

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Sprawozdanie Zarządu z działalności
spółki Grupa Pracuj S.A.
i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.
za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

LIST PREZESA.....	3
WYBRANE DANE FINANSOWE	5
PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ	8
O Grupie Pracuj.....	8
Struktura Grupy.....	9
Segmenty operacyjne Grupy.....	10
Model biznesowy	10
Najważniejsze wydarzenia, umowy oraz inicjatywy dla Spółki i Grupy w 2024 roku	13
STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY	14
Misja, wizja i wartości Grupy	14
Główne założenia strategiczne	15
Kierunki strategiczne 2025 +	15
CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	16
Zarządzanie ryzykiem	16
Opis istotnych czynników ryzyka.....	18
OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2024 ROK	22
Podsumowanie działalności	22
Otoczenie rynkowe.....	23
Wskaźniki operacyjne	25
Wskaźniki finansowe	26
Wyniki finansowe	27
Sytuacja majątkowa	32
Przepływy pieniężne	36
Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy.....	38
Trendy na rynku pracy, które w ocenie Zarządu będą kształtować rynek w najbliższym czasie	38
Zarządzanie zasobami finansowymi	39
ŁAD KORPORACYJNY	41
Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania.....	41
Polityka informacyjna oraz zarządzanie relacjami z interesariuszami	46
Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem podczas sporządzania sprawozdań finansowych.....	47
Statut oraz zasady zmiany Statutu Spółki.....	48
Walne Zgromadzenie	49
Rada Nadzorcza	52
Komitet Audytu	60
Wybór firmy audytorskiej.....	64
Zarząd	66
Polityka wynagrodzeń	72
Akcje i Akcjonariat	74
GRUPA PRACUJ S.A. NA GPW.....	78
POZOSTAŁE INFORMACJE	79
SPRAWOZDAWCZOŚĆ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU.....	80
ESRS 2 – Ogólne ujawnienie informacji	80

INFORMACJE O ŚRODOWISKU	108
E1 - Zmiana klimatu	108
TAKSONOMIA	117
INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH	122
ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze	122
ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	139
ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi.....	146
INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM	157
ESRS G1 - Postępowanie w biznesie	157
OŚWIADCZENIE ZARZĄDU	167

LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

2024 był kolejnym rokiem dynamicznych zmian w obszarze HR, które wymagały od nas nie tylko elastyczności, ale i śmiałego podejścia do innowacji. W minionym roku nie tylko utrzymaliśmy stabilny wzrost, ale także wdrożyliśmy szereg kluczowych inicjatyw, kształtujących przyszłe trendy rynkowe.



W tak wymagającym otoczeniu osiągnęliśmy rekordowe przychody na poziomie 770 mln PLN, o 6,3% wyższe niż w rok wcześniej. Marża operacyjna na poziomie skorygowanej EBITDA utrzymała się na wysokim poziomie 45%, potwierdzając efektywność naszego modelu biznesowego. Zysk netto wyniósł blisko 209 mln PLN, a bez uwzględnienia zdarzeń jednorazowych sięgnąłby 248 mln PLN. W 2024 roku wygenerowaliśmy ponad 288 mln PLN przepływów pieniężnych netto z działalności operacyjnej oraz obniżyliśmy wskaźnik zadłużenia netto do poziomu 0,17x w relacji do kapitałów własnych, co daje nam duży komfort w realizacji planów rozwoju Grupy, w tym potencjalnych akwizycji.

Jestem dumny z osiągnięć zespołu serwisu Pracuj.pl w procesie transformacji od klasycznej platformy z ogłoszeniami o pracę do zaawansowanego, opartego na AI ekosystemu rekrutacyjnego. Wprowadziliśmy nowe produkty, które znacząco zwiększają efektywność procesu rekrutacji oraz odpowiadają na rosnące potrzeby zarówno pracodawców, jak i kandydatów. Na tle większości innych serwisów rekrutacyjnych nasze wyniki sytuują nas jako zieloną wyspę wzrostu.

Stabilna liczba ofert pracy dla specjalistów i menedżerów (White Collars) w serwisie Pracuj.pl, mimo zmienności gospodarczej, pokazuje siłę i odporność naszej czołowej platformy rekrutacyjnej. Jednocześnie jesteśmy coraz bardziej aktywni na rynku ofert pracy w obszarze usług (Pink Collars) oraz dla pracowników fizycznych (Blue Collars), z myślą o których rozszerzyliśmy ofertę, a także dostosowaliśmy narzędzia do ich specyfiki. Nasza elastyczność i szybkość we wdrażaniu innowacji pozwoliły nam skutecznie odpowiedzieć na zmiany rynkowe, umacniając naszą pozycję jako kluczowego partnera w procesach rekrutacyjnych.

Jednym z najbardziej spektakularnych osiągnięć 2024 roku były wyniki wypracowane przez Robota.ua. Ponad 25-procentowe tempo wzrostu przychodów potwierdziło siłę i potencjał naszego ukraińskiego serwisu. W obliczu trwającego konfliktu zbrojnego i trudnych warunków gospodarczych Ukraina wciąż pozostaje rynkiem o dużym zapotrzebowaniu na nowoczesne narzędzia rekrutacyjne, a nasze działania wspierające pracodawców w znalezieniu kandydatów doskonale wpisują się w misję Grupy Pracuj - ułatwiać dostęp do rynku pracy i pomagać firmom w procesach rekrutacji, utrzymania oraz rozwoju pracowników. W przypadku zakończenia konfliktu z Rosją Grupa Pracuj stanie się jednym z największych beneficjentów kolejnych zmian.

Stawiamy na zrównoważony rozwój i konsekwentnie dywersyfikujemy naszą Grupę. Zgodnie z zapowiedziami, rośnie rola HR Software, czyli rozwiązań dla branży HR oferowanych w modelu subskrypcyjnym (SaaS). W 2024 roku przychody z tego obszaru sięgnęły już 27% łącznych przychodów Grupy. Umocniliśmy pozycję lidera wśród systemów do zarządzania rekrutacjami w Polsce – liczba aktywnych klientów eRecruiter wzrosła do blisko 2100. Dodatkowo decyzja sprzed trzech lat o wejściu na rynek DACH przez akwizycję softgarden była krokiem strategicznym, który dziś przynosi wymierne efekty. Dwucyfrowe tempo rozwoju i wzrost rentowności naszej działalności w Niemczech to najlepsze potwierdzenie jakości i potencjału tej spółki. Proces integracji softgarden w Grupę Pracuj w oparciu o GP Way został zakończony i jesteśmy gotowi na kolejne wyzwania

Korzystamy z naszych doświadczeń i kontynuujemy rozwój Grupy przez akwizycje. Dokonane w ostatnim czasie transakcje, są elementem szerszej strategii, mającej na celu rozwój i integrację zaawansowanych technologii wspierających rekrutację, zarządzanie talentami oraz umacnianie naszej pozycji w nowych obszarach rynku, na przykład post hire.

W warunkach wysokiej zmienności rynkowej kluczowe jest umiejętne balansowanie między stabilnym wzrostem a zdolnością do adaptacji. Miniony rok pokazał, że potrafimy nie tylko dostosowywać się do nowych realiów, ale także wykorzystywać ten czas na wzmacnianie naszych kompetencji technologicznych, rozwijanie innowacyjnych produktów i budowanie długoterminowej wartości dla naszych akcjonariuszy. To właśnie unikalne połączenie stabilności i elastyczności stanowi o sile Grupy Pracuj i naszej zdolności do skutecznego działania w wymagającym otoczeniu biznesowym.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Dlatego nie zwalniamy tempa – przed nami kolejne wyzwania i możliwości. Dzięki silnym fundamentom, innowacyjnym rozwiązaniom i zespołowi pełnemu pasji jesteśmy gotowi do dalszego wzrostu.

Dziękuję także naszym Pracownikom – to dzięki Wam Grupa Pracuj jest dziś silniejsza niż kiedykolwiek. Wasze zaangażowanie, kreatywność i determinacja pozwalają nam nieustannie iść do przodu. Razem tworzymy wyjątkową organizację, która nie tylko dostosowuje się do zmian, ale aktywnie kształtuje przyszłość rynku pracy.

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

Grupy Pracuj S.A.

WYBRANE DANE FINANSOWE

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Wybrane skonsolidowane dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku i 31 grudnia 2023 roku.

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2024	2023	2024	2023
Przychody z umów z klientami	770 015	724 398	178 899	159 968
Zysk z działalności operacyjnej	297 030	281 794	69 009	62 228
Zysk przed opodatkowaniem	265 270	231 721	61 631	51 171
Zysk netto przypadający na:	208 796	187 726	48 510	41 455
Właściciele Jednostki Dominującej	204 281	185 029	47 461	40 860
Udziały niekontrolujące	4 515	2 697	1 049	596
Całkowite dochody ogółem przypadające na:	198 151	148 329	46 037	32 755
Właściciele Jednostki Dominującej	193 636	145 632	44 988	32 160
Udziały niekontrolujące	4 515	2 697	1 049	596

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2024	2023	2024	2023
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	287 802	322 905	66 865	71 307
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(39 312)	(22 141)	(9 133)	(4 889)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(217 940)	(246 514)	(50 634)	(54 437)
Przepływy pieniężne netto, razem	30 550	54 250	7 098	11 980

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023
Aktywa trwałe	721 216	754 564	168 784	173 543
Aktywa obrotowe	322 576	274 145	75 492	63 051
Aktywa razem	1 043 792	1 028 709	244 276	236 594
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	431 308	363 145	100 938	83 520
Kapitał udziałowców niekontrolujących	50	38	12	9
Zobowiązania długoterminowe	216 967	285 530	50 776	65 669
Zobowiązania krótkoterminowe	395 467	379 996	92 550	87 396
Kapitał własny i zobowiązania razem	1 043 792	1 028 709	244 276	236 594

Grupa Pracuj S.A.

Wybrane jednostkowe dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku i 31 grudnia 2023 roku.

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2024	2023	2024	2023
Przychody z umów z klientami	490 390	469 706	113 933	103 724
Zysk z działalności operacyjnej	247 753	255 178	57 561	56 351
Zysk przed opodatkowaniem	233 919	209 760	54 347	46 321
Zysk netto	188 045	172 870	43 689	38 175
Całkowite dochody ogółem	186 624	173 162	43 359	38 239

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2024	2023	2024	2023
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	206 125	255 389	47 889	56 397
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(13 730)	(6 482)	(3 190)	(1 431)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(212 619)	(242 039)	(49 398)	(53 449)
Przepływy pieniężne netto, razem	(20 224)	6 868	(4 699)	1 517

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023
Aktywa trwałe	780 351	798 316	182 624	183 605
Aktywa obrotowe	132 515	116 592	31 012	26 815
Aktywa razem	912 866	914 908	213 636	210 420
Kapitał własny razem	472 477	408 894	110 573	94 042
Zobowiązania długoterminowe	192 591	260 969	45 072	60 020
Zobowiązania krótkoterminowe	247 798	245 045	57 992	56 358
Kapitał własny i zobowiązania razem	912 866	914 908	213 636	210 420

Wybrane dane finansowe ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego i jednostkowego sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku przeliczono na EUR, zgodnie z poniższą metodą przeliczania:

- poszczególne pozycje skonsolidowanego sprawozdania z sytuacji finansowej oraz jednostkowego sprawozdania z sytuacji finansowej przeliczono według kursu na ostatni dzień okresu sprawozdawczego:
 - kurs na 31 grudnia 2024 roku wynosił 1 EUR – 4,2730 PLN,
 - kurs na 31 grudnia 2023 roku wynosił 1 EUR – 4,3480 PLN;
- poszczególne pozycje skonsolidowanego sprawozdania z całkowitych dochodów oraz skonsolidowanego sprawozdania z przepływów pieniężnych, a także jednostkowego sprawozdania z całkowitych dochodów oraz jednostkowego sprawozdania z przepływów pieniężnych przeliczono według kursów stanowiących średnią arytmetyczną kursów ogłoszonych przez Narodowy Bank Polski dla EUR, obowiązujących na ostatni dzień każdego miesiąca w danym okresie sprawozdawczym:
 - kurs średni w roku zakończonym 31 grudnia 2024 roku wynosił 1 EUR – 4,3042 PLN,
 - kurs średni w roku zakończonym 31 grudnia 2023 roku wynosił 1 EUR – 4,5284 PLN.

PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ

O Grupie Pracuj

Grupa Pracuj spółka akcyjna (dalej: Grupa Pracuj S.A., Grupa Pracuj, Spółka) jest jednostką dominującą Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. (dalej: Grupa).

Grupa jest wiodącą europejską platformą technologiczną w branży Human Resources (HR) opartą o internetowe serwisy z ogłoszeniami o pracę oraz rozwiązania HR Software w modelu SaaS, która świadczy usługi wsparcia różnych podmiotów w zakresie rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników. Grupa ułatwia użytkownikom jej serwisów znalezienie odpowiedniego zatrudnienia umożliwiające pełne wykorzystanie ich potencjału oraz tworzy światowej klasy technologie, które kształtują przyszłość rynku HR.

Grupa działa od 24 lat w Polsce, od 18 lat w Ukrainie, a od 2022 roku także w regionie DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria), zatrudniając łącznie blisko 1100 osób. Jej marki tworzą zaawansowany cyfrowy ekosystem dla branży HR.

W skład Grupy wchodzi m.in. największy polski serwis rekrutacyjny **Pracuj.pl**, wiodący ukraiński serwis rekrutacyjny **Robota.ua** oraz systemy do zarządzania rekrutacjami: polski **eRecruiter** i niemiecki **softgarden**, działające w modelu SaaS (Software as a Service).

Pracuj.pl jest największym polskim internetowym serwisem rekrutacyjnym z wiodącym udziałem w rynku pod względem przychodów. Jest niekwestionowanym liderem na rynku ofert pracy dla specjalistów i menedżerów (White Collars) oraz umacnia swoją pozycję na rynku ofert dla pracowników fizycznych (Blue Collars). Średnia liczba ofert dostępnych w serwisie każdego miesiąca wynosi ok. 64,4 tys., zaś z płatnych usług serwisu korzysta już blisko 60,0 tys. pracodawców, w tym największe polskie i międzynarodowe firmy. Serwis Pracuj.pl od 2021 roku wspierany jest przez **the:protocol** – serwis rekrutacyjny dedykowany specjalistom z branży IT.

Robota.ua jest wiodącym na rynku ukraińskim internetowym serwisem rekrutacyjnym o uniwersalnym profilu, publikującym oferty pracy dotyczące zarówno popularnych, jak i specjalistycznych zawodów. Należy do Grupy Pracuj od 2006 roku. Średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie dla kandydatów w serwisie w 2024 roku wynosiła ponad 103 tys., zaś z usług serwisu korzystało aktywnie średnio 90 tys. klientów, w tym ponad 25 tys., którzy zamieścili płatne ogłoszenia w ciągu 12 miesięcy.

eRecruiter jest wiodącym polskim systemem wspierającym prowadzenie procesów rekrutacyjnych w modelu SaaS (*Software as a Service*, czyli oprogramowanie jako usługa). Regularnie korzysta z niego ponad 2000 przedsiębiorstw z kilkudziesięciu branż. System eRecruiter dostarcza narzędzia do obsługi całego procesu rekrutacyjnego, w tym publikowania ogłoszeń, weryfikacji kompetencji, zarządzania bazą kandydatów zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych i badania kompetencji ubiegających się o pracę. eRecruiter wspiera optymalizację procesów i podnosi ich efektywność poprzez automatyzację działań oraz możliwość integracji z wieloma narzędziami HR, dzięki czemu stanowi centrum efektywnego i zautomatyzowanego ekosystemu HR w organizacji.

softgarden jest jednym z wiodących systemów działających w modelu SaaS w Niemczech, obecnym również na innych rynkach europejskich. Należący do Grupy od 2022 roku softgarden dostarcza kompleksowe rozwiązania wspierające innowacyjną rekrutację, w tym narzędzia do planowania i zarządzania rekrutacją, tworzenia stron karier, generowania opinii o pracodawcach czy poleceń pracowniczych. softgarden oferuje pracodawcom także technologie umożliwiające tzw. multiposting – zautomatyzowaną publikację ofert pracy w wielu serwisach rekrutacyjnych. Z usług softgarden korzysta już ponad 1800 pracodawców.

Struktura Grupy

Grupa Pracuj S.A. (dalej Spółka) jest podmiotem sprawującym bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad wszystkimi spółkami wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A..

Na dzień 31 grudnia 2024 roku w skład Grupy wchodziły: (i) Spółka, (ii) spółki bezpośrednio zależne w 100% od Spółki: eRecruitment Solutions sp. z o.o., BinarJobs sp. z o.o. w likwidacji oraz Spoonbill Holding GmbH, (iii) spółki pośrednio zależne od Spółki w 100%: HRlink sp. z o.o. (poprzez eRecruitment Solutions sp. z o.o.) oraz Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH (poprzez Spoonbill Holding GmbH) oraz (iv) spółki zależne w 67% od Spółki: Robota International TOV oraz Snowless Global Ltd. Spółka jest Jednostką Dominującą w Grupie.

Struktura Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

Spółka	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale podstawowym	
			31 grudnia 2024	31 grudnia 2023
Jednostka Dominująca:				
Grupa Pracuj S.A.	Polska	działalność portali internetowych		
Jednostki zależne bezpośrednio i pośrednio:				
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	Polska	usługi informatyczne	100%	100%
BinarJobs sp. z o.o. w likwidacji	Polska	działalność portali internetowych	100%	100%
Spoonbill Holding GmbH	Niemcy	działalność holdingów z wyłączeniem holdingów finansowych	100%	100%
Spoonbill GmbH	Niemcy	działalność holdingów z wyłączeniem holdingów finansowych	100%	100%
softgarden e-recruiting GmbH	Niemcy	usługi informatyczne	100%	100%
absence.io GmbH	Niemcy	usługi informatyczne	100%	100%
HRlink sp. z o.o.	Polska	usługi informatyczne	100%	-
Robota International TOV	Ukraina	działalność portali internetowych	67%	67%
Snowless Global Ltd	Cypr	usługi związane z udzielaniem licencji	67%	67%
eRecruitment Solutions Ukraina TOV	Ukraina	działalność związana z bazami danych	-	100%

W dniu 4 stycznia 2024 roku eRecruitment Solutions sp. z o.o. zawarła umowę kupna całości posiadanych przez spółkę Agora S.A. z siedzibą w Warszawie oraz przez osoby fizyczne udziałów w spółce HRlink sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie. W wyniku transakcji nabyto 100% udziałów w HRlink sp. z o.o. za cenę 7,8 mln PLN.

W dniu 10 czerwca 2024 roku został dokonany wpis o otwarciu likwidacji w spółce BinarJobs sp. z o.o. w Krajowym Rejestrze Sądowym, w związku z czym nastąpiła zmiana nazwy na BinarJobs sp. z o.o. w likwidacji.

W dniu 16 września 2024 roku eRecruitment Solutions sp. z o.o. dokonała sprzedaży wszystkich posiadanych udziałów w kapitale zakładowym eRecruitment Solutions Ukraine TOV.

Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej

W dniu 4 marca 2025 roku Grupa Pracuj S.A. zawarła umowę kupna całości posiadanych przez Pracuj Ventures z siedzibą w Warszawie oraz przez osoby fizyczne udziałów w spółce Kadromierz sp. z o.o. w siedzibą we Wrocławiu. Łącznie w wyniku transakcji nabyto 65,5% udziałów w Kadromierz sp. z o.o. za łączną cenę 20,2 mln PLN z intencją zwiększenia udziałów do 100% w perspektywie kolejnych trzech lat.

Segmenty operacyjne Grupy

Na dzień 31 grudnia 2024 roku w Grupie wyodrębnia się następujące segmenty operacyjne:

- Segment Polska – segment obejmujący podmioty osiągające przychody na rynku polskim. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Grupa Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o., HRlink sp. z o.o. i BinarJobs sp. z o.o. w likwidacji. Poszczególne podmioty wchodzące w skład segmentu oferują kompleksowe projekty rekrutacyjne oraz wizerunkowe, a także systemy do zarządzania procesami HR oferowane w modelu SaaS (*Software as a Service*).
- Segment Ukraina – segment obejmuje spółki osiągające przychody na rynku ukraińskim. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Robota International TOV (dalej: Robota) oraz Snowless Global Ltd (spółka zarejestrowana na Cyprze, świadcząca usługi związane z udzielaniem licencji dla spółki Robota International TOV). Spółki działające na rynku ukraińskim oferują kompleksowe projekty rekrutacyjne.
- Segment Niemcy – segment obejmuje spółki osiągające przychody głównie na rynku niemieckim. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Spoonbill Holding GmbH, Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH (dalej: grupa softgarden, softgarden). Spółki działające na rynku niemieckim oferują głównie systemy do zarządzania i wsparcia procesów rekrutacyjnych, jak również usługi wspierające zarządzanie czasem pracy oraz nieobecnościami, a także usługi publikacji ogłoszeń rekrutacyjnych na portalach internetowych (dalej: multiposting), głównie w regionie DACH.

Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej

Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Segment Polska obejmował ww. podmioty osiągające przychody na rynku polskim oraz Kadromierz sp. z o.o.

Model biznesowy

Grupa czerpie większość przychodów z zamieszczania przez pracodawców i agencje rekrutacyjne ofert pracy w należących do Grupy internetowych serwisach rekrutacyjnych: Pracuj.pl i the:protocol w Polsce oraz Robota.ua w Ukrainie oraz ze sprzedaży usług wiodących systemów do zarządzania procesami rekrutacyjnymi (*Talent Acquisition System - TAS*): eRecruiter i HRlink w Polsce oraz softgarden w regionie DACH, działających w modelu SaaS.

Serwisy rekrutacyjne (Polska i Ukraina)

Podstawowa działalność Grupy, polegająca na prowadzeniu serwisów rekrutacyjnych, opiera się na dwustronnym modelu biznesowym, w którym wzrost liczby ofert pracy zamieszczanych w serwisach internetowych przez klientów, czyli głównie pracodawców oraz agencje rekrutacyjne, przyciąga więcej użytkowników, czyli potencjalnych kandydatów do pracy, co z kolei pozytywnie wpływa na liczbę publikowanych ofert pracy tworząc tzw. efekt kuli śnieżnej, który działa na korzyść pracodawców ułatwiając dotarcie do potencjalnych kandydatów.

- Z perspektywy klienta serwisy rekrutacyjne Grupy stwarzają możliwość publikacji i aktualizowania opublikowanych ofert pracy oraz zamieszczania innych informacji istotnych dla potencjalnych kandydatów, a także dają dostęp do szeregu narzędzi wizerunkowych (employer brandingowych) oraz systemów wsparcia rekrutacji. Dodatkowym atutem są również narzędzia umożliwiające analizę statystyczną zamieszczanych w serwisie ogłoszeń, zbudowane w oparciu o AI oraz Big Data.
- Użytkownikom dają natomiast możliwość dostępu do szerokiej bazy ofert pracy, precyzyjnego wyszukiwania ofert pod kątem kryteriów istotnych dla danego kandydata, łatwość wysyłania aplikacji na wybrane stanowiska, w tym innowacyjne funkcje easy- oraz multi-apply, a także programy rekomendacyjne. Ponadto korzystając z serwisu Pracuj.pl, kandydaci mają dostęp do specjalnie zaprojektowanego kreatora CV i profilu, a także otrzymują dodatkowe wskazówki dotyczące poszczególnych etapów procesu rekrutacyjnego. Z kolei serwis Robota.ua jest dostępny nie tylko w tradycyjnej formie oraz aplikacji mobilnej, ale również poprzez takie aplikacje, jak Telegram, Viber czy Diia, co zdecydowanie ułatwia dostęp do jego treści.

Kanały sprzedaży

Grupa sprzedaje swoje usługi poprzez kanały sprzedaży dopasowane do zróżnicowanych potrzeb rosnącej liczby klientów: sprzedaży bezpośredniej, inside sales (telesprzedaży), e-commerce (umożliwiający samodzielne publikowanie pojedynczych ofert pracy) oraz kanał obsługi agencji rekrutacyjnych, tzw. agencji doradztwa personalnego (dalej: ADP).

Zespoły obsługi klienta zapewniają wsparcie dla obecnych klientów Grupy. Wspierają je działy analiz biznesowych, które odpowiadają za zbieranie, kompilację i analizę dostępnych danych, w tym analizę danych dotyczących sprzedaży w czasie rzeczywistym. Ponadto zespół analiz biznesowych odpowiada za prowadzenie aktywnych działań zmierzających do identyfikacji i monitorowania trendów rynkowych.

Charakterystyka klientów

Grupa segmentuje klientów według liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Obecnie liczba aktywnych klientów, tj. takich, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zakupili lub korzystali z produktów i usług serwisów rekrutacyjnych Grupy, łącznie wynosi ponad 160 tysięcy. Co ważne, reprezentują oni wszystkie branże, od finansów, przez marketing, sprzedaż, administrację, HR, IT, czy produkcję, logistykę i budownictwo. Dzięki tej dywersyfikacji, Grupa jest bardziej odporna na osłabienie koniunktury w poszczególnych branżach.

Charakterystyka użytkowników (pracowników i kandydatów)

Kategorie pracowników i kandydatów na rynku pracy są zwyczajowo określane na rynku HR za pomocą kolorów kołnierzyków. Najczęściej wyróżniamy:

Białe Kołnierzyki (White Collars) to profesjonaliści zajmujący się zarządzaniem, administracją oraz zadaniami intelektualnymi, wymagającymi wyższego wykształcenia. Role te występują w takich obszarach jak sprzedaż, marketing i PR, IT, finanse i bankowość, prawo, inżynieria, zdrowie, kultura i edukacja, telekomunikacja oraz zarządzanie biznesem. Praca ta jest głównie biurowa.

Różowe Kołnierzyki (Pink Collars) to takie role w sektorze usług, które obejmują interakcje z klientami i często nie wymagają wykształcenia wyższego. Typowe stanowiska to obsługa klienta w placówkach handlowych (z wyłączeniem bankowości i telekomunikacji), salony piękności oraz różne zadania biurowe i administracyjne, jak również role w branży HoReCa (hotelarsko-gastronomicznej).

Niebieskie Kołnierzyki (Blue Collars) to głównie pracownicy fizyczni posiadający specjalistyczne umiejętności w branżach takich jak transport, produkcja i budownictwo. Praca ta jest fizyczna i oparta na umiejętnościach, często odbywa się w fabrykach, warsztatach lub na placach budowy. Przykładowymi rolami mogą być m.in. kierowca, mechanik pojazdów, budowniczy, spawacz, operator linii produkcyjnej oraz operator maszyn. Ta kategoria obejmuje wykwalifikowanych rzemieślników, którzy zazwyczaj wymagają specjalistycznego szkolenia i doświadczenia.

To właśnie klasyfikacja ogłoszeń i całych projektów rekrutacyjnych na White, Pink oraz Blue Collars determinuje sposób sprzedaży, usługi oraz dodatkowe produkty wspierające ich zasięgi, a tym samym responsywność, tj. liczbę aplikacji na ogłoszenie, a w konsekwencji średnią cenę projektu rekrutacyjnego. Sposób klasyfikacji rynku pracy jest jednym z czynników kształtujących model biznesowy Spółki i jej Grupy.

Transakcje i płatności

Klienci płacą za możliwość opublikowania projektu rekrutacyjnego, na który może składać się nie tylko oferta pracy, ale jeden lub kilka dodatków wybranych z szerokiej oferty, np. odświeżenia ogłoszenia, jego wyróżnienia czy publikację w kilku lokalizacjach na raz. Więksi klienci najczęściej decydują się na zakup większych pakietów projektów rekrutacyjnych, do wykorzystania w określonym czasie (co do zasady okres 1 roku), płacąc za nie z góry (zobowiązania z tytułu umów). Jeśli po tym czasie jakkolwiek część zakupionej puli projektów rekrutacyjnych pozostaje niewykorzystana, to ulega przeterminowaniu. Przychód z tytułu sprzedaży jest rozpoznawany w momencie publikacji projektu rekrutacyjnego lub jego przeterminowania. Szczegóły dotyczące rozliczeń z klientami z tego tytułu opisane zostały w nocie 2.2 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku. Dodatkowo, w Ukrainie funkcjonuje model freemium, w ramach którego każdy klient może opublikować jedno darmowe ogłoszenie o pracę w miesiącu.

HR Software (Polska, Niemcy, Austria, Szwajcaria)

TAS (*Talent Acquisition System* bądź *Talent Acquisition Suite*) to systemy do zarządzania rekrutacjami. Oferowane przez nie zestawy narzędzi wspierają przedstawicieli działów HR w całym procesie rekrutacji, od szybkiej i automatycznej publikacji ogłoszeń w wielu kanałach, przez pozyskiwanie i selekcję aplikacji, weryfikację kompetencji aplikujących oraz kontakt z kandydatami, współpracę z osobami zaangażowanymi w proces rekrutacji spoza działu HR, aż po zatrudnienie idealnego kandydata i raportowanie wyników (dalej: obszar pre-hire w procesie rekrutacji - od momentu podjęcia decyzji o potrzebie zatrudnienia do momentu złożenia oferty pracy), a także zarządzania procesami HR, takimi jak onboarding pracowników czy zarządzanie czasem pracy (dalej: obszar post-hire).

Charakterystyka klientów

Z systemów typu TAS korzystają klienci korporacyjni, pracodawcy. W obszarze SoftwareGrupa segmentuje klientów głównie według dwóch parametrów: liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie oraz średniej liczby prowadzonych w danym okresie (najczęściej miesiąc lub rok) procesów rekrutacyjnych.

Transakcje i płatności

Klienci płacą za możliwość korzystania z systemów do zarządzania rekrutacjami w modelu abonamentowym, w zależności od rynku, uiszczając na rzecz marek Grupy Pracuj opłatę miesięczną bądź z góry roczną. Wysokość abonamentu jest uzależniona w głównej mierze od liczby użytkowników systemu po stronie klienta oraz wybranych usług i modułów dodatkowych.

Kluczowym wskaźnikiem pozwalającym na ocenę stabilności i przewidywalności przychodów firm operujących w modelu SaaS jest MRR (*Monthly Recurring Revenue*), czyli miesięczny przychód powtarzalny, który oznacza regularne, przewidywalne wpływy od klientów z tytułu subskrypcji w danym miesiącu.

Najważniejsze wydarzenia, umowy oraz inicjatywy dla Spółki i Grupy w 2024 roku

Serwisy rekrutacyjne

- Pracuj.pl wprowadziło nową wersję swojej aplikacji mobilnej, która zawiera innowacyjną funkcjonalność Pracuj Stories, inspirowaną rozwiązaniami znanymi z mediów społecznościowych. Odświeżony interfejs aplikacji poprawia efektywność poszukiwania pracy dzięki spersonalizowanym rekomendacjom ofert i jest odpowiedzią na potrzeby młodszych użytkowników.
- W ramach drugiej fazy projektu Pracuj 3.0 w 2024 roku uruchomiono dedykowane ścieżki dla wybranych grup kandydatów: pracowników branży IT, działów sprzedaży oraz pracowników fizycznych. Celem tych zmian jest jeszcze większa personalizacja serwisu i dostosowanie go do indywidualnych potrzeb kluczowych segmentów użytkowników.
- Serwis Pracuj.pl wdrożył nowe produkty zwiększające zasięg projektów rekrutacyjnych, zarówno w ramach platformy (Pracuj Booster), jak i poza jej środowiskiem (Zasięg+). Dzięki tym rozwiązaniom skuteczność ogłoszeń wzrosła średnio o ponad 25%.
- W 2024 roku w serwisie Pracuj.pl wprowadzono nową wersję automatycznych statusów aplikacji, umożliwiających kandydatom śledzenie etapu, na którym znajduje się ich zgłoszenie. To narzędzie zwiększa transparentność procesu rekrutacyjnego i pozwala budować zaufanie między kandydatami a pracodawcami już od pierwszego kontaktu.
- Serwis skupił się także na doskonaleniu autorskich programów rekomendacyjnych opartych na AI. W efekcie aż 53% kliknięć w przycisk „Aplikuj” pochodziło z rekomendacji generowanych przez sztuczną inteligencję.
- W 2024 roku serwis Robota.ua wprowadził zmiany cen oferowanych produktów i usług, co przełożyło się na wzrost średnich cen projektów rekrutacyjnych, przy jednoczesnym utrzymaniu pozycji lidera pod względem liczby publikowanych ogłoszeń.
- W obliczu ograniczonej liczby talentów serwis Robota.ua koncentruje się zarówno na wdrażaniu nowych narzędzi wspierających pracodawców, jak i na aktywizowaniu kandydatów. W tym celu serwis nawiązał współpracę z aplikacją Diia, co pozwala na skuteczniejsze angażowanie potencjalnych pracowników.

HR Software

- W styczniu 2024 roku eRecruitment Solutions sp. z o.o. nabyła 100% udziałów w HRlink sp. z o.o., która dostarcza swoim klientom system wspierający procesy rekrutacji. Akwizycja ta stanowi krok w poszerzaniu portfolio produktów oferowanych w modelu SaaS w Polsce. eRecruiter to dziś najczęściej wybieranych platform do zarządzania procesem rekrutacji w Polsce, z której korzystają również klienci z innych krajów europejskich.
- W czerwcu 2024 roku system eRecruiter świętował swoje 15 urodziny. Kiedy pojawił się na rynku wciąż jeszcze szukając pracy można było posiłkować się sekcją ogłoszeń o pracę w wybranej gazecie, listy motywacyjne na życzenie pracodawcy pisano odręcznie, a rynek pracy charakteryzował się niepewnością związaną z kryzysem z 2008 roku. Dziś eRecruiter jest najczęściej wybieranym ATS (*Applicant Tracking System*) w Polsce, który systematycznie rozbudowuje swoją ofertę o nowe funkcjonalności oparte o nowe technologie, np. Asystent AI, rekomendujący usprawnienia procesów rekrutacyjnych z wykorzystaniem usług partnerskich dostępnych na eRecruiter Marketplace.
- W 2024 roku oba systemy, zarówno eRecruiter w Polsce, jak i softgarden w regionie DACH, uruchomiły sprzedaż swoich modułów pre- i onboardingowych – w obszarze post-hire, umożliwiających klientom efektywniejsze zarządzanie procesami wdrażania do organizacji nowych pracowników.
- Oba systemy zostały wyróżnione i umocniły swoją pozycję rynkową według raportu Fosway 9-Grid™ 2024. To raport, który ocenia i klasyfikuje dostawców rozwiązań technologicznych w obszarze HR Tech. Przedstawia on graficzną mapę rynku, na której dostawcy są umieszczani na siatce w zależności od ich wydajności i potencjału, co pozwala klientom na szybkie porównanie różnych dostawców, oceniając ich na podstawie kryteriów takich jak innowacyjność, możliwości technologiczne, zadowolenie klientów i wpływ na rynek.

STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Misja, wizja i wartości Grupy

Misja

Misją Grupy jest wspieranie organizacji w procesach rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników oraz pomaganie ludziom w znalezieniu najlepszej dla nich pracy i wykorzystaniu ich potencjału zawodowego, przy użyciu nowoczesnych i najbardziej efektywnych technologii.

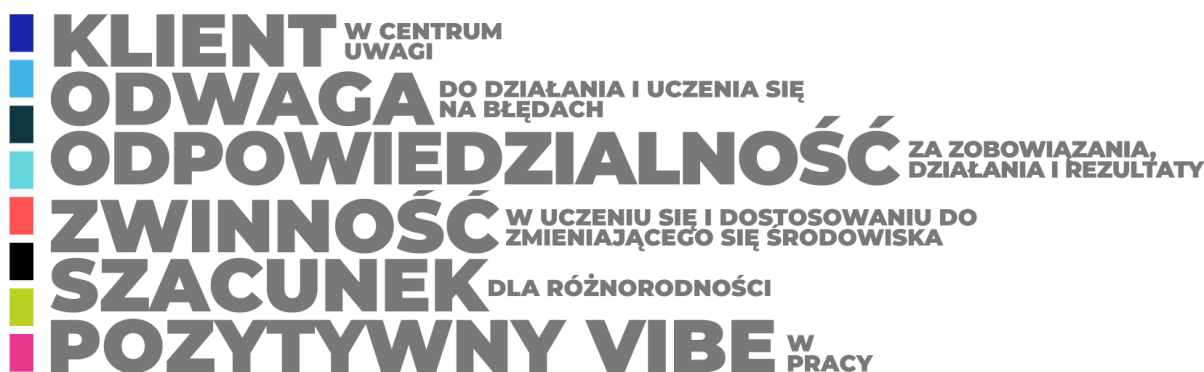
Grupa oferuje pomoc w dopasowaniu kandydatów do pracodawców mając na względzie dwie strony rynku pracy i efektywnie łącząc ich potrzeby. Z jednej strony wspiera osoby poszukujące pracy w znalezieniu zatrudnienia i zachęca do poszukiwania wymarzonego zajęcia za godziwe wynagrodzenie z jasno określoną ścieżką rozwoju, zapewniając kontakt ze zweryfikowanymi pracodawcami. Z drugiej strony nieustannie, zarówno za pomocą serwisów rekrutacyjnych, jak i systemów do zarządzania rekrutacjami oraz wspierającymi działalność działów HR, oferowanych w modelu SaaS (*Software as a Service*) asystuje pracodawcom w poszukiwaniu talentów, dostarczając jak najbardziej dopasowanych kandydatów do ich potrzeb.

Wizja

Wizją Grupy jest stać się wiodącą platformą HR Tech w Europie.

Wartości

Sukces Grupy Pracuj wynika z konsekwentnej realizacji celów, silnego oparcia o wartości oraz stałego doskonalenia poprzez innowacyjność i rozwój organizacji. Wartości te pełnią rolę drogowskazów, określając sposób budowania relacji zarówno z klientami i partnerami biznesowymi, jak i wewnątrz zespołu, kształtując kulturę opartą na współpracy i wzajemnym zaufaniu.



Przyjęty model działania wspiera innowacyjność, efektywną współpracę, elastyczność w dynamicznym otoczeniu biznesowym oraz tworzenie różnorodnego i przyjaznego środowiska pracy. Silna rozpoznawalność marek Grupy oraz jej pozycja rynkowa sprzyjają przyciąganiu najlepszych talentów. Kompetencje i zaangażowanie zespołu od lat stanowią kluczowy czynnik sukcesu, przekładając się między innymi na jej dynamiczny rozwój i osiągnięte wyniki.

Główne założenia strategiczne

Celem Grupy jest dynamiczny, ciągły rozwój, w zgodzie z wartościami, które kształtują codzienną działalność spółek oraz budowanie trwałych, opartych na zaufaniu relacji ze wszystkimi interesariuszami.

Rozwój technologiczny i produktowy: Grupa koncentruje się na rozwoju technologicznym, szczególnie w obszarze HR Software. Ponad jedna trzecia zespołu Grupy Kapitałowej to specjaliści IT zajmujący się rozwojem produktów i wykorzystaniem nowych technologii. Grupa stawia na innowacje w digitalizacji procesów HR, oferując szeroką gamę narzędzi wspierających rekrutację, zatrzymywanie talentów i rozwój pracowników.

Międzynarodowa ekspansja: Grupa rozwija się nie tylko w Polsce, ale także za granicą, na rynkach europejskich, Spółka systematycznie poszerzając ekosystem technologii HR zarówno poprzez rozwój organiczny, jak i poprzez akwizycje.

Tworzenie spójnego ekosystemu: dzięki rozwijaniu i integracji różnorodnych produktów i usług, Grupa dąży do stworzenia spójnego ekosystemu technologicznego. Celem jest oferowanie kompleksowych rozwiązań technologii HR, które pomagają organizacjom w rekrutacji, retencji i rozwoju pracowników. Strategia ta zakłada oferowanie produktów zarówno dla dużych korporacji, jak i dla małych oraz średnich przedsiębiorstw. Dodatkowo umożliwia wymianę wiedzy i czerpanie z wzajemnych doświadczeń, czego przykładem jest wdrożenie w Polsce usługi tworzenia stron karier, opracowanej przez zespół niemiecki.

Nacisk na wartości i misję: jasno zdefiniowane wartości Grupy spajają zespół i budują przyjazne środowisko pracy we wszystkich spółkach Grupy, w oparciu o jej różnorodność. Misją Grupy Pracuj jest wspieranie organizacji w rekrutacji, zatrzymywaniu i rozwoju personelu przy użyciu najbardziej efektywnych i nowoczesnych technologii.

GP Way: to wypracowana przez lata doświadczeń kultura będąca filarem działalności Grupy, niezależnie od rodzaju jej aktywności – zarówno działalność operacyjna i budowanie relacji z klientami i użytkownikami, jak również wartość dodaną bycia częścią Grupy, zarówno dla spółek, jak i talentów, które ją tworzą. Oparty na efektywności operacyjnej unikalny sposób, w którym operuje Grupa składa się z takich elementów jak umiejętność sprzedaży i obsługi klienta HR w modelu *high touch*, kultura nastawiona na zaangażowanie pracowników oraz osiąganie rezultatów, a także odkrywanie, rozwój oraz monetyzacja produktów dopasowana do różnych grup i potrzeb klientów oraz przedsiębiorcze podejście w całym łańcuchu tworzenia produktu i wartości.

Kierunki strategiczne 2025 +

Strategicznym celem Grupy jest umocnienie pozycji jako wiodącej europejskiej platformy technologii HR, opartej na komplementarnych markach, które odgrywają kluczową rolę na swoich rynkach. Grupa Pracuj to lider rekrutacji online, obejmujący serwisy rekrutacyjne w Polsce i Ukrainie, oraz największy dostawca systemu TAS (Talent Acquisition System) w regionie DACH i w Polsce, co umacnia jej pozycję jako kluczowego gracza w obszarze technologii HR w Europie. W obliczu dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych w Europie i na świecie, intencją Zarządu w nadchodzących latach jest dywersyfikacja przychodów oraz systematyczne zwiększanie przewagi konkurencyjnej Grupy na obecnych rynkach działalności w oparciu o dwa silne obszary biznesowe:

- serwisy rekrutacyjne o stabilnych wysokich marżach oraz znaczących barierach wejścia;
- HR Software - systemy do zarządzania procesami HR, oferowane w modelu SaaS, wykazujące większą odporność na cykle koniunkturalne i czynniki makroekonomiczne.

Zarząd Grupy dąży do zwiększenia udziału przychodów z obszaru HR Software w całkowitych przychodach do 30% w 2025 roku, a w dłuższej perspektywie do 50%. Dalszy, zrównoważony wzrost mają zapewnić rozwój organiczny Grupy, akwizycje skoncentrowane na segmencie HR Software oraz dalsza ekspansja zagraniczna. W konsekwencji Spółka zapowiedziała osiągnięcie skonsolidowanych przychodów na poziomie 1 mld PLN przy utrzymaniu wysokiej, ponad 40% marży skorygowanej EBITDA w najbliższych latach. Ambicja ta pozostaje priorytetem, jednak jej tempo realizacji będzie zależne od warunków rynkowych. W mniej sprzyjającym otoczeniu gospodarczym osiągnięcie tego celu może wymagać więcej czasu.

CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem

System zarządzania ryzykiem, na który składa się szereg zasad, procesów oraz narzędzi stanowi jeden z ważniejszych elementów prawidłowego oraz bezpiecznego funkcjonowania Grupy. Jego celem jest ograniczenie negatywnego wpływu na działalność biznesową Grupy poprzez skuteczną identyfikację, klasyfikację oraz ocenę ryzyk w taki sposób, aby zapewnić jej stabilne warunki dalszego rozwoju i realizacji celów strategicznych.

Identyfikacja ryzyka obejmuje wszystkie obszary działalności Grupy. Ocenie ryzyka podlegają również wszystkie procesy, a w szczególności: procesy o strategicznym znaczeniu, procesy, których wdrożenie jest planowane oraz te, w których planowana jest lub została wprowadzona znacząca zmiana. Zarząd analizuje ryzyka przede wszystkim w kontekście wyzwań stojących przed organizacją, a takie podejście umożliwia budowanie silnej pozycji Grupy na rynku oraz mobilizuje organizację do dalszego rozwoju.

Grupa identyfikuje ryzyka na poziomie strategicznym (wynikającym z podejmowanych długoterminowych decyzji biznesowych dotyczących strategii, inwestycji, rozwoju firmy); na poziomie operacyjnym (wynikającym z bieżącej działalności Grupy), a także finansowym, przy czym ryzyka finansowe zostały szczegółowo opisane w nocie 5.5 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Zarówno ryzyka strategiczne, jak i operacyjne, oceniane są pod względem wpływu na realizację celów biznesowych, finansowych, wizerunku Grupy, ciągłości działania oraz pod względem prawdopodobieństwa wystąpienia, przy czym ryzyka strategiczne oceniane są w perspektywie roku oraz trzech lat, a ryzyka operacyjne w perspektywie rocznej.

Proces oceny ryzyk jest tak skonstruowany, że pozwala między innymi na weryfikację skuteczności zastosowanych zabezpieczeń. W przypadku gdy ryzyko oszacowano na poziomie wysokim bądź krytycznym może oznaczać to, że zastosowane przez Spółkę zabezpieczenia mogą być niewystarczające lub nieskuteczne i należy wdrożyć plan postępowania z ryzykiem (jeżeli charakter ryzyka na to pozwala). Ryzyka, których poziom pozostaje wysoki bądź krytyczny pomimo zastosowanych zabezpieczeń i dla których nie ma możliwości wdrożenia dodatkowych planów postępowania podlegają dodatkowej ocenie przez Komitet Ryzyka.

Ponadto, w przypadku ryzyk strategicznych w cyklu kwartalnym do Zarządu raportowane są tzw. kluczowe wskaźniki ryzyka (KRI) wyznaczone dla każdego z obszarów. Obrazują one aktualny poziom ryzyka danej aktywności biznesowej czy procesu, równocześnie na bieżąco sygnalizując konkretne negatywne zdarzenia.

Zarząd Spółki okresowo przygotowuje analizę skuteczności funkcjonowania systemów zarządzania ryzykiem w Spółce i Grupie, a Rada Nadzorcza dokonuje jej oceny na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu.

W roku 2024 Spółka dokonała przeglądu procesu zarządzania ryzykiem i wprowadziła w nim niezbędne zmiany, ukończyła również wdrażanie systemu informatycznego do zarządzania ryzykiem. System przyczynił się do skuteczniejszego nadzoru nad procesem oraz do efektywniejszego monitorowania ryzyk w całym ich cyklu życia. Zapewnienie spójności, dokładności i kompletności danych umożliwiło ich lepszą kontrolę.

W 2024 roku Spółka przeprowadziła analizę ryzyka pod kątem ryzyk operacyjnych z wykorzystaniem systemu informatycznego do zarządzania ryzykiem. Dokonała przeglądu ryzyk, zweryfikowała ich poziom oraz listę istniejących zabezpieczeń. Ponadto, ustanowiła plany postępowania z ryzykiem, których celem jest wdrożenie dodatkowych środków minimalizujących możliwość wystąpienia ryzyka. Zarówno ryzyka, jak i realizacja planów, podlegają procesowi monitorowania. Prowadzone są również dalsze działania w zakresie rozwoju procesu zarządzania ryzykiem.

Softgarden posiada wdrożony system zarządzania jakością ISO 9001:2015, który wspiera organizację w procesie zarządzania ryzykiem, poprzez wprowadzenie podejścia opartego na ryzyku jako kluczowego elementu systemu zarządzania jakością. Działania związane z zarządzaniem ryzykiem są zintegrowane z procesami systemu zarządzania jakością.

Ukrainie zarządzanie ryzykiem odbywa się przede wszystkim na szczeblu kierownika jednostki, w oparciu o bieżącą sytuację. Co najmniej raz w miesiącu wyniki oraz ryzyka ukraińskiej spółki są omawiane na posiedzeniach Zespołu Zarządzającego, w których uczestniczy także Zarząd Spółki.

Priorytetyzacja w zarządzaniu ryzykiem

Weryfikacja ryzyk w Spółce odbywa się na kilku poziomach – Koordynator ryzyka identyfikuje ryzyko, dla którego określa zagrożenia oraz skutki jego materializacji. W kolejnym kroku przedstawiciel Dział Bezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem weryfikuje, czy dane ryzyko nie zostało już wcześniej zidentyfikowane, a Właściciel ryzyka podejmuje decyzję o jego akceptacji, modyfikacji lub eliminacji. Priorytetowo adresowane są ryzyka zaklasyfikowane jako wysokie lub krytyczne, dla których obligatoryjnie opracowywane są plany postępowania z ryzykiem. Ryzyka, których poziom pozostaje wysoki bądź krytyczny pomimo zastosowanych zabezpieczeń i dla których nie ma możliwości wdrożenia dodatkowych planów postępowania podlegają dodatkowej ocenie. W celu zapewnienia skuteczności procesu zarządzania ryzykiem, ryzyka oraz wdrożone plany postępowania podlegają bieżącemu monitorowaniu.

Za utrzymanie skutecznego systemu zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd, w czym wspierany jest przez Dyrektora ds. Bezpieczeństwa Informacji i Zarządzania Ryzykiem. Zarząd dokonuje okresowej weryfikacji czynników ryzyka istotnych dla Spółki i Grupy. Nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem sprawuje Komitet Audytu. Zidentyfikowane ryzyka, zarówno strategiczne jak i operacyjne, są uwzględniane przez Zarząd Spółki w bieżącej działalności oraz przy wyznaczaniu strategicznych kierunków rozwoju Grupy. Zarząd odpowiada także za prawidłowe funkcjonowanie procesu zarządzania ryzykiem oraz określa poziom tolerancji ryzyka w organizacji. Dodatkowo, Komitet Audytu pełni funkcję konsultacyjną w regularnym monitorowaniu ryzyk oraz w należytym prowadzeniu procesu.

Role i odpowiedzialności definiuje poniższa ilustracja:



System kontroli wewnętrznej i zarządzanie ryzykiem

Wewnętrzna kontrola ryzyka

W Spółce funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który obejmuje przede wszystkim te obszary działalności Spółki i Grupy, w których istnieje potrzeba ustanowienia mechanizmów kontrolnych służących monitorowaniu i ograniczaniu ryzyk.

Podstawowym zadaniem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie realizacji przez Spółkę zamierzonych celów w zakresie efektywności i skuteczności operacyjnej, wiarygodności sprawozdań finansowych i zrównoważonego rozwoju oraz zgodności z przepisami prawa. Za skuteczność funkcjonowania oraz systemu zarządzania ryzykiem w Grupie odpowiada Zarząd Spółki.

Opis istotnych czynników ryzyka

Ryzyko celowego zakłócenia prawidłowego funkcjonowania serwisów internetowych i systemów Grupy na skutek ataku cybernetycznego lub wycieku danych osobowych [wysokie]

Charakter działalności Grupy, w tym przetwarzanie dużej ilości danych osobowych oraz stopień wykorzystania technologii oraz Internetu, naraża ją na ryzyko naruszenia bezpieczeństwa informacji. Głównymi przyczynami wystąpienia zagrożenia dla bezpieczeństwa danych mogą być:

- zastosowanie niewystarczających mechanizmów zabezpieczających i monitorujących bezpieczeństwo;
- błędy w konfiguracjach urządzeń oraz kontroli dostępu do systemów;
- niepoprawny proces zarządzania zmianą w infrastrukturze;
- niewystarczająca świadomość pracowników;
- nieskuteczne procedury reagowania na incydenty lub ich brak;
- nieprawidłowości lub naruszenia po stronie kluczowych dostawców zewnętrznych;
- brak lub nieprawidłowości w procesie weryfikacji zabezpieczeń, audytów procesów i systemów.

Grupa podlega szerokiemu zakresowi uregulowań prawnych dotyczących wykorzystania danych osobowych, w związku z czym musi przestrzegać przepisów dotyczących ochrony danych i prywatności. Ze względu na zakres uregulowań faktyczne lub domniemane nieprzestrzeganie przez Grupę obowiązujących przepisów lub innych zobowiązań prawnych może zaszkodzić jej reputacji wśród klientów, zwiększając tym samym koszty, a także niekorzystnie wpływając na jej działalność, sytuację finansową czy perspektywy rozwoju. Ewentualny wyciek danych przechowywanych przez Grupę może skutkować nałożeniem kar i/lub negatywnie wpłynąć na jej wiarygodność.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem;
- dedykowany zespół bezpieczeństwa informacji;
- wdrożony proces monitorowania bezpieczeństwa;
- wdrożone systemy bezpieczeństwa zapobiegające przed włamaniami i wyciekiem danych;
- cykliczne testy penetracyjne, audyty bezpieczeństwa prowadzone przez wewnętrznych oraz niezależnych zewnętrznych ekspertów;
- cykliczne szkolenia dla pracowników z zakresu bezpieczeństwa informacji;
- cykliczne przeglądy uprawnień z wykorzystaniem systemu kontroli dostępu;
- proces monitorowanie podatności i stanu aktualizacji systemów i komponentów sieciowych;
- prowadzona weryfikacja dostawcy w obszarze zapewniania przez niego wymaganego poziomu bezpieczeństwa.

Ryzyko wystąpienia nieoczekiwanych zdarzeń teleinformatycznych niosących ze sobą nieodwracalne skutki dla prawidłowego funkcjonowania usług, serwisów internetowych i systemów Grupy [wysokie]

Grupa prowadzi działalność i świadczy usługi na rzecz klientów przy użyciu zaawansowanej infrastruktury informatycznej. Przerwanie, zakłócenie funkcjonowania lub nagła utrata kluczowych w ocenie Spółki systemów informatycznych może być spowodowana m.in.:

- awariami sprzętu;
- nieskutecznymi procesami zachowania ciągłości działania lub ich brakiem;
- architekturą niezapewniającą możliwość odtworzenia infrastruktury po awarii;
- cyberatakiem;

- atakiem fizycznym lub innym krytycznym zakłóceniem spowodowanym działaniem osób trzecich;
- niedostępnością usług świadczonych przez dostawców.

Świadczenie usług za pośrednictwem Internetu uzależnione jest od prawidłowego funkcjonowania platform informatycznych, urządzeń i wyposażenia (w tym sprzętu i oprogramowania komputerowego oraz aplikacji technologicznych) zapewnianych przez dostawców zewnętrznych, co również stanowi zagrożenie dla ciągłości świadczenia usług. W konsekwencji istnieje prawdopodobieństwo doprowadzenia do czasowego przerwania świadczenia usług lub do niemożności przywrócenia pełnej sprawności.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- centrum danych spełniające najwyższe standardy bezpieczeństwa;
- systemy kopii zapasowych;
- zapewnienie redundancji urządzeń oraz serwerów;
- zapewnienie ochrony przed atakami odmowy dostępu typu DDOS;
- możliwość uruchomienia infrastruktury u innych dostawców;
- wykorzystywanie wspieranych komponentów oraz aktualnego oprogramowania;
- zabezpieczenie przed zaszyfrowaniem danych i minimalizacja uprawnień administracyjnych.

Ryzyko niskiej efektywności działań podjętych w celu minimalizacji skutków pogorszenia się sytuacji gospodarczej [średnie]

Pogorszenie się sytuacji gospodarczej w Polsce i w Europie może niekorzystnie wpłynąć na sytuację finansową i działalność. Grupa prowadzi swoją podstawową aktywność biznesową w Polsce, a w 2022 roku rozszerzyła ją między innymi o rynek niemiecki. Wyniki Grupy zależą głównie od zapotrzebowania na pracowników i kondycji rynku pracy. Dobra sytuacja gospodarcza sprzyja zwiększaniu zatrudnienia i zachęca klientów do publikacji ogłoszeń o pracę. Jednocześnie użytkownicy odwiedzają serwisy internetowe Grupy w poszukiwaniu bardziej atrakcyjnych ofert. Ewentualny kryzys finansowy lub spowolnienie gospodarcze, jak również wahania na rynkach finansowych mogą spowodować wyższą stopę bezrobocia i niższy dochód rozporządzalny, a zatem mniejszą konsumpcję, co może skutkować mniejszą liczbą ogłoszeń o pracę i ograniczyć skłonność do poszukiwania nowego pracodawcy. Zła kondycja finansowa klientów Grupy oznaczać może mniejszą liczbę ogłoszeń o pracę. Bieżąca analiza sytuacji i trendów rynkowych pozwala Spółce elastycznie reagować na zmieniające się warunki oraz preferencje klientów między innymi poprzez odpowiednią optymalizację kosztów oraz zmiany cennikowe i produktowe.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- scenariuszowy proces budżetowania kosztów;
- opracowane scenariusze krótko-, średnio- i długoterminowe dla organizacji;
- cykliczny proces monitorowania przychodów i kosztów;
- dopasowany model sprzedaży.

Ryzyko ograniczenia dostępności lub utraty kluczowych pracowników [średnie]

Grupa działa w branży, w której zasoby ludzkie i umiejętności pracowników stanowią jeden z istotnych czynników sukcesu, w szczególności ze względu na ograniczoną dostępność właściwych osób na rynku pracy, a szczególnie wysoko wykwalifikowanych specjalistów z zakresu IT, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta, mających odpowiednie wykształcenie i wiedzę specjalistyczną. Masowe odejście części pracowników z działów rozwoju produktów, technologii, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta w połączeniu z brakiem możliwości zatrudnienia w ich miejsce nowych osób mogłoby spowolnić działalność operacyjną Grupy i opóźnić reakcję na pojawiające się wyzwania, a tym samym wywrzeć niekorzystny wpływ na działalność Grupy.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- polityka rozwojowa pracowników i pracowniczek, opracowane ścieżki karier;
- okresowy przegląd wartościowania stanowisk i adekwatności siatek wynagrodzeń do rynku;
- okresowa identyfikacja kluczowych stanowisk i określenie potencjalnych sukcesorów.

Ryzyko kontynuacji prowadzenia działalności w Ukrainie [średnie]

Grupa prowadzi działalność operacyjną na terytorium Ukrainy, głównie poprzez serwis internetowy Roboty.ua. Trwający od lutego 2022 roku konflikt zbrojny prowadzi do utraty znacznej części potencjału produkcyjnego Ukrainy, a w konsekwencji do istotnego spadku produktu krajowego brutto, co z kolei negatywnie odbija się na rynku pracy. Niewiadomą pozostaje również wynik prowadzonych działań wojennych, a ryzyko utraty całości lub części terytorium Ukrainy wciąż jest obecne i może mieć wpływ na działalność Grupy w Ukrainie, w tym, jej całkowite zaprzestanie w skrajnym przypadku.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- dopasowana do sytuacji strategia sprzedażowa;
- okresowa weryfikacja przychodów i kosztów operacyjnych;
- analizowanie kształtowania się przepływów pieniężnych w ujęciu krótko oraz długoterminowym.

Ryzyko utraty pozycji rynkowej na skutek działań konkurencji lub zmian technologicznych [niskie]

Spółki należące do Grupy na bieżąco analizują sytuację rynkową, trendy oraz czynniki wpływające na branżę HR. Każda z nich podejmuje działania ograniczające ryzyko związane z działaniami konkurencji poprzez odpowiednio zaplanowane aktywności sprzedażowe, marketingowe, produktowe oraz inwestycyjne.

Polski rynek usług rekrutacyjnych charakteryzuje wysoka konkurencyjność, ponieważ obecnych jest na nim szereg podmiotów świadczących usługi zarówno za pośrednictwem Internetu, jak i w sposób tradycyjny. Grupa analizuje ryzyko pojawienia się nowych konkurentów w zakresie procesów związanych z rekrutacją online.

Branża, w której działa Grupa, charakteryzuje się szybkim rozwojem technologicznym, a nowe osiągnięcia technologiczne mogą zwiększać presję konkurencyjną. Sukces Grupy zależy od jej zdolności do ciągłego doskonalenia platform technologicznych w celu utrzymania ich konkurencyjności oraz oferowania nowych produktów i usług, mających podnosić standard usług oraz ich jakość. W związku z tym ryzyko dla Grupy stanowi możliwość wystąpienia negatywnych konsekwencji biznesowych oraz finansowych w wyniku niepodjęcia lub podjęcia błędnych decyzji na podstawie niewłaściwej oceny kierunków strategicznych rozwoju Grupy, np. poprzez niedostrzeżenie lub niedocenienie znaczenia nowo wprowadzanej technologii i niewykorzystanie jej w prowadzonej działalności może spowodować, że usługi Grupy staną się mniej atrakcyjne dla obecnych lub potencjalnych klientów Grupy, co z kolei może skutkować utratą udziału w rynku na korzyść konkurentów.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- monitorowanie trendów HR oraz rynku HR (rynek polski oraz zagraniczny);
- analiza publikowanych ogłoszeń, badanie potrzeb klientów i kandydatów;
- strategia rozwoju produktów oraz dopasowana strategia cenowa;
- zabezpieczenie Grupy przed utratą know how.

Ryzyko związane ze zmianami systemu prawnego i nieefektywnym dostosowywaniem się Grupy do nowych wymogów formalno-prawnych [niskie]

Grupa narażona jest między innymi na kary administracyjne, jak również sankcje w postaci zawieszenia lub wykluczenia jej walorów z obrotu akcjami na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (dalej: GPW). Źródłem tego ryzyka mogą być błędne interpretacje przepisów prawa, podejmowanie decyzji powodujących niezgodność z przepisami prawnymi w celu osiągnięcia celów biznesowych, niewystarczający czas na wdrożenie zmian wynikających z przepisów prawnych czy nieefektywny proces raportowania giełdowego.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- doświadczony dział prawny i compliance;
- monitorowanie zmian w przepisach prawnych dotyczących Spółki i Grupy;
- polityki i procedury ograniczające ryzyka formalno – prawne;
- szkolenia pracowników podnoszące świadomość z zakresu wymogów prawnych.

Ryzyko związane z akwizycjami i nieopłacalnymi inwestycjami wewnętrznymi [niskie]

Intencją Grupy jest stabilny i ciągły wzrost przy jednoczesnym skupieniu się na rozwoju innowacji w celu ciągłego wzmocnienia oferty oraz poszukiwaniu nowych możliwości rozwoju poprzez wejście na nowe rynki lub w nowe segmenty działalności. Błędna ocena operacyjno-prawna potencjału rozwoju, braku kompetencji, negatywne skutki zmian czynników makroekonomicznych czy błędnie przeprowadzony proces szacowania ryzyka dla zidentyfikowanych zagrożeń mogą negatywnie wpływać na wizerunek i kondycję finansową Grupy.

Do kluczowych działań wdrożonych przez Grupę w celu ograniczenia materializacji opisywanego ryzyka należą:

- strategia inwestycyjna zgodna z kierunkami rozwoju Grupy;
- proces due dillgence z uwzględnieniem procesu należytej staranności;
- doświadczony zespół prawno – inwestycyjny;
- wielopoziomowa akceptacja inwestycji;
- przeprowadzane audyty finansowe dla całej firmy łącznie z nowymi inwestycjami;
- proces raportowania wyników z nowych inwestycji/akwizycji.

OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2024 ROK

Podsumowanie działalności

W 2024 roku przychody Grupy wyniosły 770 mln PLN i były wyższe o 6,3% r/r:

- Przychody Segmentu Polska wzrosły o 6,4% głównie dzięki efektywnej polityce cenowej, dopasowanej do poszczególnych segmentów klientów i kanałów sprzedaży. Liczba opublikowanych projektów rekrutacyjnych utrzymała się na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznego, co wynikało przede wszystkim ze stabilnej liczby ofert pracy w obszarze White Collars. Sytuacja ta była efektem ograniczonego tworzenia nowych miejsc pracy przez pracodawców, przy jednoczesnym utrzymywaniu się rotacji na dotychczasowym poziomie.
- Pomimo trudnych warunków związanych z toczącym się konfliktem zbrojnym, Segment Ukraina wypracował wzrost przychodów o 25,7% r/r głównie dzięki efektywnej polityce cenowej oraz rosnącej liczbie płatnych projektów rekrutacyjnych, co wynika z wysokiego niedoboru rąk do pracy.
- Spowolnienie gospodarcze oraz umacniająca się polska waluta spowodowały, że przychody Segmentu Niemcy utrzymały się na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznego. W ujęciu netto (uwzględniając koszty sprzedanych ogłoszeń) wartość osiągniętych przychodów wzrosła o 7,6% r/r do poziomu 146,1 mln PLN. W EUR przychody netto Segmentu Niemiec wzrosły o 13,1% r/r y wyniosły 33,9 mln EUR.

Skonsolidowany zysk operacyjny na poziomie skorygowanej EBITDA w 2024 roku wyniósł 346,9 mln PLN wobec 330,4 mln PLN w 2023 roku, co oznacza wzrost o 5,0% r/r. Marża skorygowana EBITDA w 2024 roku wyniosła 45,0% wobec 45,6% rok wcześniej.

W 2024 roku Grupa wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 208,8 mln PLN, tj. o 11,2% wyższy niż w poprzednim roku, głównie w wyniku wzrostu zysku z działalności operacyjnej. Zysk netto Grupy skorygowany o wpływ aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. wyniósł 248,1 mln PLN i był wyższy o 17,3% względem poprzedniego roku.

Zdarzenia jednorazowe, mające istotny wpływ na porównywalność wyników finansowych:

2023 rok:

- aktualizacja wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 23,9 mln PLN, po uwzględnieniu odroczonego podatku dochodowego.

2024 rok:

- aktualizacja wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 39,3 mln PLN, po uwzględnieniu odroczonego podatku dochodowego.

Otoczenie rynkowe

Sytuacja gospodarcza oraz czynniki makroekonomiczne

Polska

Według wstępnego szacunku Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)¹, produkt krajowy brutto (PKB) Polski w czwartym kwartale 2024 roku był realnie o 3,2% wyższy r/r, a w całym 2024 roku wzrost PKB wyniósł 2,9% wobec wzrostu o zaledwie 0,2% w 2023 roku. Ekonomisci ankietowani przez NBP, jak wskazują wyniki badania z grudnia 2024 roku², spodziewają się przyspieszenia tempa aktywności ekonomicznej i zakładają realny wzrost PKB Polski na poziomie 3,3% w latach 2025-2026 (prognozy centralne).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce utrzymuje się na niskim poziomie. Według danych GUS³, w grudniu 2024 roku wynosiła ona 5,1% i była na tym samym poziomie jak rok wcześniej. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2024 roku wyniosła 786,2 tys., co oznacza spadek o 0,3% w porównaniu z ostatnim miesiącem 2023 roku (788,2 tys.).

Jak z kolei podaje urząd statystyczny Unii Europejskiej (Eurostat)⁴, stopa bezrobocia w Polsce, liczona według metodologii unijnej, w grudniu 2024 roku wyniosła 2,7% wobec 3,0% w grudniu 2023 roku, pozostając na jednym z najniższych poziomów w całej Unii Europejskiej – niższe bezrobocie (2,6%) zarejestrowano jedynie w Czechach. Średnia stopa bezrobocia w 27 krajach UE w grudniu 2024 roku wyniosła 5,8%, a w strefie euro (20 krajów) wyniosła 6,2%.

Według danych GUS⁵, przeciętne miesięczne nominalne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 9 osób) w czwartym kwartale 2024 roku wyniosło 8549,18 PLN i było wyższe o 10,2% r/r. Wzrost realnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniósł natomiast 5,3%.

W ostatnich miesiącach 2024 roku wskaźnik inflacji (CPI) wzrósł istotnie powyżej celu inflacyjnego Narodowego Banku Polskiego (NBP) wyznaczonego na poziomie 2,5% (z przedziałem odchyień +/-1 pkt. proc.). Według danych GUS⁶, ceny towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2024 roku wzrosły o 4,7% r/r, natomiast średnioroczna inflacja w 2024 roku wyniosła 3,6% (wobec 11,4% w 2023 roku). W opinii Rady Polityki Pieniężnej (RPP)⁷, w najbliższych kwartałach inflacja utrzyma się wyraźnie powyżej celu inflacyjnego NBP.

Niemcy

Według szacunków Federalnego Urzędu Statystycznego (Destatis)⁸, w 2024 roku Niemcy zanotowały spadek PKB o 0,2% r/r i był to drugi rok z rzędu, w którym niemiecka gospodarka skurczyła się (w 2023 roku spadek PKB wyniósł 0,3% r/r). Według prognoz Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW) ze stycznia 2025 roku⁹, PKB Niemiec w bieżącym roku wzrośnie o 0,3% r/r, a w 2026 roku tempo wzrostu przyspieszy do 1,1% r/r.

Stopa bezrobocia w Niemczech, podobnie jak w Polsce, należy do jednej z najniższych w Unii Europejskiej, aczkolwiek wzrosła w ciągu minionego roku. Według danych Destatis, w grudniu 2024 roku bezrobocie wyniosło 3,2%¹⁰ wobec 2,9% w grudniu 2023 roku.

¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/>

² <https://nbp.pl/statystyka-i-sprawozdawczosc/ankieta-makroekonomiczna/>

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/>

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat>

⁵ <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>

⁶ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/>

⁷ <https://nbp.pl/wp-content/uploads/2025/02/Komunikat-RPP-luty-2025.pdf>

⁸ https://www.destatis.de/EN/Press/2025/02/PE25_069_811.html

⁹ <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/01/17/world-economic-outlook-update-january-2025>

¹⁰ https://www.destatis.de/EN/Press/2025/01/PE25_041_132.html

Inflacja w Niemczech w grudniu 2024 roku wyniosła 2,6% r/r, natomiast średnioroczna inflacja w 2024 roku była na poziomie 2,2%¹¹ (wobec 5,9% w 2023 roku). Według prognoz Komisji Europejskiej z listopada 2024 roku¹², w 2025 rok inflacja w Niemczech powinna spaść do poziomu 2,1%.

Ukraina

Według szacunków Narodowego Banku Ukrainy (NBU), produkt krajowy brutto tego kraju w 2024 roku wzrósł o 3,4% r/r¹³, wobec wzrostu o 5,3% w 2023 roku i silnego spadku o 28,8% w 2022 roku. NBU prognozuje, że w 2025 roku PKB Ukrainy wzrośnie o 3,6%, natomiast w 2026 roku o 4,0%.

Jak podaje ukraińskie Centrum Strategii Gospodarczych¹⁴, bazując na szacunkach agencji badawczej Info Sapiens, stopa bezrobocia w Ukrainie w grudniu 2024 roku wyniosła 14,2% wobec 16,1% w grudniu 2023 roku oraz wobec 8,6% przed wybuchem pełnoskalowej wojny w lutym 2022 roku. Od rozpoczęcia konfliktu zbrojnego, ukraiński państwowy urząd statystyczny nie publikuje statystyk dotyczących stopy bezrobocia.

NBU szacuje, że inflacja (CPI) w grudniu 2024 roku wzrosła do 12,0% r/r, natomiast średnioroczna inflacja w 2024 roku wyniosła 6,5% (wobec 12,8% w 2023 roku). Najnowsze dane są powyżej wcześniejszych prognoz NBU oraz istotnie powyżej celu inflacyjnego wynoszącego 5,0% (+/-1 pkt. proc.). NBU spodziewa się, że do końca 2026 roku inflacja osiągnie cel inflacyjny na poziomie 5,0%.

¹¹ https://www.destatis.de/EN/Press/2025/01/PE25_020_611.html

¹² https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-economies/germany/economic-forecast-germany_en

¹³ <https://bank.gov.ua/en/news/all/inflvatsiyniy-zvit-sichen-2025-roku>

¹⁴ <https://ces.org.ua/en/tracker-economy-during-the-war/>

Wskaźniki operacyjne

Prezentowane poniżej wybrane wskaźniki operacyjne są danymi szacunkowymi Spółki oraz Grupy i nie mogą stanowić podstawy do porównania z innymi podmiotami na rynku, jak i prognozowania jej kondycji finansowej i operacyjnej.

	2024	2023	Zmiana (r/r)	3 miesiące zakończone		Zmiana (r/r)
				31 grudnia 2024	2023	
Serwisy rekrutacyjne						
Pracuj.pl						
Liczba projektów rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	494,0	494,3	(0,1%)	112,6	112,5	0,1%
Średnia cena projektu rekrutacyjnego (PLN) ⁽²⁾	934,1	891,3	4,8%	957,4	932,8	2,6%
Robota.ua						
Liczba projektów rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	1 339,1	984,2	36,1%	336,1	302,3	11,2%
Liczba bezpłatnych projektów rekrutacyjnych (w tysiącach)	760,3	487,2	56,1%	200,3	173,9	15,2%
Liczba płatnych projektów rekrutacyjnych (w tysiącach)	578,7	497,0	16,4%	135,8	128,4	5,8%
Średnia cena płatnego projektu rekrutacyjnego (UAH)	815,2	639,6	27,5%	974,7	631,1	54,5%
Średnia cena płatnego projektu rekrutacyjnego (PLN) ⁽³⁾	80,8	73,7	9,5%	95,1	69,0	37,8%

⁽¹⁾ Liczba projektów rekrutacyjnych równa się liczbie kredytów, które zostały wykorzystane do zamieszczenia ofert pracy na Pracuj.pl lub Robota.ua. W przypadku Pracuj.pl 1 kredyt może być zamieniony na wiele ofert pracy, natomiast w przypadku Robota.ua 1 kredyt może być zamieniony tylko na 1 ofertę pracy na okres jednego miesiąca.

⁽²⁾ Dla Pracuj.pl zdefiniowana jako przychody z płatnych projektów rekrutacyjnych (z wyłączeniem promocyjnych pakietów startowych i przychodów od zagranicznych partnerów aliansu The Network) podzielone przez liczbę projektów rekrutacyjnych.

⁽³⁾ Dla Robota.ua zdefiniowane jako przychody z umów z klientami w Segmencie Ukraina podzielone przez liczbę płatnych projektów rekrutacyjnych.

	Na dzień 31 grudnia 2024	Na dzień 31 grudnia 2023	Zmiana (r/r)
HR Software			
Liczba aktywnych klientów			
Liczba aktywnych klientów eRecruiter	2094	1970	6,3%
Liczba aktywnych klientów HRlink	200	N/D	N/D
Liczba aktywnych klientów softgarden	1817	1630	11,5%
MRR (w tysiącach PLN)⁽⁴⁾			
MRR Grupy (w ostatnim miesiącu raportowanego okresu), w tym:	12 083	10 296	17,3%
MRR eRecruiter	3 991	3 442	15,9%
MRR softgarden	7 818	6 854	14,1%

⁽⁴⁾ Wartość miesięcznych powtarzalnych przychodów w ostatnim miesiącu raportowanego okresu, wspólnie dla eRecruiter, HRlink oraz softgarden, podawanych w tysiącach PLN w przeliczeniu po kursie EUR/PLN na koniec raportowanego okresu.

Pracuj.pl:

- W 2024 roku liczba projektów rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl wyniosła 494,0 tys., co oznacza, że utrzymała się na podobnym poziomie z 2023 roku. Płaska dynamika r/r wynika z ustabilizowania się liczby ogłoszeń w segmencie White Collars w minionym roku.
- Dzięki efektywnej monetyzacji dostosowanej do różnych segmentów klientów oraz poszczególnych kanałów sprzedaży konsekwentnie rośnie średnia cena projektu rekrutacyjnego. W 2024 roku wynosiła już 934,1 PLN i była wyższa o 4,8%.

Robota.ua:

- Całkowita liczba projektów rekrutacyjnych w serwisie Robota.ua w 2024 roku wzrosła do poziomu 1 339,1 tys., co oznacza wzrost o 36,1% r/r. Liczba płatnych projektów rekrutacyjnych wzrosła w tym czasie o 16,4% r/r i wyniosła 578,7 tys.
- Średnia cena płatnego projektu rekrutacyjnego (w UAH) wzrosła w 2024 roku o 27,5% r/r i w połączeniu ze wzrostem wolumenów potwierdza i potencjał ukraińskiej spółki Grupy.

eRecruiter:

- eRecruiter umocnił pozycję lidera wśród systemów do zarządzania rekrutacjami w Polsce - liczba aktywnych klientów, korzystających z subskrypcji eRecruiter systematycznie rośnie i na koniec grudnia 2024 roku wyniosła 2 094 i była wyższa o 6,3% w porównaniu do stanu na koniec grudnia 2023 roku.

softgarden:

- Pomimo wymagającej sytuacji makroekonomicznej na rynku niemieckim, liczba aktywnych klientów, korzystających z subskrypcji softgarden rośnie w stabilnym tempie i na koniec 2024 roku wyniosła 1 817, co oznacza wzrost o 11,5% r/r. Niższy poziom digitalizacji niemieckich firm umożliwia skuteczne pozyskiwanie nowych klientów, którzy dzięki systemom takim jak softgarden inwestują we wzrost efektywności nie tylko procesów rekrutacyjnych, ale również całego działów HR.

Wskaźniki finansowe

Dodatkowo Grupa monitoruje wskaźniki finansowe wskazane w tabeli poniżej, w celu oceny powtarzalnych wyników operacyjnych i określenia strategii ich poprawy. Wybrane przez Spółkę wskaźniki nie są wymagane przez Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF), i nie są przygotowywane zgodnie z nimi

Grupa kapitałowa	2024	2023	Zmiana (r/r)	3 miesiące zakończone		Zmiana (r/r)
				31 grudnia		
				2024	2023	
EBITDA	332 630	316 231	5,2%	72 654	66 570	9,1%
marża EBITDA (%)	43,2%	43,7%	(0,5 p.p.)	38,8%	38,4%	0,4 p.p.
Skorygowana EBITDA	346 892	330 442	5,0%	76 014	69 810	8,9%
marża skorygowana EBITDA (%)	45,0%	45,6%	(0,6 p.p.)	40,5%	40,2%	0,3 p.p.

Grupa stosuje poniższe definicje wybranych wskaźników finansowych:

- EBITDA definiowana jest jako zysk/(strata) z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację;
- Skorygowana EBITDA definiowana jest jako zysk/(strata) z działalności operacyjnej powiększona o amortyzację skorygowany o wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu z całkowitych dochodów koszty programów płatności w formie akcji, koszty związane z akwizycjami oraz koszty restrukturyzacji w nabytych spółkach
- Marża EBITDA dla danego okresu definiowana jest jako stosunek EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres;
- Marża skorygowana EBITDA dla danego okresu definiowana jest jako stosunek Skorygowanej EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres.

Wyniki finansowe

Stanowisko Zarządu odnośnie realizacji prognoz finansowych

Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie publikował prognoz wyników finansowych na 2024 rok dla Grupy.

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

W 2024 roku Grupa wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 208,8 mln PLN, tj. o 11,2% wyższy niż w poprzednim roku, głównie w wyniku wyższego zysku z działalności operacyjnej w Segmencie Niemcy i Segmencie Ukraina, spowodowanego wzrostem przychodów w obu segmentach. Na wysokość zysku netto miała również wpływ aktualizacja wartości godziwej udziałów w Beamery Inc., która po uwzględnieniu odroczonego podatku dochodowego wynosiła odpowiednio 39,3 mln PLN w roku 2024 oraz 23,9 mln PLN w 2023 roku. Zysk netto skorygowany o powyższe transakcje wzrósł o 17,3%.

Zysk netto Grupy z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji skonsolidowanego sprawozdania z całkowitych dochodów



Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Wyniki finansowe Grupy

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami, w tym:	770 015	724 398	6,3%
<i>Segment Polska</i>	540 416	508 090	6,4%
<i>Segment Ukraina</i>	52 410	41 689	25,7%
<i>Segment Niemcy</i>	177 189	174 619	1,5%
Amortyzacja	(35 600)	(34 437)	3,4%
Koszt sprzedanych ogłoszeń	(31 135)	(40 667)	(23,4%)
Koszty świadczeń pracowniczych	(271 778)	(252 050)	7,8%
Koszty usług marketingowych	(58 372)	(54 087)	7,9%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(14 281)	(13 326)	7,2%
Pozostałe usługi obce	(47 402)	(35 505)	33,5%
Pozostałe koszty	(13 265)	(11 032)	20,2%
Inne przychody operacyjne	2 704	3 160	(14,4%)
Inne koszty operacyjne	(2 030)	(3 992)	(49,1%)
Oczekiwane straty kredytowe	(1 826)	(668)	173,4%
Zysk z działalności operacyjnej, w tym:	297 030	281 794	5,4%
<i>Segment Polska</i>	262 462	268 515	(2,3%)
<i>Segment Ukraina</i>	12 985	7 187	80,7%
<i>Segment Niemcy</i>	21 583	6 092	254,3%
Przychody finansowe	20 700	7 134	190,2%
Koszty finansowe	(67 077)	(65 210)	2,9%
Przychody / (koszty) finansowe netto	(46 377)	(58 076)	(20,1%)
Udział w wyniku finansowym jednostek wycenianych metodą praw własności	14 617	8 003	82,6%
Zysk przed opodatkowaniem	265 270	231 721	14,5%
Podatek dochodowy	(56 474)	(43 995)	28,4%
Zysk netto	208 796	187 726	11,2%

Udział % przychodów i kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Grupy

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami	770 015	724 398	-
Amortyzacja	(4,6%)	(4,8%)	0,1 p.p.
Koszty sprzedanych ogłoszeń	(4,0%)	(5,6%)	1,6 p.p.
Koszty świadczeń pracowniczych	(35,3%)	(34,8%)	(0,5 p.p.)
Koszty usług marketingowych	(7,6%)	(7,5%)	(0,1 p.p.)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(1,9%)	(1,8%)	(0,0 p.p.)
Pozostałe usługi obce	(6,2%)	(4,9%)	(1,3 p.p.)
Pozostałe koszty	(1,7%)	(1,5%)	(0,2 p.p.)
Inne przychody operacyjne	0,4%	0,4%	(0,1 p.p.)
Inne koszty operacyjne	(0,3%)	(0,6%)	0,3 p.p.
Oczekiwane straty kredytowe	(0,2%)	(0,1%)	(0,1 p.p.)
Marża zysku z działalności operacyjnej	38,6%	38,9%	(0,3 p.p.)

Przychody umów z klientami:

- przychody Grupy wzrosły względem poprzedniego roku o 6,3%, głównie w wyniku wzrostu średniej ceny projektów rekrutacyjnych w serwisach Pracuj.pl i Robota.ua oraz wyższej liczbie projektów rekrutacyjnych opublikowanych na rynku ukraińskim, a także systematycznie rosnącej liczbie subskrypcji systemów softgarden oraz eRecruiter, obu działających w modelu SaaS (Software as a Service);
- utrzymujący się od początku roku wzrost średniej ceny projektów rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl (blisko 5% r/r) był głównym czynnikiem wzrostu przychodów w Segmencie Polska. Liczba projektów rekrutacyjnych utrzymała się na stabilnym poziomie wobec poprzedniego roku odnotowując niewielki spadek o 0,1% (493,9 tys. w roku bieżącym wobec 494,3);
- dwucyfrowy wzrost liczby płatnych projektów rekrutacyjnych w serwisie Robota.ua (579 tys. w 2024 roku wobec 497 tys. w roku 2023, tj. 16,4% r/r), a także wzrost średniej ceny projektów rekrutacyjnych przyczyniły się do wzrostu przychodów w Segmencie Ukraina;
- liczba aktywnych klientów korzystających z systemu eRecruiter stale rośnie i na koniec 2024 roku wyniosła 2 094, co oznacza wzrost o 6,3% r/r;
- trend wzrostowy obserwowany jest także w przypadku liczby aktywnych klientów systemu softgarden, 1 817 klientów na koniec 2024 roku stanowi wzrost o 11,5% r/r, co przełożyło się na wzrost przychodów z usług SaaS (o 15% r/r w PLN i 21% w EUR). Spadek przychodów z usług multiposting (o 5,3% r/r w PLN i 0,4% w EUR) wynikał z niższej aktywności klientów korzystających z tych usług.

Koszty operacyjne:

- wzrost kosztów świadczeń pracowniczych o 7,8% wynika głównie ze wzrostu zatrudnienia w stosunku do 2023 roku oraz z systematycznego wzrostu średniego wynagrodzenia w Grupie;
- spadek kosztów sprzedanych ogłoszeń o 23,4% wynika z niższej liczby ogłoszeń opublikowanych przez klientów korzystających z usługi multiposting oferowanej przez softgarden oraz ze spadku kursu EUR/PLN;
- wyższe o 7,9% koszty usług marketingowych to wynik między innymi zwiększonych inwestycji w działania mające na celu dalsze budowanie świadomości marki na rynku polskim poprzez realizację szerokozasięgowych kampanii marketingowych;
- wyższe o 33,5% koszty pozostałych usług obcych to głównie efekt zwiększonych kosztów usług zewnętrznych związanych m.in. z hostingiem oraz projektami mającymi na celu poprawę efektywności Grupy, a także zapewnieniem zgodności z przepisami prawnymi (w tym dostosowaniem do nowych wymogów prawnych wynikających m. in. z Dyrektywy CSRD).

Grupa Pracuj S.A.

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami	490 390	469 706	4,4%
Amortyzacja	(14 284)	(11 116)	28,5%
Koszty świadczeń pracowniczych	(143 649)	(128 565)	11,7%
Koszty usług marketingowych	(42 130)	(40 359)	4,4%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(6 347)	(6 617)	(4,1%)
Pozostałe usługi obce	(29 868)	(23 180)	28,9%
Pozostałe koszty	(6 009)	(5 397)	11,3%
Inne przychody operacyjne	1 736	1 435	21,0%
Inne koszty operacyjne	(1 146)	(477)	140,3%
Oczekiwane straty kredytowe	(940)	(252)	273,0%
Zysk z działalności operacyjnej	247 753	255 178	(2,9%)
Przychody finansowe	37 796	11 350	233,0%
Koszty finansowe	(66 247)	(64 771)	2,3%
Przychody / (koszty) finansowe netto	(28 451)	(53 421)	(46,7%)
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	14 617	8 003	82,6%
Zysk przed opodatkowaniem	233 919	209 760	11,5%
Podatek dochodowy	(45 874)	(36 890)	24,4%
Zysk netto	188 045	172 870	8,8%

Udział % kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Spółki

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	490 390	469 706	-
Amortyzacja	(2,9%)	(2,4%)	0,5 p.p.
Koszty świadczeń pracowniczych	(29,3%)	(27,4%)	(1,9 p.p.)
Koszty usług marketingowych	(8,6%)	(8,6%)	0,0 p.p.
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(1,3%)	(1,4%)	0,1 p.p.
Pozostałe usługi obce	(6,1%)	(4,9%)	(1,2 p.p.)
Pozostałe koszty	(1,2%)	(1,1%)	(0,1 p.p.)
Inne przychody operacyjne	0,4%	0,3%	0,0 p.p.
Inne koszty operacyjne	(0,2%)	(0,1%)	(0,1 p.p.)
Oczekiwane straty kredytowe	(0,2%)	(0,1%)	(0,1 p.p.)
Marża zysku z działalności operacyjnej	50,5%	54,3%	(3,8 p.p.)

Przychody z umów z klientami:

- wypracowane przez Spółkę przychody w 2024 roku wzrosły o 4,4% do poziomu 490,4 mln PLN, głównie w wyniku wzrostu średniej ceny projektów rekrutacyjnych (o blisko 5% r/r) przy utrzymaniu stabilnej liczby projektów rekrutacyjnych w porównaniu z rokiem poprzednim (spadek o 0,1% r/r). W 2024 roku odnotowano również wzrost przychodów ze sprzedaży produktów wizerunkowych, między innymi Profili Pracodawców, o 19,4% r/r.

Koszty operacyjne:

- wzrost kosztów amortyzacji o 3,2 mln PLN spowodowany był m.in. zakończeniem w 2023 roku prac rozwojowych nad projektami rozszerzającymi funkcjonalność oferowanych usług oraz zwiększonymi nakładami na zakup sprzętu komputerowego i rozbudowę infrastruktury informatycznej;
- koszty świadczeń pracowniczych w raportowanym okresie wzrosły głównie z uwagi na większe zatrudnienie oraz systematycznie rosnące średnie wynagrodzenie w Spółce;
- wyższe koszty usług marketingowych o 4,4% r/r to głównie wynik zwiększonych inwestycji w działania mające na celu dalsze budowanie świadomości marki na rynku polskim poprzez realizację szerokozasięgowych kampanii marketingowych;
- wyższe o 28,9% koszty pozostałych usług obcych to głównie efekt zwiększonych kosztów usług zewnętrznych związanych m.in. z projektami mającymi na celu poprawę efektywności Spółki oraz zapewnieniem zgodności z wymogami zewnętrznymi (w tym dostosowaniem do Ustawy z dnia 6 grudnia 2024 roku o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2024 rok poz. 1863).

Sytuacja majątkowa

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Aktywa Grupy

	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	Zmiana (r/r)
Aktywa trwałe, w tym:	721 216	754 564	(4,4%)
Wartości niematerialne	92 370	88 677	4,2%
Rzeczowe aktywa trwałe	14 336	12 359	16,0%
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	28 559	31 780	(10,1%)
Wartość firmy	441 340	446 128	(1,1%)
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	43 730	30 725	42,3%
Pozostałe aktywa finansowe	59 691	103 810	(42,5%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	737	840	(12,3%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	40 453	40 245	0,5%
Aktywa obrotowe, w tym:	322 576	274 145	17,7%
Zapasy	7 180	1 891	279,7%
Należności handlowe	76 359	68 312	11,8%
Należności z tytułu bieżącego podatku dochodowego	5 043	-	-
Pozostałe aktywa finansowe	14 670	191	7 580,6%
Pozostałe aktywa niefinansowe	25 031	39 995	(37,4%)
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	194 293	163 756	18,6%
Razem	1 043 792	1 028 709	1,5%

Wartość aktywów trwałych zmniejszyła się w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku o kwotę 33,3 mln PLN. Spadek pozostałych aktywów finansowych wynikał z aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 48,6 mln PLN. Spadek ten został częściowo skompensowany wzrostem wynikającym z wniesienia wkładu pieniężnego w wysokości 7,6 mln PLN do Pracuj Ventures spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ASI sp.k. (dalej: Pracuj Ventures). Inwestycje wyceniane metodą praw własności wzrosły o 42,3% w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku, głównie dzięki poprawie wyników spółki Work Ukraine TOV oraz odwrócenia odpisu aktualizującego wartość inwestycji w spółki stowarzyszone w wysokości 8,4 mln PLN w Segmencie Ukraina, co było efektem dynamicznego wzrostu wyników w tym segmencie. W Spółkach Ukraińskich odnotowano znaczący wzrost przychodów ze sprzedaży w ostatnich dwóch latach, co potwierdza poprawę sytuacji rynkowej. Utrzymujący się trend wzrostowy wyników finansowych, w tym rentowności oraz zdolności generowania przepływów pieniężnych, wskazuje na dalsze możliwości rozwoju inwestycji w te spółki.

Na wzrost wartości aktywów obrotowych o 17,7% w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku wpłynęła głównie zmiana wartości środków pieniężnych, wynikająca z dodatnich przepływów pieniężnych netto wygenerowanych w trakcie 2024 roku oraz zwiększeniem wartości należności z tytułu dywidend. Wzrost ten został częściowo skompensowany spadkiem pozostałych aktywów niefinansowych, wynikającym z ujęcia przedpłat za usługi w Segmencie Niemcy jako pomniejszenie zobowiązań z tytułu umów, które będą realizowane w przyszłości, a nad którymi Grupa nie sprawuje kontroli w zakresie usług publikacji.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Kapitał własny i zobowiązania Grupy

	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	Zmiana (r/r)
Kapitał własny:	431 358	363 183	18,8%
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	431 308	363 145	18,8%
Kapitał udziałowców niekontrolujących	50	38	31,6%
Zobowiązania razem, w tym:	612 434	665 526	(8,0%)
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	216 967	285 530	(24,0%)
Kredyty	175 784	239 295	(26,5%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	19 394	23 595	(17,8%)
Pozostałe zobowiązania finansowe	19 872	16 768	18,5%
Zobowiązania wobec pracowników	1 917	1 838	4,3%
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	-	4 034	(100,0%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	395 467	379 996	4,1%
Kredyty	39 534	23 543	67,9%
Zobowiązania z tytułu leasingu	11 633	10 472	11,1%
Pozostałe zobowiązania finansowe	1 981	8 076	(75,5%)
Zobowiązania wobec pracowników	31 063	29 785	4,3%
Zobowiązania handlowe	36 842	35 650	3,3%
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	18 927	15 385	23,0%
Zobowiązania z tytułu dywidendy	3 830	-	-
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	6 984	15 432	(54,7%)
Zobowiązania z tytułu umów	244 673	241 653	1,2%
Razem	1 043 792	1 028 709	1,5%

Na koniec grudnia 2024 roku kapitał własny Grupy był o 18,8% wyższy w porównaniu ze stanem na dzień 31 grudnia 2023 roku głównie w wyniku zysku netto wygenerowanego w 2024 roku. Wzrost ten został częściowo skompensowany wypłaconą dywidendą za 2023 rok w kwocie 136,5 mln PLN.

Zobowiązania długoterminowe zmniejszyły się głównie na skutek przekwalifikowania części zobowiązań z tytułu kredytu do zobowiązań krótkoterminowych.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły na koniec grudnia 2024 roku w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku, głównie w wyniku mniejszej nadpłaty kredytu w porównaniu z 2023 rokiem. Wzrost ten został częściowo skompensowany spadkiem zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego, związanym z rozliczeniem i płatnością podatku dochodowego za 2023 rok. Spadek wartości pozostałych zobowiązań finansowych względem końca ubiegłego roku wynikał ze zmiany wartości pochodnych instrumentów finansowych, wynikających z umów zabezpieczających Spółkę przed ryzykiem zmiany stóp procentowych. Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa wykazała zobowiązanie z tytułu dywidendy w wysokości 3,8 mln PLN, odnoszące się wyłącznie do udziałowców niekontrolujących spółki zależnej z Segmentu Ukraina.

Grupa Pracuj S.A.

Aktywa Spółki

	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	Zmiana (r/r)
Aktywa trwałe, w tym:	780 351	798 316	(2,3%)
Wartości niematerialne	25 585	17 636	45,1%
Rzeczowe aktywa trwałe	9 939	7 965	24,8%
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	21 215	21 547	(1,5%)
Inwestycje w jednostkach zależnych	582 402	580 698	0,3%
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	43 730	30 725	42,3%
Pozostałe aktywa finansowe	58 898	102 991	(42,8%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	560	646	(13,3%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	38 022	36 108	5,3%
Aktywa obrotowe, w tym:	132 515	116 592	13,7%
Należności handlowe	50 726	45 261	12,1%
Należności z tytułu bieżącego podatku dochodowego	5 043	-	-
Pozostałe aktywa finansowe	26 134	117	22 236,8%
Pozostałe aktywa niefinansowe	4 748	5 113	(7,1%)
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	45 864	66 101	(30,6%)
Razem	912 866	914 908	(0,2%)

Wartość aktywów trwałych zmniejszyła się w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku o kwotę 17,9 mln PLN. Zmiana wynika głównie ze spadku pozostałych aktywów finansowych w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. o kwotę 48,6 mln PLN, który został częściowo skompensowany wzrostem wynikającym z wniesienia wkładu pieniężnego do Pracuj Ventures. Inwestycje wycenione metodą praw własności wzrosły o 42,3% w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku ze względu na wzrost wyników w Segmencie Ukraina oraz odwrócenie odpisu aktualizującego wartość inwestycji w spółki stowarzyszone w wysokości 8,4 mln PLN. Wartości niematerialne uległy natomiast zwiększeniu w związku z nakładami na prace rozwojowe związane z poszerzeniem funkcjonalności oferowanych usług.

Wzrost wartości aktywów obrotowych o 13,7% w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2023 roku wynikał głównie ze wzrostu należności z tytułu dywidend oraz wzrostu należności z tytułu podatku dochodowego. Powyższe wzrosty zostały częściowo skompensowane spadkiem środków pieniężnych wynikających głównie z niższych przepływów operacyjnych w 2024 roku.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Kapitał własny i zobowiązania Spółki

	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	Zmiana (r/r)
Kapitał własny:	472 477	408 894	15,5%
Zobowiązania razem, w tym:	440 389	506 014	(13,0%)
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	192 591	260 969	(26,2%)
Kredyty	175 784	239 295	(26,5%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	15 064	15 978	(5,7%)
Zobowiązania wobec pracowników	1 743	1 662	4,9%
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	-	4 034	(100,0%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	247 798	245 045	1,1%
Kredyty	39 534	23 543	67,9%
Zobowiązania z tytułu leasingu	7 509	6 635	13,2%
Zobowiązania wobec pracowników	15 531	13 735	13,1%
Zobowiązania handlowe	10 726	12 715	(15,6%)
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	13 403	11 382	17,8%
Pozostałe zobowiązania finansowe	1 981	8 076	(75,5%)
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	-	11 030	(100,0%)
Zobowiązania z tytułu umów	159 114	157 929	0,8%
Razem	912 866	914 908	(0,2%)

Na koniec grudnia 2024 roku kapitał własny Spółki był o 15,5% wyższy niż na dzień 31 grudnia 2023 roku głównie w wyniku zysku netto wygenerowanego w 2024 roku. Wzrost ten został częściowo skompensowany wypłatą dywidendą za 2023 rok w kwocie 136,5 mln PLN.

Zobowiązania długoterminowe zmniejszyły się głównie na skutek przekwalifikowania części zobowiązań z tytułu kredytu do zobowiązań krótkoterminowych.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły nieznacznie do kwoty 247,8 mln PLN na koniec 2024 roku, głównie w wyniku mniejszej nadpłaty kredytu w porównaniu z 2023 rokiem. Wzrost ten został częściowo skompensowany spadkiem zobowiązań z tytułu bieżącego podatku dochodowego, które zmniejszyły się w związku z rozliczeniem i płatnością podatku dochodowego za 2023 rok. Niższa niż na koniec ubiegłego roku wartość pozostałych zobowiązań finansowych wynikała ze zmiany wartości pochodnych instrumentów finansowych, wynikających z umów zabezpieczających Spółkę przed ryzykiem zmiany stóp procentowych.

Przepływy pieniężne

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Przepływy pieniężne dla Grupy

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	287 802	322 905	(10,9%)
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(39 312)	(22 141)	77,6%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(217 940)	(246 514)	(11,6%)
Przepływy pieniężne netto, razem	30 550	54 250	(43,7%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zmniejszyły się o 10,9% r/r w wyniku spowolnienia dynamiki spadku kapitału obrotowego oraz wzrostu płatności podatku dochodowego. W trakcie 2023 roku podatek dochodowy był regulowany w postaci miesięcznych uproszczonych zaliczek i jego roczne rozliczenie wraz z zapłatą nastąpiło w pierwszym kwartale 2024 roku. Jednocześnie wpływy pieniężne z działalności operacyjnej w 2024 roku były pod presją niższego zaangażowania kapitału pracującego przy jednoczesnym wzroście wyników operacyjnych w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego. Na zmianę kapitału obrotowego największy wpływ miał spadek rok do roku dynamiki zmian zobowiązań z tytułu umów, wynikający z wyższego tempa wzrostu publikowania zakupionych wcześniej ogłoszeń w porównaniu do tempa wzrostu sprzedaży.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej największy wpływ miały nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby, wydatki na nabycie udziałów w HRlink sp. z o.o., a także wniesienie wkładu do Pracuj Ventures.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W ciągu 2024 roku Grupa odnotowała ujemne przepływy netto z działalności finansowej głównie w związku z wypłatą dywidendy w wysokości 136,5 mln PLN, spłatą części kapitałowej kredytu, zapłatą odsetek wynikających z umowy kredytowej, a także regulowaniem bieżących zobowiązań wynikających z umów leasingowych.

Grupa Pracuj S.A.

Przepływy pieniężne dla Spółki

	2024	2023	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	206 125	255 389	(19,3%)
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(13 730)	(6 482)	111,8%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(212 619)	(242 039)	(12,2%)
Przepływy pieniężne netto, razem	(20 224)	6 868	(394,5%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne z działalności operacyjnej w 2024 roku zmalały o 19,3% r/r, do poziomu 206,1 mln PLN, w wyniku niższej dynamiki w kapitale obrotowym oraz znaczącego wzrostu płatności podatku dochodowego. W trakcie 2023 roku podatek dochodowy był regulowany w postaci miesięcznych uproszczonych zaliczek i jego roczne rozliczenie wraz z zapłatą nastąpiło w pierwszym półroczu 2024 roku. Na zmianę kapitału obrotowego największy wpływ miał spadek dynamiki zmian zobowiązań z tytułu umów w 2024 roku w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego, wynikający z wyższego tempa wzrostu publikowania zakupionych wcześniej ogłoszeń w porównaniu do tempa wzrostu sprzedaży.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej największy wpływ miały nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby i wniesienie wkładu do Pracuj Ventures w wysokości 7,6 mln PLN, które zostały częściowo skompensowane wpływem z tytułu otrzymanej dywidendy w kwocie 9,8 mln PLN.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W 2024 roku Spółka odnotowała ujemne przepływy netto z działalności finansowej, co było głównie wynikiem wypłaty dywidendy w wysokości 136,5 mln PLN, spłaty części kapitałowej kredytu w kwocie 48,0 mln PLN, zapłaty odsetek od kredytu w wysokości 19,0 mln PLN oraz regulowania bieżących zobowiązań z tytułu umów leasingowych.

Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy

W ocenie Zarządu, na działalność Grupy oraz Spółki wpływa szereg czynników determinujących dalszy rozwój oraz dynamikę wzrostu. Do najistotniejszych należą:

- **Koniunktura makroekonomiczna i otoczenie geopolityczne.** Stabilizacja sytuacji gospodarczej w regionie mogą pozytywnie wpłynąć na aktywność rekrutacyjną przedsiębiorstw. Niemniej jednak, niepewność geopolityczna oraz zmieniające się warunki rynkowe (w tym sytuacja na rynku pracy w Ukrainie) pozostają istotnymi czynnikami ryzyka, które Grupa uważnie monitoruje.
- **Efektywność operacyjna i skalowalność modeli biznesowych.** Działalność Grupy opiera się na sprawdzonych, skalowalnych modelach przychodowych oraz wysokiej retencji klientów. Utrzymująca się wysoka jakość obsługi i dostosowanie oferty do potrzeb użytkowników pozwalają na systematyczny wzrost wartości świadczonych usług, w tym subskrypcji i usług dodatkowych w obszarze HR Software.
- **Automatyzacja i wykorzystanie sztucznej inteligencji.** Inwestycje w automatyzację procesów oraz rozwój rozwiązań opartych na AI (w tym algorytmy dopasowania ofert i inteligentne rekomendacje) przyczyniają się do zwiększenia efektywności operacyjnej oraz poprawy doświadczenia użytkowników. Grupa rozwija zaawansowane narzędzia rekrutacyjne i HR, aby wspierać pracodawców w pozyskiwaniu talentów oraz zarządzaniu kapitałem ludzkim, zgodnie ze swoją misją.
- **Dynamika rynku pracy i popyt na rozwiązania HR.** Niedobór wykwalifikowanych pracowników oraz rosnąca potrzeba automatyzacji procesów rekrutacyjnych zwiększają popyt na technologie HR, zwłaszcza w obszarze HR Software. W Polsce oraz na rynkach zagranicznych (m.in. w Niemczech i Ukrainie) Grupa dostosowuje ofertę do zmieniających się oczekiwań klientów, rozwijając nowe rozwiązania wspierające personalizację procesów rekrutacyjnych.
- **Silna pozycja finansowa i zdolność do dalszego rozwoju.** Grupa posiada stabilną sytuację finansową, charakteryzującą się wysokim poziomem rentowności oraz solidnym cash flow. Utrzymanie wysokiego wskaźnika konwersji gotówki oraz niski poziom zadłużenia umożliwiają dalsze inwestycje w rozwój technologiczny oraz akwizycje wspierające ekspansję rynkową.
- **Jasno określona polityka inwestycyjna oraz ugruntowana pozycja rynkowa.** Grupa realizuje procesy akwizycyjne, których celem jest dalsza ekspansja przede wszystkim w obszarze HR Software i technologii rekrutacyjnych. Sukcesy dotychczasowych przejęć, w tym softgarden wskazują na zdolność do skutecznej integracji nowych podmiotów oraz budowania wartości w ekosystemie Grupy. Dodatkowo, silna i rozpoznawalna marka oraz ugruntowana pozycja rynkowa pozwalają na skuteczną ekspansję i wzmacnianie przewag konkurencyjnych.

Trendy na rynku pracy, które w ocenie Zarządu będą kształtować rynek w najbliższym czasie

Dynamicznie zmieniające się uwarunkowania makroekonomiczne oraz transformacja modeli pracy wpływają na kształtowanie strategii rekrutacyjnych i funkcjonowanie rynku HR. Jednym z głównych wyzwań pozostaje ograniczona dostępność kandydatów, wynikająca ze zmian demograficznych, które stopniowo zmniejszają zasoby siły roboczej w całej Unii Europejskiej. Niedobór talentów wpływa między innymi na wzrost konkurencji o wykwalifikowanych specjalistów i na dostosowanie strategii rekrutacyjnych przez pracodawców.

Równocześnie istotnym czynnikiem kształtującym rynek pracy jest elastyczność zatrudnienia. Praca hybrydowa pozostaje jednym z kryteriów wyboru miejsca zatrudnienia przez kandydatów. Globalizacja rynku pracy, napędzana rozwojem pracy zdalnej, usuwa bariery geograficzne i intensyfikuje konkurencję o talenty.

W obliczu wzmożonej mobilności pracowników i wzrostu znaczenia wynagrodzenia jako czynnika decydującego o zmianie miejsca pracy, pracodawcy będą coraz bardziej skłonni do wdrażania przejrzystych polityk wynagrodzeń. Transparentność płac stanie się nie tylko oczekiwaną normą, ale również narzędziem budowania zaufania i przewagi konkurencyjnej w rekrutacji.

Równolegle postępująca automatyzacja i rozwój technologii opartych na sztucznej inteligencji odgrywają kluczową rolę w optymalizacji procesów rekrutacyjnych. Rozwiązania AI pozwalają na skrócenie procesów zatrudnienia, dostosowanie strategii rekrutacyjnych do lokalnych uwarunkowań oraz zwiększenie skuteczności dopasowania kandydatów do ofert pracy.

W kontekście tych zmian priorytetem Grupy pozostaje budowanie silnych i trwałych relacji zarówno z aktywnymi, jak i pasywnymi kandydatami. Zaawansowana automatyzacja oraz wykorzystanie sztucznej inteligencji umożliwiają personalizację interakcji, co wzmacnia zaangażowanie kandydatów i podnosi efektywność procesów rekrutacyjnych.

Grupa Pracuj, jako lider innowacji w obszarze HR Tech, konsekwentnie dostosowuje swoje rozwiązania do tych dynamicznych trendów, odpowiadając na potrzeby pracodawców i kandydatów w zmieniającym się otoczeniu rynkowym.

Zarządzanie zasobami finansowymi

Celem Grupy w zakresie zarządzania kapitałem jest zapewnienie stabilnej, bezpiecznej i efektywnej struktury finansowania, która umożliwi długoterminowe funkcjonowanie i rozwój działalności. W strategii zarządzania kapitałem uwzględniane są zarówno potrzeby inwestycyjne i operacyjne, jak i interesy akcjonariuszy oraz pozostałych interesariuszy. Odpowiednie zarządzanie kapitałem pozwala na utrzymanie optymalnego poziomu zadłużenia oraz minimalizację kosztów finansowych, co sprzyja długoterminowej wartości Grupy.

Aby utrzymać właściwą strukturę kapitałową, Grupa może podejmować różne działania, takie jak regulowanie poziomu dywidendy wypłacanej akcjonariuszom, realizacja programów skupu akcji własnych, emisja nowych akcji lub sprzedaż wybranych aktywów w celu ograniczenia poziomu zadłużenia netto. Dzięki temu Grupa utrzymuje silną pozycję finansową, co przekłada się na większą stabilność i możliwość dalszego rozwoju. Polityka zarządzania kapitałem została szczegółowo opisana w nocie 4.1 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

W 2024 roku Grupa posiadała pełną zdolność do regulowania zobowiązań w terminie ich płatności. Działalność operacyjna oraz inwestycyjna były finansowane ze środków własnych.

Grupa monitoruje stan kapitałów stosując wskaźnik zadłużenia, który jest liczony jako poziom zadłużenia netto podzielony przez łączną wartość kapitału własnego. Do zadłużenia netto Grupa wlicza oprocentowane kredyty, zobowiązania z tytułu leasingu, zobowiązania z tytułu opcji, zobowiązania z tytułu instrumentów pochodnych, zobowiązania z tytułu dywidendy oraz zobowiązania z tytułu leasingu pomniejszone o środki pieniężne i ekwiwalenty środków pieniężnych. Kapitał obejmuje kapitał własny przypisany akcjonariuszom Jednostki Dominującej oraz kapitał udziałowców niekontrolujących.

Wskaźnik zadłużenia kapitału własnego

	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023
Kredyty	215 318	262 838
Zobowiązania z tytułu leasingu	31 027	34 067
Pozostałe zobowiązania finansowe	21 853	24 844
Zobowiązania z tytułu dywidendy	3 830	-
Minus: środki pieniężne i ich ekwiwalenty	(194 293)	(163 756)
Zadłużenie netto	77 735	157 993
Kapitał własny	431 358	363 183
Wskaźnik zadłużenia	0,18	0,44

Kredyty i pożyczki

W dniu 14 czerwca 2022 roku zawarto umowę pomiędzy Spółką jako kredytobiorcą oraz BNP Paribas Bank Polska S.A., Santander Bank Polska S.A. oraz Powszechną Kasą Oszczędności Bankiem Polskim S.A. jako kredytodawcami umowy kredytu terminowego. Na podstawie Umowy Kredytowej Banki udostępniły Spółce kredyt terminowy do kwoty 400.000 tys. PLN na finansowanie ogólnych celów korporacyjnych, w tym planowanych przyszłych inwestycji i dalszego rozwoju Spółki. Ostateczny termin spłaty kredytu strony ustaliły na dzień 14 czerwca 2027 roku. Kredyt jest oprocentowany według zmiennej stopy procentowej powiększonej o marżę Banków.

Szczegóły zadłużenia z tytułu kredytu zostały opisane w nocie 4.3 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Poręczenia i gwarancje

Na 31 grudnia 2024 roku nie było poręczeń lub gwarancji udzielonych lub otrzymanych przez Spółkę i jej jednostki zależne, które istotnie wpływałyby na sytuację majątkową i finansową Grupy, poza gwarancjami bankowymi stanowiącymi zabezpieczenie płatności leasingowych wynikających z umów najmu powierzchni biurowych, w których Grupa jest leasingobiorcą. Zostały one opisane w nocie 7.9 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Informacje o zobowiązaniach wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających lub nadzorujących

Grupa nie wypłacała ani nie ma żadnych zobowiązań do wypłaty emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających lub nadzorujących.

ŁAD KORPORACYJNY

Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania

Spółka dąży do zapewnienia jak największej transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z inwestorami oraz ochrony praw akcjonariuszy, także w kwestiach nieregulowanych przez prawo.

W związku z tym Spółka podejmuje niezbędne działania w celu najpełniejszego stosowania zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 przyjętym przez Radę Giełdy, na podstawie § 29 ust. 1 Regulaminu GPW, uchwałą nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 roku (dalej: Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021).

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 to zbiór rekomendacji i zasad postępowania dotyczących zasad ujawniania informacji i komunikacji z inwestorami, organów spółek giełdowych, systemów i funkcji wewnętrznych, walnego zgromadzenia spółki i relacji z akcjonariuszami, konfliktu interesów i transakcji z podmiotami powiązanymi oraz wynagrodzeń. Treść dokumentu jest publicznie dostępna na oficjalnej stronie portalu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w części poświęconej tematyce ładu korporacyjnego pod adresem www.gpw.pl/dobre-praktyki.

Informacje na temat stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 w 2024 roku znajdują się na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/raporty-biezace> (zakładka „DPSN”).

Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, które nie były stosowane przez Zarząd w 2024 roku wraz z uzasadnieniem, zostały zaprezentowane w poniższej tabeli:

Od 1 stycznia 2024 r. do 2 kwietnia 2024 roku:

Zasada	Komentarz Spółki
1. POLITYKA INFORMACYJNA I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI	
1.1. Spółka prowadzi sprawną komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego, rzetelnie informując o sprawach jej dotyczących. W tym celu spółka wykorzystuje różnorodne narzędzia i formy porozumiewania się, w tym przede wszystkim korporacyjną stronę internetową, na której zamieszcza wszelkie informacje istotne dla inwestorów.	Spółka dokłada wszelkich starań do rzetelnej i transparentnej komunikacji ze wszystkimi uczestnikami rynku oraz interesariuszami, zarówno bezpośrednio, jak i poprzez dostępne narzędzia, to jest między innymi: dedykowany adres mailowy, newsletter inwestorski czy stronę korporacyjną oraz serwis relacji z inwestorami. W związku z IPO w grudniu 2021 roku Spółka nie publikuje jeszcze wszystkich dokumentów określonych we Wskazówkach Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego.
1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględni również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym zagadnienia środowiskowe.
1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;	W ocenie Spółki, z uwagi na charakter jej działalności (w tym w szczególności ze względu na fakt, iż prowadzona jest ona w przeważającej części jako działalność biurowa, która charakteryzuje się niewielkim wpływem na środowisko), wpływ Spółki na zagadnienia środowiskowe jest stosunkowo nieduży. Spółka podejmuje bieżące działania operacyjne zmniejszające jej wpływ na środowisko.
1.3.2. sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym sprawy społeczne i pracownicze. Mimo nieprzyjęcia ww. dokumentu do stosowania w Spółce, Spółka dba o zapewnienie w ramach swojej organizacji równouprawnienia płci, należytych warunków pracy i poszanowania praw pracowników, a także dba o dobre relacje z klientami i na bieżąco podejmuje stosowne działania do osiągnięcia tych celów.
1.4. W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa. W przypadku jej przyjęcia, Spółka deklaruje jej opublikowanie i umieszczenie niezbędnych informacji wymaganych zasadą 1.4 na stronie internetowej Spółki.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Zasada	Komentarz Spółki
1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa uwzględniająca kwestie, o których mowa w zasadzie 1.4.1.
1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa i w związku z tym nie są w Spółce prowadzone statystyki w odniesieniu do zagadnień, o których mowa w zasadzie 1.4.2. Niemniej jednak Spółka zapewnia swoim pracownikom i współpracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie oraz równy dostęp do ścieżki rozwoju niezależnie od płci. Przede wszystkim pracownicy i współpracownicy Spółki są wynagradzani stosownie do umiejętności przy uwzględnieniu stawek rynkowych i konkurencyjności branży, nie zaś według płci.
1.5. Co najmniej raz w roku spółka ujawnia wydatki ponoszone przez nią i jej grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp. Jeżeli w roku objętym sprawozdaniem spółka lub jej grupa ponosiły wydatki na tego rodzaju cele, informacja zawiera zestawienie tych wydatków.	Prowadzone przez Spółkę działania społeczno-sponsoringowe nie zostały jeszcze sformalizowane, a dotychczasowe wydatki na działalność sponsoringową nie były znaczące w stosunku do pozostałych kosztów Grupy. W przypadku, gdy działalność, o których mowa w zasadzie 1.5. stanie się istotna dla Grupy, Spółka będzie stosowała ww. zasadę.

2. ZARZĄD I RADA NADZORCZA

2.1. Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.	Spółka nie wyznaczyła konkretnych celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz kieruje się wiedzą, odpowiednimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem kandydatów. Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Jednocześnie Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych akcjonariuszy.
2.2. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.	Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Jednocześnie Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych akcjonariuszy.
2.7. Pełnienie przez członków zarządu spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy spółki wymaga zgody rady nadzorczej.	Spółka nie posiada regulacji, na podstawie których pełnienie przez członków Zarządu Spółki funkcji w organach podmiotów spoza Grupy wymagałoby zgody Rady Nadzorczej. Jednakże, zgodnie z treścią Statutu Spółki, członek Zarządu nie jest uprawniony bez uprzedniej zgody Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do Spółki, ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka Zarządu więcej niż 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.
2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: 2.11.5. ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;	Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 1.5. Jeśli działalność sponsoringowa stanie się w przyszłości istotna dla grupy kapitałowej Spółki, wówczas wydatki, o których mowa w zasadzie 1.5, będą podlegały ocenie Rady Nadzorczej.

Zasada	Komentarz Spółki
<p>2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej:</p> <p>2.11.6. informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.</p>	Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 2.1.

4. WALNE ZGROMADZENIE I RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI

<p>4.8. Projekty uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia powinny zostać zgłoszone przez akcjonariuszy najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem.</p>	<p>Spółka wyraża poparcie dla tej zasady, jednak Spółka nie ogranicza akcjonariuszom możliwości zgłoszenia projektów uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad w terminie krótszym niż wskazany w zasadzie 4.8. i w zakresie zgłaszania projektów uchwał Walnego Zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad, Spółka stosuje zasadę określoną w art. 401 § 5 Kodeksu spółek handlowych, zgodnie z którą każdy z akcjonariuszy Spółki może podczas Walnego Zgromadzenia zgłaszać projekty uchwał dotyczące spraw wprowadzonych do porządku obrad.</p>
---	---

6. WYNAGRODZENIA

<p>6.3. Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskich, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu.</p>	<p>Przyjęty w Spółce program motywacyjny oparty o akcje jest uzależniony od realizacji ambitnych celów finansowych i niefinansowych w okresie od 2022 do 2024 roku. Rozliczenie tego programu nastąpi po 31 marca 2025 roku. Program ten zostanie zrealizowany poprzez emisję akcji po cenie znacznie niższej niż wartość akcji z okresu uchwalania programu.</p>
--	---

Pozostałe zasady zawarte w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021, tj. zasady 1.2., 1.6., 1.7., 2.3.-2.6., 2.8.-2.10., 2.11.1.-2.11.4., 3.1.-3.10., 4.1.-4.7., 4.9.-4.14., 5.1.-5.7., 6.1., 6.2., 6.4. oraz 6.5. były przez Spółkę stosowane w okresie od 1 stycznia do dnia 2 kwietnia 2024 roku.

Od 2 kwietnia 2024 r. do 31 grudnia 2024 roku:

Zasada	Komentarz Spółki
1. POLITYKA INFORMACYJNA I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI	
<p>1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględniła również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:</p>	<p>W Spółce nie istnieje jeszcze sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym zagadnienia środowiskowe. Zagadnienia zrównoważonego rozwoju stanowią jednak istotny obszar w działalności Spółki. Rozumiejąc jak ważne są kwestie zmian klimatu, Spółka oblicza ślad węglowy dla całej Grupy, aby nie tylko móc minimalizować jej wpływ w tym zakresie, ale mieć podstawę do podjęcia kolejnych inicjatyw dążących do neutralizacji wpływu swojej działalności na środowisko naturalne. Spółka podejmuje także szereg inicjatyw mających celu edukację i kształtowanie proekologicznych postaw wśród pracowników.</p> <p>Spółka dąży do jak najlepszego stosowania zasad ładu korporacyjnego, w związku z czym intencją Spółki jest sformalizowanie zakładanych celów strategicznych oraz uwzględnienie w nich również zagadnień związanych z ESG.</p>
<p>1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;</p>	<p>W Spółce nie istnieje jeszcze sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym zagadnienia społeczne i pracownicze. Niemniej jednak Spółka przywiązuje dużą wagę do tych zagadnień i dba o zapewnienie w ramach swojej organizacji równouprawnienia płci, należytych warunków pracy i poszanowania praw pracowników, a także dba o dobre relacje z klientami i na bieżąco podejmuje stosowne działania do osiągnięcia tych celów. Do działań podejmowanych przez Spółkę należy m.in. inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników, wsparcie kobiet na stanowiskach menedżerskich w ich rozwoju, przeprowadzanie cyklicznego Badania Środowiska Pracy oraz badania kultury organizacyjnej, regularne szkolenia z zakresu BHP czy bezpieczeństwa psychologicznego, jak również stosowanie Kodeksu etyki w relacjach biznesowych. Ponadto, Spółka współtworzy oraz wspiera inicjatywy na rzecz profesjonalnej i nowoczesnej rekrutacji, rozwoju cyfrowych kompetencji czy przeciwdziałania nierówności, a także realizuje inicjatywy dotyczące dzielenia się wiedzą oraz edukacji rynku i kandydatów.</p> <p>Spółka dąży do jak najlepszego stosowania zasad ładu korporacyjnego, w związku z czym intencją Spółki jest sformalizowanie zakładanych celów strategicznych oraz uwzględnienie w nich również zagadnień związanych z ESG.</p>
<p>1.3.2. sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.</p>	<p>W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa. Zarząd Spółki komunikuje jednak uczestnikom rynku oraz interesariuszom (m.in. w prezentacjach wynikowych) skonsultowane z Radą Nadzorczą cele strategiczne - w zakresie niezbędnym dla zrozumienia głównych założeń kierunków rozwoju Spółki i jej grupy kapitałowej.</p> <p>Spółka dąży do jak najlepszego stosowania zasad ładu korporacyjnego, w związku z czym intencją Spółki jest sformalizowanie zakładanych celów strategicznych oraz uwzględnienie w nich również zagadnień związanych z ESG. W przypadku przyjęcia strategii biznesowej, Spółka deklaruje jej opublikowanie i umieszczenie niezbędnych informacji wymaganych zasadą 1.4 na stronie internetowej Spółki.</p>
<p>1.4. W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych.</p>	<p>W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa uwzględniająca kwestie, o których mowa w zasadzie 1.4.1.</p> <p>Niemniej jednak Zarząd Spółki stara się uwzględniać kwestie związane ze zmianą klimatu i zrównoważonego rozwoju w procesach decyzyjnych, dążąc do obniżenia generowanego przez spółki z Grupy śladu węglowego oraz ograniczenia negatywnego wpływu ich działalności na środowisko naturalne.</p>
<p>1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;</p>	<p>W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa i w związku z tym nie są w Spółce prowadzone statystyki w odniesieniu do zagadnień, o których mowa w zasadzie 1.4.2.</p> <p>Niemniej jednak Spółka zapewnia swoim pracownikom i współpracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie oraz równy dostęp do ścieżki rozwoju niezależnie od płci. Przede wszystkim pracownicy i współpracownicy Spółki są wynagradzani stosownie do umiejętności przy uwzględnieniu stawek rynkowych i konkurencyjności branży, nie zaś według płci. Spółka będzie dążyć również do spełnienia wymogów Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń, w szczególności wprowadzenia przejrzystych struktur wynagrodzeń.</p>
<p>1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.</p>	<p>W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa i w związku z tym nie są w Spółce prowadzone statystyki w odniesieniu do zagadnień, o których mowa w zasadzie 1.4.2.</p> <p>Niemniej jednak Spółka zapewnia swoim pracownikom i współpracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie oraz równy dostęp do ścieżki rozwoju niezależnie od płci. Przede wszystkim pracownicy i współpracownicy Spółki są wynagradzani stosownie do umiejętności przy uwzględnieniu stawek rynkowych i konkurencyjności branży, nie zaś według płci. Spółka będzie dążyć również do spełnienia wymogów Dyrektywy o równości i przejrzystości wynagrodzeń, w szczególności wprowadzenia przejrzystych struktur wynagrodzeń.</p>

Zasada	Komentarz Spółki
1.5. Co najmniej raz w roku spółka ujawnia wydatki ponoszone przez nią i jej grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp. Jeżeli w roku objętym sprawozdaniem spółka lub jej grupa ponosiły wydatki na tego rodzaju cele, informacja zawiera zestawienie tych wydatków.	<p>Prowadzone przez Spółkę działania społeczno-sponsoringowe nie zostały jeszcze sformalizowane, a dotychczasowe wydatki na działalność sponsoringową nie były znaczące w stosunku do pozostałych kosztów grupy kapitałowej Spółki. W przypadku, gdy wydatki na działalność społeczno-sponsoringową osiągną poziom istotny względem pozostałych kosztów grupy kapitałowej, Spółka zrewiduje swoje stanowisko i rozważy publikowanie zestawienia takich wydatków.</p> <p>Niezależnie od powyższego, informacje o podjętych kluczowych inicjatywach CSR Spółka prezentuje w sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju za dany rok obrotowy.</p>

2. ZARZĄD I RADA NADZORCZA

2.1. Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.	Spółka nie wyznaczyła konkretnych celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz kieruje się wiedzą, odpowiednimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem kandydatów. Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Spółka będzie dążyć również do spełnienia wymogów Dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków i zapewnienia różnorodności składu organów Spółki w przewidzianym prawem terminie. Jednocześnie, Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych akcjonariuszy.
2.2. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.	Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Spółka będzie dążyć również do spełnienia wymogów Dyrektywy o w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych i zapewnieniu różnorodności składu organów Spółki w przewidzianym prawem terminie. Jednocześnie, Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych akcjonariuszy.
2.7. Pełnienie przez członków zarządu spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy spółki wymaga zgody rady nadzorczej.	<p>Spółka nie posiada regulacji, na podstawie których pełnienie przez członków zarządu Spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy kapitałowej wymagałoby zgody Rady Nadzorczej. Jednakże, zgodnie z treścią Statutu Spółki, członek Zarządu nie jest uprawniony bez uprzedniej zgody Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do Spółki ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka Zarządu więcej niż 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.</p> <p>W ocenie Spółki, mając na uwadze, że pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki jest głównym obszarem aktywności członków Zarządu, zasiadanie przez członków Zarządu w organach innych, niekonkurencyjnych podmiotów, nie uniemożliwia im rzetelnego wykonywania obowiązków w Spółce.</p>
2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: 2.11.5. ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;	<p>Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 1.5.</p> <p>W przypadku, gdy wydatki na działalność społeczno-sponsoringową osiągną poziom istotny względem pozostałych kosztów grupy kapitałowej, Spółka przedstawi zestawienie tych wydatków Radzie Nadzorczej do oceny z punktu widzenia ich zasadności.</p>
2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: 2.11.6. informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.	<p>Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 2.1.</p> <p>W przypadku gdy Spółka przyjmie politykę różnorodności, wówczas Rada Nadzorcza zawrze w swoim sprawozdaniu informację na temat stopnia realizacji tej polityki w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej.</p>

Zasada	Komentarz Spółki
3. SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE	
3.6 Kierujący audytem wewnętrznym podlega organizacyjnie prezesowi zarządu, a funkcjonalnie przewodniczącemu komitetu audytu lub przewodniczącemu rady nadzorczej, jeżeli rada pełni funkcję komitetu audytu.	Spółka stosuje przedmiotową zasadę jedynie częściowo. Osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny podlega organizacyjnie członkowi Zarządu – Dyrektorowi Finansowemu (CFO), natomiast funkcjonalnie Przewodniczącemu Komitetu Audytu. Tak ukształtowana podległość organizacyjna jest zgodna ze Standardami IIA i w ocenie Spółki, pozwala na prawidłowe wykonywanie obowiązków, bez zagrożenia niezależności i obiektywizmu audytora wewnętrznego.
4. WALNE ZGROMADZENIE I RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI	
4.8. Projekty uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia powinny zostać zgłoszone przez akcjonariuszy najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem.	Spółka wyraża poparcie dla powyższej zasady, jednak nie ogranicza akcjonariuszom możliwości zgłoszenia projektów uchwał walnego zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad w terminie krótszym niż wskazany w zasadzie 4.8. i w zakresie zgłaszania projektów uchwał Walnego Zgromadzenia do spraw wprowadzonych do porządku obrad, Spółka stosuje zasadę określoną w art. 401 § 5 Kodeksu spółek handlowych, zgodnie z którą każdy z akcjonariuszy Spółki może podczas Walnego Zgromadzenia zgłaszać projekty uchwał dotyczące spraw wprowadzonych do porządku obrad. Spółka zwołując Walne Zgromadzenie zamierza zachęcać akcjonariuszy do zgłaszania projektów uchwał z poszanowaniem przedmiotowej zasady, natomiast nie może zagwarantować zastosowania się przez akcjonariuszy do jej sugestii.
6. WYNAGRODZENIA	
6.3. Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskich, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu.	Obowiązujący aktualnie w Spółce program motywacyjny oparty o akcje jest uzależniony od realizacji celów finansowych i niefinansowych w okresie od 2022 do 2024 r., ale nie jest uzależniony od realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Rozliczenie tego programu nastąpi po 31 marca 2025 r. Program ten zostanie zrealizowany poprzez emisję akcji po cenie znacznie niższej niż wartość akcji z okresu uchwalania programu. Spółka rozważy stosowanie przedmiotowej zasady w przyszłości.

Pozostałe zasady zawarte w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021, tj. zasady 1.1., 1.2., 1.6., 1.7., 2.3.-2.6., 2.8.-2.10., 2.11.1.-2.11.4., 3.1.-3.5., 3.7.-3.10., 4.1.-4.7., 4.9.-4.14., 5.1.-5.7., 6.1., 6.2., 6.4. oraz 6.5. były przez Spółkę stosowane od dnia 2 kwietnia do 31 grudnia 2024 roku.

Polityka informacyjna oraz zarządzanie relacjami z interesariuszami

Spółka prowadzi transparentną komunikację ze wszystkimi grupami interesariuszy, dokładając wszelkich starań, aby zapewnić im równy dostęp do informacji poprzez różnorodne kanały i narzędzia komunikacji.

Spółka zapewnia bezpośredni oraz imienny kontakt z osobami odpowiedzialnymi za relacje inwestorskie oraz członkami Zarządu. Osoby odpowiedzialne za relacje inwestorskie pozostają w bieżącym kontakcie z inwestorami i akcjonariuszami poprzez newsletter inwestorski, zarówno w języku polskim, jak i angielskim, a biuro prasowe udostępnia regularnie nie tylko informacje produktowe, ale również korporacyjne i branżowe.

Spółka prowadzi responsywną internetową stronę korporacyjną, zamieszczając na niej między innymi informacje wymagane przepisami prawa, jak również, w możliwym zakresie, określone w zasadach Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, które w czytelny sposób przedstawiają profil działalności Spółki oraz informują o jej kondycji finansowej. Strona korporacyjna prowadzona jest w języku polskim i angielskim. Informacje korporacyjne udostępniane są również w mediach społecznościowych, na firmowych kanałach komunikacji, takich jak LinkedIn, Facebook czy Instagram.

Zarząd Spółki cyklicznie spotyka się z przedstawicielami inwestorów, akcjonariuszy i mediów przy okazji publikacji raportów okresowych, umożliwiając dialog oraz odpowiadając na bieżąco na wszystkie pytania. W 2024 roku wszystkie spotkania wynikowe odbyły się online, a transmisje z nich były niezwłocznie zamieszczane na stronie korporacyjnej.

W ciągu roku Zarząd Spółki i osoby odpowiedzialne za relacje inwestorskie na bieżąco spotykają się z przedstawicielami rynku, zarówno online, jak i fizycznie. Na wszystkie pytania na temat Spółki i jej działalności odpowiadają niezwłocznie. Przedstawiciele Spółki biorą też regularnie udział w konferencjach inwestorskich, zarówno, w Polsce jak i za granicą.

Dodatkowo, Spółka dokłada wszelkich starań, aby sporządzić i opublikować raporty okresowe w możliwie najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego.

Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem podczas sporządzania sprawozdań finansowych

Spółka sporządza skonsolidowane i jednostkowe sprawozdanie finansowe zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską (MSSF) oraz związanymi z nimi interpretacjami ogłoszonymi w formie rozporządzeń Komisji Europejskiej.

Nadzór nad procesem sporządzania sprawozdań finansowych oraz raportów okresowych w Grupie leży w gestii Dyrektora Finansowego (oraz podległych mu działów), który jednocześnie pełni funkcję członka Zarządu Spółki.

System kontroli wewnętrznej Spółki i zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych realizowany jest przez:

- weryfikację stosowania jednolitej polityki rachunkowości przez spółki Grupy w zakresie ujęcia, wyceny i ujawnień zgodnie z MSSF zatwierdzonymi przez Unię Europejską;
- stosowanie wewnętrznych mechanizmów kontrolnych, w tym: rozdział obowiązków, kilkustopniowa autoryzacja danych, weryfikacja poprawności otrzymanych danych;
- prowadzenie ewidencji zdarzeń gospodarczych w zintegrowanym systemie finansowo-księgowym, którego konfiguracja odpowiada obowiązującym w Spółce zasadom rachunkowości oraz zawiera instrukcje i mechanizmy kontrolne zapewniające spójność i integralność danych;
- sformalizowany proces sporządzania sprawozdania finansowego (zadania z określonym terminem wykonania i przyporządkowania odpowiedzialności za ich realizację);
- stosowanie jednolitych wzorców pakietów sprawozdawczych oraz okresowa weryfikacja prawidłowości ich zastosowania w spółkach Grupy;
- weryfikację zgodności sprawozdań finansowych spółek Grupy z danymi wprowadzanymi do skonsolidowanego arkusza konsolidacyjnego służącego do przygotowania skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy;
- przegląd przez niezależną firmę audytorską publikowanych skróconych śródrocznych sprawozdań finansowych za okres 6 miesięcy danego roku obrotowego oraz badanie rocznych sprawozdań finansowych Spółki i Grupy;
- procedury autoryzacji, zatwierdzania i opiniowania sprawozdań finansowych przed publikacją;
- sukcesywny wzrost formalnych uregulowań wewnątrz Grupy mający na celu standaryzację procesów sprawozdawczych i ciągłe ich doskonalenie.

Ewidencja zdarzeń gospodarczych w Grupie prowadzona jest w zintegrowanym systemie finansowo – księgowym. Bezpieczeństwo i dostępność informacji zawartych w systemie finansowo-księgowym kontrolowane są na poziomach bazy danych, aplikacji i prezentacji oraz systemu operacyjnego. Integracja systemu zapewniona jest przez systemy kontroli wprowadzanych danych. Grupa na bieżąco dostosowuje system informatyczny do zmieniających się zasad rachunkowości lub innych norm prawnych.

Za organizację prac związanych z przygotowaniem jednostkowych statutowych sprawozdań finansowych odpowiedzialne są spółki z Grupy, a za sporządzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy oraz

jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki odpowiada Spółka. Sporządzone skonsolidowane i jednostkowe sprawozdania finansowe są przekazywane Dyrektorowi Finansowemu do wstępnej weryfikacji, a następnie Zarządowi Spółki do ostatecznej weryfikacji. Jednostkowe i skonsolidowane sprawozdania finansowe przed ich publikacją, przekazywane są również Komitetowi Audytu, w którego skład wchodzi trzech niezależnych członków Rady Nadzorczej.

Komitet Audytu, powołany w ramach uprawnień Rady Nadzorczej, zgodnie z kompetencjami określonymi w Ustawie z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, pełni funkcję organu nadzorczego. Jego kompetencje oraz zakres działalności, w tym w obszarze zarządzania ryzykiem podczas sporządzania sprawozdań finansowych, zostały szerzej opisane w części dotyczącej Komitetu Audytu niniejszego sprawozdania z działalności.

- monitorowaniem procesu sporządzania sprawozdań finansowych Grupy pod kątem zgodności z polityką rachunkowości przyjętą w Grupie oraz wymogami prawa;
- monitorowaniem procesu sporządzania sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupy;
- monitorowaniem niezależności firmy audytorskiej;
- monitorowaniem skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem;
- przedkłada zalecenia mające na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Zgodnie z Regulaminem Komitetu Audytu, posiedzenia Komitetu odbywają się stosownie do potrzeb, przynajmniej raz na kwartał. Harmonogram posiedzeń Komitetu Audytu oraz zakres spraw omawianych na poszczególnych posiedzeniach jest każdorazowo ustalany przez Przewodniczącą z pozostałymi członkami Komitetu, tak aby zapewnione było prawidłowe wykonywanie jego zadań. Co najmniej raz na kwartał odbywają się posiedzenia Rady Nadzorczej, w trakcie których Zarząd Spółki udziela między innymi informacji na temat danych finansowych i kluczowych wskaźników operacyjnych segmentów.

W celu bieżącego ograniczania ryzyk związanych z procesem sporządzania sprawozdań finansowych poddawane są one weryfikacji przez firmę audytorską co najmniej co roku.

Wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych dokonuje Rada Nadzorcza, na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu. Wybrany do badania sprawozdań finansowych Spółki i Grupy, za lata 2024-2026 jest Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa. W ramach prac audytowych biegły rewident dokonuje niezależnej oceny rzetelności i prawidłowości jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych oraz potwierdza skuteczność systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem. Wyniki przeglądów i badań są przedstawiane przez firmę audytorską Zarządowi i Komitetowi Audytu.

W Spółce stosowane są procedury autoryzacji, zgodnie z którymi raporty okresowe przekazywane są Zarządowi Spółki, a następnie Komitetowi Audytu do zaopiniowania. Po uzyskaniu opinii Komitetu Audytu oraz po zakończeniu weryfikacji przez firmę audytorską sprawozdania finansowe są zatwierdzane przez Zarząd Spółki kwalifikowanym podpisem elektronicznym do publikacji, a następnie przekazywane przez wyznaczone osoby w Spółce do publicznej wiadomości.

Statut oraz zasady zmiany Statutu Spółki

Grupa Pracuj S.A. działa na podstawie Statutu, dostępnego na stronie internetowej pod adresem https://grupapracuj.pl/static/files/Zalacznik-nr-2_Tekst-jednolity-Statutu.pdf.

W 2024 roku została dokonana jedna zmiana Statutu Spółki. Zmiana ta została przyjęta uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 18 czerwca 2024 roku i polegała na doprecyzowaniu postanowień dotyczących kompetencji Rady Nadzorczej, a także modyfikacji zasad działania Zarządu poprzez wprowadzenie rozróżnienia pomiędzy sprawami zwykłego zarządu a sprawami przekraczającymi zwykły zarząd, do których konieczne jest współdziałanie wszystkich Członków Zarządu. Zmiana została zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 1 lipca 2024 roku.

Zgodnie ze Statutem organami Spółki są:

- Walne Zgromadzenie;
- Rada Nadzorcza;
- Zarząd.

Zasady zmiany Statutu Spółki

Zmiana Statutu Spółki następuje na zasadach opisanych w przepisach Ustawy z dnia 15 września 2020 roku (Kodeks spółek handlowych, KSH) i wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia oraz wpisu do rejestru przedsiębiorców działającego na podstawie ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 o Krajowym Rejestrze Sądowym (Krajowy Rejestr Sądowy, KRS). Uchwała Walnego Zgromadzenia dotycząca zmian Statutu Spółki co do zasady zapada większością trzech czwartych głosów. Uchwała dotycząca zmiany Statutu, zwiększająca świadczenia akcjonariuszy lub uszczuplająca uprawnienia osobiste przyznane poszczególnym akcjonariuszom, wymaga zgody wszystkich akcjonariuszy, których dotyczy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, Spółka przekazuje do publicznej wiadomości raport bieżący po rejestracji przez właściwy sąd rejestrowy zmian w Statucie. Zmiana Statutu Spółki obowiązuje od dnia jej wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Walne Zgromadzenie

Sposób działania Walnego Zgromadzenia wraz z prawami akcjonariuszy i sposobem ich wykonywania określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, Statut Spółki oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia.

W Spółce obowiązuje również Regulamin udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/wp-content/uploads/2022/05/Regulamin-w-sprawie-zdalnego-uczestnictwa-w-obradach-WZ.pdf> – ma on zastosowanie w przypadku, w którym możliwość uczestnictwa w obradach Walnego Zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej została przewidziana w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia.

Aktualnie obowiązujący Regulamin Walnego Zgromadzenia jest dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://grupapracuj.pl/static/files/Zalacznik-do-uchwaly-NWZ-nr-5_2022_Regulamin-WZ_PL_EN.pdf.

Kompetencje Walnego Zgromadzenia określone są w §13 Statutu Spółki. Oprócz innych spraw wymienionych w Kodeksie spółek handlowych oraz w Statucie Spółki, uchwały Walnego Zgromadzenia wymagają:

- zmiana Statutu,
- podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego Spółki,
- umorzenie lub nabycie przez Spółkę akcji w kapitale zakładowym Spółki,
- przekształcenie, połączenie lub podział Spółki,
- rozwiązanie lub likwidacja Spółki,
- zbycie lub wydzierżawienie przedsiębiorstwa Spółki lub jego zorganizowanej części oraz ustanawianie na nich ograniczonego prawa rzeczowego,
- emisja obligacji zamiennych na akcje, obligacji z prawem pierwszeństwa objęcia akcji Spółki lub warrantów subskrypcyjnych,
- określanie dnia dywidendy oraz terminu wypłaty dywidendy,
- rozpatrywanie spraw wniesionych przez Radę Nadzorczą, Zarząd lub akcjonariuszy,
- powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej w drodze wykonania uprawnień osobistych przez akcjonariuszy,
- ustalenie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej,

- przyjęcie polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Ustawą o Ofercie Publicznej,
- uchwalanie programów motywacyjnych opartych na akcjach albo innych papierach wartościowych lub instrumentach zamiennych na akcje, w tym programów motywacyjnych dla członków Zarządu.

Zgodnie ze Statutem, Walne Zgromadzenie może być zwyczajne albo nadzwyczajne. Zwyczajne Walne Zgromadzenie powinno odbyć się w ciągu sześciu miesięcy po upływie każdego roku obrotowego. Walne Zgromadzenia odbywają się w siedzibie Spółki. Ustalając termin odbycia Walnego Zgromadzenia Spółka uwzględnia szereg okoliczności, aby możliwy był udział w obradach jak największej liczby akcjonariuszy. Dla celów komunikacji z akcjonariuszami w sprawach związanych z Walnym Zgromadzeniem spółka stworzyła dedykowany adres e-mail: GSM@pracuj.pl.

Przebieg obrad Walnego Zgromadzenia jest rejestrowany i transmitowany (w języku polskim i angielskim) w czasie rzeczywistym do sieci Internet, a jego zapis publikowany jest na stronie internetowej Spółki.

Zwołanie Walnego Zgromadzenia następuje przez ogłoszenie dokonywane na stronie internetowej Spółki oraz w formie raportu bieżącego, co najmniej na 26 dni przed terminem Walnego Zgromadzenia. W ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Spółka wskazuje proponowany porządek obrad, określający przedmiot obrad oraz wszystkie istotne dokumenty, w tym projekty uchwał wraz z uzasadnieniem. Materiały przedstawiane Walnemu Zgromadzeniu Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej. Osoba uprawniona do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu może uzyskać dostęp do ww. dokumentacji również w siedzibie Spółki, po uprzednim zgłoszeniu takiego zapotrzebowania na adres e-mail: GSM@pracuj.pl.

Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd. Ponadto, prawo zwołania Walnego Zgromadzenia posiada:

- w przypadku zwyczajnego Walnego Zgromadzenia - Rada Nadzorcza, jeżeli Zarząd nie zwoła go w przepisany terminie;
- w przypadku nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia - Rada Nadzorcza, jeżeli zwołanie go uznaje za wskazane;
- w przypadku nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia - akcjonariusz lub akcjonariusze reprezentujący co najmniej 50% kapitału zakładowego lub co najmniej 50% ogółu głosów w Spółce.

Dodatkowo, akcjonariusz lub akcjonariusze reprezentujący co najmniej 1/20 kapitału zakładowego mogą:

- żądać zwołania nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia i umieszczenia określonych spraw w porządku obrad tego Walnego Zgromadzenia. Żądanie takie należy złożyć Zarządowi na piśmie lub w postaci elektronicznej. Zwołanie Walnego Zgromadzenia powinno nastąpić w ciągu 2 tygodni od dnia zgłoszenia żądania;
- żądać umieszczenia określonych spraw w porządku obrad Walnego Zgromadzenia. Żądanie powinno zostać zgłoszone Zarządowi nie później niż na 21 dni przed wyznaczonym terminem obrad Walnego Zgromadzenia. Żądanie powinno zawierać uzasadnienie lub projekt uchwały dotyczącej proponowanego punktu porządku obrad. Zarząd ma obowiązek niezwłocznie, jednak nie później niż na 18 dni przed wyznaczonym terminem Walnego Zgromadzenia, ogłosić zmiany w porządku obrad, wprowadzone na żądanie akcjonariusza lub akcjonariuszy. Ogłoszenie zmian następuje w taki sam sposób jak zwołanie Walnego Zgromadzenia;
- przed terminem Walnego Zgromadzenia zgłaszać Spółce projekty uchwał dotyczące spraw wprowadzonych do porządku obrad Walnego Zgromadzenia lub spraw, które mają zostać wprowadzone do porządku obrad. Spółka niezwłocznie ogłasza projekty uchwał na swojej stronie internetowej.

Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wynikają z przepisów Kodeksu spółek handlowych. Prawo uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu mają tylko osoby będące akcjonariuszami w dniu przypadającym na 16 dni przed datą Walnego Zgromadzenia (dzień rejestracji), tj. osoby, które według stanu na koniec tego dnia posiadają akcje Spółki zapisane na swoim rachunku papierów wartościowych. W celu skorzystania z prawa uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu akcjonariusz zobowiązany jest – nie wcześniej niż po ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia i nie później niż w pierwszym dniu powszednim po dniu rejestracji – wystąpić do podmiotu prowadzącego jego rachunek papierów wartościowych, na którym zapisane są akcje Spółki, z żądaniem wystawienia imiennego zaświadczenia o prawie uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu. Lista akcjonariuszy uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu jest dostępna do wglądu w siedzibie Spółki przez trzy dni powszednie przed terminem Zgromadzenia.

Akcjonariusz może żądać przesłania mu listy nieodpłatnie pocztą elektroniczną, podając adres poczty elektronicznej, na który lista powinna być wysłana.

W obradach Walnego Zgromadzenia mogą uczestniczyć również członkowie Zarządu, członkowie Rady Nadzorczej, wybrani przez Zarząd eksperci, a także przedstawiciele mediów (chyba, że Przewodniczący Walnego Zgromadzenia lub Zarząd zdecydują odmiennie). W trakcie obrad obecni mogą być także pracownicy Spółki obsługujący Walne Zgromadzenie od strony organizacyjno-prawnej oraz przedstawiciele firmy zapewniającej obsługę techniczną.

Każdy akcjonariusz może uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocnika. Pełnomocnik wykonuje wszystkie uprawnienia akcjonariusza na Walnym Zgromadzeniu, chyba że co innego wynika z treści pełnomocnictwa. Pełnomocnictwo do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu i wykonywania prawa głosu wymaga udzielenia na piśmie lub w postaci elektronicznej. Udzielenie pełnomocnictwa w postaci elektronicznej nie wymaga opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. O udzieleniu pełnomocnictwa w postaci elektronicznej, akcjonariusz powinien zawiadomić Spółkę za pomocą poczty elektronicznej, przesyłając wiadomość na adres e-mail: GSM@pracuj.pl. Spółka wraz z ogłoszeniem o zwołaniu Walnego Zgromadzenia zamieszcza na swojej stronie internetowej formularz zawierający wzór pełnomocnictwa.

Akcjonariusze mogą uczestniczyć w obradach Walnego Zgromadzenia przy wykorzystywaniu środków komunikacji elektronicznej, o ile Spółka przewidziała taką możliwość w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia. W takim przypadku udział zdalny następuje za pośrednictwem dedykowanej platformy umożliwiającej oddanie głosu oraz komunikację za pomocą komunikatora tekstowego.

Podczas obrad Walnego Zgromadzenia każdy akcjonariusz uprawniony do uczestnictwa w jego obradach ma prawo zgłaszania projektów uchwał dotyczących spraw wprowadzonych do porządku obrad.

Walne Zgromadzenie otwiera Przewodniczący Rady Nadzorczej albo osoba przez niego upoważniona. W razie nieobecności tych osób – Prezes Zarządu albo osoba wyznaczona przez Zarząd. Spośród uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wybiera się Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia, który prowadzi obrady. Każdy z akcjonariuszy ma prawo do zgłaszania kandydatur na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia. Wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia dokonuje się głosując kolejno na każdego ze zgłoszonych kandydatów.

Uchwały Walnego Zgromadzenia zapadają zwykłą większością głosów, o ile Kodeks spółek handlowych lub inne obowiązujące przepisy prawa nie stanowią inaczej. Każda akcja upoważnia do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu. Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji, chyba że Kodeks Spółek Handlowych lub Statut stanowią inaczej. Głosowanie jest jawne. Tajne głosowanie zarządza się przy wyborach oraz nad wnioskami o odwołanie członków organów Spółki lub likwidatorów, o pociągnięcie ich do odpowiedzialności, jak również w sprawach osobowych oraz we wszystkich innych sprawach na żądanie przynajmniej jednego z akcjonariuszy obecnych lub reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, zastawnik i użytkownik mogą wykonywać prawo głosu z akcji, na których ustanowiono zastaw lub użytkowanie, jeżeli wynika to z czynności prawnej ustanawiającej ograniczone prawo rzeczowe oraz jeżeli uczyniono odpowiednią wzmiankę o jego ustanowieniu i uprawnieniu do wykonywania prawa głosu.

W dniu 18 czerwca 2024 roku, odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które:

- rozpatrzyło i zatwierdziło sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki i Grupy, jednostkowe sprawozdanie finansowe Spółki oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku;
- dokonało podziału zysku za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku;
- wyraziło pozytywną opinię dotyczącą sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2023;
- zatwierdziło sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki z działalności w roku zakończonym 31 grudnia 2023 roku;
- udzieliło absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
- dokonało zmiany wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki;

- dokonało zmiany Statutu Spółki oraz przyjęło nowy tekst jednolity;
- postanowiło o rozwiązaniu funduszu celowego utworzonego na zakup akcji własnych oraz przeniesieniu zgromadzonych na nim środków na kapitał zapasowy Spółki.

Rada Nadzorcza

Skład

Na dzień 1 stycznia 2024 roku oraz na dzień 31 grudnia 2024 roku skład Rady Nadzorczej Spółki przedstawiał się następująco:

Imię nazwisko członka Rady Nadzorczej	Funkcja	Data objęcia funkcji w składzie Rady Nadzorczej obecnej kadencji
Maciej Noga	Przewodniczący Rady Nadzorczej	2 sierpnia 2021 roku
John Doran	Członek Rady Nadzorczej	2 sierpnia 2021 roku
Wojciech Stankiewicz	Niezależny Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu	2 sierpnia 2021 roku
Przemysław Budkowski	Niezależny Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu	2 sierpnia 2021 roku
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej Przewodnicząca Komitetu Audytu	11 sierpnia 2021 roku
Mirosław Stachowicz	Członek Rady Nadzorczej	29 października 2021 roku
Martina van Hettinga	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej	1 lutego 2023 roku

W 2024 roku nie było zmian w składzie Rady Nadzorczej.

Żaden z członków Rady Nadzorczej nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec podmiotów z Grupy.

Skrócone życiorysy



Maciej Noga – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Maciej Noga to przedsiębiorca, inwestor i prelegent z 24-letnim doświadczeniem. Współzałożyciel Grupy Pracuj, gdzie pełnił kluczowe funkcje zarządcze przez wiele lat. Obecnie skupia się na rozwoju największego dostawcy rozwiązań energetycznych w Polsce, jako główny inwestor i Przewodniczący Rady Nadzorczej Grupy Pracuj. Jest także doświadczonym ekspertem HRTech i doradcą zarządów korporacyjnych. Dodatkowo, jest współzałożycielem i partnerem kilku funduszy inwestycyjnych, w tym pierwszego w Polsce funduszu filantropijnego. Jako członek Chapter Zero Poland, jest aktywnie zaangażowany w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Obecnie jako główny inwestor i przewodniczący rady nadzorczej skoncentrowany zawodowo na rozwoju Enervigo, największego w Polsce zintegrowanego dostawcy transformacji energetycznej. Ukończył z wyróżnieniem University of Chicago Booth School of Business.



Agnieszka Słomka-Gołębiowska – niezależna Członkini Rady Nadzorczej, przewodnicząca Komitetu Audytu

Prof. dr hab. Agnieszka Słomka-Gołębiowska jest niezależną członkinią rad nadzorczych i doradczynią spółek w zakresie ładu korporacyjnego oraz agendy zrównoważonego rozwoju. Posiada blisko 20-letnie, bogate doświadczenie w organach spółek publicznych i prywatnych z branży finansowej, ubezpieczeniowej i nowych technologii, a także organizacjach międzynarodowych m.in. UN World Food Programme czy ILO. Jej wcześniejsze doświadczenie obejmuje pełnienie funkcji kierowniczych m.in. w spółkach z branży analityki biznesowej, M&A, przemysłu lotniczego i obronnego (A&D), logistycznej, a także nieruchomości komercyjnych, infrastruktury i budownictwa. Jest członkinią Europejskiej Platformy ds. Zrównoważonego Finansowania (EU Platform on Sustainable Finance). a W 2019 otrzymała wyróżnienie Corporate Governance Personality Award. Jest mentorką w Hertie School of Governance w Berlinie oraz międzynarodową ambasadorką Programu GAP Vital Voices i Bank of America na rzecz przedsiębiorczości kobiet i wzmocnienia ich roli



Wojciech Stankiewicz - niezależny Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu

Wojciech Stankiewicz jest związany z Grupą od 2015 roku, kiedy to pełnił funkcję członka rady nadzorczej Grupy Pracuj sp. z o.o. Posiada wieloletnie doświadczenie związane z realizacją i nadzorem nad projektami dotyczącymi strategii, działalności operacyjnej i organizacji procesów w firmach z wielu branż, w tym bankowości, telekomunikacji, handlu detalicznym czy sektorze dóbr konsumpcyjnych. W toku swojej pracy zawodowej był również odpowiedzialny za rekrutację i rozwój pracowników. Ukończył studia magisterskie na Wydziale Handlu Zagranicznego Szkoły Głównej Handlowej oraz skończył z wyróżnieniem studia MBA na INSEAD.



Przemysław Budkowski - niezależny Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu

Przemysław Budkowski posiada wieloletnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w sektorze e-commerce i technologii, ze szczególnym naciskiem na rozwój rynków B2B w regionie Europy Środkowej i Wschodniej. Posiada także kompetencje w zarządzaniu produktem i marketingiem oraz procesami sprzedaży w branży technologicznej. Ponadto jako członek rad nadzorczych i komitetu ds. wynagrodzeń, ma praktyczną wiedzę w prowadzeniu biznesu zgodnie z zasadami ładu korporacyjnego i kształtowanie strategii korporacyjnej na poziomie kierowniczym.



Mirosław Stachowicz – Członek Rady Nadzorczej

Mirosław Stachowicz posiada bogate doświadczenie jako członek rad nadzorczych w spółkach publicznych i prywatnych. Nieprzerwanie zarządzał przedsiębiorstwami w branży FMCG w Europie Środkowej i Wschodniej od 1994 roku, w tym pełniąc funkcję CEO w spółce na giełdzie w Londynie w latach 2016-2022, będąc pierwszym Polakiem na takim stanowisku. Jest absolwentem Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Johna Hopkinsa w Bolonii, Uniwersytetu Carleton w Ottawie oraz INSEAD. Angażuje się w działalność społeczną, m.in. jako założyciel think-tanku Onkologia 2025 oraz członek rady nadzorczej fundacji charytatywnej Stock. Działa jako wolontariusz w Richmond Furniture Scheme.



John Doran – Członek Rady Nadzorczej

John Doran posiada doświadczenie w sektorze inwestycyjnym, pełniąc rolę współzarządzającego brytyjskiego funduszu, gdzie skupiał się na identyfikacji potencjalnych inwestycji w sektory oprogramowania, finansowego i internetowego. Od 2012 roku jest komplementariuszem w TCV, gdzie zajmuje się prowadzeniem transakcji i aktywnym zarządzaniem spółkami portfelowymi, również w sektorze oprogramowania i fintech. Ukończył studia licencjackie z ekonomii na Harvard College oraz MBA na Harvard Business School.



Martina van Hettinga – niezależna Członkini Rady Nadzorczej

Martina van Hettinga posiada ponad dziesięcioletnie doświadczenia w kształtowaniu czołowych firm poprzez rekrutację kadry wykonawczej, będąc zarówno partnerem zarządzającym w firmie z branży cyfrowej, jak i założycielką niemieckiej inicjatywy na rzecz różnorodności. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu wiodących niemieckich firm technologicznych, pełniąc kluczowe role w zarządzaniu operacyjnym. Aktywnie działa także jako anioł biznesu oraz mentorka w różnych wiodących firmach technologicznych. Absolwentka uczelni w Berlinie, Paryżu i Londynie.

Zasady powoływania

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję. Kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych. Mandat członków Rady Nadzorczej wygasa z chwilą zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji. Mandaty wszystkich członków Rady Nadzorczej wygasają również w przypadku śmierci, złożenia rezygnacji lub odwołania członka z Rady Nadzorczej. Mandat członka Rady Nadzorczej powołanego przed upływem kadencji wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów wszystkich pozostałych członków Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być powoływani do jej składu na kolejne kadencje. Powołanie może nastąpić nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej kadencji.

Rada Nadzorcza składa się z nie mniej niż 5 i nie więcej niż 8 członków, powoływanych i odwoływanych uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem przysługujących wskazanym w Statucie akcjonariuszom uprawnień osobistych. W przypadku wyboru członków Rady Nadzorczej w drodze głosowania oddzielnymi grupami (tj. zgodnie z art. 385 Kodeksu spółek handlowych), wybierana w tym trybie Rada Nadzorcza składa się z 6 członków.

Statut Spółki przewiduje uprawnienie osobiste dla Przemysława Gacka albo Frascati Investments sp. z o.o. (lub ich następców prawnych pod tytułem ogólnym) - w zależności od tego, który z nich posiada na dzień wykonania uprawnienia większą liczbę akcji Spółki - do powoływania, odwoływania i zawieszania:

- a) tak długo jak Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym) odpowiednio posiada łącznie co najmniej 25% akcji Spółki - większości członków Rady Nadzorczej (w tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej);
- b) tak długo jak Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym) odpowiednio posiada łącznie co najmniej 5% akcji Spółki, ale mniej niż 25% akcji Spółki – 2 członków Rady Nadzorczej (w tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej);
- c) tak długo jak Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym) odpowiednio posiada łącznie mniej niż 5% akcji Spółki, ale co najmniej 1% akcji Spółki – 1 członka Rady Nadzorczej.

Walne Zgromadzenie nie może odwołać ani zawiesić jakiegokolwiek członka Rady Nadzorczej powołanego przez Przemysława Gacka lub Frascati Investments (lub ich następców prawnych pod tytułem ogólnym).

Jeżeli opisane powyżej uprawnienie osobiste przysługujące Przemysławowi Gackowi lub Frascati Investments (lub ich następcom prawnym pod tytułem ogólnym) wygasną – Przewodniczący Rady Nadzorczej będzie wybierany przez Walne Zgromadzenie w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów.

Zgodnie ze Statutem, TCV Luxco (lub jego następcom prawnym pod tytułem ogólnym) przysługuje uprawnienie osobiste do powoływania, odwoływania i zawieszania 1 członka Rady Nadzorczej – tak długo jak TCV Luxco (lub jego następcy prawni pod tytułem ogólnym) posiada łącznie co najmniej 5% akcji Spółki. Walne Zgromadzenie nie może odwołać ani zawiesić członka Rady Nadzorczej powołanego przez TCV Luxco (lub jego następców prawnych pod tytułem ogólnym).

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdym czasie odwołani uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem członków powołanych na podstawie uprawnień osobistych, o których mowa powyżej.

Kompetencje Rady Nadzorczej

Zgodnie z Kodeksem Spółek Handlowych i Statutem, Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad sprawami Spółki we wszystkich obszarach jej działalności. W celu wykonania swoich obowiązków Rada Nadzorcza może badać wszelkie dokumenty Spółki, żądać od Zarządu i pracowników Spółki sporządzenia lub przekazania informacji, dokumentów, sprawozdań i złożenia wyjaśnień dotyczących Spółki, spółek zależnych oraz spółek powiązanych, badać wszystkie księgi i dokumenty Spółki oraz dokonywać rewizji stanu majątku Spółki. Zarząd nie może ograniczać członkom Rady Nadzorczej dostępu do żądanych przez nich informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień. Spółka jest zobowiązana udostępnić Radzie Nadzorczej żądane przez nią księgi i dokumenty oraz sprawozdania i wyjaśnienia

niezwłocznie po otrzymaniu żądania, jednak nie później niż w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania takiego żądania, chyba że w żądaniu określono dłuższy termin.

Szczegółowe zasady i tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin Rady Nadzorczej. W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza dwukrotnie uchwaliła zmiany Regulaminu Rady Nadzorczej. Aktualnie obowiązujący Regulamin Rady Nadzorczej dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://grupapracuj.pl/static/files/Attachment-to-Resolution-3_Regulamin-Rady-Nadzorczej_PL_EN_27112024.pdf.

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje i przewodniczy im Przewodniczący Rady Nadzorczej, a w razie, gdy nie może on pełnić obowiązków zastępuje go osoba przez niego upoważniona lub jeżeli taka osoba nie zostanie powołana, najstarszy wiekiem członek Rady Nadzorczej. Pierwsze posiedzenie Rady Nadzorczej każdej kadencji zwołuje Zarząd w terminie 30 (trzydziestu) dni od dnia wyboru Rady Nadzorczej. Porządek obrad pierwszego posiedzenia obejmuje punkt dotyczący ukonstytuowania się Rady Nadzorczej oraz w przypadku, gdy uprawnienie osobiste przysługujące Przemysławowi Gackowi lub Frascati Investments (lub ich następców prawnych pod tytułem ogólnym), opisane powyżej, wygasną, wybór Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał kalendarzowy. Przewodniczący Rady Nadzorczej (lub osoba upoważniona przez Przewodniczącego), zwołuje posiedzenia Rady Nadzorczej z własnej inicjatywy lub na żądanie Zarządu lub członka Rady Nadzorczej. Przewodniczący (lub osoba przez niego upoważniona) zobowiązany jest zwołać posiedzenie w terminie 2 tygodni od dnia złożenia odpowiedniego żądania. Jeżeli posiedzenie nie zostanie zwołane w tym terminie, do zwołania posiedzenia Rady Nadzorczej upoważniona będzie osoba, która wystąpiła z żądaniem.

W posiedzeniach Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć członkowie Zarządu oraz inne osoby zaproszone przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności przez osobę upoważnioną przez Przewodniczącego, chyba że w porządku obrad znajdują się sprawy dotyczące bezpośrednio Zarządu lub jego członków, w szczególności ich odwołania, odpowiedzialności lub wynagrodzenia.

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje się poprzez: wysłanie zaproszeń listem poleconym na co najmniej 14 dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia lub wysłanie zaproszeń pocztą elektroniczną na co najmniej 7 dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia. Jednakże w sprawach nagłych, Przewodniczący Rady Nadzorczej lub osoba przez niego upoważniona może zarządzić inny sposób i terminy zapraszania członków Rady Nadzorczej na posiedzenie, w szczególności bez dochowania terminów określonych w zdaniu poprzednim. W każdym przypadku zaproszenie powinno określać miejsce, datę, godzinę oraz porządek obrad, a także sposób wykorzystania środków komunikacji elektronicznej podczas posiedzenia. Przy czym, podczas posiedzenia Rada Nadzorcza może podejmować uchwały również w sprawach nieobjętych porządkiem obrad, jeżeli żaden z członków Rady Nadzorczej biorących udział w posiedzeniu się temu nie sprzeciwi. Ponadto, posiedzenie Rady Nadzorczej może się odbyć również bez formalnego zwołania, jeżeli wszyscy członkowie Rady Nadzorczej wyrażą zgodę na odbycie posiedzenia w tym trybie i nie zgłoszą sprzeciwu co do zaproponowanego porządku obrad. Istnieje również możliwość uczestniczenia w posiedzeniach Rady Nadzorczej przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, jeżeli na posiedzeniu jest obecna co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej (chyba że z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa wynikają surowsze warunki podejmowania uchwał), a wszyscy członkowie zostali prawidłowo zaproszeni na posiedzenie. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Uchwały Rady Nadzorczej mogą być podejmowane w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała podjęta w tym trybie jest ważna, gdy wszyscy członkowie Rady Nadzorczej zostali powiadomieni o treści projektu uchwały, a w podejmowaniu uchwały brała udział co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej. Ponadto, na zasadach określonych w Kodeksie Spółek Handlowych, członkowie Rady Nadzorczej mogą brać udział w podejmowaniu uchwał Rady Nadzorczej, oddając swój głos na piśmie za pośrednictwem innego członka Rady Nadzorczej.

Kompetencje Rady Nadzorczej zostały określone w § 20 ust. 4 Statutu i obejmują w szczególności:

- ocenę sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za każdy rok obrotowy w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami Spółki, jak i ze stanem faktycznym;
- ocenę wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty;

- ocenę sytuacji Spółki, z uwzględnieniem oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki, systemu *compliance* oraz systemu audytu wewnętrznego;
- ocenę realizacji przez Zarząd obowiązków informacyjnych względem Rady Nadzorczej;
- ocenę sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd żądanych przez nią informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień;
- składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników ocen, o których mowa powyżej, wraz z informacją o łącznym wynagrodzeniu doradców Rady Nadzorczej należnym od Spółki w danym roku obrotowym;
- zatwierdzanie regulaminu Zarządu;
- powoływanie oraz odwoływanie lub zawieszanie członków Zarządu i likwidatorów, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Zarządu przez akcjonariuszy posiadających uprawnienia osobiste;
- delegowanie członków Rady Nadzorczej do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych lub do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogących sprawować swoich czynności;
- udzielanie zgody na tworzenie za granicą zakładów, oddziałów, przedstawicielstw i innych placówek;
- rozpatrywanie i ocena projektów uchwał Walnego Zgromadzenia oraz opiniowanie wniosków skierowanych przez Zarząd do Walnego Zgromadzenia;
- wyrażanie zgody na zaciąganie przez Spółkę zobowiązań o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów z umów z klientami Grupy za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim opublikowanym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN, przy czym dla zobowiązań ciągłych (tj. zobowiązań, których przedmiotem jest świadczenie ciągłe lub okresowe) za wartość zobowiązania uważa się sumę świadczeń pieniężnych składających się na świadczenie główne (z wyłączeniem świadczeń ubocznych) w pierwszych 12 miesiącach obowiązywania umowy, a w przypadku umów zawartych na czas krótszy niż 12 miesięcy, przez cały okres obowiązywania;
- udzielenie zgody na nabycie lub zbycie prawa lub udziału w prawie własności lub prawie użytkowania wieczystego nieruchomości o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów z umów z klientami Grupy za ostatni rok obrotowy wskazany w ostatnim opublikowanym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielanie zgody na zbycie aktywów o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów z umów z klientami Grupy za ostatni rok obrotowy wykazanych w ostatnim opublikowanym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- ustanawianie obciążeń na istotnych składnikach majątku Spółki o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów z umów z klientami Grupy za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim opublikowanym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000,00 PLN lub wystawianie gwarancji, poręczeń bądź weksli na zabezpieczenie zobowiązań podmiotów niebędących członkami Grupy;
- ustalanie wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, z zastrzeżeniem zasad wynagradzania członków Zarządu przyjętych przez Walne Zgromadzenie;
- wybór lub zmiana firmy audytorskiej Spółki;
- udzielanie członkom Zarządu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej;
- sporządzanie i przedkładanie zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu opinii, informacji, raportów oraz innych istotnych dokumentów, które powinna sporządzić rada nadzorcza spółki notowanej na rynku regulowanym prowadzonym przez GPW (w szczególności zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW);
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, *compliance* i audytu wewnętrznego oraz dokonywanie corocznej oceny funkcjonowania tych systemów, w szczególności w oparciu o zasady określone w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW;

- wyrażanie zgody na zawarcie przez Spółkę istotnej transakcji z podmiotami powiązanymi, (w rozumieniu art. 90h ust. 1 Ustawy o Ofercie Publicznej), jeżeli jest to wymagane zgodnie z art. 90h i następnymi Ustawy o Ofercie Publicznej;
- opracowanie i zmianę procedury okresowej oceny transakcji Spółki z podmiotami powiązanymi w zakresie określonym odpowiednimi przepisami prawa, w szczególności art. 90j Ustawy o Ofercie Publicznej;
- opracowywanie i przyjęcie szczegółowych zasad odbywania Walnych Zgromadzeń przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej;
- podjęcie decyzji o czasowym zawieszeniu stosowania polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej;
- sporządzanie sprawozdań o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej; oraz
- ustalanie tekstu jednolitego zmienionego Statutu Spółki lub wprowadzanie innych zmian o charakterze redakcyjnym określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia.

Radzie Nadzorczej przysługuje uprawnienie do wyboru doradcy celem zbadania na koszt Spółki określonej sprawy dotyczącej działalności Spółki lub jej majątku, a także przygotowania określonych analiz oraz opinii. Maksymalne łączne wynagrodzenie wszystkich doradców Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 50.000 PLN netto. Zasady wyboru doradcy Rady Nadzorczej określa Statut oraz Regulamin Rady Nadzorczej. W 2024 roku, Rada Nadzorcza nie korzystała z usług doradców.

Zgodnie ze Statutem, co najmniej 2 członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności wynikające z właściwych przepisów prawa, w szczególności przepisów Ustawy o Biegłych Rewidentach. Niezależny członek Rady Nadzorczej składa pozostałym członkom Rady Nadzorczej oraz Zarządowi oświadczenie, że spełnia kryteria niezależności określone w obowiązujących przepisach prawa. Jeżeli tylko jeden lub żaden z członków Rady Nadzorczej nie spełnia kryteriów niezależności określonych w obowiązujących przepisach prawa, ale Rada Nadzorcza liczy minimalną wymaganą przez Statut liczbę członków Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza jest uprawniona do działania i wykonywania swoich praw i obowiązków, w szczególności do podejmowania uchwał. Utrata statusu niezależnego członka Rady Nadzorczej przez członka Rady Nadzorczej nie wpływa na mandat tego członka Rady Nadzorczej.

Czterej Członkowie Rady Nadzorczej, tj. Agnieszka Słomka-Gołębiowska, Wojciech Stankiewicz, Przemysław Budkowski i Martina van Hettinga, zgodnie ze złożonymi oświadczeniami, spełniają kryteria niezależności wskazane w Ustawie o Biegłych Rewidentach, a także nie mają rzeczywistych, ani istotnych powiązań z żadnym z akcjonariuszy posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Spółce.

Członek Rady Nadzorczej informuje Radę Nadzorczą o każdym istniejącym lub grożącym konflikcie interesów i nie bierze udziału w głosowaniu nad uchwałą w sprawie, w której może zaistnieć taki konflikt z tym członkiem Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej nie może przyjmować korzyści, które mogłyby wpłynąć na jego bezstronność i obiektywizm przy podejmowaniu decyzji lub negatywnie wpłynąć na ocenę niezależności jego opinii i sądów.

W okresie sprawozdawczym odbyło się 5 posiedzeń Rady Nadzorczej. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbyły się w składzie umożliwiającym podejmowanie uchwał. Frekwencja Członków Rady Nadzorczej na posiedzeniach, które odbyły się w 2024 roku przedstawia się następująco:

Data posiedzenia	Liczba obecnych Członków Rady Nadzorczej / łączna liczba Członków Rady Nadzorczej	Nieobecny Członek Rady Nadzorczej
20.02.2024	6/7	Przemysław Budkowski
03.04.2024	6/7	John Doran

Data posiedzenia	Liczba obecnych Członków Rady Nadzorczej / łączna liczba Członków Rady Nadzorczej	Nieobecny Członek Rady Nadzorczej
15.05.2024	7/7	-
10.09.2024	6/7	Mirosław Stachowicz
27.11.2024	6/7	John Doran

W posiedzeniach Rady Nadzorczej, na jej zaproszenie, uczestniczyli także członkowie Zarządu, przedstawiciele zespołu zarządzającego oraz przedstawiciele firmy audytorskiej.

W trakcie posiedzeń Rada Nadzorcza rozpatrywała sprawy przypisane do jej kompetencji zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu, jak również wynikające z potrzeb bieżącej działalności Spółki i Grupy. W 2024 roku Rada Nadzorcza m.in.:

- zatwierdziła budżet Grupy na rok 2024;
- za pośrednictwem Komitetu Audytu monitorowała proces badania i przeglądu sprawozdań finansowych;
- dokonała oceny jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku, sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w zakresie prawidłowości ich sporządzenia pod względem merytorycznym i formalnym oraz zgodności z księgami i dokumentami oraz stanem faktycznym, a także złożyła Walnemu Zgromadzeniu pisemne sprawozdanie z wyników tej oceny;
- przyjęła i przedłożyła Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia Sprawozdanie Rady Nadzorczej z działalności w roku zakończonym 31 grudnia 2023 roku;
- przyjęła i przedłożyła Walnemu Zgromadzeniu Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za 2023 rok;
- dokonała wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych za lata 2024-2026, uwzględniając rekomendację Komitetu Audytu;
- dokonała oceny wniosku odnośnie podziału zysku netto Spółki za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku oraz zarekomendowała Walnemu Zgromadzeniu podjęcie uchwały dotyczącej sposobu podziału tego zysku zgodnie z wnioskiem Zarządu;
- prowadziła, zgodnie z obowiązującym w Spółce Systemem wynagradzania członków Zarządu Spółki, czynności związane z kształtowaniem wynagrodzeń Członków Zarządu, w tym podjęła decyzję w sprawie przyznania Członkom Zarządu premii za realizację wyników finansowych za rok 2023 roku;
- zaakceptowała kryteria uczestnictwa Członków Zarządu w Programie Motywacyjnym nr 1 na rok 2024;
- dokonała wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za lata 2024-2026;
- powierzyła Komitetowi Audytu pewne czynności nadzorcze dotyczących zagadnień zrównoważonego rozwoju;
- dokonała zmiany Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki i przyjęła jego nowy tekst jednolity;
- dokonała zmiany Regulaminu Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki;
- na bieżąco monitorowała sytuację finansową i operacyjną Spółki, podejmowane przez Zarząd istotne działania i decyzje, w tym w zakresie realizacji celów strategicznych, a za pośrednictwem Komitetu Audytu także skuteczność funkcjonujących w Spółce systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz audytu wewnętrznego;

- opiniowała wnioski Zarządu kierowane do Walnego Zgromadzenia;
- zapoznawała się z innymi sprawami przedstawionymi przez Zarząd;
- opiniowała przedstawiane z inicjatywy Zarządu długo i krótkoterminowe plany i cele strategiczne oraz poszczególne projekty biznesowe Spółki i Grupy.

Wykonując swoje obowiązki nadzorcze członkowie Rady Nadzorczej działali z uwzględnieniem interesu Spółki, a także jej akcjonariuszy.

W ramach Rady Nadzorczej funkcjonuje Komitet Audytu. Poza Komitetem Audytu, w ramach Rady Nadzorczej nie funkcjonują inne komitety.

Komitet Audytu

W ramach Rady Nadzorczej od 8 września 2021 roku funkcjonuje Komitet Audytu. Komitet ten jest stałym komitetem Rady Nadzorczej. Komitet Audytu składa się z co najmniej 3 osób wybranych przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków na czas nieokreślony. Częstotliwość posiedzeń Komitetu Audytu określa się w zależności od potrzeb.

Na dzień 1 stycznia 2024 roku oraz 31 grudnia 2024 roku w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

- Agnieszka Słomka-Gołębiowska – Przewodnicząca Komitetu Audytu,
- Wojciech Stankiewicz – Członek Komitetu Audytu,
- Przemysław Budkowski – Członek Komitetu Audytu.

Zgodnie ze złożonymi oświadczeniami, wszyscy członkowie Komitetu Audytu spełniają kryteria niezależności określone w Ustawie o Biegłych Rewidentach oraz Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021.

Ponadto, Pani Agnieszka Słomka-Gołębiowska złożyła oświadczenie o posiadaniu wiedzy z zakresu rachunkowości lub badań sprawozdań finansowych, a Pan Wojciech Stankiewicz o posiadaniu wiedzy z zakresu branży, w której działa Spółka.

Komitet Audytu działa m.in. w oparciu o Ustawę o biegłych rewidentach, Regulamin Komitetu Audytu oraz Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW.

Do zadań Komitetu Audytu należą między innymi:

- monitorowaniem procesu sporządzania sprawozdań finansowych Grupy pod kątem zgodności z polityką rachunkowości przyjętą w Grupie oraz wymogami prawa;
- monitorowanie procesu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy;
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem, compliance oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy;
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania sprawozdań finansowych oraz atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju;
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie sprawozdań finansowych i atestacja sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju;
- informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania sprawozdań finansowych oraz atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie lub atestacja przyczyniły się do rzetelności sprawozdawczości finansowej, sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania lub atestacji;

- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta/firmy audytorskiej oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych lub atestacją zrównoważonego rozwoju w Spółce, po przeprowadzeniu przez Komitetu Audytu oceny zagrożeń i zabezpieczeń jego niezależności;
- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
- przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji w sprawach dotyczących powołania biegłych rewidentów lub firm audytorskich, zgodnie z przyjętymi polityką i procedurą wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych Spółki;
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce i Grupie oraz sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w Spółce i Grupie.

Zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, Komitet Audytu powinien co najmniej raz w każdym kwartale roku obrotowego udzielać Radzie Nadzorczej informacji o podejmowanych czynnościach nadzorczych oraz ich wynikach.

W 2024 roku odbyło się 6 posiedzeń Komitetu Audytu. Poza jednym posiedzeniem, na którym nie był obecny Przemysław Budkowski (w dniu 13.11.2024 roku), w posiedzeniach uczestniczyli wszyscy członkowie Komitetu Audytu. Posiedzenia Komitetu Audytu odbywały się w składzie umożliwiającym podejmowanie uchwał.

W posiedzeniach Komitetu Audytu, na jego zaproszenie, uczestniczyli także zaproszeni goście, w tym m.in. członek Zarządu, Dyrektor Finansowy na Polskę, Dyrektor Działu Prawnego i Compliance, Dyrektor ds. Cyberbezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem, Menedżer ds. Relacji Inwestorskich i ESG, Dyrektor ds. Komunikacji Korporacyjnej, Auditor Wewnętrzny czy przedstawiciele firmy audytorskiej.

W 2024 roku Komitet Audytu realizował zadania należące do jego ustawowych i statutowych kompetencji, w tym zajmował się m.in.:

- analizą sprawozdań finansowych Spółki i Grupy za poszczególne okresy sprawozdawcze, jak również działalności Spółki i Grupy w tych okresach;
- omówieniem stanu prac związanego z badaniem sprawozdań finansowych Spółki i Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku oraz wniosków końcowych z tego badania z firmą audytorską;
- przedstawieniem rekomendacji dla Rady Nadzorczej odnośnie przyjęcia oświadczeń Rady Nadzorczej;
- przedstawieniem rekomendacji dla Rady Nadzorczej odnośnie oceny jednostkowego i skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki i Grupy oraz sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku;
- przyjęciem polityki wyboru firmy audytorskiej, procedury wyboru firmy audytorskiej oraz polityki świadczenia usług dodatkowych niebędących badaniem w nowym brzmieniu;
- przeprowadzeniem czynności w ramach procedury wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych na lata 2024-2026;
- monitorowaniem funkcjonujących w Spółce systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz audytu wewnętrznego, w tym prowadzonych i planowanych działań w ramach tych funkcji;
- monitorowaniem aktualnie prowadzonych i planowanych działań w obszarze ESG;
- wyrażeniem zgody na wykonanie przez firmę audytorską uzgodnionych procedur w celu potwierdzenia spełniania określonych warunków umowy kredytowej za lata 2024-2026;
- wyrażeniem zgody na dokonanie przez firmę audytorską oceny sprawozdania o wynagrodzeniach członków organów Spółki za lata 2024-2026;
- omówieniem planu badania sprawozdań finansowych za 2024 roku z firmą audytorską;
- omówieniem planu audytu wewnętrznego na rok 2025.

- wydaniem rekomendacji dotyczącej wyboru dotychczasowej firmy audytorskiej do zbadania jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za lata 2024-2026;
- wyrażeniem zgody na przeprowadzenie przez firmę audytorską przeglądu skróconych sprawozdań finansowych Spółki i Grupy za okresy 6 miesięcy kończące się odpowiednio 30 czerwca 2024 roku, 30 czerwca 2025 roku oraz 30 czerwca 2026 roku;
- wyrażeniem zgody na świadczenie na rzecz Spółki przez firmę audytorską usług atestacji sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju za lata 2024-2026;
- wyrażeniem zgody na zakup przez spółkę zależną Spółki raportu płacowego od podmiotu powiązanego z firmą audytorską.

Ponadto, w 2024 roku Komitet Audytu na bieżąco monitorował niezależność biegłego rewidenta/firmy audytorskiej. Komitet Audytu na posiedzeniach Rady Nadzorczej regularnie składał Radzie Nadzorczej sprawozdania z dokonywanych czynności i ich wyników.

Rekomendacje Komitetu Audytu dotyczące wyboru firmy audytorskiej

Rada Nadzorcza dokonuje wyboru na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu, która jest wydawana w oparciu o przeprowadzoną przez Spółkę procedurę wyboru firmy audytorskiej, zgodnie z przyjętą w Spółce „Polityką wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.” oraz „Procedurą przeprowadzenia wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.”.

Komitet Audytu w odpowiednich uchwałach wyraża zgodę na świadczenie usług dodatkowych niebędących badaniem. Wyrażenie zgody zostaje zawsze poprzedzone przeprowadzeniem oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności biegłego rewidenta oraz firmy audytorskiej.

Główne założenia polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania oraz polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem

W dniu 22 marca 2024 roku Komitet Audytu przyjął w nowym brzmieniu:

- „Politykę wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.”
- „Procedurę przeprowadzenia wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.”,
- „Politykę świadczenia na rzecz spółki Grupa Pracuj S.A. oraz spółek z Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. dozwolonych usług niebędących badaniem przez biegłego rewidenta/firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty z nimi powiązane lub przez członka sieci firmy audytorskiej”.

Dokumenty te obowiązują z chwilą ich przyjęcia.

Główne założenia polityki i procedury wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych Spółki i Grupy są następujące w obecnym brzmieniu:

- wiodące funkcje w procesie wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych pełni Członek Zarządu Spółki – pełniący funkcję Dyrektora Finansowego, Komitet Audytu oraz Rada Nadzorcza;
- Spółka jest odpowiedzialna za uruchomienie w odpowiednim terminie procedury wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę w sprawie wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej najpóźniej do końca czerwca roku, w którym wygasa dotychczasowa umowa o badanie, a uchwałę w sprawie przedłużenia zlecenia badania sprawozdań finansowych Spółki i Grupy dotychczasowemu biegłemu rewidentowi/firmie audytorskiej najpóźniej do końca maja roku, w którym wygasa

dotychczasowa umowa o badanie. W uchwale Rada Nadzorcza upoważnia Zarząd Spółki do zawarcia umowy o badanie. W przypadku rozwiązania umowy o badanie Spółka niezwłocznie podejmuje czynności prowadzące do wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej zgodnie z procedurą;

- polityka i procedura różnią tryb postępowania, w tym zakres dokumentacji przetargowej, wymogi formalne oraz kryteria oceny ofert, w przypadku wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej oraz przedłużenia zlecenia badania dotychczasowemu biegłemu rewidentowi/firmie audytorskiej;
- w przypadku procedury wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej:
 - Spółka może zaprosić dowolne firmy audytorskie do składania ofert na świadczenie usług badania sprawozdań finansowych, przesyłając zaproszenie do składania ofert wraz z dokumentacją przetargową, określoną w procedurze;
 - Dyrektor Finansowy i Komitet Audytu może prowadzić bezpośrednie negocjacje, organizować spotkania i kontaktować się z zainteresowanymi oferentami i odpowiadać na ich pytania;
 - Dyrektor Finansowy dokonuje oceny złożonych ofert pod względem ich zgodności z kryteriami wyboru określonymi w dokumentacji przetargowej oraz przygotowuje sprawozdanie z procedury wyboru zawierające wnioski z ich ocen i analiz, które przedkłada Komitetowi Audytu. Podstawowe kryteria oceny ofert firm audytorskich określa polityka;
 - w wyniku analizy wskazanego wyżej sprawozdania Komitet Audytu wydaje rekomendację w sprawie wyboru firmy audytorskiej, którą przedstawia Radzie Nadzorczej. Rekomendacja Komitetu Audytu powinna zawierać przynajmniej dwie możliwości wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej wraz z uzasadnieniem oraz wskazanie uzasadnionej preferencji Komitetu Audytu wobec jednej z nich;
 - końcowym etapem ww. procedury jest uchwała Rady Nadzorczej i zawarcie przez Spółkę umowy o badanie z wybraną firmą audytorską. Wybór przez Radę Nadzorczą biegłego rewidenta/firmy audytorskiej niezgodnie z rekomendacją Komitetu Audytu jest dopuszczalny pod warunkiem uczestnictwa wybranego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej w procedurze wyboru przeprowadzanej przez Spółkę. W takiej sytuacji Rada Nadzorcza musi podać uzasadnić powody niezastosowania się do rekomendacji Komitetu Audytu i przekazać to uzasadnienie do wiadomości Walnego Zgromadzenia.
- w przypadku procedury przedłużenia zlecenia badania dotychczasowemu biegłemu rewidentowi/firmie audytorskiej:
 - Dyrektor Finansowy zaprasza dotychczasowego biegłego rewidenta/firmę audytorską do złożenia oferty na świadczenie usług badania sprawozdań finansowych, przesyłając dokumentacją przetargową, której zakres określa procedura. Dyrektor Finansowy lub Komitet Audytu może prowadzić bezpośrednie negocjacje, organizować spotkania i kontaktować się z biegłym rewidentem/firmą audytorską w zakresie kontynuacji dotychczasowej współpracy i odpowiadać na jej pytania;
 - Dyrektor Finansowy dokonuje oceny oferty złożonej przez dotychczasowego biegłego rewidenta/firmę audytorską pod względem jej zgodności z kryteriami wyboru określonymi w dokumentacji przetargowej oraz przygotowuje sprawozdanie z oceny oferty zawierające wnioski z jej oceny i analizy, które przedkłada Komitetowi Audytu. Podstawowe kryteria oceny oferty dotychczasowej firmy audytorskiej/biegłego rewidenta określa polityka;
 - w wyniku oceny wskazanego wyżej sprawozdania Komitet Audytu wydaje rekomendację wskazującą czy rekomenduje kontynuację współpracy z dotychczasową firmą audytorską i powierzenie jej badania;
 - końcowym etapem ww. procedury jest uchwała Rady Nadzorczej i zawarcie przez Spółkę umowy o badanie z dotychczasowym biegłym rewidentem/firmą audytorską. Jeśli Rada Nadzorcza nie zdecyduje się przedłużyć zlecenia badania biegłemu rewidentowi/firmie

audytorskiej rekomendowanej przez Komitet Audytu, podejmuje w tej sprawie stosowną uchwałę. W takim wypadku ma zastosowanie procedura wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej;

- maksymalny czas nieprzerwanego trwania zleceń badań sprawozdań finansowych Spółki (pierwsze zlecenie łącznie z wszelkimi odnowionymi zleceniami) przez tę samą firmę audytorską lub firmę z nią powiązaną lub jakiegokolwiek członka sieci działającej w państwach Unii Europejskiej, do której należy ta firma audytorska, nie może przekraczać 10 lat. Po upływie maksymalnego okresu trwania zleceń, wskazane wyżej podmioty nie podejmują badania w okresie kolejnych 4 lat;
- kluczowy biegły rewident nie może przeprowadzać badania przez okres dłuższy niż 5 lat. Ponowne przeprowadzenie badania przez kluczowego biegłego rewidenta może mieć miejsce nie wcześniej niż po upływie co najmniej 3 lat od daty zakończenia ostatniego badania sprawozdań finansowych Spółki.

Główne założenia polityki świadczenia na rzecz Spółki oraz spółek z Grupy dozwolonych usług niebędących badaniem przez biegłego rewidenta/firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty z nimi powiązane lub przez członka sieci firmy audytorskiej są następujące w obecnym brzmieniu:

- zakazane jest zlecenie biegłym rewidentom/firmom audytorskim przeprowadzającym badania sprawozdań finansowych Spółki oraz Grupy usług uznanych w obowiązujących przepisach jako niedozwolone;
- jako dozwolone usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych uznaje się świadczenie usług, których zlecenie jest możliwe jedynie w zakresie niezwiązanym z polityką podatkową Spółki oraz po przeprowadzeniu przez Komitet Audytu oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności biegłego rewidenta/firmy audytorskiej;
- za dopuszczalne uznaje się także zlecenie biegłym rewidentom/firmom audytorskim przeprowadzającym badanie Spółki, jej jednostki dominującej oraz jednostek przez nią kontrolowanych (oraz członkom ich sieci), świadczenia usług innych niż zabronione, niebędących badaniem sprawozdań finansowych na rzecz Spółki, lub jednostek przez nią kontrolowanych – z zastrzeżeniem zatwierdzenia przez Komitet Audytu po przeprowadzeniu odpowiedniej oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności. Komitet Audytu może w stosownych przypadkach wydać wytyczne dotyczące tych usług. Do przeprowadzania usług atestacyjnych w zakresie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju nie jest wymagane zatwierdzenie przez Komitet Audytu;
- w przypadku gdy biegły rewident/firma audytorska świadczą przez okres co najmniej 3 kolejnych lat obrotowych na rzecz Spółki, jej jednostki dominującej lub jednostek przez nią kontrolowanych usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych inne niż usługi zabronione, całkowite wynagrodzenie z tytułu takich usług jest ograniczone do najwyżej 70% średniego wynagrodzenia płaconego w 3 kolejnych ostatnich latach obrotowych należnego z tytułu badania sprawozdań finansowych Spółki oraz w stosownych przypadkach, jej jednostki dominującej, jednostek przez nią kontrolowanych oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy. Na potrzeby ww. ograniczeń wyłącza się atestację sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych inne niż zabronione, których świadczenie jest wymagane zgodnie z przepisami ustawodawstwa unijnego lub krajowego. Powyższe ograniczenie nie obowiązuje, gdy Polska Agencja Nadzoru Audytowego na wniosek firmy audytorskiej, zwolni ją w drodze decyzji administracyjnej, z wymogów objętych tym ograniczeniem.

Wybór firmy audytorskiej

W dniu 19 sierpnia 2024 roku Spółka zawarła umowę ze spółką Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Warszawie, wpisaną na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych z numerem 130, na badanie sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy za lata obrotowe kończące się odpowiednio 31 grudnia 2024 roku, 31 grudnia 2025 roku oraz 31 grudnia 2026 roku. Przedmiotem umowy jest również przegląd skróconego sprawozdania finansowego Spółki oraz skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za okresy 6 miesięcy kończące się 30 czerwca 2024 roku, 30 czerwca 2025 roku oraz 30 czerwca 2026 roku wraz z przeprowadzeniem usług poświadczających znakowanie

sprawozdań. Firma audytorska została wybrana przez Radę Nadzorczą zgodnie z polityką wyboru firmy audytorskiej obowiązującą w Spółce, w oparciu o rekomendację Komitetu Audytu.

Dozwolone usługi niebędące badaniem świadczone przez firmę audytorską

W 2024 roku na rzecz Grupy były świadczone dozwolone usługi niebędące badaniem, odpowiednio, przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie sprawozdań finansowych Grupy lub podmiot powiązany z firmą audytorską, obejmujące:

- przeprowadzenie przeglądu śródrocznego skróconego sprawozdania finansowego Spółki i Grupy za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2024 roku;
- dokonanie oceny sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w zakresie kompletności zamieszczonych w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy o Ofercie Publicznej za rok 2023;
- wykonanie uzgodnionych procedur w celu potwierdzenia spełnienia określonych warunków zawartej przez Spółkę umowy kredytu terminowego z dnia 14 czerwca 2022 roku;
- dostarczenie raportu płacowego zawierającego informacje o poziomach wynagrodzeń na różnych stanowiskach w Ukrainie;
- usługi szkoleniowe.

Wynagrodzenie firmy audytorskiej za rok obrotowy i poprzedni rok obrotowy zostało zaprezentowane w nocie 7.5 w skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Zarząd

Skład

Na dzień 1 stycznia 2024 roku i na dzień 31 grudnia 2024 roku skład Zarządu Spółki przedstawiał się następująco:



Przemysław Gacek – Prezes Zarządu

Pomysłodawca i założyciel Grupy Pracuj. Odpowiedzialny za strategię rozwoju Grupy i M&A, zarządzanie softgarden oraz obszarami komunikacji korporacyjnej oraz zrównoważonego rozwoju.

Rozpoczął swoją karierę zawodową w 1997 roku. Od 2000 roku pełnił funkcję Dyrektora Generalnego Pracuj.pl, a dziś stoi na czele Grupy Pracuj. W latach 2012-2015 pełnił funkcję Prezesa Zarządu eRecruitment Solutions sp. z o.o., w latach 2013-2019 był Członkiem Zarządu Emplo sp. z o.o. Członek Rady Nadzorczej Job Cloud S.A. Absolwent Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego London Business School.



Gracjan Fiedorowicz – Członek Zarządu

Związany z Grupą Pracuj od 2007 roku, odpowiada za politykę finansową, sprawy formalno-prawne, administrację oraz sprawozdawczość finansową.

Sprawuje nadzór nad Działami: Finansowym, Prawnym, Administracji i Zakupów, Bezpieczeństwa Informacji i Zarządzania Ryzykiem oraz Technologii.

Posiada ponad 21 lat doświadczenia w branży internetowej i telekomunikacyjnej, finansach i audycie. Pracował w PricewaterhouseCoopers (2002-2007), a od 2007 jest Dyrektorem Finansowym w Grupa Pracuj S.A. Absolwent Szkoły Głównej Handlowej i członek ACCA od 2010 roku. Ukończył także kursy w London Business School, INSEAD i Leadership Academy for Poland.

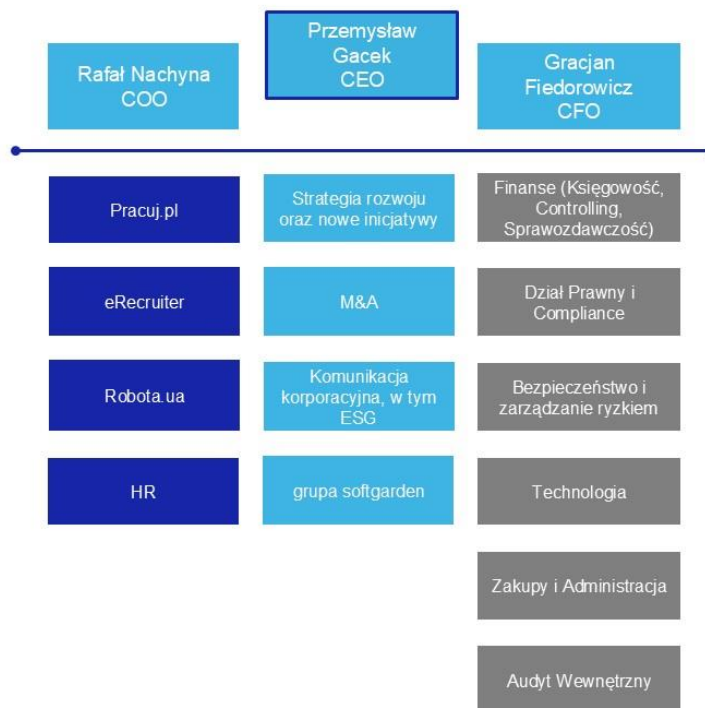


Rafał Nachyna – Członek Zarządu

Związany z Grupą Pracuj od 2005 roku, przez 5 lat Dyrektor Sprzedaży w serwisie Pracuj.pl, dziś odpowiedzialny za rozwój większości obszarów biznesowych Grupy. Nadzoruje działalność między innymi Pracuj.pl, eRecruiter oraz Robota.ua w Grupie oraz Dział HR.

Ma tytuł magistra z Politechniki Warszawskiej i ukończył kursy w London Business School oraz Leadership Academy for Poland.

Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności zakres odpowiedzialności poszczególnych Członków Zarządu przedstawia się następująco:



Zasady powoływania

Zarząd składa się z się od 1 do 7 członków, w tym Prezesa Zarządu, powoływanych na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. Kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych.

Zgodnie ze Statutem Spółki, członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza w drodze uchwał podejmowanych zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy jej członków, z zastrzeżeniem uprawnienia osobistego przyznanego Przemysławowi Gackowi albo Frascati Investments (lub ich następcom prawnym pod tytułem ogólnym) - w zależności od tego, który z nich posiada na dzień wykonania uprawnienia większą liczbę akcji Spółki - do powoływania i odwoływania Prezesa Zarządu, tak długo jak Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym), odpowiednio, posiada co najmniej 25% akcji Spółki. Walne Zgromadzenie może odwołać Prezesa Zarządu powołanego w wykonaniu wskazanego wyżej uprawnienia osobistego jedynie z ważnych powodów. Do ważnych powodów należą w szczególności: (i)

- stwierdzone prawomocnym wyrokiem działanie na szkodę Spółki;
- stała niemożność należytego prowadzenia spraw Spółki;
- prawomocne skazanie za przestępstwo.

Członkowie Zarządu mogą być powoływani ponownie na kolejne kadencje. Powołanie może nastąpić nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej kadencji. Mandat członka Zarządu upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji. Mandaty członków Zarządu wygasają również w przypadku śmierci, złożenia rezygnacji lub odwołania członka Zarządu z pełnionej funkcji.

Obowiązki członków Zarządu

Zgodnie ze Statutem, Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje Spółkę na zewnątrz. Każdy członek Zarządu może prowadzić, bez uprzedniej uchwały Zarządu, sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności Spółki. Jeżeli przed

załatwieniem takiej sprawy, choćby jeden z pozostałych członków Zarządu wyrazi sprzeciw co do prowadzenia konkretnej sprawy lub jeżeli sprawa przekracza zakres zwykłych czynności Spółki, wymagana jest uprzednia uchwała Zarządu. Za sprawy przekraczające zakres zwykłych czynności Spółki uznawane są w szczególności:

- zaciąganie zobowiązań, których wartość przekracza równowartość 5.000.000 PLN, przy czym dla zobowiązań ciągłych (tj. zobowiązań, których przedmiotem jest świadczenie ciągłe lub okresowe) za wartość zobowiązania uważa się sumę świadczeń pieniężnych składających się na świadczenie główne (z wyłączeniem świadczeń ubocznych) w pierwszych 12 miesiącach obowiązywania umowy, a w przypadku umów zawartych na czas krótszy niż 12 miesięcy, przez cały okres obowiązywania, z wyłączeniem umów zawieranych w toku zwykłej działalności Spółki;
- nabywanie, obejmowanie, zbywanie lub obciążanie udziałów lub akcji w innych spółkach lub dokonywanie innych inwestycji kapitałowych, o wartości przekraczającej równowartość 5.000.000 PLN (w ramach jednej lub kilku powiązanych ze sobą transakcji z tym samym podmiotem w danym roku kalendarzowym);
- nabywanie, zbywanie lub obciążanie istotnych składników majątku Spółki o wartości przekraczającej równowartość 5.000.000 PLN;
- tworzenie spółek zależnych lub oddziałów Spółki, zawieranie umów spółek osobowych;
- umarzanie zobowiązań przysługujących Spółce od osób trzecich o wartości przekraczającej równowartość 2.000.000 PLN, przy czym dla zobowiązań ciągłych (tj. zobowiązań, których przedmiotem jest świadczenie ciągłe lub okresowe) za wartość zobowiązania uważa się sumę świadczeń pieniężnych składających się na świadczenie główne i świadczenia uboczne w okresie 12 miesięcy, a w przypadku umów zawartych na czas krótszy niż 12 miesięcy, przez cały taki krótszy okres, z wyłączeniem zobowiązań przysługujących od podmiotów z Grupy;
- zawarcie ugody lub cofnięcie powództwa połączone ze zrzeczeniem się roszczenia lub uznanie powództwa w ramach jakiegokolwiek postępowania sądowego bądź pozasądowego, jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza równowartość 2.000.000 PLN;
- zaciąganie kredytów lub pożyczek, zawieranie umów o udzielenie gwarancji bankowych, udzielanie pożyczek, gwarancji lub poręczeń, w tym poręczeń wekslowych, o wartości przekraczającej równowartość 5.000.000 PLN, z wyłączeniem zaciągania i udzielania pożyczek wewnątrzgrupowych;
- zawieranie umów, kontraktów i porozumień inwestycyjnych zawierających klauzule wyłączności udzielane przez Spółkę osobom trzecim;
- dokonywanie przez Spółkę darowizn o wartości przekraczającej równowartość 2.000.000 PLN;
- przyjmowanie i zmiana regulaminów i polityk wewnętrznych;
- przyjmowanie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i Grupy oraz jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych;
- przyjmowanie wniosku w sprawie podziału zysku bądź pokrycia straty;
- decyzje dotyczące programów motywacyjnych;
- decyzje o zwolnieniach grupowych;
- powołanie prokurenta Spółki;
- uchwalenie, zmiana lub uchylenie Regulaminu Zarządu;
- podział kompetencji pomiędzy poszczególnych członków Zarządu;
- przyjmowanie budżetów rocznych i planów strategicznych;

- przyjęcie lub zmiana zasad (polityki) rachunkowości;
- zwołanie Walnego Zgromadzenia;
- decyzje o identyfikacji informacji poufnej, jak również jej opóźnieniu;
- sprawy, dla których przepisy prawa lub postanowienia Statutu przewidują wymóg podjęcia uchwały Zarządu.

Uchwała Zarządu nie jest wymagana na dokonanie czynności będącej integralną częścią innej czynności, na dokonanie której Zarząd już wyraził zgodę, chyba że co innego wynika z uchwały Zarządu.

Do reprezentowania Spółki i składania oświadczeń w jej imieniu uprawniony jest Prezes Zarządu samodzielnie, 2 członków Zarządu działających łącznie lub 1 członek Zarządu działający łącznie z prokurentem.

Zarząd obraduje i podejmuje uchwały na posiedzeniach. Udział w posiedzeniach Zarządu jest możliwy również przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Dodatkowo, uchwały Zarządu mogą być także podejmowane w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Ponadto, członkowie Zarządu mogą również brać udział w podejmowaniu uchwał Zarządu oddając głos na piśmie za pośrednictwem innego członka Zarządu. Uchwały Zarządu zapadają zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Prezesa Zarządu.

Zgodnie ze Statutem, posiedzenia Zarządu zwołuje Prezes Zarządu lub wyznaczony przez niego zastępca. Posiedzenia powinny odbywać się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał kalendarzowy. O zwołaniu, terminie, miejscu i przedmiocie posiedzenia osoba zwołująca posiedzenie zawiadamia członków Zarządu pocztą elektroniczną, pocztą kurierską, telefonicznie lub poprzez zawiadomienie doręczone bezpośrednio członkom Zarządu za pokwitowaniem. Ponadto, posiedzenie Zarządu może odbyć się bez formalnego zwołania, pod warunkiem, że wszyscy członkowie Zarządu biorą w nim udział i żaden z nich nie zgłosi sprzeciwu co do odbycia posiedzenia lub porządku obrad.

Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy niezastrzeżone przepisami Kodeksu spółek handlowych oraz postanowieniami Statutu do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej związane z prowadzeniem spraw Spółki lub reprezentowaniem Spółki.

Członkowie Zarządu mogą ustanowić prokurenta – wymaga to zgody wszystkich członków Zarządu. Prokura może być odwołana przez każdego członka Zarządu.

Zgodnie ze Statutem, Zarząd jest zobowiązany do udzielenia, bez dodatkowego wezwania, Radzie Nadzorczej informacji o:

- uchwałach Zarządu i ich przedmiocie;
- aktualnej sytuacji biznesowej i finansowej Spółki i istotnych spółek z Grupy;
- postępach w realizacji strategii rozwoju Spółki i istotnych spółek z Grupy oraz ewentualnych istotnych odstępstwach od niej;
- transakcjach lub zdarzeniach mających wpływ na sytuację Spółki lub istotnych spółek z Grupy; oraz
- zmianach uprzednio udzielonych Radzie Nadzorczej informacji, jeżeli zmiany te istotnie wpływają na sytuację Spółki lub istotnych spółek z Grupy.

Stosownych informacji Zarząd udziela na piśmie (w tym w formie elektronicznej), chyba, że nie jest to możliwe ze względu na konieczność natychmiastowego poinformowania Rady Nadzorczej. W zależności od rodzaju informacji, nie rzadziej niż raz na kwartał, na posiedzeniu Rady Nadzorczej odbywającym się w danym kwartale roku obrotowego lub niezwłocznie po wystąpieniu określonych zdarzeń, nie później niż na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej.

Członek Zarządu nie może bez zgody Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do Spółki, ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek jej organu.

Ograniczenie to dotyczy również uczestnictwa w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania w niej przez członka Zarządu więcej niż 10% udziałów lub akcji bądź prawa do powoływania co najmniej jednego członka zarządu.

Zarząd może uchwalić swój regulamin, który wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 5¹⁵ Statutu Spółki przewiduje upoważnienie dla Zarządu do dokonania jednego albo kilku kolejnych podwyższeń kapitału zakładowego Spółki w granicach kapitału docelowego. Upoważnienie Zarządu do podwyższania kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego wygasa z upływem 3 lat od chwili zarejestrowania przez właściwy dla Spółki sąd rejestrowy zmiany Statutu Spółki dokonanej na mocy uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 22/2022 z dnia 22 czerwca 2022 roku, tj. z dniem 9 sierpnia 2025 roku.

Istotne zagadnienia, którymi między innymi zajmował się Zarząd w 2024 roku

Na podstawie oraz w granicach obowiązujących przepisów prawa, w tym Kodeksu spółek handlowych i postanowień Statutu Spółki Zarząd prowadzi sprawy Spółki występując w jej imieniu i reprezentując ją na rynku. Zarząd podejmuje decyzje w sprawach należących do jego kompetencji, w tym rozwoju i sprzedaży produktów i usług, realizacji celów strategicznych, realizacji inwestycji lub dezinvestycji, funkcjonowania spółek zależnych w ramach Grupy, spraw kadrowo-płacowych czy spraw organizacyjnych.

Zarząd jest operacyjnie zaangażowany w sprawy Spółki oraz Grupy i regularnie, średnio raz w tygodniu, spotyka się w swoim gronie, a co najmniej raz w miesiącu z Leadership Team – zespołem, w skład którego wchodzi osoby, reprezentujące kluczowe obszary biznesowe w Grupie, aby uzyskiwać bieżące informacje z poszczególnych obszarów oraz móc w sposób efektywny zarządzać działalnością operacyjną Spółki oraz realizacją założonych planów.

Transparentność procesu zarządzania w Grupie zapewniają również cykliczne spotkania z pracownikami, zarówno Spółki, jak i spółek z Grupy, na których członkowie Zarządu informują między innymi o kluczowych inicjatywach i podjętych decyzjach.

Członkowie Zarządu dostępni są dla przedstawicieli rynku kapitałowego i cyklicznie w ciągu całego roku spotykają się z analitykami oraz inwestorami.

Realizując obowiązki sprawozdawcze, Zarząd sporządził i opublikował jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok 2023 oraz sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy w roku 2023, jak również śródroczne skrócone jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe oraz sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2024 roku, a także skonsolidowane raporty kwartalne za I i III kwartał 2024 roku. Roczne jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za 2023 rok Zarząd poddał badaniu, natomiast skrócone jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2024 roku przegładowi przez biegłego rewidenta/firmę audytorską. Zarząd przedstawił również rekomendację dotyczącą sposobu podziału zysku za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2023 roku. Z kolei w ramach realizacji obowiązków informacyjnych Zarząd sporządził i opublikował 12 raportów bieżących.

Zarząd cyklicznie udzielał Radzie Nadzorczej informacji dotyczących uchwał Zarządu i ich przedmiotu, aktualnej sytuacji biznesowej i finansowej Spółki i istotnych spółek Grupy, postępach w realizacji celów strategicznych Grupy oraz transakcjach lub zdarzeniach mających wpływ na sytuację Grupy. Dodatkowo, Zarząd informował Radę Nadzorczą o istotnych zmianach uprzednio przedstawionych informacji.

W 2024 roku Zarząd podjął 35 uchwał. Zarząd zajmował się między innymi następującymi sprawami:

- przygotował i przedłożył do zatwierdzenia Radzie Nadzorczej budżet Grupy na rok 2024,
- zarekomendował podział zysku netto za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku i przedłożył do oceny Rady Nadzorczej,

¹⁵ https://grupapracuj.pl/static/files/Zalacznik-nr-2_Tekst-jednolity-Statutu.pdf

- zwołał Zwyczajne Walne Zgromadzenie, przedstawiał Walnemu Zgromadzeniu i Radzie Nadzorczej sprawy do rozpatrzenia,
- podejmował działania zmierzające do realizacji przyjętych kierunków strategicznych,
- realizował projekty i podejmował inicjatywy biznesowe, w tym opisane w części Najważniejsze wydarzenia, umowy oraz inicjatywy dla Spółki i Grupy w 2024 roku,
- zawierał umowy, w tym umowy z klientami i dostawcami Spółki,
- podejmował decyzje dotyczące procesów inwestycyjnych,
- przyjmował regulaminy, polityki oraz procedury związane z działalnością Spółki (niezastrzeżone do kompetencji innych organów), w tym m.in.:
 - Politykę retencji danych osobowych Grupy Pracuj,
 - Procedurę zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów,
 - Politykę różnorodności,
- przyjmował zmiany regulaminów, polityk oraz procedur związanych z działalnością Spółki (niezastrzeżone do kompetencji innych organów), w tym m.in.:
 - Polityki ochrony danych osobowych Grupy Pracuj,
 - Kodeksu Etyki Grupy Pracuj,
 - Kodeksu etyki w relacjach biznesowych,
 - Instrukcji zgłaszania innych nieprawidłowości,
 - Kodeksu Antykorupcyjnego w Grupie Pracuj,
 - Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Grupie Pracuj,
 - Regulaminu obiegu i ochrony informacji poufnych w Grupie,
 - Ogólnych Zasad Współpracy ze Spółką,
 - Regulaminu świadczenia usług drogą elektroniczną w ramach serwisów należących do Spółki,
- zatwierdził zmiany Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki,
- udzielał pełnomocnictw,
- analizował i podejmował kluczowe decyzje dotyczące obszaru zrównoważonego rozwoju, w tym zaakceptował wyniki podwójnej istotności;
- uczestniczył w zgromadzeniach wspólników spółek zależnych i stowarzyszonych i wykonywał na nich prawo głosu;
- przyjął wyniki analizy istotności przeprowadzonej zgodnie z CSRD, w ramach której zidentyfikowano istotne wpływy ryzyka i szanse w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Polityka wynagrodzeń

W dniu 12 listopada 2021 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjęło uchwałę w sprawie uchylecia poprzednio obowiązującej i przyjęcia nowego brzmienia Polityki wynagrodzeń dla członków zarządu i rady nadzorczej Spółki, o której mowa w art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie („Polityka Wynagrodzeń”). Aktualna treść Polityki Wynagrodzeń jest zamieszczona na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem <https://grupapracuj.pl/wp-content/uploads/2022/04/Polityka-wynagrodze%C5%84-cz%C5%82onk%C3%B3w-Zarz%C4%85du-i-Rady-Nadzorczej-Grupa-Pracuj-S.A..pdf>

Zasady ustalania wynagrodzeń pracowników Spółki, z wyjątkiem członków Zarządu i Rady Nadzorczej, ustalone są zgodnie z wewnętrznymi regulaminami wynagradzania. Regulaminy te różnicują poziom wynagrodzeń w zależności od zajmowanego stanowiska, efektów pracy i posiadanych kompetencji. Dzięki części zmiennej zapewniają elastyczność i dostosowanie do potrzeb pracodawcy.

Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu

Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia, uchwały o powołaniu lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub na podstawie odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.

Wynagrodzenia członków Zarządu należne za 2024 rok

Zarząd	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Przemysław Gacek	729	729	-
Gracjan Fiedorowicz	1 899	850	1 049
Rafał Nachyna	2 206	981	1 225
Razem	4 834	2 560	2 274

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie. Wynagrodzenia za pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być dodatkowo przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych, które mogą być powiązane z wynikami Spółki. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Całkowite wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być ustalone jako wynagrodzenie miesięczne lub wynagrodzenie z tytułu udziału w posiedzeniu.

Członek Rady Nadzorczej, będący również członkiem Komitetu Audytu, otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należne za 2024 rok

Rada Nadzorcza	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Maciej Noga	157	164	-
John Doran	-	-	-
Wojciech Stankiewicz	114	114	-
Przemysław Budkowski	107	107	-
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	153	153	-
Mirosław Stachowicz	84	84	-
Martina van Hettinga	100	100	-
Razem	722	722	-

Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących

Spółka nie wyznaczyła konkretnych celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz kieruje się wiedzą, odpowiednimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem kandydatów. Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy jednak, odpowiednio, do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych akcjonariuszy.

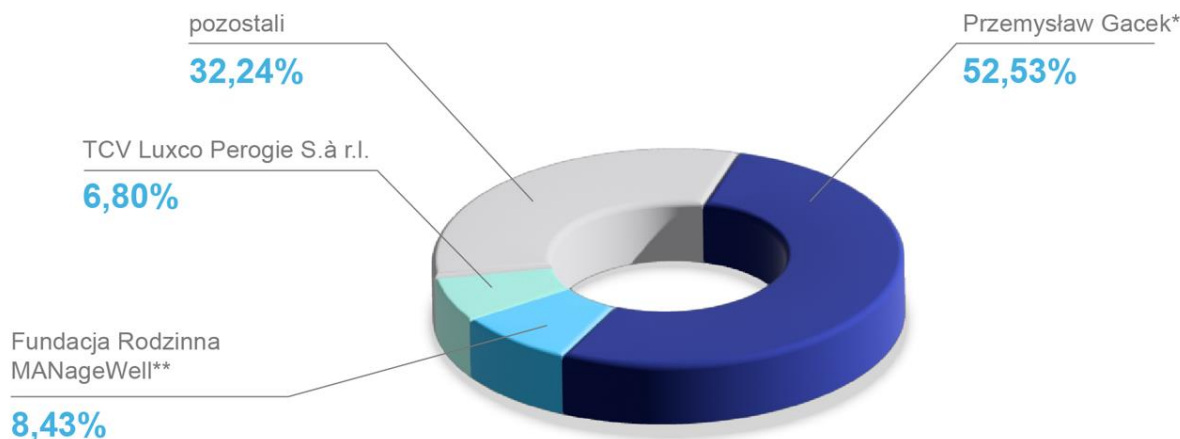
Jedną z podstawowych wartości Grupy jest *Szacunek do różnorodności* – Spółka dąży do tworzenia przyjaznego oraz integracyjnego miejsca pracy, wierząc, że pozwoli to w pełni wykorzystywać potencjał płynący z różnorodności. Grupa jest zdecydowana, aby podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie liczby kobiet zasiadających między innymi w organach zarządzających i nadzorujących.

Struktura zatrudnienia organów zarządczych i nadzorczych w podziale na płeć, stan na dzień 31 grudnia 2024 roku

Skład Zarządu	<ul style="list-style-type: none">• 3 mężczyzn• 0 kobiet• 2 osoby w wieku do 50. roku życia• 1 osoba w wieku powyżej 50. roku życia
Skład Rady Nadzorczej	<ul style="list-style-type: none">• 5 mężczyzn• 2 kobiety• 5 osób w wieku do 50. roku życia• 2 osoby w wieku powyżej 50. roku życia

Akcje i Akcjonariat

Struktura akcjonariatu Grupy Pracuj S.A. na dzień 31 grudnia 2024 roku:



* bezpośrednio i pośrednio poprzez Frascati Investments sp. z o.o., która jest kontrolowana przez Przemysława Gacka oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

** podmiot kontrolowany przez Macieja Nogę

Aktualny stan akcjonariatu Spółki publikowany jest na internetowej stronie korporacyjnej Spółki pod adresem <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/akcje> (zakładka „Akcjonariat”).

Na dzień 31 grudnia 2024 roku kapitał zakładowy Spółki wynosił 341.325.130 PLN (trzysta czterdzieści jeden milionów trzysta dwadzieścia pięć tysięcy sto trzydzieści złotych) i dzielił się na 68.265.026 (sześćdziesiąt osiem milionów dwieście sześćdziesiąt pięć tysięcy dwadzieścia sześć) akcji, o wartości nominalnej 5,00 PLN (pięć złotych) każda, w tym:

- 48.686.990 (czterdzieści osiem milionów sześćset osiemdziesiąt sześć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt) akcji zwykłych na okaziciela serii A;
- 18.155.860 (osiemnaście milionów sto pięćdziesiąt pięć tysięcy osiemset sześćdziesiąt) akcji zwykłych na okaziciela serii B;
- 1.261.400 (jeden milion dwieście sześćdziesiąt jeden tysięcy czterysta) akcji zwykłych na okaziciela serii C; oraz
- 160.776 (sto sześćdziesiąt tysięcy siedemset siedemdziesiąt sześć) akcji zwykłych na okaziciela serii D.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku ogólna liczba głosów w Spółce wynosiła 68.265.026. Na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu.

Nie istnieją ograniczenia w wykonywaniu prawa głosu w Spółce inne niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Wszystkie akcje Spółki są akcjami zwykłymi na okaziciela, z którymi nie wiąże się żadne uprzywilejowanie, w szczególności dające specjalne uprawnienia kontrolne.

Zgodnie ze Statutem nie występują ograniczenia dotyczące przenoszenia prawa własności akcji Spółki.

Akcjonariusze posiadający co najmniej 5% w ogólnej liczbie głosów

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień 1 stycznia 2024 roku znaczącymi akcjonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu, były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	1 stycznia 2024	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	4 638 861	23 194 305	6,80%
Maciej Noga	5 755 449	28 777 245	8,43%
Pozostali	22 012 803	110 064 015	32,24%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

* bezpośrednio i pośrednio poprzez Frascati Investments sp. z o.o., która jest kontrolowana przez Przemysława Gacka oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień 31 grudnia 2024 roku znaczącymi akcjonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu, były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2024	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	4 638 861	23 194 305	6,80%
Fundacja Rodzinna MANageWell**	5 755 449	28 777 245	8,43%
Pozostali	22 012 803	110 064 015	32,24%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

* bezpośrednio i pośrednio poprzez Frascati Investments sp. z o.o., która jest kontrolowana przez Przemysława Gacka oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

** podmiot kontrolowany przez Macieja Nogę

Osobą sprawującą kontrolę nad Spółką (poprzez Frascati Investments sp. z o.o.) jest Przemysław Gacek.

Zmiany w akcjonariacie po dacie bilansowej

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności lista akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% nie zmieniła się od dnia 31 grudnia 2024 roku.

Stan posiadanych akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące

Na dzień 1 stycznia 2024 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	1 stycznia 2024		
	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
Gracjan Fiedorowicz	518 963	2 594 815	0,76%
Rafał Nachyna	486 935	2 434 675	0,71%
Razem	36 860 811	184 304 055	54,00%

* bezpośrednio i pośrednio przez Frascati Investments sp. z o.o. oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Osoby nadzorujące	1 stycznia 2024		
	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Maciej Noga	5 755 449	28 777 245	8,43%
Mirosław Stachowicz	112 066	560 330	0,16%
Razem	5 867 515	29 337 575	8,59%

Na dzień 31 grudnia 2024 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	31 grudnia 2024		
	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
Gracjan Fiedorowicz	518 963	2 594 815	0,76%
Rafał Nachyna	483 935	2 419 675	0,71%
Razem	36 860 811	184 304 055	54,00%

* bezpośrednio i pośrednio przez Frascati Investments sp. z o.o. oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Osoby nadzorujące	31 grudnia 2024		
	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Maciej Noga*	5 755 449	28 777 245	8,43%
Mirosław Stachowicz	112 066	560 330	0,16%
Razem	5 867 515	29 337 575	8,59%

** poprzez Fundację Rodzinną MANageWell

Zmiany w stanie posiadania akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące po dacie bilansowej

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień publikacji niniejszego raportu nie nastąpiły żadne zmiany w stanie posiadania akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące.

Informacja o umowach dotyczących zmian w strukturze akcjonariatu

W Spółce w 2024 roku funkcjonowały następujące programy akcji pracowniczych:

Program Motywacyjny 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 października 2021 roku podjęło uchwałę ustanawiającą program motywacyjny nr 1 (dalej: Program Motywacyjny 1) dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz kluczowych pracowników (osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia, niezależnie od prawa właściwego rządzącego umową). Program Motywacyjny 1 jest oparty na akcjach wyemitowanych na mocy upoważnienia przyznanego Zarządowi do podwyższenia kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego na mocy uchwały nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 października 2021 roku (dalej: Akcje Premiowe 1). Zarząd jest uprawniony do emisji maksymalnie 1.021.563 Akcji Premiowych 1, reprezentujących maksymalnie 1,5% kapitału zakładowego, w celu realizacji Programu Motywacyjnego 1, z możliwością wyłączenia prawa poboru za zgodą Rady Nadzorczej. Główne cele Programu Motywacyjnego 1 to osiągnięcie długoterminowych celów biznesowych Spółki oraz utrzymanie stosunku zatrudnienia z pracownikami, którzy mają kluczowy wpływ na kształtowanie i realizację strategii Spółki. Program Motywacyjny 1 był realizowany w latach 2022-2024. Uprawnienie uczestnika do otrzymania Akcji Premiowych 1 zostanie warunkowo nabyte na koniec każdego roku kalendarzowego w okresie trwania Programu Motywacyjnego 1 i będzie uzależnione od spełnienia poniższych warunków, które zostały określone przez Zarząd:

- realizacja określonego wyniku finansowego na dany okres wyników (w proporcji 80%),
- realizacja określonego celu biznesowego na dany okres wyników (w proporcji 20%).

Każdy uczestnik zapłaci cenę emisyjną za Akcje Premiowe 1 według jednej z wybranych przez siebie poniżej metod:

- w wysokości równowartości w PLN 33% ostatecznej ceny za jedną akcję w transzy dla inwestorów indywidualnych ustalonej w ramach pierwszej oferty publicznej po zaokrągleniu w dół do pełnego grosza (1/100 PLN), lub
- według wartości nominalnej jednej akcji, czyli 5,00 PLN.

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie 7.1 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

GRUPA PRACUJ S.A. NA GPW

Notowania

Akcje Grupy Pracuj S.A. notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 9 grudnia 2021 roku. Akcje Spółki notowane są na rynku głównym GPW w systemie notowań ciągłych pod oznaczeniem „GPP”. W czerwcu 2022 roku akcje Spółki dołączyły do indeksu średnich spółek mWIG40.

Nazwa	Grupa Pracuj S.A.
Nazwa skrócona	GRUPRACUJ
Ticker	GPP
ISIN	PLGRPRC00015
Data pierwszego notowania	9 grudnia 2021
Liczba akcji	68 265 026
Free float	32,24%
Segment	Spółka duża (kapitalizacja powyżej 250 mln EUR)
Sektor	Portale internetowe
Indeksy	WIG, mWIG-40, WIG140, WIG-Poland, WIGdiv, WIG-MEDIA,

Relacje inwestorskie

Głównym celem działań Grupy Pracuj w obszarze relacji inwestorskich, koordynowanym przez Menedżera ds. Relacji Inwestorskich i ESG jest zapewnienie równego, niedyskryminującego dostępu do informacji wszystkim interesariuszom, w tym uczestnikom rynku kapitałowego poprzez różnorodne narzędzia komunikacji. Bazując na doświadczeniu i najlepszych wzorcach oraz wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku Spółka dokłada wszelkich starań, aby komunikacja była efektywna, a dialog dwustronny.

Zakres działań:

- cykliczne kwartalne spotkania z Zarządem Spółki, który omawia opublikowane wyniki oraz perspektywy na nadchodzące miesiące;
- grupowe oraz indywidualne spotkania bezpośrednio z Zarządem i osoby odpowiedzialne za relacje Inwestorskie, zarówno fizyczne, jak i online;
- udział w krajowych i zagranicznych konferencjach inwestorskich, organizowanych przez brokerów, zarówno fizycznie, jak i online;
- korporacyjna strona internetowa, na której na bieżąco publikowane są informacje wymagane przepisami prawa i w możliwym zakresie, określone w zasadach Dobrych Praktyk, a także inne materiały korporacyjne opisujące profil działalności Spółki;
- newsletter inwestorski z informacjami korporacyjnymi oraz branżowymi;
- czaty inwestorskie oraz udział w wydarzeniach dedykowanych inwestorom indywidualnym;
- regularny kontakt z analitykami rynku;
- pozyskiwanie informacji zwrotnej od analityków oraz inwestorów.

Dywidenda

Zarząd Spółki rekomenduje podział zysku z uwzględnieniem polityki w zakresie wypłacania dywidendy wskazanej w prospekcie emisyjnym Spółki oraz na podstawie analizy bieżącej sytuacji finansowej i płynnościowej, istniejących i przyszłych zobowiązań, a także oceny perspektyw rozwoju Spółki. Ostateczną decyzję dotyczącą podziału zysku, w tym wypłaty dywidendy i jej wysokości, podejmuje zwyczajne walne zgromadzenie.

Podział zysku wypracowanego w roku 2023

Uchwałą nr 6/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 18 czerwca 2024 roku dokonano podziału zysku netto osiągniętego przez Spółkę w roku obrotowym zakończonym 31 grudnia 2023 roku w kwocie 172,9 mln PLN w następujący sposób:

- kwotę 36,4 mln PLN przeznaczono na kapitał zapasowy Spółki,
- kwotę 136,5 mln PLN przeznaczono na wypłatę dywidendy.

Dzień dywidendy został wyznaczony na 24 czerwca 2024 roku, a wypłata dywidendy została zrealizowana w dniu 5 lipca 2024 roku. Wskaźnik wypłaty dywidendy (payout ratio) w odniesieniu do skonsolidowanego zysku netto wyniósł 73%. Szczegółowe informacje dotyczące zobowiązań z tytułu dywidendy zostały opisane w nocie 5.4 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Podział zysku wypracowanego w roku 2024

Do dnia zatwierdzenia niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności do publikacji Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie podjął uchwały w sprawie propozycji podziału zysku netto za 2024 rok.

POZOSTAŁE INFORMACJE

Spory sądowe

Na datę niniejszego Sprawozdania nie toczyły się istotne postępowania przed sądem, organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub organem administracji publicznej, dotyczące zobowiązań oraz wierzytelności Spółki lub spółek z Grupy.

Transakcje z podmiotami powiązanymi

Zgodnie z przepisami Ustawy o Ofercie Publicznej, Rada Nadzorcza Spółki opracowała i przyjęła „*Procedurę zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi w Grupie Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. oraz dokonywania okresowej oceny transakcji zawieranych z podmiotami powiązanymi na warunkach rynkowych w ramach zwykłej działalności*”.

Procedura ta określa m.in. kryteria uznawania danej transakcji z podmiotem powiązanym za istotną. Istotna transakcja oznacza przekazanie zasobów, usług lub zobowiązań pomiędzy Spółką (jej podmiotem zależnym) a podmiotem powiązanym, niezależnie od tego, czy następuje ono odpłatnie czy nieodpłatnie, którego wartość przekracza 5% sumy aktywów Spółki (jej podmiotu zależnego) ustalonych na podstawie ostatniego zatwierdzonego rocznego sprawozdania finansowego Spółki (podmiotu zależnego).

Zgodnie z ww. procedurą, z pewnymi wyjątkami, zawarcie przez Spółkę istotnej transakcji wymaga zgody Rady Nadzorczej oraz zamieszczenia informacji o niej na stronie korporacyjnej Spółki. Do wspomnianych wyjątków należy m.in. zawarcie istotnej transakcji na warunkach rynkowych w ramach zwykłej działalności, przy czym tego typu transakcje zawierane przez Spółkę (podmiot zależny) podlegają jednak okresowej ocenie Rady Nadzorczej pod kątem prawidłowości zastosowanego wyłączenia.

W 2024 roku Spółka ani jednostki zależne nie zawierały transakcji z podmiotami powiązanymi na warunkach innych niż rynkowe. Transakcje pomiędzy podmiotami powiązanymi odbywały się na warunkach równorzędnych z tymi, które obowiązują w transakcjach zawieranych z podmiotami trzecimi. Wszystkie transakcje z podmiotami powiązanymi zostały opisane w nocie 7.3 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

INFORMACJE OGÓLNE

ESRS 2 – Ogólne ujawnienie informacji

BP-1 Ogólna podstawa sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju

Niniejsza sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju (dalej: "Oświadczenie") przygotowano zgodnie z art. 1 ust. 23 Ustawy z dnia 6 grudnia 2024 roku o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2024 rok poz. 1863) dla Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. (dalej: "Grupa"), której podmiotem dominującym jest Grupa Pracuj S.A. (dalej "Spółka", "Grupa Pracuj", "Jednostka Dominująca"). Dokument został przygotowany zgodnie ze standardami European Sustainability Reporting Standards – Europejskie Standardy Raportowania o Zrównoważonym Rozwoju (dalej: „standardy ESRS”) wprowadzone rozporządzeniem delegowanym Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/2772 z dnia 18 czerwca 2020 roku. W Oświadczeniu dokonano również ujawnień zgodnie z zapisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje.

Niniejsze Oświadczenie za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku obejmuje taki sam zakres konsolidacji jak w przypadku skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Ilekróć mowa o:

- eRecruitment Solutions – należy przez to rozumieć eRecruitment Solutions sp. z o.o.;
- softgarden – należy przez to rozumieć softgarden e-recruiting GmbH;
- Robota – należy przez to rozumieć Robota International TOV.

Informacje, dane oraz wskaźniki zawarte w Oświadczeniu odnoszą się do Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. (dalej: Grupa), chyba że wskazano inaczej. W przypadku niedostępności danych zastosowano metodę szacunkową, z każdorazowym odnotowaniem jej użycia. Niniejsze Oświadczenie obejmuje informacje na temat zrównoważonego rozwoju dotyczące Grupy za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku.

Niniejsze Oświadczenie ma zastosowanie do łańcucha wartości Grupy na wyższym (dalej: "upstream") i niższym szczeblu (dalej: "downstream") w przypadku jego opisu, kalkulacji emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 3 oraz w odniesieniu do kwestii związanych z:

- ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości;
- ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi;
- ESRS G1 – Postępowanie w biznesie.

Grupa nie skorzystała z możliwości pominięcia konkretnej informacji dotyczącej własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji. Niniejsze Oświadczenie zostało poddane atestacji zewnętrznej.

BP-2 Ujawnienie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Perspektywy czasowe

Grupa przyjęła krótko- średnio- i długoterminowe perspektywy czasowe określone w standardzie ESRS 1 sekcja 6.4, które definiowane są w następujący sposób:

- krótkoterminowe - okres do 12 miesięcy;
- średnioterminowe - okres od 1 roku do 5 lat;
- długoterminowe - okres powyżej 5 lat.

Szacowanie łańcucha wartości oraz źródła oszacowań i niepewność wyników

Informacje na temat oszacowań łańcucha wartości oraz źródeł niepewności oszacowań i wyników są ujawniane wraz z poszczególnymi zakresami standardów ESRS.

Zmiany w przygotowywaniu lub prezentacji informacji na temat zrównoważonego rozwoju i błędy sprawozdawcze w poprzednich okresach

Niniejsze Oświadczenie jest pierwszym ujawnieniem Grupy sporządzonym zgodnie z standardami ESRS. Z tego względu nie są zgłaszane żadne zmiany w sposobie przygotowania lub prezentacji Oświadczenia ani błędy w poprzednich okresach.

Włączenie przez odniesienie

W przypadku, w którym Grupa zdecydowała się włączyć do Oświadczenia informacje przez odniesienie, zgodnie z standardem ESRS 1 sekcja 9.1 „Włączenie przez odniesienie” każdorazowo wskazuje miejsca zamieszczenia wymaganych informacji.

Korzystanie ze stopniowo wdrażanych przepisów zgodnie z dodatkiem C do standardu ESRS 1

Grupa skorzystała z możliwości stopniowego wdrażania przepisów zgodnie z dodatkiem C do standardu ESRS 1 w zakresie ujawnień dotyczących przewidywanych skutków finansowych ryzyk i szans, w tym ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia związanych z klimatem.

Grupa nie ujawnia w Oświadczeniu informacji na podstawie innych przepisów lub ogólnie przyjętych interpretacji i standardów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W wyniku przeprowadzonego badania podwójnej istotności Grupa zidentyfikowała jako istotne i przedstawiła w niniejszym Oświadczeniu kwestie objęte następującymi standardami: ESRS E1 – Zmiana klimatu, ESRS S1 - Własne zasoby pracownicze, ESRS S2 - Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, ESRS S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi oraz ESRS G1 - Postępowanie w biznesie.

GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Zarząd jako organ zarządzający, pełniący funkcję wykonawczą i składający się z trzech osób, odpowiada za kierowanie organizacją, w tym za zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami oraz metodami ich kontroli. Natomiast Rada Nadzorcza jako organ nadzorczy, pełniący funkcję niewykonawczą i składający się z siedmiu osób, sprawuje nadzór nad działalnością Zarządu.

Rada Nadzorcza spółki Grupa Pracuj S.A.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki we wszystkich obszarach jej funkcjonowania. Ze względu na rolę Grupy Pracuj S.A. jako jednostki dominującej, Rada Nadzorcza sprawuje również pośredni nadzór nad działalnością całej Grupy.

Nadzór nad procesem zarządzania wpływami, ryzykami i szansami oraz ocenę adekwatności i skuteczności tego procesu Rada Nadzorcza realizuje za pośrednictwem Komitetu Audytu. Ponadto Komitet Audytu odpowiada za nadzór, identyfikację i monitoring ryzyk obejmujących całą Grupę.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- Maciej Noga - Przewodniczący Rady Nadzorczej;
- Agnieszka Słomka-Gołębiowska - Niezależna Członkini Rady Nadzorczej, Przewodnicząca Komitetu Audytu;
- Wojciech Stankiewicz - Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu;
- Przemysław Budkowski - Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Członek Komitetu Audytu;
- John Doran - Członek Rady Nadzorczej;
- Mirosław Stachowicz - Członek Rady Nadzorczej;
- Martina van Hettinga - Niezależna Członkini Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję.

Zasady powoływania i kompetencji Rady Nadzorczej zostały szerzej opisane w rozdziale „Ład korporacyjny” sprawozdania Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku. Skład Rady Nadzorczej nie uległ zmianie do dnia zatwierdzenia Oświadczenia.

Odsetek członków organów administracyjnych, zarządzających i nadzorczych w podziale na płeć

W 2024 roku stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn wśród członków Rady Nadzorczej wynosił 40%. 71,4% członków Rady Nadzorczej kwalifikowało się do grupy wiekowej w przedziale 30-50 lat, natomiast 28,6% członków Rady Nadzorczej było w wieku ponad 50 lat.

W Radzie Nadzorczej zasiadało 4 niezależnych członków, co stanowi 57,1% ogółu. Członkowie Rady Nadzorczej nie przynależą do niedostatecznie reprezentowanych grup społecznych. Wśród członków Rady Nadzorczej nie ma przedstawicieli pracowników i innych osób świadczących pracę w łańcuchu wartości.

Doświadczenie członków Rady Nadzorczej związane z sektorami, produktami i położeniem geograficznym jednostki

Doświadczenie członków Rady Nadzorczej opisano w rozdziale „Ład korporacyjny” sprawozdania Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Komitet Audytu Rady Nadzorczej

Komitet Audytu funkcjonuje w ramach Rady Nadzorczej i pełni stałe funkcje konsultacyjno-doradcze dla Rady Nadzorczej Spółki. Rola oraz podsumowanie działalności Komitetu Audytu w 2024 roku zostały szerzej opisane w rozdziale „Ład korporacyjny” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

W skład Komitetu Audytu wchodzi:

- Agnieszka Słomka-Gołębiowska - Przewodnicząca Komitetu Audytu i niezależna Członkini Rady Nadzorczej;
- Wojciech Stankiewicz - Członek Komitetu Audytu i niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- Przemysław Budkowski - Członek Komitetu Audytu i niezależny Członek Rady Nadzorczej.

Komitet Audytu został powołany w celu zwiększenia efektywności wykonywania przez Radę Nadzorczą czynności nadzorczych w zakresie badania prawidłowości sprawozdawczości finansowej Spółki i jej grupy kapitałowej, wyników finansowych Spółki, efektywności systemu kontroli wewnętrznej, w tym audytu wewnętrznego, compliance oraz systemu zarządzania ryzykiem, utrzymywania relacji pomiędzy Spółką a podmiotem wykonującym badanie sprawozdań

finansowych Spółki oraz atestację sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, jak również zagadnień związanych z monitorowaniem sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Walne Zgromadzenie

Szczegółowy opis dotyczący roli Walnego Zgromadzenia znajduje się w rozdziale „Ład korporacyjny” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Zarząd Spółki Grupa Pracuj S.A.

Do zakresu obowiązków Zarządu należy kierowanie całokształtem działalności Spółki, reprezentowanie jej na zewnątrz, prowadzenie wszystkich spraw Spółki oraz gospodarowanie jej majątkiem.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku skład Zarządu przedstawiał się następująco:

- Przemysław Gacek - Prezes Zarządu;
- Gracjan Fiedorowicz – Członek Zarządu;
- Rafał Nachyna – Członek Zarządu.

W Zarządzie Spółki nie zasiadał reprezentant pracowników i innych osób świadczących pracę w łańcuchu wartości. W raportowanym okresie tj. od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku, 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni. Dwóch z nich kwalifikowało się do grupy wiekowej w przedziale 30-50 lat natomiast jeden z nich kwalifikował się do grupy wiekowej powyżej 50 lat.

Doświadczenie i kompetencje wraz z zakresem odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu Spółki opisano w rozdziale „Ład korporacyjny” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

W raportowanym okresie Zarząd Spółki aktywnie angażował się w działania związane z kwestiami zrównoważonego rozwoju. Członkowie Zarządu brali udział w analizie podwójnej istotności tych zagadnień, aby lepiej zrozumieć ich wpływ na działalność Grupy oraz interesariuszy. Od października 2024 roku zespół, odpowiedzialny za koordynację działań oraz raportowanie aspektów związanych ze zrównoważonym rozwojem podlega Prezesowi Zarządu, zapewniając tym samym lepszą koordynację i zgodność kierunków rozwoju Grupy z priorytetami zrównoważonego rozwoju.

Zarząd zatwierdził także zaktualizowaną treść dwóch dokumentów regulujących kwestie etyki w Grupie. Pierwszy z nich to Kodeks etyki Grupy, który został rozszerzony o zapisy dotyczące zasad zrównoważonego rozwoju. Wprowadzone zmiany obejmują m.in. wytyczne dla pracowników w zakresie odpowiedzialności środowiskowej, poszanowania praw człowieka oraz podejmowania decyzji z uwzględnieniem ich wpływu na otoczenie społeczno-gospodarcze. Drugi natomiast to Kodeks etyki w relacjach biznesowych, który określa standardy etyczne wymagane od partnerów biznesowych Grupy. W jego treści ujęto dodatkowe wymagania w zakresie zrównoważonego rozwoju i poszanowania praw człowieka, którymi Grupa kieruje się w relacjach z dostawcami i zewnętrznymi interesariuszami.

W odpowiedzi na rosnące znaczenie różnorodności i inkluzywności w środowisku pracy, Zarząd przyjął Politykę różnorodności. Dokument ten ustanawia ramy działań Grupy w zakresie promowania równości szans, poszanowania odmienności oraz wspierania współpracy w zespołach o zróżnicowanych kompetencjach, doświadczeniach i perspektywach. Polityka ma na celu nie tylko wzmocnienie wartości Grupy, ale również wsparcie w budowaniu kultury pracy sprzyjającej innowacyjności i zaangażowaniu pracowników.

Dodatkowo decyzją Zarządu w 2024 roku Grupa Pracuj S.A. dołączyła do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności - międzynarodowej inicjatywy pod patronatem Komisji Europejskiej na rzecz promowania różnorodności, równości i inkluzywności w miejscu pracy. W Polsce Karta Różnorodności koordynowana jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Zarząd Spółki aktywnie angażuje się w zdobywanie wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju, korzystając z różnych źródeł i inicjatyw wspierających rozwój kompetencji w tym zakresie.

Decyzją Zarządu zespół odpowiedzialny za obszar zrównoważonego rozwoju w 2024 roku został rozbudowany o 2 ekspertów i odpowiada bezpośrednio przed Prezesem Zarządu. Główną rolą jego członków jest:

- monitorowanie oraz analiza wpływu aktualnych trendów, regulacji i międzynarodowych standardów na organizację;
- koordynacja procesu analizy podwójnej istotności - identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans w obszarze ESG;
- raportowanie kwestii ESG zgodnie z obowiązującymi regulacjami;
- identyfikacja, rekomendacja oraz realizacja projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem;
- współtworzenie rozwiązań na rzecz ograniczania wpływu na środowisko i redukcji emisji;
- opracowanie mierzalnych celów, zgodnych z wynikami analizy podwójnej istotności, ich integracja z długoterminową strategią rozwoju Grupy oraz bieżący monitoring postępów;
- współtworzenie procedur i procesów w Grupie związanych ze zrównoważonym rozwojem w Grupie;
- budowanie świadomości Grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Zarząd oraz zespół odpowiedzialny za zrównoważony rozwój w Grupie, w obliczu rosnących wymagań regulacyjnych, aktywnie zdobywają wiedzę niezbędną do skutecznego wdrażania zasad ESG. Celem jest nie tylko zapewnienie zgodności z krajowymi i międzynarodowymi wymogami raportowania, ale także wykorzystanie zrównoważonego rozwoju jako narzędzia wspierającego rozwój biznesu. ESG ma wzmacniać konkurencyjność Grupy, optymalizować procesy zarządcze i przynosić realną wartość zarówno pracownikom, jak i wszystkim interesariuszom.

W tym kontekście Grupa przeprowadziła w 2024 roku badanie podwójnej istotności zgodnie standardami ESRS, korzystając ze wsparcia ekspertów z zewnętrznej firmy doradczej. Ponadto, Członkowie Zarządu i kluczowi pracownicy uczestniczą w indywidualnych konsultacjach oraz programach szkoleniowych organizowanych m.in. przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie i inne instytucje promujące wiedzę w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Dzięki temu kompetencje w obszarze ESG rozwijają nie tylko osoby bezpośrednio zaangażowane w ten proces w Grupie, ale także działy wspierające i współodpowiedzialne za poszczególne inicjatywy, w tym: HR, finanse, IT oraz prawny i compliance.

Dodatkowo, Zarząd regularnie analizuje wyniki badań przeprowadzanych wśród klientów i użytkowników, które dotyczą m.in. oczekiwań w obszarze zrównoważonego rozwoju. Wyniki tych analiz są prezentowane w formie raportów, co umożliwia zrozumienie potrzeb odbiorców i dostosowanie działań Grupy w celu budowania wartości poprzez inicjatywy proekologiczne i społeczne. Takie podejście wspiera podejmowanie decyzji zarządczych w oparciu o rzetelne dane.

Podsumowując, Zarząd Spółki skutecznie łączy różnorodne źródła wiedzy, takie jak: konsultacje eksperckie, współpracę z partnerami doradczymi, udział w branżowych wydarzeniach oraz analizę badań klientów co pozwala na efektywne zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju i realizację celów ESG.

Rola kierownictwa w procesach zarządczych i kontrolnych dotyczących istotnych ryzyk i szans

Decyzje dotyczące strategicznych kierunków rozwoju Grupy, w tym kwestii zrównoważonego rozwoju podejmuje Zarząd Spółki. Wszyscy członkowie Zarządu brali udział w badaniu podwójnej istotności przeprowadzonym zgodnie z standardami ESRS, zaś jego wyniki zostały przyjęte w drodze uchwały Zarządu Spółki.

Zagadnienia zrównoważonego rozwoju, w tym w szczególności kwestie związane z własnymi zasobami pracowniczymi, ładem korporacyjnym oraz kwestiami bezpieczeństwa informacji, znajdują się w zakresie obowiązków zarówno Zarządu Spółki, Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu, jak i kadry menedżerskiej.

Na poziomie operacyjnym odpowiedzialność za raportowanie oraz koordynację działań związanych ze zrównoważonym rozwojem jest przypisana Działowi Komunikacji Korporacyjnej, który podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Osobami odpowiedzialnymi za obszar ESG są Dyrektor Działu Komunikacji Korporacyjnej, Manager IR&ESG oraz Specjalista ds. ESG. Osoby te odpowiadają za koordynację projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem w Grupie, w tym gromadzenie i przetwarzanie danych związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz ścisłą współpracę z poszczególnymi obszarami biznesowymi w Grupie.

GOV-2 Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

Za zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju Grupy odpowiada Prezes Zarządu Grupy Pracuj S.A. W Grupie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem stanowią integralny element procesów zarządczych, dlatego też w zależności od bieżących potrzeb, z częstotliwością co najmniej raz na dwa tygodnie odbywają się spotkania przedstawicieli zespołu odpowiedzialnego za obszar ESG z Prezesem Zarządu Spółki, na którym omawiane są bieżące działania w tym zakresie. Ponadto w zależności od potrzeb organizowane są także spotkania z pozostałymi członkami Zarządu oraz kluczowymi menedżerami Grupy.

Nadzór nad kwestiami zrównoważonego rozwoju Spółki oraz Grupy sprawowany jest przede wszystkim za pośrednictwem Komitetu Audytu, na którego posiedzeniach omawiane są kluczowe inicjatywy z obszaru ESG, obejmujące zarówno sprawozdawczość, jak i zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami. Kwestie związane z ESG, w tym zrealizowane oraz planowane inicjatywy, status wdrożenia projektów, a także istotne wpływy, ryzyka i szanse, są od 2024 roku regularnie przedstawiane na posiedzeniach Komitetu Audytu. Spotkania w tym zakresie odbywają się co najmniej raz na kwartał. W 2024 roku Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Komitet Audytu zajmowali się między innymi następującymi kwestiami zrównoważonego rozwoju:

- badania środowiska pracy – analiza wpływu na własne zasoby pracownicze;
- poziom wynagrodzeń;
- Polityka różnorodności,
- aktualizacja Kodeksu etyki Grupy Pracuj;
- aktualizacja Kodeksu etyki w relacjach biznesowych;
- kwestie związane z pracownikami i compliance, w tym zgłaszanie naruszeń i wdrożenie ustawy o ochronie sygnalistów;
- wartości stanowiące fundament kultury organizacyjnej Grupy;
- wymogi raportowania zgodnie ze zmianą ustawy o rachunkowości;
- wymagane standardy raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju;
- ocena gotowości Grupy do raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju;
- istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju zidentyfikowane w analizie podwójnej istotności;
- wybór podmiotu do atestacji Oświadczenia.

GOV-3 Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Obecnie obowiązujący system zachęt organów administrujących, zarządzających i nadzorczych nie zawiera odniesień do kwestii zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z uchwaloną w dniu 12 listopada 2021 roku przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy Pracuj S.A.,

Rada Nadzorcza posiada upoważnienie do określania kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu. Mogą obejmować one zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania.

Powyższa kwestia będzie przedmiotem analizy Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki w 2025 roku.

GOV-4 Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Elementy należytej staranności

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Rozdział w Oświadczeniu
Uwzględnienie należytej staranności w zarządzaniu, strategii i modelu biznesowym.	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 GOV-3, ESRS 2 SBM-3, E1 SBM-3, S1 SBM-3, S2 SBM-3
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności.	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 SBM-2, E1 SBM-2, S1 SBM-2, S2 SBM-2
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu.	ESRS 2 IRO-1, ESRS 2 SBM-3
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu.	ESRS 2 E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS G1
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji, w tym zakresie.	ESRS 2 E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS G1

GOV-5 Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

Grupa utrzymuje system zarządzania ryzykiem obejmujący swoim zakresem identyfikację i ocenę ryzyk na poziomie strategicznym i operacyjnym, jak również plany postępowania i monitorowanie poziomu ryzyka.

Szczegółowy opis zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej przedstawiono w rozdziale „Czynniki ryzyka i zarządzanie ryzykiem” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Rola Rady Nadzorczej i Zarządu w systemie identyfikacji i zarządzania ryzykami związanymi z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju

Proces zarządzania ryzykiem ma na celu ograniczenie negatywnego wpływu na działalność biznesową Spółki poprzez skuteczną identyfikację, klasyfikację, ocenę ryzyk oraz sterowanie nimi, w taki sposób, aby skutecznie zapewnić organizacji stabilne warunki dalszego rozwoju i realizacji celów strategicznych.

Za proces zarządzania ryzykiem w Grupie Pracuj odpowiedzialny jest Dyrektor ds. Bezpieczeństwa Informacji i Zarządzania Ryzykiem, podlegający bezpośrednio członkowi Zarządu Spółki, CFO. Proces zarządzania ryzykiem jest procesem ciągłym i identyfikacja oraz ocena ryzyka odbywa się cyklicznie, w cyklu dwu lub trzyletnim. Za proces zarządzania ryzykiem w spółkach zależnych odpowiadają kierownicy jednostek. Natomiast, za ocenę procesu zarządzania ryzykiem w Grupie odpowiada Zarząd Spółki.

Zarząd Spółki odgrywa kluczową rolę w systemie identyfikacji i zarządzania ryzykiem, w tym w odniesieniu do zagadnień zrównoważonego rozwoju. Odpowiada za wdrażanie i nadzorowanie procesów zarządzania ryzykiem, zapewniając ich skuteczność oraz zgodność ze strategicznymi celami Spółki i jej Grupy.

Podczas posiedzeń Komitetu Audytu, Dyrektor ds. Bezpieczeństwa Informacji i Zarządzania Ryzykiem przedstawia prowadzone oraz planowane działania w zakresie zarządzania ryzykiem w Spółce oraz na poziomie strategicznym Grupy. Umożliwia to Radzie Nadzorczej regularną ocenę tych procesów i podejmowanie świadomych decyzji dotyczących ich doskonalenia.

SBM-1 Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A. to europejski lider w obszarze technologii HR (HR Technology), który wspiera przedsiębiorstwa w procesach rekrutacji i zarządzaniu talentami. Jako platforma technologiczna, Grupa tworzy własne innowacyjne technologie, z wykorzystaniem m.in. algorytmów sztucznej inteligencji, automatyzacji procesów oraz analityce danych (Big Data). Rozwój Grupy koncentruje się na budowaniu innowacyjnych narzędzi, które usprawniają i automatyzują procesy HR, wykraczając poza tradycyjne podejście do rekrutacji online w dwóch kluczowych obszarach – serwisów rekrutacyjnych oraz systemów do zarządzania rekrutacjami, działającymi w modelu SaaS (*Software as a Service*). Grupa Pracuj działa od ponad 20 lat w Polsce, od ponad 15 lat w Ukrainie, a od 2022 roku także w Niemczech. Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa zatrudnia w sumie 1091 pracowników.

Przychody ze sprzedaży oraz liczba pracowników

[mln zł]	Polska	Niemcy	Ukraina	Grupa
Przychody ze sprzedaży*	540 416	177 189	52 410	700 015
Liczba pracowników	653	192	246	1 091

*źródło: nota Segmenty oraz przychody z działalności w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za okres 1 stycznia - 31 grudnia 2024 roku.

Strategia zrównoważonego rozwoju

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju w Grupie w 2024 roku odbywało się przede wszystkim na poziomie operacyjnym. Grupa nie zdefiniowała dotychczas celów strategicznych w obszarze zrównoważonego rozwoju. W oparciu o wyniki analizy podwójnej istotności oraz wskaźniki i ujawnienia przedstawione w niniejszym oświadczeniu, Grupa w 2025 roku podejmie pracę nad zdefiniowaniem celów strategicznych w obszarach o największym znaczeniu pod kątem wpływu, ryzyk i szans.

Model biznesowy

Grupa prowadzi działalność w oparciu o nowoczesne rozwiązania technologiczne wspierające rekrutację i rozwój zawodowy. Model biznesowy koncentruje się na dostarczaniu innowacyjnych usług i narzędzi cyfrowych, które łączą pracodawców z kandydatami oraz wspierają efektywność procesów HR. Szczegółowy opis modelu biznesowego Grupy znajduje się w rozdziale „Podstawowe dane o Grupie Kapitałowej” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Łańcuch wartości Grupy

Model łańcucha wartości Grupy został opracowany na podstawie kompleksowej analizy działań, zasobów i relacji biznesowych, z których organizacja korzysta i na których się opiera, tworząc swoje produkty i usługi. Na łańcuch wartości Grupy składają się aktywności reprezentowane przez poszczególne segmenty operacyjne spółek Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

UPSTREAM

Pierwszym etapem łańcucha wartości jest tzw. upstream. Składają się na niego wszystkie operacje prowadzone przez inne podmioty, począwszy od pozyskania surowców energetycznych, ale też takie działania, jak np. wytwarzanie energii elektrycznej i ciepłej kupowanej przez Grupę oraz dostawcy infrastruktury sieciowej i sprzętu IT.

W ramach łańcucha wartości w Grupie wyszczególniono dostawców Tier 1, Tier 2 i Tier 3.

Tier 1 to dostawcy infrastruktury sieciowej i sprzętu IT, wśród których wyróżniamy dostawców: infrastruktury i usług hostingowych, internetu, sprzętu IT dla pracowników, infrastruktury sieciowej IT oraz wynajmu powierzchni w centrach danych. W obrębie tej grupy Grupa wyróżniła również dostawców wynajmowanych powierzchni biurowych, usług marketingowych, usług doradczych, usług finansowych i ubezpieczeniowych, oprogramowania oraz floty samochodowej.

Tier 2 to producenci i dostawcy energii elektrycznej oraz ciepłej. W obrębie tej grupy znajdują się również producenci oraz dostawcy infrastruktury sieciowej i sprzętu IT, jak również dostawcy: oprogramowania, usług trzecich/partnerzy biznesowi (marketplace, multiposting) oraz paliwa samochodowego.

Tier 3 to głównie dostawcy surowców pierwotnych, które są wykorzystywane do wytwarzania energii elektrycznej: ropa naftowa, gaz ziemny, węgiel i OZE oraz dostawcy surowców i materiałów do produkcji infrastruktury sieciowej i sprzętu IT.

Model biznesowy Grupy opiera się na technologii, zaś usługi świadczone są przede wszystkim za pośrednictwem internetu. Przekłada się to na kluczową rolę energii elektrycznej, infrastruktury sieciowej i sprzętu IT oraz internetu jako zasobów wejściowych w działalności Grupy. Kwestie dostępności tych zasobów są uwzględnione w systemie zarządzania ryzykiem Spółki.

WŁASNE OPERACJE

Kolejnym etapem łańcucha wartości są procesy operacyjne w organizacji, czyli wszystko co prowadzi do wytworzenia produktów i usług w Grupie, w podziale na działalność operacyjną (tworzenie usług i produktów w obszarach serwisów rekrutacyjnych, systemów do zarządzania rekrutacjami oraz usług multipostingów ogłoszeń o pracę, a także marketingu i sprzedaży) oraz funkcji wsparcia, takich jak: finanse, prawo i compliance, komunikacja korporacyjna, HR czy administracja.

Zgodnie ze sprawozdawczością finansową Grupa wyodrębnia segmenty operacyjne w ujęciu geograficznym, tj. segment Polska, segment Niemcy i segment Ukraina. Szczegóły ich działalności zostały opisane szerzej w części Segmenty operacyjne sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Głównym zasobem służącym budowaniu wartości Grupy jest jej know-how rozumiany jako technologie oraz zrozumienie potrzeb klientów i użytkowników determinujące jej konkurencyjność. W efekcie kluczową rolę w modelu biznesowym Grupy stanowią pracownicy, ich wiedza oraz jakość współpracy. Grupa dużą wagę przywiązuje do tworzenia angażującego środowiska pracy oraz budowania pozytywnego wizerunku jako pracodawcy. Działania w tym zakresie zostały szerzej opisane w rozdziale „ESRS S1 - Własne zasoby pracownicze” Oświadczenia. Fakt, że model biznesowy i konkurencyjność Grupy opiera się na kapitale intelektualnym, znajduje odzwierciedlenie także w strukturze jej nakładów - skonsolidowane koszty świadczeń pracowniczych w 2024 roku osiągnęły poziom 271,8 mln PLN i z 35,2% udziałem były główną pozycją kosztów operacyjnych Grupy.

Istotnym zasobem są środki pieniężne umożliwiające rozwój Grupy – organiczny dzięki innowacjom i umacnianiu pozycji konkurencyjnej oraz poprzez akwizycje. Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa posiadała skonsolidowane środki pieniężne w kwocie 194,3 mln PLN i kapitały własne na poziomie 431,4 mln PLN, co przy zadłużeniu w kwocie 77,0 mln PLN oznacza bezpieczny poziom zadłużenia i stabilną sytuację finansową. Jednocześnie model biznesowy Grupy charakteryzuje się wysoką zdolnością do generowania gotówki, korzystnie wpływając na płynność - skonsolidowane przepływy pieniężne z działalności operacyjnej w 2024 roku osiągnęły poziom 300,5 mln PLN.

DOWNSTREAM

Kolejnym etapem w łańcuchu wartości jest downstream, czyli wszystko to, co się dzieje z produktem lub usługą po udostępnieniu ich użytkownikom końcowym. Grupa identyfikuje głównych interesariuszy w tym etapie jako użytkowników końcowych (zarówno przedstawicieli klientów, którzy odpłatnie otrzymali dostęp do serwisów rekrutacyjnych oraz systemów do zarządzania rekrutacjami w modelu SaaS) oraz kandydatów poszukujących pracy (zarówno aktywnych, jak i pasywnych).

Produkty i usługi Grupy oraz ich wpływ na klientów i użytkowników zostały szerzej opisane w rozdziale „Model biznesowy” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Model łańcucha wartości jest wykorzystywany przede wszystkim w analizie wzajemnych relacji wpływów Grupy i otoczenia oraz w procesie kalkulacji emisji gazów cieplarnianych.

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa prowadzi otwartą i dwustronną komunikację z każdą ze zidentyfikowanych kluczowych grup interesariuszy. Celem tego dialogu jest bieżąca wymiana informacji umożliwiająca działalność w oparciu o poszanowanie potrzeb i oczekiwań obu stron, a także skuteczne podejmowanie decyzji biznesowych i wyznaczanie strategicznych kierunków rozwoju Grupy. Kluczowi interesariusze Grupy zostali zidentyfikowani w toku badania podwójnej istotności przeprowadzonego w 2024 roku.

Istotność każdego interesariusza określono, badając siłę wpływu w wymiarze dwukierunkowym, czyli:

- siłę wpływu wywieranego przez Grupę na interesariusza;
- siłę wpływu interesariusza na Grupę.

Zarząd informowany jest o opiniach i interesach interesariuszy poprzez m.in: otrzymywanie raportów obejmujących wyniki badań satysfakcji klientów i pracowników, feedback od użytkowników platformy, zgłoszenia w ramach systemu zgłaszania naruszeń, raportowania wewnętrznego, bezpośrednie spotkania, monitoring opinii publicznej oraz rekomendacje od zespołów operacyjnych i działu PR. Członkowie Zarządu regularnie uczestniczą w spotkaniach z inwestorami, klientami oraz partnerami biznesowymi, co umożliwia im bezpośrednie zapoznanie się z ich oczekiwaniami i obawami. Grupa publikuje raporty, które uwzględniają wpływ swojej działalności na otoczenie, w tym kwestie związane z relacjami z interesariuszami. Zarząd Spółki analizuje te raporty i uwzględnia je w strategii długoterminowej. Dzięki temu Grupa może podejmować decyzje uwzględniające potrzeby i oczekiwania kluczowych grup interesariuszy. W Grupie zidentyfikowano 8 grup kluczowych interesariuszy:

- pracownicy;
- klienci;
- konsumenci i użytkownicy końcowi;
- inwestorzy;
- dostawcy;
- potencjalni pracownicy;
- media;
- instytucje finansowe.

Sposób zaangażowania, poruszane tematy i cel zaangażowania interesariuszy

Kluczowi interesariusze	Sposób zaangażowania	Cel zaangażowania i poruszane tematy
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • Cykliczne spotkania z Zarządem z sesją pytań i odpowiedzi • Regularne spotkania okolicznościowe • Indywidualne spotkania z Zarządem lub jego przedstawicielami • Przedstawiciele Pracowników • Badania kultury • Badania środowiska pracy • Komunikacja wewnętrzna z wykorzystaniem zróżnicowanych narzędzi • Webinary oraz inne inicjatywy edukacyjne • Media społecznościowe • Targi pracy 	<p>Poruszane tematy: bieżące wyniki, cele i plany biznesowe, wartości Grupy, warunki pracy, edukacja i rozwój zawodowy, zwiększenie zaangażowania pracowników, standardy bezpieczeństwa, równe traktowanie i równość szans dla wszystkich, budowanie świadomości na temat zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Cel: spójne rozumienie priorytetów oraz wartości Grupy, podnoszenie kompetencji, zwiększenie zaangażowania pracowników.</p>
Klienci	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikacja bezpośrednia poprzez Działy Obsługi Klienta • Infolinia oraz Contact Center • Strony www poszczególnych marek • Ankiety i badania satysfakcji • Spotkania edukacyjne (fizyczne i online) • Targi pracy oraz wydarzenia employer brandingowe • Publikacje 	<p>Poruszane tematy: potrzeby i oczekiwania klientów, oferta produktów i usług, problemy i wyzwania, jakość i cena produktów.</p> <p>Cel: budowanie satysfakcji i lojalności klientów, prowadzenie aktywnej i transparentnej komunikacji, obsługa klienta na wysokim poziomie wdrożenie nowych produktów i usług zgodnych z potrzebami klientów, zapewnienie przewagi konkurencyjnej, wsparcie sprzedaży.</p>

Kluczowi interesariusze	Sposób zaangażowania	Cel zaangażowania i poruszane tematy
Konsumenci i użytkownicy końcowi	<ul style="list-style-type: none"> • Webinary. • Komunikacja bezpośrednia poprzez Dział Obsługi Klienta • Infolinia oraz Contact Center • Strony www poszczególnych marek • Ankiety i badania satysfakcji • Spotkania edukacyjne (fizyczne i online) • Publikacje • Targi pracy • Webinary 	<p>Poruszane tematy: doświadczenia z produktem i/lub usługą, zadowolenie użytkowników, bezpieczeństwo produktu, potrzeby i oczekiwania, jakość i funkcjonalność, cena i wartość, obsługa posprzedażowa i wsparcie, innowacje i przyszłe rozwiązania, komunikacja marki i zaufanie.</p> <p>Cel: dostęp do informacji, prowadzenie aktywnej i transparentnej komunikacji, wysoki poziom zaangażowania i satysfakcji użytkowników, wdrożenia nowych produktów i usług zgodnych z potrzebami użytkowników, zapewnienie przewagi konkurencyjnej, przyciąganie i utrzymywanie użytkowników.</p>
Inwestorzy	<ul style="list-style-type: none"> • Spotkania bezpośrednie (fizyczne oraz online) z Zarządem, kluczowymi menedżerami oraz osobami odpowiedzialnymi za relacje inwestorskie • Konferencje wynikowe • Raporty bieżące oraz okresowe • Newsletter inwestorski • Konferencje w Polsce i zagranicą • Materiały informacyjne • Serwis relacji inwestorskich i strona korporacyjna Grupy Pracuj • Bezpośredni kontakt z przedstawicielami Spółki 	<p>Poruszane tematy: wyniki finansowe, wyniki operacyjne, strategia rozwoju, pozycja konkurencyjna, plany i perspektywy rozwoju, model biznesowy, ryzyka i wyzwania, prowadzone działania w zakresie zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Cel: zapewnienie równego dostępu do informacji inwestorom, w tym potencjalnym, wycena spółki odzwierciedlająca w pełni jej wyniki i perspektywy, zrozumienie modelu biznesowego Grupy przez uczestników rynku kapitałowego.</p>
Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt w ramach prowadzonych przetargów i postępowań zakupowych • Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami Grupy • Konferencje branżowe • Kodeks relacji biznesowych 	<p>Poruszane tematy: wymagania dotyczące jakości produktów i usług, terminy realizacji dostaw, koszty i warunki finansowe, zrównoważony rozwój i standardy ESG, zarządzanie reklamacjami.</p> <p>Cel: korzystne warunki handlowe, terminowość płatności, przejrzyste i uczciwe relacje biznesowe, prowadzenie aktywnej i bezpośredniej komunikacji.</p>
Potencjalni pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośredni kontakt przez profil kandydata • Strona kariery • Publikacje edukacyjne • Raporty branżowe • Webinary • Infolinie • Media społecznościowe • Targi Pracy 	<p>Poruszane tematy: motywacja i cele zawodowe, rozwój zawodowy, trendy rynkowe, umiejętności i doświadczenie, oczekiwania wobec stanowiska, oczekiwania finansowe i warunki zatrudnienia, kultura organizacyjna i wartości, dopasowanie do stanowiska.</p> <p>Cel: weryfikacja kompetencji i potencjału rozwoju, ocena dopasowania kandydata dla kultury organizacyjnej, identyfikacja motywacji, budowanie pozytywnego wizerunku Grupy, weryfikacja oczekiwań.</p>
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Cykliczne spotkania z Zarządem • Biuro prasowe (www.media.pracuj.pl) • Cykliczne branżowe publikacje (raporty i materiały eksperckie) • Wywiady oraz bieżące komentarze rynkowe • Komunikaty prasowe i publikacje w mediach społecznościowych na temat działalności spółek z Grupy 	<p>Poruszane tematy: informacje o Grupie, wyniki finansowe, wydarzenia korporacyjne, wywiady z kluczowymi menedżerami, kampanie marketingowe i PR, innowacje i rozwój.</p> <p>Cel: budowanie pozytywnego wizerunku Grupy, efektywne przekazywanie informacji oraz zarządzanie relacjami z opinią publiczną, budowanie relacji i zaufania, promowanie produktów i usług, kreowanie autorytetu i liderstwa opinii, wzmacnianie rozpoznawalności marki.</p>
Institucje finansowe	<ul style="list-style-type: none"> • Spotkania z Zarządem • Konferencje wynikowe. • Raporty bieżące i okresowe 	<p>Poruszane tematy: finansowanie działalności, zarządzanie płynnością finansową i ryzykiem finansowym, warunki współpracy i wsparcie operacyjne, wyniki finansowe i zgodność z regulacjami prawnymi.</p> <p>Cel: zapewnienie stabilności finansowej, pozyskiwanie wsparcia dla projektów oraz optymalizacja kosztów finansowania.</p>

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Przeprowadzone badanie podwójnej istotności zidentyfikowało istotne zagadnienia, na które Grupa wpływa w znaczący sposób (istotność wpływu) lub które istotnie wpływają na działalność Grupy (istotność finansowa związana z ryzykami i szansami). W celu wyznaczenia poziomu istotności i intensywności działań oraz alokacji odpowiednich zasobów, zidentyfikowane istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju zostały podzielone na dwie grupy o różnym priorytecie zarządzania: najwyższego lub umiarkowanego.

Zagadnienia zrównoważonego rozwoju przeanalizowano pod względem czterech parametrów w ramach istotności wpływu: siły wpływu, zakresu wpływu, prawdopodobieństwa wpływu i możliwości naprawienia skutków. W przypadku istotności finansowej badano wpływ zagadnienia zrównoważonego rozwoju na rozwój, wyniki i sytuację biznesową Grupy.

Poniżej przedstawiono istotne wpływy, ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy. O ile nie wskazano inaczej, odnoszą się one do wszystkich obszarów geograficznych Grupy, są zależne od zasobów ludzkich oraz mają zastosowanie w każdym analizowanym horyzoncie czasowym krótko-, średnio- i długoterminowym. Takie przypisanie wynika ze spójnego modelu biznesowego i koncentracji na branży technologii HR w każdym z segmentów Grupy, dużej zależności od pracowników, klientów i użytkowników przy ograniczonym korzystaniu z zasobów naturalnych oraz relatywnie wysokiej dynamiki zmian branży technologicznej, co sprawia, że istotne zmiany w zakresie wpływów oraz materializacji ryzyk czy szans mogą zaistnieć nawet w krótkim okresie.

Wpływy, ryzyka i szanse

Obszar: E1 - Zmiana klimatu

Grupa jest świadoma roli, jaką biznes odgrywa w przeciwdziałaniu zmianom klimatu. Dlatego dąży do minimalizowania śladu węglowego oraz efektywnego zarządzania zasobami, koncentrując się na zrównoważonych praktykach operacyjnych.

Istotne zagadnienie, opis wpływu, interesariusze oraz miejsce powstawania

Istotne zagadnienie	Opis wpływu	Interesariusze	Miejsce powstawania
Zmiana klimatu	Potencjalny wpływ pozytywny: ślad węglowy świadczonych usług cyfrowych (wpływ na projektowanie systemów i serwisów w sposób redukujący zapotrzebowanie na energię do ich obsługi).	Pracownicy Klienci Dostawcy Inwestorzy Instytucje finansowe	Własne operacje Upstream Downstream
	Rzeczywisty wpływ negatywny: emisja gazów cieplarnianych powstałych w wyniku działalności takiej jak, spalanie paliw w samochodach, korzystanie z energii elektrycznej i ciepłej w biurach i data center.	Klienci Dostawcy Inwestorzy Instytucje finansowe	Własne operacje Upstream Downstream
Energia	Potencjalny wpływ pozytywny - decyzje dotyczące źródeł pozyskiwania energii, wybór partnerów świadczących usługi data center przez pryzmat wybranych źródeł energii zasilającej sprzęt.	Dostawcy Inwestorzy Instytucje finansowe	Własne operacje Upstream
	Rzeczywisty wpływ pozytywny: zapotrzebowanie na energię biur zajmowanych przez Grupę - stopniowa zmiana lokalizacji na energooszczędne.	Dostawcy Pracownicy	Własne operacje Upstream
	Rzeczywisty wpływ pozytywny: zwiększanie efektywności i rzeczywiste skracanie procesów rekrutacyjnych poprzez wdrażanie intuicyjnych produktów i usług w systemach i serwisach rekrutacyjnych - ograniczenie cyfrowego śladu węglowego naszych produktów i usług.	Klienci Użytkownicy końcowi Pracownicy	Własne operacje Downstream
	Rzeczywisty wpływ negatywny: brak ustrukturyzowanych działań w zakresie dekarbonizacji - możliwości w tym zakresie będą przedmiotem analiz w 2025 roku.	Klienci Dostawcy Pracownicy Inwestorzy Instytucje finansowe	Własne operacje Upstream Downstream

Ryzyka

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka związane ze zmianą klimatu:

- wzrost częstotliwości występowania ekstremalnych upałów, pożarów i powodzi (długotrwałe ryzyka fizyczne), skutkujący;
- przerwami w świadczeniu usług i/lub rosnącymi trudnościami w dostępie do regularnych dostaw energii elektrycznej;
- potencjalnym pogorszeniem warunków pracy i samopoczucia pracowników;
- potencjalnymi zakłóceniami w systemach komunikacji IT i świadczeniu usług na rzecz klientów;
- wzrost cen energii w wyniku ponoszonych kosztów transformacji energetycznej oraz wzrost cen uprawnień do emisji CO₂;
- konieczność dostosowania się do zmieniających się przepisów prawa dotyczących śladu węglowego oraz unijnych regulacji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Ryzyka związane z klimatem wraz ze wskazaniem horyzontów czasowych, do których się odnoszą zostały opisane w rozdziale „ESRS E1 - Zmiana klimatu” Oświadczenia.

Obszar: S1 - Własne zasoby pracownicze

Grupa wywiera rzeczywisty, silny i bezpośredni wpływ na własne zasoby pracownicze. Grupa wpływa na spełnienie obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony praw pracowniczych, zdrowia, bezpieczeństwa, zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi.

O ile nie wskazano inaczej interesariuszami wpływów, ryzyk i szans w obszarze S1 są osoby stanowiące własne zasoby pracownicze Grupy, a miejscem ich powstawania w łańcuchu wartości są własne operacje.

Istotne zagadnienie oraz opis wpływu

Istotne zagadnienie	Opis wpływu
Własne zasoby pracownicze	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: adekwatny poziom wynagrodzeń, równość szans, brak dyskryminacji, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Potencjalny negatywny wpływ: <ul style="list-style-type: none"> niska jakość zarządzania współpracą z przełożonym; nieadekwatny poziom zarobków; brak możliwości rozwoju; brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; dyskryminacja; brak proaktywnego zwiększania różnorodności w strukturze własnych zasobów pracowniczych; niedopasowanie systemu benefitów do potrzeb.
Warunki pracy	Potencjalny wpływ pozytywny lub negatywny: Grupa jako pracodawca ma wpływ na określanie obciążenia pracą, wynagrodzenia, szans rozwoju zawodowego, warunki lokalowe wykonywania pracy, dostęp do benefitów, określenie warunków umownych dla osób zatrudnianych.
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: wpływ na formę zatrudnienia pracowników i kadry menedżerskiej (umowa o pracę jako dominująca, domyślna forma współpracy, także z kadrami menedżerską). Rzeczywisty, pozytywny wpływ: stabilność finansowa i transparentność wynikająca ze statusu spółki publicznej pozytywnie wpływa na bezpieczeństwo zatrudnienia. Potencjalny negatywny wpływ: cykliczność działalności (uzależnienie wyników od koniunktury rynkowej) rodzi ryzyko redukcji zatrudnienia.
Czas pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: podejście do czasu pracy uzależnione od charakteru stanowiska w celu przyciągania talentów, w szczególności z obszaru IT i pokolenia Z. Rzeczywisty, negatywny wpływ: preferowana jest praca w pełnym wymiarze godzin, ograniczone możliwości pracy na niższy wymiar etatu.
Adekwatna płaca	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: określanie zasad przyznawania podwyżek oraz docelowego poziomu wynagrodzeń. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: jawność widełek płacowych w ogłoszeniach rekrutacyjnych Grupy. Potencjalny wpływ negatywny wpływ: niesprostanie indywidualnym oczekiwaniom finansowym - systemowe podejście ogranicza wyjątki.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Istotne zagadnienie	Opis wpływu
Dialog społeczny	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: uwzględnianie opinii pracowników w decyzjach zarządczych oraz w sposobie funkcjonowania organizacji, co oddziałuje na poziom satysfakcji pracowników, ich zaangażowanie oraz poczucie wpływu na organizację. Potencjalny wpływ negatywny: nieuwzględnianie opinii pracowników może powodować frustrację i spadek ich zaangażowania.
Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: umożliwianie pracownikom spotkań z Zarządem i kadrami zarządzającą - pozwalające na dialog każdego pracownika Grupy z kluczowymi osobami w firmie oraz wyrażenie opinii nt. działań Grupy oraz poszczególnych spółek. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: stwarzanie możliwości pracownikom do proponowania inicjatyw i rozwiązań usprawniających działalność Grupy. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: funkcjonowanie systemu komunikacji wewnętrznej Grupy. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: udział przedstawicieli pracowników Grupy do reprezentowania interesów pracowników wobec pracodawcy w spółkach Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. Rzeczywisty, negatywny wpływ: brak sformalizowanego przedstawicielstwa pracowników w pozostałych spółkach Grupy.
Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Potencjalny wpływ negatywny: brak układów zbiorowych może skutkować asymetrią pozycji negocjacyjnej na korzyść pracodawcy względem pracowników.
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: elastyczny czas pracy - możliwość wyboru godzin świadczenia pracy. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: dominujący hybrydowy model pracy dobrze wpływa na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ze względu na czas poświęcany na dojazdy do biura. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: dbałość o dobrą atmosferę w miejscu pracy, jakość współpracy między pracownikami i ich ogólny dobrostan. Potencjalny wpływ negatywny: możliwe nadmierne obciążenie pracowników i konieczność pracy w nadgodzinach. Potencjalny wpływ negatywny: potencjalny powrót do pracy stacjonarnej może negatywnie wpłynąć na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ze względu na czas poświęcany na dojazdy do biura.
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: ergonomia stanowisk pracy, standard wyposażenia biur, jakość sprzętu niezbędnego do świadczenia pracy. Potencjalny wpływ negatywny: brak należytej staranności w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy może negatywnie odbić się na zdrowiu osób świadczących pracę na rzecz Grupy. Rzeczywisty, negatywny wpływ: ograniczony wpływ na ergonomię stanowisk pracy zdalnej.
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: w polskich spółkach Grupy sporządzane są siatki płac oparte na warunkach rynkowych, określające widełki wynagrodzeń poszczególnych stanowisk. Rzeczywisty, pozytywny wpływ: publikowanie widełek płacowych ogranicza możliwość dyskryminacji płacowej. Rzeczywisty, negatywny wpływ: występowanie luki płacowej. Potencjalny wpływ negatywny: możliwe (także nieświadome) uprzedzenia powodujące nierówności. Potencjalny wpływ negatywny: brak siatek płac w spółkach niemieckich oraz ukraińskiej może prowadzić do nierówności wynagrodzenia za tę samą pracę oraz do oferowania wynagrodzeń nieprzystających do poziomu rynkowego (zarówno powyżej jak i poniżej stawek rynkowych).
Szkolenia i rozwój umiejętności	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: określenie zasad dostępu do szkoleń i działań rozwojowych w spółkach polskich i niemieckich. Potencjalny wpływ negatywny: niedopasowanie oferty do potrzeb rozwojowych pracowników. Rzeczywisty, negatywny wpływ: w spółce ukraińskiej: brak procedury dostępu do szkoleń i działań rozwojowych.
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: otwartość na zatrudnianie i integrację osób z niepełnosprawnościami oraz edukacja pracowników w zakresie współpracy z osobami z niepełnosprawnościami oraz neuroatypowymi. Potencjalny wpływ pozytywny: systemowe podejście do rekrutacji i integracji osób z niepełnosprawnościami.
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: rola partnerów biznesowych HR - wykwalifikowane wsparcie w trudnych sytuacjach pracowniczych. Potencjalny wpływ negatywny: możliwe wystąpienie przypadków dyskryminacji i mobbingu.
Różnorodność	Rzeczywisty, pozytywny wpływ na postawy pracowników poprzez polityki i funkcjonujące procedury antydyskryminacyjne oraz otwarte komunikowanie szacunku dla różnorodności jako jednej z wartości Grupy. Rzeczywisty, pozytywny wpływ na pracowników ukraińskich: ułatwienie powrotu do pracy osobom wracającym z frontu, w tym weteranom, którzy odnieśli uszczerbek na zdrowiu. Potencjalny wpływ pozytywny: korzyści z różnorodności w miejscu pracy są istotnym tematem w komunikacji marketingowej marek Grupy co może przyczynić się do pozytywnego wpływu na różnorodność puli kandydatów odpowiadających na oferty pracy w Grupie.

Istotne zagadnienie	Opis wpływu
	Rzeczywisty wpływ pozytywny: stosowanie języka angielskiego w codziennej komunikacji w niemieckiej spółce softgarden e-recruiting GmbH pozytywnie wpływa na zwiększanie różnorodności poprzez ułatwienie podejmowania pracy przez obcokrajowców.
	Potencjalny wpływ negatywny: używanie języków narodowych w spółkach zlokalizowanych w Polsce i Ukrainie może ograniczać możliwości zatrudnienia pracowników z zagranicy.
Prywatność	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: poszanowanie prawa do prywatności pracowników wpływa pozytywnie na ich dobrostan, bezpieczeństwo psychologiczne i satysfakcję z pracy.
	Potencjalny wpływ negatywny: brak poszanowania prawa do prywatności osób stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki poprzez np. nieuprawnione ujawnienie danych osobowych oraz wykorzystywanie informacji z życia prywatnego w sferze zawodowej (np. dot. poglądów, orientacji, narodowości, podejmowanych aktywności).

Ryzyka

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka związane z własnymi zasobami pracowniczymi:

- wzrost kosztów i ograniczenie konkurencyjności związane z presją płacową oraz ograniczoną dostępnością wykwalifikowanej kadry pracowniczej oraz zatrzymywaniem talentów;
- niepewność działalności w Ukrainie oraz nieudana integracja pracowników ukraińskich powracających do pracy po mobilizacji wojskowej;
- spadek konkurencyjności w efekcie ograniczenia dostępności lub utraty kluczowych pracowników;
- niższa efektywność związana ze spadkiem motywacji i zaangażowania wśród pracowników;
- obniżenie satysfakcji z pracy oraz wzrost rotacji w związku z brakiem lub nieefektywnym dialogiem z osobami świadczącymi pracę Grupie;
- uszczerbek na zdrowiu pracownika w wyniku nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy;
- utrata pracowników w związku z wystąpieniem nierównego traktowania i przypadków dyskryminacji lub mobbingu, luki płacowej, nieefektywnego zarządzania różnorodnością, bądź braku równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- niższa konkurencyjność i ograniczenie dostępnych kompetencji wskutek nierównego traktowania kandydatów lub niewłaściwej oceny kompetencji kandydata podczas rozmowy rekrutacyjnej;
- spadek motywacji pracowników oraz ograniczenie konkurencyjności Grupy w następstwie nieefektywnego procesu rozwoju i zapewnienia szkoleń pracownikom;
- ryzyko reputacyjne i potencjalne ryzyko prawne związane z ograniczoną różnorodnością organów;
- ryzyko prawne i reputacyjne związane z dyskryminacją oraz nierównościami w wynagrodzeniach;
- nieoptymalny proces onboardingu pracownika - niewłaściwe wdrożenie w organizację może negatywnie przełożyć się na jakość pracy mimo posiadania adekwatnych kompetencji.

Szanse

Grupa identyfikuje następujące szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi:

- szerszy dostęp do puli talentów, niższa rotacja i koszty z nią związane, wyższa efektywność pracy, rozwój talentów wspierający konkurencyjność Grupy dzięki zapewnieniu dogodnych warunków pracy, w tym adekwatnej płacy;
- rozwój na rynku ukraińskim po zakończeniu wojny wspierany przez lojalny, wykwalifikowany zespół;
- przyciągnięcie talentów, zwłaszcza z obszaru IT i pokolenia Z dzięki elastycznemu podejściu do czasu pracy;
- zwiększenie efektywności i innowacyjności dzięki ograniczeniu rotacji i rozwojowi pracowników;
- wysoki poziom satysfakcji i motywacji pracowników wynikający z dostosowywania warunków pracy do komunikowanych przez pracowników oczekiwań i potrzeb;
- wyższa motywacja i efektywność pracowników oraz ograniczenie ryzyka wypalenia zawodowego dzięki promowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

- dostęp do szerszej puli talentów - dzięki efektywnemu zarządzaniu różnorodnością, równości wynagrodzeń, promowaniu pracy kobiet w branży IT oraz działaniom employer brandingowym.

Ryzyka oraz szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi odnoszą się zarówno do krótkiego, średniego, jak i długiego horyzontu czasowego - mogą zmaterializować się w każdej z tych perspektyw czasowych. Szerszy opis ryzyk i szans w tym obszarze wraz z opisem sposobu zarządzania nimi znajduje się w rozdziale „ESRS S1 - Własne zasoby pracownicze” Oświadczenia.

Obszar: S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa jako wiarygodny partner biznesowy może wpływać na bezpieczeństwo zatrudnienia w łańcuchu wartości poprzez standardy, które sama wyznacza w kontaktach ze swoimi kontrahentami oraz działalność edukacyjną i promowanie dobrych praktyk na rynku pracy. Grupa stara się minimalizować takie ryzyko poprzez kontrolowanie kontrahentów oraz promowanie zasad zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.

Istotne zagadnienie, opis wpływu, interesariusze, miejsce powstawania

Istotne zagadnienie	Opis wpływu	Interesariusze	Miejsce powstawania
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: jako wiarygodny partner biznesowy, wywiązujący się z umów i płacący terminowo zobowiązania, Grupa pozytywnie wpływa na bezpieczeństwo zatrudnienia u kontrahentów, dla których jest istotnym zleceniodawcą.	Klienci Dostawcy	Upstream Downstream
	Potencjalny wpływ pozytywny: ze względu na specyfikę działalności Grupa poprzez działalność edukacyjną wpływa na poprawę standardów na rynku pracy, co może przekładać się korzystnie m.in. na bezpieczeństwo zatrudnienia w organizacjach jej klientów.	Klienci Dostawcy	Upstream Downstream
Czas pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: Grupa poprzez działalność edukacyjną wpływa na poprawę standardów na rynku pracy, co może przekładać się korzystnie m.in. na otwartość klientów Grupy na oferowanie elastycznych godzin pracy jako czynnika przyciągającego kandydatów do pracy.	Klienci	Downstream
Adekwatna płaca	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: promowanie publikacji widełek płacowych w ofertach pracy publikowanych z wykorzystaniem narzędzi dostarczanych przez Grupę Pracuj korzystnie wpływa na transparentność wynagrodzeń.	Klienci	Downstream
	Potencjalny wpływ negatywny związany z nadużywaniem pozycji negocjacyjnej względem dostawców, dla których Grupa jest kluczowym odbiorcą - wpływ zarządzany poprzez procedury zakupowe, w których brana pod uwagę jest nie tylko cena, ale także jakość świadczonych usług.	Dostawcy	Upstream
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Potencjalny wpływ negatywny związany z napiętymi terminami wykonania zadań zleconych dostawcom.	Dostawcy	Upstream
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: poprzez nakładanie wymagań w zakresie przestrzegania BHP przez kontrahentów.	Dostawcy	Upstream
	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: poprzez określenie wymagań wobec dostawców, którzy są zobowiązani do przestrzegania zasad niedyskryminacji oraz promowania równych szans dla wszystkich pracowników.	Dostawcy
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń	Potencjalny wpływ negatywny: Niezachowanie standardów i w relacjach z dostawcami lub klientami może prowadzić do dyskryminacji w miejscach pracy.	Dostawcy	Upstream
	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: zobowiązanie dostawców Grupy do równego traktowania pracowników w miejscu pracy.	Dostawcy Klienci	Upstream Downstream
Szkolenia i rozwój umiejętności	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: udostępnianie materiałów edukacyjnych i szkoleniowych wpływający na poziom kompetencji pracowników klientów, w szczególności. w zakresie rekrutacji pracowników.	Klienci	Downstream
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: prowadzenie przez Grupę działań szkoleniowych i edukacyjnych służących promocji zwiększania różnorodności w miejscach pracy, w tym związanych z zatrudnianiem i integracją osób z niepełnosprawnościami.	Klienci	Downstream

Istotne zagadnienie	Opis wpływu	Interesariusze	Miejsce powstawania
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: udostępnianie szkoleń dla klientów i oferty w zakresie wdrożenia ustawy o sygnalistach w procesie rekrutacji.	Klienci	Downstream
Różnorodność	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: nawiązywanie współpracy z podmiotami, które mają wdrożone rozwiązania w zakresie równego traktowania pracowników w miejscu pracy jak również podejmowanie działań edukacyjnych w zakresie różnorodności.	Dostawcy Klienci	Upstream Downstream
Praca dzieci	Rzeczywisty, pozytywny wpływ poprzez: określanie wymagań dla dostawców Grupy, wskazujących na niedopuszczalność zatrudniania i korzystania z pracy dzieci, wpływ na wymagania przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia.	Dostawcy	Upstream
Praca dzieci	Potencjalny negatywny wpływ: brak weryfikacji klientów publikujących ogłoszenia pod kątem oferowania pracy dzieciom lub innych naruszeń praw człowieka.	Klienci	Downstream
Praca przymusowa	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: określenie wymagań dotyczących poszanowania prawa i ogólnie przyjętych zasad etyki biznesu.	Dostawcy	Upstream
	Potencjalny negatywny wpływ: brak weryfikacji klientów publikujących ogłoszenia pod kątem oferowania pracy o charakterze przymusowym.	Klienci	Downstream
Prywatność	Rzeczywisty, pozytywny wpływ:	Dostawcy	Upstream
	<ul style="list-style-type: none"> nawiązywanie współpracy z podmiotami, które mają wdrożone rozwiązania w zakresie ochrony danych osobowych; przyjęcie rozwiązań chroniących dane osobowe pracowników udostępnianie przez klientów i kontrahentów. 	Klienci	Downstream

Ryzyka

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości:

- utrata klientów spowodowana niską jakością obsługi klienta;
- niedostateczny nadzór nad przestrzeganiem praw człowieka i praw pracowniczych przez kontrahentów Grupy;
- nieefektywna rekrutacja przez naszych klientów w związku z oferowaniem nieadekwatnych warunków zatrudnienia;
- niedostępność do usług Grupy dla osób z niepełnosprawnościami - wpływ na pulę kandydatów i pośrednio na strukturę zatrudnienia naszych klientów.

Szanse

Grupa zidentyfikowała następujące szanse związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości:

- Grupa jako lojalny partner biznesowy wspiera stabilność zatrudnienia dostawców;
- kontrahenci dbający o adekwatny poziom płacy przyciągają lepiej wykwalifikowanych pracowników;
- kontrahenci dbający o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym pozwalają na utrzymanie zespołu pracowników w dłuższym okresie.

Ryzyka oraz szanse związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości odnoszą się zarówno do krótkiego, średniego, jak i długiego horyzontu czasowego - mogą zmaterializować się w każdej z tych perspektyw czasowych. Szerszy opis ryzyk i szans w tym obszarze wraz z opisem sposobu zarządzania nimi znajduje się w rozdziale „ESRS S2 - Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości” Oświadczenia.

Obszar: S4 Konsumenty i użytkownicy końcowi

Grupa ma bezpośredni wpływ na użytkowników końcowych i klientów. Z jednej strony, poprzez dostarczanie usług rekrutacyjnych i systemów do zarządzania rekrutacją, zapewnia większy dostęp do rynków pracy i umożliwia użytkownikom lepsze dopasowanie do odpowiednich ofert pracy. Z drugiej strony jako organizacja świadcząca usługi, ma odpowiedzialność za ochronę prywatności danych kandydatów oraz za dostarczanie wysokiej jakości usług zarówno dla klientów, jak i użytkowników końcowych, co ma wpływ na reputację firmy i jej wyniki finansowe.

Użytkownicy końcowi i klienci to istotni interesariusze Grupy. Wpływ na użytkowników realizowany jest poprzez konsumpcję treści a także korzystanie z usług i produktów Grupy.

Grupa działa z należytą starannością w zakresie wpływu na użytkowników końcowych i klientów, zapewniając odpowiednie standardy obsługi oraz jakości oferowanych produktów i usług.

Grupa ułatwia kandydatom znalezienie odpowiednich ofert pracy, a firmom dotarcie do wykwalifikowanych pracowników, przyczyniając się do większej mobilności zawodowej i efektywności rynku pracy.

O ile nie wskazano inaczej interesariuszami wpływów, ryzyk i szans w obszarze S4 są użytkownicy końcowi i klienci Grupy, a miejscem ich powstawania w łańcuchu wartości jest downstream.

Istotne zagadnienie oraz opis wpływu

Istotne zagadnienie	Opis wpływu
Wpływy na użytkowników końcowych związane z informacjami: Prywatność Wolność wypowiedzi Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: <ul style="list-style-type: none"> • stosowanie przez Grupę wysokiej jakości poziomu zabezpieczeń i ochrony danych osobowych a także weryfikacja ogłoszeniodawców sprawia, że platformy Grupy są bezpiecznym miejscem rekrutacji - procesu, który co do zasady wymaga udostępnienia CV, zawierającego wiele wrażliwych danych osobowych; • określenie zasad publikacji treści z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez Grupę; • publikacja zweryfikowanych ofert pracy, publikacja badań dotyczących rynku pracy - Grupa ma dostęp do unikalnych danych, którymi dzieli się publicznie, wpływając w ten sposób na edukację pracodawców i kandydatów do pracy oraz informację na temat trendów i koniunktury na rynku pracy; • ułatwienie kandydatom znalezienia odpowiednich ofert pracy, a firmom dotarcie do wykwalifikowanych pracowników, przyczyniając się do większej mobilności zawodowej i efektywności rynku pracy. Potencjalny wpływ negatywny - wyciek danych osobowych, udostępnienie informacji o kandydacie nieuprawnionej osobie lub podmiotowi.
Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Rzeczywisty, pozytywny wpływ na przyjęte rozwiązania z zakresu ochrony danych osobowych oraz weryfikację publikowanych ofert pracy. Potencjalny wpływ negatywny: publikacja nieprawdziwych ofert pracy.
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Potencjalny negatywny wpływ: dopuszczenie do publikacji ogłoszenia o pracę, w której nie są przestrzegane warunki BHP.
Cyberbezpieczeństwo i naruszenia ochrony danych osobowych	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: współpraca serwisów rekrutacyjnych Grupy ze zweryfikowanymi klientami (brak możliwości publikacji ofert anonimowo), dzięki czemu osoby szukające pracy mają dostęp do sprawdzonej, wiarygodnej bazy ogłoszeń. Istotność wpływu wynika z wiodącej pozycji rynkowej Grupy w Polsce i w Ukrainie. Potencjalny wpływ negatywny: potencjalny wyciek danych osobowych kandydatów, możliwe niezgodne z prawem wykorzystanie danych kandydatów udostępnionych w celu aplikowania na ofertę pracy, publikacja ofert niezgodnych z rzeczywistym celem procesu rekrutacji (ryzyko handlu ludźmi, rekrutacji do prowadzenia nielegalnej działalności).
Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: <ul style="list-style-type: none"> • poprawa dostępności i wyrównywania szans na rynku pracy. Dzięki cyfrowym narzędziom i szerokiemu zasięgowi, serwisy Grupy wspierają osoby z różnych grup społecznych w znalezieniu zatrudnienia, co przyczynia się do ich integracji zawodowej i ekonomicznej; • lepsza dostępność ofert pracy – umożliwienie kandydatom z różnych środowisk łatwiejszego dostępu do rynku pracy dzięki cyfrowym rozwiązaniom (np. mniejsze miejscowości); • zachęcanie pracodawców do publikacji widełek płacowych zwiększa równość szans i zmniejsza dyskryminację płacową; • działania edukacyjne, webinaria i poradniki ułatwiają użytkownikom rozwój kariery i dostosowanie się do zmieniającego się rynku pracy;

Istotne zagadnienie	Opis wpływu
Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych	<ul style="list-style-type: none"> wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami – inicjatywy wspierające dostępność serwisów i zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób z ograniczeniami zdrowotnymi (WCAG tj. Web Content Accessibility Guidelines – wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych, osoby neuro różnorodne).
Niedyskryminacja	<p>Potencjalny negatywny wpływ: dyskryminacja określonych grup kandydatów, np. przez algorytmy sztucznej inteligencji czy przez pracodawców.</p> <p>Rzeczywisty, pozytywny wpływ: niedopuszczanie do publikacji lub usuwanie ogłoszeń o dyskryminującej treści oraz promowanie równości szans i szacunku dla różnorodności, także w oparciu o badania prowadzone przez spółki z Grupy.</p> <p>Potencjalny negatywny wpływ: możliwość pojawienia się w serwisie ofert o treści dyskryminującej część kandydatów ze względu na czynniki niezwiązane z kompetencjami zawodowymi.</p>
Dostęp do produktów i usług	<p>Rzeczywisty, pozytywny wpływ: zapewnienie szerokiego dostępu do produktów i usług poprzez wprowadzanie innowacji i narzędzi dostosowanych do różnych potrzeb użytkowników.</p> <p>Rzeczywisty pozytywny wpływ: promowanie zrównoważonych i etycznych praktyk biznesowych w zakresie dostarczania produktów i usług, np. poprzez edukację rynku.</p> <p>Potencjalny negatywny wpływ: potencjalne bariery w dostępie do produktów i usług, np. wynikające z barier technologicznych, ekonomicznych lub społecznych.</p>
Odpowiedzialne praktyki marketingowe	<p>Rzeczywisty, pozytywny wpływ poprzez przekaz marketingowy, który pozwala na poprawianie relacji między pracodawcami a osobami poszukаныmi pracy w procesach rekrutacyjnych.</p> <p>Potencjalny negatywny wpływ: proponowanie zakupu oprogramowania SaaS firmom z modelem biznesowym, w którym wykorzystanie takich rozwiązań nie usprawni wykonywania zadań.</p> <p>Potencjalny negatywny wpływ: prowadzenie niepożądanego komunikacji mailingowej (Freshmail ok. 4 mln użytkowników).</p> <p>Potencjalny negatywny wpływ: prowadzenie nieetycznej lub dyskryminującej kampanii marketingowej lub współpracy z influencerami o wątpliwej reputacji;</p>

Ryzyka

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi:

- niewłaściwa obsługa użytkowników końcowych;
- niedostateczne zabezpieczenie danych osobowych użytkowników może skutkować naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych (np. RODO), prowadząc do kar i utraty zaufania;
- błędy w algorytmach lub procesach dopasowywania ofert pracy mogą prowadzić do błędnego dopasowania kandydatów, co wpłynie na jakość obsługi klienta i poziom zadowolenia;
- użytkownicy mogą publikować nieprawdziwe informacje, treści szkalujące, dyskryminujące lub naruszające prawa innych osób, co może prowadzić do utraty reputacji firmy, problemów prawnych oraz negatywnego wpływu na otoczenie i społeczność;
- publikowanie informacji, które mogą naruszać prywatność innych użytkowników, np. udostępnianie danych osobowych bez zgody, może prowadzić do konsekwencji prawnych i utraty zaufania użytkowników;
- niewłaściwe zachowanie klientów, takie jak agresywny marketing w ramach employer branding czy łamanie zasad korzystania z platformy, może prowadzić do utraty pozytywnych relacji z użytkownikami i utraty reputacji,
- oszustwa rekrutacyjne mogą zaszkodzić reputacji serwisów i zmniejszyć zaufanie użytkowników;
- możliwość wprowadzania kandydatów w błąd przez fałszywe ogłoszenia może prowadzić do nieuczciwych praktyk na rynku pracy i utraty reputacji Grupy oraz pozycji bycia serwisem pierwszego wyboru przy zmianie pracy przez kandydatów;
- przerwy w działaniu serwisów spowodowane m.in. atakami cybernetycznymi lub wyciekiem danych osobowych mają wpływ nie tylko na reputację Grupy, ale również bezpośrednio mogą przełożyć się na spadek przychodów.

Szanse

Grupa zidentyfikowała następujące szanse związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi:

- wzrost zapotrzebowania na usługi online w obszarze rekrutacji stwarza możliwości rozszerzenia działalności, a nawet ekspansji geograficznej i dotarcie do nowych segmentów użytkowników;
- wprowadzenie nowych funkcji, takich jak personalizowane rekomendacje ofert pracy, programy lojalnościowe, czy narzędzia wspierające rozwój kariery, może zwiększyć zaangażowanie użytkowników serwisów, co wpłynie na ich lojalność i częstsze korzystanie z usług Grupy;
- zwiększająca się świadomość na temat równych szans oraz zrównoważonego rozwoju w biznesie daje Grupie możliwość promowania wartości związanych z równością i inkluzywnością, co może przyciągnąć pracodawców szukających doświadczonych pracowników w wybranych segmentach rynku (np. seniorów, osób z niepełnosprawnościami, kobiety w IT);
- coraz większa liczba pracodawców oraz kandydatów poszukujących jasnych informacji o warunkach zatrudnienia stwarza możliwość dla Grupy na zaoferowanie usług promujących transparentność w zakresie płac, co może poprawić satysfakcję użytkowników i umocnić pozycję klientów na rynku.

Obszar: G1 - Postępowanie w biznesie

Grupa kieruje się najwyższymi standardami etyki i ładu korporacyjnego, dbając o przejrzystość, uczciwość i odpowiedzialność w relacjach biznesowych. Nasze działania opierają się na zasadach zgodności z regulacjami prawnymi oraz wewnętrznymi politykami, wspierając tym samym zrównoważony rozwój i długoterminową wartość dla interesariuszy. O ile nie wskazano inaczej, opisane w poniższej tabeli wpływy odnoszą się do horyzontów czasowych: krótko-, średnio- lub długoterminowych.

Istotne zagadnienie, opis wpływu, interesariusze, miejsce powstawania

Istotne zagadnienie	Opis wpływu	Interesariusze	Miejsce powstawania
Kultura korporacyjna	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: określenie i zdefiniowanie wartości Grupy oraz zbioru pożądanych postaw menedżerów oraz wszystkich pracowników, które pozwalają na jasne komunikowanie i egzekwowanie oczekiwanego sposobu postępowania.	Pracownicy Dostawcy Klienci Inwestorzy	Własne operacje Upstream Downstream
	Potencjalny wpływ negatywny: brak świadomości wśród pracowników w zakresie wartości i standardów etycznych Grupy, trudności z egzekwowaniem pożądanych postaw.	Pracownicy	Własne operacje Upstream Downstream
Ochrona sygnalistów	Potencjalny wpływ negatywny: nieefektywna ochrona sygnalistów.	Pracownicy Dostawcy Klienci Użytkownicy końcowi	Własne operacje Upstream Downstream
	Potencjalny wpływ negatywny: niedostateczna komunikacja - brak świadomości na temat dostępnych kanałów zgłoszeń może działać zniechęcająco na potencjalnych sygnalistów utrudniając naprawę potencjalnych szkodliwych działań lub okoliczności.	Pracownicy Dostawcy Klienci Użytkownicy końcowi	Własne operacje Upstream Downstream
Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: wywiązywanie się z umów i terminowość regulowania zobowiązań.	Dostawcy	Własne operacje Upstream
	Potencjalny wpływ negatywny: możliwe opóźnienia w płatnościach, wykorzystywanie pozycji tam, gdzie ma to zastosowanie.	Dostawcy	Własne operacje Upstream
Korupcja i przekupstwo	Rzeczywisty, pozytywny wpływ: jasne komunikowanie braku tolerancji dla praktyk korupcyjnych i przekupstwa, wdrożenie procedur w procesach zakupowych oraz polityki upominkowej, a także procedur rozpatrywania zgłoszeń dotyczących incydentów korupcji lub przekupstwa.	Pracownicy Dostawcy Klienci	Własne operacje Upstream Downstream

Istotne zagadnienie	Opis wpływu	Interesariusze	Miejsce powstawania
Korupcja i przekupstwo	Potencjalny wpływ negatywny: nieefektywne szkolenie pracowników w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu, w tym np. polityka upominkowa.	Pracownicy Dostawcy Klienci	Własne operacje Upstream Downstream
	Potencjalny wpływ negatywny: nieefektywne procesy wykrywania korupcji i przekupstwa, w tym w zakresie ochrony sygnalistów i procedowania wpływających do spółek z Grupy zgłoszeń.	Pracownicy Dostawcy Klienci	Własne operacje Upstream Downstream

Ryzyka

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka związane z postępowaniem w biznesie:

- niekorzystny wizerunek Grupy jako pracodawcy i w efekcie trudności z pozyskaniem talentów;
- osłabienie pozycji konkurencyjnej w następstwie kryzysu wizerunkowego;
- nieefektywne dostosowywanie się Grupy do nowych wymogów formalno-prawnych;
- nieefektywne wdrożeniem wartości i kształtowaniem kultury organizacyjnej w Grupie, w tym w nowo dołączanych podmiotach;
- nieefektywna ochrona sygnalistów lub niedostateczna świadomość na temat dostępnych kanałów zgłoszeń i w efekcie ryzyko publicznego nagłośnienia szkodliwych kwestii przez sygnalistę bez możliwości zarządzenia nią wewnątrz organizacji;
- niedostateczna świadomość na temat dostępnych kanałów zgłoszeń i w efekcie ryzyko publicznego nagłośnienia kwestii przez sygnalistę bez możliwości zarządzenia nią wewnątrz organizacji;
- nieprawidłowe zachowania wobec pracowników - mobbing i dyskryminacja;
- zaistnienie zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz nadużyć w relacjach z partnerami biznesowymi;
- wybór dostawcy bez weryfikacji pod kątem ochrony danych - ryzyko wycieku danych wrażliwych;
- zerwanie współpracy przez dostawcę w efekcie nieprawidłowości w procesie płatności.

W zakresie postępowania w biznesie Grupa identyfikuje szansę związaną z jej kulturą korporacyjną, która w ocenie Zarządu Spółki stanowi jej istotną przewagę konkurencyjną.

Ryzyka oraz szanse związane z postępowaniem w biznesie odnoszą się zarówno do krótkiego, średniego, jak i długiego horyzontu czasowego - mogą zmaterializować się w każdej z tych perspektyw czasowych. Szerszy opis ryzyk i szans w tym obszarze wraz z opisem sposobu zarządzania nimi znajduje się w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Zmiany w istotności w stosunku do roku ubiegłego

Niniejsze Oświadczenie jest pierwszym oświadczeniem Grupy zgodnie z standardami ESRS. W związku z tym nie wystąpiły zmiany w istotności w stosunku do ubiegłego roku.

IRO-1 Opis procesu służącego identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W roku 2024 Grupa przeprowadziła badanie podwójnej istotności. Metodyka, według której wykonano badanie, została dostosowana do Ustawy z dnia 6 grudnia 2024 roku o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2024 rok poz. 1863) oraz standardów ESRS. Proces badania podwójnej istotności został przeprowadzony przy wsparciu podmiotu zewnętrznego - firmę doradczą Materiality sp. z o.o. Badanie podwójnej istotności przeprowadzono zgodnie z metodyką MAX 4 - Materiality Assessment Matrix w wersji czwartej.

Metodyka badania opiera się na analizie matrycowej wyników oceny poszczególnych wpływów ryzyk i szans z perspektywy istotności wpływu i istotności finansowej. Przedmiotem badania były wpływy, ryzyka i szanse związane z wszystkimi zagadnieniami zrównoważonego rozwoju uwzględnionymi w tabeli zawartej w AR16 ESRS 1.

W badaniu wykorzystano następujące źródła informacji:

- analizę informacji na temat modelu biznesowego Grupy;
- analizę modelu łańcucha wartości Grupy;
- analizę porównawczą 9 podmiotów z sektora ogłoszeń o pracę oraz narzędzi cyfrowych w dziedzinie HR z Polski i ze świata pod kątem tego, jakie istotne wpływy, ryzyka i szanse identyfikują te podmioty w swoich raportach zrównoważonego rozwoju;
- szczegółowe badanie kwestionariuszowe przeprowadzone z ekspertami tematycznymi w Grupie;
- badanie kwestionariuszowe i ustrukturyzowane wywiady z 6 przedstawicielami interesariuszy zewnętrznych Grupy;
- ocenę szczegółowych parametrów istotności wpływu i istotności finansowej zrealizowaną przez ekspertów zewnętrznych.

Badanie podwójnej istotności było prowadzone w okresie od kwietnia do lipca 2024 roku. Wstępne wyniki analizy matrycowej były przedmiotem walidacji z zespołem w składzie uwzględniającym reprezentację Zarządu spółki Grupa Pracuj S.A. Zarząd Spółki zatwierdził wyniki badania istotności Uchwałą Zarządu z dnia 28 listopada 2024 roku.

W procesie przygotowania informacji na temat zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj, kierownik jednostki dominującej przeprowadził konsultacje z przedstawicielami pracowników spółek wchodzących w skład Grupy, w tym Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. Konsultacje dotyczyły istotnych z perspektywy pracowników zagadnień w obszarze zrównoważonego rozwoju, w tym warunków pracy, ochrony praw pracowniczych oraz sposobów pozyskiwania i weryfikacji informacji niefinansowych.

Opinia przedstawicieli pracowników została przekazana członkom Rady Nadzorczej Grupa Pracuj S.A., zgodnie z wymogami art. 63x pkt 11 Ustawy o rachunkowości.

Grupa Pracuj zapewnia stały dialog z przedstawicielami pracowników, a ich głos jest systematycznie uwzględniany w procesach decyzyjnych dotyczących działań w obszarze ESG.

Perspektywa istotności wpływu

Identyfikacja i ocena wpływów (rzeczywistych i potencjalnych, zarówno tych pozytywnych, jak i negatywnych) były ściśle związane ze zidentyfikowanymi rodzajami działalności i relacjami biznesowymi Grupy w ramach całego łańcucha wartości, którego model został opracowany przez grupę roboczą. Łańcuch wartości stanowił podstawę do analizy faktycznych i potencjalnych wpływów wywieranych przez Grupę, poprzez analizę m.in. dostawców i usługodawców, oferowanych produktów i usług, strukturę organizacyjną, klientów i użytkowników końcowych produktów i usług oferowanych przez Grupę, a także koniec życia sprzętu i zarządzanie odpadami.

Działalność, relacje biznesowe, obszary geograficzne i inne czynniki, które powodują podwyższone ryzyko wpływów zostały ustalone w oparciu o strukturę zarządzania Grupy, która jest odzwierciedlona przez jej główne segmenty działalności.

Ocenie podlegały cztery parametry istotności wpływu (pozytywny i negatywny), tj. siła wpływu, zakres wpływu i nieodwracalny charakter wpływu (łącznie stanowiące o dotkliwości wpływu) oraz prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu. Do oceny parametrów wykorzystano informacje pozyskane z analizy porównawczej, wywiadów z przedstawicielami interesariuszy, kwestionariuszy wśród przedstawicieli Grupy oraz oceny dokonanej przez ekspertów zewnętrznych. Dane wynikające z oceny parametrów z każdego z tych źródeł informacji zostały sprowadzone następnie do pięciostopniowej skali istotności (minimalna, informacyjna, ważna, znacząca, krytyczna). Każde zagadnienie, na które wpływ oceniono jako ważny, znaczący lub krytyczny było uznawane za istotne z perspektywy istotności wpływu.

Kluczowi interesariusze Grupy zostali zidentyfikowani na podstawie analizy modelu biznesowego i modelu łańcucha wartości Spółki, w wyniku analizy efektów prowadzonych w Grupie procesów należytej staranności oraz w oparciu o kwestionariusz przeprowadzony wśród przedstawicieli wszystkich głównych obszarów zarządzania w Grupie.

W procesie oceny istotności wpływu przeprowadzono ankiety i wywiady ustrukturyzowane z przedstawicielami tych grup kluczowych interesariuszy.

Perspektywa istotności finansowej

Istotność finansową ustalono poprzez identyfikację i ocenę ryzyk i szans związanych z poszczególnymi zagadnieniami zrównoważonego rozwoju z wykorzystaniem następujących parametrów:

- Skalę skutków danego ryzyka lub szansy, która określa jak dotkliwe dla Grupy skutki występują, jeśli dane ryzyko wystąpi (w przypadku ryzyka) lub jak znaczące mogą być korzystne skutki, jeśli dana szansa wystąpi i zostanie wykorzystana (w przypadku szans).
- Prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka lub szansy.

Do oceny parametrów wykorzystano informacje pozyskane z analizy porównawczej, ankiet przeprowadzonych wśród przedstawicieli Grupy i jej interesariuszy oraz oceny dokonanej przez ekspertów zewnętrznych. Dane wynikające z oceny parametrów z każdego z tych źródeł informacji zostały sprowadzone następnie do pięciostopniowej skali istotności (w przypadku ryzyka: minimalne lub lekkie, mniejsze niż średnie, większe niż średnie, poważne, krytyczne lub bardzo poważne; w przypadku szans: minimalne lub drobne, mniejsze niż średnie, większe niż średnie, istotne, bardzo istotne). Każde zagadnienie, z którym było związane ryzyko na poziomie co najmniej wyższym niż średnim lub z którym związana była szansa na poziomie co najmniej wyższym niż średnim było uznawane za istotne z perspektywy istotności finansowej.

Zasada podwójnej istotności

Każde zagadnienie zrównoważonego rozwoju, z którym związany był istotny wpływ, istotne ryzyko lub istotna szansa, było uznawane za istotne z perspektywy podwójnej istotności, a zatem podlegające raportowaniu z wykorzystaniem odpowiednich standardów i wymogów ujawnieniowych. Kwestia hierarchii ryzyka została szerzej opisana w rozdziale „Czynniki ryzyka i zarządzanie ryzykiem” sprawozdania z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. oraz Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku.

Uwzględnienie wyników badania istotności w zarządzaniu zrównoważonym rozwojem

W związku z identyfikacją obszarów kluczowych w ramach badania podwójnej istotności w 2024 roku, Zarząd Spółki rozpoczął pracę analityczną i przygotowawczą do opracowania celów w powyższych obszarach zrównoważonego rozwoju, które zostaną uwzględnione w strategii rozwoju Grupy.

Zmiany procesu badania podwójnej istotności

Niniejsze Oświadczenie jest pierwszym oświadczeniem Grupy zgodnie z standardami ESRS. W związku z tym nie wystąpiły zmiany procesu badania podwójnej istotności stosunku do ubiegłego roku.

IRO-2 Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Tabela zgodności z ujawnieniami w ramach standardów ESRS

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Punkt w Oświadczeniu
ESRS 2 - Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju	ESRS 2 BP-1
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	ESRS 2 BP-2
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	ESRS 2 GOV-1
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	ESRS 2 GOV-2
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	ESRS 2 GOV-3
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	ESRS 2 GOV-4
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	ESRS 2 GOV-5
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	ESRS 2 SBM-1
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	ESRS 2 SBM-2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	ESRS 2 SBM-3
IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	ESRS 2 IRO-1
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	ESRS 2 IRO-1
ESRS E1 - Zmiana klimatu		
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemie zachęt	ESRS E1 GOV-3
E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	ESRS E1 E1-1
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	ESRS E1 SBM-3
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	ESRS E1 IRO-1
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	ESRS E1-2
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	ESRS E1-3
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	ESRS E1-4
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	ESRS E1-5
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	ESRS E1-6
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	ESRS E1-7
E1-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	ESRS E1-8
E1-9	Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Będzie podlegać raportowaniu od 2025 roku
ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	ESRS S1 SBM-2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	ESRS S1 SBM-3
S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	ESRS S1-1
S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	ESRS S1-2
S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	ESRS S1-3

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Punkt w Oświadczeniu
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	ESRS S1-4
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	ESRS S1-5
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	ESRS S1-6
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	ESRS S1-7
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	ESRS S1-8
S1-9	Mierniki różnorodności	ESRS S1-9
S1-10	Adekwatna płaca	ESRS S1-10
S1-11	Ochrona socjalna	ESRS S1-11
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	ESRS S1-12
S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	ESRS S1-13
S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	ESRS S1-14
S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	ESRS S1-15
S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	ESRS S1-16
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	ESRS S1-17
ESRS S2 - Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	ESRS S2 SBM-2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	ESRS S2 SBM-3
S2-1	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	ESRS S2-1
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	ESRS S2-2
S2-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	ESRS S2-3
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	ESRS S2-4
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	ESRS S2-5
ESRS S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	ESRS S4 SBM-2
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	ESRS S4 SBM-3
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	ESRS S4-1
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	ESRS S4-2
S4-3	Procesy naprawy negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	ESRS S4-3
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	ESRS S4-4
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	ESRS S4-5
ESRS G1 - Postępowanie w biznesie		
GOV-1	Rola organów administrujących, nadzorczych i zarządczych	ESRS G1 GOV-1
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	ESRS G1 IRO-1

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Punkt w Oświadczeniu
G1-1	Postępowanie w biznesie i kultura korporacyjna	ESRS G1-1
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	ESRS G1-2
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	ESRS G1-3
G1-4	Incydenty korupcji i przekupstwa	ESRS G1-4
G1-6	Praktyki płatnicze	ESRS G1-6

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE (załącznik B do ESRS 2

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (rozdział w Oświadczeniu)
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków zarządu, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)	ESRS 2 GOV-1
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	ESRS 2 GOV-4
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Nieistotne
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)	Nieistotne
ESRS E1-1 Plan transformacji służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 roku pkt 14	ESRS E1
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do Porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)	Nieistotne
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	ESRS E1-4
ESRS E1-5 Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	Nieistotne
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	ESRS E1-5
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40–43	Nieistotne
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	ESRS E1-6
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53–55	ESRS E1-6
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56	ESRS E1-7
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyko fizyczne związane z klimatem pkt 66	Nieistotne
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według ostrego i stałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a)	Nieistotne
ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obciążonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)	

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (rozdział w Oświadczeniu)
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)	Nieistotne
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na możliwości związane z klimatem pkt 69	Nieistotne
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Nieistotne
ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Nieistotne
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Nieistotne
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Nieistotne
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m3 na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Nieistotne
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. a) pkt (i)	Nieistotne
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. b)	Nieistotne
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. c)	Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/rolnictwa pkt 24 lit. b)	Nieistotne
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/mórz pkt 24 lit. c)	Nieistotne
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Nieistotne
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Nieistotne
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	ESRS S1 SBM-3
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	ESRS S1 SBM-3
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	ESRS S1-1
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 21	ESRS S1-1
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	ESRS S1-1
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	ESRS S1-1
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	ESRS S1-3 ESRS G1
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	ESRS S1-14
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	ESRS S1-14
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	ESRS S1-16
ESRS S1-16	ESRS S1-16

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Odniesienie do rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych (rozdział w Oświadczeniu)
Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	
ESRS S1-17	ESRS S1-17
Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	
ESRS S1-17	ESRS S1-17
Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	
ESRS 2 SBM-3-S2	ESRS S2 SBM-3
Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	
ESRS S2-1	ESRS S2-1
Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	
ESRS S2-1	ESRS S2-1
Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości pkt 18	
ESRS S2-1	ESRS S2-1
Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	
ESRS S2-1	ESRS S2-1
Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8, pkt 19	
ESRS S2-4	ESRS S2-4
Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	
ESRS S3-1	Nieistotne
Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	
ESRS S3-1	Nieistotne
Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	
ESRS S3-4	Nieistotne
Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	ESRS S4-1
ESRS S4-1	ESRS S4-1
Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	
ESRS S4-4	ESRS S4-4
Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	
ESRS G1-1	ESRS G1-1
Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	
ESRS G1-1	ESRS G1-1
Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	
ESRS G1-4	ESRS G1-4
Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	
ESRS G1-4	Nieistotne
Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	

INFORMACJE O ŚRODOWISKU

E1 - Zmiana klimatu

GOV-3 Uwzględnienie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym ocena w kontekście redukcji emisji gazów cieplarnianych nie były dotychczas brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej lub Zarządu. Temat ten będzie przedmiotem analizy w 2025 roku.

E1-1 Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

Grupa nie zdefiniowała jeszcze planu przejścia na zrównoważoną gospodarkę, aby zapewnić, że strategia i model biznesowy Grupy uwzględniają przejście na zrównoważoną gospodarkę i ograniczenie globalnego ocieplenia do 1,5 °C zgodnie z Porozumieniem Paryskim (międzynarodowym traktatem klimatycznym z 2015 roku, mającym na celu ograniczenie globalnego ocieplenia do poziomu znacznie poniżej 2°C, z dążeniem do 1,5°C) oraz celem jakim jest osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku. Grupa planuje opracowanie planu przejścia w ciągu najbliższych dwóch lat.

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

IRO-1 Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans

W 2024 roku Grupa przeprowadziła analizę podwójnej istotności w ramach, której zidentyfikowano istotne wpływy i ryzyka związane ze zmianą klimatu. W ramach powyższego procesu nie zidentyfikowano istotnych szans w odniesieniu do zmiany klimatu. Istotne wpływy szczegółowo zostały opisane w rozdziale w „ESRS 2 - Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

Analizę ryzyk związanych ze zmianą klimatu przeprowadzono w oparciu o wiedzę ekspercką i przy zastosowaniu benchmarków rynkowych. Jednakże nie była ona wspierana analizą odporności modelu biznesowego na zmiany klimatyczne w scenariuszach zmian klimatycznych. Proces ten zaplanowano na najbliższe dwa lata, co wiąże się bezpośrednio z planami opracowania Polityki środowiskowej i klimatycznej Grupy.

Zidentyfikowane ryzyka odnoszą się przede wszystkim do działalności Grupy na terenie Unii Europejskiej ze względu na cele klimatyczne i rosnący poziom regulacji i wymagań w tym zakresie.

Istotne ryzyka związane z klimatem

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
Długoterwałe ryzyka fizyczne związane z klimatem				
Ryzyko	<p>Wzrost częstotliwości występowania ekstremalnych upałów, pożarów i powodzi skutkujący:</p> <ul style="list-style-type: none">przerwami w świadczeniu usług i/lub rosnącymi trudnościami w dostępie do regularnych dostaw energii elektrycznej;potencjalnym pogorszeniem warunków pracy i samopoczucia pracowników;potencjalnymi zakłóceniami w systemach komunikacji IT i świadczeniu usług na rzecz klientów. <p>Horyzont czasowy: średnio i długoterminowy.</p>	<p>Wdrożenie procedur zarządzania kryzysowego oraz realizacja planu ciągłości działania dla Grupy w warunkach ograniczeń lub przerw w dostawach energii elektrycznej.</p> <p>Wybór nowych powierzchni biurowych zaadaptowanych do zmian klimatu.</p> <p>Bieżąca analiza środowiska pracy i działania ukierunkowane na wsparcie pracowników.</p> <p>Wybór centrum danych spełniających najwyższe standardy bezpieczeństwa.</p> <p>Utrzymywanie systemów kopii zapasowych.</p> <p>Możliwość uruchomienia infrastruktury u innych dostawców.</p>	Pracownicy Klienci Inwestorzy	Operacje własne Downstream

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
	Zależność od zasobów ludzkich w zakresie kompetencji do rozumienia oddziaływań wynikających ze zmian klimatu na funkcjonowanie Grupy oraz kompetencji do zarządzania ryzykami związanymi z klimatem.			
Ryzyka przejścia związane z klimatem				
Polityczne i prawne				
Ryzyko	Wzrost cen energii w wyniku ponoszonych kosztów transformacji energetycznej oraz wzrostu cen uprawnień do emisji CO ₂ . Konieczność dostosowania się do zmieniających się przepisów prawa. Wprowadzenie regulacji dotyczących śladu węglowego. Horyzont czasowy: krótko- i średnioterminowy.	Monitorowanie regulacji prawnych. Monitorowanie zużycia energii. Wdrażanie strategii i działań służących ograniczeniu zużycia energii elektrycznej. Edukacja pracowników i kształtowanie właściwych postaw. Stopniowa zmiana biur na bardziej efektywne energetycznie.	Inwestorzy	Własne operacje Upstream Downstream

W ciągu najbliższych dwóch lat Grupa planuje przeprowadzić analizę ryzyka klimatycznego z wykorzystaniem scenariuszy klimatycznych.

E1-2 Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

Grupa nie posiada obecnie formalnie przyjętej polityki związanej z łagodzeniem zmian klimatu. Niemniej jednak, organizacja dostrzega rosnącą wagę działań na rzecz ochrony środowiska oraz potrzebę aktywnego uczestnictwa w procesach wspierających redukcję emisji gazów cieplarnianych. W związku z tym, w 2025 roku planowane jest opracowanie Polityki środowiskowej i klimatycznej Grupy mającej na celu zarządzanie istotnymi wpływami i ryzykami związanymi z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowania do niej. Intencją Zarządu Spółki jest zaadresowanie następujących kwestii:

- wyznaczenie celów i priorytetów środowiskowych, ze szczególnym uwzględnieniem działań wspierających transformację w kierunku gospodarki zeroemisyjnej, poprawy efektywności energetycznej oraz wykorzystania energii odnawialnej;
- określenie mechanizmów monitorowania emisji gazów cieplarnianych – obejmujących identyfikację i raportowanie emisji w bezpośrednich (Zakres 1), pośrednich (Zakres 2) oraz emisji w całym łańcuchu wartości (Zakres 3);
- promocja postaw proklimatycznych poprzez edukację pracowników, wdrażanie zrównoważonych praktyk operacyjnych oraz współpracę z interesariuszami na rzecz ograniczenia wpływu działalności Grupy na klimat;
- uwzględnienie ryzyk związanych ze zmianami klimatu w procesach zarządzania ryzykiem oraz podejmowania decyzji strategicznych, zgodnie z najlepszymi praktykami rynkowymi i wytycznymi regulacyjnymi;
- zaangażowanie w partnerstwo na rzecz klimatu – poprzez programy, projekty i inicjatywy wspierające osiągnięcie celów Porozumienia Paryskiego.

Celem wdrożenia Polityki Środowiskowej i klimatycznej, poza minimalizacją negatywnego wpływu działalności Grupy na klimat i środowisko, jest także wzmocnienie pozycji konkurencyjnej organizacji w kontekście rosnącej świadomości oraz oczekiwań interesariuszy.

E1-3 Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

Grupa w 2024 roku nie posiadała sformalizowanej polityki klimatycznej. Mimo tego, spółki z Grupy aktywnie angażują się w działania wspierające rozwój świadomości na temat ekologii cyfrowej oraz związanych z nią wyzwań klimatycznych. W centrum tych działań znajduje się edukacja rynku oraz propagowanie wiedzy na temat wpływu technologii na środowisko. Grupa nie zdefiniowała planów redukcji gazów cieplarnianych.

Edukacja rynku poprzez publikacje i raporty

„Cyfrowy ślad technologii”

Grupa, za pośrednictwem swojej marki theprotocol.it, realizuje inicjatywy badawcze mające na celu zwiększenie wiedzy na temat ekologii cyfrowej oraz jej roli w codziennym i zawodowym życiu. Od 2023 roku realizowany jest projekt „Cyfrowy ślad technologii”, którego celem jest szerzenie wiedzy na temat ekologii cyfrowej oraz towarzyszących jej zjawisk wśród przedstawicieli branży nowych technologii, w tym jej pracowników i pracodawców. W 2024 roku w ramach projektu opublikowano raport „Polacy na cyfrowej równoważni”.

Raport opierał się na badaniach opinii pracowników oraz potencjalnych kandydatów do pracy, kładąc nacisk na ich postrzeganie ekologii cyfrowej oraz odpowiedzialnego korzystania z nowych technologii. Poruszono w nim takie zagadnienia jak:

- cyberbezpieczeństwo jako element wpływający na zrównoważone wykorzystanie technologii;
- refurbishing – promowanie ponownego wykorzystania urządzeń elektronicznych w celu ograniczenia ilości odpadów elektronicznych;
- równowaga cyfrowa, szczególnie wśród młodszych pokoleń, jako sposób na minimalizowanie nadmiernego obciążenia środowiska wynikającego z nieodpowiedzialnego użytkowania technologii.

Szczegółowe omówienie wyników badań znajduje się pod poniższym linkiem: <https://blog.theprotocol.it/artukul/polacy-na-cyfrowej-rownowazni-cyfrowy-slada-technologii-raport-2024>

Współpraca z Polskim Alarmem Smogowym

W 2024 roku Spółka kontynuowała współpracę z Polskim Alarmem Smogowym. Inicjatywa ta zwraca uwagę na problem zanieczyszczenia powietrza oraz podnosi świadomość w zakresie likwidacji kotłów starej generacji tzw. „kopciuchów”. Spółka jest partnerem Rankingu Kopciuchów, który identyfikuje aktualną liczbę pieców, które powinny zostać zlikwidowane w wybranych miastach, np. Warszawie i jej okolicach, zgodnie z tzw. uchwałą antysmogową.

Dodatkowo, w ramach tego projektu wśród użytkowników serwisu Pracuj.pl przeprowadzone zostało badanie dotyczące postaw kandydatów i pracowników względem ekologii i jakości powietrza. Informacja prasowa bazująca na wynikach ankiety została zamieszczona na stronie Biura Prasowego Spółki pod poniższym linkiem: <https://media.pracuj.pl/search?button=&q=polski+alarm+smogowy> i dystrybuowana do mediów, a publikacje ukazały się w ogólnopolskich mediach. Dzięki publikacjom na podstawie prowadzonych badań Grupa edukuje w jaki sposób złej jakości powietrze może wpływać na zdrowie i pracę oraz dlaczego tak ważne jest, aby dbać o jego stan.

Cel i zakres działań edukacyjnych

Celem opisanych powyżej przykładowych inicjatyw jest szerzenie świadomości na temat:

- wpływu działalności technologicznej, w tym emisji gazów cieplarnianych i zużycia zasobów naturalnych, na środowisko;
- znaczenia zrównoważonego podejścia do korzystania z technologii w miejscu pracy oraz w życiu codziennym;
- możliwości minimalizowania cyfrowego śladu węglowego w kontekście osobistym i zawodowym.

Plany na przyszłość w kontekście działań klimatycznych

Grupa nie posiada jeszcze formalnej polityki klimatycznej dlatego też, działania edukacyjne stanowią fundament pod przyszłe inicjatywy strategiczne oraz rozwój kompleksowego podejścia do łagodzenia wpływu Grupy na klimat, obejmującego:

- sformalizowanie polityki środowiskowej i klimatycznej, w której zostaną wskazane konkretne cele i zobowiązania w zakresie ograniczania emisji oraz wspierania transformacji w kierunku gospodarki zeroemisyjnej;
- zwiększenie skali działań edukacyjnych, szczególnie skierowanych do pracowników oraz organizację warsztatów i kampanii uświadamiających;

- integrację wyników badań i raportów z codzienną działalnością operacyjną Grupy, aby jeszcze bardziej wspierać proekologiczne decyzje w sektorze nowych technologii.

Działania Grupy w obszarze edukacji rynku i ekologii cyfrowej stanowią wkład w budowanie odpowiedzialności klimatycznej w branży technologicznej, przyczyniając się do zmniejszania jej negatywnego wpływu na środowisko oraz promowania zrównoważonych praktyk biznesowych. Powyższe działania są realizowane przede wszystkim na rynku polskim.

E1-4 Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

W oparciu o dane dotyczące emisyjności organizacji w 2024 roku, w 2025 roku przeprowadzona zostanie analiza ścieżki dekarbonizacji działalności Grupy.

E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny

Całkowite zużycie energii (ze zużycia paliw oraz energii elektrycznej i ciepłej) w Grupie w 2024 roku wyniosło 2 665,5 MWh, z czego 1 203,5 MWh pochodziło ze źródeł kopalnych, a 224,8 MWh, tj. 8,4% pochodziło ze źródeł odnawialnych.

Całkowite zużycie energii w Grupie wg głównych źródeł pochodzenia w 2024 roku

Zużycie energii i mix energetyczny	Wartość
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0
Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	1 162,8
Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	74,5
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	1 203,5
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh)	2 440,8
Udział źródeł nieodnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	91,6
Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	0
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	0
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	224,8
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	0
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych (MWh)	224,8
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	8,4
Całkowite zużycie energii (MWh)	2 665,5

E1-6 Emisje gazów cieplarnianych Zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

Wprowadzenie

Emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie z standardem GHG (z ang.: Greenhouse Gas) Protocol opisanym w:

- The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards;
- GHG Protocol Scope 2 Guidance;
- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Emisje gazów cieplarnianych (dalej: GHG) zostały obliczone dla wszystkich trzech zakresów, w tym dla dziesięciu kategorii Zakresu 3 zdefiniowanych przez GHG, mających zastosowanie do Grupy.

Zakres raportowanych emisji obejmował:

- Zakres 1 - emisje bezpośrednie, powstające w obiektach użytkowanych przez Grupę tj. ze spalania paliw w pojazdach i w budynkach oraz emisje związane z uwalnianiem czynnika chłodniczego;
- Zakres 2 - emisje pośrednie związane zużyciem zakupionej energii elektrycznej i ciepłej przez Grupę;
- Zakres 3 - emisje pośrednie wynikające z działalności w łańcuchu wartości (downstream i upstream).

W przypadku Zakresu 3 emisje gazów cieplarnianych zostały policzone dla następujących kategorii:

- Kategoria 1 - Zakupy towarów i usług;
- Kategoria 2 – Dobra inwestycyjne;
- Kategoria 3 - Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w Zakresie 1 i 2;
- Kategoria 4 - Transport i dystrybucja – upstream;
- Kategoria 5 - Odpady generowane podczas działalności;
- Kategoria 6 - Podróże służbowe;
- Kategoria 7 - Transport pracowników do miejsca pracy;
- Kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych produktów;
- Kategoria 13 - Aktywa oddane w najem;
- Kategoria 15 – Inwestycje.

Szczegółowy opis źródeł emisji dla poszczególnych kategorii opisano w tabeli poniżej.

Dla poniższych kategorii Zakresu 3 emisje gazów cieplarnianych nie zostały policzone:

- Kategoria 8 - Aktywa wzięte w najem;
- Kategoria 9 - Transport i dystrybucja – downstream;
- Kategoria 10 - Przetwarzanie sprzedanych produktów;
- Kategoria 12 – Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania;
- Kategoria 14 – Franczyzy.

Szczegółowe uzasadnienie nie wzięcia pod uwagę powyższych kategorii w kalkulacji emisji gazów cieplarnianych dla Zakresu 3 przedstawiono w tabeli poniżej.

Zidentyfikowano również biogeniczne emisje CO_{2eg} podczas spalania paliw zawierających biokomponenty. Wartość emisji biogenicznych uzyskano poprzez pomnożenie zużycia paliw (benzyny oraz oleju napędowego) przez odpowiedni wskaźnik z bazy DEFRA. Emisje te raportowane są poza zakresami.

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

W obliczeniach uwzględniono wszystkie gazy cieplarniane, w standardowej jednostce ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO_{2eq}).

Jako rok bazowy dla emisji Grupy przyjęto 2024 rok, czyli okres, w którym pierwszy raz policzono emisje gazów cieplarnianych dla wszystkich trzech zakresów.

Analizy ogólne wyników emisji gazów cieplarnianych wykonano z uwzględnieniem Zakresu 2 market-based.

Granice operacyjne

Analizę przeprowadzono dla spółek należących do Grupy. Wyniki skonsolidowano według kontroli operacyjnej na poziomie Grupy Pracuj S.A., uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych lokalizacjach.

Opis metodologii obliczeń, źródeł danych i wskaźników

Informacje dotyczące metodologii obliczeń emisji

Źródło emisji	Metoda obliczeniowa	Źródło danych wejściowych	Źródło wskaźników emisji
Zakres 1			
Paliwa i czynniki chłodnicze wykorzystane w budynkach i samochodach będących własnością Grupy	Average-data	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	(1)
Zakres 2			
Zakres 2 - market-based			
Energia elektryczna i ciepła wykorzystana w budynkach Grupy	Market-based dla energii elektrycznej i average-data dla energii cieplnej	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	(1), (2), (3), Gwarancja pochodzenia dla energii wiatrowej
Zakres 2 - location-based			
Energia elektryczna i ciepła wykorzystana w budynkach Grupy	Location-based dla energii elektrycznej i average-data dla energii cieplnej	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	(2), (4), (5)
Zakres 3			
Zakres 3, kategoria 1 - Zakupione towary i usługi			
Zakupiony papier do drukarek	Average-data	Faktury (zakup towaru)	(1)
Zakupiona woda wodociągowa	Average-data	Faktury (zużycie źródeł w odpowiednich jednostkach)	(1)
Zakupione usługi chmurowe	Supplier-specific	Raporty z systemów dostawców usługi	Bezpośrednio od dostawców
Pozostałe zakupione towary i usługi, które są niemierzalne lub brak jest rzetelnych wskaźników emisji	Spend-based	Zestawienie OpEx	(6)
Zakres 3, kategoria 2 - Dobra inwestycyjne			
Zakupione dobra inwestycyjne	Average-data	Zestawienie zakupionego sprzętu IT/zestawienie CapEx	(6)
Zakupione dobra inwestycyjne	Supplier-specific	Zestawienie zakupionego sprzętu IT	Bezpośrednio od dostawców.
Zakupione dobra inwestycyjne	Spend-based	Zestawienie CapEx	(6)
Zakres 3, kategoria 3 - Emisje związane z energią i paliwami nieuwjęte w zakresie 1 i 2			
Emisje WTT – związane z wygenerowaniem, transportem oraz dystrybucją zakupionych i zużytych paliw i energii w budynkach i pojazdach własnych	Average-data	Analogiczne jak dla danych do Zakresu 1 i 2	(1), (5)
Zakres 3, kategoria 4 - Transport i dystrybucja - upstream			
Zakupione usługi kurierskie i pocztowe	Supplier-specific	Baza wysyłek	Bezpośrednio od dostawców.
Zakupione usługi kurierskie i pocztowe	Distance-based	Baza danych, miejsce wysyłki i odbioru, masa przewiezionnej paczki.	(1)

Sprawozdanie Zarządu z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku

Zakupione usługi kurierskie i pocztowe	Spend-based	Zestawienie OpEx	(6)
Zakres 3, kategoria 5 - Odpady generowane podczas działalności			
Odpady związane z prowadzeniem działalności - zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny	Average-data	Baza Danych o Odpadach	(8)
Odpady komunalne	Average-data	Ekstrapolacja ilości wytwarzanych odpadów komunalnych	(8), (12)
Ścieki komunalne	Average-data	Ekstrapolacja ilości odprowadzanych ścieków	(1)
Zakres 3, kategoria 6 - Podróże służbowe			
Transport oraz pobyt w hotelu w miejscu docelowym	Average-data	Baza podróży służbowych (środek transportu, odległości, liczba noclegów w danym kraju)	(1), (13)
Zakres 3, kategoria 7 - Transport pracowników do miejsca pracy			
Transport pracowników Grupy do ich miejsca pracy	Average-data z ekstrapolacją	Ankieta pracownicza (środek transportu, odległość, liczba dni pracy z biura)	(1), (5), (9), (11), (14)
Zakres 3, kategoria 8 - Aktywa wzięte w najem			
Emisje uwzględnione w Zakresie 1 i Zakresie 2			
Zakres 3, kategoria 9 - Transport i dystrybucja - downstream			
Grupa nie prowadzi działalności związanej z transportem i dystrybucją w downstream w swoim łańcuchu wartości			
Zakres 3, kategoria 10 - Przetwarzanie sprzedanych produktów			
Grupa sprzedaje wyłącznie produkty cyfrowe			
Zakres 3, kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych produktów			
Transfer internetowy wykorzystywany przez użytkowników produktów	Average-data	Raporty wewnętrzne transferu internetowego (transfer danych/godziny, zużycie energii elektrycznej)	(7)
Zakres 3, kategoria 12 - Utylizacja sprzedanych produktów			
Grupa sprzedaje wyłącznie produkty cyfrowe.			
Zakres 3, kategoria 13 - Aktywa oddane w najem			
Zużycie energii elektrycznej i ciepłej oraz wielkość powierzchni oddanej w najem	Average-data	Faktury/umowa najmu (powierzchnia biurowa, energia elektryczna, energia ciepła)	(5), (3), (10)
Zakres 3, kategoria 14 - Franczyzy			
Grupa nie prowadzi działalności związanej z franczyzą			
Zakres 3, kategoria 15 - Inwestycje			
Inwestycje	Spend-based	Przychody netto spółki, w której dokonano inwestycji	(6)
(1) https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024			
(2) https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2022/AIB_2022_Residual_Mix_Results_inclAnnex.pdf			
(3) https://www.ure.gov.pl/pl/cieplo/energetyka-ciepna-w-l/11407.2022.html			
(4) https://ourworldindata.org/grapher/co2-per-unit-energy?tab=chart&country=-UKR			
(5) https://www.kobize.pl/pl/fileCategory/id/28/wskazniki-emisyjnosci			
(6) Baza exiobase 3.4.			
(7) Baza ecoinvent 3.11.			
(8) EPA - Mixed Electronics, GUS Ochrona środowiska 2023			
(9) E-Scooter. Maximising the benefits of e-scooter deployment in cities' August 2020. Prepared by: Climate-KIC.			
(10) CIBSE Type 3 AC Office Standard (https://www.cibse.org/knowledge-research/knowledge-portal/guide-b3-air-conditioning-and-refrigeration-2016-pdf)			
(11) 2023 Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting Methodology Paper for Conversion Factors Final Report https://assets.publishing.service.gov.uk/media/647f50dd103ca60013039a8a/2023-ghg-cf-methodology-paper.pdf			
(12) GUS Ochrona środowiska 2023			
(13) https://www.hotelfootprints.org dla noclegów			

(14) <https://ourworldindata.org/grapher/carbon-intensity-electricity?tab=table> za 2023

Wyniki i komentarze

Całkowity ślad węglowy Grupy wyniósł 9 304,5 tCO_{2eq}. W tym, emisje z Zakresu 1 stanowiły 3,0 %, Zakresu 2 stanowiły 5,1%, natomiast Zakresu 3 stanowiły 91,9%.

Emisje gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2 za 2024 rok wyniosły łącznie 784,0 tCO_{2eq} według metody location-based (LB) oraz 756,0 tCO_{2eq} według metody market-based (MB). Głównym źródłem emisji w Zakresie 1 i 2 było zużycie paliw wykorzystywanych pojazdach oraz na cele grzewcze, odpowiadające za 36,8% emisji. Kolejne największe źródła to:

- zakup energii elektrycznej – 35,8%;
- zużycie energii cieplnej – 27,2%.

Największy udział w całkowitych emisjach Grupy stanowiły emisje z zakresu 3, które wyniosły 8 548,5 tCO_{2eq}, co stanowi 91,9% wszystkich emisji. Są to emisje pośrednie, wynikające z działalności w łańcuchu wartości.

Najistotniejszym źródłem emisji w Zakresie 3 były emisje z kategorii 1, czyli emisje związane z zakupem towarów i usług niezbędnych do prowadzenia działalności operacyjnej Grupy, które stanowiły (62,1% emisji w Zakresie 3). Pozostałe źródła emisji stanowiły 37,9%.

Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2, i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych w 2024 roku

Źródło emisji	Wartość
Emisje gazów cieplarnianych Zakresu 1	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto emisje (tCO _{2eq})	279,4
Emisje gazów cieplarnianych z zakresu 1 z regulowanych systemów handlu (%)	0
Emisje gazów cieplarnianych Zakresu 2	
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto metoda location-based (tCO _{2eq})	504,6
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto metoda market-based) (tCO _{2eq})	476,6
Znaczące emisje gazów cieplarnianych z Zakresu 3	
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakresu 3) (tCO_{2eq})	
1. Zakup towarów i usług	5 311,7
2. Dobra kapitałowe	658,3
3. Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w kategorii 1 i 2	163,8
4. Transport i dystrybucja (upstream)	5,3
5. Odpady powstałe w wyniku działalności	14,8
6. Podróże służbowe	228,0
7. Dojazdy pracowników	299,6
8. Wynajęte aktywa (upstream)	Emisje uwzględnione w Zakresie 1 i Zakresie 2
9. Transport i dystrybucja (downstream)	Grupa nie prowadzi działalności związanej z transportem i dystrybucją w downstream w swoim łańcuchu wartości
10. Przetwarzanie sprzedanych produktów	Grupa sprzedaje wyłącznie produkty cyfrowe
11. Użytkowanie sprzedanych produktów	266,5
12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	Grupa sprzedaje wyłącznie produkty cyfrowe
13. Wynajęte aktywa (downstream)	24,2
14. Franczyza	Grupa nie prowadzi działalności związanej z franczyzą
15. Inwestycje	1 576,3
Całkowite emisje GHG	
Całkowite emisje GHG (location-based) (tCO _{2eq})	9 332,5
Całkowite emisje GHG (market-based) (tCO _{2eq})	9 304,5

Intensywność emisji gazów cieplarnianych na przychody netto w 2024 roku

Intensywność emisji GHG na przychody netto*	Wartość
Całkowite emisje GHG (location-based) (tCO _{2eq})/(mln PLN)	12,1
Całkowite emisje GHG (market-based) (tCO _{2eq})/(mln PLN)	12,1

*Do oceny intensywności emisji wykorzystywany jest wskaźnik intensywności w odniesieniu do 1 mln zł przychodu netto Grupy.

Emisje biogeniczne w 2024 rok

Źródło emisji	Wartość
Benzyna - biogeniczna (tCO _{2eq})	15,1
Olej napędowy - biogeniczny (tCO _{2eq})	1,4
Razem tCO_{2eq}	16,5

E1-7 Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczenia emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek dwutlenku węgla

W roku 2024 roku Grupa nie realizowała projektów związanych z usuwaniem i składowaniem gazów cieplarnianych w ramach własnych operacji oraz swojego łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu.

E1-8 Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

W odniesieniu do ujawnień oczekiwanych w pkt. 62 standardu ESRS E1-8 Grupa nie stosuje wewnętrznego systemu ustalania opłat za emisję gazów cieplarnianych.

E1-9 Przewidywane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem

Grupa pomija ujawnienia informacji w powyższym standardzie zgodnie z zapisami dodatku C do standardu ESRS 1.

TAKSONOMIA

Proces badania zgodności z wymogami Taksonomii UE

Klasyfikacja działalności

Spółka dokonała przeglądu działalności Grupy oraz zweryfikowała informacje finansowe dotyczące obrotów, nakładów i kosztów oraz w oparciu o dodatkowe informacje od osób zajmujących się procesami i usługami od strony operacyjnej wyodrębniła działalność zdefiniowaną w punkcie 8.1 rozporządzenia (UE) 2021/2139, czyli przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność, która została poddana dalszej analizie.

Analiza danych finansowych na poziomie każdej ze spółek Grupy oraz przeprowadzenie analizy indywidualnie dla każdej z pozycji powoduje, że dane dotyczące nakładów inwestycyjnych, wydatków operacyjnych i przychodów zostały wzięte po uwagę tylko raz.

Usługi zakwalifikowane do tego obszaru polegają na udzieleniu dostępu do systemów umożliwiających klientowi zarządzanie obszarami i procesami HR poprzez szereg modułów oraz funkcjonalności dostępnych w ramach tych systemów, jak również umożliwiającej dokonanie integracji i automatyzacji tychże systemu z aplikacjami zewnętrznymi. Usługi świadczone są w modelu SaaS (Software as a Service), czyli modelu abonamentowej dystrybucji oprogramowania polegającym na udzieleniu użytkownikowi dostępu do oprogramowania uruchomionego przez dostawcę usługi w infrastrukturze chmury obliczeniowej, przy czym korzystanie z oprogramowania odbywa się poprzez internet i nie jest związane ze zwielokrotnianiem kodu źródłowego. Usługi chmurowe świadczone są na rzecz Grupy przez zewnętrznego usługodawcę, nie powiązanego z Grupą. Poprzez system rozumie się oprogramowanie będące własnością Spółki i/lub spółek zależnych Spółki. Przychody z tego tytułu czerpane są od momentu aktywacji usługi oraz w wybranych wariantach dodatkowych świadczeń do usługi, która wiąże się z deklaracją/rozpoczęciem rozliczenia w modelu abonamentowym, najczęściej miesięcznym lub rocznym.

Podział obrotu, nakładów i kosztów

Na tym etapie do usług świadczonych przez spółki Grupy dokonano przypisania obrotów, nakładów i kosztów, jednocześnie z uwagi na formę świadczenia usługi dokonano dezintegracji (analogicznie do zasad określonych w pkt 1.2.2.3 rozporządzenia (UE) 2021/2178) procesu świadczenia usługi na dwie części: (1) świadczenie usług abonamentowych dot. dostępu do systemów do zarządzania procesem rekrutacyjnym przez Grupę na rzecz jej klientów, z której to Grupa czerpie przychody oraz (2) usługi chmurowe (centra przetwarzania danych) świadczone na rzecz Grupy przez zewnętrznych usługodawców, umożliwiające świadczenie usług przez spółki należące do Grupy. Centra przetwarzania danych nie są aktywem Grupy w rozumieniu Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonych przez Unię Europejską (MSSF).

Weryfikacja spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji

W związku z faktem, że techniczne kryteria kwalifikacji dotyczące badanego rodzaju działalności (punkt 8.1 rozporządzenia (UE) 2021/2139) odnoszą się wprost do centrum przetwarzania danych, które w efekcie dezintegracji zostało „wydzielone” i z zgodnie z MSSF jest niezależne od Grupy, weryfikacja w tym zakresie pozostaje po stronie właściciela centrum przetwarzania danych świadczącego usługi chmurowe.

Działalność w zakresie usługi dostępu do systemu do zarządzania procesem rekrutacyjnym, została zakwalifikowana do taksonomii z uwagi na model w jakim jest świadczona, natomiast techniczne kryteria kwalifikacji dotyczą konkretnych aktywów będących poza kontrolą Grupy. Powyższe podejście pozwala uznać działalność Grupy w zakresie świadczenia ww. usług za zgodną z Taksonomią.

Weryfikacja zgodności z minimalnymi gwarancjami

Zgodnie z założeniami Europejskiego Zielonego Ładu sprawiedliwa transformacja energetyczna nie może odbywać się kosztem ludzi. Stąd jako element obligatoryjny w zakresie kwalifikacji działalności na mocy art. 18 rozporządzenia (UE) 2020/852 wprowadzono obowiązek weryfikacji spełnienia wymogów minimalnych gwarancji, czyli istnienia procedur należytej staranności oraz spełnienia zasady niewyrządzania istotnych szkód w czterech obszarach: Prawa człowieka, w tym prawa pracownicze, Przeciwdziałanie korupcji, Podatki oraz Uczciwa konkurencja.

W procesie weryfikacji potwierdzono:

- istnienie procesów należytej staranności w obszarze praw człowieka w szczególności w zakresie praw pracowniczych, przeciwdziałania korupcji, podatków i uczciwej konkurencji;
- brak prowadzenia jakichkolwiek spraw sądowych w obszarach praw człowieka, w tym pracowniczych, w zakresie dot. korupcji, podatków czy nieuczciwej konkurencji, a tym samym brak prawomocnych wyroków w ww. obszarach zarówno w odniesieniu do Grupy, jak i do członków Zarządu Spółki;
- brak zgłoszeń dot. spółek z Grupy do Krajowego Punktu Kontaktowego OECD ds. odpowiedzialnego biznesu (KPK OECD), co potwierdzano poprzez weryfikację bazy zgłoszeń dostępnej na stronie KPK;
- brak zgłoszeń dot. spółek z Grupy do Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), co potwierdzano poprzez weryfikację bazy zgłoszeń dostępnej na stronie BHRRC.

Jako kryterium oceny w procesie weryfikacji wykorzystano wytyczne zawarte w Final Report on Minimum Safeguards przygotowanym przez Platform On Sustainable Finance, a co za tym m. in. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej.

Raportowanie

W wyniku przeprowadzonego procesu potwierdzono zgodność wybranych działań i powiązanych z nimi operacji finansowych z zasadami opisanymi w rozporządzeniu (UE) 2020/852 i w konsekwencji określono kluczowe wskaźniki wyników zgodnie z zasadami i w formacie tabelami określonymi w rozporządzeniu (UE) 2021/2178.

Zasady Rachunkowości

Na potrzeby przydziału przychodów, kosztów i nakładów finansowych przyjęto następujące zasady rachunkowości.

Obrót - podstawę stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w roku 2024, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku w Nocie 2.2 „Przychody z umów z klientami”. Licznik to przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki, czyli przychody z działalności „8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, do których należą m.in. przychody z usługi udostępniania oprogramowania i aplikacji służących do kompleksowego zarządzania procesami rekrutacji.

Nakłady inwestycyjne (CapEx) - podstawę stanowią nakłady inwestycyjne wykazane w Grupie oraz ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku i opisane w notach: „6.1. Wartości niematerialne”, „6.2 Rzeczowe aktywa trwałe” oraz „6.3 Aktywa z tytułu prawa do użytkowania. Do licznika przypisano tę część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, m.in. nakłady związane z infrastrukturą teleinformatyczną oraz wartościami niematerialnymi związanymi z rozwojem oprogramowania i aplikacji.

Wydatki operacyjne (OpEx) - podstawę stanowią nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju oraz wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów Grupy i ich utrzymywania, w tym m.in.: koszty osobowe osób odpowiedzialnych za utrzymanie i naprawy aktywów Grupy, koszty związane z naprawami oraz remontami budynków, pojazdów, urządzeń, systemów i oprogramowania, koszty sprzątnięcia powierzchni czy koszty w obszarze ochrony przeciwpożarowej. Do licznika przypisano tę część OpEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, m.in. wydatki związane z utrzymaniem infrastruktury teleinformatycznej we właściwym stanie, usługi hostingu oraz nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju.

Pozostałe informacje

Dane finansowe pozyskane od poszczególnych spółek z Grupy zostały zsumowane, a następnie dokonano wyłączeń oraz korekt konsolidacyjnych. Sprawozdania finansowe wszystkich jednostek zależnych i stowarzyszonych zostały sporządzone za te same okresy sprawozdawcze, przy zastosowaniu spójnych zasad rachunkowości. Skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku zostało sporządzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską.

Okres sprawozdawczy to okres 12 miesięcy od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku. Kluczowe wskaźniki wyników przedstawiono na poziomie Grupy.

Grupa nie jest w żaden sposób zaangażowana w rodzaje działalności, o których mowa w sekcjach 4.26 – 4.31 załączników I i II do rozporządzenia (UE) 2021/2139 (rodzaje działalności związane z wytwarzaniem energii w ramach procesów jądrowych i produkcji energii z gazowych paliw kopalnych).

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczy roku 2024																			
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne (3)	Odsetek nakładów inwestycyjnych, rok 2024 (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady DNSH (nie czyni poważnych szkód)						Minimalne gwarancje (17)	Udział działalności zgodnej z systematyką Nakłady inwestycyjne rok 2023 (18)	Kategoria Działalność wspomagająca (19)	Kategoria Działalność na rzecz przejścia (20)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Zanieczyszczenie (8)	Gospodarka w obiegu zamkniętym (9)	Różnorodność (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Zanieczyszczenie (14)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (15)	Różnorodność (16)				
		tys. PLN	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	E	T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																			
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0 000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,0%		
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
Przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność		CCM 8.1	4,504	13,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%							T	17,9%		
Nakłady inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		4,504	13,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								17,9%		
Razem (A.1 + A.2)		4,504	13,7%																
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		28,426	86,3%																
Razem (A+B)		32,930	100,0%																
		Część nakładów inwestycyjnych / Łączne nakłady inwestycyjne																	
		Zgodność z systematyką w podziale na cele	Kwalifikowanie się do systematyki w podziale na cele																
CCM		0,0%	13,7%																
CCA		0,0%	0,0%																
WTR		0,0%	0,0%																
CE		0,0%	0,0%																
PPC		0,0%	0,0%																
BIO		0,0%	0,0%																

INFORMACJE DOTYCZĄCE KWESTII SPOŁECZNYCH

ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze

Definicje pojęć zastosowanych w niniejszym rozdziale:

Własne zasoby pracownicze obejmują zarówno osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy z Grupą "**pracownicy**", jak i osoby świadczące pracę na rzecz Grupy na innych zasadach "**osoby niebędące pracownikami**". Do tej drugiej grupy należą osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudnione), osoby współpracujące z Grupą na podstawie umów o świadczenie usług oraz osoby zapewnione przez podmioty zewnętrzne prowadzące działalność związaną głównie z zatrudnieniem.

Wszystkie zasoby pracownicze, zarówno pracownicy, jak i osoby niebędące pracownikami, są definiowane w sposób neutralny płciowo. W związku z tym, w Oświadczeniu, dla celów uproszczenia oraz zapewnienia jego czytelności, stosujemy neutralne określenia zbiorcze, takie jak "pracownicy" lub "zatrudnieni", bez różnicowania na płeć w używanych formach gramatycznych.

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Pracownicy Grupy stanowią kluczowy zasób i jeden z fundamentów jej rozwoju. W związku z tym, Grupa szczególnie dba o budowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu godności, równości i praw człowieka. Charakteryzuje ją dążenie do realizacji ambitnych, ale realnych celów, bezpośrednia komunikacja z pracownikami i umożliwianie im rozwoju w atmosferze wzajemnego szacunku. Grupa tworzy angażujące środowisko pracy, zwracając szczególną uwagę na włączający i doceniający sposób zarządzania, atmosferę współpracy oraz dostarczanie pracownikom możliwości rozwoju, zgodnie z zasadami sprawiedliwości i równego traktowania. Takie podejście znajduje odzwierciedlenie w strategii i modelu biznesowym Grupy, które uwzględniają odpowiedzialne zarządzanie kapitałem ludzkim jako kluczowy element długoterminowego sukcesu organizacji.

Grupa kieruje się najwyższymi standardami etycznymi i dba o przestrzeganie praw człowieka na każdym etapie swojej działalności. Respektowanie fundamentalnych praw i wolności jednostki jest integralną częścią strategii oraz modelu biznesowego Grupy a także stanowi kluczowy element w budowaniu odpowiedzialnych i trwałych relacji z pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi oraz innymi interesariuszami.

Zobowiązania Grupy w zakresie praw człowieka znajdują odzwierciedlenie w przyjętych politykach i procedurach, takich jak Kodeks etyki, Polityka różnorodności oraz Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. W Grupie nie są akceptowane żadne formy pracy przymusowej, pracy dzieci, wykluczenia czy nierównego traktowania. Grupa wspiera różnorodność i równość płac, dbając o tworzenie bezpiecznego i inkluzywnego środowiska pracy.

Poszanowanie praw człowieka ma bezpośredni wpływ na strategię i model biznesowy Grupy poprzez:

- dążenie do zapewnienia uczciwych i etycznych warunków pracy w całym łańcuchu wartości;
- współpracę wyłącznie z dostawcami i partnerami przestrzegającymi praw człowieka;
- promowanie różnorodności i włączania społecznego w ramach Grupy oraz w oferowanych przez Grupę usługach;
- wdrażanie mechanizmów monitorowania i zgłaszania nieprawidłowości, które pozwalają eliminować wszelkie naruszenia praw człowieka.

Grupa zapewnia pracownikom możliwość zgłaszania uwag, propozycji oraz inicjatyw dotyczących warunków pracy oraz funkcjonowania organizacji. Kanały zgłoszeń opisane są w rozdziale „ESRS G1 Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

W największych spółkach Grupy, takich jak Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o., interesy pracowników reprezentują przedstawiciele pracowników. Są oni wybierani w drodze powszechnych wyborów, które odbywają się co dwa lata. Każde spotkanie z udziałem Przedstawicieli jest dokumentowane w formie protokołu, co zapewnia przejrzystość i zachowanie ciągłości dialogu. W 2024 roku konsultowane z nimi były przede wszystkim zmiany w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W pozostałych spółkach należących do Grupy pracownicy mogą zgłaszać swoje uwagi, wątpliwości i pomysły za pomocą ogólnodostępnych kanałów zgłoszeń. Takie

rozwiązanie pozwala na otwartą komunikację, wspiera rozwój kultury organizacyjnej opartej na dialogu i zaangażowaniu oraz umożliwia efektywne rozwiązywanie bieżących problemów.

Dodatkową formą dialogu w Spółce, która ma na celu wspieranie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, jest Komisja BHP. Stanowi ona kluczowe forum współpracy pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą, pozwalając na wspólne wypracowywanie rozwiązań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. W 2024 roku podczas posiedzeń Komisji BHP poruszono szereg istotnych zagadnień, takich jak m.in.: szkolenia BHP, promowanie edukacji w zakresie zdrowia, poszukiwanie rozwiązań wspierających zdrowie psychiczne pracowników oraz przepisy, organizacja stanowiska pracy przy komputerze, czynniki szkodliwe i rozmieszczenie elementów wyposażenia. Komisja skupiła się na poprawie warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny w organizacji.

W softgarden w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników również została powołana Komisja BHP. Jej zadaniem jest wspieranie działań mających na celu stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy. Komisja doradza w sprawach związanych z ochroną zdrowia, identyfikacją potencjalnych zagrożeń oraz wdrażaniem najlepszych praktyk w zakresie bezpieczeństwa. Dzięki regularnym spotkaniom i współpracy z pracownikami, Komisja BHP aktywnie uczestniczy w rozwiązywaniu problemów oraz proponuje rozwiązania, które mają na celu minimalizowanie ryzyka zawodowego i poprawę warunków pracy.

Działalność Komisji BHP wpisuje się w szerszą strategię Grupy, mającą na celu budowanie środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu i bezpieczeństwu wszystkich zatrudnionych, przy jednoczesnym dążeniu do utrzymania najwyższych standardów zgodności z regulacjami prawnymi oraz dobrymi praktykami rynkowymi.

Komunikacja wewnętrzna

Otwarta i transparentna komunikacja to filar kultury organizacyjnej Grupy. Dlatego we wszystkich spółkach z Grupy stawia się duży nacisk na ten obszar, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji dwustronnej oraz informacji zwrotnej. Regularnie w Grupie organizowane są spotkania komunikacyjne z pracownikami, na których prezentowane jest podsumowanie dotychczasowych wyników i plany na dalsze działania.

- W ciągu roku odbywają się cykliczne międzynarodowe spotkania kwartalne online dla wszystkich pracowników z całej Grupy, na których są omawiane wyniki i działania wszystkich spółek. Są one narzędziem komunikacji, służącym powszechnej znajomości oraz zrozumieniu strategii i celów Grupy, a także budowania lepszej znajomości działań innych spółek, wymiany wiedzy i współpracy. Dodatkowo podczas powyższych spotkań pracownicy mają możliwość bezpośredniego zadania pytań przedstawicielom kadry zarządzającej wszystkich spółek Grupy.
- Wraz z rozpoczęciem roku kalendarzowego odbywa się również spotkanie typu kick off, na które zapraszani są wszyscy pracownicy Grupy. Ze względu na kwestie logistyczne, spotkania te również odbywają się w formule online, aby umożliwić uczestnictwo jak największej liczbie osób.
- Dodatkowo, na poziomie lokalnym odbywają się regularne spotkania z osobami zarządzającymi, na których przekazywane są aktualne informacje dotyczące bieżącej działalności, realizowanych projektów i kwestii organizacyjnych. W trakcie spotkań jest możliwość zadawania pytań.
- Raz w roku Grupa organizuje spotkanie offline w Polsce, gdzie zapraszani są wybrani menedżerowie ze wszystkich spółek Grupy. Pozwala to na większą integrację na poziomie spółek, wymianę wiedzy oraz doświadczeń.
- W 2024 roku odbył się również szereg tematycznych spotkań w formule warsztatów na poziomie międzynarodowym, angażujące i motywujące poszczególne zespoły do wymiany wiedzy i doświadczeń w ramach Grupy.

Zgodnie z przyjętymi standardami komunikacji wewnętrznej obowiązującymi w Grupie, wykorzystywane są różnorodne narzędzia komunikacji, nastawione na efektywną, dwustronną komunikację oraz zaangażowanie pracowników, za pomocą których regularnie publikowane są aktualne informacje dotyczące poszczególnych spółek oraz Grupy.

W związku z tym, że tworzenie angażującego środowiska pracy jest jednym z priorytetów Grupy, a informacje uzyskiwane od pracowników służą ciągłemu doskonaleniu się, to corocznie przeprowadzane jest anonimowe Badanie Środowiska Pracy. Pozwala ono na sprawdzenie poziomu zaangażowania pracowników na poziomie zespołów oraz sprawdzenie jak wdrażane zmiany wpływają na ich pracę i które obszary wciąż wymagają zmian. Wyniki tego Badania niejednokrotnie przekładają się na konkretne inicjatywy.

Frekwencja pracowników w badaniu przeprowadzonym w 2024 roku w Polsce wyniosła 89,0%. Udział pracowników z Ukrainy w badaniu wyniósł 87,0%, a z Niemiec 77,0%. Grupa osiąga bardzo wysoki poziom satysfakcji wśród pracowników: w 2024 roku w Polsce wskaźnik ten wyniósł 79%, w Ukrainie 75,0%, zaś w Niemczech 53,0%.

Pracownicy Grupy jako istotni interesariusze byli także aktywnymi uczestnikami badania podwójnej istotności przeprowadzonego w 2024 roku, w oparciu, o które zdeteminowano istotne zagadnienia przedstawione w Oświadczeniu.

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Pracownicy stanowią podstawowe źródło przewagi konkurencyjnej Grupy jako organizacji dynamicznej oraz innowacyjnej. Dostęp do wysoko wykwalifikowanych specjalistów, utrzymanie i rozwój talentów są kluczowe dla rozwoju Grupy.

Charakterystyka własnych zasobów pracowniczych Grupy

Struktura zatrudnienia w Grupie opiera się na poziomie stanowisk, a nie konkretnych kategoriach. Większość osób zatrudnionych na umowę o pracę w spółkach Grupy pracuje na stanowiskach specjalistycznych, tj. 62,8%. Na koniec 2024 roku udział specjalistów i ekspertów w ogólnym zatrudnieniu wyniósł 76,5% w tym: w segmencie Polska 78,8%, w segmencie Ukraina 67,0%, w segmencie Niemcy 80,7%.

Struktura zatrudnienia ze względu na poziom stanowiska w segmentach własnych pracowników Grupy w 2024 roku

Poziom stanowiska	Polska	Ukraina	Niemcy	Grupa
Asystent	2,8%	17,5%	0,5%	5,7%
Specjalista	61,4%	52,8%	80,2%	62,8%
Ekspert	17,4%	14,2%	0,5%	13,7%
Menedżer	15,3%	12,2%	15,7%	14,7%
Dyrektor	3,1%	3,3%	3,1%	3,1%

Ponadto, według stanu na dzień 31 grudnia 2024 roku, do własnych zasobów pracowniczych Grupy zaliczały się także 132 osoby niebędące pracownikami, w większości na podstawie umów o współpracę. Ich charakterystyka została szerzej przedstawiona w punkcie S1-7 Oświadczenia.

Istotne wpływy, ryzyka i szanse

Grupa identyfikuje i analizuje wpływy związane z kwestiami pracowniczymi oraz warunkami pracy, uwzględniając je w swoim modelu biznesowym oraz celach krótko-, średnio- i długoterminowych. Najważniejsze aktywności w tym obszarze są regularnie omawiane na cyklicznych spotkaniach z pracownikami, co pozwala na budowanie dialogu i bieżące zbieranie informacji zwrotnych. Wpływy te zostały szczegółowo opisane w rozdziale „ESRS 2 - Ogólne ujawnienie informacji Oświadczenia.

W kontekście zarządzania ryzykami i szansami Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie potencjalnych zagrożeń oraz wykorzystanie możliwości wynikających z dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i ewolucji oczekiwań pracowników. Zarządzanie tymi aspektami odbywa się w sposób systematyczny i zgodny z przyjętymi zasadami ładu korporacyjnego, wartościami oraz poszanowaniem praw człowieka.

W poniższej tabeli przedstawiono szczegółowy opis wybranych zidentyfikowanych ryzyk i szans wraz z określeniem sposobów ich monitorowania i zarządzania. Wszystkie one dotyczą pracowników Grupy i mogą powstać w obszarze własnych operacji.

Istotne ryzyko/szansa, opis ryzyka i szansy, sposób zarządzania

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
Warunki pracy – bezpieczeństwo zatrudnienie		
Ryzyko	Ograniczone bezpieczeństwo zatrudnienia, w szczególności na terenie Ukrainy.	Przejrzysty system zatrudniania, dostęp do wsparcia psychologa (szczególnie ważny w Ukrainie), bieżący kontakt z pracownikami, rozbudowane narzędzia komunikacji wewnętrznej oraz wsparcia rozwoju i ścieżek karier, dedykowane tematyczne warsztaty dla pracowników, badania środowiska pracy, regulamin pracy.
Szansa	Przewaga konkurencyjna dzięki zbudowaniu kompetentnego, wysoko wykwalifikowanego i lojalnego zespołu.	Przejrzysty system zatrudniania oraz wynagradzania pracowników, jasno określone ścieżki kariery, system szkoleń menedżerskiej oraz podwyższających kompetencje, program reskillingu, elastyczny czas pracy oraz możliwość pracy zdalnej, regulamin pracy, regulamin wynagrodzeń.
Czas pracy		
Ryzyko	Spadek zaangażowania, wyższa rotacja oraz utrata kluczowych pracowników w związku z niedopasowaniem czasu i formy pracy do oczekiwań pracowników.	Elastyczne formy pracy: zdalna, hybrydowa, stacjonarna – dopasowane do indywidualnych i zespołowych potrzeb, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom możliwości spotkań i wymiany wiedzy, elastyczne godziny pracy.
Szansa	Elastyczne formy pracy przyciągają talenty.	
Adekwatna płaca		
Ryzyko	Spadek zaangażowania, wyższa rotacja, a nawet utrata kluczowych pracowników w związku z nieadekwatnymi, nierynkowymi lub nierównymi wynagrodzeniami.	Monitorowanie rynkowego poziomu wynagrodzeń, jasne zasady dotyczące podwyżek oraz docelowego poziomu wynagrodzeń w odniesieniu do rynku.
Szansa	Wysoki poziom satysfakcji i motywacji pracowników oraz przyciąganie nowych talentów z związku z przejrzystym systemem wynagrodzeń.	Publikacja widełek płacowych w ogłoszeniach rekrutacyjnych Grupy - transparentne zasady wynagradzania.
Dialog społeczny		
Ryzyko	Frustracja i spadek zaangażowania pracowników spowodowane poczuciem braku wpływu na działalność Grupy lub nieuwzględnianiem opinii pracowników.	Umożliwienie każdemu pracownikowi kontaktu i dialogu z Zarządem Spółki oraz zespołami zarządzającymi poszczególnymi obszarami biznesowymi co najmniej raz na kwartał podczas spotkań online.
Szansa	Wysoki poziom satysfakcji i motywacji pracowników wynikający z dostosowywania warunków pracy do komunikowanych przez pracowników oczekiwań i potrzeb oraz ich poczucia wpływu na rozwój i działalność Grupy.	Promowanie kultury udzielania informacji zwrotnej. Regularne badania środowiska pracy.
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym		
Ryzyko	Spadek motywacji i wzrost rotacji pracowników związany z brakiem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym w wyniku nadmiernego obciążenia pracą czy zwiększenia czasu na dojazdy do pracy w efekcie ewentualnego powrotu do pracy stacjonarnej.	Poszanowanie wyznaczonego czasu pracy, jasno określone zasady komunikowania dostępności pracowników, elastyczne formy pracy, umowa o pracę jako dominująca forma współpracy, gwarantująca szeroki zakres uprawnień pracowniczych.
Szansa	Większa efektywność i motywacja do pracy pracowników przekładająca się na efekty pracy zespołów oraz ich innowacyjność.	
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
Ryzyko	Ryzyko związane z warunkami i organizacją pracy, w tym nieprawidłowa postawa, przeciążenie pracą, nieprawidłowości w zakresie szkoleń BHP.	System zarządzania BHP, który obejmuje procedury, instrukcje, przepisy i standardy Komisja BHP w Spółce, system szkoleń BHP, odpowiednie przygotowanie miejsc pracy w biurach Grupy oraz promowanie tworzenia ergonomicznego miejsca pracy w domu w przypadku elastycznych form pracy.
Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich oraz różnorodność (kandydaci i pracownicy)		
Ryzyko	Utrata pracowników w związku z wystąpieniem nierównego traktowania, przypadków dyskryminacji i mobbingu, luki płacowej oraz braku równości szans, a także nierówne traktowanie kandydatów w procesie rekrutacji.	Szacunek do różnorodności jedną z grupowych wartości, które leżą u podstaw całej kultury organizacyjnej Grupy. Kodeks Etyki, Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna, oraz Polityka Różnorodności wyznaczająca kierunki i działania w obszarze DEI.
Szansa	Zwiększenie dostępu do szerszej puli talentów, w tym m.in. przyciąganie kobiet przez zapewnienie im równości wynagrodzeń, przyczynia się do wzrostu konkurencyjności, a także ograniczeniu rotacji.	W Ukrainie: program wsparcia dedykowany weteranom powracającym do pracy. W badaniach środowiska pracy prowadzonych co roku w każdej ze spółek Grupy pytania dotyczące różnorodności są jedną z głównych kategorii badanych obszarów. Wyniki ankiet są analizowane i na ich bazie planowane są działania w poszczególnych obszarach.

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
Szkolenia i rozwój umiejętności		
Ryzyko	Spadek motywacji pracowników i konkurencyjności Grupy przez nieefektywny proces rozwoju pracowników.	Określone zasady dostępu do szkoleń.
Szansa	Poprawa efektywności pracy i wzrost konkurencyjności Grupy, szczególnie w obszarze nowych technologii.	Regularny monitoring indywidualnych postępów i rozwoju pracowników. Ogólnodostępne szkolenia organizowane przez spółki z Grupy oraz dedykowane, indywidualne działania rozwojowe. Autorski system szkoleń menedżerskich.

S1-1 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Grupa stosuje spójne standardy zarządzania zasobami pracowniczymi, które opierają się na dokumentach wewnętrznych, takich jak Kodeks etyki, regulaminy, polityki, procedury oraz zasady wspierające rozwój, bezpieczeństwo i dobrostan osób świadczących pracę na rzecz Grupy.

Fundamentem tych działań jest poszanowanie praw człowieka, zgodnie z zasadami określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

W spółkach Grupy obszary związane z zarządzaniem własnymi zasobami pracowniczymi regulują poniższe najistotniejsze dokumenty:

- Kodeks etyki Grupy Pracuj;
- Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna;
- Polityka różnorodności;
- Regulamin pracy;
- Regulamin wynagradzania;
- Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w Grupie Pracuj S.A.;
- Regulamin systemu kafeteryjnego w spółce eRecruitment Solutions sp. z o.o.
- Polityka ochrony danych osobowych;
- Procedura zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów;
- Instrukcja dokonywania zgłoszeń w systemie e-nform;
- Polityka rekrutacji;
- Zasady dotyczące procesu onboardingu;
- Zasady dotyczące procesu offboardingu;
- Zasady prowadzenia rozmów rozwojowych.

Za polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi odpowiadają zarządy poszczególnych spółek, natomiast za ich wdrażanie odpowiedzialne są przede wszystkim ich działy HR.

Kodeks etyki

Kodeks etyki Grupy Pracuj jest nadrzędnym dokumentem wyznaczającym zasady etycznego postępowania. Określa on oczekiwane postawy i standardy zachowań oraz wskazuje działania uznawane za niedopuszczalne. Kodeks obowiązuje wszystkich członków społeczności Grupy, niezależnie od stanowiska czy funkcji i zawiera zbiór zasad opartych na wartościach Grupy.

Kodeks zobowiązuje m.in. do:

- poszanowania praw człowieka, w tym zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej, handlu ludźmi i niewolnictwa;
- zapobiegania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi;
- zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy;
- przestrzegania zasad równości w rekrutacji, wynagrodzeniach i awansach;
- przeciwdziałania korupcji oraz konfliktom interesów;
- ochrony danych i informacji;
- poszanowania środowiska naturalnego i interesów społeczności lokalnych.

Treść Kodeksu jest dostępna na wewnętrznych platformach i każdy pracownik, współpracownik oraz członek kadry zarządzającej ma obowiązek zapoznania się z jego postanowieniami.

Szczegółowy opis Kodeksu etyki znajduje się w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Poszanowanie praw człowieka

Na wszystkich etapach współpracy, od rekrutacji po zakończenie zatrudnienia, Grupa kładzie szczególny nacisk na respektowanie praw człowieka. Każdy pracownik jest traktowany z szacunkiem i zgodnie z zasadami równości, niezależnie od płci, wieku, rasy, orientacji seksualnej czy innych cech osobistych.

W szczególności Grupa:

- promuje równomierną reprezentację płci na wszystkich szczeblach organizacji;
- zapewnia prawo do godziwego wynagrodzenia, równego za pracę o tej samej wartości;
- szanuje wolność wypowiedzi, prawo do zrzeszania się oraz prywatność pracowników;
- nie akceptuje jakichkolwiek przejawów naruszania praw człowieka.

Grupa nie toleruje takich działań, jak:

- praca dzieci;
- praca przymusowa, handel ludźmi czy niewolnictwo;
- zachowania naruszające godność ludzką;
- jakiegokolwiek formy dyskryminacji.

Oczekiwania w zakresie poszanowania praw człowieka są również kierowane do interesariuszy Grupy za pośrednictwem Kodeksu etyki w relacjach biznesowych.

Środki naprawcze i kanały zgłoszeń

W Grupie funkcjonują kanały zgłoszeń naruszeń, zapewniające anonimowość i umożliwiające zgłaszanie przypadków łamania praw człowieka. Szczegółowy opis tych kanałów znajduje się w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Dodatkowo, w softgarden dokumentem określającym zasady i wartości, które regulują codzienną działalność organizacji na poziomie lokalnym jest Corporate Policy. Dla pracowników dokument ten jest przewodnikiem wspierającym odpowiedzialne, zgodne z prawem i wartościami firmy działanie, zapewniającym jednocześnie pozytywną atmosferę pracy i przestrzeganie zasad równości, szacunku oraz bezpieczeństwa.

Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

W spółkach Grupy wdrożono Politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną, której celem jest zapewnienie ochrony pracowników i współpracowników przed mobbingiem, dyskryminacją (w tym molestowaniem seksualnym) zarówno w miejscu pracy, jak i w związku z wykonywaną pracą.

Polityka obejmuje następujące obszary:

- ochronę osób dotkniętych mobbingiem i dyskryminacją: zapewnienie wsparcia oraz środków zaradczych dla poszkodowanych;
- działania pracodawcy: wdrożenie procedur przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, w tym monitorowanie środowiska pracy, prowadzenie szkoleń oraz reagowanie na zgłoszenia;
- obowiązki pracowników: obowiązek unikania działań noszących znamiona mobbingu i dyskryminacji oraz zgłaszania zauważonych naruszeń;
- procedury zgłaszania: umożliwienie pracownikom i osobom wykonującym pracę w łańcuchu wartości poufnego zgłaszania naruszeń poprzez wyznaczone kanały, takie jak partnerzy biznesowi HR lub dedykowane platformy zgłoszeniowe.

Polityka dotyczy zarówno pracowników, jak i osób wykonujących pracę w łańcuch wartości, niezależnie od ich pozycji w organizacji.

Odpowiedzialność za wdrożenie polityki spoczywa na Zarządach poszczególnych spółek Grupy, które zobowiązane są do zapewnienia jej skutecznego funkcjonowania. Szczegółowy opis Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej znajduje się w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Regulamin pracy

W spółkach: Grupa Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz Robota International TOV obowiązują regulaminy pracy, pełniące kluczową rolę w określaniu organizacji i porządku pracy. Dokumenty te szczegółowo precyzują prawa i obowiązki zarówno pracodawców, jak i pracowników, zapewniając jasne zasady współpracy w codziennym funkcjonowaniu firmy. Regulaminy pracy dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, wyłączając osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło.

W pozostałych spółkach zasady organizacji pracy są ustalone bezpośrednio w treści umów o pracę.

Polityka wynagrodzeń

Grupa zapewnia warunki, które umożliwiają pozyskanie, utrzymanie oraz motywowanie osób posiadających wiedzę i doświadczenie kluczowe dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy.

W Grupie Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz Robota International TOV, wdrożono Regulaminy wynagradzania, precyzyjnie określające zasady wynagradzania, a także inne świadczenia związane z pracą i zasady

ich przyznawania. W pozostałych spółkach polityka wynagrodzeń opiera się na krajowych przepisach oraz aktualnych trendach rynkowych.

Dotyczy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Grupa Pracuj we współpracy z zewnętrznym partnerem przeprowadziła proces wyceny stanowisk. Dodatkowo, wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników oraz dbając o transparentność procesów wewnętrznych została stworzona siatka wynagrodzeń, do poziomów której, są przypisane poszczególne stanowiska. Narzędzia te mają nie tylko na celu ustalenie adekwatnego wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy, kompetencji, wiedzy oraz pozycji w Spółce, ale również eliminują możliwość różnicowania płacy ze względu na płeć.

Wszystkie spółki z Grupy corocznie prowadzą analizy wysokości wynagrodzeń, zarówno w stosunku do rynków lokalnych, co pozwala zachować im konkurencyjność.

Polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Działalność Grupy nie wiąże się z wykonywaniem pracy w warunkach szkodliwych. Obowiązki zawodowe są realizowane głównie na stanowiskach biurowych. W związku z tym najważniejsze zagrożenia na tych stanowiskach obejmują: nieodpowiednią ergonomię miejsca pracy, długotrwałe siedzenie, stres, monotonię pracy, a także hałas i niewłaściwe oświetlenie. Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom warunki pracy eliminujące wszelkie potencjalne zagrożenia.

W Grupie funkcjonuje system zarządzania BHP, który obejmuje procedury, instrukcje, przepisy i standardy. W spółkach Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. wypełnianie obowiązków z obszaru BHP wspierane jest przez firmę zewnętrzną. W pozostałych spółkach przestrzeganie zasad podlega nadzorowi kierownictwa. Spółki działają zgodnie z wytycznymi i przepisami prawa w zakresie BHP (m.in. Kodeks Pracy oraz inne regulacje), a także zasadami określonymi w Regulaminie pracy. Jednocześnie, współpraca spółek Grupy z zewnętrzną firmą specjalizującą się w zakresie BHP stanowi dodatkowe źródło wiedzy oraz informacji o najlepszych praktykach w tym obszarze.

Ochrona różnorodności i prewencja dyskryminacji

Grupa definiuje swoje podejście do przeciwdziałania dyskryminacji, promowania równości szans oraz wspierania różnorodności i włączenia społecznego przede wszystkim poprzez Kodeks etyki oraz Politykę różnorodności. Dokumenty te opierają się na systemie wartości Grupy, który został wspólnie wypracowany przez międzynarodowy zespół, złożony z przedstawicieli kluczowych obszarów biznesowych Grupy - wśród tych wartości znajduje się szacunek dla różnorodności.

Szacunek dla różnorodności to jedna z podstawowych wartości. Grupa zapewnia każdemu równe szanse w dostępie do zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego czy awansu. Dbą również o to, by tworzyć przyjazne oraz angażujące środowisko pracy. Grupa dba, aby każdy pracownik w swoim miejscu pracy czuł się bezpiecznie i komfortowo. Jednocześnie, w Grupie nie są tolerowane jakiegokolwiek przejawy mobbingu czy dyskryminacji. Wszyscy pracownicy, osoby niebędące pracownikami i partnerzy biznesowi mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania.

W 2024 roku opracowano Politykę różnorodności w Grupie. Określa ona standardy kształtowania kultury organizacyjnej oraz budowania środowiska pracy opartego na współpracy i poszanowaniu różnorodności.

Grupa Pracuj dołączyła również w 2024 roku do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności – inicjatywy realizowanej pod patronatem Komisji Europejskiej. Przystąpienie do Karty stanowi ważny krok w kierunku budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku, otwartości i inkluzywności.

W ramach uczestnictwa w programie Spółka będzie miała możliwość udziału w badaniu Diversity IN Check, które pozwoli na kompleksową diagnozę poziomu dojrzałości organizacji w zakresie zarządzania różnorodnością. Wyniki badania dostarczą cennych informacji, które mogą stać się podstawą do dalszego rozwoju polityk i praktyk wspierających różnorodność.

Grupa dąży do określenia jasnych zasad tworzenia, wdrażania i aktualizacji regulacji wewnętrznych, w tym w polityk w obszarze pracowniczym. Miejscem publikacji regulacji jest Intranet dostępny dla wszystkich pracowników. Do wybranych regulacji, tworzone są materiały szkoleniowe i kursy e-learningowe dla pracowników.

Wdrożenie kluczowych polityk obejmuje także działania mające na celu dotarcie do jak najszerszego grona pracowników za pośrednictwem komunikacji wewnętrznej, a także systemowego monitorowania stopnia zapoznania się z treścią przez pracowników.

Grupa zapewnia, że kluczowe polityki są dostępne dla każdego pracownika. W największych polskich spółkach Grupy został wdrożony system e-learningowy, który umożliwia monitorowanie skuteczności zapoznawania się z dokumentami. Dodatkowo, przełożeni są informowani o ewentualnych zaległościach pracowników w zapoznawaniu się z wprowadzonymi regulacjami.

Polityka różnorodności

W 2024 roku opracowano Politykę różnorodności Grupy. Została ona przyjęta przez Zarząd Spółki oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o., zaś w 2025 roku planowane jest jej wdrożenie w pozostałych spółkach Grupy.

Polityka różnorodności Grupy opiera się na zapewnieniu równych szans wszystkim pracownikom i kandydatom, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania, orientacji seksualnej czy innych cech osobistych. W dokumencie określono zasady eliminacji dyskryminacji, wspierania równowagi płci na wszystkich szczeblach organizacji oraz tworzenia środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, integracji i współpracy. Polityka definiuje także konkretne działania wspierające różnorodność i inkluzywność, takie jak dostosowanie procesów rekrutacyjnych, szkolenia z zakresu różnorodności i regularny monitoring postępów w realizacji założonych celów.

S1-2 Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

Odpowiedzialność za współpracę z pracownikami spoczywa głównie na menedżerach i dyrektorach, którzy zarządzają poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Współpraca ta odbywa się przede wszystkim w kontakcie bezpośrednim, związanym z bieżącą pracą operacyjną. Częstotliwość spotkań jest ustalana indywidualnie przez menedżerów i zespoły. W przypadku istotnych kwestii, takich jak zmiany w regulaminach czy politykach wewnętrznych, współpraca ta rozszerza się również o konsultacje z przedstawicielami pracowników, którzy mają możliwość zgłaszania swoich uwag i opinii.

Ważną rolę w promowaniu otwartego dialogu i komunikacji pełnią również Zarząd oraz zespół zarządzający (tzw. Leadership Team). Ich działania mają na celu inspirowanie i wspieranie pracowników w aktywnym uczestniczeniu w procesach komunikacyjnych. Regularnie angażują się oni w spotkania z pracownikami, promując kulturę otwartości, transparentności oraz wzajemnego szacunku, co zachęca do aktywnego dialogu i wymiany opinii. Wyrazem tej otwartości jest także układ biur umożliwiający bezpośrednie kontakty ze współpracownikami i osobami zarządzającymi.

Na szczeblu międzynarodowym, komunikacja w Grupie odbywa się w języku angielskim, a spotkania całej organizacji, organizowane co najmniej raz na kwartał, umożliwiają wymianę informacji i synchronizację działań na poziomie spółek i obszarów biznesowych. Aby zapewnić pełną dostępność informacji dla wszystkich pracowników, spotkania te są także tłumaczone symultanicznie na języki lokalne. Taki model komunikacji jest istotnym elementem zarządzania różnorodnością w Grupie, umożliwiając integrację i efektywne zarządzanie międzynarodowym zespołem.

Opinie i sugestie zgłaszane przez pracowników na wszystkich szczeblach są brane pod uwagę przez przełożonych, którzy wykorzystują je w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszego rozwoju organizacji. Przykładem tego są regularne badania środowiska pracy i badanie kultury, hackathony oraz coroczny konkurs, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać swoje propozycje usprawnień i innowacji.

Spółki z Grupy wykorzystują nowoczesne narzędzia komunikacji wewnętrznej, w tym ankiety online oraz intranet umożliwiający dwustronną komunikację. Potrzeby i sugestie zespołów są na bieżąco monitorowane i analizowane.

Organizowane są również spotkania pracowników z partnerami biznesowymi HR oraz menedżerami, które dają przestrzeń do omówienia indywidualnych kwestii i potrzeb.

Ponadto regularnie organizowane są spotkania przeglądowe, na których weryfikowane są cele i omawiane priorytety na przyszłość. Dodatkowo podczas podsumowania oceny kompetencji w formie oceny 360 stopni dla menedżerów i 270 stopni dla pracowników. Przełożeni wraz z pracownikami opracowują spersonalizowane plany rozwoju,

dostosowane do ich aspiracji i potrzeb firmy. Dzięki tym inicjatywom pracownicy mogą aktywnie wyrażać opinie i współtworzyć środowisko pracy oparte na dialogu i zaufaniu.

S1-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów oraz kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Grupa zapewnia różnorodne kanały zgłaszania naruszeń dostępne dla wszystkich pracowników. Pracownicy są okresowo informowani o istnieniu takich kanałów za pośrednictwem komunikatów mailowych i intranetu. Zgłoszenia szczegółowo zostały opisane w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia. Zgłoszenia są poufne – pełen dostęp do nich mają tylko wybrane osoby.

Każda nowozatrudniona osoba jest informowana podczas szkolenia wstępnego (onboardingu) o możliwości przekazywania swoich opinii za pośrednictwem ankiety satysfakcji, jak również w przypadku nieprawidłowości za pośrednictwem platformy, dostępnej pod adresem:

- Polska: www.gp.zalezymi.pl;
- Niemcy: <https://whistleblower.softgarden.de>.

System gwarantuje bezpieczeństwo, poufność zgłoszeń i ochronę danych osobowych.

W Ukrainie do zgłoszenia wszelkich nieprawidłowości dedykowany jest adres email: MarinaH@robota.ua.

Mechanizmy rozpatrywania skarg lub zażaleń związanych ze sprawami pracowniczymi zostały opisane w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Grupa podejmuje działania w celu eliminacji rzeczywistych negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze. Wdrożone polityki i mechanizmy monitorowania pozwalają na bieżącą ocenę sytuacji i dostosowywanie strategii w celu poprawy warunków zatrudnienia.

W celu ograniczenia istotnych rzeczywistych negatywnych wpływów Grupa podjęła i prowadzi następujące działania:

- promowanie elastycznych form pracy: hybrydowy model zatrudnienia i elastyczne godziny pracy;
- w sytuacjach wynikających z przepisów prawa Grupa zapewnia możliwość pracy w ograniczonym wymiarze godzin pracy;
- regularne spotkania na poziomie Grupy oraz poszczególnych spółek z zespołem zarządzającym, możliwość bezpośredniego kontaktu;
- coroczne badania środowiska pracy;
- analizę zasadności ustanowienie sformalizowanego przedstawicielstwa pracowników w pozostałych spółkach Grupy, która będzie przedmiotem badania w 2025 roku;
- standaryzacja ergonomii stanowisk biurowych i promowanie zasad ergonomii w pracy zdalnej;
- przeglądanie i aktualizowanie polityki wynagrodzeń;
- określanie przejrzystych zasad wynagradzania i podwyżek w oparciu o benchmarki rynkowe;
- zapewnienie równych możliwości rozwoju zawodowego i szkoleń dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci;

- analiza zasadności opracowania procedury dostępu do szkoleń i działań rozwojowych w 2025 roku w Robota International TOV.

Rodzajem działań prowadzących do pozytywnego wpływu na pracowników Grupy są wszelkie inicjatywy z obszaru szkoleń i rozwoju, które wyróżniają się różnorodnością tematów, form oraz wsparciem dla indywidualnych i zespołowych potrzeb.

Grupa monitoruje i ocenia skuteczność wprowadzania powyższych działań poprzez m.in.:

- systematyczne badania satysfakcji pracowników – realizowane co najmniej raz w roku, pozwalające na analizę trendów i identyfikację obszarów wymagających poprawy;
- feedback pracowników – otwarte kanały komunikacji, np. regularne spotkania z zarządem oraz anonimowe ankiety;
- mechanizmy ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem – monitorowanie zgłoszeń w ramach systemu compliance;
- raportowanie do zarządu i inwestorów – roczne raporty niefinansowe uwzględniające efektywność działań w zakresie własnych zasobów pracowniczych.

Charakterystykę prowadzonych działań w celu ograniczenia istotnych ryzyk Grupy oraz wykorzystania szans w kontekście własnych zasobów pracowniczych przedstawiono w punkcie Istotne wpływy, ryzyka i szanse niniejszego rozdziału.

Grupa zapewnia, że jej praktyki biznesowe, w tym polityki sprzedaży, zakupowe oraz zarządzania danymi, nie powodują ani nie przyczyniają się do istotnych negatywnych wpływów na zasoby pracownicze.

W ramach procesów operacyjnych Grupa stosuje polityki mające na celu ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników, w szczególności:

- unika wprowadzania polityk sprzedażowych i celów, które mogłyby prowadzić do presji skutkującej wypaleniem zawodowym. Cele sprzedażowe są konsultowane z zespołami w celu zapewnienia ich realistyczności i zgodności z możliwościami zespołów;
- w procesie zarządzania zakupami i współpracy z dostawcami stosowane są standardy czasu pracy, które uwzględniają możliwości zespołów administracyjnych i prawnych;
- dane pracowników są przetwarzane zgodnie z Polityką ochrony danych osobowych.

Grupa przeznacza odpowiednie zasoby, aby skutecznie zarządzać swoim wpływem na pracowników. Kluczowe działania obejmują:

- Zasoby ludzkie – zespoły HR działające we wszystkich spółkach Grupy są odpowiedzialne za wdrażanie i monitorowanie polityk dotyczących warunków pracy, różnorodności, szkoleń oraz systemów wynagrodzeń. Dodatkowo, Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju (ESG) monitoruje wpływ działalności Grupy na prawa człowieka i dobrostan pracowników. Istotną rolę odgrywa także Komisja BHP funkcjonująca w Spółce.
- Zasoby finansowe – Grupa inwestuje w programy rozwoju zawodowego i szkolenia, w tym programy menedżerskie oraz inicjatywy reskillingowe. Szczególny nacisk Grupa kładzie na szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, a także na świadczenia wellbeingowe, takie jak wsparcie psychologiczne.
- Zasoby organizacyjne – w Grupie obowiązują kompleksowe polityki, w tym Kodeks etyki, Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna oraz Polityka różnorodności. Funkcjonują również dedykowane kanały zgłaszania nieprawidłowości. Regularnie przeprowadzane są badania środowiska pracy, które pozwalają ocenić poziom satysfakcji, zaangażowania oraz postrzeganie różnorodności w organizacji.

S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

W 2025 roku Grupa koncentruje się na umacnianiu jej kultury organizacyjnej, która wspiera zarówno wysoką efektywność, jak i zaangażowanie pracowników. W tym celu wdrażane są narzędzia IT ułatwiające zarządzanie talentami, a także procesy oceny efektywności i potencjału liderów, co pozwoli na skuteczniejsze planowanie sukcesji i rozwój przyszłych liderów. Dodatkowo definiowane i wdrażane są działania wspierające rozwój talentów oraz ich długoterminową ścieżkę kariery w organizacji.

Zaangażowanie pracowników pozostaje jednym z kluczowych priorytetów, dlatego w Polsce, Niemczech i Ukrainie przeprowadzone zostanie badanie środowiska pracy, które pozwoli na identyfikację kluczowych obszarów wymagających zmian lub działań rozwojowych. Wyniki zostaną przeanalizowane i skomunikowane z zespołami menedżerskimi oraz pracownikami, a na ich podstawie powstaną dedykowane warsztaty i grupy robocze, mające na celu opracowanie rozwiązań dla kluczowych wyzwań. Wdrożone zostaną również działania zwiększające zaangażowanie i poczucie przynależności do organizacji.

Ważnym krokiem jest także standaryzacja procesu onboardingu, co umożliwi nowym pracownikom szybszą adaptację i efektywny start w organizacji. Analizowane są obecne praktyki w poszczególnych spółkach, a następnie opracowywane materiały szkoleniowe, takie jak prezentacje, dokumenty, e-learning i testy. Nowy standard zostanie wdrożony w całej Grupie, aby zapewnić jednolite i skuteczne wprowadzenie nowych pracowników do organizacji.

Dodatkowo działy HR poszczególnych spółek skupią się na komunikacji i edukacji menedżerów w ramach projektu GP Leader Profile, którego efektem było opracowanie matrycy kompetencji i ścieżek wsparcia dla menedżerów w Grupie Pracuj, w oparciu o system wartości Grupy. Inicjatywa ma pomóc w budowaniu świadomej kariery menedżerów w trzech obszarach – rozwój własny, zarządzanie zespołem oraz wsparcie rozwoju organizacji.

W 2025 roku Grupa określi średnio- i długookresowe cele w zakresie zarządzania istotnymi wpływami, ryzykami i szansami w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych.

S1-6 Charakterystyka pracowników jednostki

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

Liczba pracowników w Grupie w podziale płeć

Płeć	Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2024 roku
Mężczyzna	449
Kobieta	642
Pozostali	0
Nie zgłoszono	0
Ogółem	1 091

Począwszy od raportu za 2024 rok Grupa przedstawia stan zatrudnienia pracowników (w osobach). W poprzednich latach stan zatrudnienia przedstawiano jako FTE, rozumiane jako pracowników zatrudnionych na umowy o pracę, z wyłączeniem osób nieaktywnych przebywających na długotrwałych nieobecnościach, wynikających m.in. z urlopów związanych z rodzicielstwem, urlopów bezpłatnych, nieobecności spowodowanej stanem zdrowia i trwających powyżej 30 dni. W 2023 roku w Grupie zatrudniano 963 pracowników aktywnych, zaś stan zatrudnienia wszystkich pracowników aktywnych i nieaktywnych wynosił 1 043.

Prezentacja stanu zatrudnienia pracowników w osobach jest motywowana bardziej adekwatnym odzwierciedleniem skali wpływu na społeczność niż w przypadku prezentacji stanu zatrudnienia w ujęciu FTE.

Liczba pracowników w Grupie w podziale na segmenty

Płeć	Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2024 roku			
	Segment Polska	Segment Niemcy	Segment Ukraina	Grupa
Mężczyzna	248	120	81	449
Kobieta	405	72	165	642
Pozostali	0	0	0	0
Nie zgłoszono	0	0	0	0
Ogółem	653	192	246	1 091

Liczba pracowników w Grupie w podziale na rodzaj umowy, wymiar czasu pracy i płeć

Płeć	Mężczyźni	Kobiety	Inne	Nie ujawniono	Ogółem
Liczba pracowników*, w tym:	449	642	0	0	1 091
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	413	585	0	0	998
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony (tymczasowych)	36	57	0	0	93
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy**	1	0	0	0	1
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	416	611	0	0	1 027
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	32	31	0	0	63

*Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2024 roku.

**Pracownicy zatrudnieni w niegwarantowanym wymiarze godzin są zatrudnieni przez jednostkę bez gwarancji minimalnej lub stałej liczby godzin pracy. W zakres tej kategorii wchodzi pracownicy prac dorywczych, pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zerogodzinowej i pracownicy na wezwanie.

Liczba pracowników w Grupie według rodzaju umowy w podziale na regiony

Region	Polska	Niemcy	Ukraina	Ogółem
Liczba pracowników	653	192	246	1 091
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	573	179	246	998
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony (tymczasowych)	80	13	0	93
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy*	0	1	0	1
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy	642	159	226	1 027
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	11	32	20	63

W 2024 roku liczba pracowników, którzy odeszli z Grupy wynosiła 148 osób, a wskaźnik rotacji kształtował się na poziomie 15%. Wskaźnik rotacji został wyliczony jako liczba pracowników, którzy odeszli (w osobach) na ostatni dzień roku podzielona przez liczbę pracowników ogółem wg stanu na ostatni dzień roku. Jednocześnie w okresie sprawozdawczym liczba pracowników, którzy zostali zatrudnieni w Grupie wynosiła 154 osoby.

S1-7 Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiącymi jej własne zasoby pracownicze jednostki

W 2024 roku liczba osób niebędących pracownikami wynosiła 132, w tym 28 kobiet i 104 mężczyzn. Wśród osób niebędących pracownikami dominowały osoby współpracujące w oparciu o umowę o współpracy stanowiły 91,7% wszystkich osób niebędących pracownikami. Pozostałe 8,3% stanowiły osoby zatrudnione na umowy cywilno-prawne oraz zapewnione przez agencję pracy tymczasowej.

Liczba osób niebędących pracownikami w Grupie

Liczba osób niebędących pracownikami na dzień 31 grudnia 2024 roku	Grupa
Łączna liczba osób niebędących pracownikami współpracujących z jednostką (liczba osób) w tym:	132
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy	121
Liczba osób zapewnionych przez agencję pracy tymczasowej	5
Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilno-prawne (zlecenie i dzieło)	6

S1-8 Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

W Grupie nie istnieją związki zawodowe ani rady pracowników i nie obowiązują żadne układy zbiorowe pracy ani porozumienia społeczne.

W największych spółkach polskich tj. Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. działają przedstawiciele pracowników, którzy są zapraszani do konsultacji w kluczowych kwestiach pracowniczych.

S1-9 Mierniki różnorodności

W Grupie wyższą kadrę kierowniczą stanowią menedżerowie i dyrektorzy.

Rozkład płci w ujęciu liczbowym i procentowym w wyższej kadrze kierowniczej w odniesieniu do pracowników Grupy

Liczba pracowników w wyższej kadrze kierowniczej	Grupa
Kobiety	96
Udział procentowy w wyższej kadrze kierowniczej	49%
Mężczyźni	98
Udział procentowy w wyższej kadrze kierowniczej	51%
Inna	0
Udział procentowy w wyższej kadrze kierowniczej	0%
Nie ujawniono	0
Udział procentowy w wyższej kadrze kierowniczej	0%

Liczba pracowników Grupy w podziale na wiek

Liczba pracowników	Grupa
Łączna liczba pracowników, w tym:	1 091
Grupa wiekowa: poniżej 30 lat	314
Udział procentowy pracowników poniżej 30 lat	29%
Grupa wiekowa: 30-50 lat	744
Udział procentowy pracowników w grupie wiekowej 30- 50 lat	68%
Grupa wiekowa: powyżej 50 lat	33
Udział procentowy pracowników powyżej 50 lat	3%

S1-10 Adekwatna płaca

W 2024 roku wszystkie osoby zatrudnione w Grupie otrzymywały wynagrodzenie powyżej ustalonego poziomu adekwatnego wynagrodzenia, gdzie poziom adekwatnego wynagrodzenia został określony na podstawie krajowego minimalnego wynagrodzenia publikowanego przez Główny Urząd Statystyczny i odpowiedniki tej instytucji w innych krajach, w których funkcjonują spółki Grupy. Odsetek pracowników w Grupie otrzymujących wynagrodzenie poniżej ustalonego adekwatnego wynagrodzenia wyniósł 0,0%.

S1-11 Ochrona socjalna

Pracownicy Grupy są objęci ochroną socjalną przed utratą dochodów oferowaną przez państwa, w których znajdują się siedziby spółek Grupy. W Grupie w 2024 roku wszyscy pracownicy (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę) objęci są ochroną socjalną w ramach programów publicznych. Dodatkowo, w Grupie Pracuj S.A. funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. O pomoc materialną mogą wnioskować pracownicy, którzy znajdują się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub materialnej, w tym dotknięci wypadkami losowymi, w szczególności takimi jak: ciężka lub przewlekła choroba, wypadek, śmierć osoby najbliższej.

Z uwagi na specyficzne warunki lokalne w spółce Robota International TOV wdrożony został program wsparcia i adaptacji weteranów wojennych. Celem programu jest wsparcie osób powracających do pracy z wojny. Program zapewnia konsultacje prawne, wsparcie psychologiczne oraz finansowe. Jednocześnie, w ramach programu odbywają się w spółce raz na kwartał szkolenia mające na celu zwiększenie świadomości na temat problemów weteranów wśród pracowników i współpracowników. Pracownikom odbywającym służbę wojskową spółka wypłaca regularne wynagrodzenie.

S1-12 Osoby z niepełnosprawnościami

Udział procentowy osób będących własnymi pracownikami z niepełnosprawnościami ogółem w Grupie wyniósł 2,3% (w tym 1,1% stanowiły kobiety i 1,2% stanowili mężczyźni).

S1-13 Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

Grupa dąży to tego, aby każdy pracownik miał możliwość uczenia się, otrzymywania konstruktywnej informacji zwrotnej, rozwijania swoich kompetencji oraz potencjału. W ramach obszaru szkoleń i rozwoju prowadzony jest szereg działań, które przyczyniają się do doskonalenia kompetencji pracowników w myśl modelu 70/20/10. Model ten pomaga dbać o swój rozwój i przejmować za niego odpowiedzialność poprzez działania o różnorodnym charakterze. Zgodnie z nim 70% to nauka przez doświadczenie, 20% nauka od innych, a 10% to rozwój formalny – udział w szkoleniach, konferencjach, kursach.

Do formalnych działań rozwojowych, w których biorą udział pracownicy należą: szkolenia wewnętrzne; szkolenia zewnętrzne zarówno z tzw. umiejętności miękkich, jak i technicznych, udział w konferencjach, studia podyplomowe, coaching, mentoring, zakup literatury i prasy specjalistycznej czy udział w zajęciach doskonalących umiejętności językowe.

Ponadto pracownicy mają możliwość w ramach rozwoju finansowanego przez Grupę, zakupu dostępu do wybranej przez siebie platformy e-learningowej, która wspiera realizację celów biznesowych w danym obszarze merytorycznym.

Oprócz typowych form szkoleniowych co roku uruchamiane są także inicjatywy dodatkowe takie jak: Festiwal Rozwoju, webinary z ekspertami, panele dyskusyjne, dzielenie się wiedzą. Plan działań rozwojowych uwzględnia analizę potrzeb rozwojowych pracowników, a także adresuje tematy zgłoszone w Badaniu Środowiska Pracy i bieżące trendy rynkowe.

W Spółce obowiązuje również standard rozmowy rozwojowej, który pozwala na uspołnienie wiedzy i podejścia, ustalenie ram oraz określenie odpowiedzialności po stronie przełożonego i pracownika związanych z rozwojem.

Pod pojęciem rozmowa rozwojowa kryje się indywidualne spotkanie z bezpośrednim przełożonym, podczas którego wspólnie omawiane są wnioski płynące m.in. z informacji zwrotnej uzyskanej w badaniu 270/360 stopni oraz ustalone,

planowane i zapisywane są konkretne cele i działania rozwojowe na najbliższy rok (z uwzględnieniem potrzeb pracownika i możliwości organizacji). Rozmowy są momentem na podsumowanie i zaplanowanie różnych aktywności rozwojowych, które są realizowane oraz monitorowane w ciągu roku, m.in. podczas bieżących spotkań indywidualnych pomiędzy pracownikiem i przełożonym. Rozmowy rozwojowe prowadzone są cyklicznie w trybie rocznym.

Badania 270 i 360 stopni obejmują wszystkich pracowników Spółki po okresie onboardingu (badanie 360 stopni dedykowane jest menedżerom i menedżerkom, natomiast 270 stopni dotyczy pracowników i pracowniczek, którzy nie zarządzają zespołem). Poprzez badania pracownicy mają możliwość uzyskania informacji zwrotnych od różnych grup respondentów (przełożonego, współpracowników, podwładnych), dzięki czemu mają możliwość szerszego poznania perspektywy innych na temat tego jak postrzegane są ich kompetencje zawarte w modelu kompetencji ogólnofirmowych czy menedżerskich. Badania wspierają nie tylko rozwój, ale także są elementem budowania kultury otwartej komunikacji i przekazywania sobie informacji zwrotnych.

Narzędziem, które wspiera budowanie kultury organizacji opartej o otwartą i szczerą informację zwrotną (feedback) jest badanie Insights Discovery. Jest ono wykorzystywane zarówno do indywidualnej pracy rozwojowej jak i do zwiększania efektywności całych zespołów. Wewnętrzny zespół akredytowanych konsultantów Insights Discovery dba, aby każdy z nowych pracowników otrzymał swój indywidualny raport Insights Discovery w ramach onboardingu kwartalnego. Raport pomaga poznać i zrozumieć swój styl działania oraz jego wpływu na relacje z innymi osobami w środowisku pracy. Każda osoba może skorzystać z sesji indywidualnej mającej na celu omówienie własnego profilu i głębsze przeanalizowanie indywidualnych preferencji w zakresie komunikacji i współpracy z innymi w miejscu pracy.

Odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery; informacje te podaje się w podziale na płeć; oraz średnia liczba godzin szkoleń na pracownika i w podziale na płeć

Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono	Ogółem
Odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery.	84%	77%	-	-	-
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	31	34	-	-	-

S1-14 Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

W 2024 roku w Grupie nie miały miejsca wypadki lekkie, ciężkie, śmiertelne ani nie stwierdzono chorób zawodowych.

S1-15 Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Wszyscy pracownicy Grupy (w Polsce oraz w pozostałych krajach – w Ukrainie i w Niemczech) są upoważnieni do urlopu ze względów rodzinnych.

Odsetek pracowników upoważnionych do urlopu ze względów rodzinnych oraz odsetek pracowników upoważnionych, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych w Grupie

Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Inne	Nie ujawniono
% pracowników upoważnionych do urlopu ze względów rodzinnych	100%	100%	-	-
% pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	12%	6%	-	-

S1-16 Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Luka płacowa pomiędzy pracownikami płci męskiej a pracownikami płci żeńskiej w Grupie, obliczona jako relacja różnicy średniego poziomu stawki godzinowej brutto pracowników-mężczyzn i średniego poziomu stawki godzinowej brutto pracowników-kobiet do średniego poziomu stawki godzinowej brutto pracowników-mężczyzn, a następnie pomnożona przez 100, wyniosła 32%.

Na wartość wskaźnika wpływa struktura zatrudnienia, w której około jedna trzecia pracowników Grupy to eksperci IT, otrzymujący wyższe wynagrodzenia na każdym poziomie, przy czym branża ta pozostaje zdominowana przez mężczyzn. Dodatkowo, najwyższe stanowiska menedżerskie zajmują głównie mężczyźni, co wpływa na różnicę w średnich wynagrodzeniach. Metodologia obliczeń nie uwzględnia różnic na poszczególnych poziomach organizacji, lecz obejmuje całość zatrudnienia, w tym pracowników nieaktywnych, takich jak osoby przebywające na długoterminowych zwolnieniach lekarskich czy urlopowach wychowawczych, wśród których dominują kobiety, a ich wynagrodzenia nie są waloryzowane.

Na potrzeby wewnętrzne Grupa monitoruje lukę płacową, stosując metodologię uwzględniającą ww. aspekty, która w ocenie Zarządu Spółki w sposób miarodajny oddaje rzeczywistą relację płac kobiet i mężczyzn. W tej metodologii dysproporcje wynagrodzeń są istotnie niższe, a na niektórych poziomach organizacyjnych identyfikowana jest ujemna luka płacowa, tj. wyższe średnie wynagrodzenie kobiet.

Zarząd Spółki przykłada dużą wagę do zapewnienia równości szans i eliminowania wszelkich form dyskryminacji, w związku z czym w 2025 roku przeprowadzona zostanie pogłębiona analiza luki płacowej, której wyniki posłużą do opracowania planu działań mającego na celu dalsze zmniejszenie dysproporcji w systemie wynagrodzeń.

W 2024 roku stosunek rocznego łącznego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby w Grupie do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby) wyniósł 16.

S1-17 Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

Grupa monitoruje i raportuje ilość zgłoszonych skarg odnoszących się do kwestii pracowniczych. W 2024 roku nie stwierdzono przypadków dyskryminacji, w tym molestowania. Jednocześnie, w 2024 roku nie zgłoszono także poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka, które naruszałyby zasady określone w Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych.

Łączna kwota grzywien, kar, odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów i skarg to 0 PLN.

ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa jako europejska platforma technologii HR posiada rozbudowany łańcuch wartości, obejmujący liczne podmioty. Jej działalność opiera się głównie na wiedzy i doświadczeniu zatrudnionych pracowników oraz wykorzystywanych technologiach i infrastrukturze sieciowej IT. Kluczowymi dostawcami Grupy są firmy z branży technologicznej, zarówno w przypadku produktów (sprzęt oraz infrastruktura sieciowa IT), jak i usług (hosting i oprogramowanie). W dalszej kolejności wyróżnia się dostawców usług marketingowych, mediów oraz innych usług.

Identyfikacja interesariuszy w łańcuchu wartości

Grupa identyfikuje osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości głównie jako pracowników dostawców, kontrahentów oraz partnerów biznesowych, a także osoby zatrudnione przez klientów, w tym użytkowników końcowych usług Grupy. To głównie pracownicy wykonujący pracę umysłową.

Wybrane grupy podmiotów, zatrudniających pracowników wykonujących pracę w łańcuchu dostaw Grupy:

- dostawcy sprzętu i oprogramowania IT oraz infrastruktury sieciowej;
- dostawcy usług, w tym marketingowych oraz reklamowych;
- dostawcy mediów;
- producenci i dostawcy energii;
- zarządcy powierzchni biurowych;
- podmioty korzystające z usług i produktów Grupy.

Interesariuszami w łańcuchu wartości Grupy są głównie osoby wykonujące pracę umysłową, jednak Grupa w swoich działaniach uwzględnia również potencjalny wpływ na inne grupy zawodowe, takie jak pracownicy fizyczni zaangażowani w obsługę dostaw infrastruktury sieciowej czy logistyki. Grupa nie prowadzi sformalizowanego dialogu z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, umożliwia im jednak możliwość zgłaszania wszelkich naruszeń i nieprawidłowości za pośrednictwem kanałów opisanych w rozdziale „G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Grupa jest otwarta na dialog z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, a najbardziej przekrojowym działaniem w tym zakresie w 2024 roku było badanie podwójnej istotności. W ramach tego procesu dostawcy, kontrahenci oraz partnerzy biznesowi zostali zaproszeni do wypełnienia ankiet oraz udziału w wywiadach, które pozwoliły na zebranie opinii w kontekście współpracy z Grupą oraz jej działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jednym z kluczowych aspektów, które poddano analizie, były wpływy, jakie działalność Grupy może wywierać na pracowników w ramach łańcucha wartości, w tym na warunki ich zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego. W badaniu zidentyfikowano również szanse i ryzyka związane z pracownikami w łańcuchu wartości Grupy, a także określono stopień ich istotności z perspektywy Grupy i jej interesariuszy.

Opinie te dotyczyły zarówno bieżących praktyk, jak i kluczowych wyzwań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wnioski uzyskane w ramach badania zostały włączone do ostatecznego raportu istotności i zostaną uwzględnione przy wyznaczaniu celów zrównoważonego rozwoju Grupy, w ramach procesu zaplanowanego na 2025 rok.

Niezależnie od wyznaczenia celów, Grupa w ramach bieżącej działalności operacyjnej w ramach jej modelu biznesowego realizuje liczne działania, opisane poniżej, które maksymalizują pozytywne oraz minimalizuje negatywne wpływy na pracowników w łańcuchu wartości.

SBM-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Grupa w swoich działaniach operacyjnych i strategicznych uwzględnia wpływ, jaki może wywierać na pracowników w jej łańcuchu wartości, co znajduje odzwierciedlenie w jej inicjatywach oraz procedurach, takich jak:

- Kodeks etyki w relacjach biznesowych definiujący standardy, które muszą być spełnione przez kontrahentów Grupy, odnoszące się m.in. do praw pracowniczych oraz BHP, szerzej rozdziale w „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.
- Procedury zakupowe, w tym proces Supplier Due Diligence, w ramach którego kluczowi kontrahenci są weryfikowani m.in. w zakresie poszanowania praw pracowniczych i różnorodności - proces szerzej opisany w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.
- Procedury antykorupcyjne opisane w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.
- Regularne badanie opinii klientów i użytkowników opisane w rozdziale „ESRS S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi” Oświadczenia.

Kodeks etyki Grupy, do którego przestrzegania zobowiązane są wszystkie osoby świadczące pracę na jej rzecz, zawiera m.in. następujące zobowiązania, które odnoszą się do pracowników w łańcuchu wartości:

- działanie z poszanowaniem praw człowieka, podstawowych wolności, zasad i norm demokratycznych;
- dbanie o bezpieczeństwo, dobre samopoczucie i godność pracowników i osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości;
- zapewnienie przejrzystych zasad współpracy i postępowanie uczciwie wobec klientów;
- dbanie o jakość naszych usług, aby zapewniały bezpieczeństwo i zgodność z prawem;
- weryfikowanie dostawców i wybieranie tylko tych, którzy spełniają najwyższe standardy;

Grupa dbamy do przestrzegania powyższych zobowiązań wśród pracowników, osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości. Od dostawców Grupa oczekuje działań opartych na najwyższych standardach etyki biznesowej, zgodnych z przepisami prawa i normami międzynarodowymi.

Jako wiarygodny partner biznesowy, wywiązujący się z umów i płaćcy terminowo zobowiązania, Grupa pozytywnie wpływa na bezpieczeństwo zatrudnienia u kontrahentów, dla których jest istotnym zleceniodawcą. Ponadto, ze względu na specyfikę działalności, Grupa poprzez działalność edukacyjną wpływa na poprawę standardów na rynku pracy, co może przekładać się korzystnie m.in. na bezpieczeństwo i standardy zatrudnienia w organizacjach jej klientów.

W konsekwencji Grupa przyczynia się do tworzenia wartości w całym łańcuchu dostaw, promując zrównoważony rozwój, odpowiedzialne praktyki biznesowe i dobrostan pracowników.

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości Grupy można podzielić na dwie główne kategorie:

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości na poziomie upstream

Na poziomie upstream (dostawców i zasobów wejściowych) znajdują się pracownicy podmiotów dostarczających produkty i usługi wspierające działalność Grupy. Grupa współpracuje z licznymi dostawcami technologii, systemów informatycznych oraz usług związanych z marketingiem, rekrutacją i analizą danych. Pracownicy w tym obszarze są często:

- specjalistami IT i rozwoju oprogramowania, którzy dostarczają zaawansowane rozwiązania technologiczne, wspierające rozwój platform aplikacji i produktów Grupy;
- pracownikami producentów i dostawców infrastruktury sieciowej i sprzętu IT wykorzystywanych w działalności Grupy;
- dostawcami usług marketingowych i komunikacyjnych: obejmuje to specjalistów od marketingu cyfrowego, grafików, copywriterów i analityków, którzy wspierają działania promocyjne Grupy;

- pracownikami firm analitycznych i konsultingowych, którzy dostarczają informacje i analizy rynku pracy oraz wspierają rozwój strategii Grupy;
- specjalistami ds. bezpieczeństwa danych i compliance, odpowiadającymi za zgodność z przepisami prawa oraz zapewnienie ochrony danych osobowych użytkowników serwisów, aplikacji i systemów Grupy.

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości na poziomie downstream

Na poziomie downstream (konsumentów i użytkowników końcowych) Grupa obsługuje pracodawców, których pracownicy jednocześnie stanowią grupę użytkowników końcowych dostarczanych usług i produktów. Użytkownikami produktów i usług Grupy są także kandydaci biorący udział w procesach rekrutacyjnych realizowanych za pośrednictwem serwisów Grupy. Główne rodzaje osób wykonujących pracę w tej części łańcucha wartości Grupy to:

- specjaliści ds. rekrutacji i HR pracujący na rzecz klientów Grupy, którzy korzystają z platform do publikowania ofert pracy i rekrutacji talentów oraz systemów do zarządzania rekrutacją. Dzięki usługom Grupy mogą dotrzeć do szerokiej bazy kandydatów i usprawnić procesy rekrutacyjne;
- kandydaci poszukujący pracy – chociaż nie są formalnymi pracownikami, można ich uznać za końcowych użytkowników usług Grupy, korzystających z serwisów Grupy w celu znalezienia zatrudnienia i rozwijania kariery zawodowej;
- pracownicy agencji doradztwa personalnego, tzw. rekruter, którzy do wykonania swojej pracy używają narzędzi Grupy np. publikacji ogłoszeń w serwisach Grupy.

Grupa dąży do stworzenia zrównoważonego łańcucha wartości. W praktyce oznacza to, że współpracuje z partnerami i wspiera użytkowników końcowych, zapewniając im wysoki standard obsługi (który leży u podstaw systemu wartości Grupy), etyczne podejście oraz realne wsparcie w rozwoju zawodowym, a także efektywne łączenie dwóch stron rynku – potrzeb rekrutacyjnych klientów oraz doświadczenia kandydatów.

Model biznesowy Grupy koncentruje się na tworzeniu wartości dla wszystkich interesariuszy – od pracowników, przez partnerów biznesowych, aż po użytkowników serwisów. Taki sposób działania przynosi korzyści zarówno klientom, jak i całemu otoczeniu społecznemu, w którym funkcjonuje Grupa.

Jednocześnie, Grupa aktywnie wpływa na komfort i efektywność pracy rekruterów prowadząc regularne badania ich potrzeb i oczekiwań za pomocą ankiet oraz innych narzędzi ewaluacyjnych. Dzięki tym działaniom możliwe jest identyfikowanie obszarów wymagających usprawnień, takich jak intuicyjność użytkowania serwisów rekrutacyjnych, dostępność narzędzi wspierających procesy rekrutacyjne czy szybkość obsługi technicznej. Uzyskane dane pozwalają na wdrażanie konkretnych rozwiązań, które nie tylko ułatwiają codzienną pracę rekruterów, ale również podnoszą efektywność realizowanych procesów rekrutacyjnych, wpływając na ogólną satysfakcję użytkowników.

Na dzień 31 grudnia 2024 roku oraz na dzień sporządzenia Oświadczenia nie przeprowadzono badań jednoznacznie wskazujących, by potencjalne negatywne wpływy na pracowników w łańcuchu wartości, a także ryzyka z nimi związane, wynikały bezpośrednio z modelu biznesowego i strategii Grupy.

Obszary narażone na szczególne ryzyka związane z naruszeniami praw człowieka

Grupa nie zidentyfikowała w swoim łańcuchu wartości pracowników z obszarów, w odniesieniu do których istnieje znaczące ryzyko występowania pracy dzieci lub pracy przymusowej. Jednak ze względu na złożoność globalnych łańcuchów dostaw, w tym w sektorze produkcji sprzętu IT, całkowite wykluczenie takich naruszeń w całym łańcuchu wartości nie jest możliwe.

Wpływy, ryzyka i szanse

Grupa identyfikuje i analizuje wpływy związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości uwzględniając je w swoim modelu biznesowym oraz celach krótko-, średnio- i długoterminowych. Wpływy te zostały szczegółowo opisane w rozdziale „ESRS 2 – Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

Istotne ryzyka i szanse związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości Grupy zostały przedstawione poniżej. O ile nie wskazano inaczej, odnoszą się one do wszystkich obszarów działalności Grupy, a ich materializacja

może nastąpić w każdym z analizowanych horyzontów czasowych: krótko-, średnio- lub długoterminowym i zależne są od zasobów ludzkich.

Istotne ryzyko/szansa, opis ryzyka/szansy, sposób zarządzania, interesariusze oraz miejsce powstawania

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
Warunki pracy				
Ryzyko	Niska jakość obsługi klienta może prowadzić do utraty zaufania zarówno wśród klientów Grupy, jak i jej partnerów biznesowych.	Szkolenia z zakresu obsługi klienta, monitorowanie poziomu satysfakcji klientów, komunikacja wartości Grupy, Kodeks etyki Grupy.	Pracownicy w łańcuchu wartości Klienci	Downstream
Ryzyko	Niedostateczny nadzór nad przestrzeganiem praw człowieka i praw pracowniczych przez kontrahentów Grupy. Jeśli kontrahenci nie przestrzegają standardów etycznych i przepisów dotyczących praw pracowniczych, może to prowadzić do sytuacji, w których pracownicy w łańcuchu wartości Grupy są narażeni na nadużycia, np. w postaci złamania ich praw do godziwego wynagrodzenia, dyskryminacji, braku bezpieczeństwa w miejscu pracy czy nieadekwatnych warunków zatrudnienia.	Kodeks etyki w relacjach biznesowych. Proces Supplier Due Dilligence.	Pracownicy w łańcuchu wartości Dostawcy	Upstream
Bezpieczeństwo zatrudnienia				
Szansa	Bycie lojalnym partnerem biznesowym wspiera stabilność zatrudnienia, co może korzystnie wpływać na jakość usług świadczonych na rzecz Grupy.	Kodeks etyki w relacjach biznesowych. Praktyki płatnicze - terminowe płatności na rzecz dostawców.	Pracownicy w łańcuchu wartości Dostawcy	Upstream Downstream
Adekwatna płaca				
Ryzyko	Ryzyko nieefektywnej rekrutacji przez klientów w związku z oferowaniem nieadekwatnej płacy.	Działania edukacyjne, promowanie publikacji widełek wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę.	Pracownicy w łańcuchu wartości, Klienci	Downstream
Szansa	Kontrahenci dbający o adekwatny poziom płacy przyciągają lepiej wykwalifikowanych pracowników, co korzystnie wpływa na jakość usług świadczonych na rzecz Grupy.	Kodeks etyki w relacjach biznesowych. Proces Supplier Due Dilligence. Działania edukacyjne skierowane do pracodawców.	Pracownicy w łańcuchu wartości Dostawcy	Upstream
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym				
Szansa	Kontrahenci dbający o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym pozwalają na utrzymanie zespołu pracowników w dłuższym okresie, co korzystnie wpływa na jakość usług świadczonych na rzecz Grupy.	Kodeks etyki w relacjach biznesowych. Proces Supplier Due Dilligence, Działania edukacyjne skierowane do pracodawców.	Pracownicy w łańcuchu wartości Dostawcy	Upstream
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości				
Ryzyko	Ryzyko nieefektywnej rekrutacji przez naszych klientów w związku	Edukacja rynku na temat oczekiwań kandydatów do pracy, wsparcie w przygotowaniu atrakcyjnych ofert, w tym nadzór	Klienci	Downstream

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
	z oferowaniem nieadekwatnych warunków zatrudnienia.	nad zapewnieniem niedyskryminującej treści ogłoszeń.		
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami				
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami				
Ryzyko	Ryzyko niedostępności do naszych usług przez osoby z niepełnosprawnościami - wpływ na pulę kandydatów i pośrednio na strukturę zatrudnienia naszych klientów.	Wdrożenie standardów dostępności WCAG na platformach Grupy. Badania potrzeb użytkowników i klientów.	Pracownicy w łańcuchu wartości Klienci	Własne operacje Downstream

S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

Podstawową polityką regulującą kwestie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jest Kodeks etyki w relacjach biznesowych. Dokument ten jest obligatoryjnym elementem umów z dostawcami, wskazuje ramy i minimalne standardy, których oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Podstawą założeń do tego było przekonanie, że odpowiedzialne i przejrzyste postępowanie w biznesie, oparte na poszanowaniu prawa, odpowiedzialności, transparentności i jasnej komunikacji jest warunkiem zrównoważonego rozwoju. Kodeks definiuje najważniejsze wartości oraz zasady postępowania, których Grupa oczekuje od swoich partnerów biznesowych w ramach prowadzonych przez nich działalności i w związku z nawiązaną współpracą. Dokument został stworzony w oparciu o wartości i zasady, na podstawie których budowane jest etyczne środowisko pracy:

- oczekiwanie przestrzegania przepisów prawa;
- przeciwdziałanie korupcji i konfliktom interesów;
- budowa bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy;
- spełnienie odpowiednich standardów w zakresie bezpieczeństwa informacji i ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa;
- ochrona danych osobowych;
- zapobieganie nieuczciwej konkurencji;
- zgłaszanie nieprawidłowości w związku ze współpracą.

W ramach każdego z wyodrębnionych obszarów wskazano konkretne zobowiązania, precyzyjne oczekiwania wobec partnerów biznesowych, stanowiące minimalne standardy, którymi powinni się kierować w swojej działalności oraz przykłady zachowań i sytuacji, jakich zdecydowanie nie akceptujemy.

Struktura Kodeksu etyki w relacjach biznesowych opracowana została w oparciu o wewnętrzny system wartości i z uwzględnieniem Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Kodeks etyki w relacjach biznesowych stanowi element szerszego procesu należytej staranności opracowanego w modelu wyznaczonym w oparciu o Wytyczne ONZ dla biznesu i praw człowieka.

W ramach Kodeksu stosuje się zapis potępiający i zakazujący wszelkich praktyk dotyczących pracy dzieci i pracy przymusowej.

Nadzór nad stosowaniem, przeglądem oraz aktualizacją Kodeksu etyki w relacjach biznesowych sprawuje Compliance Officer Grupy Pracuj S.A. Za wdrożenie Kodeksu etyki w relacjach biznesowych w pozostałych spółkach Grupy odpowiadają dyrektorzy finansowi jednostek. Kodeks jest dostępny publicznie pod adresem: <https://grupapracuj.pl/grupa-kapitalowa/informacje-prawne>

Proces weryfikacji dostawców – Supplier Due Dilligence

W 2024 roku w Spółce został wdrożony proces Supplier Due Dilligence. Jednym z jego celów jest niwelowanie ryzyk w obszarze zarządzania relacjami z dostawcami. Jednocześnie proces pozwala na:

- weryfikację wybranych dostawców pod kątem standardów Grupy Pracuj S.A. oraz wymaganych prawem zasad i wymogów w takich obszarach jak compliance, zrównoważony rozwój, zarządzanie kwestiami środowiskowymi, społecznymi i pracowniczymi;
- ograniczenie ryzyka biznesowego i zapewnienie spełnienia wymaganych standardów, niwelowanie ryzyka transakcji z nierzetelnymi kontrahentami;
- ochronę przed odpowiedzialnością podatkową za zobowiązania nieuczciwego kontrahenta, szkodami finansowymi i wizerunkowymi spowodowanymi jego działalnością lub sankcjami prawnymi;
- identyfikację łańcucha dostaw.

Procesowi weryfikacji podlegają wszyscy dostawcy, którzy odpowiadają za infrastrukturę sieciową i IT, procesy technologiczne oraz takie, w których pojawia się odpowiedzialność za dane. Powyższemu procesowi podlegają także dostawcy istotni z punktu widzenia wartości zawieranych z nimi transakcji. Proces ten umożliwia zabezpieczenie danych Spółki, ogranicza ryzyko w obszarze cyberbezpieczeństwa, a także pozwala zweryfikować zgodność ze standardami Grupy w zakresie relacji biznesowych.

Dopiero po pozytywnej weryfikacji potencjalny dostawca przechodzi do kolejnego etapu postępowania zakupowego, który kończy się podpisaniem umowy oraz akceptacją przez niego Kodeksu etyki w relacjach biznesowych.

Ułatwieniem dla pracowników jest stworzony przez Dział Zakupów Przewodnik Zakupowy, który krok po kroku przeprowadza pracowników przez proces rzetelnego wyboru dostawcy. Dodatkowym wsparciem w kontaktach zkontrahentami jest zestaw Dobrych Praktyk Współpracy z Dostawcą.

Grupa planuje wdrożyć proces weryfikacji dostawców Supplier Due Diligence w spółce eRecruitment Solutions sp. z o.o. do końca 2025 roku.

S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

Procesy współpracy podejmowane w zakresie wpływów opisanych w standardzie ESRS 2 obejmują w szczególności:

- weryfikację kontrahentów, m.in. w zakresie poszanowania praw człowieka, równego traktowania pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
- działania edukacyjne, w tym w zakresie transparentności wynagrodzeń oraz dzielenia się wynikami badań dotyczących potrzeb pracowników i kandydatów;
- wysokie standardy obsługi klienta;
- badania satysfakcji i potrzeb klientów oraz użytkowników;
- praktyki płatnicze (terminowe płatności) oraz transparentne procesy zakupowe, które korzystnie wpływają na bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników dostawców.

Grupa nie wdrożyła ogólnego procesu współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości. Opinie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości wpływają na decyzje i działania Grupy przede wszystkim w odniesieniu do

osób wykonujących pracę na rzecz klientów Grupy oraz użytkowników jej platform, aplikacji serwisów (potencjalnych pracowników klientów Grupy). Współpraca z nimi w zakresie obsługi klienta, ich opinie oraz potrzeby mają istotne przełożenie na kształtowanie produktów i usług Grupy oraz jej model biznesowy.

Współpraca z dostawcami w zakresie ograniczenia potencjalnych negatywnych wpływów odbywa się także bezpośrednio, na etapie procesu zakupowego i obejmuje weryfikację kluczowych dostawców Spółki w procesie Supplier Due Diligence. Dodatkowo, postanowienia Kodeksu etyki w relacjach biznesowych zawarte są w umowach w odniesieniu do kluczowych dostawców Spółki.

S2-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Grupa nie zidentyfikowała istotnych rzeczywistych negatywnych wpływów na pracowników wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

Kodeks etyki w relacjach biznesowych wdrożony w największych spółkach polskich określa ścieżkę zgłaszania wszelkich naruszeń i nieprawidłowości, która została opisana w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Dodatkowo, w relacjach z poszczególnymi osobami wykonującymi pracę w Grupie funkcjonują kanały bezpośredniego kontaktu, infolinie oraz adresy mailowe dedykowane konkretnym tematom.

Metody dialogu i komunikacji z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Główne metody dialogu i komunikacji
Klienci - pracownicy klientów korzystający z usług i produktów Grupy	<ul style="list-style-type: none">• Komunikacja bezpośrednia poprzez Działy Obsługi Klienta• Infolinia oraz Contact Center• Strony www poszczególnych marek• Ankiety i badania satysfakcji• Spotkania edukacyjne (fizyczne i online)• Publikacje• Webinary
Dostawcy - pracownicy dostawców	<ul style="list-style-type: none">• Kontakt w ramach prowadzonych postępowań zakupowych• Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami Grupy• Konferencje branżowe

Grupa nie przeprowadziła oceny wśród osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości w zakresie świadomości istnienia oraz stopnia zaufania do struktur i procesów służących zgłaszaniu ich wątpliwości lub naruszeń. Informacje na temat polityki ochrony sygnalistów, także wśród osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości znajdują się w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

S2-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

Grupa nie zidentyfikowała istotnych rzeczywistych negatywnych wpływów na pracowników wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

W zakresie zidentyfikowanych potencjalnych negatywnych wpływów na tę osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie prawdopodobieństwo wystąpienia tych wpływów poprzez:

- dobre praktyki i procedury zakupowe, a także Kodeks Etyki ograniczające potencjalny wpływ negatywny związany z nadużywaniem pozycji negocjacyjnej względem dostawców, dla których Grupa jest kluczowym odbiorcą;

- ustalanie harmonogramów wykonania zleconych zadań w oparciu o racjonalne szacowanie czasu potrzebnego na ich realizację ograniczające potencjalny wpływ negatywny związany z napiętymi terminami wykonania zadań zleconych dostawcom;
- komunikowanie zasad etyki obowiązujących w Grupie oraz wdrożenie Kodeksu etyki w relacjach biznesowych jako integralnej części umów z kontrahentami pomagając ograniczyć potencjalny negatywny wpływ naruszenia standardów w relacjach z dostawcami i klientami. Niezachowanie tych standardów może prowadzić do dyskryminacji w miejscach pracy, co negatywnie wpływa na morale kontrahentów Grupy ich reputacji oraz relacje biznesowe;
- wysoki poziom obsługi klienta mierzona wskaźnikiem Net Promoter Score - satysfakcji użytkowników.

Pozytywny wpływ Grupy na osoby wykonujące pracę w jej łańcuchu wartości wiąże się przede wszystkim z wiarygodnością Grupy jako partnera biznesowego, wyznaczaniu kontrahentom wysokich standardów określonych w Kodeksie etyki w relacjach biznesowych oraz z działaniami edukacyjnymi i promocją dobrych praktyk na rynku pracy, m.in. w zakresie równości szans, różnorodności oraz transparentności wynagrodzeń. Działania te, także w kontekście zarządzania ryzykami oraz korzystania z szans, zostały szerzej opisane powyżej.

Grupa określa jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe w odpowiedzi na wpływy na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, poprzez m.in.: informacje zwrotne pozyskiwane od klientów i użytkowników oraz wyniki ankiet w ramach procesu Supplier Due Dilligence, a także analiza dobrych praktyk rynkowych.

W 2024 roku Grupa nie otrzymała zgłoszeń poważnych kwestii i incydentów dotyczących naruszenia praw człowieka związanych z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu.

S2-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa nie ma zdefiniowanych celów w relacjach z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości. W 2025 roku zostanie przeprowadzona analiza, w wyniku której określone zostaną mierzalne cele Grupy w obszarze zrównoważonego rozwoju.

ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi

W związku z prowadzoną działalnością, Grupa nie identyfikuje konsumentów zgodnie z definicją zawartą w standardach ESRS, a użytkowników końcowych:

- pracodawcy (dalej: klienci);
- pracownicy działów HR oraz pracownicy agencji doradztwa personalnego (dalej: klienci);
- osoby poszukujące pracy (dalej: kandydaci).

SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa, jako lider w technologiach rekrutacyjnych, świadczy cyfrowe usługi wspierające procesy rekrutacyjne, ułatwiając kandydatom znalezienie zatrudnienia, a pracodawcom pozyskanie odpowiednich talentów. Relacje ze wszystkimi użytkownikami, zarówno klientami jak i kandydatami, i klientami są kluczowe dla strategii i modelu biznesowego Grupy, a ich zaufanie stanowi fundament długoterminowego rozwoju organizacji.

Misją Grupy jest wspieranie organizacji w procesach rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników oraz pomaganie ludziom w znalezieniu najlepszej dla nich pracy i wykorzystaniu ich potencjału zawodowego, przy użyciu nowoczesnych i najbardziej efektywnych technologii. Celem działalności Grupy jest nie tylko dostarczanie najwyższej jakości produktów i usług, ale także zapewnienie ich bezpieczeństwa, równego dostępu dla wszystkich użytkowników oraz intuicyjnej obsługi. Priorytetem jest wspieranie odpowiedzialnych i inkluzyjnych praktyk rynkowych, które stanowią fundament misji

Grupy. Grupa dąży do bycia zaufanym i odpowiedzialnym partnerem zarówno dla pracodawców, jak i kandydatów oraz użytkowników końcowych.

Grupa zapewnia przejrzyste i jasno określone zasady korzystania z oferowanych produktów i usług. Regulaminy uwzględniają procedury zakupu, zwrotów oraz reklamacji, a także standardy ochrony praw konsumentów. Działania te są zgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz zasadami odpowiedzialnego biznesu.

Wypracowany GP Way, czyli unikalny model funkcjonowania Grupy, opiera się na efektywności operacyjnej, która obejmuje kluczowe aspekty działalności. Jednym z nich jest umiejętność sprzedaży i obsługi klienta HR w modelu high touch, nastawionym na budowanie długotrwałych relacji opartych na zaufaniu i wysokim standardzie obsługi. Istotnym elementem jest również kultura organizacyjna, kładąca nacisk na zaangażowanie pracowników oraz osiąganie wymiernych rezultatów. Ważnym filarem strategii jest także odkrywanie, rozwój oraz monetyzacja produktów, dostosowanych do różnych grup klientów i ich indywidualnych potrzeb. Dzięki temu modelowi Grupa skutecznie łączy wysoką jakość usług z dbałością o relacje biznesowe i innowacyjnością produktową.

Grupa sprzedaje swoje usługi korzystając głównie z czterech kanałów sprzedaży funkcjonujących w celu zaspokojenia różnicowanych potrzeb rosnącej liczby klientów:

- sprzedaży bezpośredniej (direct);
- telesprzedaży (inside sales);
- e-commerce (umożliwiającej samodzielne publikowanie pojedynczych ofert pracy);
- obsługi agencji doradztwa personalnego.

Zespoły obsługi klienta zapewniają wsparcie dla obecnych klientów Grupy. Wspierają je z kolei działy analiz biznesowych, które odpowiadają za gromadzenie i analizę dostępnych danych, w tym statystyk sprzedaży w czasie rzeczywistym. Ponadto zespoły analiz biznesowych odpowiadają za prowadzenie aktywnych działań zmierzających do identyfikacji i monitorowania trendów rynkowych.

Klienci mają zapewniony stały dostęp do wsparcia konsultanta, niezależnie od wybranego kanału dystrybucji usług, w tym również w przypadku samodzielnej publikacji ogłoszeń rekrutacyjnych poprzez platformę e-commerce. Takie podejście zapewnia profesjonalne doradztwo na każdym etapie projektu rekrutacyjnego, wzmacniając jakość obsługi i efektywność oferowanych rozwiązań.

Dla zapewnienia wysokiego poziomu wsparcia, klienci mają również dostęp do dedykowanych kanałów kontaktu z pracownikami spółek Grupy. Kanały te, zaprojektowane z myślą o wygodzie i potrzebach klientów, oferują pomoc techniczną, doradztwo oraz szybkie reagowanie na zgłaszane potrzeby i zapytania, umożliwiając stały dialog z zainteresowanymi stronami oraz reagowanie na ich opinie i sugestie.

Grupa kładzie szczególny nacisk na inkluzywność i odpowiedzialność rynkową, dbając o równe traktowanie kandydatów i transparentność procesów rekrutacyjnych. Opracowane systemy i usługi uwzględniają aspekty dostępności oraz dostosowania do różnych ich potrzeb. Regularnie przeprowadzane badania rynkowe, w tym ankiety oraz wywiady bezpośrednie, umożliwiają analizę oczekiwań klientów i kandydatów oraz identyfikację zmieniających się trendów rynkowych. Wyniki tych badań stanowią podstawę do dostosowywania oferty produktowej i wdrażania innowacyjnych rozwiązań wspierających efektywność rekrutacji. Nowe produkty i usługi nie tylko usprawniają aplikowanie i selekcję kandydatów, ale także wspierają pracodawców w budowaniu strategii rekrutacyjnych i zarządzaniu talentami w sposób zgodny z najwyższymi standardami etycznymi.

Kandydaci otrzymują rozwiązania dostosowane do ich preferencji, w tym spersonalizowany widok ofert pracy oraz narzędzia umożliwiające sprawne i intuicyjne aplikowanie na wybrane stanowiska.

Systemy do zarządzania rekrutacjami są projektowane w sposób umożliwiający ich łatwą integrację z istniejącymi w firmie rozwiązaniami, co przyczynia się do usprawnienia całego procesu rekrutacyjnego. Ich głównym celem jest optymalizacja działań rekrutacyjnych, pozwalająca na skuteczną selekcję kandydatów oraz efektywne zarządzanie procesem rekrutacji.

SMB-3 Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Użytkownicy końcowi są aktywnie zaangażowani w proces identyfikacji najważniejszych zagadnień zrównoważonego rozwoju. W trakcie badań zbierane są opinie i oczekiwania, które pomagają Grupie lepiej dostosować produkty i usługi do ich potrzeb, mając na względzie osoby w szczególności narażone na wykluczenie cyfrowe lub społeczne. Grupa w swoich działaniach, strategii oraz modelu biznesowym uwzględnia wpływy na użytkowników końcowych.

Charakterystyka użytkowników końcowych

W łańcuchu wartości Grupy, klienci i kandydaci stanowią kluczowe grupy interesariuszy, do których dostarczane są produkty i usługi rekrutacyjne. Grupa obsługuje zarówno organizacje poszukujące kandydatów, jak i osoby fizyczne - kandydatów, którzy korzystają z platformy, aby znaleźć zatrudnienie lub rozwijać karierę zawodową. Poniżej, w oparciu o model łańcucha wartości, szczegółowo scharakteryzowano te grupy:

Klienci – pracodawcy i agencje doradztwa personalnego

Klientami - nabywcami produktów i usług Grupy są głównie pracodawcy oraz agencje doradztwa personalnego, które korzystają z narzędzi Grupy, aby efektywnie docierać do kandydatów i zarządzać procesami rekrutacyjnymi. Są to organizacje o różnej wielkości – od małych i średnich przedsiębiorstw po duże korporacje, działające w wielu branżach. Szczegółowy opis klientów został opisany w rozdziale “ESRS 2 – Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

Potrzeby i oczekiwania klientów

Potrzeby	Oczekiwania
Efektywność procesów rekrutacyjnych.	Intuicyjne narzędzia umożliwiające szybkie publikowanie ofert pracy, selekcję kandydatów oraz analizę ich profili.
Dostęp do zróżnicowanej bazy kandydatów.	Szeroka baza kandydatów (użytkowników), która obejmuje zarówno specjalistów, jak i osoby początkujące, co pozwala na efektywne dopasowanie do wymagań danego stanowiska.
Wsparcie techniczne i doradcze.	Wsparcia w zakresie optymalnego korzystania z serwisów rekrutacyjnych oraz systemów ATS (Applicant Tracking System).
Usługi komplementarne do procesu rekrutacji.	Dostęp do zróżnicowanych usług komplementarnych do procesu rekrutacji, wsparcie działań budujących wizerunek klientów jako dobrych pracodawców (employer brandingowych), tworzenie stron karier www.

Produkty i usługi Grupy umożliwiają klientom sprawne przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych, co przyczynia się do oszczędności czasu i kosztów związanych z zatrudnieniem, a także dostęp do szerokiej bazy kandydatów w sposób etyczny i zgodny z prawem.

Użytkownicy końcowi serwisów rekrutacyjnych – kandydaci poszukujący pracy, pracownicy działów HR w firmach oraz agencje doradztwa personalnego

Kandydaci korzystający z serwisów rekrutacyjnych Grupy to osoby fizyczne, które szukają zatrudnienia lub chcą rozwijać swoje kariery zawodowe poprzez zmianę pracy. W grupie tej znajdują się zarówno osoby rozpoczynające karierę, jak i doświadczeni profesjonaliści oraz specjaliści. Dodatkowo do grupy tej kwalifikują się pracownicy działów HR oraz agencji doradztwa personalnego korzystający z systemów do zarządzania rekrutacjami.

Potrzeby i oczekiwania użytkowników końcowych serwisów rekrutacyjnych

Potrzeby	Oczekiwania
Łatwy dostęp do atrakcyjnych ofert pracy.	Przejrzysty, łatwy dostęp do aktualnych ofert pracy dopasowanych względem kwalifikacji, preferencji zawodowych i lokalizacji. Ogłoszenia z widelkami płacowymi.
Wsparcie w rozwoju zawodowym.	Narzędzia ułatwiające budowanie kariery, pomoc w tworzeniu CV oraz dostęp do treści edukacyjnych i poradników oraz kalkulatora wynagrodzeń.
Bezpieczeństwo i ochrona danych osobowych.	Zapewnienie zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony prywatności oraz transparentność w zakresie wykorzystywania danych.
Transparentny proces rekrutacji i informacje o statusie aplikacji.	Przejrzysty proces rekrutacji wraz z informacjami zwrotnymi o poszczególnych etapach procesu.

Serwisy rekrutacyjne umożliwiają kandydatom łatwe przeglądanie i aplikowanie na oferty pracy, co znacząco skraca czas poszukiwania zatrudnienia. Ponadto Grupa oferuje dostęp do darmowych narzędzi, takich jak: kalkulator wynagrodzenia brutto/netto, kalkulator urlopu macierzyńskiego, kreator CV oraz edukuje użytkowników poprzez stronę <http://www.porady.pracuj.pl>.

Użytkownicy końcowi systemów do zarządzania rekrutacjami – pracownicy działów HR w organizacjach, które są ich subskrybentami oraz kandydaci poszukujący pracy

Pracownicy działów HR w organizacjach, które są subskrybentami systemów do zarządzania rekrutacjami, to specjaliści i menedżerowie odpowiedzialni za pozyskiwanie talentów, prowadzenie procesów rekrutacyjnych oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. W zależności od wielkości organizacji i branży ich zakres obowiązków może się różnić – od operacyjnej rekrutacji po strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim. Kandydaci korzystający z systemów do zarządzania rekrutacjami należą do tej samej grupy użytkowników końcowych co odbiorcy serwisów rekrutacyjnych, a ich potrzeby i oczekiwania pokrywają się z przytoczonymi powyżej.

Potrzeby i oczekiwania użytkowników końcowych systemów do zarządzania rekrutacjami

Potrzeby	Oczekiwania
Automatyzacja i optymalizacja rekrutacji.	Usprawnienie procesów takich, jak wnioskowanie o wakat, publikacja ogłoszeń, preselekcja kandydatów oraz wymiana informacji i ocen w zespole rekrutacyjnym.
Zautomatyzowana komunikacja z kandydatami.	Personalizowane wiadomości, organizacja spotkań rekrutacyjnych online i przesyłanie informacji zwrotnej na każdym etapie procesu.
Generowanie raportów rekrutacyjnych.	Szybki dostęp do statystyk dotyczących etapów rekrutacji, ocen kandydatów, decyzji menedżerów i czasu trwania procesów.
Bezpieczeństwo danych i zgodność z przepisami.	Spełnianie wymogów Rozporządzenia o ochronie danych osobowych oraz Ustawy o ochronie sygnalistów, minimalizacja ryzyka prawnego.
Automatyzacja procesu onboardingu – w tym preonboarding.	Umożliwienie nowym pracownikom przygotowania do roli jeszcze przed rozpoczęciem pracy
Szkolenia i wsparcie.	Szkolenia i wsparcie na każdym etapie współpracy - od zakupu, przez onboarding użytkownika po korzystanie z systemu.
Integracja z systemami HR.	Możliwość połączenia narzędzi rekrutacyjnych z innymi systemami HR w organizacji, co usprawnia przepływ danych i automatyzuje procesy zarządzania zasobami ludzkimi.

Systemy do zarządzania rekrutacjami umożliwiają kandydatom aplikowanie na oferty pracy oraz pracownikom działów HR efektywne przeglądanie aplikacji co znacząco skraca czas poszukiwania zatrudnienia, a po stronie rekruterów - nakład pracy i czasu poświęcany na znalezienie odpowiednich kandydatów.

Wzajemne relacje i wartość dla całego łańcucha wartości Grupy

Grupa pełni rolę łącznika między pracodawcami a kandydatami, dzięki czemu obie grupy korzystają z wartości dostarczanej przez produkty i usługi Grupy:

- pracodawcy uzyskują dostęp do szerokiej puli talentów oraz narzędzi ułatwiających selekcję kandydatów, co pomaga im w efektywnym pozyskiwaniu odpowiednich pracowników;
- kandydaci zyskują możliwość znalezienia odpowiednich ofert pracy oraz wsparcia w rozwoju zawodowym, co zwiększa ich szanse na rynku pracy.

Dzięki temu, że Grupa bierze pod uwagę interesy i potrzeby obu stron, buduje odpowiedzialne i pełne zaufania relacje w całym łańcuchu wartości. Przez dostarczanie usług zgodnych z najwyższymi standardami etycznymi i prawnymi, Grupa przyczynia się do zrównoważonego rozwoju rynku pracy oraz wspiera inkluzję społeczną i zawodową, w tym promowanie feminitatywów oraz wdrażanie do swoich produktów funkcjonalności dot. ochrony sygnalistów.

Wpływy, ryzyka i szanse

Grupa identyfikuje i analizuje wpływy związane z użytkownikami końcowymi uwzględniając je w swoim modelu biznesowym oraz celach krótko-, średnio- i długoterminowych. Wpływy te zostały szczegółowo opisane w rozdziale „ESRS 2 - Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

Istotne ryzyka i szanse związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi Grupy zostały przedstawione poniżej. O ile nie wskazano inaczej, opisane poniżej ryzyka i szanse:

- odnoszą się do wszystkich obszarów działalności Grupy;
- ich interesariuszami są klienci i użytkownicy końcowi;
- powstają we własnych operacjach oraz części downstream łańcucha wartości Grupy;
- ich materializacja może nastąpić w każdym z analizowanych horyzontów czasowych: krótko-, średnio- lub długoterminowym;
- zależne są od zasobów ludzkich.

Istotne ryzyko/szansa, opis ryzyka/szansy oraz sposób zarządzania

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami		
Prywatność		
Ryzyka	Niewłaściwa obsługa użytkowników końcowych, w tym kandydatów i pracodawców, może zniszczyć reputację Grupy, wpływając na przyszłe możliwości biznesowe.	Monitorowanie jakości obsługi i poziomu satysfakcji klienta. Szkolenia z zakresu obsługi klienta, wymiana dobrych praktyk w ramach cyklicznych spotkań zespołów. Wdrożenie Kodeksu Etyki i wartości Grupy Pracuj – jedną z wartości jest “Klient w centrum uwagi”.
Ryzyko	Ryzyko prawne i reputacyjne związane z niedostatecznym zabezpieczeniem danych osobowych klientów i użytkowników.	Wdrożenie systemu zarządzania i monitorowania bezpieczeństwa. Funkcjonowanie w organizacji dedykowanego zespołu bezpieczeństwa informacji. Wdrożenie procesu monitorowania bezpieczeństwa. Testy penetracyjne audyty bezpieczeństwa prowadzone przez wewnętrznych oraz niezależnych zewnętrznych ekspertów.

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
		<p>Szkolenia dla pracowników z zakresu bezpieczeństwa informacji.</p> <p>Przeglądy uprawnień z wykorzystaniem systemu kontroli dostępu.</p> <p>Wdrożenie procesu monitorowania podatności i stanu aktualizacji systemów i komponentów sieciowych.</p> <p>Weryfikacja dostawców w obszarze zapewniania przez nich wymaganego poziomu bezpieczeństwa.</p>
Ryzyko	Wyłudzenie danych kandydatów przez klienta	Wdrożenie regulaminu świadczenia usług oraz system zgłaszania naruszeń.
Szansa	Przewaga konkurencyjna związana z wysokimi standardami i poczuciem bezpieczeństwa ochrony danych i zapewnieniem prywatności.	<p>Zgodność z przepisami prawa dotyczącymi ochrony danych osobowych.</p> <p>Inwestycje w nowoczesne technologie ochrony danych (np. szyfrowanie, kontrola dostępu, firewall) w celu zapobiegania nieautoryzowanemu dostępowi do danych osobowych.</p> <p>Analiza potrzeb klientów i użytkowników w zakresie ochrony danych osobowych i prywatności oraz rozwój produktów odpowiadających na te potrzeby.</p>
Wolność wypowiedzi		
Ryzyko	<p>Ryzyko reputacyjne spowodowane przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> nieprawdziwe lub szkalujące treści – użytkownicy mogą publikować fałszywe, szkalujące lub dyskryminujące informacje, co może prowadzić do utraty reputacji Grupy, konsekwencji prawnych oraz negatywnego wpływu na społeczność; naruszenie prywatności – udostępnianie danych osobowych bez zgody może skutkować konsekwencjami prawnymi oraz spadkiem zaufania użytkowników; niewłaściwe zachowania klientów – agresywny marketing w ramach employer branding lub naruszanie zasad platformy może prowadzić do pogorszenia relacji z użytkownikami i utraty reputacji. 	<p>Poszczególne marki Grupy opracowują jasne zasady korzystania z ich serwisów i systemów, definiując niedopuszczalne formy wypowiedzi.</p> <p>Systemy zgłaszania naruszeń i procedury zapewniające sprawne procesowanie zgłoszeń.</p> <p>Monitorowanie publikacji na temat Grupy i jej spółek w mediach i serwisach społecznościowych oraz procedura komunikacji kryzysowej.</p>
Dostęp do informacji (wysokiej jakości)		
Ryzyko	Celowe zakłócenia prawidłowego funkcjonowania serwisów internetowych i systemów Grupy na skutek ataku cybernetycznego lub wycieku danych osobowych.	<p>Zaawansowane zabezpieczenia IT – stosowanie wielopoziomowej ochrony oraz szyfrowania danych.</p> <p>Stały monitoring systemów IT oraz współpraca z zespołami ds. cyberbezpieczeństwa w celu szybkiej identyfikacji i neutralizacji zagrożeń.</p> <p>Regularne szkolenia dla pracowników oraz dostawców w zakresie ochrony danych i bezpieczeństwa cyfrowego.</p>
Ryzyko	<p>Publikacja nieprawdziwych ofert pracy, które mogą zaszkodzić reputacji marki i całej Grupy. Fałszywe ogłoszenie może prowadzić do nieuczciwych praktyk na rynku pracy i uszczerbku na reputacji Grupy.</p> <p>Ryzyko odnosi się także do obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy.</p>	<p>Weryfikacja treści ogłoszeń – regularna kontrola i moderacja publikowanych ofert w celu eliminacji fałszywych lub wprowadzających w błąd treści.</p> <p>Współpraca ze zweryfikowanymi klientami – udostępnianie usług rekrutacyjnych wyłącznie rzetelnym i zweryfikowanym pracodawcom, minimalizując ryzyko nieuczciwych praktyk.</p> <p>Regulamin publikacji ogłoszeń – wprowadzenie jasnych wytycznych dotyczących publikowanych ofert, obejmujących obowiązkowe elementy i zgodność z regulacjami rynku pracy.</p>
Szansa	Jakościowa pula kandydatów i zweryfikowane oferty pracy.	Wdrożenie regulamin publikacji ogłoszeń.

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
	Umocnienie pozycji Grupy jako zaufanej platformy rekrutacyjnej, co pozwala na przyciąganie większej liczby użytkowników i partnerów biznesowych.	Wdrożenie procedury weryfikacji ogłoszeń.
Włączenie społeczne użytkowników końcowych		
Niedyskryminacja		
Ryzyko	Publikacja dyskryminujących ofert pracy, brak dostępności serwisów i usług dla osób z ograniczeniami (brak transparentności, równość płci, wystąpienie dyskryminacja)	Wdrożenie procedury weryfikacji ogłoszeń pod kątem zgodności z zasadami równego traktowania. Edukacja pracodawców i użytkowników poprzez organizację webinarów oraz publikację treści promujących różnorodność i przeciwdziałanie dyskryminacji w rekrutacji. Udostępnianie kanałów zgłaszania naruszeń Zapewnienie dostępności serwisu dla osób z niepełnosprawnościami, np. WCAG.
Szansa	Przyciągnięcie szerszej puli kandydatów dzięki efektywnemu promowaniu równości i różnorodności oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji.	Wdrożenie procedur weryfikacji ogłoszeń pod kątem zgodności z zasadami równego traktowania. Wspieranie grup społecznych zagrożonych wykluczeniem i dyskryminacją na rynku pracy - edukacja pracodawców i użytkowników poprzez organizację webinarów oraz publikację treści promujących różnorodność i przeciwdziałanie dyskryminacji w rekrutacji, promowanie z publikacji widełek placowych w ogłoszeniach o pracę. Zapewnienie dostępności serwisu dla osób z niepełnosprawnościami, np. WCAG.
Dostęp do produktów		
Szansa	Dostosowanie oferty do szerokiego grona odbiorców może otworzyć nowe rynki i zwiększyć lojalność klientów. Zwiększenie konkurencyjności poprzez wdrażanie dostępnych i zrównoważonych rozwiązań może stać się wyróżnikiem firmy na rynku. Odpowiedzialność społeczna i dostosowanie oferty do różnych użytkowników buduje pozytywny wizerunek i zwiększa zaufanie do firmy.	Badania i edukacja w zakresie różnorodności oraz potrzeb różnych grup użytkowników. Rozwój produktów i usług oparty na analizie potrzeb użytkowników. Zapewnienie dostępności serwisu dla osób z niepełnosprawnościami, np. WCAG. Działania z obszaru społecznej odpowiedzialności budujące pozytywny wizerunek Grupy, obejmujące kampanie edukacyjne, współpracę z fundacjami związanymi z edukacją oraz promowaniem równości na rynku pracy, oraz wsparcie związane z wojną w Ukrainie.
Odpowiedzialne praktyki marketingowe		
Ryzyko	Brak zrozumienia potrzeb i opinii klientów. Brak możliwości realizacji lub nieefektywna realizacja usługi reklamowej dla klienta. Ryzyko reputacyjne związane z nieetyczną lub dyskryminującą kampanią marketingową lub współpracą z influencerami o wątpliwej reputacji.	Rozwój produktów i usług oparty na analizie potrzeb użytkowników. Bieżące monitorowanie efektywności kampanii realizowanych dla klienta. Wdrożenie Kodeksu Etyki w relacjach biznesowych określającego wymagania wobec kontrahentów.
Szansa	Dostosowanie oferty do szerokiego grona odbiorców może otworzyć nowe rynki i zwiększyć lojalność klientów. Zwiększenie konkurencyjności poprzez wdrażanie dostępnych i zrównoważonych rozwiązań może stać się wyróżnikiem Grupy na rynku.	Rozwój produktów i usług oparty na analizie potrzeb użytkowników. Zapewnienie dostępności serwisu dla osób z niepełnosprawnościami, np. WCAG.

Ryzyko / szansa	Opis ryzyka / szansy	Sposób zarządzania
	Odpowiedzialność społeczna i dostosowanie oferty do różnych grup klientów buduje pozytywny wizerunek i zwiększa zaufanie do Grupy.	Działania z obszaru społecznej odpowiedzialności budujące pozytywny wizerunek Grupy.

S4-1 Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

W spółkach Grupy obowiązują szczegółowe regulaminy, które określają zasady, zakres oraz warunki korzystania z oferowanych produktów, serwisów i aplikacji. Dokumenty te są dostępne dla użytkowników końcowych, a ich celem jest zapewnienie przejrzystości, jasności i pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami, normami etycznymi, Polityką ochrony danych osobowych oraz Polityką bezpieczeństwa informacji. Dodatkowo użytkownik serwisu rekrutacyjnego ma możliwość przesłania treści ogłoszenia za pomocą dedykowanego w tym celu formularza co pozwala na analizę treści przez Zespół ds. Zarządzania treścią pod kątem naruszenia zasad dotyczących treści zamieszczanych w serwisie Pracuj.pl, regulaminów świadczenia usług lub przepisów prawa. Ogłoszenia, które nie spełniają powyższych zasad są usuwane z serwisu. W 2024 roku zidentyfikowano 70 takich ogłoszeń. Zasady weryfikacji zgłoszeń opisane są w Procedurze obsługi zgłoszeń dotyczących treści nielegalnych/naruszających zasady dot. treści w serwisie.

Regulaminy precyzują m.in. zasady zakupu usług, proces ich realizacji, a także prawa i obowiązki obu stron – dostawcy oraz klienta lub użytkownika. W szczególności uwzględniają one kwestie związane z procesem składania reklamacji, prawem do odstąpienia od umowy oraz możliwością uzyskania wsparcia technicznego i informacyjnego. Dążąc do najwyższej jakości obsługi, Grupa zapewnia użytkownikom pełne wsparcie na każdym etapie korzystania z usług, co zwiększa poczucie bezpieczeństwa i satysfakcję klientów.

Dodatkowo, w relacjach z klientami i użytkownikami końcowymi Grupa stosuje standardy zawarte w Kodeksie Etyki, opisanym szczegółowo w rozdziale „ESRS G1 – Postępowanie w biznesie” Oświadczenia, który obejmuje wartości takie, jak poszanowanie praw człowieka, dbałość o bezpieczeństwo i prywatność danych osobowych, a także transparentność w działaniach wobec wszystkich partnerów i interesariuszy.

Grupa dba o zapewnienie wysokiego poziomu ochrony konsumentów oraz innych osób korzystających z jej usług, którym Ustawa o prawach konsumenta przyznaje tożsamą ochronę. W związku z tym do dokumentów Grupy wprowadzono obowiązujące regulacje dotyczące ochrony konsumentów, opierając się na przepisach prawa powszechnie obowiązującego w Polsce i Unii Europejskiej, w szczególności na ustawie o prawach konsumenta. Wszystkie dokumenty i polityki są również redagowane w sposób jasny i przystępny.

W ten sposób Grupa buduje zaufanie oraz długofalowe relacje z użytkownikami, opierając się na zasadach przejrzystości, odpowiedzialności społecznej oraz pełnym poszanowaniu praw użytkowników.

S4-2 Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

Spółki Grupy przywiązują dużą wagę do budowania otwartych i transparentnych relacji z klientami oraz użytkownikami końcowymi. W tym celu wdrożono kompleksowe procesy, które mają na celu zarówno zrozumienie ich potrzeb, jak i monitorowanie wpływu działalności Grupy na doświadczenia użytkowników.

Kluczowe procesy współpracy

Grupa regularnie przeprowadza badania satysfakcji oraz analizę opinii klientów. Informacje te są zbierane poprzez ankiety, wywiady oraz badania jakościowe i ilościowe, co pozwala Grupie na bieżąco dostosowywać produkty i usługi do oczekiwań użytkowników. W 2024 roku klienci serwisu rekrutacyjnego Pracuj.pl oraz systemu do zarządzania rekrutacjami eRecruiter wypełnili łącznie ponad 10 tys. ankiet dotyczących badania ich zadowolenia z jakości świadczonych usług. Dodatkowo Grupa monitoruje opinie użytkowników na platformach społecznościowych i innych kanałach cyfrowych, co pozwala na szybką identyfikację potrzeb i trendów rynkowych.

Zaangażowanie użytkowników w rozwój produktów

Grupa aktywnie angażuje użytkowników końcowych w procesy testowania i rozwoju nowych funkcji platformy. Dzięki beta testom oraz pilotażowym wdrożeniom, użytkownicy mogą zgłaszać swoje sugestie i rekomendacje, które są uwzględniane przy doskonaleniu usług. Umożliwia to dostarczanie rozwiązań, które lepiej odpowiadają na potrzeby konsumentów, a także zwiększa ich satysfakcję i zaufanie do Grupy.

Kanały komunikacji i wsparcia dla użytkowników

Grupa zapewnia dostęp do wielokanałowego wsparcia, w tym poprzez infolinię, czat online, media społecznościowe oraz dedykowane adresy e-mail. Klienci i użytkownicy mogą zgłaszać pytania, problemy lub sugestie dotyczące działania platformy, a wykwalifikowany zespół wsparcia odpowiada na ich potrzeby, udzielając kompleksowej pomocy i doradztwa.

Dzięki wykorzystaniu zaawansowanych systemów CRM (Customer Relationship Management), Grupa może monitorować zgłoszenia użytkowników i konsumentów, analizować ich potrzeby i skutecznie odpowiadać na wszelkie kwestie związane z jakością świadczonych usług.

Reagowanie na zgłoszenia dotyczące bezpieczeństwa i zgodności

Grupa traktuje kwestie bezpieczeństwa danych oraz zgodności z przepisami jako priorytet. W tym celu zapewnia użytkownikom możliwość zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących ochrony prywatności, dostępu do danych osobowych oraz bezpieczeństwa systemów.

Każde zgłoszenie jest wnikliwie analizowane, a ewentualne nieprawidłowości są niezwłocznie eliminowane, co pozwala zapewnić użytkownikom pełne bezpieczeństwo i ochronę ich prywatności.

Wpływ procesów współpracy na działania Grupy

Dzięki procesom współpracy z klientami i użytkownikami końcowymi, Grupa może nie tylko reagować na bieżące potrzeby rynku, ale także budować długoterminowe, oparte na zaufaniu relacje. Analiza opinii użytkowników pozwala Grupie na rozwój produktów i usług, które zwiększają satysfakcję użytkowników oraz wzmacniają pozycję Grupy jako odpowiedzialnego partnera na rynku usług rekrutacyjnych.

Poprzez te działania Grupa działa zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, dbając o wysoki poziom satysfakcji, dostępności oraz bezpieczeństwa usług dostarczanych klientom i użytkownikom końcowym.

S4-3 Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

Spółki Grupy umożliwiają klientom zgłaszanie pytań, wątpliwości i sugestii poprzez infolinię, formularze online oraz dedykowane adresy e-mail. Informacje o dostępnych formach kontaktu są dostępne na stronach internetowych, ułatwiając szybki dostęp do wsparcia.

Dodatkowo, klienci Grupy mają możliwość skorzystania z procedury zgłaszania naruszeń, opisanej szczegółowo w rozdziale „ESRS G1 - Postępowanie w biznesie” Oświadczenia.

Grupa rozpatruje wszystkie zgłoszenia, zapewniając przejrzystość oraz szybką reakcję na wszelkie sygnały ze strony klientów i użytkowników. Dzięki tym działaniom Grupa dąży do budowania zaufania oraz zapewnienia, że jej działania są zgodne z najwyższymi standardami etycznymi i regulacyjnymi.

S4-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

Grupa nie zidentyfikowała istotnych rzeczywistych negatywnych wpływów na użytkowników końcowych pracę. W zakresie zidentyfikowanych potencjalnych negatywnych wpływów Grupa podejmuje działania mające na celu ograniczenie prawdopodobieństwa wystąpienia tych wpływów w następujących obszarach:

1. Ochrona prywatności i bezpieczeństwo danych

Grupa Pracuj stosuje rygorystyczne procedury ochrony danych osobowych, które są zgodne z Ustawą o ochronie danych osobowych oraz innymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony prywatności. Spółki z Grupy wdrażają nowoczesne technologie zabezpieczeń oraz procedury kontroli dostępu, aby zapewnić pełne bezpieczeństwo danych użytkowników.

2. Monitorowanie satysfakcji i zarządzanie relacjami z klientem

Spółki Grupy stale monitorują poziom satysfakcji klientów oraz użytkowników końcowych, wykorzystując badania ankietowe, wywiady oraz wskaźniki NPS (Net Promoter Score). Dzięki regularnemu zbieraniu informacji zwrotnej Grupa identyfikuje kluczowe potrzeby i oczekiwania użytkowników, co pozwala na bieżąco dostosowywać ofertę i poprawiać jakość usług.

3. Transparentność i edukacja użytkowników

Grupa dba o pełną transparentność świadczonych usług, zapewniając użytkownikom jasne informacje na temat warunków korzystania z produktów oraz ich funkcji. Grupa oferuje także zasoby edukacyjne, takie jak przewodniki i poradniki, które pomagają użytkownikom lepiej zrozumieć dostępne funkcje oraz bezpiecznie korzystać z usług Grupy.

4. Procedury zgłaszania naruszeń i reklamacji

Grupa umożliwia użytkownikom zgłaszanie wszelkich naruszeń, reklamacji oraz sugestii za pośrednictwem dedykowanych kanałów kontaktu. W ramach tej procedury zapewniona jest pełna poufność oraz szybkość reakcji, co zwiększa poziom zaufania klientów oraz pozwala na natychmiastowe działania naprawcze w przypadku wykrycia nieprawidłowości.

5. Ochrona użytkowników przed nadużyciami ze strony ogłoszeniodawców

Ogłoszenia publikowane przez serwisy należące do Grupy są weryfikowane pod kątem zgodności ze standardami etycznymi Grupy i przepisami prawa. Ponadto w ramach ochrony przed wyłudzeniem danych Robota wdrożyła rozwiązania chroniące prywatność użytkowników dzięki możliwości aplikowania na ogłoszenia bez podawania danych wrażliwych, takich jak imię i nazwisko czy numer telefonu.

Wpływ działań na budowanie odpowiedzialnych relacji z użytkownikami

Dzięki wdrożonym procedurom zarządzania jakością oraz ochrony interesów użytkowników, Grupa dąży do budowania z nimi długotrwałych, opartych na zaufaniu relacji z użytkownikami. Te działania przyczyniają się także, do zwiększenia ich satysfakcji oraz umocnienia wizerunku Grupy jako rzetelnego i odpowiedzialnego dostawcy usług rekrutacyjnych.

Jednocześnie Grupa jako lider w obszarze technologii HR, aktywnie angażuje się w edukację zarówno klientów (pracodawców), jak i użytkowników (kandydatów), wzmacniając kompetencje rekrutacyjne organizacji oraz zwiększając świadomość kandydatów na temat rynku pracy.

Kluczowe inicjatywy edukacyjne

Dla klientów (pracodawców, rekruterów, działów HR)

1. Webinary i szkolenia online

- regularne webinary prowadzone przez ekspertów HR, dotyczące trendów rekrutacyjnych, employer branding, analizy rynku pracy oraz wykorzystywania narzędzi cyfrowych w rekrutacji;
- szkolenia dla klientów z efektywnego korzystania z systemów do zarządzania rekrutacjami Grupy.

2. Raporty i analizy rynkowe

- publikacja raportów o trendach na rynku pracy, wynagrodzeniach i preferencjach kandydatów, m.in. „Raport Rynek Pracy Specjalistów”;
- badania grupy pracodawców z różnych segmentów dostarczające raporty o trendach w rekrutacji.

3. Baza wiedzy i artykuły eksperckie

- tworzenie treści edukacyjnych (artykuły, e-booki, case studies) dostępnych na blogach i w centrach wiedzy dla klientów.

Do kandydatów

- programy edukacyjne wspierające rozwój kariery;
- warsztaty i webinary z zakresu przygotowywania CV, rozmów kwalifikacyjnych i budowania ścieżki kariery;
- programy mentoringowe i współpraca z uczelniami w zakresie edukacji studentów;
- platformy wiedzy i poradniki zawodowe;
- udostępnianie treści edukacyjnych na portalach rekrutacyjnych, m.in. poradniki o rynku pracy, wskazówki dotyczące zmiany pracy, zarządzania karierą;
- edukacja o nowych modelach pracy (np. praca hybrydowa, work-life balance);
- badania opinii kandydatów;
- organizowanie i publikowanie badań dotyczących doświadczeń kandydatów, oczekiwań względem pracodawców oraz warunków zatrudnienia;
- współpraca z ekspertami rynku pracy przy opracowywaniu raportów.

Grupa poprzez swoje działania edukacyjne aktywnie wspiera rozwój rynku pracy, zwiększając kompetencje rekruterów oraz świadomość kandydatów. Działania edukacyjne są integralną częścią komunikacji Grupy z kandydatami i pracodawcami, przyczyniając się do budowania bardziej transparentnego i dostępnego rynku pracy.

S4-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa nie ma zdefiniowanych celów w relacjach z użytkownikami końcowymi. W 2025 roku zostanie przeprowadzona analiza, w wyniku której określone zostaną mierzalne cele Grupy w obszarze zrównoważonego rozwoju.

INFORMACJE ZWIĄZANE Z ŁADEM KORPORACYJNYM

ESRS G1 - Postępowanie w biznesie

IRO-1 Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

Grupa identyfikuje i analizuje wpływy postępowaniem w biznesie uwzględniając je w swoim modelu biznesowym oraz celach krótko-, średnio- i długoterminowych. Wpływy te zostały szczegółowo opisane w rozdziale „ESRS 2 - Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

Istotne ryzyka i szanse związane z postępowaniem w biznesie Grupy zostały przedstawione poniżej. O ile nie wskazano inaczej, opisane poniżej ryzyka odnoszą się do wszystkich obszarów działalności Grupy, ich materializacja może nastąpić w każdym z analizowanych horyzontów czasowych: krótko-, średnio- lub długoterminowym oraz są zależne od zasobów ludzkich.

W obszarze związanym z postępowaniem w biznesie Grupa zidentyfikowała szansę związaną z opisaną w niniejszym rozdziale kulturą korporacyjną, która może być źródłem przewagi konkurencyjnej poprzez pozytywny wpływ na pracowników oraz przyciągnięcie nowych talentów.

Opis ryzyka, sposób zarządzania, interesariusze oraz miejsce powstawania

Opis ryzyka	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
Kultura korporacyjna			
Nieefektywne wdrożenie wartości i kształtowanie kultury organizacyjnej w Grupie, w tym w nowo dołączanych podmiotach.	Kodeks Etyki, działania komunikacyjne, warsztaty dla pracowników, badania środowiska pracy.	Pracownicy	Własne operacje
Niekorzystny wizerunek Grupy jako pracodawcy.	Działania komunikacyjne wewnątrz organizacji oraz na zewnątrz (employer branding), a także dbanie o wysoką jakość środowiska pracy.	Pracownicy Potencjalni pracownicy Media	Własne operacje Upstream Downstream
Kryzys wizerunkowy, w tym współpraca z partnerem o wątpliwej reputacji.	Wdrożenie Supplier Due Diligence i Kodeks etyki w relacjach biznesowych.	Inwestorzy Klienci Dostawcy	Własne operacje Upstream Downstream
Nieefektywne dostosowywanie się do nowych wymogów formalno-prawnych.	Monitoring przepisów, konsultacje z ekspertami zewnętrznymi.	Inwestorzy Klienci	Własne operacje Downstream
Ochrona sygnalistów			
Ryzyko nieefektywnej ochrony sygnalistów.	Procedura ochrony sygnalistów.	Pracownicy Dostawcy Konsumenci Użytkownicy końcowi Klienci Media	Własne operacje Upstream Downstream
Niedostateczna świadomość na temat dostępnych kanałów zgłoszeń i w efekcie ryzyko publicznego nagłośnienia kwestii przez sygnalistę bez możliwości zarządzenia nią wewnątrz organizacji.	Komunikacja dotycząca dostępnych kanałów zgłoszeń.	Pracownicy Dostawcy Użytkownicy końcowi Klienci Media	Własne operacje Upstream Downstream
Nieprawidłowe zachowania wobec pracowników - mobbing i dyskryminacja.	Procedury antymobbingowe.	Pracownicy	Własne operacje
Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze			
Wybór dostawcy bez weryfikacji pod kątem ochrony danych - ryzyko wycieku danych wrażliwych.	Supplier Due Diligence.	Pracownicy Dostawcy	Własne operacje Upstream
Nieprawidłowości w procesie płatności - ryzyko zerwania współpracy przez dostawcę.	Procedury zarządzania płatnościami i systemy płatnicze.	Pracownicy Dostawcy	Własne operacje Upstream
Korupcja i przekupstwo			

Opis ryzyka	Sposób zarządzania	Interesariusze	Miejsce powstawania
Zaistnienie zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz nadużyć w relacjach z partnerami/dostawcami.	Procedury zakupowe, Kodeks etyki w relacjach biznesowych, Kodeks etyki.	Pracownicy Dostawcy Klienci	Własne operacje Upstream Downstream

G-1 - Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

Kultura organizacyjna leży u podstaw działalności Grupy blisko od 25 lat – podejście do pracy oraz innowacji, a także system zasad kształtujący postawy przedstawicieli Grupy w kontaktach nie tylko z klientami, ale ze wszystkimi interesariuszami, odzwierciedlone zostały m.in.: w Kodeksie etyki Grupy Pracuj oraz Kodeks etyki w relacjach biznesowych.

Grupę charakteryzuje dynamiczna kultura, umożliwiająca sprawną adaptację do zmieniających się warunków rynkowych i otoczenia Grupy, co przekłada się na transparentny model zarządzania i umożliwia jasne wyznaczenie kierunków rozwoju, zarówno tych krótko- i średnioterminowych, jak i tych w dłuższej perspektywie czasowej.

Jasna i przejrzysta strategia oraz zdrowa komunikacja są podstawą tworzenia kultury dającej pracownikom poczucie stabilizacji i możliwości dynamicznego. Grupa dokłada wszelkich starań, aby zapewnić im równy dostęp do informacji poprzez różnorodne kanały i narzędzia komunikacji polegające na obustronnym dialogu.

Zespół Zarządzający

Kształtowanie kultury korporacyjnej jest jedną z kluczowych funkcji zarządzania w Grupie. W Grupie działa Zespół Zarządzający, w skład którego wchodzi przedstawiciele wszystkich kluczowych obszarów biznesowych.

- Przemysław Gacek, Prezes Zarządu / Dyrektor Zarządzający Grupy;
- Rafał Nachyna, Członek Zarządu / Dyrektor Operacyjny Grupy;
- Gracjan Fiedorowicz, Członek Zarządu /Dyrektor Finansowy Grupy;
- Agnieszka Bieniak, Dyrektor HR;
- Maciek Chwiłoc, Dyrektor ds. Technologii;
- Radosław Iwańczuk, Dyrektor ds. Komercyjnych Pracuj.pl;
- Paweł Moszyński, Dyrektor ds. Strategii i Rozwoju Produktu Pracuj.pl;
- Kirill Mankovski, Dyrektor Zarządzający softgarden;
- Valeriy Reshetnyak, Dyrektor Zarządzający Robota;
- Adam Wielebski, Dyrektor Zarządzający eRecruiter.

Zespół Zarządzający spotyka się raz w miesiącu, aby omawiać wyniki i główne wyzwania na poziomie całej Grupy oraz poszczególnych biznesów. Zespół ten podejmuje także strategiczne decyzje, kluczowe dla rozwoju całej organizacji i zapewnia idei GP Way we wszystkich działaniach w całej Grupie. Zespół ten posiada funkcję doradczą i wspiera Zarząd w całym procesie decyzyjnym oraz zapewnia wymianę wiedzy i informacji, usprawniając współpracę pomiędzy poszczególnymi obszarami biznesu.

Szczegółowy opis funkcji zespołu zarządzającego znajduje się w rozdziale „ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji” Oświadczenia.

GP Way

Wypracowana przez lata doświadczeń kultura będąca filarem działalności Grupy, niezależnie od rodzaju jej aktywności – od działalności operacyjnej i budowania relacji z klientami i użytkownikami, po wartość dodaną bycia częścią Grupy,

zarówno dla spółek, jak i talentów, które ją tworzą legła u podstaw tzw. GP Way, czyli unikalnego sposobu funkcjonowania Grupy.

To zestaw unikalnych cech, które charakteryzują organizację w jej codziennej działalności oraz kontaktach z interesariuszami zewnętrznymi oraz stanowią wartość dodaną dla firm, które stają się częścią Grupy w procesach akwizacyjnych.

Oparty na efektywności operacyjnej unikalny sposób, w który operuje Grupa składa się z takich elementów jak umiejętność sprzedaży i obsługi klienta w modelu high touch, kultura nastawiona na zaangażowanie pracowników oraz osiąganie celów, a także odkrywanie, rozwój oraz monetyzacja produktów dopasowana do różnych grup i potrzeb klientów oraz przedsiębiorcze podejście w całym łańcuchu tworzenia produktu i wartości.

Grupa realizuje swoją misję i wizję, kierując się kluczowymi wartościami kultury organizacyjnej. Wartości te to jeden z najważniejszych elementów kultury organizacyjnej Grupy, na których zbudowany jest cały system etyki. Wskazują one w jaki sposób powinniśmy realizować codzienne obowiązki, czym kierować się podczas podejmowania decyzji i jakie postawy promować.

1. Klient w centrum uwagi

- słuchaj potrzeb klientów;
- działaj proaktywnie i szybko;
- buduj otwartą komunikację, oparta na wzajemnym szacunku;
- buduj rozwiązania/produkty odpowiadające rzeczywistym potrzebom klientów – stawiaj na prostotę.

2. Odwaga do działania i uczenia się na błędach

- wychodź ze swojej strefy komfortu;
- kwestionuj status quo;
- podejmuj skalkulowane ryzyko;
- ucz się na porażkach oraz błędach i mów o nich otwarcie;
- dziel się swoim opiniami.

3. Odpowiedzialność za zobowiązania, działania i rezultaty

- dotrzytuj obietnic;
- szukaj wsparcia jeśli napotkasz przeszkody;
- bądź realistą;
- doceniaj osiągnięcia i akceptuj brutalne fakty oraz niepowodzenia;
- nie poddawaj się.

4. Zwinność w uczeniu się i dostosowaniu do zmieniającego się środowiska

- wyznaczaj cele, kontroluj ich realizację i dostosowuj do działania;
- akceptuj zmiany jako część życia;
- pamiętaj, że zrobione jest lepsze od doskonałego;
- nigdy nie przestawaj się rozwijać.

5. Szacunek dla różnorodności

- traktuj ludzi z szacunkiem, niezależnie od rasy, wieku, płci, narodowości, orientacji seksualnej, religii itp.;
- wspieraj osoby mierzące się z dolegliwościami fizycznymi i psychicznymi, w inkluzywnym środowisku;

- bądź ciekawy i otwarty na różne punkty widzenia;
- panuj na swoimi emocjami i zwracaj uwagę na emocje innych.

6. Pozytywne vibe w pracy

- utrzymuj pozytywne nastawienie;
- przekazuj konstruktywną krytykę i szczerzy feedback w pozytywny sposób;
- świętuj sukcesy i doceniaj współpracowników;
- work hard, play hard.

Compliance

Za obszar zarządzania obszarem compliance, mapowanie i mitygację ryzyka braku zgodności oraz realizację wymagań prawnych odpowiada w Grupie Pracuj Compliance Officer.

Grupa konsekwentnie rozwija system etyki, oparty na przepisach obowiązującego Spółkę prawa, w tym poszanowaniu praw człowieka i dobrowolnie przyjętych zobowiązaniach opisanych w przyjętych politykach i kodeksach oraz systemach zgłaszania naruszeń prawa i nieprawidłowości.

Cele w obszarze compliance

W 2025 roku planowana jest kontynuacja rozwoju systemu compliance, zarówno na poziomie lokalnym w Spółce jak i w Grupie. Wśród priorytetów znajduje się odpowiedź na wyzwania prawne związane z nowym ustawodawstwem europejskim – Rozporządzeniami AI Act i Data Act.

W ramach obszaru planowane jest m.in. przygotowanie i uchwalenie Polityki compliance w Grupie Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz przeprowadzenie audytu ryzyka korupcji, konfliktu interesów i nadużyć finansowych w tych spółkach. Dodatkowo planowana jest ocena ryzyka compliance w Polsce, Niemczech oraz Ukrainie. Wyniki oceny ryzyka pozwolą na identyfikację obszarów compliance koniecznych do zaadresowania w 2025 roku.

Wychodząc naprzeciw wymogom przepisów dot. ochrony danych osobowych, planowane jest również przeprowadzenie kompleksowej analizy spełnienia standardów RODO w całej Grupie.

Polityki i procedury compliance

W Spółce oraz w spółkach Grupy obowiązują następujące polityki i procedury w obszarze compliance:

- Kodeks etyki Grupy Pracuj;
- Kodeks etyki w relacjach biznesowych;
- Kodeks antykorupcyjny;
- Polityka antymobbingowa i antidyskryminacyjna;
- Polityka upominkowa;
- Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości;
- Procedura zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów.

Powyższe dokumenty zostały przyjęte w Spółce oraz w najważniejszych spółkach z Grupy: eRecruitment Solutions sp. z o.o., softgarden i Robota Z uwagi na specyfikę polskiej regulacji prawnej dotyczącej ochrony sygnalistów, w polskich spółkach zgłaszanie nieprawidłowości zostało uregulowane w dwóch dokumentach wewnętrznych: Procedurze zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów i Instrukcji zgłaszania innych nieprawidłowości.

Każdy nowy pracownik i współpracownik Grupy Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o. w ramach procesu onboardingu jest zobowiązany do zapoznania się z obowiązującymi procedurami compliance w ramach szkolenia e-learningowego. W 2024 roku 94.44% nowych pracowników i współpracowników ukończyło szkolenie. Szkolenie jest uruchamiane co miesiąc na platformie e-learningowej LMS.

Pozostałe spółki posiadają swoje procedury onboardingowe. W Robota oraz softgarden wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy zapoznają się z dokumentami dotyczącymi compliance w ramach procesu onboardingu. Dodatkowo, w Robota od drugiej połowy 2024 roku proces ten jest realizowany poprzez system LMS, co umożliwia spółce monitorowanie jego ukończenia. Natomiast w softgarden każdy nowo zatrudniony pracownik otrzymuje Policy Handbook co potwierdza złożeniem podpisu w aplikacji DocuSign.

Kodeks etyki

Grupa prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przyjętymi wartościami i zasadami etycznymi. Transparentność, uczciwość oraz dbałość o najwyższe standardy stanowią fundament funkcjonowania Grupy. Wiodącym dokumentem w tym zakresie jest Kodeks etyki Grupy Pracuj. Zawiera on zbiór przyjętych zasad i standardów zachowania, które kształtują kulturę organizacyjną i sprzyjają zrównoważonemu i odpowiedzialnemu rozwojowi Grupy. Dokument przedstawia wytyczne oraz praktyczne przykłady tego, jak w praktyce przestrzegać określonych w nim zasad etycznych.

Kodeks etyki obowiązuje całą społeczność Spółki, bez względu na pełnioną funkcję czy zajmowane stanowisko. Dokument zapewnia spójne podejście do kwestii etycznych na poziomie grupowym, wzmacniając zaufanie w relacjach z pracownikami i współpracownikami. Jego treść została udostępniona w firmowym intranecie.

W 2024 roku Spółka zdecydowała się na aktualizację dokumentu w oparciu o wypracowane grupowe wartości oraz obszar zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym naciskiem na prawa człowieka, różnorodność oraz kwestie środowiskowe.

Kodeks Etyki reguluje następujące obszary działalności Spółki:

- wartości grupowe;
- zgłaszanie nieprawidłowości;
- ochrona praw człowieka;
- bezpieczne i przyjazne środowisko pracy;
- szacunek dla różnorodności;
- rozwój pracowników i otwarta komunikacja;
- klient w centrum uwagi;
- bezpieczeństwo łańcucha wartości;
- uczciwość w biznesie;
- dbanie o dobro firmy i ochrona tajemnicy;
- bezpieczeństwo informacji;
- ochrona danych osobowych;
- zrównoważony rozwój.

Po dostosowaniu do lokalnych wymagań prawnych, Kodeks Etyki został wdrożony jako obowiązujący dokument we wszystkich największych spółkach Grupy. W 2024 roku implementacja zakończyła się w Grupie Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz softgarden e-recruiting GmbH. Dodatkowo, w styczniu 2025 roku Kodeks Etyki został również wdrożony w Robota International TOV.

W Grupa Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o. za wdrożenie Kodeksu Etyki odpowiada Compliance Officer. W softgarden e-recruiting GmbH i Robota International TOV za wdrożenie odpowiada CFO danej spółki. W 2024 roku nową treść Kodeksu Etyki zaakceptowało 92,6% pracowników i współpracowników polskich spółek (w spółkach Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o.). W Q1 2025 roku wdrożono szkolenie e-learningowe, które ma na celu lepsze zapoznanie się pracowników z nowym Kodeksem Etyki oraz pozostałymi procedurami compliance.

Uzupełnieniem obowiązującego Kodeksu etyki są dodatkowe regulacje wewnętrzne, doprecyzowujące w swojej treści kluczowe obszary zarządzania zgodnością, są to m.in.: Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna, Kodeks antykorupcyjny, Polityka upominkowa czy Procedura zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów i Instrukcja zgłaszania innych nieprawidłowości. Każdy pracownik i współpracownik Spółki zobowiązany jest do zapoznania się i przestrzegania niniejszych dokumentów.

W softgarden oprócz wdrożonego w 2024 roku Kodeksu etyki obowiązują również dodatkowe regulacje, takie jak: Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna - Antimobbing & Antidiskriminierungspolitik, Kodeks antykorupcyjny – Antikorruptionskodex, Polityka upominkowa – Geschenkepolitik oraz Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości - Anweisung für die meldung von unregelmäßigkeiten.

Regulacje obowiązujące w Robota to m.in.: Kodeks antykorupcyjny - Антикорупційний кодекс тов "Робота Інтернешнл", Polityka zapobiegania i zwalczania molestowania oraz dyskryminacji - Політика попередження і боротьби з домаганнями та дискримінацією в тов "Робота Інтернешнл", Polityka dotycząca upominków - Політика щодо подарунків тов "Робота Інтернешнл" oraz Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości - Інструкції щодо звітування про порушення.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i poszanowanie praw człowieka

Szacunek do różnorodności i zapewnienie równych szans stanowią jedną z kluczowych wartości, którymi Grupa kieruje się w codziennej działalności. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji stanowi integralną część modelu zarządzania zgodnością, a kwestie pracownicze są jednym z najważniejszych obszarów odpowiedzialności.

Priorytetem jest sprawiedliwe i przejrzyste traktowanie wszystkich pracowników oraz partnerów biznesowych. Grupa Pracuj nie toleruje żadnych przejawów mobbingu i dyskryminacji w organizacji. Zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji uregulowane zostały w Kodeksie etyki a szczegółowo opisane w Polityce antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. Jej zapisy opierają się na przepisach Kodeksu Pracy. Polityka zawiera wyjaśnienie definicji mobbingu i dyskryminacji, opis przykładowych sytuacji, które mogą być tak zakwalifikowane oraz odpowiedzialności pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zakładzie pracy.

Wszyscy pracownicy Grupy Pracuj są zobowiązani zapoznać się z polityką oraz przestrzegać jej zasad.

Konflikt interesów

Grupa posiada wewnętrzne standardy mające na celu identyfikację oraz zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów, które oznaczają sytuacje, gdzie osobiste interesy czy powiązania (np. rodzinne) mogą wpływać na obiektywność podejmowanych decyzji. Każdy pracownik jest zobowiązany do zgłaszania potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów Zespołowi Compliance. Konflikt interesów rozwiązywany jest zgodnie z wewnętrznym Kodeksem antykorupcyjnym.

Zagadnienie konfliktu interesów zostanie omówione w ramach szkolenia dotyczącego Kodeksu etyki, przeznaczonego dla wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o.

W Robota oraz softgraden wszyscy nowi pracownicy zapoznają się z Kodeksem antykorupcyjnym w ramach ogólnego szkolenia dotyczącego dokumentów compliance. Jednak nie było przeprowadzonych oddzielnych szkoleń dla kadry zarządzającej w zakresie Kodeksu antykorupcyjnego.

G1-2 – Zarządzanie relacjami z dostawcami

Kodeks etyki w relacjach biznesowych

W celu zapewnienia odpowiednich standardów compliance w łańcuchu dostaw Grupy Pracuj obowiązuje Kodeks etyki w relacjach biznesowych, który jako obligatoryjny element umów z dostawcami, wskazuje ramy i minimalne standardy, których oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Podstawą założeń do Kodeksu było przekonanie, że odpowiedzialne i przejrzyste postępowanie w biznesie, oparte na poszanowaniu prawa, odpowiedzialności, transparentności i jasnej komunikacji jest warunkiem zrównoważonego rozwoju. Kodeks definiuje najważniejsze wartości oraz zasady postępowania, których Grupa Pracuj oczekuje od swoich partnerów biznesowych w ramach prowadzonych przez nich działalności i w związku z nawiązaną współpracą. Dokument został stworzony w oparciu o wartości i zasady, na podstawie których budowane jest etyczne środowisko pracy:

- przestrzegania litery prawa;
- przeciwdziałanie korupcji i konfliktom interesów;
- budowa bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy;
- bezpieczeństwo informacji i ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa;
- ochrona danych osobowych;
- zapobieganie nieuczciwej konkurencji;
- zgłaszanie nieprawidłowości w związku ze współpracą;
- dbałość o środowisko naturalne.

W ramach każdego z wyodrębnionych obszarów wskazano konkretne oczekiwania wobec partnerów biznesowych, stanowiące minimalne standardy, którymi powinni się kierować w swojej działalności oraz przykłady zachowań i sytuacji, jakie są nieakceptowalne.

W 2024 roku Kodeks ten został rozszerzony o postanowienia dotyczące dbałości o środowisko naturalne. Nowa treść Kodeksu została zaimplementowana w Grupie Pracuj, eRecruitment Solutions, softgarden i Robota.

Supplier Due Diligence

W 2024 roku w Grupie Pracuj został wdrożony proces Supplier Due Diligence, którego celem jest niwelacja ryzyka w obszarze zarządzania relacjami z dostawcami. Jednocześnie proces pozwala na:

- weryfikację wybranych dostawców pod kątem przyświecających w Grupie oraz wymaganych prawem zasad i wymogów w takich obszarach jak compliance, zrównoważony rozwój, zarządzanie kwestiami środowiskowymi czy społecznymi i pracowniczymi;
- ograniczenie ryzyka biznesowego i zapewnienie spełnienia wymaganych standardów;
- niwelowanie ryzyka transakcji z nierzetelnymi kontrahentami;
- ochronę przed odpowiedzialnością podatkową za zobowiązania nieuczciwego kontrahenta, szkodami finansowymi i wizerunkowymi spowodowanymi jego działalnością lub sankcjami prawnymi
- identyfikację łańcucha dostaw.

Proces Supplier Due Diligence jest obecnie stosowany dla projektów zakupowych, których wartość w skali roku przekracza 100 000 PLN oraz wszystkich zakupów technologicznych.

Dopiero po pozytywnej weryfikacji potencjalny dostawca przechodzi do kolejnego etapu przetargu, który kończy się podpisaniem umowy oraz akceptacją przez niego Kodeksu etyki w relacjach biznesowych.

Ułatwieniem dla pracowników jest stworzony przez Dział Zakupów Przewodnik zakupowy, który krok po kroku przeprowadza pracowników przez proces rzetelnego wyboru dostawcy. Dodatkowym wsparciem w kontaktach z kontrahentami jest zestaw Dobrych praktyk współpracy z dostawcą.

Do końca 2025 roku planowane jest wdrożenie systemu weryfikacji dostawców Supplier Due Diligence w spółce eRecruitment Solutions sp. z o.o.

G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

Grupa nie akceptuje jakichkolwiek przejawów korupcji i innych form przekupstwa oraz podejmuje aktywne działania w celu przeciwdziałania takim praktykom.

Szczegółowe zasady w zakresie przeciwdziałania korupcji określa Kodeks antykorupcyjny. Dokument precyzyjnie wskazuje:

- czym jest korzyść, korupcja i jakie są formy wywierania wpływu;
- jakie konkretnie działania są niedozwolone i w jakich sektorach działalności występuje korupcja;
- jak prawidłowo komunikować się z dostawcami, kontrahentami oraz jakie są zasady udziału w przetargach.

Dokument opisuje również w jaki sposób można przeciwdziałać i zwalczać praktyki korupcyjne oraz wskazuje, co należy zrobić w przypadku bycia świadkiem lub adresatem działań korupcyjnych oraz związaną z tym możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności zaangażowanych w nieuczciwe praktyki osób. W ramach przestrzegania Kodeksu antykorupcyjnego pracownicy i osoby niebędące pracownikami Grupy Pracuj zobowiązani są do:

- przestrzegania wszystkich przepisów dotyczących przeciwdziałania korupcji;
- nieoferowania i nieprzyjmowania korzyści oraz nieakceptowania żadnych działań i form wywierania wpływu, które mogłyby zostać uznane za korupcję;
- szanowania zasad innych podmiotów i niewysyłania upominków i niezapraszania na określony rodzaj spotkań, jeśli takie praktyki nie są przez nie akceptowane;
- rozwiązywania potencjalnych konfliktów interesów zgodnie z zasadami wskazanymi z Kodeksie antykorupcyjnym;
- kontaktu z Zespołem Compliance w razie jakichkolwiek wątpliwości.

Aktywnie wdrażana polityka przeciwdziałania korupcji uwzględnia także obowiązujące zasady w zakresie przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń oraz zasady gościnności, które zostały doprecyzowane w Polityce upominkowej. Zgodnie z treścią Polityki upominkowej, upominki można wręczać lub przyjmować okazjonalnie i tylko wtedy, gdy:

- wartość rynkowa upominku nie przekracza 200 zł brutto;
- nie oczekuje się w zamian żadnych korzyści;
- wręczenie lub przyjmowanie nie rodzi ryzyka konfliktu interesów;
- wręczenie lub przyjmowanie jest zgodne z zasadami wewnętrznymi Grupy Pracuj oraz przyjmującego i rozsądnymi zwyczajami rynkowymi;
- nie wręcza się upominków osobom pełniącym funkcje publiczne lub bezosobowo organom administracji publicznej lub organom ścigania.

Polityka zawiera również wykaz dopuszczalnych rodzajów przyjmowanych upominków i obowiązek konsultacji z Zespołem Compliance w każdej sprawie, która budzi wątpliwości.

Kodeks antykorupcyjny i Polityka upominkowa zostały wdrożone w Grupie Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz po dostosowaniu do lokalnych wymagań prawnych, w softgarden i Robota. Zmiany dotyczyły wartości dopuszczalnych upominków.

Grupa Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o. planują uwzględnić zagadnienia dot. przeciwdziałania korupcji i przekupstwu w szkoleniu compliance adresowanym do wszystkich pracowników i planowanym na pierwszy kwartał 2025 roku.

W celu zapewnienia odpowiednich gwarancji co do zakazu podejmowania działań o charakterze korupcyjnym w relacjach z partnerami biznesowymi stosowane przez Grupę Pracuj wzory umów zawierają klauzule antykorupcyjne, które zostały opracowane i dostosowane do kategorii umów zawieranych w Spółce. Na mocy implementowanych zapisów umownych partnerzy biznesowi zobowiązani są do zachowania należytej staranności w związku z wykonywaniem umów, przestrzegania przepisów prawa, w tym regulacji znajdujących zastosowanie do przedmiotu współpracy z Grupą Pracuj oraz wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie przeciwdziałania korupcji, w tym także zobowiązania, iż żadna część wynagrodzenia uzyskana w ramach współpracy nie będzie przeznaczona na pokrycie kosztów udzielania korzyści.

Grupa w relacjach biznesowych nie akceptuje:

- oferowania lub wręczania prezentów czy świadczenia usług pracownikom, aby np. zwiększyć szanse nawiązania współpracy z Grupą lub wpłynąć na decyzje biznesowe w trakcie jej trwania;
- wykorzystywania informacji uzyskanych w ramach współpracy w celu uzyskania korzyści niewynikających z zawartej pomiędzy spółkami Grupy a podmiotem;
- transakcji pieniężnych, zwłaszcza gotówkowych, które nie są częścią realizacji umowy i nie zostały udokumentowane w przyjęty w Grupie sposób;
- włączania we współpracę osób, których powiązania (np. polityczne czy rodzinne) mogą zaszkodzić reputacji Grupy.

Zgłaszanie nieprawidłowości i naruszeń prawa

Grupa Pracuj przywiązuje dużą wagę do przeciwdziałania wszelkim nadużyciom, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w ramach współpracy podejmowanej z partnerami biznesowymi. Spółka pretenduje do utrzymywania bezpiecznego i pełnego szacunku miejsca pracy, w którym pracownicy mogą się rozwijać, a także do zachowania najwyższego poziomu uczciwości i profesjonalizmu w kontaktach między sobą, z klientami i innymi interesariuszami.

System zgłoszeń w Polsce zapewnia możliwość dokonywania zgłoszeń zarówno przez pracowników Grupy, jak i przez partnerów biznesowych, w sposób imienny bądź anonimowy. Jest to poufny i w pełni zabezpieczony kanał umożliwiający zgłoszenie różnego rodzaju nieprawidłowości, w tym naruszeń prawa lub standardów etycznych, dostępny bez ograniczeń czasowych i z poziomu wszystkich urzędzeń.

Platformą przeznaczoną do obsługi zgłoszeń jest <https://gp.zalezymi.pl/>. Zgłoszenia można dokonać w prosty sposób poprzez wypełnienie formularza online.

System pozwala na bieżące, efektywne zarządzanie otrzymywanymi zgłoszeniami poprzez monitorowanie procesu ich rozpatrywania i kontrolę nad wdrożeniem ewentualnych działań naprawczych. Przekazanymi zgłoszeniami administruje Compliance Officer wraz z członkami swojego zespołu. Są to osoby, które obowiązują pełną poufnością w zakresie zarówno obsługi zgłoszeń, jak i prowadzenia postępowań wyjaśniających. Każda sprawa jest skrupulatnie i rzetelnie analizowana przez powołaną do jej zbadania komisję, a raport z jej prac przekazywany jest Zarządowi, który na podstawie rekomendacji zawartych w raporcie podejmuje decyzje w zakresie wdrożenia środków naprawczych i sposobu ich realizacji. Spółka nie akceptuje działań odwetowych i zapewnia ochronę przed wszelkimi formami represji za zgłoszenie w dobrej wierze rzeczywistych lub podejrzewanych nieprawidłowości. Realizując obowiązki prawne wynikające z Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów, w 2024 roku w Grupie Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o. została wdrożona Procedura zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów.

Proces zarządzania zgłoszeniami, nadawania statusu sygnalisty osobie zgłaszającej i prowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających został szczegółowo opisany w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów oraz Instrukcji zgłaszania innych nieprawidłowości.

W Grupie Pracuj S.A. w 2024 roku wpłynęło jedno zgłoszenie. Wskutek przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ze względu na różnice w prawie pomiędzy państwami prowadzenia działalności spółek Grupy, w softgarden i Robota, wdrożono procedury dotyczące zgłaszania nieprawidłowości zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami.

W softgarden od 2023 roku obowiązuje Anweisung für die meldung von unregelmäßigkeiten – Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości, której treść uwzględnia obowiązującą w Niemczech Ustawą o ochronie sygnalistów (HinSchG). Platforma do zgłaszania naruszeń została wdrożona w 2023 roku i znajduje się pod adresem: <https://whistleblower.softgarden.de>. W 2024 roku nie odnotowano żadnych zgłoszeń.

W Robota zgłoszeń można dokonywać na dedykowany adres e-mail, zgodnie z wewnętrzną Instrukcją zgłaszania nieprawidłowości - Інструкції щодо звітування про порушення. Obowiązujące w Ukrainie prawo nie zawiera przepisów dotyczących ochrony sygnalistów, przyjęta przez Robota procedura ma więc charakter dobrowolny. W 2024 roku nie odnotowano żadnych zgłoszeń.

G1-4 – Incydenty korupcji lub przekupstwa.

W 2024 roku nie odnotowano incydentów korupcji lub przekupstwa w żadnej spółce należącej do Grupy.

G1-6 Praktyki płatnicze

Zgodnie z zasadami etyki biznesu oraz obowiązującymi przepisami prawa, w tym Ustawą o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych, Grupa dba o terminowe dokonywanie płatności, zwłaszcza w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), ale nie posiada formalnej polityki, której celem jest zapobieganie opóźnieniom w płatnościach. Obecnie w Grupie analizowane są różne scenariusze związane z ewentualnym wdrożeniem takiej polityki, uwzględniając zarówno aspekty operacyjne, jak i regulacyjne.

Standardowymi warunkami płatności w Grupie są płatności zgodne z terminami określonymi w danej umowie. Żadna ze spółek nie dzieli swoich dostawców na określone z góry kategorie.

Średni termin płatności w Grupie Pracuj oraz eRecruitment Solutions traktowane łącznie wynosi 15 dni. W terminie średnio wynoszącym 14 dni są opłacane faktury za wykonane usługi i dostarczane towary. Ponadto 80% faktur jest regulowanych w ustalonym terminie.

W Robota płatności dokonywane są w większości przypadków (ok. 97%) w ciągu 30 dni.

W softgarden z racji dwóch modeli biznesowych (system do zarządzania procesami rekrutacji oraz usługa multiposting) średni termin płatności dla wydawców (serwisów rekrutacyjnych) wynosi 25 dni. Usługi są opłacane w terminie płatności wynoszącym średnio 17 dni po otrzymaniu faktury, co stanowi około 5% rocznych faktur. Pozostałe faktury są opłacane w ciągu 23 dni od ich otrzymania, co stanowi około 16% rocznych faktur.

W 2024 roku przeciwko spółkom Grupy nie toczyły się ani nie zostały wszczęte postępowania sądowe w związku z opóźnieniami w płatnościach.

OŚWIADCZENIE ZARZĄDU

Oświadczenie Zarządu w sprawie sprawozdań finansowych i sprawozdania z działalności

(zgodnie z wymogami § 70 ust. 1 pkt 6) i § 71 ust. 1 pkt 6) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim)

Zarząd Grupy Pracuj S.A. oświadcza, że wedle jego najlepszej wiedzy jednostkowe sprawozdanie finansowe Grupy Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku, a także dane porównywalne, sporządzone zostały zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości oraz odzwierciedlają w sposób prawdziwy, rzetelny i jasny sytuację majątkową i finansową Spółki oraz Grupy, a także ich wyniki finansowe. Ponadto sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku, zawiera prawdziwy obraz rozwoju i osiągnięć oraz sytuacji Spółki oraz Grupy, w tym opis podstawowych ryzyk i zagrożeń.

Zarząd Grupy Pracuj S.A.:

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

Rafał Nachyna

Członek Zarządu

Gracjan Fiedorowicz

Członek Zarządu

