymanie wartościowych pracowników we własnych strukturach, a także na dzielenie się wiedzą w ramach Grupy. Gwarantuje także wszystkim pracownikom dostęp do szkoleń i zasobów wiedzy branżowej za pośrednictwem organizacji i stowarzyszeń branżowych takich jak Polskie Forum HR, Federacja Przedsiębiorców Polskich i inne. Ponadto, z uwagi na wieloletnią obecność na rynku polskim, Grupa wytworzyła znaczący kapitał w postaci rozbudowanych baz danych (zawierających np. dane kandydatów), a także systemów

informatycznych, które zostały „skrojone na miarę” potrzeb Grupy w taki sposób, aby zapewnić zgodność jej działalności z przepisami prawa oraz z potrzebami klientów. W tym celu Grupa w roku 2024 poczyniła nakłady skutkujące zwiększeniem środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w zakresie rozwoju systemów informatycznych w wysokości 2,4 mln zł.

Mając na uwadze, że termin „uzyski i wyniki” również nie jest w ESRS zdefiniowany, a w anglojęzycznej wersji regulacji zastosowano słowo „outputs and outcomes”, Grupa przyjęła definicję w myśl której ujawnieniem adekwatnym do tego punktu danych będzie przedstawienie wyników finansowych osiągniętych wskutek skapitalizowania nakładów, o których mowa powyżej:

- przychody ze sprzedaży: 538 mln zł,
- EBITDA: 8,4 mln zł,
- wartość kapitałów własnych: 72,9 mln zł,
- aktywa: 215,7 mln zł.

[SBM-2 (S1 SBM-2; S4 SBM-2)]

Grupa blisko współpracuje z kluczowymi interesariuszami, a częstotliwość, kanały i tematy komunikacji dostosowuje do potrzeb zainteresowanych stron. Grupa chce przede wszystkim przekazać interesariuszom informacje na temat swojej działalności, otoczenia rynkowego, wymogów regulacyjnych i przyszłych wyzwań, ale również wsłuchiwać się w ich głos – badać ich potrzeby, odbierać informacje zwrotne i szukać obszarów do poprawy. Rzeczony dialog został przedstawiony w sposób szczegółowy w poniższej tabeli:

Kluczowi interesariusze	Współpraca z kluczowymi interesariuszami	Sposób współpracy	Sposób uwzględnienia wyników współpracy	Cel współpracy
Zarząd i Rada Nadzorcza	Tak	współpraca z Zarządem odbywa się w sposób ciągły. Zarząd tworzy i realizuje strategię biznesową w Polsce. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad zgodnością realizowanych działań z przepisami i standardami	wytyczanie kierunków rozwoju działalności; zatwierdzanie budżetu	tworzenie modelu biznesowego; rozwój działalności
Akcjonariusze / Inwestorzy	Tak	Grupa, będąc częścią globalnych struktur Gi Group Holding, pozostaje w bliskiej współpracy z większościowym akcjonariuszem posiadającym 94,2% wszystkich akcji. Współpraca ta polega głównie na realizacji strategii biznesowych przyjmowanych na poziomie centralnym i implementowaniu ich na gruncie polskim. Jednym z elementów współpracy jest także udzielanie wsparcia finansowego i pogłębianie zaangażowania kapitałowego w Grupie.	wytyczne dotyczące strategii biznesowej są uwzględniane w bieżącej działalności Grupy,	przyjmowanie strategii biznesowej zgodnej z kierunkami rozwoju wytyczonymi przez Gi Group Holding
Pracownicy	Tak	współpraca poprzez: wewnętrzny intranet; newsletter "Monthly News"; e-maile; spotkania town hall z pracownikami; indywidualne spotkania z country managerem; „Welcome Days” dla nowych pracowników;	komfortowy dla pracowników system pracy zdalnej z elastycznym dostępem do przestrzeni biurowej; benefity pracownicze; do-	rozwój kompetencji wewnętrznych w Grupie; zapewnienie pracowników o ich

Kluczowi interesariusze	Współpraca z kluczowymi interesariuszami	Sposób współpracy	Sposób uwzględnienia wyników współpracy	Cel współpracy
			stępn do platform szkoleniowych i wewnętrzny system wymiany wiedzy; poszanowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym; równouprawnienie – obecny model współpracy z pracownikami jest wynikiem wieloletniego badania ich preferencji. Grupa dąży do adekwatnego uwzględniania oczekiwań tej grupy interesariuszy w swoim modelu biznesowym	wpływie na kształtowanie środowiska pracy
Klienci	Tak	ankiety dotyczące istotnych tematów ESG; sieć oddziałów w całej Polsce; indywidualne spotkania z opiekunami; formularz kontaktowy na stronie internetowej	dostępność opiekunów klienta; wsparcie merytoryczne, w tym kadrowo-płacowe; strategię rekrutacyjną - obecny model współpracy z klientami jest wynikiem wieloletnich doświadczeń w relacjach z tą grupą interesariuszy. Grupa dąży do adekwatnego uwzględniania oczekiwań tej grupy interesariuszy w swoim modelu biznesowym	utrzymanie wysokiej jakości świadczonych usług; satysfakcja klientów
Dostawcy	Tak	ankiety dotyczące istotnych tematów ESG; e-maile; formularz kontaktowy na stronie internetowej	dotychczas zgłaszane kwestie nie były na tyle istotne, aby brać je pod uwagę w założeniach strategicznych	utrzymanie wysokiej jakości świadczonych usług; optymalizacja kosztów
Regulatorzy	Tak	bezpośredni udział w komisjach ds. reformy rynku pracy przy Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej	obserwacja i analiza rządowych planów legislacyjnych; dostosowanie podejmowanych działań do zmieniającego się otoczenia prawnego	lepsze rozeznanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i możliwość uczestniczenia w jego kreowaniu
Organizacje biznesowe i branżowe	Tak	bezpośrednie zaangażowanie w inicjatywy podejmowane na poziomie organizacji branżowych takich, jak Polskie Forum HR, Konfederacja Lewiatan czy Federacja Przedsiębiorców Polskich	postulaty dotyczące reform rynku pracy w zakresie; szkolenia dla pracowników	pozostawanie na bieżąco w sprawach branżowych; dostęp do szkoleń i specjalistycznej wiedzy
Agencje ratingowe	Nie	n/d	n/d	n/d
Pracownicy w łańcuchu wartości	Nie	n/d	n/d	n/d
Media	Nie	n/d	n/d	n/d

Kluczowi interesariusze	Współpraca z kluczowymi interesariuszami	Sposób współpracy	Sposób uwzględnienia wyników współpracy	Cel współpracy
Urzędy	Nie	n/d	n/d	n/d
Audytorzy / biegli rewidenci	Nie	n/d	n/d	n/d

Celem współpracy z kluczowymi interesariuszami jest ustalenie istnienia ewentualnych wpływów ich opinii na strategię i model biznesowy Grupy. Spośród wymienionych wyżej kluczowych interesariuszy znajdują się tacy, z którymi Grupa na dzień sporządzenia niniejszego oświadczenia nie współpracuje, jednakże nie wyklucza się nawiązania takiej współpracy w kolejnych okresach sprawozdawczych w przypadku, gdy Grupa uzna ją za zbieżną z jej strategią i modelem biznesowym. Wskazać jednak należy, iż obecny model biznesowy został ukształtowany przez wieloletnią współpracę z kluczowymi interesariuszami, a tym samym uwzględnia on wszystkie zgłaszane przez nich istotne postulaty. W 2024 roku nie pojawiły się takie opinie, które wymagałyby ingerencji w strategię Grupy lub jej model biznesowy.

Poglądy i opinie interesariuszy, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, a także informacje zwrotne, które przekazują, są ważnym elementem procesu identyfikowania tematów istotnych, definiowania obszarów i celów strategicznych, a także codziennego planowania i zarządzania. Dotychczas otrzymane informacje i opinie były uwzględniane w procesie budowania strategii biznesowej Grupy, w tym w szczególności w zarządzaniu dialogiem z kluczowymi interesariuszami. W bieżącej działalności Grupa uważnie analizuje informację zwrotną i w razie, gdy tylko pojawi się coś co istotnie wpłynie na model biznesowy lub strategię, zostanie poddane adekwatnej analizie. Na dzień sporządzenia oświadczenia, wobec braku tego rodzaju informacji zwrotnej, Grupa nie zaplanowała konkretnych dalszych działań.

Zarząd i Rada Nadzorcza są informowane na bieżąco o istotnych opiniach i interesach pozostałych kluczowych interesariuszy za pośrednictwem działów odpowiedzialnych za współpracę z danym interesariuszem.

[S1 SBM-2]

Ścieżka rozwoju Grupy idzie w parze z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu oraz celami zrównoważonego rozwoju. Grupa dąży do tego, aby jej działania odpowiadały na potrzeby wszystkich zasobów pracowniczych, a w szczególności w obszarze kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka. Uwzględnianie zrównoważonego rozwoju jest naturalne dla modelu biznesowego i jego znaczącego wpływu na życie ludzi. Dla Grupy oznacza to podwójne zobowiązanie: wewnętrzne (wobec pracowników i współpracowników) oraz zewnętrzne (wobec klientów, kandydatów i społeczności, których Grupa jest częścią). Grupa cyklicznie prowadzi badania opinii Pracowników Korporacyjnych w formie ankiet Energy Matrix i Energy Pulse, uzupełnionych bezpośrednimi spotkaniami z wszystkimi Pracownikami Korporacyjnymi w danych zespołach w ramach Pulse Meeting – szczególnie na temat powyższych badań opinii przedstawiono w części S1-2 na stronach 95 - 96. Efektem tych rozmów ustalane są corocznie działania, tzw. „Action Plan” odnośnie do kierunków zmian potrzebnych w zakresie Pracowników Korporacyjnych. Cykliczne spotkania liderów z zespołami odnośnie wyzwań i szans dla usług HR na rynku, a także analizy prowadzone w obszarze odpowiedzialnego rozwoju rynku pracownika ustalane przez zespół Leadership, wpływają na strategię, kierunki działania i inicjatywy w Grupie w tym obszarze. Nowi Pracownicy Korporacyjni, podczas wdrożeń „Welcome Days” zapoznają się z obowiązującymi wewnętrznymi politykami, w tym w szczególności z: Globalną Polityką

dotyczącą Równości, Różnorodności i Integracji oraz Kodeksem Etyki Gi Group Holding. Wiedza w tym zakresie promowana jest także w formie komunikacji mailowej w ramach HR NEWS i w Intranecie Ginet.

[S4 SBM-2]

W toku analizy podwójnej istotności, Grupa zdefiniowała użytkowników końcowych jako klientów oraz konsumentów, jako kandydatów do pracy.

Klienci

Klienci są jednym z kluczowych interesariuszy Grupy wobec czego ich interesy i uprawnienia rzutują na strategię i model biznesowy Grupy, gdyż dbałość o wysoką jakość świadczonych usług poprzez przede wszystkim skuteczną i efektywną rekrutację właściwych kandydatów do pracy na rzecz klientów jest jednym z jej kluczowych elementów. W mocno konkurencyjnej branży usług HR, wysoka jakość usług i dostęp do wykwalifikowanej bazy kandydatów tworzy przewagi konkurencyjne, które prawidłowo wykorzystane wpływają na rozwój Grupy, poprzez pozyskiwanie większych zamówień przez zadowolonych ze współpracy klientów.

Kandydaci

W przypadku kandydatów do pracy, wyłącznie działanie z poszanowaniem ich praw człowieka, poglądów i interesów daje możliwość nawiązania z nimi współpracy. Z tego względu Grupa, prowadząc procesy rekrutacyjne tworzy oferty pracy przedstawiające wymagania odnoszące się wyłącznie do posiadania odpowiednich kompetencji - Grupa nie różnicuje sytuacji kandydatów ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie, czy inne aspekty pozamerytoryczne.

Mając na uwadze, że zarówno klienci, jak i kandydaci, stanowią o sile operacyjnej Grupy, ich opinie i interesy mają zasadniczy wpływ na strategię i model biznesowy. Nawiązywanie i realizacja współpracy z klientami jest możliwe i efektywne wyłącznie w przypadku dostępności odpowiedniej liczby kandydatów, wykwalifikowanych adekwatnie do potrzeb klientów. Tym samym łączenie potrzeb tych dwóch grup i swoiste balansowanie pomiędzy nimi, jest kluczowe z punktu widzenia prowadzonej działalności.

[SBM-3]

Istotne wpływy, ryzyka i szanse Grupy wynikające z przeprowadzonej przez nią oceny istotności koncentrują się w szczególności na operacjach własnych, choć częściowo odnoszą się także do niższego szczebla łańcucha wartości. Istotne wpływy, ryzyka i szanse zidentyfikowane w toku przeprowadzonej oceny istotności przedstawiono w poniższej tabeli.

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
E1 - zmiana klimatu	Zmiana klimatu	Neg. wpływ	Emisja dwutlenku węgla spowodowana zużyciem energii przez sprzęt biurowy i infrastrukturę cyfrową		L	wywiera wpływ na środowisko poprzez emisję gazów cieplarnianych i zanieczyszczenie powietrza, co również rzutuje na jakość powietrza, którym oddychają ludzie.	Grupa zamierza minimalizować skutki tego wpływu poprzez podjęcie decyzji o zmianie sposobu gromadzenia i archiwizacji dokumentacji na formę cyfrową, co

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
				operacje własne		W sferze modelu biznesowego Grupy wpływ ten jest brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji operacyjnych.	ograniczy zużycie sprzętu i materiałów biurowych.
E1 - zmiana klimatu	Zmiana klimatu	Neg. wpływ	Emisja dwutlenku węgla spowodowana zużyciem paliwa przez flotę firmową na podróże	operacje własne	L	wywiera wpływ na środowisko poprzez emisję gazów cieplarnianych i zanieczyszczenie powietrza, co również rzutuje na jakość powietrza, którym oddychają ludzie. W sferze modelu biznesowego Grupy wpływ ten jest brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji operacyjnych.	Grupa zamierza minimalizować skutki tego wpływu poprzez podjęcie decyzji o zmianie floty na pojazdy o napędzie hybrydowym.
E1 - zmiana klimatu	Zmiana klimatu	Szansa	Zwiększenie przychodów poprzez skupienie się na zielonych miejscach pracy, a tym samym dostosowanie oferty Grupy do oczekiwań branż i rynków (np. największe zapotrzebowanie na pracowników z zielonymi umiejętnościami, aby sprostać rosnącemu zapotrzebowaniu na stanowiska związane z klimatem)	operacje własne, downstream	S,M	Pojawienie się nowej kategorii stanowisk i kompetencji w związku z wykładniczym wzrostem istotności zrównoważonego rozwoju we wszystkich branżach jest faktem, a tym samym odpowiednia adaptacja do zmieniających się warunków poprzez szkolenie pracowników w tym obszarze, a także zatrudnianie specjalistów, jest brane pod uwagę w przyjętym modelu biznesowym	organizacja szkoleń dla Pracowników Korporacyjnych dotyczących zrównoważonego rozwoju
S1 - Własne zasoby pracownicze	Poprawa warunków pracy: świadomość i promocja podstawowych praw człowieka w miejscu pracy	Poz. wpływ	PRACOWNICY KORPORACYJNI: zwiększenie przynależności pracowników i zmniejszenie liczby przypadków dyskryminacji lub nękania poprzez tworzenie i rozpowszechnianie kultury równości, integracji i waloryzacji różnorodności	operacje własne	S; M	Wywiera wpływ na ludzi, gdyż sprzyja dobrostanowi pracowników poprzez tworzenie przyjaznego miejsca pracy. Promowanie tych wartości jest elementem modelu biznesowego	Grupa wdrożyła odpowiednie polityki promujące zachowania zgodne z poszanowaniem wartości, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
S1 - Własne zasoby pracownicze	Poprawa warunków pracy: świadomość i promocja podstawowych praw człowieka w miejscu pracy	Poz. wpływ	PRACOWNICY KORPORACYJNI: zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez przyjęcie polityk i inicjatyw mających na celu zagwarantowanie równych szans oraz poprawę rozwoju zawodowego i osobistego	operacje własne	S; M	Wywiera wpływ na ludzi, gdyż sprzyja dobrostanowi pracowników poprzez tworzenie przyjaznego miejsca pracy. Promowanie tych wartości jest elementem modelu biznesowego	Grupa wdrożyła odpowiednie polityki promujące zachowania zgodne z poszanowaniem wartości, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy
S1 – własne zasoby pracownicze	Ewolucja wielopokoleniowej siły roboczej: doradztwo zawodowe i rozwój umiejętności	Szansa	PRACOWNICY AGENCYJNI: wzrost biznesowy wynikający z większej atrakcyjności uzyskanej dzięki dywersyfikacji sektorów firmy i zwróceniu uwagi na poszukiwanie różnicowanych profili	operacje własne, downstream	S,M	Mniejsza wrażliwość na ewentualne kryzysy dotyczące poszczególnych branż oraz dostęp do szerszego portfolio klientów	Grupa rozwija i wprowadza innowacyjne rozwiązania pozwalające się lepiej adaptować do zmian rynkowych; Grupa promuje działania cross-sellingowe zmierzające do dywersyfikacji rodzajów usług świadczonych dla klientów; zapewnienie kompleksowych usług dla każdego sektora; długoterminowy rozwój poprzez: 1) podział profili na różne dywizje, z której każda specjalizuje się w innych profilach kandydatów, 2) wprowadzenie centralnej bazy kandydatów; 3) prowadzenie i organizacja konferencji np. "Hr now" w celu spotkania się z pracodawcami i poznania ich potrzeb rekrutacyjnych oraz wspólne poszukiwanie pomysłów/szans na pozyskanie talentów

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
S1 – własne zasoby pracownicze	Ewolucja wielopokoleniowej siły roboczej: doradztwo zawodowe i rozwój umiejętności	Poz. wpływ	PRACOWNICY KORPORACYJNI: zwiększenie satysfakcji pracowników wynikające z przekwalifikowania i podniesienia kompetencji wymaganych w sektorze zatrudnienia	operacje własne, downstream	S; M; L	Pozytywny wpływ przejawiający się zwiększoną efektywnością pracowników oraz możliwością podnoszenia jakości usług świadczonych na rzecz klientów	Grupa wspiera pracowników w rozwoju ich kompetencji oferując dostęp do szkoleń
S1 – własne zasoby pracownicze	Ewolucja wielopokoleniowej siły roboczej: poradnictwo zawodowe i rozwój umiejętności	Poz. wpływ	PRACOWNICY AGENCYJNI: podnoszenie poziomu zadowolenia pracowników i ich kompetencji poprzez ciągłe dostosowywanie oferty szkoleń do potrzeb rynku pracy związanych z danym zawodem	operacje własne	S	Brak wpływu na środowisko; pozytywny wpływ na ludzi – podnoszenie kompetencji wywiera pozytywne skutki zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców	Pracownicy Agencyjni, w tym w szczególności pracownicy tymczasowi posiadają równy dostęp do szkoleń oferowanych w zakładach pracy, w których wykonują pracę
S1 – własne zasoby pracownicze	Ewolucja wielopokoleniowej siły roboczej: doradztwo zawodowe i rozwój umiejętności	Szansa	PRACOWNICY AGENCYJNI: wzrost przychodów za sprawą większej atrakcyjności i rekrutacji pracowników poprzez angażowanie ich w szkolenia koncentrujące się na wiedzy technologicznej, takiej jak rozwój robotyki, Internetu i sztucznej inteligencji, które zmieniają umiejętności potrzebne zarówno do nowych miejsc pracy (bardziej technologicznych), jak i do uczynienia istniejących miejsc pracy bardziej ekologicznymi i zrównoważonymi.	operacje własne, downstream	S,M	podnoszenie kompetencji wywiera pozytywne skutki zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców	Pracownicy Agencyjni, w tym w szczególności pracownicy tymczasowi posiadają równy dostęp do szkoleń oferowanych w zakładach pracy, w których wykonują pracę

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
S1 – własne zasoby pracownicze	Zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników	Poz. wpływ	PRACOWNICY KORPORACYJNI: dobre samopoczucie psychofizyczne i większa motywacja pracowników wynikająca z możliwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz z odpowiedniej oferty elastyczności pracy (czas i miejsce pracy).	operacje własne	S	Brak wpływu na środowisko; pozytywny wpływ na ludzi i społeczeństwo; zwiększenie efektywności pracowników przekłada się na wyższy poziom jakości usług świadczonych na rzecz klientów	Grupa podejmuje szereg inicjatyw well-beingowych, o których mowa w części S1-2 na stronach 95 - 96
S1 – własne zasoby pracownicze		Ryzyko	PRACOWNICY KORPORACYJNI: utrata udziału w rynku z powodu niedostępności wyspecjalizowanego personelu wewnętrznego	operacje własne	S,M	Utrata lub spadek kompetencji pracowników negatywnie wpłynie na jakość świadczonych usług na rzecz klientów, co z kolei na bardzo wymagającym rynku, na którym działa Grupa, może powodować ich utratę	Grupa oferuje pracownikom odpowiednie szkolenia podnoszące kompetencje, a także podejmuje inicjatywy zapewniające odpowiednią równowagę pomiędzy pracą, a życiem osobistym
S1 – własne zasoby pracownicze	Zdrowie i bezpieczeństwo ; satysfakcja	Ryzyko	PRACOWNICY KORPORACYJNI: zwiększone koszty z powodu wyższej absencji i rotacji, wynikające z braku odpowiedniego rozpoznania dobrostanu psychicznego i braku skutecznego zarządzania działaniami związanymi z metodami i strategiami rozwiązywania i przewyższania tych problemów	operacje własne	S,M	zwiększenie kosztów powoduje spadek rentowności, zaś zwiększenie okresów nieobecności kompetentnych pracowników powoduje zakłócenia działalności operacyjnej i spadek jakości usług świadczonych na rzecz klientów	Grupa podejmuje szereg inicjatyw well-beingowych, o których mowa w części S1-2 na stronach 95-96
S1 – własne zasoby pracownicze	Poprawa warunków pracy: świadomość i promocja podstawowych praw człowieka w	Ryzyko	PRACOWNICY KORPORACYJNI i PRACOWNICY AGENCYJNI: wzrost kosztów spowodowany koniecznością dostosowania wynagrodzeń przez firmy do nowych przepisów lokalnych.	operacje własne	S,M,L	Presja płacowa jest faktem napędzanym dodatkowo przez cykliczny i znaczny wzrost płacy minimalnej; zwiększenie kosztów zatrudnienia z kolei powoduje konieczność renegotiacji warunków kontraktów, w tym zwiększenia stawek za usługi świadczone na rzecz klientów; istnieje również ryzyko utraty klientów, których wzrost	Zapewnienie ciągłego rozwoju kompetencji pracowników w ten sposób, aby zwiększony koszt zatrudnienia szedł w parze z jakością świadczonych usług; oferowanie również pozapłacowych form wynagrodzenia w formie benefitów pracowniczych

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
	miejscu pracy					kosztów zatrudnienia może zniechęcić do korzystania z usług spółek z Grupy	
S1 – własne zasoby pracownicze	Poprawa warunków pracy: świadomość i promocja podstawowych praw człowieka w miejscu pracy	Szansa	PRACOWNICY AGENCYJNI: zwiększona reputacja firmy dzięki zgodności z przepisami dotyczącymi praw człowieka.	operacje własne	S,M,L	Zwiększona reputacja znacząco wpływa na zwiększenie udziału w rynku narażonym na występowanie ryzyk związanych z brakiem poszanowania praw człowieka, w szczególności w zakresie warunków zatrudnienia	Grupa wdrożyła polityki, o których mowa w części S1-1 na stronach 94-95, dzięki którym zapewnia zgodność swojej działalności z przepisami dotyczącymi praw człowieka
S1 - własne zasoby pracownicze	Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Neg. wpływ	PRACOWNICY KORPORACYJNI i PRACOWNICY AGENCYJNI: utrata danych w wyniku ataków zewnętrznych będących konsekwencją słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych obowiązkowych szkoleń w tym zakresie	operacje własne	S,M,L	Brak wpływu na środowisko; negatywny wpływ na ludzi; skutki w postaci wysokich kar finansowych i utraty reputacji mogą być niemożliwe lub znacząco utrudnione do odwrócenia	Podjęte działania szczegółowo opisano w części S1-4 na stronach 99
S1 - własne zasoby pracownicze	Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Ryzyko	PRACOWNICY KORPORACYJNI i PRACOWNICY AGENCYJNI: utrata danych osobowych może prowadzić do zwiększonych kosztów związanych ze zwrotami i karami, a także do utraty reputacji.	operacje własne	S,M,L	skutki w postaci wysokich kar finansowych i utraty reputacji mogą być niemożliwe lub znacząco utrudnione do odwrócenia	Zatrudnianie zespołu ekspertów IT oraz w zakresie ochrony danych osobowych, a także korzystanie z zaufanych dostawców systemów i oprogramowania IT, zabezpieczają przed wyciekiem danych
S4 - konsumenci i użytkownicy końcowi	Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Neg. wpływ	naruszenia danych kandydatów i klientów w wyniku ataków zewnętrznych z powodu słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych obowiązkowych szkoleń w tym zakresie	operacje własne	S,M,L	Brak wpływu na środowisko; negatywny wpływ na ludzi; skutki w postaci wysokich kar finansowych i utraty reputacji mogą być niemożliwe lub znacząco utrudnione do odwrócenia	Podjęte działania szczegółowo opisano w części S4-4 na stronach 108-109

standard	temat istotny	typ IRO	IRO	Lokalizacja w łańcuchu wartości	horyzont czasowy (Short, Medium, Long)	Skutki (w tym informacja o wpływie na ludzi i środowisko)	Działania
S4 - konsumenci i użytkownicy końcowi	Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Ryzyko	Utrata wrażliwych danych może prowadzić do zwiększonych kosztów związanych ze zwrotami i karami, a także do utraty reputacji.	operacje własne	S,M,L	skutki w postaci wysokich kar finansowych i utraty reputacji mogą być niemożliwe lub znacząco utrudnione do odwrócenia	Podjęte działania szczegółowo opisano w części S4-4 na stronach 108-109
G1 - prowadzenie działalności gospodarczej	Zarządzanie, etyka i zgodność	Poz. wpływ	rozpowszechnianie świadomej kultury etycznej poprzez szkolenia dla własnych pracowników	operacje własne	S,M,L	Brak wpływu na środowisko; wywiera wpływ na ludzi, gdyż sprzyja dobrostanowi pracowników poprzez tworzenie przyjaznego miejsca pracy. Promowanie tych wartości jest elementem modelu biznesowego	Grupa wdrożyła odpowiednie polityki promujące zachowania zgodne z poszanowaniem wartości, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy
Temat własny	Wpływ społeczny	Poz. wpływ	tworzenie lokalnych możliwości partnerstwa i uczestnictwa w inicjatywach społecznych, kulturalnych i edukacyjnych, z konkretnymi i powtarzalnymi projektami mającymi na celu promowanie bardziej integracyjnego i równego rynku pracy, który przyczynia się do ochrony i rozwoju społeczności.	operacje własne, downstream	S,M,L	Brak wpływu na środowisko; pozytywny wpływ na ludzi i społeczeństwo; zwiększenie rozpoznawalności i wzrost reputacji, które mogą przyczynić się do zwiększenia przychodów	Grupa zrealizowała takie inicjatywy jak: wydanie raportu pt. "Barometr rynku pracy", który jest raportem branżowym wydawanym przez Spółkę corocznie od 2013 roku; raport Zatrudnianie Cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse

Wszystkie zidentyfikowane wpływy są naturalną konsekwencją strategii i modelu biznesowego Grupy. Funkcjonowanie w branży usług HR przekłada się w szczególności na wpływy w obszarze pracowniczym – Grupa dostrzega możliwość oddziaływania i kształtowania rynku, który sprzyja rozwojowi kompetencji wśród pracowników, a także zapewnia im zachowanie równowagi pomiędzy pracą zawodową, a życiem prywatnym. Jednocześnie, pozytywne wpływy w powyższym obszarze przekładają się na satysfakcję klientów Grupy wynikającą z wysokiego poziomu realizacji zamówień. Grupa pozostaje także świadoma negatywnych wpływów jakie jej model biznesowy może generować w obszarze cyberbezpieczeństwa, tj. związanych z ochroną i prawidłowym zabezpieczeniem danych osobowych. Grupa konsekwentnie rozwija swoje systemy IT w celu minimalizowania ryzyka wystąpienia tego rodzaju wpływu. Grupa identyfikuje także występowanie negatywnych wpływów w obszarze związanym z klimatem, jednakże są to wpływy, które nie wynikają wprost ze strategii i modelu biznesowego przyjętego przez Grupę, lecz dotyczą wszystkich podmiotów, których działalność operacyjna koncentruje się w całości na świadczeniu usług. Grupa nie zidentyfikowała bieżących skutków finansowych istotnych ryzyk i szans dla jej sytuacji finansowej, wyników finansowych i przepływów pieniężnych. Nie identyfikuje się również istotnych ryzyk i szans, w przypadku których istnieje znaczące ryzyko istotnej korekty w następnym rocznym okresie sprawozdawczym wartości bilansowych aktywów i zobowiązań wykazanych w powiązanym sprawozdaniu finansowym. Skutki finansowe ryzyk i szans, jak również ich potencjalna perspektywa są trudne do oszacowania. Można wskazać, iż w przypadku ryzyk są to przede wszystkim koszty związane z zatrudnianiem pracowników oraz poszukiwania talentów o odpowiednich, adekwatnych do oczekiwań rynku i klientów kompetencjach. Niedostępność odpowiednich kandydatów, jak również spadek efektywności pracowników z uwagi na brak szkoleń rozwijających ich kompetencje,

może przyczynić się do spadku przychodów. W przypadku szans, dostosowanie się Grupy do oczekiwań klientów związanych z rozwojem kompetencji wśród pracowników w obszarach nowych technologii, jak również zwiększanie ich efektywności poprzez budowanie bezpiecznego miejsca pracy, może przyczynić się do wzrostu przychodów.

Tematy istotne, oparte na wpływach, szansach i ryzykach ESG analizowanych przez pryzmat standardów ESRS S1, S4 i G1, są uznawane przez Grupę za nieodłączną część tematów związanych z podstawową działalnością biznesową. Grupa nie przeprowadziła odrębnej analizy odporności w tym zakresie – przewiduje się jej przeprowadzenie w perspektywie średnioterminowej.

Grupa publikuje niniejsze oświadczenie po raz pierwszy, a zatem istotne wpływy, ryzyka i szanse nie uległy zmianie.

Wszystkie wpływy, ryzyka i szanse są objęte wymogami dotyczącymi ujawniania informacji zawartymi w ESRS. Ostatnia pozycja z powyższej tabeli przedstawia dodatkowe, specyficzne dla Grupy ujawnienie.

[E1 SBM-3]

Ze względu na wyłącznie doradczy charakter świadczonych przez Grupę usług, nie identyfikuje ona obecnie występowania ryzyk fizycznych związanych z klimatem, ani ryzyk przejścia związanych z klimatem. Z tej samej przyczyny Grupa nie prowadzi analizy odporności, jak również nie tworzy modelu biznesowego w oparciu o założenia przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, gdyż pozostaje to bez znaczenia dla przedmiotu jej podstawowej działalności.

[S1 SBM]

Spośród własnych zasobów pracowniczych, na które Grupa może wywierać istotny wpływ, zakresem ujawnienia określonym w ESRS 2 objęte są wszystkie osoby. Wśród własnych zasobów pracowniczych wyróżnia się:

- Pracowników Korporacyjnych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy B2B lub umowy zlecenie,
- Pracowników Agencyjnych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie, umowy o pracę tymczasową lub umowy zlecenie w ramach pracy tymczasowej, na potrzeby świadczenia usług na rzecz klientów Grupy.

Z powyższych grup pracowników, Grupa posiada bezpośrednią możliwość oddziaływania na warunki zatrudnienia i świadczenia pracy wyłącznie przez Pracowników Korporacyjnych. O warunkach zatrudnienia i wykonywania pracy przez Pracowników Agencyjnych nie decydują wyłącznie spółki z Grupy, które jednakże w szczególności zabezpieczają zgodność tych warunków z minimalnymi wymogami wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, w poniższej tabeli przedstawiono istotne tematy w obszarze pracowniczym o pozytywnym wpływie, dotyczące wyłącznie Pracowników Korporacyjnych, które można podzielić na poniższe kategorie:

- a) work-life balance - równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym,
- b) szkolenia i rozwój
- c) równość, różnorodność i integracja.

Istotny temat	Pracownicy korporacyjni	Opis istotnego wpływu	Rodzaj wpływu
Work-life balance	dobre samopoczucie psychofizyczne i większa motywacja pracowników wynikająca z możliwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz z odpowiedniej oferty elastyczności pracy (czas i miejsce pracy).	• przekazywanie pracownikom wiedzy dotyczącej zachowania równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym, • promowanie aktywności fizycznej i cyklicznych badań lekarskich, • aktywność w zakresie lokalnego wellbeing'u, poprzez udostępnianie przestrzeni do dzielenia się pomysłami na wspólną aktywność wśród pracowników, • oferowanie pracy w formie hybrydowej, która w badaniu Energy Matrix w 2024 roku została doceniona przez pracowników jako dostępna i ważna wartość, • uproszczenie komunikacji pomiędzy pracownikami, a Zarządem oraz zespołem Leadership za pośrednictwem spotkań dostępnych dla wszystkich, takich jak: Townhall Meeting, coroczny Company Event, czy indywidualne spotkania z Zarządem „Get Together Meetings”.	pozytywny
Szkolenia i rozwój	Zwiększenie satysfakcji pracowników wynikające z przekwalifikowania i podniesienia kompetencji wymaganych w sektorze zatrudnienia. Zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez przyjęcie polityk i inicjatyw mających na celu poprawę rozwoju zawodowego i osobistego pracowników.	• aktywności pozwalające pracownikom rozwijać kompetencje i pomagające tworzyć zrównoważone środowisko pracy, • w strukturze rozproszonej i pracy hybrydowej Grupa intensywnie wykorzystuje zdalne formy wymiany wiedzy, e-learning, wewnętrzną akademię wymiany wiedzy i dobrych praktyk Gi School, • zwracanie uwagi na ewolucję kompetencji przyszłości na rynku pracy oraz potrzebę utrzymania talentów w organizacji. Programy zwiększają skuteczność operacyjną, a także mogą przyczynić się do wzrostu produktywności i przychodów. Szczególnie istotne jest zarządzanie wiedzą wewnątrz organizacji dlatego Grupa wspiera i zachęca pracowników do dzielenia się wiedzą. W cyklicznych badaniach opinii pracownika poddawany jest również pod ocenę obszar szkolenia i rozwoju. Otrzymane informacje zwrotne stanowią istotną część planowania polityki na następne lata.	pozytywny
Równość, różnorodność i integracja	Zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez przyjęcie polityk i inicjatyw mających na celu zagwarantowanie równych szans. Zwiększenie przynależności pracowników i zmniejszenie liczby przypadków dyskryminacji lub nękania poprzez tworzenie i rozpowszechnianie kultury równości, integracji i waloryzacji różnorodności. Satysfakcja pracowników wynikająca z	Pracownicy Grupy stanowią zróżnicowaną grupę, w której każda osoba posiada indywidualne mocne strony. Grupa promuje różnorodność, którą może wykorzystywać by tworzyć bardziej otwarte i produktywne środowisko pracy. Utrzymanie talentów w Grupie i przyciąganie najlepszych oraz mniejsza rotacja pracowników, którą Grupa może uzyskać, jest szansą na efektywniejszą pracę i zapewnienie lepszej obsługi klientów. Grupa promuje różnorodność. Zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji opiera się na uniwersalnych zasadach szacunku i tolerancji dla drugiego człowieka oraz na zasadzie efektywnego wykorzystania potencjału pracowników. Takie podejście do pracowników jest ważnym elementem przyjętej w Grupie strategii.	pozytywny

	dostosowania się Grupy do obowiązujących umów i przepisów oraz obecności układów zbiorowych i różnych możliwości angażowania się.	W Grupie wspierane jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych oraz obcokrajowców. Każdy pracownik jest w pełni doceniany, niezależnie od miejsca pochodzenia. Poprzez różnorodność rozumie się 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, rośnie ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Różnorodny zespół to również lepsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań partnerów biznesowych i odbiorców świadczonych usług.	
--	--	--	--

Grupa, w toku oceny, zidentyfikowała istotny negatywny wpływ na własne zasoby pracownicze polegający na utracie danych w wyniku ataków zewnętrznych będących konsekwencją słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych obowiązkowych szkoleń w tym zakresie. Ten negatywny wpływ obejmuje nie tylko grupy Pracowników Korporacyjnych i Pracowników Agencyjnych, ale również kandydatów – w części S1-3 na stronie 96 zwrócono uwagę na działania podejmowane przez Grupę celem zapobiegania ww. wpływowi.

Istotne ryzyka i szanse wynikające z wpływów i zależności z jej własnymi zasobami pracowniczymi przedstawiono w tabeli na stronach 64-71.

Ze względu na wyłącznie doradczy charakter świadczonych przez Grupę usług, nie identyfikuje ona wpływów na własne zasoby pracownicze, które mogą wynikać z planów przejścia, występowania ryzyk fizycznych związanych z klimatem, ani ryzyk przejścia związanych z klimatem.

Grupa nie identyfikuje obszarów, w których jej operacje byłyby narażone na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej, pracy obowiązkowej lub pracy dzieci. Istotnym elementem strategii biznesowej Grupy jest poszukiwanie kandydatów do pracy, w tym w dużym stopniu poza granicami Polski. W coraz większym stopniu Grupa pozyskuje kandydatów do pracy z tzw. „dalekich kierunków” tj. z Azji, Afryki czy Ameryki Południowej. W powyższym celu Grupa stworzyła dedykowany dział legalizacji, który zatrudniając ekspertów w tej dziedzinie zabezpiecza prawidłowość i zgodność z wszelkimi przepisami i normami procesów rekrutacyjnych i legalizacyjnych. Grupa dostrzega różnego rodzaju patologie występujące na rynku w tym obszarze i podejmuje działania w celu ich wyeliminowania – bezpieczny i legalny rynek pracy dla cudzoziemców w Polsce służy nie tylko interesom poszczególnych kandydatów i pracowników, ale także Grupie i całej branży. W tym celu Grupa podejmuje m.in. działania edukacyjne poprzez publikację raportu pt.: „Zatrudnianie Cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse” – o którym szerzej w ramach tematów własnych na stronach 105-106.

Grupa nie uzyskała wiedzy na temat większego narażenia na szkody osób o szczególnych cechach, pracujących w określonych kontekstach lub podejmujących określone działania. Wprost przeciwnie, Grupa angażuje się w społeczne aktywności dotyczące m.in. aktywizacji osób niepełnosprawnych, w tym także poprzez ich zatrudnianie.

Wszystkie IRO dotyczą odpowiednio wskazanych powyżej grup pracowników, tj. Pracowników Korporacyjnych oraz Pracowników Agencyjnych.

[S4 SBM-3]

W ramach niniejszego oświadczenia Grupa definiuje pojęcie "konsument" poprzez odniesienie go do "kandydata", tj. osoby uczestniczącej aktywnie lub pasywnie w rynku pracy, w stosunku do której Grupa podejmuje działania celem zaangażowania go do wykonywania pracy na rzecz Grupy i/lub jej klientów. Jednocześnie, przez "użytkownika końcowego" Grupa rozumie klientów na rzecz których świadczy swoje usługi. Mając powyższe na uwadze, tak rozumiani konsumenci i użytkownicy końcowi są beneficjentami usług, które mogą potencjalnie mieć negatywny wpływ na ich prawo do ochrony danych osobowych i prywatności. Zidentyfikowane istotne negatywne wpływy są powszechne w branży w której działa Grupa.

Istota działalności Grupy polega na oferowaniu zatrudnienia, w tym jego elastycznych form (praca tymczasowa) dla kandydatów z jednej strony, oraz dla klientów poszukujących pracowników z drugiej. Powyższe wyznacza sferę pozytywnych wpływów w związku z kandydatami i klientami.

Grupa zidentyfikowała jeden faktyczny wpływ na konsumentów (kandydatów) i użytkowników końcowych (klientów) polegający na naruszeniu (wycieku) danych osobowych w wyniku ataków zewnętrznych z powodu słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych obowiązkowych szkoleń w tym zakresie. Powyższe rzutuje na podejmowane przez Grupę działania w obszarze unowocześnienia systemów informatycznych, jak również zwiększenia zabezpieczeń sieciowych. Czynniki te są istotne w działalności biznesowej Grupy, gdyż bezpieczeństwo danych wszystkich pracowników jest kluczowe nie tylko przez wzgląd na potencjalne konsekwencje finansowe ich utraty, ale również konsekwencje reputacyjne. Szczegóły odnoszące się do działań Grupy w powyższym obszarze opisano w części S4-3 na stronach 107-108.

Zważywszy, że działalność Grupy polega w istotnym stopniu na dostępności odpowiednich kandydatów, jak również na zapotrzebowaniu na siłę roboczą wśród klientów, strategia i model biznesowy Grupy są istotnie uzależnione od ryzyk i szans w tym obszarze.

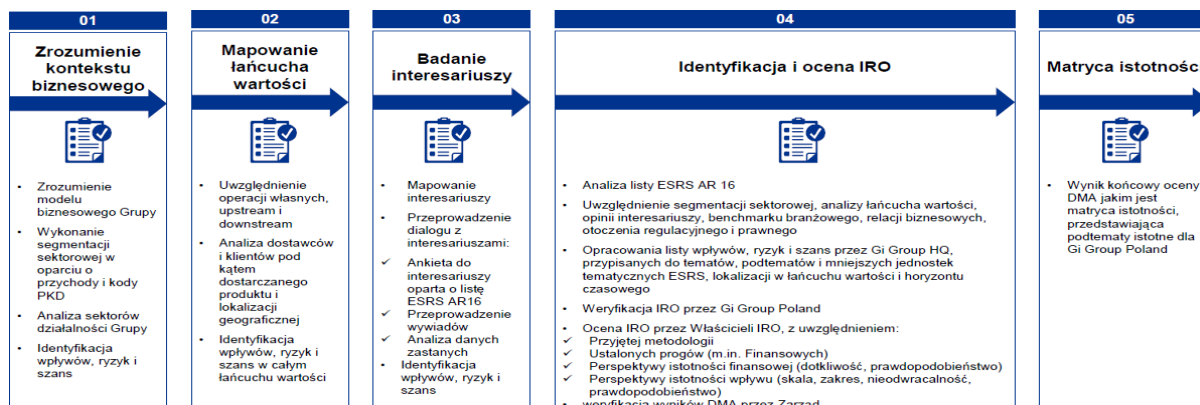
Wszyscy kandydaci i klienci, na których Grupa może wywierać istotne wpływy są objęci zakresem ujawnienia określonym w ESRS 2. Istotne ryzyka i szanse związane z kandydatami i klientami przedstawiono w tabeli na stronach 64-71.

Grupa nie wyróżnia grup konsumentów, czy użytkowników końcowych o szczególnych cechach, którzy byliby narażeni na inne, niż przedstawione wyżej negatywne wpływy, ryzyka i szanse.

1d. Zarządzanie ryzykami, wpływami i szansami.

[IRO-1]

Grupa przeprowadziła analizę podwójnej istotności za przedmiotowy okres sprawozdawczy po raz pierwszy. Składała się ona z następujących etapów:



Należyta staranność zgodnie z pkt. 59 w ESRS 1 rozdz. 4 jest procesem, w ramach którego jednostka identyfikuje rzeczywiste i potencjalne negatywne wpływy na środowisko i ludzi związane z jej działalnością, zapobiega im, łagodzi je i rozlicza się z działań, jakie podejmuje, aby im przeciwdziałać. Obejmuje on negatywne wpływy związane z własnymi operacjami jednostki i jej łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych. Należyta staranność jest stałą praktyką, która stanowi odpowiedź na zmiany w kontekście strategii jednostki, jej modelu biznesowego, działań, relacji biznesowych, działalności operacyjnej, zaopatrzenia i sprzedaży oraz która może wywoływać takie zmiany. Proces ten opisano w instrumentach międzynarodowych Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

W ramach procesu DMA, kierując się zasadami należytej staranności Gi Group Holding identyfikowała potencjalne i rzeczywiste wpływy, ryzyka i szanse w operacjach własnych, jak i w łańcuchu wartości. Następnie, Grupa weryfikowała adekwatność IRO w odniesieniu do swojej działalności w Polsce, wykonując segmentację sektorową, mapując łańcuch wartości i konsultując kwestie zrównoważonego rozwoju z interesariuszami. Grupa, za pośrednictwem odpowiednio skonstruowanej ankiety, zasięgnęła opinii interesariuszy odnośnie istotności poszczególnych tematów ESRS. W ten sposób uzyskała łącznie 67 odpowiedzi, które w zasadniczej części potwierdzały, że uznanie przez Gi Group Holding, oraz wewnętrznych ekspertów Grupy, tematów ESRS: E1, S1, S4 i G1 za istotne jest adekwatne do działalności Grupy. Z uwagi na relatywnie niewielką liczbę odpowiedzi ankietowych, Grupa nie uznała za zasadne rozszerzanie zakresu tematów istotnych również o tematy S2 i S3, które w treści ankiet zostały ocenione jako dość istotne. W perspektywie średnioterminowej Grupa rozważy wdrożenie rozwiązań, które będą zachęcały interesariuszy do zabierania głosu w celu doprowadzenia do uzyskiwania większej liczby odpowiedzi niż obecnie. Dzięki temu waga stanowiska interesariuszy w kwestiach zrównoważonego rozwoju będzie donioślejsza.

W ramach mapowania części łańcucha wartości wyższego i niższego szczebla, Grupa stworzyła dwie listy korzystając z danych dostępnych w systemach księgowych: 1) Lista dostawców obejmująca wszystkich dostawców Grupy wraz z kosztami, 2) Lista klientów obejmująca wszystkich klientów Grupy wraz z przychodami. Powyższe listy przedstawiają dostawców i klientów, od których Grupa zakupiła / sprzedała produkty lub usługi. Informacje te objęły dane wg stanu na dzień 30.06.2024 r. Charakterystyka najważniejszych kategorii dostawców (12 najważniejszych dostawców) i klientów (11 najważniejszych klientów) Grupy, w tym zakupionych produktów i usług stanowiła podstawę do uzupełnienia części upstream i downstream. Na podstawie stworzonych list Grupa przeprowadziła analizę wpływów, ryzyk i szans związanych z zakupionymi produktami i usługami oraz wykonano mapę łańcucha wartości.

W procesie analizy IRO skoncentrowano się całościowo na działalności Grupy i świadczonych przez nią usługach na obszarze terytorium Polski. Uwzględniono nadto wpływy, w które Grupa jest zaangażowana ze względu na swoje własne operacje. Oceny dokonali zidentyfikowani w ramach Grupy eksperci tzw. Właściciele IRO, którzy posiadają wiedzę na temat badanego zagadnienia. W badaniu brali udział przedstawiciele działów:

- Administracji,
- Zarządzania zasobami ludzkimi - HR,
- Oddziałów (Branches),
- Rekrutacji,
- IT,
- Payrollu,

- Marketingu.

Wszyscy Właściciele IRO zostali przeszkoleni z założeń analizy podwójnej istotności, wytycznych wynikających z regulacji oraz metodologii i narzędzia oceny IRO. Osoby odpowiedzialne za ocenę poszczególnych IRO zostały oznaczone w arkuszach MS Excel.

Grupa wyłoniła dedykowaną grupę ekspertów odpowiedzialną za dokonanie oceny IRO zgodnie z wymogami arkusza. Proces ten odbył się zatem wyłącznie w ramach struktur organizacyjnych Grupy.

Grupa dołożyła wszelkich starań, aby z wykorzystaniem reguły reasonable effort dochować należytej staranności przy identyfikacji IRO zachowując jednocześnie zgodność z wymogami wynikającymi z listy ESRS AR 16.

Ocena istotnych wpływów, ryzyk i szans polega na przypisaniu oceny parametrom według ustalonej metodologii. Proces oceny IRO w Grupie bazował na charakterystyce rynku przygotowanej w pierwszej kolejności przez Gi Group Holding (globalne struktury/centrala). Następnie Grupa dokonała oceny zidentyfikowanych w ten sposób IRO w świetle swojej lokalnej, Polskiej specyfiki. Możliwa do uzyskania ocena znajdowała się w przedziale 1 – 16. Kluczowy dla oceny podwójnej istotności jest sposób oceny i hierarchizacji wpływów, ryzyk i szans zrównoważonego rozwoju. W terminologii analizy podwójnej istotności mowa tutaj o tzw. punkcie odcięcia. CSRD i ESRS nie narzucają reguł, według których należy dobrać punkt odcięcia – każdorazowo musi ustalić go samodzielnie jednostka sprawozdająca. Grupa przyjęła zarówno w przypadku istotności wpływu, jak i istotności finansowej, odcięcie na poziomie 6. Oznacza to, że wpływy, ryzyka i szanse oceniane na 6 i w górę, uznawane są za istotne.

W ramach procesu oceny DMA identyfikowano następujące parametry:

- w istotności wpływu:
 - skala,
 - zakres,
 - nieodwracalność skutków,
 - prawdopodobieństwo;
- w istotności finansowej:
 - wpływ reputacyjny (ryzyka i szanse),
 - wpływ finansowy (ryzyka i szanse),
 - wpływ na ciągłość biznesową (tylko ryzyka),
 - wpływ strategiczny (tylko ryzyka),
 - oszczędność kosztów (tylko szanse),
 - potencjalna wielkość rynku (tylko szanse),
 - prawdopodobieństwo (ryzyka i szanse).

Każde IRO opisuje faktyczne i potencjalne relacje Grupy z otoczeniem i każdemu z nich przyporządkowany został szereg parametrów:

- Tematy i podtematy ESRS,
- Rodzaj IRO: pozytywny wpływ, negatywny wpływ, ryzyko, szansa,
- Status wpływu: faktyczny, potencjalny,
- Pozycja IRO w łańcuchu wartości: upstream, downstream, operacje własne,
- Pozycja IRO w horyzoncie czasowym: krótki termin (w roku sprawozdawczym), średni termin (do 5 lat), długi termin (powyżej 5 lat),
- 4-stopniowa punktacja dotkliwości wpływu pod względem:
 - Skali skutków danego IRO,
 - Zasięgu skutków danego IRO,
 - Nieodwracalności skutków danego IRO (w przypadku wpływów negatywnych),
 - Prawdopodobieństwa wystąpienia.
- 4-stopniowa punktacja istotności finansowej (ryzyk i szanse) pod względem:
 - Stopnia dotkliwości,
 - Prawdopodobieństwa wystąpienia.

- Jakościowe, opisowe uzasadnienie oceny istotności wpływu,
- Jakościowe, opisowe uzasadnienie oceny istotności.

W badaniu podwójnej istotności dla Grupy każde IRO zostało sklasyfikowane pod względem parametrów wymaganych przez ESRS. Służyło temu narzędzie IRO, czyli rozbudowany kwestionariusz jakościowo-ilościowy w MS Excel, wypełniany przez zidentyfikowanych przez Grupę Właścicieli IRO.

Oceniając wpływy, Grupa zastosowała odpowiednie kryteria, aby ocenić dotkliwość wpływu związanego z jej działalnością, a także bezpośrednio związanego z jej działalnością, produktami i usługami, w tym poprzez łańcuch wartości wyższego i niższego szczebla. Podczas oceny wpływów kierowano się następującymi założeniami:

- oddziaływania były oceniane indywidualnie. W przypadku, gdy stwierdzono kilka oddziaływań związanych z jedną istotną kwestią, wyniki oceny oddziaływania nie były łączone;
- w przypadku potencjalnych oddziaływań Grupa oszacowała również prawdopodobieństwo ich wystąpienia i odpowiedni horyzont czasowy;
- w ocenie uwzględniono wpływ środowiskowy przed podjęciem jakichkolwiek działań łagodzących. Zarządzanie tym wpływem, w tym działania łagodzące, są w rzeczywistości częścią polityk, działań i celów (MDR-P, MDR-A i MDR-T). Zapewnia to zrozumienie zarówno niezakłóconego wpływu związanego z organizacją, jak i sposobu, w jaki Grupa radzi sobie z nim (tj. wpływu złagodzonego);
- Grupa zastosowała progi jakościowe i/lub ilościowe (niezdefiniowane przez ESRS), które są jak najbardziej obiektywne;
- zgodnie z wymogiem ESRS 2 IRO-1, Grupa wyjaśniła, w jaki sposób określono znaczenie wpływu, w tym zastosowane „progi” jakościowe i ilościowe.

ESRS 1 AR 15 określa, że identyfikacja istotnych ryzyk i szans powinna opierać się na połączeniu prawdopodobieństwa wystąpienia i potencjalnej dotkliwości skutków finansowych w oparciu o odpowiednie progi. W procesie wzięto pod uwagę, że:

- istotność finansowa jest zgodna z identyfikacją ryzyk i szans zgodnie ze standardami ISSB,
- konieczne jest oparcie się na skutkach finansowych, tj. jakie ryzyka i szanse mogą wywołać w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej,
- możliwe jest zastosowanie bezwzględnych (kwotowych) lub względnych (procentowych) „progów” pieniężnych oraz w tym celu, wykorzystanie kryteriów/progów stosowanych w sprawozdawczości finansowej, przy jednoczesnym uwzględnieniu, że w sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju horyzonty czasowe oceny istotności są dłuższe,
- ryzyka i szanse (środowiskowe) powinny być traktowane jako pierwotne (przed podjęciem jakichkolwiek działań łagodzących) przy ocenie podwójnej istotności,
- w przypadku istotnych kwestii, których skutki finansowe nie są mierzalne w dniu sprawozdawczym, można zastosować progi jakościowe (np. koszty reputacji, które mogą ograniczyć dostęp do kredytów).

Oceniając ryzyka i szanse, wzięto pod uwagę ich wpływ na efekty finansowe w krótkim, średnim i długim okresie na podstawie:

- scenariuszy/przewidywań uznanych za prawdopodobne;
- oczekiwanych istotnych skutków finansowych związanych z kwestiami zrównoważonego rozwoju wynikających z sytuacji, które są poniżej progu „bardziej prawdopodobne niż nie” lub z aktywów/zobowiązań, które nie są (lub jeszcze nie zostały) odzwierciedlone w sprawozdaniach finansowych.

Uwzględnia to:

- potencjalne sytuacje, które w wyniku wystąpienia przyszłych zdarzeń mogą wpłynąć na potencjał generowania przepływów pieniężnych,

- kapitał, który nie jest ujmowany jako składnik aktywów z perspektywy księgowej i finansowej, ale który ma znaczący wpływ na wyniki finansowe, taki jak kapitał naturalny, intelektualny (organizacyjny), ludzki, społeczny i relacyjny,
- możliwe przyszłe zdarzenia, które mogą mieć wpływ na rozwój tych kapitałów.

W toku prowadzonej analizy oraz oceny ryzyk i szans, prawdopodobieństwo określone było w czterostopniowej skali od 1 do 4, przy czym do 1 przypisano - "rzadko", a do 4 - "bardzo prawdopodobne". Równocześnie, charakter skutków został oceniony również w czterostopniowej skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza "nieistotne", a 4 "bardzo poważne".

Grupa nie ustaliła odrębnej hierarchii dla ryzyk związanych ze zrównoważonym rozwojem. Ocena wpływów, ryzyk i szans została dokonana wewnątrz organizacji, przez wyłoniony w tym celu zespół ekspertów z odpowiednich działów. Następnie, wyniki oceny zostały zatwierdzone przez Zarząd.

Z uwagi na fakt, że jest to pierwszy rok podlegania obowiązkowi raportowemu przez Spółkę, proces identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans przeprowadzony został niezależnie od ogólnego procesu zarządzania ryzykiem. Grupa nie wyklucza asymilacji obydwu systemów w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Z uwagi na to, że jest to pierwszy rok za który Grupa sporządza oświadczenie, przedmiotowy proces przeprowadzono po raz pierwszy. Grupa nie wyklucza wprowadzenia w nim zmian w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Grupa rozumie i definiuje kontekst, w którym działa w oparciu o swoją działalność biznesową, relacje biznesowe na wyższym i niższym szczeblu oraz interesariuszy, z którymi wchodzi w interakcje bezpośrednio i pośrednio. Kontekst ten stanowi główny wkład w identyfikację głównych wpływów, ryzyk i szans.



[E1 IRO-1]

Grupa, po przeprowadzonej analizie, zidentyfikowała wpływy na zmianę klimatu w postaci emisji gazów cieplarnianych spowodowanej zużyciem energii przez sprzęt biurowy i infrastrukturę cyfrową, a także spowodowaną przez zużycie paliwa przez pojazdy flotowe. Analiza wewnętrznych procesów operacyjnych, źródeł surowców oraz strumieni odpadów doprowadziła do wniosku, że Grupa ma w istotny sposób ograniczony wpływ na zmianę klimatu. Ponadto, Grupa nie zidentyfikowała ryzyk fizycznych związanych z klimatem w ramach własnych operacji oraz w całym łańcuchu wartości.

Mając na uwadze branżę, w której Grupa świadczy swoje usługi, analizując scenariusze wystąpienia określonych ryzyk fizycznych (nagłych i długookresowych) oraz ryzyk przejścia, uznano brak istotnego wpływu ww. ryzyk na operacje własne Grupy. Równocześnie, Grupa nie przyjęła krytycznych założeń związanych z klimatem w sprawozdaniu finansowym.

[G1 IRO-1]

W procesie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans w odniesieniu do kwestii związanych z postępowaniem w biznesie Grupa wzięła pod uwagę następujące kryteria:

- lokalizację, tj. fakt prowadzenia działalności wyłącznie na terytorium Polski.
- rodzaj działalności i branżę, tj. działalność wyłącznie usługowa, doradcza, skoncentrowana na rynku usług HR (praca tymczasowa, doradztwo personalne, payroll) oraz outsourcing procesowy.

W rezultacie zidentyfikowała pozytywny wpływ w obszarze postępowania w biznesie polegający na rozpowszechnianiu świadomej kultury etycznej poprzez szkolenia dla własnych pracowników. Wpływ ten wpisuje się w funkcjonujące wewnętrzne procesy operacyjne w Grupie.

Przeprowadzono także proces segmentacji sektorowej w odniesieniu do odsetka przychodów generowanych przez Grupę. W jej wyniku ustalono, że 99,52% przychodów Grupy pochodzi z sektora świadczenia usług profesjonalnych (zgodnie z klasyfikacją EFRAG kod SPS).

[IRO-2]

W ramach wymogów dotyczących ujawniania informacji w ramach ESRS, w poniższej tabeli Grupa przedstawia tabelę zgodność z ujawnieniami w ramach standardu:

Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Punkt
ESRS 2	BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	49-50	BP-1
	BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	50	BP-2
	GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	51-53	GOV-1
	GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	53-54	GOV-2
	GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	54	GOV-3
	GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	54	GOV-4
	GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	54-55	GOV-5
	SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	55-61	SBM-1
	SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	61-63	SBM-2
	SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	64-74	SBM-3
	IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	74-79	IRO-1

	IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	79-83	IRO-2
E1 - Zmiana klimatu	E1.GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	54	GOV-3
	E1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	71	SBM-3
	E1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	78	IRO-1
	E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	89-90	E1-2
	E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	90-91	E1-3
	E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	91	E1-4
	E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	91	E1-5
S1 - Własne zasoby pracownicze	S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	94-95	S1-1
	S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	95-96	S1-2
	S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	96	S1-3
	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	99	S1-4
	S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	99-100	S1-5
	S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	100	S1-6
	S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiącymi jej własne zasoby pracownicze jednostki	100-101	S1-7
	S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	101	S1-8
	S1-9	Mierniki różnorodności	101-102	S1-9
	S1-10	Adekwatna płaca	102	S1-10
	S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	102-103	S1-14
	S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	103-104	S1-16
	S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	104-105	S1-17

	S1.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	64-64	SBM-2
	S1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	71-73	SBM-3
S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi	S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	106	S4-1
	S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	106-107	S4-2
	S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	107-108	S4-3
	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	108-109	S4-4
	S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	109	S4-5
	S4.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	64	SBM-2
	S4.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	73-74	SBM-3
G1 - Postępowanie w biznesie	G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	109-112	G1-1
	G1.GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	51-53	GOV-1
	G1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	79	IRO-1
Temat własny	wpływ społeczny	Tworzenie lokalnych możliwości partnerstwa i uczestnictwa w inicjatywach społecznych, kulturalnych i edukacyjnych, z konkretnymi i powtarzalnymi projektami mającymi na celu promowanie bardziej integracyjnego i równego rynku pracy, który przyczynia się do ochrony i rozwoju społeczności.	105-106	Temat własny

Tabela punktów danych wynikających z innych regulacji UE:

Lp.	DR	DP	Istotność	Podrozdział
1	ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. D)	Tak	GOV-1
2	ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. E)	Tak	GOV-1
3	ESRS 2 GOV-4	pkt 30	Tak	GOV-4
4	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (i)	Tak	SBM-1

5	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (ii)	Tak	SBM-1
6	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (iii)	Tak	SBM-1
7	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (iv)	Tak	SBM-1
8	E1-1	pkt 14	Nie	
9	E1-1	pkt 16 lit. G)	Nie	
10	E1-4	pkt 34	Tak	E1-4
11	E1-5	pkt 38	Nie	
12	E1-5	pkt 40	Nie	
13	E1-5	pkt 41	Nie	
14	E1-5	pkt 42	Nie	
15	E1-5	pkt 43	Nie	
16	E1-6	pkt 44	Nie	
17	E1-6	pkt 53	Nie	
18	E1-6	pkt 54	Nie	
19	E1-6	pkt 55	Nie	
20	E1-7	pkt 56	Nie	
21	E1-9	pkt 66	Nie	
22	E1-9	pkt 66 lit. A)	Nie	
23	E1-9	pkt 66 lit. C)	Nie	
24	E1-9	pkt 67 lit. C)	Nie	
25	E1-9	pkt 69	Nie	
26	E2-4	pkt 28	Nie	
27	E3-1	pkt 9	Nie	
28	E3-1	pkt 13	Nie	
29	E3-1	pkt 14	Nie	
30	E3-4	pkt 28 lit. C)	Nie	
31	E3-4	pkt 29	Nie	
32	E4.SBM-3	pkt 16 lit.a) ppkt (i)	Nie	
33	E4.SBM-3	pkt 16 lit. B)	Nie	
34	E4.SBM-3	pkt 16 lit. C)	Nie	
35	E4-2	pkt 24 lit. B)	Nie	
36	E4-2	pkt. 24 lit. C)	Nie	
37	E4-2	pkt. 24 lit. D)	Nie	
38	E5-5	pkt 37 lit. D)	Nie	
39	E5-5	pkt 39	Nie	
40	S1.SBM-3	pkt 14 lit. F)	Tak	SBM-3
41	S1.SBM-3	pkt 14 lit. G)	Tak	SBM-3
42	S1-1	pkt 20	Tak	S1-1
43	S1-1	pkt 21	Tak	S1-1
44	S1-1	pkt 22	Tak	S1-1
45	S1-1	pkt 23	Tak	S1-1
46	S1-3	pkt 32 lit. C)	Tak	S1-3
47	S1-14	pkt 88 lit. b)	Nie	
48	S1-14	pkt 88 lit. C)	Tak	S1-14
49	S1-14	pkt 88 lit. E)	Tak	S1-14
50	S1-16	pkt 97 lit. A)	Tak	S1-16

51	S1-16	pkt 97 lit. B)	Tak	S1-16
52	S1-17	pkt. 103 lit. A)	Tak	S1-17
53	S1-17	pkt. 104 lit. A)	Tak	S1-17
54	S2.SBM-3	pkt 11 lit. B)	Nie	
55	S2-1	pkt 17	Nie	
56	S2-1	pkt 18	Nie	
57	S2-1	pkt 19	Nie	
58	S2-4	pkt 36	Nie	
59	S3-1	pkt 16	Nie	
60	S3-1	pkt 17	Nie	
61	S3-4	pkt 36	Nie	
62	S4-1	pkt 16	Tak	S4-1
63	S4-1	pkt 17	Tak	S4-1
64	S4-4	pkt 35	Tak	S4-4
65	G1-1	pkt 10 lit. B)	Tak	G1-1
66	G1-1	pkt 10 lit. D)	Tak	G1-1
67	G1-4	pkt 24 lit. A)	Nie	
68	G1-4	pkt. 24 lit. B)	Nie	

Zastosowanie progów i kryteriów wdrażania IRO zostało opisane w części IRO-1 na stronach 74-79.

2) Informacje o środowisku.

2)a. Ujawnienia informacji zgodnie z art. 8 rozporządzenia 2020/852 (UE) (rozporządzenie w sprawie systematyki).

Taksonomia UE w GI Group Poland

1/ Wprowadzenie

Taksonomia UE to potoczna nazwa Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje - ustanawiającego zharmonizowane ogólnoeuropejskie zasady dotyczące zrównoważonych inwestycji. Rozporządzenie to ustanawia obiektywne kryteria klasyfikowania działalności gospodarczych prowadzonych przez spółki jako zrównoważone środowiskowo.

Taksonomia UE nie wskazuje, które z działalności gospodarczych są „szkodliwe” dla środowiska – regulacja ta ma jedynie stanowić narzędzie do identyfikowania działań zrównoważonych środowiskowo, w szczególności na potrzeby zwiększania przejrzystości tego pojęcia dla inwestorów i innych interesariuszy raportujących spółek. Taksonomia UE nie piętnuje w żaden sposób działalności, które nie są objęte jej zakresem, ani nie zakazuje inwestowania w takie działalności.

Fundamentem Taksonomii UE jest sześć celów środowiskowych, w odniesieniu do których wyznaczane są kryteria zrównoważenia środowiskowego:

1. łagodzenie zmian klimatu (CCM – od ang. climate change mitigation),
2. adaptacja do zmian klimatu (CCA – od ang. climate change adaptation),
3. zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich (WTR – od ang. water),
4. przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym (CE – od ang. circular economy),
5. zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola (PPC – od ang. pollution prevention and control),
6. ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów (BIO – od ang. biodiversity).

Działalność gospodarcza kwalifikuje się do Taksonomii UE jeśli jest to działalność znajdująca się w katalogu działalności gospodarczych, dla których w rozporządzeniach delegowanych do Rozporządzenia 2020/852 określono techniczne kryteria uznania ich za zrównoważone środowiskowo. Status działalności kwalifikującej się nie świadczy jeszcze w żaden sposób o jej zrównoważeniu środowiskowym.

Działalność gospodarcza jest zgodna z Taksonomią UE (tj. jest działalnością zrównoważoną środowiskowo), w przypadku gdy:

- wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w Taksonomii UE celów środowiskowych oraz nie wyrządza poważnych szkód względem pozostałych celów środowiskowych (tj. spełnia techniczne kryteria Taksonomii UE)
- oraz**
- spełnia minimalne gwarancje.

Zgodnie z Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 (zmienionym przez Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2486) przedsiębiorstwa niefinansowe ujawniają kluczowe wskaźniki wyników oraz powiązane informacje kontekstowe (tj. objaśniające) wskazane w załącznikach I, II oraz XII do tego rozporządzenia. Kluczowe wskaźniki wyników mają być ujawniane w formie tabelarycznej, według wzorów wskazanych w załączniku II oraz XII do rozporządzenia. Wspomniane kluczowe wskaźniki wyników odnoszą się do:

- procentowego udziału działalności kwalifikującej się i niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii UE w całkowitym: obrocie (przychodach), nakładach inwestycyjnych („CapEx”), wydatkach operacyjnych („OpEx”), oraz do
- procentowego udziału działalności zrównoważonej środowiskowo (tj. zgodnej z systematyką Taksonomii UE) w całkowitym: obrocie (przychodach), nakładach inwestycyjnych („CapEx”), wydatkach operacyjnych („OpEx”).

2/ Model biznesowy GI Group Poland a Taksonomia UE

Zakres działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE obejmuje określony katalog branż, które zostały uznane przez Unię Europejską za najbardziej istotne dla osiągnięcia celów środowiskowych.

GI Group Poland to agencja pracy i doradztwa personalnego. Model biznesowy Grupy skupia się w szczególności na oferowaniu usług rekrutacyjnych, outsourcingu pracowników oraz narzędzi psychometrycznych wspierających rekrutację i rozwój pracowników.

Działalności te nie są uwzględnione w aktualnym katalogu działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE, m.in. z uwagi na ich ograniczony wpływ na środowisko naturalne.

W rezultacie, Grupa w zasadzie nie ma możliwości zakwalifikowania swojej podstawowej działalności biznesowej do Taksonomii UE. Jedynym obszarem, dla którego Grupa mogła przeprowadzić szerszą analizę kwalifikowalności i zgodności z Taksonomią są nakłady inwestycyjne związane z gospodarką własną i zapleczem administracyjnym Grupy.

Niezależnie od powyższego, Grupa podejmuje szereg działań dotyczących ograniczania własnego negatywnego wpływu na środowisko, jak również promowania i realizowania aktywności prośrodowiskowych – szczegóły zostały opisane w dalszej części niniejszego oświadczenia.

3/ Podejście do oceny działalności gospodarczej Grupy wg kryteriów Taksonomii UE

Grupa dokonała przeglądu swoich działalności gospodarczych generujących przychody ze sprzedaży, nakłady inwestycyjne oraz wydatki operacyjne, wg definicji tych wielkości określonych w Załączniku I do rozporządzenia 2021/2178.

Dokonano przeglądu działalności generujących **przychody** pod kątem identyfikacji ewentualnych usług, które można przypisać do którejkolwiek z działalności z katalogu Taksonomii UE.

W ramach działalności generujących **nakłady inwestycyjne** dokonano przeglądu charakterystyki odnotowanych w okresie sprawozdawczym zwiększeń środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych – skupiono się na identyfikacji obiektów wspierających operacje własne Grupy, które można przypisać do działalności wskazanych w Taksonomii UE.

W kolejnym kroku – w odniesieniu do kwalifikujących się do Taksonomii UE działalności generujących **nakłady inwestycyjne** – przeprowadzono badania zgodności cech tych działalności z kryteriami technicznymi Taksonomii UE (z uwagi na brak działalności zgodnych z kryteriami technicznymi nie przeprowadzono szczegółowej analizy spełnienia minimalnych gwarancji).

W odniesieniu do działalności dotyczących **wydatków operacyjnych**, Grupa w pierwszym kroku przeprowadziła analizę rodzajową kosztów pod kątem identyfikacji tych pozycji, które spełniają wskazaną w Załączniku I do rozporządzenia 2021/2178 definicję wydatków operacyjnych podlegających ujawnieniom Taksonomii UE.

Na podstawie tej analizy stwierdzono, że w bieżącym okresie sprawozdawczym **wydatki operacyjne GI Group Poland kwalifikujące się do ujawnienia w mianowniku kluczowego wskaźnika wyników dotyczącego OpEx** – tj. wydatki operacyjne stanowiące bezpośrednie, nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi, działaniami w zakresie renowacji budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez przedsiębiorstwo lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów – **wynosiły 8.621.132,43 PLN i stanowiły 2% całości wydatków operacyjnych Grupy**.

W związku z tym Grupa uznała, że wydatki operacyjne kwalifikujące się do ujawnienia w ramach Taksonomii UE nie są istotne dla modelu biznesowego firmy, co wynika głównie z tego, że:

- Grupa nie prowadzi działalności produkcyjnej i w związku nie ponosi istotnych kosztów związanych z naprawą lub utrzymaniem aktywów rzeczowych, jak również z typowymi działaniami R&D, oraz
- Grupa wynajmuje przestrzeń biurową, w których działa, co dodatkowo ogranicza wydatki operacyjne ponoszone w związku z utrzymaniem / naprawą aktywów rzeczowych.

4/ Podsumowanie kluczowych wskaźników wyników Taksonomii UE i informacje kontekstowe

Podsumowanie kluczowych wskaźników wyników Taksonomii UE

Kluczowe wskaźniki wyników dot. Taksonomii UE	Działalność gospodarcza zgodna z systematyką	Działalność kwalifikująca się do systematyki
Procent całkowitego obrotu	0,00%	0,00%
Procent całkowitych nakładów inwestycyjnych (CapEx)	0%	96,02%
Procent kwalifikujących się wydatków operacyjnych (OpEx)	0,00%	0,00%

Obrót (przychody ze sprzedaży)

W rezultacie przeglądu charakterystyki usług, z realizacji których Grupa czerpała przychody w okresie sprawozdawczym, nie zidentyfikowano żadnych przychodów kwalifikujących się do Taksonomii UE.

Nakłady inwestycyjne

W wyniku przeglądu charakterystyki działań związanych ze zwiększeniem środków trwałych lub wartości niematerialnych i prawnych zidentyfikowano następujące grupy działań, które można uznać za kwalifikujące się do Taksonomii UE:

- Zakupy lub nowe umowy leasingowe dotyczące pojazdów osobowych – uznane za kwalifikujące się do Taksonomii UE w ramach działalności „6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi”.

- Nowe umowy najmu powierzchni biurowej – ocenione za kwalifikujące się do działalności „7.7 Nabywanie i prawo własności budynków”.
- Zwiększenia wartości niematerialnych i prawnych (WNIp) związanych z oprogramowaniem – ocenione za kwalifikujące się do działalności „8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane”.

Oceniono, że nie można uznać ww. działalności za spełniające kryteria techniczne Taksonomii UE, ponieważ:

- w okresie sprawozdawczym zwiększenia środków trwałych dotyczyły pojazdów o napędzie spalinowym (benzyna lub diesel), których emisje CO₂ z tytułu spalin przekraczają 50 g CO₂/km;
- nowe umowy najmu dotyczące przestrzeni biurowej są związane z budynkami lub lokalami, dla których Grupa nie posiada świadectwa charakterystyki energetycznej lub które posiadają świadectwo charakterystyki energetycznej, ale roczny poziom zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną przekracza progi wskazane w rozporządzeniu 2021/2139 (praktyczna interpretacja tych progów została określona na stronie: [Taksonomia zrównoważonego finansowania inwestycji - budynki - Ministerstwo Rozwoju i Technologii - Portal Gov.pl](#));
- Grupa korzysta z oprogramowania na potrzeby bieżącej obsługi swojej działalności usługowej niekwalifikującej się do Taksonomii UE, Grupa nie stosuje w powiązaniu z użytkowanym oprogramowaniem żadnych specyficznych rozwiązań dotyczących adaptacji do zmian klimatu.

W okresie sprawozdawczym Grupa poniosła również nakłady inwestycyjne związane ze zmianą aranżacji i wystroju przestrzeni biurowej. Oceniono te działania jako niekwalifikujące się do Taksonomii UE, ponieważ dotyczą one przede wszystkim wykończenia i wyposażenia biura, a nie dotyczą ingerencji w konstrukcję budynku, czy działania związane z efektywnością energetyczną budynku.

Brak podwójnego liczenia

Ujawnienia zostały sporządzone z uwzględnieniem zasady unikania podwójnego liczenia – każdą działalność gospodarczą przypisano wyłącznie do jednej działalności taksonomicznej i każda kwota przychodów lub nakładów inwestycyjnych związanych z daną działalnością została wliczona do kluczowych wskaźników wyników tylko raz.

5/ Kluczowe wskaźniki wyników związane z obrotem (z przychodami ze sprzedaży)

W poniższych tabelach zaprezentowano kluczowe wskaźniki wyników Taksonomii UE związane z przychodami ze sprzedaży

Udział procentowy obrotu z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczy okresu 01.01.2024-31.12.2024

Rok obrotowy N	2024			Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH ("nie czyni poważnych szkód")											
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kod (2)	Obrót (3)	Część obrotu, rok N (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Bioróżnorodność (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1) lub kwalifikującej się do systematyki (A.2) Obrót, rok N-1 (18)	%	E	T	
Tekst		tyś. PLN	%	T,N,NIEL	T,N,NIEL	T,N,NIEL	T,N,NIEL	T,N,NIEL	T,N,NIEL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%				
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																					
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																					
Obrót z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	-	-		
W tym wspomagająca		0,0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	E	-		
W tym na rzecz przejścia		0,0	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	-	T		
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																					
Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-		
A. Obrót z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-		
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																					
Obrót z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		538470,44	100,00%																		
OGÓŁEM		538470,44	100,00%																		

Część obrotu / całkowity obrót		
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	0,00%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

6/ Kluczowe wskaźniki wyników związane z nakładami inwestycyjnymi

W poniższych tabelach zaprezentowano kluczowe wskaźniki wyników Taksonomii UE związane z nakładami inwestycyjnymi

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczące okresu 01.01.2024-31.12.2024

Rok obrotowy N		2024		Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DN-ISH ("nie czyn poważnych szkód")											
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne (3)	Odstęp między nakładami inwestycyjnymi a przychodami (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zażyty wodny i morski (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka o obciążeniu zerowym (9)	Bioróżnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zażyty wodny i morski (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obciążeniu zerowym (15)	Bioróżnorodność (16)	Wspieranie gwarancji (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką (A.1), lub udział działalności niezgodnej z systematyką (A.2), lub oba (18)	E	E	E	
Fakult		tyś. PLN	%	T,N,N/EL	T,N,N/EL	T,N,N/EL	T,N,N/EL	T,N,N/EL	T,N,N/EL	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%				
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																					
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																					
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	T	T	T	T	T	T	T	n/d	-	-	-	
W tym wspomagająca		0,0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	T	T	T	T	T	T	T	n/d	-	-	-	
W tym na rzecz przejścia		0,0	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	T	n/d	-	-	-	
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (g)																					
6.5. Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	CCM 6.5, CCA 6.5	1 131,72	23,63%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-	-	
7.7. Nabywanie i prawo własności budynków	CCM 7.7, CCA 7.7	1052,10	21,97%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-	-	
8.2. Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalnością powiązaną	CCA 8.2	2414,41	50,42%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-	-	
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		4 598,23	96,02%	45,60%	96,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-	-	
A. Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki (A.1+A.2)		4 598,23	96,02%	45,60%	96,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	-	-	-	-	-	n/d	-	-	-	
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																					
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki		190,75	3,98%																		
OGÓŁEM		4789,02	100,00%																		

Część CapEx / całkowity CapEx		
	Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele
CCM	0,00%	45,60%
CCA	0,00%	96,02%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

7/ Ujawnienia dotyczące wydatków operacyjnych

W poniższych tabelach zaprezentowano analizę wydatków operacyjnych Grupy pod kątem możliwości zakwalifikowania do kluczowego wskaźnika wyników Taksonomii UE.

UJAWNIEŃ DOTYCZĄCE KPI OPEX za rok 204	
OpEx kwalifikujący się definicyjne do mianownika taksonomicznego KPI OpEx (tys. PLN)	8 621,13
Całkowite skonsolidowane wydatki operacyjne ogółem (tys. PLN)	541 354,17
Udział OpEx kwalifikującego się do mianownika KPI OpEx w skonsolidowanych wydatkach operacyjnych ogółem (%)	2%
Licznik taksonomicznego KPI OpEx (tys. PLN)	0,00

8/ Zaangażowanie w działalność związane z gazowymi paliwami kopalnymi lub energetyką jądrową

GI Group Poland ujawnia w poniższej tabeli informacje, czy działalność Grupy jest związana z energią jądrową lub z gazem ziemnym.

Wiersz	Działalność związana z energią jądrową	
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest ma na nią ekspozycję.	NIE
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

Grupa nie ujawnia osobnych tabel wg wzorów 2 i 3 z załącznika XII do rozporządzenia 2021/2178, ponieważ działalność związana z energią jądrową oraz z gazem ziemnym nie dotyczy Grupy.

Oznacza to, że wartości prezentowane we wspomnianych wyżej tabelach mogą przyjmować dla Grupy jedynie wartości równe zero – w tym kontekście prezentacja odrębnych tabel wpłynęłaby w ocenie Grupy negatywnie na przejrzystość opracowanych ujawnień.

2)b ESRS E1 – zmiana klimatu.

[MDR-P]

Mając na uwadze generalną konkluzję, iż Grupa, z uwagi na brak jakiejkolwiek działalności produkcyjnej, oddziałuje na środowisko w wymiarze marginalnym – nie zostały wyznaczone żadne konkretne poziomy ambicji. Niemniej jednak, wskaźnikiem służącym do pomiaru osiąganych rezultatów w kwestii redukcji negatywnego wpływu na środowisko, będzie generowany przez Grupę ślad węglowy, który obecnie nie jest mierzony.

Jednocześnie, z określonych powyżej przyczyn, Grupa nie wyznaczyła celów redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Grupa analizowała scenariusze klimatyczne z uwzględnieniem charakteru prowadzonej działalności, która sprowadza się wyłącznie do świadczenia usług doradczych (niematerialnych). Grupa nie prowadzi żadnej działalności produkcyjnej, nie posiada fabryk, linii produkcyjnych, czy magazynów. Tym samym nie zostały wykryte istotne zmiany związane ze środowiskiem, społeczeństwem, technologią, rynkiem i polityką, jak również nie określono dźwigni dekarbonizacji.

Grupa nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej ze względu na wyłącznie usługowy charakter jej działalności. Mimo to Grupa dostrzega pewne obszary, w ramach których może podejmować działania zmierzające do zmniejszenia, wpływu na zmiany klimatu, i wdrożyła Procedurę Ochrony Środowiska, która adresuje kwestie związane ze zmianą klimatu – szczegóły Procedury przedstawiono poniżej.

Grupa nie identyfikuje konieczności przyjmowania kolejnych polityk celem przystosowywania się do zmiany klimatu, w związku z rodzajem jej działalności, która nie jest obecnie zagrożona ryzykami związanymi z klimatem. Grupa w kolejnych okresach sprawozdawczych będzie monitorowała te kwestie i w zależności od nowych, zidentyfikowanych w kolejnych analizach IRO, może wprowadzić nowe polityki.

[E1-2]

Procedura Ochrony Środowiska

Procedura Ochrony Środowiska odnosi się do efektywności energetycznej wskazując m.in. rekomendacje co do efektywnego wykorzystania energii do oświetlenia miejsc pracy, tj. w szczególności poprzez:

- ✓ maksymalne wykorzystywanie światła dziennego,
- ✓ odsłanianie rolet okiennych za dnia,
- ✓ nie włączanie światła sztucznego bez potrzeby,
- ✓ wyłączanie oświetlenia kiedy przestaje być niezbędne,
- ✓ wymianę żarówek na świetlówki energooszczędne,
- ✓ montaż czujników ruchu i czujników zmierzchowych sterujących oświetleniem.

Oprócz kwestii związanych z oświetleniem, procedura zawiera rekomendacje co do innych działań zwiększających efektywność energetyczną, tj.:

- ✓ ustawienie urządzeń biurowych w stan uśpienia jeśli nie są używane,
- ✓ ustawienie komputera w tryb hibernacji w trakcie przerw dłuższych niż 30 minut,
- ✓ wyłączenie urządzeń biurowych i socjalnych przy wyjściu z pracy,
- ✓ ładowanie urządzeń elektronicznych nie dłużej niż to konieczne,
- ✓ korzystanie z kubków termicznych w celu utrzymania temperatury napojów.

Z zastrzeżeniem wyżej poczynionych uwag, Grupa stara się identyfikować i adresować kwestie związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej, w tym w szczególności:

- ✓ kwestie zużycia wody, energii elektrycznej oraz ciepłej,
- ✓ kwestie zużycia materiałów i surowców w bieżącej pracy biurowej,
- ✓ kwestie zużycia paliw do samochodów służbowych i emisji spalin,
- ✓ kwestie powstawania śmieci i odpadów biurowych,
- ✓ kwestie zużywania się sprzętu elektronicznego podlegającego utylizacji.

W powyższym zakresie, procedura ochrony środowiska Grupy zaleca określone zasady postępowania.

Procedura nie odnosi się do łagodzenia zmiany klimatu, przystosowania się do zmiany klimatu czy wykorzystywania energii odnawialnej.

[MDR-A; E1-3]

Pomimo, iż Grupa nie przyjęła dokumentu stanowiącego politykę klimatyczną sensu stricto, to jednak podejmowała określone działania na rzecz łagodzenia zmiany klimatu. Kluczowe działania w powyższym zakresie, które zostały rozpoczęte w 2024 r., są następujące:

- ✓ współdzielenie przestrzeni biurowych z innymi podmiotami, w tym w szczególności w ramach Grupy,
- ✓ modernizacja sprzętu biurowego, w tym komputerów, do bardziej energooszczędnych modeli,
- ✓ ograniczenie podróży służbowych poprzez przeniesienie szeregu spotkań do przestrzeni wirtualnej,
- ✓ regeneracja i ponowne użycie starego sprzętu biurowego zamiast kupowania nowego,
- ✓ przeprowadzenie warsztatów i szkoleń dla pracowników, podnoszących świadomość ekologiczną i zachęcających do podejmowania aktywności w dbałości o środowisko,
- ✓ promowanie pracy zdalnej wśród pracowników.

Wyżej wymienione działania wynikają z przyjętej Procedury Ochrony Środowiska.

Oprócz kontynuowania powyższych działań, Grupa planuje również podejmowanie następujących działań w kolejnych okresach sprawozdawczych, w perspektywie średnioterminowej:

- ✓ cyfryzacja dokumentacji – przeniesienie dokumentacji do formy cyfrowej,
- ✓ cyfryzacja procesów – przeniesienie procesu rekrutacji do formuły zdalnej oraz podpisywania umów do formy cyfrowej,
- ✓ edukacja i szkolenia w formule on-line dotyczące kwestii związanych z czynnikami ESG.

Ponadto, zgodnie z decyzją zapadłą na poziomie Zarządu i zespołu Leadership, w perspektywie długoterminowej, Grupa planuje przeprowadzenie wymiany wszystkich pojazdów na pojazdy o napędzie hybrydowym, choć decyzja ta nie została formalnie potwierdzona w odrębnym dokumencie czy też w formie procedury.

Przedstawione powyżej działania obejmują operacje własne na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z brakiem wystąpienia faktycznych istotnych wpływów skutkujących pokrzywdzeniem jakichkolwiek osób, Grupa nie podjęła kluczowych działań w celu zapewnienia środków naprawczych na rzecz tych osób, a także współpracy w tym zakresie lub wsparcia tych środków.

Z uwagi na niepublikowanie oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju w poprzednich okresach, nie jest możliwym przedstawienie informacji ilościowych i jakościowych dotyczących postępów w realizacji działań lub planów działania ujawnionych w poprzednich okresach.

Realizacja przedstawionych wyżej działań nie wymaga znacznych wydatków operacyjnych (Opex) lub nakładów inwestycyjnych (Capex). Wymiana floty na pojazdy o napędzie hybrydowym będzie następować sukcesywnie, wraz z końcem obowiązywania poszczególnych, obecnie zawartych umów leasingowych.

W bieżącym okresie sprawozdawczym Grupa nie prowadziła wyliczeń wpływu podejmowanych działań na redukcję emisji gazów cieplarnianych.

Zdolność Grupy do realizacji przedmiotowych działań w znacznym stopniu zależy od dostępności i odpowiedniej alokacji zasobów. Realizacja działań zaplanowanych w perspektywie średnioterminowej wymagać będzie odpowiedniego zaplanowania, wykonania i wdrożenia w Grupie, a także przygotowania i właściwego przeszkolenia pracowników, z uwzględnieniem wyzwań wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W zakresie wymiany floty, która została zaplanowana w perspektywie długoterminowej, jej realizacja będzie uzależniona od sukcesywnego zakończenia obecnych umów leasingowych i dostępności pojazdów z napędem hybrydowym.

Grupa nie planuje przeznaczenia znaczących kwot pieniężnych tytułem wykonania przedmiotowych działań.

[MDR-T; E1-4]

Grupa nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej. Tym niemniej, Grupa planuje, że wspomniana powyżej wymiana floty na pojazdy hybrydowe powinna zakończyć się w sierpniu 2029 r., gdyż w tym okresie zakończy się ostatnia z obecnie obowiązujących umów leasingowych. Dodatkowo, choć Grupa również w zakresie przeprowadzania procesów cyfryzacji dokumentacji nie wyznaczyła sobie żadnych wymiernych celów, to można zaznaczyć, że znajdują się one obecnie na poziomie ok. 60% zaawansowania.

Grupa nie planuje określenia w przyszłości wymiernych i zorientowanych na rezultaty celów związanych z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej.

[E1-5]

Całkowite zużycie energii (za zużycia paliw oraz energii elektrycznej i ciepłej) w Grupie w 2024 roku wyniosło 58,31 MWh, przy czym w całości (100%) pochodziło ze źródeł kopalnych.

Całkowite zużycie energii związane z własnymi operacjami (MWh)	
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	58,31
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych, w tym:	0
Zużycie paliwa, w tym biomasy (z uwzględnieniem odpadów przemysłowych i komunalnych pochodzenia biologicznego), biopaliw, biogazu, wodoru ze źródeł odnawialnych itp.	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	0
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa	0
Całkowite zużycie energii związane z własnymi operacjami	58,31

Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii wynosi 0%.

Wszystkie biura, w których Grupa prowadzi działalność są wynajmowane, co powoduje ograniczoną możliwość oddziaływania na stosowany przez właścicieli lub zarządców mix energetyczny. Grupa dostrzega jednak możliwość uzyskania choćby częściowego wpływu na mix energetyczny poprzez wprowadzenie do umów najmu odpowiednich klauzul przy okazji każdej zmiany warunków umowy.

3) Informacje dotyczące kwestii społecznych.

3)a. ESRS S1: Własne zasoby pracownicze.

[MDR-P S1-1]

Grupa przyjęła następujące polityki odnoszące się do własnych zasobów pracowniczych:

1. Kodeks Etyki Gi Group Holding,
2. Globalna Polityka dotycząca Równości, Różnorodności i Integracji,
3. Globalna Polityka Antykorupcyjna,
4. Polityka Compliance,
5. Polityka Bezpieczeństwa Przetwarzania Danych Osobowych,

6. Regulamin Pracy,
7. Polityki i procedury BHP,
8. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych Naruszeń Prawa.

Kodeks Etyki Gi Group Holding:

Gi Group Holding to globalny ekosystem usług i doradztwa HR, który wspiera rozwój rynku pracy poprzez tworzenie trwałej wartości społecznej i ekonomicznej, promowanie pozytywnej kultury pracy i przyczynianie się do zmiany życia ludzi. W tych ramach, Kodeks Etyki określa wartości i zasady, które Gi Group Holding postanowiła przyjąć w prowadzeniu swojej działalności oraz w kontaktach i relacjach ze wszystkimi Interesariuszami. Kodeks stanowi integralną część polityki ładu korporacyjnego Gi Group Holding. Jest zgodny z żądaniem Organizacji Narodów Zjednoczonych, aby „przyjąć, wspierać i wprowadzać w życie zestaw podstawowych wartości w dziedzinie praw człowieka, standardów pracy, środowiska i walki z korupcją” skodyfikowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz w Dziesięciu Zasadach Global Compact dotyczących praw człowieka, pracy, środowiska i walki z korupcją. Jako Globalny Członek Korporacyjny WEC (World Employment Confederation, Światowa Konfederacja Pracy), Gi Group Holding przyjęła Kodeks Postępowania WEC i identyfikuje się z Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Dokument obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy.

Kodeks Etyki jest wiążącym punktem odniesienia dla wszystkich Pracowników i Współpracowników, od Dyrektorów Grupy po osoby pełniące funkcje pomocnicze, który wyznacza kierunek codziennej pracy i relacji interpersonalnych zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych – ze społeczeństwem i rynkiem. W żadnym wypadku przekonanie, że realizują oni interesy i cele spółki, dla której pracują, nie może usprawiedliwiać naruszenia Kodeksu Etyki, który będzie miał pierwszeństwo przed wszelkimi innymi wewnętrznymi regulacjami, procedurami i stosunkami umownymi, które są z nim sprzeczne.

Zarząd, Rada Nadzorcza oraz zespół Leadership są jednostkami odpowiedzialnymi za wdrażanie ww. polityk, które skierowane są do Pracowników Korporacyjnych.

Grupa zapoznaje nowych pracowników z ww. politykami podczas wdrożeń (Welcome Days). Wiedza w tym zakresie udostępniania jest także w intranecie (Ginet). Aktualizacje polityk komunikowane formie są mailowej w ramach HR NEWS oraz spotkań wewnętrznych.

Globalna Polityka dotycząca Równości, Różnorodności i Integracji:

wywodzi się bezpośrednio z Kodeksu Etyki, została przyjęta na poziomie Gi Group Holding, a następnie wdrożona w Grupie. Przedstawia sposób, w jaki Grupa realizuje swoje wartości w zakresie Równości, Różnorodności i Integracji. Polityka określa kierunek realizacji celów na rzecz pracowników, społeczności, instytucji i terytoriów. W szczególności poprzez promowanie między innymi:

- prawidłowej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym Pracowników Korporacyjnych, Pracowników Agencyjnych oraz kandydatów;
- rozwój inicjatyw i narzędzi sprzyjających ewolucji świata pracy w sposób coraz bardziej bezpieczny, niedyskryminujący, integracyjny i gwarantujący sprawiedliwość i merytokrację;
- upowszechnianie kultury „Zrównoważonej pracy” dla ludzi, organizacji i społeczeństwa.

Zgodnie ze swoimi wartościami i zasadami, Gi Group Holding uznaje i szanuje różnorodność ludzi i wierzy, że zapewnianie równych szans, docenianie różnorodności i promowanie kultury integracji jest podstawą jej sukcesu.

W tym kontekście Gi Group Holding zobowiązuje się do wspierania równości, różnorodności i integracji (equality, diversity and inclusion) wśród swoich pracowników oraz do eliminowania bezprawnej dyskryminacji. Celem jest, aby pracownicy rzeczywiście reprezentowali wszystkie grupy społeczne, a także aby wszyscy pracownicy czuli się szanowani i mogli dać z siebie wszystko. Dąży się do stworzenia kultury, w której każdy może osiągnąć swój pełny potencjał, poprzez stworzenie środowiska pracy i społecznego, w którym poszczególne osoby mogą wykorzystać swoje umiejętności i talenty bez obaw o uprzedzenia czy prześladowania.

Gi Group Holding świadcząc usługi zobowiązuje się również do przeciwdziałania bezprawnej dyskryminacji osób, pracowników, kandydatów i klientów. Dlatego celem polityki jest:

- zapewnić równość, sprawiedliwość i szacunek dla wszystkich zatrudnionych w naszej firmie, w tym na czas określony czy w niepełnym wymiarze godzin;
- wspierać na każdym poziomie rozpowszechnianie kultury opartej na wzajemnym poszanowaniu różnorodności w celu promowania wyrażania potencjału każdego człowieka dla postępu Gi Group Holding;
- przeciwstawianie się i unikanie wszelkiej bezprawnej dyskryminacji opartej, na przykład, na jakichkolwiek cechach osobistych – jak płeć i tożsamość płciowa, wiek, narodowość/pochodzenie etniczne, stopień sprawności, orientacja seksualna, religia, lub na jakichkolwiek cechach organizacyjnych – takich jak staż pracy, Globalny Poziom Organizacyjny czy rodzina zawodowa;
- sprzeciwiać się i unikać wszelkich form nielegalnej dyskryminacji również w kontekście relacji z klientami i dostawcami.

Dotyczy to na przykład procesów selekcji do wszelkiego rodzaju zatrudnienia, warunków zatrudnienia, wynagrodzenia i świadczeń, rozpatrywania skarg i dyscypliny, urlopów rodzicielskich, wniosków o elastyczny czas pracy, awansów, szkoleń lub innych możliwości rozwoju, zwolnień, redukcji zatrudnienia.

Globalna Polityka Antykorupcyjna.

Założenia tej polityki opisano w części G1-1 na stronach 110 – 111.

Polityka Compliance.

Założenia tej polityki opisano w części G1-1 na stronach 111 – 112.

Polityka Bezpieczeństwa Przetwarzania Danych Osobowych.

Celem opracowania polityki bezpieczeństwa jest ochrona danych osobowych przetwarzanych w systemach informatycznych Grupy, jak również informacji zgromadzonych i przetwarzanych w formie tradycyjnej. Polityka określa odpowiedzialność za aktualizację i interpretację polityki, standardów, zaleceń oraz procedur w całym systemie bezpieczeństwa informacji - polecenia osób wyznaczonych do działań związanych z ochroną informacji i bezpieczeństwa systemu informatycznego muszą być bezwzględnie wykonywane. Polityka wymienia środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych, a w szczególności:

- zabezpieczające dane osobowe przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym,
- zapobiegające zbieraniu danych osobowych przez osobę nieupoważnioną,
- zapobiegające przetwarzaniu danych osobowych z naruszeniem prawa oraz nieupoważnionej zmianie, utracie, uszkodzeniu lub zniszczeniu tych danych.

Polityka Bezpieczeństwa zawiera zobowiązanie wszystkich osób, które mają dostęp do przetwarzanych danych osobowych, bez względu na zajmowane stanowisko, miejsce wykonywania jak również charakter stosunku prawnego łączącego je z Grupą.

Regulamin Pracy.

We wszystkich spółkach z Grupy obowiązują regulaminy pracy, które pełnią kluczową rolę w określaniu praw i obowiązków pracodawcy, jak i pracowników. Zapewniają przejrzyste zasady współpracy w związku z wszelkimi sprawami z obszaru prawa pracy. Regulamin Pracy ma zastosowanie wyłącznie do pracowników, a tym samym osoby wykonujące czynności na podstawie innych stosunków prawnych nie są objęte jego działaniem.

Polityki i procedury BHP.

W Grupie funkcjonuje system zarządzania BHP, który obejmuje procedury, instrukcje, przepisy i standardy, które regulują takie kwestie jak:

- BHP w pracy zdalnej,
- Szkolenia wstępne i okresowe,
- Zasady BHP w pracy tymczasowej i outsourcingu,
- Ocena ryzyka zawodowego,

- Wytyczne wynajmowania pomieszczeń.

Wypełnianie obowiązków z obszaru BHP obsługiwane jest przez wewnętrzny, wyspecjalizowany dział. Polityki i procedury BHP odnoszą się zarówno do Pracowników Korporacyjnych, jak i do Pracowników Agencyjnych.

Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych Naruszeń Prawa (Sygnaliści).

Założenia tej procedury opisano w części G1-1 na stronach 109-112.

Z wszystkimi wyżej wymienionymi politykami nowi Pracownicy Korporacyjni są zapoznawani w toku wdrożenia i w trakcie tzw. „Welcome Days”.

[S1-1]

Z uwagi na specyfikę branży w której działa Grupa, należy poczynić w tym miejscu zastrzeżenie w zakresie danych ujawnianych w niniejszym raporcie w ramach podtematu S1, tj. własnych zasobów pracowniczych. Otóż, w ramach podstawowej usługi pracy tymczasowej, spółki z Grupy zatrudniają pracowników i/lub zleceniobiorców tymczasowych w myśl przepisów Ustawy o Pracy Tymczasowej w stosunku do których pozostają odpowiednio pracodawcami lub zleceniodawcami, jednakże osoby te wykonują pracę/zlecenie na rzecz klientów spółek z Grupy (mimo, że nie zawierają z klientami żadnej umowy). Ponadto, to klienci spółek z Grupy mają istotny wpływ na warunki zatrudnienia ww. osób.

Dodatkowo, w ramach drugiej z podstawowych usług, tj. usługi outsourcingu procesowego, spółki z Grupy zatrudniają pracowników lub zleceniobiorców wyłącznie na potrzeby realizacji zleconej przez klienta usługi. Tym samym, przyczyna i czas trwania ich zatrudnienia są ściśle związane z warunkami uzgodnionymi z klientami w ramach umowy o świadczenie usług outsourcingu procesowego.

Tak jak już wspomniano w punkcie 1.1. BP-1 niniejszego oświadczenia, Grupa, w ramach własnych zasobów pracowniczych wyróżnia dwie kategorie pracowników, tj. Pracowników Korporacyjnych oraz Pracowników Agencyjnych. Zakwalifikowanie ww. kategorii pracowników w ramach „Własnej siły roboczej” wynika z interpretacji wymogów prawnych wynikających z ESRS oraz ustaleń stowarzyszenia zrzeszającego największe podmioty z branży, w której Grupa działa, tj. WEC – Europe (World Employment Confederation – Europe), którego Gi Group Holding jest członkiem.

Interpretacja powyższa została ujęta w piśmie WEC – Europe opublikowanym w dniu 05.02.2025 r. Tym samym wszyscy pracownicy uznawani za zatrudnionych zgodnie z prawem lokalnym wchodzą w zakres „Własnej siły roboczej”, a więc zarówno Pracownicy Korporacyjni jak i Pracownicy Agencyjni. Niemniej jednak, w myśl tego stanowiska, na potrzeby raportowania ESG należy dezagregować dane ujawniane w ramach ESRS S1 odnośnie Pracowników Korporacyjnych oraz Pracowników Agencyjnych. Celem tego zabiegu jest umożliwienie czytelnikowi raportu właściwego zrozumienia określonych przez Grupę progów istotności, a także ryzyk, wpływów i szans. Zaraportowanie danych dla obu wymienionych grup pracowników tworzyłoby mylny obraz rzeczywistości funkcjonującej w strukturach Grupy, albowiem status i warunki zatrudnienia pomiędzy ww. grupami pracowników różnią się znacząco. Przede wszystkim, na warunki zatrudnienia Pracowników Agencyjnych istotny wpływ mają klienci na potrzeby których te osoby są zatrudniane. To z kolei oznacza, iż wpływ spółek z Grupy na te warunki jest marginalny.

Z powyższych względów, w dalszej części niniejszego oświadczenia, ujawnienia danych w zakresie własnych zasobów pracowniczych będą odpowiednio dezagregowane odnośnie Pracowników Korporacyjnych oraz Pracowników Agencyjnych, z tym zastrzeżeniem, że nie wszystkie dane dotyczące Pracowników Agencyjnych mogą zostać ujawnione z uwagi, gdyż stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa Grupy - każdorazowo w przypadku konieczności zastrzeżenia poufności danych, stosowna informacja w tym zakresie zostanie zamieszczona. Ponadto, zważywszy, że spółki z Grupy zasadniczo nie mają wpływu na warunki zatrudnienia Pracowników Agencyjnych, które ustalane są przez ich klientów, w niniejszym oświadczeniu nie zawarto informacji odnoszących się do warunków zatrudnienia Pracowników Agencyjnych.

Przedstawione wyżej polityki, co do zasady, bezpośrednio obejmują jedynie Pracowników Korporacyjnych, jednakże poprzez sformułowane nakazy i zalecenia dotyczące ich postępowania uwzględniają także interesy Pracowników Agencyjnych.

Prawa człowieka

Grupa rozumie politykę przestrzegania praw człowieka jako unikanie naruszania praw przysługujących innym, aktywne zapobieganie tego rodzaju naruszeniom oraz podejmowanie działań naprawczych, jeśli przyczyniłaby się – bezpośrednio lub pośrednio – do naruszenia danego prawa. W Grupie nadrzędnym dokumentem regulującym kwestie poszanowania praw człowieka jest Kodeks Etyki, który zawiera zasady przeciwdziałania sytuacjom mobbingowym, sytuacjom molestowania oraz dyskryminacji, a także unikania konfliktów interesu oraz postępowania zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

W 2024 roku nie stwierdzono żadnego przypadku łamania praw człowieka.

Grupa określiła zasady, na jakich pracownicy mogą zgłaszać zjawiska niepożądane w środowisku pracy oraz tryb rozpatrywania takich skarg. Odpowiednie kanały zgłoszeniowe opisano w części S1-3 na stronie 96.

Kodeks Etyki wyraźnie odnosi się do kwestii handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci.

Kwestie związane z zapobieganiem wypadkom przy pracy i Grupa uregulowała w regulaminie pracy, a ponadto wewnętrzny dział ekspercki w zakresie BHP wdrożył szereg tematycznych procedur.

Kwestie związane z zapobieganiem dyskryminacji (w tym molestowaniu), promowaniem równości szans i innymi sposobami zwiększania różnorodności i włączenia społecznego są uregulowane w przywołanych wyżej politykach. Polityki te obejmują w szczególności następujące przyczyny dyskryminacji: pochodzenie rasowe, etniczne, narodowe i społeczne, kolor skóry, płeć i tożsamość płciową, orientację seksualną, poziom sprawności, wiek, religię oraz poglądy polityczne.

Grupa nie posiada szczególnych zobowiązań w zakresie włączenia społecznego osób z grup szczególnie podatnych na zagrożenia wśród własnych zasobów pracowniczych lub dotyczących pozytywnych działań na ich rzecz.

[S1-2]

Energy Matrix i Energy Pulse.

Grupa, za pośrednictwem działu HR, cyklicznie bada opinie Pracowników Korporacyjnych w formie Energy Matrix i Energy Pulse. Badania te są prowadzone w formie anonimowej ankiety online z metryką pozwalającą na analizę wyniku po liniach biznesowych, stażu, grupy pokoleniowej. Pytania pozwalają na weryfikację zmiany względem poprzedniego okresu w danej kategorii pytań.

Pulse Meetings.

Wspomniane badania są uzupełniane bezpośrednimi spotkaniami w zespołach w ramach Pulse Meeting. To podczas nich zespoły wspólnie z HR i liderami identyfikują mocne strony współpracy oraz obszary wymagające poprawy. Uczestnicy mają możliwość szczegółowego omówienia wyników badań Energy Matrix oraz Energy Pulse, a także współtworzenia działań naprawczych i rozwojowych. Wnioski z tych spotkań są regularnie wykorzystywane przy tworzeniu corocznych planów działań (Action Plan), będących odpowiedzią na realne potrzeby i oczekiwania pracowników.

Spotkania te są organizowane dwa razy w roku i obejmują wszystkich Pracowników Korporacyjnych i prowadzone są przez HR Business Partnerów, którzy spotykają się z każdym zespołem w danej linii biznesowej. Dzięki tej formule możliwe jest zbudowanie relacji opartej na zaufaniu oraz lepszego zrozumienia kontekstu funkcjonowania poszczególnych jednostek.

Stanowią istotny element kultury dialogu i zaangażowania w Grupie. Ich cykliczność i otwarta formuła wzmacniają poczucie wpływu pracowników na rzeczywistość organizacyjną oraz budują wspólną odpowiedzialność za wprowadzane zmiany. Dzięki temu stanowią nie tylko uzupełnienie narzędzi pomiaru satysfakcji pracowników, ale również jeden z filarów realizacji wewnętrznego zobowiązania Grupy w zakresie odpowiedzialnego podejścia do kwestii społecznych i praw człowieka.

Spotkania z liderami.

Ponad powyższe organizowane są cykliczne, miesięczne lub kwartalne spotkania liderów z zespołami, których wyniki – po konsultacjach z zespołem Leadership – wpływają na strategię, kierunki działania i inicjatywy Grupy w obszarze spraw pracowniczych.

Grupa współpracuje bezpośrednio z własnymi zasobami pracowniczymi w trybie ciągłej, stałej kooperacji, obejmującej w szczególności konsultowanie oraz informowanie. Współpraca w tym obszarze odbywa się w cyklach miesięcznych lub kwartalnych (liderów z zespołami), kwartalnych (leadership), półrocznych (Energy Pulse i Pulse Meetings), i dwuletnich (Energy Matrix).

Odpowiedzialność operacyjna za dopilnowanie, aby współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście Grupy, spoczywa na Zarządzie oraz zespole Leadership.

Grupa nie zawarła globalnych porozumień ramowych ani innych porozumień z przedstawicielami pracowników. Zgodnie z polskim prawodawstwem, jedynie Regulamin Pracy został skonsultowany z przedstawicielami pracowników.

Grupa ocenia skuteczność współpracy z Pracownikami Korporacyjnymi poprzez analizę wyników cyklicznych badań opinii, o których mowa powyżej. Rezultaty badań stanowią następnie podstawę do planowania kolejnych działań w obszarze pracowniczym.

W celu uzyskania wglądu w opinie osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych, które mogą być szczególnie podatne na wpływy lub zmarginalizowane (np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnościami), Grupa zapewnia wszystkim pracownikom anonimowość wypowiedzi w badaniach ankietowych Energy Matrix i Energy Pulse.

[S1-3]

Grupa na bieżąco identyfikuje i wprowadza środki naprawcze poprzez cykliczne spotkania liderów z zespołami, a w przypadku identyfikacji istotnego negatywnego wpływu, po konsultacji z Leadership, ustalane są działania i inicjatywy w danym obszarze. Dział HR prowadzi cykliczne spotkania z zespołami w ramach Pulse Meetings. Efektem tych rozmów jest przyjęcie planu ewentualnych działań naprawczych

Jednocześnie, Grupa udostępnia Pracownikom Korporacyjnym kanał za pośrednictwem którego wszelkie naruszenia mogą być zgłaszane:

- do bezpośredniego przełożonego,
- do krajowego działu HR,
- do Zespołu CSR na adres e-mail CSRT@gigroup.com lub pocztą na adres CSR Team - piazza IV Novembre 5 - Milan - Włochy ,
- poprzez Kanał Zgłoszeniowy Gi Group Holding, dostępny za pośrednictwem strony internetowej Gi Group Holding.

Powyższe zasady dokonywania zgłoszeń obowiązują na poziomie globalnym Gi Group Holding.

Dział HR zapewnia pomoc i wsparcie na każdym etapie procesu. Celem Grupy jest wspieranie i ochrona każdego, kto składa skargę lub występuje jako świadek, przed represjami lub odwetem. Informacje o dostępności ww. kanałów są ogólnie dostępne za pośrednictwem Intranetu Ginet oraz strony internetowej. Ponadto, na platformie e-learningowej Docebo udostępnione są odpowiednie szkolenia. W ten sposób Grupa zapewnia ich dostępność dla wszystkich pracowników.

Grupa nie korzysta w powyższym zakresie z żadnych kanałów ustanowionych przez strony trzecie.

Grupa wdrożyła specjalną procedurę wyłącznie w odniesieniu do zgłoszeń tzw. sygnalistów i w jej ramach śledzi, monitoruje i rozpatruje zgłaszane problemy. Procedura ta przewiduje ochronę zgłaszających przed działaniami odwetowymi. Szerzej na temat tej procedury w części G1-1 na stronach 109-110.

[MDR-A; S1-4]

Z działań odnoszących się do własnych zasobów pracowniczych, Grupa przeprowadziła przede wszystkim badania opinii Pracowników Korporacyjnych w formie Energy Matrix i Energy Pulse, uzupełnione bezpośrednimi spotkaniami z wszystkimi Pracownikami Korporacyjnymi w danych zespołach (Pulse Meetings). Efektem tych rozmów było przyjęcie tzw. Action Plan stanowiącego odpowiedź na opinie zespołów odnośnie kierunków zmian potrzebnych w Grupie, w tym również z obszaru przeprowadzonej analizy podwójnej istotności i oceny IRO w obszarze pracowniczym.

Działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:

Praca Hybrydowa

Grupa ewoluuje i łączy funkcjonowanie biznesu z oczekiwaniami nowego pokolenia na rynku pracy. Praca w formie hybrydowej w badaniu Energy Matrix z 2024 została doceniona przez pracowników jako dostępna i ważna wartość dla nich. Wobec tego, Grupa na podstawie przepisów kodeksu pracy wdrożyła pracę zdalną we wszystkich spółkach z Grupy. Podstawowy model pracy to model hybrydowy 50/50, tzn. łączy pracę w biurze z pracą w domu. Pracownicy na stanowiskach wymagających zapewnienia codziennej obecności jednej lub więcej osób w biurze, wykonują pracę hybrydową na podstawie harmonogramów ustalanych przez przełożonego. Praca może być wykonywana zdalnie w całości wyłącznie w sytuacji, gdy jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami i gdy pozwala na to rodzaj pracy oraz potrzeby biznesowe i organizacyjne danej komórki organizacyjnej. W takich sytuacjach uzgodnienie pracy zdalnej następuje bezpośrednio w umowie o pracę lub w drodze indywidualnego porozumienia z pracownikiem.

Grupa zapewnia niezbędne narzędzia pracy w postaci w szczególności komputera i telefonu.

Benefity 2024

Grupa zapewniła Pracownikom Korporacyjnym w 2024 roku szereg benefitów, w tym m.in.:

- platforma MyBenefit
- karty sportowe Multisport
- opieka medyczna z rozszerzonym pakietem psychologa/psychiatry, by zapewnić wsparcie w budowaniu odporności psychicznej i mindfulness
- ubezpieczenie na życie
- dodatkowy dzień wolny za urodziny
- dostęp do platformy do nauki języka Learnlight
- program poleceń
- dwie godziny dla rodziny*
- dodatkowy dzień wolny w Wigilię Świąt Bożego Narodzenia.

* - Grupa w 2024 roku dołączyła do ogólnopolskiej inicjatywy „**Dwie godziny dla rodziny, dla człowieka**”, organizowanej z okazji Międzynarodowego Dnia Rodzin. W ramach tej akcji, 15 maja wszyscy Pracownicy Korporacyjni mogli zakończyć pracę dwie godziny wcześniej, z przeznaczeniem na wartościowy czas spędzony z bliskimi. Zespoły, dla których ten termin nie był dogodny, mogły – w porozumieniu z przełożonym – ustalić inny dzień w maju, dostosowany do swoich operacyjnych możliwości. Takie podejście umożliwiło szeroki udział w inicjatywie, przy zachowaniu elastyczności i odpowiedzialności za realizowane zadania. Udział w inicjatywie „**Dwie godziny dla rodziny**” jest przykładem wewnętrznego zobowiązania wobec pracowników – aby tworzyć nie tylko miejsce pracy, ale przestrzeń, która wspiera równowagę życiową, empatię i wzajemne zrozumienie.

Local Wellbeing

Grupa stworzyła przestrzeń do organizacji aktywności w ramach Local Wellbeing, gdzie Pracownicy Korporacyjni mogą dzielić się swoimi pomysłami na wspólną aktywność i sposób spędzania czasu. W ramach wewnętrznej grupy na Teams Pracownicy Korporacyjni mogą być na bieżąco z wellbeingowymi wydarzeniami. Local wellbeing to także budowanie relacji osobistych, podczas takich inicjatyw jak: wspólne wyjścia i pikniki (częstotliwość uzależniona od liczby chętnych), śniadania (raz na kwartał), spotkania świąteczne (raz na rok w okresie Bożego Narodzenia).

Cykliczny udział w Poland Business Run

To bieg na rzecz osób z niepełnosprawnościami i po mastektomii na rzecz ich powrotu do codziennego funkcjonowania. Co roku Grupa bierze udział w biegu, angażując się w pomoc potrzebującym. Powyższe wpływa na integrację pracowników, dbałość o ich dobrostan psychiczny i zorientowanie na potrzeby ludzi potrzebujących.

Company Event

Co roku Grupa organizuje możliwość wspólnego spotkania wellbeingowego, podczas którego Pracownicy Korporacyjni mogą spędzić wspólny czas — rozmawiać, śmiać się, dzielić doświadczeniami, być ze sobą i budować relacje oparte na zaufaniu, wzajemnym szacunku i dobrej energii.

Szkolenia i rozwój umiejętności:

Polityka szkoleniowa

W Grupie kluczową rolę odgrywa rozwój kompetencji merytorycznych i miękkich pracowników. Szczególnie istotne jest zarządzanie wiedzą wewnątrz organizacji, dlatego Grupa promuje i rozwija szereg inicjatyw, które mają na celu dostarczać pracownikom możliwość zdobywania niezbędnych i ważnych kompetencji. Inicjatywy dostępne w Grupie, związane z rozwojem, przedstawiają się następująco:

- od 2022 roku pracownicy dzielą się między sobą wiedzą i dobrymi praktykami w formule Gi School. Lekcje GiSchool dopasowane są do potrzeb uczestników. Na wewnętrznym Intranecie GiNET pracownicy mogą znaleźć bazę video szkoleń GiSchool, by każdy w dogodnym dla siebie czasie mógł dotrzeć do materiałów szkoleniowych i poszerzać swoją wiedzę,
- ze względu na rozproszony charakter Grupy w Polsce, pracownikom oferowany jest dostęp do szerokiej oferty szkoleń e-learningowych, na platformie DOCEBO dostępnej dla wszystkich pracowników, wspierających efektywność zawodową,
- w cyklicznych badaniach opinii pracownika (Energy Matrix, Energy Pulse) poddawana jest również pod ocenę polityka szkoleniowa Grupy. Otrzymane informacje zwrotne stanowią istotną część planowania polityki szkoleniowej na następne lata,
- uczestnictwo w projektach szkoleniowych dofinansowanych ze środków UE, aby zwiększać kompetencje wymagane przez zmieniający się rynek,
- uczestnictwo w Polskim Forum HR, organizacji będącej głosem branży agencji zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej. Dzięki temu pracownicy mogą uczestniczyć w organizowanych przez Polskie Forum HR szkoleniach, dotyczących zarówno twardych i miękkich umiejętności,
- dostęp do platformy Polskiego Forum HR – EduHR, która jest bogata w materiały naukowe o różnej tematyce,
- uczestnictwo w Stowarzyszeniu Praktyków HR. Jest to platforma wymiany wiedzy od i dla praktyków HR oraz najlepszej jakości badania i raporty związane z HR w Polsce,
- uczestnictwo w Stowarzyszeniu Emitentów Giełdowych, za pośrednictwem, którego wybrani pracownicy mają dostęp do bogatej palety szkoleń i webinarów.

Równość, różnorodność i integracja

W Grupie, podstawowe zagadnienia pracownicze ustalające wewnętrzny porządek oraz prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy reguluje Regulamin Pracy. Z obowiązującymi zasadami i politykami nowi pracownicy zapoznawani są podczas wdrożeń Welcome Days. Wiedza w tym zakresie promowana jest także w formie komunikacji mailowej w ramach HR NEWS i Intranecie Ginet.

Do realizacji wskazanych wyżej działań nie są wymagane znaczące wydatki operacyjne (Opex) lub nakłady inwestycyjne (Capex).

[S1-4]

W toku analizy DMA w obszarze własnych zasobów pracowniczych stwierdzono istotny negatywny wpływ polegający na naruszeniu danych w wyniku ataków zewnętrznych będących konsekwencją słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych, obowiązkowych szkoleń w tym zakresie. Negatywny wpływ dotyczy zarówno Pracowników Korporacyjnych, jak i Pracowników Agencji.

W celu zapobieganiu powyższemu wpływowi Grupa:

- stworzyła wewnętrzny dział IT, w ramach którego zatrudnia m.in. specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa systemów IT,
- powołała Inspektora Ochrony Danych,
- wdrożyła politykę bezpieczeństwa danych osobowych.

Każde z wymienionych powyżej działań umożliwia zastosowanie środków naprawczych poprzez możliwość natychmiastowej reakcji w przypadku stwierdzenia naruszenia danych, zgodnie z procedurą opisaną w polityce bezpieczeństwa danych osobowych. Każdy z Pracowników Korporacyjnych ma obowiązek zapoznania się i przestrzegania ww. polityki. Uruchomienie przewidzianych procedur przy udziale odpowiednich specjalistów z działu IT może przyczynić się do minimalizacji skutków ewentualnego naruszenia.

Wszelkie dodatkowe działania lub inicjatywy prowadzone przez Spółkę, których celem jest zapewnienie pozytywnych wpływów na własne zasoby pracownicze zostały przedstawione w części S1-3 na stronie 96.

Ich skuteczność jest mierzona za pomocą badań opinii pracowniczych Energy Matrix, Energy Pulse uzupełnianych bezpośrednimi spotkaniami w dedykowanych zespołach (Pulse Meetings). Ponadto, prowadzone są tzw. badanie feedbackowe przy okazji poszczególnych aktywności, o których mowa w części S1-3 na stronie 96.

Ponadto, w procesie oceny IRO zidentyfikowano ryzyko zwiększenia kosztów z powodu wyższej absencji i rotacji, wynikające z braku odpowiedniego rozpoznania dobrostanu psychicznego i braku skutecznego zarządzania działaniami związanymi z metodami i strategiami rozwiązywania i przezwyciężania tych problemów. Równocześnie, zidentyfikowano szansę zwiększenia przychodów wynikającego z podniesienia poziomu produktywności za sprawą bardziej zadowolonych i mniej zestresowanych pracowników, a także poprzez zapewnienie wsparcia psychologicznego w związku ze stresem w pracy.

W celu zapobiegania skutkom ww. ryzyka oraz wykorzystania ww. szansy, Grupa podejmuje inicjatywy przekazujące wiedzę na temat zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz promuje aktywność fizyczną i cykliczne badania, głównie w ramach działań opisanych w poprzedzających częściach S1-1, S1-2 i S1-3.

W ramach zasobów przeznaczanych na potrzeby zarządzania przez Spółkę jej istotnymi wpływami, Grupa dedykuje pracownika na stanowisku HR Business Partner dla każdej linii biznesowej i działów back office.

Z uwagi na fakt, że Grupa nie identyfikuje wpływów, ryzyk ani szans związanych z przejściem na gospodarkę neutralną dla klimatu, Grupa nie stosuje żadnych środków w tym zakresie.

[MDR-T; S1-5]

Grupa nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi.

Monitorowanie skuteczności realizowanych polityk i podejmowanych działań opiera się na pośrednim śledzeniu celów w aspekcie społecznych w ramach badania Energy Matrix i Energy Pulse.

Główne indeksy referencyjne to:

- ORGANIZATION WELLBEING INDEX, który w 2024 roku wyniósł 6.5 (w skali 0-10). Indeks zawiera pytania z zakresu zarządzania, współpracy, organizacji pracy, komunikacji, identyfikacji, jakości pracy, rozwoju; oraz

- PEOPLE WELLBEING INDEX, który w 2024 roku wyniósł 7.0 (w skali 0-10). Indeks zawiera pytania z zakresu równowagi w obszarach Wellbeing'u psychicznego, fizycznego, relacji interpersonalnych i zgodności z wartościami.

Grupa dąży co najmniej do utrzymania wskaźników na dotychczasowym poziomie.

[S1-6]

Szczegółowe informacje na temat zatrudnienia w Grupie zostały przedstawione w poniższych tabelach:

Liczba Pracowników Korporacyjnych ogółem i w podziale na płeć	Łącznie
Kobiety	202
Mężczyźni	58
Razem	260

W powyższej tabeli uwzględniono wyłącznie liczbę Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w spółkach z Grupy, według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy ogółem i w podziale na płeć*	
Kobiety	0
Mężczyźni	0
Razem	0

* wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie można ewentualnie uznać za osoby, którym nie gwarantuje się godzin pracy, a więc zaliczają się one do grupy osób niebędących pracownikami.

W tabelach przedstawiono liczbę zatrudnionych według stanu na koniec okresu sprawozdawczego. Dane ustalono na podstawie informacji znajdujących się w systemie kadrowo-płacowym. **Przedstawione liczby odnoszą się wyłącznie do Pracowników Korporacyjnych, gdyż liczba Pracowników Agencyjnych stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa.**

Powyższe informacje odnoszą się do noty 39 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy, w której podaje się liczbę o przeciętnym zatrudnieniu wyłącznie Spółce. W sprawozdaniu finansowym nie ma innych wskaźników, bliżej odnoszących się do liczby pracowników.

Liczba Pracowników Korporacyjnych ogółem, którzy odeszli z jednostki w okresie sprawozdawczym	59
---	----

Wskaźnik rotacji	22,69%
------------------	--------

Wskaźnik rotacji został obliczony jako stosunek liczby Pracowników Korporacyjnych do liczby Pracowników Korporacyjnych, którzy odeszli z Grupy w 2024 roku.

[S1-7]

Poniżej przedstawiono charakterystykę osób niebędących pracownikami stanowiącymi własne zasoby pracownicze Grupy:

Razem	Umowa o współpracę (B2B)	Umowa zlecenie
-------	--------------------------	----------------

Liczba osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze	69	44	25
--	----	----	----

W 2024 roku liczba osób niebędących pracownikami wynosiła 65, w tym 26 kobiet i 39 mężczyzn. Wśród osób niebędących pracownikami dominowały osoby współpracujące w oparciu o umowę o współpracy (B2B) stanowiły ok. 68%, podczas gdy w oparciu o umowę zlecenie ok. 32%. Dane w powyższej tabeli zostały ustalone według stanu na dzień 31.12.2024 r. Wszystkie dane dotyczą wyłącznie grupy Pracowników Korporacyjnych.

[S1-8]

Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego przedstawiono w poniższych tabelach:

Liczba pracowników objętych układami zbiorowymi pracy	0
Liczba zatrudnionych pracowników	260
Odsetek wszystkich pracowników objętych układami zbiorowymi pracy	0%

W powyższej tabeli uwzględniono wyłącznie Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółkami z Grupy.

Liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie w oddziałach, w których pracownicy są reprezentowani przez przedstawicieli pracowników	251
Liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie	260
Odsetek pracowników zatrudnionych w danym państwie w oddziałach, w których pracownicy są reprezentowani przez przedstawicieli pracowników (w przypadku krajów, w których istnieje tylko jeden oddział, zgłaszany odsetek wynosi 100% lub 0%).	96,35%

W powyższej tabeli również uwzględniono wyłącznie Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółkami z Grupy. Ponadto, zważywszy, że Grupa prowadzi działalność wyłącznie na terytorium Polski, „oddział” definiowany jest jako poszczególne spółki z Grupy. Tym samym, różnica pomiędzy łączną liczbą pracowników, a liczbą pracowników zatrudnionych w spółkach z Grupy, w których pracownicy są reprezentowani przez przedstawicieli pracowników wynika z faktu, że 9 spośród wszystkich pracowników zatrudnionych jest w spółkach z Grupy, w których nie działają organizacje związkowe.

W Grupie nie istnieją umowy z pracownikami w sprawie reprezentacji przez europejską radę zakładową, radę zakładową europejskiej spółki akcyjnej lub radę zakładową spółdzielni europejskiej.

[S1-9]

Grupa posiada własną definicję kadry kierowniczej najwyższego szczebla w myśl której, w skład tej kadry wchodzi członkowie Zarządu i dyrektorzy poszczególnych działów (praktyk). Kadra ta określana jest mianem zespołu Leadership.

Kobiety	Mężczyźni	Razem
----------------	------------------	--------------

Liczba zatrudnionych osób w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	3	6	9
Rozkład płci w ujęciu procentowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	33%	67%	100%

Struktura wiekowa pracowników: poniżej 30 lat; w wieku 30–50 lat; powyżej 50 roku życia				
Kategoria wiekowa	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Struktura wiekowa pracowników w ujęciu procentowym
Poniżej 30 lat	25	5	30	11%
Od 30 do 50 lat	160	47	207	80%
Powyżej 50 lat	17	6	23	9%
Razem	202	58	260	100%

W strukturze wiekowej pracowników uwzględniono wyłącznie Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółkami z Grupy.

[S1-10]

Wszyscy pracownicy Grupy, w tym Pracownicy Korporacyjni oraz Pracownicy Agencyjni, otrzymują adekwatną płacę, zgodną co najmniej z minimalnymi wymogami przepisów lokalnych. Każdorazowo w przypadku zatrudnienia Pracownika Korporacyjnego lub Pracownika Agencyjnego, weryfikacji z obowiązującymi przepisami podlega uzgodniona stawka wynagrodzenia miesięcznego oraz stawka godzinowa i wszelkie dodatki płacowe. Ponadto, Grupa monitoruje wszelkie zmiany przepisów prawa w tym zakresie i wdraża odpowiednie zmiany.

[MDR-M; s1-17]

Odsetek osób stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki, które są objęte jej systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przedstawia się następująco:

Liczba pracowników i osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	325	
Liczba osób objętych systemem zarządzania BHP opartym na wymogach prawnych lub uznanych normach bądź wytycznych	281	86,46%

Odsetek osób stanowiących własne zasoby pracownicze, które są objęte jej systemem zarządzania BHP został ustalony biorąc pod uwagę stosunek łącznej liczby Pracowników Korporacyjnych do liczby Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenie. Powyższe nie obejmuje tym samym w mianowniku osób współpracujących w ramach umów o współpracy (B2B), gdyż osoby te nie są objęte regulacjami dotyczącymi BHP zgodnie z polskimi przepisami prawa.

Liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu	
Łączna liczba godzin przepracowanych przez pracowników jednostki	412 758,88
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu, którym ulegli pracownicy jednostki	3
Wskaźnik wypadków	7,27

W powyższej tabeli uwzględniono wyłącznie Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych w spółkach z Grupy na podstawie umowy o pracę. Łączna liczba godzin przepracowanych przez pracowników została ustalona na podstawie faktycznych danych znajdujących się w systemie kadrowo-płacowym.

Przy obliczaniu wskaźnika urazów związanych z pracą, Grupa podzieliła liczbę wypadków przez łączną liczbę godzin przepracowanych przez Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych w spółkach z Grupy na podstawie umowy o pracę, a następnie pomnożona przez 1 000 000. W ten sposób wskaźnik odzwierciedla liczbę wypadków na milion przepracowanych godzin.

W grupie osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze (umowy zlecenia oraz umowy o współpracę (B2B)), w 2024 roku nie było wypadków związanych z pracą.

Wszystkie stwierdzone wypadki związane były ze zdarzeniami losowymi polegającymi na:

- niewłaściwym ustawieniu stopy podczas przemieszczania się po biurze, skutkującym upadkiem,
- niewłaściwym ustawieniu stopy podczas przemieszczania się po biurze, skutkującym silnym bólem w kolanie,
- poślizgnięciu się na śliskiej nawierzchni w drodze do pracy skutkującym upadkiem i urazem kostki.

Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą, z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia, w odniesieniu do pracowników jednostki	3
---	---

Na łączną liczbę dni straconych z powodu wypadku przy pracy składa się 3 dni zwolnienia lekarskiego, na które została skierowana 1 osoba, która uległa wypadkowi. Pozostałe 2 osoby, które uległy wypadkowi nie otrzymały zwolnienia lekarskiego.

[S1-16]

Luka płacowa pomiędzy Pracownikami Korporacyjnymi płci męskiej a pracownikami płci żeńskiej w Grupie, obliczona została jako relacja różnicy średniego poziomu stawki godzinowej brutto Pracowników Korporacyjnych - mężczyzn i średniego poziomu stawki godzinowej brutto Pracowników Korporacyjnych - kobiet, do średniego poziomu stawki godzinowej brutto Pracowników Korporacyjnych - mężczyzn, a następnie pomnożona przez 100.

LUKA PŁACOWA			
	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyzn (płaca podstawowa)	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - kobiet (płaca podstawowa)	Luka płacowa między kobietami a mężczyznami
Wszyscy pracownicy	79,27 zł	66,63 zł	15,95%

Powyższe wyliczenia uwzględniają następujące założenia:

- w przypadku Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę:
 - wzięto pod uwagę ich wynagrodzenie brutto, oraz
 - wzięto pod uwagę liczbę godzin faktycznie przepracowanych,
 - i w ten sposób wyliczono stawkę godzinową odpowiednio dla kobiet i mężczyzn,
- w przypadku Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o współpracę (B2B):
 - wzięto pod uwagę ich wynagrodzenie netto określone w treści umowy,
 - wzięto pod uwagę wynikającą z treści umów średnią liczbę 36 godzin świadczenia usług w każdym tygodniu, każdego miesiąca w roku, tj. 1 872h w przypadku każdej osoby,
 - i w ten sposób wyliczono stawkę godzinową odpowiednio dla kobiet i mężczyzn,
- w przypadku Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie:
 - wzięto pod uwagę ich godzinowe wynagrodzenie brutto, przy czym dla osób, których wynagrodzenie w umowie było określone w stawce miesięcznej, przyjęto nominal 168h wykonywania zlecenia w miesiącu i z tym założeniem wyliczono stawkę godzinową.

Mając powyższe na uwadze, średni poziom stawki godzinowej brutto został wyliczony jako średnia sumy stawek godzinowych każdej grupy Pracowników Korporacyjnych.

Grupa ma świadomość, że wyliczeniom w zakresie luki płacowej towarzyszy przyjęcie pewnych wartości szacunkowych w zakresie odnoszącym się do osób współpracujących na podstawie umowy zlecenie oraz B2B. Z tej przyczyny, w perspektywie średnioterminowej Grupa podejmie odpowiednie działania celem takiej modyfikacji swoich systemów i procedur, aby z przedmiotowych wyliczeń wyeliminować wszelkie założenia o charakterze szacunkowym.

ROCZNE CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE		
Roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce	Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby)	Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia
1 530 089,54	65 264,52	23,44

Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia został obliczony jako stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby w Grupie do mediany rocznego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby).

Przedstawione w powyższych tabelach dane obejmują wyłącznie Pracowników Korporacyjnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dane zostały opracowane na podstawie informacji znajdujących się w systemie kadrowo-płacowym.

[S1-17; MDR-M]

W 2024 roku w Grupie nie stwierdzono przypadku dyskryminacji, jak również nie wpłynęła żadna skarga w tym zakresie. Równocześnie, żadna ze spółek z Grupy nie otrzymała grzywny, kary ani obowiązku zapłaty odszkodowania w powyższym zakresie.

Grupa zapewnia możliwość formułowania zgłoszeń w związku z potencjalnymi incydentami naruszenia praw człowieka poprzez udostępnienie kanału zgłoszeniowego utworzonego na podstawie postanowień Kodeksu Etyki, tj. w ramach narzędzia on-line zapewniającego możliwość zachowania anonimowości, lub za pośrednictwem kontaktu mailowego z globalnym zespołem CSR – szczegóły zgłoszeń w tym trybie opisano w części S1-3 na stronie 96.

W 2024 roku nie stwierdzono również żadnego przypadku poważnego incydentu dotyczącego poszanowania praw człowieka. Tym samym, żadna ze spółek z Grupy nie poniosła żadnych kosztów związanych z karami, grzywnami, czy odszkodowaniami z tego tytułu.

3)b. Temat własny.

Temat własny: *Tworzenie lokalnych możliwości partnerstwa i uczestnictwa w inicjatywach społecznych, kulturalnych i edukacyjnych, z konkretnymi i powtarzalnymi projektami mającymi na celu promowanie bardziej integracyjnego i równego rynku pracy, który przyczynia się do ochrony i rozwoju społeczności.*

Grupa aktywnie angażuje się w inicjatywy za pośrednictwem których może pozytywnie oddziaływać na swoje otoczenie, a w szczególności na rynek pracy. Grupa ma świadomość, że tylko uporządkowany i działający w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz normami etycznymi rynek pracy, może stanowić źródło korzyści dla jego uczestników. Dlatego podejmuje działania mające na celu edukację uczestników rynku pracy, a więc zarówno pracodawców, jak i pracowników/kandydatów (raport: „Zatrudnianie Cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse”), a także dzieli się specjalistyczną wiedzą i doświadczeniami związanymi z aktywną obecnością na tym rynku od wielu lat („Barometr Rynku Pracy”). Realizacja przedstawionych wyżej założeń sprzyja jednocześnie zapewnieniu bezpieczeństwa uczestnikom rynku pracy, co przekłada się również na wzrost zaufania i wiarygodności Grupy wobec potencjalnych kandydatów i klientów.

Mając na uwadze powyższe, Grupa podjęła szereg działań i inicjatyw mających na celu pozytywny wpływ oraz promowanie bardziej integracyjnego i równego dla wszystkich rynku pracy:

Barometr Rynku Pracy

Sztandarowym projektem Grupy, realizowanym każdego roku, jest publikacja „Barometru Rynku Pracy”, to jest autorskiego dokumentu recenzującego aktualne trendy rekrutacyjne, omawiające bieżące problemy rynku pracy, wskazującego na trudności rekrutacyjne z jakimi borykają się pracodawcy, a także przedstawiającego rekomendacje, co do podejmowania działań właściwie odpowiadających na stwierdzone i zmierzone wyzwania. Partnerami wydania była Federacja Przedsiębiorców Polskich, Konfederacja Lewiatan czy też Polskie Forum HR, a więc uznane na rynku HR organizacje działające na rzecz jego rozwoju.

Choć Grupa nie wyznaczyła celów SMART odnośnie publikacji Barometru, tym niemniej uzyskano następujące zasięgi:

- Wyświetlenia: ok. 450 tys.,
- Publikacje w mediach: 1,2 tys.,
- Ekwiwalent reklamowy: 1,4 mln zł.

Barometr był publikowany przez renomowane serwisy informacyjne takie jak: Puls HR, Forsal, Money365, Bankier.pl, Puls Biznesu, DlaHandlu.pl, businessinsider, RP.pl.

Zatrudnianie Cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse

W okresie sprawozdawczym Grupa opublikowała raport odnoszące się ściśle do kwestii zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Temat ten jest niezwykle ważny z perspektywy rynku, na którym działa Grupa. Poszukiwanie i ściąganie kandydatów do pracy w Polsce z zagranicy stanowi obecnie podstawowe wyzwanie dla firm działających w tej branży. Grupa dostrzegając istotność tego problemu, opublikowała raport, w którym przeprowadziła analizę aktualnej sytuacji, a także zaprezentowała prognozy na przyszłość. W raporcie przedstawiono informacje o obowiązujących w Polsce wymogach prawnych, zasadach zatrudniania i legalizacji pracy cudzoziemców, a także o kwestiach związanych z integracją cudzoziemców w miejscu pracy. Prezentowane treści mają także wymiar edukacyjny, nakierowany na wyeliminowanie różnego rodzaju patologii, które są niestety obecne na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców z „dalekich kierunków”. Grupa podejmuje zatem aktywne działania edukacyjne, aby zwrócić uwagę pracodawców na występujące problemy i zachęcić ich do skorzystania z ofert podmiotów działających zgodnie z przepisami prawa i w sposób etyczny.

Choć Grupa nie wyznaczyła celów SMART odnośnie publikacji raportu, tym niemniej uzyskano następujące zasięgi:

- Wyświetlenia: 101 302,

- Publikacje w mediach: ok. 500,
- Ekwiwalent reklamowy: 500 tys. zł.

Raport był publikowany przez renomowane serwisy informacyjne takie jak: biznes.pap.pl, kariera.net.pl, Puls HR, Bankier.pl, Puls Biznesu, RP.pl, biznes.interia.pl, portalspozywczy.pl, wiadomości.radiozet.pl,

Treści prezentowane w Barometrze Rynku Pracy oraz raporcie na temat Zatrudniania Cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse, adresują wyzwania rynku pracy zarówno z perspektywy pracodawców, jak i pracowników, w tym kandydatów do pracy, odnoszą się one więc do interesariuszy Grupy. Publikacja powyższych materiałów nie wymagała ponoszenia znacznych wydatków operacyjnych (Opex) ani nakładów inwestycyjnych (Capex).

3)c. ESRS S4: Konsumenci i użytkownicy końcowi.

[MDR-P]

Grupa definiuje konsumentów, jako kandydatów do pracy, natomiast użytkowników końcowych jako klientów.

Kandydaci

Grupa przyjęła procedurę obsługi i rekrutacji kandydata. Celem tej procedury jest usystematyzowanie procesów rekrutacyjnych, zmniejszenie oraz wykorzystanie fluktuacji personelu, oraz tworzenia baz danych, a także zabezpieczenie rekrutacji i obsługi kandydata w odniesieniu do danych osobowych. Dzięki zasadom spisanim w procedurze, kandydaci są traktowani w jednakowy sposób, a dane osobowe przechowywane w jednym miejscu i w jednakowy sposób. Niezależnie od miejsca prowadzonej rekrutacji, zasady kontaktu oraz postępowania są spójne i czytelne dla pracowników Grupy. Wdrożona procedura odnosi się do operacji własnych Grupy w Polsce.

Najwyższym szczeblem odpowiedzialnym za wdrażanie procedury są dyrektorowie regionów (Regional Director).

Klienci

W odniesieniu do klientów, Grupa wdrożyła procedurę monitorowania sytuacji u klienta. Celami tej procedury są:

- posiadanie bieżących informacji na temat aktualnych i potencjalnych potrzeb klienta oraz Pracowników Agencji,
- zdobywanie informacji o satysfakcji klienta oraz Pracownika Agencyjnego
- zdobywanie informacji na temat udziału Grupy w obsłudze poszczególnych klientów oraz udziału konkurencji

Realizacja celów procedury odbywa się poprzez pomiar ilości reklamacji klientów, prowadzenie badań satysfakcji oraz stały monitoring przebiegu współpracy. Powyższe czynności przeprowadza się w stosunku do klientów, wobec których zrealizowano przynajmniej jedno zlecenie. Zebrane w ten sposób informacje i dane są następnie analizowane w celu podjęcia, w razie potrzeby, stosownych działań reaktywnych.

Procedura odnosi się do operacji własnych Grupy w Polsce. Najwyższym szczeblem odpowiedzialnym za jej wdrażanie są kierownicy biur (Branch Manager).

[S4-1]

Wdrożone procedury obejmują wszystkich kandydatów oraz tych klientów, dla których zrealizowano przynajmniej jedno zamówienie.

Grupa nie przeprowadziła analizy, czy procedury są zgodne z uznanymi na szczeblu międzynarodowym instrumentami dotyczącymi konsumentów lub użytkowników końcowych, w tym z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

[S4-2]

Współpraca z kandydatami i klientami jest nieodłącznym elementem działalności Grupy. Tym samym, wszystkie opinie i informacje pochodzące od tych grup są brane pod uwagę w celu zarządzania wpływami.

Kandydaci

Zasadniczą część współpracy z kandydatami związana jest z prowadzonymi przez spółki z Grupy procesami rekrutacyjnymi. Procesy te dotyczą zarówno Pracowników Korporacyjnych, jak również Pracowników Agencyjnych. Niezależnie jednak od powyższego, Grupa stara się oddziaływać na kandydatów na jeszcze wcześniejszym etapie. Budowanie silnej i rozpoznawalnej marki, działającej nadto w ramach globalnych, międzynarodowych struktur, a przez to pewnej i gwarantującej pełną legalność zatrudnienia, to działania mające na celu budowanie wśród kandydatów wizerunku Gi Group, jako wiarygodnego i rzetelnego partnera do nawiązania współpracy. Grupa podejmuje także inicjatywy aktywizacyjne skierowane do osób bezrobotnych czy też osób szczególnie podatnych na wpływy lub zmarginalizowanych, tj. w szczególności w stosunku do osób niepełnosprawnych. Działania te nie są skierowane wyłącznie wobec tych osób, ale również wobec klientów, którym przedstawiane są korzyści z budowania zrównoważonego i inkluzywnego środowiska pracy.

Ponadto, Grupa za zgodą kandydatów buduje szczegółowe bazy danych zawierające informacje o ich kompetencjach, co pozwala spółkom z Grupy szybko reagować na zlecenia klientów i kontaktować się z odpowiednimi osobami. W celu zabezpieczenia ww. danych Grupa w 2024 roku wdrożyła modyfikację systemu informatycznego ze Spinner do Spinner+.

W strukturach Grupy podstawowymi funkcjami odpowiedzialnymi za współpracę z kandydatami są działy: HR, Rekrutacji Stałych, Oddziały (Branches) oraz Legalizacji. Osoby zaangażowane w tę współpracę są odpowiedzialne za jej prawidłową realizację, a także za dopilnowanie, aby jej wyniki były brane pod uwagę w projektowaniu procesów, w ramach których ta współpraca się odbywa.

Klienci

Współpraca z klientami odbywa się przekrojowo w każdej jednostce organizacyjnej Grupy. Cały model biznesowy i strategia zbudowane są pod zdobywanie i obsługiwanie klientów. Szeroki zakres usług oferowanych przez Grupę, których szczegółowy opis zawarto w części SBM-1 na stronach 55-61, pozwala spółkom z Grupy kierować je do szerokiego grona potencjalnych klientów. W zakresie współpracy z klientem można wyróżnić następujące etapy:

- pozyskanie klienta/ofertowanie, za który odpowiedzialny jest w szczególności dział handlowy, niemniej jednak Grupa stosuje systemy zachęt celem maksymalizacji możliwości nawiązywania nowej współpracy,
- zawarcie umowy handlowej i parametryzacja współpracy – na tym etapie zasadniczą odpowiedzialność za negocjacje warunków umowy handlowej spoczywa na dziale handlowym i dziale prawnym. Jednocześnie, oddziały (branches) oraz dział kadr i płac parametryzują w systemach współpracę w zakresie warunków oferowanych Pracownikom Agencyjnym,
- realizacja umowy – wszystkie działania mające na celu znalezienie odpowiednich kandydatów, ich zatrudnienie i skierowanie do realizacji usługi. Za ten etap współpracy z klientem odpowiadają w szczególności: dział rekrutacji, dział legalizacji, dział kadr i płac.

W stosunku do obydwu ww. grup Grupa prowadzi badania satysfakcji, które dostarczają informacji na temat jakości obsługi, preferencji warunków pracy i oczekiwań związanych z usługami zatrudnienia. Wyniki tych badań są analizowane w Grupie i stanowią punkt wyjścia do poprawiania procesów, oferty i obsługi. Stale rozwijany system rekrutacyjny (Spinner+), oferuje dostęp do wszystkich informacji o procesach zatrudnienia, a także uzupełniany jest o nowe oferty pracy.

[S4-3]

Procesy naprawy negatywnych wpływów.

Zidentyfikowanym przez Spółkę istotnym negatywnym wpływem jest utrata danych osobowych w wyniku ataków hakerskich, wynikających z niewystarczających systemów zabezpieczeń i braku odpowiednich szkoleń. W dotychczasowej działalności wpływ ten pozostaje jednak potencjalny i wszelkie podejmowane działania mają przede wszystkim spowodować zabezpieczenie danych, dlatego Grupa inwestuje w doskonalenie systemów bezpieczeństwa, jak również zatrudnia szereg specjalistów mających za zadanie zapewnienie bezpieczeństwa systemów IT – szczegóły działań podejmowanych w tym obszarze opisano w części S1-4 na stronie 99.

Kanały zgłaszania wrażliwości przez kandydatów i klientów.

Grupa oferuje kandydatom oraz klientom dwa następujące kanały zgłoszeń:

- system zgłoszeń wewnętrznych (ustanowiony w ramach ustawy o ochronie sygnalistów),
- formularz kontaktowy na stronie internetowej, umożliwiający formułowanie wniosków i/lub reklamacji.

Powyższe kanały:

- są zgodne z prawem pod względem zapewnienia odpowiedniej rozliczalności z tytułu ich uczciwego działania i budowania zaufania wśród zainteresowanych stron
- zainteresowane strony są informowane o ich istnieniu w materiałach publikowanych przez Grupę oraz mają do nich niezakłócony dostęp z poziomu strony internetowej
- są ustanowione na podstawie przyjętych w Grupie procedur. W treści procedur wskazane są ramy czasowe i ścieżka obsługi zgłoszeń
- zapewniają odpowiedni dostęp do źródeł informacji, porad i wiedzy fachowej, gdyż są obsługiwane przez specjalistów odpowiednich do kategorii zgłoszenia,
- zapewniają przejrzystość dzięki dostarczaniu wystarczających informacji zarówno zgłaszającym, jak i, w stosownych przypadkach, na potrzeby realizacji celów interesu publicznego.

Grupa identyfikuje spostrzeżenia pochodzące z kanałów, które wspierają kształcenie ciągłe zarówno w celu usprawnienia kanałów, jak i zapobiegania przyszłym oddziaływaniom. Koncentruje się na dialogu ze zgłaszającymi jako środkiem służącemu osiągnięciu uzgodnionych rozwiązań, a nie stara się jednostronnie określić wynik.

Informacja na temat kanałów jest publicznie dostępna z poziomu strony internetowej, jak również w ofertach pracy, czy dokumentach zatrudnieniowych. Grupa nie otrzymywała w przeszłości żadnych zgłoszeń, które mogłyby wskazywać, że odpowiedni kontakt z Grupą za pośrednictwem ww. kanałów byłby niemożliwy lub utrudniony. Grupa nie prowadzi innego rodzaju oceny dostępności ww. kanałów.

Grupa wdrożyła politykę ochrony osób przed działaniami odwetowymi w postaci polityki wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa, o której mowa w części G1-1 na stronach 109-112.

[S4-3 MDR-A]

Grupa podejmuje działania odnoszące się do kandydatów, a polegające na badaniu przebiegu procesów rekrutacyjnych. Po przeprowadzonym procesie rekrutacyjnym, rekruter go prowadzący, przesyła wszystkim kandydatom wiadomość e-mail zawierającą link do ankiety. Ankieta zapewnia anonimowość i koncentruje się na takich kwestiach jak:

- informacje na temat źródła powzięcia wiedzy o ofercie,
- ocenie satysfakcji z przebiegu poszczególnych etapów procesu rekrutacji w skali od 1 do 5, w tym również miejsce na swobodną wypowiedź,
- dane na temat płci, wieku, wykształcenia i województwa.

Wyniki ankiet są na bieżąco analizowane w celu zapewnienia jak najwyższej jakości obsługi.

W wykonaniu procedur, o których mowa w części S4-1 na stronie 106, Grupa podjęła działania polegające na bieżącej analizie wyników przeprowadzanych procesów i uwzględnianiu ich w codziennych aktywnościach Pracowników Korporacyjnych – nie stwierdzono przypadków wymagających podjęcia działań naprawczych. Grupa nie określiła konkretnych perspektyw czasowych do realizacji działań – wszystkie są przeprowadzane na bieżąco, w toku normalnej działalności. Realizacja działań nie wymaga znacznych wydatków operacyjnych (Opex) lub nakładów inwestycyjnych (Capex).

[S4-4]

W toku analizy podwójnej istotności stwierdzono istotny negatywny wpływ na kandydatów i klientów polegający na naruszeniu danych w wyniku ataków zewnętrznych z powodu słabych systemów bezpieczeństwa i braku specjalnych obowiązkowych szkoleń w tym zakresie. W celu zapobieżenia temu negatywnemu wpływowi, Grupa zaangażowała zespół specjalistów w zakresie IT oraz danych osobowych, których zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa w funkcjonowaniu systemów. Grupa nawiązała współpracę z zaufanymi dostawcami oraz zasymilowała swoje zabezpieczenia z zabezpieczeniami dostarczonymi przez Gi Group Holding.

Równolegle z prowadzonymi działaniami w obrębie systemów IT, Grupa zwiększa świadomość na temat ochrony danych osobowych wśród osób przetwarzających w szczególności dane kandydatów, za pośrednictwem dedykowanych szkoleń wewnętrznych, udostępnianych na platformie e-learningowej Docebo, jak również szkoleń zewnętrznych.

Wszystkie przedstawione wyżej działania służą nie tylko faktycznemu zabezpieczeniu przed istotnym negatywnym wpływem w obszarze kandydatów, lecz stanowią także wsparcie metodyczne w zakresie podejmowania środków naprawczych w przypadku, gdyby istotny negatywny wpływ faktycznie się zmaterializował.

Wszelkie dodatkowe działania lub inicjatywy podejmowane przez Grupę, których celem jest pozytywne przyczynianie się do poprawy korzyści czerpanych przez kandydatów lub klientów w wymiarze społecznym, przedstawiono w części S4-2 na stronach 106-107.

Sposobem śledzenia i oceny skuteczności działań podejmowanych w stosunku do kandydatów i klientów, są analizy wyników badania satysfakcji, o których mowa w niniejszej części na stronie 108.

Wszystkie przedstawione wyżej działania dotyczące łagodzenia istotnego negatywnego wpływu na konsumentów w postaci utraty danych osobowych, realizują jednocześnie funkcję minimalizującą ryzyko wycieku danych wrażliwych, które mogłoby przerodzić się w powstanie kosztów wynikających z nałożonych kar finansowych.

W stosunku do ryzyka związanego z niższymi przychodami z powodu niemożności sprostania wymaganiom rynku, spowodowanej niedostępnością wykwalifikowanej siły roboczej, Grupa utworzyła dedykowany dział legalizacji zabezpieczający legalność zatrudniania cudzoziemców, jak

również odrębny dział zajmujący się rekrutowaniem kandydatów z tzw. dalekich kierunków, w tym z Ameryki Południowej, Azji i Afryki. Powyższe zasoby, a więc działy zatrudniające ekspertów w obszarach IT, legalizacji i rekrutacji, Grupa przeznacza do zarządzania istotnymi wpływami w obszarze kandydatów i klientów.

W toku analizy podwójnej istotności Grupa nie zidentyfikowała istotnych szans w obszarze dotyczącym kandydatów i klientów.

W okresie sprawozdawczym nie zgłoszono poważnych kwestii i incydentów dotyczących praw człowieka związanych z kandydatami i klientami.

[S4-5]

Grupa nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z kandydatami lub klientami, jednakże monitoruje na bieżąco skuteczność realizowanych procedur i działań dotyczących istotnych wpływów i ryzyk związanych z kandydatami i klientami, na zasadach opisanych w części S4-1 na stronie 106.

4) Informacje związane z ładem korporacyjnym.

4)a. ESRS G1: Postępowanie z biznesie.

[G1-1; MDR-P]

Podstawą kultury korporacyjnej Grupy są standardy, które łączą wartości etyczne z działalnością biznesową i prezentują najlepsze praktyki w zakresie zarządzania i stosowania przepisów.

Głównym dokumentem tworzącym kulturę korporacyjną jest Kodeks Etyki Gi Group Holding. Dokumentami uzupełniającymi są:

- Globalna Polityka dotycząca Równości, Różnorodności i Integracji,
- Globalna Polityka Antykorupcyjna,
- Polityka Compliance,
- Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych Naruszeń Prawa (Sygnaliści).

W odpowiedzi na zmiany zachodzące na rynku Grupa podejmuje działania mające na celu promowanie wartości wynikających z ESG, a także budowanie świadomości wśród pracowników i interesariuszy na temat korzyści wynikających z ich stosowania. Podejmowanie tych działań rozszerza wiedzę specjalistyczną wewnątrz Grupy i pomaga włączać zasady i praktyki ESG do operacji wewnętrznych.

Przestrzeganie zasad etyki zawodowej w codziennych działaniach jest jednym z podstawowych obowiązków każdego pracownika, a podstawą relacji pracowniczych w Grupie są wzajemny szacunek i profesjonalizm. Elementem kultury organizacyjnej jest również poszanowanie różnorodności oraz wsparcie w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym. Grupa oczekuje od pracowników określonego sposobu działania, a zagadnieniom etycznym poświęca osobny moduł w trakcie szkolenia organizowanego dla nowo zatrudnionych pracowników (Welcome Days).

Dokumenty są zgodne z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Wszystkie wdrażane są na szczeblu Zarządu oraz zespołu Leadership. Ich treść dostępna jest dla wszystkich pracowników w Intranecie Ginet.

Opis Kodeksu Etyki oraz Globalnej Polityki dotyczącej Równości, Różnorodności i Integracji przedstawiono w części S1-1 na stronach 94-95.

Globalna Polityka Antykorupcyjna

została przyjęta w celu ustanowienia ścisłych ram dotyczących zasad zapobiegania i zwalczania korupcji oraz ma na celu podniesienie świadomości wśród pracowników Grupy w zakresie zasad i zachowania, których należy przestrzegać.

Podobnie jak przyjęty przez Grupę Kodeks Etyki, Polityka Antykorupcyjna inspirowana jest postulatem Organizacji Narodów Zjednoczonych, aby „przyjąć, podtrzymywać i realizować fundamentalne wartości związane z prawami człowieka, standardami pracy, środowiskiem, jak i te dotyczące przeciwstawiania się korupcji” skodyfikowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w Deklaracji MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy) dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz w dziesiątej zasadzie Global Compact, zgodnie z którą „firmy zobowiązują się do zwalczania wszelkich przejawów korupcji, w tym wymuszeń i łapówkarstwa”.

Globalna Polityka Antykorupcyjna:

- wyraża zaangażowanie Gi Group Holding w przeciwdziałanie korupcji i przestrzeganie obowiązujących przepisów antykorupcyjnych;
- określa zasady postępowania w zakresie wykrywania i zapobiegania potencjalnym incydentom korupcyjnym w celu ochrony integralności i reputacji Grupy;
- przedstawia interesariuszom wewnętrznym, jak i zewnętrznym zasady antykorupcyjne.

Postanowienia polityki nie dopuszczają żadnego rodzaju korupcji, w stosunku do jakiejkolwiek osoby lub podmiotu, publicznego lub prywatnego, i w jakimkolwiek kraju, w którym prowadzi działalność, nawet tam, gdzie takie praktyki byłyby faktycznie dozwolone, tolerowane lub nie byłyby sankcjonowane przez prawo. W związku z tym wprost zakazuj podejmowania następujących działań:

- oferowania, obiecywania, dawania, płacenia, upoważniania strony trzeciej do dawania lub płacenia, bezpośrednio lub pośrednio, pieniędzy, nienależnych korzyści, korzyści ekonomicznych o jakiejkolwiek wartości lub innych korzyści jakiegokolwiek urzędnikowi publicznemu, krajowemu lub zagranicznemu, lub osobie prywatnej, z zamiarem nakłonienia tej osoby do wykonania (lub zaniechania) czynności związanej z jej urzędem lub przydzielonymi zadaniami;
- żądania, przyjmowania lub upoważniania osoby trzeciej do żądania lub przyjmowania, bezpośrednio lub pośrednio, pieniędzy, nienależnych korzyści, korzyści ekonomicznych o dowolnej wartości lub innych korzyści od urzędnika publicznego, krajowego lub zagranicznego, lub od osoby prywatnej, w celu wykonania (lub zaniechania) czynności związanej z powierzonymi zadaniami.

W żadnym wypadku przekonanie o realizacji interesów którejkolwiek ze Spółek Grupy nie może legitymizować naruszenia polityki. Grupa gwarantuje, że nikt nie będzie w żaden sposób karany lub dyskryminowany za odmowę zaangażowania się w bezprawne działanie, nawet jeśli taka odmowa spowodowała szkodliwe konsekwencje dla danej spółki z Grupy.

Szkolenie z postanowień polityki jest elementem wdrożenia nowych Pracowników Korporacyjnych w ramach tzw. „Welcome Days”.

Kodeks Etyki i Globalna Polityka Antykorupcyjna są dokumentami nadrzędnymi w stosunku do wszelkich sprzecznych regulacji wewnętrznych, procedur lub stosunków umownych.

Polityka została wydana przez Gi Group Holding i ma zastosowanie do wszystkich spółek bezpośrednio lub pośrednio przez nią kontrolowanych, a także do jej spółek powiązanych we Włoszech i na świecie. Za przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych odpowiedzialni są wszyscy pracownicy Grupy.

Każda spółka z globalnych struktur Gi Group Holding przyjmuje wszelkie inne narzędzia prewencji i kontroli w celu radzenia sobie ze specyficznym dla niej ryzykiem i regulowania procesów własnej działalności, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązującego kontekstu prawnego i operacyjnego.

Jeżeli jakiegokolwiek obowiązujące krajowe przepisy antykorupcyjne są bardziej rygorystyczne niż te zawarte w polityce, przepisy te powinny być przestrzegane, a w każdym przypadku ich naruszenie będzie stanowiło również naruszenie polityki.

Polityka Compliance

Celem Polityki jest opracowanie i określenie podstawowych zasad działania Grupy Kapitałowej Gi Group Poland w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez jego identyfikację, pomiar, monitorowanie, ograniczanie, a także kształtowanie etycznego wizerunku Grupy jak również określenie ról i odpowiedzialności w przedmiotowym zakresie. Polityka wprowadza wytyczne dla Grupy odnośnie minimalizacji ryzyka braku zgodności poprzez:

- propagowanie standardów etycznych,
- określenie zasad legislacji wewnętrznej,
- identyfikowanie zdarzeń ryzyka braku zgodności,
- stworzenie narzędzi do oceny oferty usługowej i działań sprzedażowych,
- stworzenie narzędzi do oceny działań marketingowych, reklamowych i informacyjnych,
- wdrożenie zasad i standardów prowadzenia działań windykacyjnych,
- wdrożenie zasad procesu rozpatrywania skarg,
- wdrożenie założeń polityki szkoleniowej.

Grupa wspiera działania podejmowane w celu tworzenia trwałej integralności korporacyjnej. Oprócz stosowania się do polityki, obowiązkiem spółek z Grupy jest przestrzeganie prawa i regulacji nadzorczych obowiązujących w krajach, gdzie pracownicy, klienci, konsultanci i dostawcy prowadzą swoją działalność.

Ochrona sygnalistów

Grupa podlega wymogom prawnym na mocy prawa krajowego transponującego dyrektywę (UE) 2019/1937. Ochrona sygnalistów odbywa się na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów. Na bazie tych przepisów w Grupie wprowadzono procedurę zgłoszeń wewnętrznych naruszeń praw, której celem jest zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym naruszenia prawa oraz zapewnienie efektywności w wykrywaniu naruszeń i podejmowaniu działań w celu ich eliminowania. Wdrożony w Grupie proces anonimowego przyjmowania zgłoszeń umożliwia wszystkim sygnalistom dokonywanie zgłoszeń za pośrednictwem specjalnych i niezależnych kanałów komunikacji, w sposób zapewniający ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminujących lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania, mogącymi być następstwem zgłoszenia. Dokonując zgłoszenia należy dochować należytej staranności, zarówno w zakresie posiadanej przez siebie wiedzy, jak i dowodów danego naruszenia. Zgłaszający udzielający nieprawdziwej informacji, podający celowo i świadomie błędne lub wprowadzające w błąd informacje, nie podlegają ochronie przewidzianej w Procedurze. Procedura określa sposoby zgłaszania naruszeń wewnętrznych, w tym dedykowany system komunikacyjny do dokonywania zgłoszeń. Procedura jest udostępniona do wglądu wszystkim Pracownikom w wewnętrznej sieci Ginet, do której dostęp posiada każdy Pracownik, a nadto jest zamieszczona na stronie internetowej Spółki. Ponadto, każde publikowane przez Grupę ogłoszenie o pracy zawiera odniesienie do procedury, jak również bezpośrednio do kanału, za pośrednictwem którego można dokonać zgłoszenia.

Grupa posiada procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa, o których wspomniano powyżej opisując dokumenty składające się na ład korporacyjny Grupy.

Każdy nowo zatrudniony pracownik ma obowiązek zapoznać się i jest szkolony z dokumentacji ładu korporacyjnego. Podczas wdrożenia każdego nowego pracownika kwestie wynikające z dokumentacji w zakresie postępowania w biznesie są omawiane i wyjaśniane w toku bezpośrednich spotkań m.in. z przedstawicielem działu Legal.

Nie wyróżnia się funkcji, które byłyby najbardziej zagrożone korupcją i przekupstwem - poziom ryzyka jest tożsamy w przekroju całej Grupy.

5) Informacje uzupełniające.

5)a. Słowniczek pojęć.

Ustawa o Pracy Tymczasowej

- ustawa z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r., poz. 236)

Spółka

- Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie, KRS: 0000083941

Grupa

- Grupa Kapitałowa Gi Group Poland, na którą składają się Spółka oraz spółki z Grupy

spółki z Grupy

- spółki bezpośrednio lub pośrednio zależne od Spółki, tj.:

1. Sellpro Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, KRS: 0000103234
2. Gi BPO Finance Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu, KRS: 0000095926
3. BPO Finance Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu, KRS: 0001027346
4. Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, KRS: 0000395638
5. Gi Group Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach, KRS: 0000152084
6. Generale Industrielle Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach, KRS: 0000210200

Gi Group Holding

- globalna grupa działająca pod firmą Gi Group Holding, w której podmiotem dominującym jest spółka Gi Group Holding SpA z siedzibą w Mediolanie

IRO

- wpływy, ryzyka i szanse w obszarze zrównoważonego rozwoju zidentyfikowane przez Grupę w toku analizy podwójnej istotności.

PODPISY:

Marcos Segador Arrebola

Prezes Zarządu

Paolo Caramello

Wiceprezes Zarządu

Antonio Carvelli

Wiceprezes Zarządu