

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

(dawniej: Grupa Pracuj sp. z o.o.)

Sprawozdanie Zarządu z działalności
spółki Grupa Pracuj S.A.
i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.
za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku



SPIS TREŚCI

LIST PREZESA	3
WYBRANE DANE FINANSOWE.....	4
Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.	4
Grupa Pracuj S.A. (Jednostka Dominująca).....	5
Najważniejsze wydarzenia i umowy z 2021 roku dla Spółki i Grupy	6
PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ.....	7
OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2021 ROK.....	9
Otoczenie rynkowe	9
Wyniki operacyjne w 2021 roku	11
Wyniki finansowe w 2021 roku	13
Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.	13
Grupa Pracuj S.A.....	15
Sytuacja majątkowa.....	18
Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.	18
Grupa Pracuj S.A.....	20
Przepływy pieniężne	22
Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.	22
Grupa Pracuj S.A.....	23
Nakłady inwestycyjne Grupy	23
Ocena zarządzania zasobami finansowymi	24
Spory sądowe	25
Kredyty i pożyczki	25
Poręczenia i gwarancje	25
Informacje o zobowiązaniach wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających lub nadzorujących.....	25
Transakcje z podmiotami powiązanymi.....	25
STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY	26
Misja i wartości Grupy Pracuj	26
Główne założenia strategiczne.....	27
Czynniki, które w ocenie Zarządu będą miały wpływ na osiągnięte wyniki finansowe Spółki i Grupy w kolejnych okresach	29
CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM.....	30
Zarządzanie ryzykiem.....	30
Opis istotnych czynników ryzyka	30
ŁAD KORPORACYJNY	35
Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania	35
Polityka informacyjna oraz zarządzanie relacjami z interesariuszami	40
Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesów sporządzania sprawozdań finansowych	40
Statut	41

Walne zgromadzenie	41
Rada nadzorcza	41
Komitet Audytu	46
Zarząd	46
Polityka wynagrodzeń	48
Wybór firmy audytorskiej	49
Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących	50
Akcjonariat	50
SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH	54
Podstawy sporządzania sprawozdania z informacji niefinansowych	54
Struktura Grupy	54
Zmiany w składzie i strukturze Grupy w 2021 roku	55
Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej	55
Członkostwo w organizacjach branżowych	55
Ład korporacyjny	55
Model biznesowy	55
Wielokanałowy model sprzedaży	56
Rynek w Polsce i Ukrainie oraz produkty Grupy	56
Działalność w Polsce – Grupa Pracuj S.A.	56
Działalność w Polsce – eRecruitment Solutions sp. z o.o.	59
Działalność w Ukrainie	61
Segmenty operacyjne Grupy	61
Główne tendencje i czynniki mające wpływ na rozwój Spółki i Grupy	61
Nagrody i wyróżnienia dla Grupy Pracuj w 2021 roku	62
Zrównoważony rozwój w Grupie Pracuj – zagadnienie ESG	62
Opis poszczególnych polityk oraz procedur należytej staranności stosowanych przez Grupę wraz z niefinansowymi wskaźnikami efektywności	62
Zagadnienia pracownicze: Grupa Pracuj jako pracodawca	62
Polityka różnorodności i poszanowanie praw człowieka	67
Etyka biznesu	69
Środowisko naturalne	70
Relacje z klientami i kandydatami	70
Inicjatywy społeczne	73
Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe	74
Taksonomia	76
Tabele zgodności z wymogami ujawnień	78
Kontakt w sprawie sprawozdania na temat informacji niefinansowych	80
OŚWIADCZENIA ZARZĄDU	81
DEFINICJE	83
SPIS WYKRESÓW I TABEL	87

LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

2021 rok był wyjątkowym w naszej historii. 9 grudnia otworzyliśmy nowy rozdział – po ponad 20 latach obecności na rynku zadebiutowaliśmy na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i staliśmy się spółką publiczną. Jestem przekonany, że ten krok umocni naszą obecność w Europie Środkowej i Wschodniej oraz wesprze rozwój w kolejnych latach, zgodnie z założoną przez nas strategią. Dziękuję za ogromne zaufanie wszystkim, którzy zdecydowali się dołączyć do grona naszych akcjonariuszy.



W ubiegłym roku polska gospodarka pozostawała wciąż pod wpływem pandemii COVID-19. Jednak już w drugiej połowie 2020 roku na rynku pracy dało się odczuć wyraźne przyspieszenie. To zaś przełożyło się na rosnący popyt na rekrutację online i nowoczesne technologie dla HR, w których się specjalizujemy. W 2021 roku w serwisie Pracuj.pl pracodawcy skorzystali z 512 tysięcy projektów rekrutacyjnych, czyli ponad 65,0 proc. więcej niż w roku poprzednim. Na portalach Grupy, z których kluczowym pozostaje największy w Polsce serwis rekrutacyjny Pracuj.pl, każdego dnia dostępnych było przeciętnie 182 tys. ofert pracy. Blisko 1,6 tys. firm skorzystało z systemu eRecruiter, najczęściej używanego w Polsce narzędzia tego typu.

W efekcie łączne przychody Grupy Pracuj z umów z klientami wzrosły do historycznego poziomu 475,1 mln PLN i były wyższe o blisko 59,0 proc. w porównaniu z 2020 rokiem. Zysk netto wyniósł 255,7 mln PLN, co oznacza wzrost o 139,0 proc. w ujęciu rok do roku. Z kolei skorygowany wynik operacyjny na poziomie EBITDA wzrósł o 73,4 proc. i wyniósł 257,3 mln PLN.

Rozpoznając potrzeby naszych klientów oraz kandydatów, uruchomiliśmy dwa nowe serwisy. Dryg.pl, serwis ogłoszeniowy skoncentrowany na pracownikach fizycznych, który dostępny jest obecnie w województwie pomorskim. Serwis the:protocol zyskuje z kolei popularność wśród kandydatów szukających pracy w branży IT, szczególnie tych z większym doświadczeniem zawodowym. Serwisy te uzupełniają ofertę Grupy Pracuj i naszych flagowych marek: Pracuj.pl, Robota.ua i eRecruitera.

Trudno dziś nie wspomnieć o obecnej dramatycznej sytuacji w Ukrainie, gdzie od ponad 20 lat działa nasz serwis Robota.ua. Naszym absolutnym priorytetem jest bezpieczeństwo ukraińskich pracowników i ich rodzin. Dodatkowo, od strony biznesowej, dokładamy wszelkich starań, żeby Robota.ua mógł dalej działać, mimo ekstremalnych realiów. W 2021 roku przychody z segmentu Ukraina stanowiły około 11,0 proc. całkowitych przychodów Grupy Pracuj, natomiast udział tego segmentu w zysku operacyjnym Grupy wyniósł w zeszłym roku 2,0 proc.

Już teraz wiemy, że 2022 będzie kolejnym rokiem pełnym wyzwań. Jako lider rynku rekrutacji w regionie, będziemy systematycznie poszerzać naszą ofertę, skierowaną do różnych segmentów pracowników. Głęboko wierzymy w rozwiązania, które wspierają działy HR nie tylko w bieżącej pracy, ale również w budowaniu zaangażowania pracowników i skutecznej komunikacji wewnętrznej. W roku 2021 wprowadziliśmy do sprzedaży platformę do tworzenia angażującej kultury organizacyjnej Worksmile, która cieszy się dużą popularnością wśród klientów Grupy oraz wśród jej użytkowników. Chcemy w przyszłości dalej mocno inwestować w obszar HR Tech i rozwijać innowacje w ramach Grupy, ale nie wykluczamy również rozwoju poprzez akwizycje.

Zapraszam do lektury raportu rocznego, który przygotowaliśmy po raz pierwszy. Jeszcze raz dziękuję za zaufanie. Jestem przekonany, że jako Grupa Pracuj jesteśmy w idealnym miejscu i czasie, aby tworzyć rynek technologii HR w Europie Środkowej i Wschodniej.

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

WYBRANE DANE FINANSOWE

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Wybrane skonsolidowane dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 i 2020 roku.

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2021	2020	2021	2020
Przychody z umów z klientami	475 113	299 308	104 023	67 337
Zysk z działalności operacyjnej	227 508	136 114	49 811	30 623
Zysk przed opodatkowaniem	319 547	133 447	69 963	30 022
Zysk netto przypadający na:	255 683	106 928	55 980	24 056
Właścicieli Jednostki Dominującej	254 693	105 753	55 763	23 792
Udziały niekontrolujące	990	1 175	217	264
Całkowite dochody ogółem przypadające na:	255 369	107 268	55 911	24 132
Właścicieli Jednostki Dominującej	254 379	106 093	55 694	23 868
Udziały niekontrolujące	990	1 175	217	264

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2021	2020	2021	2020
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	224 928	124 460	49 246	28 001
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(28 046)	(3 830)	(6 141)	(862)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(146 814)	(70 817)	(32 144)	(15 932)
Przepływy pieniężne netto, razem	50 068	49 813	10 962	11 207

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020
Aktywa trwałe	227 271	121 385	49 413	26 303
Aktywa obrotowe	272 434	184 670	59 233	40 017
Aktywa razem	499 705	306 055	108 646	66 320
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	249 145	103 191	54 169	22 361
Kapitał udziałowców niekontrolujących	12	(216)	3	(47)
Zobowiązania długoterminowe	51 212	25 196	11 134	5 460
Zobowiązania krótkoterminowe	199 336	177 884	43 340	38 546
Kapitał własny i zobowiązania razem	499 705	306 055	108 646	66 320

Grupa Pracuj S.A. (Jednostka Dominująca)

Wybrane jednostkowe dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 i 2020 roku

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2021	2020	2021	2020
Przychody z umów z klientami	398 361	240 604	87 218	54 130
Zysk z działalności operacyjnej	215 553	120 844	47 194	27 187
Zysk przed opodatkowaniem	328 710	124 079	71 969	27 915
Zysk netto	266 261	100 245	58 296	22 553
Całkowite dochody ogółem	266 496	100 250	58 347	22 554

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2021	2020	2021	2020
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	193 529	114 134	42 372	25 677
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(7 335)	(2 393)	(1 606)	(538)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(140 996)	(66 504)	(30 870)	(14 962)
Przepływy pieniężne netto, razem	45 198	45 236	9 896	10 177

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020
Aktywa trwałe	228 001	118 690	49 572	25 719
Aktywa obrotowe	224 171	142 285	48 739	30 832
Aktywa razem	452 172	260 975	98 311	56 552
Kapitał własny razem	267 138	93 235	58 081	20 203
Zobowiązania długoterminowe	32 280	21 256	7 018	4 606
Zobowiązania krótkoterminowe	152 754	146 484	33 212	31 742
Kapitał własny i zobowiązania razem	452 172	260 975	98 311	56 552

Przeliczenie wybranych danych finansowych na euro zostało dokonane zgodnie z poniższą tabelą:

	Średni kurs w 2021 roku	Średni kurs w 2020 roku
Poszczególne pozycje sprawozdań z całkowitych dochodów przeliczono wg średniego kursu euro (EUR) w okresie	4,5674	4,4449
	Na dzień 31 grudnia 2021 roku	Na dzień 31 grudnia 2020 roku
Poszczególne pozycje sprawozdań z sytuacji finansowej przeliczono wg kursu euro (EUR) na koniec okresu	4,5994	4,6148

Najważniejsze wydarzenia i umowy z 2021 roku dla Spółki i Grupy

W 2021 roku poniższe wydarzenia były kluczowe dla Spółki i Grupy:

- Dynamicznie odbicie po pandemii – 2021 rok dla Grupy Pracuj oznaczał rekordy w poziomie sprzedaży oraz przychodów z umów z klientami, które dla grupy kapitałowej osiągnęły poziom 475.113 tys. PLN (+29,3% względem dotychczas rekordowego 2019 roku);
- Styczeń – start nowej kampanii reklamowej „W środowisku Pracuj.pl”;
- Maj – start serwisu the:protocol.it, specjalistycznego portalu rekrutacyjnego skoncentrowanego na branży IT;
- Czerwiec – uruchomienie serwisu Dryg.pl, rozwiązania skoncentrowanego na pracownikach fizycznych;
- Sierpień – objęcie udziałów w Fitqbe sp. z o.o. (właściciel platformy Worksmile);
- Grudzień – debiut spółki Grupa Pracuj S.A. na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.



Lider cyfrowej rekrutacji w Europie Środkowo-Wschodniej

Grupa Pracuj jest wiodącą platformą technologiczną w branży HR w Europie Środkowo-Wschodniej. Wspiera przedsiębiorstwa 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.

W skład Grupy Pracuj wchodzi m.in. największy polski serwis rekrutacyjny Pracuj.pl, ukraiński serwis rekrutacyjny Robota.ua oraz system do zarządzania rekrutacjami eRecruiter. W 2021 r. z serwisów Grupy Pracuj korzystało średnio 8,3 mln użytkowników miesięcznie, z czego 4,4 mln w Polsce a 3,9 mln w Ukrainie. Na portalach Grupy, z których kluczowym pozostaje największy w Polsce serwis rekrutacyjny Pracuj.pl, każdego dnia dostępnych było przeciętnie 182 tys. ofert pracy. Blisko 1.6 tys. firm korzystało z systemu eRecruiter, najczęściej używanego w Polsce narzędzia tego typu.

Grupa Pracuj działa od ponad 20 lat w Polsce i od 15 lat w Ukrainie. Zatrudnia ponad 800 osób, w tym ponad 200 wykwalifikowanych specjalistów zajmujących się rozwojem produktów oraz technologią. Z usług Grupy korzysta aktywnie ponad 52 tys. pracodawców w Polsce i około 66 tys. w Ukrainie.

W 2021 r. **przychody Grupy Pracuj z umów z klientami sięgnęły 475 mln zł i były o 59% wyższe niż w ubiegłym roku** (299 mln zł). Wypracowany przez Grupę w tym okresie zysk netto wyniósł 256 mln zł wobec 107 mln zł w 2020 r.

Strategicznymi celami Grupy Pracuj są m.in.: dostarczanie nowych rozwiązań technologicznych w obszarze HR, zwiększanie synergii produktowych pomiędzy najważniejszymi markami Grupy, zwiększenie przychodów poprzez rozwój portfela produktów oraz umocnienie pozycji jako platformy pierwszego wyboru zarówno dla kandydatów poszukujących pracy, jak i pracodawców.

Grupa Pracuj w liczbach

8,3 mln
użytkowników miesięcznie⁽¹⁾

 **4,4 mln** w Polsce

 **3,9 mln** w Ukrainie

182 tys.

ofert pracy każdego dnia dostępnych w serwisach Grupy Pracuj⁽²⁾

~1600

firm korzystających z systemu eRecruiter

52 tys.

aktywnych klientów (pracodawców) Pracuj.pl⁽²⁾

66 tys.

aktywnych klientów (pracodawców) Robota.ua⁽²⁾

2,7 mln CV

miesięcznie przesyłanych za pośrednictwem Pracuj.pl⁽¹⁾

475 mln zł

przychodów z umów z klientami w 2021 r.

256 mln zł

zysku netto w 2021 r.

(1) wg danych za 2021 r.
(2) wg danych na koniec grudnia 2021 r.

Marki Grupy Pracuj

Pracuj.pl jest największym polskim internetowym serwisem rekrutacyjnym z 64% udziałem w rynku pod względem przychodów za 2020 r. (wg OC&C). Ma wiodącą pozycję na rynku ofert pracy dla specjalistów i menedżerów (segment *white collar*) oraz dobrą pozycję na rynku ofert dla pracowników fizycznych (segment *blue collar*). Średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie na portalu wynosi ok. 80 tys., zaś z płatnych usług portalu korzysta ok. 52 tys. pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2021 r.), w tym największe polskie i międzynarodowe firmy. W roku 2021 serwis odwiedzało co miesiąc ponad 4,4 mln użytkowników (wg badania Gemius).

pracuj.pl

Robota.ua jest wiodącym na rynku ukraińskim internetowym serwisem rekrutacyjnym o uniwersalnym profilu, publikującym oferty pracy dotyczące zarówno popularnych, jak i specjalistycznych zawodów, z 37% udziałem w rynku pod względem przychodów za 2020 r. (wg OC&C). Należy do Grupy Pracuj od 2006 r. Średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie na portalu wynosi ok. 102 tys. (średnia kwartalna wg stanu na koniec grudnia 2021 r.), zaś z usług portalu korzysta aktywnie ok. 66 tys. firm, w tym największe ukraińskie przedsiębiorstwa i wielkie marki międzynarodowe. W 2021 r. miesięcznie portal odwiedzało średnio 3,9 mln użytkowników.

robota.ua

eRecruiter jest wiodącym polskim systemem wspierającym prowadzenie procesów rekrutacyjnych typu SaaS (ang. *software as a service*, czyli oprogramowanie jako usługa). Regularnie korzysta z niego około 1600 przedsiębiorstw z kilkudziesięciu branż. System eRecruiter dostarcza jedno narzędzie do obsługi całego procesu rekrutacyjnego, w tym publikowania ogłoszeń, zarządzania bazą kandydatów zgodnie z RODO i badania doświadczenia ubiegających się o pracę.

eRecruiter

Powyższe marki główne od 2021 r. wspierane są przez dwie nowe: Dryg.pl – rozwiązanie skoncentrowane na pracownikach fizycznych, oraz **the:protocol** – serwis rekrutacyjny dedykowany dla specjalistów z branży IT.

W 2021 r. Grupa Pracuj objęła mniejszościowe udziały w **Worksmile**. Ta nowoczesna platforma łączy pozapłatowe benefity dla pracowników z budowaniem zintegrowanej społeczności firmowej. Worksmile to platforma, dzięki której Grupa Pracuj poszerza swoją ofertę, wychodząc poza obszar rekrutacji.

dryg Robi Robotę

the:protocol

worksmile

OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2021 ROK

Otoczenie rynkowe

Sytuacja makroekonomiczna - Polska

Grupa uzyskuje większość przychodów z działalności prowadzonej w Polsce, która jest bezpośrednio powiązana z krajowym rynkiem pracy. Z tego względu, wyniki jej działalności w znacznym stopniu kształtowane są przez czynniki makroekonomiczne oraz inne, wpływające na tempo rozwoju polskiej gospodarki i krajowy rynek pracy.

W okresie ostatnich pięciu lat największy wpływ na działalność Grupy miały trendy i czynniki makroekonomiczne w tym, m.in. wielkość realnego wzrostu PKB, stopa inwestycji, poziom inflacji, wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto oraz stopa bezrobocia rejestrowanego.

W ostatnich latach, polska gospodarka radziła sobie lepiej niż gospodarki większości państw członkowskich Unii Europejskiej. Ożywienie gospodarcze, widoczne w 2021 roku, było głównie efektem odbicia z niskiej bazy 2020 roku, spowodowanej pandemią COVID-19.

Tabela 1 Wybrane wskaźniki makroekonomiczne dla Polski

	2021	Na dzień 31 grudnia	
		2020	2019
		(%)	
Realny wzrost PKB	5,7 ⁽¹⁾	(2,5)	4,7
Stopa bezrobocia rejestrowanego	5,4	6,3	5,2

⁽¹⁾ Wstępny szacunek GUS, opublikowany 31 stycznia 2022 roku

Źródło: GUS

Według prognoz Banku Światowego PKB Polski w 2022 roku wyniesie 3,9%¹, podczas gdy Międzynarodowy Fundusz Walutowy podaje w swoich szacunkach 4,6%².

Sytuacja na rynku pracy w 2021 roku również uległa poprawie – stopa bezrobocia rejestrowanego na dzień 31 grudnia 2021 wyniosła 5,4% (-0,9% r/r). Przeciętne wynagrodzenie w 2021 roku wynosiło ok. 5.662,53 PLN (+3,0% r/r)³.

W Polsce w 2021 roku obserwowany był znaczny wzrost cen. Inflacja CPI sięgnęła 5,1%, a w samym IV kwartale wyniosła 7,7% w skali roku (w grudniu 8,6%)⁴.

Sytuacja makroekonomiczna - Ukraina

Według szacunków Narodowego Banku Ukrainy w 2021 roku ukraińska gospodarka odnotowała wzrost o 3,0%⁵ w porównaniu do 2020 roku.

Inflacja CPI na koniec grudnia 2021 roku wynosiła 10,0% r/r⁶ i spowodowana była m.in., wzrostem cen energii, artykułów spożywczych oraz opłat za usługi komunalne.

Średnia płaca w Ukrainie w 2021 roku wynosiła 14.014 UAH i była wyższa o 20,9%⁷ w porównaniu z poprzednim rokiem. Równocześnie wzrosło bezrobocie, które pod koniec 3 kwartału 2021 roku wynosiło 9,1%⁸, podczas gdy w 2020 wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 8,2%.

¹ <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

² <https://www.imf.org/en/Countries/POL>

³ GUS; <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2021-roku,273,9.html> ; <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-realnego-wzrostu-przecietnego-wynagrodzenia-w-2021-roku-w-stosunku-do-2020-roku,274,9.html>

⁴ GUS; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-w-grudniu-2021-roku,2,122.html>

⁵ <https://bank.gov.ua/en/news/all/natsionalniy-bank-ukrayini-pidvischiv-oblikovu-stavku-do-10>

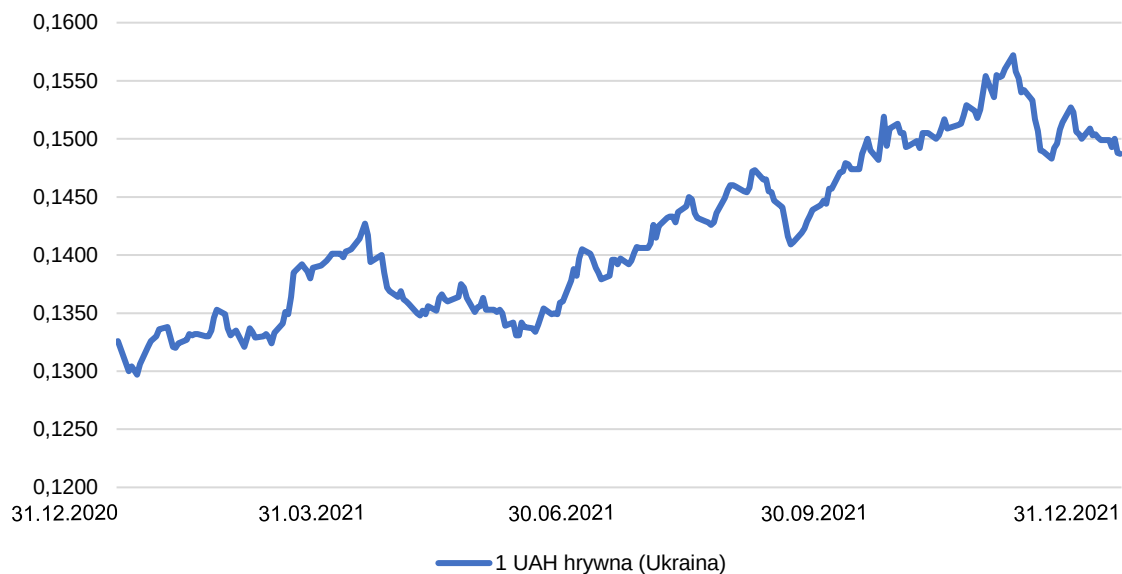
⁶ <https://bank.gov.ua/en/news/all/natsionalniy-bank-ukrayini-pidvischiv-oblikovu-stavku-do-10>

⁷ <http://www.ukrstat.gov.ua/imf/pokaze.html>

⁸ <http://www.ukrstat.gov.ua/imf/pokaze.html>

W 2021 roku hrywna ukraińska stopniowo wzmacniała się w stosunku do złotego. Na dzień 31 grudnia 2021 roku kurs wyniósł 0,1487 PLN, co oznacza wzrost o 12% w stosunku do kursu z dnia 31 grudnia 2020 roku.

Wykres 1 Notowania PLN względem UAH w 2021 roku



Źródło: NBP

Wyniki operacyjne w 2021 roku

Prezentowane 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.

Tabela 2 Wybrane wskaźniki operacyjne dla Grupy Kapitałowej i Spółki

Wskaźnik operacyjny	Rok zakończony 31 grudnia		
	2021	2020	2019
Pracuj.pl⁽⁴⁾			
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	512	310	401
Średnia Cena Projektów Rekrutacyjnych (PLN) ⁽²⁾	745	731	707
eRecruiter			
Liczba Aktywnych Klientów	1 594	1 436	1 397
Robota.ua			
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	1 153	577	701
Liczba Bezpłatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	545	156	96
Liczba Płatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	608	421	605
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (UAH) ⁽³⁾	587	566	496
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (PLN) ⁽³⁾	83	82	74

Źródło: Spółka

Uwagi:

⁽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 (oferty będą miały ten sam tytuł, ale różne lokalizacje - średnio 1,8), natomiast w przypadku robota.ua 1 kredyt może być zamieniony tylko na 1 ofertę pracy na okres jednego miesiąca.

⁽²⁾ Dla Pracuj.pl zdefiniowany jako przychód z projektów rekrutacyjnych (wykorzystane i przeterminowane kredyty na zamieszczanie ofert pracy + dodatki) podzielony przez liczbę projektów rekrutacyjnych.

⁽³⁾ Dla robota.ua zdefiniowane jako przychody ze sprzedaży na rzecz klientów zewnętrznych w segmencie Ukraina podzielone przez liczbę płatnych projektów rekrutacyjnych.

⁽⁴⁾ Dotyczą Spółki.

Analizując powyższą tabelę, wyraźnie widać trendy wzrostowe dla wszystkich kluczowych KPI operacyjnych dla spółek z Grupy:

a) Pracuj.pl (spółka Grupa Pracuj S.A.)

- Skuteczna strategia sprzedażowa oraz ożywienie rynku po 2020 roku skutkowało wzrostem liczby projektów rekrutacyjnych o 65,3% r/r do 512 tys.;
- Średnia cena projektu rekrutacyjnego wzrosła o 1,9% do 745 PLN, co związane było przede wszystkim z oferowaniem dodatków do ogłoszeń rekrutacyjnych nabywanych przez klientów (dopasowanie oferty do indywidualnych potrzeb klientów);

b) eRecruiter (spółka eRecruitment Solutions sp. z o.o.):

- Liczba aktywnych klientów, korzystających z subskrypcji eRecruiter, wzrosła o 11,0% r/r, głównie dzięki skutecznej pracy zespołów sprzedażowych, wspartych projektem badania rynku i segmentacji klientów;

c) Robota.ua (spółka Robota International TOV):

- Liczba projektów rekrutacyjnych wzrosła o 99,8% do 1 153 tys. w całym 2021 roku, głównie dzięki agresywnej strategii sprzedażowej opartej o model freemium, która w 2021 roku była nastawiona na zwiększenie udziałów rynkowych Robota.ua, która spowodowała pozyskanie znacznej liczby nowych klientów oraz wzrost liczby oferowanych bezpłatnych ogłoszeń rekrutacyjnych;
- Średnia cena płatnego projektu rekrutacyjnego wzrosła o 1,4% do 83,0 PLN, co związane było ze wzrostem zainteresowania klientów oferowanymi dodatkami do ogłoszeń rekrutacyjnych w serwisie Robota.ua.

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. Grupa stosuje poniższe definicje wybranych wskaźników finansowych:

- EBITDA definiowana jako zysk/(stratę) z działalności operacyjnej skorygowany o amortyzację (zysk netto powiększony o obciążenie z tytułu podatku dochodowego, stratę na sprzedaży udziałów jednostek podporządkowanych, koszty finansowe i amortyzację oraz pomniejszony o udział w zysku jednostek wykazywanych metodą praw własności i przychody finansowe);
- Skorygowaną EBITDA definiowana jako zysk/(stratę) z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację (w tym amortyzację wartości firmy) skorygowany o rozpoznane, jak również odwrócone, a uprzednio rozpoznane odpisy z tytułu trwałej utraty wartości aktywów, za dany rok obrotowy wykazany w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za ten rok oraz o wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu z całkowitych dochodów koszty programów płatności w formie akcji i koszty oferty publicznej;
- Marżę EBITDA dla danego okresu definiowana jako stosunek EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres;
- Skorygowaną marżę EBITDA dla danego okresu definiowana jako stosunek Skorygowanej EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres;

Tabela 3 Wybrane wskaźniki finansowe dla Grupy Kapitałowej

Wskaźnik finansowy	2021	2020	2019
EBITDA	239 545	147 585	170 900
Skorygowana EBITDA	257 338	148 316	174 819
Marża EBITDA (%)	50%	49%	47%
Skorygowana marża EBITDA (%)	54%	50%	48%

Źródło: (1) Spółka

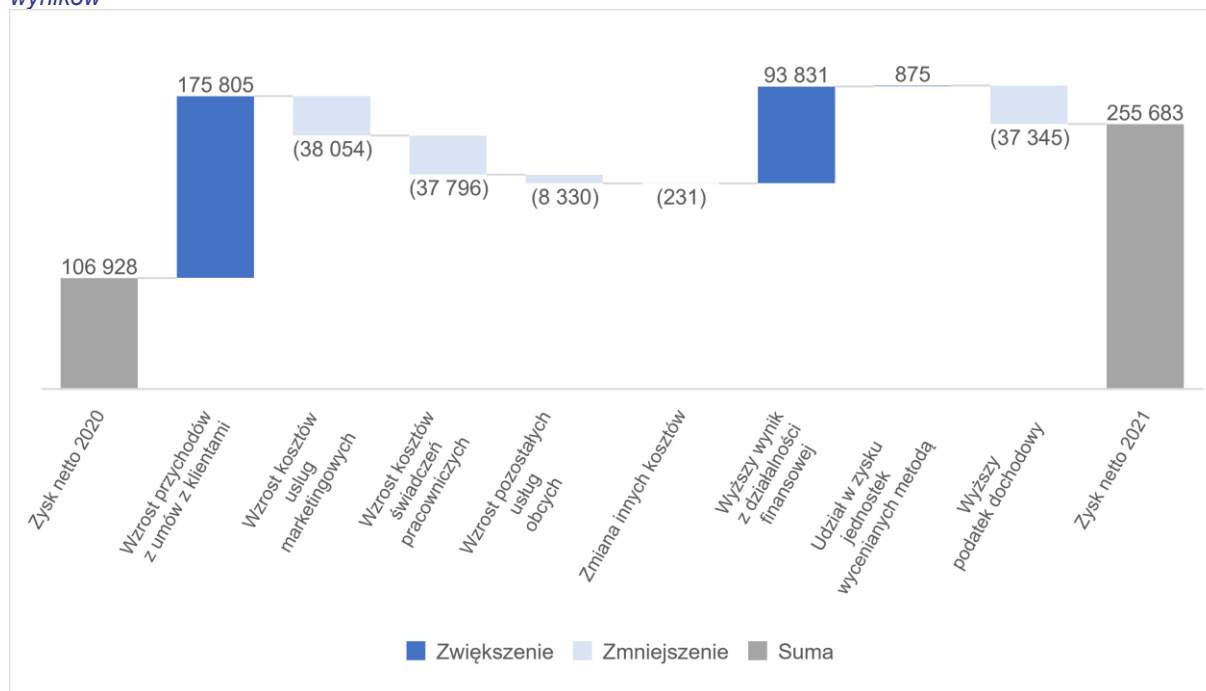
Wyniki finansowe w 2021 roku

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

W 2021 roku Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A. wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 255.683 tys. PLN, tj. o 139,1% wyższy niż w poprzednim roku. Zysk netto przypadający na Właścicieli Jednostki Dominującej wyniósł 254.693 tys. PLN i był o 139,1% wyższy niż w 2020 roku.

Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie publikował prognoz wyników finansowych na 2021 rok dla Grupy.

Wykres 2 Zysk netto Grupy za rok 2021 z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji rachunku wyników



Źródło: Spółka, Jako Inne koszty Grupa wykazuje następujące pozycje Skonsolidowanego sprawozdania z całkowitych dochodów: „Amortyzacja”; „Pozostałe koszty”; „Inne przychody operacyjne”; „Inne koszty operacyjne”; „Oczekiwane straty kredytowe”.

Tabela Wyniki finansowe Grupy

w tys. PLN			
	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami, w tym:	475 113	299 308	58,7%
Segment Polska	424 579	264 776	60,4%
Segment Ukraina	50 534	34 532	46,3%
Amortyzacja	(12 037)	(11 471)	4,9%
Koszty usług marketingowych	(54 134)	(16 080)	236,7%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(5 099)	(6 132)	(16,8%)
Pozostałe usługi obce	(24 543)	(16 213)	51,4%
Koszty świadczeń pracowniczych	(146 676)	(108 880)	34,7%
Pozostałe koszty	(6 044)	(3 938)	53,5%
Inne przychody operacyjne	1 114	660	68,8%
Inne koszty operacyjne	(328)	(583)	(43,7%)
Oczekiwane straty kredytowe	142	(557)	(125,5%)
Zysk z działalności operacyjnej, w tym:	227 508	136 114	67,1%
Segment Polska	222 718	131 234	69,7%
Segment Ukraina	4 790	4 880	(1,8%)
Przychody finansowe	90 922	1 946	4 572,3%
Koszty finansowe	(2 016)	(6 871)	(70,7%)
Przychody / (koszty) finansowe netto	88 906	(4 925)	(1 905,2%)
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	3 133	2 258	38,8%
Zysk przed opodatkowaniem	319 547	133 447	139,5%
Podatek dochodowy	(63 864)	(26 519)	140,8%
Zysk netto	255 683	106 928	139,1%

Źródło: Spółka

Tabela 4 Udział % przychodów i kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Grupy

	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	475 113	299 308	175 805
Amortyzacja	2,5%	3,8%	(1,3%)
Koszty usług marketingowych	11,4%	5,4%	6,0%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,1%	2,0%	(1,0%)
Pozostałe usługi obce	5,2%	5,4%	(0,3%)
Koszty świadczeń pracowniczych	30,9%	36,4%	(5,5%)
Pozostałe koszty	1,3%	1,3%	-
Inne przychody operacyjne	(0,2%)	(0,2%)	-
Inne koszty operacyjne	0,1%	0,2%	(0,1%)
Oczekiwane straty kredytowe	0,0%	0,2%	(0,2%)
Marża zysku z działalności operacyjnej	47,9%	45,5%	2,4%

Źródło: Spółka

Na wynik Grupy w 2021 roku w największym stopniu złożyły się:

- dynamiczne odbicie przychodów z umów z klientami (wzrost o 58,7% do 475.113 tys. PLN) przy zachowaniu wysokiej marży operacyjnej; wzrost przychodów z umów z klientami głównie dzięki niskiej stopie bezrobocia w 2021 roku w Polsce oraz mocnemu rynkowi pracownika, w szczególności w branży IT;
- wzrost kosztów usług marketingowych o 236,7% do 54.134 tys. PLN w wyniku większej aktywności marketingowej Grupy, w tym bardziej intensywnym kampaniom szeroko-zasięgowych, w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej Grupy w Polsce i w Ukrainie;
- wzrost kosztów usług świadczeń pracowniczych o 34,7% do 146.676 tys. PLN w wyniku zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz wyższymi premiami dla pracowników, w związku z wyższym poziomem sprzedaży;
- wyższa wartość podatku dochodowego wynikająca przede wszystkim ze wzrostu przychodów z umów z klientami w Polsce.

Dodatkowo w 2021 roku wystąpiły poniższe zdarzenia jednorazowe o nietypowym charakterze, mające istotny wpływ na Skonsolidowane sprawozdanie finansowe:

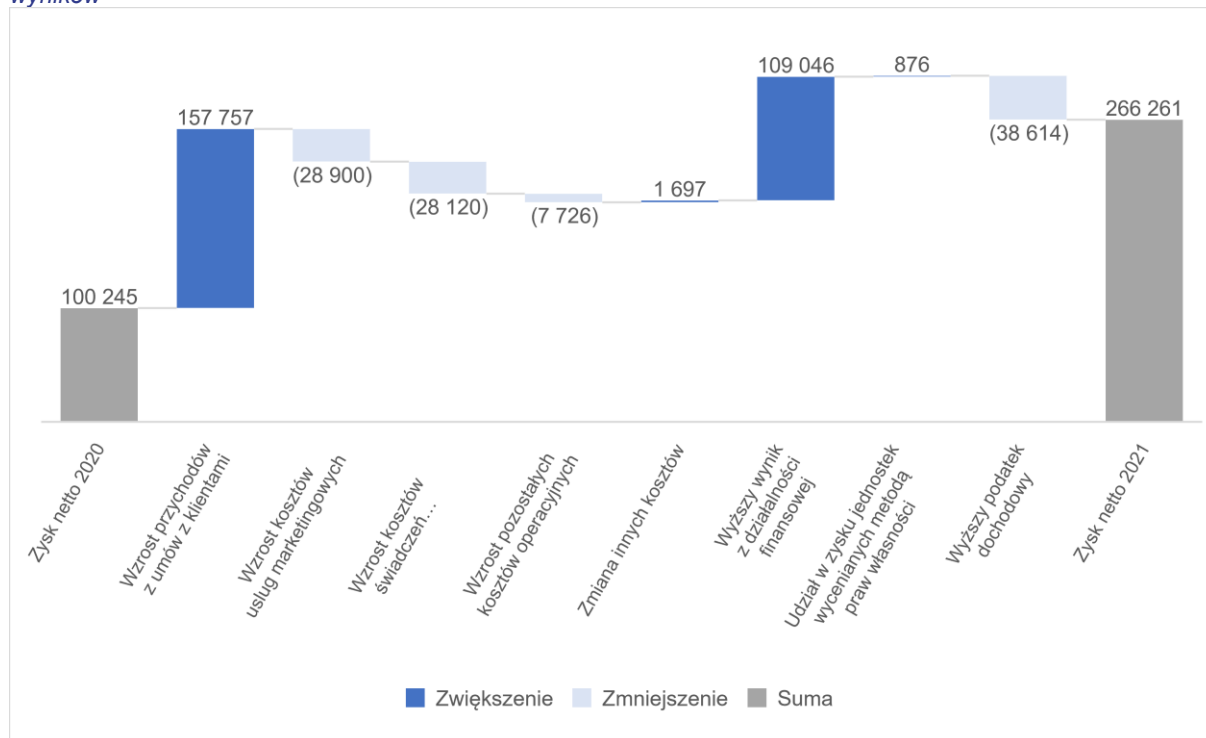
- koszty oferty publicznej akcji Spółki w kwocie 5.222 tys. PLN;
- wzrost wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. o 86.222 tys. PLN.

Grupa Pracuj S.A.

Spółka Grupa Pracuj S.A. w 2021 roku wypracowała zysk netto w wysokości 266.261 tys. PLN, tj. o 165,6% wyższy niż w poprzednim roku.

Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie publikował prognoz wyników finansowych na 2021 rok dla Spółki.

Wykres 3 Zysk netto Spółki za rok 2021 z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji rachunku wyników



Źródło: Spółka; Jako Inne koszty Spółka wykazuje następujące pozycje Sprawozdania z całkowitych dochodów: „Amortyzacja”; „Pozostałe koszty”; „Inne przychody operacyjne”; „Inne koszty operacyjne”; „Oczekiwane straty kredytowe”.

Tabela 5 Wyniki finansowe Spółki

w tys. PLN			
	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami	398 361	240 604	65,6%
Amortyzacja	(8 168)	(7 995)	2,2%
Koszty usług marketingowych	(40 780)	(11 880)	243,3%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(4 286)	(5 481)	(21,8%)
Pozostałe usługi obce	(21 585)	(13 859)	55,7%
Koszty świadczeń pracowniczych	(106 009)	(77 889)	36,1%
Pozostałe koszty	(2 938)	(2 374)	23,7%
Inne przychody operacyjne	1 001	710	40,9%
Inne koszty operacyjne	(191)	(667)	(71,3%)
Oczekiwane straty kredytowe	148	(325)	(145,4%)
Zysk z działalności operacyjnej	215 553	120 844	78,4%
Przychody finansowe	112 337	7 519	1 394,1%
Koszty finansowe	(2 313)	(6 542)	(64,6%)
Przychody / (koszty) finansowe netto	110 024	977	11 160,8%
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	3 133	2 258	38,8%
Zysk przed opodatkowaniem	328 710	124 079	164,9%
Podatek dochodowy	(62 449)	(23 834)	162,0%
Zysk netto	266 261	100 245	165,6%

Źródło: Spółka

Tabela 6 Udział % kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Spółki

	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	398 361	240 604	157 757
Amortyzacja	2,1%	3,3%	(1,3%)
Koszty usług marketingowych	10,2%	4,9%	5,3%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,1%	2,3%	(1,2%)
Pozostałe usługi obce	5,4%	5,8%	(0,3%)
Koszty świadczeń pracowniczych	26,6%	32,4%	(5,8%)
Pozostałe koszty	0,7%	1,0%	(0,2%)
Inne przychody operacyjne	(0,3%)	(0,3%)	-
Inne koszty operacyjne	0,0%	0,3%	(0,2%)
Oczekiwane straty kredytowe	0,0%	0,1%	(0,2%)
Marża zysku z działalności operacyjnej	54,1%	50,2%	3,9%

Źródło: Spółka

Na wynik Spółki w 2021 roku w największym stopniu złożyły się:

- dynamiczne odbicie przychodów z umów z klientami po pandemii COVID-19 przy zachowaniu wysokiej marży operacyjnej;
- niska stopa bezrobocia w 2021 roku w Polsce i rynek pracownika, w szczególności w branży IT, przyczyniły się do wzrostu przychodów z umów z klientami o 65,6% do 398.361 tys. PLN;
- wzrost kosztów usług marketingowych o 243,3% do 40.780 tys. PLN w wyniku ze zwiększonych działań marketingowych, w tym bardziej intensywnym kampaniom szeroko-zasięgowych, w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej Spółki w Polsce;
- wzrost kosztów usług świadczeń pracowniczych o 36,1% do 106.009 tys. PLN w wyniku zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz wyższych premiami dla pracowników w związku z wyższym poziomem sprzedaży;
- wyższa wartość podatku dochodowego wynikająca ze wzrostu przychodów z umów z klientami w Polsce.

Dodatkowo w 2021 roku wystąpiły poniższe zdarzenia o nietypowym charakterze, mające istotny wpływ na Jednostkowe sprawozdanie finansowe:

- koszty oferty publicznej akcji Spółki w kwocie 5.222 tys. PLN;
- wzrost wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. o 86.222 tys. PLN.

Sytuacja majątkowa

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Aktywa razem uległy podwyższeniu o 193.650 tys. PLN, tj. o 63,3%, z poziomu 306 055 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 499.705 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku

Na 31 grudnia 2021 roku i 31 grudnia 2020 roku aktywa obrotowe stanowiły odpowiednio 54,5% i 60,3% aktywów ogółem, a aktywa trwałe razem 45,5% i 39,7% aktywów.

Tabela 7 Aktywa Grupy Kapitałowej

Aktywa Grupy	w tys. PLN		Zmiana (r/r)
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	
Aktywa trwałe, w tym:	227 271	121 385	87,2%
Wartości niematerialne	6 176	2 750	124,6%
Rzeczowe aktywa trwałe	9 910	11 214	(11,6%)
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	20 854	24 922	(16,3%)
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	32 484	23 945	35,7%
Pozostałe aktywa finansowe	127 229	34 817	265,4%
Pozostałe aktywa niefinansowe	227	244	(7,0%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	30 391	23 493	29,4%
Aktywa obrotowe, w tym:	272 434	184 670	47,5%
Należności handlowe	55 739	30 175	84,7%
Pozostałe aktywa finansowe	25 060	15 082	66,2%
Pozostałe aktywa niefinansowe	6 799	4 186	62,4%
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	184 836	135 227	36,7%
Aktywa razem	499 705	306 055	63,3%

Źródło: Spółka

Aktywa trwałe uległy podwyższeniu o 105.886 tys. PLN, tj. o 87,2%, z poziomu 121 385 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 227.271 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana ta wynikała głównie ze wzrostu pozycji pozostałe aktywa finansowe w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w spółce Beamery Inc. Aktywa obrotowe uległy podwyższeniu o 87.764 tys. PLN, tj. o 47,5%, z poziomu 184.670 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 272.434 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana wynikała głównie ze wzrostu należności handlowych o 25.564 tys. PLN oraz środków pieniężnych o 49.609 tys. PLN w toku podstawowej działalności Grupy.

Na koniec 2021 roku kapitał własny Grupy wyniósł 249.157 tys. PLN i był o 142,0% wyższy niż na koniec ubiegłego roku. Na wzrost kapitału własnego przypadającego właścicielom jednostki dominującej wpływ miało przede wszystkim wygenerowanie zysku netto spółek z Grupy za 2021 rok częściowo skompensowane wypłatą dywidendy za 2020 rok. Zmiany w kapitale własnym Grupy zostały przedstawione w Skonsolidowanym sprawozdaniu ze zmian w kapitale własnym (patrz: „Skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku”).

Tabela 8 Pasywa Grupy Kapitałowej

Pasywa Grupy	w tys. PLN		Zmiana (r/r)
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	
Kapitał własny, w tym:	249 157	102 975	142,0%
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	249 145	103 191	141,4%
Kapitał udziałowców niekontrolujących	12	(216)	(105,6%)
Zobowiązania razem, w tym:	250 548	203 080	23,4%
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	51 212	25 196	103,3%
Zobowiązania z tytułu leasingu	17 135	23 647	(27,5%)
Pozostałe zobowiązania finansowe	13 481	-	-
Zobowiązania wobec pracowników	1 451	1 549	(6,3%)
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	19 145	-	n/a
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	199 336	177 884	12,1%
Kredyty	-	29 294	(100,0%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	9 191	8 499	8,1%
Pozostałe zobowiązania finansowe	7 097	-	-
Zobowiązania wobec pracowników	14 860	20 306	(26,8%)
Zobowiązania handlowe	15 770	9 018	74,9%
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	15 999	7 735	106,9%
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	5 197	2 731	90,3%
Zobowiązania z tytułu umów	131 222	100 301	30,8%
Pasywa razem	499 705	306 055	63,3%

Źródło: Spółka

Zobowiązania razem wzrosły o 47.468 tys. PLN do 250.548 tys. PLN na koniec 2021 roku i były wyższe o 23,4% r/r.

Na 31 grudnia 2021 roku zobowiązania krótkoterminowe stanowiły odpowiednio 79,6%, a zobowiązania długoterminowe 20,4% zobowiązań razem. Na 31 grudnia 2020 roku zobowiązania krótkoterminowe stanowiły odpowiednio 87,6%, a zobowiązania długoterminowe 12,4% zobowiązań razem.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły o 21.542 tys. PLN, tj. o 12,1%, z poziomu 177.884 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 199.336 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana była spowodowana przede wszystkim wzrostem zobowiązań handlowych, wzrostem pozostałych zobowiązań niefinansowych dotyczących rozliczeń publiczno-prawnych, zobowiązań z tytułu nabycia udziałów w jednostce stowarzyszonej oraz zobowiązań z tytułu umów (spowodowanym wyższą wartością sprzedaży) skompensowanych częściowo spłatą kredytu terminowego.

Zobowiązania długoterminowe wzrosły o 26.016 tys. PLN, tj. o 103,3%, z poziomu 25.196 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 51.212 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Wzrosły one przede wszystkim w wyniku zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego inwestycji wycenianych w wartości godziwej oraz oszacowanym na dzień 31 grudnia 2021 roku zobowiązaniem z tytułu opcji put dotyczącym potencjalnych, przyszłych płatności na rzecz udziałowców niekontrolujących spółki Robota International TOV.

Zobowiązania długoterminowe z tytułu opcji put dotyczą oszacowanej wartości zobowiązania z tytułu potencjalnych, przyszłych płatności na rzecz udziałowców niekontrolujących spółki Robota International TOV oraz zostały opisane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku w nocie „5.3 Zobowiązania handlowe i pozostałe zobowiązania finansowe”.

Grupa Pracuj S.A.

Aktywa razem wzrosły o 191.197 tys. PLN, tj. o 73,3%, z poziomu 260.975 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 452.172 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku.

Na 31 grudnia 2021 roku i 31 grudnia 2020 roku aktywa obrotowe stanowiły odpowiednio 49,6% i 54,5% aktywów ogółem, a aktywa trwałe razem 50,4% i 45,5% aktywów.

Tabela 9 Aktywa Spółki

Aktywa Spółki	w tys. PLN		Zmiana (r/r)
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	
Aktywa trwałe, w tym:	228 001	118 690	92,1%
Wartości niematerialne	4 525	2 392	89,2%
Rzeczowe aktywa trwałe	6 363	7 521	(15,4%)
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	13 464	16 955	(20,6%)
Inwestycje w jednostkach zależnych	21 486	12 447	72,6%
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	32 484	23 945	35,7%
Pozostałe aktywa finansowe	127 229	34 816	265,4%
Pozostałe aktywa niefinansowe	-	1	(100,0%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	22 450	20 613	8,9%
Aktywa obrotowe, w tym:	224 171	142 285	57,6%
Należności handlowe	45 987	24 664	86,5%
Pozostałe aktywa finansowe	31 801	18 493	72,0%
Pozostałe aktywa niefinansowe	4 568	2 007	127,7%
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	141 815	97 121	46,0%
Aktywa razem	452 172	260 975	73,3%

Źródło: Spółka

Aktywa trwałe wzrosły o 109.311 tys. PLN, tj. o 92,1%, z poziomu 118 690 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 228.001 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana ta wynikała głównie ze wzrostu pozycji pozostałe aktywa finansowe w wyniku aktualizacji wartości godziwej udziałów w spółce Beamery Inc. Aktywa obrotowe uległy podwyższeniu o 81.886 tys. PLN, tj. o 57,6%, z poziomu 142.284 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 224.171 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana wynikała głównie ze wzrostu należności handlowych o 21.323 tys. PLN oraz środków pieniężnych o 44.694 tys. PLN w toku podstawowej działalności Spółki.

Na koniec 2021 roku kapitał własny Spółki wyniósł 267.138 tys. PLN i był o 186,5% wyższy niż na koniec ubiegłego roku. Na wzrost kapitału własnego przypadającego właścicielom Jednostki Dominującej wpłynęło przede wszystkim wygenerowanie zysku netto za 2021 rok częściowo skompensowane wypłatą dywidendy za 2020 rok. Zmiany w kapitale własnym Spółki zostały przedstawione w Sprawozdaniu ze zmian w kapitale własnym (patrz: „Jednostkowe sprawozdanie finansowe za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku”). Transakcje nabycia i zbycia akcji własnych Spółki w 2021 roku zostały opisane w Jednostkowym sprawozdaniu finansowym w nocie „4.9 Kapitał własny”.

Tabela 10 Pasywa Spółki

Pasywa Spółki	w tys. PLN		Zmiana (r/r)
	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	
Kapitał własny razem	267 138	93 235	186,5%
Zobowiązania razem, w tym:	185 034	167 740	10,3%
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	32 280	21 256	51,9%
Kredyty	-	-	n/a
Zobowiązania z tytułu leasingu	11 804	17 121	(31,1%)
Zobowiązania wobec pracowników	1 331	1 419	(6,2%)
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	19 145	2 716	604,8%
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	152 754	146 484	4,3%
Kredyty	-	29 294	(100,0%)
Zobowiązania z tytułu leasingu	6 494	6 254	3,8%
Zobowiązania wobec pracowników	11 465	16 336	(29,8%)
Zobowiązania handlowe	14 685	12 291	19,5%
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	12 253	5 917	107,1%
Pozostałe zobowiązania finansowe	7 097	-	n/a
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	3 943	1 711	130,4%
Zobowiązania z tytułu umów	96 817	74 681	29,6%
Pasywa razem	452 172	260 975	73,3%

Źródło: Spółka

Zobowiązania razem wzrosły o 17.293 tys. PLN, tj. o 10,3%, z poziomu 167.740 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 185.034 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku.

Na 31 grudnia 2021 roku zobowiązania krótkoterminowe stanowiły odpowiednio 82,6%, a zobowiązania długoterminowe 17,4% zobowiązań razem. Na 31 grudnia 2020 roku zobowiązania krótkoterminowe stanowiły odpowiednio 87,3%, a zobowiązania długoterminowe 12,7% zobowiązań razem.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły o 6.269 tys. PLN, tj. o 4,3%, z poziomu 146.484 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 152.754 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Zmiana była spowodowana wzrostem pozostałych zobowiązań niefinansowych dotyczących rozliczeń publiczno-prawnych, zobowiązań z tytułu nabycia udziałów w jednostce stowarzyszonej oraz z tytułu umów (spowodowanym wyższą wartością sprzedaży), skompensowanych częściowo spłatą kredytu terminowego.

Zobowiązania długoterminowe wzrosły o 11.024 tys. PLN, tj. o 51,9%, z poziomu 21.256 tys. PLN na 31 grudnia 2020 roku do 32.280 tys. PLN na 31 grudnia 2021 roku. Wzrosły one przede wszystkim w wyniku zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego inwestycji wycenianych w wartości godziwej.

Przepływy pieniężne

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Grupa wygenerowała dodatnie przepływy pieniężne netto dzięki dodatnim przepływom z działalności operacyjnej.

Tabela 11 Przepływy pieniężne dla Grupy Kapitałowej

	w tys. PLN		
	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	224 928	124 460	80.7%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(28 046)	(3 830)	632.3%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(146 814)	(70 817)	107.3%
Przepływy pieniężne netto, razem	50 068	49 813	0,5%

Źródło: Spółka

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zwiększyły się o 97.335 tys. PLN z wpływu środków pieniężnych w wysokości 124.460 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku do wpływu środków pieniężnych w wysokości 224.928 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku. Zmiany przepływów środków pieniężnych z działalności operacyjnej wynikały głównie ze zwiększenia wpływów z tytułu umów z klientami wskutek odbicia po pandemii COVID-19, częściowo skompensowanego wzrostem zapłaconego podatku dochodowego o 17.259 tys. PLN oraz zmianami stanu kapitału obrotowego głównie w wyniku zwiększenia stanu należności handlowych o 25.643 tys. PLN (w wyniku zwiększonej skali działalności Grupy), częściowo skompensowanych wzrostem stanu zobowiązań z tytułu umów o 30.921 tys. PLN, głównie z powodu wzrostu wartości sprzedaży projektów rekrutacyjnych.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej zarówno za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku, jak i za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku były ujemne. Wpływy zwiększyły się o 24.198 tys. PLN z wypływu środków pieniężnych w wysokości 3.830 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku do wypływu środków pieniężnych w wysokości 28.046 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku. Wzrost ten wynikał głównie z wyższych wartości nabyć rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych o 5.746 tys. PLN i wyższej wartości nabyć aktywów finansowych (głównie obligacje), skompensowany częściowo wyższymi wpływami z otrzymanych dywidend o 2.496 tys. PLN.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2021 roku Spółka odnotowała wypływy środków pieniężnych netto z działalności finansowej wynoszące 146.814 tys. PLN, wynikające głównie z wypłaconych dywidend w wysokości 106.789 tys. PLN oraz spłaty kredytu w wysokości 29.181 tys. PLN.

W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku Spółka odnotowała 70.817 tys. PLN wypływów środków pieniężnych netto z działalności finansowej, związanych głównie z wypłatą dywidend w wysokości 61.790 tys. PLN.

Grupa Pracuj S.A.

Spółka wygenerowała dodatnie przepływy pieniężne netto dzięki dodatnim przepływom z działalności operacyjnej.

Tabela 12 Przepływy pieniężne dla Spółki

	w tys. PLN		
	2021	2020	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	193 529	114 134	69.6%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(7 335)	(2 393)	206.5%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	(140 996)	(66 504)	112,0%
Przepływy pieniężne netto, razem	45 198	45 236	(0,1%)

Źródło: Spółka

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zwiększyły się o 88.292 tys. PLN z wpływu środków pieniężnych w wysokości 114.134 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku do wpływu środków pieniężnych w wysokości 193.529 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku. Zmiany przepływów środków pieniężnych z działalności operacyjnej wynikały głównie ze zwiększenia wpływów z tytułu umów z klientami wskutek odbicia po pandemii COVID-19, częściowo skompensowanego wzrostem zapłaconego podatku dochodowego o 17.408 tys. PLN oraz zmianami stanu kapitału obrotowego, na co głównie wpływ miało zwiększenie stanu należności handlowych o 21.323 tys. PLN w wyniku zwiększonej skali działalności Spółki. Zostało to częściowo skompensowane wzrostem stanu zobowiązań z tytułu umów o 22.136 tys. PLN, poprzez wzrost wartości sprzedaży projektów rekrutacyjnych.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku i za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku były ujemne. Wpływy zwiększyły się o 13.839 tys. PLN z wypływu środków pieniężnych w wysokości 2.393 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2020 roku do wypływu środków pieniężnych w wysokości 7.335 tys. PLN za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku. Wzrost ten wynikał głównie z wyższych wartości nabycia rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych o 2.262 tys. PLN i wyższej wartości nabycia aktywów finansowych (głównie obligacje, zmiana netto na 20.041 tys. PLN), skompensowany częściowo wyższymi wpływami z otrzymanych dywidend o 10.385 tys. PLN.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2021 roku Spółka odnotowała wypływy środków pieniężnych netto z działalności finansowej wynoszące 140.996 tys. PLN, wynikające głównie z wypłaconych dywidend w wysokości 103.675 tys. PLN oraz spłaty kredytu w wysokości 29.181 tys. PLN.

W okresie 12 miesięcy zakończonym 31 grudnia 2020 roku Spółka odnotowała wypływy środków pieniężnych netto z działalności finansowej wynoszące 66.504 tys. PLN związane głównie z wypłatą dywidend w wysokości 61.790 tys. PLN.

Nakłady inwestycyjne Grupy

Nakłady inwestycyjne Grupy i Spółki są głównie finansowane środkami własnymi pochodzącymi z działalności operacyjnej. Nakłady inwestycyjne definiowane są jako wartości zwiększenia stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości aktywów niematerialnych, nakłady inwestycyjne łącznie

są ujęte w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym i opisane w notach: „6.1 Wartości niematerialne” oraz „6.2 Rzeczowe aktywa trwałe” oraz w Jednostkowym sprawozdaniu finansowym w notach: „4.1 Wartości niematerialne” oraz „4.2 Rzeczowe aktywa trwałe”.

Tabela 13 Nakłady inwestycyjne Grupy

w tys. PLN			
Nakłady inwestycyjne	Okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2021	Okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2020	Zmiana (r/r)
Zwiększenia: Wartości niematerialne	4 719	1 530	208,4%
Zwiększenia: Rzeczowe aktywa trwałe	2 922	1 735	68,4%
Nakłady inwestycyjne, razem	7 641	3 265	134,0%

Źródło: Spółka

W okresie 12 miesięcy zakończonych 31 grudnia odpowiednio 2021 roku oraz 2020 roku, nakłady inwestycyjne Grupy dotyczące zakupu wartości niematerialnych (nakłady na prace rozwojowe, oprogramowanie komputerowe i licencje) wyniosły odpowiednio 4.719 tys. PLN i 1.530 tys. PLN. Wahania w analizowanych okresach wynikały głównie z faktu zwiększonych nakładów na prace rozwojowe w 2021 roku, tj. opracowanie nowych funkcjonalności i nowych produktów Grupy. W dziedzinie badań i rozwoju w 2021 roku Grupa prowadziła prace rozwojowe związane, m.in. z opracowaniem produktów wizerunkowych, nowych modułów w narzędziu eRecruiter oraz tworzeniem serwisu theprotocol.it.

W okresie 12 miesięcy zakończonych 31 grudnia odpowiednio 2021 roku oraz 2020 roku, nakłady inwestycyjne Grupy dotyczące nabycia rzeczowych aktywów trwałych wyniosły odpowiednio 2.922 tys. PLN i 1.735 tys. PLN i dotyczyły głównie zakupów sprzętu komputerowego.

Udział nakładów inwestycyjnych Grupy w przychodach z umów z klientami Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku i 2020 roku wynosił, odpowiednio, 1,6% i 1,1%.

Tabela 14 Nakłady inwestycyjne Spółki

w tys. PLN			
Nakłady inwestycyjne	Okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2021	Okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2020	Zmiana (r/r)
Zwiększenia: Wartości niematerialne	3 267	1 080	202,4%
Zwiększenia: Rzeczowe aktywa trwałe	1 832	1 469	24,8%
Nakłady inwestycyjne, razem	5 099	2 549	100,1%

Źródło: Spółka

Udział nakładów inwestycyjnych Spółki w przychodach z umów z klientami Spółki za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku i 2020 roku wynosił, odpowiednio, 1,3% i 1,1%.

Zarząd nie przewiduje wystąpienia problemów ze sfinansowaniem planów inwestycyjnych Grupy oraz Spółki na 2022 rok, które planuje finansować ze środków własnych.

Ocena zarządzania zasobami finansowymi

W 2021 roku Grupa Kapitałowa posiadała pełną zdolność do regulowania zobowiązań w terminie ich płatności. Działalność operacyjna, inwestycyjna i akwizycyjna finansowana była głównie ze środków własnych.

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.

Kredyty i pożyczki

Na dzień 31 grudnia 2021 roku Grupa i Spółka nie posiadała zobowiązań z tytułu kredytów. W dniu 12 kwietnia 2021 roku kredyt terminowy od mBank S.A., DNB Bank Polska S.A. oraz PKO Bank Polski S.A. został spłacony w całości. Spółka nie naruszyła zapisów umów kredytowych, na podstawie których byłaby zobowiązana do wcześniejszej spłaty zadłużenia.

Poręczenia i gwarancje

Na 31 grudnia 2021 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 w nocie „7.7 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.

Transakcje z podmiotami powiązanymi

W 2021 roku Spółka lub jednostki zależne nie zawierały transakcji z podmiotami powiązanymi na warunkach innych niż rynkowe. Transakcje pomiędzy podmiotami powiązanymi odbywają się na warunkach równorzędnych z tymi, które obowiązują w transakcjach zawieranych na warunkach rynkowych. Wszystkie transakcje z podmiotami powiązanymi zostały opisane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w nocie „7.2 Transakcje z jednostkami powiązanymi” oraz w Jednostkowym sprawozdaniu finansowym w nocie „7.1 Transakcje z jednostkami powiązanymi”.

STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Misja i wartości Grupy Pracuj

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. Grupa wykorzystuje do tego nowoczesne i najbardziej efektywne technologie.



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



Wartości te leżą u podstaw strategii rozwoju Grupy Pracuj. Spółka od początku swojej działalności stawia na dynamiczny model kultury organizacyjnej. Z sukcesem przekłada się to na działalność biznesową całej Grupy, usprawniając wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań oraz motywując do dalszego rozwoju.

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

W 2021 roku Spółka podjęła działania, które mają zapewnić jej rozwój w kolejnych latach. Grupa Pracuj zamierza kontynuować dynamiczny rozwój, zarówno poprzez wzrost organiczny, jak i przez akwizycje. Główne założenia strategiczne dla poszczególnych segmentów przedstawiono poniżej.

Główne założenia strategiczne

Najważniejsze cele strategiczne Grupy na 2022 rok oraz kolejne lata to m.in.:

- ***Dalsze umocnienie pozycji jako platformy pierwszego wyboru dla celów rekrutacji pracowników z segmentu white collar w Polsce***

Według danych Spółki, dla 48% respondentów marka Pracuj.pl jest pierwszą wskazywaną marką (top of mind), spośród marek związanych z rekrutacją pracowników z segmentu white collar (grudzień 2021 roku). Wskaźniki spontanicznej oraz wspomaganej świadomości Pracuj.pl wynosiły w tym czasie odpowiednio 79% i 91%. Zasięg platformy Pracuj.pl dzięki coraz większej liczbie korzystających z niej pracodawców i pracowników, sprawia, że jest on serwisem pierwszego wyboru w Polsce.

Realizując założoną strategię Zarząd Grupy Pracuj dąży do wzmocnienia tej pozycji systematycznie poszerzając ofertę o nowe funkcjonalności i produkty oraz koncentrując się na zapewnieniu jak najlepszych doświadczeń pracodawcom i użytkownikom.

- ***Poszerzenie bazy kandydatów o pracowników fizycznych i zatrudnianych w branżach o specjalistycznym charakterze***

Pozycja rynkowa Grupy w obszarze usług dla pracowników z segmentu white collar umożliwia jej ekspansję na innych obszarach. Grupa podjęła wiele inicjatyw mających na celu przyspieszenie ekspansji poza jej podstawowy rynek ofert pracy i oczekuje, że w przyszłości nadal będzie się na nich koncentrować.

W segmencie obejmującym pracowników fizycznych, Grupa wypracowała swoje własne, unikalne treści dla pracodawców za pośrednictwem platformy Dryg.pl. Oferuje ona dodatkowe funkcjonalności pod nazwą „Easy Buy” i „Easy Apply”. „Easy Buy” umożliwia pracodawcom łatwy zakup nowych ogłoszeń o pracę, a „Easy Apply” pozwala kandydatom w prosty sposób aplikować na jedną lub kilka

ofert pracy jednocześnie, co z kolei zwiększa współczynnik odpowiedzi na przesłane CV w serwisie Grupy. Atrakcyjna oferta cenowa oraz łatwość obsługi pozwoliły, aby e-commerce stał się ważnym kanałem sprzedaży przy rekrutacji pracowników fizycznych.

Model biznesowy Grupy Pracuj pozwala na elastyczne dopasowanie oferty platformy do potrzeb różnych grup klientów, zarówno B2B jak B2C, w tym również na skuteczne budowanie pozycji Grupy w segmencie pracowników fizycznych.

W 2021 roku Grupa Pracuj uruchomiła również dedykowane rozwiązanie dla segmentu IT, który charakteryzuje się wysoką rentownością. the:protocol.it to niszowy portal, który oferuje grupie docelowej skrojoną na miarę ofertę z dodatkowymi funkcjami, takimi jak specjalistyczne filtrowanie czy szczegółowe, branżowe informacje na temat stanowiska pracy. Dzięki spójnej strategii sprzedaży, Grupa Pracuj dąży do zwiększenia średniego przychodu ARPC z jej obecnych klientów oraz dotarcia do klientów w nowych segmentach. the:protocol.it to obecnie narzędzie akwizycji najbardziej wartościowych kandydatów.

Dalsza ekspansja w segmencie specjalistycznych portali rekrutacyjnych, takich jak the:protocol.it czy platforma Dryg.pl, pozwoli Grupie zwiększyć obecność w różnych segmentach rynku, dostarczać specjalistyczne produkty i usługi, a tym samym przyczyni się do jej wzrostu poprzez zwiększoną penetrację i wyższy ARPC.

▪ **Zwiększenie przychodów poprzez rozwój portfela produktów**

Grupa zamierza dalej zwiększać swoje przychody z umów z klientami poprzez rozwój nowych produktów i pakietów oferowanych klientom.

Czynnikiem wyróżniającym spółkę na rynku jest, m.in. budowanie oferty dla klientów biznesowych w modelu projektowym, tzw. „projekty rekrutacyjne”.

Projekt rekrutacyjny oferowany przez Grupę składa się z: (i) ogłoszenia o pracę; (ii) dodatków budujących zasięg i zwiększających liczbę CV wysyłanych przez kandydatów (ang. add-ons); oraz (iii) darmowego narzędzia do przeglądania zgłoszeń (Strefa. Pracuj).

Obecnie Grupa tworzy nowe produkty, które mają wesprzeć wzrost jej przychodów z umów z klientami. Produkty te bazują na algorytmach analizujących możliwość efektywnego dopasowania informacji zgromadzonych w bazach danych uzyskanych zarówno od klientów jak i osób poszukujących pracy. Planujemy także wykorzystywanie rozwiązań sztucznej inteligencji w odniesieniu do obszernej bazy CV, co jeszcze bardziej zwiększy możliwości Grupy w zakresie dopasowywania kandydatów do ofert pracy.

Pozycja lidera na rynku, różnorodność i stopień zaawansowania wyboru, jaki Grupa zapewnia zarówno kandydatom, jak i pracodawcom, bogata oferta produktów i najlepsza obsługa klienta, sprawiają, że Grupa Pracuj dysponuje znacznym potencjałem do dalszego zwiększania przychodów z umów z klientami.

▪ **Zwiększanie synergii produktowych pomiędzy eRecruiter i Spółką, aby utrzymać pozycję ATS pierwszego wyboru w Polsce**

Będąca kluczowym elementem oferty Grupy Pracuj, platforma eRecruiter zajmuje unikalną pozycję na rynku. Wykorzystując dotychczasowe, trwałe relacje z klientami, nawiązane dzięki serwisom rekrutacyjnym, Grupa jest w stanie zaoferować funkcjonalności platformy eRecruiter tym klientom, którzy ich najbardziej potrzebują, czyli najbardziej aktywnym pracodawcom.

Celem Grupy jest kontynuacja rozwoju obecnych i dodatkowych funkcjonalności w ramach platformy eRecruiter, aby dalej budować przewagę konkurencyjną. Obejmuje to zarówno podstawowe funkcjonalności platformy, jak i kolejne innowacje obejmujące konta kandydatów i produkty oparte na danych. Ponadto eRecruiter oferuje swoim klientom szereg rozwiązań HR-owych od dostawców zewnętrznych w modelu „marketplace”. Wszystkie te elementy przekładają się na wzrost zaangażowania użytkowników, a tym samym wzmocnienie pozycji kompleksowego dostawcy narzędzi dla działów HR w Polsce.

Grupa chce nadal zwiększać zakres swojej oferty po to, aby stać się centrum procesów rekrutacyjnych dla wszystkich organizacji, oferując najwyższy poziom doświadczeń użytkownika, możliwość samoobsługi i najlepszą w swojej klasie technologię. Rozwój platformy eRecruiter zwiększy kompleksowość oferty Spółki, jednocześnie zapewniając powtarzalne przepływy pieniężne z wysoką marżą.

▪ **Wzmocnienie środowiska HR Tech poprzez poszerzenie oferty dedykowanej temu obszarowi**

Grupa planuje w pełni wykorzystać doświadczenie zdobyte m.in. podczas rozwoju platformy eRecruiter oraz inwestycji dokonanych przez Fundusz. Do tej pory Spółka bezpośrednio lub poprzez Fundusz dokonała inwestycji w kilka spółek z branży HR, w tym w spółkę Fitqbe, właściciela platformy Worksmile, zajmującej się budowaniem angażującej kultury organizacyjnej oraz dostarczaniem benefitów, prowadzeniem komunikacji wewnętrznej, w tym docenianie i dbanie o pracowników.

▪ **Kształtowanie kultury firmy w celu osiągnięcia jej celów i zaangażowania pracowników**

Sukces Grupy opiera się na wyraźnej misji i przejrzystych wartościach, które obejmują między innymi: (i) stawianie klienta w centrum uwagi; (ii) odpowiedzialność za pracę i cele firmy; (iii) szacunek dla różnorodności; (iv) odwagę w działaniu i umiejętność uczenia się na błędach; oraz (v) radość z pracy. Grupa chce, aby te wartości stanowiły podstawę jej strategii na przyszłość.

Czynniki, które w ocenie Zarządu będą miały wpływ na osiągnięte wyniki finansowe Spółki i Grupy w kolejnych okresach

W ocenie Zarządu na działalność Grupy oraz Spółki wpływ będą miały poniższe aspekty:

- Konflikt zbrojny w Ukrainie. Trwający konflikt zbrojny może mieć długofalowe przełożenie na wyniki operacyjne i finansowe spółek prowadzących działalność na terenie Ukrainy. Największym ryzykiem może być pogarszająca się sytuacja gospodarcza Ukrainy i długoterminowo utrzymujący się spadek przychodów spółek ukraińskich z Grupy.

Zarząd Spółki na bieżąco monitoruje rozwój sytuacji w Ukrainie i ocenia, że na dzień bilansowy, na który sporządzone zostało niniejsze sprawozdanie, nie wystąpiły żadne przesłanki, które wskazywałyby na utratę możliwości kontynuacji działalności Grupy w Ukrainie. Szczegółowe dane dotyczące udziałów Segmentu Ukraina w strukturze Grupy Kapitałowej zostały szczegółowo przedstawione w Nocie 7.8 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego;

- Sytuacja gospodarcza w Polsce, w szczególności niepewność na rynku związana z sytuacją geopolityczną w regionie;
- Rosnąca inflacja oraz wzrost stóp procentowych;
- Zdolność do pozyskania, zapewnienia rozwoju i zatrzymania kluczowych pracowników, co pozwoli na dalsze pomyślne zarządzanie jej działalnością, w związku z czym Grupa oferuje konkurencyjne pakiety wynagrodzeń i benefitów pracowniczych;
- Zmiany w obowiązujących regulacjach prawnych i związane z nimi koszty - Spółka działa w sektorze usług rekrutacyjnych, który jest przedmiotem wielu regulacji w zakresie m.in. ochrony danych osobowych, praw własności intelektualnej, marketingu.

CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem

W każdym roku obrotowym Zarząd Spółki przygotowuje własną ocenę skuteczności funkcjonowania systemów zarządzania ryzykiem w Spółce i Grupie. Rada Nadzorcza dokonuje jej oceny na podstawie rekomendacji Komitetu Audytu.

Spółka utrzymuje systemy zarządzania ryzykiem oraz nadzoru odpowiednie do wielkości Spółki oraz rodzaju i skali prowadzonej działalności. W 2021 roku w Spółce nie funkcjonowały wyodrębnione jednostki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i audyt wewnętrzny.

Za wdrożenie i utrzymanie skutecznego systemu zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd. Osoby, które są odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem mają zapewnioną możliwość raportowania bezpośrednio do Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu.

Rada Nadzorcza w ramach stałego nadzoru nad działalnością Spółki, w ramach regularnych i zaplanowanych posiedzeń oraz doraźnych kontaktów i telekonferencji monitoruje wszystkie kluczowe obszary ryzyk. Monitorowanie oparte jest o informacje, sprawozdania, prezentacje oraz materiały i opinie okresowo dostarczane Radzie przez Zarząd Spółki lub osoby odpowiedzialne za kluczowe obszary.

Kluczowe obszary ryzyka Spółki obejmują: i) ryzyko związane z utratą płynności finansowej; ii) ryzyko związane z ochroną danych osobowych; iii) ryzyko przestoju w działalności i awarii systemu informatycznego; iv) ryzyko związane z awarią sprzętu wykorzystywanego w działalności Spółki; v) ryzyko konkurencji; vi) ryzyko roszczeń z zakresu praw własności intelektualnej; vii) ryzyko związane z niezrealizowaniem strategii Spółki.

W ramach wewnętrznego systemu zarządzania ryzykiem Spółka prowadzi bieżącą ocenę poziomu ryzyka związanego z wymienionymi powyżej czynnikami. Poziom ryzyka związanego z utratą płynności badany jest w ramach wewnętrznej sprawozdawczości zarządczej w oparciu o obserwację standardowych miar płynności. Ze względu na fakt, że pozostałe kluczowe ryzyka związane z działalnością Spółki mają charakter ryzyk trudno mierzalnych, system zarządzania ryzykiem w odniesieniu do tych czynników polega w znacznej mierze na wewnętrznym systemie raportowania incydentów i bieżącej analizie sytuacji makroekonomicznej w Polsce i zagranicą.

Opis istotnych czynników ryzyka

Ryzyko związane z pogorszeniem sytuacji makroekonomicznej w Polsce i kondycją rynku pracy

Grupa prowadzi swoją działalność przede wszystkim w Polsce. Pogorszenie się sytuacji gospodarczej w kraju lub globalnie może niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację finansową, działalność, a także wyniki perspektywy tej działalności. Wyniki Grupy zależą głównie od zapotrzebowania na pracę i kondycji rynku pracy. Dobra sytuacja gospodarcza sprzyja zwiększaniu zatrudnienia i zachęca klientów do umieszczania coraz to nowych ogłoszeń o pracę. Jednocześnie, użytkownicy odwiedzają nasze strony internetowe w poszukiwaniu bardziej atrakcyjnych ofert. Z drugiej strony, 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 użytkowników do poszukiwania nowego pracodawcy. Gorsza kondycja finansowa klientów Grupy oznaczać może mniejszą liczbę ogłoszeń o pracę. W szczególności, zmniejszenie wydatków na usługi dodatkowe świadczone przez Grupę, które są istotne dla rozwoju jej działalności w perspektywie długoterminowej.

Ryzyko pogorszenia sytuacji politycznej lub gospodarczej w Ukrainie

Grupa prowadzi działalność operacyjną na terytorium Ukrainy (poprzez serwis Robota.ua). Inwestycja ta po rozpoczęciu 24 lutego 2022 roku konfliktu zbrojnego na jej terytorium, może być identyfikowana jako wysokiego ryzyka. Poza ogromnymi konsekwencjami humanitarnymi konflikt może doprowadzić 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 wraz z powiązaną z tym utratą wpływów podatkowych oraz zwiększonymi wydatkami na cele wojskowe i socjalne.

Część kontrahentów Spółki, działających na polskim rynku, prowadzi lub prowadziła działalność na obszarze objętymi działaniami wojennymi (Ukraina) lub w państwach objętych sankcjami międzynarodowymi (Rosja, Białoruś), co może mieć negatywny wpływ na ich sytuację finansową i negatywnie przekładać się na ich plany związane z rekrutacją. Na dzień podpisania niniejszego sprawozdania Zarząd Spółki nie jest w stanie określić wpływu konfliktu zbrojnego w Ukrainie na sytuację finansową spółek z Grupy.

Ryzyko związane z konkurencją

Stałym elementem działalności Grupy jest monitoring działań podmiotów konkurencyjnych na rynkach polskim i ukraińskim. Spółki należące do Grupy starają się ograniczać ryzyko związane z działaniami konkurencji poprzez odpowiednio zaplanowane działania sprzedażowe, marketingowe oraz inwestycyjne.

Polski rynek usług rekrutacyjnych charakteryzuje wysoka konkurencyjność, ponieważ obecnych jest na nim szereg podmiotów świadczących usługi rekrutacyjne zarówno za pośrednictwem Internetu, jak i w sposób tradycyjny. Analizując rynek usług rekrutacyjnych Grupa korzysta z raportów dotyczących badania rynku dostarczanych przez podmioty zewnętrzne. Kluczowymi wskaźnikami pozycji rynkowej danego podmiotu jest między innymi liczba zamieszczanych ogłoszeń o pracę oraz liczba użytkowników korzystających z danego serwisu. Głównymi bezpośrednimi konkurentami Grupy w zakresie rekrutacji za pośrednictwem Internetu są internetowe serwisy rekrutacyjne, a także profesjonalne serwisy społecznościowe. Ponadto przy względnie niskich barierach wejścia na rynek, Grupa przewiduje możliwość pojawienia się nowych konkurentów internetowych, a także nowych typów konkurentów, w zakresie rekrutacji internetowej, takich jak ogólne serwisy społecznościowe (np. Facebook), które w ostatnim czasie stają się coraz popularniejszym narzędziem rekrutacyjnym.

Ryzyko spowodowane wybuchem kolejnej fali pandemii koronawirusa (COVID-19) lub innych chorób zakaźnych

W opinii Spółki poziom wyszczepienia polskiego społeczeństwa jest na tyle wysoki, że groźbę potencjalnego lockdown albo innych drastycznych obostrzeń gospodarczych Zarząd identyfikuje jako mało prawdopodobne.

Ryzyko związane ze strategią rozwoju Grupy i Spółki

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 platformy technologicznej w celu utrzymania konkurencyjności. Ryzyko strategiczne jest związane z możliwością wystąpienia negatywnych konsekwencji biznesowych oraz finansowych w związku z podjęciem błędnych decyzji przez Zarząd na podstawie niewłaściwej oceny kierunków strategicznych rozwoju Grupy m.in.:

- 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, którzy dostrzegli nowe trendy i zainwestowali w dane technologie;
- niewłaściwa ocena zjawisk konkurencyjnych w przyszłości np. zmiany modeli biznesowych głównych konkurentów czy pojawienie się nowych graczy na kluczowych rynkach oraz zachowaniem i preferencjami klientów oraz kandydatów;
- ryzyko związane z wchodzeniem na nowe rynki lub w nowe segmenty działalności w przyszłości.

Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem, atakami fizycznymi lub innymi poważnymi zakłóceniami infrastruktury technicznej lub informatycznej Grupy

Grupa prowadzi działalność i świadczy usługi na rzecz klientów przy użyciu zaawansowanej infrastruktury informatycznej. Przerwanie lub zakłócenie funkcjonowania lub nagła utrata któregoś

z kluczowych w ocenie Spółki systemów informatycznych spowodowane cyberatakiem, atakiem fizycznym lub innym krytycznym zakłóceniem spowodowanym działaniem osób trzecich może uniemożliwić Grupie skuteczne i efektywne prowadzenie działalności, a nawet spowodować czasową przerwę w świadczeniu usług, jeżeli przywrócenie tych systemów do pełnej sprawności może okazać się niemożliwe, czasochłonne lub długotrwałe, lub będzie wymagać znacznych nakładów finansowych.

Ryzyko utraty doświadczonej i utalentowanej kadry kierowniczej oraz wykwalifikowanych pracowników działów rozwoju produktów, technologii, sprzedaży i obsługi klienta

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, sprzedaży i obsługi klienta, mających odpowiednie wykształcenie i wiedzę specjalistyczną. Odejście części z pracowników działów rozwoju produktów, technologii, sprzedaży i obsługi klienta w połączeniu z brakiem możliwości zatrudnienia w ich miejsce nowych osób mogłoby spowolnić działalność operacyjną Grupy i opóźnić reakcję na problemy zgłaszane przez klientów, a tym samym wywrzeć niekorzystny wpływ na działalność Grupy i Spółki.

Ryzyko utraty zdolności Grupy do świadczenia usług na skutek pogorszenia jakości i zawodności technologii dostarczanych przez partnerów i dostawców usług

Powodzenie w segmencie usług rekrutacji za pośrednictwem Internetu uzależnione jest po części od zdolności do oferowania usług o wysokiej jakości i niezawodności. To z kolei uzależnione jest w pewnym stopniu od prawidłowego funkcjonowania platform informatycznych, urządzeń i wyposażenia (w tym sprzętu i oprogramowania komputerowego oraz aplikacji technologicznych) zapewnianych przez osoby trzecie. Ze względu na charakter działalności Grupa nie ma możliwości rezygnacji ze współpracy z nimi, a tym samym wyeliminowania na przyszłość ryzyka niedostępności usług.

Ponadto, wzrost kosztów usług informatycznych pozyskiwanych od zewnętrznych dostawców bezpośrednio przekłada się na koszty operacyjne Grupy. Dostawcy usług informatycznych Grupy to duże międzynarodowe koncerny, które ze względu na skalę prowadzonej działalności mogą narzucać i podwyższać klientom stawki oferowanych usług, a możliwości negocjacyjne Grupy są w tym zakresie ograniczone w szczególności ze względu na ograniczoną ilość innych dostawców. Koszt usług informatycznych i licencji kształtowany jest przez szereg czynników, z których większość pozostaje poza kontrolą Grupy lub których nie jest ona w stanie prognozować. Czynniki te to na przykład zmiany regulacji prawnych i rynku telekomunikacyjnego czy też czynniki konkurencyjne, np. stopień koncentracji i siłę negocjacyjną dostawców usług informatycznych. Wzrost kosztów pozyskiwania tych podstawowych usług może mieć istotny negatywny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki działalności lub perspektywy Grupy.

Ryzyko związane z utratą płynności finansowej

Poziom ryzyka związanego z utratą płynności badany jest w ramach wewnętrznej sprawozdawczości zarządczej w oparciu o obserwację standardowych miar płynności. Model biznesowy Spółki oraz pozostałych spółek z Grupy sprawia, że ryzyko utraty płynności finansowej jest określane jako niskie. Spółka nie jest w stanie zagwarantować, że wskutek czynników poza kontrolą Grupy lub których nie jest ona w stanie prognozować, sytuacja ta w dłuższej perspektywie czasu się nie zmieni. W tym celu Spółka monitoruje wspomniane miary płynności.

Ryzyko naruszenia Rozporządzenia o Ochronie Danych, regulacji administracyjnych i innych obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych w wyniku przetwarzania, przechowywania i wykorzystywania danych osobowych

Grupa podlega szerokiemu zakresowi uregulowań dotyczących wykorzystania danych osobowych. Grupa otrzymuje, przechowuje i przetwarza dane osobowe oraz inne dane klientów, a także umożliwia swoim klientom udostępnianie ich danych osobowych, takich jak imię i nazwisko, adres, wiek i inne dane osobowe, stronom trzecim, m.in. w chmurze na serwerach zlokalizowanych w UE, w związku z czym musi przestrzegać przepisów dotyczących ochrony danych i prywatności. Ze względu na rosnący zakres uregulowań faktyczne lub domniemane nieprzestrzeganie przez Grupę

obowiązujących przepisów lub innych zobowiązań prawnych może zaszkodzić jej reputacji wśród klientów i zwiększyć koszty, a także niekorzystnie wpłynąć na jej działalność, sytuację finansową, wyniki lub perspektywy. Ewentualny wyciek poufnych danych przechowywanych przez Grupę może skutkować nałożeniem kar regulacyjnych i negatywnie wpłynąć na jej wiarygodność.

Obecnie najważniejszym aktem prawnym w zakresie ochrony danych osobowych w Unii Europejskiej jest RODO. Zwiększyło ono obciążenia regulacyjne dla Grupy, a także zewnętrznych dostawców, którym Grupa powierza przetwarzanie danych osobowych klientów, pracowników i innych danych w ramach swojej działalności. RODO może także zwiększyć potencjalne sankcje, ponieważ przewiduje znaczące kary finansowe, do wysokości 4% rocznego światowego obrotu grup kapitałowej lub 20 milionów EUR w zależności od tego, która z tych kwot jest wyższa.

Przepisy dotyczące ochrony danych osobowych nakładają na Grupę określone wymogi w zakresie gromadzenia, przechowywania, wykorzystywania i przetwarzania takich danych osobowych. Nieprzestrzeganie skutecznej kontroli gromadzenia danych może potencjalnie skutkować cenzurą regulacyjną, grzywnami, utratą reputacji oraz kosztami finansowymi. Grupa dąży do tego, aby mieć procedury zapewniające przestrzeganie odpowiednich przepisów o ochronie danych przez jej pracowników i zewnętrznych dostawców usług, a także wdraża środki bezpieczeństwa w celu zapobiegania cyberkradzieży. Niezależnie od tych starań, Grupa jest narażona na ryzyko bezprawnego przywłaszczenia, utraty, ujawnienia lub kradzieży danych, bądź też ich przetwarzania z naruszeniem obowiązujących przepisów o ochronie danych. Ponadto, Grupa może nie posiadać obecnie odpowiednich środków kontroli i nie być w stanie na bieżąco inwestować w zapewnienie aktualności takich środków kontroli i dotrzymywać kroku rosnącym zagrożeniom.

Praktyki związane z gromadzeniem, wykorzystywaniem, przechowywaniem, przekazywaniem i zabezpieczaniem danych osobowych przez spółki działające w Internecie i na platformach informatycznych podlegają obecnie szczegółowej analizie. W związku z tym przeciwko Grupie mogą być w przyszłości kierowane roszczenia dotyczące odpowiedzialności za naruszanie zasad ochrony danych osobowych.

Istnieje możliwość, że obowiązek przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, zasad i branżowych kodeksów postępowania w zakresie ochrony prywatności i danych może być interpretowany i stosowany w sposób niespójny i pozostawać w sprzeczności z innymi zasadami lub praktykami Grupy. Naruszenie lub domniemane naruszenie przez Grupę zasad ochrony prywatności, związanych z nimi obowiązków wobec klientów lub odpowiednich prawnych obowiązków Grupy, podobnie jak naruszenie zasad bezpieczeństwa skutkujące nieautoryzowanym ujawnieniem lub przekazaniem danych osobowych lub innych danych klientów, może skutkować podjęciem wobec Grupy kroków administracyjnych, wszczęciem postępowań prawnych lub negatywną kampanią w mediach, co mogłoby skutkować utratą zaufania przez klientów i mieć niekorzystny wpływ na jej działalność. Ponadto, jeśli osoby trzecie współpracujące z Grupą dopuszczą się naruszenia przepisów prawa lub zasad obowiązujących w Grupie, może to narazić informacje klientów na ryzyko i w efekcie mieć niekorzystny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki działalności lub perspektywy Grupy. Niestosowanie się lub naruszenie właściwych przepisów administracyjnych lub innych wymogów dotyczących gromadzenia, wykorzystania, ujawniania lub bezpieczeństwa danych osobowych podlegających ochronie ustawowej, a także niestosowanie się do odpowiednich regulacji dotyczących niezamówionych informacji handlowych (ang. *anti-spam regulations*) może prowadzić do utraty zaufania do usług Grupy ze strony klientów, kandydatów lub innych użytkowników Internetu, co miałoby niekorzystny wpływ na działalność Grupy. Ponadto, jeśli nastąpi znaczne zwiększenie zakresu obowiązków i ograniczeń dotyczących ochrony danych, koszty dostosowania się do takich zmian oraz konsekwencje finansowe i naruszenie reputacji w wyniku ich ewentualnego naruszenia mogłyby mieć niekorzystny wpływ na działalność, sytuację finansową, wyniki działalności lub perspektywy Grupy.

Ryzyko ponoszenia przez Grupę odpowiedzialności prawnej zarówno ze strony pracodawców, jak i osób poszukujących pracy w związku z publikowaniem ofert pośrednictwa pracy i świadczeniem innych usług związanych z zasobami ludzkimi

Grupa narażona jest na potencjalne roszczenia związane z procesem rekrutacji, w tym roszczenia klientów domagających się pociągnięcia Grupy do odpowiedzialności za rekomendowanie kandydata, który następnie okaże się nieodpowiedni na dane stanowisko, roszczenia obecnych lub poprzednich

pracodawców kandydatów pod zarzutem naruszenia umowy o pracę, roszczenia kandydatów przeciwko Grupie w związku z niezachowaniem przez nią poufności w procesie poszukiwania pracy lub w związku z dyskryminacją bądź innymi naruszeniami prawa pracy lub innych przepisów prawa lub regulacji przez jej klientów, a także roszczenia pracodawców lub kandydatów w związku z niezgodnością usług outsourcingu procesów biznesowych świadczonych przez Grupę z przepisami prawa lub regulacjami dotyczącymi zatrudnienia, ubezpieczeń lub świadczeń pracowniczych, podatków dochodowych od osób fizycznych lub innych kwestii.

Grupa może również podlegać roszczeniom lub sankcjom regulacyjnym związanym z działaniami osób trzecich, na które nie ma wpływu, takimi jak podawanie nieprawdziwych informacji, niewłaściwe wykorzystanie danych osobowych lub inne nieodpowiednie lub niezgodne z prawem działania kandydatów lub klientów korzystających z jej platformy. W umowach z użytkownikami i z klientami Grupa zawarła klauzule, w których wyraźnie zwolniona jest z odpowiedzialności za działania osób trzecich czy też za rzetelność informacji, które przekazują one Grupie, a niewłaściwe korzystanie z jej usług stanowi naruszenie warunków ich świadczenia. Grupa nie ma ubezpieczenia od odpowiedzialności wynikającej z roszczeń pracodawców, kandydatów lub osób trzecich.

Ryzyko braku ochrony lub egzekwowania praw własności intelektualnej Grupy, w tym znaków towarowych i nazw domen dla jej stron internetowych

Grupa uważa, że dane użytkowników (stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa i bazę danych Grupy), prawa autorskie, tajemnice handlowe, zastrzeżone technologie i podobna własność intelektualna mają kluczowe znaczenie dla jej sukcesu, a dla ochrony praw własności Grupa korzysta z ochrony znaków towarowych, praw autorskich i tajemnic przedsiębiorstwa, umów zawieranych z pracownikami Grupy i innymi podmiotami i innymi metod.

Duża część praw własności intelektualnej Grupy może zostać zakwestionowana lub unieważniona w drodze postępowania administracyjnego lub sądowego, a Grupa nie może mieć pewności, że inne podmioty nie opracują niezależnie lub w inny sposób nie nabędą równoważnych lub lepszych technologii lub praw własności intelektualnej.

Ponadto, Grupa może rozważyć zmianę swojej obecnej polityki w zakresie własności intelektualnej, w szczególności w odniesieniu do strategii dotyczących własności intelektualnej poza granicami Polski. Część praw własności intelektualnej Grupy jest wytwarzana przez jej pracowników. Grupa nie wyklucza, że część postanowień zawartych w umowach o pracę z takimi pracownikami, która dotyczy przeniesienia na Grupę własności intelektualnej, okaże się nieważna bądź niewystarczająca do zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony dla Grupy. Pracownicy Grup mogą również nie wyrazić zgody na zmianę dotychczas stosowanych postanowień dotyczących ochrony własności intelektualnej w ich umowach o pracę.

Ponadto przepisy dotyczące nazw domen oraz prawa chroniące znaki towarowe i podobne prawa własności intelektualnej mogą ulec zmianie w sposób, który uniemożliwi lub utrudni korzystanie przez Grupę z odpowiednich domen lub obecnej marki Grupy. Co więcej, Grupa może nie być w stanie zapobiec rejestrowaniu, wykorzystywaniu lub utrzymywaniu przez osoby trzecie nazw domen, które zakłócają komunikację z klientami Grupy lub naruszają bądź w inny sposób obniżają wartość znaków towarowych, nazw domen i innych praw własności intelektualnej Grupy.

Grupa może być zmuszona do przeznaczenia znacznych środków na monitorowanie i ochronę swoich praw własności intelektualnej. Grupa może nie być w stanie wykryć lub określić zakresu wszelkich naruszeń, sprzeniewierzeń lub innych naruszeń praw własności intelektualnej Grupy oraz innych praw własności. Grupa może wnosić roszczenia lub wszczynać postępowania sądowe przeciwko innym podmiotom w związku z naruszeniem, przywłaszczeniem lub naruszeniem praw własności intelektualnej lub praw własności Grupy lub w celu ustalenia ważności takich praw. Pomimo wysiłków podejmowanych przez Grupę może ona nie być w stanie zapobiec przywłaszczeniu lub naruszaniu w inny sposób praw własności intelektualnej i innych praw Grupy przez osoby trzecie. Ewentualne spory sądowe, niezależnie od tego, czy zostaną rozstrzygnięte na korzyść Grupy, mogą wiązać się dla niej ze znacznymi kosztami i wymagać nakładu pracy personelu technicznego i zarządzającego Grupą.

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 podjęła lub podejmie niezbędne działania w celu najpełniejszego przestrzegania zasad zawartych w dokumencie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 przyjętym w 2021 roku przez Radę Giełdy na podstawie § 29 ust. 1 Regulaminu GPW („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.

Rekomendacje i zasady Ładu Korporacyjnego, które nie były stosowane przez Zarząd w 2021 roku wraz z uzasadnieniem, zostały zaprezentowane w poniższej tabeli:

Zasada/Rekomendacja	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 publikuje istotne dla inwestorów informacje na swojej korporacyjnej stronie internetowej oświeconej relacjom inwestorskim. Spółka nie publikuje wszystkich dokumentów określonych w Wytocznych 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 MSSF od 1 stycznia 2018 r. Spółka deklaruje przestrzeganie zasady 1.1 w jak najszerszym zakresie.
1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą: 1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;	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. W ocenie Spółki, z uwagi na charakter jej działalności 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 to, Spółka dokłada wszelkich starań, aby zapewnić m.in. równouprawnienie płci, należytych warunków pracy i poszanowania praw pracowników, a także dba o dobre relacje z klientami i na bieżąco podejmuje stosowne działania do osiągnięcia tych celów.
1.4. W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa. W przypadku jej przyjęcia, Spółka deklaruje jej opublikowanie i umieszczenia niezbędnych informacji wymaganych zasadą 1.4 na stronie internetowej Spółki.

Zasada/Rekomendacja	Komentarz Spółki
1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa uwzględniająca kwestie, o których mowa w zasadzie 1.4.1.
1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa i w związku z tym nie są w Spółce prowadzone statystyki w odniesieniu do zagadnień, o których mowa w zasadzie 1.4.2. Niemniej jednak Spółka zapewnia swoim pracownikom i współpracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie oraz równy dostęp do ścieżki rozwoju, m.in. 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.	Spółka obecnie nie planuje stosować zasady 1.5, gdyż działalność sponsoringowa jest znikoma. W przypadku, gdy działalność sponsoringowa stanie się istotna dla grupy kapitałowej, Spółka deklaruje, że ujawni wydatki, o których mowa w zasadzie 1.5.
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 celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz koncentruje się wyłącznie na jakości zarządzania. 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 wielkości Zarządu i Rady Nadzorczej.
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.	Spółka nie wyznaczyła celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz koncentruje się wyłącznie na jakości zarządzania. 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 wielkości Zarządu i Rady Nadzorczej.
2.4. Głosowania rady nadzorczej i zarządu są jawne, chyba że co innego wynika z przepisów prawa.	Zgodnie z brzmieniem regulacji wewnętrznych Spółki, głosowania na posiedzeniach Rady Nadzorczej w przedmiocie podjęcia uchwały są jawne. Głosowanie tajne zarządza się na wniosek członka Rady Nadzorczej, przy wyborze członków Komitetu Audytu oraz przy wyborze przewodniczącego Rady Nadzorczej w przypadku wygaśnięcia uprawnienia osobistego Akcjonariuszy Spółki. W przypadku Zarządu Spółki głosowania na posiedzeniach są jawne.

Zasada/Rekomendacja	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: 2.11.1. informacje na temat składu rady i jej komitetów ze wskazaniem, którzy z członków rady spełniają kryteria niezależności określone w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także którzy spośród nich nie mają rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce, jak również informacje na temat składu rady nadzorczej w kontekście jej różnorodności;	Rada Nadzorcza nie składała jeszcze rocznego sprawozdania Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu po dopuszczeniu do obrotu publicznego akcji Spółki w grudniu 2021 r., w związku z czym nie wskazywała informacji dotyczących spełniania kryteriów niezależności przez członków Rady Nadzorczej. Informacje te zostały zawarte w prospekcie emisyjnym Spółki. Rada Nadzorcza złoży swój roczny raport najbliższemu Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu z uwzględnieniem zasady 2.11.1.
2.11.2. podsumowanie działalności rady i jej komitetów;	Rada Nadzorcza nie składała jeszcze rocznego sprawozdania Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu po dopuszczeniu do obrotu publicznego akcji Spółki w grudniu 2021 r., w związku z czym nie przygotowywała podsumowania, o którym mowa w tej zasadzie. Rada Nadzorcza złoży swój roczny raport najbliższemu Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu z uwzględnieniem zasady 2.11.2.
2.11.3. ocenę sytuacji spółki w ujęciu skonsolidowanym, z uwzględnieniem oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego, wraz z informacją na temat działań, jakie rada nadzorcza podejmowała w celu dokonania tej oceny; ocena ta obejmuje wszystkie istotne mechanizmy kontrolne, w tym zwłaszcza dotyczące raportowania i działalności operacyjnej;	Rada Nadzorcza nie składała jeszcze rocznego sprawozdania Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu po dopuszczeniu do obrotu publicznego akcji Spółki w grudniu 2021 r., w związku z czym nie dokonywała oceny systemów, o których mowa w tej zasadzie. Rada Nadzorcza złoży swój roczny raport najbliższemu Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu z uwzględnieniem zasady 2.11.3.
2.11.4. ocenę stosowania przez spółkę zasad ładu korporacyjnego oraz sposobu wypełniania obowiązków informacyjnych dotyczących ich stosowania określonych w Regulaminie Giełdy i przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych, wraz z informacją na temat działań, jakie rada nadzorcza podejmowała w celu dokonania tej oceny;	Rada Nadzorcza nie składała jeszcze rocznego sprawozdania Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu po dopuszczeniu do obrotu publicznego akcji Spółki w grudniu 2021 r., w związku z czym nie dokonywała oceny, o której mowa w tej zasadzie. Rada Nadzorcza złoży swój roczny raport najbliższemu Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu z uwzględnieniem zasady 2.11.4.

Zasada/Rekomendacja	Komentarz Spółki
2.11.5. ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;	W związku z tym, że Spółka obecnie nie ma planu stosować zasady 1.5, gdyż działalność sponsoringowa grupy kapitałowej jest znikoma, Rada Nadzorcza nie przeprowadza oceny zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5. Jeśli działalność sponsoringowa stanie się w przyszłości istotna dla grupy kapitałowej, wówczas wydatki, o których mowa w zasadzie 1.5, będą podlegały ocenie Rady Nadzorczej.
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.	Spółka nie wyznaczyła celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz koncentruje się wyłącznie na jakości zarządzania. 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 wielkości Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE	
3.1. Spółka giełdowa utrzymuje skuteczne systemy: kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, odpowiednie do wielkości spółki i rodzaju oraz skali prowadzonej działalności, za działanie których odpowiada zarząd.	<i>Zasada nie jest stosowana.</i> Komentarz spółki: Spółka utrzymuje skuteczne systemy kontroli wewnętrznej. Spółka nie posiada sformalizowanego systemu zarządzania ryzykiem oraz zgodności działalności z prawem (compliance). Ryzyka są identyfikowane w sposób ciągły, w oparciu o analizę czynników zewnętrznych i wewnętrznych wpływających na prawdopodobieństwo ich materializacji. W ramach struktury organizacyjnej Spółki nie została jeszcze wyodrębniona funkcja audytu wewnętrznego. Spółka jest w trakcie weryfikacji stosowanych polityk i procedur w zakresie opisanym niniejszą zasadą i planuje wdrożenie zmian w wybranych systemach.
3.3. Spółka należąca do indeksu WIG20, mWIG40 lub sWIG80 powołuje audytora wewnętrznego kierującego funkcją audytu wewnętrznego, działającego zgodnie z powszechnie uznanymi międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego. W pozostałych spółkach, w których nie powołano audytora wewnętrznego spełniającego ww. wymogi, komitet audytu (lub rada nadzorcza, jeżeli pełni funkcje komitetu audytu) co roku dokonuje oceny, czy istnieje potrzeba powołania takiej osoby.	W 2021 roku w ramach struktury organizacyjnej Spółki nie zostało wyodrębnione stanowisko audytora wewnętrznego. Z racji debiutu giełdowego Spółki w grudniu 2021 roku, zostało ono powołane do życia w 2022 roku.
3.4. Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance oraz kierującego audytem wewnętrznym powinno być uzależnione od realizacji wyznaczonych zadań, a nie od krótkoterminowych wyników spółki.	Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance jest stałe, oparte na istniejących praktykach rynkowych. Funkcjonujące w Spółce programy motywacyjne, w których uczestniczą również osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i compliance, są częściowo uzależnione od rocznych wyników finansowych grupy kapitałowej.
3.6. Kierujący audytem wewnętrznym podlega organizacyjnie prezesowi zarządu, a funkcjonalnie przewodniczącemu komitetu audytu lub przewodniczącemu rady nadzorczej, jeżeli rada pełni funkcję komitetu audytu.	W 2021 roku w ramach struktury organizacyjnej Spółki nie zostało wyodrębnione stanowisko audytora wewnętrznego. Z racji debiutu giełdowego Spółki w grudniu 2021 roku, zostało ono powołane do życia w 2022 roku.
3.7. Zasady 3.4 - 3.6 mają zastosowanie również w przypadku podmiotów z grupy spółki o istotnym znaczeniu dla jej działalności, jeśli wyznaczono w nich osoby do wykonywania tych zadań.	W jednostkach zależnych Spółki, ze względu na ich wielkość, nie wyznaczono osób do wykonywania obowiązków w zakresie zarządzania ryzykiem, compliance lub audytu wewnętrznego.

Zasada/Rekomendacja	Komentarz Spółki
3.8. Co najmniej raz w roku osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny, a w przypadku braku wyodrębnienia w spółce takiej funkcji zarząd spółki, przedstawia Radzie Nadzorczej ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1, wraz z odpowiednim sprawozdaniem.	Ze względu na to, że akcje spółki zostały dopuszczone do obrotu publicznego w grudniu 2021 r., Zarząd Spółki nie przedstawiał jeszcze Radzie Nadzorczej oceny skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1 wraz z odpowiednim sprawozdaniem. Zarząd Spółki planuje przedstawić Radzie Nadzorczej taką ocenę w ramach przygotowania raportu rocznego za rok 2021.
3.9. Rada nadzorcza monitoruje skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1, w oparciu między innymi o sprawozdania okresowo dostarczane jej bezpośrednio przez osoby odpowiedzialne za te funkcje oraz zarząd spółki, jak również dokonuje rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji, zgodnie z zasadą 2.11.3. W przypadku gdy w spółce działa komitet audytu, monitoruje on skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1, jednakże nie zwalnia to rady nadzorczej z dokonania rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji.	Ze względu na to, że akcje spółki zostały dopuszczone do obrotu publicznego w grudniu 2021 r., Rada Nadzorcza nie dokonała jeszcze rocznej skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie 3.1, zgodnie z zasadą 2.11.3. Rada Nadzorcza dokona takiej oceny przed publikacją rocznego raportu Spółki za rok 2021.
3.10. Co najmniej raz na pięć lat w spółce należącej do indeksu WIG20, mWIG40 lub sWIG80 dokonywany jest, przez niezależnego audytora wybranego przy udziale komitetu audytu, przegląd funkcji audytu wewnętrznego.	W 2021 roku w ramach struktury organizacyjnej Spółki nie zostało wyodrębnione stanowisko audytora wewnętrznego. Z racji debiutu giełdowego Spółki w grudniu 2021 roku, zostało ono powołane do życia w 2022 roku. W przyszłości Spółka zamierza dostosować się do powyższego wymogu i wybrać podmiot, który przeprowadzi przegląd funkcji audytu wewnętrznego.
4. WALNE ZGROMADZENIE I RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI	
4.1. Spółka powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne), jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla przeprowadzenia takiego walnego zgromadzenia.	Spółka nie zwołała żadnego Walnego Zgromadzenia od czasu dopuszczenia akcji Spółki do obrotu publicznego w grudniu 2021 r. Spółka zamierza umożliwić akcjonariuszom udział w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, jeśli będzie w stanie zapewnić bezpieczną i niezawodną infrastrukturę techniczną niezbędną dla przeprowadzenia takiego Walnego Zgromadzenia.
4.3. Spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.	Spółka nie może zagwarantować, że przedmiotowa zasada zostanie wdrożona, jednak każdorazowo będzie analizowała strukturę akcjonariatu Spółki oraz oczekiwania akcjonariuszy, które zostaną jej przekazane i będzie weryfikowała, czy zapewnienie publicznie dostępnych transmisji obrad Walnego Zgromadzenia w czasie rzeczywistym jest uzasadnione.
4.4. Przedstawicielom mediów umożliwia się obecność na walnych zgromadzeniach.	Spółka nie zwołała żadnego Walnego Zgromadzenia od czasu dopuszczenia akcji Spółki do obrotu publicznego w grudniu 2021 r. Spółka planuje umożliwić przedstawicielom mediów obecność na Walnych Zgromadzeniach.
6. WYNAGRODZENIA	
6.2. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania spółki.	Funkcjonujące w Spółce programy motywacyjne uzależnione są zarówno od realizacji krótkoterminowych celów finansowych, jak również od długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy opartego o realizację długoterminowych celów finansowych.

Zasada/Rekomendacja	Komentarz Spółki
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 r. 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.

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 różne kanały i narzędzia komunikacji.

Spółka zapewnia bezpośredni oraz imienny kontakt z osobami odpowiedzialnymi za relacje inwestorskie oraz Członkami Zarządu.

Jako że, Spółka debiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w grudniu 2021 roku, obecnie trwają prace nad rozbudową serwisu relacji inwestorskich. Informacje korporacyjne udostępniane są również w social mediach, na firmowych kanałach komunikacji, takich jak LinkedIn, Facebook, czy Instagram.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby sporządzić i opublikować raporty okresowe w możliwie najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego. Z racji debiutu giełdowego w grudniu 2021 roku, Spółka nie miała szansy na spotkania z inwestorami przy okazji publikacji wyników w minionym roku.

Poniżej przedstawiamy podstawowe formy kontaktu z interesariuszami. W 2022 roku Spółka planuje przeprowadzić analizę ramowych standardów w zakresie zarządzania informacjami i danymi relacjach z kluczowymi grupami interesariuszy.

Systemy kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesów sporządzania sprawozdań finansowych

Główne cechy stosowane w Grupie w zakresie systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych oparte są o niżej wymienione przepisy prawa i standardy, tj.:

- Międzynarodowe Standardy Rachunkowości oraz Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, związane z nimi interpretacje wydane Komitet ds. Interpretacji Międzynarodowej Sprawozdawczości Finansowej (IFRIC) lub przez były Stały Komitet ds. Sprawozdawczości („MSSF”);
- w obszarze nieuregulowanym przez MSSF: Ustawę o rachunkowości („UoR”; Ustawa z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2021 roku poz. 217 ze zm.);

Nadzór nad procesem sporządzania sprawozdań finansowych oraz raportów okresowych w Grupie leży w gestii Dyrektora Finansowego (oraz podległe mu działy), który jednocześnie pełni funkcję Członka Zarządu Grupy Pracuj.

Za organizację prac związanych z przygotowaniem jednostkowych sprawozdań finansowych odpowiedzialne są spółki z Grupy, a za sporządzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy oraz jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki odpowiada Spółka. Sporządzone skonsolidowane i jednostkowe sprawozdania finansowe Grupy oraz Spółki 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 członków, w tym co najmniej dwóch członków, w tym Przewodniczący Komitetu, spełnia warunki niezależności, co najmniej jeden członek posiada wiedzę i umiejętności z dziedziny rachunkowości lub rewizji finansowej i co najmniej jeden członek posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A. Powołany Komitet Audytu spełnia wymagania ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym („Ustawa o Biegłych Rewidentach”).

Spółka na bieżąco śledzi zmiany przepisów dotyczących raportowania spółek giełdowych w celu należytego wypełniania obowiązków informacyjnych.

Skonsolidowane i jednostkowe roczne i półroczne sprawozdania finansowe Grupy i Spółki podlegają odpowiednio niezależnemu badaniu oraz przeglądowi przez biegłego rewidenta Spółki. Co najmniej raz na kwartał odbywają się posiedzenia Rady Nadzorczej, w trakcie których Zarząd Spółki udziela informacji na temat danych finansowych i kluczowych wskaźników operacyjnych segmentów.

Statut

Grupa Pracuj S.A. działa na podstawie statutu, dostępnego na stronie internetowej pod adresem <https://grupapracuj.pl/wp-content/uploads/2021/12/Statut-Grupa-Pracuj-S.A..pdf>.

Zmiana Statutu wymaga zgody walnego zgromadzenia Spółki oraz dokonania wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Zgodnie ze Statutem, organami Spółki są:

- Walne Zgromadzenie,
- Rada Nadzorcza,
- Zarząd.

Walne zgromadzenie

Sposób działania walnego zgromadzenia, wraz z prawami akcjonariuszy i sposobem ich wykonywania określają przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia, dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/wp-content/uploads/2021/12/Regulamin-Walnego-Zgromadzenia-Akcjonariuszy-Grupa-Pracuj-S.A..pdf>.

Kompetencje walnego zgromadzenia Grupa Pracuj S.A. określone są w §14 Statutu. Zgodnie ze Statutem, Walne Zgromadzenie odbywają się w siedzibie Spółki.

Rada nadzorcza

Zasady powoływania

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję. Mandat członków Rady Nadzorczej wygasa z chwilą zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni pełny rok obrotowy, w którym upłynął okres kadencji członków Rady Nadzorczej. Mandaty wszystkich członków Rady Nadzorczej wygasają również w przypadku śmierci, 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.

Rada Nadzorcza składa się z nie mniej niż 5 (pięciu) i nie więcej niż 8 (ośmiu) członków, powoływanych i odwoływanych uchwałą Walnego Zgromadzenia. W przypadku wyboru choćby jednego członka Rady Nadzorczej w drodze głosowania oddzielnymi grupami (tj. zgodnie z art. 385 Kodeksu Spółek Handlowych), w tym trybie dokonuje się wyboru 6 (sześciu) członków Rady Nadzorczej.

Statut Spółki przewiduje następujące uprawnienia osobiste do powoływania członków Rady Nadzorczej dla Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym) - w zależności od tego, który z nich posiada większą liczbę akcji Spółki - posiada uprawnienie osobiste do powoływania i odwoływania:

- 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 (dwóch) 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 (jednego) członka Rady Nadzorczej.

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

Jeżeli uprawnienia osobiste przysługujące Przemysławowi Gackowi lub Frascati Investments (lub ich następców prawnych pod tytułem ogólnym), opisane powyżej, wygasły – Przewodniczący Rady Nadzorczej będzie wybierany w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów.

Zgodnie ze Statutem, tak długo jak TCV Luxco (lub jego następcy prawni pod tytułem uniwersalnym) posiada łącznie co najmniej 5% akcji Spółki, ma prawo do powołania 1 (jednego) członka Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdym czasie odwołani uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem uprawnień osobistych, o których mowa powyżej. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani w ten sam sposób.

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 przedstawienia dokumentów, sprawozdań i złożenia wyjaśnień, badać wszystkie księgi i dokumenty Spółki oraz dokonywać rewizji stanu majątku Spółki. Spółka jest zobowiązana udostępnić Radzie Nadzorczej księgi i dokumenty, których może zażądać oraz sprawozdania i wyjaśnienia niezwłocznie po otrzymaniu uzasadnionego żądania, jednak nie później niż w terminie 14 (czternastu) dni od dnia otrzymania takiego żądania.

Szczegółowe zasady i tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin Rady Nadzorczej uchwalony przez Radę Nadzorczą dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/wp-content/uploads/2021/12/Regulamin-Rady-Nadzorczej-Grupa-Pracuj-S.A..pdf>.

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje i przewodniczy im Przewodniczący Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności osoba wyznaczona przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności - 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 obejmować będzie ukonstytuowanie się Rady Nadzorczej oraz w przypadku, gdy uprawnienia osobiste przysługujące Przemysławowi Gackowi lub Frascati Investments (lub ich następców prawnych pod tytułem ogólnym), opisane powyżej, wygasły, wybór Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał kalendarzowy. Przewodniczący Rady Nadzorczej (lub, jak opisano powyżej, osoba wyznaczona przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej), zwołuje posiedzenia Rady Nadzorczej z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek Zarządu lub członka Rady Nadzorczej. Przewodniczący lub osoba przez niego wskazana zobowiązany jest zwołać posiedzenie w terminie 2 (dwóch) tygodni od dnia złożenia odpowiedniego wniosku. Jeżeli nie zwołają posiedzenia, do zwołania posiedzenia Rady Nadzorczej upoważniona będzie osoba, która złożyła wniosek.

W posiedzeniach Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć członkowie Zarządu oraz inne osoby zaproszone przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności przez osobę wyznaczoną 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 (i) wysłanie zaproszeń listem poleconym na co najmniej 14 (czternaście) dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia lub (ii) wysłanie zaproszeń pocztą elektroniczną na co najmniej 7 (siedem) dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia. Jednakże w sprawach nagłych, Przewodniczący Rady Nadzorczej lub osoba przez niego wskazana może zarządzić inny sposób i terminy zapraszania członków Rady Nadzorczej na posiedzenie, w szczególności terminy odmienne od terminów określonych w zdaniu poprzednim. W obu przypadkach zaproszenie powinno określać miejsce, datę, godzinę oraz porządek obrad. Ponadto, posiedzenie Rady Nadzorczej może się odbyć również bez zachowania opisanych warunków zawiadomienia, jeżeli wszyscy członkowie Rady Nadzorczej wyrażą zgodę na odbycie posiedzenia w tym trybie i na zaproponowany porządek obrad. Istnieje również możliwość uczestniczenia w posiedzeniach Rady Nadzorczej przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, jeżeli na posiedzeniu jest obecna co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej (chyba że z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa lub Statutu wynikają surowsze warunki podejmowania uchwał), a wszyscy członkowie zostali prawidłowo zaproszeni na posiedzenie. W przypadku równej ilości głosów decyduje głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Z zastrzeżeniem warunków określonych w Kodeksie Spółek Handlowych, 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.

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.

Uprawnienia i obowiązki Rady Nadzorczej określone są w § 21 ust. 6 Statutu i obejmują m.in. zatwierdzanie wykonywania określonych czynności przez Spółkę, dokonywanie przeglądów i sporządzanie sprawozdań z działalności Spółki.

Pełna lista uprawnień i obowiązków Rady Nadzorczej obejmuje:

- 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;
- sporządzanie oceny sytuacji Spółki, z uwzględnieniem oceny systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki;
- składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników ocen, o których mowa w punktach (i) i (ii);
- zatwierdzanie regulaminu Zarządu;
- powoływanie oraz odwoływanie lub zawieszanie członków Zarządu i likwidatorów, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Zarządu powołanych w wykonywaniu uprawnienia osobistego przyznanego Przemysławowi Gackowi albo Frascati Investments – w zależności od tego kto posiada więcej akcji Spółki;

- delegowanie członków Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, nie mogących sprawować swoich czynności;
- udzielanie zezwolenia na tworzenie przedsiębiorstw, 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 Spółki za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki, nie mniej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielenie, na wniosek Zarządu, zgody na nabycie lub zbycie prawa lub udziału w prawie własności lub prawie użytkowania wieczystego nieruchomości o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Spółki za ostatni rok obrotowy wskazany w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielanie, na wniosek Zarządu, zgody na zbycie aktywów o wartości przekraczającej 10% przychodów Spółki za ostatni rok obrotowy wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki, nie mniej 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;
- ustanowienie lub zmiana firmy audytorskiej Spółki;
- udzielanie członkom Zarządu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej;
- sporządzanie i przedkładanie zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu swoich 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; oraz

- sporządzanie raportu dotyczącego wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej.

Zgodnie ze Statutem, w okresie, w którym Spółka lub Rada Nadzorcza podlegają właściwym przepisom prawa dotyczącym komitetów audytu w jednostkach zainteresowania publicznego, w szczególności przepisom Ustawy o Biegłych Rewidentach, co najmniej 2 (dwóch) członków Rady Nadzorczej powinno spełniać kryteria niezależności wynikające z tych właściwych przepisów prawa. 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 mogącym powstać 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.

Skład

Poniższa tabela przedstawia funkcje pełnione przez członków Rady Nadzorczej, na datę publikacji Sprawozdania.

Tabela 15 Skład Rady Nadzorczej Spółki

Imię nazwisko członka Rady Nadzorczej	Funkcja	Data objęcia funkcji członka Rady Nadzorczej po raz pierwszy
Maciej Noga	Przewodniczący Rady Nadzorczej	1 listopada 2018 roku
John Doran	Członek Rady Nadzorczej	14 sierpnia 2017 roku
Wojciech Stankiewicz	Niezależny Członek Rady Nadzorczej	
	Członek Komitetu Audytu	7 listopada 2016 roku
Przemysław Budkowski	Niezależny Członek Rady Nadzorczej	
	Członek Komitetu Audytu	1 czerwca 2020 roku
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	Niezależny Członek Rady Nadzorczej	
	Przewodnicząca Komitetu Audytu	11 sierpnia 2021 roku
Mirosław Stachowicz	Członek Rady Nadzorczej	29 października 2021 roku

Źródło: Spółka.

W dniu 25 października 2021 roku, Maciej Filipkowski zrezygnował z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 31 października 2021 roku i z dniem 31 października 2021 roku przestał być członkiem tego organu. W dniu 29 października 2021 roku w miejsce Macieja Filipkowskiego do Rady Nadzorczej powołano Mirosława Stachowicza.

Żaden z podmiotów uwzględnionych w powyższej tabeli nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec podmiotów z Grupy.

Komitet Audytu

W dniu 8 września 2021 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie powołania Komitetu Audytu Rady Nadzorczej, jak również uchwałę w sprawie powołania przewodniczącego Komitetu Audytu oraz pozostałych członków Komitetu Audytu Rady Nadzorczej. Wszystkie uchwały weszły w życie z chwilą podjęcia.

Komitet Audytu składa się z co najmniej trzech osób wybranych przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków na czas nieokreślony. Częstotliwość posiedzeń Komitetu Audytu określa się w zależności od potrzeb. W 2021 roku odbyło się jedno posiedzenie Komitetu Audytu. Spółka zadebiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 9 grudnia 2021 r.

W skład Komitetu Audytu wchodzi następujące osoby:

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

W dniu 8 września 2021 roku Rada Nadzorcza Spółki przyjęła regulamin Komitetu Audytu.

Do zadań Komitetu Audytu należą w szczególności czynności dotyczące:

- monitorowania procesu sprawozdawczości finansowej;
- monitorowania skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem, compliance oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej;
- monitorowania 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;
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Zarząd

Zasady powoływania

Zarząd składa się z 3 (trzech) członków, powoływanych na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. Mandat członka Zarządu upływa z dniem zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu. Mandaty wszystkich członków Zarządu wygasają również w przypadku śmierci, rezygnacji lub odwołania członka Zarządu z pełnionej funkcji.

Zgodnie ze Statutem, Zarząd może składać się od 1 (jednego) do 7 (siedmiu) członków, powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą w drodze uchwał podejmowanych zwykłą

większością głosów w obecności co najmniej połowy jej członków, na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji, z zastrzeżeniem uprawnienia osobistego przyznanego Przemysławowi Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcom prawnym pod tytułem ogólnym) - w zależności od tego, który z nich posiada 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.

Obowiązki członków Zarządu

Zgodnie ze Statutem, Zarząd prowadzi sprawę Spółki i reprezentuje Spółkę na zewnątrz.

Uchwały Zarządu zapadają zwykłą większością głosów. W przypadku równej ilości głosów decyduje głos Prezesa Zarządu. Do reprezentowania Spółki i składania oświadczeń w jej imieniu uprawniony jest Prezes Zarządu samodzielnie, 2 (dwóch) członków Zarządu działających łącznie lub jeden 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 bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Ponadto, członkowie Zarządu mogą również brać udział w podejmowaniu uchwał Zarządu oddając głos na piśmie za pośrednictwem innego członka Zarządu.

Zgodnie ze Statutem, posiedzenia Zarządu zwołuje Prezes Zarządu lub osoba wyznaczona przez Prezesa Zarządu do jego zastępowania. Posiedzenia takie 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, faksem, pocztą kurierską, telefonicznie lub poprzez zawiadomienie doręczone bezpośrednio członkom Zarządu za pokwitowaniem. Ponadto, posiedzenie Zarządu może odbyć się w każdym czasie, nawet 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.

Jeżeli przepisy Kodeksu Spółek Handlowych lub inne właściwe przepisy prawa lub Statut nie zastrzegają inaczej dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej, wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spraw Spółki lub reprezentowaniem Spółki należą do kompetencji Zarządu.

Członkowie Zarządu mogą ustanowić prokurenta, o ile wszyscy członkowie Zarządu wyrażą zgodę na ustanowienie danej osoby. Prokura może być odwołana przez każdego członka Zarządu.

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.

Paragraf 5.1 Statutu Spółki reguluje kwestie związane z prawem do podjęcia decyzji przez Zarząd o nowej emisji lub wykupie akcji.

Skład

Poniższa tabela przedstawia podstawowe informacje na temat członków Zarządu pełniących swoje funkcje na datę publikacji Sprawozdania:

Tabela 17 Skład Zarządu Spółki

Imię i nazwisko członka Zarządu	Funkcja	Data objęcia funkcji członka Zarządu po raz pierwszy
Przemysław Gacek	Prezes Zarządu	6 listopada 2015 roku
Gracjan Fiedorowicz	Członek Zarządu	6 listopada 2015 roku
Rafał Nachyna	Członek Zarządu	17 października 2016 roku

Źródło: Spółka

Polityka wynagrodzeń

W dniu 22 października 2021 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjęło uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń dla członków zarządu i rady nadzorczej Spółki, o której mowa w art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie („Polityka Wynagrodzeń”).

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

Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu

Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia, uchwały o powołaniu lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub na podstawie odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.

Tabela 16 Wynagrodzenia członków Zarządu należne lub wypłacone za 2021 roku (w tys. PLN)

Członek Zarządu	2021		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Przemysław Gacek	572	572	-
Gracjan Fiedorowicz	5 427	712	4 715
Rafał Nachyna	7 439	837	6 602
Razem	13 438	2 121	11 317

Źródło: Spółka

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 może 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.

Tabela 17 Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należne lub wypłacone za 2021 roku (w tys. PLN)

Członek Rady Nadzorczej	Rok zakończony 31 grudnia 2021		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Maciej Noga	126	126	-
John Doran	-	-	-
Wojciech Stankiewicz	73	73	-
Przemysław Budkowski	65	65	-
Agnieszka Słomka-Gołębiowska (od 11.08.2021)	48	48	-
Mirosław Stachowicz (od 29.10.2021)	15	15	-
Maciej Filipkowski (do 31.10.2021)	69	69	-
Razem	395	395	-

Źródło: Spółka

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 przy ulicy Rondo ONZ 1, wpisana na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych z numerem 130, na badanie sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. 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 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 oznakowanie sprawozdań. Firma audytorska została powołana przez Radę Nadzorczą zgodnie z polityką wyboru firmy audytorskiej obowiązującą w Spółce.

Przed zatwierdzeniem polityki wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę firma audytorska Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Warszawie, świadczyła na rzecz Grupy Pracuj S.A. w roku obrotowym zakończonym 31 grudnia 2021 roku usługi dozwolone niebędące badaniem, tj. usługi w zakresie:

- zbadania historycznych informacji finansowych Grupy Kapitałowej sporządzonych zgodnie z MSSF za lata 2018, 2019 oraz 2020 w związku z ofertą publiczną akcji Spółki;
- przeprowadzenia przeglądu śródrocznego skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 9 miesięcy zakończony 30 września 2021 roku, które zostały zawarte w prospekcie emisyjnym Spółki;
- wydanie listów poświadczających tzw. comfort letters oraz wykonanie pozostałych uzgodnionych procedur wykonanych w związku z pierwszą publiczną emisją akcji Spółki przy sporządzeniu prospektu
- udziału pracowników Spółki w otwartych szkoleniach

Wynagrodzenie firmy audytorskiej za rok obrotowy i poprzedni zostało opisane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w nocy objaśniającej „7.4 Wynagrodzenie podmiotów badających sprawozdania finansowe”.

Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących

Spółka nie opracowała i nie stosuje konkretnych założeń dotyczących różnorodności w odniesieniu do składu organów administrujących, zarządzających i nadzorujących. Głównymi kryteriami obsadzania kluczowych stanowisk w Spółce jest dbałość o wysoką jakość zarządzania i nadzoru. Brane pod uwagę są wysokie kwalifikacje (wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe) oraz spełnienie kryteriów określonych dla danego stanowiska. Na ocenę kandydatów nie mają wpływu elementy takie jak płeć lub wiek.

Akcjonariat

Aktualny stan akcjonariatu Spółki publikowany jest na internetowej stronie korporacyjnej Grupy Pracuj pod adresem <https://grupapracuj.pl/akcjonariusze>.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku kapitał zakładowy Spółki wynosił 340.521.250,00 PLN (trzysta czterdzieści milionów pięćset dwadzieścia jeden tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) i dzielił się na 68.104.250 (sześćdziesiąt osiem milionów sto cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt) akcji, o wartości nominalnej 5,00 PLN (pięć złotych) każda, w tym:

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

Na dzień 31 grudnia 2021 roku Ogólna liczba głosów w Spółce ze wszystkich akcji wynosiła 68.104.250. Na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

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

Akcjonariusze posiadający co najmniej 5% w ogólnej liczbie głosów

Na dzień 31 grudnia 2021 roku znaczącymi akcjonariuszami Grupa Pracuj S.A., posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu Spółki były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	31 grudnia 2021		Udział %
	Liczba posiadanych akcji	Wartość nominalna akcji (PLN)	
Frascati Investments sp. z o.o.*	34 733 168	173 665 840	51%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	7 246 348	36 231 740	11%
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	9%
Pozostali	20 325 507	101 627 535	29%
Razem	68 104 250	340 521 250	100%

* Frascati Investments sp. z o.o. jest kontrolowana przez Przemysława Gacka, który posiada bezpośrednio lub pośrednio akcje stanowiące 52,96% w kapitale zakładowym Spółki, dające 52,96% głosów i stanowiące 52,96% w ogólnej liczbie głosów. 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, Przemysław Gacek posiada łącznie akcje stanowiące 53,05% w kapitale zakładowym Spółki, dające łącznie 53,05% głosów i stanowiące 53,05% w ogólnej liczbie głosów.

Zmiany w akcjonariacie po dacie bilansowej

Na dzień publikacji niniejszego raportu lista akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% przedstawia się następująco:

Akcjonariusz	31 grudnia 2021		
	Liczba posiadanych akcji	Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział %
Frascati Investments sp. z o.o.*	34 733 168	173 665 840	51%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	13%
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	9%
Pozostali	18 932 994	94 664 970	28%
Razem	68 104 250	340 521 250	100%

* *Frascati Investments sp. z o.o. jest kontrolowana przez Przemysława Gacka, który posiada bezpośrednio lub pośrednio akcje stanowiące 52,96% w kapitale zakładowym Spółki, dające 52,96% głosów i stanowiące 52,96% w ogólnej liczbie głosów. 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, Przemysław Gacek posiada łącznie akcje stanowiące 53,05% w kapitale zakładowym Spółki, dające łącznie 53,05% głosów i stanowiące 53,05% w ogólnej liczbie głosów.*

Stan posiadanych akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące

Na dzień 31 grudnia 2021 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	31 grudnia 2021		
	Liczba posiadanych udziałów	Wartość nominalna udziałów (PLN)	Udział %
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	53.05%
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	54.54%

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

Osoby nadzorujące	31 grudnia 2021		
	Liczba posiadanych udziałów	Wartość nominalna udziałów (PLN)	Udział %
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8.5%
Mirosław Stachowicz	108 730	543 650	0.2%
Razem	5 907 957	29 539 785	8.7%

Umowne ograniczenie zbywalności Akcji

TCV Luxco od dnia zawarcia Umowy o Gwarantowanie Oferty do zakończenia okresu 180 dni od daty pierwszego notowania akcji Spółki na GPW, bez uprzedniej pisemnej zgody Współprowadzących Księgę Popytu (której odmowa wydania lub opóźnienie powinno być uzasadnione) nie będzie oferować, sprzedawać, obciążać ani w inny sposób rozporządzać, ani publicznie ogłaszać oferty, sprzedaży ani zbycia lub zamiaru podjęcia takich działań lub podejmować działań zmierzających do lub mogących skutkować ofertą, sprzedażą lub zbyciem papierów wartościowych Spółki (innych niż akcje Spółki nabyte w związku z działaniami stabilizacyjnymi) podobnych do papierów wartościowych będących przedmiotem Oferty, papierów wartościowych wymiennych bądź zamiennych na papiery wartościowe podobne do papierów wartościowych stanowiących przedmiot Oferty lub umożliwiających ich uzyskanie w drodze realizacji praw związanych z takimi papierami wartościowymi, włącznie ze swapami na akcje, kontraktami terminowymi i opcjami, z zastrzeżeniem standardowych wyłączeń określonych w Umowie o Gwarantowanie Oferty.

Ograniczenie, o którym mowa powyżej, nie będzie dotyczyć: (i) zbywania akcji przez TCV Luxco w odpowiedzi na wezwanie do zapisywania się na zamianę lub sprzedaż wszystkich akcji Spółki; (ii) czynności związanych z wprowadzeniem w Spółce lub w Grupie programu motywacyjnego dla wyższej kadry kierowniczej oraz (iii) sprzedaży, transferu lub innej formy zbycia Akcji w drodze połączenia lub innej formy integracji gospodarczej z podmiotem trzecim w odniesieniu do wszystkich wyemitowanych akcji zgodnie z przepisami prawa polskiego lub na rzecz Spółki w związku z programem nabywania akcji własnych (ang. buy-back) przez Spółkę adresowanym do wszystkich akcjonariuszy Spółki na tych samych warunkach.

Pozostali akcjonariusze Spółki (w tym Akcjonariusze Sprzedający inni niż TCV Luxco od dnia zawarcia Umowy o Gwarantowanie Oferty do zakończenia okresu (i) 360 dni (w przypadku Przemysława Gacka, Frascati Investments, Gracjana Fiedorowicza oraz Rafała Nachyny) albo (ii) 180 dni (w przypadku pozostałych akcjonariuszy Spółki) od daty pierwszego notowania akcji Spółki na GPW, bez uprzedniej pisemnej zgody Współprowadzących Księgę Popytu (której odmowa wydania lub opóźnienie powinno być uzasadnione) żaden z nich nie będzie oferować, sprzedawać, obciążać ani w inny sposób rozporządzać, ani publicznie ogłaszać oferty, sprzedaży ani zbycia lub zamiaru podjęcia takich działań lub podejmować działań zmierzających do lub mogących skutkować ofertą, sprzedażą lub zbyciem papierów wartościowych Spółki (innych niż akcje Spółki nabyte w związku z działaniami stabilizacyjnymi) podobnych do papierów wartościowych będących przedmiotem Oferty, papierów wartościowych wymiennych bądź zamiennych na papiery wartościowe podobne do papierów wartościowych stanowiących przedmiot Oferty lub umożliwiających ich uzyskanie w drodze realizacji praw związanych z takimi papierami wartościowymi, włącznie ze swapami na akcje, kontraktami terminowymi i opcjami, z zastrzeżeniem standardowych wyłączeń określonych w Umowie o Gwarantowanie Oferty.

Ograniczenie, o którym mowa powyżej, nie będzie dotyczyć: (i) zbywania akcji przez danego akcjonariusza w odpowiedzi na wezwanie do zapisywania się na zamianę lub sprzedaż wszystkich akcji Spółki; (ii) czynności związanych z wprowadzeniem w Spółce lub w Grupie programu motywacyjnego dla wyższej kadry kierowniczej oraz (iii) sprzedaży, transferu lub innej formy zbycia Akcji w drodze połączenia lub innej formy integracji gospodarczej z podmiotem trzecim w odniesieniu do wszystkich wyemitowanych akcji zgodnie z przepisami prawa polskiego lub na rzecz Spółki w związku z programem nabywania akcji własnych (ang. buy-back) przez Spółkę adresowanym do wszystkich akcjonariuszy Spółki na tych samych warunkach.

Spółka od dnia zawarcia Umowy o Gwarantowanie Oferty (lub innej późniejszej daty, która zostanie wskazana w Umowie o Gwarantowanie Oferty) do zakończenia okresu 360 dni od daty pierwszego notowania akcji Spółki na GPW, bez uprzedniej pisemnej zgody Współprowadzących Księgę Popytu nie będzie emitować, oferować, sprzedawać, obciążać ani w inny sposób rozporządzać, ani publicznie ogłaszać oferty, sprzedaży ani zbycia lub zamiaru podjęcia takich działań lub podejmować działań zmierzających do lub mogących skutkować emisją, ofertą, sprzedażą lub zbyciem papierów wartościowych Spółki podobnych do papierów wartościowych będących przedmiotem Oferty, papierów wartościowych wymiennych bądź zamiennych na papiery wartościowe będące podobne do papierów wartościowych stanowiących przedmiot Oferty lub umożliwiających ich uzyskanie w drodze realizacji praw związanych z takimi papierami wartościowymi, włącznie ze swapami na akcje, kontraktami terminowymi i opcjami.

Ograniczenia wskazane powyżej nie mają zastosowania do czynności związanych z ewentualnym wprowadzeniem w Spółce lub w Grupie programu motywacyjnego dla wyższej kadry kierowniczej lub pracowników Spółki.

Informacja o umowach dotyczących zmian w strukturze akcjonariatu

W Spółce w 2021 roku funkcjonowały następujące programy akcji pracowników:

- **Program Motywacyjny 1**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 października 2021 roku podjęło uchwałę ustanawiającą program motywacyjny nr 1 („**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) Grupy („**Uczestnik, Uczestnicy**”). Dwa 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.

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie „Płatności w formie akcji oraz programy motywacyjne” w Skonsolidowanym i Jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2021 rok.

- **Program Motywacyjny 2 i 3**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 października 2021 roku przyjęło uchwały ustanawiające regulaminy programu motywacyjnego nr 2 i 3 (każdy osobno jako „Program Motywacyjny 2” oraz „Program Motywacyjny 3”, łącznie „Programy Motywacyjne 2 i 3”). Dwa główne cele Programów Motywacyjnych 2 i 3 to:

- osiągnięcie długoterminowych celów biznesowych Spółki;
- utrzymanie stosunku zatrudnienia z pracownikami, którzy mają kluczowy wpływ na kształtowanie i realizację strategii Spółki.

Programy Motywacyjne 2 i 3 będą oparte na akcjach wyemitowanych na mocy upoważnienia przyznanego Zarządowi do podwyższenia kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego na mocy Uchwały nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 22 października 2021 roku („Akcje Premiowe 2 i 3”), z możliwością wyłączenia prawa poboru za zgodą Rady Nadzorczej.

Program Motywacyjny 2 przeznaczony jest dla pracowników (osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia (niezależnie od prawa właściwego rządzącego umową)) Grupy, członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.

Program Motywacyjny 3 przeznaczony jest dla współpracowników Grupy (osób prowadzących działalność gospodarczą, które świadczą na rzecz Grupy usługi na podstawie oddzielnej umowy o świadczenie usług (niezależnie od prawa właściwego rządzącego umową)) (uczestnicy Programu Motywacyjnego 2 i 3 łącznie jako „Uczestnicy Programów Motywacyjnych 2&3”).

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie „Płatności w formie akcji oraz programy motywacyjne” w Skonsolidowanym i Jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2021 rok

Notowania na GPW

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”.

Akcje Grupa Pracuj S.A. wchodzą w skład następujących indeksów:

- WIG;
- WIG-Poland;
- WIG-MEDIA;
- InvestorMS.

SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

Podstawy sporządzania sprawozdania z informacji niefinansowych

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5; GRI 2-27

Na potrzeby sporządzenia Sprawozdania na temat danych niefinansowych („Raport niefinansowy”; „Raport ESG”) Spółka dokonała analizy realizowanych działań, polityk i wewnętrznych procedur należytej staranności. Analizy dokonano m.in. w oparciu o najistotniejsze wskaźniki wyznaczone w przeprowadzonym wewnętrznie procesie oceny istotności.

Niniejszy dokument został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy w zakresie raportowania danych niefinansowych Global Reporting Initiative (GRI Standards). Oświadczenie 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.

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.

Spółka sporządza raport niefinansowy po raz pierwszy - dane zawarte w dokumencie odnoszą się do okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 roku (o ile nie wskazano inaczej). Dane liczbowe wykorzystane w raporcie pochodzą z wewnętrznych systemów raportowania. Dane nie były sprawdzane przez audytora zewnętrznego.

Struktura Grupy

GRI 2-6

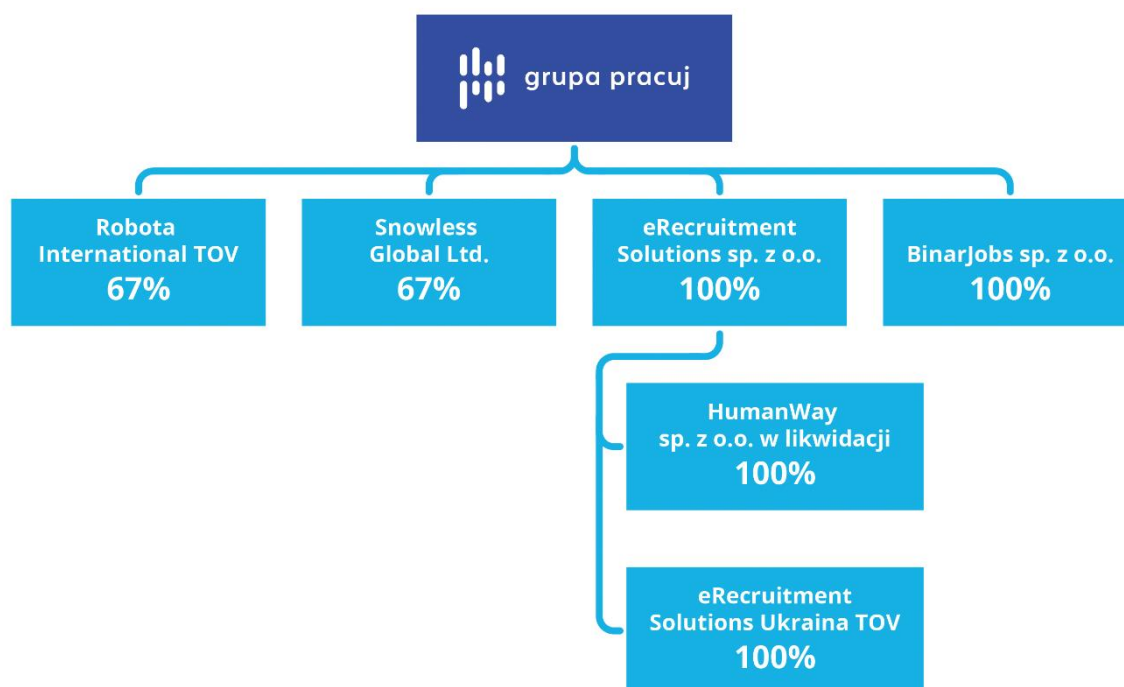
Spółka jest podmiotem sprawującym bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad wszystkimi spółkami wchodzącymi w skład Grupy.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku w skład Grupy wchodził: (i) Spółka, (ii) spółki bezpośrednio zależne w 100% od Spółki: eRecruitment Solutions sp. z o.o.; oraz BinarJobs sp. z o.o., (iii) spółki pośrednio zależne od Spółki w 100% (poprzez eRecruitment Solutions sp. z o.o.) eRecruitment Solutions Ukraine TOV oraz HumanWay sp. z o.o. w likwidacji oraz (iv) spółki zależne w 67% od Spółki: Robota International TOV oraz Snowless Global Ltd. Spółka jest Jednostką Dominującą w Grupie.

Tabela 18 Struktura Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

Nazwa i forma prawna	Segment Polska				Segment Ukraina		
	Grupa Pracuj S.A.	eRecruitment Solutions sp. z o.o.	HumanWay sp. z o.o. w likwidacji*	BinarJobs sp. z o.o.	Robota International TOV (Ukraina)	Snowless Global Ltd	eRecruitment Solutions Ukraine TOV (Ukraina)
Siedziba	Warszawa	Warszawa	Warszawa	Warszawa	Kijów	Nikozja	Kijów
Adres	ul. Prosta 68, 00-838 Warszawa	ul. Prosta 68, 00-838 Warszawa	ul. Prosta 68, 00-838 Warszawa	ul. Prosta 68, 00-838 Warszawa	ul. Melnikova, 04050 Kijów	Demostheni Severi 12, 1080 Nikozja	ul. Melnikova, 04050 Kijów
Kapitał zakładowy (%)	100%	100%	100%	100%	67%	67%	100%
% w kapitale	100%	100%	100%	100%	67%	67%	100%
% w głosach	100%	100%	100%	100%	67%	67%	100%
Przedmiot działalności	Usługi reklamowe	Przetwarzanie danych, hosting i podobna działalność	Przetwarzanie danych, hosting i podobna działalność	Usługi reklamowe	Usługi reklamowe	Usługi związane z udzielaniem licencji	Przetwarzanie danych, hosting i podobna działalność

Źródło: Spółka



Zmiany w składzie i strukturze Grupy w 2021 roku

W 2021 roku nie wystąpiły zmiany w strukturze kapitałowej Grupy.

Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej

Po dacie bilansowej nie wystąpiły zmiany w strukturze kapitałowej Grupy.

Członkostwo w organizacjach branżowych

GRI 2-28

The Network, której częścią są serwisy Pracuj.pl oraz Robota.ua, to międzynarodowa sieć rekrutacyjna online, w skład której wchodzi 60 portali pracy z ponad 140 krajów. Przez sieć The Network rekruterzy prowadzący międzynarodowe rekrutacje mogą dotrzeć do ponad 200 milionów osób szukających pracy online na całym świecie.

Ład korporacyjny

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-19,

Strukturę nadzorczą Grupy tworzą: Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza wraz z podległymi komitetami oraz Zarząd. Zakres kompetencji poszczególnych organów nadzorczych oraz kwestie związane z ich funkcjonowaniem zostały opisane w sprawozdaniu z działalności Zarządu w rozdziale: „Ład korporacyjny”. W rozdziale tym opisano również podstawowe zasady polityki wynagradzania.

Model biznesowy

GRI 2-1, GRI 2-2; 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 oraz z dokonywania przez te podmioty zakupu usług dodatkowych związanych z tymi ofertami pracy (ang. value-added services). Ponadto, Grupa Pracuj realizuje przychody ze stworzonej przez nią platformy eRecruiter (oferowanej w modelu SaaS).

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 pracodawców oraz agencje rekrutacyjne przyciąga więcej wykwalifikowanych kandydatów do pracy, co z kolei przyciąga kolejnych pracodawców

i agencje rekrutacyjne poszukujące wykwalifikowanych kandydatów. Tworzy to dwustronny efekt działający na korzyść pracodawców i kojarzący ich z potencjalnymi kandydatami:

- Proponowane przez Grupę Pracuj internetowe rozwiązania rekrutacyjne stwarzają pracodawcom i agencjom rekrutacyjnym możliwość natychmiastowej publikacji i aktualizowania opublikowanych ofert pracy, oraz zamieszczania innych informacji istotnych dla potencjalnych kandydatów. Grupa Pracuj oferuje swoim klientom również szeroki wachlarz dodatkowych usług HR, w tym system wsparcia rekrutacji wbudowany w platformę Pracuj.pl (Strefa Pracuj).
- Z punktu widzenia kandydatów, korzystanie z internetowych serwisów rekrutacyjnych Grupy na potrzeby poszukiwania pracy zapewnia im dostęp do szerokiej bazy ofert pracy, możliwość szybkiego wyszukiwania ofert pod kątem kryteriów istotnych dla danego kandydata oraz łatwość wysyłania aplikacji na wybrane stanowiska. Wszystkie funkcje, w tym programy rekomendacyjne i powiadomienia o ofertach pracy, są dostępne również poprzez konto kandydata. Ponadto, korzystając z portalu, kandydaci mają dostęp do specjalnie zaprojektowanego kreatora CV i profilu, a także otrzymują dodatkowe wskazówki dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej.

Wielokanałowy model sprzedaży

W Polsce Grupa Pracuj sprzedaje swoje usługi korzystając z czterech kanałów sprzedaży: sprzedaży bezpośredniej (*direct*), e-commerce, *inside sales* (telesprzedaży) oraz kanału obsługi agencji doradztwa personalnego, opracowanych w celu zaspokojenia zróżnicowanych potrzeb rosnącej liczby klientów. Grupa Pracuj obejmuje swoim zasięgiem rynki lokalne w najważniejszych miastach Polski. Dzięki obecności na rynkach lokalnych Grupa Pracuj jest w stanie utrzymywać bliskie relacje ze swoimi klientami. Grupa odnotowała wysoki poziom wzrostu bazy klientów z sektora małych i średnich, a także mikroprzedsiębiorstw dzięki korzystaniu z właściwych kanałów i różnych inicjatyw.

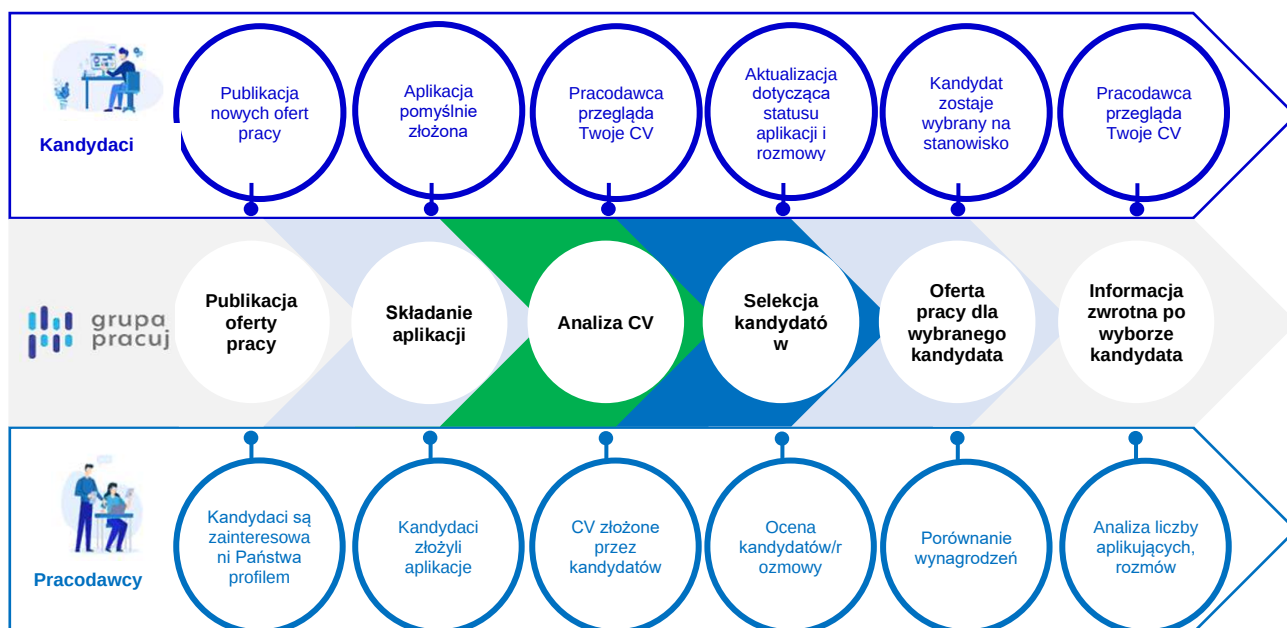
Zespół obsługi klienta zapewnia wsparcie dla obecnych klientów Grupy.

Działy sprzedaży i obsługi klienta Spółki korzystają także ze wsparcia zespołu analiz biznesowych, który odpowiada 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 możliwości związanych ze wzrostem sprzedaży ofert pracy, jak również sprzedażą usług dodatkowych.

Rynek w Polsce i Ukrainie oraz produkty Grupy

Działalność w Polsce – Grupa Pracuj S.A.

Wykres 4 Proces rekrutacyjny w serwisie Pracuj.pl



Źródło: Spółka

Działalność Grupy Pracuj w Polsce obejmuje przede wszystkim:

- ogólny serwis rekrutacyjny pod marką Pracuj.pl, w ramach którego działają również specjalistyczne sekcje branżowe (np. sekcja it.pracuj.pl dla specjalistów z branży IT);
- usługi dodatkowe, w tym platformę do zarządzania spływem CV „Strefa Pracuj” wbudowaną w serwis Pracuj.pl oraz usługi budowania wizerunku dla pracodawców, w tym wirtualne targi pracy i przewodniki po ofertach pracy.

Pozostała działalność Grupy na rynku polskim obejmuje:

- oddzielną platformę ATS o nazwie eRecruiter oferowaną na bazie modelu SaaS; oraz
- niszowe serwisy rekrutacyjne, w tym inicjatywy zorientowane na branżę IT, takie jak the:protocol.it oraz rozwiązania skierowane do pracowników fizycznych, takie jak platforma Dryg.pl.

W 2021 roku działalność Grupy w Polsce osiągnęła przychody z umów z klientami w wysokości 425.650 tys. PLN, co stanowiło 89,4% przychodów z umów z klientami ogółem.

Internetowe serwisy rekrutacyjne

Ogólny serwis rekrutacyjny – Pracuj.pl

Usługi dla kandydatów

Pracuj.pl to internetowy serwis rekrutacyjny, zawierający skategoryzowane i podlegające filtrowaniu ogłoszenia o pracę. Pracuj.pl koncentruje się głównie na ofertach pracy dla pracowników z segmentu white collar, z których w 2021 roku korzystało średnio ponad 4,4 miliona użytkowników miesięcznie (według badania Gemius, w 2020 roku było to średnio 3.1 miliona użytkowników). W 2021 roku w serwisie Pracuj.pl zamieszczono ponad 512 tysięcy ogłoszeń, czyli 65,3% więcej niż w roku poprzednim. W 2021 roku średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie w serwisie wynosiła ok. 80 tysięcy, zaś z płatnych usług portalu korzystało ok. 52 tysięcy pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2021 r.).

Oparte na sztucznej inteligencji (AI) programy rekomendacyjne dla kandydatów, bazujące na systemie dopasowywania ofert pracy i rekomendacji, którego zadaniem jest automatyczne dopasowanie użytkowników do odpowiednich ofert pracy z wykorzystaniem algorytmów sztucznej inteligencji, dostępne są za pośrednictwem licznych platform, tj. strony internetowej obsługiwanej przez komputery stacjonarne i smartfony (dzięki technologii RWD (ang. responsive web design)) oraz aplikacji.

Wszystkie platformy umożliwiają kandydatom przeglądanie i zarządzanie swoimi profilami, aplikowanie na stanowiska pracy bez konieczności przysyłania życiorysu oraz sprawdzanie statusu aplikacji. Ponadto, aplikacja posiada funkcję „szukaj na mapie”, która umożliwia wyszukiwanie ofert pracy według lokalizacji geograficznej na mapie wyświetlanej na ekranie oraz powiadomienia push z ofertami pracy.

Tworząc i dostosowując swoje usługi dla kandydatów, Grupa Pracuj opiera się na tzw. user experience, na podstawie którego nieustannie dostosowuje swoje rozwiązania do zmieniających się warunków rynkowych. Grupa koncentruje się na ścieżce, jaką przebywa kandydat od momentu stworzenia swojego profilu poprzez złożenie aplikacji aż do ostatecznej rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydaci mają zapewniony bezpłatny dostęp do ogłoszeń o pracę za pośrednictwem różnych platform Grupy, w tym strony internetowej dostępnej za pośrednictwem komputerów stacjonarnych i smartfonów (dzięki technologii RWD) oraz aplikacji mobilnej. Aplikacja mobilna pozwala kandydatom przeglądać i zarządzać swoimi profilami, aplikować na stanowiska pracy bez konieczności składania CV oraz sprawdzać status aplikacji. Inne funkcje aplikacji to m.in. opcja „szukaj na mapie”, która umożliwia wyszukiwanie ofert pracy według lokalizacji geograficznej na mapie wyświetlanej na ekranie, powiadomienia push z ofertami pracy. Ponadto, Grupa wprowadzała szereg nowych rozwiązań produktowych mających na celu zwiększenie personalizacji treści dla kandydatów.

Poza wyszukiwaniem i przeglądaniem ofert pracy oraz składaniem aplikacji, zarówno kandydaci aktywni, jak i pasywni, mogą korzystać z innych treści i narzędzi opracowanych i udostępnionych przez Pracuj.pl. Są to m.in. raporty płacowe, kalkulator wynagrodzeń, treści związane z karierą (Porady.pracuj.pl) oraz kreator CV.

Usługi dla pracodawców

Pracodawcy płacą za umieszczanie w serwisie Pracuj.pl ogłoszeń o pracę, które kandydaci mogą następnie przeglądać i wyszukiwać za pomocą zaawansowanych filtrów i opcji wyszukiwania. Pracodawcy mają możliwość zamieszczania ogłoszeń o pracę głównie na okres 30 dni. W tym okresie mogą oni wykupić szereg usług dodatkowych (dostępnych również w pakietach), które zwiększają widoczność ogłoszeń o pracę i umożliwiają pracodawcom zwiększenie liczby otrzymywanych zgłoszeń.

Ponadto Pracuj.pl oferuje konkretne produkty związane z kreowaniem marki pracodawcy, w tym m.in. Profile Pracodawców czy targi pracy online (JOBICON). W ramach ogólnego serwisu Pracuj.pl, Grupa Pracuj udostępnia również osobną sekcję it.pracuj.pl, która skierowana jest do rozwijającego się rynku rekrutacji pracowników z branży IT i zawiera m.in. dedykowany dla IT układ ogłoszeń.

Specjalistyczne serwisy rekrutacyjne

Oprócz ogólnych internetowych serwisów rekrutacyjnych oferujemy specjalistyczne serwisy rekrutacyjne skierowane do kandydatów z branży informatycznej, takie jak the:protocol.it oraz rozwiązania skierowane do pracowników fizycznych, takie jak platforma Dryg.pl.

Usługi budowania wizerunku pracodawców

- Targi pracy JOBICON

Grupa Pracuj organizuje wirtualne targi pracy pod marką JOBICON. JOBICON to wydarzenie typu one-stop-shop, gdzie pracodawcy mogą zaprezentować swoje marki i aktualne możliwości zatrudnienia potencjalnym kandydatom. Targi pracy umożliwiają bezpłatne konsultacje na temat CV, indywidualne rozmowy i dostęp do pracodawców. Ich podstawą jest platforma online, video chat oraz organizowane przez Grupę wydarzenia online, w tym warsztaty, webinary i spotkania z celebrytami. JOBICON odbywa się dwa razy w roku, wiosną i jesienią, przyciągając setki pracodawców i tysiące potencjalnych kandydatów. Począwszy od jesieni 2020 roku JOBICON odbywa się w formie wirtualnych targów pracy.

- Internetowe profile pracodawców

Oprócz zamieszczania ogłoszeń o pracę w serwisie rekrutacyjnym Pracuj.pl, pracodawcy mają możliwość odpłatnego zamieszczania swoich profili biznesowych. Profil Pracodawcy w serwisie

Pracuj.pl zawiera opis działalności pracodawcy, listę aktualnych wakatów, świadczenia, opis procesu rekrutacji, dane kontaktowe oraz opis ścieżek rozwoju zawodowego i dodatkowych inicjatyw podejmowanych przez pracodawców.

- Przewodniki dla osób poszukujących pracy

Grupa publikuje przewodniki dla osób poszukujących pracy. Pierwsze przewodniki były dostępne wyłącznie w wersji drukowanej, ale w okresie od roku 2005 do 2019 przewodniki takie były publikowane również w wersji elektronicznej. Począwszy od 2020 roku przewodniki dla osób poszukujących pracy są publikowane wyłącznie w formie elektronicznej. Przewodniki zawierają, między innymi, płatne prezentacje pracodawców oraz reklamy pracodawców i szkół wyższych. Zdaniem Spółki, przewodniki takie są skutecznym narzędziem marketingowym pomagającym zwiększyć rozpoznawalność marki Grupy wśród jej klientów i kandydatów.

Działalność w Polsce – eRecruitment Solutions sp. z o.o

eRecruiter – platforma wspomagająca zarządzanie procesami rekrutacyjnymi i bazą kandydatów (ang. Applicant Tracking System) (ATS)

Platforma eRecruiter jest oferowana w modelu SaaS (ang. Software as a Service, czyli oprogramowanie jako usługa) i spełnia wszystkie potrzeby rekrutacyjne od poszukiwania kandydatów, poprzez selekcję, współpracę, analitykę, i raportowanie, aż po prowadzenie bazy danych rekrutacyjnych. Znacząca większość projektów pracowniczych na platformie Pracuj.pl jest wspieranych przez eRecruiter roku

Platforma eRecruiter pozwala kandydatom, przy zapewnieniu bezpieczeństwa gromadzonych danych, na aplikowanie przez Internet na wybrane stanowiska poprzez wypełnienie specjalnie opracowanych formularzy zgłoszeniowych dostępnych w 21 wersjach językowych, w przeciwieństwie do, na przykład, wysyłania aplikacji na adresy poczty elektronicznej potencjalnego pracodawcy. Gromadzenie aplikacji poprzez formularze dostępne przez Internet jest pierwszym krokiem w budowaniu wewnętrznej bazy danych życiorysów potencjalnych kandydatów, których aplikacje są automatycznie oceniane i porządkowane przez platformę eRecruiter na podstawie kryteriów z góry określonych przez pracodawcę. Taka baza danych może być przeszukiwana, edytowana, porządkowana według kategorii i sortowana przy użyciu różnych filtrów. Dodatkowo, eRecruiter wskazuje strony internetowe, z których wpływają aplikacje, co z kolei pozwala pracodawcom na zweryfikowanie, które internetowe kanały rekrutacyjne są najbardziej efektywne oraz umożliwia generowanie raportów z rekrutacji. Ponadto, pracodawcy mają również możliwość publikacji ogłoszeń w serwisach społecznościach oraz internetowych platformach rekrutacyjnych. Głównym rynkiem platformy eRecruiter jest Polska, jednakże z korzystają z niej również klienci z innych krajów europejskich.

Rysunek 1 Schemat działalności Grupy operacyjnej w Polsce



Źródło: Spółka

Działalność w Ukrainie

Podstawowa działalność Grupy Pracuj w Ukrainie prowadzona jest pod marką Robota.ua, którą Grupa nabyła w 2006 roku. Serwis Robota.ua, która obejmuje przede wszystkim internetowy serwis rekrutacyjny, jest ukraińskim odpowiednikiem serwisu Pracuj.pl. W 2021 roku średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie w serwisie wynosiła ok. 102 tysięcy, zaś z płatnych usług portalu korzystało ok. 66 tysięcy firm (wg stanu na koniec grudnia 2021 r.).

W 2021 roku 89,9% przychodów z umów z klientami uzyskanych przez Grupę z serwisu Robota.ua pochodziło z ofert pracy zamieszczanych przez pracodawców i agencje rekrutacyjne, natomiast pozostała część przychodów Robota.ua generowana była z udostępniania klientom dostępu do bazy danych zawierającej życiorysy kandydatów oraz świadczenia usług budowania wizerunku i usług reklamy internetowej.

Internetowy serwis rekrutacyjny Robota.ua został uruchomiony w 2001 roku. Model biznesowy oparty równolegle na liście ofert pracy oraz kompleksowej bazie danych CV pozwala zaoferować klientom komercyjnym dostęp do kandydatów zarówno aktywnych jak i pasywnych co jest szczególnie ważne w przypadku rekrutacji na stanowiska specjalistyczne.

W ciągu ostatnich 20 lat działalności, serwis Robota.ua stworzył znaną markę dzięki intensywnym inwestycjom w sprzedaż i działania marketingowe. Oprócz tradycyjnych kampanii reklamowych w telewizji, radiu i prasie oraz w kanałach cyfrowych, w ostatnim czasie Robota.ua prowadzi intensywne działania marketingowe z wykorzystaniem dedykowanych materiałów marketingowych (ang. content marketing). Do najbardziej znaczących projektów należą dwa cyfrowe magazyny The Point i ProHR, w których publikowane są wartościowe artykuły i przydatne informacje dla osób poszukujących pracy i specjalistów HR. Wszystko to sprawiło, że znaczna część ruchu w serwisie Robota.ua pochodzi z bezpośrednich wejść na stronę internetową oraz z wyszukiwań organicznych w wyszukiwarkach internetowych (tj. wyszukiwań nieobejmujących wyników płatnych (sponsorowanych)), które były dwoma wiodącymi źródłami ruchu w 2021 roku

Oprócz silnej marki, w Ukrainie Grupa dysponuje prężnie działającym i doświadczonym zespołem sprzedażowym, który w 2021 roku składał się z dwóch działów: sprzedaży bezpośredniej oraz inside sales (telesprzedaż), które koncentrują się na dwóch odrębnych segmentach - dużych przedsiębiorstwach i MŚP.

Segmenty operacyjne Grupy

W Grupie wyodrębnia się następujące segmenty operacyjne:

- Segment Polska – segment obejmujący podmioty osiągające przychody na rynku polskim, którego wyniki są regularnie analizowane przez Zarząd Jednostki Dominującej jako główny organ decyzyjny. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Grupa Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o., HumanWay sp. z o.o. w likwidacji, BinarJobs sp. z o.o. Poszczególne podmioty wchodzące w skład segmentu oferują kompleksowe projekty rekrutacyjne oraz wizerunkowe;
- Segment Ukraina – segment obejmuje spółki osiągające przychody na rynku ukraińskim. Wyniki spółek wchodzących w skład tego segmentu są przedmiotem okresowej weryfikacji przez Zarząd Jednostki Dominującej. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Robota International TOV, 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

Główne tendencje i czynniki mające wpływ na rozwój Spółki i Grupy

Zdaniem Zarządu następujące tendencje będą wpływać na działalność Spółki i Grupy:

- pozytywne trendy makroekonomiczne, w szczególności wzrost PKB, przy niskiej stopie bezrobocia;

- wzrost poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, co będzie uzasadniało również wzrost kosztów rekrutacji;
- wzrost wykorzystania urządzeń mobilnych przez kandydatów w procesie aplikowania o pracę;
- rozwój programów rekomendacyjnych dla kandydatów, opartych na sztucznej inteligencji (AI), pozwalających na jak najlepsze dopasowywanie ofert pracy i rekomendacji;
- zwiększenie wykorzystania przez przedsiębiorstwa rozwiązań technologicznych poprawiających efektywność procesów HR.

Nagrody i wyróżnienia dla Grupy Pracuj w 2021 roku

Działania i projekty realizowane przez Grupę Pracuj od lat są doceniane przez organizacje branżowe. W 2021 roku Grupa Pracuj uzyskała nagrody za kampanie reklamowe „W środowisku Pracuj.pl” czy kampanie PR m.in.:

- 3 nagrody dla spotów reklamowych w Konkursie Klubu Twórców Reklamy;
- 4 statuetki od Związku Firm Public Relations w konkursie Złote Spinacze w kategoriach: „Social Media”, „Technologia, IT i telco” (za projekt „Work in Progress” czyli podcast o wyzwaniach i szansach rynku pracy dla Generacji Z), „Media Relations” i „Komunikacja Kryzysowa” (za działania komunikacyjne związane z pandemią COVID-19).

Zrównoważony rozwój w Grupie Pracuj – zagadnienie ESG

GRI 2-22, GRI 3-1, GRI 3-2

Kwestie związane z ochroną środowiska, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (ESG) stają się w coraz bardziej istotne nie tylko w sferze prywatnej, ale również biznesowej. Tematy troski o zrównoważony rozwój są coraz ważniejsze dla naszych pracowników, klientów czy inwestorów.

Nasze podejście do zrównoważonego rozwoju opiera się na poniższych filarach:

- Odpowiedzialność za naszych pracowników;
- Poszanowanie praw człowieka i przeciwdziałanie korupcji;
- Relacje z klientami i kandydatami;
- Działania wspierające społeczności lokalne (m.in. działania edukacyjne czy charytatywne).

Przedstawione w niniejszym raporcie niefinansowym polityki i procedury zostały wypracowane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz analizy wewnętrzne m.in. badania przeprowadzone wśród pracowników.

Opis poszczególnych polityk oraz procedur należytej staranności stosowanych przez Grupę wraz z niefinansowymi wskaźnikami efektywności

UoR: art. 49b ust. 2 pkt.2-4; GRI 2-27

Przedstawione poniżej informacje odnoszą się do działalności Spółki oraz pozostałych spółek z Grupy. Ze względu na różnice dla polskiego i ukraińskiego rynku pracy dla części z niefinansowych wskaźników efektywności z obszarów HR zdecydowaliśmy się przedstawić podział na segmenty operacyjne: segment Polska (oznaczony w tabelach jako „PL”) oraz Segment Ukraina (oznaczony w tabelach jako „UA”).

Zagadnienia pracownicze: Grupa Pracuj jako pracodawca

Grupa Pracuj jest organizacją z dynamiczną kulturą, którą charakteryzują dążenie do realizacji ambitnych celów, bezpośrednia komunikacja z pracownikami i nastawienie na ciągłe doskonalenie i 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

Stwarzamy równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia. Poniższa tabela przedstawia naszą strukturę zatrudnienia. Na koniec 2021 roku cały zespół osób zatrudnionych w spółkach polskich Grupy Pracuj liczył 571 pracowników (FTE) i współpracowników, czyli dokładnie o 16,5% więcej niż rok wcześniej. Na koniec 2021 roku zespół Robota International TOV zwiększył się o 34,8% do 314 osób w stosunku do końca 2020 roku.

Poniższa tabela przedstawia strukturę zatrudnienia w naszych spółkach, 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 ilość osób współpracujących ze spółkami Grupy na podstawie umowy zlecenia i współpracowników, będących przedsiębiorcami.

Prezentowane dane uwzględniają osoby zatrudnione lub współpracujące ze spółkami z Grupy.

Tabela 19 Struktura zatrudnienia w spółkach z Grupy

Zatrudnienie w spółkach	Rok zakończony 31 grudnia	
	2021	2020
Grupa Pracuj S.A., w tym:	498	437
Umowa o pracę	454	420
Umowa zlecenia	4	3
Umowa o współpracę	40	14
eRecruitment Solutions sp. z o.o., w tym:	73	53
Umowa o pracę	64	52
Umowa o współpracę	9	1
Robota International TOV, w tym:	314	233
Umowa o pracę	255	187
Umowa o współpracę	59	46
Całkowita liczba FTE	885	723

Źródło: Spółka

Średni staż pracy pracowników zatrudnionych w Grupie Pracuj S.A. wyniósł na koniec 2021 roku ponad pięć i pół roku, a w eRecruitment Solutions sp. z o.o. prawie 3,5 roku. Obniżenie średniego stażu pracy względem danych z 2020 roku jest wynikiem przyrostu zatrudnienia osób z krótszym niż rok stażem pracy w wyniku rotacji i zatrudnienia w trakcie 2021 roku w eRecruitment Solutions sp. z o.o. 23% więcej pracowników i w Spółce 8% więcej pracowników w stosunku do stanu pracowników na koniec 2020 roku. Średni staż pracy pracowników zatrudnionych w Robota International TOV wyniósł na koniec 2021 roku ponad dwa i pół roku. Nieznaczne obniżenie średniego stażu pracy względem danych z 2020 roku jest wynikiem zwiększenia zatrudnienia osób zatrudnionych na umowy o pracę w trakcie 2021 roku o ponad 36% w stosunku do roku 2020.

Tabela 20 Średni staż pracy w spółkach z Grupy

Średni staż pracy	Rok zakończony 31 grudnia	
	2021	2020
Grupa Pracuj S.A.	5,61	5,74
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	3,44	3,98
Robota International TOV	2,60	2,75

Źródło: Spółka, tabela zawiera dane o osobach zatrudnionych w spółkach z Grupy

Większość osób zatrudnionych w polskich spółkach Grupy Pracuj pracuje na stanowiskach specjalistycznych. Na koniec 2021 roku udział specjalistów i ekspertów w ogólnym zatrudnieniu wyniósł 76,5%. W stosunku do roku 2020 wzrósł udział osób na stanowiskach ekspertów w związku z wzmocnieniem działań związanych z rozwojem produktów i stanowiskach asystenckich, związanych z wykonywaniem prac wymagających wsparcia ze strony bardziej doświadczonych pracowników, co było wynikiem głównie wzmocnienia obszaru obsługi klienta. W 2021 roku większość pracowników

Robota International TOV zatrudnionych było na stanowiskach asystenckich – prawie 41 % osób pracujących i na stanowiskach specjalistycznych - również ponad 40 % pracowników.

Tabela 21 Struktura zatrudnienia ze względu na poziom stanowiska w segmentach

Poziom stanowiska	2021		2020	
	PL	UA	PL	UA
Asystent	7%	41%	2%	38%
Specjalista	62%	40%	68%	40%
Ekspert	15%	4%	12%	4%
Menedżer	14%	12%	14%	16%
Dyrektor	3%	3%	3%	2%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%

Źródło: Spółka, tabela zawiera dane o osobach zatrudnionych w spółkach z Grupy

Wynagrodzenia

Celem naszej polityki wynagrodzeń jest stworzenie warunków pozwalających na pozyskanie, utrzymanie i motywowanie osób o wiedzy i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju Grupy Kapitałowej. Wspólnie z firmą Mercer przeprowadziliśmy proces wyceny stanowisk oraz stworzyliśmy siatkę wynagrodzeń. Narzędzia te mają na celu ustalenie adekwatnego wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy, kompetencji, wiedzy oraz pozycji w Spółce. Dążeniem naszej polityki płacowej jest, aby wszyscy w organizacji znajdowali się w ustalonych widełkach. Zależy nam na utrzymaniu rynkowych i atrakcyjnych wynagrodzeń i benefitów. W związku z tym Grupa Pracuj corocznie prowadzi analizy wynagrodzeń w celu porównania się zarówno z rynkiem lokalnym, jak i globalnym.

Wynagrodzenie każdego pracownika Grupy Pracuj jest wyższe od minimalnej płacy krajowej.

Benefity pracownicze

Pracownicy Grupy Pracuj korzystają z systemu kafeteryjnego. Od 2021 roku jest to system Worksmile, w którym co miesiąc każdy pracownik otrzymywał środki pieniężne od Pracodawcy na swoje indywidualne konta. Dodatkowe środki były wpłacane na konta Pracowników w grudniu każdego roku. Zgromadzone środki w systemie kafeteryjnym pracownicy mogli przeznaczyć na zakup setek benefitów - usług i produktów znanych marek. Pracownicy sami dokonują wyboru benefitów pozapłacowych, dopasowując je do swoich indywidualnych potrzeb. Dzięki systemowi kafeteryjnemu nasi Pracownicy mają także możliwość uczestniczenia w grywalizacjach tj. zdrowym współzawodnictwie, które angażuje do działania oraz tworzy społeczności. Zależy nam na angażowaniu pracowników i ich satysfakcji, dlatego lista benefitów jest stale przez nas rozbudowywana.

Spółka umożliwia przystąpienie do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) jako formy dodatkowego dobrowolnego grupowego oszczędzania na emeryturę. Na koniec 2021 roku z PPE skorzystało 54% pracowników spółki Grupa Pracuj S.A. i 61% pracowników spółki eRecruitment Solutions sp. z o.o.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

GRI 403-9

Ze względu na COVID-19 Grupa Pracuj zdecydowała się na wprowadzenie możliwości pracy zdalnej dla osób na stanowiskach, które nie wymagają konieczności przebywania w biurze. Dla pracowników, którzy muszą pracować w biurach, zapewniliśmy szereg dodatkowych procedur podwyższających ochronę przed COVID-19 (np.: środki dezynfekujące, maseczki), w tym również wprowadziliśmy system dystansu społecznego. W celu ułatwienia naszym pracownikom dostosowania stanowiska pracy do wykonywania pracy zdalnej, przyznaliśmy im środki do dobrowolnego wykorzystania na zakup wyposażenia np.: biurka, fotela biurowego, słuchawek itp. Ponadto w trakcie zwiększonej liczby zachorowań szkolenia przenieśliśmy z trybu offline na online.

Grupa Pracuj przestrzega obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz monitoruje liczbę wypadków przy pracy. W 2020 roku odnotowano tylko jeden wypadek o charakterze lekkim.

Tabela 22 Liczba wypadków

Liczba wypadków	2021	2020
Wypadki lekkie	-	1
Wypadki ciężkie	-	-
Wypadki śmiertelne	-	-

Źródło: Spółka

Badanie zaangażowania i badanie kultury

W 2020 i 2021 roku sprawdziliśmy jak nasi pracownicy spółek polskich oceniają środowisko pracy, które razem tworzymy. W tym celu przeprowadziliśmy anonimowe Badania Środowiska Pracy, które dostarczyło nam informacji nt. satysfakcji pracowników z poszczególnych obszarów pracy w firmie i pokazało zagadnienia szczególnie doceniane oraz te wymagające zmiany. Na podstawie analizy wyników na poziomie firmy i poszczególnych działów wybraliśmy tematy wymagające zaadresowania i wypracowaliśmy kluczowe inicjatywy, które następnie wdrożyliśmy. Frekwencja pracowników w badaniu przeprowadzonym w 2021 roku wyniosła 92% i była o 12% wyższa niż w 2020 roku. Ogólna satysfakcja pracowników w 2021 roku wyniosła 71% i była o 12% wyższa, niż rok wcześniej.

Korzystając z metodologii badań kultury powstałej w oparciu o badania Gerta Hoefstede i Michael'a Minkova przeprowadziliśmy badanie kultury organizacyjnej w 2020 roku w spółkach polskich, a w 2021 roku w spółce w Ukrainie. W badaniu tym zespół zarządzający, jak również menedżerowie i pracownicy określili zarówno kulturę, którą zaobserwowali i tą potrzebną nam do realizacji długoterminowej strategii rozwoju Grupy Pracuj. Na podstawie zebranych odpowiedzi określiliśmy główne kierunki zmiany, aby uzyskać kulturę wspierającą dalszy rozwój Grupy Pracuj. Kierunki te dotyczyły:

- zmiany w odniesieniu do leadershipu 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.

Pozyskiwanie talentów

Prowadzony przez nas proces rekrutacji jest zbudowany według standardów, które zostały opracowane m.in. z uwzględnieniem opinii kandydatów i kandydatek, którzy biorą w nich udział. Raporty przygotowywane w ramach naszej organizacji oraz badania Candidate Experience umożliwiły nam zbudowanie optymalnego procesu, który prowadzi do wyłonienia najlepszych kandydatów i kandydatek, spośród osób aplikujących na nasze rekrutacje. Zespół Talent Acquisition jest odpowiedzialny za prowadzenie procesu rekrutacji, w trakcie którego wspólnie z przełożonymi, weryfikują kandydatów i kandydatki, korzystając między innymi z dedykowanych testów weryfikujących kompetencje. Grupa Pracuj pozyskuje kandydatów za pośrednictwem różnych kanałów. W każdym przypadku spełnia obowiązki informacyjne określone w RODO oraz pobiera odpowiednie zgody. Jednym ze źródeł pozyskania kandydatów są rekomendacje naszych pracowników.

Zależy nam na tym aby proces rekrutacji był poprowadzony sprawnie i efektywnie, służy temu automatyzacja pojedynczych zadań wykonywanych przez zespół Talent Acquisition oraz korzystanie z systemu eRecruiter. Jednym z kluczowych elementów prowadzonych przez nas rekrutacji jest informacja zwrotna dla wszystkich kandydatów i kandydatek, niezależnie od tego czy byli zaproszeni do udziału w procesie rekrutacji.

Każdy kandydat biorący udział w procesie rekrutacji zapraszany jest do wzięcia udziału w dobrowolnym i poufnym badanie Candidate Experience. Badanie to polega na wypełnieniu przez wszystkie osoby (zarówno zatrudnione, jak i odrzucone w procesie rekrutacji) anonimowej ankiety pozwalającej na poznanie opinii na temat przebiegu procesu rekrutacyjnego. Proces rekrutacji kończy się przyjęciem oferty pracy przez wybranego kandydata oraz podpisaniem stosownych dokumentów związanych z zatrudnieniem.

Proces wdrożenia nowych pracowników - onboarding

Onboarding jest w Grupie Pracuj ważnym wydarzeniem i został zaprojektowany w taki sposób, żeby każdy nowy pracownik otrzymał odpowiednią opiekę, wsparcie i potrzebną wiedzę o firmie i swoim stanowisku. Wynik naszego NPS z roku 2021 to 4,9 na skali 5-cio stopniowej i nadal dokładamy starań, aby utrzymać zadowolenie naszych nowych koleżanek i kolegów z procesu onboardingu.

Rozwój w Grupie Pracuj

GRI 404-2

Rozwój od zawsze był kluczowym elementem funkcjonowania naszej organizacji. Chcemy, aby w Grupie Pracuj każdy Pracownik miał możliwość uczenia się, otrzymywania konstruktywnej informacji zwrotnej, rozwijania swoich kompetencji, potencjału oraz umiejętności. W ramach obszaru Szkoleń i Rozwoju prowadzimy szereg działań, które przyczyniają się do doskonalenia umiejętności i kompetencji pracowników. Każdego roku umożliwiamy im udział w szeregu urozmaiconych działań rozwojowych. W Grupie Pracuj promujemy model 70/20/10, aby pokazać pracownikom jak dbać o swój rozwój i przejmować za niego odpowiedzialność poprzez działania o różnorodnym charakterze.

- 70% Nauka przez doświadczenie - codzienna praca na obecnym stanowisku ukierunkowana na wzmacnianie kompetencji – poszerzanie odpowiedzialności, udział w projektach działowych i ogólnofirmowych, staże wewnętrzne;
- 20% Nauka od innych - bieżące wsparcie przełożonego, systematyczna informacja zwrotna także od współpracowników, literatura fachowa, spotkania w ramach działu i zespołu;
- 10% Rozwój formalny - szkolenia, konferencje, kursy.

W Grupie Pracuj jasno określamy odpowiedzialność za rozwój na różnych poziomach i szczeblach organizacji. Podzieliliśmy ją na 4 grupy: Zarząd, HR, Manager oraz Pracownik. Dzięki niemu jasne jest na jakie wsparcie można liczyć, a za co trzeba przejąć odpowiedzialność osobistą. Promujemy podejście odpowiedzialności każdego pracownika za swój rozwój. Oddajemy w ręce pracowników wychodzenie z inicjatywą, chęcią rozwoju i uczestnictwa w działaniach rozwojowych.

Działania rozwojowe w Grupie Pracuj

GRI 404-2

Do formalnych działań rozwojowych, w których biorą udział pracownicy należą szkolenia wewnętrzne, szkolenia zewnętrzne zarówno z tzw. umiejętności miękkich, jak i techniczne, z wiedzy merytorycznej, udział w konferencjach, finansowanie lub dofinansowanie studiów podyplomowych, udział w sesjach coachingowych, programach i spotkaniach mentoringowych, zakup literatury i prasy specjalistycznej czy udział w zajęciach doskonalących umiejętności językowe. Ponadto pracownicy mają możliwość zakupu dostępu do wybranej przez siebie platformy e-learningowej, która wspiera realizację celów biznesowych w danym obszarze merytorycznym.

W 2021 roku w Grupie Pracuj wprowadzony został jeden wspólny standard rozmowy rozwojowej, który pozwala na zaplanowanie indywidualnego rozwoju pracownika. Rozmowy te prowadzone są cyklicznie raz do roku i wykorzystują wyniki oceny kompetencji w formie badania 270 i 360 stopni (dla menedżerów). Poprzez badania pracownicy mają możliwość uzyskania informacji zwrotnych od różnych grup respondentów (przełożonego/ej, współpracowników, podwładnych), dzięki czemu mają możliwość szerszego poznania perspektywy innych na temat tego jak postrzegane są ich kompetencje zawarte w modelu kompetencji ogólnofirmowych czy managerskich. Badania wspierają nie tylko rozwój, ale także są elementem budowania kultury otwartej komunikacji i przekazywania sobie informacji zwrotnych.

Nauka języków obcych

GRI 404-2

Naukę języków obcych w Grupie Pracuj traktujemy jako integralną część strategii rozwoju w naszej organizacji, uzasadnioną potrzebami biznesowymi i stanowiskowymi wskazanymi dla konkretnego pracownika.

Spółka umożliwia w Polsce naukę jednego z trzech języków obcych – angielskiego, ukraińskiego lub rosyjskiego.

W 2021 roku 154 osoby uczyły się języków obcych.

Komunikacja wewnętrzna

W Grupie Pracuj jednym z kluczowych aspektów budujących zaangażowanie pracowników i efektywność organizacji, jest komunikacja wewnętrzna. Komunikacja z Pracownikami Grupy Pracuj jest prowadzona wielokanałowo, zgodnie z ustaloną strategią komunikacji i przy użyciu określonych narzędzi.

Dodatkowo każdego roku (na początku i w połowie roku) organizowane są duże spotkania firmowe, podczas których prezentowane jest podsumowanie półrocza i plany na kolejną część roku. Spotkania te mają także dużą rolę integracyjną. W ostatnim roku, ze względu na pandemię, były one organizowane w formie online, ale zawierały elementy pozwalające na integrację (zdalne warsztaty zespołowe, bilety na wspólne wyjścia, elementy aktywizujące podczas spotkania).



Polityka różnorodności i poszanowanie praw człowieka

Polityka różnorodności

GRI 405-1

W obszarze poszanowania praw człowieka oraz polityki różnorodności Grupa Pracuj kieruje się w swoich działaniach obowiązującymi przepisami prawa. W Polsce zagadnienia te reguluje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz Kodeks pracy. Na gruncie międzynarodowym podstawowym aktem prawnym definiującym obszar praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, uchwalona 10 grudnia 1948 roku.

Dodatkowo jedną z naszych podstawowych wartości organizacyjnych jest „Szacunek do różnorodności” – kierując się tą wartością chcemy tworzyć przyjazne, integracyjne środowisko pracy, wierząc, że pozwoli to nam w pełni wykorzystać potencjał płynący z różnorodności. Grupa jest zdecydowana, aby podejmować działania ukierunkowane na zwiększanie liczby kobiet wśród zatrudnionych – już teraz 58% pracowników Grupy Pracuj stanowią kobiety (w segmencie Ukraina to ponad 65%).

Spółki Grupy Pracuj w Polsce dbają o zarządzanie różnorodnością. Poniższe dane związane z płcią, wiekiem, liczbą osób z niepełnosprawnościami i obcokrajowców zatrudnionych w Polsce odnoszą się wyłącznie do aktywnych osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w spółkach Grupa Pracuj S.A. i eRecruitment Solutions sp. z o.o. (Segment Polska, „PL”) oraz Robota International TOV (Segment Ukraina, „UA”).

Tabela 23 Struktura zatrudnienia ze względu na płeć w segmentach

Płeć	2021		2020	
	PL	UA	PL	UA
Kobieta	58%	67%	54%	62%
Mężczyzna	42%	33%	46%	38%

Źródło: Spółka, tabela zawiera dane o osobach zatrudnionych w spółkach z Grupy

Tabela 24 Wskaźniki różnorodności w segmentach

Różnorodność	2021		2020	
	PL	UA	PL	UA
% nowych pracowników - kobiety	75,0%	68,0%	55,0%	63,0%
% nowych pracowników - mężczyźni	25,0%	32,0%	45,0%	37,0%
% pracowników z niepełnosprawnością	0,4%	4,0%	0,6%	5,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - kobiety	0,3%	3,0%	0,4%	4,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - mężczyźni	0,5%	1,0%	0,9%	2,0%
% pracowników w wieku poniżej 30 lat	37,3%	80,0%	37,5%	80,0%
% pracowników w wieku 31-40 lat	52,5%	16,0%	53,6%	16,0%
% pracowników w wieku 41-50 lat	9,7%	3,0%	8,5%	3,0%
% pracowników w wieku 51-60 lat	0,4%	1,0%	0,2%	1,0%
% pracowników w wieku powyżej 60 lat	0,2%	-	0,2%	1,0%
% kobiet w wieku poniżej 30 lat	38,9%	83,0%	36,6%	83,0%
% kobiet w wieku 31-40 lat	52,2%	14,0%	55,3%	12,0%
% kobiet w wieku 41-50 lat	8,6%	2,0%	8,2%	4,0%
% kobiet w wieku 51-60 lat	0,3%	1,0%	-	1,0%
% kobiet w wieku powyżej 60 lat	-	-	-	-
% mężczyzn w wieku poniżej 30 lat	35,0%	74,0%	38,6%	75,0%
% mężczyzn w wieku 31-40 lat	53,0%	22,0%	51,6%	23,0%
% mężczyzn w wieku 41-50 lat	11,1%	4,0%	8,8%	1,0%
% mężczyzn w wieku 51-60 lat	0,5%	-	0,5%	-
% mężczyzn w wieku powyżej 60 lat	0,5%	-	0,5%	1,0%
% pracowników zagranicznych	1,0%	1,0%	0,6%	1,0%
% pracowników zagranicznych - kobiety	0,7%	-	0,4%	1,0%
% pracowników zagranicznych - mężczyźni	1,4%	-	0,9%	-

Źródło: Spółka, tabela zawiera dane o osobach zatrudnionych w spółkach z Grupy

Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

GRI 406-1

Grupa Pracuj dąży do tworzenia środowiska pracy promującego wzajemny szacunek i eliminującego wszelkie formy dyskryminacji lub nietolerancji. W związku z tym 3 sierpnia 2020 roku została wdrożona Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, która obowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Pracuj. Polityka wskazuje jakie rodzaje zachowań nie są akceptowane w organizacji, a zawarte w niej zasady postępowania mają na celu przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom w relacjach służbowych i określają sposób reagowania w sytuacji wystąpienia zachowań niepożądanych. Ponadto szczegółowo określa również sposób dokonywania zgłoszeń i tryb ich wyjaśniania. Wdrożeniu Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej towarzyszyło przeprowadzone w sierpniu 2020 roku dedykowane szkolenie antymobbingowe ułatwiające rozpoznawanie zachowań niepożądanych i przeciwdziałanie im. Zasady, którymi kieruje się Grupa Pracuj dotyczące zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji poruszane są również w trakcie szkoleń z obszaru HR dla pracowników i managerów.

W 2021 roku nie wpłynęło do Spółki zgłoszenie informujące o wystąpieniu jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub mobbingu.

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, którzy są zapraszani do konsultacji w kluczowych kwestiach pracowniczych.

Etyka biznesu

GRI 205-2. GRI 205-3

Na dzień 31 grudnia 2021 roku w Spółce obowiązywały m.in. następujące regulacje:

- Instrukcja dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (*whistleblowing*) przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku;
- Kodeks antykorupcyjny Spółki przyjęty uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku;
- Polityka prezentowa przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku;
- Polityka antymobbingowa przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 24 lipca 2020 roku;
- Kodeks etyki przyjęty uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku

Polityka antykorupcyjna Spółki określa zasady postępowania w zakresie identyfikacji czynów noszących znamiona korupcji, a także zasady zgłaszania nadużyć i działań podejmowanych w celu przeciwdziałania korupcji. Celem Polityki antykorupcyjnej jest przeciwdziałanie praktykom korupcyjnym oraz przestrzeganie najwyższych standardów moralnych. Polityka antykorupcyjna m.in. określa grupę osób objętych polityką, wprowadza definicję korupcji, definiuje zachowania zabronione, zasady komunikacji i współpracy z klientami oraz określa zasady przeciwdziałania korupcji.

Kodeks Etyki jest zbiorem zasad postępowania i norm etycznych. Kodeks reguluje określone ogólne praktyki i procedury biznesowe stosowane przez Spółkę i spółki zależne w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej. Kodeks Etyki opiera się na następujących zasadach: (i) zorientowanie na klienta; (ii) odpowiedzialność za swoją pracę i cele Spółki; (iii) odwaga w działaniu i uczenie się na błędach; (iv) szacunek dla różnorodności oraz (v) radość z pracy. Spółka wdraża zasady przewidziane w Kodeksie Etycznym poprzez okresowe szkolenia, systematyczne przypominanie zasad i doskonalenie oraz okresową weryfikację przyjętych zapisów.

W 2021 roku nie wpłynęło do Spółki zgłoszenie informujące o wystąpieniu jakiegokolwiek formy naruszenia Kodeksu Etyki.

Kodeks Postępowania Dostawców Grupy Pracuj

Od początku istnienia naszej firmy prowadzimy biznes w sposób etyczny i transparentny. Obecnie, jako lider rynku rekrutacji i spółka publiczna, mamy jeszcze większą rolę w budowaniu etycznych standardów rynku i odpowiedzialnego biznesu. Dlatego, jako kolejne działanie wspierające ten obszar, zdecydowaliśmy się wdrożyć w naszej firmie Kodeks Postępowania Dostawców.

Kodeks Postępowania Dostawców jest to zbiór zasad, zachowań i standardów etycznych, które mają zastosowanie do dostawców towarów i usług oraz ich podwykonawców, w obszarach takich jak m.in.: zarządzanie i etyka, prawa pracownicze czy bezpieczeństwo informacji.

Grupa Pracuj oczekuje od swoich Dostawców zasad postępowania, zgodnych z wysokimi standardami etycznymi i społecznymi określonymi w niniejszym Kodeksie, co jest istotnym kryterium doboru Dostawców Grupy Pracuj. Chcemy współpracować z Dostawcami, którzy w tych obszarach charakteryzują się najwyższymi standardami, dlatego ten dokument stanowi integralny element naszej współpracy.

Grupa Pracuj prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec Dostawców i partnerów biznesowych dopuszczających się oszustw, korupcji lub prania brudnych pieniędzy. Dostawcy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, w tym, w szczególności regulacji dotyczących ochrony konkurencji, przetwarzania danych osobowych, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy przeciwdziałania korupcji.

Prowadzenie działalności gospodarczej w zgodności z obowiązującym prawem i dobrymi praktykami rynkowymi, stanowi podstawę współpracy biznesowej Grupy Pracuj.

Wierzymy, że takie podejście przyniesie korzyści zarówno nam, jak i naszym Dostawcom, a także naszemu otoczeniu społecznemu i biznesowemu.



Środowisko naturalne

Tworzenie zrównoważonego środowiska pracy to istotny element polityki czy strategii organizacji i nowoczesnego sposobu działania. Wiele firm, tak również i Grupa Pracuj, poszukuje dziś sposobu by zmniejszyć swój ślad węglowy i udział w wytwarzaniu odpadów jak plastikowe butelki czy papier, dokładając starań by uczynić swoje biuro przyjaznym dla środowiska i pracujących w nim ludzi. Wzrost świadomości zagrożeń związanych z niszczeniem środowiska naturalnego, przejawia się w codziennych decyzjach dokonywanych przez każdego z nas.

Dlatego Spółka wprowadza rozwiązania ekologiczne, podejmujemy działania w naszym obszarze działalności, wspierając tym samym zrównoważony rozwój.

Biura

Znaczna część biur (aż 5.896 metrów kwadratowych naszych powierzchni biurowych), zlokalizowana jest w budynkach z systemem certyfikacji typu BREEAM lub LEAD. 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.

Na przyjazne dla użytkownika środowisko pracy, wpływa również doświetlenie biura światłem dziennym oraz ponadnormatywny system klimatyzacji i wentylacji. Zastosowano szereg rozwiązań oszczędzających zużycie energii elektrycznej i innych mediów oraz gospodarkę odpadami.

Urządzenia biurowe, drukarki, komputery czy monitory interaktywne do rezerwacji sal konferencyjnych, posiadają tryby oszczędzania energii i uśpienia.

Spółka zrezygnowała z tradycyjnych żarówek i wykorzystuje oświetlenie typu LED, a w salach konferencyjnych i toaletach znajdują się systemy automatycznego wyłączania światła oraz czujniki światła.

Segregacja odpadów

Segregacja odpadów, z podziałem na 5 frakcji jest wymagana prawem od 1 stycznia 2020 roku.

Spółka podjęła szereg inicjatyw mających na celu edukację pracowników w kontekście segregacji śmieci oraz szeroko pojętej edukacji dot. zarządzania odpadami i recyklingu.

Dodatkowe działania wspierające ochronę środowiska

Obecnie, większość pracowników posiada służbowy telefon komórkowy, dlatego Spółka praktycznie zrezygnowała ze stacjonarnych telefonów.

Dodatkowo rozwiązaniem umożliwiającym znaczne zredukowanie zużycia plastiku jest stosowanie w kuchniach dystrybutorów filtrujących wodę połączonych bezpośrednio z instalacją wodną w budynku oraz zastawy stołowej wielokrotnego użytku.

Relacje z klientami i kandydatami

GRI 418-1

Produkty i usługi

Klienci stanowią jedną z głównych grup interesariuszy Grupy Pracuj. W codziennych działaniach dążymy do tego, aby dostarczać im najwyższej jakości produkty i usługi, zapewniając jednocześnie ich bezpieczeństwo i dostępność, szczególnie jeśli chodzi o grupy wrażliwe i zagrożone wykluczeniem.

Za swoje produkty i usługi bierzemy pełną odpowiedzialność. Spółki Grupy Pracuj 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 Pracuj stosuje reguły uczciwości i etyki biznesowej we wszystkich dziedzinach swojej działalności. Wysokie standardy etycznego postępowania, którymi się kierujemy w relacji z klientami wynikają z naszego Kodeksu Etyki, a "klient w centrum uwagi" stanowi jedną z naszych kluczowych wartości. Nasz Kodeks Etyki wprost wskazuje zasady, na które kładziemy nacisk w relacjach z naszymi klientami:

- 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.

Główne dokumenty dostępne dla klientów/użytkowników to m.in.:

- w ramach usług świadczonych w serwisie www.pracuj.pl:
 - Regulamin świadczenia usług drogą elektroniczną w ramach serwisów należących do Grupy Pracuj S.A.
 - Polityka Prywatności dla Klientów
 - Polityka Prywatności dla Użytkowników
 - Polityka plików cookies
 - Ogólne zasady współpracy z Grupą Pracuj S.A.
- w ramach usług świadczonych w serwisie dlafirm.pracuj.pl:
 - Regulamin świadczenia Usług w ramach serwisu
 - Regulamin usługi Konto Pracodawcy
 - Polityka Prywatności dla Klientów
 - Polityka plików cookies
- w ramach usług świadczonych w serwisie www.theprotocol.it:
 - Regulamin świadczenia Usług w ramach serwisu the:protocol
 - Polityka prywatności
 - Polityka plików cookies
- w ramach usług świadczonych w serwisie www.dryg.pl:
 - Regulamin świadczenia Usług w ramach serwisu Dryg.pl
 - Polityka prywatności Dryg.pl
 - Polityka cookies Dryg.pl

- w zakresie realizacji usługi eRecruiter oraz Konta Kandydata:
 - Regulamin świadczenia usługi eRecruiter
 - Regulamin świadczenia usługi Konto Kandydata
 - Polityka Prywatności Konto Kandydata

Na stronie głównej Grupy Pracuj <https://grupapracuj.pl/> znajduje się lista naszych marek oraz dane kontaktowe dla użytkowników i klientów.

Dodatkowo, w serwisach poświęconych poszczególnym markom/usługom realizowanym w ramach Grupy Pracuj użytkownicy oraz klienci mogą znaleźć odpowiednio dedykowane dane kontaktowe.

Ochrona danych osobowych

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. W organizacji przestrzegane są ogólnie obowiązujące przepisy prawa i zasady wskazane w RODO.

W Grupie Pracuj obowiązuje szereg procedur i procesów mających zapewnić zgodność z przepisami RODO, w szczególności dotyczących zasad przetwarzania i ochrony danych osobowych. Są to m.in.:

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

Ponadto w Grupie Pracuj przyjęte zostały 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.

W Grupie Pracuj prowadzone są regularne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych dla nowo zatrudnionych pracowników oraz szkolenia przypominające omawiane zagadnienia dla pozostałych pracowników. Dotyczą one w szczególności następujących obszarów tematycznych: przetwarzanie danych pracowników i kandydatów do pracy, bezpieczeństwo teleinformatyczne, współpraca z kontrahentami i weryfikacja kontrahentów, prowadzenie działań marketingowych, zawieranie umów powierzenia, spełnianie obowiązków informacyjnych, identyfikacja potencjalnych naruszeń.

Prowadzone są także działania zwiększające świadomość pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy zdalnej, ochrony przed phishingiem czy prawidłowej weryfikacji podmiotów przetwarzających.

Nadzór nad prawnymi aspektami ochrony danych osobowych, w szczególności związanymi z przestrzeganiem przepisów RODO oraz regulacji wewnętrznych, prowadzony jest przez Inspektora Ochrony Danych powołanego w spółkach: Grupa Pracuj S.A i eRecruitment Solutions sp. z o.o.

Postępowania prowadzone przez organy nadzoru, kary i sankcje

W 2021 roku w Grupie Pracuj nie odnotowano incydentów naruszenia ochrony danych osobowych, które skutkowałyby wszczęciem postępowania administracyjnego, nałożeniem kary czy sankcji administracyjnej. Wobec Grupy Pracuj nie są prowadzone postępowania administracyjne dotyczące ochrony danych osobowych.

Inicjatywy społeczne

GRI 413-1

W 2021 roku Grupa prowadziła liczne inicjatywy społeczne m.in.:

Pomoc z efektem W@W

- Już po raz 9. w ramach wolontariatu pracowniczego wsparliśmy organizacje bliskie sercom pracowników.
- W sumie w 2021 roku zrealizowano **13 projektów**, a każdy z nich Grupa Pracuj wsparła kwotą **5 tys. PLN**.
- W sumie przekazaliśmy na te cele **65 tys. PLN**, a w projektach wzięło udział **52 pracowników**.
- Pomogliśmy dzieciom z niepełnosprawnościami i z trudną sytuacją rodzinną, wychowankom domu dziecka, podopiecznym hospicjów i ich rodzinom, dzieciom wymagającym opieki szpitalnej, osobom przebywającym w aresztach śledczych, a także szerokiej grupie internautów, którzy dzięki przekazanemu wsparciu nauczą się świadomie korzystać z informacji. Nie zapomnieliśmy też o potrzebujących zwierzątkach.



Fundacja Batorego:

- Po raz 6. przyznano stypendia z Funduszu Grupy Pracuj.
- Wspieramy młodych ludzi, którzy dostali się na studia związane z informatyką i nowymi technologiami.
- W tym roku stypendia otrzymało 6 osób.
- Fundusz Grupy Pracuj oferuje stypendia w wysokości 700 zł miesięcznie wypłacane przez 10 miesięcy podczas pierwszego roku studiów (od września do czerwca).
- Od 2016 roku Kapituła Funduszu Grupy Pracuj przyznała stypendia 61 studentom na łączną kwotę ponad 420 tys. PLN.

Zwolnieni z Teorii:

- Był to kolejny rok wsparcia dla Nauczycieli Zwolnionych z Teorii. Mamy łącznie 600 pozyskanych nauczycieli.
- W odpowiedzi na wyzwanie edukacji zdalnej przygotowaliśmy poradnik dla nauczycieli. Mogli oni dowiedzieć się jak dbać o siebie, jak pielęgnować relacje z uczniami, jak działać online.
- Opublikowaliśmy na platformie Nauczyciele Zwolnieni z Teorii scenariusz zajęć dotyczący wejścia na rynek pracy dostosowaliśmy do profesjonalnego przeprowadzenia online.
- Byliśmy partnerem Gali ogłoszenia Rankingu Szkół. Transmisja była dostępna w Onecie i na Facebooku. Podczas Gali Grupę Pracuj swoim wystąpieniem reprezentował Gracjan Fiedorowicz.

- Współtworzyliśmy 3 odcinki podcastu:
 - Pierwsze kroki na rynku pracy
 - Jak powinny wyglądać dokumenty aplikacyjne, aby zdobyć pracę?
 - Rozmowa kwalifikacyjna – przygotowanie, przebieg, negocjacje płacowe, pytania i najczęstsze błędy.

Sukces Pisany Szminką:

- Wsparliśmy Fundację Sukcesu Pisanego Szminką i jej program Sukces TO JA, który wzmacnia aktywność zawodową kobiet. Program dedykowany jest m.in. kobietom, które chcą powrócić na rynek pracy lub znaleźć lepszą posadę. Umożliwia uczestniczkom wzięcie udziału w unikalnych webinarach, które odbywają się na dedykowanej platformie online - SukcesToJa.pl. Można na niej znaleźć także bezpłatne kursy internetowe, e-booki czy podcasty i filmy.
- Odbyło się 12 webinarów.
- Zostały nagrane 2 podcasty, w których udział wzięli eksperci Pracuj.pl.
- Powstała seria artykułów, które były opublikowane na SukcesPisanySzminką.pl oraz na Onet.pl.
- Grupa Pracuj była widoczna w działaniach promocyjnych, wspierających publikowane treści.
- Tematy poruszane podczas webinarów:
 - Utrata pracy. Jak odzyskać pewność siebie i otworzyć się na nowe?
 - 8 błędów, które blokują rozwój kariery
 - Nie obawiaj się. Jak wrócić na rynek pracy po urlopie macierzyńskim?
 - Aplikować czy nie? Oto jest pytanie!
 - Doceń się i wyceń się. Jak wyceniać swoją pracę i pójść po awans?
 - Co zrobić, aby Twoje CV się wyróżniało.
 - Najpopularniejsze błędy na rozmowie o pracę. Jak ich unikać?
 - Kompetencje przyszłości. W jakich kierunkach się rozwijać, aby nie wypaść z rynku?
 - Od specjalisty do menedżera. Gdzie i jak zdobyć kompetencje do zarządzania zespołem?
 - Relacje w pracy. Czy istnieją granice przyjaźni i profesjonalizmu?
 - Jak reagować na mobbing w miejscu pracy?
 - Jak uniknąć wypalenia zawodowego?

Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe

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

Spółka identyfikuje i bierze pod uwagę ryzyka ESG, odnoszące się do kwestii społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, różnorodności, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Ryzyka wskazane poniżej są identyfikowane i zarządzane są przez działy odpowiedzialne za dane zagadnienie. Ryzyka te poddawane są regularnej analizie i działaniom zarządczym m.in. przez wdrażanie odpowiednich polityk i procedur roku

Tabela 25 Zarządzanie ryzykami związanymi z zagadnieniami niefinansowymi Grupy Kapitałowej oraz Spółki

Obszar	Ryzyko	Działania Grupy i Spółki
Zagadnienia pracownicze	Ryzyko związane z ograniczoną dostępnością wykwalifikowanej kadry pracowniczej oraz zatrzymywaniem talentów	- 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	- Kształtowanie kultury doceniania - Inicjatywy well-beingowe - Spotkania firmowe
Poszanowanie praw człowieka i przeciwdziałanie korupcji	Ryzyko związane z warunkami pracy, w tym bezpieczeństwem i higieną pracy	- Regulaminy i szkolenia BHP - Wprowadzone rozwiązania w biurach zwiększające bezpieczeństwo pracowników w trakcie pandemii COVID-19 - Polityka antymobbingowa przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 24 lipca 2020 roku - Instrukcja dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku
	Ryzyko związane z zaistnieniem zdarzeń o charakterze korupcyjnym oraz nadużyć w relacjach z partnerami/dostawcami	- Kodeks antykorupcyjny Spółki przyjęty uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku; - Polityka prezentowa przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku - Instrukcja dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku - Kodeks Postępowania Dostawców Grupy Pracuj
Różnorodność	Ryzyko związane z wystąpieniem przypadków dyskryminacji i mobbingu	- Polityka antymobbingowa przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 24 lipca 2020 roku - Instrukcja dotycząca zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing) przyjęta uchwałą Zarządu z dnia 26 stycznia 2021 roku
Środowisko naturalne	Ryzyko związane z negatywnym wpływem działań Grupy na środowisko	- Less Waste Office - dbałość o wprowadzanie ekologicznych rozwiązań w biur - Edukacja pracowników i kształtowanie prawidłowych postaw
Relacje z klientami i kandydatami	Ryzyko związane z cyberbezpieczeństwem i naruszeniami ochrony danych osobowych m.in. wyciek danych	Polityka ochrony danych osobowych oraz inne dokumenty opisane w rozdziale „Relacje z klientami i kandydatami”
Zagadnienia społeczne	Ryzyko związane z negatywnym wpływem działań CSR na wizerunek marek	Koncentracja na wspieraniu inicjatyw społecznych głównie z obszaru HR (stypendia, edukacja w zakresie HR)

Źródło: Spółka

Taksonomia

Podstawowe założenia

Taksonomia UE to system umożliwiający jednolitą klasyfikację działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, który ma wspierać inwestorów w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Zgodnie z art. 8 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje („Rozporządzenie 2020/852”) – aktu prawnego wprowadzającego Taksonomię do europejskiego porządku prawnego – zrównoważona środowiskowo działalność to działalność, która:

- wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w nim celów środowiskowych;
- nie szkodzi pozostałym celom środowiskowym;
- spełnia minimalne gwarancje, w tym z zakresu praw człowieka;
- spełnia wymogi Technicznych kryteriów kwalifikacji.

Zgodnie z treścią Rozporządzenia delegowanego Komisji Europejskiej 2021/2178, które uzupełnia Rozporządzenie 2020/852 Grupa Kapitałowa ujawnia procentowy udział:

- a) obrotu kwalifikujący się do Taksonomii;
- b) nakładów inwestycyjnych (CapEx) kwalifikujących się do Taksonomii;
- c) wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do Taksonomii.

Zasady rachunkowości

Poniżej prezentujemy podstawowe zasady przyjęte do obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do Taksonomii:

- a) Obrót: w odniesieniu do obrotu podstawę stanowiły całkowite skonsolidowane przychody z umów z klientami w 2021 r., ujawnione w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w Nocie 2.2 „Przychody z umów z klientami”. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki;
- b) Nakłady inwestycyjne (CapEx): W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych podstawę stanowiły wartości zwiększeń rzeczowych aktywów trwałych oraz zwiększeń wartości niematerialnych ujęte w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym i opisane w notach: „6.1. Wartości niematerialne” oraz „6.2 Rzeczowe aktywa trwałe”. Do licznika przypisano tę część nakładów inwestycyjnych, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.
- c) Wydatki operacyjne (OpEx): W odniesieniu do wydatków operacyjnych podstawę stanowiły nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju oraz wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów Grupy i utrzymywania ich we właściwej kondycji. Zaliczone do nich zostały takie koszty, jak: koszty osobowe osób odpowiedzialnych za utrzymanie i naprawy aktywów Grupy, w tym 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 wydatków operacyjnych, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

Poniżej prezentujemy założenia przyjęte przez nas przy kalkulacji powyższych wskaźników:

- dane opierają się na szacunkach i najlepszej wiedzy Grupy na moment sporządzenia niniejszego sprawozdania;
- wskaźniki i przyjęte założenia nie były audytowane;
- przy ustalaniu nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych zostały uwzględnione nakłady i wydatki, w wyniku których powstają produkty/usługi końcowe objęte Taksonomią;

- ujawnienia zostały przygotowane przez Spółkę po raz pierwszy (brak danych porównawczych) bez konieczności weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji (bez ustalenia, jaki % trzech kategorii jest związany z działalnością zrównoważoną środowiskowo);
- nie dokonywano rozbicia kluczowych wskaźników wyników pomiędzy poszczególne jednostki operacyjne Grupy.

Obrót

Grupa realizuje przychody z umów z klientami głównie ze sprzedaży produktów i usług związanych z serwisami internetowymi. W wyniku przeprowadzonej analizy załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139) zdecydowano, że do systematyki kwalifikują się 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.

	2021 Grupa	
	w tys. PLN	odsetek (%)
Obrót kwalifikujący się do systematyki	27 385	5.8%
Obrót niekwalifikujący się do systematyki	447 728	94.2%
Przychody z umów z klientami łącznie	475 113	100.0%

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

Do nakładów inwestycyjnych Grupy Kapitałowej kwalifikujących się do systematyki zaliczono nakłady inwestycyjne dotyczące działalności „8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”. W 2021 r. były to m.in. nakłady związane z infrastrukturą teleinformatyczną oraz wartościami niematerialnymi związanymi z rozwojem oprogramowania i aplikacji.

	2021 Grupa	
	w tys. PLN	odsetek (%)
Nakłady związane z działalnością kwalifikowaną	1 198	15.7%
Nakłady niezwiązane z działalnością kwalifikowaną	6 443	84.3%
Nakłady inwestycyjne łącznie	7 641	100.0%

Wydatki operacyjne (OpEx)

Do wydatków operacyjnych Grupy Kapitałowej kwalifikujących się do systematyki zaliczono wydatki operacyjne dotyczące działalności „8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”. W 2021 r. były to m.in. wydatki związane z utrzymaniem infrastruktury teleinformatycznej we właściwym stanie, usługi hostingu oraz nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju.

	2021 Grupa	
	w tys. PLN	odsetek (%)
Wydatki związane z działalnością kwalifikowaną	5 049	15.2%
Wydatki niezwiązane z działalnością kwalifikowaną	28 145	84.8%
Wydatki operacyjne łącznie	33 194	100.0%

Tabele zgodności z wymogami ujawnień

Poniższe tabele prezentują zgodność raportu z wymogami UoR oraz GRI.

Tabela 26 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	55	tak
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	61-76	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień społecznych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	70	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień pracowniczych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	61	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień środowiska naturalnego oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	69	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	65	tak
Opis procedur należytej staranności – jeżeli jednostka je stosuje w ramach polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	61-76	tak
Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki mogących wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia niefinansowe i sposób zażądania nimi	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	73	tak

Źródło: Spółka

Tabela 27 Tabela standardów GRI wykorzystanych przy tworzeniu raportu ESG

Wybrany wskaźnik	Numer strony w raporcie
GRI 2: Wskaźniki podstawowe	
GRI 2-1 Dane organizacji	54-55
GRI 2-2 Podmioty objęte raportowaniem ESG w organizacji	54-55
GRI 2-3 Cykl raportowania i kontakt	54, 76
GRI 2-4 Korekty informacji	54

GRI 2-5 Weryfikacja zewnętrzna	54
GRI 2-6 Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	54-55
GRI 2-7 Pracownicy	62
GRI 2-8 Osoby świadczące pracę nie będące pracownikami	62
GRI 2-9 Struktura zarządcza	55
GRI 2-10 Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	55
GRI 2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	55
GRI 2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	55
GRI 2-19 Polityki wynagrodzeń	55
GRI 2-22 Oświadczenie w sprawie strategii ESG	61
GRI 2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	54, 61
GRI 2-28 Członkostwo w organizacjach	55
GRI 2-30 Układy zbiorowe	67
GRI 3: Istotne tematy 2021	
GRI 3-1 Proces określania istotnych zagadnień	73
GRI 3-2 Lista istotnych zagadnień	73
GRI 205. Antykorupcja 2016	
GRI 205-2 Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	65
GRI 205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	65
GRI 302: Energia 2016	
GRI 302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji	69
GRI 306: Odpady 2020	
GRI 306-2 Odpady według rodzaju i metody usuwania	69
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	
GRI 403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	63
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	
GRI 404-2 Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	65

GRI 405: Różnorodność i równe szanse 2016	
GRI 405-1 Różnorodność w ciałach zarządczych i wśród pozostałych pracowników	66
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji	
GRI 406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	67
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	
GRI 413-1 Zaangażowanie w rozwój lokalnej społeczności - programy, wyniki.	70
GRI 418: Ochrona danych konsumenta 2016	
GRI 418-1 Uzasadnione reklamacje/skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	69

Źródło: Spółka

Kontakt w sprawie sprawozdania na temat informacji niefinansowych

GRI 2-3

W przypadku pytań do sprawozdania ESG prosba o kontakt

Adres e-mail:

ir@pracuj.pl

Siedziba spółki:

Grupa Pracuj S.A.
ul. Prosta 68
00-838 Warszawa

OŚWIADCZENIA ZARZĄDU

Oświadczenie Zarządu w sprawie sprawozdań finansowych i sprawozdania z działalności

(zgodnie z wymogami § 70 ust. 1 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitenta papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim)

Zarząd Grupa Pracuj S.A. oświadcza, że wedle jego najlepszej wiedzy skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku oraz jednostkowe sprawozdanie finansowe Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2021 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 wynik finansowy Spółki i Grupy. Ponadto roczne sprawozdanie z działalności spółki Grupa Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A., zawiera prawdziwy obraz rozwoju i osiągnięć oraz sytuacji Grupy oraz Spółki, w tym opis podstawowych ryzyk i zagrożeń.

Zarząd Grupa 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 emitenta papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim)

Zarząd Grupa Pracuj S.A. oświadcza, że wybór spółki Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Warszawie, jako firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie rocznych sprawozdań finansowych Grupy Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A., został dokonany zgodnie z przepisami dotyczącymi wyboru i procedury wyboru firmy audytorskiej oraz firma audytorska oraz członkowie zespołu, dokonujący badania tych sprawozdań, spełniali warunki do sporządzenia bezstronnego i niezależnego sprawozdania z badania rocznego sprawozdania finansowego zgodnie z obowiązującymi przepisami, standardami wykonywania zawodu i zasadami etyki zawodowej.

Ponadto, Zarząd oświadcza, 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 Grupa Pracuj S.A.:

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

Rafał Nachyna

Członek Zarządu

Gracjan Fiedorowicz

Członek Zarządu

DEFINICJE

O ile z kontekstu nie wynika inaczej, w całym dokumencie obowiązują następujące definicje:

AI	Artificial Intelligence – sztuczna inteligencja.
Akcje	Wyemitowane i istniejące akcje Spółki.
APM	Alternatywne pomiary wyników.
ARPC	Average Revenue Per Customer – średni przychód w przeliczeniu na jednego klienta.
ATS	Applicant Tracking System - oprogramowanie wykorzystywane przez firmy, które zarządza procesem rekrutacji i zatrudniania pracowników z funkcjami takimi jak: zamieszczanie ofert pracy, zbieranie danych kandydatów, planowanie rozmów kwalifikacyjnych.
Dobre Praktyki GPW	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW (załącznik do Uchwały Nr 13/1834/2021 Rady Giełdy z dnia 29 marca 2021 roku podjętej zgodnie z §29 ust. 1 Regulaminu Giełdy), stanowiące zbiór zasad i rekomendacji dotyczących ładu korporacyjnego panującego na GPW.
Dzień Roboczy	Dzień, w którym banki w Polsce są otwarte dla klientów.
E&Y	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
ESG	Społeczna odpowiedzialność biznesu m.in. czynniki związane z ochroną środowiska, społeczne i związane z ładem korporacyjnym (ang. Environmental, Social and Governance).
Euro, EUR lub €	Euro, wspólna waluta państw członkowskich uczestniczących w trzecim etapie Europejskiej Unii Gospodarczej i Walutowej Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, z późniejszymi zmianami.
Fitqbe	Fitqbe sp. z o.o.
FMCG	Fast-Moving Consumer Goods - produkty szybkozbywalne; produkty sprzedawane często i po względnie niskich cenach, takie jak artykuły spożywcze, czy środki czystości.
Frascati Investments	Frascati Investments sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Grzybowskiej 43, 00-855 Warszawa, wpisanej do rejestru przedsiębiorców, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000905362 (REGON: 389166213, NIP: 5272960722)
FTE	Pracownicy zatrudnieni 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 osoby współpracujące ze spółkami Grupy na podstawie umowy zlecenia i współpracownicy, będących przedsiębiorcami.

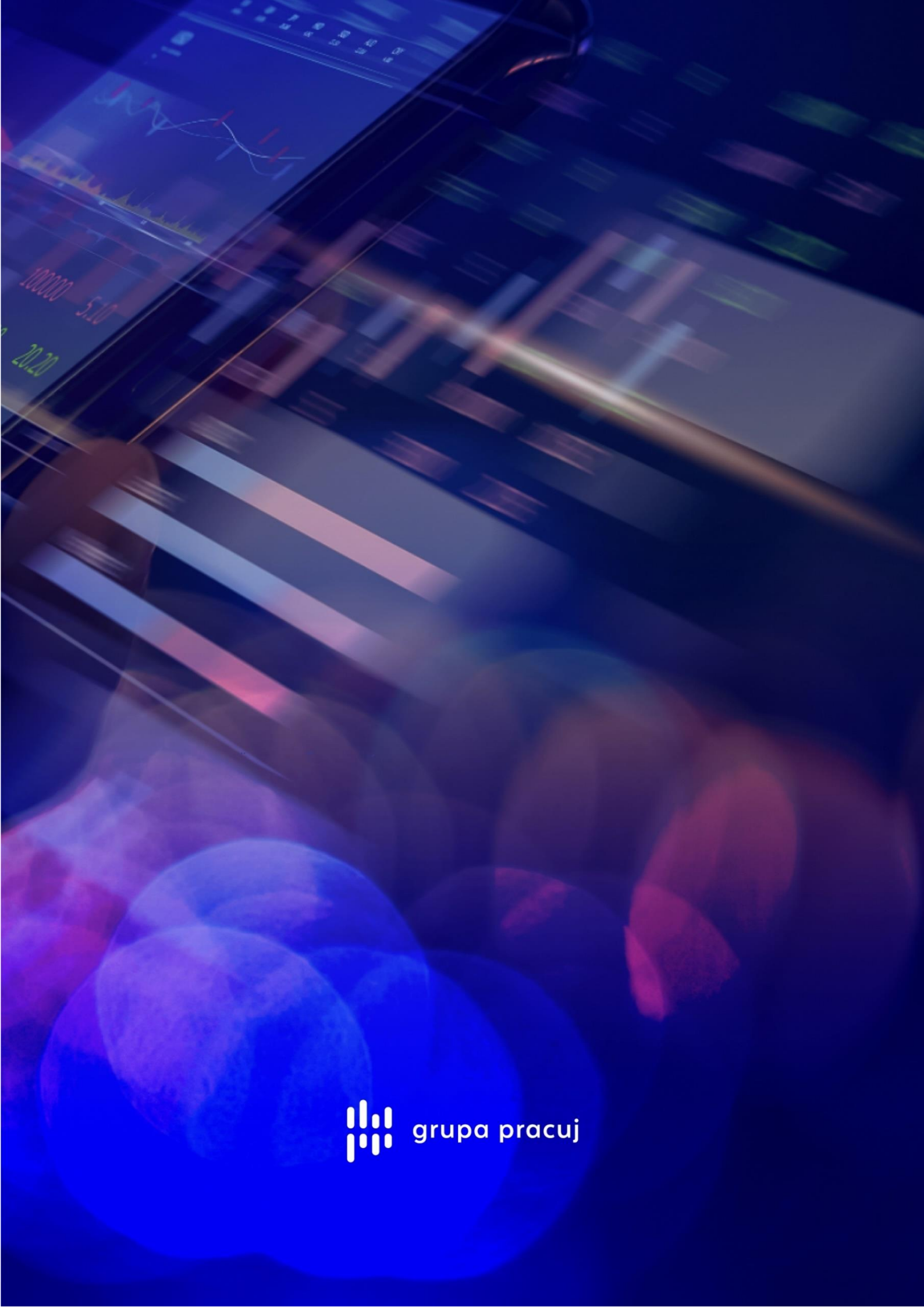
Fundusz, Pracuj Ventures	Pracuj Ventures spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Alternatywna Spółka Inwestycyjna spółka komandytowa.
GPW, Giełda, Giełda Papierów Wartościowych	Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Książęcej 4, 00-498 oraz, o ile z kontekstu nie wynika inaczej, rynek regulowany prowadzony przez tę spółkę.
GRI	Global Reporting Initiative (GRI Standards).
Grupa, Grupa Pracuj, Grupa Kapitałowa	Spółka oraz jej spółki zależne, tj. eRecruitmenet Solutions sp. z o.o., eRecrutiment Solutions Ukraine TOV, HumanWay sp. z o.o. w likwidacji, Robota International TOV oraz Snowless Global Ltd.
GUS	Główny Urząd Statystyczny.
IT	Technologia informacyjna.
Jednostka dominująca	Grupa Pracuj S.A. (dawniej Grupa Pracuj sp. z o.o.).
Jednostkowe sprawozdanie finansowe	Jednostkowe sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku spółki Grupa Pracuj S.A.
KE	Komisja Europejska.
KNF	Komisja Nadzoru Finansowego.
Kodeks Pracy	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2020 roku poz. 1320 ze zm.).
MSSF	Standardy i interpretacje przyjęte przez Radę Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (RMSR), ogłoszone przez Komisję Europejską. Obejmują one: Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, Międzynarodowe Standardy Rachunkowości (MSR), oraz Interpretacje wydane przez Komitet ds. Interpretacji Międzynarodowej Sprawozdawczości Finansowej (IFRIC) lub przez były Stały Komitet ds. Sprawozdawczości.
MŚP	Sektor małych i średnich przedsiębiorstw.
NBP	Narodowy Bank Polski.
NPS	Narzędzie oceny lojalności klientów danej firmy (Net Promoter Score).
OC&C Strategy, OC&C	OC&C Strategy Consultants sp. z o.o. z siedzibą przy ul. Pięknej 18, 00-549 w Warszawie.
OKR	Objectives and Key Results.
Ordynacja Podatkowa	Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku – Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 roku, poz. 1325, ze zm.).
PKB	Produkt Krajowy Brutto.
PLN, zł, złoty	Złoty, prawny środek płatniczy na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki.

Raport niefinansowy, Raport ESG	Sprawozdanie/oświadczenie na temat danych niefinansowych/.
Raport OC&C	Opracowany przez OC&C raport rynkowy z 2021 roku dotyczący analizy rynku pracy oraz rynku usług rekrutacyjnych, dostępny na stronie internetowej: https://www.joccstrategy.com/en/ , który został opracowany w oparciu o przygotowany przez OC&C, na wewnętrzne potrzeby Spółki i na jej zlecenie, raport z analizy rynku pracy oraz rynku usług rekrutacyjnych.
Regulamin GPW	Regulamin Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. przyjęty Uchwałą Nr 1/1110/2006 Rady Giełdy z dnia 4 stycznia 2006 roku z późniejszymi zmianami.
RODO	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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).
Rosja	Federacja Rosyjska.
Rozporządzenie 2020/852	Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje
Rozporządzenie MAR	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Dz. U. UE L 173/1 z 12 czerwca 2014 roku, ze zm.).
Rozporządzenie o Raportach	Rozporządzenie 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 (Dz. U. z 2018 roku, poz. 757).
R/r; YtY	Zmiana rok do roku (Year to year)
S.A.	Spółka akcyjna.
SaaS	Software as a Service - oprogramowanie jako usługa; model usługi chmurowej umożliwiający odbiorcy usług wykorzystanie aplikacji uruchomionych na infrastrukturze chmury dostarczanej przez dostawcę usług dostępnej na różnych urządzeniach klienckich za pośrednictwem np. przeglądarki internetowej lub klienta aplikacji oraz w przypadku której odbiorca usług nie zarządza ani nie kontroluje infrastruktury chmury, w tym sieci, serwerów, systemów operacyjnych, pamięci masowej, a nawet parametrów konfiguracyjnych aplikacji, z wyjątkiem ograniczonych ustawień konfiguracji aplikacji specyficznych dla użytkownika.
Segment operacyjny	Segment Polska i/lub Segment Ukraina

Segment Polska	segment obejmujący podmioty osiągające przychody na rynku polskim: Grupa Pracuj S.A., eRecruitment Solutions sp. z o.o., HumanWay sp. z o.o. w likwidacji, BinarJobs sp. z o.o.
Segment Ukraina	segment obejmujący spółki osiągające przychody na rynku ukraińskim: Robota International TOV, eRecruitment Solutions Ukraine TOV oraz Snowless Global Ltd (spółka zarejestrowana na Cyprze, świadcząca usługi związane z udzielaniem licencji dla spółki Robota International TOV)
Skonsolidowane sprawozdanie finansowe	Skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku dla Grupy
Sp. z o.o.	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.
Spółka	Grupa Pracuj S.A. (dawniej Grupa Pracuj sp. z o.o.).
Sprawozdanie, Raport	Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Grupy Pracuj i Grupy Pracuj S.A. za 2021 rok.
Statut	Statut spółki Grupa Pracuj Spółka Akcyjna.
Taksonomia	Zestaw kryteriów, których spełnienie oznacza, że daną działalność można uznać za zrównoważoną pod względem środowiskowym; uznawana za ramy ułatwiające zrównoważone inwestycje wg Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 (Dz. Urz. UE L 198 z 22.6.2020 roku)
TCV Luxco	TCV Luxco Perogie S.à r.l. z siedzibą w Luksemburgu, Wielkie Księstwo Luksemburga.
UAH, hrywna	Hrywna, prawny środek płatniczy na obszarze Ukrainy
UE	Unia Europejska.
Ustawa o Rachunkowości	Ustawa z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2021 roku poz. 217 ze zm.)
Walne Zgromadzenie	Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki uprawnionych do głosowania wraz z zastawnikami i użytkownikami, którym przysługują prawa głosu z Akcji lub organ Spółki, w skład którego wchodzi osoby uprawnione do głosowania z Akcji (stosownie do okoliczności).
WIBOR	Warsaw Interbank Offered Rate jest średnią stopą procentową szacowaną przez wiodące banki w Warszawie, którą przeciętny wiodący bank zostałby obciążony, gdyby zaciągał pożyczkę w innych bankach. Jeśli nie zaznaczono inaczej, odnosi się to do trzymiesięcznego WIBOR-u dla kredytów na okres trzech miesięcy.
Zarząd	Zarząd Spółki.

SPIS WYKRESÓW I TABEL

Wykres 1 Notowania PLN względem UAH w 2021 roku	10
Wykres 2 Zysk netto Grupy za rok 2021 z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji rachunku wyników	13
Wykres 3 Zysk netto Spółki za rok 2021 z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji rachunku wyników	15
Wykres 4 Proces rekrutacyjny w serwisie Pracuj.pl	56
Tabela 1 Wybrane wskaźniki makroekonomiczne dla Polski	9
Tabela 2 Wybrane wskaźniki operacyjne dla Grupy Kapitałowej i Spółki	11
Tabela 3 Wybrane wskaźniki finansowe dla Grupy Kapitałowej	12
Tabela 4 Udział % przychodów i kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Grupy ..	14
Tabela 5 Wyniki finansowe Spółki	16
Tabela 6 Udział % kosztów operacyjnych w przychodach z umów z klientami Spółki	16
Tabela 7 Aktywa Grupy Kapitałowej.....	18
Tabela 8 Pasywa Grupy Kapitałowej.....	19
Tabela 9 Aktywa Spółki	20
Tabela 10 Pasywa Spółki	21
Tabela 11 Przyływy pieniężne dla Grupy Kapitałowej.....	22
Tabela 12 Przyływy pieniężne dla Spółki	23
Tabela 13 Nakłady inwestycyjne Grupy	24
Tabela 14 Nakłady inwestycyjne Spółki	24
Tabela 15 Skład Rady Nadzorczej Spółki	45
Tabela 16 Wynagrodzenia członków Zarządu należne lub wypłacone za 2021 roku (w tys. PLN)	48
Tabela 17 Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należne lub wypłacone za 2021 roku (w tys. PLN).....	49
Tabela 18 Struktura Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.	54
Tabela 19 Struktura zatrudnienia w spółkach z Grupy.....	63
Tabela 20 Średni staż pracy w spółkach z Grupy	63
Tabela 21 Struktura zatrudnienia ze względu na poziom stanowiska w segmentach	64
Tabela 22 Liczba wypadków	65
Tabela 23 Struktura zatrudnienia ze względu na płeć w segmentach	67
Tabela 24 Wskaźniki różnorodności w segmentach	68
Tabela 25 Zarządzanie ryzykami związanymi z zagadnieniami niefinansowymi Grupy Kapitałowej oraz Spółki	75
Tabela 26 Tabela zgodności sprawozdania z UoR.....	78
Tabela 27 Tabela standardów GRI wykorzystanych przy tworzeniu raportu ESG	78



grupa pracuj