



**OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH SPÓŁKI
GI GROUP POLAND SA I GRUPY KAPITAŁOWEJ GI GROUP POLAND ZA ROK 2023**

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

SPIS TREŚCI

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

1. MODEL BIZNESOWY JEDNOSTKI I KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE

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

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

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

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

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

Szczegółowy opis spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Gi Group Poland i przedmiotu ich działalności znajduje się w punkcie 1.2 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2023.

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

Struktura sprzedaży Grupy Kapitałowej Gi Group Poland z działalności kontynuowanej

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

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

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

- **Pracownicy tymczasowi** – to pracownicy, którzy są zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej, ale wykonują pracę tymczasową na rzecz i pod kierownictwem klienta agencji pracy tzw. pracodawcy użytkownika (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 1110).
- **Pracownicy realizacji usług** – to pracownicy, którzy pracują na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, ale poza zakładem pracy, w ramach danej linii biznesowej i w miejscu wynikającym z kontraktu handlowego zawartego przez pracodawcę.
- **Pracownicy wsparcia realizacji usług** – to pracownicy inni niż pracownicy tymczasowi i realizacji usług; ich rolą jest obsługa klientów i rozwijanie kariery pracowników tymczasowych i pracowników bezpośrednio realizujących usługi dla klientów.

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

Branża	2023	[%] udział
Motoryzacja	233 346 018	43,5%
Pozostałe	72 924 352	13,6%
Przemysł inne	58 493 161	10,9%
Elektronika	50 474 229	9,4%
Usługi finansowo - ubezpieczeniowe	47 325 279	8,8%
Usługi inne	38 656 078	7,2%
FMCG	24 083 536	4,5%
Sprzedaż i dystrybucja	5 498 488	1,0%
Call center	3 506 862	0,7%
Razem	536 443 490	100,0%

Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów Grupy Kapitałowej

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku.

Działalność kontynuowana w 2022 i 2023 roku.

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

Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za okres 12 miesięcy 2022 roku obejmują wyniki spółek polskich

Działalność zaniechana w 2022 i 2023 roku.

W roku 2023 nie wystąpiła działalność zaniechana

Prezentowane dane w zakresie działalności zaniechanej za okres 12 miesięcy 2022 rok obejmują:

(i) wynik na transakcji sprzedaży Grupy Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft.

(ii) wyniki w zakresie działalności zaniechanej powinny dodatkowo obejmować zysk netto grupy Prohuman 2004 Kft do dnia transakcji sprzedaży (zgodnie ze zmieniona metodą konsolidacji spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. ze względu na utratę kontroli nad tą jednostką.

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	Nota	01.01.2023-31.12.2023	01.01.2022-31.12.2022
Przychody ze sprzedaży		536 443 490,29	506 761 206,72
Przychody ze świadczenia usług		536 443 490,29	506 662 914,03
Przychody z tytułu sprzedaży towarów i materiałów		0,00	98 292,69
Koszty, według rodzaju		545 867 231,63	531 336 690,88
Kwota amortyzacji		5 971 177,94	4 233 717,02
Zużycie surowców i materiałów		1 991 810,01	2 564 689,07
Koszty usług		30 942 470,12	45 799 588,26
Podatki i opłaty		1 205 876,85	1 512 349,34
Koszty wynagrodzeń		410 818 232,66	392 739 243,39
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia pracownicze		91 236 439,37	81 665 564,15
Pozostałe koszty, według rodzaju		2 668 364,79	2 849 874,18
Zmniejszenie (zwiększenie) stanu zapasów wyrobów gotowych i produkcji w toku		1 032 859,89	-42 959,53
Koszt sprzedanych towarów i materiałów		0,00	14 625,00
Zysk (strata) ze sprzedaży		-9 423 741,34	-24 575 484,16
Pozostałe przychody operacyjne	32	22 512 773,26	19 174 865,80
Pozostałe koszty operacyjne	33	23 135 306,38	24 377 655,27
Zysk (strata) z działalności operacyjnej		-10 046 274,46	-29 778 273,63
Przychody finansowe	34	14 314 603,23	7 446 246,97
Koszty finansowe	35	22 172 433,29	16 820 921,69
Zysk (strata) przed opodatkowaniem		-17 904 104,52	-39 152 948,35
Podatek dochodowy	36	2 721 345,24	11 045 156,35
Zysk (strata) z działalności kontynuowanej		-20 625 449,76	-50 198 104,70
DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA			
Zysk (strata) z działalności zaniechanej		0,00	19 460 178,09
w tym: zysk (strata) z działalności zaniechanej dotyczący spółki Prohuman		0,00	19 460 178,09
Zysk (strata)		-20 625 449,76	-30 737 926,61
Zysk (strata), przypadający na właścicieli jednostki dominującej		-20 625 449,76	-30 737 926,61
Zysk (strata), przypadający na udziały niekontrolujące			

POZOSTAŁE CAŁKOWITE DOCHODY

Inne całkowite dochody, które nie zostaną przeklasyfikowane do zysku lub straty, po opodatkowaniu	0,00	0,00
–brak		
Inne całkowite dochody, które zostaną przeklasyfikowane do zysku lub straty, po opodatkowaniu		0,00
różnice kursowe z przeliczenia		
Inne całkowite dochody	0,00	0,00
Całkowite dochody	-20 625 449,76	-30 737 926,61
Całkowite dochody przypisane do właścicieli jednostki dominującej	-20 625 449,76	-30 737 926,61
Całkowite dochody przypisane do udziałów niekontrolujących	0,00	0,00

2. ZARZĄDZANIE RYZYKAMI

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

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

Ze względu na specyfikę działalności Spółki i Grupy wszystkie wyżej wymienione ryzyka mogą mieć negatywny wpływ na zagadnienia społeczne i pracownicze. Narzędziami, które były dla Spółki pomocne przy bieżących działaniach w roku 2023 związanych z efektywnym zarządzaniem i nadzorem nad kluczowymi procesami w firmie jest kontrola wewnętrzna oraz Compliance Officer, który monitoruje procesy wdrożenia obowiązujących przepisów prawa, wykonanie rekomendacji, wytycznych i zaleceń organów nadzoru, a także przyjętych dobrych praktyk oraz standardów rynkowych. W systemie ryzyka nie zidentyfikowano istotnych ryzyk mających negatywny wpływ na kwestie środowiskowe.

Ryzyko	Opis ryzyka	Zarządzanie ryzykiem	*Możliwy znaczący negatywny wpływ na zagadnienia:				
			S	P	Ś	PCz	PK
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	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.	X	X	-	X	-

	szkodą dla Spółki i jej klientów, co niekorzystnie wpłynęłoby na wizerunek Spółki, a tym samym pogorszyło jej pozycję na rynku.						
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.	W celu minimalizacji ryzyka utraty płynności Grupa na bieżąco prognozuje i śledzi przepływy finansowe oraz zarządza środkami pieniężnymi w ramach grupy podmiotów. Ponadto Grupa posiada umowy faktoringowe dające możliwość elastycznego planowania środków w celu obsługi bieżących zobowiązań. W ramach przyjętych polityk handlowych Grupa Kapitałowa zawiera umowy z kontrahentami w taki sposób, aby optymalizować zapotrzebowanie oraz koszt kapitału obcego.	X	X	-	-	-
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	Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje.	X	X	-	-	-

	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.	Gi Group Poland S.A. posiada odpowiednie doświadczenie i uznaną markę, potrafi odpowiednio wcześniej reagować na działania konkurencji i elastycznie odpowiadać na potrzeby rynku pracy: tak kandydata/pracownika jak i pracodawcy/klienta.	X	X	-	-	X
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.	Grupa Kapitałowa Gi Group Poland jako wiodący podmiot w Polsce, posiada odpowiednie zaplecze techniczne, wiedzę i wieloletnie doświadczenie, monitoruje, potrafi przewidywać i zna potrzeby rynku. Dzięki znajomości cech rynków lokalnych i regionalnych Grupa Gi Group Poland zwiększa swoją konkurencyjność. Poprzez oddziały w całym kraju potrafi reagować na zmiany trendów panujących na rynku.	X	X	-	-	-
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	Zarząd Grupy na bieżąco monitoruje zmiany legislacyjne na rynkach prowadzonej działalności i z wyprzedzeniem reaguje, aby działalność prowadzona była zgodnie z aktualnymi przepisami prawa lokalnego i z sytuacją	X	X	-	-	X

<p>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.</p>	<p>zmian prawnych w okresie pandemii COVID-19.</p>					
---	--	--	--	--	--	--

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

3. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ICH WYNIKI

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

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

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

W 2023 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku o charakterze korupcyjnym, m. in. podejrzeń korupcji lub przypadku wskazującego na istnienie konfliktu interesów.

4. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH I ICH WYNIKI

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

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

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

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

- platforma MyBenefit;
- Karty sportowe Multisport;
- Opieka medyczna;
- Ubezpieczenie na życie;
- Dział HR organizuje również dla pracowników akcje związane ze świętami lub porami roku, są to m.in.:
 - o Profilaktyka zdrowotna - wspierające zdrowie dodatki do picia;
 - o Upominki z okazji różnych wydarzeń;
 - o Konkursy z nagrodami.

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

5. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI

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

W Spółce Gi Group Poland SA nadrzędnym dokumentem regulującym kwestie poszanowania praw człowieka jest Kodeks Etyczny, który zawiera zasady przeciwdziałania sytuacjom mobbingowym, sytuacjom molestowania oraz dyskryminacji, a także unikania konfliktów interesu, postępowania zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji. W całej Grupie Kapitałowej Gi Group Poland obowiązują przejrzyste zasady postępowania stanowiące integralny element kultury organizacyjnej. Od naszych Pracowników i współpracowników wymagamy postępowania zgodnego z przyjętymi zasadami opisanymi w dokumentach wewnętrznych dotyczących zasad etyki. Każdy z pracowników jest informowany oraz zapoznawany poprzez szkolenia wewnętrzne z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi zasad etyki.

W 2023 roku zarówno w Spółce jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku łamania praw człowieka.

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

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

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

W 2023 roku nie stwierdzono żadnego przypadku pracy dzieci oraz popierania niewolnictwa.

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

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

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

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

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

W 2023 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku dyskryminacji.

8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENÍ SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI

Polityka odpowiedzialnego biznesu CSR

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

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

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

Zmiana marki była kolejnym ważnym krokiem w integracji usług w ramach Gi Group. Wynika ona ze strategii biznesowej Gi Group, która w skali globalnej pod tą właśnie marką oferuje usługi w obszarze rekrutacji, zatrudnienia tymczasowego i stałego oraz outsourcingu pracowników. Nadal chcemy jak najskuteczniej odpowiadać na rosnące wymagania rynku, rozwijając kompleksowość usług - począwszy od rekrutacji, przez zatrudnienie stałe lub tymczasowe, pełną obsługę kadrowo-płacową, po wspieranie rozwoju kariery pracowników. Nabycie przez Gi Group Poland S.A. dwóch należących do Gi International S.r.l. spółek działających w Polsce - Gi Group sp. z o.o. oraz Generale Industrielle Polska sp. z o.o., które specjalizują się w obszarze zatrudnienia tymczasowego, stałego i outsourcingu, poszukiwania i selekcji

pracowników oraz doradztwa w obszarze HR, umożliwiło pełne wykorzystanie ich komplementarności, potencjału, nowoczesnego zaplecza technologicznego, kompetencji doświadczonych specjalistów oraz najlepszych praktyk w obszarze HR; umocniło pozycję na rynku usług HR, tym samym pozwala na podjęcie działań na większą skalę.

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

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

Fundacja Gi Group Poland

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

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

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

Działania zewnętrzne skierowane na rzecz rynku pracy

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

Polityka szkoleniowa

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

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

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

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

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

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

Krajowe Centrum Pracy

W ramach Grupy Kapitałowej Gi Group Poland funkcjonuje również spółka Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o. („KCP”) specjalizująca się w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących nowego zatrudnienia oraz wspieraniu rozwoju potencjału kadrowego przedsiębiorstw. Spółka realizuje projekty dotyczące aktywizacji zawodowej i włączenia społecznego które jest finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zadaniem KCP jest podejmowanie niezbędnych działań prowadzących do wejścia na rynek pracy i włączenia społecznego ludzi. Opracowany przez spółkę model aktywizacji zawodowej zakłada kompleksowe, pogłębione i całościowe wsparcie osób bezrobotnych. Podejście określone w prezentowanym modelu polega na uwzględnieniu wszystkich czynników mogących utrudniać reintegrację społeczno-zawodową: proces diagnozowania, aktywizowania, podejmowania zatrudnienia oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne. Dzięki zastosowaniu tej metody możliwe jest zaoferowanie osobom długotrwale bezrobotnym zindywidualizowanych i spersonalizowanych działań aktywizacyjnych, które mają na celu wprowadzenie ich na rynek pracy oraz wspieranie utrzymania ich zatrudnienia.

POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIĘĆ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI

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

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

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

PODPISY:

Marcos Segador
Arrebola
Prezes Zarządu

Paolo Caramello
Wiceprezes Zarządu

Antonio Carvelli
Wiceprezes Zarządu