



**OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH SPÓŁKI
WORK SERVICE SA I GRUPY KAPITAŁOWEJ WORK SERVICE ZA ROK 2020**

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

SPIS TREŚCI

1. MODEL BIZNESOWY JEDNOSTKI I KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE.....	3
2. ZARZĄDZANIE RYZYKAMI.....	6
3. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ICH WYNIKI.....	10
4. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH I ICH WYNIKI.....	10
5. POLITYKI DOTYCZĄCE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI.....	13
6. POLITYKI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA NIEWOLNICTWU I PRACY DZIECI I ICH WYNIKI.....	13
7. POLITYKI DOTYCZĄCE PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I ICH WYNIKI.....	13
8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI.....	15
9. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI.....	18

1. MODEL BIZNESOWY JEDNOSTKI I KLUCZOWE WSKAŹNIKI NIEFINANSOWE

Spółka Work Service SA jest największą w Polsce 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 pracowniczym. Od 1999 roku Spółka z siedzibą we Wrocławiu jest jednostką dominującą w Grupie Kapitałowej Work Service, która zdobyła zaufanie ponad 3000 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 nam realizować projekty z lokalną precyzją. Spółka Work Service SA a także jej spółki zależne działają w Polsce i innych krajach Europy (Chorwacji, Niemczech, Rumunii, Słowenii, Ukrainie, Węgrzech, Czechach, Słowacji) poprzez sieć lokalnych biur oraz mobilnych doradców personalnych. Grupa Work Service zorientowana jest na zaspokajanie potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców. Spółka Work Service SA jest pierwszą spółką z sektora usług personalnych notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Przedmiotem działalności Work Service 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 Work Service 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.

Szczegółowy opis spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Work Service i przedmiotu ich działalności znajduje się w punkcie 1.3 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2020.

Struktura sprzedaży Grupy Kapitałowej Work Service z działalności kontynuowanej (w %)

Produkty:	2020 r.	udział [%]	2019 r.	udział [%]
Praca tymczasowa	711 454 948	78,8%	1 228 327 253	89,2%
Outsourcing	187 842 418	20,8%	141 626 058	10,3%
Doradztwo personalne	3 631 108	0,4%	7 732 429	0,6%
RAZEM	902 928 473	100,0%	1 377 685 741	100,0%

Usługi Work Service SA i Grupy Kapitałowej Work Service 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 Work Service SA i Grupie Kapitałowej Work Service dzieli się na następujące kategorie:

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

Grupa Kapitałowa Work Service w ramach działalności kontynuowanej świadczy usługi głównie w branży motoryzacyjnej, przemysłu, usług innych, a także elektronicznej, usług finansowo – ubezpieczeniowych i call center.

Branże	2020 r.	udział [%]	2019 r.	udział [%]
Motoryzacja	211 368 809	23,4%	333 393 153	24,2%
Usługi inne	189 429 460	21,0%	300 767 090	21,8%
Przemysł inne	158 095 058	17,5%	211 169 686	15,3%
Elektronika	113 097 558	12,5%	121 798 804	8,8%
Usługi finansowo - ubezpieczeniowe	93 023 074	10,3%	119 995 790	8,7%
Call center	61 503 735	6,8%	179 899 576	13,1%
FMCG	34 693 064	3,8%	38 556 270	2,8%
Administracja inne	17 037 027	1,9%	32 606 046	2,4%
Sprzedaż i dystrybucja	13 304 756	1,5%	17 429 120	1,3%
Usługi Medyczne	11 253 135	1,2%	21 231 426	1,5%
Inżynieria	122 798	0,0%	838 779	0,1%
RAZEM	902 928 473	100%	1 377 685 741	100%

Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów Grupy Kapitałowej

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2020 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2019 roku.

Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku obejmują:

* wyniki spółek polskich i spółki ukraińskiej za okres 01.01.2020-31.12.2020

* spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. za okres 01.01.2020-30.09.2020

* zmianę metody konsolidacji spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. ze względu na utratę kontroli nad tą jednostką która szerzej została opisana w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku, pkt 2.3 Kontynuacja działalności podpunkt 4.

Załącznik nr 1 OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH 2020

Dane finansowe z działalności kontynuowanej za rok zakończony 31 grudnia 2019 roku dotyczą danych finansowych spółek polskich, spółki ukraińskiej oraz spółki Prohuman 2004 Kft i spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft.

Dane dla działalności kontynuowanej nie są porównywalne ze względu na dekonsolidację spółki Prohuman 2004 Kft oraz spółek kontrolowanych przez spółkę Prohuman 2004 Kft. w IV kwartale 2020r., a także na brak zysku netto za IV kwartał 2020r. tych podmiotów.

Prezentowane dane w zakresie działalności zaniechanej obejmują:

* działalność przeznaczoną do sprzedaży za okres 01.01.2020 - 31.12.2020 czyli wyniki finansowe spółki Work Service Slovakia s.r.o oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service Slovakia s.r.o, a także spółki Work Service Czech s.r.o. oraz Grupy Niemieckiej tj. spółki Work Service GMBH & Co.KG oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service GMBH & Co.KG, a także wynik na transakcji sprzedaży spółki Work Service GMBH & Co.KG oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service GMBH & Co.KG. (razem „Grupa Niemiecka”)

Sprzedaż spółki Work Service GMBH & Co.KG została dokonana na początku III kwartału 2020r. co zostało opisane w Skonsolidowanym Sprawozdaniu finansowym za I półrocze 2020r., a także w Skonsolidowanym Raporcie Kwartalnym Grupy za III kwartał 2020r.

* działalność przeznaczoną do sprzedaży za okres 01.01.2019-31.12.2019 czyli wyniki finansowe Grupy Antal tj. spółki Antal Sp. z o.o. oraz podmiotów kontrolowanych przez Antal Sp. z o.o. oraz dodatkowo wynik na transakcji sprzedaży Antal Sp z o.o. oraz znaku towarowego Antal, który również został przypisany do działalności zaniechanej, a także wyniki finansowe spółki Work Service Slovakia s.r.o oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service Slovakia s.r.o, a także spółki Work Service Czech s.r.o. oraz Grupy Niemieckiej tj. spółki Work Service GMBH & Co.KG oraz podmiotów kontrolowanych przez Work Service GMBH & Co.KG

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2020-31.12.2020	01.01.2019-31.12.2019
Przychody	902 928 473,24	1 377 685 740,62
Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług	906 550 978,08	1 376 241 875,16
Zmiana stanu produktów	-3 622 504,84	1 443 865,46
Koszt wytworzenia produktów na własne potrzeby		
Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów		
Koszty działalności operacyjnej	901 009 574,03	1 364 524 367,08
Amortyzacja	10 624 640,45	14 161 590,72
Zużycie materiałów i energii	3 416 751,47	4 861 843,56
Usługi obce	77 887 867,79	121 320 752,38
Podatki i opłaty	1 571 332,58	1 900 180,57
Wynagrodzenia	683 490 623,78	1 013 288 435,61
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	119 340 822,02	199 758 960,33
Pozostałe koszty rodzajowe	4 677 535,94	9 232 603,91
Wartość sprzedanych towarów i materiałów		
Zysk (strata) ze sprzedaży	1 918 899,21	13 161 373,54
Pozostałe przychody operacyjne	50 173 972,11	66 390 204,07
Pozostałe koszty operacyjne	44 418 182,78	83 916 807,69
Zysk(strata) z działalności operacyjnej	7 674 688,54	-4 365 230,08
Przychody finansowe	97 313 719,93	6 845 743,05
Koszty finansowe	87 177 254,85	88 664 911,32
Zysk (strata) brutto	17 811 153,62	-86 184 398,35
Podatek dochodowy	31 814 361,39	1 570 697,37
Zysk (strata) netto z działalności kontynuowanej	-14 003 207,77	-87 755 095,72

w tym:	
Zysk (strata) netto w IV kwartale 2020r. Grupy Prohuman*	brak danych
Zysk(strata) netto z uwagi na zdarzenie opisane w pkt 2.3 (podpunkt 4) – zmiana metody konsolidacji Prohuman 2004 kft	-57 438 242,17

DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA	01.01.2020-31.12.2020	01.01.2019-31.12.2019
Przychody ze sprzedaży usług	105 026 749,28	257 967 469,07
Koszty działalności operacyjnej	113 319 043,56	267 782 006,48
Pozostałe przychody operacyjne	13 121 204,68	13 143 013,91
Pozostałe koszty operacyjne	1 093 058,21	32 215 226,80
Przychody finansowe	-650 847,84	-688 623,32
Koszty finansowe	369 926,68	1 003 599,26
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	2 715 077,67	-30 578 972,88
w tym wynik na sprzedaży grupy Antal oraz znaku towarowego Antal		-17 565 075,61
wynik Grupy Niemieckiej do dnia sprzedaży oraz wynik na sprzedaży tej grupy w 2020r	4 852 398,58	-11 726 140,40
wynik działalności przeznaczony do sprzedaży w 2021 (podmioty czeskie i słowackie)	-2 137 320,91	-1 287 756,87
Podatek dochodowy	34 613,38	32 102,50
Zysk netto za rok obrotowy z działalności klasyfikowanej przeznaczonej do sprzedaży	2 680 464,29	-30 611 075,38
w tym wynik na sprzedaży grupy Antal oraz znaku towarowego Antal		-17 576 762,21
wynik Grupy Niemieckiej do dnia sprzedaży oraz wynik na sprzedaży tej grupy w 2020r	4 825 977,54	-11 795 429,47
wynik działalności przeznaczony do sprzedaży w 2021 (podmioty czeskie i słowackie)	-2 145 513,25	-1 238 883,71

* Zysk (strata) netto z działalności kontynuowanej nie uwzględnia zysku (straty) netto w IV kwartale 2020 r Grupy Prohuman, z uwagi na brak danych od Grupy Prohuman za IV kwartał 2020 roku. Zgodnie ze zmienioną metodą konsolidacji opisaną w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku, pkt 2.3 Kontynuacja działalności podpunkt 4, wynik finansowy za IV kwartał 2020 roku grupy Prohuman powinien być uwzględniony.

Szczegółowe omówienie powyższego rachunku wyników Grupy Kapitałowej Work Service znajduje się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej w pkt. 2.3 Kontynuacja Działalności.

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

	<p>Skarbowym oraz PFRON opisany w pkt 2.3 Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za 2020r. Spółka jest też stroną umów pożyczkowych oraz umów z Bankami opisanych również w pkt 2.3. Zarząd Spółki zwraca uwagę iż w przypadku braku zapewnienia odpowiedniego poziomu finansowania, Spółka może być dodatkowo narażona na ryzyko utraty płynności. Finansowanie obecnej działalności Spółki (głównie oparte na Umowie Finansowania z Gi International) zostało opisane w pkt 2.3 Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za 2020r.</p>						
<p>Ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie oraz pandemią COVID -19</p>	<p>Działalność spółek związanych z oferowaniem usług na rynku pracy uzależniona jest od sytuacji społeczno-ekonomicznej w Polsce i za granicą. Na wyniki finansowe spółek w szczególności wpływają takie czynniki makroekonomiczne, jak: poziom inwestycji przedsiębiorstw powodujący wzrost zatrudnienia, tempo wzrostu PKB, tempo wzrostu poziomu wynagrodzeń, poziom stóp procentowych oraz inflacja, a wraz z postępującą globalizacją gospodarek również bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Czynnikiem mającym znaczący wpływ na rozwój branży, w której działa Grupa jest stopień absorpcji funduszy pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. W przypadku załamania lub pogorszenia koniunktury rynkowej istnieje ryzyko zmniejszenia popytu na produkt oferowany przez Grupę. Takie ryzyko generuje również pandemia COVID-19 która wpływa na zmniejszenie aktywności gospodarczej wielu klientów Grupy. Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje, w szczególności w okresie mniejszego popytu na usługi Grupy,</p>	<p>Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

	redukowane są koszty obsługi biznesu.						
Ryzyko związane z działalnością konkurencji	Rynek usług personalnych w Europie Środkowo-Wschodniej (Polska, Czechy, Słowacja i Węgry) jest atrakcyjny z uwagi na jego wielkość. Uznane marki globalne, takie jak Adecco, Manpower czy Randstad traktują rynek krajów Europy Środkowej jako rynek strategiczny i od lat silnie konkurują z Grupą Work Service.	Work Service 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 zmiany na rynku pracy tymczasowej. Przedsiębiorcy oczekują od Agencji Pracy Tymczasowej pracowników przygotowanych, którzy są przeszkoleni i nie wymagają dodatkowych inwestycji w postaci różnego rodzaju szkoleń i kursów.	Grupa jako wiodący podmiot w Polsce i rynku Europy Środkowej i Wschodniej, posiada odpowiednie zaplecze techniczne, wiedzę i wieloletnie doświadczenie, monitoruje, potrafi przewidywać i zna potrzeby rynku. Dzięki znajomości cech rynków lokalnych i regionalnych Grupa Work Service zwiększa swoją konkurencyjność. Poprzez oddziały w całym kraju i Europie 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.	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 działalności Grupy, co z kolei przekłada się na wyniki finansowe oraz może powodować trudności w ocenie skutków przyszłych zdarzeń czy decyzji. Dodatkowo ryzyko w tym zakresie wzmacnia fakt prowadzenia działalności przez spółki z Grupy Work Service na terytorium kilku krajów	Zarząd Grupy na bieżąco monitoruje zmiany legislacyjne na rynkach prowadzonej działalności i z wyprzedzeniem reaguje, aby działalność prowadzona była zgodnie z aktualnymi przepisami prawa lokalnego i z sytuacją zmian prawnych w okresie pandemii COVID-19.	X	X	-	-	X

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

Szczegółowy opis systemu zarządzania ryzykiem w Spółce i Grupie Kapitałowej opisany jest w punkcie 6 Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Work Service.

3. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ICH WYNIKI

Działalność spółki Work Service SA i Grupy Kapitałowej reguluje szereg wytycznych krajowych oraz unijnych na których opierają się procedury przyjęte do stosowania w Spółkach z Grupy Kapitałowej Work Service. W roku 2019 wdrożony został Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej Work Service, Polityka 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, zarządzania zgłoszeniami o nieprawidłowościach w ramach procedury zgłaszania nadużyć (Whistleblowing). Ze względu na zmiany w ustawie o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych do monitorowania i zarządzania ryzykami w wymienionych obszarach, w Spółce powołany został Compliance Officer. Każda spółka, wchodząca w skład Grupy ma obowiązek stosować regulacje wdrożone w Spółce Work Service S.A. w celu zachowania najwyższych standardów prowadzenia działalności biznesowej przez Grupę.

W Grupie Kapitałowej Work Service 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 Work Service nieakceptowalne.

Grupa Kapitałowa Work Service nie udziela wsparcia finansowego partiom politycznym, politykom i instytucjom o podobnym charakterze.

W 2020 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku o charakterze korupcyjnym, m. in. podejrzenia korupcji lub przypadku wskazującego na istnienie konfliktu interesów.

4. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH I ICH WYNIKI

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

W Spółce Work Service SA zatrudnionych było na dzień 31.12.2020r. 114 pracowników wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych). Natomiast we wszystkich polskich spółkach zatrudnionych było 311 takich pracowników.

Pracownicy wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych) na dzień 31.12.2020r. w spółce Work Service SA	Pracownicy wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych) na dzień 31.12.2020r. we wszystkich polskich spółkach
114	311

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:

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

Załącznik nr 1 OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH 2020

Polskie spółki w ramach Grupy Work Service zapewniają pracownikom szereg benefitów. Są to m.in.:

- Karty sportowe Multisport;
- Opieka medyczna (pracownicy mają do wyboru pakiety u dwóch dostawców: LUXMED i Allianz);
- Ubezpieczenie na życie Allianz.
- Dział Personalny 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;

Są również organizowane akcje dla dzieci pracowników m.in.:

- Dzień dziecka w siedzibie firmy;
- Paczki mikołajkowe dla dzieci pracowników;
- Możliwość zabrania ze sobą dzieci do pracy;
- Warsztaty on-line dla dzieci

W 2020 roku z oferty skorzystało 416 pracowników zatrudnionych w polskich spółkach.

RODZAJ BENEFITU	LICZBA KORZYSTAJĄCYCH PRACOWNIKÓW
Opieka medyczna Allianz	416
Karta sportowa Multisport	
Ubezpieczenie na życie Allianz	
Opieka medyczna LUX-MED.	

W 2020 roku część dostawców ograniczyła swoją ofertę (przez większość roku zamknięte pozostawały obiekty sportowe, a lekarze w przychodniach udzielali głównie porad telefonicznych/on-line), dlatego ilość aktywnych użytkowników uległa zmniejszeniu w porównaniu do poprzedniego roku.

W roku 2020 odbyły się następujące wydarzenia dla pracowników i wzięło w nich udział 788 pracowników, zatrudnionych w polskich spółkach:

WYDARZENIE	LICZBA UCZESTNIKÓW
Dzień kobiet - upominki dla pań	788
Dzień kobiet - film z życzeniami od panów dla pań	
Dzień Dziecka on-line	
Wirtualne ZOO dla dzieci	
Akcja "Co u was?!" Zdjęcia z Home office	
Konkurs ze znajomości e-teczki	
Mikołajkowy pokaz magika	
Mikołajkowe warsztaty pieczenia pierników	
"Świąteczny kącik inspiracji"	
Bony świąteczne dla pracowników	
Boże Narodzenie - film z życzeniami od pracowników dla pracowników	

W 2019 roku został wprowadzony w polskich spółkach program „Robota dla robota”, który jest kontynuowany. Pracownicy w ramach tego programu mają możliwość stworzenia własnego robota – zautomatyzowania części zadań wykonywanych na swoim stanowisku pracy. Dział HR wspiera komunikację w tym obszarze – przeprowadza wywiady z autorami nowych robotów i przygotowuje komunikaty kierowane do pracowników wewnętrznych. Po kilku miesiącach funkcjonowania programu, w ramach polskich spółek, funkcjonowało kilkadziesiąt takich robotów.

DZIAŁANIA W OKRESIE ZAGROŻENIA KORONAWIRUSEM

W marcu 2020 roku nastąpiła nowa, nieznana wcześniej nikomu rzeczywistość. Gdy w Polsce pojawił się pierwszy przypadek zachorowania na COVID-19, Zarząd Spółki Work Service oraz odpowiednie działy funkcjonujące w ramach grupy polskich podmiotów wprowadziły adekwatne działania, których plan został przygotowany wiele tygodni wcześniej.

- W ciągu kilka dni stworzono **procedury BHP**, które były wskazówką dla pracowników i managerów jak postępować w konkretnych sytuacjach. Opisano w nich m.in. szczegółowe kroki, jakie należy podjąć w przypadku objawów COVID-19 zauważonych u siebie, kolegów z biura, lub swoich bliskich; czy zasady profilaktyki zmniejszającej ryzyko zachorowania.
- Od początku marca w miejscu pracy pojawiły się **środki higieny**, zwiększono częstotliwość dezynfekcji miejsc najbardziej uczęszczanych przez pracowników. Dodatkowo wyposażono miejsca pracy w ogólnodostępne termometry oraz maseczki i rękawiczki.
- Tam gdzie to możliwe, polecono pracownikom **pracę zdalną**, a w pozostałych komórkach organizacyjnych pracę rotacyjną zgodnie z zasadami zmiany trybu pracy.
- **Budowanie relacji i podtrzymywanie ich** z pracownikami podczas pracy z domu było utrudnione, jednak podejmowano tego rodzaju działania. Za pomocą dostępnych narzędzi wymieniano się wrażeniami z pracy z domu, pomysłami na spędzanie wolnego czasu, polecano sobie nawzajem ciekawe webinaria.
- Przygotowano również różne atrakcje dla dzieci pracowników – w tym zorganizowano wirtualne ZOO, dzieci mogły wziąć udział w głosowaniu i wybrać zwierzęta, które chciałyby obejrzeć w wirtualnym spotkaniu.

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

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

Ze względu na specyfikę działalności, dywersyfikację działalności i rozproszenie geograficzne, Grupa Kapitałowa Work Service 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. W większości spółek obowiązuje Regulamin Pracy zgodny z wymogami prawnymi odpowiednimi dla kraju, w którym spółka jest zarejestrowana. Przytoczone powyżej przykłady działań wprowadzono w spółkach zarejestrowanych w Polsce, wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Work Service.

5. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENIĘ POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI

Grupa Kapitałowa Work Service 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 Work Service 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 Work Service 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 2020 roku zarówno w Spółce jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku łamania praw człowieka.

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

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

Grupa Work Service 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 2020 roku nie stwierdzono żadnego przypadku pracy dzieci oraz popierania niewolnictwa.

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

Spółka Work Service 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.

Średnia wieku pracowników pracujących na rzecz klientów w Polsce	średnia wieku
Kobiety	39 lat
Mężczyźni	36 lat

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

Grupa Work Service 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.

Narodowość pracowników pracujących na rzecz klientów w Polsce	Udział pracowników (%)
Polacy	88,7%
Zagraniczni	11,3%

W Grupie Work Service 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 Work Service SA jest sygnatariuszem Karty Różnorodności, która proklamuje równość, jako fundamentalną wartość współczesnego społeczeństwa.

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

Pracownicy pracujący na rzecz klientów w Polsce	Udział procentowy (%)
Kobiety	56,9%
Mężczyźni	43,1%

W 2020 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 Work Service 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 wpływianie na otoczenie. Dlatego podejmowane działania mają na celu uczyć, pomagać i inspirować. Działania są prowadzane na rzecz szeroko rozumianego rynku pracy szczególnie osób bezrobotnych i wchodzących na rynek pracy.

Fundacja Work Service

Od 2013 roku w strukturach Work Service SA działa Fundacja Work Service. Została ona 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 Work Service reguluje „Statut Fundacji Work Service”. Fundacja realizuje swoje cele między innymi poprzez programy stypendialne, szkolenia, konferencje i wydawnictwa, a także finansowanie przedsięwzięć kulturalnych i sportowych. Fundacja wspiera również ideę wolontariatu pracowniczego wśród pracowników Grupy Kapitałowej Work Service. W 2019 roku Fundacja przeznaczyła na realizację celów statutowych kwotę 2940,00 zł.

Z pomocą pracowników Grupy Work Service, w ramach wolontariatu pracowniczego w 2020 roku pracownicy uczestniczyli w następujących projektach społecznych:

- W roku 2020, w okresie lockdownu Spółka prowadziła wzmożone działania związane ze wsparciem podopiecznych Rodzinnego Domu Dziecka z Potworowa. Przekazano wychowankom realne wsparcie w postaci dodatkowych laptopów do nauki zdalnej. Komputery były i są wykorzystywane do szukania informacji, pisania, rysowania, zdobywania wiedzy. W grudniu 2020 roku zorganizowano wśród pracowników wewnętrznych, zatrudnionych w polskich spółkach, zbiórkę internetową. W akcji wzięło udział 64 osoby, w sumie zebrano 3 671 zł.

Za uzbierane pieniądze kupiono dla podopiecznych Rodzinnego Domu Dziecka:

- Odkurzacz
- Stację parową
- Środki czystości (płyny do prania, płyny do płukania tkanin, odświeżacze powietrza, środki do sprzątnia)
- Artykuły higieniczne (szampony, mydła, płyny do kąpieli, antyperspiranty, szczoteczki i pasty do zębów)
- Prezenty i słodycze dla wszystkich dzieci

Działania zewnętrzne skierowane na rzecz rynku pracy

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

W 2020 r. przygotowano w ramach Grupy Kapitałowej Work Service w Polsce:

- Barometr Rynku Pracy- raport wydawany jest przez Work Service od 2013 roku (dwa razy do roku). W ramach raportu z uwagą Work Service SA przygląda się 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 Work Service kluczową rolę odgrywa rozwój kompetencji merytorycznych i osobistych pracowników. W związku z tym w Grupie Kapitałowej szczególną wagę przykładana się do oferty szkoleniowej skierowanej do pracowników własnych.

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

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

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

W sumie odbyło się 8 modułów szkoleniowych, w których udział wzięło 71 uczestników.

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

Program został uruchomiony w ostatnim kwartale roku 2020.

W roku 2020 pracownicy odbyli w sumie 121 lekcji językowych.

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

Krajowe Centrum Pracy

W ramach Grupy Kapitałowej Work Service 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 indywidualizowanych i spersonalizowanych działań aktywizacyjnych, które mają na celu wprowadzenie ich na rynek pracy oraz wspieranie utrzymania ich zatrudnienia. Dotychczas spółka objęła swoimi działaniami ponad 8 tysięcy osób bezrobotnych, z czego 5 tysięcy osób w rezultacie działań aktywizacyjnych podjęło pracę.

Spółka Krajowe Centrum Pracy pełni również rolę operatora środków wspierających rozwój kadr i kompetencji pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw na terenie województwa łódzkiego, małopolskiego i wielkopolskiego. W ramach przyznanych środków finansowych w latach 2019-2023 spółka rozdysponuje wśród przedsiębiorców z tych województw ponad 70 milionów złotych na szkolenia i usługi doradcze związane z

Załącznik nr 1 OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH 2020

indywidualnymi potrzebami firm i ich pracowników. W 2019 r. spółka udzieliła w ramach podejmowanych działań wsparcia finansowego prawie tysiącu przedsiębiorcom.

Projekty zrealizowane i aktualnie realizowane przez KCP

Równocześnie KCP realizuje działania wspierające konkurencyjność mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania poszczególnych województw.

Woj. łódzkie

Projekt: Łódzka Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji (i edycja 2)

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej X Adaptacyjność pracowników i przedsiębiorców w regionie, Działanie X.2 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw Poddziałanie X.2.1 Konkurencyjność przedsiębiorstw i ich pracowników Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

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

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

ŁORKK 2 okres realizacji: 01.09.2019 r. – 31.08.2021 r., wartość dofinansowania z UE: 21 579 784,6 PLN

Strona www: lorkk2.pl

Łącznie w ramach projektu spółka planuje: objąć wsparciem ponad 1750 MŚP oraz podnieść kompetencje lub kwalifikacje ponad 5500 pracowników 5500.

Woj. wielkopolskie

Projekt: Nastaw się na rozwój – Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji MŚP z podregionu poznańskiego i ich pracowników.

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej 6 Rynek pracy, Działanie 6.5 Doskonalenie kompetencji osób pracujących i wsparcie procesów adaptacyjnych Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

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

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

Okres realizacji: 01.01.2020 r. – 31.12.2022 r., wartość dofinansowania z UE: 18 520 846,67 PLN

Strona www: workk.com.pl

Planowane do osiągnięcia rezultaty (do końca 2022 roku):

1. 1235 MŚP zostanie objętych wsparciem
2. 3784 pracowników podniesie kompetencje lub uzyskała kwalifikacje, w tym:
 - 946 pracowników 50+
 - 1326 pracowników z niskimi kwalifikacjami

Woj. małopolskie

Projekt: Oferta Rozwoju Kwalifikacji i Kompetencji dla subregionu tarnowskiego

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

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

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

Okres realizacji: 01.12.2019 r. – 30.11.2022 r., wartość dofinansowania z UE: 7 443 202,89 PLN

Strona www: morkk.pl

Planowane do osiągnięcia rezultaty (do XI 2022 roku):

1. 319 MŚP zostanie objętych wsparciem
2. 1104 pracowników podniesie kompetencje lub uzyska kwalifikacje, w tym:
 - 276 pracowników 50+

9. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI

Ze względu na specyfikę działalności, Work Service SA i Grupa Kapitałowej Work Service 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 Work Service SA, Dział Administracji i Zakupów stale monitoruje poziom zużycia materiałów oraz wdraża działania optymalizacyjne.

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

- efektywne gospodarowanie posiadanymi zasobami;
- ograniczanie liczby drukowanych dokumentów;
- ograniczenie podróży służbowych;
- ograniczenie zużycia plastiku;
- optymalizacja dystrybucji materiałów marketingowych.

W dwa lata udało się zmniejszyć zużycie paliwa o 56%. O 5% w 2019 roku oraz o 51% w 2020 roku. Wynika to między innymi ze zmniejszenia floty oraz regularnej wymiany samochodów na nowsze bardziej oszczędne i niskoemisyjne modele. Duży wpływ na zmniejszenie kosztów paliwa miała również pandemia Covid-19.

Zużycie Energii spadło w ciągu ostatnich dwóch lat o 4% w ujęciu kosztowym. Wynika to ze zmniejszenia ilości biur regionalnych. Jednak rosnące koszty energii spłaszczają tę oszczędność w globalnym ujęciu.

Zużycie Materiałów Biurowych spadło w ciągu dwóch ostatnich lat o prawie 30%. W roku 2019 o 12% i w roku 2020 o 18%. Wynika to z optymalizacji procesów przepływu dokumentów i przejście na ich elektroniczne odpowiedniki. Polskie spółki cały czas pracują nad zwiększeniem ilości dokumentów przetwarzanych elektronicznie.

Załącznik nr 1 OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH 2020

Dział Administracji i Zakupów, działający dla polskich podmiotów, poza nabywaniem ww. materiałów i surowców, zajmuje się również zakupami odzieży roboczej, sprzętu komputerowego, materiałów marketingowych, wyposażenia biurowego oraz usług: telefonicznych, internetowych, medycyny pracy, transportowych, pocztowych i kurierskich. Powierzenie tych wszystkich zadań jednemu działowi oznacza optymalizację procesów i kosztów oraz większą kontrolę nad zasobami organizacji. Przekłada się to również na oszczędności w zakresie zużycia materiałów i surowców (krótszy łańcuch dostaw, optymalizacja transportu, mniej formalności itp.).

W 2020 roku spółka Work Service SA wdrożyła Procedurę Ochrony Środowiska. Każdy z pracowników jest informowany oraz zapoznawany poprzez szkolenia wewnętrzne z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi zasad ochrony środowiska.

PODPISY:

Iwona Szmitkowska
Prezes Zarządu

Paolo Caramello
Wiceprezes

Nicola Dell'Edera
Wiceprezes