

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 2023 roku

LIST PREZESA	3
WYBRANE DANE FINANSOWE	4
PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ	6
Segmenty operacyjne Grupy.....	6
Najważniejsze wydarzenia, umowy oraz inicjatywy dla Spółki i Grupy w 2023 roku.....	7
STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY	8
Misja, wizja i wartości Grupy Pracuj.....	8
Główne założenia strategiczne	10
Kierunki strategiczne 2025 +.....	11
CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	13
Zarządzanie ryzykiem	13
Opis istotnych czynników ryzyka.....	15
Zarządzanie ryzykami mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe	18
OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2023 ROK	20
Podsumowanie działalności	20
Otoczenie rynkowe.....	21
Wyniki operacyjne w 2023 roku	23
Wyniki finansowe w 2023 roku.....	25
Sytuacja majątkowa	30
Przepływy pieniężne	34
Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy.....	36
Trendy na rynku pracy, które w ocenie Zarządu będą kształtować rynek w najbliższym czasie	36
Zarządzanie zasobami finansowymi	37
ŁAD KORPORACYJNY	39
Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania.....	39
Polityka informacyjna oraz zarządzanie relacjami z interesariuszami	45
Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem podczas sporządzania sprawozdań	45
Statut oraz zasady zmiany Statutu Spółki.....	47
Walne Zgromadzenie	47
Rada Nadzorcza	49
Komitet Audytu	55
Wybór firmy audytorskiej.....	58
Zarząd	59
Polityka wynagrodzeń	63
Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących	64
Akcje i Akcjonariat	65
GRUPA PRACUJ S.A. NA GPW.....	70
POZOSTAŁE INFOMRACJE	72
Struktura Grupy	72
Spory sądowe.....	74
Transakcje z podmiotami powiązanymi	74
SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH	75
O Grupie Pracuj.....	75

Struktura Grupy Pracuj.....	76
Członkostwo w organizacjach branżowych i nagrody	77
Strategia biznesowa	79
Model tworzenia wartości Grupy Pracuj.....	79
Model biznesowy	81
Dialog z interesariuszami oraz istotne zagadnienia ESG	83
Struktura zarządzania	86
Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju	88
Struktura właścicielska	89
Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe	89
Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych	89
Etyka i przeciwdziałania nieprawidłowościom.....	90
Nasi pracownicy	94
Rozwój w Grupie Pracuj.....	100
Nasi Klienci.....	107
Zaangażowanie społeczne i relacje z lokalnymi społecznościami.....	109
Zarządzanie wpływem na środowisko	111
Emisje gazów cieplarnianych	114
O Raporcie	117
TAKSONOMIA	122
OŚWIADCZENIA ZARZĄDU	127

LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

kolejny rok naszej wspólnej podróży za nami – był on pełen wyzwań, ale i sukcesów. Jako Grupa Pracuj, kontynuujemy naszą misję bycia innowacyjnym liderem w branży HR Tech.

Rok 2023 przyniósł ze sobą niepewność ekonomiczną, spowodowaną niskim tempem wzrostu gospodarczego i wydarzeniami na arenie międzynarodowej. Mimo tych przeciwności, nie tylko stabilnie się rozwijaliśmy, ale i osiągnęliśmy bardzo dobre wyniki operacyjne.

Serwis Pracuj.pl, pomimo symbolicznego spadku przychodów, pokazał duże możliwości adaptacyjne w obliczu zmieniającego się krajobrazu rynkowego. W minionym roku utrzymał swoją wiodącą pozycję na polskim rynku rekrutacyjnym oraz zintensyfikował działania na rzecz innowacyjności i dostosowania oferty do zmieniających się potrzeb pracodawców i kandydatów. Wdrożyliśmy szereg nowych funkcjonalności i usprawnień, które znacząco poprawiły doświadczenie użytkowników, a także skuteczność rekrutacji. Nasze działania edukacyjne i wsparcie dla firm w zakresie budowania marki pracodawców przyczyniły się do zwiększenia ich widoczności i atrakcyjności na rynku pracy.

Nasz ukraiński zespół rozwijający serwis Robota.ua stanowi przykład niezłomności. Wzrost przychodów o ponad 60% w obliczu nieustających wyzwań jest dowodem determinacji i zdolności przystosowania naszej organizacji, a także niezwyklej elastyczności rynku dotkniętego przez wojnę.

2023 był także rokiem innowacji i rozwoju naszych kluczowych produktów w obszarze HR Tech. Rozwój obu systemów opartych o model SaaS (eRecruiter oraz softgarden) przekroczył zakładany 25% wzrost miesięcznych powtarzalnych przychodów MRR. Zwiększyliśmy bazę klientów abonamentowych o 341 firm. Udoskonaliliśmy funkcjonalności i interfejs użytkownika, by jeszcze lepiej odpowiadać na dynamiczne zmiany w branży rekrutacyjnej i zarządzaniu talentami. Wprowadziliśmy szereg nowych narzędzi i algorytmów, które usprawniają procesy rekrutacyjne, automatyzują zadania i pomagają naszym klientom w budowaniu silniejszych i bardziej zróżnicowanych zespołów.

W minionym roku dużo wysiłku włożyliśmy w budowanie spójnej kultury organizacyjnej, opartej na zaangażowaniu i wspólnych wartościach. Dzięki temu współpraca wewnątrz organizacji stała się jeszcze bardziej efektywna. To właśnie ta jednolita kultura stanowi kluczowy element naszego sukcesu, przyczyniając się do efektywnego funkcjonowania całej Grupy.

Wiele czasu w 2023 roku poświęciliśmy też na dopracowanie strategii – zarówno na poziomie Grupy, a także poszczególnych marek. Jednym z efektów tej pracy było wypracowanie tzw. GP Way, czyli unikalnego sposobu funkcjonowania Grupy Pracuj. W naszym przypadku jest to *Efektywność Operacyjna*, która składa się z kilku elementów: umiejętności sprzedaży i obsługi klienta HR w tzw. modelu *high touch*, kultury nastawionej na zaangażowanie pracowników oraz osiąganie rezultatów, a także odkrywanie, rozwój oraz monetyzacja produktów dopasowana do różnych grup i potrzeb klientów.

Na kolejny rok patrzymy jako na okres nowych możliwości i wzrostu. Skoncentrujemy się na dalszym rozwoju naszych technologii, optymalizacji procesów i rozszerzeniu naszej obecności na rynkach międzynarodowych. Wizją, która nas prowadzi, jest nie tylko ciągły rozwój, ale też budowanie trwałych relacji z naszymi klientami i partnerami.

Chciałbym raz jeszcze podziękować wszystkim naszym klientom, partnerom i pracownikom. To dzięki Wam Grupa Pracuj kontynuuje swoją misję zmieniania rynku pracy na lepsze. Akcjonariuszom Grupy Pracuj dziękuję za zaufanie i deklaruje dalsze intensywne wysiłki zmierzające do budowania wartości naszej Spółki.

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu



WYBRANE DANE FINANSOWE

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Wybrane skonsolidowane dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2023 i 2022 roku.¹

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2023	2022 (przekształcone)	2023	2022 (przekształcone)
Przychody z umów z klientami	724 398	608 549	159 968	129 802
Zysk z działalności operacyjnej	281 794	246 166	62 228	52 507
Zysk przed opodatkowaniem	231 721	220 857	51 171	47 108
Zysk netto przypadający na:	187 726	164 553	41 455	35 099
Właścicieli Jednostki Dominującej	185 029	166 580	40 860	35 531
Udziały niekontrolujące	2 697	(2 027)	596	(432)
Całkowite dochody ogółem przypadające na:	148 329	165 018	32 755	35 198
Właścicieli Jednostki Dominującej	145 632	167 045	32 160	35 630
Udziały niekontrolujące	2 697	(2 027)	596	(432)

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2023	2022	2023	2022
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	322 905	239 019	71 307	50 982
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(22 141)	(517 650)	(4 889)	(110 413)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(246 514)	203 332	(54 437)	43 370
Przepływy pieniężne netto, razem	54 250	(75 299)	11 980	(16 061)

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022 (przekształcone)	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022 (przekształcone)
Aktywa trwałe	754 564	800 157	173 543	170 613
Aktywa obrotowe	274 145	218 058	63 051	46 495
Aktywa razem	1 028 709	1 018 215	236 594	217 108
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	363 145	310 923	83 520	66 296
Kapitał udziałowców niekontrolujących	38	33	9	7
Zobowiązania długoterminowe	285 530	341 119	65 669	72 735
Zobowiązania krótkoterminowe	379 996	366 140	87 396	78 070
Kapitał własny i zobowiązania razem	1 028 709	1 018 215	236 594	217 108

¹ Przeliczenie wybranych danych finansowych na euro zostało dokonane według zasad opisanych w notcie 1.7 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Grupa Pracuj S.A.

Wybrane jednostkowe dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2023 i 2022 roku.²

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2023	2022	2023	2022
Przychody z umów z klientami	469 706	477 251	103 724	101 796
Zysk z działalności operacyjnej	255 178	242 642	56 351	51 755
Zysk przed opodatkowaniem	209 760	215 477	46 321	45 961
Zysk netto	172 870	164 764	38 175	35 144
Całkowite dochody ogółem	173 162	164 630	38 239	35 115

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2023	2022	2023	2022
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	255 388	257 021	56 397	54 822
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(6 482)	(546 399)	(1 431)	(116 545)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(242 039)	206 830	(53 449)	44 116
Przepływy pieniężne netto, razem	6 867	(82 548)	1 516	(17 607)

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022
Aktywa trwałe	798 316	796 061	183 605	169 739
Aktywa obrotowe	116 592	112 314	26 815	23 948
Aktywa razem	914 908	908 375	210 420	193 687
Kapitał własny razem	408 894	324 205	94 042	69 128
Zobowiązania długoterminowe	260 968	329 603	60 020	70 279
Zobowiązania krótkoterminowe	245 046	254 567	56 358	54 280
Kapitał własny i zobowiązania razem	914 908	908 375	210 420	193 687

² Przeliczenie wybranych danych finansowych na euro zostało dokonane według zasad opisanych w notcie 1.7 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku.

PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ

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 liderem technologii w obszarze Human Resources (HR) w Europie. Wspiera przedsiębiorstwa m.in. w zakresie rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników, ułatwia użytkownikom jej serwisów znalezienie zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i potencjałowi oraz tworzy światowej klasy technologie, które kształtują przyszłość rynku HR.

Grupa Pracuj działa od 24 lat w Polsce, od 15 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 Pracuj 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).

Strategicznymi celami Spółki są m.in. umacnianie pozycji na dotychczasowych rynkach, doskonalenie obecnych oraz dostarczanie nowych rozwiązań technologicznych w obszarze HR oraz zwiększanie przychodów poprzez inwestycje w narzędzia i usługi oferowane w modelu SaaS oraz potencjalne akwizycje rozwiązań, które uzupełnią lub poszerzą ekosystem HR Grupy Pracuj.

Segmenty operacyjne Grupy

Na dzień 31 grudnia 2023 roku w Grupie wyodrębnia się następujące segmenty operacyjne:

- Segment Polska – segment obejmujący podmioty osiągające przychody na rynku polskim (dalej: spółki polskie lub Polska). W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Grupa Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o., BinarJobs sp. z o.o. Poszczególne podmioty wchodzące w skład segmentu oferują kompleksowe projekty rekrutacyjne oraz wizerunkowe, a także systemy do zarządzania procesami rekrutacyjnymi w modelu SaaS (*Software as a System*);
- Segment Ukraina – segment obejmuje spółki osiągające przychody na rynku ukraińskim. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Robota International TOV (dalej: Robota), eRecruitment Solutions Ukraine TOV 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 podobnie, jak spółki działające na rynku polskim, 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 (re)publikacji ogłoszeń rekrutacyjnych na portalach internetowych głównie w rejonie DACH.

Szczegóły dotyczące działalności operacyjnej i modelu biznesowego poszczególnych spółek czy obszarów biznesowych z Grupy Kapitałowej zostały opisane w w części „Model biznesowy” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Najważniejsze wydarzenia, umowy oraz inicjatywy dla Spółki i Grupy w 2023 roku

Serwisy rekrutacyjne

- **Pracuj 3.0** – w pierwszym kwartale 2023 roku swoją premierę miała nowa odsłona serwisu Pracuj.pl, którego rozwój oparty jest na danych oraz wykorzystaniu rozwiązań AI, stanowiąc dziś wartość dodaną zarówno dla użytkowników, jak i samych klientów. Algorytmy wspierają lepsze dopasowanie ofert pracy do umiejętności kandydatów. Dziś ponad połowa aplikacji na oferty w serwisie Pracuj.pl jest składana dzięki systemowi rekomendacji opartemu na sztucznej inteligencji. Drugim obszarem są zestawy narzędzi udostępniane użytkownikom, które mają wspomóc w procesie poszukiwania pracy. Z kolei pracodawcy mogą z pomocą AI tworząc chociażby treści czy generować zestawy pytań. Dodatkowo rozbudowano zestawy dodatków i produktów employer brandingowych.
- **Pricing 3.0** - wraz z początkiem 2023 roku w serwisie Pracuj.pl została odświeżona i przebudowana oferta produktowa. Zaoferowano klientom innowacyjne produkty i usługi, które przekładają się na efektywność procesów rekrutacyjnych. Nowe dodatki oraz rozbudowane pakiety dla wszystkich kanałów sprzedaży przełożyły się na wyższe średnie ceny w dłuższej perspektywie czasowej. Średnia Cena Projektu Rekrutacyjnego w serwisie Pracuj w 2023 roku była wyższa o 8,9% r/r. Zmiany wdrożone w serwisie w ramach projektu Pricing 3.0 przyniosły wymierny wpływ na poziom wypracowanych przychodów w raportowanym okresie.
- **Umocnienie pozycji rynkowej i powrót na ścieżkę wzrostów Robota.ua** – pomimo działalności w bardzo trudnych warunkach i trwającym konflikcie zbrojnym zespół Robota.ua, wychodząc naprzeciw rosnącym oczekiwaniom pracodawców, wdrożył własny system elektronicznego wspomaganie rekrutacji ATS (*Applicant Tracking System*), który usprawnił obsługę klientów i wzmocnił relacje z nimi poprzez wartość dodaną, a także poprawił doświadczenia użytkowników (user experience) serwisu. Dodatkowo spółka umocniła swoją pozycję rynkową zostając największym serwisem rekrutacyjnym w Ukrainie pod względem liczby publikowanych ogłoszeń o pracę. Odważne działania serwisu przełożyły się na wygenerowanie 8,9 mln PLN skorygowanej EBITDA w 2023 roku.

HR Tech SaaS

- **Nowe produkty i usługi eRecruiter** – w 2023 roku eRecruiter podążał za trendami HR Tech SaaS i między innymi udostępnił klientom platformę HR Workflows, która umożliwiła integrację wszystkich procesów HR w jednym miejscu, przez co wspiera ich automatyzację, a także rozpoczęła sprzedaż modułu preboarding poszerzając tym samym stopniowo swój obszar działania o usługi i moduły z zakresu post-hire. Wartość powtarzalnych miesięcznych przychodów (MRR) w ostatnim miesiącu raportowanego okresu wzrosła o blisko 20,0 r/r.
- **Pierwszy pełny rok softgarden w Grupie** – utrzymanie tempa rozwoju i wzrostu przychodów z systemu działającego w modelu SaaS - wzrost MRR przekroczył zakładane 25% r/r, pomimo wymagającej sytuacji rynkowej. Liczba nowych klientów wzrosła o 13% r/r i co więcej udział przychodów abonamentowych w przychodach netto softgarden (przychody pomniejszone o koszty sprzedanych ogłoszeń) wzrósł z 57% w drugiej połowie 2022 roku do 67% w analogicznym okresie w 2023 roku (przychody segmentu Niemcy pomniejszone o koszty sprzedanych ogłoszeń). Dodatkowo, w 2023 roku decyzją Zarządu softgarden rozpoczął działalność we Francji, dopasowując system softgarden do wymagań lokalnego rynku oraz sukcesywnie budując relacje z lokalnymi serwisami rekrutacyjnymi oraz portfolio pierwszych klientów.

STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Misja, wizja i wartości Grupy Pracuj

Misja

Misją Grupy Pracuj 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.

Wspierać organizacje w procesach rekrutacji, utrzymania oraz rozwoju pracowników

Pomagać ludziom w znalezieniu najlepszej dla nich pracy i wykorzystaniu ich potencjału zawodowego

Wykorzystywać przy tym nowoczesne i najbardziej efektywne technologie

Grupa Pracuj 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 wsparcia rekrutacji w modelu SaaS (Software as a Service) asystuje pracodawcom w poszukiwaniu talentów, dostarczając jak najbardziej dopasowanych kandydatów do ich potrzeb.

Wizja

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

Wartości

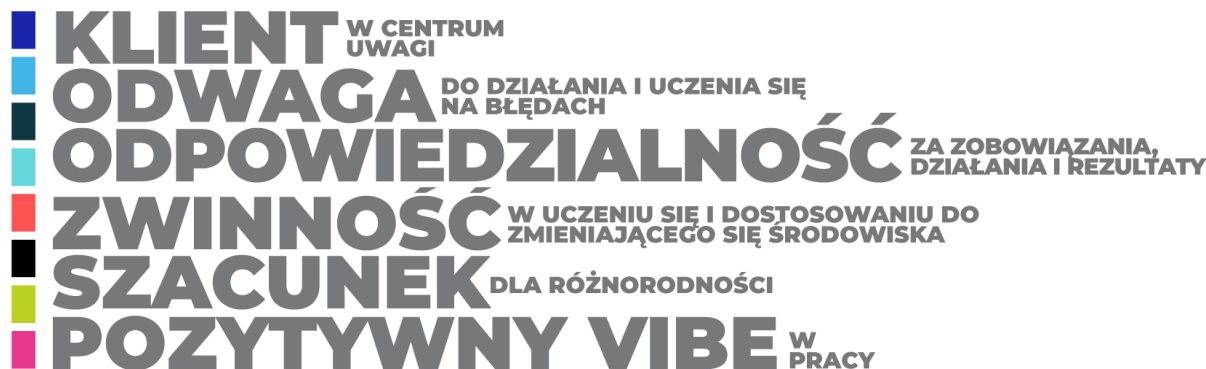
U podstaw sukcesu Grupy Pracuj leżą wierność wyznaczonym celom, zasadom i wartościom oraz stały proces doskonalenia i uczenia się poprzez innowacyjność.

Wartości pełnią w grupie rolę drogowskazów, pokazujących w jaki sposób powinniśmy działać i budować relacje z klientami i innymi interesariuszami oraz pomiędzy pracownikami.

Grupa Pracuj od lat ewoluuje z lokalnego lidera serwisów rekrutacyjnych w europejską platformę HR Tech SaaS. Spółka nie tylko konsekwentnie przyspiesza swój organiczny rozwój, ale również buduje portfolio marek w oparciu o przejęcia i ekspansję geograficzną. Wejście z działalnością operacyjną na rynki regionu DACH (Niemcy, Austria i Szwajcaria) dały impuls do weryfikacji przyświecających nam wartości pod kątem uniwersalności i możliwości ich adaptacji w różnych kulturach i środowiskach.

W 2023 roku grupa robocza, składająca się z przedstawicieli wszystkich spółek w portfelu odbyła szereg warsztatów i podjęła się wypracowania wspólnych dla całej Grupy Kapitałowej wartości. Podczas jej powoływania wzięto pod uwagę między innymi takie czynniki jak wiek, staż, poziom stanowiska, doświadczenie i płeć uczestników. Kluczem była różnorodność, która pozwalała spojrzeć na Grupę i jej działalność oraz potrzeby pracowników z każdej strony.

Wynikiem ich pracy jest zestaw nowych wartości grupowych, gdzie każda z nich jest dodatkowo definiowana przez pożądane zachowania, które razem mają pomóc każdemu pracownikowi i pracownicze zrozumieć ich znaczenie w codziennej pracy i zachowaniu.



Klient w centrum uwagi:

- Słuchaj potrzeb klientów
- Działaj proaktywne i szybko
- Buduj otwartą komunikację, opartą na wzajemnym szacunku
- Buduj rozwiązania/produkty odpowiadające rzeczywistym potrzebom klientów – stawiaj na prostotę

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 swoimi opiniami

Odpowiedzialność za zobowiązania, działania i rezultaty:

- Dotrzymuj obietnic
- Szukaj wsparcia, jeśli napotykasz przeszkody
- Bądź realistą
- Doceniaj osiągnięcia i akceptuj brutalne fakty oraz niepowodzenia
- Nie poddawaj się

Zwinność w uczeniu się i dostosowaniu do zmieniającego się środowiska:

- Wyznaczaj cele, kontroluj ich realizację i dostosowuj swoje działania
- Akceptuj zmiany jako część życia
- Pamiętaj, że zrobione jest lepsze od doskonałego
- Nigdy nie przestawaj się rozwijać

Szacunek dla różnorodności:

- Traktuj ludzi z szacunkiem, niezależnie od rasy, wieku, płci, narodowości, orientacji seksualnej, religii oraz innych
- Wspieraj osoby mierzące się z dolegliwościami fizycznymi i psychicznymi, w inkluzywnym środowisku
- Bądź ciekawy i otwarty na różne punkty widzenia
- Panuj nad swoimi emocjami i zwracaj uwagę na emocje innych

Pozytywny vibe w pracy:

- Utrzymuj pozytywne nastawienie
- Przekazuj konstruktywną krytykę i szczerzy feedback w pozytywny sposób

- Świętuj sukcesy i doceniaj współpracowników
- Work hard, play hard

Nowe wartości leżą u podstaw strategii rozwoju Grupy Pracuj, wspierając innowacyjność, współpracę, szybkość działania w zmieniających się warunkach biznesowych oraz różnorodne i przyjazne środowisko pracy.

Silna świadomość marek Grupy i jej pozycja na rynku pomagają przyciągać najbardziej utalentowanych kandydatów. Wykwalifikowana kadra pracowników od lat jest najmocniejszą stroną Grupy, co przekłada się na wypracowane wyniki.

Główne założenia strategiczne

Celem Grupy jest dynamiczny, ciągły rozwój przy zachowaniu wartości, które towarzyszą spółkom w codziennej pracy, budowaniu zaufanych i długotrwałych relacjach ze wszystkimi interesariuszami oraz samymi sobą.

Rozwój technologiczny i produktowy: Grupa Pracuj koncentruje się na rozwoju technologicznym, szczególnie w obszarze HR Tech. Ponad jedna trzecia zespołu Grupy Kapitałowej to specjaliści 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 Pracuj rozwija się nie tylko w Polsce, ale także za granicą. Grupa systematycznie poszerza ekosystem HR Tech poprzez strategiczne akwizycje. Przykładem jest zakup softgarden, lidera w obszarze systemów wsparcia rekrutacji w Niemczech. Przejęcie to nie tylko wzmacnia pozycję Grupy na europejskim rynku technologii HR Tech SaaS, ale również stwarza potencjał do stopniowego rozszerzania portfolio produktów i usług.

Tworzenie spójnego ekosystemu: Dzięki rozwijaniu i integracji różnorodnych produktów i usług, Grupa dąży do stworzenia spójnego ekosystemu technologicznego. Celem jest oferowanie kompleksowych rozwiązań HR Tech, 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 ona wymianę wiedzy oraz korzystanie z wzajemnych doświadczeń, czego przykładem może być oferowanie usługi tworzenia stron karier, stworzonej przez zespół niemiecki, w Polsce.

Nacisk na wartości i misję: Spółka stawia na uniwersalne wartości, które spajają i nadają cel pracy w przyjaznym środowisku 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 – 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. Oparty na Efektywności Operacyjnej unikalny sposób, w który 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.

Doskonałość operacyjna filarem działania Grupy Pracuj

GP Way to między innymi:

- Najwyższy poziom sprzedaży i obsługi klienta w modelu *high touch*
- Kultura skoncentrowana na zaangażowaniu talentów oraz osiąganiu celów
- Odkrywanie, rozwijanie i skuteczna monetyzacja produktów, dopasowana do różnych grup i potrzeb klientów
- Przedsiębiorcze podejście



Kierunki strategiczne 2025 +

Grupa Pracuj skupia się na innowacjach w obszarze technologii HR, ekspansji międzynarodowej, strategicznych akwizycjach, tworzeniu spójnego ekosystemu rozwiązań HR oraz realizacji swojej misji i wartości.

Wzrost przychodów do 1 mld PLN w 2025+, przy marży EBITDA powyżej 40%

Dzięki naszej **doskonałości operacyjnej** w obszarze sprzedaży i obsługi klienta, tworzeniu nowych produktów, rozwoju oraz innowacjom, a także kulturze przedsiębiorczości, charakteryzującej się zaangażowaniem i skupieniem na osiągniętych wynikach we wszystkich obszarach naszej działalności,

stajemy się **wiodącą platformą HR Tech w Europie** dostarczając rozwiązania oparte na nowoczesnej technologii.

Celem strategicznym Grupy jest stać się wiodącą europejską platformą HR Tech, którą tworzą komplementarne dla siebie marki – wiodący gracze na poszczególnych rynkach:



Grupa Pracuj jako wiodąca platforma HR Tech w Europie:

- **lider rekrutacji online - serwisów rekrutacyjnych w Polsce i Ukrainie**
- **największy TAS (*Talent Acquisition System*) w regionie DACH i w Polsce**

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 poprzez zbudowanie Spółki opartej o dwa silne obszary biznesowe:

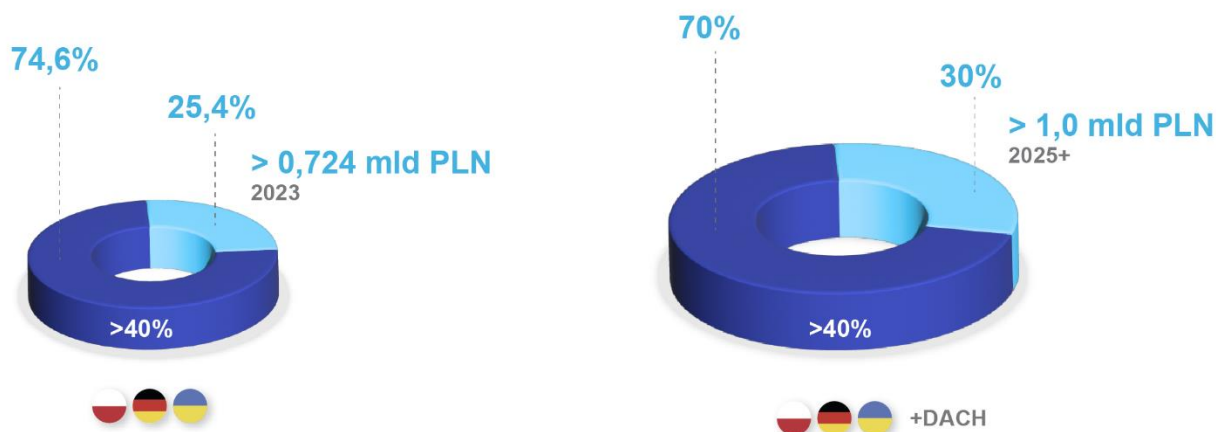
- wysokomarżowe serwisy rekrutacyjne (dalej: serwisy rekrutacyjne);
- systemy do zarządzania procesami rekrutacyjnymi, oferowane w modelu SaaS (*Software as a System*), wykazujące większą odporność na cykle koniunkturalne i czynniki makroekonomiczne (dalej: HR Tech SaaS).

Zarząd Grupy dąży do zwiększenia udziału przychodów z obszaru HR Tech SaaS w całkowitych przychodach Grupy do 30% w 2025 roku, a w dłuższej perspektywie czasowej do 50%. Zapewnienie stabilnej równowagi i porównywalnego tempa wzrostu mają zapewnić

- rozwój organiczny podstawowej działalności Grupy, głównie serwisów rekrutacyjnych;
- akwizycje, głównie w obszarze HR Tech SaaS;
- dalsza ekspansja zagraniczna.

W konsekwencji Spółka zapowiedziała osiągnięcie całkowitych skonsolidowanych przychodów na poziomie 1 mld PLN przy zachowaniu wysokiego poziomu marży skorygowanej EBITDA ponad 40% do 2025 roku, zakładając sprzyjające warunki rynkowe.

1 mld PLN skonsolidowane przychody
>40% skonsolidowana marża skorygowanej EBITDA



Skuteczny rozwój poszczególnych marek i obszarów w obranych kierunkach zapewnią:

Serwisy rekrutacyjne:

- jednocyfrowe roczne tempo wzrostu liczby płatnych publikowanych ogłoszeń;
- wzrost cen ogłoszeń dopasowany do różnych segmentów klientów w oparciu o wartość dostarczaną klientowi;
- rozwój portfela produktów opartych na danych (AI/Big Data);
- zwiększenie efektywności kosztowej działań sprzedażowych poprzez automatyzację procesu obsługi klienta z wykorzystaniem kanału e-commerce;
- zwiększenie udziału rynkowego w obsługiwanych segmentach.

HR Tech SaaS:

- 25%+ średnie roczne tempo wzrostu przychodów tj. wzrostu MRR (miesięcznych powtarzalnych przychodów);
- wzrost średniej ceny subskrypcji – zakładana dwucyfrowa dynamika wzrostu;
- utrzymanie *churn rate* (procent utraty klientów) na jednocyfrowym poziomie;
- zwiększanie wartości dla klienta poprzez wysoką jakość oferty produktowej oraz oferowanie nowych produktów;
- rozwój aktywności Grupy na nowych rynkach poprzez akwizycje podmiotów komplementarnych względem obecnej oferty

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 Spółki poprzez skuteczną identyfikację, klasyfikację oraz ocenę ryzyk w taki sposób, aby zapewnić jej stabilne warunki dalszego rozwoju i realizacji celów strategicznych.

Za skuteczność całego procesu zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd, w czym wspierany jest przez Dyrektora ds. Bezpieczeństwa Informatyki i Zarządzania Ryzykiem. Dodatkowo, Komitet Audytu pełni funkcję konsultacyjną w regularnym monitorowaniu ryzyk oraz w należytych prowadzeniu procesu.

Role i odpowiedzialność definiuje poniższa ilustracja:



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 przede wszystkim analizuje ryzyka w kontekście wyzwań stojących przed organizacją, a takie podejście umożliwia budowanie silnej pozycji firmy na rynku oraz mobilizuje organizację do dalszego rozwoju.

Spółka identyfikuje ryzyka na poziomie strategicznym (wynikającym z podejmowanych długoterminowych decyzji biznesowych dotyczących strategii, inwestycji, rozwoju firmy); na poziomie operacyjnym (wynikającym z bieżącej działalności Spółki), a także finansowym, przy czym ryzyka finansowe zostały szczegółowo opisane w nocie 5.4 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Analiza ryzyka przebiega zgodnie z poniższymi etapami:



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

Do oceny ryzyka wykorzystywane jest mapa ryzyka ilustrująca stopień zagrożenia ze strony poszczególnych zdarzeń:

PRAWDOPODOBIENSTWO	WPŁYW				
	1	2	3	4	5
Krytyczne	4	4	8	12	16
Wysokie	3	3	6	9	12
Średnie	2	2	4	6	8
Niskie	1	1	2	3	4

Proces oceny ryzyk jest tak skonstruowany, że pozwala na między innymi weryfikację skuteczności zastosowanych zabezpieczeń. W przypadku gdy ryzyko oszacowano na poziomie wysokim bądź krytycznym oznacza to, że zastosowane przez Spółkę zabezpieczenia mogą być niewystarczające lub nieskuteczne i należy wdrożyć plan postępowania z ryzykiem.

Dodatkowo 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 2023 roku proces dotyczący zarządzania ryzykiem zostały uszczegółowiony. Obecnie pozwala on na spójne podejście do identyfikacji, analizy, klasyfikacji, oceny oraz monitorowania ryzyk, przeciwdziałania i/lub zapobiegania wystąpienia zagrożenia. Dodatkowo w celu zapewnienia kontroli nad całym procesem Spółka zdecydowała się na wdrożenie systemu do zarządzania ryzykiem.

W 2023 roku Spółka przeprowadziła analizę ryzyka zarówno pod kątem ryzyk operacyjnych, jak i strategicznych. Działania w tym zakresie są kontynuowane.

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

Świadczenie usług rekrutacji 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 wyrzucić 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 Robota.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. Część kontrahentów Spółki, działających na polskim rynku, prowadzi lub prowadziła działalność na obszarze objętym działaniami wojennymi – w Ukrainie lub w państwach objętych sankcjami międzynarodowymi (Rosja, Białoruś), co może mieć negatywny wpływ na ich sytuację finansową i negatywnie przekładać się na plany związane z rekrutacją. 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 dopuszcza 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 Spółki przed utratą know how.

Ryzyko związane ze zmianami systemu prawnego i nieefektywnym dostosowywaniem się Spółki 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). Przyczynami 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,
- 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 wzmacniania 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 z nowych inwestycji/akwizycji.

Zarządzanie ryzykami mającymi wpływ na zagrożenia niefinansowe

Grupa Pracuj bierze pod uwagę ryzyka zrównoważonego rozwoju (dalej: ryzyka ESG), odnoszące się między innymi do kwestii społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, różnorodności, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji.

Przykładowe ryzyka w obszarze zrównoważonego rozwoju

Obszar	Ryzyko	Działania Grupy Pracuj
Zagadnienia pracownicze	Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością wykwalifikowanej kadry pracowniczej oraz zatrzymywaniem talentów	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wzmacnianie kultury doceniania w organizacji ▪ Projekty wartościowania stanowisk i ścieżki kariery ▪ Polityka rozwojowa GP i reskilling wśród pracowników
	Ryzyko związane ze spadkiem motywacji i zaangażowania wśród pracowników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kształtowanie kultury doceniania ▪ Inicjatywy well-beingowe ▪ Spotkania firmowe ▪ Opracowywanie indywidualnych ścieżek karier

Poszanowanie praw człowieka i przeciwdziałanie korupcji	Ryzyko związane z warunkami pracy, w tym bezpieczeństwem i higieną pracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulaminy i szkolenia BHP ▪ Polityka antymobbingowa ▪ Procedura dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) ▪ Dbanie o dobrostan psychiczny pracowników
	Ryzyko związane z zaistnieniem zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz nadużyć w relacjach z partnerami/dostawcami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kodeks Etyki ▪ Kodeks antykorupcyjny ▪ Polityka prezentowa ▪ Procedura dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) ▪ Kodeks Postępowania Dostawców Grupy Pracuj
Różnorodność	Ryzyko związane z wystąpieniem przypadków dyskryminacji i mobbingu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Polityka antymobbingowa ▪ Proces zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing)
Środowisko naturalne	Ryzyko związane z negatywnym wpływem działań Grupy na środowisko, w tym ryzyko klimatyczne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Less Waste Office - dbałość o wprowadzanie ekologicznych rozwiązań w biurach ▪ Edukacja pracowników i kształtowanie prawidłowych postaw
Relacje z klientami i kandydatami	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i naruszeniami ochrony danych osobowych m.in. wyciek danych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Polityka ochrony danych osobowych oraz inne dokumenty opisane w rozdziale „Relacje z klientami i kandydatami”

Grupa ma świadomość wpływu zagrożeń płynących ze zmian klimatycznych na jej działalność. Dlatego też, w 2024 roku przeprowadzi analizę ryzyk klimatycznych w obszarze swojej działalności. Analiza ta zostanie poprzedzona badaniem istotności zagadnień ESG oraz procesem identyfikacji ryzyk ESG w całym łańcuchu wartości organizacji.

W opinii Zarządu ryzyka zrównoważonego rozwoju są nierozdzielnie związane z bieżącą działalnością Grupy i nie mogą zostać wyodrębnione jako osobna kategoria. Spółka będzie je identyfikować w obszarach już istniejących ryzyk, zarówno strategicznych, jak i operacyjnych. Jednocześnie, przeprowadzone badanie istotności pozwoli również wskazać obszary, które wymagają dodatkowych działań mitygujących negatywny wpływ tych ryzyk na działalność operacyjną organizacji. Takim przykładem mogą być ryzyka klimatyczne oraz wszystkie inne wskazane przez interesariuszy jako istotne w obszarze środowiskowym i mogące mieć negatywny wpływ na działalność, a tym samym kondycję finansową Grupy.

Każde zidentyfikowane ryzyko będzie monitorowane z perspektywy podwójnej istotności.

Celem sprawnie funkcjonującego systemu zarządzania ryzykiem jest bieżąca identyfikacja i przeciwdziałanie wszystkim zagrożeniom dotyczącym działalności Grupy jako platformy technologicznej, w tym ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu.

OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2023 ROK

Podsumowanie działalności

Grupa Pracuj w liczbach w 2023



W 2023 roku przychody Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. wyniosły 724,4 mln PLN i były wyższe o 19,0% w porównaniu z analogicznym okresem rok wcześniej:

- przychody Segmentu Polska pozostały na bardzo zbliżonym poziomie, co było spowodowane głównie spowolnieniem gospodarczym, które odbiło się na krajowym rynku pracy. Warto zwrócić uwagę, że mimo spadku liczby opublikowanych Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl o 10,8% r/r to dzięki efektywnej polityce cenowej, dopasowanej do poszczególnych segmentów klientów i kanałów sprzedaży, poziom przychodów pozostał na tym samym poziomie;
- pomimo trudnych warunków związanych z toczącym się konfliktem zbrojnym, Segment Ukraina wypracował wzrost przychodów o 60,8% r/r dzięki rosnącej liczbie Płatnych Projektów Rekrutacyjnych, co spowodowane jest stale rosnącymi potrzebami na rynku pracy;
- przychody Segmentu Niemcy wzrosły o 136,0% r/r. W ujęciu netto (wyłączając koszty sprzedanych ogłoszeń) wartość osiągniętych przychodów wzrosła o 112% r/r do poziomu 133,9 mln PLN. Rok 2023 był pierwszym rokiem pełnej konsolidacji wyników softgarden.

Spółka odnotowała wzrost skonsolidowanego zysku operacyjnego na poziomie skorygowanej EBITDA w 2023 roku, który wyniósł 330,4 mln PLN względem 305,3 mln PLN w poprzednim roku, co oznacza dynamikę rzędu 8,2% r/r.

Marża skorygowana EBITDA w 2023 roku wyniosła 45,6% wobec 50,2% rok wcześniej, co głównie wynika z konsolidacji grupy softgarden od 1 lipca 2022 roku, której działalność charakteryzuje się niższą rentownością niż dotychczasowa w Grupie.

W 2023 roku Grupa wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 187,7 mln PLN, tj. o 14,1% wyższy niż poprzednim roku, głównie w wyniku wzrostu zysku z działalności operacyjnej.

Zdarzenia jednorazowe, mające istotny wpływ na porównywalność wyników finansowych:

2022 rok:

- koszty transakcyjne związane z akwizycją softgarden w kwocie 8,8 mln PLN;
- koszt nieodpłatnego przekazania akcji w kwocie 14,0 mln PLN na poziomie skonsolidowanym oraz 11,6 mln PLN na poziomie jednostkowym.

2023 rok:

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

Otoczenie rynkowe

Sytuacja gospodarcza oraz czynniki makroekonomiczne

Polska

- Polski rynek pracy pozostaje w dobrej kondycji pomimo widocznego spowolnienia gospodarczego w 2023 roku. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce utrzymuje się na niskim poziomie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego³ (GUS), na koniec grudnia 2023 roku wynosiła ona 5,1%, co oznacza niewielki wzrost miesiąc do miesiąca (z poziomu 5,0% na koniec listopada 2023 roku) i zarazem niewielki spadek w ujęciu rok do roku (5,2% na koniec grudnia 2022 roku). Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na koniec 2023 roku wyniosła 788,2 tys., co oznacza wzrost o 1,9% m/m (z poziomu 773,4 tys. na koniec listopada 2023 r.) oraz spadek o 3,0% r/r (z poziomu 812,3 tys. na koniec 2023 roku).
- Jak z kolei podaje urząd statystyczny Unii Europejskiej (Eurostat)⁴, stopa bezrobocia w Polsce, liczona według metodologii unijnej, w grudniu 2023 roku wyniosła 3,0% wobec odpowiednio 3,0% i 2,8% w listopadzie 2023 roku i w grudniu 2022 roku, pozostając na jednym z najniższych poziomów w całej Unii Europejskiej. Na koniec 2023 roku średnia stopa bezrobocia w 27 krajach UE wyniosła 6,0%, a w strefie euro (20 krajów) wyniosła 6,5%.
- Według danych GUS⁵, przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto w gospodarce narodowej w czwartym kwartale 2023 roku wyniosło 7.540,36 zł, co oznacza wzrost o 12,0% w porównaniu z czwartym kwartałem 2022 roku. Przeciętne miesięczne nominalne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 9 osób) w ostatnim kwartale 2023 roku wyniosło z kolei 7767,85 zł i było wyższe o 11,5% r/r. Wzrost realnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w porównywalnych okresach wyniósł 5,2%, natomiast w sektorze przedsiębiorstw wyniósł 4,7%.
- Według wstępnych danych GUS⁶, ceny towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) w 2023 roku wzrosły średnio o 11,4%, podczas gdy średnioroczna inflacja w 2022 roku sięgnęła 14,4%. W ostatnich miesiącach wskaźnik CPI pozostaje w trendzie spadkowym – w grudniu 2023 roku inflacja wyniosła 6,2% r/r, a w styczniu 2024 roku obniżyła się do 3,7% r/r⁷. W opinii Rady Polityki Pieniężnej⁸ (RPP), w kolejnych kwartałach kształtowanie się inflacji obarczone jest jednak znaczną niepewnością, w tym związaną z wpływem polityki fiskalnej i regulacyjnej na procesy cenowe, a także tempem ożywienia gospodarczego w Polsce oraz sytuacją na rynku pracy. W tych warunkach RPP, na posiedzeniu 5-6 marca 2024 roku, postanowiła utrzymać stopy procentowe na niezmiennym poziomie – od października 2023 roku główna stopa referencyjna pozostaje na poziomie 5,75%.
- Z wstępnych szacunków GUS⁹ wynika, że produkt krajowy brutto (PKB) Polski w 2023 roku był realnie wyższy o 0,2% w porównaniu z poprzednim rokiem, wobec wzrostu o 5,3% w 2022 roku. W samym czwartym kwartale 2023 roku realny wzrost PKB wyniósł 1,0% r/r¹⁰. Bank Światowy, w raporcie ze stycznia 2024 roku¹¹, podtrzymał swoją wcześniejszą prognozę zakładającą realny wzrost PKB Polski w 2024 roku o 2,6%, jednocześnie podwyższając prognozę wzrostu na 2025 rok do 3,4%.

Niemcy

- W 2023 roku niemiecka gospodarka wyhamowała. Jak szacuje Federalny Urząd Statystyczny (Destatis)¹², produkt krajowy brutto Niemiec w minionym roku skurczył się o 0,3% (wobec wzrostu o 1,8% w 2022 roku). W samym czwartym kwartale 2023 roku spadek PKB wyniósł 0,4% r/r. Według prognoz Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW) ze stycznia 2024 roku¹³, w bieżącym roku PKB Niemiec wzrośnie realnie o

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/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-w-grudniu-2023-roku.2.146.html>

⁷ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-w-styczniu-2024-roku-dane-wstepne.2.147.html>

⁸ <https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/03/Komunikat-RPP-marzec-2024.pdf>

⁹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/roczne-rachunki-narodowe/produkt-krajowy-brutto-w-2023-roku-szacunek-wstepny.2.13.html>

¹⁰ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/kwartalne-rachunki-narodowe/wstepny-szacunek-produktu-krajowego-brutto-w-iv-kwartale-2023-roku.3.86.html>

¹¹ <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

¹² https://www.destatis.de/EN/Press/2024/02/PE24_066_811.html

¹³ <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/01/30/world-economic-outlook-update-january-2024>

zaledwie 0,5%, a w 2025 roku o 1,6%, co w obu przypadkach oznacza rewizję prognoz MFW o 0,4 p.p. wobec projekcji z października 2023 roku.

- Stopa bezrobocia w Niemczech, podobnie jak w Polsce, należy do jednej z najniższych w Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu, w grudniu 2023 roku wyniosła ona 3,1% (utrzymując się na tym poziomie od września ubiegłego roku) wobec 3,0% rok wcześniej.
- Średnioroczna inflacja w Niemczech w 2023 roku wyniosła 5,9%¹⁴ wobec 7,9% w 2022 roku. Wskaźnik cen konsumenckich (CPI) pozostaje w trendzie spadkowym – w grudniu 2023 roku wyniósł 3,7% r/r, w styczniu 2024 roku obniżył się do 2,9%, a w lutym do 2,5%¹⁵ – najniższego poziomu od czerwca 2021 roku.

Ukraina

- Według szacunków Narodowego Banku Ukrainy (NBU), produkt krajowy brutto tego kraju w 2023 roku wzrósł o 5,7%¹⁶, po zapaści gospodarczej w 2022 roku (spadek PKB o 28,8%) spowodowanej rosyjską inwazją i trwającymi od lutego 2022 roku działaniami wojennymi. NBU prognozuje dalszy wzrost PKB Ukrainy o 3,6% w 2024 roku i 5,8% w 2025 roku.
- Jak podaje ukraińskie Centrum Strategii Gospodarczych¹⁷, bazując na szacunkach agencji badawczej Info Sapiens, stopa bezrobocia w Ukrainie w grudniu 2023 roku wyniosła 16,1% wobec 20,0% miesiąc wcześniej oraz 22,3% na koniec 2022 roku. Od rozpoczęcia konfliktu zbrojnego, ukraiński państwowy urząd statystyczny nie publikuje danych na temat stopy bezrobocia.
- Narodowy Bank Ukrainy szacuje, że średnioroczna inflacja (CPI) w 2023 roku wyniosła 12,8% wobec 20,2% w 2022 roku. Spodziewa się jej dalszego spadku do poziomu 7,0% w 2024 roku.

¹⁴ https://www.destatis.de/EN/Press/2024/01/PE24_020_611.html

¹⁵ https://www.destatis.de/EN/Press/2024/03/PE24_094_611.html

¹⁶ <https://bank.gov.ua/en/news/all/inflyatsiyniy-zvit-sichen-2024-roku>

¹⁷ <https://ces.org.ua/en/tracker-economy-during-the-war/>

Wyniki operacyjne w 2023 roku

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.

Wskaźnik finansowy			Zmiana (r/r)	3 miesiące zakończone 31 grudnia		Zmiana (r/r)
	2023	2022		2023	2022	
Serwisy rekrutacyjne						
Pracuj.pl						
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	490,6	549,9	(10,8%)	110,8	115,4	(4,0%)
Średnia Cena Projektów Rekrutacyjnych (PLN) ⁽²⁾	898,0	819,5	9,6%	947,2	841,7	12,5%
Robota.ua						
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	984,2	555,3	77,2%	302,3	142,1	112,7%
Liczba Bezpłatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	487,2	261,2	86,5%	173,9	61,2	184,2%
Liczba Płatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	497,0	294,1	69,0%	128,4	80,9	58,7%
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (UAH)	727,5	650,9	11,8%	753,0	639,0	17,8%
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (PLN) ⁽³⁾	83,9	88,1	(4,8%)	82,4	80,4	2,5%
HR Tech SaaS						
eRecruiter						
Liczba Aktywnych Klientów (SaaS)	1 970	1 816	8,5%	1 970	1 816	8,5%
softgarden						
Liczba Aktywnych Klientów (SaaS)	1 630	1 443	13,0%	1 630	1 443	13,0%
MRR (SaaS) (w tysiącach PLN)						
MRR (na koniec raportowanego okresu) ⁽⁴⁾	10 296,2	8 222,6	25,2%	10 296,2	8 222,6	25,2%

⁽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.

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

Pracuj.pl:

- W 2023 roku liczba Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl wyniosła 490,6 tys. i była niższa o 10,8% niż w 2022 roku. W drugiej połowie roku można zauważyć wyłuszczenie się trendu spadkowego. W czwartym kwartale 2023 roku opublikowano 110,8 tys. Projektów Rekrutacyjnych wobec 115,4 tys. rok wcześniej, co oznacza spadek o 4,0% rok do roku.
- Dzięki efektywnej monetyzacji dostosowanej do różnych segmentów klientów oraz poszczególnych kanałów sprzedaży konsekwentnie rośnie również Średnia Cena Projektu Rekrutacyjnego. W 2023 roku wynosiła już 898,0 PLN i była wyższa o 9,6%, pomimo spowolnienia gospodarczego i negatywnego sentymentu na rynku, dzięki wysokiej jakości obsługi oraz oferowanych produktów i usług.

Robota.ua:

- Całkowita liczba Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Robota.ua tylko w czwartym kwartale 2023 roku wzrosła o 112,7% osiągając poziom 302,3 tys. W całym 2023 roku liczba ta wyniosła 984,2 tys. Projektów Rekrutacyjnych, co oznacza wzrost o 77,2% r/r.
- Średnia cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (w UAH) w 2023 roku wzrosła r/r odpowiednio o 17,2% w czwartym kwartale oraz o 11,8% w całym 2023 roku, co jest wynikiem zmian cenników.

eRecruiter:

- Liczba Aktywnych Klientów, korzystających z subskrypcji eRecruiter, wzrosła w czwartym kwartale 2023 roku o 8,5% r/r i na koniec grudnia wynosiła 1 970, głównie dzięki rosnącej w Polsce popularności narzędzi typu TAS (*Talent Acquisition System*), które ułatwiają klientom zarządzanie głównymi obszarami HR, oraz systematycznej rozbudowie oferty eRecruiter o dodatkowe moduły i usługi.

softgarden:

- Liczba Aktywnych Klientów, korzystających z subskrypcji softgarden systematycznie rośnie i na koniec czwartego kwartału 2023 roku wynosiła 1 630, co oznacza wzrost o 13,0% r/r. Umocnienie pozycji rynkowej softgarden zawdzięcza nie tylko bardzo dobrej ofercie produktowej, ale również nieustannej pracy nad podnoszeniem świadomości narzędzi ułatwiających proces rekrutacji. Rynek niemiecki charakteryzuje się mniejszym poziomem digitalizacji niż polski, a proces transformacji cyfrowej jest rozłożony w czasie i wciąż trwa, zarówno w branży rekrutacyjnej, jak i w innych obszarach gospodarki.

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 MSSF, ani nie są przygotowywane zgodnie z MSSF.

Tabela 1

Wskaźnik finansowy	3 miesiące zakończone					
			Zmiana (r/r)	31 grudnia		Zmiana (r/r)
	2023	2022		2023	2022	
EBITDA	316 231	268 366	17,8%	66 570	43 401	53,4%
marża EBITDA (%)	43,7%	44,1%	(0,4 p.p.)	38,4%	27,9%	10,4 p.p.
Skorygowana EBITDA	330 442	305 282	8,2%	69 794	59 047	18,2%
marża skorygowana EBITDA (%)	45,6%	50,2%	(4,5 p.p.)	40,2%	38,0%	2,2 p.p.

Grupa stosuje poniższe definicje wybranych wskaźników finansowych:

- EBITDA definiowana jest jako zysk/(strata) z działalności operacyjnej skorygowana 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 oraz koszty związane z akwizycjami;
- 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 w 2023 roku

Stanowisko Zarządu odnośnie realizacji prognoz finansowych

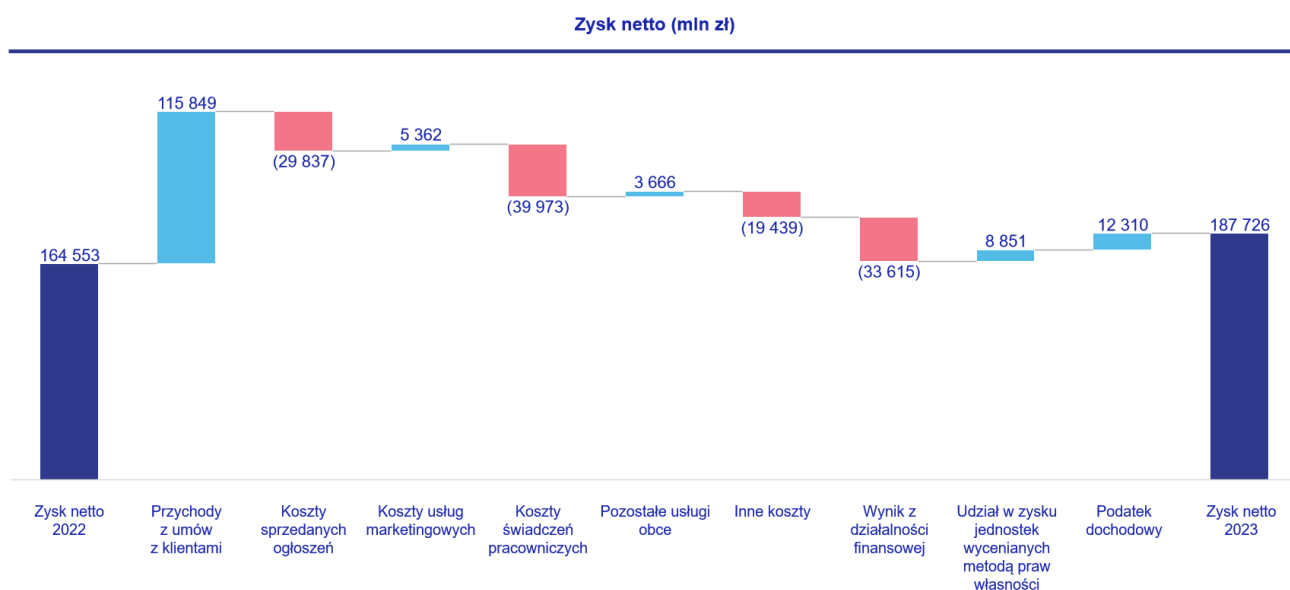
Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie publikował prognoz wyników finansowych na 2023 rok dla Grupy.

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

W 2023 roku Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A. wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 187,7 mln PLN, tj. o 14,1% wyższy niż w poprzednim roku, głównie w wyniku wyższego zysku z działalności operacyjnej w Segmencie Polska i Ukraina oraz ujęcia zysku Segmentu Niemcy za pełen rok finansowy, a także w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 23,9 mln PLN (po uwzględnieniu odroczonego podatku dochodowego), która to z kolei pomniejszyła wynik netto Grupy. Zysk netto skorygowany o to zdarzenie jednorazowe wzrósł w raportowany okresie o 28,6% r/r do poziomu 211,6 mln PLN.

W związku z umową nabycia 100% udziałów w spółce Spoonbill Holding GmbH z dnia 14 czerwca 2022 roku został zakończony proces alokacji ceny nabycia z ostatnim dniem czerwca 2023 roku. W wyniku rozliczenia nabycia rozpoznano wartości niematerialne, w tym: marki, oprogramowanie, bazy klientów wraz ze złożonymi przez nich zamówieniami oraz powiązane z nimi zobowiązanie z tytułu odroczonego podatku dochodowego. Rozliczenie nabycia spowodowało retrospektywne przekształcenie danych porównawczych za 2022 rok. Szczegóły dotyczące wpływu przekształcenia zostały opisane z nocie 6.4 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

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



Wyniki finansowe Grupy

	2023	2022 (przekształcone)	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami, w tym:	724 398	608 549	19,0%
Segment Polska	508 090	508 633	(0,1%)
Segment Ukraina	41 689	25 919	60,8%
Segment Niemcy	174 619	73 997	136,0%
Amortyzacja	(34 437)	(22 200)	55,1%
Koszt sprzedanych ogłoszeń	(40 667)	(10 830)	275,5%
Koszty świadczeń pracowniczych	(252 050)	(212 077)	18,8%
Koszty usług marketingowych	(54 087)	(59 449)	(9,0%)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(13 326)	(8 890)	49,9%
Pozostałe usługi obce	(35 505)	(39 171)	(9,4%)
Pozostałe koszty	(11 032)	(8 100)	36,2%
Inne przychody operacyjne	3 160	2 425	30,3%
Inne koszty operacyjne	(3 992)	(3 177)	25,7%
Oczekiwane straty kredytowe	(668)	(914)	(26,9%)
Zysk z działalności operacyjnej, w tym:	281 794	246 166	14,5%
Segment Polska	268 515	250 652	7,1%
Segment Ukraina	7 187	(6 992)	(202,8%)
Segment Niemcy	6 092	2 506	143,1%
Przychody finansowe	7 134	6 407	11,3%
Koszty finansowe	(65 210)	(30 868)	111,3%
Przychody / (koszty) finansowe netto	(58 076)	(24 461)	137,4%
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	8 003	(848)	(1 043,8%)
Zysk przed opodatkowaniem	231 721	220 857	4,9%
Podatek dochodowy	(43 995)	(56 304)	(21,9%)
Zysk netto	187 726	164 553	14,1%

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

	2023	2022 (przekształcone)	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	724 355	608 549	115 806
Amortyzacja	4,8%	3,6%	1,1%
Koszty sprzedanych ogłoszeń	5,6%	1,8%	3,8%
Koszty świadczeń pracowniczych	34,8%	34,8%	(0,1%)
Koszty usług marketingowych	7,5%	9,8%	(2,3%)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,8%	1,5%	0,4%
Pozostałe usługi obce	4,9%	6,4%	(1,5%)
Pozostałe koszty	1,5%	1,3%	0,2%
Inne przychody operacyjne	(0,4%)	(0,4%)	(0,0%)
Inne koszty operacyjne	0,6%	0,5%	0,0%
Oczekiwane straty kredytowe	0,1%	0,2%	(0,1%)
Marża zysku z działalności operacyjnej	38,9%	40,5%	(1,6 p.p.)

Przychody umów z klientami:

- przychody Grupy wzrosły względem poprzedniego roku o 19,0%, głównie w wyniku konsolidacji przychodów grupy softgarden od 1 lipca 2022 roku, wzrostu ceny Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl oraz systematycznie rosnącej liczbie subskrypcji systemów softgarden oraz eRecruiter, obu działających w modelu SaaS (Software as a Service);
- wzrost średniej ceny Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl (+9,6% r/r) pozwolił na skompensowanie niższych przychodów wynikających ze spadku liczby projektów rekrutacyjnych (490,6 tys. w roku bieżącym wobec 549,9 tys. w roku poprzednim, tj. spadek o 10,8% r/r) i utrzymanie przychodów na poziomie zbliżonym do poprzedniego roku;
- dwucyfrowy wzrost liczby Płatnych Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Robota.ua (497 tys. w 2023 roku wobec 294 tys. w roku 2022, tj. 69% r/r) był głównym czynnikiem wzrostu przychodów w segmencie Ukraina, jednocześnie należy zauważyć, że przychody w 2023 roku były nadal niższe o blisko 18% od przychodów zaraportowanych za 2021 rok, czyli za rok poprzedzający rok, w którym wybuchł konflikt zbrojny;
- liczba Aktywnych Klientów korzystających z systemu eRecruiter stale rośnie i na koniec roku 2023 wyniosła 1 970, co oznacza wzrost o 8,5% rok do roku;
- trend wzrostowy obserwowany jest także w przypadku liczby Aktywnych Klientów systemu softgarden, 1 630 klientów na koniec roku stanowi wzrost o 13% r/r. Dodatkowo na poziom przychodów w segmencie Niemcy wpływ ma nie tylko sprzedaż usług w modelu subskrypcyjnym, ale również sprzedaż usług w ramach multiposting, czyli jednoczesnej publikacji oferty pracy na różnych serwisach rekrutacyjnych, przychody z tytułu multiposting rozpoznawane są w ujęciu brutto/netto w zależności od działalności spółki jako agent lub pryncypał - w przypadku zakupu na konkretne zlecenie klienta prezentowane jest ujęcie netto, a w przypadku zakupu w celu późniejszej odsprzedaży - ujęcie brutto.

Koszty operacyjne:

- wzrost kosztów świadczeń pracowniczych o 18,6% wynika głównie z ujęcia w bieżącym roku kosztów pracowniczych grupy softgarden za pełne 12 miesięcy oraz systematycznego wzrostu średniego wynagrodzenia w Polsce. Jednocześnie, w raportowanym okresie koszty te nie zostały obciążone kosztami nieodpłatnego przekazania akcji Spółki przez niektórych akcjonariuszy na rzecz członków wyższej kadry zarządzającej Grupy, tak jak to miało miejsce w 2022 roku (co wpłynęło na zmniejszenie wzrostu kosztów o blisko 14 mln PLN);
- spadek kosztów usług marketingowych o 9% do poziomu 54,1 mln PLN to głównie wynik niższej aktywności marketingowej serwisu Pracuj.pl, spowodowanej wyższą aktywnością kandydatów oraz wysoką rozpoznawalnością marki. Na przełomie trzeciego i czwartego kwartału 2023 roku rozpoczęto natomiast szeroko zasięgową kampanię marketingową, ze szczególnym naciskiem na takie kanały, jak Internet oraz media społecznościowe;
- wyższe o 49,9% koszty usług korzystania z oprogramowania wynikają w większości z ujęcia kosztów grupy softgarden za pełne 12 miesięcy, kosztów poniesionych na rozwój systemu CRM, wzrostu liczby użytkowników oprogramowania i wyższych cen dostępu do oprogramowania używanego przez Grupę;
- niższe niż w ubiegłym roku koszty pozostałych usług obcych wynikają z niższych kosztów związanych z akwizycją, koszty wynikające z przejęcia grupy softgarden znacząco wpłynęły na wyższy poziom kosztów w 2022 roku;
- wzrost pozostałych kosztów z 8,1 do 11 mln PLN spowodowany był głównie uwzględnieniem w wyniku Grupy kosztów grupy softgarden za pełne 12 miesięcy;
- koszty amortyzacji wzrosły w stosunku do ubiegłego roku, głównie z powodu ujęcia w wyniku kosztów grupy softgarden za pełne 12 miesięcy, w tym kosztów amortyzacji wartości niematerialnych rozpoznanych w procesie alokacji ceny nabycia.

Grupa Pracuj S.A.

Wyniki finansowe Spółki

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami	469 706	477 251	(1,6%)
Amortyzacja	(11 116)	(8 931)	24,5%
Koszty świadczeń pracowniczych	(128 565)	(132 723)	(3,1%)
Koszty usług marketingowych	(40 359)	(50 522)	(20,1%)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(6 617)	(5 397)	22,6%
Pozostałe usługi obce	(23 180)	(31 183)	(25,7%)
Pozostałe koszty	(5 397)	(4 997)	8,0%
Inne przychody operacyjne	1 435	1 227	17,0%
Inne koszty operacyjne	(477)	(1 340)	(64,4%)
Oczekiwane straty kredytowe	(252)	(743)	(66,1%)
Zysk z działalności operacyjnej	255 178	242 642	5,2%
Przychody finansowe	11 350	10 515	7,9%
Koszty finansowe	(64 771)	(36 832)	75,9%
Przychody / (koszty) finansowe netto	(53 421)	(26 317)	103,0%
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	8 003	(848)	(1 043,8%)
Zysk przed opodatkowaniem	209 760	215 477	(2,7%)
Podatek dochodowy	(36 890)	(50 713)	(27,3%)
Zysk netto	172 870	164 764	4,9%

Udział % kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Spółki

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	469 706	477 251	(7 545)
Amortyzacja	2,4%	1,9%	0,5%
Koszty świadczeń pracowniczych	27,4%	27,8%	(0,4%)
Koszty usług marketingowych	8,6%	10,6%	(2,0%)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,4%	1,1%	0,3%
Pozostałe usługi obce	4,9%	6,5%	(1,6%)
Pozostałe koszty	1,1%	1,0%	0,1%
Inne przychody operacyjne	(0,3%)	(0,3%)	(0,0%)
Inne koszty operacyjne	0,1%	0,3%	(0,2%)
Oczekiwane straty kredytowe	0,1%	0,2%	(0,1%)
Marża zysku z działalności operacyjnej	54,3%	50,8%	3,5 p.p.

Przychody z umów z klientami:

- wypracowane przez Spółkę przychody w 2023 roku spadły o 1,6% do poziomu 469,7 mln PLN. Główną przyczyną spadku była niższa liczba zrealizowanych Projektów Rekrutacyjnych (490,6 tys. w roku bieżącym wobec 549,9 tys. w roku poprzednim, tj. spadek o 10,8% r/r), skompensowana w większości ich wyższą ceną (+9,6% r/r). W 2023 roku wzrosły natomiast przychody ze sprzedaży produktów wizerunkowych.(m.in. Profili Pracodawców) o 28,8% r/r.

Koszty operacyjne:

- koszty świadczeń pracowniczych w raportowanym okresie spadły głównie z uwagi na ujęcie w kosztach 2022 roku nieodpłatnego przekazania akcji Spółki przez niektórych akcjonariuszy na rzecz członków wyższej kadry zarządzającej Grupy w kwocie blisko 14 mln PLN. Na wysokość świadczeń pracowniczych w 2023 roku wpływ miało również systematycznie rosnące średnie wynagrodzenie w Spółce;
- ograniczenie kosztów usług marketingowych o 20,1% r/r było możliwe dzięki osiągniętej wysokiej rozpoznawalności marki oraz wyższej aktywności kandydatów, dodatkowo zmiany produktowe (m.in. optymalizacja serwisu Pracuj.pl w zakresie lepszego dopasowania ofert do strategicznych segmentów, usprawnienie procesu logowania i rejestracji kandydatów oraz uruchomienie programów rekomendacyjnych) znacząco wpłynęły na poprawę konwersji, przy jednoczesnym prowadzeniu działań nastawionych na edukację rynku oraz położeniu większego nacisku na wykorzystanie takich kanałów, jak Internet oraz media społecznościowe;
- wzrost kosztów amortyzacji do 11,1 mln PLN spowodowany był m.in. zakończeniem w ubiegłym roku prac rozwojowych nad projektami rozszerzającymi funkcjonalność oferowanych usług oraz zwiększonymi nakładami na zakup sprzętu komputerowego i rozbudowę infrastruktury informatycznej;
- niższe niż w ubiegłym roku koszty pozostałych usług obcych wiążą się z niższymi kosztami z tytułu akwizycji, koszty wynikające z przejęcia grupy softgarden znacząco wpłynęły na wyższy poziom kosztów w 2022 roku;
- koszty usług korzystania z oprogramowania wzrosły o 22,6% do 6,6 mln PLN w wyniku wzrostu liczby użytkowników oprogramowania oraz cen dostępu do oprogramowania używanego przez Spółkę.

Sytuacja majątkowa

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Aktywa Grupy

Aktywa Grupy	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022 (przekształcone)	Zmiana (r/r)
Aktywa trwałe, w tym:	754 564	800 157	(5,7%)
Wartości niematerialne	88 677	96 377	(8,0%)
Rzeczowe aktywa trwałe	12 359	12 382	(0,2%)
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	31 780	15 093	110,6%
Wartość firmy	446 128	481 209	(7,3%)
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	30 725	27 407	12,1%
Pozostałe aktywa finansowe	103 810	130 622	(20,5%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	840	944	(11,0%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	40 245	36 123	11,4%
Aktywa obrotowe, w tym:	274 145	218 058	25,7%
Zapasy	1 891	3 912	(51,7%)
Należności handlowe	68 312	73 121	(6,6%)
Pozostałe aktywa finansowe	191	348	(45,1%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	39 995	31 139	28,4%
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	163 756	109 538	49,5%
Aktywa razem	1 028 709	1 018 215	1,0%

Wartość aktywów trwałych spadła w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2022 do poziomu 754,6 mln PLN. Zmiana wartości firmy w stosunku do porównywalnego okresu wynika ze zmiany kursu EUR/PLN. Różnice kursowe powstałe w wyniku zmiany wyceny zostały ujęte w kapitale własnym. Aktywa z tytułu prawa do użytkowania uległy zwiększeniu w wyniku przedłużenia dotychczasowych umów na najem powierzchni biurowych. Pozostałe aktywa finansowe spadły w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 23,9 mln PLN.

Wzrost wartości aktywów obrotowych o 25,7% jest głównie rezultatem zwiększenia wartości środków pieniężnych oraz pozostałych aktywów niefinansowych. Pozostałe aktywa niefinansowe wzrosły m.in. w wyniku dokonanych przedpłat dotyczących usług marketingowych, wzrostu niezafakturowanej sprzedaży ogłoszeń oraz premii od sprzedanych ogłoszeń.

Kapitał własny i zobowiązania Grupy

Pasywa Grupy	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022 (przeeksztalcone)	Zmiana (r/r)
Kapitał własny, w tym:	363 183	310 956	16,8%
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	363 145	310 923	16,8%
Kapitał udziałowców niekontrolujących	38	33	15,2%
Zobowiązania razem, w tym:	665 526	707 259	(5,9%)
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	285 530	341 119	(16,3%)
Kredyty	239 295	303 168	(21,1%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	23 595	8 762	169,3%
Pozostałe zobowiązania finansowe	16 768	9 138	83,5%
Zobowiązania wobec pracowników	1 838	1 847	(0,5%)
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	4 034	18 204	(77,8%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	379 996	366 140	3,8%
Kredyty	23 543	63 492	(63,0%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	10 472	10 942	(4,3%)
Pozostałe zobowiązania finansowe	8 076	4 171	93,6%
Zobowiązania wobec pracowników	29 785	23 618	26,1%
Zobowiązania handlowe	35 650	32 809	8,7%
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	15 385	16 765	(8,2%)
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	15 432	5 923	160,5%
Zobowiązania z tytułu umów	241 653	208 420	15,9%
Pasywa razem	1 028 709	1 018 215	1,0%

Na koniec grudnia 2023 roku kapitał własny Grupy wynosił 363,2 mln PLN, a jego wzrost spowodowany był głównie ujęciem zysku netto za rok bieżący.

Łączna wartość zobowiązań spadła do poziomu 665,5 mln PLN i była niższa o 5,9% r/r.

Całkowite zobowiązania Grupy z tytułu kredytów systematycznie zmniejsza się w związku z regularną spłatą zadłużenia, jak również dokonaną przedpłatą w kwocie 40,0 mln PLN.

Zobowiązania długoterminowe z tytułu leasingu wzrosły o 169,3% głównie w wyniku przedłużenia dotychczasowych umów na najem powierzchni biurowych. Pozostałe zobowiązania długoterminowe uległy zmianie w związku ze zmianą wyceny opcji put wynikającej z wyższej wyceny spółki Robota International TOV. Szczegóły zostały opisane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w nocie 4.3 „Zobowiązania handlowe i pozostałe zobowiązania finansowe”.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły do kwoty 380,0 mln PLN na koniec grudnia 2023 roku. Zmiana była spowodowana między innymi wzrostem zobowiązań z tytułu umów związanego z większym poziomem zamówień od klientów na usługi w ostatnim kwartale roku, zmianą wartości pochodnych instrumentów finansowych wynikających z umów zabezpieczających Spółkę przed ryzykiem zmiany stóp procentowych, a także wzrostem zobowiązań z tytułu bieżącego podatku dochodowego. Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego względem końca ubiegłego roku wzrosły w związku z płatnością podatku dochodowego w 2023 roku w postaci miesięcznych zryczałtowanych zaliczek wobec płatności z tytułu podatku dochodowego opartych o comiesięczną kalkulację zobowiązania z tego tytułu w 2022 roku. Jednocześnie odnotowano spadek zobowiązań z tytułu kredytów wynikający ze spłaty krótkoterminowej części zobowiązania.

Grupa Pracuj S.A.

Aktywa Spółki

Aktywa Spółki	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	Zmiana (r/r)
Aktywa trwałe, w tym:	798 316	796 061	0,3%
Wartości niematerialne	17 636	10 098	74,6%
Rzeczowe aktywa trwałe	7 965	7 734	3,0%
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	21 547	10 053	114,3%
Inwestycje w jednostkach zależnych	580 698	578 325	0,4%
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	30 725	27 407	12,1%
Pozostałe aktywa finansowe	102 991	129 916	(20,7%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	646	733	(11,9%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	36 108	31 795	13,6%
Aktywa obrotowe, w tym:	116 592	112 314	3,8%
Należności handlowe	45 261	48 724	(7,1%)
Pozostałe aktywa finansowe	117	83	41,0%
Pozostałe aktywa niefinansowe	5 113	4 241	20,6%
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	66 101	59 266	11,5%
Aktywa razem	914 908	908 375	0,7%

Wartość aktywów trwałych wzrosła do poziomu 798,3 mln PLN. Wzrost wartości niematerialnych wynika z finalizacji prac rozwojowych dotyczących projektów rozszerzających funkcjonalność oferowanych usług. Aktywa z tytułu prawa do użytkowania uległy zwiększeniu w wyniku przedłużenia umów na najem powierzchni biurowej. Pozostałe aktywa finansowe spadły w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. w kwocie 29,5 mln PLN.

Wzrost wartości aktywów obrotowych o 3,8% w porównaniu do stanu na 31 grudnia 2022 roku wynikał głównie ze wzrostu stanu środków pieniężnych.

Kapitał własny i zobowiązania Spółki

Pasywa Spółki	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	Zmiana (r/r)
Kapitał własny, w tym:	408 894	324 205	26,1%
Zobowiązania razem, w tym:	506 014	584 170	(13,4%)
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	260 968	329 603	(20,8%)
Kredyty	239 295	303 168	(21,1%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	15 978	6 535	144,5%
Zobowiązania wobec pracowników	1 661	1 696	(2,1%)
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	4 034	18 204	(77,8%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	245 046	254 567	(3,7%)
Kredyty	23 543	63 492	(62,9%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	6 635	6 935	(4,3%)
Zobowiązania wobec pracowników	13 735	12 995	5,7%
Zobowiązania handlowe	12 715	13 393	(5,1%)
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	11 383	10 523	8,2%
Pozostałe zobowiązania finansowe	8 076	4 171	93,6%
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	11 030	5 681	94,2%
Zobowiązania z tytułu umów	157 929	137 377	15,0%
Pasywa razem	914 908	908 375	0,7%

Na koniec grudnia 2023 roku kapitał własny Spółki wzrósł do poziomu blisko 408,9 mln PLN głównie w wyniku ujęcia zysku netto za rok bieżący.

Całkowite zobowiązania Spółki z tytułu kredytów systematycznie zmniejszają się w związku z regularną spłatą zadłużenia, jak również dokonaną przedpłatą w kwocie 40,0 mln PLN.

Zobowiązania długoterminowe z tytułu leasingu wzrosły o 144,5% głównie w wyniku przedłużenia dotychczasowej umowy na najem powierzchni biurowej.

Zobowiązania krótkoterminowe spadły do kwoty 245,0 mln PLN na koniec grudnia 2023 roku głównie w wyniku spłaty krótkoterminowej części kredytu. Wzrosły natomiast zobowiązania z tytułu umów w związku ze wzrostem sprzedaży usług, które będą realizowane w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Zmianie uległa również wartość pochodnych instrumentów finansowych wynikających z umowy zabezpieczającej Spółkę przed ryzykiem zmiany stóp procentowych. Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego względem końca ubiegłego roku wzrosły w związku z płatnością podatku dochodowego w 2023 roku w postaci miesięcznych zryczałtowanych zaliczek wobec płatności z tytułu podatku dochodowego opartych o comiesięczną kalkulację zobowiązania z tego tytułu w 2022 roku.

Przepływy pieniężne

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Przepływy pieniężne dla Grupy

Grupa Kapitałowa	2023	2022 (przekształcone)	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	322 906	239 019	35,1%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(22 141)	(517 650)	(95,7%)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(246 514)	203 332	(221,2%)
Przepływy pieniężne netto, razem	54 250	(75 299)	(172,0%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zwiększyły się o 35,1% r/r, głównie w wyniku wyższych wpływów z tytułu umów z klientami, związanych z większą skalą działalności Grupy.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej w 2023 roku największy wpływ miały nakłady związane z nabyciem środków trwałych oraz nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby oraz inwestycje w infrastrukturę informatyczną. Zmiana w stosunku do 2022 roku spowodowana jest głównie nabyciem w ubiegłym roku udziałów Spoonbill Holding GmbH.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W 2023 roku Grupa odnotowała ujemne przepływy netto z działalności finansowej głównie w związku z wypłatą dywidendy w wysokości 102,4 mln PLN, spłatą części kapitałowej kredytu w kwocie 104,0 mln PLN oraz zapłatą odsetek wynikających z kredytu w kwocie 27,3 mln PLN, a także bieżącym regulowaniem zobowiązań wynikających z umów leasingowych. Znaczący wpływ na przepływy w ubiegłym roku miały środki wynikające z otrzymanego kredytu bankowego w wysokości 400,0 mln PLN.

Grupa Pracuj S.A.

Przepływy pieniężne dla Spółki

Spółka	2023	2022	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	255 388	257 021	(0,6%)
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(6 482)	(546 399)	(98,8%)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(242 039)	206 830	(217,0%)
Przepływy pieniężne netto, razem	6 867	(82 548)	(108,3%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

W 2023 roku przepływy netto z działalności operacyjnej utrzymały się na poziomie zbliżonym do analogicznego okresu ubiegłego roku.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej w 2023 roku największy wpływ miały nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby oraz modernizację infrastruktury, które częściowo zostały skompensowane wpływem z tytułu otrzymanej dywidendy w kwocie 7,2 mln PLN. Zmiana w stosunku do 2022 roku spowodowana jest głównie nabyciem w ubiegłym roku udziałów Spoonbill Holding GmbH.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W 2023 roku Spółka odnotowała ujemne przepływy netto z działalności finansowej głównie w związku z wypłatą dywidendy w wysokości 102,4 mln PLN, spłatą części kapitałowej kredytu w kwocie 104,0 mln PLN oraz zapłatą odsetek wynikających z kredytu w kwocie 27,3 mln PLN, a także bieżącym regulowaniem zobowiązań wynikających z umów leasingowych. Znaczący wpływ na przepływy w ubiegłym roku miały środki wynikające z otrzymanego kredytu bankowego w wysokości 400,0 mln PLN.

Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy

W ocenie Zarządu, na działalność Grupy oraz Spółki jednocześnie wpływa szereg aspektów, które determinują dalsze plany rozwoju oraz tempo jej wzrostu. Do najważniejszych należą między innymi:

- **Efektywność operacyjna Grupy.** Wypracowana w ostatnich latach pozycja wśród klientów, wysoki poziom obsługi oraz wartość dodana oferowanych produktów na wszystkich rynkach działalności pozwalają na zaplanowany w czasie i systematyczny wzrost średnich cen projektów rekrutacyjnych, subskrypcji oraz innych usług Grupy, co z kolei przekłada się na konsekwentną rozbudowę wachlarza oferowanych usług w ramach Grupy. Dalszy rozwój Grupy oparty między innymi o innowacje oraz wartość dodaną stymuluje poszczególne spółki do systematycznego oferowania nowych rozwiązań z obszaru rekrutacji online. Elastyczne reagowanie na potrzeby klientów oraz stałe udoskonalanie i unowocześnianie oferowanych produktów przyczyniają się do umacniania pozycji Grupy na głównych rynkach działalności i pozwalają na silniejszą ich penetrację przy wykorzystaniu efektu skali.
- **Automatyzacja procesów.** Intencją Zarządu jest obecnie automatyzacja i optymalizacja procesów wewnątrz Grupy.
- **Potencjalne ożywienie makroekonomiczne.** Na podstawie analiz wewnętrznych, na dzień publikacji niniejszego raportu Zarząd Spółki spodziewa się stopniowej, ale nie skokowej, odbudowy rynku. Poprawiające się czynniki makroekonomiczne i otoczenie geo- i około- polityczne związane ściśle z członkostwem Polski w Unii Europejskiej będą miały istotny wpływ na nastroje oraz podejmowanie decyzji, zarówno przez przedsiębiorców (klientów Grupy), jak i użytkowników (kandydatów).
- **Braki kadrowe** oraz utrzymujące się trudności ze znalezieniem wysoko wykwalifikowanej kadry przez przedsiębiorców pozwala na umiarkowanie optymistyczne założenia dotyczące liczby publikowanych ofert pracy w serwisach Grupy w nadchodzących kwartałach.
- **Duże możliwości finansowania zewnętrznego.** Grupa posiada nie tylko pełną zdolność do regulowania swoich zobowiązań w terminie, ale również niski wskaźnik zadłużenia, który na koniec grudnia 2023 roku wynosił 0,44.
- **Zwiększony apetyt na akwizycje.**

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

- odczuwalny niedobór kandydatów do pracy – zmiany demograficzne wpływają na ograniczoną dostępność pracowników, co jest coraz bardziej odczuwalne, szczególnie w Unii Europejskiej;
- elastyczność pracy – zmiany, które zaszły na rynku w związku z czasowym lub stałym odejściem od modelu stacjonarnej pracy są nieodwracalne; praca hybrydowa jest jednym z czynników determinujących wybór oferty pracy;
- globalizacja rynku pracy – praca zdalna otworzyła rynek pracy, bariera geograficzna przestała obowiązywać, co wpływa na rosnącą konkurencję oraz umożliwia pracę nawet dla kilku firm jednocześnie;
- przejrzystość wynagrodzeń – niedobory kadrowe na rynku specjalistów, szczególnie, kiedy jednym z głównych czynników wskazywanych przy zmianie pracy jest wysokość pensji, determinują większą transparentność w polityce wynagrodzeń, jak również zmiany regulacyjne w tym zakresie – w kwietniu 2023 roku przyjęto dyrektywę unijną nakładającą na firmy w UE obowiązek udostępniania informacji o wynagrodzeniach oraz podjęcia działań, jeżeli różnice płacowe między płacami w danej firmie wynoszą więcej niż 5%; państwa członkowskie mają 3 lata, by wdrożyć postanowienia dyrektywy;
- automatyzacja i sztuczna inteligencja – usprawnienie pracy specjalistów HR determinuje dziś rozwój branży HR Tech – dzięki nowym usługom opartym o rozwiązania AI, precyzyjnie będzie można nie tylko definiować odpowiednie kanały rekrutacji i skracać czas procesów rekrutacyjnych, ale także segmentować kandydatów czy dostosowywać strategię rekrutacji do lokalnych wymogów;
- budowanie zaangażowania kandydatów tzw. candidate engagement - tworzenie trwałych relacji, bez względu na to, czy jest to osoba aktywnie poszukująca pracy, czy z tzw. kandydat bierny jest staje się kluczowym

obszarem dla działów HR; systemy do zarządzania procesami rekrutacji umożliwiają ich automatyzację i zwiększają efektywność pracy, umożliwiając budowanie bardziej indywidualnych relacji.

Zarządzanie zasobami finansowymi

Celem Grupy w zakresie zarządzania kapitałem jest zapewnienie bezpiecznej i efektywnej struktury finansowania, uwzględniającej ryzyko operacyjne, nakłady inwestycyjne oraz interes akcjonariuszy oraz innych interesariuszy. Polityka zarządzania kapitałem została szczegółowo opisana w nocie 4.1 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

W 2023 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 kapitałów własnych. Do zadłużenia netto Grupa wlicza oprocentowane kredyty, zobowiązania z tytułu opcji, zobowiązania z tytułu instrumentów pochodnych oraz zobowiązania z tytułu leasingu pomniejszone o środki pieniężne i ekwiwalenty środków pieniężnych. Kapitał obejmuje kapitał własny należny akcjonariuszom Jednostki Dominującej.

Wskaźnik zadłużenia kapitału własnego

	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022 (przeeksztalcone)
Kredyty	262 838	366 660
Zobowiązania z tytułu leasingu	34 067	19 704
Pozostałe zobowiązania finansowe	24 844	13 309
Minus: środki pieniężne i ich ekwiwalenty	(163 756)	(109 538)
Zadłużenie netto	157 993	290 135
Kapitał własny	363 183	310 956
Wskaźnik zadłużenia	0,44	0,93

Kredyty i pożyczki

W dniu 14 czerwca 2022 roku Zarząd Spółki poinformował o podpisaniu pomiędzy Spółką jako kredytobiorcą oraz BNP Paribas Bank Polska S.A., Santander Bank Polska S.A. oraz Powszechną Kasą Oszczędności Bankiem Polskim S.A. (Banki) jako kredytodawcami umowy kredytu terminowego.

Na podstawie ww. umowy Banki zobowiązały się udostępnić Spółce kredyt terminowy do kwoty 400.000.000,00 PLN na finansowanie ogólnych celów korporacyjnych, w tym planowanych przyszłych inwestycji i dalszego rozwoju Spółki.

Jak Zarząd poinformował w raporcie bieżącym numer 17/2022 z dnia 27 czerwca 2022 roku, w dniu 24 czerwca 2022 roku nastąpiło zamknięcie transakcji nabycia przez Spółkę 25.000 udziałów reprezentujących 100% kapitału zakładowego w spółce Spoonbill Holding GmbH oraz pośrednio 100% udziałów w spółkach Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH od spółki Eden Investment S.à r.l. (kontrolowanej przez alternatywną firmę inwestycyjną Investcorp) i spółki Stefan Schüffler Beteiligungs UG (haftungsbeschränkt).

Zamknięcie transakcji, w tym zapłata ostatecznej łącznej ceny sprzedaży wynoszącej 552,5 mln PLN (117,6 mln EUR) oraz przejście tytułu prawnego do nabywanych udziałów na Spółkę, strony potwierdziły podpisaniem stosownego protokołu w dniu 27 czerwca 2022 roku. Część ceny sprzedaży w kwocie 400,0 mln PLN została sfinansowana z kredytu terminowego, a pozostałą część w kwocie 152,5 mln PLN Spółka sfinansowała ze środków własnych.

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 skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w nocie 4.3 "Zobowiązania z tytułu zadłużenia".

Poręczenia i gwarancje

Na 31 grudnia 2023 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 skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w notce 7.8 "Zobowiązania warunkowe".

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 („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.

Informacja na temat stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 w 2023 roku znajduje się na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/raporty-biezace> (zakładka „EBI”).

Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, które nie były stosowane przez Zarząd w 2023 roku wraz z uzasadnieniem, zostały zaprezentowane w poniższej tabeli:

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, w szczególności nie jest w stanie przygotować zestawienia wybranych porównywalnych danych finansowych Spółki za ostatnie 5 lat, w związku ze zmianą standardów, według których przygotowywane są sprawozdania finansowe, na Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej od 1 stycznia 2018 roku.
1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia 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.

Zasada	Komentarz Spółki
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.
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 Kapitałowej Spółki. W przypadku, gdy działalność, o których mowa w zasadzie 1.5. stanie się istotna dla Grupy Kapitałowej, 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.

Zasada	Komentarz Spółki
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 Kapitałowej wymagałoby zgody Rady Nadzorczej. Jednakże, zgodnie z treścią obowiązującego w Spółce Statutu, 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.
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.	Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 2.1.

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 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.
--	--

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.	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.
---	--

Pozostałe zasady zawarte w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 były przez Spółkę stosowane w 2023 roku.

Zmiany po dacie bilansowej

Po dacie bilansowej, Zarząd przeanalizował obecne działania i dokonał rewizji stanu stosowania Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021.

Informacja na temat aktualnego stanu stosowania przez Spółkę zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 (na dzień 2 kwietnia 2024 roku) znajduje się na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/raporty-biezace> (zakładka „EBI”).

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

Zasada	Komentarz Spółki
1. POLITYKA INFORMACYJNA I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI	
1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:	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 kapitałowej, 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.
1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;	Spółka dąży do jak najpełniejszego stosowania zasad ładu korporacyjnego, w związku z czym intencją Spółki jest sformalizowanie zakładanych celów strategicznych oraz uwzględnienie w nich również zagadnień związanych z ESG.
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 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 wspótworzy 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.
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.	Spółka dąży do jak najpełniejszego 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.
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. Niemniej jednak Zarząd Spółki stara się uwzględniać kwestie związane ze zmianą klimatu i zrównoważonego rozwoju w procesach decyzyjnych, dążąc

Zasada	Komentarz Spółki
	do obniżenia generowanego przez spółki z grupy kapitałowej śladu węglowego oraz ograniczenia negatywnego wpływu ich działalności na środowisko naturalne.
<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>
<p>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>	<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 na temat informacji niefinansowych za dany rok obrotowy.</p>

2. ZARZĄD I RADA NADZORCZA

<p>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%.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

Zasada	Komentarz Spółki
<p>2.7. Pełnienie przez członków zarządu spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy spółki wymaga zgody rady nadzorczej.</p>	<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 obowiązującego w Spółce Statutu, 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>
<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>2.11.5. ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;</p>	<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>
<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>	<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>

3. SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE

<p>3.6 Kierujący audytem wewnętrznym podlega organizacyjnie prezesowi zarządu, a funkcjonalnie przewodniczącemu komitetu audytu lub przewodniczącemu rady nadzorczej, jeżeli rada pełni funkcję komitetu audytu.</p>	<p>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.</p>
--	--

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 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.</p> <p>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.</p>
---	--

Zasada	Komentarz Spółki
--------	------------------

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 (przyjęty przed dniem debiutu giełdowego Spółki) jest uzależniony od realizacji ambitnych 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 są przez Spółkę stosowane.

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. Dział Relacji Inwestorskich pozostaje 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 2023 roku wszystkie spotkania wynikowe odbyły się online, a transmisje z nich były niezwłocznie zamieszczane na stronie korporacyjnej.

W ciągu roku Zarząd i osoba odpowiedzialna 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 Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej 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 niezależnego audytora publikowanych skróconych śródrocznych sprawozdań finansowych za półrocze 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, Dział Finansów. Sporządzone skonsolidowane i jednostkowe sprawozdania finansowe są przekazywane Dyrektorowi Finansowemu do wstępnej weryfikacji, a następnie Zarządowi Spółki do ostatecznej weryfikacji. Skonsolidowane i jednostkowe 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 i zajmuje się w szczególności:

- monitorowaniem procesu sporządzania sprawozdań finansowych Grupy pod kątem zgodności z polityką rachunkowości przyjętą w Grupie oraz wymogami prawa;
- 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, w terminach ustalonych przez Przewodniczącą Komitetu Audytu. 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 audytora co najmniej co roku.

Wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych dokonuje Rada Nadzorcza, na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu. Wybrany do badania sprawozdań finansowych Grupa Pracuj S.A. za lata 2021-2023 jest Ernst & Young Audyt 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 Biuro Relacji Inwestorskich 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/Tekst-jednolity-Statutu_Grupa-Pracuj-SA_30112022.pdf.

W okresie sprawozdawczym nie zostały dokonane zmiany Statutu Spółki.

Zgodnie ze Statutem, organami Spółki są:

- Walne Zgromadzenie,
- Rada Nadzorcza,
- Zarząd.

Zasady zmiany Statutu Spółki

Zmiana Statutu Spółki następuje na zasadach opisanych w przepisach Kodeksu Spółek Handlowych i wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia oraz wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. 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 oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia.

W Spółce obowiązuje również Regulamin udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej – 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. Oprócz innych spraw wymienionych w Kodeksie Spółek Handlowych oraz w Statucie, 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. Spółka zapewnia udział w głosowaniu oraz transmisję na żywo w języku polskim wraz z tłumaczeniem na język angielski.

Zwołanie Walnego Zgromadzenia następuje przez ogłoszenie dokonywane na stronie internetowej Spółki oraz w formie raportu bieżącego. Ogłoszenie powinno być dokonane co najmniej na 26 dni przed terminem Walnego Zgromadzenia. Do ogłoszenia o zwołaniu Walnego Zgromadzenia dołącza się porządek obrad, określający przedmiot obrad oraz wszystkie istotne dokumenty.

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.

Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wynikają z przepisów Kodeksu Spółek Handlowych. Prawo uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu Spółki 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 Spółki 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. 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 taka możliwość została przewidziana w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia.

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 okresie sprawozdawczym, w dniu 15 czerwca 2023 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 2022 roku,
- dokonało podziału zysku za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku,
- wyraziło pozytywną opinię dotyczącą sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2022,
- zatwierdziło sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki z działalności w roku zakończonym 31 grudnia 2022 roku,
- udzieliło absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

Rada Nadzorcza

Skład

Na dzień 1 stycznia 2023 roku skład Rady Nadzorczej 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

Na dzień 31 grudnia 2023 roku skład Rady Nadzorczej 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 dniu 30 listopada 2022 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie zdecydowało o rozszerzeniu składu Rady Nadzorczej i podjęło uchwałę w sprawie powołania Pani Martiny van Hettinga na stanowisko Członka Rady Nadzorczej. Pani Martina van Hettinga objęła funkcję z dniem 1 lutego 2023 roku.

Poza wskazaną powyżej, w okresie sprawozdawczym nie było innych 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. Jest także doświadczonym ekspertem HRTech i doradcą zarządów korporacyjnych. Dodatkowo, jest współzałożycielem i partnerem kilku funduszy inwestycyjnych, w tym pierwszego w Polsce funduszu filantropijnego.

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

Agnieszka Słomka-Gołębiowska jest profesorem nadzwyczajnym w Szkole Głównej Handlowej, doktorem habilitowanym nauk ekonomicznych. Ukończyła studia magisterskie na kierunku Bankowość i Finanse w Szkole Głównej Handlowej w ramach programu CEMS. Odyła również liczne kursy z zakresu audytu i sprawozdawczości finansowej w Centrum Profesjonalnej Edukacji w Warszawie, Veldhoven i Chicago. Swoją karierę zawodową rozpoczęła w firmie Arthur Andersen. Niezależna członkini rad nadzorczych i doradczyni spółek w zakresie ładu korporacyjnego oraz agendy zrównoważonego rozwoju. Posiada blisko 20-letnie, bogate doświadczenie w organach spółek publicznych i prywatnych, a także organizacji międzynarodowych takich jak m.in. UN WFP, UNAIDS. Członkini Europejskiej Platformy ds. Zrównoważonego Finansowania (EU Platform on Sustainable Finance), która doradza Komisji Europejskiej we wprowadzaniu agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju, a także Rady Programowej Sustainable

Investment Forum Poland (POLSIF). Mentorka w Hertie School of Governance w Berlinie oraz ambasadorką Programu Vital Voices na rzecz przedsiębiorczości kobiet i wzmacniania 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. Wykazuje 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 londyńskiej spółce giełdowej w latach 2016-2022, będąc pierwszym Polakiem na tym stanowisku. Jest absolwentem Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Johna Hopkinsa w Bolonii oraz Uniwersytetu Carleton w Ottawie oraz INSEAD. Angażuje się również w działalność społeczną, m.in. jako założyciel think-tanku oraz członek rady nadzorczej fundacji.

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 założycielem 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 mentor 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 (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/Zal-do-uchwaly-nr-2-Rady-Nadzorczej_Regulamin-Rady-Nadzorczej_25102022.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.

W okresie sprawozdawczym odbyło się 6 posiedzeń Rady Nadzorczej.

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 ilości 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 zezwolenia 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 Grupy za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielenie zgody na nabycie lub zbycie prawa lub udziału w prawie własności lub prawie użytkowania wieczystego nieruchomości o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wskazany w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;

- udzielanie zgody na zbycie aktywów o wartości przekraczającej 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- ustanawianie obciążeń na składnikach majątku Spółki 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 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 okresie sprawozdawczym, 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.

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.

Komitet Audytu

W ramach Rady Nadzorczej od 8 września 2021 roku, stosownie do postanowień Ustawy o Biegłych Rewidentach, 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. W 2023 roku odbyło się 7 posiedzeń Komitetu Audytu.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. 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:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej;
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem, *compliance* oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej;
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
- informowanie Rady Nadzorczej o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej Spółki, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem 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.

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.

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 „Procedurą przeprowadzenia wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A.”.

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

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

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 2023 roku w Spółce obowiązywały opracowane i zatwierdzone przez Komitet Audytu w 2022 roku:

- „Polityka wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A.”,
- „Procedura przeprowadzenia wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A.”,
- „Polityka świadczenia na rzecz spółki 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”.

Zmiana polityki i procedury dotyczącej wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej oraz polityki świadczenia usług dozwolonych niebędących badaniem po dacie bilansowej

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 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, przysyłając zaproszenie do składania ofert wraz z dokumentacją przetargową, określoną w procedurze;
 - Dyrektor Finansowy i Komitet Audytu może prowadzić bezpośrednio 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 wybranej firmy audytorskiej/biegłego rewidenta 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 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 11 kwietnia 2022 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 rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2021 roku oraz za lata obrotowe kończące się odpowiednio 31 grudnia 2022 roku oraz 31 grudnia 2023 roku. Przedmiotem umowy jest również przegląd skróconego sprawozdania finansowego Spółki oraz skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za okresy kończące się 30 czerwca 2021 roku, 30 czerwca 2022 roku oraz 30 czerwca 2023 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 2023 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 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2023 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;
- 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 skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w nocy 7.4 "Wynagrodzenie podmiotów badających sprawozdania finansowe".

Zarząd

Skład

Na dzień 1 stycznia 2023 roku i na dzień 31 grudnia 2023 roku skład Zarządu przedstawiał się następująco:



Przemysław Gacek – Prezes Zarządu

Pomysłodawca i założyciel Grupy Pracuj. Odpowiedzialny za strategię rozwoju firmy oraz wybrane nowe inicjatywy organizacji. Nadzoruje pracę Działu Rozwoju Inwestycji.

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.

Data objęcia funkcji w obecnej kadencji: 2 sierpnia 2021 roku.



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, Relacji Inwestorskich i ESG, 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 Grupie Pracuj S.A. Absolwent Szkoły Głównej Handlowej i członek ACCA od 2010. Ukończył także kursy w London Business School, INSEAD i Leadership Academy for Poland.

Data objęcia funkcji w obecnej kadencji: 2 sierpnia 2021 roku.



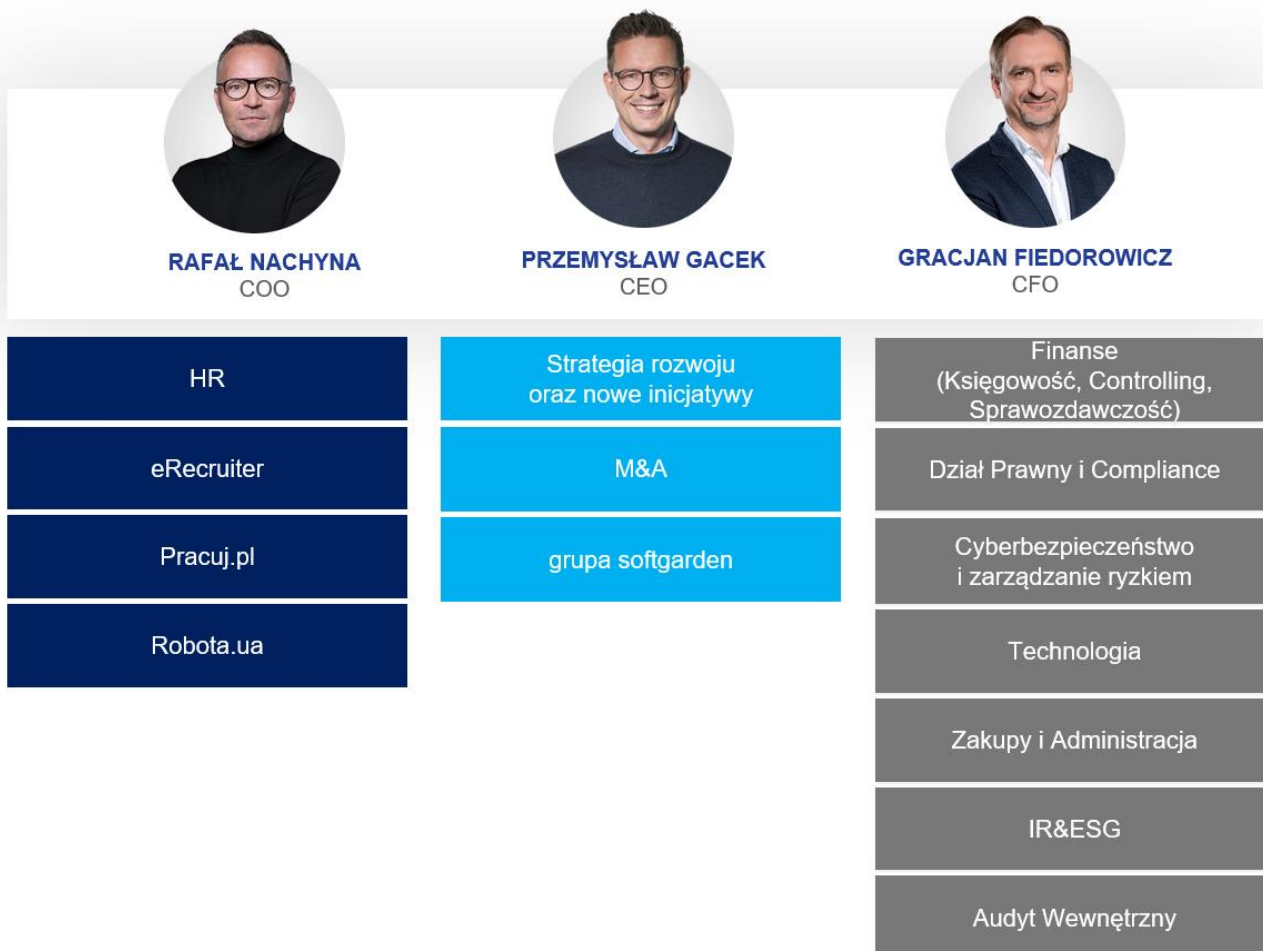
Rafał Nachyna – Członek Zarządu

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.

Data objęcia funkcji w obecnej kadencji: 2 sierpnia 2021 roku.

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



Zasady powoływania

Zarząd składa się z 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, 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, (ii) stała niemożność należytego prowadzenia spraw Spółki, (iii) 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.

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.

§ 5¹⁸ 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 2023 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 kluczowych sprawach, w tym rozwoju i sprzedaży produktów i usług, realizacji celów strategicznych, realizacji

¹⁸ https://grupapracuj.pl/static/files/Tekst-jednolity-Statutu_Grupa-Pracuj-SA_30112022.pdf

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 zespołem zarządzającym reprezentującymi kluczowe obszary biznesowe w Grupie, aby na bieżąco i w sposób efektywny monitorować ich działalność operacyjną oraz realizację 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 2022 oraz sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy w roku 2022, jak również śródroczne skrócone jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe oraz sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2023 roku, a także skonsolidowane raporty kwartalne za I i III kwartał 2023 roku. Roczne jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za 2022 rok Zarząd poddał badaniu, natomiast skrócone jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2023 roku przegładowi przez biegłego rewidenta. Zarząd przedstawił również rekomendację dotyczącą sposobu podziału zysku za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2022 roku. Z kolei w ramach realizacji obowiązków informacyjnych Zarząd sporządził i publikował raporty bieżące.

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

Ponadto w 2023 roku Zarząd między innymi:

- przygotował, uaktualnił i przedłożył do zatwierdzenia Radzie Nadzorczej budżet Grupy na rok 2023,
- przygotował budżet Grupy na rok 2024,
- dokonał aktualizacji polityki rachunkowości Grupy,
- zwołał Zwyczajne Walne Zgromadzenie, przedstawiał Walnemu Zgromadzeniu i Radzie Nadzorczej sprawy do rozpatrzenia,
- opracowywał i uchwalał regulaminy, polityki i procedury związane z działalnością Spółki (niezastrzeżone do kompetencji innych organów) oraz udzielał pełnomocnictw,
- analizował i podejmował kluczowe decyzje dotyczące obszaru zrównoważonego rozwoju,
- opracował cele strategiczne, wyznaczające kierunki rozwoju Grupy oraz kluczowe dla Grupy obszary, umożliwiające średnioterminowy rozwój oraz dalsze budowanie wartości dla akcjonariuszy,
- zainicjował wypracowanie nowych wartości firmowych na poziomie Grupy.

Polityka wynagrodzeń

W dniu 12 listopada 2021 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjęło uchwałę w sprawie uchylenia 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, ustalane 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 2023 rok

Członek Zarządu	2023		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Przemysław Gacek	802	802	-
Gracjan Fiedorowicz	1 947	893	1 054
Rafał Nachyna	2 248	1 024	1 224
Razem	4 997	2 719	2 278

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 2023 rok

Członek Rady Nadzorczej	2023		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Maciej Noga	157	157	-
John Doran	-	-	-
Wojciech Stankiewicz	100	100	-
Przemysław Budkowski	90	90	-
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	140	140	-
Mirosław Stachowicz	72	72	-
Martina van Hettinga	78	78	-
Razem	637	637	-

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.

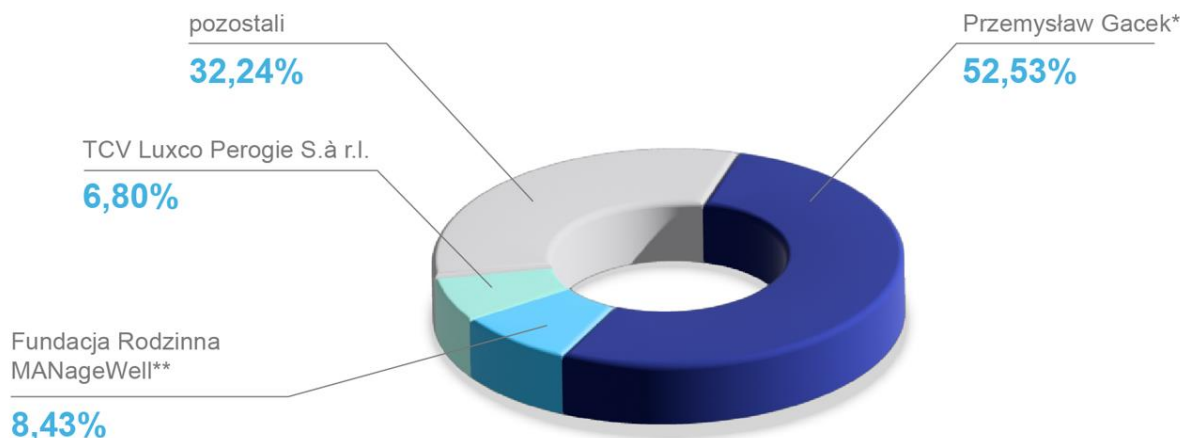
Jedną z podstawowych wartości Grupy Pracuj na poziomie całej Grupy Kapitałowej jest *Szacunek do różnorodności* – Spółka dąży do tworzenia przyjaznego oraz integracyjnego miejsca pracy, wierząc, że pozwoli to w pełni wykorzystywać potencjał płynący z różnorodności. Grupa jest zdecydowana, aby podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie liczby kobiet zasiadających między innymi w organach zarządzających i nadzorujących. W 2023 roku dołączyła do Rady Nadzorczej Martina van Hettinga.

Struktura zatrudnienia organów zarządczych i nadzorczych w podziale na płeć, stan na dzień 31 grudnia 2023 roku

Skład Zarządu	<ul style="list-style-type: none">• 3 mężczyzn• 0 kobiet• 3 osoby w wieku do 50. roku życia• 0 osób w wieku powyżej 50. roku życia
Skład Rady Nadzorczej	<ul style="list-style-type: none">• 5 mężczyzn• 2 kobiety• 5 osoby 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 roku znaczącymi akcjonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	1 stycznia 2023		
	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	52,93%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	12,65%
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8,50%
Pozostali	17 696 751	88 483 755	25,92%
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 2023 roku znaczącymi akcjonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	31 grudnia 2023		
	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%
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

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 2023 roku.

Stan posiadanych akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące

Na dzień 1 stycznia 2023 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	1 stycznia 2023	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	52,93%
Gracjan Fiedorowicz	522 910	2 614 550	0,77%
Rafał Nachyna	490 640	2 453 200	0,72%
Razem	37 143 737	185 718 685	54,42%

* 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	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	1 stycznia 2023	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8,50%
Mirosław Stachowicz	112 066	560 330	0,16%
Razem	5 911 293	29 556 465	8,66%

W dniu 18 stycznia 2023 roku następujący akcjonariusze Spółki: Przemysław Gacek, Maciej Noga, Gracjan Fiedorowicz, Rafał Nachyna, Oksana Świerczyńska oraz Paweł Leks dokonali nieodpłatnego przekazania łącznie 341.325 akcji Spółki grupie 18 członków wyższej kadry zarządzającej Spółki oraz spółek z Grupy w uznaniu dotychczasowego wkładu każdej z tych osób w rozwój Spółki i Grupy oraz ich działalności, jak również w celach motywacyjnych. Informację o zamiarze nieodpłatnego przekazania akcji Spółka otrzymała od niektórych zainteresowanych akcjonariuszy w dniu 5 stycznia 2023 roku.

Na dzień 31 grudnia 2023 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2023	
		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	36 863 811	184 319 055	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	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2023	
		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 2023 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 będzie 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 6.10 „Programy motywacyjne i nieodpłatne przekazanie części akcji Spółki” w skonsolidowanym i jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Nieodpłatne przekazania części akcji Spółki posiadanych przez niektórych akcjonariuszy

W dniu 5 stycznia 2023 roku Spółka otrzymała informację, że w ramach prywatnej inicjatywy następujący akcjonariusze indywidualni: Przemysław Gacek, Maciej Noga, Gracjan Fiedorowicz, Rafał Nachyna, Oksana Świerczyńska oraz Paweł Leks mają zamiar nieodpłatnie przekazać łącznie 341.325 akcji wybranej przez siebie grupie 18 członków wyższej kadry zarządzającej Spółki oraz spółek z Grupy.

Jak poinformowali wskazani wyżej akcjonariusze, nieodpłatne przekazanie części pakietu posiadanych przez każdego z nich akcji Spółki ma na celu uznanie dotychczasowego wkładu każdej z tych osób w rozwój Spółki i Grupy oraz ich działalności, a także cel motywacyjny.

Każdy z beneficjentów otrzymał w styczniu 2023 roku akcje nieodpłatnie, na podstawie zawartej przez daną osobę umowy darowizny z wyżej wymienionymi akcjonariuszami. Każda z osób otrzymujących na podstawie umowy darowizny akcje zobowiązana była wobec akcjonariuszy, że w okresie 6 miesięcy następujących po otrzymaniu przez tę osobę akcji (tzw. Okres Lock-up), tj. do dnia 18 lipca 2023 roku nie będzie oferować, sprzedawać, obciążać ani w inny sposób rozporządzać bądź zbywać, ani publicznie ogłaszać oferty, sprzedaży, obciążenia ani zbycia lub zamiaru podjęcia takich działań lub podejmować działań zmierzających do lub mogących skutkować ofertą, sprzedażą, obciążeniem lub zbyciem otrzymanych akcji, z wyjątkiem:

- zbycia akcji w odpowiedzi na: wezwanie do zapisywania się na sprzedaż bądź zamianę akcji Spółki, zaproszenie do składania ofert sprzedaży akcji Spółki bądź ofertę wymiany, w każdym przypadku skierowaną do wszystkich akcjonariuszy Spółki oraz obejmującą wszystkie akcje Spółki;
- połączenia Spółki z inną spółką jako spółką przejmującą;
- zbycia akcji na rzecz podmiotu kontrolowanego przez daną osobę otrzymującą akcje, pod warunkiem, że taki podmiot zaciągnie zobowiązanie o identycznej treści obejmujące okres od dnia nabycia akcji do końca Okresu Lock-Up włącznie;
- zbycia przez daną osobę otrzymującą akcje przed upływem Okresu Lock-Up takiej liczby akcji, która będzie reprezentować nie więcej niż 25% akcji otrzymanych przez daną osobę.

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie 6.10 „Programy motywacyjne i nieodpłatne przekazanie części akcji Spółki” w skonsolidowanym i jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

GRUPA PRACUJ S.A. NA GPW

Notowania

Akcje Grupa 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	31,95%
Segment	Spółka duża (kapitalizacja powyżej 250 mln EUR)
Sektor	Portale internetowe
Indeksy	WIG, mWIG-40, WIG140, WIG-ESG, WIG-Poland, WIG-MEDIA, WIG, InvestorMS



Relacje inwestorskie

Głównym celem działań Grupy Pracuj w obszarze relacji inwestorskich, koordynowanego 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 przedstawicielem Działu Relacji Inwestorskich i ESG, 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.

Terminy publikacji raportów okresowych

Spółka dokłada wszelkich starań, aby sporządzić i opublikować raporty okresowe w możliwie najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego, biorąc pod uwagę złożoność struktury kapitałowej Spółki. W 2023 roku Spółka publikowała raporty okresowe w terminach wskazanych poniżej.

4 kwietnia 2023	Skonsolidowany i jednostkowy raport roczny za 2022 rok
25 maja 2023	Skonsolidowany raport za I kwartał 2023 roku
31 sierpnia 2023	Skonsolidowany raport za I półrocze 2023 roku
23 listopada 2023	Skonsolidowany raport za III kwartał 2023 roku

Spółka podała do publicznej wiadomości terminy raportów okresowych w 2024 roku, jak poniżej:

4 kwietnia 2024	Skonsolidowany i jednostkowy raport roczny za 2023 rok
23 maja 2024	Skonsolidowany raport za I kwartał 2024 roku
29 sierpnia 2024	Skonsolidowany raport za I półrocze 2024 roku
21 listopada 2024	Skonsolidowany raport za III kwartał 2024 roku

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 2022

Uchwałą nr 6/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 15 czerwca 2023 roku dokonano podziału zysku netto osiągniętego przez Spółkę w roku obrotowym zakończonym 31 grudnia 2022 roku w kwocie 164,8 mln PLN w następujący sposób:

- kwotę 62,4 mln PLN przeznaczono na kapitał zapasowy Spółki,
- kwotę 102,4 mln PLN przeznaczono na wypłatę dywidendy.

Wypłata dywidendy została zrealizowana w lipcu 2023 roku.

Podział zysku wypracowanego w roku 2023

Do dnia zatwierdzenia Sprawozdania do publikacji Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie podjął uchwały w sprawie propozycji podziału zysku netto za 2023 rok.

POZOSTAŁE INFOMRACJE

Struktura Grupy

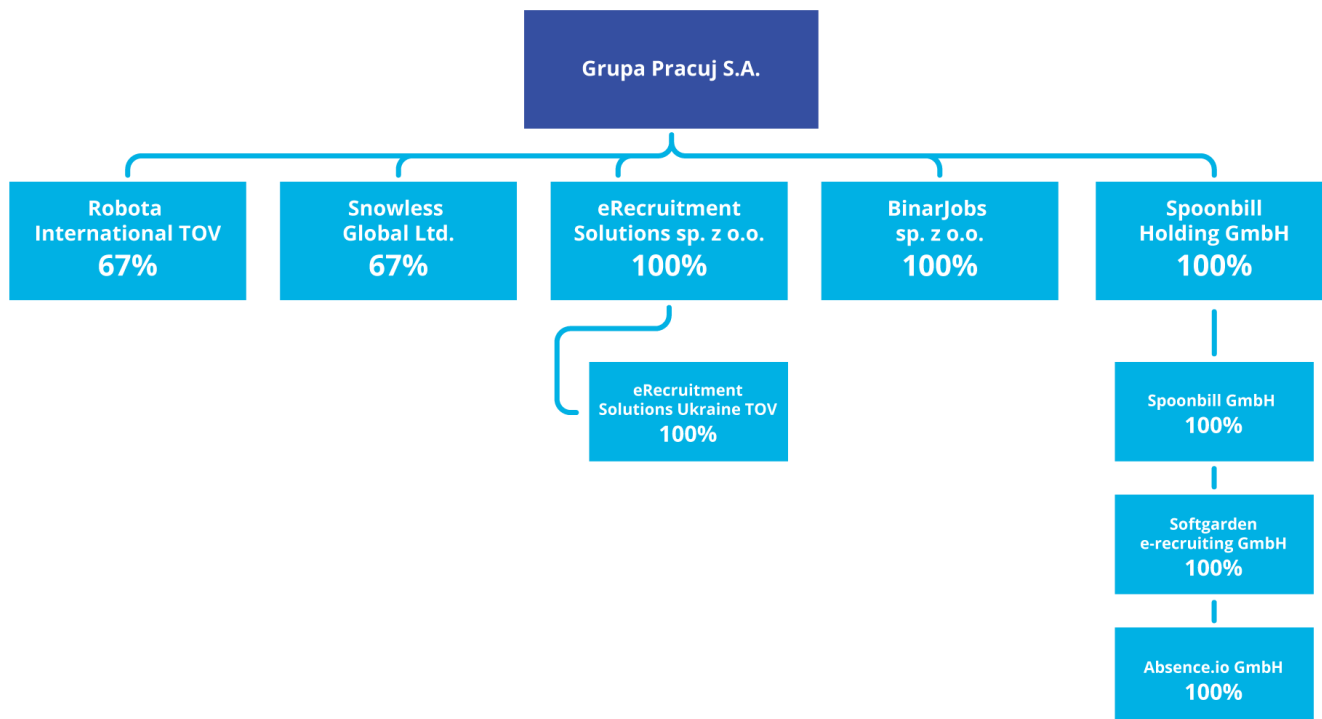
Grupa Pracuj S.A. jest podmiotem sprawującym bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad wszystkimi spółkami wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

Na dzień 31 grudnia 2023 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. oraz Spoonbill Holding GmbH, (iii) spółki pośrednio zależne od Spółki w 100% eRecruitment Solutions Ukraine TOV (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.

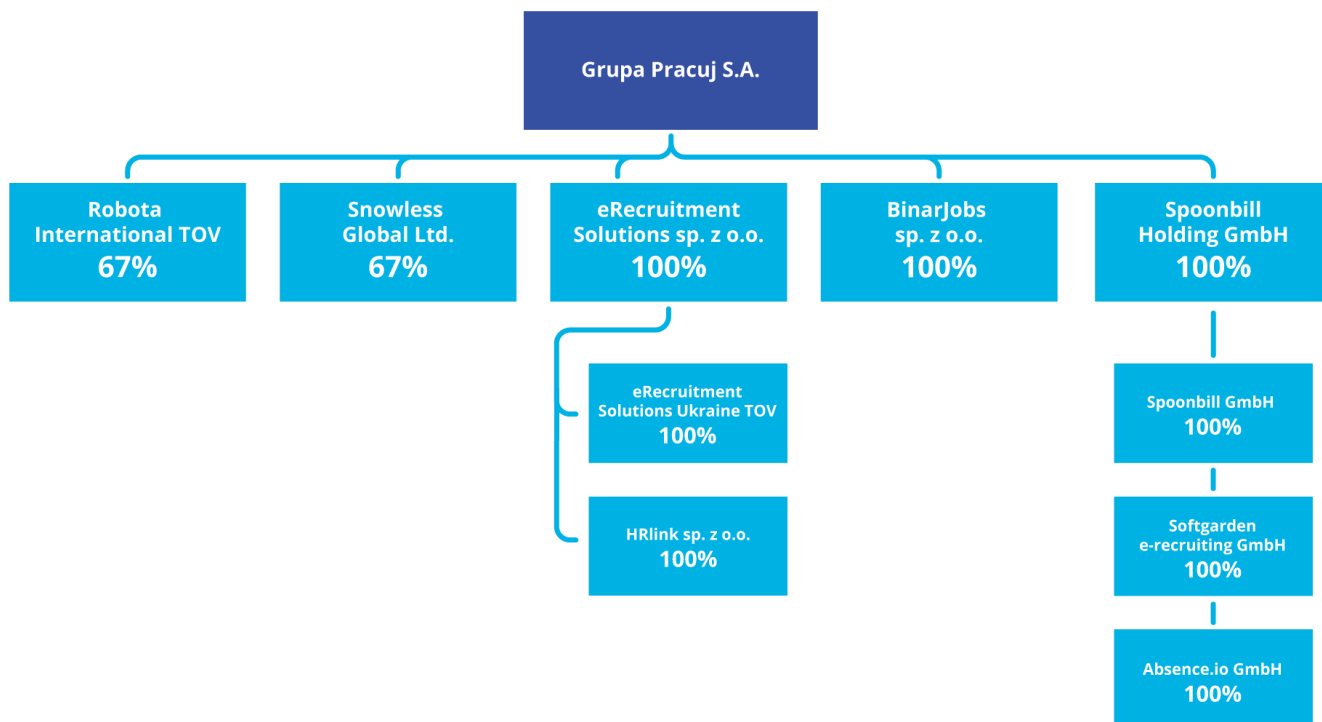
Spółka	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale podstawowym	
			31 grudnia 2023	31 grudnia 2022
Jednostka Dominująca:				
Grupa Pracuj S.A.	Polska	działalność portali internetowych		
Jednostki zależne bezpośrednio i pośrednio:				
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	Polska	usługi informatyczne	100%	100%
eRecruitment Solutions Ukraine TOV	Ukraina	działalność związana z bazami danych	100%	100%
BinarJobs sp. z o.o.	Polska	działalność portali internetowych	100%	100%
Robota International TOV	Ukraina	działalność portali internetowych	67%	67%
Snowless Global Ltd	Cypr	usługi związane z udzielaniem licencji	67%	67%
HumanWay sp. z o.o. w likwidacji	Polska	usługi informatyczne	-	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%

W związku z zakończeniem procesu likwidacji, spółka HumanWay sp. w o.o. w likwidacji w dniu 28 września 2023 roku została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego. Postanowienie o wykreśleniu uprawomocniło się z dniem 6 listopada 2023 roku.



Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej

W dniu 4 stycznia 2024 roku spółka zależna Spółki – eRecruitment Solutions sp. z o.o. nabyła od spółki Agora S.A. oraz dwóch osób fizycznych 100% udziałów w spółce HRLink sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie.



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 2023 roku nie zostały zawarte istotne transakcje z podmiotami powiązanymi, w rozumieniu ww. procedury, które wymagałyby uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub podlegałyby okresowej ocenie Rady Nadzorczej. 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 skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku w nocie 7.2 „Transakcje z jednostkami powiązanymi” oraz w Jednostkowym sprawozdaniu finansowym w nocie „7.2 Transakcje z jednostkami powiązanymi”.

SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

O Grupie Pracuj

GRI 2-1, 2-6

Grupa Pracuj to europejska platforma HR Tech. Misją Spółki jest ciągle wspieranie przedsiębiorstw, głównie w zakresie rekrutacji, utrzymania i rozwoju pracowników oraz ułatwianie użytkownikom jej serwisów znalezienia zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i potencjałowi przy wykorzystaniu światowej klasy technologii, które kształtują rynek HR.

Grupa Pracuj wspiera organizacje w procesach rekrutacji, utrzymania oraz rozwoju pracowników.

Pomagamy ludziom w znalezieniu najlepszej dla nich pracy i wykorzystaniu ich potencjału zawodowego.

Wykorzystujemy do tego nowoczesne i najbardziej efektywne technologie.



Grupa Pracuj działa od ponad 24 lat w Polsce, od 15 lat w Ukrainie, a od czerwca 2022 roku także w regionie DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria), łącznie zatrudniając blisko 1100 osób. Jej marki tworzą zaawansowany cyfrowy ekosystem dla branży HR:

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 specjalistek, menedżerów i menedżerek (segment white collar) oraz umacnia swoją pozycję na rynku ofert dla pracowników fizycznych (segment blue collar). Średnia liczba ofert pracy publikowanych każdego miesiąca wynosi ok. 70,2 tys., zaś z płatnych usług serwisu korzysta już ponad 59,1 tys. pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2023 roku), w tym największe polskie i międzynarodowe firmy. Serwis Pracuj.pl od 2021 roku wspierany 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 w serwisie w 2023 roku wynosiła ok. 72,8 tys., zaś z usług serwisu korzystało aktywnie średnio 46,9 tys. firm, w tym największe ukraińskie przedsiębiorstwa oraz duże międzynarodowe marki.

eRecruiter jest wiodącym polskim systemem wspierającym prowadzenie procesów rekrutacyjnych w modelu SaaS (*Software as a Service*, czyli oprogramowanie jako usługa). Regularnie korzysta z niego blisko 2000 przedsiębiorstw z

kilkudziesięciu branż (wg stanu na koniec grudnia 2023 roku). System eRecruiter dostarcza jedno narzędzie do obsługi całego procesu rekrutacyjnego, w tym publikowania ogłoszeń, weryfikacji kompetencji, zarządzania bazą kandydatów zgodnie z RODO i badania doświadczenia 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.

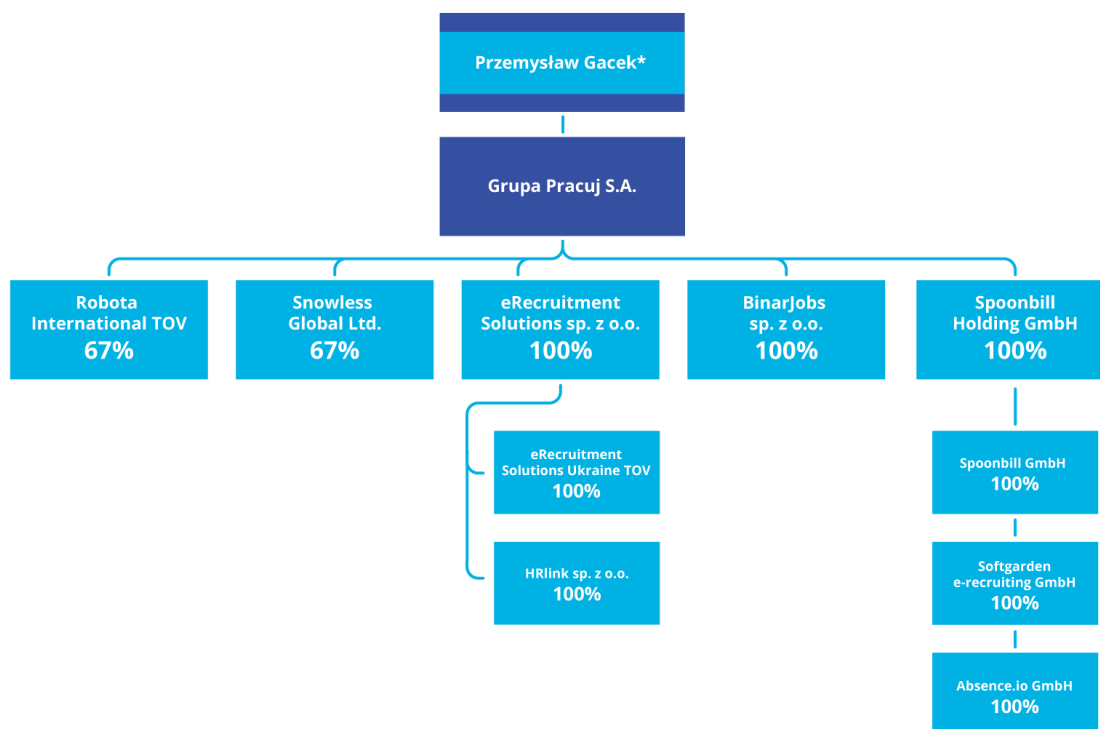
softgarden jest jednym z liderów branży technologii dla HR w Niemczech, obecnym także na innych rynkach europejskich. Należący do Grupy Pracuj od 2022 roku softgarden tworzy kompleksowe rozwiązania z obszaru *Talent Acquisition Suite* wspierające innowacyjną rekrutację, w tym narzędzia do planowania 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. Z usług softgarden korzysta ponad 1630 pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2023 roku).

Struktura Grupy Pracuj

Akcje Grupy Pracuj S.A. notowane są na Gieldzie 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.

Bardziej szczegółowe informacje w rozdziale „Grupa Pracuj na GPW” w niniejszym sprawozdaniu Zarządu z działalności.

Grupa Pracuj S.A., z siedzibą główną w Warszawie jest podmiotem sprawującym bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad wszystkimi spółkami wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. na dzień 31 grudnia 2023 roku:



* 52,53% - 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.

GRI 2-2

Szczegóły dotyczące struktury Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. oraz segmentów operacyjnych w rozdziale „Struktura Grupy” w niniejszym sprawozdaniu Zarządu z działalności.

Członkostwo w organizacjach branżowych i nagrody

GRI 2-28

Grupa współpracuje z różnymi podmiotami branżowymi i stowarzyszeniami. Do najważniejszych należy obecnie międzynarodowa sieć zrzeszająca liderów rynku rekrutacji online z całego świata.

The Network - sieć skupia wiodące światowe serwisy rekrutacyjne obejmującą już ponad 140 krajów, łącząc najlepsze lokalne usługi rekrutacyjne w wygodne globalne rozwiązanie. Członkowie The Network posiadają dogłębną wiedzę na temat lokalnych rynków pracy i sprawdzonych metod rekrutacji do międzynarodowych kampanii rekrutacyjnych.



Grupa Pracuj dołączyła do aliansu w 2005 roku.

PSZK

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami to największe profesjonalne stowarzyszenie HR w Polsce (ponad 200 firm i 3600 osób z zespołów HR firm członkowskich). Członkowie mają dostęp do aktualnej bazy wiedzy i możliwość śledzenia i wymiany najlepszych praktyk z obszaru zarządzania kapitałem ludzkim.



Grupa Pracuj dołączyła do stowarzyszenia w 2023 roku.

SEG

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych to organizacja dbająca o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentująca interesy spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Służy środowisku emitentów wiedzą i doradztwem w zakresie regulacji rynku giełdowego oraz praw i obowiązków uczestniczących w nim spółek.



Grupa Pracuj dołączyła do stowarzyszenia w 2022 roku.

Nagrody i wyróżnienia dla Grupy Pracuj w 2023 roku

Działania i projekty realizowane przez Grupę Pracuj od lat są doceniane przez organizacje branżowe.

- ZŁOTE SPINACZE dla Pracuj.pl oraz the:protocol

Złoty Spinacz dla Pracuj.pl w kategorii Media Relations - Kampania „9 tygodni zmiany, 9 mln odbiorców. Nowe urlopy dla ojców” została nagrodzona najważniejszą, złotą statuetką. Dzięki przeprowadzonym działaniom serwis Pracuj.pl staje się liderem wiedzy o postawach wobec zmian w przepisach dotyczących urlopów związanych z wychowaniem dzieci.

Brązowe Spinacze otrzymał the:protocol w kategoriach ESG, Sustainability i CSR Communications oraz Technologia, IT, telekomunikacja. Marka the:protocol otrzymała aż dwie nagrody za kampanię pt. Tech kontra eko? Pierwszy polski raport o ekologii cyfrowej. Raport skupia się na spojrzeniu na ekologię przez pryzmat technologii. Temat cyfrowej ekologii to ciekawe zagadnienie, które nadal umyka szerszej świadomości społeczeństwa.

- TOP MARKA HR dla Pracuj.pl

Marka Pracuj.pl już kolejny rok z rzędu znalazła się na 1. miejscu w rankingu TOP MARKA wśród brandów z branży HR, przygotowywanym przez magazyn Press. Ranking powstaje na podstawie badania, które dotyczy postrzegania marek w mediach. Top Marka obejmuje 500 najbardziej medialnych marek z 50 branż. W badaniu pod uwagę brany jest także wydźwięk publikacji - pozytywnie nacechowane wzmianki wpływają dodatnio na ostateczną siłę marki.

- Friendly Workplace 2023 dla Grupy Pracuj

To prestiżowe wyróżnienie redakcji MarkaPracodawcy.pl dla pracodawców, którzy mogą pochwalić się nowoczesnym podejściem w obszarze polityki personalnej i rozwoju pracowników. Nagradzane są nim firmy, które, tworzą zdrowe i przyjazne środowisko pracy, stawiają na otwarte i partnerskie relacje z pracownikami, szanują i wspierają model równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, inwestują w rozwój ich kompetencji zawodowych oraz zainteresowań.

- Diamenty Forbes 2024 dla eRecruitment Solutions sp. z o.o.

Już po raz piętnasty redakcja magazynu Forbes we współpracy z Dun & Bradstreet Poland opracowała zestawienie najbardziej dynamicznie rozwijających się firm w Polsce. Przedsiębiorstwa, które znalazły się na liście, mogą szczycić się tytułem „Diamentów Forbesa 2024”.

Strategia biznesowa

Celem Grupy jest dynamiczny rozwój przy zachowaniu wartości, które towarzyszą spółkom w codziennej pracy, relacjach ze wszystkimi interesariuszami oraz samymi sobą.

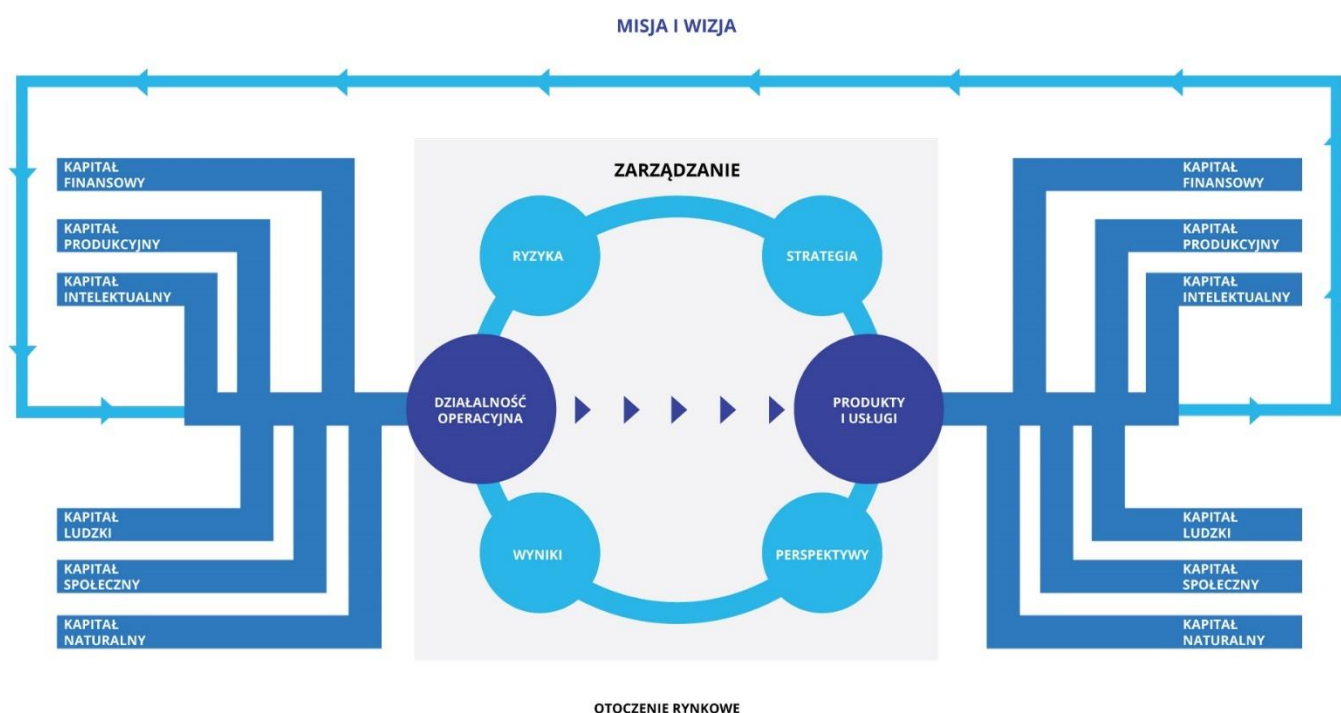
Szczegóły dotyczące kierunków strategicznych Grupy w rozdziale „Strategia i kierunki rozwoju Grupy” w niniejszym sprawozdaniu Zarządu z działalności.

Model tworzenia wartości Grupy Pracuj

GRI 2-6

Misja i wizja Grupy Pracuj od zawsze pozostają w centrum wszystkich aktywności, nie tylko operacyjnych, Spółki. racownicy, ich zaangażowanie oraz wiedza i doświadczenie leżą u podstaw innowacyjności Grupy. Wspólny wysiłek i podążanie w jasno obranych kierunkach pozwala łączyć pracodawców z kandydatami, wykorzystując ich najwyższy potencjał poprzez najwyższej jakości usługi i produkty, które systematycznie zmieniają oblicze europejskiego rynku HR Tech.

Model biznesowy Grupy opiera się nie tylko na tworzeniu wartości na każdym etapie działalności, ale również stałym dostarczaniu wartości dodanej, zarówno dla klientów oraz użytkowników, jak i akcjonariuszy, inwestorów oraz partnerów biznesowych. Działalność wszystkich spółek Grupy oparta jest głównie o wysoką jakość usług i produktów, wzajemne zaufanie i bezpieczne środowisko w sieci.



Charakterystyka kapitałów Grupy Pracuj - zasobów, do których organizacja ma dostęp i z których może korzystać w celu tworzenia wartości:

Kapitał finansowy - zasoby finansowe niezbędne do prowadzenia działalności, w tym kapitały własne i obce oraz środki wygenerowane w ramach działalności operacyjnej. Jest kluczowy do zapewnienia finansowania bieżącej działalności organizacji. Są to m.in.: środki akcjonariuszy, zobowiązania, kapitały własne i obce oraz środki wypracowane w ramach prowadzonej działalności biznesowej.

Kapitał produkcyjny (infrastrukturalny) – rzeczowe aktywa trwale wykorzystywane w procesie tworzenia produktów lub dostarczenie usług (m.in.: oprogramowanie, infrastruktura IT).

Kapitał intelektualny - zasób organizacji bazujący na wiedzy i doświadczeniu, w tym między innymi własność intelektualna, np. patenty, prawa autorskie, software, prawa i licencje, wiedza organizacji, rozwiązania technologiczne, projekty rozwojowe, motywacja do poprawy i rozwoju procesów, przywództwo i współpraca oraz inwestycje w nowe rozwiązania i innowacje umożliwiające rozwój.

Kapitał ludzki – kompetencje, umiejętności, wiedza i doświadczenie pracowników, jak również ich motywacja do budowania kapitału intelektualnego w perspektywie długoterminowej.

Kapitał społeczny (relacyjny) – reputacja, doświadczenia i jakość relacji z wieloma grupami interesariuszy (m.in.: pracownikami, klientami, użytkownikami, akcjonariuszami). To umiejętność dzielenia się, budowania dobrych relacji i współpracy z interesariuszami.

Kapitał naturalny – zasoby naturalne, z których korzysta organizacja, i na które ma wpływ (m.in.: woda, energia, a także bioróżnorodność i ochrona ekosystemów) oraz procesy, dzięki którym dostarczane są produkty i usługi.

Model biznesowy

UoR: art. 49b ust. 2 pkt.1

Grupa Pracuj 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 rekrutacją (*Talent Acquisition System - TAS*): eRecruiter w Polsce oraz softgarden w regionie DACH, działające w modelu SaaS.

Internetowe serwisy rekrutacyjne (Polska i Ukraina)

Podstawowa działalność Grupy Pracuj polegająca na prowadzeniu internetowych 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 - działający na korzyść pracodawców i kojarzący ich z potencjalnymi kandydatami. Serwisy rekrutacyjne Grupy Pracuj stwarzają:

- klientom - możliwość publikacji i aktualizowania opublikowanych ofert pracy, oraz zamieszczania innych informacji istotnych dla potencjalnych kandydatów, a także daje dostęp do szeregu narzędzi wizerunkowych (employer brandingowych) oraz systemu wsparcia rekrutacji;
- użytkownikom – możliwość dostępu do szerokiej bazy ofert pracy, możliwość 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 portalu, kandydaci mają dostęp do specjalnie zaprojektowanego kreatora CV i profilu, a także otrzymują dodatkowe wskazówki dotyczące poszczególnych etapów procesu rekrutacyjnego.

Obecnie należące do Grupy serwisy rekrutacyjne to:

- Pracuj.pl – wiodący gracz rekrutacji online w Polsce, który wspierany jest przez niszowy serwis the:protocol.it, dedykowany branży IT.
- Robota.ua - wiodący serwis rekrutacyjny pod kątem liczby publikowanych ofert pracy w Ukrainie.

Kanały sprzedaży

Grupa Pracuj sprzedaje swoje usługi korzystając głównie z czterech kanałów sprzedaży opracowanych w celu zaspokojenia zróżnicowanych potrzeb rosnącej liczby klientów:

- sprzedaży bezpośredniej (direct)
- inside sales (telesprzedaży);
- e-commerce (umożliwiającej samodzielne publikowanie pojedynczych ofert pracy);
- kanału obsługi agencji doradztwa personalnego.

Zespoły obsługi klienta zapewniają wsparcie dla obecnych klientów Grupy. Wspierają je z kolei 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 Pracuj segmentuje klientów głównie według liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Rozróżniamy klientów XS (od 0 do 10 pracowników), S (od 11 do 50 pracowników), M (od 51 do 250 pracowników) L (powyżej 250 pracowników). Obecnie liczba aktywnych klientów, tj. takich, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zakupili produkty i usługi marki Pracuj.pl przekroczyła 60 tysięcy, stanowiąc przekrój wszystkich kategorii klientów. Co ważne, reprezentują oni wszystkie branże, od finansów, przez marketing, sprzedaż, administrację, HR, IT, czy produkcję, logistykę i budownictwo. Dzięki tak szerokiej współpracy Spółka jest odporna na zawirowania branżowe.

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 – od odświeżenia ogłoszenia, jego wyróżnienia po publikację w kilku lokalizacjach na raz. Klienci korzystający z kanałów sprzedaży bezpośredniej, inside sales oraz obsługi agencji doradztwa personalnego (ADP) najczęściej kupują większe pakiety Projektów Rekrutacyjnych, do wykorzystania w określonym czasie (co do zasady okres 1 roku), płacąc za nie z góry (zobowiązania z tytułu umów). Po tym terminie zakupiona pula „kredytów” do wykorzystania ulega przeterminowaniu. Przychód z tytułu publikacji Projektu

Rekrutacyjnego lub jego przeterminowania jest rozpoznawany w momencie publikacji w serwisie Pracuj.pl. Szczegóły dotyczące rozliczeń z klientami z tego tytułu opisane zostały w nocie 2.2 skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

HR Tech SaaS (Polska, Niemcy, Austria, Szwajcaria)

TAS (*Talent Acquisition System* bądź *Talent Acquisition Suite*) to platformy 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 (dalej: multiposting), 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, od momentu podjęcia decyzji o potrzebie zatrudnienia do momentu złożenia oferty).

Systemy te działają w modelu SaaS (*Software as a Service*, czyli oprogramowanie jako usługa):

eRecruiter to najczęściej wybierana platforma do zarządzania procesem rekrutacji w Polsce, jednakże z korzystają z niej również klienci z innych krajów europejskich.

softgarden z kolei to wiodący system na rynku niemieckim, ale operujący w całym regionie DACH.

Od 2023 roku obie marki, poprzedzoną wieloma analizami, decyzją strategiczną rozwijają narzędzia i moduły systemu umożliwiające proces preboardingu i onboardingu nowych pracowników i pracowniczek (dalej: obszar post-hire, czyli działania podejmowane od momentu podpisania z kandydatem umowy).

Charakterystyka klientów

Z systemów typu *Talent Acquisition System* bądź *Talent Acquisition Suite* (zależne od zakresu oferowanych usług) korzystają klienci korporacyjni, pracodawcy. Grupa Pracuj w obszarze SaaS segmentuje klientów głównie według dwóch kluczy: liczby pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie oraz średniej liczby prowadzonych w danym okresie (najczęściej miesiąc lub rok) procesów rekrutacyjnych. Rozróżniamy klientów XL, L, M, S, XS.

Płatności

Klienci płacą za możliwość korzystania z systemów 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.

Churn rate

W przypadku zarówno eRecruiter, jak i softgarden wskaźnik ten utrzymuje się na jednocyfrowym poziomie i nie podlega cykliczności.

Potencjał i możliwości rozwoju

Dzięki wysokiej jakości produktom i usługom oferowanym w jednym miejscu oraz bieżącemu rozbudowywaniu ich o nowe funkcjonalności, platformy typu TAS, szczególnie w obszarze HR Tech SaaS, zyskują stałych klientów, opierając ofertę o długoterminowe relacje i niejako uzależniając ich od siebie. Potencjał wzrostu leży w dwóch obszarach:

- sukcesywne zwiększanie liczby klientów poprzez edukację rynku;
- stopniowe zwiększanie średniego miesięcznego abonamentu (MRR) poprzez oferowanie nowych, komplementarnych do siebie usług i poszerzanie zakresu swojej działalności, np. z obszaru pre-hire w obszar post-hire, tzw. wartość dodana.

Dodatkowym czynnikiem wzrostu, który pozytywnie wpływa na tempo wzrostu obszaru HR Tech SaaS w Grupie są digitalizacja oraz automatyzacje procesów i systemów w obszarze HR, które znacząco zwiększają efektywność procesów rekrutacyjnych i ułatwiają codzienną pracę działów HR.

Dialog z interesariuszami oraz istotne zagadnienia ESG

GRI 2-29, 3-1

Grupa Pracuj prowadzi otwartą i dwustronną komunikację z każdą grupą interesariuszy, której celem jest bieżąca wymiana informacji umożliwiająca działalność w oparciu o poszanowanie potrzeb i oczekiwań obu stron, a także skuteczne podejmowanie decyzji biznesowych i tworzenie strategicznych kierunków rozwoju Grupy.

Spółka przygotowując się do procesu raportowania niefinansowego oraz definiując istotne zagadnienia zrównoważonego rozwoju, w 2023 roku przeprowadziła po raz pierwszy badanie istotności, którego celem było poznanie oczekiwań i opinii interesariuszy Spółki związanych z obszarem ESG, w ramach jej działalności. Badanie składało się z następujących etapów:

- mapowanie i profilowanie kluczowych interesariuszy,
- określenie obszarów wpływu, które będą oceniane przez interesariuszy,
- dialog z interesariuszami,
- warsztat z Zarządem jednostki dominującej.

Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z normą AA1000 Stakeholder Engagement Standard opracowaną przez AccountAbility, która jest wiodącą globalną organizacją badawczą, konsultingową i normalizacyjną w zakresie odpowiedzialności korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju.

Standard AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) jest najszerzej stosowanym globalnym standardem zaangażowania interesariuszy, wspierającym organizacje w ich wysiłkach zmierzających do oceny, zaprojektowania i wdrożenia zintegrowanego podejścia do zaangażowania interesariuszy oraz do uczciwego i dokładnego komunikowania się z interesariuszami i opinią publiczną na temat tych działań. AA1000 Standard bazuje na następujących filarach:

- inkluzywność - ludzie powinni mieć wpływ na decyzje, które ich dotyczą,
- istotność - osoby podejmujące decyzje powinny określić i mieć jasność co do kwestii, które mają znaczenie,
- odpowiedzialność - organizacje powinny działać w sposób transparentny w zakresie istotnych kwestii.

Każde zagadnienie zrównoważonego rozwoju zostało oceniane z perspektywy podwójnej istotności - pod względem oddziaływania na Grupę Pracuj oraz pod względem wywieranego wpływu przez Grupę Pracuj.

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metod:

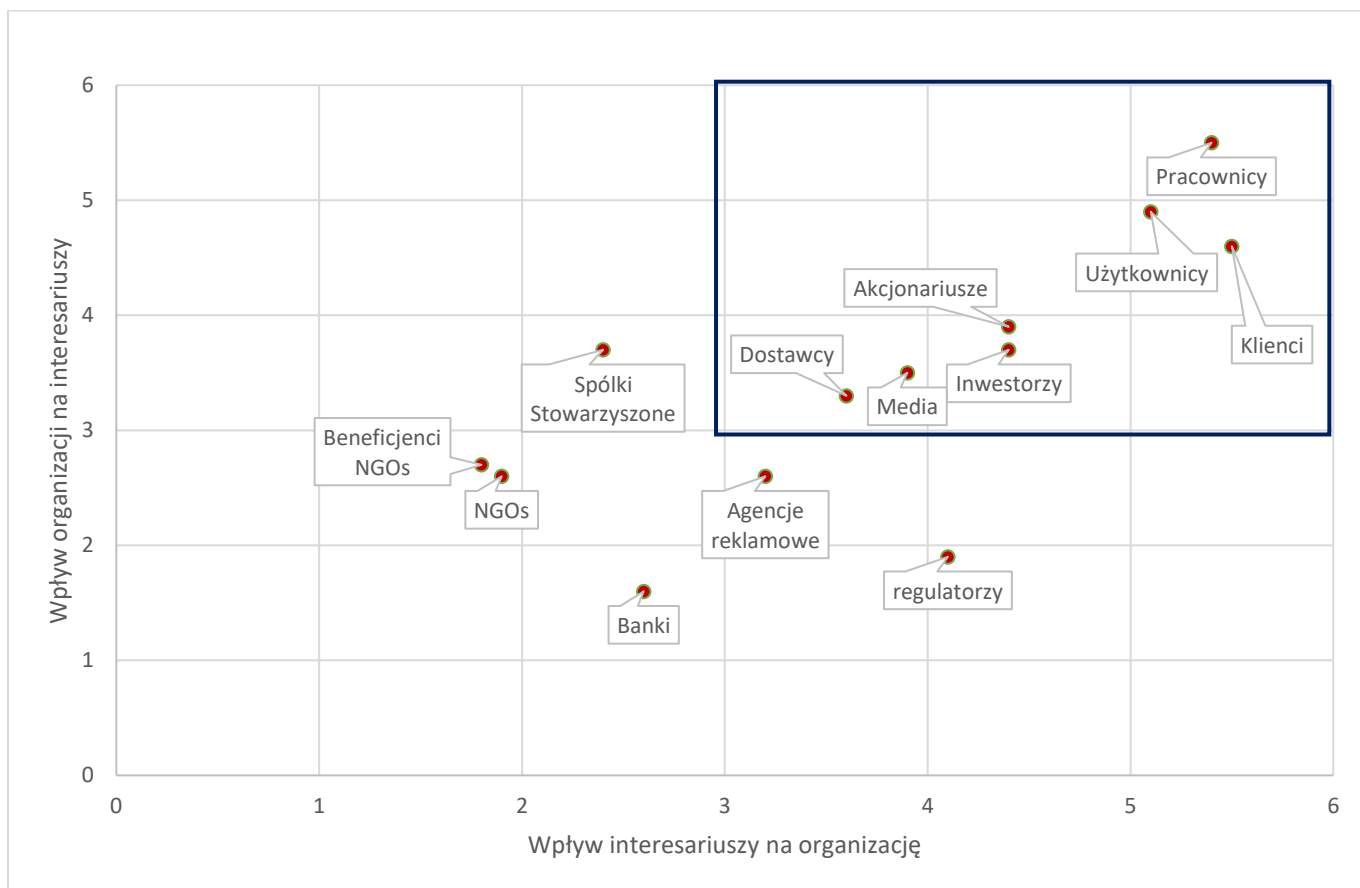
- ilościowej – rozbudowany anonimowy kwestionariusz,
- jakościowa – pogłębione wywiady z grupami interesariuszy.

Mapa Interesariuszy

Kluczowymi interesariuszami Grupy Pracuj są:

- Pracownicy
- Klienci
- Użytkownicy
- Inwestorzy
- Akcjonariusze
- Media
- Dostawcy

Kluczowi interesariusze	Uszczegółowienie	Główne metody dialogu i komunikacji
Pracownicy	Obecni, byli oraz potencjalni	<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 - Rada Pracowników - Badania opinii - Intranet i Worksmile - Webinary - Bieżący kontakt z Działem Komunikacji Wewnętrznej - Social media - Targi pracy oraz wydarzenia employer brandingowe
Klienci	Pracodawcy, przedsiębiorcy oraz agencje rekrutacyjne	<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
Użytkownicy	Kandydaci i osoby szukające pracy	<ul style="list-style-type: none"> - Bezpośredni kontakt przez Profil Kandydata - Publikacje edukacyjne - Raporty branżowe - Webinary - Infolinie - Social media - Targi Pracy „Jobicon”
Inwestorzy i Akcjonariusze	Założyciele Spółki, akcjonariusze mniejszościowi, fundusze emerytalne oraz inwestycyjne z Polski i zagranicy, obecni oraz potencjalni inwestorzy	<ul style="list-style-type: none"> - Spotkania bezpośrednie (fizyczne oraz online) - Konferencje wynikowe - Raporty bieżące oraz okresowe - Newsletter inwestorski - Imienny kontakt z Działem Relacji Inwestorskich i ESG - Konferencje i spotkania inwestorskie w Polsce i zagranicą - Materiały informacyjne - Serwis relacji inwestorskich i strona korporacyjna Grupy Pracuj
Media	Przedstawiciele mediów, ogólnopolskich, jak i lokalnych, tradycyjnych oraz online	<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
Dostawcy	Partnerzy biznesowi i kluczowi dostawcy rozwiązań strategicznych	<ul style="list-style-type: none"> - Kontakt w ramach prowadzonych przetargów i postępowań zakupowych - Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami Grupy Pracuj - Konferencje branżowe - Kodeks Etyki Partnerów Biznesowych



GRI 3-2

Tematy istotne w 2023 roku

W wyniku przeprowadzonego procesu zostały zidentyfikowane następujące istotne zagadnienia ESG, które Grupa Pracuj zaadresowała w niniejszym sprawozdaniu Zarządu z działalności:

- Zarządzanie zasobami ludzkimi, polityka zatrudnienia i wynagradzania (równość płac, przeciwdziałanie rotacji pracowników, rekrutacja, możliwość pracy zdalnej i/lub hybrydowej, świadczenia pozapłacowe
- Rozwój pracowników
- Bezpieczne środowisko pracy
- Edukacja na rynku pracy działania kształtujące pracę rekruterów i pracodawców
- Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu
- Przeciwdziałanie korupcji
- Zgłaszanie nieprawidłowości i compliance
- Kodeks etyczny i prawa człowieka
- Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych
- Innowacyjność i rozwój technologiczny
- Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji

Spółka rozpoczęła też proces identyfikacji łańcucha wartości w Grupie.

G – GOVERNANCE. Ład korporacyjny

Struktura zarządzania

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-15, GRI 2-19

Grupa Pracuj S.A. działa na podstawie Statutu, dostępnego na stronie internetowej pod adresem https://grupapracuj.pl/static/files/Tekst-jednolity-Statutu_Grupa-Pracuj-SA_30112022.pdf.

Zgodnie ze Statutem, organami Spółki są:

- Zarząd,
- Rada Nadzorcza,
- Walne Zgromadzenie.

Zarząd:

Na dzień 31 grudnia 2023 roku skład Zarządu przedstawiał się następująco:



Przemysław Gacek – Prezes Zarządu



Gracjan Fiedorowicz – Członek Zarządu



Rafał Nachyna – Członek Zarządu

Więcej szczegółów dotyczących zasad powoływania i kompetencji Zarządu, w tym zasad odnoszących się do kwestii konfliktu interesów - w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności.

Rada Nadzorcza:

Na dzień 31 grudnia 2023 roku skład Rady Nadzorczej 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

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad sprawami Spółki we wszystkich obszarach jej działalności.

W ramach Rady Nadzorczej od 8 września 2021 roku funkcjonuje Komitet Audytu, będący stałym komitetem Rady Nadzorczej.

Więcej szczegółów dotyczących zasad powoływania i kompetencji Rady Nadzorczej – w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności.

Walne Zgromadzenie

Szczegółowy opis dotyczących między innymi sposobu działania Walnego Zgromadzenia – w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności.

Polityka wynagrodzeń

W dniu 12 listopada 2021 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjęło uchwałę w sprawie uchylenia 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 Publicznej.

Szczegółowe informacje na temat poziomu wynagrodzeń osób pełniących funkcje zarządcze w Spółce w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności.

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-23, GRI 2-24

Działania biznesowe Grupy ukierunkowane są na tworzenie wspólnej wartości w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz w poszanowaniu praw i wolności człowieka w zakresie relacji pracowniczych.

Kluczowe decyzje dotyczące strategicznych kierunków rozwoju Grupy, w tym kwestii zrównoważonego rozwoju podejmuje wspólnie Zarząd Grupy Pracuj, który jest odpowiedzialny za przegląd i zatwierdzenie informacji, w tym istotnych tematów organizacji. Wszyscy członkowie Zarządu brali udział w badaniu istotności.

Za prowadzenie działań operacyjnych w kluczowych obszarach działalności Grupy Pracuj z punktu widzenia ESG odpowiedzialne są m.in. poszczególne działy, w tym:

- Prawny i Compliance
- HR
- Komunikacji i CSR
- Relacji Inwestorskich i ESG
- Zakupów i Administracji
- Cyberbezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem
- Technologia

Zarząd Spółki pracuje nad ustandaryzowaniem procesów związanych z obszarem ESG, w tym identyfikowania i monitorowania strategicznych zobowiązań Grupy w tym zakresie. Nadzór nad strategicznymi inicjatywami zrównoważonego rozwoju w Grupie sprawuje dział Relacji Inwestorskich i ESG przy ścisłej współpracy z wybranymi jednostkami w ramach całej Grupy oraz wsparciu Zarządu.

Kwestie związane z ochroną środowiska, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (ESG) stają się w coraz bardziej istotne nie tylko w sferze prywatnej, ale również biznesowej. To tematy ważne dla wszystkich kluczowych grup interesariuszy oraz Zarządu Grupy, dlatego też, jego członkowie dążą do konsekwentnego podnoszenia wiedzy w tym zakresie.

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju w Grupie opiera się na następujących elementach:

- odpowiedzialności za naszych pracowników;
- poszanowaniu praw człowieka i przeciwdziałaniu korupcji;
- relacjach z klientami i kandydatami;
- działaniach wspierających społeczności lokalne (m.in. działania edukacyjne czy charytatywne);
- trosce o środowisko naturalne.

Przedstawione w niniejszym sprawozdaniu na temat informacji niefinansowych polityki i procedury zostały wypracowane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz analizy wewnętrzne m.in. badania przeprowadzone wśród pracowników.

Obowiązujący w Spółce ład korporacyjny wynika przede wszystkim z przepisów Kodeksu Spółek Handlowych oraz przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego. Dodatkowo, Spółka - jako emitent papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. podlega zasadom *corporate governance* zawartym w zbiorze Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021.

Ład korporacyjny określa zasady działania organów Spółki, a także reguluje funkcjonowanie kluczowych dla Spółki systemów i procesów.

Do najważniejszych dokumentów dotyczących ładu korporacyjnego Spółki należą: Statut, Regulamin Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, Regulamin Rady Nadzorczej oraz Regulamin Komitetu Audytu. Wskazane dokumenty zostały udostępnione na stronie internetowej Spółki <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/lad-korporacyjny>.

W celu zapewnienia należytej komunikacji z inwestorami i akcjonariuszami oraz zapewnienia transparentności swojej działalności, Spółka stosuje większość zasad Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, a w przypadku odstąpienia od stosowania określonej zasady, zgodnie z regułą „stosuj lub wyjaśnij”, zamieszcza stosowne wyjaśnienia.

Struktura właścicielska

Na dzień 31 grudnia 2023 roku oraz na datę niniejszego sprawozdania na temat informacji niefinansowych, kapitał zakładowy Spółki wynosi 341.325.130 PLN i dzieli się na 68.265.026 akcji zwykłych na okaziciela, o wartości nominalnej 5 PLN każda, w tym:

- a) 48.686.990 akcji zwykłych na okaziciela serii A,
- b) 18.155.860 akcji zwykłych na okaziciela serii B,
- c) 1.261.400 akcji zwykłych na okaziciela serii C,
- d) 160.776 akcji zwykłych na okaziciela serii D.

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.

Zmiany w akcjonariacie po dacie bilansowej

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień publikacji niniejszego sprawozdania na temat informacji niefinansowych nie nastąpiły zmiany wśród akcjonariuszy Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu wobec stanu z dnia 31 grudnia 2023 roku.

Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe

GRI 2-24, GRI 3-3; UoR: art. 49b ust. 2 pkt 5

Szczegółowe informacje na temat procesu zarządzania ryzykami mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe znajdują się w części „Czynniki ryzyka i zarządzanie ryzykiem” niniejszego sprawozdania Zarządu z działalności.

Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych

GRI 3-3, GRI 418-1

Szanując prawo do prywatności naszych klientów, ich pracowników i użytkowników prowadzonych przez nas serwisów internetowych oraz mając na uwadze wysoką wrażliwość tych kwestii, w Grupie Pracuj szczególną wagę przywiązujemy do spraw związanych z ochroną danych osobowych.

Projektując rozwiązania zarówno na użytek wewnętrzny, jak i te oferowane klientom, konieczność spełnienia postanowień RODO¹⁹ traktujemy jako minimalny standard, który stanowi bazę do tworzenia rozwiązań przyjaznych dla podmiotów danych.

Aby odpowiednio zaadresować kwestie dotyczące danych osobowych zarówno w Grupie Pracuj S.A., jak i eRecruitment Solutions sp. z o.o., powołany został Inspektor Ochrony Danych, którego jednym z głównych zadań jest informowanie pracowników o ciężących na nich obowiązkach wynikających z RODO i z umów z klientami, monitorowanie prawidłowej realizacji tych obowiązków i podejmowanie działań zwiększających świadomość.

Powołany Inspektor Ochrony Danych posiada wykształcenie kierunkowe (magister prawa z uprawnieniami radcy prawnego) oraz kilkuletnie doświadczenie w zakresie wdrażania RODO oraz przeprowadzania szkoleń i audytów.

Z uwagi na rozmiar organizacji oraz wolumen przetwarzanych danych, Inspektor Ochrony Danych ma do dyspozycji zespół specjalistów w obszarze danych osobowych, którzy wspierają go w realizacji powierzonych zadań.

¹⁹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)

Formalnoprawne aspekty systemu ochrony danych osobowych zostały przez nas zaadresowane poprzez wdrożenie szeregu procedur wewnętrznych, które podlegają cyklicznym przeglądom. Są to m.in.:

- Polityka bezpieczeństwa informacji,
- Polityka Ochrony Danych Osobowych,
- Procedura zgłaszania incydentów;
- Procedura realizacji praw użytkowników Pracuj.pl;
- Procedura obsługi naruszeń ochrony danych;
- Rejestr czynności przetwarzania i rejestr kategorii czynności przetwarzania.

Ponadto w Grupie Pracuj przyjęliśmy wytyczne dotyczące technicznych aspektów zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych, ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowego wykorzystania sprzętu służbowego, to jest:

- Wytyczne dotyczące bezpiecznej eksploatacji komputerów, smartfonów, Internetu, poczty, urządzeń prywatnych oraz wymiennych nośników;
- Wytyczne dotyczące zdalnego dostępu do zasobów Grupy Pracuj;
- Polityki aktualizacji i zarządzania podatnościami technicznymi;
- Wytyczne dotyczące zabezpieczeń aplikacji webowych.

Stale monitorujemy funkcjonujący u nas system ochrony danych osobowych w celu identyfikacji obszarów do doskonalenia oraz zapewnienia szybkiej reakcji na zmieniającą się rzeczywistość rynkową. Na bieżąco śledzimy wytyczne, rekomendacje i decyzje wydawane przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych i Europejską Radę Ochrony Danych. Przy podejmowaniu decyzji co do środków przetwarzania danych bierzemy pod uwagę wytyczne Agencji Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa (ENISA).

W 2023 roku kontynuowaliśmy proces oceny ryzyka braku zgodności w tym obszarze, który pozwolił nam na ocenę dojrzałości systemu oraz umożliwił zidentyfikowanie najpilniejszych zagadnień do zaadresowania oraz określenia planów długoterminowych. Rozpoczęliśmy również proces harmonizacji zasad realizacji obowiązków RODO na poziomie całej grupy kapitałowej. Ankiety samooceny wykazały, że poziom ochrony danych osobowych w poszczególnych spółkach spełnia wymagania prawne. W 2024 roku proces ten jest kontynuowany poprzez wypracowanie standardów ochrony danych osobowych dla Grupy Kapitałowej.

Jednym z najistotniejszych aspektów przetwarzania danych osobowych w Grupie zgodnie z prawem jest zadbanie o odpowiedni poziom wiedzy pracowników, którzy mają do czynienia z danymi osobowymi w codziennej pracy. Aby stale zwiększać świadomość naszych pracowników prowadzimy regularne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych dla nowo zatrudnionych osób oraz szkolenia przypominające omawiane zagadnienia dla pozostałych pracowników. W grudniu 2023 roku szkolenia onboardingowe zostały przeniesione na platformę e-learningową, za pośrednictwem której nowo zatrudniony pracownik ma obowiązek zapoznania się z materiałami edukacyjnymi na temat ochrony danych osobowych oraz wypełnienia testu wiedzy z omawianych zagadnień. Dodatkowo w 2023 roku zrealizowaliśmy webinary edukacyjne dotyczące ryzyk dla ochrony danych osobowych związanych z korzystaniem z narzędzi opartych o AI.

W 2023 roku w Spółce miał miejsce jeden incydent, który podlegał zgłoszeniu do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych zgodnie z metodyką oceny ryzyka zaproponowaną przez ENISA. Dotyczył on przesłania dokumentów pracowniczych do błędnego adresata.

W 2023 roku Spółka nie była stroną postępowań prowadzonych przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Liczba naruszeń prywatności danych podlegająca zgłoszeniu do odpowiedniego organu w 2023 roku: 1.

Etyka i przeciwdziałania nieprawidłowościom

GRI 3-3, GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-1

Jedną z podstawowych zasad działania Grupy Pracuj jest tworzenie bezpiecznego, transparentnego i przyjaznego środowiska pracy.

Wiodącym dokumentem regulującym kwestie etyki w Grupie Pracuj jest Kodeks Etyki wskazujący jakie postawy i zasady postępowania są oczekiwane, a jakie zachowania uznawane są za niestosowne i niedopuszczalne. *Kodeks Etyki Grupy Pracuj* obowiązuje całą społeczność Grupy Pracuj, bez względu na pełnioną w firmie funkcję czy zajmowane

stanowisko. Dokument stanowi zwięzłą pigułkę wartości i zasad, które towarzyszą i wyznaczają naszym pracownikom i współpracownikom Grupy ramy etycznego postępowania w codziennej pracy.

Uzupełnieniem obowiązującego *Kodeksu Etyki* są dodatkowe regulacje wewnętrzne, doprecyzowujące w swojej treści kluczowe obszary zarządzania zgodnością, są to: *Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji*, *Kodeks Antykorupcyjny*, *Polityka upominkowa*, *Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości*. Każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do zapoznania się i przestrzegania niniejszych dokumentów. *Kodeks Etyki Grupy Pracuj*, tak jak inne obowiązujące w organizacji procedury podlega corocznym przeglądom. W związku z przyjęciem nowych wartości dla grupy kapitałowej oraz koniecznością wdrożenia wymagań dotyczących raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD *Kodeks Etyki* zostanie zaktualizowany w 2024 roku.

W celu zapewnienia odpowiednich standardów compliance w łańcuchu dostaw w Grupie 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:

- oczekiwanie przestrzegania litery 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.

Wyodrębnienie ram CMS w Grupie Pracuj

Po debiucie Grupy Pracuj na GPW w 2021 roku i wyodrębnieniu funkcji Compliance Officera, kontynuowano podejmowane dotychczas działania w ramach nadzoru nad efektywnym zarządzaniem obszarem compliance, mapowaniem i mitygacją ryzyka braku zgodności i realizacją wymagań prawnych. Spółka prowadzi działalność w sposób transparentny i uwzględnia w ramach rozwoju systemu compliance rekomendacje wynikające z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz Standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów.

Strategia rozwoju systemu zarządzania zgodnością obejmuje także ujednoczenie standardów compliance we wszystkich spółkach z Grupy. W 2023 roku procedury compliance, dostosowane do lokalnych wymagań prawnych, zostały wypracowane w grupie softgarden.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i poszanowanie praw człowieka

Szacunek do różnorodności i zapewnienie równych szans stanowią jedną z 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 i pracowniczek oraz partnerów biznesowych. Grupa Pracuj nie toleruje żadnych przejawów mobbingu w organizacji. Zasady przeciwdziałania mobbingowi reguluje wdrożona Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna. Jej zapisy opierają się na przepisach Kodeksu Pracy. Wszyscy pracownicy, pracowniczki oraz współpracownicy i współpracowniczki Grupy Pracuj są zobowiązani zapoznać się z polityką oraz przestrzegać jej zasad.

W 2023 roku przeprowadzono również następujące szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji:

- skierowane do wszystkich pracowników Grupy Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o., które zakończyły się obowiązkowym testem wiedzy,
- skierowane do wyższej kadry managerskiej w Grupie Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o.

Przeciwdziałanie korupcji i nieuczciwym praktykom

Grupa Pracuj nie akceptuje żadnych działań, które mogą stanowić naruszenie przepisów prawa, zarówno wewnątrz organizacji, jak i we współpracy ze swoimi partnerami biznesowymi. W szczególności nie akceptuje się jakichkolwiek przejawów korupcji i innych form przekupstwa oraz podejmuje się aktywne działania w celu przeciwdziałania takim praktykom. Szczegółowe zasady w zakresie przeciwdziałania korupcji określa wdrożony 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. 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*, 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 Działem Prawnym i Compliance w każdej sprawie, która budzi wątpliwości.

GRI 205-3

W 2023 roku w Grupie nie odnotowano incydentów o charakterze korupcyjnym.

W celu zapewnienia odpowiednich gwarancji co do zakazu podejmowania działań o charakterze korupcyjnym z partnerami biznesowymi stosowane przez Grupę wzory umów zawierają klauzule antykorupcyjne, które zostały opracowane i dostosowane do kategorii umów zawieranych w Grupie. Sposób ich implementacji został szczegółowo opisany w wewnętrznym dokumencie Zasady stosowania klauzul antykorupcyjnych w umowach zawieranych przez Grupę Pracuj. 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.

W 2023 roku 505 pracowników uczestniczyło w szkoleniu dotyczącym przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów, prowadzonym przez zewnętrznego eksperta.

Zgłaszanie nieprawidłowości

Grupa Pracuj przywiązuje dużą wagę do przeciwdziałania wszelkim nadużyciom, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w ramach współpracy podejmowanej z partnerami biznesowymi. Zgodnie z wewnętrzną polityką w zakresie etyki 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.

Wdrożony system zgłaszania nieprawidłowości 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. System pozwala na bieżące, efektywne zarządzanie otrzymanym zgłoszeniem poprzez monitorowanie procesu jego rozpatrywania i kontrolę nad wdrożeniem ewentualnych działań naprawczych. Zgłoszenia można dokonać w prosty sposób poprzez wypełnienie formularza online.

Przekazanymi zgłoszeniami administruje Compliance Officer wraz z członkami swojego zespołu. Są to osoby, które obowiązuje pełna poufność 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 Grupy Pracuj, który na podstawie rekomendacji zawartych w raporcie podejmuje decyzje w zakresie wdrożenia środków naprawczych i sposobu ich realizacji. Proces zarządzania zgłoszeniami, nadawania statusu Sygnalisty Korporacyjnego osobie zgłaszającej i prowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających został szczegółowo opisany w przyjętej *Instrukcji zgłaszania nieprawidłowości*. Spółka nie akceptuje działań odwetowych i zapewnia ochronę przed wszelkimi formami represji za zgłoszenie w dobrej wierze rzeczywistych lub podejrzewanych nieprawidłowości.

W Grupie Pracuj w 2023 roku wpłynęły trzy zgłoszenia, a dwa z nich skutkowało przeprowadzeniem wewnętrznych postępowań wyjaśniających i wdrożeniem środków naprawczych.

W grupie softgarden platforma do zgłaszania naruszeń została wdrożona w 2023 roku. Nie odnotowano zgłoszeń.

Budowanie świadomości i rozwój kultury organizacyjnej

GRI 205-2

Elementem rozwoju kultury etycznej w Grupie Pracuj są także systematycznie podejmowane działania edukacyjne. W minionym roku działania dotyczyły przygotowania materiałów szkoleniowych dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników i współpracowników. Każdy pracownik i współpracownik odbywa obowiązkowe szkolenie z zasad compliance w ramach regularnie prowadzonych szkoleń onboardingowych, które wspierają pracowników w zapoznaniu się z obowiązującymi zasadami i zrozumieniu priorytetów zarządzania zgodnością w Grupie Pracuj. Świadomość pracowników w zakresie obowiązujących postaw jest również zwiększana poprzez bieżącą komunikację

W czerwcu 2023 roku przeprowadzono dwa szkolenia skierowane do wszystkich pracowników Grupy Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o., które dotyczyły przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W pierwszym szkoleniu uczestniczyło 505 pracowników a w drugim, 487 pracowników. Po szkoleniach pracownicy wypełnili test wiedzy z omawianych zagadnień, który został zaliczony przez 504 pracowników.

S – SOCIAL. Zagadnienia społeczne

Nasi pracownicy

GRI 3-3

Grupa Pracuj jest organizacją z dynamiczną kulturą, którą charakteryzują dążenie do realizacji ambitnych celów, bezpośrednia komunikacja z pracownikami i nastawienie na ciągły rozwój. Tworzymy angażujące środowisko pracy, zwracając szczególną uwagę na włączający i doceniający sposób zarządzania, atmosferę skoncentrowaną na współpracy, a także na dostarczaniu naszym pracownikom różnorodnych możliwości rozwoju. Zatrudniamy osoby, które mają odwagę do działania, biorą odpowiedzialność za swoją pracę i cele, działają z szacunkiem dla różnorodności, dla których klienci są zawsze w centrum uwagi i które czerpią radość z pracy.

Struktura zatrudnienia i rotacja

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1

Grupa Pracuj stwarza równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia. Na koniec 2023 roku cały zespół osób zatrudnionych w spółkach polskich Grupy liczył 640 pracowników (FTE) i współpracowników. Na koniec 2023 roku zespół Robota International TOV liczył 248 osób, czyli blisko 11% więcej niż w roku poprzednim, co jest spowodowane jego stopniową rozbudową. W softgarden i absence.io było zatrudnionych 191 osób, o 9 % więcej niż w tym samym czasie rok wcześniej.

Struktura zatrudnienia w spółkach Grupy

Zatrudnienie w spółkach	Rok zakończony 31 grudnia		
	2023	2022	2021
Grupa Pracuj S.A., w tym:	551	568	498
<i>Umowa o pracę</i>	503	513	454
<i>Umowa zlecenia</i>	3	5	4
<i>Umowa o współpracę</i>	45	50	40
eRecruitment Solutions sp. z o.o., w tym:	89	83	73
<i>Umowa o pracę</i>	76	73	64
<i>Umowa zlecenia</i>	2	-	-
<i>Umowa o współpracę</i>	11	10	9
Robota International TOV, w tym:	248	224	324
<i>Umowa o pracę</i>	197	178	265
<i>Umowa o współpracę</i>	51	46	59
Softgarden e-recruiting GmbH, w tym:	177	158	n/d
<i>Umowa o pracę</i>	173	155	n/d
<i>Umowa o współpracę</i>	4	3	n/d
absence.io GmbH, w tym:	14	17	n/d
<i>Umowa o pracę</i>	14	16	n/d
<i>Umowa o współpracę</i>	-	1	n/d
Całkowita liczba FTE	1079	1050	895

Powyższa tabela przedstawia strukturę zatrudnienia, wzięwszy pod uwagę 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, a także liczby osób współpracujących ze spółkami Grupy na podstawie umowy zlecenia i współpracowników, będących przedsiębiorcami. Prezentowane dane uwzględniają osoby zatrudnione lub współpracujące ze spółkami z Grupy.

Średni staż pracy w spółkach z Grupy

Praktycznie we wszystkich spółkach Grupy średni staż pracy pracowników rośnie. Tylko w Grupie Pracuj S.A. wyniósł na koniec 2023 roku ponad 6 lat wobec 5 lat i 6 miesięcy na koniec 2022 roku. W eRecruitment Solutions sp. z o.o. pracownicy pracowali średnio 4 lata, w porównaniu do 3 lata i 3 miesięcy w roku poprzednim. Średni staż pracy pracowników zatrudnionych w Robota International TOV na koniec 2023 roku wyniósł 3 lata i 8 miesięcy i był dłuższy średnio o 3 miesiące od wyniku osiągniętego na koniec 2022 roku. Z kolei w softgarden średni staż pracy był o 5 miesięcy krótszy od tego zaraportowanego na koniec 2022 roku i wynikał ze wzrostu zatrudnienia o 47 osób.

Średni staż pracy w spółkach z Grupy

Średni staż pracy	Rok zakończony 31 grudnia		
	2023	2022	2021
Grupa Pracuj S.A.	6,2	5,6	5,6
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	4,0	3,3	3,4
Robota International TOV	3,8	3,5	2,6
Softgarden e-recruiting GmbH	3,3	3,8	n/d
absence.io GmbH	2,8	2,3	n/d

Większość osób zatrudnionych w polskich spółkach Grupy Pracuj pracuje na stanowiskach specjalistycznych, tj 62%. Na koniec 2023 roku udział specjalistów i ekspertów w ogólnym zatrudnieniu wyniósł 77%. W 2023 roku, podobnie jak w Grupie Pracuj, większość pracowników Robota International TOV zatrudnionych było na stanowiskach specjalistycznych. Udział specjalistów oraz ekspertów wyniósł 67%. Wzrost liczby zatrudnienia widoczny jest na poziomie asystenckim. Najliczniejszym segmentem w ramach struktury zatrudnienia w spółkach niemieckiej jest również grupa specjalistów, wynosząca 80% wszystkich zatrudnionych. Następną w kolejności jest grupa menedżerów, których udział wynosi 15%.

Struktura zatrudnienia ze względu na poziom stanowiska w segmentach

Poziom stanowiska	2023			2022			2021	
	PL	UA	DE	PL	UA	DE	PL	UA
Asystent/Asystentka	4%	17%	1%	8%	8%	8%	7%	41%
Specjalista/Specjalistka	62%	56%	80%	60%	65%	48%	62%	40%
Ekspert/Ekspertka	15%	11%	1%	15%	8%	27%	15%	4%
Menedżer/Menedżer	16%	13%	15%	15%	14%	12%	14%	12%
Dyrektor/Dyrektorka	4%	3%	4%	3%	4%	5%	3%	3%

Wynagrodzenia

Celem polityki wynagrodzeń jest stworzenie warunków pozwalających na pozyskanie, utrzymanie i motywowanie osób o wiedzy i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy Kapitałowej.

Spółka 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, jak i zagranicy, co pozwala zachować im konkurencyjność.

Pozyskanie talentów

Employer Branding

Grupa Pracuj w działaniach employer brandingowych skupia się na budowaniu swojej rozpoznawalności jako dobrego pracodawcy, ze szczególnym uwzględnieniem kandydatów z obszarów technologicznych.

Grupa Pracuj oraz jej poszczególne marki są aktywne w mediach społecznościowych, między innymi na LinkedIn, Facebooku czy Instagramie, gdzie regularnie publikowane są informacje o działaniach budujących angażujące środowisko pracy i aktywnościach CSR, a także prezentowane materiały edukacyjne i aktualne rekrutacje. W myśl kultury zaangażowania niejednokrotnie materiały te są przygotowywane we współpracy z pracownikami.

Reprezentanci spółek Grupy Pracuj uczestniczą cyklicznie w wybranych konferencjach i targach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem konferencji z obszaru IT, aby w bezpośrednim kontakcie z kandydatami budować rozpoznawalność marki oraz dzielić się merytoryczną wiedzą podczas wykładów.

W 2023 roku Spółka została wyróżniona certyfikatem *Friendly Workplace* za działania w zakresie budowania otwartej kultury organizacyjnej, kładącej nacisk na potrzeby i dobrostan pracowników. Podkreślono też bogatą ofertę rozwojową i działania prospołeczne oraz projekty edukacyjne Grupy. Ten rozpoznawalny na rynku i wśród kandydatów certyfikat, jest ważnym elementem budowania wizerunku i przyciągania talentów do organizacji.



Procesy rekrutacji

Zespół Talent Acquisition (TA) jest odpowiedzialny za prowadzenie procesów rekrutacji, w trakcie których wspólnie z przełożonymi, weryfikują kandydatów i kandydatki, korzystając między innymi z dedykowanych testów kompetencji.

Grupa Pracuj pozyskuje kandydatów i kandydatki za pośrednictwem różnych kanałów – od stron karier, systemów wspierających procesy rekrutacji typu *ATS Acquisition Talent Systems*, ogłoszeń o pracę do mediów społecznościowych. W każdym przypadku spełnione zostają obowiązki informacyjne określone w RODO poprzez między innymi uzyskanie odpowiednich zgód. Ciekawym źródłem pozyskania talentów w firmie są również rekomendacje pracowników i pracowniczek.

Proces rekrutacji w Grupie Pracuj jest oparty o standardy, które uwzględniają opinie kandydatów i kandydatek oraz informacje z badań Candidate Experience. Badania te pozwalają na bieżąco analizować ich wrażenia z doświadczenia rekrutacji i na podstawie wniosków z badań zwinnie reagować na zgłoszone potrzeby i oczekiwania poprzez wdrażanie usprawnień w prowadzonych procesach rekrutacyjnych. Dodatkowo na podstawie danych z badań, dwa razy w roku przygotowujemy podsumowanie, które umożliwia wprowadzenie ewentualnych zmian i nowego podejścia w strategii HR na kolejny rok.

Standardem prowadzonych przez Spółkę rekrutacji jest przekazywanie informacji zwrotnej wszystkim kandydatom, biorącym udział w danym procesie rekrutacji. Grupa Pracuj prowadzi szereg działań edukacyjnych dla naszych klientów promując informację zwrotną jako dobrą praktykę przyjazną kandydatom, która pozytywnie wpływa na relację z potencjalnymi pracownikami.

Proces rekrutacji kończy się przyjęciem oferty pracy przez wybraną osobę oraz podpisaniem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Proces wdrożenia nowych pracowników - onboarding

Komunikacja z nowymi pracownikami dotycząca organizacji całego procesu onboardingu rozpoczyna się już na etapie przyjęcia oferty przez kandydata.

Onboarding w Grupie Pracuj został zaprojektowany w taki sposób, aby każdy nowy pracownik otrzymał odpowiednią opiekę, wsparcie i potrzebną wiedzę o firmie i swoim stanowisku. Wynik oceny procesu wdrażania nowych pracowników za rok 2023 wyniósł 4,7 (w skali od 1 do 5) przy 113 osobach, które wzięły w nim udział.

W Spółce dzielimy go na Onboarding Ogólnofirmowy, Managerski, Stanowiskowy i Kwartalny. W ramach dwudniowego Onboarding Ogólnofirmowego, który organizowany jest stacjonarnie, nowe osoby mogą poznać działalność poszczególnych obszarów biznesu oraz ich przedstawicieli. Następnie przechodzą szkolenia w systemie e-learningowym, które zostały wdrożone w 2023 roku. Szkolenia te dotyczą takich obszarów jak: Dane Osobowe, Compliance czy Bezpieczeństwo Informacji oraz BHP. W 2023 roku w polskich spółkach Grupy (segment Polska) zostało wdrożonych 113 osób, z czego 94% przeszło okres próbny. Po jego zakończeniu pracownik jest zaproszony na Onboarding kwartalny, którego celem jest podsumowanie wiedzy o firmie pozyskanej w trakcie jego trwania. To także czas na spotkanie z Zarządem i udział w warsztatach na temat kultury, wartości firmowych oraz komunikacji z wykorzystaniem indywidualnych profili Insights Discovery.

Równoległe z Onboardingiem Ogólnofirmowym, prowadzony jest Onboarding Stanowiskowy, który rozpoczyna się pierwszego dnia pracy. Jest on prowadzony przez bezpośredniego przełożonego przy wsparciu tzw. *Buddy'ego*, czyli opiekuna wdrożenia, będącego bardziej doświadczonym pracownikiem.

W ramach wdrożenia nowych pracowników na stanowiska formalnie zarządzające ludźmi prowadzony jest również Onboarding dla Menadżerów i Koordynatorów. Obejmuje on wybrane spotkania z przedstawicielami HR i biznesu, którzy wprowadzają nowego Menadżera lub Koordynatora w kluczowe tematy i obszary związane z rolą.

W softgarden cały proces onboardingu jest organizowany online i podzielony na pre-boarding (bezpośrednio po podpisaniu umowy) oraz onboarding właściwy. Pozwala to na budowanie relacji od podjęcia wspólnego zobowiązania zarówno przez firmę, jak i kandydatów i kandydatki, którzy czują się zaangażowani i mile widziani zanim jeszcze formalnie rozpoczną pracę. Oprócz zapoznania z całym zespołem HR, otrzymują oni pakiet podstawowych informacji, agendę pierwszego tygodnia czy informację o swoim partnerze wdrożeniowym. Oprócz standardowych szkoleń między innymi z zakresu bezpieczeństwa danych czy BHP uczestniczą oni także w sesji informacji zwrotnej 30-60-90. Zarówno liderzy zespołów, jak i nowi pracownicy i pracowniczki wypełniają formularze zwrotne, aby dopasować się nie tylko do samego procesu wdrożenia, ale również do dobrego samopoczucia po obu stronach. W 2023 roku w softgarden zostało wdrożonych 47 osób, z czego 95,7% przeszło okres próbny.

W Robota International TOV w 2023 roku obsadzono 83 wakaty. Na 13% z nich zostały przyjęte osoby, które w przeszłości pracowały dla spółki. Pomimo trudnej sytuacji, marka pracodawcy w organizacji utrzymuje się na wysokim poziomie, co w szczególności potwierdza wysoki wynik eNPS.

Polityka różnorodności i poszanowanie praw człowieka

GRI 3-3

Jedną z podstawowych wartości Grupy Pracuj jest *Szacunek do różnorodności* – kierując się nią Grupa dąży do stworzenia przyjaznego, integracyjnego środowiska pracy, wierząc, że pozwoli to w pełni wykorzystać potencjał płynący z różnorodności.

Struktura zatrudnienia ze względu na płeć w segmentach

Płeć	2023			2022			2021	
	PL	UA	DE	PL	UA	DE	PL	UA
Kobieta	59%	66%	35%	60%	60%	35%	58%	67%
Mężczyzna	41%	34%	65%	40%	40%	65%	42%	33%

Wskaźniki różnorodności w segmentach

Różnorodność*	2023			2022			2021	
	PL	UA	DE	PL	UA	DE	PL	UA
% nowych pracowników - kobiety	72,1%	64,5%	43,9%	68,6%	42,1%	34,0%	75,0%	68,0%
% nowych pracowników - mężczyźni	27,9%	35,5%	56,1%	31,4%	57,9%	66,0%	25,0%	32,0%
% pracowników z niepełnosprawnością	1,7%	4,6%	1,1%	0,5%	5,6%	1,2%	0,4%	4,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - kobiety	1,2%	2,5%	0,0%	0,2%	2,8%	0,0%	0,2%	3,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - mężczyźni	0,5%	2,0%	1,1%	0,3%	2,8%	1,2%	0,2%	1,0%
% pracowników w wieku poniżej 30 lat	32,8%	63,5%	20,3%	38,7%	70,8%	26,0%	37,3%	80,0%
% pracowników w wieku 31-40 lat	52,8%	32,5%	51,9%	48,6%	21,9%	46,0%	52,5%	16,0%
% pracowników w wieku 41-50 lat	13,3%	4,1%	19,3%	11,9%	3,9%	21,0%	9,7%	3,0%
% pracowników w wieku 51-60 lat	0,7%	0,0%	7,0%	0,5%	2,2%	5,0%	0,4%	1,0%
% pracowników w wieku powyżej 60 lat	0,3%	0,0%	1,6%	0,2%	1,1%	2,0%	0,2%	0,0%
% kobiet w wieku poniżej 30 lat	35,5%	67,7%	23,1%	42,0%	77,6%	23,0%	38,9%	83,0%
% kobiet w wieku 31-40 lat	51,7%	30,0%	55,4%	47,7%	16,8%	53,0%	52,2%	14,0%
% kobiet w wieku 41-50 lat	11,9%	2,3%	15,4%	10,0%	2,8%	17,0%	8,6%	2,0%
% kobiet w wieku 51-60 lat	0,6%	0,0%	4,6%	0,3%	1,9%	5,0%	0,3%	1,0%
% kobiet w wieku powyżej 60 lat	0,3%	0,0%	1,5%	0,0%	0,9%	2,0%	0,0%	0,0%
% mężczyzn w wieku poniżej 30 lat	28,9%	55,2%	18,9%	33,9%	60,6%	28,0%	35,0%	74,0%
% mężczyzn w wieku 31-40 lat	54,5%	37,3%	50,0%	50,0%	29,6%	41,0%	53,0%	22,0%
% mężczyzn w wieku 41-50 lat	15,3%	7,5%	21,3%	14,8%	5,6%	24,0%	11,1%	4,0%
% mężczyzn w wieku 51-60 lat	0,9%	0,0%	8,2%	0,8%	2,8%	4,0%	0,5%	0,0%
% mężczyzn w wieku powyżej 60 lat	0,4%	0,0%	1,6%	0,4%	1,4%	3,0%	0,5%	0,0%
% pracowników zagranicznych	0,9%	0,0%	24,6%	0,7%	0,6%	24,0%	1,0%	0,8%
% pracowników zagranicznych - kobiety	0,3%	0,0%	8,0%	0,3%	0,0%	7,0%	0,4%	0,4%
% pracowników zagranicznych - mężczyźni	0,5%	0,0%	16,6%	0,3%	0,6%	17,0%	0,6%	0,4%

*Część danych za 2022 i 2021 rok została skorygowana ze względu na ujednoczenie sposobu ich wyliczania na poziomie Grupy.

Tylko w Polsce aż 72,1% osób, które dołączyły do Grupy Pracuj stanowiły kobiety. W Ukrainie to było odpowiednio 64,5%. W spółkach w Niemczech pracowniczkami stanowią obecnie 35% wszystkich zatrudnionych, na co wpływ ma między innymi technologiczny profil firmy, ale spółka podejmuje inicjatywy promujące kobiety w segmencie IT i zachęcające kandydatki do aplikowania na ogłoszenia. W 2023 roku 43,9% przyjętych do pracy stanowiły pracowniczki.

Grupa wspiera kobiety na stanowiskach menadżerskich w rozwoju i dlatego od 5 lat uczestniczą w programie mentoringowym LeadersIN koordynowany przez Vital Voices. Program łączy liderki wybierane w wewnętrznym programie rekrutacyjnym z doświadczonymi liderkami z innych korporacji.

Ponieważ język używany w ofertach pracy i nazwach stanowiska ma znaczenie, od wiosny 2021 roku Grupa promuje używanie feminatywów w nazwach stanowisk w całej organizacji. Proces obowiązuje w trzech wymiarach:

- procesu rekrutacji i nazwy stanowisk. Każde publikowane ogłoszenie o pracę zawiera męską i żeńską formę stanowiska pracy, chyba że angielska nazwa stanowiska na to nie pozwala,
- składania ofert pracy. Kandydaci otrzymują ofertę ze wszystkimi szczegółami, w której proszeni są o wybranie formy nazwy stanowiska,
- zmiany formy nazwy stanowiska obecnych pracowników i pracowniczek. Każda osoba ma możliwość zmiany formy swojej nazwy stanowiska dwa razy w roku.

Udział % kobiet/mężczyzn w strukturze zatrudnienia, w tym na stanowiskach kierowniczych, stan na dzień 31 grudnia 2023 roku

Kategoria zatrudnienia	2023						2022					
	% kobiety			% mężczyźni			% kobiety			% mężczyźni		
	PL	UA	DE	PL	UA	DE	PL	UA	DE	PL	UA	DE
Kadra menedżerska (z wyłączeniem Zarządu)	50%	56%	18%	50%	44%	82%	50%	55%	15%	50%	45%	85%
Pozostali pracownicy	62%	68%	38%	38%	32%	62%	62%	61%	38%	38%	39%	62%

GRI 405-1

Struktura zatrudnienia organów zarządczych i nadzorczych w podziale na płeć, stan na dzień 31 grudnia 2023 roku została przedstawiona w części Ład Korporacyjny w rozdziale „Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących” w niniejszym sprawozdaniu Zarządu z działalności.

Organizacje związkowe i poszanowanie prawa wolności do zrzeszania się

GRI 2-30

Zgodnie z wymogami prawa zarządy spółek, w ramach których funkcjonują związki zawodowe, przeprowadzają konsultacje lub odpowiednio uzgadniają określone prawem decyzje z przedstawicielami organizacji związkowych. W pozostałych spółkach, zgodnie z wymogami prawnymi, istnieje instytucja przedstawiciela pracowników.

W Grupie Pracuj nie istnieją związki zawodowe ani rady pracowników i nie obowiązują żadne układy zbiorowe pracy ani porozumienia społeczne.

W Grupie Pracuj działają przedstawiciele pracowników – Rady Pracowników, którzy są zapraszani do konsultacji w kluczowych kwestiach pracowniczych.

Benefity i wellbeing

GRI 3-3, GRI 401-2

Od 2021 roku w pracownicy i pracowniczki Grupy Pracuj w Polsce korzystają z systemu kafeteryjnego Worksmile, w którym co miesiąc otrzymują środki pieniężne na swoje indywidualne konto. Dodatkowo, w grudniu wypłacane jest jednorazowe dofinansowanie świąteczne. Zgromadzone środki mogą zostać przeznaczone na zakup dostępnych benefitów - usług i produktów znanych marek z wielu obszarów w tym między innymi sport, kultura, rozrywka, dopasowanych do indywidualnych potrzeb. Co więcej system umożliwia uczestnictwo w grywalizacjach tj. zdrowym współzawodnictwie, które angażuje do działania, zachęca do aktywności fizycznej i tworzy społeczność.

Wszyscy pracownicy i pracowniczki mają zapewniony dostęp do prywatnej opieki medycznej, która w wersji podstawowej w 100% opłacana jest przez Pracodawcę. Mają oni także możliwość przystąpienia do ubezpieczenia grupowego na preferencyjnych warunkach oraz przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) jako formy dodatkowego dobrowolnego grupowego oszczędzania na emeryturę.

Opieka medyczna i dobrostan psychiczne

Każdy z pracowników i pracowniczek Grupy w Polsce od pierwszego pełnego miesiąca pracy jest objęty pakietem prywatnej opieki medycznej w Medicover, opłacanym w 100% przez pracodawcę. Już od pakietu podstawowego oferowany jest dostęp do lekarzy 47 specjalizacji, bogatej oferty badań specjalistycznych oraz opiekę stomatologiczną. Istnieje również możliwość zapisania do pakietów opieki medycznej członków swoich rodzin, na korzystnych warunkach, zyskując dostęp do tego samego obszernego pakietu.

Grupa dokłada także wszelkich starań, aby pomóc pracownikom i pracowniczkom utrzymać i dbać o dobrostan psychiczny i komfort pracy, dlatego na stałe zostały powiększone pakiety opieki medycznej o 15 bezpłatnych wizyt u psychologa lub psychiatry w roku. Dodatkowo, w listopadzie 2023 roku zostało zorganizowane spotkanie on-line dla

wszystkich pracowników i pracowniczek o tematyce przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu: *Job crafting – jak chronić się przed wypaleniem zawodowym*, z udziałem pracowniczki naukowej Uniwersytetu SWPS.

Do dbania o siebie poprzez aktywności sportowe, zachęca się wszystkich pracowników udostępniając im kartę Multisport Plus, z szeroką ofertą aktywności dostępnych w całej Polsce. Koszt karty można w pełni pokryć poprzez wykorzystanie punktów dostępnych w systemie kafeteryjnego, a więc jest ona dla pracownika bezpłatna. Istnieje również możliwość dokupienia kart dodatkowych w atrakcyjnych cenach dla swoich bliskich. Na koniec 2023 roku z karty sportowej korzystało 288 pracowników polskich spółek. Dodatkowo na platformie Worksmile pracownicy i pracowniczki mają możliwość zrzeszanie się w grupy tematyczne i w podziale na różne kategorie sportowe, grywalizować ze sobą o dzielić się osiąganymi wynikami, wzajemnie się przy tym motywując.

Troska o przyszłość

W trosce o spokojną przyszłość pracowników pracownicy i pracowniczki mają możliwość przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego, co istotne nie wymagają one składki ze strony pracownika, a przystąpić można już po zakończonym okresie próbnym. Na koniec 2023 roku z PPE skorzystało 288 pracowników polskich spółek.

Poczucie bezpieczeństwa budujemy również oferując naszym pracownikom możliwość przystąpienia do grupowego ubezpieczenia na życie. Na koniec 2023 roku skorzystało z niego 162 pracowników w Polsce.

Ukraina

W 2023 roku, w trudnych okolicznościach trwającego konfliktu zbrojnego w Ukrainie i przejście na hybrydową formę pracy, poza oczywistym zapewnieniem bezpieczeństwa, Grupa położyła również duży nacisk na troskę o zdrowie psychiczne i utrzymanie dobrego samopoczucia swoich pracowników. Jedną z kluczowych inicjatyw było zapewnienie każdemu pracownikowi dostępu do konsultacji z psychologami. Spółka opracowała i wdrożyła program wsparcia psychologicznego, oferując pracownikom anonimową możliwość konsultacji z doświadczonymi psychologami. Program ten został udostępniony online, aby zapewnić wygodę i dostępność wszystkim pracownikom, niezależnie od ich lokalizacji. Wspieranie zdrowia psychicznego pracowników stało się nie tylko priorytetem, ale także integralną częścią kultury korporacyjnej.

Dodatkowo Robota zachęcała pracowników do wspólnego spędzania czasu, nawet w środowisku wirtualnym. Organizowanie wydarzeń online, wirtualnych spotkań i interaktywnych gier sprzyjało tworzeniu więzi w zespole i utrzymywało poczucie przynależności pomimo fizycznej odległości.

Niemcy

softgarden oferuje wszystkim pracownikom szeroką gamę benefitów, w tym ubezpieczenie w ramach zakładowego programu emerytalnego. Dodatkowo, pracownicy zmagający się z problemami zdrowotnymi, otrzymują możliwość m.in. zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Spółka ta oferuje również możliwość skorzystania ze wsparcia psychologicznego, świadczonego przez zaufanych partnerów i dostawców. Dbając o równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracownicy i pracowniczki mają do wykorzystania 30 dni urlopu wypoczynkowego.

Rozwój w Grupie Pracuj

GRI 3-3, GRI 404-2

Rozwój od zawsze był kluczowym elementem wspierającym budowanie przewagi konkurencyjnej Grupy Pracuj.

Grupa Pracuj dąży to tego, aby każdy pracownik i pracowniczka mieli możliwość uczenia się, otrzymywania konstruktywnej informacji zwrotnej, rozwijania swoich kompetencji, potencjału oraz umiejętności. W ramach obszaru Szkoleń i Rozwoju prowadzony jest szereg działań, które przyczyniają się do doskonalenia umiejętności i ich kompetencji w myśl modelu 70/20/10. Pomagają one dbać o swój rozwój i przejmować za niego odpowiedzialność poprzez działania o różnorodnym charakterze. Zgodnie z tym modelem 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 i pracowniczki należą także szkolenia wewnętrzne, szkolenia zewnętrzne zarówno z tzw. umiejętności miękkich, jak i techniczne, z wiedzy merytorycznej, udział w konferencjach, studiach podyplomowych, udział w sesjach coachingowych, programach i spotkaniach mentoringowych, zakup literatury i prasy specjalistycznej czy udział w zajęciach doskonalących umiejętności językowe.

W 2023 roku 107 osób (16%) zatrudnionych w Polsce skorzystało ze szkoleń zewnętrznych. Tematyka została dobrana po dokładnej analizie danych dotyczących:

- priorytetów rozwojowych ujętych przez pracowników w ich indywidualnych planach rozwojowych,
- celów biznesowych firmy na dany rok kalendarzowy,
- trendów w obszarze rozwoju kompetencji przyszłości.

Wśród tematów, które okazały się najczęściej wybierane przez pracowników znalazły się między innymi organizacja pracy własnej *Deep Work*, wystąpienia publiczne i prezentacje, design thinking czy inteligencja emocjonalna. Wynik NPS ze wszystkich 15 szkoleń zewnętrznych w roku 2023 wyniósł 4,8.

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. W roku 2023 z tej możliwości skorzystało 96 pracowników i pracowniczek, wybierając 30 różnych platform e-learningowych i 31 różnych tematów szkoleń.

Oprócz typowych form szkoleniowych co roku uruchamiany jest szereg inicjatyw związanych z rozwojem, które realizowane są między innymi w ramach akcji *Twój rozwój w GP* czy *Dzielenie się wiedzą w GP*. Plan działań rozwojowych uwzględnia analizę potrzeb rozwojowych pracowników, a także adresuje tematy zgłoszone w Badaniu Środowiska Pracy i bieżące trendy rynkowe.

W Grupie Pracuj wprowadzony został jeden wspólny standard rozmowy rozwojowej, który pozwala na uspojnienie 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 i pracowniczki firmy 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 lub przełożonej, 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 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 i pracowniczek 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.

W 2023 roku w Grupie Pracuj przeprowadzono 36 warsztatów na bazie Insights Discovery. Dotyczyły one 4 tematów:

- „Początek podróży z Insights Discovery” (9 warsztatów),
- „Efektywność Zespołowa Insights Discovery” (25 warsztatów),
- „Ja w roli” (2 warsztaty).

Wszystkie warsztaty zostały bardzo dobrze ocenione przez uczestników na poziomie 4,8 (na skali 1-5 oceny).

Ścieżki karier

W Grupie Pracuj kontynuowane są prace nad budowaniem ścieżek karier dla kolejnych obszarów organizacji. Poprzez stworzenie przejrzystego narzędzia pokazującego możliwości rozwoju (przejsć poziomych i pionowych w organizacji) Spółka wspomaga pracowników i pracowniczki w planowaniu indywidualnej ścieżki kariery w Grupie Pracuj.

Z nowych ścieżek karier może korzystać już 53% zatrudnionych w Polsce. Jest to bardzo ważny element tworzenia środowiska pracy wspierającego rozwój pracowników, szczególnie, kiedy duża część pracowników to reprezentanci pokolenia Z, dla których możliwości rozwoju są bardzo ważne.

Reskilling

Biorąc pod uwagę trendy rynkowe dotyczące zwiększonej mobilności w strukturach organizacji i potrzeby zgłaszane przez pracowników i pracowniczki dotyczące chęci rozwoju własnej kariery, Grupa Pracuj wspiera reskilling (przekwalifikowanie się) w ramach organizacji. Zgodnie z potrzebami biznesowymi uruchomione zostały *Rekrutacje wewnętrzne z reskillingiem*. Osobom, które zdecydują się na zmianę swojej ścieżki zawodowej proponuje się zindywidualizowane działania rozwojowe, które umożliwią nabycie nowych umiejętności oraz uzupełnienie luk kompetencyjnych. To wsparcie w przekwalifikowaniu się pozwala pracownikom i pracowniczkom na odnalezienie się w nowej roli zawodowej z sukcesem. Jest to również element budowania kultury ciągłego doskonalenia i uczenia się. W 2023 roku 27 osób zostało objętych programem reskillingu.

Wsparcie rozwoju na stanowiskach menedżerskich

Co roku organizowane też są działania dedykowane specjalnie dla kadry menedżerskiej, takie jak:

- First Time Manager w GP - kompendium wiedzy dla nowych menedżerów w Grupie Pracuj. Program ma na celu podniesienie kompetencji potrzebnych m.in. do budowania siły zespołu, zarządzania zmianą, konfliktem, a także dostarcza wiedzy oraz kompetencji z zakresu prawa pracy i rekrutacji.
- Management 3.0 – warsztaty organizowane przez zewnętrznego dostawcę, których celem jest przekazanie umiejętności przywódczych definiowanych jako odpowiedzialność grupowa - współpracę, która ma na celu znalezienie najwydajniejszego sposobu osiągnięcia celów biznesowych dzięki zadowoleniu pracowników, z którego Management 3.0 czyni priorytet.
- OKR - działania dotyczące poszerzania i uspoźnienia wiedzy z zakresu planowania celów metodą OKR są prowadzone dwutorowo i dedykowane 2 grupom docelowym. W warsztatach OKR's & Lean Change Management mogą wziąć udział wszyscy menedżerowie oraz osoby odpowiedzialne za tworzenie planów strategicznych w podlegającym obszarze. Warsztaty są organizowane i prowadzone przez zewnętrznego dostawcę, specjalizującego się we wdrażaniu metody OKR w firmach.
- Konferencje z uznanymi prelegentami, autorytetami ze świata biznesu i przywództwa,
- Możliwość udziału w zewnętrznych programach rozwoju przywództwa takich jak:
 - Leadership Academy for Poland - program rozwoju dobrego przywództwa, realizowany przy udziale uznanych profesorów z najbardziej prestiżowych ośrodków edukacyjnych na świecie. Zajęcia prowadzą m.in. wykładowcy Uniwersytetu Harvarda i London Business School.
 - LeadersIN – program Mentoringowy dla menedżerek, który jest dedykowanym, międzykorporacyjnym programem mentoringowym, który wspiera organizacje w rozwoju kobiet z wysokim potencjałem przywódczym i zwiększaniu reprezentacji menadżerek na stanowiskach zarządczych.

Nauka języków obcych

GRI 3-3, 404-2

Nauka języków obcych w Grupie Pracuj traktowana jest jako integralna część strategii rozwoju w organizacji i rozumiana jako działanie rozwojowe uzasadnione potrzebami biznesowymi i stanowiskowymi wskazanymi dla konkretnego pracownika.

W 2023 roku można było uczyć się jednego z czterech języków obcych – angielskiego, niemieckiego i ukraińskiego. Organizacja nauki odbywa się w ramach dwóch semestrów. Wszystkie zajęcia toczą się w formule on-line. Wykwalifikowani i wyselekcjonowani lektorzy prowadzą zajęcia grupowe oraz zajęcia indywidualne dla menedżerów i menedżerek. W 2023 roku języków obcych w Grupie Pracuj w Polsce uczyło się 243 pracowników i pracowniczek oraz 39 menedżerów i menedżerek.

Nauka języków obcych w 2023 roku spotkała się z bardzo dobrą oceną kursantów - 95% ocenia, że udział w zajęciach przyczynił się do podniesienia ich kompetencji.

Ilość osób uczących się języków obcych	2023	2022	2021
Wszyscy	282	296	154
Kobiety	147	157	81
Mężczyźni	135	139	73

Kolejnym krokiem wspierającym proces nauki języków obcych w Grupie Pracuj było wdrożenie w 2023 roku platformy online do nauki języków obcych – eTutor. Platforma umożliwia naukę 3 języków obcych: angielskiego, niemieckiego oraz hiszpańskiego. Z możliwości nauki języka obcego skorzystało 314 pracowników.

Ukraina

Wdrażając model kompetencji korporacyjnych oparty na kulturze docelowej, Robota w 2023 roku przeprowadziła warsztaty mające na celu identyfikację 10 kluczowych kompetencji firmowych. Na podstawie zidentyfikowanych kompetencji korporacyjnych dokonano oceny menadżerów firmy metodą 360 stopni i rozpoczęto tworzenie dla nich Indywidualnych Planów Rozwoju.

Jednocześnie, oferowano pracownikom i pracowniczkom szereg szkoleń i warsztatów, z uwzględnieniem wymagających warunków pracy. Priorytetem było dostarczenie pracownikom z działów sprzedaży możliwości korzystania z wiedzy niezależnie od miejsca, w którym się znajdują. Sesje szkoleniowe dotyczące sprzedaży zostały przekonwertowane na formaty cyfrowe, zapewniając wygodę i dostępność zespołom sprzedaży w celu doskonalenia technik sprzedaży i wiedzy o produkcie. Dodatkowo zorganizowano angażujący maraton „Zapytaj mnie o wszystko”, który zapewnił pracownikom działu technologicznego bezpośredni dostęp do ekspertów merytorycznych, sprzyjając dzieleniu się wiedzą i budowaniu społeczności.

Robota przeprowadziła także w 2023 roku szkolenie z zakresu przywództwa, które kładło nacisk na skuteczną komunikację w zespołach i techniki komunikacji bez przemocy, promując wspierające i włączające środowisko pracy oraz szkolenie wspierające rozwój umiejętności życiowych i rozwój osobisty: kwestie prawne podczas konfliktu zbrojnego, biegłość w wystąpieniach publicznych i zarządzanie finansami w niepewnych czasach, wyposażając pracowników w niezbędne umiejętności życiowe. Zorganizowane przez spółkę specjalistyczne sesje dotyczyły również wiedzy nt. przygotowania się na wypadek wystąpienia sytuacji kryzysowych, w tym technik pierwszej pomocy oraz zrozumienia i łagodzenia zagrożeń nuklearnych, zapewniając niezbędną wiedzę nt. radzenia sobie z potencjalnymi zagrożeniami. Inicjatywy te odzwierciedlają zaangażowanie w zapewnienie pracownikom umiejętności, wiedzy i odporności potrzebnych w czasie wojny, nie zapominając o dalszej inwestycji w rozwój osobisty i rozwoju organizacji.

Niemcy

W 2023 roku w obszarze obejmującym rozwój i pozyskiwanie wiedzy *Learning and Development* (L&D) zaszły znaczące zmiany. Skupiono się przede wszystkim na budowaniu efektywnych zespołów oraz współpracy. W oparciu o wyniki wewnętrznej ankiety, wypracowany został jednolity proces udziału wszystkich pracowników softgarden w programie rozwojowym. Jednym z priorytetów było wzmocnienie współpracy w zespole, dlatego też w 2023 roku odbyło się wiele szkoleń wewnętrznych dotyczących współpracy i komunikacji. Wdrożono także plan opracowania ścieżek kariery dla wszystkich pracowników.

Wszyscy pracownicy mają zapewnione kursy języka angielskiego i niemieckiego przez cały rok.

Dzielenie się wiedzą

Pracownicy i pracowniczki Grupy Pracuj są wysokiej klasy specjalistami w swojej dziedzinie. Spółka zachęca członków zespołu do dzielenia się swoją wiedzą z innymi. W ramach tej inicjatywy odbywają się różne formy spotkań, webinarów i szkoleń, podczas których pracownicy mogą podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniami z innymi osobami w firmie dopasowując tematykę i omawiane zagadnienia do potrzeb biznesu. W ramach tego programu, w 2023 roku odbyło się kilkanaście spotkań, jak również cykl 6 pełnowymiarowych szkoleń dla grupy 54 osób. Podejmowanie się prowadzenia takich spotkań pozwala prelegentom na doskonalenie umiejętności komunikacyjnych i prezentacyjnych.

W 2023 roku rozpoczęty został cykl spotkań dla menedżerów i menedżerek Grupy Pracuj pod nazwą „Let's Talk”. To cykliczne spotkania z ekspertami i autorytetami z obszaru przywództwa i podejmowania decyzji. W ramach Let's Talk odbywają się spotkania będące cenną dawką inspiracji oraz źródłem wiedzy o aktualnych praktykach rynkowych. Podczas każdego z nich uczestnicy mają okazję wysłuchać zaproszonych gości oraz zadać im pytania.



Ważną inicjatywą jest również coroczna konferencja *GP Conference*. Na zaproszenie Zarządu światowej klasy edukatorzy, głównie przedstawiciele Harvard Business School, prowadzą tematyczne zajęcia i warsztaty dla kadry menedżerskiej Grupy.

W 2023 roku tematem przewodnim była strategia korporacyjna i biznesowa, będąca kolejną okazją do spotkania ponad 100 osób z Ukrainy, Niemiec i Polski. Warsztaty i wykłady były również transmitowane na żywo, aby umożliwić osobom z Ukrainy, które nie mogą opuścić jej terenu, aktywne uczestnictwo w wydarzeniu.

Dodatkowo, Zarząd Grupy dbając o kreatywność oraz rozwój swoich menedżerów co roku organizuje spotkania i warsztaty z cyklu Inspiration Day, na które zapraszani są zewnętrzni goście, aby dzielić się wiedzą.

Badanie zaangażowania i badanie kultury

W związku z tym, że tworzenie angażującego środowiska pracy jest jednym z priorytetów Grupy Pracuj, a informacje uzyskiwane od pracowników służą ciągłemu doskonaleniu się to corocznie przeprowadzane jest anonimowe Badanie Środowiska Pracy. W 2023 roku zostało ono przeprowadzone również w Niemczech i w Ukrainie.

Badania te dostarczyły nam informacji nt. satysfakcji pracowników z poszczególnych obszarów pracy w Grupie Pracuj i pokazały zagadnienia szczególnie doceniane oraz te wymagające zmiany. Na podstawie analizy wyników na poziomie poszczególnych biznesów i działów zostały wybrane zagadnienia wymagające zaadresowania, które przełożyły się na konkretne inicjatywy.

Frekwencja pracowników w badaniu przeprowadzonym w 2023 roku w Polsce wyniosła 91% i kształtowała się na podobnym poziomie, jak frekwencja z roku 2022. Udział pracowników z Ukrainy w badaniu wyniósł 80%, a z Niemiec 77%.

Ogólna satysfakcja pracowników i pracowniczek w Polsce w 2023 roku wyniosła 75% i była o 3 p.p. wyższa, niż wynik uzyskany rok wcześniej. Wzrost wyniku oceny satysfakcji pracowników z środowiska pracy w stosunku do roku 2022 można uznać za sukces i docenienie przez pracowników wysiłków firmy, szczególnie mając na uwadze bardzo wysoką inflację z poprzedniego roku, wpływającą na trudności wielu firm z utrzymaniem atrakcyjnych warunków zatrudnienia dla pracowników. Satysfakcja pracowników i pracowniczek z Ukrainy osiągnęła bardzo wysoki poziom 69%. Pomimo wojny trwającej w Ukrainie pracownicy i pracowniczki w Ukrainie docenili środowisko pracy i warunki, w których mogą pracować. Satysfakcja pracowników z Niemiec osiągnęła wysoki poziom 64%.

Korzystając z metodologii powstałej w oparciu o badania Gerta Hoefstede i Michael'a Minkova przeprowadzono badanie kultury organizacyjnej w 2020 roku w spółkach polskich, a w 2021 roku w spółce w Ukrainie. Badanie to powtórzono po dwóch latach tj. w grudniu 2022 roku w Polsce i w lutym 2023 roku w Ukrainie, a także pod koniec 2023 r. w spółkach niemieckich. Celem ponownego badania było sprawdzenie na ile zrealizowane zostały założone zmiany i czy zostały one dostrzeżone przez pracowników. W przypadku badania w Niemczech istotne było poznać opinię pracowników nt. tego jak postrzegają obecną kulturę w firmie względem tej, która ich zdaniem jest potrzebna do zapewnienia firmie dalszego wzrostu. O ile badanie środowiska pracy mówi nad czym powinno się pracować, a co utrzymać, o tyle badanie kultury wskazuje w jaki sposób powinniśmy te zmiany wprowadzać i o co w szczególności zadbać.

W badaniu kultury przeprowadzonym w 2020 roku dla spółek polskich zespół zarządzający, jak również menedżerowie i pracownicy określili zarówno kulturę, którą zaobserwowali, jak i tę potrzebną nam do realizacji długoterminowej strategii rozwoju Grupy Pracuj. Na podstawie zebranych odpowiedzi określono główne kierunki zmiany, aby uzyskać kulturę wspierającą dalszy rozwój Grupy. Kierunki te dotyczyły:

- zmiany w odniesieniu do przywództwa w spółkach Grupy Pracuj;
- zmiany w podejściu do stawiania i realizacji celów;
- podniesienia kultury eksperymentowania;
- podniesienia kultury feedbacku i doceniania;
- wdrożenia rozwiązań wspierających *Diversity & Inclusion*.

Na podstawie badania przeprowadzonego pod koniec 2022 roku pracownicy w spółkach polskich wskazali, że po 2 latach od poprzedniego widzą, iż osiągnięto zakładane cele dotyczące kultury wspierającej dalszy rozwój firmy. W szczególności widoczne były dla nich zmiany w odniesieniu do stawiania i realizacji celów polegającą na zwiększeniu nastawienia na osiąganie wyników i szybszym podejmowaniu decyzji, a także wzmocnienie kultury eksperymentowania i dawania sobie informacji zwrotnej, tzw. *feedbacku*. Widoczna zmiana dotyczy również obszaru *empowerment*. Wskazano, że pracownicy i pracowniczki mają możliwość brania odpowiedzialności za swoje działania i organizacja umożliwia im to bez obaw o ocenę w związku z ewentualnym popełnieniem błędów, które stanowią naturalny element rozwoju.

Jasna i przejrzysta strategia oraz zdrowa komunikacja są podstawą tworzenia kultury dającej pracownikom poczucie stabilizacji i możliwości dynamicznego działania. Obecnie wśród głównych czynników najbardziej cenionych przez pracowników i pracowniczki w Robocie są zaangażowanie społeczne firmy, przejrzystość w obszarze wynagrodzeń i strategii firmy, współpracownicy i możliwość pracy dla uznanej marki.

W Niemczech pracownicy i pracowniczki wskazali na potrzebę dokonania zmian służących budowaniu podobnej kultury, która z sukcesem jest już tworzona w Polsce i w Ukrainie. Podkreślona została potrzeba jasnych procesów, celów i priorytetów przy równoczesnej dużej dynamice działania, nastawieniu na *empowerment* pracowników, współpracę, informację zwrotną oraz eksperymentowanie i dzielenie się wiedzą. Obszarem do zaopiekowania się w grupie softgarden jest rozwój pracowników, w szczególności menedżerów i menedżerek oraz zrównoważenie podejścia do planowania wobec szybszego działania i eksperymentowania.

Ważnym elementem cementującym dalsze prace nad budowaniem kultury w poszczególnych spółkach Grupy Pracuj było wypracowanie wspólnych grupowych wartości, o których mowa w rozdziale Misja, wizja, wartości – strona 8.

Rotacja pracowników i pracowniczek

GRI 401-1

Rotacja w spółkach polskich w 2023 roku wyniosła 12,9 % i była o 0,4% niższa niż w 2022 roku. Wszystkie podjęte działania, w szczególności odpowiedź na potrzeby pracowników w odniesieniu do sposobu organizacji pracy pozwoliły utrzymać cennych pracowników w organizacji. Decyzja o dalszej możliwości pracy w trybie zdalnym na większości stanowisk technologicznych i pracy w modelu pracy hybrydowej dla większości pozostałych stanowisk w spółkach polskich jest bardzo mocno doceniana przez pracowników. Ten tryb pracy daje nie tylko możliwość budowania zespołu i wymiany wiedzy, ale stwarza także lepsze warunki do pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym. Wprowadzony model pracy wymaga innej organizacji spotkań i wydarzeń firmowych, które z założenia mają obecnie także charakter integracyjny.

Rotacja na poziomie całej Grupy wyniosła 14,8% i odpowiada naturalnej wymianie kadry oraz służy zatrudnianiu również osób z zewnątrz.

Komunikacja wewnętrzna

Otwarta i transparentna komunikacja to filar kultury organizacyjnej Grupy Pracuj. Dlatego we wszystkich spółkach z Grupy stawia się duży nacisk na ten obszar, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji dwustronnej oraz informacji zwrotnej.

Od 2023 roku wdrożone zostały także cykliczne międzynarodowe spotkania kwartalne online dla wszystkich pracowników i pracowniczek z całej Grupy, na których omawiamy wyniki i działania wszystkich spółek. Są one kluczowym narzędziem komunikowania strategii i celów firmy, a także budowania lepszej znajomości działań innych spółek, wymiany wiedzy i współpracy.

Dodatkowo na poziomie lokalnym odbywają się comiesięczne spotkania, na których przekazywane są aktualne informacje dot. bieżących tematów. W trakcie spotkań jest możliwość zadawania pytań.

Każdego roku w Grupie Pracuj w Polsce organizowane są spotkania (na początku roku w formie online i w połowie roku offline), na których prezentowane jest podsumowanie dotychczasowych wyników i plany na dalsze działania. Spotkania te mają też ogromną rolę motywacyjną i integrującą, dlatego Grupa zawsze dba o dodatkowe elementy pozwalające na wspólne spędzenie czasu i budowanie relacji. Również w spółkach w Niemczech i w Ukrainie organizowane są spotkania i akcje integracyjne. Szczególnym wydarzeniem w roku 2023 był, zorganizowany z okazji jubileuszu działalności Robota.ua, *Week of Good Deeds* skupiający się na działaniach CSR, w które mogli się zaangażować sami pracownicy i pracowniczki. Projekt został nagrodzony w międzynarodowym konkursie BEA World 2023.

Zgodnie ze strategią komunikacji wewnętrznej obowiązującą w Grupie Pracuj, korzystamy z nowoczesnych narzędzi komunikacji, nastawionych na angażowanie pracowników i pracowniczek, na których regularnie publikowane są aktualne informacje dotyczące spółki i Grupy. Dodatkowo w Grupie Pracuj w Polsce korzystamy z Intranetu, gdzie zgromadzone są wszystkie procesy, procedury i dokumenty obowiązujące w firmie.

Komunikacja dwustronna jest szczególnie ważna, dlatego poza regularnymi spotkaniami, organizowane są tematyczne grupy robocze, w ramach, których wspólnie wypracowujemy nowe rozwiązania, czego najlepszym przykładem jest międzynarodowy zespół, który wypracował nowe grupowe wartości firmowe. Spółka współpracuje też z przedstawicielami pracowników, konsultując z nimi zmiany wymagane przez Kodeks Pracy i inne przepisy prawne.

Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

GRI 3-3, 403-1, GRI 403-5 403-9

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią ważny obszar działań. W Grupie Pracuj 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 (między innymi Kodeks Pracy oraz inne regulacje), a także zasadami określonymi w regulaminie pracy.

Jednocześnie współpraca spółek Grupy Pracuj z zewnętrzną firmą specjalizującą się w zakresie BHP, pozwala na bieżąco pozyskiwać pracownikom wiedzę i ciekawe rozwiązania w tym obszarze.

Pracownicy spółek są regularnie szkoleni w zakresie przestrzegania procedur BHP. W 2023 roku zostało przeszkolonych:

- 137 pracowników w Polsce (łącznie Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o.),
- 126 pracowników w Niemczech,
- 75 pracowników w Ukrainie.

Dodatkowo, w 2023 roku pracownicy Grupy odbyli się szkolenie z udzielania pierwszej pomocy. Z uwagi na trwającą wojnę pracownicy na Ukrainie zostali przeszkoleni na wypadek ataku nuklearnego. Grupa Pracuj przestrzega obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz monitoruje liczbę wypadków przy pracy. W 2023 roku w Grupie Pracuj nie miały miejsca wypadki lekkie, ciężkie, śmiertelne ani nie stwierdzono chorób zawodowych. Nie odnotowano również żadnych przypadków wystąpienia u pracowników Grupy schorzeń związanych z pracą.

Liczba wypadków	2023	2022	2021
Wypadki lekkie	0	0	0
Wypadki ciężkie	0	0	0
Wypadki śmiertelne	0	0	0
Wypadki zbiorowe	0	0	0

Biura Grupy Pracuj, szczególnie to flagowe – warszawskie, odchodzą od tradycyjnych układów gabinetowych, stawiając na komfort i bezpieczeństwo – w myśl tzw. projektowania zorientowanego na człowieka „human center design”. Oprócz otwartych planów biurowych, zapewniamy odpowiednią liczbę sal konferencyjnych. Na takich przestrzeniach bardzo ważna jest akustyka, specjalne wyposażenie i rozwiązania architektoniczne zdecydowanie poprawiają komfort pracy, nawet w pomieszczeniach na planach otwartych. Układ pomieszczeń jest tak zaprojektowany, aby dać pracownikom jak najwięcej dostępu do światła dziennego, co wpływa na samopoczucie i efektywność.

GRI 403-3

Przed zatrudnieniem pracownicy są kierowani na badania wstępne. Ponadto, zobowiązani są również do przeprowadzania regularnych badań okresowych lub kontrolnych zgodnie ze skierowaniem uwzględniającym ich charakter pracy. Badania wykonywane są przez placówki medyczne spełniające wymogi Ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o służbie medycyny pracy.

Nasi Klienci

GRI 3-3, GRI 418-1

Relacje z klientami i kandydatami

Klienci stanowią jedną z głównych grup interesariuszy Grupy Pracuj. Celem działalności Spółki jest dostarczać najwyższej jakości produkty i usługi, zapewniając jednocześnie ich bezpieczeństwo i dostępność, szczególnie jeśli chodzi o grupy wrażliwe i zagrożone wykluczeniem. Bycie odpowiedzialnym i zaufanym partnerem dla obu stron rynku, zarówno pracodawców, jak i użytkowników i kandydatów, leży u podstaw działalności Grupy. Spółki Grupy udostępniają regulaminy określające zasady i warunki korzystania z produktów i usług, w tym dotyczące zakupu, zwrotu oraz reklamacji. Klienci mają również możliwość kontaktu ze spółkami w ramach wyznaczonych kanałów zapewniających wsparcie użytkowników.

Grupa stosuje reguły uczciwości i etyki biznesowej we wszystkich dziedzinach swojej działalności. Wysokie standardy, którymi pracownicy i pracowniczki Grupy kierują się w relacji z klientami wynikają zarówno z wartości, jak i Kodeksu Etyki:

- postępujemy uczciwie, a każde działanie i przekazywane informacje są transparentne i zgodne z prawem;
- reagujemy na realne potrzeby naszych klientów, a otrzymane od nich informacje wykorzystujemy wyłącznie w celu zaoferowania im jak najlepszych usług;
- jesteśmy odpowiedzialni za swoją pracę i dbamy o jakość naszych narzędzi i działań marketingowych.

W spółkach Grupy Pracuj funkcjonują również regulaminy, które określają zasady, zakres i warunki korzystania z produktów i usług/serwisów/aplikacji przez klienta/użytkownika, w tym dotyczące zakupu usług, ich realizacji, przysługujących stronom praw i obowiązków oraz reklamacji.

Edukacja rynku

GRI 3-3

Zespół Grupy Pracuj od ponad 2 dekad aktywnie współtworzy oraz wspiera również inicjatywy na rzecz profesjonalnej i nowoczesnej rekrutacji, rozwoju cyfrowych kompetencji, przeciwdziałania nierówności. Stawiając na dzielenie się wiedzą i edukację, Spółka od lat buduje jakość na rynku poprzez aktywne słuchanie i poznawanie potrzeb oraz inspirujemy rynek do opierania swoich procesów rekrutacyjnych o najwyższe standardy, co przekłada się na efektywne łączenie pracodawców z kandydatami i pozwala w pełni wykorzystywać ich potencjał. To ważne, aby procesy rekrutacyjne przebiegały z poszanowaniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i kandydatów. Spółka promuje też różnorodność, dobre postawy oraz odwagę do zmian.

Spółka prowadzi serwis branżowy Wyzwania HR (www.wyzwaniahr.pracuj.pl) – unikalną platformę do dzielenia się wiedzą oraz inspiracjami. W tym miejscu eksperci dzielą się nowinkami oraz promują dobre praktyki w obszarze rekrutacji. W serwisie regularnie pojawiają się branżowe publikacje dotyczące trendów rynkowych oraz wyzwań, z którymi zmagają się branża, szczególnie w okresie dużej niepewności ekonomicznej. Dodatkowo cyklicznie ukazują się raporty:

- „Wymarzony pracodawco, gdzie jesteś?”
- “Zmiany w polskim HR okiem HR-owców”

Akademia Inspiracji

W ramach działań edukacyjnych Grupa prowadzi Akademię Inspiracji - cykl bezpłatnych webinarów dla HR-owców, sympatyków branży, właścicieli firm i menedżerów. Prelegentami są eksperci branżowi, marketingowcy, inspiratorzy, mówcy. Do najciekawszych w 2023 roku należą:

- “HR z nutką UX – o budowaniu pozytywnych doświadczenia kandydata w rekrutacji”

W trakcie webinaru wewnętrzny ekspert przedstawił zagadnienia związane z projektowaniem zaprojektować proces rekrutacji, jak zadbać o pozytywne doświadczenia biznesu na proces rekrutacji oraz jak zaangażować biznes w komunikację z kandydatem na podstawie wyników raportu Candidate Experience 2023.

- „Zmiany w polskim HR okiem HR-owca” – kluczowe zmiany w polskim HR – gośćmi webinaru były kluczowe osoby z branży HR oraz biznesu: Maciej Noga, Partner Zarządzający Funduszu Pracuj Ventures, Marta Pawlak-

Dobrzańska, Strateżka i Analityczka HR w Great Digital, Agata Boroń, Dyrektor ds. Personalnych i Komunikacji Wewnętrznej DHL Parcel Polska.

Podczas webinaru omawiane zostały zmiany obszary HR w Polsce na przestrzeni ostatnich 2 lat, priorytety oraz oczekiwania wobec HR, jaki jest poziom Work Tech w firmach w Polsce?

- “Sięgnij po szczęście w pracy - sekrety satysfakcji i sukcesu” – webinar poprowadzony przez Marie Rotkiel.

Czym jest szczęście? Czy można być szczęśliwym w pracy i jak to osiągnąć? - Jakie są strategie budowania i wzmacniania poczucia szczęścia w pracy? - Jaki jest zakres działań obszarów HR w budowaniu i wzmacnianiu poczucia szczęścia w pracy? - Co każdy z nas może zrobić, aby być szczęśliwym w pracy?

- Jak dbać o siebie i czy słynny balans między życiem prywatnym, a zawodowym na pewno ma sens? – webinar z Miłozem Brzezińskim

Webinar poruszał tematykę work-life balance, która w obecnych czasach wybrzmiewa w licznych komunikatach. Na spotkaniu mówiono o równowadze, zachowaniu spokoju i wsłuchaniu się w wewnętrzny głos, który drzemie w każdym z nas, ale nie zawsze mamy przestrzeń, aby go wykorzystać. Dywagowano na temat rozpraszaczy oraz o niebezpieczeństwach i korzyściach rozpraszania się.

Kawa z Pracuj.pl i Kawa z the:protocol

Kawa z Pracuj.pl i Kawa z the:protocol to cykl bezpłatnych eventów biznesowych z elementami szkolenia dla HR-owców. Od maja do października zrealizowanych zostało 25 wydarzeń stacjonarnych w 15 miastach i 4 wydarzenia online. Do współpracy zaproszono prelegentów, którzy są ekspertami w branży HR oraz IT: Urszule Zajac - Pałdynę, Martę Pawlak – Dobrzańską, Olgę Żółkiewicz, Karinę Pawłowską oraz Annę. Grzywaczyk. W sumie w cyklu wzięło udział ponad 1000 osób.

Pracuj.pl lokalnie

To lokalne inicjatywy na rzecz edukacji rynku. W 2023 roku zrealizowane zostały ponad 23 warsztaty lub prelekcje regionalne na rzecz edukacji Klientów z tematyki rynku pracy. Przykładowa tematyka przeprowadzonych warsztatów to między innymi:

- Budowanie zaangażowania i lojalności u pracowników
- Skuteczna oferta pracy
- Rekrutacja IT - jak to robimy w Grupie Pracuj

Aktywizacja i edukacja kandydatów

Grupa skupia się również na edukacji kandydatów, wykorzystując swoją pozycję, która pozwala łączyć dwie strony rynku i daje unikatowe możliwości słuchania potrzeb obu stron. Misją Grupy jest wspieranie użytkowników serwisów rekrutacyjnych na każdym etapie procesu rozwoju ścieżki zawodowej i pomoc w znalezieniu wymarzonej pracy, która pozwoli im rozwinąć skrzydła i w pełni wykorzystać swój potencjał.

W Grupie Pracuj regularnie podejmuje się akcje z partnerami medialnymi, w ramach których edukujemy, jak ważne jest, aby być aktywnym na rynku pracy, zmieniać pracę na lepszą i rozwijać swoją karierę. Przekazy Spółki skupiają się na kandydatach obecnych na współczesnym rynku pracy, ich potrzebach, ale także zmianach gospodarczych, społecznych i legislacyjnych, które wpływają na aktualną sytuację na rynku.

W 2023 roku podejmowane były takie tematy jak m.in.: pracę zdalną, równość płci oraz różnorodność na rynku pracy. Poruszone zostały tematy istotne społecznie, tj.: wpływ inflacji na kwestie zawodowe, czy wypalenie zawodowe. W minionym roku aktywnie komentowano także zmiany legislacyjne dotyczące rynku pracy, które miały realny wpływ na pracodawców i pracowników oraz tematy związane m.in. z unijną dyrektywą work-life balance, wprowadzającą dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla ojców, nie do przeniesienia na matkę. Chcąc zwiększyć świadomość tych zmian i przygotować użytkowników serwisu na to, co nadchodzi, stworzono serię tekstów prasowych oraz raport, które dotarły łącznie do 8,6 miliona odbiorców.

Porady.pracuj.pl

Serwis contentowy porady.pracuj.pl to zbiór porad zawodowych i darmowych narzędzi przydatnych w procesie rekrutacji dla kandydatów na rynku pracy, takich, jak między innymi kalkulator wynagrodzeń czy kreator CV. W ramach serwisu użytkownicy mogą znaleźć liczne artykuły i wywiady z ekspertami dotyczące nie tylko samego procesu rekrutacji czy etapu szukania pracy, ale również życia zawodowego, relacji z pracodawcą i współpracownikami oraz wyzwania

związanych z trendami na dzisiejszym rynku pracy. Serwis podzielony jest na 5 głównych sekcji: CV i list motywacyjny, Rozmowa rekrutacyjna, Student, Kariera i rozwój, Życie zawodowe, Kursy oraz Поради w języku ukraińskim. W 2023 roku serwis porady.pracuj.pl wygenerowały 3 079 141 wyświetleń strony oraz pozyskały 1 318 001 nowych użytkowników.

Kursy online dla kandydatów

Kursy online to bezpłatne treści dla kandydatów dostępne na kanale Pracuj.pl w serwisie YouTube oraz w serwisie Pracuj.pl, między innymi na temat: organizacji pracy oraz autoprezentacji, kompetencji komunikacyjnych i trudnej sztuki wystąpień publicznych offline i online, a także dobrej organizacji pracy. Kursy online Pracuj.pl zebrały do tej pory 7 900 wyświetleń w serwisie Youtube.

Podcast DOBRA ROBOTA

„Dobra Robota” to podcast, w którym rozmawia się o blaskach i cieniach kariery zawodowej. Zapraszamy inspirujących gości, którzy dzielą się swoją wiedzą oraz doświadczeniem i podpowiadają, jak odnaleźć się na rynku pracy, jak pokierować swoją karierą zawodową i jak znaleźć złoty środek między pracą a życiem osobistym. Rozmowy są dostępne do odsłuchania w serwisie YouTube oraz w najpopularniejszych platformach streamingowych. W 2023 roku zrealizowano 5. sezon podcastu, składający się z 7 odcinków. W sumie w ramach podcastu stworzono 27 odcinków, które łącznie odnotowały ponad 1 400 000 odsłuchów na platformach streamingowych i YouTube.

Kampania ZAROBKI.PRACUJ.PL

W 2023 roku zespół Pracuj.pl zrealizował szereg działań edukacyjnych w ramach kampanii „Wszystko, co chcieliście wiedzieć o zarobkach, ale baliście się zapytać”. W ramach kampanii przygotowano stronę zarobki.pracuj.pl z szeregiem materiałów edukacyjnych: odbiorcy mogą dowiedzieć się, jak skutecznie negocjować podwyżkę oraz dlaczego pieniądze to temat tabu w domu i w pracy. Nagrano także 5 rozmów z ekspertami, którzy opowiadają m.in. o tym jak planować wydatki, jak negocjować podwyżkę, czy jak zarządzać swoimi oszczędnościami. Marka przygotowała także 3 spoty, które wykorzystywane były w kampanii display i w mediach społecznościowych.

Zaangażowanie społeczne i relacje z lokalnymi społecznościami

GRI 413-1

Zwolnieni z Teorii

2023 rok to 5. edycja współpracy Grupy Pracuj z Fundacją Zwolnieni z Teorii, podczas której Grupa dotarła do 1350 szkół i dziesiątek tysięcy uczniów. Wspólnie kształcimy wśród młodych osób kompetencje niezbędne na rynku pracy, wspierając ich w realizacji projektów społecznych. Chcąc wyrównywać szanse młodych na rynku pracy wspieramy też grupę Nauczycieli Zwolnionych z Teorii (niemal 1000 osób). To nauczyciele, którzy chcą rozwijać u uczniów praktyczne kompetencje i motywować ich do działania na rzecz otoczenia. Dzięki udziałowi w programie rozwijają swoje umiejętności, biorą udział w szkoleniach, mają dostęp do platformy z materiałami edukacyjnymi np. do scenariuszy lekcji o tym jak pisać dobre CV czy prezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej. W 2023 roku Spółka uczestniczyła w Wielkim Finale Zwolnionych z Teorii, podczas którego pomagaliśmy zespołom projektowym opracowywać plan na dalsze działania społeczne. W wydarzeniu wzięło udział ponad 2500 osób. Jako Pracuj.pl utworzyliśmy też ze Zwolnionymi z Teorii wyjątkowy program patronacki Kierunek: Dobra Robota, w którym wspierane są projekty społeczne związane z rynkiem pracy. Zasięg komunikacyjny wspieranych projektów to 2,5 mln odbiorców.

2023 rok był też pierwszym rokiem współpracy Grupy Pracuj i Zwolnionych z Teorii w ramach wsparcia nauczycieli nowego przedmiotu szkolnego Biznes i Zarządzanie. Wspólnie stworzyliśmy tzw. Narzędziownik, w którym nauczyciele znaleźli materiały pomocne przy prowadzeniu lekcji. Pracuj.pl zapewniło m.in. scenariusze lekcji o CV i rozmowie kwalifikacyjnej.

Fundusz Stypendialny Grupy Pracuj, organizowany z Fundacją im. Stefana Batorego

Od 8 lat Grupa Pracuj wspiera młode talenty technologiczne w ramach Funduszu Stypendialnego przy Fundacji im. Stefana Batorego. Od początku jego istnienia wspieramy młodych ludzi z niezamożnych środowisk, zakwalifikowanych na pierwsze lata studiów z zakresu informatyki i nowych technologii. Stypendia otrzymują maturzyści zaangażowani społecznie, aspirujący do rozwoju kariery w dziedzinach kluczowych dla przyszłości rynku pracy. W 2023 roku stypendia otrzymało 10 studentów. Oprócz wsparcia finansowego, stworzono również serię newsletterów zawierających inspirujące materiały, które mają na celu dodatkowo motywować stypendystów do osiągnięcia sukcesów akademickich i zawodowych.

Wsparcie Fundacji Teach for Poland

Od 2022 roku Grupa współpracuje z Fundacją Teach for Poland, wspólnie działając na rzecz podnoszenia jakości systemu kształcenia tak, aby dzieci w polskich szkołach podstawowych miały szansę odkryć swój potencjał w czasie trwania ich edukacji formalnej i były przygotowane do bieżących i przyszłych wymagań rynku pracy. Wsparcie Grupy Pracuj pozwala na uczestnictwo w 2-letnim programie mentoringowym tzw. EduLiderek lub EduLiderów, czyli osób, które mają szansę wprowadzić pozytywną zmianę do swoich szkolnych społeczności. Jedna EduLiderka lub EduLider wspiera ok. 400 dzieci i 4000 osób ze swojego otoczenia. W ostatnich miesiącach eksperci Pracuj.pl pomogli w zbudowaniu procesu rekrutacyjnego do programu, poprowadzili warsztat dotyczący asertywności dla nauczycieli i regularnie przygotowują materiały merytoryczne, do których nauczyciele mają dostęp poprzez newslettery.

Wolontariat pracowniczy - wsparcie 15 organizacji pożytku publicznego

W ramach wolontariatu pracowniczego „**Pomoc z efektem W@W**” już od 11. edycji Spółka zachęca pracowników i pracowniczki do aplikowania o granty na projekty społeczne. Co roku w wolontariat angażuje się kilkadziesiąt osób, wspierając organizacje, które są im bliskie. W 2023 roku zrealizowano 15 projektów, w które zaangażowało się aż 42 pracowników i pracowniczek. Wśród beneficjentów znaleźli się m.in.: młode osoby w kryzysie bezdomności, podopieczni domów dziecka, pacjenci hospicjum, zwierzęta przebywające w schroniskach i azylach, dzieci z rodzin zastępczych, osoby z autyzmem.

E – ENVIRONMENT. Środowisko.

Zarządzanie wpływem na środowisko

Wzrost świadomości zagrożeń związanych z degradacją środowiska naturalnego, przejawia się w codziennych decyzjach organizacji oraz konsumentów. Dlatego też, Spółka realizuje swoje aktywności biznesowe z poszanowaniem środowiska naturalnego dążąc do możliwie wyraźnego zmniejszenia negatywnego oddziaływania swojej rynkowej aktywności. W spółkach Grupy wprowadzane są rozwiązania proekologiczne oraz podejmowane działania wspierające zrównoważony rozwój w zakresie środowiska naturalnego.

Tworzenie zrównoważonego środowiska pracy to istotny element strategii organizacji i nowoczesnego sposobu działania, szczególnie dla firm technologicznych, których działalność prowadzona jest w przeważającej części jako działalność biurowa. Dlatego też, znaczna część biur Grupy (prawie 70% powierzchni biurowych) zlokalizowana jest w budynkach z systemem certyfikacji typu BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) lub LEAD (Leadership in Energy and Environmental Design).

Podczas budowy zastosowano przyjazne środowisku materiały budowlane i wykończeniowe – wolnych od lub emitujących minimalne ilości lotnych związków organicznych, co znacząco poprawia jakość powietrza wewnątrz biura, a co za tym idzie pozytywnie wpływa na samopoczucie pracowników.

Grupa prowadzi również politykę zrównoważonych zakupów polegającą między innymi na wybieraniu produktów biurowych i gospodarczych posiadających certyfikaty PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) czy Rainforest Alliance – oznacza to, że ich wyprodukowanie oraz cykl życia, miało jak najmniejszy wpływ na środowisko naturalne.

Znak Rainforest Alliance Certified mogą otrzymać wyłącznie naturalne produkty, których proces powstawania nie wpływa negatywnie na miejscowe lasy, gleby, rzeki czy zwierzęta. Symbol ten gwarantuje również, że osoby zatrudnione przy produkcji są dobrze traktowane, a ich rodziny mają dostęp do edukacji i opieki zdrowotnej. Z kolei dostawcy usług utrzymania czystości stosują we współpracy z Grupą produkty biodegradowalne i ekologiczne.

W organizacji nie funkcjonuje jeszcze sformalizowany system zarządzania ochroną środowiska. Zadania z obszaru ochrony środowiska w podmiotach Grupy realizowane są przez poszczególne spółki autonomicznie. Każda z nich jest odpowiedzialna za prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa ochrony środowiska. W strukturach Spółki, w Dziale Relacji Inwestorskich i ESG, powstało stanowisko Specjalista ds. ESG, którego jednym z obowiązków jest koordynacja i współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi w Grupie w zakresie wypełniania i przestrzegania przepisów środowiskowych, nadzór nad kompletnością działań środowiskowych oraz analiza ryzyka środowiskowego działalności biznesowej Grupy wraz z oceną ich wpływu na podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych na środowisko i zrównoważony rozwój.

W 2024 roku Grupa planuje przeprowadzić przeglądy działalności i otoczenia przez pryzmat możliwych pozostałych interakcji ze środowiskiem naturalnym. Na tej podstawie zostanie opracowany wykaz aspektów środowiskowych. Ich zidentyfikowanie pozwoli Grupie na zarządzanie nimi w taki sposób, aby jeszcze bardziej efektywnie i świadomie zmniejszyć negatywne oddziaływanie organizacji na środowisko.

Na rok 2024 Grupa zaplanowała również rozpoczęcie prac nad opracowaniem polityki, w której zostaną określone zobowiązania w zakresie podejścia do zarządzania kwestiami środowiskowymi. Kolejnym krokiem będzie wdrożenie ww. dokumentu we wszystkich spółkach Grupy.

Bioróżnorodność

GRI 304-2

Działalność operacyjna spółek Grupy nie wpływa w istotny sposób na bioróżnorodność i tereny cenne przyrodniczo. Nie jest również prowadzona działalność na obszarach chronionych.

Wpływ na klimat

GRI 3-3

Grupa Pracuj ma świadomość swojego wpływu na klimat. Dlatego też w 2022 roku rozpoczęto zbieranie danych i liczenie wielkości emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i Zakresie 2. Poprzez analizę wielkości emisji gazów cieplarnianych został określony częściowy wpływ działalności Grupy na środowisko i klimat. Szczegółowy opis metodologii i wyników za rok 2023 przedstawiono w rozdziale „Emisja gazów cieplarnianych”. W 2024 roku Grupa zamierza policzyć emisje gazów cieplarnianych organizacji z uwzględnieniem wszystkich trzech zakresów. Jednocześnie, w 2024 roku Grupa planuje zidentyfikować ryzyka i szanse związane z klimatem zgodnie z Europejskim Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS).

Edukacja

Branża IT odpowiada za 3% globalnej emisji gazów cieplarnianych. To tyle, ile rocznie emituje paliwo lotnicze. W 2040 roku ten udział ma wynieść aż 14%. Powszechna dyskusja o ekologii cyfrowej, czyli sposobach ograniczania negatywnego wpływu technologii na środowisko, jest wciąż niewystarczająca. Wierząc, że fakty zmieniają stosunek branży IT do sposobu wykorzystania technologii, w czerwcu 2023 roku Grupa Pracuj wydała pierwszy polski raport: „Cyfrowy ślad technologii. Cyfrowa ekologia w życiu Polaków”.

Nadrzędnym celem publikacji było uświadomienie różnym grupom interesariuszy, jak ważna jest znajomość ekologii cyfrowej w kontekście: zachodzących zmian klimatu, koniecznych regulacji oraz rosnącej oddolnej presji, jakiej biznes będzie poddawany w obszarze odpowiedzialności klimatycznej.

Raport pokazuje rosnący wpływ ekologii cyfrowej na życie prywatne i zawodowe osób badanych. Zrównoważone korzystanie z technologii wzbudza zainteresowanie interesariuszy, ale brak im wiedzy, ponieważ nie dysponujemy opracowaniami na temat praktyk ekologii cyfrowej w polskim biznesie IT. Badane przez Grupę osoby przyznały się w ankietach do rezygnacji ze snu na rzecz ekranów, kompulsywnego wykorzystania streamingu oraz obserwowanego rosnącego udziału dzieci w konsumpcji danych. Jednocześnie, badanie dowiodło, że świadomość podstawowych pojęć w omawianym przez Grupę obszarze jest zdecydowanie za niska.

Raport został oparty na wynikach badania przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie the:protocol między grudniem 2022 roku i styczniem 2023 roku. Kalkulacje śladu cyfrowego zostały przygotowane przez fundację Plan Be Eco na podstawie wyników badań. W próbie badawczej uwzględniona została grupa 311 pracowników branży IT, w której znaleźli się m.in. programiści, testerzy, projektanci i specjaliści ds. sieci komputerowych. Jego szacowany zasięg raportu osiągnął 6 mln odbiorców przez pierwsze pół roku od jego wydania.

Szczegółowe omówienie wyników badań znajduje się pod poniższym linkiem: <https://blog.theprotocol.it/do-pobrania>

W 2024 roku Grupa planuje wydanie drugiej część raportu o ekologii cyfrowej.

Zużycie paliw i energii

Jednym z istotnych aspektów działalności Grupy wpływającym na środowisko jest zużycie paliw i energii. Paliwa w Grupie Pracuj wykorzystane są przez flotę samochodową na cele służbowe oraz w celach grzewczych.

Energia elektryczna kupowana jest na potrzeby funkcjonowania biur, zasilania serwerów oraz ładowania samochodów elektrycznych. Natomiast, energia cieplna nabywana jest na potrzeby zapewnienia odpowiednich warunków pracy, tj. ogrzania biur. Zakupy energii elektrycznej i ciepłej realizowane są poprzez umowy z dostawcami tych mediów przez podmioty zarządzające wynajmowaną przez Grupę powierzchnią biurową. Biuro w Warszawie posiada certyfikat pochodzenia energii elektrycznej z odnawialnych źródeł energii.

Dodatkowo, serwery należące do Grupy Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o. oraz część urządzeń spółki softgarden e-recruiting GmbH zasilana jest energią elektryczną wyprodukowaną ze źródeł odnawialnych. Natomiast, ze względu na to, że w głównej mierze zarówno powierzchnie biurowe, jak i przestrzenie „datacenter”, są przez Spółkę wynajmowane, Grupa nie ma bezpośredniego wpływu na kontrakty dostawy energii elektrycznej dla wszystkich użytkowanych przez siebie obiektów. Mimo wszystko, Grupa dąży do zwiększenia poziomu efektywności energetycznej wynajmowanych przestrzeni „datacenter” i biurowej. W związku z powyższym Grupie zależy na podniesieniu udziału energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych ww. obiektach. W tym celu przy wyborze nowych lokalizacji biur oraz przestrzeni „datacenter” jednym z kryteriów ich wyboru jest rodzaj dostarczanej energii elektrycznej do ww. obiektów.

W 2023 roku całkowite zużycie energii ze wszystkich źródeł w Grupie Pracuj wyniosło 2525,2 MWh wobec 2819,7 MWh w 2022 roku, z czego 59,4% przypadało na energię zawartą w zakupionej energii. Znaczący udział w zakupionej energii stanowi energia cieplna wykorzystywana na cele grzewcze. Spadek łącznego zużycia energii w porównaniu z rokiem poprzednim spowodowany był przede wszystkim zmniejszeniem zużycia paliwa na cele grzewcze oraz ograniczeniem ilości zakupionej energii elektrycznej.

W 2023 roku energia wykorzystywana przez Grupę Pracuj pochodziła przede wszystkim ze źródeł nieodnawialnych. Udział procentowy energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych w 2023 roku wzrósł w stosunku do 2022 roku o 56,7%.

GRI 302-1, 302-3

Zużycie paliw i energii w Grupie Pracuj

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Zużyte paliwa (MWh), w tym:	1 025,9	1 000,2	2,6%
Benzyna	853,5	841,9	1,4%
Olej napędowy	107,3	107,2	0,1%
Gaz ziemny	65,1	51,1	27,4%
Zakupiona energia (MWh), w tym:	1 499,3	1 819,5	(17,6%)
Zakupiona energia elektryczna	653,3	666,2	(1,9%)
Zakupiona energia cieplna	846,0	1153,3	(26,6%)
Całkowite zużycie energii ze wszystkich źródeł (MWh)	2 525,2	2 819,7	(10,4%)

Energia pochodząca z odnawialnych i nieodnawialnych źródeł energii w Grupie Pracuj

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i energii zakupionej) (MWh)	403,9	257,7	56,7%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych (%)	16,0	9,1	6,9 pp.
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i energii zakupionej) (MWh)	2 121,3	2 562,0	(17,2%)
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych (%)	84,0	90,9	(6,9 pp.)
Łączna energia ze wszystkich źródeł (MWh)	2 525,2	2 819,7	(10,4%)

W 2023 roku wskaźnik intensywności energii elektrycznej ze wszystkich źródeł odnawialnych i nieodnawialnych w odniesieniu do 1 mln zł przychodu Grupy wyniósł 0,90. W stosunku do 2022 roku odnotowano nieznaczny spadek wskaźnika o 0,19 pp. Dodatkowo, obliczono wskaźniki intensywności na 1 pracownika oraz m² powierzchni użytkowej. W 2023 roku wskaźnik zużycia energii ze wszystkich źródeł na 1 pracownika nieznacznie się zmniejszył w stosunku do roku ubiegłego mimo wzrostu zatrudnienia o 3%.

Wskaźniki intensywności energii elektrycznej w Grupie Pracuj

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu (MWh/1 mln zł)	0,56	0,42	33,3%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu (MWh/1 mln zł)	0,34	0,67	(49,3%)
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych i nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu (MWh/1 mln zł)	0,90	1,09	(17,4%)
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych i nieodnawialnych na 1 pracownika (MWh/1 pracownika)	0,61	0,63	(3,2%)
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych i nieodnawialnych na 1 m ² powierzchni użytkowej (MWh/1 m ²)	0,06	0,06	-

Emisje gazów cieplarnianych

GRI 3-3

Przeprowadzane w 2023 roku badanie istotności zagadnień ESG w Grupie wykazało, że jednym z ważniejszych aspektów jest emisja gazów cieplarnianych. Dlatego też, policzono po raz pierwszy emisję gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i Zakresie 2 za 2022 rok i w 2023 roku obliczenia te były kontynuowane.

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

Zakres raportowanych emisji obejmował: Zakres 1 (emisje bezpośrednie) oraz Zakres 2 (emisje pośrednie). W skład Zakresu 1 wchodzi emisje powstające w obiektach użytkowanych przez Grupę, tj. ze spalania paliw w pojazdach oraz w budynkach. Natomiast Zakres 2 to emisje powstałe w wyniku zakupionej energii elektrycznej i energii cieplnej przez Grupę.

Emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie z standardem The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standards.

Do kalkulacji emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1 wykorzystano wskaźniki ujęte w bazie danych DEFRA Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii).

W przypadku emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 2 emisje wynikające z zakupu energii elektrycznej wyliczono z wykorzystaniem metod location-based i market-based. Pierwsza to metoda ilościowego określenia emisji gazów cieplarnianych w oparciu o współczynniki emisji dla określonych lokalizacji. Druga to metoda ilościowego określenia emisji gazów cieplarnianych na podstawie wyemitowanych gazów cieplarnianych przez wytwórcę, od których Grupa kupuje energię elektryczną. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski, zaś w metodzie market-based uwzględniono hierarchię wartości używanych wskaźników wg GHG Protocol i do obliczeń wykorzystano wskaźniki residual mix dla danego kraju, zaprezentowane w raporcie AIB. W 2023 roku nie odnotowano ubytków czynników chłodniczych.

Do oceny intensywności emisji wykorzystywany jest wskaźnik intensywności w odniesieniu do 1 mln zł przychodu Grupy. Dodatkowo, określono również wskaźniki intensywności na pracownika oraz m² wynajmowanej powierzchni.

Zidentyfikowano również biogeniczne emisje CO₂ podczas spalania paliw zawierających biokomponenty. Wartość emisji biogenicznych uzyskano poprzez pomnożenie zużycia paliw (benzyny oraz oleju napędowego) przez odpowiedni wskaźnik z bazy DEFRA z zakładki Out of scope. Emisje te raportowane są poza zakresami.

Jako rok bazowy przyjęto rok 2022, ponieważ jest to pierwszy okres, dla którego przeprowadzono obliczenia emisji gazów cieplarnianych. Analizy ogólne wyników emisji gazów cieplarnianych wykonano z uwzględnieniem metody market-based w zakresie 2.

W 2024 roku Grupa planuje policzyć emisje gazów cieplarnianych organizacji we wszystkich trzech zakresach.

GRI 305-1, 305-2

Emisja gazów cieplarnianych Zakres 1 i Zakres 2 Grupy Pracuj

(tCO _{2e})	2023	2022	Zmiana (r/r)
Emisje Zakres 1, w tym:	232,7	233,6	(0,4%)
zużycie paliw w pojazdach	219,5	223,3	(1,7%)
zużycie paliw w budynkach	13,2	10,3	28,2%
Emisje Zakres 2 location-based	559,2	695,2	(19,6%)
Emisje Zakres 2 market-based, w tym:	440,5	682,6	(35,5%)
zakup energii elektrycznej	198,2	310,3	(36,1%)
zakup energii cieplnej	242,3	372,3	(34,9%)
Łączne emisje Zakres 1 + Zakres 2 market-based	673,2	916,2	(26,5)

GRI 305-4

Wskaźniki intensywności emisji gazów cieplarnianych (GHG) w Grupie Pracuj

	2023	2022	Zmiana (r/r)
Emisja GHG na 1 mln przychodu (tCO _{2e} /1 mln)	0,9	1,5	(40%)
Emisja GHG na 1 pracownika (tCO _{2e} /1 pracownika)	0,6	0,9	(33,3%)
Emisja GHG na m ² powierzchni użytkowej (CO _{2e} /1 m ²)	0,1	0,1	-

Emisja gazów cieplarnianych Grupy za 2023 rok wyniosła łącznie 791,9 tCO_{2e}, według obliczeń metodą location-based (LB). Z kolei emisja liczona metodą market-based (MB) wyniosła 673,2 tCO_{2e}. Wyniki otrzymane metodą location-based są wyższe o 17,6% co wynika z faktu, że Grupa posiada certyfikaty pochodzenia OZE, uwzględnione w metodzie market-based, co przyczynia się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych.

Głównym źródłem emisji w Grupie Pracuj było ciepło, które odpowiadało za 36,0% emisji gazów cieplarnianych. Drugi w kolejności największy udział procentowy w emisji Grupy miały emisje ze zużycia paliw wykorzystywanych w pojazdach (32,6%). Następnie zakup energii elektrycznej (29,4%) oraz zużycie paliw na cele grzewcze (2,0%).

Wielkość emisji Grupy Pracuj w podziale na spółki (metoda market-based)

(tCO _{2e})	2023	2022	Zmiana (r/r)
Zakres 1	232,7	233,6	(0,4%)
Grupa Pracuj S.A.	175,7	160,9	9,2%
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	43,2	35,5	21,7%
Polska (razem)	218,9	196,4	11,4%
Niemcy	10,6	34,0	(68,8%)
Ukraina	3,2	3,2	-
Zakres 2	440,5	682,6	(35,5%)
Grupa Pracuj S.A.	254,1	320,7	(20,8%)
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	30,6	178,9	(82,9%)
Polska (razem)	284,7	499,6	(43,0%)
Niemcy	125,0	142,4	(12,2%)
Ukraina	30,8	40,6	(24,1%)
Zakres 1 + Zakres 2	673,2	916,2	(26,5%)
Grupa Pracuj S.A.	429,8	481,6	(10,7%)
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	73,8	214,4	(65,6%)
Polska (razem)	503,6	696,0	(27,6%)
Niemcy	135,6	176,4	(23,2%)
Ukraina	34,0	43,8	(22,4%)

Zidentyfikowano również emisje biogeniczne wynikające ze spalania paliw zawierających biokomponenty. Emisje biogeniczne w 2023 roku wyniosły 12,5 t CO_{2e}.

Wielkość emisji biogenicznych Grupy Pracuj w podziale źródeł

(tCO _{2e})	2023	2022	Zmiana (r/r)
Benzyna - biogeniczna	11,0	7,5	46,5%
Olej napędowy - biogeniczny	1,5	1,2	27,1%
Razem	12,5	8,7	43,9%

Pozostałe zagadnienia środowiskowe

Zgodność z regulacjami

GRI 2-27

Zgodnie z najlepszą wiedzą w 2023 roku w Grupie Pracuj nie stwierdzono niezgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska oraz nie zostały nałożone kary z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami środowiskowymi.

Gospodarka odpadami

W ramach działalności spółek Grupy powstaje niewielka ilość odpadów pochodzących z unieszkodliwiania zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego. Są one przekazywane do unieszkodliwiania wyłącznie podmiotom posiadającym ważne decyzje w zakresie gospodarowania odpadami. Spółki Grupa Pracuj S.A. oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. uczestniczą w krajowym systemie BDO i na bieżąco realizują wszelkie obowiązki z tego wynikające. Z uwagi na ilość i rodzaj wytwarzanych odpadów, żadna ze spółek Grupy nie ma obowiązku posiadania decyzji regulującej gospodarowanie odpadami. W pozostałych spółkach zagospodarowanie odpadami odbywa się zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami.

Zużycie wody i odprowadzanie ścieki

W Grupie Pracuj woda wykorzystywana jest jedynie na potrzeby higieniczno-sanitarne oraz do picia. Pochodzi ona od dostawców zewnętrznych. Natomiast, ścieki socjalno-bytowe odprowadzane są do kanalizacji sanitarnej. Spółki Grupy dążą do minimalizacji zużycia wody poprzez zwiększanie świadomości ekologicznej pracowników.

Less Waste Office

W Grupie Pracuj podejmowane są działania zmierzające do redukcji emisji w niektórych obszarach m.in. w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), poprzez umożliwianie pracownikom i pracowniczkom wykupu telefonów służbowych i laptopów po czasie ich użytkowania zgodnie z przyjętą polityką. W 2023 roku około 71% sprzętu w Polsce zostało odkupione przez pracowników Grupy.

Poza tym, w biurach spółek Grupy prowadzona jest segregacja odpadów, co wpływa na zmniejszenie ilości składowanych odpadów komunalnych.

O Raporcie

Podstawy sporządzania sprawozdania z informacji niefinansowych

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI 2-14, GRI 2-27

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych dotyczy Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj oraz jej jednostki dominującej Grupa Pracuj S.A. Niniejszy dokument został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy w zakresie raportowania danych niefinansowych Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021). Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało przygotowane zgodnie z wymaganiami prawnymi odnośnie ujawniania informacji niefinansowych, określonymi w art. 49b, ust. 2 do 8 oraz w art. 55 ust. 2b-2e UoR.

Zgodnie z zasadami raportowania GRI Standards 2021 w procesie ustalania zakresu raportowanych informacji (identyfikacji tematów istotnych) Grupa przeprowadziła w 2023 roku badanie wśród naszych interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, którego wyniki zostały opisane w rozdziale "Dialog z interesariuszami oraz istotne zagadnienia ESG".

Zarząd Spółki Grupa Pracuj S.A. brał czynny udział w procesie analizy kluczowych obszarów ESG dla Grupy i wyboru tematów istotnych do zaraportowania.

W raporcie niefinansowym „my”, „nasz”, „nasze”, „Spółka”, „Grupa Pracuj” i „Grupa” odnoszą się zależnie od kontekstu do Grupa Pracuj S.A. i/lub jej spółek zależnych objętych konsolidacją.

Dane zawarte w dokumencie odnoszą się do okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku (o ile nie wskazano inaczej). Dane liczbowe wykorzystane w raporcie pochodzą z wewnętrznych systemów raportowania. Grupa Pracuj raportuje informacje niefinansowe w cyklu rocznym. Spółka nie poddaje danych niefinansowych zewnętrznej weryfikacji.

Nie zidentyfikowano żadnych informacji opublikowanych w ramach Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2022 rok, które wymagałyby korekty.

Kontakt

GRI 2-3

Kontakt w sprawie sprawozdania na temat informacji niefinansowych za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku.

Monika Banasiak

IR&ESG Manager

Monika.Banasiak@pracuj.pl

668378793

Siedziba spółki:

Grupa Pracuj S.A.

ul. Prosta 68

00-838 Warszawa



Tabele zgodności z wymogami ujawnień

Tabela zgodności sprawozdania z UoR

Zagadnienie	Rozdział w raporcie	Numer strony w raporcie	Spełnienie wymogu
Zwięzły opis modelu biznesowego jednostki	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	81	tak
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	75-117	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień społecznych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	91	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień pracowniczych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	94	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień środowiska naturalnego oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	111	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	90	tak
Opis procedur należytej staranności – jeżeli jednostka je stosuje w ramach polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	75-117	tak
Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki mogących wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia niefinansowe i sposób zażądania nimi	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	89	tak

Tabela zgodności sprawozdania z GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony w raporcie /Komentarz
GRI 2-1	Szczegóły dotyczące organizacji	75
GRI 2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju organizacji	117
GRI 2-3	Cykl raportowania i dane kontaktowe	117
GRI 2-4	Korekty informacji	117
GRI 2-5	Weryfikacja zewnętrzna	117
GRI 2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	75
GRI 2-7	Pracownicy	94
GRI 2-8	Inne osoby wykonujące pracę na rzecz organizacji	94
GRI 2-9	Struktura zarządcza	86
GRI 2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	87
GRI 2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	87
GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	87
GRI 2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	87
GRI 2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	117
GRI 2-15	Konflikt interesów	86
GRI 2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	90
GRI 2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego dotycząca zrównoważonego rozwoju	88
GRI 2-18	Ocena działań najwyższego organu zarządzającego	88
GRI 2-19	Polityka wynagrodzeń	97
GRI 2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	96
GRI 2-21	Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia	Spółka jest obecnie w trakcie analizy i uspołniania procesu zbierania danych w tym obszarze na poziomie Grupy. Jawne są informacje dot. poziomu wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Zarządu
GRI 2-22	Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG. Niemniej jednak Spółka dokłada wszelkich starań, aby przygotować się do procesu, jest w trakcie identyfikacji łańcucha wartości oraz zbierania danych, które poszerzą zakres raportowania w przyszłych latach.

GRI 2-23	Zobowiązania dotyczące zrównoważonego rozwoju	88
GRI 2-24	Realizacja zobowiązań ujętych w Politykach	90
GRI 2-25	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	90
GRI 2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porady i zgłaszania wątpliwości	90
GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	90
GRI 2-28	Członkostwo w organizacjach	77
GRI 2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	83
GRI 2-30	Zbiorowe układy pracy	99
Istotne zagadnienia 2023		
GRI 3-1 (2021)	Proces określania istotnych zagadnień	83
GRI 3-2 (2021)	Lista istotnych zagadnień	85
Zarządzanie zasobami ludzkimi		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	90
GRI 401-1 (2016)	Nowe zatrudnienia i rotacja pracowników	95
GRI 401-2 (2016)	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	99
GRI 405-1 (2016)	Różnorodność organów nadzorczych i zarządzających oraz pracowników	97
Rozwój pracowników		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	100
GRI 404-2 (2016)	Programy rozwoju umiejętności i ułatwiające zmiany	100
Bezpieczne środowisko pracy		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	105
GRI 403-1 (2018)	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	105
GRI 403-3 (2018)	Usługi w zakresie medycyny pracy	105
GRI 403-5 (2018)	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	105
GRI 403-9 (2018)	Wypadki miejscu pracy	105
Edukacja na rynku pracy działania kształtujące pracę rekruterów i pracodawców		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	107
Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	89
Etyka i przeciwdziałanie korupcji		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	90

GRI 205-1 (2016)	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka	90
GRI 205-2 (2016)	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom	90
GRI 205-3 (2016)	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte w związku z nimi działania	90
Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	89
GRI 418-1 (2016)	Ochrona prywatności klienta	89
Innowacyjność i rozwój technologiczny		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	81
Emisje gazów cieplarnianych		
GRI 3-3 (2021)	Zarządzanie tematem istotnym	111
GRI 305-1 (2016)	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych Zakres 1	114
GRI 305-2 (2016)	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych Zakres 2	114
GRI 305-4 (2016)	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	114
Energia		
GRI 302-1 (2016)	Zużycie energii wewnątrz organizacji	112
GRI 302-3 (2016)	Intensywność zużycia energii	112
Bioróżnorodność		
GRI 304-2 (2016)	Wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	111
Społeczności lokalne		
GRI 413-1 (2016)	Jednostki biznesowe organizacji uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe	109

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 trzy rodzaje działalności, przy czym dwie z nich nie spełniały kryterium istotności finansowej, które w przypadku Grupy wynosi 3,5 mln zł.

Dalszej analizie została poddana działalność zdefiniowana w punkcie 8.1 rozporządzenia (UE) 2021/2139, czyli przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność.

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 sieć Internet i nie jest związane ze zwielokrotnianiem kodu źródłowego. Usługi chmurowe świadczone są na rzecz spółek zależnych 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 Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. 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 aplikacji 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 odbyć 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 spółek z Grupy Kapitałowej, jak i do członków Zarządu;

- brak zgłoszeń dot. spółek z Grupy Kapitałowej 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 Kapitałowej 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 2023, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2023 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 2023 roku i opisane w notach: „6.1. Wartości niematerialne”, „6.2 Rzeczowe aktywa trwałe” oraz „6.3 Aktywa z tytułu prawa do użytkowania”, w tym nabyte w związku z nabyciem udziałów w Spoonbill Holding GmbH. 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

Na potrzeby identyfikacji działań kwalifikujących się do Taksonomii UE Grupa przyjęła próg istotności na poziomie 3,5 mln zł, co stanowiło 0,5% przychodów z umów a klientami Grupy i było zgodne z przyjętą przez Grupę progą istotności przy sporządzaniu sprawozdania finansowego.

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 2023 roku zostało sporządzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską (MSSF).

Okres sprawozdawczy to 12 miesięcy od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 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).

Obrót**Tabela 1: Odsetek obrotu zgodnego z systematyką**

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót (wartość bezwzględna) (3)	Część obrotu (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok 2023 (18)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok 2022 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria („działalność na rzecz przejścia”) (21)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)				
		tys. PLN	%	%	%	%	%	%	%	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)																			
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,0%	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	8.1	126 937	17,5 %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%										
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		126 937	17,5%													17,5%	11,3%		
Razem (A.1 + A.2)		126 937	17,5%													17,5%	11,3%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		597 461	82,5%																
Razem (A+B)		724 398	100,0%																

Nakłady inwestycyjne (CapEx)*Tabela 2: Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) zgodnych z systematyką*

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględny (3)	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”						Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką, rok 2023 (18)	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z systematyką, rok 2022 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria („działalność na rzecz przejścia”) (21)
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)				
		tys. PLN	%	%	%	%	%	%	%	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	0,0%	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	8.1	9 055	17,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%					T					
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		9 055	17,9%													17,9%	12,4%		
Razem (A.1 + A.2)		9 055	17,9%													17,9%	12,4%		
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		41 499	82,1%																
Razem (A+B)		50 554	100,0%																

Kwoty w tysiącach PLN, o ile nie podano inaczej

Wydatki operacyjne (OpEx)

Tabela 3: Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) zgodnych z systematyką

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględny (3)	Udział procentowy wydatków operacyjnych (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu					Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządza poważnych szkód”					Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką, rok 2023 (18)	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką, rok 2022 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria („działalność na rzecz przejścia”) (21)		
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)					Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)
		tys. PLN	%	%	%	%	%	%	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)																			
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0	0,0%	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	8.1	26 096	37,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%										T
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)		26 096	37,4%												37,4%	28,8%			
Razem (A.1 + A.2)		26 096	37,4%												37,4%	28,8%			
B. Działalność niekwalifikująca się do systematyki																			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		43 689	62,6%																
Razem (A+B)		69 785	100,0%																

OŚWIADCZENIA 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 2023 roku oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2023 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 2023 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

Informacja Zarządu w sprawie wyboru firmy audytorskiej

(zgodnie z wymogami § 70 ust. 1 pkt 7) i § 71 ust. 1 pkt 7) 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 wybór spółki Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Warszawie, wpisanej na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych pod numerem 130, jako firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie jednostkowego sprawozdania finansowego Grupy Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku, został dokonany zgodnie z przepisami dotyczącymi wyboru i procedury wyboru firmy audytorskiej, jak również firma audytorska oraz członkowie zespołu, dokonujący badania, spełniali warunki do sporządzenia bezstronnego i niezależnego sprawozdania z badania tych sprawozdań zgodnie z obowiązującymi przepisami, standardami wykonywania zawodu i zasadami etyki zawodowej.

Ponadto, Zarząd informuje na podstawie oświadczenia Rady Nadzorczej, że są przestrzegane obowiązujące przepisy związane z rotacją firmy audytorskiej i kluczowego biegłego rewidenta oraz obowiązkowymi okresami karencji, a także że Spółka posiada politykę w zakresie wyboru firmy audytorskiej oraz politykę w zakresie świadczenia na rzecz Spółki przez firmę audytorską, podmiot powiązany z firmą audytorską lub członka jego sieci dodatkowych usług niebędących badaniem, w tym usług warunkowo zwolnionych z zakazu świadczenia przez firmę audytorską.

Zarząd Grupy Pracuj S.A.:

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

Rafał Nachyna

Członek Zarządu

Gracjan Fiedorowicz

Członek Zarządu



(64, (94)

1.00 : 00 : 00 : 00 : 00 : 00

L2
1.10