



**OŚWIADCZENIE NT. INFORMACJI NIEFINANSOWYCH SPÓŁKI
WORK SERVICE SA I GRUPY KAPITAŁOWEJ WORK SERVICE ZA ROK 2019**

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.....	10
5. POLITYKI DOTYCZĄCE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA I ICH WYNIKI.....	11
6. POLITYKI DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA NIEWOLNICTWU I PRACY DZIECI I ICH WYNIKI.....	11
7. POLITYKI DOTYCZĄCE PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I ICH WYNIKI.....	11
8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI.....	12
9. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH I ICH WYNIKI.....	17

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. Wyszpecjalizowani 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 9 innych krajach Europy (Niemczech, Czechach, Rumunii, Węgrzech, Słowacji, Belgii, Francji, Słowenii, Ukrainie) 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 2019.

Wprowadzenia do skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej Work Service.

Struktura sprzedaży Grupy Kapitałowej Work Service (w %)

Wyszczególnienie:	2019 r.	udział [%]	2018 r.	udział [%]
Praca tymczasowa	1 445 563 932	90,6%	1 907 926 742	93,1%
Doradztwo personalne	141 664 918	8,9%	134 179 373	6,5%
Outsourcing procesów	8 597 557	0,5%	6 996 939	0,3%
RAZEM	1 595 826 408	100,0%	2 049 103 054	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.

Branże, dla których Work Service SA oraz Grupa Kapitałowa Work Service świadczy usługi to motoryzacja, przemysł, call center, usługi finansowo – ubezpieczeniowe, FMCG, elektronika, administracja, sprzedaż i dystrybucja i usługi inne.

Strukturę przychodów z punktu widzenia branż (rynków zbytu), w których ulokowani są odbiorcy Grupy Kapitałowej Work Service przedstawiono w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Work Service.

Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów Grupy Kapitałowej

za rok zakończony 31 grudnia 2019 oraz dane porównywalne za rok zakończony 31 grudnia 2018

Prezentowane dane finansowe dotyczą działalności kontynuowanej (dane bez grupy Antal) za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2019 roku oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2018 roku.

Prezentowane dane finansowe w zakresie działalności kontynuowanej za rok zakończony 31 grudnia 2019 roku dotyczą całej grupy z wyłączeniem grupy Antal). Dane porównywalne za rok zakończony 31 grudnia 2018 roku również nie obejmują danych finansowych grupy Antal ani sprzedanej przed 2019 rokiem grupy Exact i ProService.

Prezentowane dane w zakresie działalności zaniechanej obejmują:

- za okres 01.01.2019-31.12.2019 grupę Antal oraz dodatkowo wynik na transakcji sprzedaży Antal Sp z o.o. oraz znaku towarowego Antal, który również został przypisany do działalności zaniechanej;

- za okres 01.01.2018-31.12.2018 grupę Antal oraz grupę Exact i grupę ProService które były również w tym okresie konsolidowane.

DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA	01.01.2019-31.12.2019	01.01.2018-31.12.2018
Przychody	1 595 826 408,17	2 049 103 054,15
Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług	1 594 382 542,71	2 052 206 974,23
Zmiana stanu produktów	1 443 865,46	-3 103 920,07
Koszt wytworzenia produktów na własne potrzeby	0,00	0,00
Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	0,00	0,00
Koszty działalności operacyjnej	1 594 956 411,15	2 058 441 433,44
Amortyzacja	14 921 402,38	10 774 051,07
Zużycie materiałów i energii	5 506 132,95	5 217 127,19
Usługi obce	139 882 330,32	229 573 988,98
Podatki i opłaty	3 884 827,33	3 771 576,79
Wynagrodzenia	1 171 245 646,67	1 453 886 054,36
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	243 312 697,02	321 586 408,93
Pozostałe koszty rodzajowe	16 203 374,49	33 632 226,11
Wartość sprzedanych towarów i materiałów	0,00	0,00
Zysk (strata) ze sprzedaży	869 997,02	-9 338 379,28
Pozostałe przychody operacyjne	68 541 173,15	30 936 463,08
Pozostałe koszty operacyjne	85 177 995,60	88 494 615,14

Zysk(strata) z działalności operacyjnej	-15 766 825,42	-66 896 531,34
Przychody finansowe	6 128 128,11	118 838 968,35
Koszty finansowe	89 059 598,32	49 863 347,09
Zysk (strata) brutto	-98 698 295,63	2 079 089,92
Podatek dochodowy	-4 636 986,36	-6 585 203,96
Zysk (strata) netto z działalności kontynuowanej	-94 061 309,27	8 664 293,88
DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA		
Zysk (strata) netto z działalności zaniechanej	-17 576 762,21	4 450 177,74
Zysk (strata) netto	-111 638 071,48	12 049 423,27
Wycena udziałów metodą praw własności		0,00
Zyski (straty) mniejszości	5 641 303,87	3 697 554,83
Zysk netto przypadający		
- Akcjonariuszom jednostki dominującej	-117 279 375,35	8 147 732,57
- Udziałom nie dającym kontroli	5 641 303,87	4 966 739,05
Zysk netto	-111 638 071,48	12 049 423,27
Pozostałe całkowite dochody		
Pozycje, które nie zostaną przeniesione w późniejszych okresach do rachunku zysków i strat:		
- brak		
Pozycje, które mogą zostać przeniesione w późniejszych okresach do rachunku zysków i strat:		
- Różnice kursowe z przeliczenia jednostki zagranicznej	-7 616 372,52	665 373,00
Pozostałe całkowite dochody razem	-119 254 444,00	12 714 796,27
Całkowite dochody za okres	-119 254 444,00	12 714 796,27
- w tym przypadające na kapitały mniejszości	6 026 175,01	5 098 633,30
- w tym przypadające akcjonariuszom jednostki dominującej	-125 280 619,01	7 616 162,97
Zysk na akcję z działalności kontynuowanej i zaniechanej przypadający na akcjonariuszy jednostki dominującej w ciągu roku (w złotych)		
Z działalności kontynuowanej:	-94 061 309,27	8 664 293,88
- podstawowy	-1,43	0,13
- rozwodniony	-1,41	0,13
Z działalności zaniechanej:	-17 576 762,21	4 450 177,74
- podstawowy	-0,27	0,07
- rozwodniony	-0,26	0,07
DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA		
	01.01.2019-31.12.2019	01.01.2018-31.12.2018
Przychody ze sprzedaży usług	39 826 801,52	396 615 532,16
Koszty działalności operacyjnej	37 349 962,41	360 930 017,18
Pozostałe przychody operacyjne	10 992 044,83	3 735 158,52
Pozostałe koszty operacyjne	30 954 038,90	-2 072 104,78
Przychody finansowe	28 991,62	-12 180 004,98
Koszty finansowe	108 912,27	19 342 439,95
Zysk (strata) przed opodatkowaniem	-17 565 075,61	9 970 333,34
w tym wynik na sprzedaży grupy Antal oraz znaku towarowego Antal	-19 790 179,87	0,00
Podatek dochodowy	11 686,60	5 520 155,60
Zysk za rok obrotowy z działalności zaniechanej	-17 576 762,21	4 450 177,74
w tym wynik na sprzedaży grupy Antal oraz znaku towarowego Antal	-19 790 179,87	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 ze sprzedażą podmiotów z Grupy Kapitałowej, ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie, 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 audyt wewnętrzny. W ramach danego audytu działa niezależny audytor wewnętrzny, a także 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: • 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 kompleksowe szkolenia przygotowujące pracowników do wykonywania określonej pracy. Następnie pracownicy ci są kierowani do przedsiębiorstw, które zgłosiły zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi. Do czasu	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	X	X	-	-	-

	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.	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.					
Ryzyko ewentualnego odstąpienia Inwestora od planowanej transakcji	W dacie publikacji niniejszego sprawozdania Zarząd Work Service S.A. nie posiada takich informacji aby Inwestor nie był nadal zainteresowany transakcją w ramach wykonania umowy inwestycyjnej, ale do czasu jej pełnego zamknięcia nie można zakładać ze się na pewno zrealizuje)	Zarząd Grupy dokonuje wszelkich starań i działań aby poszczególne warunki zawieszające transakcje z Inwestorem, określone w Umowie Inwestycyjnej zawartej między Spółką Work Service SA a Inwestorem w dniu 13.02.2020r. , były spełnione w krótkim okresie czasu.	X	X	-	-	X
Ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i Europie oraz pandemią COVID -19	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	Zarząd Grupy dokonuje bieżącej analizy sytuacji rynkowej i odpowiednio do niej dopasowuje strategiczne decyzje.	X	X	-	-	-

	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, 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.	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, jakiegokolwiek funkcjonariuszowi publicznemu lub osobie prywatnej, w celu przyspieszenia procesów administracyjnych, lub wywarcia wpływu, aby niewłaściwie wykonywali swoje obowiązki lub nakłonienia ich do działania niezgodnego z zasadami uczciwości i etyki, jest w Grupie Kapitałowej Work Service nieakceptowalne.

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

W 2019 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 ZAGADNIEŃ 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 31.12.2019r. 136 pracowników wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych). Wypracowano łącznie w 2019r. ponad 8,8 mln godzin, na rzecz 234 klientów spółki Work Service SA.

Suma godzin w 2019r.	Liczba klientów w 2019r.	Pracownicy wsparcia realizacji usług dla klientów (pracowników wewnętrznych) na dzień 31.12.2019r.
8 848 094	234	136

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;

Work Service zapewnia pracownikom szereg benefitów. Są to m.in.:

- Bilety do kina;
- Karty sportowe Multisport;
- Opieka medyczna PZU;
- Ubezpieczenie na życie Allianz.

Ze względu na specyfikę działalności, dywersyfikację działalności i rozproszenie geograficzne, Grupa Kapitałowa Work Service nie posiada jednej, grupowej polityki regulującej 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.

5. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENIŁ 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 2019 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 2019 roku nie stwierdzono żadnego przypadku pracy dzieci oraz popierania niewolnictwa.

7. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENIŁ 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.

W Grupie Work Service wspierane jest także zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a także obcokrajowców. Spółki aktywnie działają na rzecz zwiększenia ilości zatrudnionych kandydatów z niepełnosprawnością. Dodatkowo spółki z Grupy zapewniają 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 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 Work Service poprzez różnorodność rozumiane jest 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.

Ponadto od 2018 r. trwały prace nad przygotowaniem Kodeksu Etyki, oraz odpowiednich procedur wewnętrznych zawierających m.in. wytyczne dotyczące zarządzania różnorodnością i przeciwdziałania dyskryminacji. Wdrożenie wyżej wskazanych regulacji wewnętrznych, odbyło się w 2019 rok.

W 2019 roku zarówno w Spółce, jak i w całej Grupie Kapitałowej nie stwierdzono żadnego przypadku dyskryminacji.

8. POLITYKI DOTYCZĄCE ZAGADNIENI SPOŁECZNYCH I ICH WYNIKI

Polityka odpowiedzialnego biznesu CSR

Grupa 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 wpływanie na otoczenie. Dlatego podejmowane działania mają na celu uczyć, pomagać i inspirować. Działania są prowadzą 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 2019 roku pracownicy uczestniczyli w następujących projektach społecznych:

- w ramach prowadzonego Badania Opinii Pracowników w 2019 roku przeznaczono za każdą wypełnioną przez pracowników ankietę 10 zł na rzecz podopiecznej Rodzinnego Domu Dziecka w Potworowie. Kwota w wysokości 2940,00 zł wsparła podopieczną w zakresie edukacyjnym (korepetycje, zajęcia dodatkowe, pomoce naukowe) dla podopiecznej.
- organizacja zbiórki prezentów mikołajkowych dla podopiecznych rodzinnego Domu Dziecka z Potworowa,
- udział w biegach charytatywnych.

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. W roku 2019 przygotowano poniższe działania edukacyjne skierowane do studentów Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu:

- Warsztaty HR- podczas których, uczestnicy poznawali i pracowali nad swoimi mocnymi stronami oraz mieli okazję sprawdzić się w roli rekrutera. W trakcie warsztatów studenci uzyskali garść istotnych porad dotyczących udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz mieli możliwość skonsultować swoje CV z rekruterami.
- Dni Otwarte z Rekruterem- pracownicy Grupy Work Service w Polsce przygotowali specjalne wydarzenie skierowane do osób poszukujących pracy na rynku lokalnym. Dni otwarte były doskonałą okazją na poznanie oferty wolnych wakatów skierowanych dla poszukujących pracy. W trakcie wydarzenia można było skorzystać z pomocy rekrutera przy aktualizacji CV, stworzyć swój profil zawody, porozmawiać o doświadczeniach w poszukiwaniu pracy oraz wziąć udział w symulowanych rozmowach rekrutacyjnych.
- Barometr Rynku Pracy- 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.
- Migracje Zarobkowe Polaków- wydawany jest przez Work Service nieprzerwalnie od 2014 roku. Na jego łamach Spółka analizuje analizujemy zarówno skalę potencjalnej emigracji z Polski, jak i czynniki, które ją stymulują bądź hamują. Odpowiada także na pytanie, czy w nadchodzących miesiącach będzie można obserwować wzmożone migracje krajowe
- Migracja Zarobkowa Cudzoziemców z Ukrainy I Azji Do Polski- w 2019 spółka Work Service wydała po raz pierwszy raport, w którym dokonała szczegółowej analizy migracji pracowników do Polski z Ukrainy I Azji. W dokumencie analizowano zatrudnienie pracowników z Ukrainy I Azji w Polsce w kontekście profilu pracowników, finansów, powodów przyjazdu do Polski I zadowolenia z pracy w Polsce. Dane uzyskane w badaniach poddawano szczegółowej analizie w kontekście ich wpływu na polską gospodarkę. Raport został uzupełniony o wypowiedzi ekspertów (firm zatrudniających pracowników z Ukrainy I Azji) oraz o opinie na temat pracy w Polsce samych pracowników.

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.

W 2019 roku zrealizowano w Polsce około 22 modułów szkoleniowych. Przeprowadzone szkolenia miały na celu aktualizować między innymi wiedzę z zakresu prawnych aspektów prowadzonej działalności (w tym np. aspekty prawne zatrudnienia osób niepełnosprawnych, legalizacja zatrudnienia cudzoziemców, przepisy prawa pracy itp.). Grupa Work Service nieustannie dąży do wzrostu jakości świadczonych usług, dlatego też w 2019 roku po raz kolejny zorganizowała warsztaty z zakresu obsługi klienta dla pracowników regionów i centrali w Polsce. W ramach warsztatów analizowano codzienne sytuacje związane z pracą z klientem, poszukiwano wspólnie rozwiązań trudnych sytuacji i metod skutecznej komunikacji z klientem. W codziennej pracy pracownicy mają kontakt z klientem biznesowym, kandydatami oraz zatrudnionym pracownikiem. Od jakości świadczonych usług zależy skuteczność i sukces Work Service. Dlatego też, aby w pełni zadbać o jakość świadczonych usług przeprowadzano warsztaty rekrutacyjne skierowane do rekrutów pracujących w centrali i w oddziałach Work Service w Polsce. Warsztaty miały na celu zaprezentowanie nowych narzędzi rekrutacji oraz przećwiczenie już stosowanych. Zmieniający się dynamicznie rynek pracy nakłada na rekrutów konieczność poszukiwania niestandardowych metod dotarcia do kandydata. W trakcie warsztatów uczestnicy wspólnie wypracowywali skuteczne metody dotarcia do jak największej liczby kandydatów.

W 2019 roku spółka Work Service SA zainwestowała również w rozwój kreatywności swoich pracowników organizując warsztaty metody SIT- Systematic Inventive Thinking. Warsztat miał na celu zaprezentowanie uczestnikom innowacyjnego podejścia do pracy twórczej. W ramach warsztatu uczestnicy poznali i przećwiczyli metody innowacyjnego podejścia w pracy.

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 ramach programu adaptacyjnego pracownicy centrali i regionu biorą udział w szkoleniu w centrali firmy pn. Wdrożenie Nowego Pracownika. Pierwszy dzień szkolenia jest przeznaczony dla wszystkich nowych pracowników (w trakcie tego dnia prezentowane są najważniejsze informacje o: kulturze organizacyjnej firmy, jej produktach, zasadach wewnętrznego funkcjonowania, współpracy między działami). W trakcie pierwszego dnia Dział HR przeprowadza również warsztaty z komunikacji. Drugi dzień dedykowany jest pracownikom regionów (pracownicy oddziałów firmy otrzymują niezbędne informacje związane z charakterem pracy w regionach).

W cyklicznym Badaniu Opinii Pracownika poddawana jest również pod ocenę politykę szkoleniową 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 („KCP”)specjalizująca się w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących nowego zatrudnienia oraz wspieraniu rozwoju potencjału kadrowego przedsiębiorstw. Spółka realizuje projekty dotyczące aktywizacji zawodowej i włączenia społecznego które jest finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zadaniem KCP jest podejmowanie niezbędnych działań prowadzących do wejścia na rynek pracy i włączenia społecznego ludzi. Opracowany przez spółkę model aktywizacji zawodowej zakłada kompleksowe, pogłębione i całościowe wsparcie osób bezrobotnych. Podejście określone w prezentowanym modelu polega na uwzględnieniu wszystkich czynników mogących utrudniać reintegrację społeczno-zawodową: proces diagnozowania, aktywizowania, podejmowania zatrudnienia oraz utrzymania zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne. Dzięki zastosowaniu tej metody możliwe jest zaoferowanie osobom długotrwale bezrobotnym zindywidualizowanych i spersonalizowanych działań aktywizacyjnych, które mają na celu wprowadzenie ich na rynek pracy oraz wspieranie utrzymania ich zatrudnienia. Dotychczas spółka objęła swoimi działaniami ponad 8 tysięcy osób bezrobotnych, z czego 5 tysięcy osób w rezultacie działań aktywizacyjnych podjęło pracę.

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 indywidulnymi 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 Krajowe Centrum Pracy 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 (edycja 1 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 1 okres realizacji: 01.07.2018 r. – 31.03.2020 r., wartość dofinansowania z UE: 18 057 138 PLN

Strona www: lorkk.pl

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

Osiągnięte rezultaty (do końca 2019 roku):

1. 938 MŚP objętych wsparciem
2. 3465 pracowników podniosło kompetencje lub uzyskało kwalifikacje, w tym:
 - 1021 pracowników 50+
 - 1926 pracowników z niskimi kwalifikacjami

Do końca 2021 r. planujemy objąć wsparciem min. kolejne 700 MŚP i min. 2040 pracowników.

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+
 - pracowników z niskimi kwalifikacjami

Projekt pt.: „Liderzy zmiany” – województwo mazowiecki

Realizatorzy: Industry Personnel Services Sp. z o.o. (Lider)

Agencja Rozwoju Mazowsza S.A. (Partner)

Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL (Partner)

Wartość projektu: 3 627 431,71 zł

Okres realizacji: 01.11.2017 – 30.09.2019

Celem projektu był wzrost aktywizacji społecznej i zawodowej co najmniej 120 rodzin (450 osób - 254 os. dorosłych i 196 dzieci) zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, oddalonych od rynku pracy, zamieszkałych na terenie województwa mazowieckiego.

Obszar terytorialny projektu: Powiaty: Mazowsze Ostrołęckie – powiaty: ostrołęcki, m. Ostrołęka, ostrowski, wyszkowski, wołomiński, węgrowski, sokołowski, siedlecki, łosicki, m. Siedlce, miński

Grupa docelowa: osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, w tym zakwalifikowane do III profilu pomocy, charakteryzujące się niskim poziomem aktywności społecznej i zawodowej, w tym zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, zamieszkujące wyłącznie na terenie woj. mazowieckiego.

Rezultaty:

- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym objętych wsparciem w programie – 352 na koniec 2019 roku z 321 zaplanowanych na koniec projektu,
- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu - 201 na koniec 2019 roku z 138 zaplanowanych na koniec projektu,
- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poszukujących pracy po opuszczeniu programu - 169 na koniec 2019 roku z 167 zaplanowanych na koniec projektu,
- Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) – 98 na koniec 2019 roku z 90 zaplanowanych na koniec projektu.

Projekt „Wejść na rynek pracy z POWERem!” – projekt ogólnopolski

Realizowany w ramach Osi Priorytetowej I, Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji Poddziałanie 1.3.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

Projekt ma na celu wsparcie młodych ludzi znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji w procesie aktywizacji na rynku pracy. Założeniem projektu jest objęcie 300 osób kompleksowymi działaniami o charakterze społecznym i zawodowym, a jego realizacja odbywać się będzie od 01 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2020 roku.

Celem głównym projektu jest wzrost aktywności społecznej i zawodowej min. 85% młodych ludzi (z wybranych 300 osób), będących w wieku 18-21 lat i należących do grupy osób, które opuściły opiekę zastępczą do 21 roku życia. Program ma na celu wyposażenie ich w kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie, umożliwiające im trwałą zmianę sytuacji społeczno-zawodowej, poprzez znalezienie zatrudnienia.

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 oraz w Grupie 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.

Dział Administracji i Zakupów, 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.).

Ze względu na specyfikę działalności, dywersyfikację działalności i rozproszenie geograficzne, Grupa Kapitałowa Work Service nie posiada jednej, grupowej polityki regulującej kwestie dotyczące zagadnień środowiskowych. Każda spółka, wchodząca w skład Grupy ma obowiązek zachowania najwyższych standardów prowadzenia działalności biznesowej, również pod kątem minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko i w związku z tym wdraża odpowiednie wewnętrzne procedury.

PODPISY:

- | | | |
|----------------------|--|-------|
| 1. Iwona Szmitkowska | Prezes Zarządu | |
| 2. Jarosław Dymitruk | Wiceprezes Zarządu | |
| 3. Marcus Preston | Członek Rady Nadzorczej oddelegowany do bycia Wiceprezesem Zarządu | |

Wrocław, 29 czerwca 2020