

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Sprawozdanie Zarządu z działalności
spółki Grupa Pracuj S.A.
i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.
za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA	3
WYBRANE DANE FINANSOWE	5
Najważniejsze wydarzenia i umowy z 2022 roku dla Spółki i Grupy	7
PODSTAWOWE DANE O GRUPIE KAPITAŁOWEJ	9
STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY	11
Misja, wizja i wartości Grupy Pracuj, wiodącej platformy HR Tech w Europie.	11
Główne założenia strategiczne	13
CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	15
Zarządzanie ryzykiem	15
Opis istotnych czynników ryzyka.....	16
OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2022 ROK	19
Podsumowanie działalności	19
Otoczenie rynkowe.....	21
Wyniki operacyjne w 2022 roku	23
Wyniki finansowe w 2022 roku.....	26
Stanowisko Zarządu odnośnie realizacji prognoz finansowych.....	26
Sytuacja majątkowa	31
Przepływy pieniężne	35
Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy.....	37
Trendy na rynku pracy, które w ocenie Zarządu będą kształtować rynek w najbliższym czasie:	37
Zarządzanie zasobami finansowymi	38
Kredyty i pożyczki	38
Poręczenia i gwarancje	39
ŁAD KORPORACYJNY	40
Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania.....	40
Polityka informacyjna oraz zarządzanie relacjami z interesariuszami	43
Systemy kontroli wewnętrznej procesów sporządzania sprawozdań finansowych	43
Statut oraz zasady zmiany Statutu Spółki.....	44
Walne zgromadzenie	44
Rada Nadzorcza	47
Komitet Audytu	50
Wybór firmy audytorskiej.....	54
Zarząd	55
Polityka wynagrodzeń	58
Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących	59
Akcje i Akcjonariat	60
Grupa Pracuj S.A. na GPW.....	65
Pozostałe informacje	67
Struktura Grupy	67
Segmenty operacyjne Grupy.....	68

Spory sądowe.....	69
Transakcje z podmiotami powiązаныmi	69
SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH	70
O Grupie Pracuj.....	70
Struktura Grupy Pracuj.....	71
Nagrody i wyróżnienia dla Grupy Pracuj w 2022 roku	72
Strategia biznesowa	73
Model tworzenia wartości Grupy Pracuj.....	73
Model biznesowy.....	74
Dialog z interesariuszami oraz istotne zagadnienia ESG	75
Członkostwo w organizacjach branżowych.....	78
Struktura zarządzania	79
Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju	82
Struktura właścicielska	83
Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe	85
Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych	86
Etyka i przeciwdziałania nieprawidłowościom.....	87
Nasi pracownicy	91
Wskaźniki różnorodności w segmentach	97
Organizacje związkowe i poszanowanie prawa wolności do zrzeszania się	97
Rozwój w Grupie Pracuj.....	98
Edukacja rynku.....	106
Zaangażowanie społeczne i relacje z lokalnymi społecznościami.....	108
Zarządzanie wpływem na środowisko	110
Podstawy sporządzania sprawozdania z informacji niefinansowych.....	119
Taksonomia.....	120
OŚWIADCZENIA ZARZĄDU	126
DEFINICJE	128

LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

Miniony 2022 rok był pełen wyzwań i punktów zwrotnych. Wyszliśmy z niego silniejsi, sprawniejsi i gotowi do dalszego działania. Mimo wymagającego otoczenia rynkowego był to najlepszy rok w historii Grupy Pracuj. Najwyższa historycznie liczba projektów rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl – obszarze naszej podstawowej działalności, systematycznie i dwucyfrowo rosnąca liczba aktywnych klientów naszych systemów do zarządzania rekrutacjami – eRecruiter oraz softgarden, najciekawsza akwizycja na rynku rekrutacji w Europie czy bardzo dobre wyniki finansowe to tylko fragment naszych działań operacyjnych.



Na koniec lutego uderzyła nas wszystkich informacja o rozpoczętym przez Rosję konflikcie zbrojnym w Ukrainie. Emocji, które nam wtedy towarzyszyły, nie da się opisać. Podjęliśmy jako organizacja ogromny wysiłek, aby w pierwszej kolejności zapewnić bezpieczeństwo naszym ukraińskim pracownikom oraz ciągłość działalności serwisu Robota.ua. Dziękuję jeszcze raz wszystkim, szczególnie pracownikom w Polsce, za dobroć i niesamowitą mobilizację do działania, oraz tym w Ukrainie za zaufanie, w tym najtrudniejszym dla Was czasie.

Dziś, mimo że nie możemy się pogodzić z tym co wciąż się dzieje za wschodnią granicą, staramy się wykonywać swoją pracę najlepiej jak potrafimy. Ukraina walczy, ale ludzie nadal tam mieszkają, poszukują pracy, pracodawcy szukają kandydatów, a Grupa Pracuj robi to co potrafi najlepiej – łączy ich potrzeby. W nowych warunkach, czasem ze schronów, a czasem podczas alarmów bombowych, ale wciąż wierząc, że niebawem to wszystko będzie tylko złym wspomnieniem.

W 2022 roku zdecydowaliśmy się sfinalizować transakcję kupna wiodącej platformy HR Tech w Niemczech – softgarden, tzw. *Talent Acquisition System* – dostawcy narzędzi wspierających nowoczesną rekrutację online, działającego w modelu SaaS (*Software as a Service*). To największa od lat akwizycja zagraniczna zrealizowana przez polską firmę technologiczną w regionie DACH. Wartość transakcji to blisko 118 mln EUR, które częściowo sfinansowaliśmy swoimi środkami, a częściowo kredytem. Akwizycja softgarden nie tylko otworzyła nas na nowy region, ale przede wszystkim dała nam dostęp do największej europejskiej gospodarki i największego rynku SaaS w Europie. Konsekwentnie realizujemy strategię dywersyfikacji naszych przychodów, stawiając na technologię oraz modele biznesowe bardziej odporne na zmieniającą się koniunkturę gospodarczą.

Przechodząc do uwarunkowań gospodarczych, to śmiało możemy powiedzieć, że druga połowa roku była dla nas nie tyle wymagająca, co surowa. Nasi klienci weszli w okres oczekiwania na to, co mogą przynieść nadchodzące miesiące i kwartały. Nastroje te przełożyły się na liczbę publikowanych ogłoszeń o pracę. Jednak jako przedsiębiorcy wynieśliśmy wiele lekcji z okresu pandemicznego, stąd dziś firmy nie podejmują już pochopnych decyzji, skupiając się na bieżącej analizie wydarzeń i elastycznie dopasowując do zmieniających warunków rynkowych.

Pomimo wymagającego otoczenia gospodarczego w zespole Grupy Pracuj pozostajemy wierni naszym wartościom i poszukujemy nowych możliwości dostarczenia klientom oraz użytkownikom wartości dodanej. Dostrzegamy rosnące znaczenie włączania idei zrównoważonego rozwoju do działań organizacji. W 2022 roku podjęliśmy kroki, aby zdefiniować priorytetowe zagadnienia ESG dla naszej organizacji oraz poznać oczekiwania naszych interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, po raz pierwszy przeprowadziliśmy Badanie istotności, w którym uczestniczyło łącznie ponad 450 osób. Rozumiejąc jak ważne są kwestie zmian klimatu, obliczyliśmy również po raz pierwszy ślad węglowy dla całej Grupy Pracuj, co pozwoli nam wypracować plan działań na rzecz minimalizowania naszego wpływu w tym zakresie.

Druga połowa roku to był również intensywny czas poświęcony na pracę nad naszymi produktami oraz technologią. Nowa odsłona serwisu Pracuj.pl czy zmiany kluczowych procesów na platformie eRecruiter.pl, które ujrzały światło dzienne na początku obecnego roku, to efekt prac wielu zespołów. Innowacyjne funkcjonalności ułatwiające aplikowanie jak *Easy Apply* czy *Multi-Apply* już zostały docenione przez wielu użytkowników, a zestaw narzędzi Pracuj AI oparty o rozwiązania sztucznej inteligencji pomaga pracodawcom w ich procesach rekrutacyjnych. W Pracuj.pl przebudowaliśmy także nasze portfolio usług dla Pracodawców oraz rozwinęliśmy platformę eCommerce dostarczając zróżnicowaną ofertę w zależności od poziomu stanowiska i lokalizacji. Naszą intencją jest, aby co roku dostarczać naszym klientom innowacyjne produkty, stanowiące dla nich wartość dodaną i podnoszące jakość naszych usług.

Miniony rok to również pierwsze pełne 12 miesięcy obecności Grupy Pracuj na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych – rok pełen inspirujących spotkań z inwestorami, pierwszego zamkniętego cyklu raportowego czy pierwszej wypłaconej dywidendy od debiutu na GPW. Wierzymy, że wypracowane wyniki oraz konsekwentna realizacja założeń strategicznych jest najlepszym dowodem na Państwa zaufanie. Wszystkim zespołom zaangażowanym w bieżącą komunikację oraz dostarczanie rynkowi informacji finansowych i operacyjnych na temat całej Grupy należą się ogromne wyrazy uznania.

Dziś Grupa Pracuj to międzynarodowa firma operująca na 5 rynkach z ponad tysiącem pracowników, kilkunastoma różnymi narodowościami i 18 biurami pozwalającymi na bliski kontakt z klientem. Jesteśmy na dobrej drodze, aby stać się wiodącą platformą technologiczną HR w Europie, tak jak sobie to wymarzyliśmy.

Dziękuję jeszcze raz wszystkim interesariuszom i zapraszam do lektury raportu rocznego

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

WYBRANE DANE FINANSOWE

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Wybrane skonsolidowane dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2022 i 2021 roku.¹

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2022	2021	2022	2021
Przychody z umów z klientami	608 549	475 113	129 802	104 023
Zysk z działalności operacyjnej	252 554	227 508	53 868	49 811
Zysk przed opodatkowaniem	227 245	319 547	48 470	69 963
Zysk netto przypadający na:	169 013	255 683	36 049	55 980
Właściciele Jednostki Dominującej	171 040	254 693	36 481	55 763
Udziały niekontrolujące	(2 027)	990	(432)	217
Całkowite dochody ogółem przypadające na:	169 476	255 369	36 149	55 911
Właściciele Jednostki Dominującej	171 503	254 379	36 581	55 694
Udziały niekontrolujące	(2 027)	990	(432)	217

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2022	2021	2022	2021
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	239 019	218 662	50 986	47 875
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(517 650)	(21 781)	(110 417)	(4 769)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	203 332	(146 814)	43 370	(32 144)
Przepływy pieniężne netto, razem	(75 299)	50 068	(16 061)	10 962

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Aktywa trwałe	804 615	227 271	171 563	49 413
Aktywa obrotowe	218 058	272 434	46 495	59 233
Aktywa razem	1 022 673	499 705	218 059	108 646
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	315 381	249 145	67 247	54 169
Kapitał udziałowców niekontrolujących	33	12	7	3
Zobowiązania długoterminowe	341 119	51 212	72 783	11 134
Zobowiązania krótkoterminowe	366 140	199 336	78 022	43 340
Kapitał własny i zobowiązania razem	1 022 673	499 705	218 059	108 646

¹ Przeliczenie wybranych danych finansowych na euro zostało dokonane według zasad opisanych w notcie 1.7 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku.

Grupa Pracuj S.A.

Wybrane jednostkowe dane finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2022 i 2021 roku.²

Wyniki finansowe

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2022	2021	2022	2021
Przychody z umów z klientami	477 251	398 361	101 797	87 218
Zysk z działalności operacyjnej	242 644	215 553	51 755	47 194
Zysk przed opodatkowaniem	215 479	328 710	45 961	71 969
Zysk netto	164 766	266 261	35 144	58 296
Całkowite dochody ogółem	164 632	266 496	35 116	58 347

Przepływy pieniężne

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	2022	2021	2022	2021
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	257 019	193 529	54 822	42 372
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(546 399)	(7 335)	(116 546)	(1 606)
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	206 830	(140 996)	44 116	(30 870)
Przepływy pieniężne netto, razem	(82 550)	45 198	(17 608)	9 896

Sytuacja majątkowa

	w tys. PLN		w tys. EUR	
	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Aktywa trwałe	796 061	228 001	169 739	49 572
Aktywa obrotowe	112 314	224 171	23 948	48 739
Aktywa razem	908 375	452 172	193 687	98 311
Kapitał własny razem	324 205	267 138	69 128	58 081
Zobowiązania długoterminowe	329 603	32 280	70 279	7 018
Zobowiązania krótkoterminowe	254 567	152 754	54 280	33 212
Kapitał własny i zobowiązania razem	908 375	452 172	193 687	98 311

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

Najważniejsze wydarzenia i umowy z 2022 roku dla Spółki i Grupy

Inwazja Rosji na Ukrainę

Wybuch konfliktu zbrojnego w Ukrainie 24 lutego 2022 roku miał i nadal ma negatywny wpływ zarówno na wyniki finansowe segmentu Ukraina jak i działalność operacyjną na rynku ukraińskim, prowadzoną głównie za pośrednictwem serwisu internetowego Robota.ua.

Po 24 lutego 2022 roku Grupa Pracuj dokłada wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczeństwo swoim pracownikom w Ukrainie, jednocześnie umożliwiając płynne działanie operacyjne serwisu. W pierwszej kolejności:

- powołano w trybie natychmiastowym sztab kryzysowy, którego celem jest identyfikacja, analiza i stały monitoring kluczowych ryzyk operacyjnych i strategicznych w związku z wybuchem i trwającą wojną;
- przeniesiono całą infrastrukturę na zagraniczne serwery w chmurze;
- zidentyfikowano krytyczne i kluczowe stanowiska pracownicze w ukraińskich spółkach oraz opracowano kompleksowy proces sukcesji, aby zachować ciągłość działalności i uniknąć paraliżu decyzyjnego;
- serwis Robota.ua w pierwszych miesiącach konfliktu umożliwił publikowanie ogłoszeń za darmo, a jego działanie zostało dostosowane do wymagających warunków rynkowych;
- niezwłocznie wypłacono z góry trzymiesięczne wynagrodzenie dla wszystkich pracowników znajdujących się w Ukrainie, aby zapewnić im środki do życia oraz zapewniono wsparcie logistyczne i warunki mieszkaniowe dla wszystkich pracowników z Ukrainy, którzy zdecydowali się na przeniesienie do Polski;
- dostosowano polski serwis Pracuj.pl do potrzeb obywateli Ukrainy, umożliwiając im aktywne poszukiwanie pracy w nowych warunkach;



Szereg podjętych inicjatyw, zarówno w Polsce jak i w Ukrainie, pozwala dziś na prowadzenia działalności zgodnie z założonym modelem biznesowym. Pomimo znacznego spadku przychodów z umów z klientami, ciągłość działania została zachowana.

Zarząd na bieżąco monitoruje rozwój sytuacji w Ukrainie i ocenia możliwości kontynuacji działalności Grupy w Ukrainie.

W połowie 2022 roku Zarząd podjął decyzję o dokonaniu odpisu aktualizującego wartość jednostek wycenianych metodą praw własności działających w Ukrainie w wysokości 3,9 mln PLN (dotyczącego WorkIP Ltd oraz Work Ukraine TOV). Szczegóły zostały przedstawione w Nocie 7.8 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za okres zakończony 31 grudnia 2022 roku.

Jednak dotychczas żadne aktywa służące do generowania przepływów pieniężnych w Spółkach prowadzących działalność w Ukrainie nie uległy zniszczeniu oraz nie istnieją ograniczenia w dostępie do tych aktywów, w szczególności do aktywów dostępnych poprzez systemy bankowe, przy czym nie mogą one dokonywać płatności z tytułu dywidend poza granicę Ukrainy.

Wpływ konfliktu zbrojnego w Ukrainie na działalność Grupy Kapitałowej oraz jej kondycja finansowa zostały przedstawione w Nocie 7.8 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku.

Grupa Pracuj S.A. w indeksie mWIG40

Akcje Grupa Pracuj S.A. notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 9 grudnia 2021 roku. W czerwcu 2022 roku akcje Spółki dołączyły do indeksu średnich spółek mWIG40.

Nabycie udziałów Spoonbill Holding GmbH – akwizycja softgarden

W dniu 24 czerwca 2022 roku Grupa Pracuj S.A. podpisała umowę SPA (*Share Purchase Agreement*) na nabycie 100% kapitału zakładowego w spółce Spoonbill Holding GmbH, co było równoznaczne z nabyciem 100% udziałów w spółkach Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH (właściciel marki softgarden) i absence.io GmbH (właściciel marki absence.io). Grupa Pracuj nabyła udziały od spółki Eden Investment S.à r.l. (kontrolowanej przez alternatywną firmę inwestycyjną Investcorp) i spółki Stefan Schüffler Beteiligungs UG.

Warunki transakcji, a tym samym jej zamknięcie, zostały spełnione 27 czerwca 2022 roku. Ostateczna cena transakcji wyniosła 117,6 mln EUR. Transakcja została sfinansowana częściowo z własnych środków, a w pozostałej części z kredytu bankowego.

softgarden to wiodący system TAS (*Talent Acquisition System*) który wspiera prowadzenie procesów rekrutacyjnych i automatyzuje zarządzanie nimi w modelu SaaS (Software as a Service). Oferuje również usługi multiposting, czyli jednoczesnej publikacji oferty pracy na szerokiej liście portali rekrutacyjnych w danym kraju. Firma działa głównie na rynku niemieckim, budując jednocześnie struktury na kilku rynkach europejskich. absence.io to marka oferująca dedykowane oprogramowanie HR Tech dla sektora MSP wspierające efektywne i transparentne zarządzania czasem pracy oraz nieobecnościami w modelu SaaS.

Transakcja była elementem realizacji strategii rozwoju grupy kapitałowej i ma na celu umocnienie pozycji Spółki jako czołowego gracza w obszarze HR Tech, w Europie, szczególnie w regionie DACH.

Poprzez nabycie softgarden Grupa Pracuj stała się właścicielem wiodącego gracza rynku HR Tech w Niemczech oraz w regionie DACH, zyskując know-how, doświadczenie oraz skalowalne produkty i usługi z zakresu rekrutacji online. Dotychczasowa pozycja softgarden oraz dostęp do szerokiej bazy klientów mogą stanowić podstawę dalszego rozwoju na tych rynkach poprzez budowę ekosystemu rozwiązań HR Tech przez Grupę Pracuj.

Wiodąca europejska platforma HR Tech

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

Grupa Pracuj działa od ponad 20 lat w Polsce, od ponad 15 lat w Ukrainie, a od 2022 roku także w regionie DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria), zatrudniając łącznie około 1100 osób. Jej marki tworzą zaawansowany cyfrowy ekosystem dla branży HR.

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

W 2022 r. z serwisów Grupy Pracuj korzystało średnio 7,9 mln użytkowników

miesięcznie, z czego 4,9 mln w Polsce i 3,0 mln w Ukrainie.

W serwisach Grupy, z których kluczowym pozostaje największy w Polsce serwis rekrutacyjny Pracuj.pl, przeciętnie każdego miesiąca zostaje opublikowanych około 100 tys. tysięcy ofert pracy.

Na koniec grudnia 2022 roku, już ponad 1,8 tys. firm korzystało z systemu eRecruiter, najczęściej używanego w Polsce narzędzia wspierającego prowadzenie procesów rekrutacji. Kolejnych blisko 1,5 tys. firm wybrało system softgarden, głównie w regionie DACH.

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

Grupa Pracuj w liczbach w 2022 roku



(1) średnio w 2022 r. (wyluczając oferty UP)
(2) wg danych na 31 grudnia 2022 r.

Wiodące marki Grupy Pracuj

Pracuj.pl jest największym polskim internetowym serwisem rekrutacyjnym z wiodącym udziałem w rynku pod względem przychodów. Jest niekwestionowanym liderem na rynku ofert pracy dla specjalistów i menedżerów (segment white collar) oraz umacnia swoją pozycję na rynku ofert pracy dla pracowników fizycznych (segment blue collar). Średnia liczba ofert pracy publikowanych każdego miesiąca wynosi ok. 90 tys., zaś z płatnych usług portalu korzysta już ponad 57,7 tys. pracodawców (wg stanu na koniec 2022 roku), w tym największe polskie i międzynarodowe firmy. W 2022 roku serwis odwiedzało co miesiąc 4,9 mln użytkowników (wg badania Gemius/PBI). Serwis Pracuj.pl od 2021 r. wspierany jest przez **the:protocol** – serwis rekrutacyjny dedykowany dla specjalistów z branży IT.

Robota.ua jest wiodącym na rynku ukraińskim internetowym serwisem rekrutacyjnym o uniwersalnym profilu, publikującym oferty pracy dotyczące zarówno popularnych, jak i specjalistycznych zawodów. Należy do Grupy Pracuj od 2006 r. Średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie w serwisie w 2022 r. wynosiła ok. 41,6 tys., zaś z usług serwisu korzystało aktywnie średnio 40,2 tys. firm, w tym największe ukraińskie przedsiębiorstwa oraz duże międzynarodowe marki. W tym czasie serwis odwiedzało średnio blisko 3,0 mln użytkowników miesięcznie.

eRecruiter jest wiodącym polskim systemem wspierającym prowadzenie procesów rekrutacyjnych w modelu SaaS (ang. software as a service, czyli oprogramowanie jako usługa). Regularnie korzysta z niego ponad 1800 przedsiębiorstw z kilkudziesięciu branż (wg stanu na koniec 2022 roku). System eRecruiter dostarcza jedno narzędzie do obsługi całego procesu rekrutacyjnego, w tym publikowania ogłoszeń, weryfikacji kompetencji, zarządzania bazą kandydatów zgodnie z RODO i badania doświadczenia ubiegających się o pracę. eRecruiter wspiera optymalizację procesów i podnosi ich efektywność poprzez automatyzację działań oraz możliwość integracji z wieloma narzędziami HR, dzięki czemu stanowi centrum efektywnego i zautomatyzowanego ekosystemu HR w organizacji.

softgarden jest jednym z liderów branży technologii dla HR w Niemczech, obecnym także na innych rynkach europejskich. Należy do Grupy Pracuj od 2022 r. softgarden tworzy kompleksowe rozwiązania z obszaru Talent Acquisition Suite wspierające innowacyjną rekrutację, w tym narzędzia do planowania i zarządzania rekrutacją, tworzenia stron karier, generowania opinii o pracodawcach czy poleceń pracowniczych. softgarden oferuje pracodawcom także technologie umożliwiające tzw. multiposting –

zautomatyzowaną publikację ofert pracy w wielu serwisach. Z usług softgarden korzysta ponad 1400 pracodawców (wg stanu na koniec 2022 r.).



pracuj.pl



robota.ua



eRecruiter



(softgarden)

Worksmile to nowoczesna platforma łącząca pozapłacowe benefity dla pracowników z budowaniem zintegrowanej społeczności firmowej. Dzięki niej Grupa Pracuj poszerza swoją ofertę, wychodząc poza obszar rekrutacji.



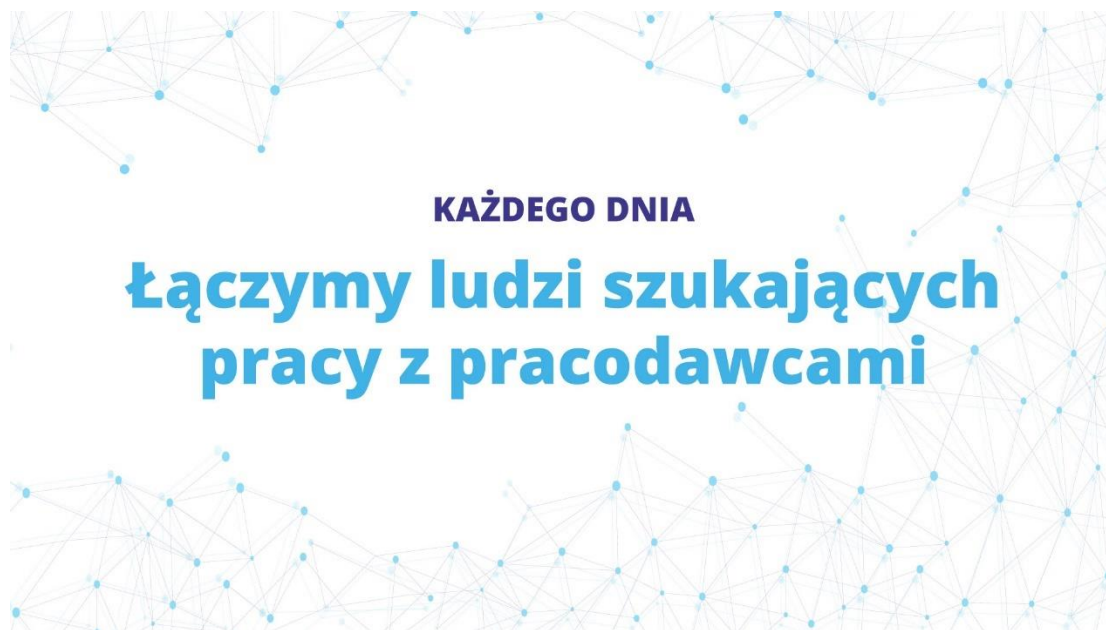
the:protocol



worksmile

STRATEGIA I KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Misja, wizja i wartości Grupy Pracuj, wiodącej platformy HR Tech w Europie.



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.



Klient
w centrum
uwagi

Odpowiedzialność
za swoją pracę
i cele firmy

Radość
z pracy

Odwaga
do działania
i uczenia się
na błędach

Szacunek
do różnorodności



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

Powodzenie Grupy opiera się na wyraźnej misji, wizji 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. Spółka dąży, do tego, aby wartości te stanowiły integralną część procesu rozwoju i rozbudowy Grupy.

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.

Główne założenia strategiczne

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

Kierunki strategiczne 2021+

Cel strategiczny:

Umacnianie pozycji wiodącego gracza rekrutacji online i HR Tech w Europie

W związku z tym, obecnie Zarząd identyfikuje następujące kierunki strategiczne w Grupie:

- bycie platformą pierwszego wyboru dla celów rekrutacji pracowników w wybranych segmentach w Polsce
- pozyskiwanie oraz integrowanie, a także rozwijanie i tworzenie rozwiązań z obszaru HR Tech, ze szczególnym naciskiem na rozwiązania w modelu SaaS
- zostanie platformą pierwszego wyboru dla celów rekrutacji pracowników w Ukrainie
- tworzenie i dopasowywanie do zmieniających się warunków takiej kultury firmy, aby wzmacniać zaangażowanie pracowników i wspierać ich w osiąganiu wyznaczonych celów
- elastyczne kształtowanie i stałe poprawianie efektywności Grupy

W 2022 roku Spółka wychodząc naprzeciw zmieniającym się trendom na rynku oraz oczekiwaniom klientów zdecydowała się mocniej rozwijać swoją działalność poza obszarem serwisów rekrutacyjnych i zwiększyła swoje zaangażowanie w obszar HR Tech oraz usługi i rozwiązania w modelu SaaS poprzez akwizycję softgarden – wiodącej platformy TAS (*Talent Acquisition System*) w Niemczech.

Dodatkowo Zarząd Grupy dąży do wzmocnienia obecnej pozycji na wszystkich rynkach działalności poprzez systematyczne poszerzanie oferty o nowe funkcjonalności i produkty oraz koncentrując się na zapewnieniu jak najlepszych doświadczeń – zarówno klientom, czyli pracodawcom, jak i użytkownikom.

Dostęp do największego i najszybciej rozwijającego się rynku, jakim jest niemiecka gospodarka oraz umiędzynarodowienie Grupy Pracuj na dużą skalę wpływa na przewartościowanie założeń i rozłożenie akcentów na nowe obszary działalności, aby w przyszłości Grupa opierała się o zdyweryfikowane źródła przychodów i komplementarną działalność, która pozwala monetyzować efektywnie klientów, przy jednoczesnym kształtowaniu zmieniającego się rynku.

W ramach projektu planowania strategicznego, w 2023 roku Spółka, uważnie przyglądając się sytuacji rynkowej oraz dynamicznie zmieniającym się warunkom ekonomicznym, zamierza pracować nad długoterminową strategią.

Kierunki strategiczne 2023 +

Cel strategiczny:

Grupa Pracuj jako wiodąca platforma HR Tech w Europie:

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

W obliczu wyzwań rynkowych, z którymi mierzą się ostatnio przedsiębiorcy w Europie, intencją Zarządu w nadchodzących latach jest dywersyfikacja przychodów oraz systematyczne zwiększanie przewagi konkurencyjnej Grupy na obecnych rynkach działalności, nie wykluczając ekspansji geograficznej:

- rozwój organiczny podstawowej działalności Grupy
- oportunistyczne akwizycje w obszarze HR Tech

Realizacja planów strategicznych i działania operacyjne Grupy są na bieżąco analizowane przez Zarząd, co pozwala na elastyczne dopasowanie zasobów Spółki do zmieniających się warunków rynkowych. Jednym z kluczowych jej aspektów jest poziom zaangażowania pracowników. U podstaw działalności Grupy leżą takie wartości

odpowiedzialność za pracę i realizację celów, odwaga do działania i popełniania błędów czy radość z pracy. Wysokie zaangażowanie pracowników pozwala na skuteczny rozwój poszczególnych marek i obszarów w obranych kierunkach.

Serwisy rekrutacyjne:

- Rozwój portfela produktów w oparciu o dane – rozwiązania AI oraz Big Data
- Zwiększanie ilościowe udziałów rynkowych w wybranych segmentach, np. *Blue Collar*

HR Tech SaaS:

- Systematyczne zwiększanie wartości dla klienta na istniejących i oferowanie nowych produktów
- Rozwój aktywności na nowych rynkach

CZYNNIKI RYZYKA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem

Zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonowania Grupy jest jednym z priorytetów Zarządu. W oparciu o proces zarządzania ryzykiem w Grupie, Spółka identyfikuje, minimalizuje lub eliminuje wystąpienie zagrożeń w jej procesie rozwoju. Za skuteczność systemu zarządzania, składający się na szereg zasad, procesów i narzędzi odpowiada Zarząd w czym wspierany jest przez Dyrektora ds. Bezpieczeństwa Informatyki i Zarządzania Ryzykiem. Rada Nadzorcza, a w szczególności Komitet Audytu na bieżąco wspierają Spółkę w bieżącym procesie monitorowania ryzyk i prawidłowego przebiegu procesu zarządzania ryzykiem. Role i odpowiedzialność definiuje poniższa ilustracja:



W 2022 roku procesy dotyczące zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego zostały usprawnione i rozbudowane. Opracowany proces zarządzania ryzykiem pozwala na spójne podejście do identyfikacji, analizy, klasyfikacji i oceny ryzyk, oraz monitorowania, przeciwdziałania i/lub zapobiegania wystąpienia zagrożenia.



Grupa identyfikuje ryzyka na poziomie strategicznym oraz operacyjnym, a także finansowym. Ryzyka finansowe zostały szczegółowo opisane w nocie 5.4 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres zakończony 31 grudnia 2022 roku.

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

Zarząd analizuje ryzyka w kontekście przede wszystkim wyzwań stojących przed organizacją, a Takie podejście umożliwi budowanie silnej pozycji firmy na rynku oraz mobilizuje organizację do dalszego ciągłego rozwoju. i w dalszym ciągu daje możliwości do rozwoju.

Identyfikacja ryzyka obejmuje wszystkie obszary działalności Grupy. Spółka identyfikuje ryzyka na poziomie strategicznym oraz operacyjnym, a także finansowym. Ryzyka finansowe zostały szczegółowo opisane w nocie 5.4 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku.

Ryzyka strategiczne oceniane są pod względem wpływu i prawdopodobieństwa wystąpienia oraz wpływu na realizację celów biznesowych, finansowych, wizerunku firmy oraz ciągłość działania w perspektywie roku i trzech lat.

Opis istotnych czynników ryzyka

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

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

Ryzyko utraty pozycji rynkowej na skutek działań konkurencji lub zmian technologicznych

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

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

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

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

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

- zastosowanie niewystarczających mechanizmów zabezpieczających i monitorujących bezpieczeństwo;
- błędy w konfiguracjach urządzeń oraz kontroli dostępu do systemów;
- niepoprawny proces zarządzania zmianą w infrastrukturze;
- niewystarczająca świadomość pracowników;
- nieskuteczne procedury reagowania na incydenty lub ich brak;
- brak procesu oceny dostawców zewnętrznych pod kątem dostępu do danych osobowych;
- brak cyklicznej weryfikacji zabezpieczeń, audytów procesów i systemów.

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

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

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

- awariami sprzętu,
- nieskutecznymi procesami zachowania ciągłości działania lub ich brakiem,
- architekturą niezapewniającą możliwość odtworzenia infrastruktury po awarii,
- cyberatakiem,
- atakiem fizycznym lub innym krytycznym zakłóceniem spowodowanym działaniem osób trzecich,
- niedostępnością usług świadczonych przez dostawców.

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

Ryzyko ograniczenia dostępności lub utraty kluczowych pracowników

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. Masowe odejście części pracowników z 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 pojawiające się wyzwania, a tym samym wywrzeć niekorzystny wpływ na działalność Grupy.

Ryzyko związane ze zmianami systemu prawnego i nieefektywnym dostosowywaniem się Spółki do nowych wymogów formalno-prawnych

Grupa narażona jest między innymi na kary administracyjne, jak również sankcje w postaci zawieszenia lub wykluczenia jej walorów z obrotu akcjami na GPW. Przyczynami tego ryzyka mogą być błędne interpretacje przepisów prawa, podejmowanie decyzji powodujących niezgodność z przepisami prawnymi w celu osiągnięcia celów biznesowych, niestosowanie i ignorowanie obowiązków prawnych, niewystarczający czas na wdrożenie zmian wynikających z przepisów prawnych czy brak skutecznego procesu raportowania giełdowego.

Ryzyko związane z akwizycjami i nieopłacalnymi inwestycjami wewnętrznymi

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

Ryzyko kontynuacji prowadzenia działalności w Ukrainie

Grupa prowadzi działalność operacyjną na terytorium Ukrainy, głównie poprzez serwis internetowy Robota.ua. Trwający od lutego 2022 roku konflikt zbrojny prowadzi do utraty znacznej części potencjału produkcyjnego Ukrainy, a w konsekwencji do istotnego spadku produktu krajowego brutto, co z kolei negatywnie odbija się na rynku pracy. Część kontrahentów Spółki, działających na polskim rynku, prowadzi lub prowadziła działalność na obszarze objętym działaniami wojennymi – w Ukrainie lub w państwach objętych sankcjami międzynarodowymi (Rosja, Białoruś), co może mieć negatywny wpływ na ich sytuację finansową i negatywnie przekładać się na plany związane z rekrutacją. Niewiadomą pozostaje również wynik prowadzonych działań wojennych, a ryzyko utraty całości lub części terytorium Ukrainy wciąż jest obecne i może mieć wpływ na działalność Grupy w Ukrainie, w tym, jej całkowite zaprzestanie w skrajnym przypadku.

OMÓWIENIE WYNIKÓW ZA 2022 ROK

Podsumowanie działalności

Grupa Pracuj w liczbach w 2022



- W 2022 roku przychody Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. wyniosły 608,5 mln PLN i były wyższe o 28,1 proc. W porównaniu z analogicznym okresem rok wcześniej. Segment Polska odnotował blisko 20-proc. wzrost r/r. Mimo wymagającego drugiego półrocza, liczba Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl 549,3 tys. i była wyższa o 7,3 proc. niż w 2021 roku. Liczba aktywnych klientów systemu eRecruiter również systematycznie rośnie w dwucyfrowym tempie. Na koniec 2022 roku wynosiła 1816 i była wyższa o 13,9 proc. niż w 2021 roku. Udział przychodów segmentu Niemcy, które wyniosły 74,0 mln PLN, również był zgodny z oczekiwaniami (konsolidacja od 1 lipca 2022 roku). Liczba Aktywnych Klientów softgarden rośnie i na koniec 2022 roku wynosiła 1443. Przychody wypracowane przez segment Ukraina zmalały r/r o 48,7 proc. W serwisie Robota.ua liczba Projektów Rekrutacyjnych w 2022 roku spadła o 51,8 r/r, co spowodowane było ograniczeniem działań rekrutacyjnych wskutek trwającego konfliktu zbrojnego w Ukrainie.
- Zysk operacyjny Grupy na poziomie skorygowanej EBITDA wzrósł w 2022 roku o 18,6 proc. r/r do poziomu 305,6 mln PLN. Spółka odnotowała wzrost skonsolidowanego zysku operacyjnego na poziomie skorygowanej EBITDA w 2022 roku, który wyniósł 305,3 mln PLN względem 257,3 mln PLN w poprzednim roku, co oznacza dynamikę rzędu 18,6 proc. r/r.
- Marża skorygowana EBITDA w 2022 roku wyniosła 50,2 proc. Wobec 54,2 proc. rok wcześniej, co wynika przede wszystkim ze wzrostu kosztów działalności operacyjnej Grupy.
- W 2022 roku Grupa wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 169,0 mln PLN, tj. o 33,9 proc. niższy niż w tym samym okresie w poprzednim roku, głównie w wyniku wyższych kosztów finansowych związanych z obsługą kredytu zaciągniętego na nabycie softgarden w połowie 2022 roku oraz wyższych przychodów finansowych w 2021 roku w związku ze wzrostem wyceny godziwej inwestycji Beamery Inc. Zysk netto skorygowany o to zdarzenie jednorazowe spadł o 8,7 proc. r/r.

Zdarzenia jednorazowe, mające istotny wpływ na porównywalność wyników finansowych:

2021 rok:

- koszty oferty publicznej akcji Spółki w kwocie 5,2 mln PLN;
- wzrost wartości godziwej udziałów w Beamery Inc. o 86,2 mln PLN;

2022 rok:

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

Otoczenie rynkowe

Sytuacja gospodarcza oraz czynniki makroekonomiczne

Polska

Polska jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w Unii Europejskiej.

Według danych opublikowanych przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec 2022 roku wyniosła 5,2 proc.³ Oznacza to spadek o 0,6 pkt. proc. w porównaniu z końcem 2021 roku i nieznaczny wzrost o 0,1 pkt. proc. wobec listopada 2022 roku. Z danych podawanych przez Ministerstwo wynika, że na koniec grudnia w urzędach pracy zarejestrowanych było 813,2 tys. bezrobotnych.

Z kolei według danych opublikowanych przez unijny urząd statystyczny EUROSTAT, stopa bezrobocia w grudniu 2022 roku wyniosła 2,9 proc.⁴ w Polsce wobec 6,1 proc. w całej Unii Europejskiej i 6,6 proc. w strefie euro. Niższy niż Polska wskaźnik bezrobocia zanotowały jedynie Czechy (2,3 proc.), a równy – Niemcy (2,9 proc.).

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2022 roku wyniosło 5 540,25 PLN, a w drugim półroczu 2022 r. wyniosło 5 783,75 PLN. To oznacza odpowiednio wzrost o 12,0 proc. i 13,3 proc. r/r.

Tymczasem średnioroczna inflacja wyniosła 14,4 proc. w 2022 roku wobec 5,1 proc. w 2021 roku.

Według wstępnych szacunków Głównego Urzędu Statystycznego, tempo wzrostu PKB Polski w 2022 roku wyniosło 4,9 proc. rok do roku. Z kolei szacunki Banku Światowego mówią o poziomie 4,4 proc.⁵, a Międzynarodowego Funduszu Walutowego o 3,8 proc.⁶.

Niemcy

W czwartym kwartale 2022 roku niemiecka gospodarka wyhamowała i jak szacuje Federalny Urząd Statystyczny Destatis, PKB skurczył się o 0,4 proc. w ujęciu kwartał do kwartału i wzrósł o 0,3 proc. w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej. W całym 2022 roku PKB Niemiec wzrosło o 1,9 proc. rok do roku⁷.

Średnioroczna inflacja w 2022 roku wyniosła 7,9 proc. i wydaje się rosnąć w pierwszych miesiącach 2023 roku, jednak Ministerstwo Gospodarki szacuje, że w tym roku inflacja pozostanie na poziomie jednocyfrowego wzrostu.

Ukraina

Ukraińskie Ministerstwo Gospodarki szacuje, że gospodarka Ukrainy skurczyła się o 30,4 proc. w 2022 roku. W głównej mierze przyczyniła się do tego rosyjska inwazja i trwające od lutego 2022 roku działania wojenne. Międzynarodowy Fundusz Walutowy szacuje spadek PKB Ukrainy o 35,0 proc. w ubiegłym roku.

Narodowy Bank Ukrainy podaje, że ukraińska gospodarka może powrócić do trendu wzrostowego w latach 2023-2024, jeśli Ukraina będzie eksportować, a jej porty zostaną otwarte. Ministerstwo, za szacunkami Międzynarodowego Funduszu Walutowego, szacuje wzrost PKB w 2023 roku na poziomie 1,0 proc.

Inflacja w 2022 roku osiągnęła poziom 26,6 proc. Bank centralny szacuje, że bezrobocie wyniosło około 24,5%.

³ <https://www.gov.pl/web/rodzina/stopa-bezrobocia-w-grudniu-na-poziomie-52>

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/news/euro-indicators>

⁵ <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

⁶ <https://www.imf.org/en/Countries/POL>

⁷ https://www.destatis.de/EN/Themes/Economy/_node.html

Rynek pracy

Rynek pracy, zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym mierzy się z szeregiem zmian wywołanych między innymi pandemią COVID-19, jak i wejściem w wiek produkcyjny pokolenia Z. Główne czynniki kształtujące obecnie rynek pracy to, m.in.:

- Presja płacowa
- Przejrzystość płac i coraz częściej wymagane przez pracowników ujawnianie wysokości wynagrodzenia
- Polityka różnorodności i oczekiwanie niwelowania różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć i rasę
- Zmiana form pracy i oczekiwany elastyczny model świadczenia pracy
- Digitalizacja rynku pracy i wdrażanie nowych rozwiązań HR Tech, mających na celu usprawnianie procesów rekrutacji, w tym rekrutacji online

Dzisiaj trudno mówić jednoznacznie o rynku pracownika czy pracodawcy, szczególnie w sytuacji tak dużej niepewności gospodarczej. Wydaje się jednak, że powyższe trendy są tylko początkiem strukturalnej zmiany i w dalszym ciągu będą kształtować rynek pracy oraz relacje pomiędzy pracodawcami, pracownikami i kandydatami.

Pomimo niepewnej sytuacji ekonomiczno-politycznej krajowy rynek pracy pozostaje mocny i zdecydowanie bardziej odporny na zachodzące w gospodarce zmiany. Zarząd Grupy ostrożnie analizuje wszystkie dane i wydarzenia mogące wpływać na nastroje, zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Sklonność przedsiębiorstw do wyrównywania wynagrodzeń do poziomu inflacji jest z każdym kwartałem niższa, a rosnące koszty pracy usztywniają stanowisko firm odnośnie polityki wynagradzania. Z drugiej jednak strony, presja płacowa, szczególnie wśród wykwalifikowanych pracowników, pozostaje na wysokim poziomie i wpływa na wskaźniki rotacji w firmach. Odsetek przedsiębiorstw odczuwających presję płacową pozostaje na relatywnie wysokim poziomie i wynosi 74,0 proc.⁸

Jednocześnie podniesienie wynagrodzeń w pierwszym kwartale 2023 roku deklaruje 48,2 proc. przedsiębiorców, wobec 46,2 proc. w poprzednim kwartale⁸.

Dane wskazują na delikatne osłabienie popytu na pracę. Odsetek przedsiębiorstw raportujących wakaty w czwartym kwartale 2022 roku spadł i wyniósł 41 proc. (wobec 46 proc. w trzecim kwartale ub.r.) i był najbardziej odczuwalny w sektorach produkcyjnym i transportowym⁸.

Według danych opublikowanych przez Narodowy Bank Polski, prognozy zatrudnienia w perspektywie kwartalnej są ostrożne, ale nie negatywne. Z kolei w perspektywie rocznej wyczuć można większy optymizm. Co więcej, w przypadku gwałtownego pogorszenia się koniunktury gospodarczej, redukcja zatrudnienia deklaratorywnie nie jest wymieniana jako główny czynnik adaptacyjny do zachodzących zmian rynkowych.

W ciągu roku od 24 lutego 2022 roku polsko-ukraińską granicę przekroczyło ponad 10 mln osób. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz wyliczeń Polskiego Instytutu Ekonomicznego, od początku wojny zatrudnienie w Polsce na mocy specustawy znalazło ponad 977 tys. Ukraińców, z czego 39 proc. stanowiły kobiety, a 11 proc. mężczyźni w wieku produkcyjnym.⁹

Według danych z Bazy Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), od wybuchu wojny do końca stycznia 2023 r. powstało łącznie 17,7 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych. W przypadku 41 proc. z nich właścicielkami są kobiety.

Uchodźcy uzupełniają polski rynek pracy, który wciąż mierzy się z dużymi brakami pracowników. Według badania ManpowerGroup, około 70 proc. polskich firm zgłasza trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników¹⁰.

Podobna sytuacja jest na niemieckim rynku. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową (DIHK) 53 proc. firm zgłasza braki i ma problem z obsadzeniem wolnych stanowisk.

⁸ <https://nbp.pl/publikacje/cykliczne-materialy-analityczne-nbp/szybki-monitoring/>

⁹ <https://www.money.pl/gospodarka/rok-po-wybuchu-wojny-nowi-starzy-ukraincy-na-polskim-ryнку-pracy-6866199745804928a.html>

¹⁰ https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2022/07/INFOGRAFIKA_Niedobor_talentow_wersja_PL.pdf

Wyniki operacyjne w 2022 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 1

Wskaźnik finansowy			Zmiana (r/r)	3 miesiące zakończone		Zmiana (r/r)
	2022	2021		31 grudnia		
	2022	2021		2022	2021	
Pracuj.pl						
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	549,3	512	7,3%	115,3	136,1	(15,3%)
Średnia Cena Projektów Rekrutacyjnych (PLN) ⁽²⁾	835,0	745,3	12,0%	885,3	777,4	13,9%
eRecruiter						
Liczba Aktywnych Klientów	1816	1594	13,9%	1816	1594	13,9%
softgarden						
Liczba Aktywnych Klientów	1443	N/D	N/D	1443	N/D	N/D
Robota.ua						
Liczba Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach) ⁽¹⁾	555,3	1152,8	(51,8%)	142,1	320,5	(55,7%)
Liczba Bezpłatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	259,4	544,8	(52,4%)	61,2	163,9	(62,7%)
Liczba Płatnych Projektów Rekrutacyjnych (w tysiącach)	294,1	608,0	(51,6%)	80,9	156,6	(48,3%)
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (UAH)	591,5	624,9	(5,4%)	638,9	567,0	12,7%
Średnia Cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego (PLN) ⁽³⁾	88,1	83,1	6,04%	80,4	85,0	(5,5%)

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

⁽²⁾ Dla Pracuj.pl zdefiniowana jako przychody z projektów rekrutacyjnych podzielone przez liczbę projektów rekrutacyjnych.

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

Pracuj.pl:

- Niski poziom bezrobocia oraz utrzymujące się problemy ze znalezieniem pracowników, szczególnie wykwalifikowanych przełożyły się w 2022 roku na wzrost liczby Projektów Rekrutacyjnych o 7,3% r/r. Rok 2022 zaczął się rekordowo, pomimo bardzo wysokiej bazy z poprzedniego roku, w którym branża HR doświadczała odbicia po pandemii COVID-19. Bardzo dobre dynamiki w pierwszych miesiącach roku stopniowo zaczęły się wypłaszczać, a w ostatnich miesiącach nawet spadać. W czwartym kwartale 2022 roku liczba Projektów Rekrutacyjnych była niższa o 15,3% r/r. W drugiej połowie roku na niższą aktywność klientów wpływała przede wszystkim wysoka niepewność ekonomiczna;
- Zgodnie z zapowiedziami oraz zmianą cennika w styczniu 2022 roku, średnia Cena Projektu Rekrutacyjnego zarówno w czwartym kwartale, jak i w całym 2022 roku wzrosła o odpowiednio 13,9% i 12,0%.

eRecruiter:

- Liczba Aktywnych Klientów, korzystających z subskrypcji eRecruiter, wzrosła w czwartym kwartale 2022 roku o 13,9% r/r i na koniec grudnia wynosiła 1 816, głównie dzięki rosnącej w Polsce popularności narzędzi typu TAS (*Talent Acquisition System*), które ułatwiają klientom zarządzanie głównymi obszarami HR.

Robota.ua:

- W 2022 roku całkowita liczba Projektów Rekrutacyjnych spadła o 51,8% do poziomu 555,3 tysięcy, a w czwartym kwartale 2022 roku o 55,7% osiągając w sumie poziom 142,1 tysięcy. Spadek ten spowodowany był ograniczeniem aktywności pracodawców oraz kandydatów w poszukiwaniu pracy wskutek wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie w dniu 24 lutego 2022 roku;
- Średnia cena Płatnego Projektu Rekrutacyjnego w 2022 roku nieznacznie spadła r/r do poziomu 591,5 UAH, głównie w wyniku niższej aktywności operacyjnej spowodowanej toczącym się konfliktem zbrojnym, szczególnie w pierwszych miesiącach od zbrojnej agresji.

softgarden:

- Liczba Aktywnych Klientów, korzystających z subskrypcji softgarden systematycznie rośnie i na koniec czwartego kwartału 2022 roku wynosiła 1 443 w wyniku rosnącej świadomości narzędzi ułatwiających proces rekrutacji. Rynek niemiecki charakteryzuje się mniejszym poziomem digitalizacji niż polski, a proces transformacji cyfrowej jest rozłożony w czasie i wciąż trwa, zarówno w branży rekrutacyjnej, jak i w innych obszarach gospodarki.

Dodatkowo Grupa monitoruje wskaźniki finansowe wskazane w tabeli poniżej, w celu oceny powtarzalnych wyników operacyjnych i określenia strategii ich poprawy. Wybrane przez Spółkę wskaźniki, nie są wymagane przez MSSF, ani nie są przygotowywane zgodnie z MSSF.

Tabela 2

Wskaźnik finansowy			Zmiana (r/r)	3 miesiące zakończone		Zmiana (r/r)
	2022	2021		31 grudnia		
	2022	2021		2022	2021	
EBITDA	268 361	239 545	12,0%	43 396	54 957	(21,0%)
marża EBITDA (%)	44,1%	50,4%	(12,5%)	30,0%	41,9%	(28,4%)
Skorygowana EBITDA	305 277	257 338	18,6%	59 047	57 642	2,4%
marża skorygowana EBITDA (%)	50,2%	54,2%	(7,4%)	40,8%	43,9%	(7,1%)

Grupa stosuje poniższe definicje wybranych wskaźników finansowych:

- EBITDA definiowana jest jako zysk/(strata) z działalności operacyjnej skorygowana o amortyzację (zysk netto powiększony i amortyzację oraz pomniejszony o udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności i przychody finansowe);
- Skorygowana EBITDA definiowana jest jako zysk/(strata) z działalności operacyjnej powiększona o amortyzację skorygowaną o rozpoznane, jak również odwrócone, a uprzednio rozpoznane odpisy z tytułu trwałej utraty wartości aktywów, za dany okres wykazany w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym oraz o wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu z całkowitych dochodów koszty programów płatności w formie akcji, koszty oferty publicznej oraz koszty związane z akwizycjami;
- Marża EBITDA dla danego okresu definiowana jest jako stosunek EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres;
- Marża skorygowana EBITDA dla danego okresu definiowana jest jako stosunek Skorygowanej EBITDA w danym okresie do przychodów z umów z klientami za ten sam okres.

Wyniki finansowe w 2022 roku

Stanowisko Zarządu odnośnie realizacji prognoz finansowych

Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie publikował prognoz wyników finansowych na 2022 rok dla Grupy.

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

W 2022 roku Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A. wypracowała skonsolidowany zysk netto w wysokości 169,0 mln PLN, tj. o 33,9 proc. niższy niż w poprzednim roku, w związku z ujęciem wyceny godziwej inwestycji Beamery Inc., której zmiana miała miejsce w pierwszej połowie 2021 roku. Zysk netto skorygowany o to zdarzenie jednorazowe wzrósł 8,7 proc. r/r w 2022 roku.

Zysk netto Grupy za 2022 rok z wyszczególnieniem wpływu poszczególnych pozycji skonsolidowanego sprawozdania z całkowitych dochodów

Wykres 1

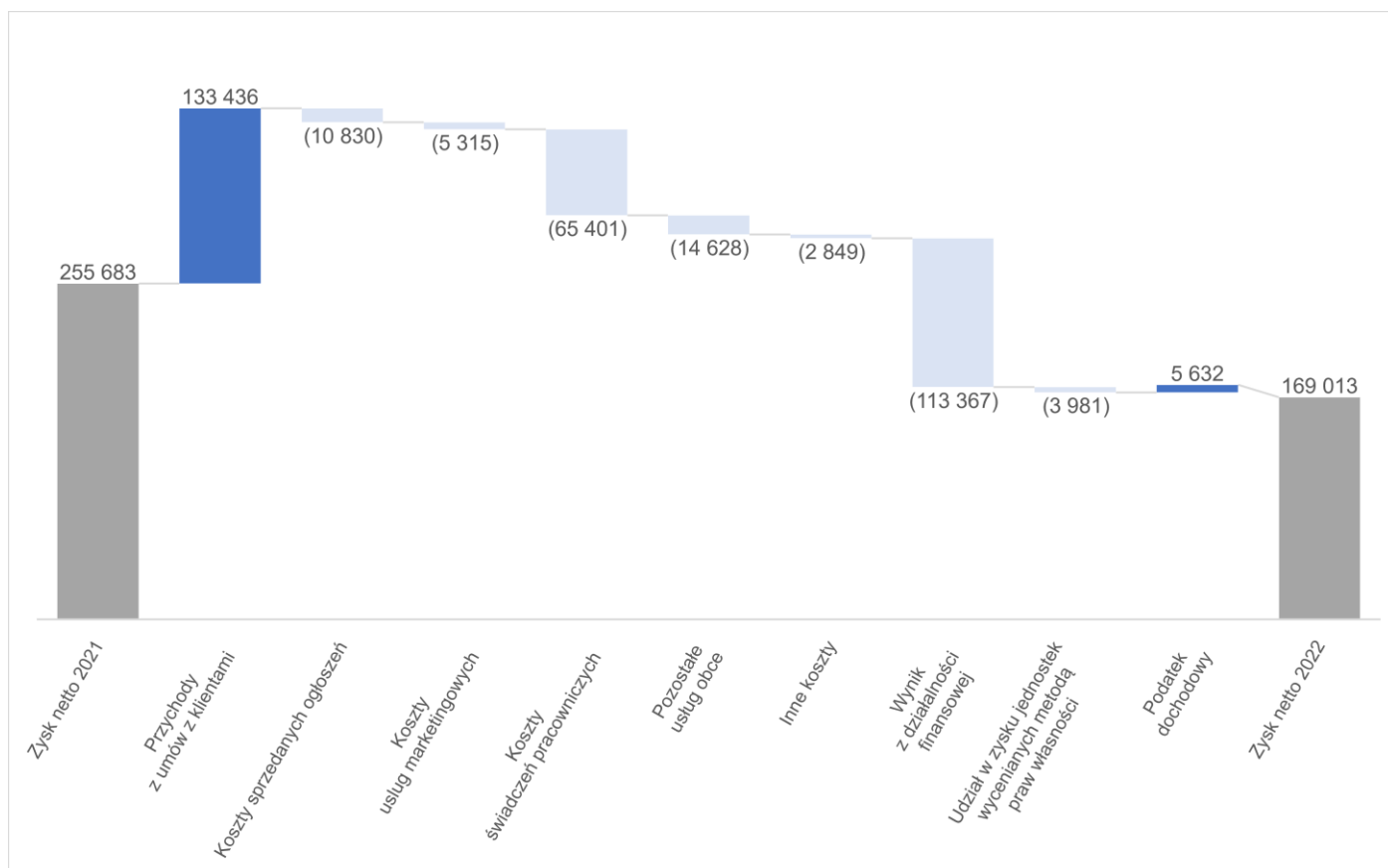


Tabela 3 Wyniki finansowe Grupy

	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami, w tym:	608 549	475 113	28,1%
<i>Segment Polska</i>	508 633	424 579	19,8%
<i>Segment Ukraina</i>	25 919	50 534	(48,7%)
<i>Segment Niemcy</i>	73 997	-	n/d
Amortyzacja	(15 812)	(12 037)	31,4%
Koszt sprzedanych ogłoszeń	(10 830)	-	n/d
Koszty usług marketingowych	(59 449)	(54 134)	9,8%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(8 890)	(5 099)	74,3%
Pozostałe usługi obce	(39 171)	(24 543)	59,6%
Koszty świadczeń pracowniczych	(212 077)	(146 676)	44,6%
Pozostałe koszty	(8 100)	(6 044)	34,0%
Inne przychody operacyjne	2 425	1 114	117,7%
Inne koszty operacyjne	(3 177)	(328)	868,3%
Oczekiwane straty kredytowe	(914)	142	(743,7%)
Zysk z działalności operacyjnej, w tym:	252 554	227 508	11,0%
<i>Segment Polska</i>	250 654	222 718	12,5%
<i>Segment Ukraina</i>	(6 993)	4 790	(246,0%)
<i>Segment Niemcy</i>	8 893	-	n/d
Przychody finansowe	6 407	90 922	(93,0%)
Koszty finansowe	(30 868)	(2 016)	1 431,2%
Przychody / (koszty) finansowe netto	(24 461)	88 906	(127,5%)
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	(848)	3 133	(127,1%)
Zysk przed opodatkowaniem	227 245	319 547	(28,9%)
Podatek dochodowy	(58 232)	(63 864)	(8,8%)
Zysk netto	169 013	255 683	(33,9%)

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

	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	608 549	475 113	133 436
Amortyzacja	2,6%	2,5%	0,1%
Koszty sprzedanych ogłoszeń	1,8%	-	1,8%
Koszty usług marketingowych	9,8%	11,4%	(1,6%)
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,5%	1,1%	0,4%
Pozostałe usługi obce	6,4%	5,2%	1,3%
Koszty świadczeń pracowniczych	34,8%	30,9%	4,0%
Pozostałe koszty	1,3%	1,3%	0,1%
Inne przychody operacyjne	(0,4%)	(0,2%)	(0,2%)
Inne koszty operacyjne	0,5%	0,1%	0,5%
Oczekiwane straty kredytowe	0,2%	(0,0%)	0,2%
Marża zysku z działalności operacyjnej	41,5%	47,9%	(6,4%)

Przychody umów z klientami:

- wypracowane w 2022 roku przychody Grupy wzrosły o 28,1% w stosunku do 2021 roku i wyniosły 608,5 mln PLN, głównie w wyniku konsolidacji przychodów wypracowanych przez grupę softgarden (konsolidacja od 1 lipca 2022 roku) oraz systematycznie rosnącej średniej cenie Projektów Rekrutacyjnych w serwisie Pracuj.pl oraz subskrypcji w spółkach eRecruiter oraz softgarden, obu działających w modelu SaaS (*Software as a Service*);
- łączna liczba Projektów Rekrutacyjnych w 2022 roku w serwisie Pracuj.pl wyniosła 549,3 tys. i była wyższa o 7,3% r/r, a średnia cena wyniosła 835 PLN, co oznacza wzrost o 12,0% r/r;
- na poziom przychodów w segmencie Niemcy wpływ ma zarówno sprzedaż usług w modelu abonamentowym (subskrypcyjnym - SaaS), jak również sprzedaż usług w ramach multiposting, czyli jednoczesnej publikacji oferty pracy na różnych serwisach rekrutacyjnych; przychody z tytułu multiposting rozpoznawane są w ujęciu brutto/netto w zależności od działalności spółki jako agent lub pryncypał – w przypadku zakupu na konkretne zlecenie klienta prezentowane jest ujęcie netto, a w przypadku zakupu w celu późniejszej odsprzedaży ujęcie brutto;
- regularnie rośnie również liczba aktywnych klientów korzystających z systemu eRecruiter wspierającego rekrutację, oferowanego w modelu abonamentowym (SaaS). Na koniec 2022 roku sięgnęła ona 1816 i była o 14,1% wyższa niż przed rokiem.
- spadek udziału segmentu Ukraina związany jest z ograniczeniem działań rekrutacyjnych wskutek trwającej wojny w tym kraju oraz większej skali działalności Grupy Pracuj w związku z akwizycją, która miała miejsce w połowie 2022 roku. Łączna liczba projektów rekrutacyjnych w ukraińskim serwisie Robota.ua w 2022 roku wyniosła 555,3 tys., w tym 294,1 tys. płatnych i w obu przypadkach były one niższe o ponad 51,0% r/r.

Koszty operacyjne:

- wzrost kosztów usług świadczeń pracowniczych o 44,6% do 212,0 mln PLN głównie w wyniku ujęcia kosztów dotyczących pracowników zatrudnionych w Niemczech oraz zwiększenia poziomu zatrudnienia i wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Polsce, a także w wyniku rozpoznania kosztu nieodpłatnego przekazania akcji Spółki przez niektórych jej akcjonariuszy na rzecz członków wyższej kadry zarządzającej Grupy, w wysokości blisko 14,0 mln PLN;
- wzrost kosztów usług marketingowych o 9,8% do 59,4 mln PLN w wyniku większej aktywności marketingowej Grupy, w tym bardziej intensywnym kampaniom szerokokoszągowych, w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej Grupy;
- wzrost kosztów usług korzystania z oprogramowania do poziomu 8,9 mln PLN w wyniku wzrostu liczby użytkowników oprogramowania oraz wyższych cen dostępu do oprogramowania używanego przez Grupę;
- wzrost pozostałych kosztów o 34,0% do 8,1 mln PLN w 2022 roku głównie poprzez zwiększenie kosztów związanych z budowaniem zaangażowania pracowników w Grupie;
- wzrost kosztów pozostałych usług obcych o 59,6% do 39,2 mln PLN w wyniku zwiększenia poziomu korzystania z usług hostingowych oraz usług outsourcingowych;
- wzrost innych kosztów operacyjnych do 3,2 mln PLN, głównie w wyniku zaangażowania Grupy Pracuj w przekazywanie darowizn organizacjom pozarządowym w Polsce i Ukrainie.

Grupa Pracuj S.A.

Tabela 5 Wyniki finansowe Spółki

	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami	477 251	398 361	19,8%
Amortyzacja	(8 931)	(8 168)	9,3%
Koszty usług marketingowych	(50 522)	(40 780)	23,9%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	(5 397)	(4 286)	25,9%
Pozostałe usługi obce	(31 183)	(21 585)	44,5%
Koszty świadczeń pracowniczych	(132 723)	(106 009)	25,2%
Pozostałe koszty	(4 998)	(2 938)	70,1%
Inne przychody operacyjne	1 229	1 001	22,8%
Inne koszty operacyjne	(1 339)	(191)	601,0%
Oczekiwane straty kredytowe	(743)	148	(602,0%)
Zysk z działalności operacyjnej	242 644	215 553	12,6%
Przychody finansowe	10 515	112 337	(90,6%)
Koszty finansowe	(36 832)	(2 313)	1 492,4%
Przychody / (koszty) finansowe netto	26 317	110 024	(123,9%)
Udział w zysku jednostek wycenianych metodą praw własności	(848)	3 133	(127,1%)
Zysk przed opodatkowaniem	215 479	328 710	(34,4%)
Podatek dochodowy	(50 713)	(62 449)	(18,8%)
Zysk netto	164 766	266 261	(38,1%)

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

	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przychody z umów z klientami (w tys. PLN)	477 251	398 361	78 890
Amortyzacja	1,9%	2,1%	(0,2%)
Koszty usług marketingowych	10,6%	10,2%	0,3%
Koszty usług korzystania z oprogramowania	1,1%	1,1%	0,1%
Pozostałe usługi obce	6,5%	5,4%	1,1%
Koszty świadczeń pracowniczych	27,8%	26,6%	1,2%
Pozostałe koszty	1,0%	0,7%	0,3%
Inne przychody operacyjne	(0,3%)	(0,3%)	(0,0%)
Inne koszty operacyjne	0,3%	0,0%	0,2%
Oczekiwane straty kredytowe	0,2%	(0,0%)	0,2%
Marża zysku z działalności operacyjnej	50,8%	54,1%	(3,3%)

Przychody z umów z klientami:

- wypracowane przez Spółkę przychody w 2022 roku w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej wzrosły o 19,8% do poziomu 477,3 mln PLN. Na tak wysoką dynamikę wpłynęła głównie wyższa liczba Projektów Rekrutacyjnych r/r oraz systematyczna sprzedaż produktów i usług według nowego cennika, wprowadzonego w styczniu 2022 roku;
- systematycznie rośnie również sprzedaż produktów wizerunkowych, np. Profili Pracodawców - wzrost przychodów r/r wyniósł 2,2 mln PLN;
- z uwagi na rosnącą liczbę użytkowników korzystających z aplikacji mobilnej rosły przychody z tytułu wyróżniania ogłoszeń w aplikacji wzrost przychodów osiągnął 3,5 mln PLN r/r.

Koszty operacyjne:

- wzrost kosztów świadczeń pracowniczych o 25,2% r/r do 132,7 mln PLN w wyniku wyższego r/r poziomu zatrudnienia, wzrostu średniego wynagrodzenia i wyższych premii dla pracowników związanymi z rosnącą sprzedażą, a także większych nakładów na rozwój pracowników oraz w wyniku rozpoznania kosztu nieodpłatnego przekazania akcji Spółki przez niektórych jej akcjonariuszy na rzecz członków wyższej kadry zarządzającej w Grupie w wysokości blisko 11,6 mln PLN oraz wyższych kosztów w związku z Programami Motywacyjnymi 2 i 3 (szczegółowe informacje na stronie 62 niniejszego Sprawozdania) ;
- wzrost kosztów usług marketingowych o 23,9 % r/r do 50,5 mln PLN w wyniku większej aktywności marketingowej Spółki, w tym bardziej intensywnym kampaniom szerokozasięgowym w obu – wiosennej i jesiennej - odślonach kampanii „W środowisku Pracuj.pl” z dodatkową inicjatywą „Po robocie”, z niestandardowymi działaniami w przestrzeni miejskiej, jak mural czy współpraca z jedną z największych sieci handlowych w Polsce. Dodatkowo na wzrost tej pozycji kosztowej wpływ miały działania w ramach kampanii na rzecz kanału e-commerce oraz aktywności marketingowej serwisów Dryg.pl i the:protocol;
- wzrost kosztów pozostałych usług obcych o 44,5% do 31,2 mln PLN w wyniku zwiększenia korzystania z usług hostingowych oraz usług outsourcingowych;
- wzrost kosztów usług korzystania z oprogramowania o 25,9% do 5,4 mln PLN w wyniku wzrostu liczby użytkowników oprogramowania oraz cen dostępu do oprogramowania używanego przez Spółkę;
- wzrost innych kosztów operacyjnych do 1,3 mln PLN głównie w wyniku zaangażowania Grupy Pracuj w przekazywanie darowizn organizacjom pozarządowym w Polsce i Ukrainie.

Sytuacja majątkowa

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Aktywa Grupy wzrosły o 104,7% w porównaniu z dniem 31 grudnia 2021 roku i na koniec 2022 roku aktywa obrotowe stanowiły 21,3% aktywów ogółem Grupy, a aktywa trwale 78,7% sumy jej aktywów ogółem.

Tabela 7

Aktywa Grupy	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	Zmiana (r/r)
Aktywa trwale, w tym:	804 615	227 271	254,0%
Wartości niematerialne	29 403	6 176	(3,5%)
Rzeczowe aktywa trwale	12 382	9 910	(4,6%)
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	15 093	20 854	(20,7%)
Wartość firmy	532 432	-	-
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	27 407	32 484	(1,1%)
Pozostałe aktywa finansowe	130 622	127 229	(1,3%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	944	227	(2,6%)
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	56 332	30 391	7,4%
Aktywa obrotowe, w tym:	218 058	272 434	(20,0%)
Zapasy	3 912	-	-
Należności handlowe	73 121	55 739	4,7%
Pozostałe aktywa finansowe	348	25 060	(96,3%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	31 139	6 799	(11,5%)
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	109 538	184 836	29,6%
Aktywa razem	1 022 673	499 705	104,7%

Wartość aktywów trwałych wzrosła do poziomu 804,6 mln PLN, głównie w wyniku ujęcia wartości firmy rozpoznanej na nabycia udziałów Spoonbill Holding GmbH. Na dzień 31 grudnia 2022 roku proces alokacji ceny nabycia nie został jeszcze przez Grupę dokończony. W związku z tym wartość godziwa nabytych aktywów, zobowiązań oraz wartość firmy rozpoznana na nabyciu może ulec zmianie w okresie 12 miesięcy od dnia objęcia kontroli nad Spoonbill Holding GmbH. W ramach tymczasowego rozliczenia nabycia, na dzień bilansowy 31 grudnia 2022 roku, Spółka wykazała nadwyżkę ceny zapłaconej nad wartością nabytych aktywów netto w wysokości 532,4 mln PLN jako wartość firmy.

Spadek wartości aktywów obrotowych jest głównie rezultatem zmniejszanie wartości środków pieniężnych w wyniku akwizycji softgarden oraz niższych pozostałych aktywów finansowych krótkoterminowych w wyniku zmniejszenia poziomu inwestycji w krótkoterminowe obligacje korporacyjne.

Tabela 8

Pasywa Grupy	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	Zmiana (r/r)
Kapitał własny, w tym:	315 414	249 157	26,6%
Kapitał własny przypisany właścicielom Jednostki Dominującej	315 381	249 145	26,6%
Kapitał udziałowców niekontrolujących	33	12	175,0%
Zobowiązania razem, w tym:	707 259	250 548	182,3%
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	341 119	51 212	566,5%
Kredyty	303 168	-	n/d
Zobowiązania z tytułu leasingu	8 762	17 135	(48,9%)
Pozostałe zobowiązania finansowe	9 138	13 481	(30,5%)
Zobowiązania wobec pracowników	1 847	1 451	27,3%
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	18 204	19 145	(4,9%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	366 140	199 336	92,1%
Kredyty	63 492	-	n/d
Zobowiązania z tytułu leasingu	10 942	9 191	19,1%
Pozostałe zobowiązania finansowe	4 171	7 097	(44,4%)
Zobowiązania wobec pracowników	23 618	14 860	58,9%
Zobowiązania handlowe	32 809	15 770	108,0%
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	16 765	15 999	136,2%
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	5 923	5 197	14,0%
Zobowiązania z tytułu umów	208 420	131 222	58,8%
Pasywa razem	1 022 673	499 705	100,4%

Na koniec grudnia 2022 roku kapitał własny Grupy wzrósł do poziomu 315,4 mln PLN.

Zobowiązania razem wzrosły do 707,3 mln i były wyższe blisko 182,3% r/r. Suma zobowiązań wzrosła głównie w wyniku pociągnięcia środków z uruchomionej w drugim kwartale 2022 roku linii kredytowej w kwocie 400,0 mln PLN na częściowe sfinansowanie transakcji nabycia udziałów Spoonbill Holding GmbH. Transakcję nabycia szczegółowo opisano w nocie 6.4 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku. Saldo zobowiązań wynikające z uzyskanego kredytu na ostatni dzień grudnia 2022 roku wynosiło 366,7 mln PLN.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły do kwoty 366,1 mln PLN na koniec grudnia 2022 roku. Zmiana była spowodowana przede wszystkim ujęciem krótkoterminowej części kredytu bankowego, o którym mowa powyżej oraz wzrostu zobowiązań z tytułu umów związanego z większym poziomem zamówień od klientów na usługi Spółki w ostatnim kwartale 2022 roku.

Grupa Pracuj S.A.

Aktywa razem Spółki podwoiły się r/r i wzrosły do poziomu 908,4 mln PLN na dzień 31 grudnia 2022 roku. Na koniec 2022 roku aktywa trwałe stanowiły 87,6% aktywów ogółem, a aktywa obrotowe 12,4% aktywów.

Tabela 9

Aktywa Spółki	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	Zmiana (r/r)
Aktywa trwałe, w tym:	796 061	228 001	249,1%
Wartości niematerialne	10 098	4 525	123,2%
Rzeczowe aktywa trwałe	7 734	6 363	21,5%
Aktywa z tytułu prawa do użytkowania	10 053	13 464	(25,3%)
Inwestycje w jednostkach zależnych	578 325	21 486	2 591,6%
Inwestycje wyceniane metodą praw własności	27 407	32 484	(15,6%)
Pozostałe aktywa finansowe	129 916	127 229	2,1%
Pozostałe aktywa niefinansowe	733	-	n/d
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	31 795	22 450	41,6%
Aktywa obrotowe, w tym:	112 314	224 171	(49,9%)
Należności handlowe	48 724	45 987	6,0%
Pozostałe aktywa finansowe	83	31 801	(99,7%)
Pozostałe aktywa niefinansowe	4 241	4 568	(7,2%)
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	59 266	141 815	(58,2%)
Aktywa razem	908 375	452 172	100,9%

Wartość aktywów trwałych wzrosła do poziomu 796,1 mln PLN, głównie w wyniku nabycia udziałów Spoonbill Holding GmbH.

Spadek wartości aktywów obrotowych jest głównie rezultatem zmniejszenia wartości środków pieniężnych w wyniku akwizycji softgarden oraz niższych pozostałych aktywów finansowych krótkoterminowych w wyniku zmniejszenia poziomu inwestycji w krótkoterminowe obligacje korporacyjne.

Tabela 10

Pasywa Spółki	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	Zmiana (r/r)
Kapitał własny, w tym:	324 205	267 138	21,4%
Zobowiązania razem, w tym:	584 170	185 034	215,7%
Zobowiązania długoterminowe, w tym:	329 603	32 280	921,1%
Kredyty	303 168	-	n/d
Zobowiązania z tytułu leasingu	6 535	11 804	(44,6%)
Zobowiązania wobec pracowników	1 696	1 331	27,4%
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	18 204	19 145	(4,9%)
Zobowiązania krótkoterminowe, w tym:	254 567	152 754	66,7%
Kredyty	63 492	-	n/d
Zobowiązania z tytułu leasingu	6 935	6 494	6,8%
Zobowiązania wobec pracowników	12 995	11 465	13,4%
Zobowiązania handlowe	13 393	14 685	(8,8%)
Pozostałe zobowiązania niefinansowe	10 523	12 253	(14,1%)
Zobowiązania z tytułu dywidendy	-	-	n/d
Pozostałe zobowiązania finansowe	4 171	7 097	(41,2%)
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	5 681	3 943	44,1%
Zobowiązania z tytułu umów	137 377	96 817	41,9%
Pasywa razem	908 375	452 172	100,9%

Na koniec grudnia 2022 roku kapitał własny Spółki wzrósł do poziomu blisko 324,2 mln PLN.

Suma zobowiązań wzrosła głównie w wyniku pociągnięcia środków z uruchomionej w drugim kwartale 2022 roku linii kredytowej w kwocie blisko 400,0 mln PLN na częściowe sfinansowanie transakcji nabycia udziałów Spoonbill Holding GmbH. Transakcję nabycia szczegółowo opisano w nocie 6.4 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku. Saldo zobowiązań wynikające z uzyskanego kredytu na ostatni dzień grudnia 2022 roku wynosiło 366,7 mln PLN.

Zobowiązania krótkoterminowe wzrosły o 66,7% do poziomu 254,6 mln PLN na koniec grudnia 2022 roku. Zmiana była spowodowana ujęciem krótkoterminowej części kredytu bankowego, o którym mowa powyżej oraz wzrostu zobowiązań z tytułu umów związanego ze zwiększonych poziom zamówień od klientów na usługi Spółki w ostatnim kwartale 2022 roku.

Przepływy pieniężne

Grupa Kapitałowa Grupa Pracuj S.A.

Grupa wygenerowała ujemne przepływy pieniężne netto pomimo dodatnich przepływów z działalności operacyjnej i finansowej, głównie w związku z działalnością inwestycyjną w 2022 roku, w tym nabyciem udziałów Spoonbill Holding GmbH.

Tabela 11 Przepływy pieniężne dla Grupy Kapitałowej

Grupa Kapitałowa	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	239 019	218 662	9,3%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(517 650)	(21 781)	2 276,7%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	203 332	(146 814)	(238,5%)
Przepływy pieniężne netto, razem	(75 299)	50 068	(250,4%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zwiększyły się o 9,3% r/r, głównie w wyniku wyższych wpływów z tytułu umów z klientami, związanych z większą skalą działalności Grupy.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej największy wpływ miało nabycie udziałów Spoonbill Holding GmbH oraz wyższe nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby oraz modernizację infrastruktury.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

Znaczący wpływ na przepływy z działalności finansowej w 2022 roku miały środki wynikające z otrzymanego kredytu terminowego w wysokości 400,0 mln PLN. Grupa odnotowała z kolei ujemne przepływy z działalności finansowej głównie w związku z wypłatą dywidendy w wysokości 136,5 mln PLN, spłatą części kapitałowej kredytu w kwocie 32,0 mln PLN oraz spłatą odsetek od kredytu w wysokości 16,8 mln PLN.

Grupa Pracuj S.A.

Spółka wygenerowała ujemne przepływy pieniężne netto pomimo dodatnich przepływów z działalności operacyjnej i finansowej, głównie w związku z zrealizowaną akwizycją Spoonbill Holding GmbH w połowie 2022 roku.

Tabela 12 Przepływy pieniężne dla Spółki

Spółka	2022	2021	Zmiana (r/r)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	257 019	193 529	32,8%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(546 399)	(7 335)	7 349,2%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	206 830	(140 996)	(246,7%)
Przepływy pieniężne netto, razem	(82 550)	45 198	(282,6%)

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej zwiększyły się o 32,8% r/r, głównie w wyniku wyższych wpływów należności z tytułu umów z klientami, w związku ze wzrostem wartości sprzedaży Projektów Rekrutacyjnych, produktów wizerunkowych oraz usług abonamentowych, oferowanych przez Spółkę.

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Na przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej największy wpływ miało nabycie udziałów Spoonbill Holding GmbH oraz wyższe nakłady na prace rozwojowe związane z wytwarzaniem oprogramowania na własne potrzeby oraz modernizację infrastruktury.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

Znaczący wpływ na przepływy z działalności finansowej w 2022 roku miał wpływ środków pieniężnych z otrzymanego kredytu terminowego w wysokości 400,0 mln PLN. Spółka odnotowała z kolei wypływy z działalności finansowej głównie w związku z wypłatą dywidendy w wysokości 136,5 mln PLN, spłatą części kapitałowej kredytu w kwocie 32,0 mln PLN oraz zapłacenia odsetek wynikających z tego kredytu w wysokości 16,8 mln PLN.

Czynniki mające wpływ na wyniki finansowe i operacyjne Grupy

W ocenie Zarządu, na działalność Grupy oraz Spółki jednocześnie wpływa szereg, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów, które determinują dalsze plany rozwoju oraz wzrosty. Do najważniejszych należą między innymi:

- Sytuacja gospodarcza w Polsce, w szczególności niepewność związana z sytuacją geopolityczną w kraju i w regionie. Nieprzewidywalność otoczenia rynkowego, przy jednoczesnym nieoczywistym zachowaniu rynku pracy w Europie, sprawiają, że w najbliższych miesiącach można oczekiwać dalszego lekkiego spowolnienia w sektorze rekrutacji;
- Oczekiwania dotyczące kształtowania się czynników makroekonomicznych, mające istotny wpływ na nastroje oraz podejmowanie decyzji, zarówno przez przedsiębiorców (klientów Grupy), jak i użytkowników (kandydatów), mogą przekładać się na:
 - wstrzymanie nowych rekrutacji – w okresie wysokiej niepewności rynkowej firmy decydują się na zamrożenie lub ograniczenie liczby wakatów, co okresowo negatywnie wpływa na liczbę publikowanych ofert pracy;
 - większą wrażliwość klientów na rosnące ceny produktów i usług Grupy;
 - decyzję o czasowej lub stałej rezygnacji z usług i narzędzi z zakresu rekrutacji online przez wybranych klientów, których sytuacja ekonomiczna pogorszyła się w związku z obecną sytuacją gospodarczą;
- Wypracowana w ostatnich latach pozycja wśród klientów, wysoki poziom obsługi oraz wartość dodana oferowanych produktów pozwalają na zaplanowany w czasie i systematyczny wzrost średnich cen projektów rekrutacyjnych, subskrypcji oraz innych usług Grupy;
- Zmiany legislacyjne, w tym zmiana kodeksu pracy, mogą wpłynąć na politykę zatrudnienia oraz warunki pracy oferowane przez pracodawców, a co za tym idzie większą rotację pracowników, co w konsekwencji może przełożyć się na wyższą liczbę publikowanych ofert pracy w serwisach Grupy;
- Utrzymująca się na wysokim poziomie presja płacowa, szczególnie wśród wykwalifikowanych pracowników, wpływa na ich decyzje dotyczące zmiany miejsca zatrudnienia, co może przełożyć się na wyższą liczbę publikowanych ofert pracy w serwisach Grupy;
- Braki kadrowe oraz utrzymujące się trudności ze znalezieniem wysoko wykwalifikowanej kadry przez przedsiębiorców pozwala na umiarkowanie optymistyczne założenia dotyczące liczby publikowanych ofert pracy w serwisach Grupy w nadchodzących kwartałach;
- Głębsza penetracja segmentu MSP oraz mikrofirm dzięki ofercie Elastycznego Cennika w kanale e-commerce może spotkać się z agresywną odpowiedzią konkurencji i prowadzić do erozji marży w segmencie *blue collars*;
- Rosnące oczekiwania klientów oraz rozwój Grupy Pracuj oparty między innymi o wartości, innowacje oraz wartość dodaną stymuluje marki Grupy do systematycznego oferowania nowych rozwiązań z obszaru rekrutacji online. Elastyczne reagowanie na potrzeby klientów oraz stałe udoskonalanie oferowanych produktów przyczyniają się do umacniania pozycji Grupy na głównych rynkach działalności i pozwalają na silniejszą ich penetrację przy wykorzystaniu efektu skali;
- Nabycie softgarden, która będzie miała pozytywny wpływ na poziom wypracowanych przychodów, a jednocześnie obciąży poziom marży EBITDA;
- Utrzymanie dyscypliny kosztowej. Intencją Zarządu jest przede wszystkim automatyzacja i optymalizacja procesów wewnątrz Grupy, a w dalszej kolejności rewizja budżetów marketingowych, które stanowią duży udział w strukturze kosztów. Obecnie Zarząd nie rozważa innych działań adaptacyjnych w przypadku nagłego pogorszenia się koniunktury gospodarczej;
- Długofalowy konflikt zbrojny w Ukrainie – duża niepewność towarzysząca przebiegowi działań zbrojnych i ich skutkom geopolitycznym. Na dzień publikacji raportu działalność Grupy na rynku ukraińskim nie jest zagrożona, a ukraińska spółka zachowuje ciągłość działania.

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

- odczuwalny niedobór kandydatów do pracy – zmiany demograficzne wpływają na ograniczoną dostępność pracowników, co mimo ochłodzenia spowodowanego sytuacją rynkową będzie odczuwalne, szczególnie w wybranych branżach;
- elastyczność pracy – zmiany, które zaszły na rynku w związku z czasowym lub stałym odejściem od modelu stacjonarnej pracy są nieodwracalne. Tylko w Polsce blisko co trzecie ogłoszenie w serwisie Pracuj.pl w 2022 roku dotyczyło pracy zdalnej lub hybrydowej. Praca zdalna zostanie również na stałe wprowadzona do polskiego Kodeksu Pracy. Nowe przepisy wchodzi w życie 7 kwietnia 2023 roku;

- globalizacja rynku pracy – praca zdalna otworzyła rynek pracy, bariera geograficzna przestała obowiązywać, co wpływa na rosnącą konkurencję oraz umożliwia pracę nawet dla kilku firm jednocześnie;
- przejrzystość wynagrodzeń – niedobory kadrowe na rynku specjalistów, szczególnie, kiedy jednym z głównych czynników wskazywanych przy zmianie pracy jest wysokość pensji, determinują większą transparentność w polityce wynagrodzeń, w tym zmiany regulacyjne w tym zakresie (Unia Europejska);
- zmiany w ofercie świadczeń pozapłacowych – wzrost popularności elastycznych form pracy determinują zmiany w oferowanych benefitach. Firmy coraz częściej skupiają się na dobrostanie psychicznym i fizycznym i kuszą kandydatów niestandardowymi (jeszcze) propozycjami, jak dodatkowe dni wolne, czy ułatwienia dla pracowników będących rodzicami.

Zarządzanie zasobami finansowymi

Celem Grupy w zakresie zarządzania kapitałem jest zapewnienie bezpiecznej i efektywnej struktury finansowania, uwzględniającej ryzyko operacyjne, nakłady inwestycyjne oraz interes akcjonariuszy oraz innych interesariuszy. Polityka zarządzania kapitałem została szczegółowo opisana w nocie 4.1 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2022 roku.

W 2022 roku Grupa Kapitałowa posiadała pełną zdolność do regulowania zobowiązań w terminie ich płatności. Działalność operacyjna oraz inwestycyjna były finansowane ze środków własnych, a akwizycyjna między innymi ze środków własnych oraz kredytu terminowego.

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

Tabela 13 Wskaźnik zadłużenia kapitału własnego

	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Kredyty	366 660	-
Zobowiązania z tytułu leasingu	19 704	26 326
Pozostałe zobowiązania finansowe	13 309	20 578
Minus: środki pieniężne i ich ekwiwalenty	(109 538)	(184 836)
Zadłużenie netto	290 135	(137 932)
Kapitał własny	315 414	249 157
Wskaźnik zadłużenia	0,92	(0,55)

Kredyty i pożyczki

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

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

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

Zamknięcie transakcji, w tym zapłata ostatecznej łącznej ceny sprzedaży wynoszącej 552,5 mln PLN (117,6 mln EUR) oraz przejście tytułu prawnego do nabywanych udziałów na Spółkę, strony potwierdziły podpisaniem stosownego

protokołu w dniu 27 czerwca 2022 roku. Część ceny sprzedaży w kwocie 400,0 mln PLN została sfinansowana z kredytu terminowego, a pozostałą część w kwocie 152,5 mln PLN Spółka sfinansowała ze środków własnych.

Ostateczny termin spłaty kredytu strony ustaliły na dzień 14 czerwca 2027 roku. Kredyt jest oprocentowany według zmiennej stopy procentowej powiększonej o marżę Banków.

Szczegóły zadłużenia z tytułu kredytu zostały opisane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za okres zakończony 31 grudnia 2022 roku w nocie 4.3 Zobowiązania z tytułu zadłużenia.

Poręczenia i gwarancje

Na 31 grudnia 2022 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 za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku 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.

ŁAD KORPORACYJNY

Zbiór zasad ładu korporacyjnego i zakres ich stosowania

Spółka dąży do zapewnienia jak największej transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z inwestorami oraz ochrony praw akcjonariuszy, także w kwestiach nieregulowanych przez prawo. W związku z tym Spółka podejmuje niezbędne działania w celu najpełniejszego stosowania zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 przyjętym 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 powiązаныmi oraz wynagrodzeń.

Treść dokumentu jest publicznie dostępna na oficjalnej stronie portalu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w części poświęconej tematyce ładu korporacyjnego pod adresem www.gpw.pl/dobre-praktyki oraz na stronie korporacyjnej Spółki pod adresem: <https://grupapracuj.pl/dla-inwestorow/raporty-biezace>

Zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, które nie były stosowane przez Zarząd w 2022 roku wraz z uzasadnieniem, zostały zaprezentowane w poniższej tabeli:

Zasada	Komentarz Spółki
1. POLITYKA INFORMACYJNA I KOMUNIKACJA Z INWESTORAMI	
1.1. Spółka prowadzi sprawną komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego, rzetelnie informując o sprawach jej dotyczących. W tym celu spółka wykorzystuje różnorodne narzędzia i formy porozumiewania się, w tym przede wszystkim korporacyjną stronę internetową, na której zamieszcza wszelkie informacje istotne dla inwestorów.	Spółka dokłada wszelkich starań do rzetelnej i transparentnej komunikacji ze wszystkimi uczestnikami rynku oraz interesariuszami, zarówno bezpośrednio, jak i poprzez dostępne narzędzia, to jest między innymi: dedykowany adres mailowy, newsletter inwestorski czy stronę korporacyjną oraz serwis relacji z inwestorami. W związku z IPO w grudniu 2021 r. Spółka nie publikuje jeszcze wszystkich dokumentów określonych we Wskazówkach Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego, w szczególności nie jest w stanie przygotować zestawienia wybranych porównywalnych danych finansowych Spółki za ostatnie 5 lat, w związku ze zmianą standardów, według których przygotowywane są sprawozdania finansowe, na Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej od 1 stycznia 2018 roku.
1.3. W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym zagadnienia środowiskowe.
1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;	W ocenie Spółki, z uwagi na charakter jej działalności (w tym w szczególności ze względu na fakt, iż prowadzona jest ona w przeważającej części jako działalność biurowa, która charakteryzuje się niewielkim wpływem na środowisko), wpływ Spółki na zagadnienia środowiskowe jest stosunkowo nieduży. Spółka podejmuje bieżące działania operacyjne zmniejszające jej wpływ na środowisko.
1.3.2. sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym sprawy społeczne i pracownicze. Mimo nieprzyjęcia ww. dokumentu do stosowania w Spółce, Spółka dba o zapewnienie w ramach swojej organizacji równouprawnienia płci, należytych warunków pracy i poszanowania praw pracowników, a także dba o dobre relacje z klientami i na bieżąco podejmuje stosowne działania do osiągnięcia tych celów.

Zasada	Komentarz Spółki
1.4. W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym uwzględnia celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa. W przypadku jej przyjęcia, Spółka deklaruje jej opublikowanie i umieszczenie niezbędnych informacji wymaganych zasadą 1.4 na stronie internetowej Spółki.
1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa uwzględniająca kwestie, o których mowa w zasadzie 1.4.1.
1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa i w związku z tym nie są w Spółce prowadzone statystyki w odniesieniu do zagadnień, o których mowa w zasadzie 1.4.2. Niemniej jednak Spółka zapewnia swoim pracownikom i współpracownikom sprawiedliwe wynagrodzenie oraz równy dostęp do ścieżki rozwoju niezależnie od płci. Przede wszystkim pracownicy i współpracownicy Spółki są wynagradzani stosownie do umiejętności przy uwzględnieniu stawek rynkowych i konkurencyjności branży, nie zaś według płci.
1.5. Co najmniej raz w roku spółka ujawnia wydatki ponoszone przez nią i jej grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp. Jeżeli w roku objętym sprawozdaniem spółka lub jej grupa ponosiły wydatki na tego rodzaju cele, informacja zawiera zestawienie tych wydatków.	Prowadzone przez Spółkę działania społeczno-sponsoringowe nie zostały jeszcze sformalizowane, a dotychczasowe wydatki na działalność sponsoringową nie były znaczące w stosunku do pozostałych kosztów grupy kapitałowej Spółki. W przypadku, gdy działalność, o których mowa w zasadzie 1.5. stanie się istotna dla grupy kapitałowej, Spółka będzie stosowała ww. zasadę.

2. ZARZĄD I RADA NADZORCZA

2.1. Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.	Spółka nie wyznaczyła konkretnych celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz kieruje się wiedzą, odpowiednimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem kandydatów. Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Jednocześnie Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych Akcjonariuszy.
2.2. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.	Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności od zakresu powierzonych obowiązków, dostępności kandydatów odpowiednich na to stanowisko oraz liczebności Zarządu i Rady Nadzorczej. Jednocześnie Spółka zwraca uwagę, że ostateczna decyzja o składzie Rady Nadzorczej i Zarządu należy odpowiednio do Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem określonych w Statucie Spółki uprawnień osobistych Akcjonariuszy.

Zasada	Komentarz Spółki
2.7. Pełnienie przez członków zarządu spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy spółki wymaga zgody rady nadzorczej.	Spółka nie posiada regulacji, na podstawie których pełnienie przez członków Zarządu Spółki funkcji w organach podmiotów spoza grupy kapitałowej wymagałoby zgody Rady Nadzorczej. Jednakże, zgodnie z treścią obowiązującego w Spółce Statutu, członek Zarządu, nie jest uprawniony bez uprzedniej zgody Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do Spółki ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka Zarządu więcej niż 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.
2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: 2.11.5. ocenę zasadności wydatków, o których mowa w zasadzie 1.5;	Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 1.5. Jeśli działalność sponsoringowa stanie się w przyszłości istotna dla grupy kapitałowej Spółki, wówczas wydatki, o których mowa w zasadzie 1.5, będą podlegały ocenie Rady Nadzorczej.
2.11. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej: 2.11.6. informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.	Zasada nie jest stosowana z uwagi na niestosowanie przez Spółkę zasady 2.1.

4. WALNE ZGROMADZENIE I RELACJE Z AKCJONARIUSZAMI

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

6. WYNAGRODZENIA

6.3. Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskich, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych oraz zrównoważonego rozwoju, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu.	Przyjęty w Spółce program motywacyjny oparty o akcje jest uzależniony od realizacji ambitnych celów finansowych i niefinansowych w okresie od 2022 do 2024 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 różnorodne kanały i narzędzia komunikacji.

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

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

Zarząd Spółki cyklicznie spotyka się z przedstawicielami inwestorów, akcjonariuszy i mediów przy okazji publikacji raportów okresowych, umożliwiając dialog oraz odpowiadając na bieżąco na wszystkie pytania. W 2022 roku wszystkie spotkania wynikowe odbyły się online, a transmisje z nich były niezwłocznie zamieszczane na stronie korporacyjnej.

W ciągu roku Zarząd i reprezentant Działu Relacji Inwestorskich na bieżąco spotykają się z przedstawicielami rynku, zarówno online, jak i fizycznie. Co więcej, na wszystkie pytania na temat Spółki i jej działalności odpowiadają niezwłocznie.

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

Systemy kontroli wewnętrznej procesów sporządzania sprawozdań finansowych






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

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

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

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, Dział Finansów. Sporządzone skonsolidowane i jednostkowe sprawozdania finansowe są przekazywane Dyrektorowi Finansowemu do wstępnej weryfikacji, a następnie Zarządowi Spółki do ostatecznej weryfikacji. Skonsolidowane i jednostkowe sprawozdania finansowe przed ich publikacją, przekazywane są również Komitetowi Audytu, w którego skład wchodzi trzech członków Rady Nadzorczej. Wszyscy spełniają kryterium niezależności. Powołany w ramach Rady Nadzorczej Komitet Audytu spełnia wymagania Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym.

W ramach nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem w odniesieniu do procesów sprawozdawczości finansowej i kontrolą wewnętrzną Komitet Audytu, w szczególności:

-  monitoruje proces sprawozdawczości finansowej,
-  monitoruje skuteczność systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem,
-  monitoruje wykonywanie czynności rewizji finansowej,
-  kontroluje i monitoruje niezależność biegłego rewidenta i firmy audytorskiej,
-  przedkłada zalecenia mające na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

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

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

W procesie sporządzania sprawozdań finansowych jednym z podstawowych mechanizmów kontrolnych jest okresowa weryfikacja sprawozdań finansowych przez niezależnego biegłego rewidenta, a w szczególności przegląd sprawozdań półrocznych oraz badanie sprawozdań rocznych.

Statut oraz zasady zmiany Statutu Spółki

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

W okresie sprawozdawczym zostały dokonane i zarejestrowane w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego trzy zmiany Statutu Spółki:

- zmiana wysokości kapitału zakładowego Spółki w związku z emisją akcji serii D w granicach kapitału docelowego w ramach realizacji Programów Motywacyjnych 2 i 3 uchwalona na podstawie uchwały Zarządu Spółki z dnia 23 maja 2022 roku, zarejestrowana w KRS 8 lipca 2022 roku;
- zmiana polegająca na usunięciu z treści Statutu historycznych postanowień odnoszących się do funkcjonowania Spółki przed dniem debiutu na GPW oraz przedłużeniu terminu obowiązywania upoważnienia Zarządu do podwyższenia kapitału zakładowego Spółki w ramach kapitału docelowego do obowiązującego w Spółce Programu Motywacyjnego nr 1 uchwalona na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 22 czerwca 2022 roku, zarejestrowana w KRS w dniu 9 sierpnia 2022 roku;
- zmiana polegająca na dostosowaniu postanowień Statutu do zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu Spółek Handlowych, które weszły w życie w dniu 13 października 2022 r. oraz doprecyzowaniu i uporządkowaniu pozostałych postanowień Statutu uchwalona na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 listopada 2022 roku, zarejestrowana w KRS 12 grudnia 2022 roku.

Zgodnie ze Statutem, organami Spółki są:

- Walne Zgromadzenie,
- Rada Nadzorcza,
- Zarząd.

Zasady zmiany Statutu Spółki

Zmiana Statutu Spółki następuje na zasadach opisanych w przepisach Kodeksu Spółek Handlowych i wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia oraz wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Uchwała Walnego Zgromadzenia dotycząca zmian Statutu Spółki co do zasady zapada większością trzech czwartych głosów. Uchwała dotycząca zmiany Statutu, zwiększająca świadczenia akcjonariuszy lub uszczuplająca uprawnienia osobiste przyznane poszczególnym akcjonariuszom, wymaga zgody wszystkich akcjonariuszy, których dotyczy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, Spółka przekazuje do publicznej wiadomości raport bieżący po rejestracji przez właściwy sąd rejestrowy zmian w Statucie. Zmiana Statutu Spółki obowiązuje od dnia ich wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Walne zgromadzenie

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

W Spółce obowiązuje również Regulamin udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej – ma on zastosowanie w przypadku, w którym możliwość uczestnictwa w obradach Walnego Zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej została przewidziana w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia.

W okresie sprawozdawczym, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki z dnia 30 listopada 2022 r. podjęło uchwałę o zmianie dotychczas obowiązującego Regulaminu Walnego Zgromadzenia poprzez uchylene w całości jego dotychczasowej treści i przyjęcie nowego brzmienia. Aktualnie obowiązujący Regulamin Walnego Zgromadzenia jest dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://grupapracuj.pl/static/files/Zalacznik-do-uchwaly-NWZ-nr-5_2022_Regulamin-WZ_PL_EN.pdf

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

- zmiana Statutu,
- podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego Spółki,
- umorzenie lub nabycie przez Spółkę akcji w kapitale zakładowym Spółki,
- przekształcenie, połączenie lub podział Spółki,
- rozwiązanie lub likwidacja Spółki,
- zbycie lub wydzierżawienie przedsiębiorstwa Spółki lub jego zorganizowanej części oraz ustanawianie na nich ograniczonego prawa rzeczowego,
- emisja obligacji zamiennych na akcje, obligacji z prawem pierwszeństwa objęcia akcji Spółki lub warrantów subskrypcyjnych,
- określanie dnia dywidendy oraz terminu wypłaty dywidendy,
- rozpatrywanie spraw wniesionych przez Radę Nadzorczą, Zarząd lub akcjonariuszy,
- powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej w drodze wykonania uprawnień osobistych przez akcjonariuszy,
- ustalenie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej,
- przyjęcie polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Ustawą o Ofercie Publicznej,
- uchwalanie programów motywacyjnych opartych na akcjach albo innych papierach wartościowych lub instrumentach zamiennych na akcje, w tym programów motywacyjnych dla członków Zarządu.

Zgodnie ze Statutem, Walne Zgromadzenie może być zwyczajne albo nadzwyczajne. Zwyczajne Walne Zgromadzenie powinno odbyć się w ciągu sześciu miesięcy po upływie każdego roku obrotowego. Walne Zgromadzenia odbywają się w siedzibie Spółki.

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

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

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

Dodatkowo, akcjonariusz lub akcjonariusze reprezentujący co najmniej 1/20 kapitału zakładowego mogą żądać zwołania nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia i umieszczenia określonych spraw w porządku obrad tego Walnego Zgromadzenia. Żądanie takie należy złożyć Zarządowi na piśmie lub w postaci elektronicznej. Zwołanie Walnego Zgromadzenia powinno nastąpić w ciągu 2 tygodni od dnia zgłoszenia żądania.

Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu wynikają z przepisów Kodeksu Spółek Handlowych. Prawo uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu Spółki mają tylko osoby będące akcjonariuszami w dniu przypadającym na 16 dni przed datą Walnego Zgromadzenia (dzień rejestracji), tj. osoby, które według stanu na koniec tego dnia posiadają akcje Spółki zapisane na swoim rachunku papierów wartościowych. W celu skorzystania z prawa uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu Spółki akcjonariusz zobowiązany jest – nie wcześniej niż po ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia i nie później niż w pierwszym dniu powszednim po dniu rejestracji, wystąpić do podmiotu prowadzącego jego rachunek papierów wartościowych, na którym zapisane są akcje Spółki, z żądaniem wystawienia imiennego zaświadczenia o prawie uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu. Każdy akcjonariusz może uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocnika. Pełnomocnik wykonuje wszystkie uprawnienia akcjonariusza na Walnym Zgromadzeniu, chyba że co innego wynika z treści pełnomocnictwa. Pełnomocnictwo do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu i wykonywania prawa głosu wymaga udzielenia na piśmie lub w postaci elektronicznej. Udzielenie pełnomocnictwa w postaci elektronicznej nie wymaga opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. O udzieleniu pełnomocnictwa w postaci elektronicznej, akcjonariusz powinien zawiadomić Spółkę za pomocą poczty elektronicznej, przesyłając wiadomość na adres e-mail: GSM@pracuj.pl. Spółka wraz z ogłoszeniem o zwołaniu Walnego Zgromadzenia zamieszcza na swojej stronie internetowej formularz zawierający wzór pełnomocnictwa.

Akcjonariusze mogą uczestniczyć w obradach Walnego Zgromadzenia przy wykorzystywaniu środków komunikacji elektronicznej, o ile taka możliwość została przewidziana w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia.

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

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

W okresie sprawozdawczym odbyły się dwa Walne Zgromadzenia:

- w dniu 22 czerwca 2022 roku - Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które: (i) rozpatrzyło i zatwierdziło sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki i Grupy, jednostkowe sprawozdanie finansowe Spółki oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy za rok obrotowy 2021, (ii) dokonało podziału zysku za rok obrotowy 2021, (iii) wyraziło pozytywną opinię dotyczącą sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2021, (iv) zatwierdziło sprawozdanie Rady Nadzorczej Spółki (oraz jej przewodniczącej) z działalności w roku obrotowym 2021, (v) udzieliło absolutorium członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki (oraz jej przewodniczącej), (vi) zdecydowało o wprowadzeniu zmian do Regulaminu Programu Motywacyjnego nr 1, (vii) zadeklarowało stosowanie Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, (viii) uchwaliło zmiany Statutu Spółki oraz (ix) wyraziło zgodę na obciążenie przedsiębiorstwa Spółki lub jego zorganizowanej części na zabezpieczenie zawartej umowy kredytu, oraz
- w dniu 30 listopada 2022 roku - Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, które: (i) uchwaliło zmiany Statutu Spółki i przyjęło tekst jednolity Statutu, (ii) dokonało zmiany Regulaminu Walnego Zgromadzenia oraz (iii) powołało nowego członka Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza

Skład

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

Tabela 14

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

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

Zasady powoływania

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

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

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

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

- c) tak długo jak Przemysław Gacek albo Frascati Investments (lub ich następcy prawni pod tytułem ogólnym) odpowiednio posiada łącznie mniej niż 5% akcji Spółki, ale co najmniej 1% akcji Spółki – 1 członek Rady Nadzorczej.

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

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

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

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

Kompetencje Rady Nadzorczej

Zgodnie z Kodeksem Spółek Handlowych i Statutem, Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad sprawami Spółki we wszystkich obszarach jej działalności. W celu wykonania swoich obowiązków Rada Nadzorcza może badać wszelkie dokumenty Spółki, żądać od Zarządu i pracowników Spółki sporządzenia lub przekazania informacji, dokumentów, sprawozdań i złożenia wyjaśnień dotyczących Spółki, spółek zależnych oraz spółek powiązanych, badać wszystkie księgi i dokumenty Spółki oraz dokonywać rewizji stanu majątku Spółki. Zarząd nie może ograniczać członkom Rady Nadzorczej dostępu do żądanych przez nich informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień. Spółka jest zobowiązana udostępnić Radzie Nadzorczej żądane przez nią księgi i dokumenty oraz sprawozdania i wyjaśnienia niezwłocznie po otrzymaniu żądania, jednak nie później niż w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania takiego żądania chyba że w żądaniu określono dłuższy termin.

Szczegółowe zasady i tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin Rady Nadzorczej uchwalony przez Radę Nadzorczą. W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza dwukrotnie uchwaliła zmiany Regulaminu Rady Nadzorczej. Aktualnie obowiązujący Regulamin Rady Nadzorczej dostępny na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://grupapracuj.pl/static/files/Zal-do-uchwaly-nr-2-Rady-Nadzorczej_Regulamin-Rady-Nadzorczej_25102022.pdf.

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

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

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

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje się poprzez (i) wysłanie zaproszeń listem poleconym na co najmniej 14 dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia lub (ii) wysłanie zaproszeń pocztą elektroniczną na co najmniej 7 dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia. Jednakże w sprawach nagłych, Przewodniczący Rady Nadzorczej lub osoba przez niego upoważniona może zarządzić inny sposób i terminy zapraszania członków Rady Nadzorczej na posiedzenie, w szczególności bez dochowania terminów określonych w zdaniu poprzednim. W każdym przypadku

zaproszenie powinno określać miejsce, datę, godzinę oraz porządek obrad, a także sposób wykorzystania środków komunikacji elektronicznej podczas posiedzenia. Przy czym, podczas posiedzenia Rada Nadzorcza może podejmować uchwały również w sprawach nieobjętych porządkiem obrad, jeżeli żaden z członków Rady Nadzorczej biorących udział w posiedzeniu się temu nie sprzeciwi. Ponadto, posiedzenie Rady Nadzorczej może się odbyć również bez formalnego zwołania, jeżeli wszyscy członkowie Rady Nadzorczej wyrażą zgodę na odbycie posiedzenia w tym trybie i nie zgłoszą sprzeciwu co do zaproponowanego porządku obrad. Istnieje również możliwość uczestniczenia w posiedzeniach Rady Nadzorczej przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

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

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

- ocenę Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Sprawozdania finansowego za każdy rok obrotowy w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami Spółki, jak i ze stanem faktycznym;
- ocenę wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty;
- ocenę sytuacji Spółki, z uwzględnieniem oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki, systemu *compliance* oraz systemu audytu wewnętrznego;
- ocenę realizacji przez Zarząd obowiązków informacyjnych względem Rady Nadzorczej;
- ocenę sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd żądanych przez nią informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień;
- składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników ocen, o których mowa powyżej, wraz z informacją o łącznym wynagrodzeniu doradców Rady Nadzorczej należnym od Spółki w danym roku obrotowym;
- zatwierdzanie regulaminu Zarządu;
- powoływanie oraz odwoływanie lub zawieszanie członków Zarządu i likwidatorów, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Zarządu przez akcjonariuszy posiadających uprawnienia osobiste;
- delegowanie członków Rady Nadzorczej do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych lub do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogących sprawować swoich czynności;
- udzielanie zezwolenia na tworzenie za granicą zakładów, oddziałów, przedstawicielstw i innych placówek;
- rozpatrywanie i ocena projektów uchwał Walnego Zgromadzenia oraz opiniowanie wniosków skierowanych przez Zarząd do Walnego Zgromadzenia;
- wyrażanie zgody na zaciąganie przez Spółkę zobowiązań o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielenie zgody na nabycie lub zbycie prawa lub udziału w prawie własności lub prawie użytkowania wieczystego nieruchomości o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wskazany w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielanie zgody na zbycie aktywów o wartości przekraczającej 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;

- ustanawianie obciążeń na składnikach majątku Spółki lub wystawianie gwarancji, poręczeń bądź weksli na zabezpieczenie zobowiązań podmiotów niebędących członkami Grupy;
- ustalenie wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, z zastrzeżeniem zasad wynagradzania członków Zarządu przyjętych przez Walne Zgromadzenie;
- wybór lub zmiana firmy audytorskiej Spółki;
- udzielanie członkom Zarządu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej;
- sporządzanie i przedkładanie zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu opinii, informacji, raportów oraz innych istotnych dokumentów, które powinna sporządzić rada nadzorcza spółki notowanej na rynku regulowanym prowadzonym przez GPW (w szczególności zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW);
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, *compliance* i audytu wewnętrznego oraz dokonywanie corocznej oceny funkcjonowania tych systemów, w szczególności w oparciu o zasady określone w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW;
- wyrażanie zgody na zawarcie przez Spółkę istotnej transakcji z podmiotami powiązanymi, (w rozumieniu art. 90h ust. 1 Ustawy o Ofercie Publicznej), jeżeli jest to wymagane zgodnie z art. 90h i następnymi Ustawy o Ofercie Publicznej;
- opracowanie procedury okresowej oceny transakcji Spółki z podmiotami powiązanymi w zakresie określonym odpowiednimi przepisami prawa, w szczególności art. 90j Ustawy o Ofercie Publicznej;
- opracowywanie i przyjęcie szczegółowych zasad odbywania Walnych Zgromadzeń przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej;
- podjęcie decyzji o czasowym zawieszeniu stosowania polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej;
- sporządzanie sprawozdań o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej; oraz
- ustalenie tekstu jednolitego zmienionego Statutu Spółki lub wprowadzanie innych zmian o charakterze redakcyjnym określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia.

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

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

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

Komitet Audytu

W ramach Rady Nadzorczej od 8 września 2021 roku, stosownie do postanowień Ustawy o Biegłych Rewidentach, funkcjonuje Komitet Audytu. Komitet ten jest stałym komitetem Rady Nadzorczej. Komitet Audytu składa się z co

najmniej 3 osób wybranych przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków na czas nieokreślony. Częstotliwość posiedzeń Komitetu Audytu określa się w zależności od potrzeb. W 2022 roku odbyło się 6 posiedzeń Komitetu Audytu.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

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

Zgodnie ze złożonymi oświadczeniami, wszyscy członkowie Komitetu Audytu spełniają kryteria niezależności określone w Ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym oraz Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW. Ponadto, Pani Agnieszka Słomka-Gołębiowska złożyła oświadczenie o posiadaniu wiedzy z zakresu rachunkowości lub badań sprawozdań finansowych, a Pan Wojciech Stankiewicz o posiadaniu wiedzy z zakresu branży, w której działa Spółka.

Pani Agnieszka Słomka-Gołębiowska jest profesorem nadzwyczajnym w Szkole Głównej Handlowej, doktorem habilitowanym nauk ekonomicznych. Ukończyła studia magisterskie na kierunku Bankowość i Finanse w Szkole Głównej Handlowej w ramach programu CEMS. Odbyła również liczne kursy z zakresu audytu i sprawozdawczości finansowej w Centrum Profesjonalnej Edukacji w Warszawie, Veldhoven i Chicago. Swoją karierę zawodową rozpoczęła w firmie Arthur Andersen. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie na stanowisku członka rad nadzorczych, a także komitetu audytu, dużych spółek publicznych i prywatnych.

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

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

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;
- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
- przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji w sprawach dotyczących powołania biegłych rewidentów lub firm audytorskich, zgodnie z przyjętymi polityką i procedurą wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych Spółki;

- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

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

W 2022 roku Komitet Audytu opracował i zatwierdził:

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

Główne założenia polityki i procedury wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych są następujące:

- Wiodące funkcje w procesie wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych pełni Członek Zarządu Spółki – pełniący funkcję Dyrektora Finansowego, Komitet Audytu oraz Rada Nadzorcza.
- Spółka jest odpowiedzialna za uruchomienie w odpowiednim terminie procedury wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej. Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę w sprawie (i) wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej najpóźniej do końca czerwca roku, w którym wygasa dotychczasowa umowa o badanie, (ii) ponownego wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej najpóźniej do końca marca roku, w którym wygasa dotychczasowa umowa o badanie. W przypadku rozwiązania umowy o badanie Spółka niezwłocznie podejmuje czynności prowadzące do wyboru nowego biegłego rewidenta zgodnie z procedurą.

W przypadku wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej:

- Spółka może zaprosić dowolne firmy audytorskie, spełniające wymogi określone w polityce, do składania ofert na świadczenie usług badania sprawozdań finansowych, przesyłając zaproszenie do składania ofert wraz z dokumentacją przetargową.
- Dyrektor Finansowy i Komitet Audytu może prowadzić bezpośrednie negocjacje, organizować spotkania i kontaktować się z zainteresowanymi oferentami i odpowiadać na ich pytania.
- Dyrektor Finansowy dokonuje oceny złożonych ofert pod względem ich zgodności z kryteriami wyboru określonymi w dokumentacji przetargowej i proponowanych warunkach oraz przygotowuje sprawozdanie z procedury wyboru zawierające wnioski z ich ocen i analiz, które przedkłada Komitetowi Audytu. Podstawowe kryteria oceny ofert firm audytorskich określa polityka.
- W wyniku analizy wskazanego wyżej sprawozdania Komitet Audytu wydaje rekomendację w sprawie wyboru firmy audytorskiej, którą przedstawia Radzie Nadzorczej. Rekomendacja Komitetu Audytu powinna zawierać przynajmniej dwie możliwości wyboru firmy audytorskiej wraz z uzasadnieniem oraz wskazaniem uzasadnionej preferencji Komitetu Audytu wobec jednej z nich.
- Końcowym etapem procedury wyboru firmy audytorskiej jest uchwała Rady Nadzorczej w tej sprawie i zawarcie przez Spółkę umowy o badanie z wybraną firmą audytorską, z uwzględnieniem minimalnego okresu obowiązywania umowy przewidzianego w odrębnych przepisach. Wybór przez Radę Nadzorczą biegłego rewidenta/firmy audytorskiej niezgodnie z rekomendacją Komitetu Audytu jest dopuszczalny pod warunkiem uczestnictwa wybranego audytora w procedurze wyboru przeprowadzanej przez Spółkę. W takiej sytuacji Rada Nadzorcza musi podać powody odejścia od tej preferencji i przedstawić uzasadnienie do wiadomości Walnego Zgromadzenia.

W przypadku kontynuacji współpracy z dotychczasowym biegłym rewidentem/firmą audytorską:

- Dyrektor Finansowy zaprasza dotychczas wybranego biegłego rewidenta/firmę audytorską do złożenia oferty na świadczenie usług badania sprawozdań finansowych, przesyłając dokumentację przetargową. Dyrektor Finansowy lub Komitet Audytu może prowadzić bezpośrednie negocjacje, organizować spotkania i kontaktować się z biegłym rewidentem/firmą audytorską w zakresie kontynuacji dotychczasowej współpracy i odpowiadać na jego pytania.

- Dyrektor Finansowy dokonuje oceny oferty złożonej przez dotychczasowego biegłego rewidenta/firmę audytorską pod względem jej zgodności z kryteriami wyboru określonymi w dokumentacji przetargowej i proponowanych warunkach oraz przygotowuje sprawozdanie z procedury wyboru zawierające wnioski z jej oceny i analizy, które przedkłada Komitetowi Audytu. Podstawowe kryteria oceny ofert firm audytorskich określa polityka.
- W wyniku oceny wskazanego wyżej sprawozdania Komitet Audytu wydaje rekomendację (wraz z uzasadnieniem) w sprawie wyboru dotychczasowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej, którą przedstawia Radzie Nadzorczej.
- Końcowym etapem procedury wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej jest uchwała Rady Nadzorczej w tej sprawie i zawarcie przez Spółkę umowy o badanie z dotychczasowym biegłym rewidentem/firmą audytorską, z uwzględnieniem minimalnego okresu obowiązywania umowy przewidzianego w odrębnych przepisach.
- Jeżeli oferta dotychczasowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej nie jest w ocenie Rady Nadzorczej satysfakcjonująca, Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę w sprawie braku zgody na wybór dotychczasowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej. W takim wypadku Spółka przeprowadza procedurę wyboru nowego biegłego rewidenta/firmy audytorskiej.

Maksymalny czas nieprzerwanego trwania zleceń badań sprawozdań finansowych Spółki (pierwsze zlecenie łącznie z wszelkimi odnowionymi zleceniami) przez tę samą firmę audytorską lub firmę z nią powiązaną lub jakiegokolwiek członka sieci działającej w państwach Unii Europejskiej, do której należy ta firma audytorska, nie może przekraczać 5 lat. Po upływie maksymalnego okresu trwania zleceń, wskazane wyżej podmioty nie podejmują badania w okresie kolejnych 4 lat.

Kluczowy biegły rewident nie może przeprowadzać badania przez okres dłuższy niż 5 lat. Ponowne przeprowadzenie badania przez kluczowego biegłego rewidenta może mieć miejsce nie wcześniej niż po upływie co najmniej 3 lat od daty zakończenia ostatniego badania sprawozdań finansowych Spółki.

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

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

Rekomendacja Komitetu Audytu dotycząca wyboru Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Warszawie, wpisanej na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych pod numerem 130, do przeprowadzenia badania sprawozdania finansowego Spółki oraz

skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2021 roku oraz za lata obrotowe kończące się odpowiednio 31 grudnia 2022 rok i 31 grudnia 2023 rok, została wydana w oparciu o przeprowadzoną przez Spółkę procedurę wyboru firmy audytorskiej, zgodnie z przyjętą w Spółce „Polityką wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A.” oraz „Procedurą przeprowadzenia wyboru biegłego rewidenta/firmy audytorskiej do przeprowadzania badań sprawozdań finansowych spółki Grupa Pracuj S.A.”. Z uwagi na złożenie w ramach procedury tylko jednej oferty, Komitet Audytu nie był w stanie przedstawić dwóch możliwości wyboru firmy audytorskiej.

W 2022 roku na rzecz Grupy były świadczone dozwolone usługi niebędące badaniem, odpowiednio, przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie sprawozdań finansowych Grupy lub podmiot powiązany z firmą audytorską, obejmujące:

- przeprowadzenie przeglądu śródrocznego skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2022 roku;
- dokonanie oceny sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w zakresie kompletności zamieszczonych w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy o ofercie;
- wykonanie uzgodnionych procedur w celu potwierdzenia spełnienia określonych warunków zawartej przez Spółkę umowy kredytu terminowego w dniu 14 czerwca 2022 roku;
- usługi szkoleniowe.

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

Wybór firmy audytorskiej

W dniu 11 kwietnia 2022 roku Spółka zawarła umowę ze spółką Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Warszawie, wpisaną na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych z numerem 130, na badanie sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2021 roku oraz za lata obrotowe kończące się odpowiednio 31 grudnia 2022 roku oraz 31 grudnia 2023 roku. Przedmiotem umowy jest również przegląd skróconego sprawozdania finansowego Spółki oraz skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za okresy kończące się 30 czerwca 2021 roku, 30 czerwca 2022 roku oraz 30 czerwca 2023 roku wraz z przeprowadzeniem usług poświadczających znakowanie sprawozdań. Firma audytorska została 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., świadczyła na rzecz Spółki 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, które zostały zawarte w prospekcie Spółki;
- przeprowadzenia przeglądu śródrocznego skróconego skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres 9 miesięcy zakończonych 30 września 2021 roku, które zostały zawarte w prospekcie Spółki;
- wydanie listów poświadczających tzw. comfort letters oraz wykonanie pozostałych uzgodnionych procedur w związku z pierwszą ofertą publiczną akcji Spółki przy sporządzenia prospektu;
- udziału pracowników Spółki w otwartych szkoleniach.

Wynagrodzenie firmy audytorskiej za rok obrotowy i poprzedni rok obrotowy zostało zaprezentowane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku w nocie objaśniającej „7.4 Wynagrodzenie podmiotów badających sprawozdania finansowe”.

Zarząd

Skład

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Zarządu przedstawiał się następująco:



Przemysław Gacek – Prezes Zarządu

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

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



Gracjan Fiedorowicz – Członek Zarządu

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

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

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



Rafał Nachyna – Członek Zarządu

Związany z Grupą Pracuj od 2005 roku, przez 5 lat dyrektor sprzedaży, dziś odpowiedzialny za rozwój we wszystkich obszarach.

Nadzoruje działalność wszystkich spółek w Grupie oraz Dział HR.

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

Zasady powoływania

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

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

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

Obowiązki członków Zarządu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Członek Zarządu nie może bez zgody Rady Nadzorczej zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do Spółki, ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek jej organu. Ograniczenie to dotyczy również uczestnictwa w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania w niej przez członka Zarządu więcej niż 10% udziałów lub akcji bądź prawa do powoływania co najmniej jednego członka zarządu.

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

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

¹¹ https://grupapracuj.pl/static/files/Tekst-jednolity-Statutu_Grupa-Pracuj-SA_30112022.pdf

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 15 Wynagrodzenia członków Zarządu należne lub wypłacone za 2022 roku

Członek Zarządu	2022		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Przemysław Gacek	827	827	-
Gracjan Fiedorowicz	1 194	854	340
Rafał Nachyna	1 390	984	406
Razem	3 411	2 665	746

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

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

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

Tabela 16 Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należne lub wypłacone za 2022 rok

Członek Rady Nadzorczej	2022		
	Razem	Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	Płatności w formie akcji
Maciej Noga	157	157	-
John Doran	-	-	-
Wojciech Stankiewicz	100	100	-
Przemysław Budkowski	90	90	-
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	140	140	-
Mirosław Stachowicz	72	72	-
Razem	559	559	-

Polityka różnorodności w organach administrujących, zarządzających i nadzorujących

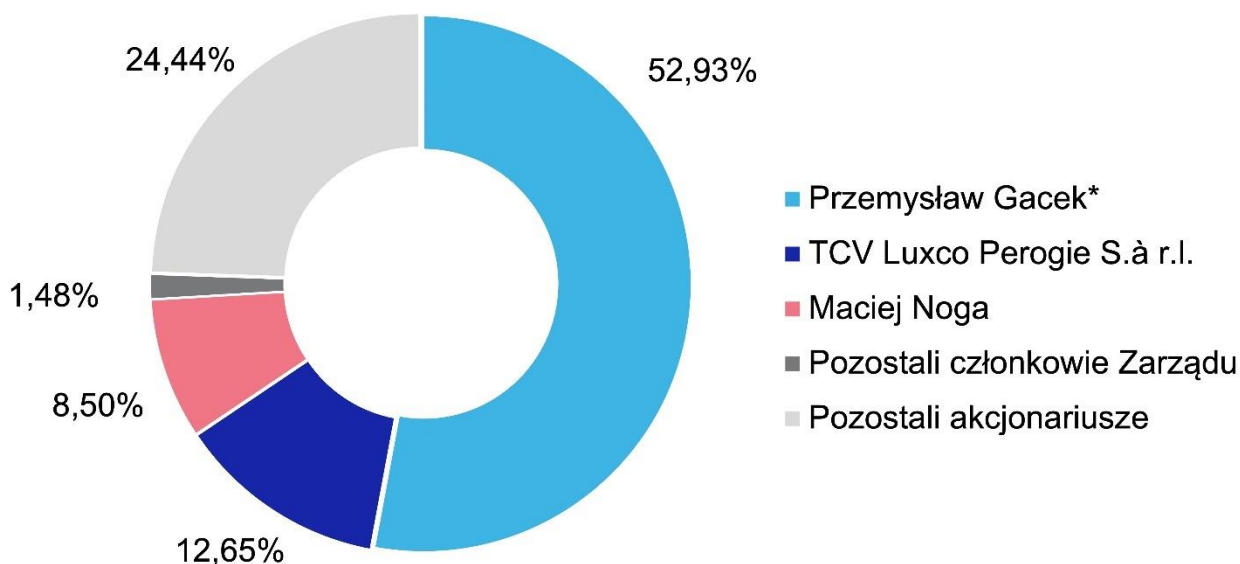
Spółka nie wyznaczyła konkretnych celów dotyczących różnorodności składu Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz kieruje się wiedzą, odpowiednimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem kandydatów. Zrównoważona proporcja kobiet i mężczyzn w Zarządzie i Radzie Nadzorczej będzie w przyszłości brana pod uwagę w zależności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

Jedną z podstawowych wartości Grupy Pracuj jest *Szacunek do różnorodności* – Spółka dąży do tworzenia przyjaznego oraz integracyjnego miejsca pracy, wierząc, że pozwoli to w pełni wykorzystywać potencjał płynący z różnorodności. Grupa jest zdecydowana, aby podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie liczby kobiet wśród zatrudnionych – już teraz 54,0 proc. pracowników Grupy Pracuj stanowią kobiety. W tym w Polsce i Ukrainie ponad 60,0 proc. Dodatkowo Spółka wspiera w rozwoju kobiety na stanowiskach menedżerskich. Od 4 lat Spółka uczestniczy w programie mentoringowym LeadersIN, koordynowanym przez Vital Voices.

Akcje i Akcjonariat

Struktura akcjonariatu Grupy Pracuj S.A. na dzień 31 grudnia 2022 roku

Struktura akcjonariatu (stan na 31 grudnia 2022 roku)



* bezpośrednio i pośrednio poprzez Frascati Investments sp. z o.o., która jest kontrolowana przez Przemysława Gacka oraz uwzględniając 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

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

W dniu 23 maja 2022 r. Zarząd działając w granicach przyznanego mu upoważnienia, podjął uchwałę o podwyższeniu, w granicach kapitału docelowego, kapitału zakładowego Spółki z kwoty 340.521.250 PLN do kwoty 341.325.130 PLN, tj. o kwotę 803.880 PLN poprzez emisję 160.776 akcji zwykłych na okaziciela serii D w ramach realizacji przyjętych w Spółce Programów Motywacyjnych 2 i 3. Podwyższenie kapitału zakładowego zostało zarejestrowane w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 8 lipca 2022 r.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku kapitał zakładowy Spółki wynosił 341.325.130 PLN (trzysta czterdzieści jeden milionów trzysta dwadzieścia pięć tysięcy sto trzydzieści złotych) i dzielił się na 68.265.026 (sześćdziesiąt osiem milionów dwieście sześćdziesiąt pięć tysięcy dwadzieścia sześć) akcji, o wartości nominalnej 5,00 PLN (pięć złotych) każda, w tym:

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

Na dzień 31 grudnia 2022 roku ogólna liczba głosów w Spółce wynosiła 68.265.026. Na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu.

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

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

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

Akcjonariusze posiadający co najmniej 5% w ogólnej liczbie głosów

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień 31 grudnia 2022 roku znaczącymi akcjonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu były następujące osoby i podmioty:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	52,93%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	12,65%
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8,50%
Pozostali	17 696 751	88 483 755	25,92%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

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

Zmiany w akcjonariacie po dacie bilansowej

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień publikacji niniejszego raportu lista akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% przedstawia się następująco:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	18 stycznia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	12,65%
Maciej Noga	5 755 449	28 777 245	8,43%
Pozostali	18 012 803	90 064 015	26,39%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

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

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

Stan posiadanych akcji przez osoby zarządzające i nadzorujące

Na dzień 31 grudnia 2022 roku stan posiadania akcji Spółki przez osoby zarządzające i nadzorujące przedstawiał się następująco:

Osoby zarządzające	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	52,93%
Gracjan Fiedorowicz	522 910	2 614 550	0,77%
Rafał Nachyna	490 640	2 453 200	0,72%
Razem	37 143 737	185 718 685	54,42%

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

Osoby nadzorujące	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8,50%
Mirosław Stachowicz	112 066	560 330	0,16%
Razem	5 911 293	29 556 465	8,66%

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

Osoby zarządzające	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
Gracjan Fiedorowicz	518 963	2 594 815	0,76%
Rafał Nachyna	486 935	2 434 675	0,71%
Razem	36 863 811	184 319 055	54,00%

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

Osoby nadzorujące	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Maciej Noga	5 755 449	28 777 245	8,43%
Mirosław Stachowicz	112 066	560 330	0,16%
Razem	5 867 515	29 337 575	8,59%

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

Informacja o umowach dotyczących zmian w strukturze akcjonariatu

W Spółce w 2022 roku funkcjonowały następujące programy akcji pracowniczych:

Program Motywacyjny 1

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 października 2021 roku podjęło uchwałę ustanawiającą program motywacyjny nr 1 („**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.



Z uwagi na to, że przydział tzw. akcji premiowych w ramach Programu Motywacyjnego 1 będzie miał miejsce nie wcześniej niż w dniu 31 marca 2025 r., Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 22 czerwca 2022 r. podjęło uchwałę w sprawie przedłużenia okresu obowiązywania upoważnienia Zarządu Spółki do podwyższania kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego wraz z możliwością wyłączenia przez Zarząd prawa poboru akcji emitowanych w ramach kapitału docelowego w całości lub części za zgodą Rady Nadzorczej, w celu umożliwienia realizacji Programu Motywacyjnego 1.

Program Motywacyjny 1 będzie oparty na akcjach wyemitowanych na mocy wskazanego wyżej upoważnienia przyznanego Zarządowi.

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie 6.10 „Płatności w formie akcji oraz programy motywacyjne” w Skonsolidowanym i Jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2022 rok.

Program Motywacyjny 2 i 3

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 października 2021 roku przyjęło uchwały ustanawiające programy motywacyjne 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 obejmowały:

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

Program Motywacyjny 2 przeznaczony był 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. Natomiast, Program Motywacyjny 3 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)).

Programy Motywacyjne 2 i 3 zostały zrealizowane w 2022 r. W dniu 23 maja 2022 r. Zarząd, na podstawie przyznanego mu upoważnienia, podjął uchwałę o podwyższeniu kapitału zakładowego Spółki w granicach kapitału docelowego o kwotę 803.880 zł tj. do kwoty 341.325.130 zł poprzez emisję 160.776 akcji zwykłych na okaziciela serii D. Wszystkie nowo emitowane akcje serii D zostały zaoferowane przez Zarząd Spółki w trybie subskrypcji prywatnej pracownikom oraz współpracownikom Spółki i jej spółek zależnych w ramach realizacji Programów Motywacyjnych 2 i 3. Podwyższenie kapitału zakładowego zostało zarejestrowane w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 8 lipca 2022 r.

Szczegółowy opis programu został przedstawiony w nocie 6.10 „Płatności w formie akcji oraz programy motywacyjne” w Skonsolidowanym i Jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2022 rok.

Nieodpłatne przekazania części akcji Spółki posiadanych przez niektórych akcjonariuszy

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

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

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

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

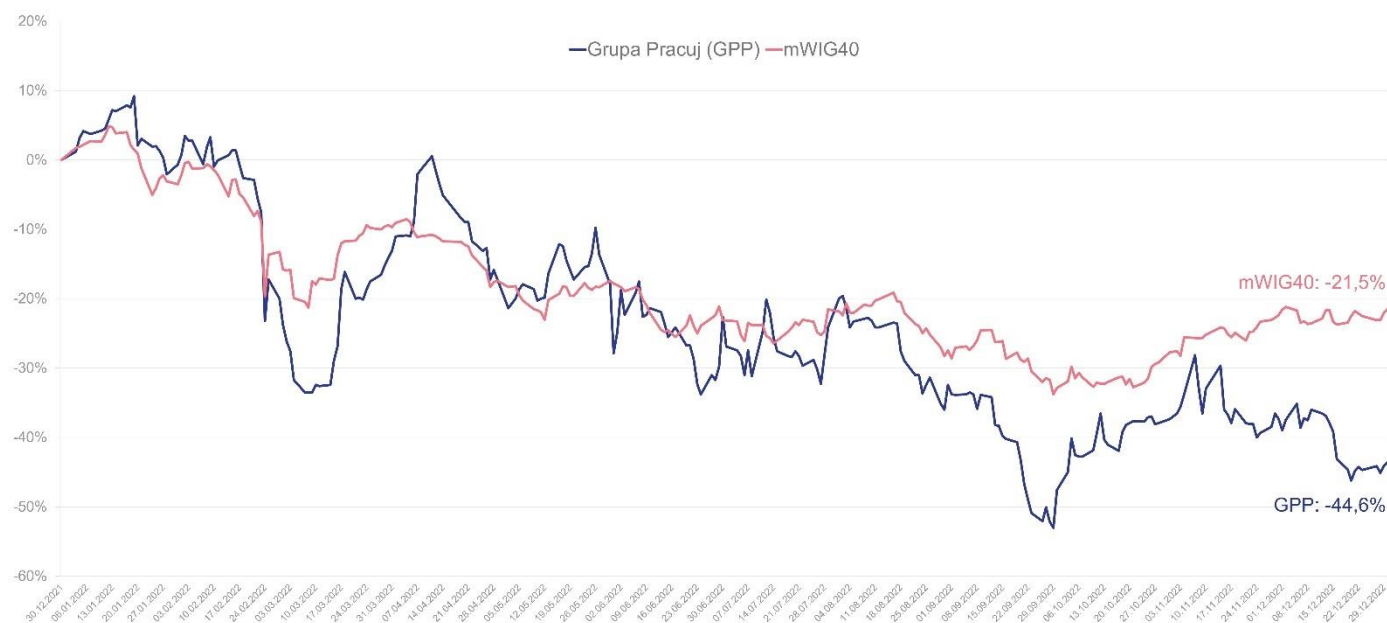
Szczegółowy opis został przedstawiony w nocy 6.10 „Płatności w formie akcji oraz programy motywacyjne” w Skonsolidowanym i Jednostkowym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2022 rok.

GRUPA PRACUJ S.A. NA GPW

Notowania

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

Nazwa	Grupa Pracuj S.A.
Nazwa skrócona	GRUPRACUJ
Ticker	GPP
ISIN	PLGRPRC00015
Data pierwszego notowania	9 grudnia 2021
Liczba akcji	68 265 026
Free float	26,39%
Segment	Spółka duża (kapitalizacja powyżej 250 mln EUR)
Sektor	Portale internetowe
Indeksy	WIG, mWIG-40, WIG140, WIG-ESG, WIG-Poland, WIG-MEDIA, WIG, InvestorMS



Relacje inwestorskie

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

Zakres działań:

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

Terminy publikacji raportów okresowych

Spółka dokłada wszelkich starań, aby sporządzić i opublikować raporty okresowe w możliwie najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego, biorąc pod uwagę złożoność struktury kapitałowej Spółki. 2022 rok był pierwszym rokiem, w którym Spółka publikowała raporty okresowe.

22 kwietnia 2022	Skonsolidowany i jednostkowy raport roczny za 2021 rok
24 maja 2022	Skonsolidowany raport za I kwartał 2022 roku
27 września 2022	Skonsolidowany raport za I półrocze 2022 roku
24 listopada 2022	Skonsolidowany raport za III kwartał 2022 roku

Dywidenda

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

Podział zysku wypracowanego w roku 2021

Uchwałą nr 8 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 czerwca 2022 roku dokonano podziału zysku netto osiągniętego przez Spółkę w roku obrotowym zakończonym 31 grudnia 2021 roku w kwocie 266,3 mln PLN w następujący sposób:

- kwotę 129,7 mln PLN przeznaczono na kapitał zapasowy Spółki,
- kwotę 136,5 mln PLN przeznaczono na wypłatę dywidendy.

Wypłata dywidendy została zrealizowana we wrześniu 2022 roku.

Podział zysku wypracowanego w roku 2022

Do dnia zatwierdzenia Sprawozdania do publikacji Zarząd Grupy Pracuj S.A. nie podjął uchwały w sprawie propozycji podziału zysku netto za 2022 rok.

POZOSTAŁE INFORMACJE

Struktura Grupy

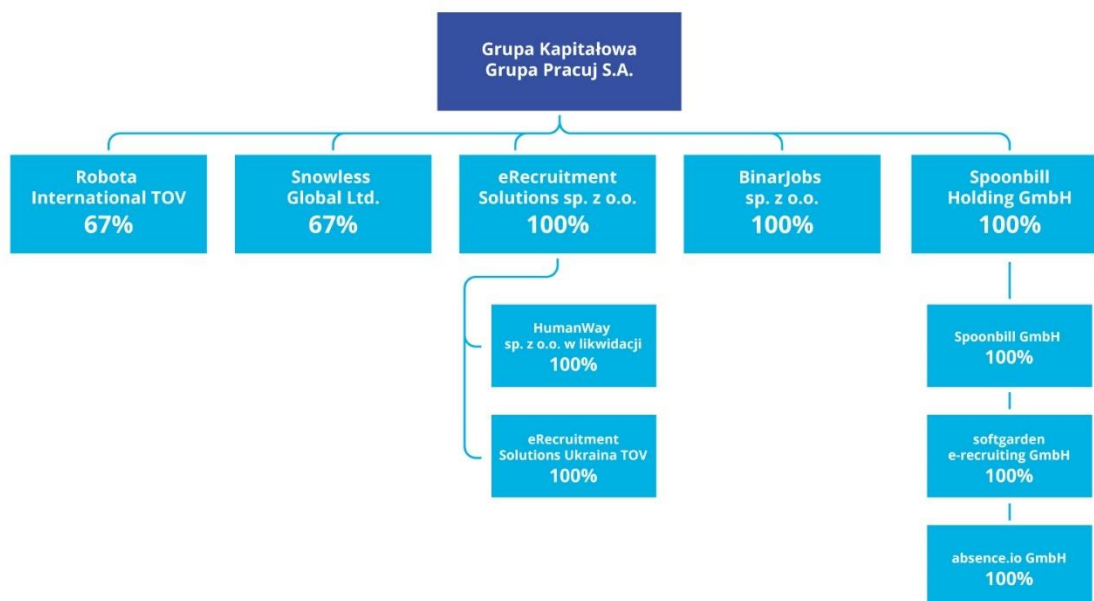
Grupa Pracuj S.A. jest podmiotem sprawującym bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad wszystkimi spółkami wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku w skład Grupy wchodziły: (i) Spółka, (ii) spółki bezpośrednio zależne w 100% od Spółki: eRecruitment Solutions sp. z o.o., BinarJobs sp. z o.o. oraz Spoonbill Holding GmbH, (iii) spółki pośrednio zależne od Spółki w 100% (poprzez eRecruitment Solutions sp. z o.o.) eRecruitment Solutions Ukraine TOV oraz HumanWay sp. z o.o. w likwidacji (poprzez eRecruitment Solutions sp. z o.o.) oraz Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH (poprzez Spoonbill Holding GmbH) oraz (iv) spółki zależne w 67% od Spółki: Robota International TOV oraz Snowless Global Ltd. Spółka jest Jednostką Dominującą w Grupie.

Tabela 15 Struktura Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A.

Spółka	Siedziba	Przedmiot działalności	Udział w kapitale podstawowym	
			31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Jednostka Dominująca:				
Grupa Pracuj S.A.	Polska	działalność portali internetowych		
Jednostki zależne bezpośrednio i pośrednio:				
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	Polska	usługi informatyczne	100%	100%
HumanWay sp. z o.o. w likwidacji	Polska	usługi informatyczne	100%	100%
BinarJobs sp. z o.o.	Polska	działalność portali internetowych	100%	100%
Robota International TOV	Ukraina	działalność portali internetowych	67%	67%
Snowless Global Ltd	Cypr	usługi związane z udzielaniem licencji	67%	67%
eRecruitment Solutions Ukraine TOV	Ukraina	działalność związana z bazami danych	100%	100%
Spoonbill Holding GmbH	Niemcy	działalność holdingów z wyłączeniem holdingów finansowych	100%	-
Spoonbill GmbH	Niemcy	działalność holdingów z wyłączeniem holdingów finansowych	100%	-
softgarden e-recruiting GmbH	Niemcy	usługi informatyczne	100%	-
absence.io GmbH	Niemcy	usługi informatyczne	100%	-

W dniu 14 czerwca 2022 roku Grupa Pracuj S.A. zawarła umowę nabycia pomiędzy Spółką, jako kupującą oraz Eden Investment S.à r.l. (spółką kontrolowaną przez alternatywną firmę inwestycyjną Investcorp) i spółką Stefan Schüffler Beteiligungs UG (haftungsbeschränkt), 25.000 udziałów reprezentujących 100% kapitału podstawowego w spółce Spoonbill Holding GmbH oraz pośrednio 100% udziałów w spółkach Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH. Przejście tytułu prawnego do nabywanych udziałów na Spółkę nastąpiło w dniu 24 czerwca 2022 roku.



Zmiany w składzie i strukturze Grupy po dacie bilansowej

Po dacie bilansowej nie wystąpiły zmiany w strukturze Grupy.

Segmenty operacyjne Grupy

W Grupie wyodrębnia się następujące segmenty operacyjne:

- Segment Polska – segment obejmujący podmioty osiągające przychody na rynku polskim. W jego skład 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. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Robota International TOV, eRecruitment Solutions Ukraina 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 na rynku polskim, kompleksowe produkty i rozwiązania z zakresu rekrutacji online;
- Segment Niemcy – segment obejmuje spółki osiągające przychody głównie na rynku niemieckim. W skład tego segmentu wchodzi następujące podmioty: Spoonbill Holding GmbH, Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH. Spółki działające na rynku niemieckim oferują usługi kompleksowej obsługi procesów rekrutacyjnych, jak również usługi wspierające zarządzanie czasem pracy oraz nieobecnościami pracowników.

Spory sądowe

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

Transakcje z podmiotami powiązanymi

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

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

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

W 2022 roku nie zostały zawarte istotne transakcje z podmiotami powiązanymi, w rozumieniu ww. procedury, które wymagałyby uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub podlegałyby okresowej ocenie Rady Nadzorczej. Spółka ani jednostki zależne nie zawierały transakcji z podmiotami powiązanymi na warunkach innych niż rynkowe. Transakcje pomiędzy podmiotami powiązanymi odbywały się na warunkach równorzędnych z tymi, które obowiązują w transakcjach zawieranych z podmiotami trzecimi. Wszystkie transakcje z podmiotami powiązanymi zostały opisane w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w nocie „7.2 Transakcje z jednostkami powiązanymi” oraz w Jednostkowym sprawozdaniu finansowym w nocie „7.1 Transakcje z jednostkami powiązanymi”.

SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

O Grupie Pracuj

GRI 2-1, 2-6

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

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

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

Wykorzystujemy do tego nowoczesne i najbardziej efektywne technologie.



Grupa Pracuj działa od ponad 20 lat w Polsce, od 15 lat w Ukrainie, a od czerwca 2022 roku także w regionie DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria), łącznie zatrudniając ponad 1000 osób. Jej marki tworzą zaawansowany cyfrowy ekosystem dla branży HR:

Pracuj.pl jest największym polskim internetowym serwisem rekrutacyjnym z wiodącym udziałem w rynku pod względem przychodów. Jest niekwestionowanym liderem na rynku ofert pracy dla specjalistów i menedżerów (segment white collar) oraz umacnia swoją pozycję na rynku ofert dla pracowników fizycznych (segment blue collar). Średnia liczba ofert pracy publikowanych każdego miesiąca wynosi ok. 90 tys., zaś z płatnych usług serwisu korzysta już ponad 57,7 tys. pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2022 roku), w tym największe polskie i międzynarodowe firmy. W 2022 roku serwis odwiedzało co miesiąc 4,9 mln użytkowników (wg badania Gemius/PBI). Od 2021 roku wspierany przez **the:protocol** – serwis rekrutacyjny dedykowany specjalistom z branży IT.

Robota.ua jest wiodącym na rynku ukraińskim internetowym serwisem rekrutacyjnym o uniwersalnym profilu, publikującym oferty pracy dotyczące zarówno popularnych, jak i specjalistycznych zawodów. Należy do Grupy Pracuj od 2006 roku. Średnia liczba ogłoszeń dostępnych dziennie w serwisie w 2022 roku wynosiła ok. 41,6 tys., zaś z usług serwisu korzystało aktywnie średnio 40,2 tys. firm, w tym największe ukraińskie przedsiębiorstwa oraz duże międzynarodowe marki. W tym czasie portal odwiedzało średnio blisko 3,0 mln użytkowników miesięcznie.

eRecruiter jest wiodącym polskim systemem wspierającym prowadzenie procesów rekrutacyjnych w modelu SaaS (*Software as a Service*, czyli oprogramowanie jako usługa). Regularnie korzysta z niego ponad 1800 przedsiębiorstw z kilkudziesięciu branż (wg stanu na koniec grudnia 2022 roku). System eRecruiter dostarcza jedno narzędzie do obsługi całego procesu rekrutacyjnego, w tym publikowania ogłoszeń, weryfikacji kompetencji, zarządzania bazą kandydatów

zgodnie z RODO i badania doświadczenia ubiegających się o pracę. eRecruiter wspiera optymalizację procesów i podnosi ich efektywność poprzez automatyzację działań oraz możliwość integracji z wieloma narzędziami HR, dzięki czemu stanowi centrum efektywnego i zautomatyzowanego ekosystemu HR w organizacji.

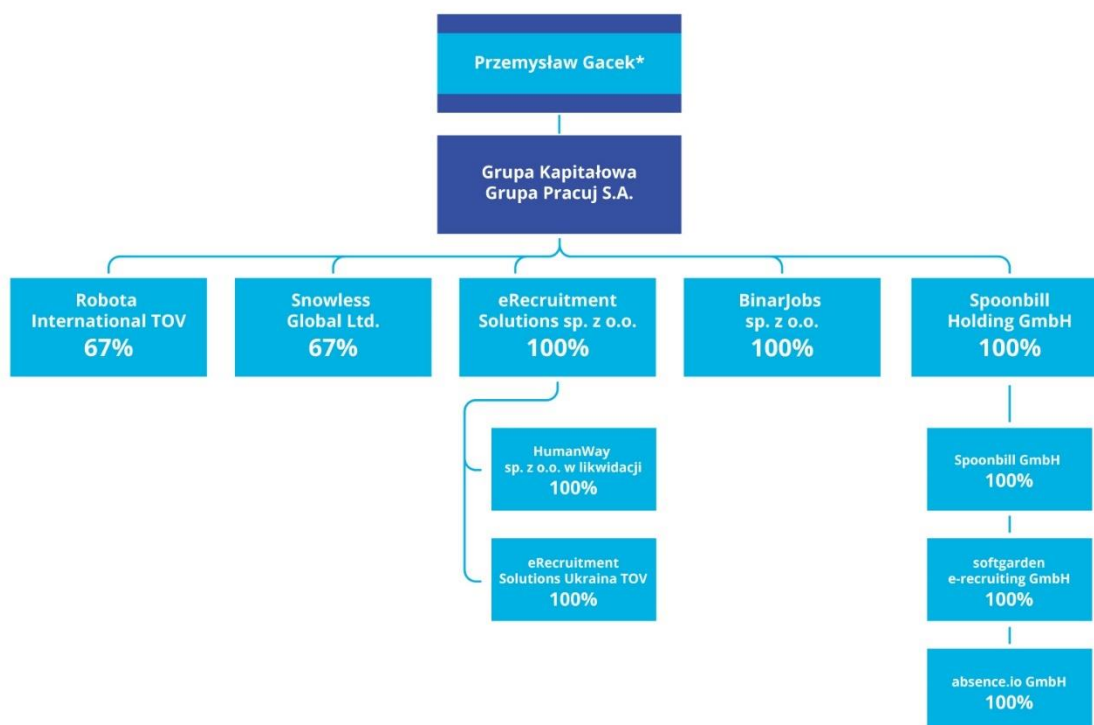
softgarden jest jednym z liderów branży technologii dla HR w Niemczech, obecnym także na innych rynkach europejskich. Należy do Grupy Pracuj od 2022 r. softgarden tworzy kompleksowe rozwiązania z obszaru *Talent Acquisition Systems* wspierające innowacyjną rekrutację, w tym narzędzia do planowania i zarządzania rekrutacją, tworzenia stron karier, generowania opinii o pracodawcach czy poleceń pracowniczych. softgarden oferuje pracodawcom także technologie umożliwiające tzw. multiposting – zautomatyzowaną publikację ofert pracy w wielu serwisach. Z usług softgarden korzysta ponad 1440 pracodawców (wg stanu na koniec grudnia 2022 r.).

Struktura Grupy Pracuj

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

Bardziej szczegółowe informacje w rozdziale „Grupa Pracuj na GPW” w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku.

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



* 53,05% - bezpośrednio i pośrednio poprzez *Frascati Investments sp. z o.o.*, która jest kontrolowana przez Przemysława Gacka oraz uwzględniając również akcje będące w posiadaniu osób, co do których istnieje domniemanie istnienia porozumienia, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 5 Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Szczegóły dotyczące struktury Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. oraz segmentów operacyjnych w rozdziale „Struktura Grupy” w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu z działalności – strona 72.




Nagrody i wyróżnienia dla Grupy Pracuj w 2022 roku

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



EFFIE AWARDS – Kampania Pracuj.pl „W środowisku Pracuj.pl”

Effie Awards to największy konkurs marketingowy na świecie, w którym nagradzane są najskuteczniejsze działania, kampanie i rozwiązania marketingowe. Effie nagradza jedynie kampanie oraz aktywności marketingowe marek, które wyróżniają się na rynku poprzez najbardziej efektywne działania oraz wysokie wyniki biznesowe. W Jury konkursu złożone jest z praktyków, ekspertów i autorytetów w szeroko rozumianej branży komunikacji marketingowej oraz marketingu. W tegorocznej edycji brało udział blisko 200 jurorów.

Pracuj.pl - 3 statuetki od Związku Firm Public Relations w konkursie Złote Spinacze w kategoriach:

-  Social media: *Żeńska końcówka okiem 18 000 Polek i 20 influencerek*. Społeczna kampania o feminitywach.
-  PR Produktu: *Zapomnij słowo „robot”. Komunikacja Pracuj.pl do fachowców*
-  Media Relations: *Zapomnij słowo „robot”. Komunikacja Pracuj.pl do fachowców*

the:protocol - 2 statuetki od Związku Firm Public Relations w konkursie Złote Spinacze w kategoriach:

-  Launch produktu za kampanię: *Twardy reset memów o IT. Wejście the:protocol na rynek*
-  Technologia, IT i telco *Twardy reset memów o IT*

TOP MARKA HR dla Pracuj.pl

Tytuł Top Marki został przyznany Pracuj.pl z okazji XV-lecia rankingu sporządzonego przez Magazyn Press i ekspertów PSMM monitoring & more. Eksperti podkreślili, że w ostatnim czasie komunikacja HR szczególnie skupiała się na perspektywach rynku pracy w obliczu wyzwań gospodarczych, a także wydarzeń za wschodnią granicą.

Rzetelny Pracodawca 2022 dla eRecruiter

Program Rzetelny Pracodawca prowadzony jest przez Polską Agencję Przedsiębiorczości, która co roku wyróżnia pracodawców, którzy szczególnie dbają o bezpieczeństwo pracy oraz wykazują wyjątkową troskę o swoich pracowników i ich rozwój. Nagroda wręczana jest podczas Polskiego Kongresu Przedsiębiorczości.

Masters&Robots Awards 2022 – dla eRecruiter w kategorii Tech Disruptor (honorable mention)

W ramach konferencji Masters&Robots 2022 organizowanej przez Digital University rozstrzygnięto pierwszą edycję Masters&Robots Awards. Celem konkursu jest promocja oraz popularyzacja nowych technologii, działanie na rzecz społeczeństwa, środowiska, zrównoważonego biznesu, tworzenie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych na lokalną, ogólnopolską oraz globalną skalę.

Diamenty Forbes 2023 (za rok 2022) dla eRecruiter

Już po raz piętnasty redakcja magazynu Forbes we współpracy z Dun & Bradstreet Poland opracowała zestawienie najbardziej dynamicznie rozwijających się firm w Polsce. Przedsiębiorstwa, które znalazły się na liście, mogą szczycić się tytułem „Diamentów Forbesa 2023”.

Strategia biznesowa

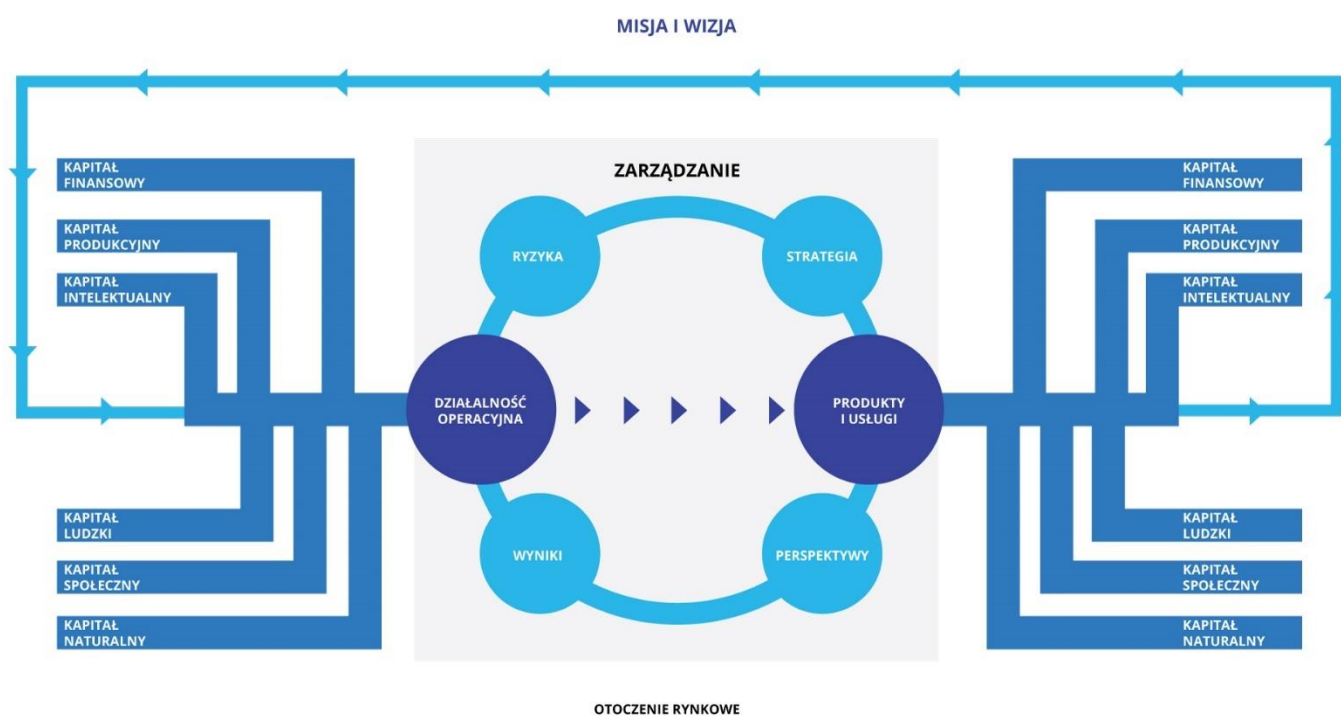
Celem Grupy jest dynamiczny rozwój przy zachowaniu wartości, które towarzyszą spółkom w codziennej pracy, relacjach ze wszystkimi interesariuszami oraz samymi sobą.

Szczegóły dotyczące kierunków strategicznych Grupy w rozdziale „Strategia i kierunki rozwoju Grupy” w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku – strona 11.

Model tworzenia wartości Grupy Pracuj

GRI 2-6

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



Model biznesowy

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

Grupa Pracuj czerpie większość przychodów z zamieszczania przez pracodawców i agencje rekrutacyjne ofert pracy w należących do Grupy internetowych serwisach rekrutacyjnych: Pracuj.pl w Polsce oraz Robota.ua w Ukrainie oraz ze sprzedaży usług wiodących systemów do zarządzania rekrutacją (*Talent Acquisition System - TAS*) – polski eRecruiter i niemiecki softgarden (obsługujący cały region DACH), działające w modelu SaaS.

Internetowe serwisy rekrutacyjne (Polska i Ukraina)

Podstawowa działalność Grupy Pracuj polegająca na prowadzeniu internetowych serwisów rekrutacyjnych, opiera się na dwustronnym modelu biznesowym, w którym wzrost liczby ofert pracy zamieszczanych w serwisach internetowych przez Klientów, czyli głównie pracodawców oraz agencje rekrutacyjne przyciąga więcej 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. Serwisy rekrutacyjne Grupy Pracuj stwarzają:

- Klientom - możliwość natychmiastowej publikacji i aktualizowania opublikowanych ofert pracy, oraz zamieszczania innych informacji istotnych dla potencjalnych kandydatów, szeregu narzędzi wizerunkowych (employer brandingowych) oraz system wsparcia rekrutacji
- Użytkownikom - dostęp do szerokiej bazy ofert pracy, możliwość precyzyjnego wyszukiwania ofert pod kątem kryteriów istotnych dla danego kandydata, łatwość wysyłania aplikacji na wybrane stanowiska, w tym innowacyjne funkcje easy- oraz multi-apply, a także programy rekomendacyjne. Ponadto, korzystając z portalu, kandydaci mają dostęp do specjalnie zaprojektowanego kreatora CV i profilu, a także otrzymują dodatkowe wskazówki dotyczące poszczególnych etapów procesu rekrutacyjnego.

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

- sprzedaży bezpośredniej (direct)
- inside sales (telesprzedaży)
- e-commerce
- kanału obsługi agencji doradztwa personalnego

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

W Polsce Spółka działa poprzez serwis Pracuj.pl – wiodącego gracza rekrutacji online, który wspierany jest przez niszowy serwis the:protocol.it, dedykowany branży IT.

W Ukrainie Grupa Pracuj działa poprzez serwis Robota.ua – jeden z największych serwisów poświęconych poszukiwaniu pracy.

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

TAS (*Talent Acquisition System*) to platformy do zarządzania rekrutacjami. Oferowane przez nie zestawy narzędzi wspierają rekruterów w całym procesie rekrutacji, od szybkiej publikacji ogłoszeń w wielu kanałach, przez pozyskiwanie i selekcję aplikacji, weryfikację kompetencji aplikujących, przez kontakt z kandydatami, współpracę z osobami zaangażowanymi w proces rekrutacji spoza działu HR, aż po zatrudnienie idealnego kandydata i raportowanie wyników. Systemy te działają w modelu modelu SaaS (*Software as a Service*, czyli oprogramowanie jako usługa).

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

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

Dialog z interesariuszami oraz istotne zagadnienia ESG

GRI 2-29

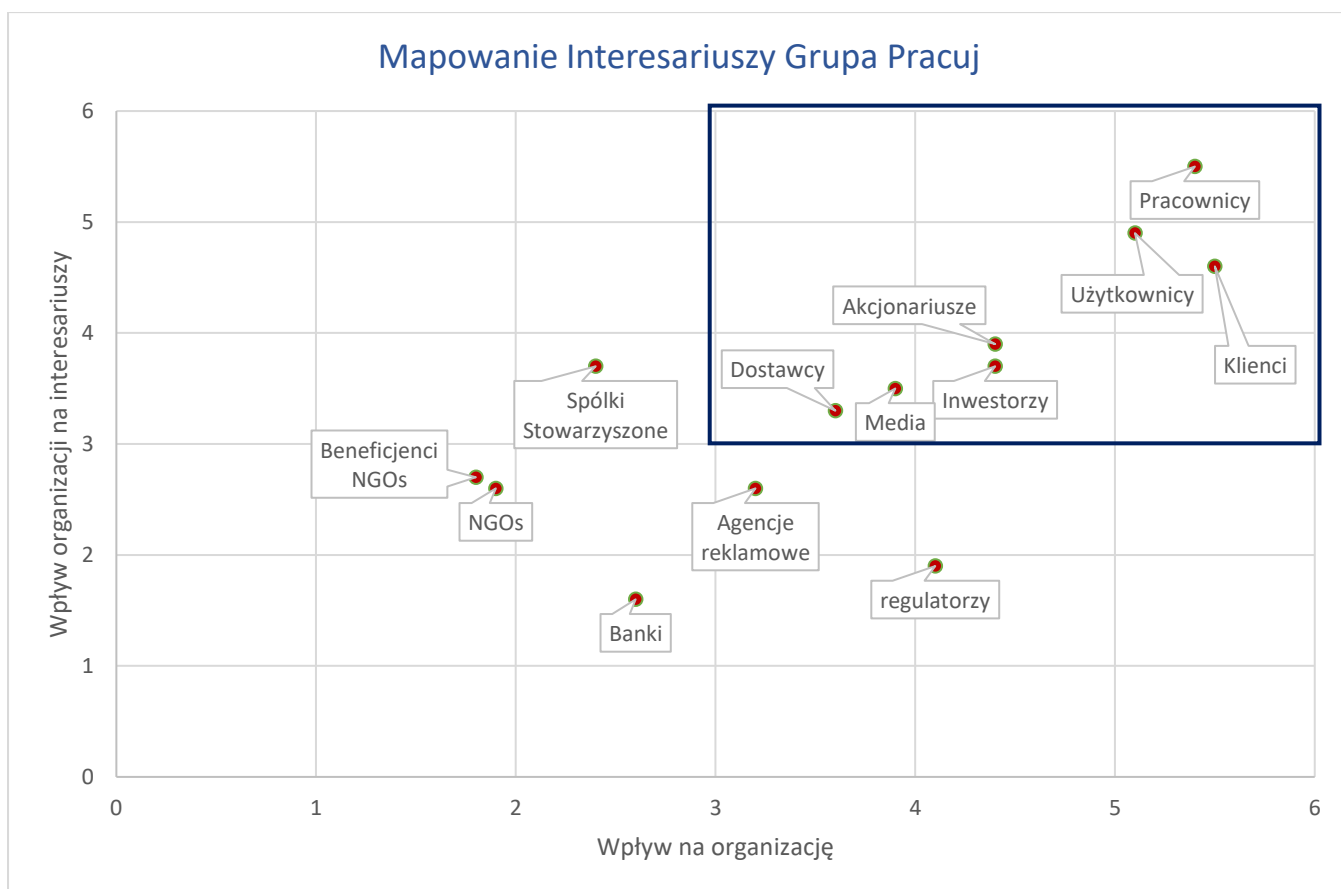
Grupa Pracuj rzetelnie przygotowując się do procesu raportowania niefinansowego oraz definiując istotne zagadnienia ESG, przeprowadziła po raz pierwszy Badanie Istotności, w oparciu o wymogi standardu GRI Standards 2021, Standard AA 1000 oraz normę ISO26000. Celem badania było poznanie oczekiwań i opinii interesariuszy Spółki związanych z obszarem ESG, w obszarach jej działalności. Badanie zostało przeprowadzone z zachowaniem zasady podwójnej istotności i składało się z następujących etapów:

- Mapowanie i profilowanie kluczowych interesariuszy
- Określenie obszarów wpływu, które będą oceniane przez interesariuszy
- Dialog z interesariuszami

Mapa Interesariuszy

Kluczowymi interesariuszami Grupa Pracuj są:

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



Kluczowi interesariusze	Uszczegółowienie	Główne metody dialogu i komunikacji
Pracownicy	Obecni, byli oraz potencjalni	<ul style="list-style-type: none"> • Cykliczne spotkania z Zarządem z sesja QAs • Regularne spotkania okolicznościowe • Indywidualne spotkania z Zarządem lub jego przedstawicielami • Rada Pracowników • Badania opinii • Intranet i Worksmile • Webinary • Bieżący kontakt z Działem Komunikacji Wewnętrznej • Social media • Targi pracy oraz wydarzenia employer brandingowe
Klienci	Pracodawcy, przedsiębiorcy oraz agencje rekrutacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikacja bezpośrednia poprzez Działy Obsługi Klienta • Infolinia • Contact Center • Strony www poszczególnych marek • Ankiety i badania satysfakcji • Spotkania edukacyjne (fizyczne i online) • Publikacje • Webinary
Użytkownicy	Kandydaci i osoby szukające pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośredni kontakt przez Profil Kandydata • Publikacje edukacyjne • Raporty branżowe • Webinary • Infolinie • Social media • Jobicon
Inwestorzy i Akcjonariusze	Założyciele Spółki, akcjonariusze mniejszościowi, fundusze emerytalne oraz inwestycyjne z Polski i zagranicy, obecni oraz potencjalni inwestorzy	<ul style="list-style-type: none"> • Spotkania bezpośrednie (fizyczne oraz online) • Konferencje wynikowe • Raporty bieżące oraz okresowe • Newsletter inwestorski • Imienny kontakt z Działem Relacji Inwestorskich • Konferencje i spotkania inwestorskie w Polsce i zagranicą • Materiały informacyjne • Serwis relacji inwestorskich i strona korporacyjna Grupy Pracuj
Media	Przedstawiciele mediów, ogólnopolskie, jak i lokalnych, tradycyjnych oraz online	<ul style="list-style-type: none"> • Cykliczne spotkania z Zarządem • Biuro prasowe (www.media.pracuj.pl) • Cykliczne branżowe publikacje (raporty i materiały eksperckie) • Wywiady oraz bieżące komentarze rynkowe
Dostawcy	Partnerzy biznesowi i kluczowi dostawcy rozwiązań strategicznych	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt w ramach prowadzonych przetargów i postępowań zakupowych • Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami Grupy Pracuj • Konferencje branżowe • Kodeks Etyki Partnerów Biznesowych

Dialog z interesariuszami i lista tematów istotnych

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

Badanie opinii kluczowych interesariuszy na temat Grupy Pracuj zostało przeprowadzone z wykorzystaniem metod:

- Ilościowej – rozbudowany anonimowy kwestionariusz
- Jakościowa - pogłębione wywiady z grupami interesariuszy

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

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

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

Ostatnim etapem Badania był warsztat przeprowadzony z Zarządem. W jego efekcie zidentyfikowano kluczowe obszary działalności Grupy w oparciu o ESG.

W wyniku przeprowadzonego procesu zostały zidentyfikowane następujące Istotne zagadnienia ESG, które Grupa Pracuj zaadresowała w niniejszym Sprawozdaniu:

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

Członkostwo w organizacjach branżowych

GRI 2-28 czy 2-26

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

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



Grupa Pracuj dołączyła do stowarzyszenia w 2005 roku.

G – GOVERNANCE. Ład korporacyjny

Struktura zarządzania

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-19, GRI 2-15: 2:21

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

Zgodnie ze Statutem, organami Spółki są:

- Walne Zgromadzenie,
- Rada Nadzorcza,
- Zarząd.

Zarząd:

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Zarządu przedstawiał się następująco:



Przemysław Gacek – Prezes
Zarządu



Gracjan Fiedorowicz – Członek
Zarządu



Rafał Nachyna – Członek Zarządu

Więcej szczegółów dotyczących zasad powoływania i kompetencji Zarządu, w tym zasad odnoszących się do kwestii konfliktu interesów - w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego Sprawozdania Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku – strona 56.

Rada Nadzorcza:

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

Tabela 16

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

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad sprawami Spółki we wszystkich obszarach jej działalności. Zgodnie ze Statutem, kompetencje Rady Nadzorczej obejmują w szczególności:

- ocenę sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za każdy rok obrotowy w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami Spółki, jak i ze stanem faktycznym;
- ocenę wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty;
- ocenę sytuacji Spółki, z uwzględnieniem oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem istotnym dla Spółki, systemu compliance oraz systemu audytu wewnętrznego;
- ocenę realizacji przez Zarząd obowiązków informacyjnych względem Rady Nadzorczej;
- ocenę sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd żądanych przez nią informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień;
- składanie Walnemu Zgromadzeniu corocznego pisemnego sprawozdania z wyników ocen, o których mowa powyżej, wraz z informacją o łącznym wynagrodzeniu doradców Rady Nadzorczej należnym od Spółki w danym roku obrotowym;
- zatwierdzanie regulaminu Zarządu;
- powoływanie oraz odwoływanie lub zawieszanie członków Zarządu i likwidatorów, z wyjątkiem powoływania i odwoływania członków Zarządu przez akcjonariuszy posiadających uprawnienia osobiste;
- delegowanie członków Rady Nadzorczej do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych lub do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogących sprawować swoich czynności;

- udzielanie zezwolenia na tworzenie za granicą zakładów, oddziałów, przedstawicielstw i innych placówek;
- rozpatrywanie i ocena projektów uchwał Walnego Zgromadzenia oraz opiniowanie wniosków skierowanych przez Zarząd do Walnego Zgromadzenia;
- wyrażanie zgody na zaciąganie przez Spółkę zobowiązań o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy, wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielenie zgody na nabycie lub zbycie prawa lub udziału w prawie własności lub prawie użytkowania wieczystego nieruchomości o wartości przekraczającej równowartość 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wskazany w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- udzielanie zgody na zbycie aktywów o wartości przekraczającej 10% przychodów Grupy za ostatni rok obrotowy wykazanych w ostatnim dostępnym rocznym skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy, nie mniejszej jednak niż 30.000.000 PLN;
- ustanawianie obciążeń na składnikach majątku Spółki lub wystawianie gwarancji, poręczeń bądź weksli na zabezpieczenie zobowiązań podmiotów niebędących członkami Grupy;
- ustalanie wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, z zastrzeżeniem zasad wynagradzania członków Zarządu przyjętych przez Walne Zgromadzenie;
- wybór lub zmiana firmy audytorskiej Spółki;
- udzielanie członkom Zarządu zgody na prowadzenie działalności konkurencyjnej;
- sporządzanie i przedkładanie zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu opinii, informacji, raportów oraz innych istotnych dokumentów, które powinna sporządzić rada nadzorcza spółki notowanej na rynku regulowanym prowadzonym przez GPW (w szczególności zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2021);
- 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 2021;
- wyrażanie zgody na zawarcie przez Spółkę istotnej transakcji z podmiotami powiązаныmi, (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 powiązаныmi w zakresie określonym odpowiednimi przepisami prawa, w szczególności art. 90j Ustawy o Ofercie Publicznej;
- opracowywanie i przyjęcie szczegółowych zasad odbywania Walnych Zgromadzeń przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej;
- podjęcie decyzji o czasowym zawieszeniu stosowania polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej;
- sporządzanie sprawozdań o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa, w szczególności Ustawy o Ofercie Publicznej; oraz
- ustalanie tekstu jednolitego zmienionego Statutu Spółki lub wprowadzanie innych zmian o charakterze redakcyjnym określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia.

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

Więcej szczegółów dotyczących zasad powoływania i kompetencji Rady Nadzorczej – w rozdziale Ład Korporacyjny niniejszego Sprawozdania Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku – strona 47.

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.

Szczegółowe informacje na temat poziomu wynagrodzeń osób pełniących funkcje zarządcze w Spółce w rozdziale „Ład Korporacyjny” niniejszego Sprawozdania Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku – strona 59.

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju

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

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

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

W raportowanym okresie członkowie Zarządu nie byli bezpośrednio oceniani pod kątem zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju. Niemniej jednak zarówno wszyscy członkowie Zarządu byli zaangażowani w proces jego weryfikacji. Treść była również konsultowana z Komitetem Audytu.





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

-  Prawny i Compliance
-  HR
-  Komunikacji i CSR
-  Relacji Inwestorskich
-  Administracji
-  Bezpieczeństwa i Zarządzania Ryzykiem

Zarząd Spółki pracuje nad ustandaryzowaniem procesów związanych z obszarem ESG, w tym identyfikowania i monitorowania strategicznych zobowiązań Grupy w tym zakresie. Nadzór nad strategicznymi inicjatywami zrównoważonego rozwoju w Grupie będzie sprawował jeden Dział przy ścisłej współpracy z wybranymi jednostkami w ramach całej Grupy.

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

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

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

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

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

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

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

Struktura właścicielska

W roku 2022, na podstawie uchwały Zarządu działającego w granicach przyznanego mu upoważnienia (w ramach kapitału docelowego), kapitał zakładowy Spółki został podwyższony z kwoty 340.521.250 PLN do kwoty 341.325.130 PLN, tj. o kwotę 803.880 PLN poprzez emisję 160.776 akcji zwykłych na okaziciela serii D w ramach realizacji ustanowionych w Spółce Programów Motywacyjnych 2 i 3.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku oraz na datę niniejszego raportu, kapitał zakładowy Spółki wynosi 341.325.130 PLN i dzieli się na 68.265.026 akcji zwykłych na okaziciela, o wartości nominalnej 5 PLN każda, w tym:

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

Na jedną akcję przypada jeden głos na Walnym Zgromadzeniu.

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

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

Akcyonariusze posiadający co najmniej 5% w ogólnej liczbie głosów

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień 31 grudnia 2022 roku znaczącymi akcyonariuszami Spółki, posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu były następujące osoby i podmioty:

Akcyonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	31 grudnia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	36 130 187	180 650 935	52,93%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	12,65%
Maciej Noga	5 799 227	28 996 135	8,50%
Pozostali	17 696 751	88 483 755	25,92%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

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

Zmiany w akcjonariacie po dacie bilansowej

Według najlepszej wiedzy Zarządu, na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania Zarządu z działalności za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku, lista akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% przedstawia się następująco:

Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji / głosów na Walnym Zgromadzeniu	18 stycznia 2022	
		Wartość nominalna akcji (PLN)	Udział % w kapitale zakładowym / ogólnej liczbie głosów
Przemysław Gacek*	35 857 913	179 289 565	52,53%
TCV Luxco Perogie S.à r.l.	8 638 861	43 194 305	12,65%
Maciej Noga	5 755 449	28 777 245	8,43%
Pozostali	18 012 803	90 064 015	26,39%
Razem	68 265 026	341 325 130	100%

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

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

Zarządzanie ryzykami, mającymi wpływ na zagadnienia niefinansowe

GRI 2-24, 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 17 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	<ul style="list-style-type: none"> Wzmacnianie kultury doceniania w organizacji Projekty wartościowania stanowisk i ścieżki kariery Polityka rozwojowa GP i reskilling wśród pracowników
	Ryzyko związane ze spadkiem motywacji i zaangażowania wśród pracowników	<ul style="list-style-type: none"> Kształtowanie kultury doceniania Inicjatywy well-beingowe Spotkania firmowe
Poszanowanie praw człowieka i przeciwdziałanie korupcji	Ryzyko związane z warunkami pracy, w tym bezpieczeństwem i higieną pracy	<ul style="list-style-type: none"> Regulaminy i szkolenia BHP 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Koncentracja na wspieraniu inicjatyw społecznych głównie z obszaru HR (stypendia, edukacja w zakresie HR)

Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych

GRI 3-3, GRI 408-1

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

Projektując rozwiązania zarówno na użytek wewnętrzny jak i te oferowane klientom, konieczność spełnienia postanowień RODO¹² traktujemy jako minimalny standard, który stanowi bazę do tworzenia rozwiązań przyjaznych dla podmiotów danych.

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

Powołany Inspektor Ochrony Danych posiada wykształcenie kierunkowe (magister prawa z uprawnieniami radcy prawnego) oraz kilkuletnie doświadczenie w zakresie wdrażania RODO oraz przeprowadzania szkoleń i audytów. Dodatkowo jest on certyfikowanym audytorem wiodącym na zgodność z normą ISO 27001:2017 System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.

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

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

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

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

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

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

W 2022 roku rozpoczęliśmy w Spółce proces oceny ryzyka braku zgodności w tym obszarze, który pozwolił nam na ocenę dojrzałości systemu oraz umożliwił zidentyfikowanie najpilniejszych zagadnień do zaadresowania oraz określenia planów długoterminowych. Przyjęta metodyka przeprowadzenia oceny pozwoli nam na ocenę skuteczności wprowadzonych zmian i ich wpływu na poziom dojrzałości systemu ochrony danych osobowych w kolejnych latach.

Jednym z najistotniejszych aspektów przetwarzania danych osobowych w Grupie zgodnie z prawem jest zadbanie o odpowiedni poziom wiedzy pracowników, którzy mają do czynienia z danymi osobowymi w codziennej pracy. Aby stale zwiększać świadomość naszych pracowników prowadzimy regularne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych dla nowo zatrudnionych osób oraz szkolenia przypominające omawiane zagadnienia dla pozostałych pracowników.

¹² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)

W 2022 roku zrealizowaliśmy szereg inicjatyw edukacyjnych, w tym m.in. szkolenie dla wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Pracuj, które dotyczyło prawnych i technicznych aspektów przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, zakończone testem wiedzy.

W 2022 roku w Spółce miał miejsce jeden incydent, który podlegał zgłoszeniu do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych zgodnie z metodyką oceny ryzyka zaproponowaną przez ENISA. Dotyczył on zagubienia przez kuriera umowy o pracę przesyłanej pomiędzy centralną Spółką a jednym z biur regionalnych.

W 2022 roku Spółka nie była stroną postępowań prowadzonych przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Naruszenia prywatności danych podlegające zgłoszeniu do odpowiedniego organu: 1.

Etyka i przeciwdziałania nieprawidłowościom

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

Ogólnie zasady funkcjonowania systemu compliance w Grupie Pracuj¹³

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

Wiodącym dokumentem regulującym kwestie etyki w Grupie Pracuj jest Kodeks Etyki wskazujący jakie postawy i zasady postępowania są oczekiwane, a jakie zachowania uznajemy za niestosowne i niedopuszczalne. *Kodeks Etyki Grupy Pracuj* obowiązuje całą społeczność Grupy Pracuj, bez względu na pełnioną w firmie funkcję czy zajmowane stanowisko. Dokument stanowi zwięzłą pigułkę wartości i zasad, które towarzyszą i wyznaczają naszym pracownikom i współpracownikom ramy etycznego postępowania w codziennej pracy. Kodeks został zbudowany w oparciu o nasze wewnętrzne wartości, zgodnie z którymi działamy każdego dnia:



Uzupełnieniem obowiązującego *Kodeksu Etyki* są dodatkowe regulacje wewnętrzne, doprecyzowujące w swojej treści kluczowe obszary zarządzania zgodnością, są to: *Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji*, *Kodeks Antykorupcyjny*, *Polityka upominkowa*, *Instrukcja zgłaszania nieprawidłowości*. Każdy pracownik i współpracownik zobowiązany jest do zapoznania się i przestrzegania niniejszych dokumentów. *Kodeks Etyki Grupy Pracuj*, tak jak inne obowiązujące w organizacji procedury podlega corocznym przeglądom.

Jednym z priorytetowych zadań w obszarze ładu korporacyjnego jest także ustalenie zasad współpracy z partnerami biznesowymi, którzy są nieodłącznym elementem utrzymywania wysokich standardów świadczonych przez nas usług. Aktualizacja procedur w 2022 r. uwzględniła opracowanie nowego *Kodeksu Etyki w relacjach biznesowych*, który jako obligatoryjny element umów z dostawcami, wskazuje ramy i minimalne standardy, których oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Podstawą założeń do Kodeksu było przekonanie, że odpowiedzialne i przejrzyste postępowanie w biznesie, oparte na poszanowaniu prawa, odpowiedzialności, transparentności i jasnej komunikacji jest warunkiem zrównoważonego rozwoju. Kodeks definiuje najważniejsze wartości oraz zasady postępowania, których Grupa Pracuj oczekuje od swoich partnerów biznesowych w ramach prowadzonych przez nich działalności i w związku

¹³ Jednolite zasady w obszarze zarządzania zgodnością opisane w tej sekcji Raportu niefinansowego zostały dotychczas przyjęte w dwóch spółkach z Grupy, Grupa Pracuj oraz eRecruitment Solutions sp. z o.o. Jednym z priorytetów na 2023 rok jest ujednolicenie wymagań w zakresie Etyki i przeciwdziałania nieprawidłowościom w pozostałych spółkach z Grupy.

z nawiązaną współpracą. Dokument został stworzony w oparciu o wartości i zasady, na podstawie których sami budujemy etyczne środowisko pracy i są to przede wszystkim:

- Oczekiwanie przestrzegania litery prawa.
- Przeciwdziałanie korupcji i konfliktom interesów.
- Budowa bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.
- Spełnienie odpowiednich standardów w zakresie bezpieczeństwa informacji i ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa.
- Ochrona danych osobowych.
- Zapobieganie nieuczciwej konkurencji.
- Zgłaszanie nieprawidłowości w związku ze wzajemną współpracą.

W ramach każdego z wyodrębnionych obszarów wskazaliśmy nasze konkretne zobowiązania, precyzyjne oczekiwania wobec partnerów biznesowych, stanowiące minimalne standardy, którymi powinni się kierować w swojej działalności oraz przykłady zachowań i sytuacji, jakich zdecydowanie nie akceptujemy.

Wyodrębnienie ram CMS w Grupie Pracuj

Po debiucie Grupy Pracuj na Giełdzie Papierów Wartościowych w 2021 r. i wyodrębnieniu funkcji Compliance Officer, kontynuowaliśmy podejmowane dotychczas działania w ramach nadzoru nad efektywnym zarządzaniem obszarem compliance, mapowaniem i mitygacją ryzyka braku zgodności i realizacją wymagań prawnych. Prowadzimy swoją działalność w sposób transparentny i uwzględniamy w ramach rozwoju systemu compliance rekomendacje wynikające z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz Standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów.

W 2022 r. przygotowując się do dalszych prac nad strategią rozwoju systemu compliance i planując jego udoskonalenie, rozpoczęliśmy projekt analizy i oceny ryzyka braku zgodności w Grupie, który miał za zadanie ustalić ramy CMS w organizacji i wypracować priorytety podejmowanych działań. W ramach tego projektu, opracowana została metodyka oceny ryzyka braku zgodności, będąca podstawą do przeprowadzenia oceny ryzyka braku zgodności w minionym roku i przyjęcia planu postępowania z tymże ryzykiem. Opracowany plan postępowania z poszczególnymi ryzykami, stanowił podstawę do określania celów i zadań z zakresu zarządzania systemem compliance w organizacji oraz wyznaczenia obszarów kluczowych z perspektywy działalności Spółki.

Strategia rozwoju systemu zarządzania zgodnością obejmuje także ujednoczenie standardów compliance we wszystkich spółkach z Grupy.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i poszanowanie praw człowieka

Szacunek do różnorodności i zapewnienie równych szans stanowi jedną z wartości, którymi kierujemy się w codziennej działalności. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji stanowi integralną część modelu zarządzania zgodnością, a kwestie pracownicze są jednym z najważniejszych obszarów odpowiedzialności. Naszym priorytetem jest sprawiedliwe i przejrzyste traktowanie wszystkich pracowników oraz partnerów biznesowych. Grupa Pracuj nie toleruje żadnych przejawów mobbingu w organizacji. Zasady przeciwdziałania mobbingowi reguluje wdrożona *Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna*. Jej zapisy opierają się na przepisach Kodeksu Pracy i ma ona na celu ochronę naszych pracowników i współpracowników przed przejawami mobbingu oraz dyskryminacji. Wszyscy pracownicy i współpracownicy Grupy Pracuj są zobowiązani zapoznać się z polityką oraz przestrzegać jej zasad. Zapoznanie z zasadami obowiązującymi w Spółce związanymi z przeciwdziałaniem mobbingowi, równością szans i prawami człowieka są częścią comiesięcznego obowiązkowego szkolenia w ramach onboardingu dla nowych pracowników.

Przeciwdziałanie korupcji i nieuczciwym praktykom

Grupa Pracuj nie akceptuje żadnych działań, które mogą stanowić naruszenie przepisów prawa, zarówno wewnątrz organizacji, jak i we współpracy ze swoimi partnerami biznesowymi. W szczególności nie akceptujemy jakichkolwiek przejawów korupcji i innych form przekupstwa oraz podejmujemy aktywne działania w celu przeciwdziałania takim praktykom.. Szczegółowe zasady w zakresie przeciwdziałania korupcji określa wdrożony *Kodeks Antykorupcyjny*. Dokument precyzyjnie wskazuje:

- czym jest korzyść, korupcja i jakie są formy wywierania wpływu,
- jakie konkretnie działania są niedozwolone i w jakich sektorach działalności występuje korupcja,
- jak prawidłowo komunikować się z dostawcami, kontrahentami oraz jakie są zasady udziału w przetargach.

Dokument opisuje również w jaki sposób możemy przeciwdziałać i zwalczać praktyki korupcyjne oraz wskazuje, co należy zrobić w przypadku bycia świadkiem lub adresatem działań korupcyjnych oraz związaną z tym możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności zaangażowanych w nieuczciwe praktyki osób. Aktywnie wdrażana polityka przeciwdziałania korupcji uwzględnia także obowiązujące zasady w zakresie przyjmowania i wręczania upominków, zaproszeń oraz zasady gościnności, które zostały doprecyzowane w *Polityce Upominkowej*. Zgodnie z treścią *Polityki*, upominki można wręczać lub przyjmować okazjonalnie i tylko wtedy, gdy:

- wartość rynkowa upominku nie przekracza 200 zł brutto;
- nie oczekujemy w zamian żadnych korzyści;
- wręczanie lub przyjmowanie nie rodzi ryzyka konfliktu interesów;
- wręczanie lub przyjmowanie jest zgodne z zasadami wewnętrznymi Grupy Pracuj oraz przyjmującego i rozsądnymi zwyczajami rynkowymi;
- nie wręczamy Upominków osobom pełniącym funkcje publiczne lub bezosobowo organom administracji publicznej lub organom ścigania.

Polityka zawiera również wykaz dopuszczalnych rodzajów przyjmowanych upominków i obowiązek konsultacji z Działem Prawnym w każdej sprawie, która budzi wątpliwości. W 2022 roku w toku przeprowadzonych z pracownikami konsultacji w żadnym przypadku nie stwierdzono naruszenia przyjętych zasad wręczania i przyjmowania upominków.

GRI 205-3

W 2022 r. nie odnotowano również incydentów o charakterze korupcyjnym w Spółce.

W 2022 roku z obowiązujących zasad w zakresie przeciwdziałania korupcji przeszkolono 110 nowych pracowników. Szkolenie zwiększające świadomość w zakresie korupcji dla wszystkich pracowników i współpracowników Spółki jest planowane do przeprowadzenia w 2023 roku.

W celu zapewnienia odpowiednich gwarancji co do zakazu podejmowania działań o charakterze korupcyjnym z naszymi partnerami biznesowymi, w ubiegłym roku uzupełniliśmy stosowane przez nas wzory umów o klauzule antykorupcyjne, które zostały opracowane i dostosowane do kategorii umów zawieranych w Grupie. Sposób ich implementacji został szczegółowo opisany w wewnętrznym dokumencie *Zasady stosowania klauzul antykorupcyjnych w umowach zawieranych przez Grupę Pracuj*. Na mocy implementowanych zapisów umownych partnerzy biznesowi zobowiązani są do zachowania należytej staranności w związku z wykonywaniem umów, przestrzegania przepisów prawa, w tym regulacji znajdujących zastosowanie do przedmiotu współpracy z Grupą Pracuj, oraz wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie przeciwdziałania korupcji, w tym także zobowiązania, iż żadna część wynagrodzenia uzyskana w ramach współpracy nie będzie przeznaczona na pokrycie kosztów udzielania korzyści.

Określenie ewentualnej potrzeby aktualizacji podejścia do zasad antykorupcyjnych, przeprowadzenia dalszych szkoleń dla pracowników oraz ujednoczenie wskazanych procedur w zakresie przeciwdziałania korupcji we wszystkich spółkach z Grupy stanowi cel na rok 2023.

Zgłaszanie nieprawidłowości

Grupa Pracuj przywiązuje dużą wagę do przeciwdziałania wszelkim nadużyciom, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w ramach współpracy podejmowanej z partnerami biznesowymi. Zgodnie z wewnętrzną polityką w zakresie etyki Spółka pretenduje do utrzymywania bezpiecznego i pełnego szacunku miejsca pracy, w którym pracownicy mogą się rozwijać, a także do zachowania najwyższego poziomu uczciwości i profesjonalizmu w kontaktach między sobą, z klientami i innymi interesariuszami.

Jednym z kluczowych działań podjętych 2022 r. było dostosowanie systemu zgłaszania nieprawidłowości do założeń jakie firma stawia sobie w zakresie tworzenia kultury organizacyjnej opartej na otwartym dialogu. W ramach rozwoju kultury zgłaszania nieprawidłowości, wdrożona została niezależna platforma umożliwiająca informowanie o potencjalnych naruszeniach.

System zapewnia możliwość dokonywania zgłoszeń zarówno przez pracowników Grupy jak i przez partnerów biznesowych, w sposób imienny bądź anonimowy. Jest to poufny i w pełni zabezpieczony kanał umożliwiający zgłoszenie różnego rodzaju nieprawidłowości, w tym naruszeń prawa lub standardów etycznych, dostępny bez ograniczeń czasowych i z poziomu wszystkich urządzeń. System pozwala na bieżące, efektywne zarządzanie otrzymanym zgłoszeniem poprzez monitorowanie procesu jego rozpatrywania i kontrolę nad wdrożeniem ewentualnych działań naprawczych. Zgłoszenia można dokonać w prosty sposób poprzez wypełnienie formularza online.

Przekazanymi zgłoszeniami administruje Compliance Officer wraz z członkami swojego zespołu. Są to osoby, które obowiązuje pełna poufność w zakresie zarówno obsługi zgłoszeń, jak i prowadzenia postępowań wyjaśniających. Każda

sprawa jest skrupulatnie i rzetelnie analizowana przez powołaną do jej zbadania Komisję, a raport z jej prac przekazywany jest Zarządowi, który na podstawie rekomendacji zawartych w raporcie podejmuje decyzje w zakresie wdrożenia środków naprawczych i sposobu ich realizacji. Proces zarządzania zgłoszeniami, nadawania statusu Sygnalisty Korporacyjnego osobie zgłaszającej i prowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających został szczegółowo opisany w przyjętej *Instrukcji zgłaszania nieprawidłowości*. Spółka nie akceptuje działań odwetowych i zapewnia ochronę przed wszelkimi formami represji za zgłoszenie w dobrej wierze rzeczywistych lub podejrzewanych nieprawidłowości.

W Grupie Pracuj w 2022 r. wpłynęły trzy zgłoszenia, w ramach których przeprowadzone zostały wewnętrzne postępowania wyjaśniające i wdrożono środki naprawcze.

Budowanie świadomości i rozwój kultury organizacyjnej

Elementem rozwoju kultury etycznej w Grupie Pracuj są także systematycznie podejmowane działania edukacyjne. W minionym roku działania dotyczyły przygotowania materiałów szkoleniowych dla wszystkich nowo zatrudnionych pracowników i współpracowników. Ponadto każdy pracownik i współpracownik odbywa obowiązkowe szkolenie z zasad compliance w ramach regularnie prowadzonych szkoleń onboardingowych, które wspierają pracowników w zapoznaniu się z obowiązującymi zasadami i zrozumieniu priorytetów zarządzania zgodnością w Grupie Pracuj. Świadomość pracowników w zakresie obowiązujących postaw jest również zwiększana poprzez bieżącą komunikację. W 2022 r. szkolenie z zasad compliance, w tym przede wszystkim z obszaru przeciwdziałania korupcji oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji odbyło 110 nowych pracowników.

W czwartym kwartale 2022 roku zorganizowano także edukacyjną kampanię uświadamiającą "Compliance Week". W ramach akcji zostały poruszone kwestie etyki w środowisku pracy, konfliktu interesów, poufności i tajemnicy przedsiębiorstwa, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji oraz zgłaszania nieprawidłowości. Społeczność Grupy miała możliwość zadawania dodatkowych pytań i rozwiania wątpliwości w zakresie zarządzania zgodnością w organizacji.

S – SOCIAL. Zagadnienia społeczne

Nasi pracownicy

GRI 3-3

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

Struktura zatrudnienia i rotacja

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

Stwarzamy równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia. Poniższa tabela przedstawia naszą strukturę zatrudnienia. Na koniec 2022 roku cały zespół osób zatrudnionych w spółkach polskich Grupy Pracuj liczył 651 pracowników (FTE) i współpracowników, czyli dokładnie o 14 % więcej niż rok wcześniej. Na koniec 2022 roku zespół Robota International TOV liczył 224 osoby, natomiast softgarden i absence.io 175 osób.

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 18 Struktura zatrudnienia w spółkach z Grupy

Zatrudnienie w spółkach	Rok zakończony 31 grudnia		
	2022	2021	2020
Grupa Pracuj S.A., w tym:	568	498	437
<i>Umowa o pracę</i>	513	454	420
<i>Umowa zlecenia</i>	5	4	3
<i>Umowa o współpracę</i>	50	40	14
eRecruitment Solutions sp. z o.o., w tym:	83	73	53
<i>Umowa o pracę</i>	73	64	52
<i>Umowa o współpracę</i>	10	9	1
Robota International TOV, w tym:	224	324	233
<i>Umowa o pracę</i>	178	265*	187
<i>Umowa o współpracę</i>	46	59	46
softgarden, w tym:	158		
<i>Umowa o pracę</i>	155		
<i>Umowa o współpracę</i>	3		
absence.io, w tym:	17		
<i>Umowa o pracę</i>	16		
<i>Umowa o współpracę</i>	1		
Całkowita liczba FTE	1050	895	723

Średni staż pracy w spółkach z Grupy

Średni staż pracy pracowników zatrudnionych w Grupie Pracuj S.A. wyniósł na koniec 2022 roku ponad pięć i pół roku, a w eRecruitment Solutions sp. z o.o. prawie 3 lata i pół roku. Dane z 2022 roku są zbliżone do roku poprzedniego.

Średni staż pracy pracowników zatrudnionych w Robota International TOV na koniec 2022 roku wyniósł trzy i pół roku, natomiast w SoftGarden ponad trzy i pół, a w Absence.io niecałe dwa lata i pół roku.

Tabela 39 Średni staż pracy w spółkach z Grupy

Średni staż pracy	Rok zakończony 31 grudnia		
	2022	2021	2020
Grupa Pracuj S.A.	5,6	5,61	5,74
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	3,25	3,44	3,98
Robota International TOV	3,5	2,6	2,75
softgarden	3,75		
Absence.io	2,33		

Większość osób zatrudnionych w polskich spółkach Grupy Pracuj pracuje na stanowiskach specjalistycznych, tj 60% zatrudnionych. W ramach tego segmentu można zauważyć 2% spadek w stosunku do roku poprzedniego. Na koniec 2022 roku udział specjalistów i ekspertów w ogólnym zatrudnieniu wyniósł 75%. W stosunku do roku 2021 można zauważyć 1% wzrost udziału menedżerów w całej strukturze zatrudnienia. W 2022 roku, podobnie jak w Grupie Pracuj, większość pracowników Robota International TOV zatrudnionych było na stanowiskach specjalistycznych. Udział specjalistów oraz ekspertów wyniósł 73%. Widoczne zmiany w strukturze zatrudnienia spowodowane są sytuacją gospodarczą i zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w spółce. Najliczniejszym segmentem w ramach struktury zatrudnienia w spółce niemieckiej jest również grupa specjalistów, wynosząca 48% wszystkich zatrudnionych. Udział specjalistów i ekspertów jest identyczny jak w przypadku Grupy Pracuj i wynosi 75%.

Tabela 40 Struktura zatrudnienia ze względu na poziom stanowiska w segmentach

Poziom stanowiska	2022			2021		2020	
	PL	UA	DE	PL	UA	PL	UA
Asystent	8%	8%	8%	7%	41%	2%	38%
Specjalista	60%	65%	48%	62%	40%	68%	40%
Ekspert	15%	8%	27%	15%	4%	12%	4%
Menedżer	15%	14%	12%	14%	12%	14%	16%
Dyrektor	3%	4%	5%	3%	3%	3%	2%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

W spółce Robota w związku z obniżeniem przychodów firmy w wyniku wojny w 2022 roku obniżyliśmy w stosunku do roku 2021 zatrudnienie o 87 osób zatrudnionych na umowę o pracę i 13 współpracowników. Pomimo konieczności podejmowania trudnych decyzji personalnych związanych z koniecznością zachowania zdrowej kondycji finansowej firmy, istniała silna skłonność kadry zarządzającej do zapewnienia dbałości o pracowników i efektywną komunikację związaną z tymi decyzjami. Wypłata odpraw, bieżąca i szczerza komunikacja i głębokie zaangażowanie kierownictwa sprawiły, że redukcja zatrudnienia została przeprowadzona w sposób, który pozwolił nam zachować markę dobrego pracodawcy i zapewnił możliwość ponownego zatrudnienia osób wcześniej pracujących w Robocie w ilości 12% całości zatrudnionych pracowników w 2022 roku.

O dobrej marce pracodawcy i utrzymaniu zdrowej kultury organizacyjnej świadczą również średni staż pracy w firmie, który wynosi 3,6 roku, przy średnim stażu wśród menedżerów wynoszącym 6,2 roku (stan na 31 grudnia 2022 roku).

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.

Pozyskanie talentów

Employer Branding

Nasze działania employer brandingowe skupiają się na budowaniu rozpoznawalności Grupy Pracuj jako dobrego pracodawcy, ze szczególnym uwzględnieniem kandydatów z obszarów technologicznych. Prowadzimy kanały w mediach społecznościowych, na których prezentujemy nasze działania budujące angażujące środowisko pracy, aktywności CSR, materiały edukacyjne i aktualne rekrutacje - współpracując też przy przygotowanie contentu z naszymi pracownikami. Mamy też serię postów skierowaną do Kandydatów z obszaru IT. W ciągu roku pojawiajemy się na wybranych konferencjach i targach pracy, aby w bezpośrednim kontakcie z Kandydatami budować rozpoznawalność naszej firmy, a także dzielić się merytoryczną wiedzą podczas wykładów.

Proces rekrutacji w Grupie Pracuj jest zbudowany według standardów, które uwzględniają opinie kandydatów i kandydatek oraz informacje z badań Candidate Experience. Taki proces pozwala nam na rekrutowanie najlepszych kandydatów i kandydatek, spośród osób aplikujących na nasze ogłoszenia.

Zespół Talent Acquisition (TA) jest odpowiedzialny za prowadzenie procesu rekrutacji, w trakcie którego wspólnie z przełożonymi, weryfikują kandydatów i kandydatki, korzystając między innymi z dedykowanych testów kompetencji. Grupa Pracuj pozyskuje kandydatów za pośrednictwem różnych kanałów. W każdym przypadku spełnia obowiązki informacyjne określone w RODO oraz pobiera odpowiednie zgody. Dodatkowo, jednym ze źródeł pozyskania talentów są rekomendacje naszych pracowników.

W celu zwiększenia efektywności pracy zespołu i skrócenia czasu trwania procesów rekrutacji korzystamy z systemu wspierającego procesy rekrutacji – eRecruiter oraz automatyzujemy zadania rekruterów. Standardem prowadzonych przez nas rekrutacji jest przekazywanie informacji zwrotnej wszystkim kandydatom, biorącym udział w danym procesie rekrutacji.

Od 2015 roku prowadzimy w Grupie Pracuj w ramach procesów rekrutacji badania Candidate Experience. Badanie pozwala nam poznać wrażenia kandydatów z doświadczenia rekrutacji w naszej firmie i na podstawie wniosków z badań zwinnie reagować na zgłoszone potrzeby i oczekiwania poprzez wdrażanie usprawnień do naszych procesów rekrutacyjnych.

Badanie Candidate Experience prowadzimy zgodnie z metodologią NPS. Link do badania zostaje wysłany automatycznie z systemu eRecruiter do wszystkich kandydatów, którzy brali udział w co najmniej jednym etapie procesu rekrutacyjnego.

Na podstawie danych z badań, dwa razy w roku przygotowujemy podsumowanie, które umożliwia nam wprowadzenie ewentualnych zmian i nowego podejścia w strategii HR na kolejny rok.

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

Mimo ograniczenia ilości FTE w 2022 roku w spółce Robota w związku z wojną na terytorium Ukrainy, firma działała na rynku pracy, przyciągając talenty na kluczowe stanowiska. Wśród wakatów zamkniętych w 2022 roku 12% zostało obsadzone przez osoby, które wcześniej pracowały dla Roboty, 18% zostało zamkniętych wewnętrznymi awansami/przeniesieniami, a kolejne 18% zostało zamkniętych dzięki kandydatom rekomendowanym przez naszych pracowników. Statystyka ta pozwala przypuszczać, że marka pracodawcy w firmie utrzymuje się na wysokim poziomie, co szczególnie potwierdza wynik eNPS, który w grudniu 2022 roku wynosił 41%.

Mimo trudności 2022 roku, Robota jako pracodawca była nadal chętnie wybierana przez osoby poszukujące pracy. Było to widoczne w wysokim wskaźniku akceptacji ofert pracy, który w 2022 roku wyniósł 97% oraz niskim wskaźniku czasu zatrudnienia wynoszącym 27 dni kalendarzowych dla stanowisk technicznych (uważanych za najtrudniejsze do zrekrutowania). Oczywiście na sytuację tą, miał również wpływ rynek pracodawcy, jednakże niezależnie od niego przytoczone wskaźniki uważamy za dobry punkt odniesienia.

Proces wdrożenia nowych pracowników - onboarding

Onboarding w Grupie Pracuj został zaprojektowany w taki sposób, aby każdy nowy pracownik otrzymał odpowiednią opiekę, wsparcie i potrzebną wiedzę o firmie i swoim stanowisku. Wynik oceny procesu onboardingowego za rok 2022 wyniósł 4,8 (na skali od 1 do 5) i aby utrzymać zadowolenie naszych nowych pracowników z procesu Onboardingowego, aktualizujemy go, biorąc pod uwagę potrzeby osób, które do nas dołączają.

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

Onboarding w Grupie Pracuj organizujemy zdalnie i dzielimy na Onboarding Ogólnofirmowy i Stanowiskowy. W ramach dwudniowego Onboardingowego zaplanowane są spotkania online z przedstawicielami wszystkich działów Grupy Pracuj. Osoby, które dołączają mogą poznać działalność poszczególnych obszarów biznesu oraz ich przedstawicieli. Po okresie próbnym każdy pracownik jest zaproszony na Onboarding kwartalny, którego celem jest podsumowanie wiedzy o firmie pozyskanej w trakcie okresu próbnego. Onboarding kwartalny to także czas na spotkanie z Zarządem i udział w warsztatach nt. kultury firmowej, wartości firmowych oraz komunikacji z wykorzystaniem indywidualnych profili z narzędzia Insights Discovery.

Równoległe z Onboardingiem ogólnofirmowym, prowadzony jest Onboarding stanowiskowy, który rozpoczyna się pierwszego dnia pracy. Onboarding Stanowiskowy prowadzony jest przez bezpośredniego przełożonego przy wsparciu „Buddy’ego”, czyli opiekuna wdrożenia, który jest dedykowaną osobą z zespołu, do którego dołącza nowy pracownik, do tego aby pomagać nowemu pracownikowi w pierwszych tygodniach pracy.

W ramach Onboardingowego prowadzimy również Onboarding dla Menedżerów i Koordynatorów, który jest integralną częścią Onboardingowego ogólnofirmowego. Dedykowany jest nowym osobom, które dołączają do Grupy Pracuj na stanowiska formalnie zarządzającymi ludźmi. Obejmuje wybrane spotkania z przedstawicielami HR i biznesu, którzy wprowadzają nowego Menedżera lub Koordynatora w kluczowe tematy i obszary związane z rolą. Onboarding ma na celu pogłębienie wiedzy zdobytej w trakcie 2 dni Onboardingowego ogólnofirmowego ze skierowaniem uwagi na najważniejsze kwestie przy obejmowaniu roli Menedżera w Grupie Pracuj.

Polityka różnorodności i poszanowanie praw człowieka

GRI 3-3

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. W 2022 roku w ramach działań edukacyjnych zorganizowaliśmy webinar z zakresu Języka inkluzywnego dla wszystkich pracowników.

Wspieramy kobiety na stanowiskach menadżerskich w rozwoju i dlatego od 4 lat uczestniczymy w programie mentoringowym LeadersIN koordynowany przez Vital Voices. Program łączy liderki wybierane w wewnętrznym programie rekrutacyjnym z doświadczonymi liderkami z innych korporacji. Do 2022 roku w programie wzięły udział 4 managerki, a w obecnej edycji biorą udział kolejne 2 liderki.

Uważamy, że język używany w ofertach pracy i nazwach stanowiska ma znaczenie. Od wiosny 2021 roku promujemy używanie feminatywów w nazwach stanowisk w naszej organizacji. Zależy nam, żeby każda osoba, która ma styczność z naszymi ofertami pracy oraz nasi koledzy i koleżanki czuli, że nasze oferty jak i nazwy stanowisk uwzględniają również żeński rodzaj. Proces obowiązuje w trzech wymiarach:

- Procesu rekrutacji i nazwy stanowisk. Każde publikowane ogłoszenie o pracę zawiera męską i żeńską formę stanowiska pracy, chyba że angielska nazwa stanowiska na to nie pozwala.
- Składania ofert pracy. Możliwość wyboru nazwy stanowiska, uwzględniającej feminatywy istnieje już w momencie składania przez Grupę Pracuj oferty osobom nowo zatrudnianym. Kandydaci otrzymują od nas ofertę ze wszystkimi szczegółami, w której prosimy o wybranie formy nazwy stanowiska.
- Zmiana formy nazwy stanowiska pracując już w naszej firmie. Każda osoba ma możliwość zmiany formy swojej nazwy stanowiska dwa razy w roku. Aby zmienić nazwę swojego stanowiska, wystarczy, że zgłosimy taką taką decyzję do swojego przełożonego.

Grupa jest zdecydowana, aby podejmować działania ukierunkowane na zwiększanie liczby kobiet wśród zatrudnionych – już teraz 54% pracowników Grupy Pracuj stanowią kobiety. W segmentach Polska i Ukraina to już ponad 60 proc.

GRI 405-1

Skład Zarządu	<ul style="list-style-type: none">• 3 mężczyzn• 0 kobiet• 3 osoby w wieku do 50. roku życia• 0 osób w wieku powyżej 50. roku życia
Skład Rady Nadzorczej	<ul style="list-style-type: none">• 5 mężczyzn• 1 kobiet• 4 osoby w wieku do 50. roku życia• 2 osoby w wieku powyżej 50. roku życia
Skład wg stanu na dzień 31 grudnia 2022 roku.	

Udział % kobiet/mężczyzn w strukturze zatrudnienia, w tym na stanowiskach kierowniczych

Kategoria zatrudnienia	2022					
	% kobiety			% mężczyźni		
	PL	UA	DE	PL	UA	DE
Kadra menedżerska (z wyłączeniem Zarządu)	50%	55%	15%	50%	45%	85%
Pozostali pracownicy	62%	61%	38%	38%	39%	62%

Struktura zatrudnienia ze względu na płeć w segmentach

Płeć	2022			2021		2020	
	PL	UA	DE	PL	UA	PL	UA
Kobieta	60%	60%	35%	58%	67%	54%	62%
Mężczyzna	40%	40%	65%	42%	33%	46%	38%

Wskaźniki różnorodności w segmentach

Różnorodność	2022			2021		2020	
	PL	UA	DE	PL	UA	PL	UA
% nowych pracowników - kobiety	68,6%	42,1%	34,0%	75,0%	68,0%	55,0%	63,0%
% nowych pracowników - mężczyźni	31,4%	57,9%	66,0%	25,0%	32,0%	45,0%	37,0%
% pracowników z niepełnosprawnością	0,5%	5,6%	1,1%	0,4%	4,0%	0,6%	5,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - kobiety	0,2%	2,8%	0,0%	0,3%	3,0%	0,4%	4,0%
% pracowników z niepełnosprawnością - mężczyźni	0,3%	2,8%	1,7%	0,5%	1,0%	0,9%	2,0%
% pracowników w wieku poniżej 30 lat	38,7%	70,8%	26,0%	37,3%	80,0%	37,5%	80,0%
% pracowników w wieku 31-40 lat	48,6%	21,9%	46,0%	52,5%	16,0%	53,6%	16,0%
% pracowników w wieku 41-50 lat	11,9%	3,9%	21,0%	9,7%	3,0%	8,5%	3,0%
% pracowników w wieku 51-60 lat	0,5%	2,2%	5,0%	0,4%	1,0%	0,2%	1,0%
% pracowników w wieku powyżej 60 lat	0,2%	1,1%	2,0%	0,2%	-	0,2%	1,0%
% kobiet w wieku poniżej 30 lat	42,0%	77,6%	23,0%	38,9%	83,0%	36,6%	83,0%
% kobiet w wieku 31-40 lat	47,7%	16,8%	53,0%	52,2%	14,0%	55,3%	12,0%
% kobiet w wieku 41-50 lat	10,0%	2,8%	17,0%	8,6%	2,0%	8,2%	4,0%
% kobiet w wieku 51-60 lat	0,3%	1,9%	5,0%	0,3%	1,0%	-	1,0%
% kobiet w wieku powyżej 60 lat	-	0,9%	2,0%	-	-	-	-
% mężczyzn w wieku poniżej 30 lat	33,9%	60,6%	28,0%	35,0%	74,0%	38,6%	75,0%
% mężczyzn w wieku 31-40 lat	50,0%	29,6%	41,0%	53,0%	22,0%	51,6%	23,0%
% mężczyzn w wieku 41-50 lat	14,8%	5,6%	24,0%	11,1%	4,0%	8,8%	1,0%
% mężczyzn w wieku 51-60 lat	0,8%	2,8%	4,0%	0,5%	-	0,5%	-
% mężczyzn w wieku powyżej 60 lat	0,4%	1,4%	3,0%	0,5%	-	0,5%	1,0%
% pracowników zagranicznych	0,7%	0,6%	24,0%	1,0%	1,0%	0,6%	1,0%
% pracowników zagranicznych - kobiety	0,3%	0,0%	25,0%	0,7%	-	0,4%	1,0%
% pracowników zagranicznych - mężczyźni	0,3%	1,4%	23,0%	1,4%	-	0,9%	-

Organizacje związkowe i poszanowanie prawa wolności do zrzeszania się

GRI 2-30

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

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

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

Benefity i well-being

GRI 3-3, GRI 401-1

Od 2021 roku w Grupie Pracuj korzystamy z systemu kafeteryjnego Worksmile, w którym co miesiąc każdy pracownik otrzymuje środki pieniężne od Pracodawcy, na swoje indywidualne konto. Dodatkowo, w grudniu każdego roku, z okazji świąt, wypłacane są na konta Pracowników dofinansowania świąteczne. Zgromadzone środki w systemie kafeteryjnym Pracownicy mogą przeznaczyć na zakup dostępnych benefitów - usług i produktów znanych marek z wielu obszarów m.in. sport, kultura, rozrywka, a także na kartę Multisport. 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, zachęca do aktywności fizycznej i tworzy społeczność.

Wszystkim naszym Pracownikom zapewniamy dostęp do prywatnej opieki medycznej, która w wersji podstawowej w 100% opłacana jest przez Pracodawcę. Dajemy także możliwość przystąpienia do ubezpieczenia grupowego po preferencyjnych warunkach

Umożliwiamy także przystąpienie do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) jako formy dodatkowego dobrowolnego grupowego oszczędzania na emeryturę. Na koniec 2022 roku z PPE skorzystało 233 pracowników spółki Grupa Pracuj S.A. i 37 pracowników spółki eRecruitment Solutions sp. z o.o.

Dbamy o zdrowie psychiczne

Szczególnie w okresie pandemii wszyscy zdaliśmy sobie sprawę, jak ważne jest zdrowie psychiczne. Również w Grupie Pracuj pomagamy pracownikom w utrzymaniu i dbaniu o dobrostan psychiczny i komfort pracy. W ramach programu przygotowaliśmy webinar dla pracowników i oddzielny dla menedżerów i menedżerek, które poprowadziła doświadczona psychoterapeutka: „Jak dbać o samopoczucie i energię psychofizyczną na co dzień – rola dobrostanu w rozwoju zawodowym”. Menedżerowie mogli także wziąć udział w cieszącym się zainteresowaniem spotkaniu z radczynią prawną nt. „Prawnych aspektów zarządzania dobrostanem pracowników”. Dodatkowo w ramach pakietu medycznego, która firma udostępnia zatrudnionym mogą oni korzystać z pakietu 15 spotkań z psychologiem / psychoterapeutą rocznie.

Rozwój w Grupie Pracuj

GRI 3-3; GRI 404-2

Rozwój od zawsze był kluczowym elementem wspierającym budowanie przewagi konkurencyjnej naszej organizacji. Wszystkie prowadzone przez nas działania wspierają realizację celów Grupy Pracuj,

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. 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. Zgodnie z tym modelem 70% to nauka przez doświadczenie, 20% nauka od innych, a 10% to rozwój formalny – udział w szkoleniach, konferencjach, kursach.

W Grupie Pracuj promujemy podejście odpowiedzialności każdego pracownika za swój rozwój. Oddajemy w ręce Pracowników wychodzenie z inicjatywą, chęć rozwoju i uczestnictwa w działaniach rozwojowych.

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, studiach 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.

Oprócz typowych form szkoleniowych co roku uruchamiamy szereg inicjatyw związanych z rozwojem, są one realizowane m.in. w ramach akcji „Twój rozwój w GP” czy „Dzielenie się wiedzą w GP”. Plan działań rozwojowych uwzględnia analizę potrzeb rozwojowych pracowników, a także adresuje tematy zgłoszone w Badaniu Środowiska Pracy i bieżące trendy rynkowe.

W Grupie Pracuj wprowadzony został jeden wspólny standard rozmowy rozwojowej, który pozwala na uspołnienie wiedzy i podejścia, ustalenie ram oraz określenie odpowiedzialności po stronie przełożonego i pracownika związanych z rozwojem.

Pod nazwą Rozmowa rozwojowa kryje się indywidualne spotkanie z bezpośrednim przełożonym podczas, którego wspólnie omawiane są wnioski płynące m.in. z informacji zwrotnej uzyskanej w badaniu 270/360 stopni oraz ustalane, planowane i zapisywane są konkretne cele i działania rozwojowe na najbliższy rok (z uwzględnieniem potrzeb pracownika i możliwości organizacji). Rozmowy są momentem na podsumowanie i zaplanowanie różnych aktywności rozwojowych, które są realizowane oraz monitorowane w ciągu roku, m.in. podczas bieżących spotkań indywidualnych pomiędzy pracownikiem i przełożonym. Rozmowy rozwojowe prowadzone są cyklicznie w trybie rocznym.

Kolejnym elementem działań rozwojowych są prowadzone badania 270 i 360 stopni, które obejmują wszystkich pracowników i pracowniczki firmy po okresie onboardingu (badanie 360 stopni dedykowane jest managerom, natomiast 270 stopni dotyczy pracowników, którzy nie zarządzają zespołem). 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.

Dzielenie się wiedzą

W Grupie Pracuj mamy rzeszę pracowników, którzy są wysokiej klasy specjalistami w swojej dziedzinie. Zachęcamy członków naszego zespołu do dzielenia się swoją wiedzą z innymi. W ramach tej inicjatywy odbywają się różne formy spotkań, webinarów i szkoleń, podczas których pracownicy mogą podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniami z innymi osobami w firmie dopasowując tematykę i omawiane zagadnienia do naszego biznesu i potrzeb. W 2022 roku 325 osób wzięło w udział w spotkań w ramach naszego programu. Działanie to pozwala jednocześnie prelegentom na doskonalenie umiejętności komunikacyjnych i prezentacyjnych.

Ścieżki karier

W Grupie Pracuj rozpoczęliśmy i kontynuujemy prace nad stworzeniem ścieżek karier dla wszystkich obszarów organizacji. Poprzez budowę przejrzystego narzędzia pokazującego możliwości rozwoju (przejsć poziomych i pionowych w organizacji) chcemy wspomóc pracowników w planowaniu indywidualnej ścieżki kariery w Grupie Pracuj.

Z nowych ścieżek karier może korzystać już 50% osób zatrudnionych w Grupie Pracuj.

Reskilling

Biorąc pod uwagę trendy rynkowe dotyczące zwiększonej mobilności pracowników w strukturach organizacji i potrzeby zgłaszane przez naszych pracowników obejmujące chęci rozwoju własnej kariery, w Grupie Pracuj wspieramy reskilling (przekwalifikowanie się) w ramach organizacji. W ciągu roku uruchamiamy „Rekrutacje wewnętrzne z reskillingiem”. Osobom, które zdecydują się na zmianę swojej ścieżki zawodowej proponujemy dodatkowy czas i działania rozwojowe, które umożliwią odnalezienie się w nowej roli zawodowej. Jest to również element budowania kultury ciągłego doskonalenia i uczenia się. W 2022 roku 6 osób zostało objętych programem reskillingu i zmieniły dotychczasowy obszar merytoryczny pracy.

Platformy e-learningowe

Mając na uwadze obowiązujące trendy w obszarze rozwoju kompetencji takie jak microlearning czy nauka „na żądanie”, umożliwiamy naszym pracownikom poszerzanie swoich kompetencji dzięki platformom e-learningowym.

W roku 2022 z tej możliwości skorzystało 85 pracowników i pracowniczek, wybierając 19 różnych platform e-learningowych i 30 różnych tematów szkoleń.

Wsparcie rozwoju na stanowiskach menedżerskich

W Grupie Pracuj wspieramy również naszych managerów/ki w doskonaleniu umiejętności i rozwoju kompetencji przywódczych. Co roku organizujemy działania dedykowane specjalnie dla kadry zarządzającej takie jak:

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

Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne

Jednym z wielu działań rozwojowych w Grupie Pracuj jest możliwość udziału w szkoleniach zewnętrznych organizowanych w formule zamkniętej dla pracowników firmy. W 2022 roku, 195 osób (30% osób) ze spółek polskich skorzystało z właśnie takiej metody rozwoju. Tematyka szkoleń została zaproponowana przez Dział HR, po dokładnej analizie danych dotyczących:

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

Wśród tematów, które okazały się najczęściej wybierane przez pracowników znalazły się: Zarządzanie projektami, Negocjacje w biznesie, Wystąpienia publiczne i prezentacje, Asertywność w biznesie, Inteligencja emocjonalna. Wynik NPS ze wszystkich 25 szkoleń zewnętrznych w roku 2022 wyniósł 4,6. Co ważne, cały czas analizujemy i usprawniamy naszą współpracę z trenerami oraz firmami szkoleniowymi, z którymi podejmujemy współpracę.

Narzędziem, które wspiera nas w budowaniu kultury organizacji opartej na otwartym i szczerym feedbacku z szacunkiem dla różnorodności jest Insights Discovery. Narzędzie to wykorzystujemy zarówno do indywidualnej pracy rozwojowej jak i do zwiększania efektywności całych zespołów. W Grupie Pracuj mamy wewnętrzny zespół akredytowanych konsultantów Insights Discovery.

Każdy z nowych pracowników otrzymuje swój indywidualny raport Insights Discovery w ramach onboardingu kwartalnego. Raport pomaga poznać i zrozumieć swój styl działania oraz jego wpływu na relacje z innymi osobami w środowisku pracy. Każda osoba może skorzystać z sesji indywidualnej mającej na celu omówienie własnego profilu i głębsze przeanalizowanie indywidualnych preferencji w zakresie komunikacji i współpracy z innymi w miejscu pracy.

W 2022 roku w GP przeprowadzono 24 warsztaty na bazie Insights Discovery. Dotyczyły one 4 tematów:

- „Początek podróży z Insights Discovery” (10 warsztatów),
- „Efektywność Zespołowa Insights Discovery” (8 warsztatów),
- „Skuteczna sprzedaż na bazie Insights Discovery” (5 warsztatów),
- „Ja w roli” (1 warsztat).

Wszystkie warsztaty zostały bardzo dobrze ocenione przez uczestników na poziomie 4,9 (na skali 1-5 oceny).

W spółce Robota w Ukrainie w 2022 roku mieliśmy zupełnie inne priorytety związane z rozwojem pracowników, niż miało to miejsce w innych spółkach w ramach grupy. W pierwszym miesiącu po wybuchu wojny niezwykle ważne było przekazanie pracownikom wiedzy z zakresu umiejętności udzielania pierwszej pomocy. Sesje edukacyjne dotyczące udzielania pierwszej pomocy i wsparcia. Pomimo trudności związanych z wojną zespołowi szkoleń i rozwoju w spółce Robota udało się zorganizować 12 prelekcji online (20 godzin materiałów edukacyjnych) dla pracowników z tematów: wykształcenie krytycznego myślenia, zapobieganie wypaleniu, równowaga emocjonalna, radzenie sobie ze stresem, odporność, zarządzanie na odległość itp. (sesje oglądane były średnio przez od 80 do 170 pracowników).

Nauka języków obcych

GRI 3-3; 404-2

Naukę języków obcych w Grupie Pracuj traktujemy jako integralną część strategii rozwoju w organizacji. Naukę języków obcych rozumiemy jako działanie rozwojowe uzasadnione potrzebami biznesowymi i stanowiskowymi wskazanymi dla konkretnego pracownika.

Naszym priorytetem jest to, aby wszystkie osoby uczęszczające w kursach językowych doświadczały tego samego standardu działań rozwojowych, dlatego też współpracujemy z jedną wybraną w ramach przetargu szkołą językową, która w kompleksowy sposób odpowiada na wszystkie potrzeby naszej organizacji w tym zakresie.

W 2022 roku umożliwiliśmy naukę jednego z trzech języków obcych – angielskiego, ukraińskiego lub rosyjskiego. Organizacja nauki odbywa się w ramach dwóch semestrów. Wszystkie zajęcia toczą się w formule on-line. Wykwalifikowani i wyselekcjonowani lektorzy prowadzą zajęcia grupowe dla pracowników oraz zajęcia indywidualne dla menedżerów. W 2022 roku języków obcych w Grupie Pracuj uczyło się 296 pracowników i 30 menedżerów.

Nauka języków obcych w 2022 roku spotkała się z bardzo dobrą oceną kursantów. Odnotowaliśmy wyniki satysfakcji u wszystkich osób uczących się na poziomie 93%.

Ilość osób uczących się języków obcych	2022	2021	2020
Wszyscy	296	154	48
Kobiety	157	81	22
Mężczyźni	139	73	26

Komunikacja wewnętrzna

Otwarta i transparentna komunikacja to filar kultury organizacyjnej Grupy Pracuj, a także ważny element budujący efektywność i zaangażowanie. Dlatego we wszystkich spółkach z grupy stawiamy duży nacisk na ten obszar, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji dwustronnej i słuchania opinii pracowników.

We wszystkich spółkach Grupy odbywają się comiesięczne spotkania, na których przekazywane są aktualne informacje dot. firmy. W trakcie spotkania jest także możliwość zadawania pytań. Dodatkowo, każdego roku w Grupie Pracuj w Polsce organizowane są spotkania (na początku roku w formie online i w połowie roku offline), na których prezentowane jest podsumowanie dotychczasowych wyników i plany na dalsze działania. Spotkania te mają też ogromną rolę motywacyjną i integrującą, dlatego zawsze dbamy o dodatkowe elementy pozwalające na wspólne spędzenie czasu i budowanie relacji.

Zgodnie ze strategią komunikacji wewnętrznej obowiązującą w Grupie Pracuj, korzystamy z nowoczesnych narzędzi komunikacji, nastawionych na angażowanie Pracowników, na których regularnie publikujemy aktualne informacje dot. firmy. Dodatkowo w Grupie Pracuj w Polsce korzystamy z Intranetu, gdzie zgromadzone są wszystkie procesy, procedury i dokumenty obowiązujące w firmie.

Komunikacja dwustronna jest dla nas szczególnie ważna, dlatego poza regularnymi spotkaniami, na których odpowiadamy na pytania pracowników, w wielu tematach organizujemy grupy robocze, w ramach których wspólnie



wpracowujemy nowe rozwiązania. Współpracujemy też z Przedstawicielami Pracowników, konsultując z nimi zmiany wymagane przez Kodeks Pracy i inne przepisy prawne.

Regularna komunikacja z naszymi Pracownikami w Ukrainie była też kluczowym elementem naszego działania w pierwszych tygodniach po wybuchu wojny. W tym czasie spotkania całej firmy w Robota zostały zintensyfikowane do spotkań cotygodniowych, a w razie potrzeby nawet częstszych. Było to bardzo ważne, aby zapewnić wsparcie naszym Pracownikom, a także koordynować współpracę i wymianę informacji pomiędzy poszczególnymi działami. Ogromną rolę odegrali także Menedżerowie, którzy dbali o stałe informacje dot. lokalizacji i bezpieczeństwa poszczególnych pracowników.

Badanie zaangażowania i badanie kultury

Począwszy od 2020 roku corocznie sprawdzamy jak nasi pracownicy spółek polskich oceniają środowisko pracy, które razem tworzymy. W tym celu w 2022 roku również przeprowadziliśmy anonimowe Badanie 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 2022 roku wyniosła 89% i kształtowała się na podobnym poziomie jak frekwencja z roku 2021. Ogólna satysfakcja pracowników w 2022 roku wyniosła 72% i była o 1 p.p. wyższa, niż wynik uzyskany rok wcześniej. Utrzymanie wyniku na poziomie podobnym do tego, który pracownicy wskazali w 2021 roku można uznać za docenienie przez pracowników wysiłków firmy w celu budowania angażującego środowiska pracy, szczególnie mając na uwadze okoliczności i wydarzenia roku 2022 w postaci: przedłużającego się okresu niepokoju wywołanego wojną w Ukrainie, wymaganiami odnalezienia się w post – covidowej rzeczywistości, bardzo wysoką inflacją, wpływającą na zadowolenie z obszaru wynagrodzeń, a także wyzwaniem związanymi z akwizycją nowej spółki w Niemczech.





Jesteśmy szczególnie zadowoleni z odnotowania kolejnych wzrostów w obszarach: rozwój pracowników, gdzie satysfakcja pracowników z tego obszaru wzrosła o 21 p.p. pomiędzy 2020 a 2022 rokiem, podobnie jak w obszarze kariera, gdzie odnotowaliśmy wzrost na poziomie 23 p.p. i w obszarze zarządzanie wynikami, gdzie wzrost satysfakcji był na poziomie 18 p.p. na przestrzeni dwóch lat.

Również utrzymanie w roku 2022 wyniku z obszaru wynagradzanie i docenianie na podobnym poziomie co w roku 2021 pokazuje, że odpowiedzieliśmy na wyzwania rynkowe. Szczególną uwagę należy zwrócić na uruchomienie dla pracowników programu "Akcje na start", w ramach którego spółka dała pracownikom możliwość zakupu akcji za kwotę nominalną akcji spółki. Ilość akcji była uzależniona od parametrów związanych ze stażem pracy i wynagrodzeniem pracowników. Program miał na celu podziękowanie za pracę i wkład w sukces firmy, budowanie poczucia współuczestniczenia w przyszłym rozwoju Grupy Pracuj, a także zachęcenie do długotrwałej współpracy. Wziąwszy pod uwagę, że rotacja w spółkach polskich w 2022 roku wyniosła 13,3% można uznać, że podjęte działania pozwoliły nam utrzymać cennych pracowników.

Korzystając z metodologii 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. Badanie to powtórzyliśmy po dwóch latach tj. w grudniu 2022 roku w Polsce i w lutym 2023 roku w Ukrainie. Celem ponownego badania było sprawdzenie na ile zrealizowaliśmy założone zmiany i czy zostały one dostrzeżone przez pracowników. W odniesieniu do kultury organizacyjnej należy mieć na uwadze, że zmiany w tym zakresie dokonują się wolniej i wymagają dużej konsekwencji w działaniach.

O ile badanie środowiska pracy mówi nam nad czym powinniśmy pracować, a co utrzymać, o tyle badanie kultury wskazuje nam w jaki sposób powinniśmy te zmiany wprowadzać i o co w szczególności zadbać.

W badaniu kultury przeprowadzonym w 2020 roku zespół zarządzający, jak również menedżerowie i pracownicy określili zarówno kulturę, którą zaobserwowali jak i tę potrzebną nam do realizacji długoterminowej strategii rozwoju Grupy Pracuj. Na podstawie zebranych odpowiedzi 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.

Wyniki badania z 2022 roku wskazują na potrzebę zwrócenia uwagi na obowiązujący w organizacji model leadershipu i jego uspołnienie. Równocześnie jednak warty podkreślenia jest bardzo wysoki wynik satysfakcji z obszaru przełożony w badaniu środowiska pracy z roku 2022 – 85%.

Pracownicy zaobserwowali zmianę w podejściu do stawiania i realizacji celów polegającą na zwiększeniu nastawienia na osiąganie wyników i szybszym podejmowaniu decyzji. Wpływ na to miały niewątpliwie: zmiana systemu motywacyjnego dla osób w dziale sprzedaży Direct, którą dokonaliśmy w 2020 roku, zmiana systemu motywacyjnego dla osób w dziale sprzedaży Inside Sales, którą wdrożyliśmy w 2021 roku, a także uspołnienie celów i zaangażowanie większej części pracowników w ich ustalanie. Od 2021 roku wdrażamy w firmie metodologię zarządzania celami w oparciu o OKR (Objectives & Key Results).

To co możemy uznać za sukces to wzmocnienie kultury eksperymentowania w Grupie Pracuj. Działania w tym zakresie zostały pozytywnie odnotowane przez pracowników. Wiąże się to zapewne także ze wzrostem na przestrzeni ostatnich dwóch lat osób zatrudnionych w dziale rozwoju produktu i na stanowiskach technologicznych. Dobrze przyjmowany jest także proces zarządzania innowacyjnymi pomysłami, które mogą zgłaszać pracownicy w ramach projektu "Główka Pracuje". Osoby, których projekty zwyciężą otrzymują nagrody, informacja o projekcie jest udostępniana wewnątrz firmy i co najważniejsze sam projekt wchodzi do procesu planowania celów na kolejny rok. Dodatkowo warto podkreślić, że działania podjęte w obszarze eksperymentowania są spójne z wartością firmową, którą firma przyjęła w 2019 roku w postaci "odwagi" do działania i uczenia się na błędach.

Odnotowaliśmy także pozytywne zmiany w odniesieniu do oceny kultury feedbacku i doceniania. Jeżeli chodzi o feedback to należy zwrócić uwagę na liczne szkolenia dla menedżerów, które firma zaoferowała im na przestrzeni ostatnich dwóch lat, a także wdrożenie w 2021 roku procesu rozmów rozwojowych. W odniesieniu do budowania kultury doceniania warte podkreślenia są liczne działania, które wdrożyliśmy na przestrzeni ostatnich dwóch lat i są to m.in.: firmowe świętowanie sukcesów zespołowych, informowanie o sukcesach indywidualnych pracowników i wspólne świętowanie dnia doceniania. Wyróżniamy także pracowników, którzy związani są z firmą 5,10,15, czy 20 lat poprzez informowanie o tych jubileuszach na spotkaniach całej firmy i przyznawanie im nagród rzeczowych. Dodatkowo kulturę doceniania wspiera konkurs "GP Superstar", w którym wyłaniamy osoby, wyróżniające się pracą zgodnie z naszymi wartościami firmowymi. Wyboru zwycięzców dokonują pracownicy Grupy Pracuj. W 2022 roku zdecydowaliśmy się także powołać grupę roboczą złożoną z przedstawicieli pracowników, która przedstawiła zarządowi rekomendacje możliwych do wdrożenia działań z obszaru doceniania. Część z tych rekomendacji zostanie wdrożona od 2023 roku.

W odniesieniu do tematu kultury ważnym aspektem była także decyzja o utrzymaniu możliwości pracy w trybie zdalnym na większości stanowisk technologicznych oraz o wdrożeniu modelu pracy hybrydowej dla większości pozostałych stanowisk w spółkach polskich (dwa dni pracy z biura i możliwość trzech dni pracy zdalnej). Ten tryb pracy daje możliwość zarówno budowania zespołu i wymiany wiedzy, jak również jest satysfakcjonujący dla pracowników, gdyż stwarza lepsze warunki do pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym. Równocześnie jednak zdecydowaliśmy się utrzymać możliwość korzystania z biura przez 5 dni w tygodniu przez osoby, które preferują taki styl pracy, bądź też nie mają możliwości pracy z domu. Wprowadzony model pracy wymaga innej organizacji spotkań i wydarzeń firmowych, które z założenia mają obecnie także charakter integracyjny.

Podobnie jak wszyscy pracodawcy w Ukrainie Robota zmierzyła się z okropnościami agresji militarnej Federacji Rosyjskiej na Ukrainę na początku 2022 roku. Należy jednak podkreślić, że kadra zarządzająca była zaangażowana w tworzenie planu ciągłości działania od grudnia 2021 roku. Regularność działań i synchronizacja między kluczowymi funkcjami pozwoliły firmie przetrwać najbardziej krytyczne momenty. Organizacja miała przygotowany plan komunikacji, doraźnych działań, była przygotowana do stworzenia kopii zapasowych baz danych. Dodatkowo pracownicy otrzymali informacje nt. środków ostrożności, gdzie mogą się schronić i jakie są zalecenia dotyczące zachowania bezpieczeństwa. Dzięki podjęciu tych działań pierwsze komunikaty i instrukcje trafiły do wszystkich pracowników o godzinie 6.45 rano 24 lutego 2022 roku. Robota ma nakreślony zestaw wartości: siła i partnerstwo zespołu, koncentracja na użytkowniku, ambitne cele, innowacyjny rozwój, uczciwość i odpowiedzialność, które prowadzą nas przez trudne czasy podczas podejmowania i realizacji niełatwych decyzji.

Mając na uwadze podjęte w 2021 roku decyzje o kierunku zmian kultury organizacyjnej w spółce Robota nawet ekstremalnie trudne okoliczności roku 2022 nie przeszkodziły spółce w działaniach, które przyczyniają się do budowania kultury charakteryzującej się wysokim stopniem upodmiotowienia, empowermentu, przejrzystości procesów i procedur, strategią planowania średnio i długoterminowego oraz efektywnością operacyjną. W 2022 roku w organizacji wdrożono narzędzia i rozwiązania, które sprawiły, że procesy stały się bardziej przejrzyste i łatwiejsze w zarządzaniu:

- wdrożono narzędzie HR z modułami do wizualizacji Org.Chart, modulem zarządzania nieobecnościami, NewsFeed, bazą wiedzy, modulem zarządzania celami w metodologii OKR,
- opisano i udokumentowano listę procesów HR dotyczących onboardingu, off-boardingu, Wymiany informacji,
- zautomatyzowano wysyłanie pasków płacowych w celu zapewnienia większej przejrzystości w polityce wynagrodzeń.

Obecnie wśród głównych czynników najbardziej cenionych przez naszych pracowników w Robocie są uznana marka, produkt o wysokim znaczeniu społecznym, nowoczesne zaplecze technologiczne, nowoczesna, innowacyjna przestrzeń biurowa, godziwy poziom wynagrodzenia, ciekawe zadania i projekty, możliwość wyboru trybu pracy zdalnej/hybrydowej.

Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

GRI 3-3; 403-1, 403-9

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią dla nas ważny obszar działań. W Grupie Pracuj funkcjonuje kompleksowy system zarządzania BHP, który obejmuje procedury, instrukcje, przepisy i standardy.

Podjęliśmy wiele działań, aby zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy. Pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie przestrzegania procedur BHP. Przeprowadzamy także regularne kontrole stanu technicznego urządzeń oraz ich konserwację.

Współpracujemy również z zewnętrzną firmą specjalizującą się w zakresie BHP, aby pozyskiwać wiedzę i rozwiązania, które pozwolą nam na ciągłe doskonalenie w tym obszarze.



Grupa Pracuj przestrzega obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz monitoruje liczbę wypadków przy pracy. W 2022 roku nie odnotowano żadnego wypadku.

Liczba wypadków	2022	2021	2020
Wypadki lekkie	-	-	1
Wypadki ciężkie	-	-	-
Wypadki śmiertelne	-	-	-

W odniesieniu do naszej spółki Robota w Ukrainie przez cały 2022 rok obowiązywał tam tryb pracy zdalnej, bez wymogu obecności w biurze. We wrześniu 2022 roku biuro w Kijowie zostało ponownie przygotowane do przyjmowania pracowników chcących korzystać z przestrzeni biurowej w celu zapewnienia im m.in. dobrych warunków pracy i lepszego dostępu do mediów. Środki bezpieczeństwa w biurze i na terenie biurowca, zostały wdrożone przez administratora przestrzeni biurowej, z której korzysta Robota. Zostały zorganizowane pomieszczenia schronu wyposażone w ogrzewanie i łącze internetowe. To sprawia, że nawet podczas alarmów powietrznych pracownicy mogą kontynuować pracę w miarę dogodnych warunkach i bez większego wpływu na efektywność..

W międzyczasie powierzchnie biurowe Robota zarówno w Kijowie, jak i w Czernihowie były przygotowane w taki sposób, aby mogli z nich korzystać także pracownicy potrzebujący pomocy np. w okresach przerw w dostawie prądu. Każdy pracownik, który w czasie najcięższego bombardowania infrastruktury miał potrzebę noclegu w ogrzewanym i zaopatrzonym w elektryczność miejscu lub skorzystania z ciepłego posiłku mógł pojawić się w biurze, które zostało wyposażone w 2000 litrów wody, 1700 sztuk konserw i w karimaty. Zapewnione środki związane z przygotowaniem biura do przerw w dostawie prądu, a także organizacja taksówek wahadłowych dla pracowników w celu bezpiecznego dojazdu do metra podczas przerwy w dostawie prądu zostały szczególnie wysoko ocenione przez pracowników w komentarzach do ankiety eNPS przeprowadzonej w grudniu 2022 roku.

Nasi Klienci

GRI 3-3, GRI 418-1

Relacje z klientami i kandydatami

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 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.





Edukacja rynku

GRI 3-3


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

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

Raporty:


-  „Rutyna czy dopasowanie? Jak rekruterzy tworzą zawartość oferty pracy”
-  „A co na to kandydat? Ogłoszenia o pracę w perspektywie szukających pracy”
-  „Utopia czy realizm? Kultura organizacyjna w oczach zatrudnionych i zatrudniających”
-  „Na strategicznym biegu” raport z corocznego badania HR-u portret własny, identyfikujący wyzwania branży

Badania:

-  „HR-U portret własny 2022” – 9. Edycja badania poświęconego potrzebom, wyzwaniom i zmianom w branży HR, w którym wzięło udział 641 respondentów

Akademia inspiracji

W ramach działań edukacyjnych Grupa prowadzi Akademię Inspiracji - cykl bezpłatnych webinarów dla HR-owców, sympatyków branży, właścicieli firm i menedżerów. Naszymi prelegentami są eksperci branżowi, marketingowcy, inspiratorzy, mówcy. Do najciekawszych w 2022 roku należą:

-  „feminatywy w ofertach pracy. Jak ich używanie wpływa na rekrutację?” – webinar z Maciejem Makselonem i Anną Hołdyńską

W 2021 roku, Pracuj.pl przeprowadził największe w Polsce badanie języka ofert pracy. O ocenę inkluzywności ogłoszeń, zapytaliśmy 18 000 respondentek. 83% z nich stwierdziło, że żeńskie odpowiedniki nazw stanowisk powinny być używane powszechnie, na równi z męskimi.

W trakcie webinaru, opowiedzieliśmy o tym, po co w języku polskim obecne są feminatywy i kiedy warto ich używać. Znaleźliśmy odpowiedź na pytanie, czy kobiety chciałyby mieć wpływ na nazwę swojego stanowiska. Pokazaliśmy, jak wygląda zmiana żeńskiej końcówki z perspektywy kandydatki a jak z perspektywy działu HR. Zastanowiliśmy się, czy dyrektor może być równy dyrektorce? Sprawdziliśmy, które marki publikując ogłoszenia o pracę, stosują już z powodzeniem feminatywy. (798 zapisanych na webinar, 230 wyświetleń w ciągu doby i ponad 1210 wyświetleń nagrania po transmisji)

- „Dlaczego twoje ogłoszenie nie działa? 7 sposobów na napisanie skutecznego ogłoszenia o pracę w IT.” – webinar z Krzysztofem Kempieńskim i Mariuszem Witkowskim

Rynek pracy IT niesie za sobą wiele wyzwań. Aby sprostać oczekiwaniom potencjalnych kandydatów i kandydatek, firmy starają się przyciągnąć ich uwagę, tworząc skuteczne oferty pracy. Celem spotkania była edukacja klientów, którzy prowadzą procesy rekrutacyjne dla branży IT. Zwrócenie uwagi na wyzwania w pozyskiwaniu potencjalnych kandydatów i kandydatek oraz bariery, stojące na tej drodze. (573 zapisanych na webinar, 548 wyświetleń w ciągu doby i ponad 963 wyświetleń nagrania po transmisji)

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

Chcieliśmy docenić obszar HR & EB i zadbać szczególnie o naszych kolegów i koleżanki, którzy na co dzień przeprowadzają szereg działań – od budowania kultury organizacyjnej, po procesy rekrutacyjne i rozwój talentów. Webinar poruszał tematykę work-life balance, która w obecnych czasach wybrzmiewa w licznych komunikatach. Na spotkaniu dowiedzieliśmy się o równowadze, zachowaniu spokoju i wsłuchaniu się w wewnętrzny głos, który drzemie w każdym z nas, ale nie zawsze mamy przestrzeń, aby go wykorzystać. Dywagowaliśmy na temat rozpraszczy oraz o niebezpieczeństwach i korzyściach rozpraszczenia się. (680 zapisanych na webinar, 591 wyświetleń w ciągu doby i prawie 4,5 tys. wyświetleń nagrania po transmisji)

Kawa z Pracuj.pl

Śniadania dla klientów połączone ze szkoleniem. W trakcie 16-tu spotkań stacjonarnych szkoliliśmy klientów z obszaru employer branding oraz przeprowadziliśmy warsztat z tworzenia efektywnych ofert pracy. W sumie w cyklu wzięło udział ponad 600 osób.

Aktywizacja i edukacja kandydatów

Edukujemy również kandydatów. Wspieramy ich na każdym etapie procesu rozwoju ścieżki zawodowej i zmiany pracy.

Edukacyjne akcje z partnerem

W Grupie Pracuj regularnie podejmujemy edukacyjne akcje z partnerami medialnymi, które edukują jak ważne jest, aby być aktywnym na rynku pracy, zmieniać pracę na lepszą i rozwijać swoją karierę. W 2022 roku dwukrotnie stworzyliśmy edukacyjne cykle z Radiem 357. Wiosną podjęliśmy na antenie temat pracy zawodowej, pracy zdalnej i hybrydowej, zmiany pracy oraz kompetencji cyfrowych. Nasi eksperci razem z redaktorami próbowali odpowiedzieć na pytanie jak pracować lepiej. Zasięg tych audycji wyniósł 173 600 osób. Jesienią zrealizowaliśmy cykl reportaży radiowych, w których pokazywaliśmy słuchaczom, że praca może być czynnikiem, który zmienia życie na lepsze. Tych materiałów wysłuchało 351 000 słuchaczy.

Dodatkowo jesienią 2022 roku wspólnie z redakcją Noizz przygotowaliśmy dwa reportaże wideo dotyczące przebranżowienia. Ich celem było pokazanie, że zmiana pracy może być pozytywnym krokiem na ścieżce kariery i nie należy się go bać. Łącznie reportaże wygenerowały 432 000 odsłon.

Porady.pracuj.pl

Serwis kontentowy porady.pracuj.pl to zbiór porad zawodowych i darmowych narzędzi przydatnych w procesie rekrutacji dla kandydatów na rynku pracy, tj. kalkulator wynagrodzeń czy kreator CV. W ramach serwisu użytkownicy mogą znaleźć liczne artykuły i wywiady z ekspertami dotyczące nie tylko samego procesu rekrutacji, czy etapu szukania pracy, ale również życia zawodowego, relacji z pracodawcą i współpracownikami oraz wyzwań związanych z trendami na dzisiejszym rynku pracy. Serwis podzielony jest na 5 głównych sekcji: CV i list motywacyjny, Rozmowa rekrutacyjna, Student, Kariera i rozwój, Życie zawodowe, Kursy oraz Поради w języku ukraińskim. W 2022 roku porady.pracuj.pl wygenerowały 2 274 741 wyświetleń strony oraz osiągnęły 1 792 052 nowych użytkowników.

Kursy online dla kandydatów

Kursy online to bezpłatne treści dla kandydatów dostępne na YouTube Pracuj.pl oraz w serwisie Pracuj.pl. W 2022 roku przygotowaliśmy 2 kursy, nt. organizacji pracy oraz autoprezentacji, a każdy z nich składał się z 4 indywidualnych lekcji wideo. W ośmiu 45-minutowych lekcjach, które poprowadzili eksperci poruszanej tematyki. Znany prezenter Tomasz Kammel i HR Business Partnerka z Grupy Pracuj Jolanta Lewandowska-Bitkowska opowiedzieli jak zwiększyć swoje kompetencje komunikacyjne i nauczyć się trudnej sztuki wystąpień publicznych offline i online, aby poczuć się pewnie podczas prezentacji i spotkań biznesowych oraz rozmów kwalifikacyjnych. Natomiast Jacek Kłosisiński, autor bloga klosinski.net, który na co dzień pomaga jak zrobić z małego biznesu fajną pracę, uczył w kursie online nt. dobrej organizacji i narzędziach realizacji zadań dobranych do własnego stylu działania jako podstawy sukcesu w pracy zawodowej. Lekcje kursy online Pracuj.pl zebrały 4000 wyświetleń w serwisie Youtube.

Podcast DOBRA ROBOTA

Dobra Robota to podcast, w którym rozmawiamy o blaskach i cieniach kariery zawodowej. Zapraszamy inspirujących gości, którzy dzielą się swoją wiedzą oraz doświadczeniem i podpowiadają, jak odnaleźć się na rynku pracy, jak pokierować swoją karierą zawodową i jak znaleźć złoty środek między pracą a życiem osobistym. Rozmowy są dostępne do odsłuchania w serwisie YouTube oraz w najpopularniejszych platformach streamingowych. W 2022 roku zrealizowaliśmy 3. oraz 4. sezon podcastu, każdy z nich składał się z pięciu odcinków. Sezon 3. odsłuchano 245 624 razy, natomiast sezon 4. trafił do 210 905 słuchaczy.

"Pracuj z głową" rozmowy video i podcast

Projekt edukacyjny, skierowany do użytkowniczek i użytkowników Pracuj.pl. Działania zaplanowane w odpowiedzi na wybuch wojny w Ukrainie i nową sytuację niepewności na rynku pracy dla polskich i ukraińskich pracowników. 4 nagrania video, wygenerowały łącznie 142 tys. wyświetleń

Zaangażowanie społeczne i relacje z lokalnymi społecznościami

GRI 413-1

Zwolnieni z Teorii

2022 rok to 4. edycja współpracy Grupy Pracuj z Fundacją Zwolnieni z Teorii, podczas której dotarliśmy do 1350 szkół. Wspólnie kształcimy wśród młodych osób kompetencje niezbędne na rynku pracy, wspierając ich w realizacji projektów społecznych. Chcąc wyrównywać szanse młodych na rynku pracy wspieramy też grupę Nauczycieli Zwolnionych z Teorii (884 osoby). To nauczyciele, którzy chcą rozwijać u uczniów praktyczne kompetencje i motywować ich do działania na rzecz otoczenia. Dzięki udziałowi w programie rozwijają swoje umiejętności, biorą udział w szkoleniach, mają dostęp do platformy z materiałami edukacyjnymi. Wśród społeczności Zwolnionych z Teorii udostępniamy moduł o tworzeniu CV, który osiągnął 2100 wyświetleń. W 2022 roku uczestniczyliśmy w Wielkim Finale Zwolnionych z Teorii, podczas którego na naszym stoisku młodzi mogli skonsultować swoje CV i przygotować się do rozmów kwalifikacyjnych. W wydarzeniu wzięło udział ponad 2500 osób.

Sukces Pisany Szminką

Aby wyrównywać szanse na rynku pracy w 2022 roku już po raz 3. Grupa Pracuj wsparła 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, podcasty i filmy. Z pomocą Grupy Pracuj zorganizowano 8 webinarów, które dotarły do 25 000 odbiorców. Poruszały one takie tematy jak np. przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, asertywność w pracy czy autoprezentacja. Wspólnie wydaliśmy także 3 e-booki, które zostały pobrane przez 5000 osób. Edukowaliśmy w nich w temacie powrotu na rynek pracy po urlopach związanych z wychowaniem dzieci, pisaliśmy o kompetencjach przyszłości i o tym jakich błędów unikać przy tworzeniu CV.

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

Od 7. lat Grupa Pracuj wspiera młode talenty technologiczne w ramach Funduszu Stypendialnego przy Fundacji Batorego. Od początku jego istnienia wspieramy młodych ludzi z niezamożnych środowisk, zakwalifikowanych na pierwsze lata studiów z zakresu informatyki i nowych technologii. Stypendia otrzymują maturzyści zaangażowani społecznie, aspirujący do rozwoju kariery w dziedzinach kluczowych dla przyszłości rynku pracy. W 2022 roku stypendia otrzymało 15 studentów, łączne wsparcie wyniosło 127 500 PLN

Wolontariat pracowniczy

W ramach wolontariatu pracowniczego „**Pomoc z efektem W@W**” już od 10. edycji zachęcamy naszych pracowników do aplikowania o granty na projekty społeczne. Co roku w wolontariat angażuje się kilkadziesiąt osób, wspierając organizacje, które są im bliskie. W 2022 roku zrealizowaliśmy 15 projektów, w które zaangażowało się aż 50 pracowników i pracowniczek. Łącznie wsparliśmy organizacje kwotą 75 tysięcy złotych. Wśród beneficjentów znaleźli się m.in.: kadra pracownicza Fundacji Podaruj Miłość, która wspiera osoby z niepełnosprawnościami, podopieczni Hospicjum im. Małego Księcia w Lublinie, podopieczni Podkarpackiego Hospicjum dla Dzieci, dzieci chorujące na cukrzycę z Koła Pomocy Dzieciom i Młodzieży z Cukrzycą w Lublinie, zwierzęta, będące pod opieką Fundacji Psy Ulicy, osoby wychodzące z domów dziecka, dzieci z rodzin dysfunkcyjnych, osoby z autyzmem, osoby z Ukrainy, które są pod opieką Fundacji Twarze Depresji oraz Fundacji Dom w Łodzi.

Dodatkowe działania – wsparcie dla Ukrainy w obliczu wojny






W 2022 roku Grupa Pracuj wdrożyła działania na rzecz wsparcia dla Ukrainy w obliczu wojny.

Firma pomagała swoim pracownikom w Ukrainie, zatrudnionym w serwisie Robota.ua. Przekazała także pół miliona złotych na rzecz Polskiej Akcji Humanitarnej, pół miliona złotych na rzecz Ukraińskiego Domu w Warszawie, prowadzonego przez Fundację Nasz Wybór, a także 5 milionów hrywien Ukraińskiemu Czerwonemu Krzyżowi.

W rozwiązaniach Grupy Pracuj (Pracuj.pl, eRecruiter, the:protocol) pojawiły się nowe funkcje wspierające osoby posługujące się językiem ukraińskim w wyszukiwaniu ofert w serwisie i w kontakcie z pracodawcami. W serwisie Pracuj.pl utworzono specjalną zakładkę z ofertami firm otwartych na kandydatów z Ukrainy. Pracodawcy mogą odpowiednio wyróżnić swoje ogłoszenie, pojawiła się też możliwość filtrowania ogłoszeń dla osób z Ukrainy. Wdrożono formularze aplikacyjne w języku ukraińskim. Filtry ofert i oznaczenia dla kandydatów z Ukrainy zostały wdrożone także na platformie the:protocol, przeznaczonej dla profesjonalistów branży tech.

W serwisie Porady.pracuj.pl znalazły się teksty ze wskazówkami zawodowymi w języku ukraińskim, dedykowane osobom szukającym pracy w nowym, słabo znanym sobie środowisku zawodowym. Pracuj.pl przygotowało ponadto bezpłatne konsultacje CV online dla osób z Ukrainy, które będą poszukiwały zatrudnienia w Polsce.

Przygotowaliśmy też cykl contentowy edukujący pracodawców jak zadbać o pracowników w tym czasie

-  EBOOK | „Jak wspierać swoich pracowników w czasach wojny w Ukrainie?”
-  „W obliczu wojny. Komunikacja w służbie wsparcia pracowników”
-  „Przywództwo w dobie lęku i niepewności”
-  „Przekuć sprint w maraton. Jak firmy i HR mogą realnie wspierać pracowników w obliczu wojny w Ukrainie?”
-  „Jak zatrudniać i wspierać pracowników z Ukrainy?”

Spółka Robota bardzo pręźnie wspiera swoich pracowników walczących na froncie oraz angażuje się w działania mające na celu zebranie środków i materiałów pomocowych na konkretne cele. W ramach swoich urodzin Robota zorganizowała cykl wydarzeń wśród swoich klientów. Dzięki wspólnemu wysiłkowi i darowiznom spółka przekazała 4 ambulanse oraz 2 samochody terenowe wybranym organizacjom. Inne aukcje i wydarzenia pozwoliły na zakup sprzętu wojskowego oraz innych potrzebnych rzeczy w toczącym się konflikcie.

E – ENVIRONMENT. Środowisko.

Zarządzanie wpływem na środowisko

GRI 3-3

W Grupie Pracuj zdajemy sobie sprawę z istotności odpowiedzialności za wpływ na środowisko. 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.

Less Waste Office

Tworzenie zrównoważonego środowiska pracy to istotny element strategii organizacji i nowoczesnego sposobu działania.

Znaczna część biur (aż 5 896 metrów kwadratowych naszych powierzchni biurowych), zlokalizowana jest w budynkach z systemem certyfikacji typu BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) lub LEAD (Leadership in Energy and Environmental Design). Podczas budowy zastosowano przyjazne środowisku materiały budowlane i wykończeniowe – wolnych od, lub emitujących minimalne ilości lotnych związków organicznych, co znacząco poprawia jakość powietrza wewnątrz biura, a co za tym idzie pozytywnie wpływa na samopoczucie pracowników.

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

Grupa wybiera produkty biurowe i gospodarcze posiadające certyfikaty PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) oraz Ecolabel – oznacza to, że ich wyprodukowanie oraz cykl życia, miało jak najmniejszy wpływ na środowisko naturalne. Z kolei nasi dostawcy usług utrzymania czystości stosują produkty biodegradowalne i ekologiczne we współpracy z nami.

Wpływ na klimat

GRI 305-1, 305-2

Metodologia

Jak każda organizacja, Grupa Pracuj wpływa na klimat poprzez emisję gazów cieplarnianych w wyniku swojej działalności. W 2022 roku po raz pierwszy policzyliśmy wielkość emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i 2 zgodnie ze standardem The Greenhouse Gas Protocol.

Gaz cieplarniany ujęty we wskaźnikach emisji dla paliw obejmuje emisje CO₂, a także emisje metanu oraz podtlenku azotu (baza danych DEFRA - Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii). W przypadku energii elektrycznej i ciepła wykorzystane wskaźniki obejmują tylko emisje CO₂. Wskaźniki te pochodzą z m. in. z raportów przygotowanych przez KOBIZE (Krajowy ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami) oraz URE (Urząd Regulacji Energetyki).

Obliczenia przeprowadzono dla spółek należących do Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kontroli operacyjnej na poziomie Grupy Pracuj S.A., uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych lokalizacjach.

Ponadto, wskaźniki emisji dla energii elektrycznej dla Polski oraz innych krajów europejskich (metoda market-based) pochodzą z raportu przygotowanego przez AIB (Association of Issuing Bodies) pn. „Residual Mixes and European Attribute Mix of 2021”. Są to wskaźniki emisji dla Residual mix. Z tego samego raportu pochodzą także wskaźniki emisji dla energii elektrycznej dla Niemiec i Francji używanych w metodzie location-based- wskaźnik emisji dla production mix. Dla Polski odpowiadający wskaźnik został obliczony na podstawie danych zawartych w dokumencie „WSKAŹNIKI EMISYJNOŚCI CO₂, SO₂, NO_x, CO i pyłu całkowitego DLA ENERGII ELEKTRYCZNEJ na podstawie informacji zawartych w Krajowej bazie o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji za 2020 rok”. Wskaźnik został przeliczony, aby dostosować go do wymagań GHG Protocol. Dla Ukrainy wskaźnik emisyjności pochodzi ze strony:

<https://ourworldindata.org/grapher/co2-per-unit-energy?tab=chart&country=~UKR>. Dla energii elektrycznej pokrytej Gwarancjami Pochodzenia energii z OZE wskaźnik emisji wynosi 0.

Wskaźnik emisji dla ciepła dla Polski pochodzi z publikacji URE „Energetyka ciepła w liczbach 2021”, natomiast dla innych krajów z Bazy danych DEFRA - zakładka Heat and Steam.

W obliczeniach nie uwzględniono gazów wchodzących w skład uwalnianych czynników chłodniczych.

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

Jako rok bazowy przyjęto rok 2022, ponieważ jest to pierwszy okres, dla którego przeprowadzono obliczenia emisji GHG. Źródłami wskaźników emisji oraz wartości opałowych wykorzystanych do przeliczenia jednostek były publikacje KOBIZE (Krajowy ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), Urzędu Regulacji Energetyki oraz baza danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii).

Obliczenia przeprowadzono dla spółek należących do Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kontroli operacyjnej na poziomie Grupy Pracuj S.A., uwzględniając w ten sposób 100% emisji powstałych w analizowanych lokalizacjach.

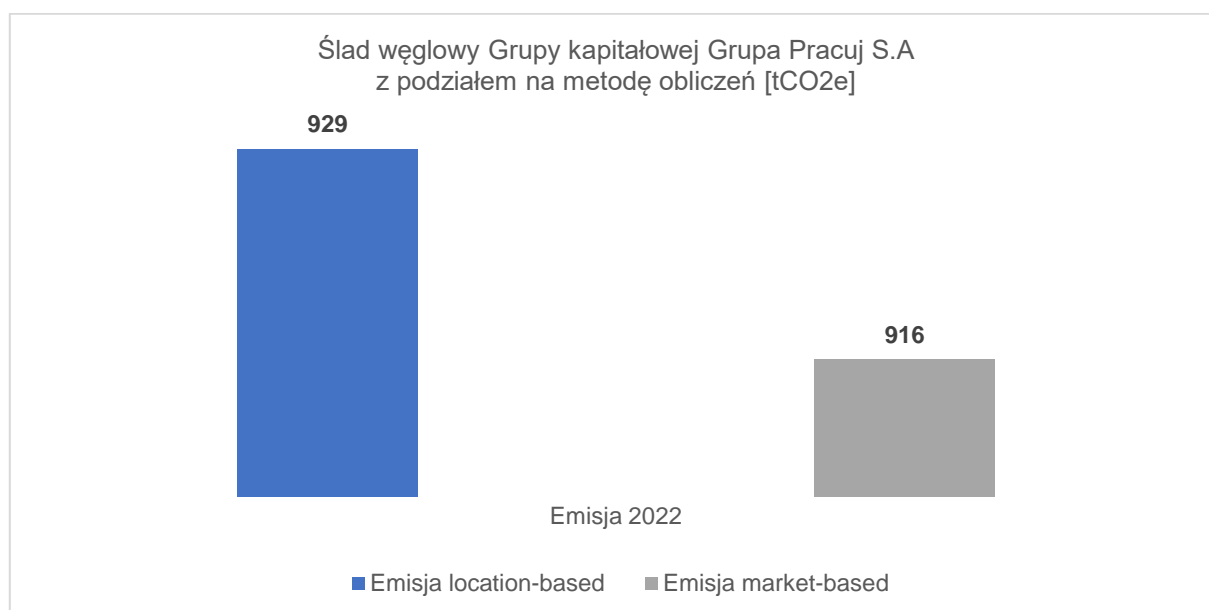
Wielkość emisji z wytwarzania zakupionej energii elektrycznej obliczono według dwóch metod. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski, zaś w metodzie market-based uwzględniono hierarchię wartości używanych wskaźników wg GHG Protocol i do obliczeń wykorzystano wskaźniki residual mix dla danego kraju, zaprezentowane w raporcie AIB.

Wyniki i komentarz

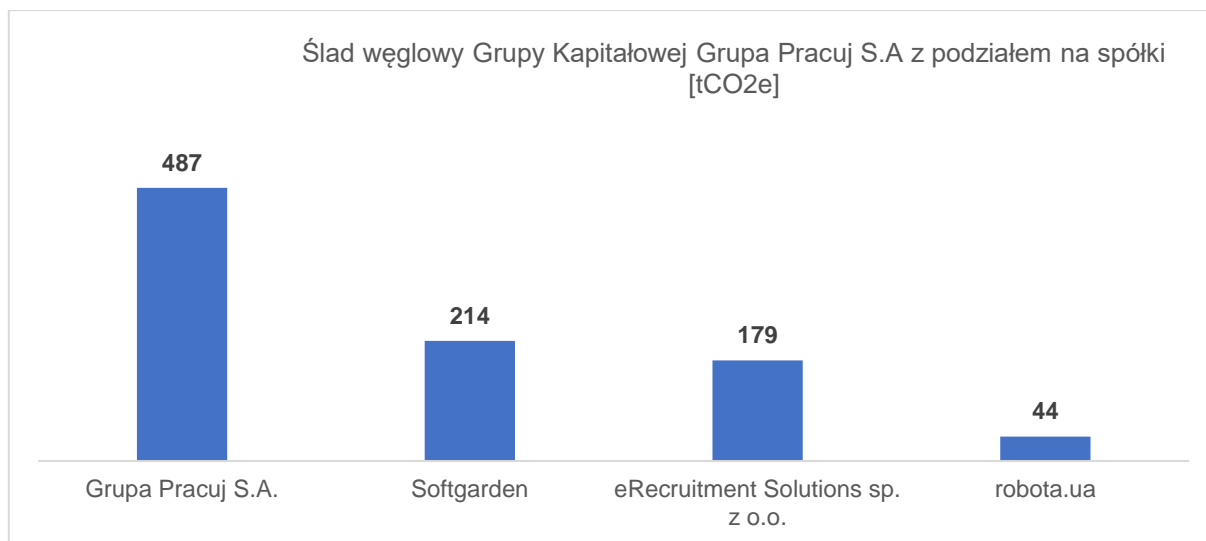
Ślad węglowy Grupy za 2022 rok wyniósł łącznie 929 t CO₂e, według obliczeń metodą location-based (LB). Z kolei ślad węglowy liczony metodą market-based (MB) wyniósł 916 tCO₂e. Wyniki otrzymane metodą location-based są wyższe o 1,01% co wynika z faktu, że firma posiada certyfikat pochodzenia OZE, uwzględniony w metodzie market-based, co przyczynia się do zmniejszenia śladu węglowego.

Głównym źródłem emisji w Grupie Kapitałowej Grupa Pracuj S.A było ciepło, które odpowiadało za ponad 40,6% śladu węglowego. Drugi w kolejności największy udział procentowy w śladzie węglowym grupy miały emisje ze zużycia energii elektrycznej (33,9%). Następnie kolejno zużycie benzyny (21,4%), zużycie oleju napędowego (3,0%), oraz gazu ziemnego (1,1%).

Wykres 2. Ślad węglowy Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. z podziałem na metodę obliczeń



Wykres 2. Ślad węglowy Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A z podziałem na lokalizację (market- based).



Wykres 3. Źródła emisji GHG w Grupie Kapitałowej Grupa Pracuj S.A

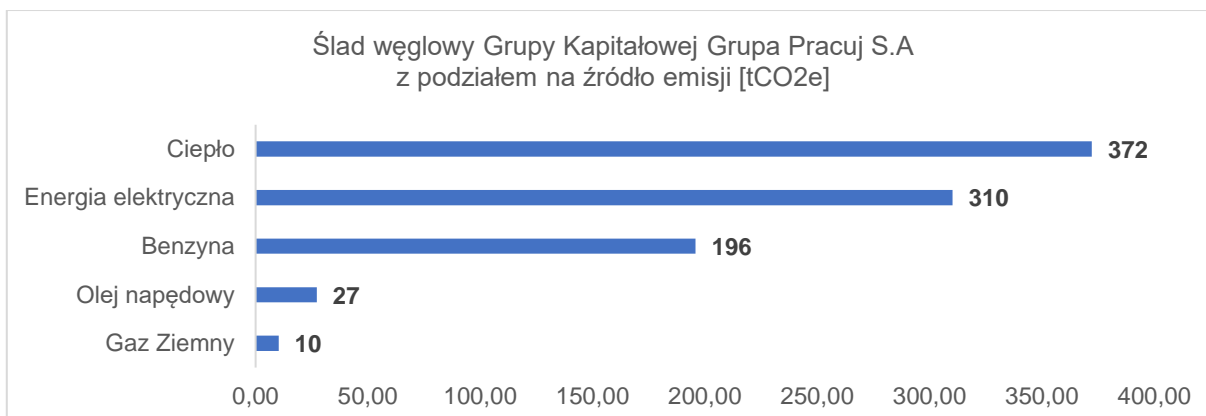


Tabela 1. Bezpośrednie i pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych

2022				
ŹRÓDŁO EMISJI GHG	Metoda market-based		Metoda location-based	
	Tony CO2e	% emisji	Tony CO2e	% emisji
Zakres 1	233,56	25,15%	233,56	25,49%
PALIWA	233,56	25,15%	233,56	25,49%
Benzyna	195,91	21,09%	195,91	21,38%
Olej napędowy	27,32	2,94%	27,32	2,98%
Gaz ziemny	10,33	1,11%	10,33	1,13%
Zakres 2	695,20	74,85%	682,64	74,51%
Energia ciepła	372,34	40,09%	372,34	40,64%
Energia elektryczna	322,87	34,76%	310,30	33,87%
Zakres 1+2	928,76	100,00%	916,20	100,00%

Tabela 2. Wielkość emisji Grupy Pracuj S.A. w podziale na spółki- metoda market- based

2022		
METODA MARKET-BASED		
SPÓŁKA	Tony CO2e	% emisji
Zakres 1	233,56	25,49%
Grupa Pracuj S.A.	160,87	17,56%
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	35,57	3,88%
softgarden	33,97	3,71%
Robota.ua	3,16	0,34%
Zakres 2	682,64	74,51%
Grupa Pracuj S.A.	320,76	35,01%
softgarden	178,88	19,52%
eRecruitment Solutions sp. z o.o.	142,46	15,55%
Robota.ua	40,55	4,43%

Tabela 3. Wielkość emisji Grupy Pracuj S.A. w podziale na kraje- metoda market- based

2022		
KRAJ	Tony CO2e	% emisji
Zakres 1	233,56	25,49%
Polska	196,43	21,44%
Niemcy	33,97	3,71%
Ukraina	3,16	0,34%
Zakres 2	682,64	74,51%
Polska	473,60	51,69%
Niemcy	167,64	18,30%
Ukraina	40,55	4,43%
Francja	0,84	0,09%
Zakres 1+2	916,20	100,00%

Tabela 4. Wielkość emisji biogenicznych Grupy Pracuj S.A. w podziale źródła

2022		
ŹRÓDŁO EMISJI BIOGENICZNYCH	Tony CO2e	% emisji
Benzyna - biogeniczna	7,52	86,46%
Olej napędowy - biogeniczny	1,18	13,54%
Razem	8,69	100,00%

Tabele zgodności z wymogami ujawnień

Poniższe tabele prezentują zgodność raportu z wymogami UoR oraz GRI.

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	75	tak
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	71-115	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień społecznych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	92	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień pracowniczych oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	92	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień środowiska naturalnego oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	111	tak
Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do zagadnień poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji oraz rezultaty stosowania tych polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	89	tak
Opis procedur należytej staranności – jeżeli jednostka je stosuje w ramach polityk	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	71-115	tak
Opis istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki mogących wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia niefinansowe i sposób zażądania nimi	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych	86	tak

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Numer strony w raporcie	Komentarz
GRI 2-1	Szczegóły dotyczące organizacji	9	
GRI 2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju organizacji	67	
GRI 2-3	Cykl raportowania i dane kontaktowe	119	
GRI 2-4	Korekty informacji	119	
GRI 2-5	Weryfikacja zewnętrzna	119	
GRI 2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	74	
GRI 2-7	Pracownicy	91	
GRI 2-8	Inne osoby wykonujące pracę na rzecz organizacji	91	
GRI 2-9	Struktura zarządcza	79	
GRI 2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	47	
GRI 2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	47	
GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	51	
GRI 2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	51	
GRI 2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	84	
GRI 2-15	Konflikt interesów	56	
GRI 2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	88	
GRI 2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego dotycząca zrównoważonego rozwoju	83	
GRI 2-18	Ocena działań najwyższego organu zarządzającego	83	
GRI 2-19	Polityka wynagrodzeń	59	
GRI 2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	94	
GRI 2-21	Wskaźnik całkowitego rocznego wynagrodzenia	n/d	Spółka nie była w stanie w tym roku obliczyć wymaganego wskaźnika. Równocześnie informacja na temat wynagrodzenia członków RN i Zarządu są jawne i dostępne na stronie 59 niniejszego Sprawozdania
GRI 2-22	Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju	3	W Spółce nie została przyjęta formalna strategia biznesowa, w związku z czym nie istnieje sformalizowany dokument, który by uwzględniał tematykę ESG, w tym sprawy społeczne i pracownicze. Mimo nieprzyjęcia ww. dokumentu do stosowania w Spółce, Spółka

		dba o zapewnienie w ramach swojej organizacji równouprawnienia płci, należytych warunków pracy i poszanowania praw pracowników, a także dba o dobre relacje z klientami i na bieżąco podejmuje stosowne działania do osiągnięcia tych celów.
GRI 2-23	Zobowiązania dotyczące zrównoważonego rozwoju	83
GRI 2-24	Realizacja zobowiązań ujętych w Politykach	83
GRI 2-25	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	88
GRI 2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porady i zgłaszania wątpliwości	88
GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	120
GRI 2-28	Członkostwo w organizacjach	79
GRI 2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	76
GRI 2-30	Zbiorowe układy pracy	98

Tematy istotne 2022

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Komentarz
Zarządzanie zasobami ludzkimi			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	72-122	
GRI 401-1 - 2016	Nowe zatrudnienia i rotacja pracowników	92	
GRI 401-2 - 2016	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	99	
GRI 405-1 - 2016	Różnorodność organów nadzorczych i zarządzających oraz pracowników	96	
Rozwój pracowników			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	100	
GRI 404-2 – 2016	Programy rozwoju umiejętności i ułatwiające zmiany	100	
Bezpieczne środowisko pracy			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	105	
GRI 403-1 2018	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	105	
GRI 403-9 2018	Wypadki miejscu pracy	105	
Edukacja na rynku pracy działania kształtujące pracę rekruterów i pracodawców			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	107	
Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	86	
Etyka i przeciwdziałanie korupcji			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	86	
GRI 205-1	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte w związku z nimi działania	86	
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom	86	
Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	87	
GRI 418-1	Uzasadnione reklamacje/skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	87	
Innowacyjność i rozwój technologiczny			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	75	
Emisje gazów cieplarnianych			
GRI 3-3 2021	Zarządzanie tematem istotnym	114	
305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych Zakres 1	115	
305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych Zakres 2	115	

O Raporcie

Podstawy sporządzania sprawozdania z informacji niefinansowych

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI2-14, GRI 2-27

Sprawozdanie na temat danych niefinansowych Grupy Pracuj obejmuje wszystkie spółki Grupy Pracuj.

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.

Zgodnie z zasadami raportowania GRI w procesie ustalania zakresu raportowanych informacji (identyfikacji tematów istotnych) przeprowadziliśmy badanie wśród naszych interesariuszy zewnętrznych, którego wyniki zostały opisane w dalszej części Sprawozdania.

Zarząd Spółki brał czynny udział w procesie analizy kluczowych obszarów ESG dla Spółki i wyboru tematów istotnych do zaraportowania.

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

Dane zawarte w dokumencie odnoszą się do okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 roku (o ile nie wskazano inaczej). Dane liczbowe wykorzystane w raporcie pochodzą z wewnętrznych systemów raportowania. Grupa pracuj raportuje informacje niefinansowe w cyklu rocznym. Spółka nie poddaje danych niefinansowych zewnętrznej weryfikacji.

Nie zidentyfikowano żadnych informacji opublikowanych w ramach Oświadczenia na temat informacji niefinansowych za rok 2021, które wymagałyby korekty.

Kontakt

GRI 2-3

Kontakt w sprawie sprawozdania na temat informacji niefinansowych za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku

Monika Banasiak

IR Manager

Monika.Banasiak@pracuj.pl

668378793

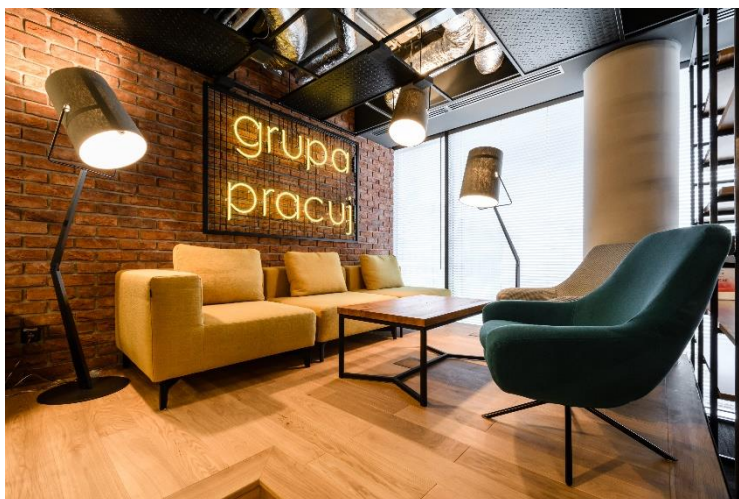
GRI 2-1

Siedziba spółki:

Grupa Pracuj S.A.

ul. Prosta 68

00-838 Warszawa



TAKSONOMIA

Podstawowe założenia

Taksonomia UE to metoda klasyfikacji działalności przedsiębiorstw z perspektywy ich istotnego wpływu na środowisko.

Zgodnie z zapisami art. 8 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2020/852 przedsiębiorstwa niefinansowe zostały zobowiązane do ujawniania w swoich sprawozdaniach informacji na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu działalność tego przedsiębiorstwa jest związana z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo.

Zgodnie z zapisami art. 8 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2020/852 zobowiązano przedsiębiorstwa niefinansowe do ujawniania informacji na temat udziału procentowego obrotu, nakładów kapitałowych i wydatków w ich działalności związanej z aktywami lub procesami związanymi z działalnością gospodarczą zrównoważoną środowiskowo.

W konsekwencji powyższych zapisów, zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2021/2178 przedsiębiorstwa niefinansowe zostały zobowiązane do dokonania ujawnień za rok obrotowy 2022, publikowanych od 1 stycznia 2023 roku do prezentacji informacji dotyczący klasyfikacji ich działań w odniesieniu do wymogów Taksonomii, a także spełnianie szczegółowych technicznych kryteriów kwalifikacji ustanowionych przez Komisję Europejską i rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 dla dwóch pierwszych celów środowiskowych, a mianowicie: - łagodzenie zmian klimatu - adaptacja do zmian klimatu.

Proces badania zgodności z wymogami Taksonomii UE

Krok 1 – Klasyfikacja działalności

Spółka dokonała przeglądu działalności Grupy oraz zweryfikowała informacje finansowe dotyczące obrotów, nakładów i kosztów oraz w oparciu o dodatkowe informacje od osób zajmujących się procesami i usługami od strony operacyjnej wyodrębniła trzy rodzaje działalności, przy czym dwie z nich nie spełniały kryterium istotności finansowej, które w przypadku Grupy wynosi 3 mln zł.

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

Usługi zakwalifikowane do tego obszaru polegają na udzieleniu dostępu do aplikacji umożliwiających klientowi zarządzanie obszarami i procesami HR poprzez funkcjonalności dostępne w aplikacjach, jak również umożliwiającej dokonanie integracji i automatyzacji procesów z aplikacjami zewnętrznymi. Usługi świadczone są w modelu SaaS (*Software as a Service*), czyli modelu dystrybucji oprogramowania polegającym na udzieleniu użytkownikowi dostępu do oprogramowania uruchomionego przez dostawcę usługi w infrastrukturze chmury obliczeniowej, przy czym korzystanie z oprogramowania odbywa się poprzez sieć Internet i nie jest związane ze zwielokrotnianiem kodu źródłowego. Usługi chmurowe świadczone są na rzecz spółek zależnych przez zewnętrznego usługodawcę, nie powiązanego z Grupą. Poprzez aplikację rozumie się aplikację internetową będącą własnością spółki zależnej Spółki. Spółki z Grupy Kapitałowej czerpie przychody z aktywacji usługi, opłaty abonamentowej oraz dodatkowych pakietów do opłaty abonamentowej.

Krok 2 – Podział obrotu, nakładów i kosztów

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

Krok 3 – Weryfikacja spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji





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

Działalność w zakresie usługi dostępu do aplikacji do zarządzania procesem rekrutacyjnym, została zakwalifikowana do taksonomii z uwagi model w jakim jest świadczona, natomiast techniczne kryteria kwalifikacji dotyczą konkretnych aktywów będących poza kontrolą Grupy. Niemniej jednak Grupa podjęła pierwsze działania na drodze do dekarbonizacji dotyczące emisji gazów cieplarnianych oraz w sposób odpowiedzialny podchodzi do utylizacji sprzętu (głównie laptopów), wykorzystywanego do realizacji tych usług.





Powyższe podejście, uwzględniające interpretację Komisji Europejskiej zawartą w FQA opublikowaną 12 grudnia 2022 roku, pozwala uznać działalność Grupy w zakresie świadczenia ww. usług za zgodną z Taksonomią.

Krok 4 – Weryfikacja zgodności z minimalnymi gwarancjami

Zgodnie z założeniami Europejskiego Zielonego Ładu sprawiedliwa transformacja energetyczna nie może odbyć się kosztem ludzi. Stąd jako element obligatoryjny w zakresie kwalifikacji działalności na mocy art. 18 rozporządzenia UE 2020/852 wprowadzono obowiązek weryfikacji spełnienia wymogów minimalnych gwarancji, czyli istnienia procedur należytej staranności oraz spełnienia zasady nie wyrządzania istotnych szkód w czterech obszarach:

-  Prawa człowieka, w tym prawa pracownicze,
-  Przeciwdziałanie korupcji,
-  Podatki,
-  Uczciwa konkurencja.

W procesie weryfikacji potwierdzono:

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

Jako kryterium oceny w procesie weryfikacji wykorzystano wytyczne zawarte w [Final Report on Minimum Safeguards](#) przygotowanym przez Platform On Sustainable Finance, a co za tym m. in. Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych.

Krok 5 – Raportowanie

W wyniku przeprowadzonego procesu potwierdzono zgodność wybranych działań i powiązanych z nimi operacji finansowych z zasadami opisanymi w rozporządzeniu (UE) 2020/852 i w konsekwencji określono kluczowe wskaźniki wyników zgodnie z zasadami i w formacie tabelami określonymi w rozporządzeniu (UE) 2021/2178. Zasady rachunkowości oraz dodatkowe informacje, którymi kierowano się w tym procesie zostały opisane w kolejnym punkcie. Kluczowymi wskaźnikami wyników są:

- Przychody (Obroty)
- Nakłady inwestycyjne
- Wydatki operacyjne

Zasady Rachunkowości

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

Obrót - podstawę stanowią całkowite skonsolidowane przychody Grupy w roku 2022, ujawnione w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku w Nocie 2.2 „Przychody z umów z klientami”. Licznik to przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki, czyli przychody z działalności „8.1 Przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność”, do których należą m.in. przychody z usługi udostępniania oprogramowania i aplikacji służących do kompleksowego zarządzania procesami rekrutacji.

Nakłady inwestycyjne (CapEx) - podstawę stanowią nakłady inwestycyjne wykazane w Grupie oraz ujęte w Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku i opisane w notach: „6.1. Wartości niematerialne” oraz „6.2 Rzeczowe aktywa trwałe”, w tym nabyte w związku z nabyciem udziałów Spoonbill Holding GmbH. Do licznika przypisano tę część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, m.in. nakłady związane z infrastrukturą teleinformatyczną oraz wartościami niematerialnymi związanymi z rozwojem oprogramowania i aplikacji.

Wydatki operacyjne (OpEx) - podstawę stanowią wszystkie koszty bieżącej działalności Grupy stanowią nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju oraz wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów Grupy i ich utrzymywania. Do grupy OpEx kwalifikowane są 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 sprzętania powierzchni czy koszty w obszarze ochrony przeciwpożarowej. Do licznika przypisano tę część OpEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki, m.in. wydatki związane z utrzymaniem infrastruktury teleinformatycznej we właściwym stanie, usługi hostingu oraz nieskapitalizowane koszty badań i rozwoju.

Pozostałe informacje

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

Dane finansowe pozyskane od poszczególnych spółek z Grupy zostały zsumowane a następnie dokonano wyłączeń oraz korekt konsolidacyjnych. Sprawozdania finansowe wszystkich jednostek zależnych i stowarzyszonych zostały sporządzone za te same okresy sprawozdawcze, przy zastosowaniu spójnych zasad rachunkowości. Skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku zostało sporządzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej.

Grupa po raz drugi ujawnia działalność kwalifikującą się do systematyki, przy czym po raz pierwszy również w odniesieniu do zakupionej 2022 roku spółki Spoonbill Holding GmbH i jej spółek zależnych.

Ujawnienia w niniejszym sprawozdaniu po raz pierwszy dotyczą kluczowych wskaźników.

Okres sprawozdawczy zastosowany do niniejszych ujawnień to okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku, przy czym dla spółek z Grupy z siedzibą w Niemczech jest to okres od 1 lipca do 31 grudnia 2022 roku.

Badana działalność wnosi wkład tylko w jeden z celów, więc nie istnieje ryzyko podwójnego ujmowania operacji finansowych. Grupa dokonała dezintegracji procesu kwalifikującego się do taksonomii, z perspektywy etapów procesu i kontroli aktywów, co odzwierciedla specyfikę tego procesu. Wprowadzona dezintegracja nie ma wpływu na kluczowe wskaźniki wyników, gdyż część procesu dotycząca centrów przetwarzania danych jest niezależna od Grupy.

Kluczowe wskaźniki wyników przedstawiono na poziomie Grupy, w związku ze sporządzeniem skonsolidowanego sprawozdania na temat informacji niefinansowych.

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

Przyjęte założenia mogą ulec zmianie na etapie ujawnień za 2023 roku w wyniki dalszych analiz przyszłych stanowisk KE oraz rozwoju podejścia do raportowania zawartego w rozporządzeniach KE.

OŚWIADCZENIA ZARZĄDU

Oświadczenie Zarządu w sprawie sprawozdań finansowych i sprawozdania z działalności

(zgodnie z wymogami § 70 ust. 1 pkt 6) i § 71 ust. 1 pkt 6) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim)

Zarząd Grupy Pracuj S.A. oświadcza, że wedle jego najlepszej wiedzy Jednostkowe sprawozdanie finansowe Grupy Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku oraz Skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku, a także dane porównywalne, sporządzone zostały zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości oraz odzwierciedlają w sposób prawdziwy, rzetelny i jasny sytuację majątkową i finansową Spółki oraz Grupy, a także ich wyniki finansowe. Ponadto, sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Pracuj S.A. i Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku, zawiera prawdziwy obraz rozwoju i osiągnięć oraz sytuacji Spółki oraz Grupy, w tym opis podstawowych ryzyk i zagrożeń.

Zarząd Grupy Pracuj S.A.:

Przemysław Gacek

Prezes Zarządu

Rafał Nachyna

Członek Zarządu

Gracjan Fiedorowicz

Członek Zarządu

Informacja Zarządu w sprawie wyboru firmy audytorskiej

(zgodnie z wymogami § 70 ust. 1 pkt 7) i § 71 ust. 1 pkt 7) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim)

Zarząd Grupy Pracuj S.A. oświadcza, że wybór spółki Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Warszawie, wpisanej na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych pod numerem 130, jako firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie Jednostkowego sprawozdania finansowego Grupy Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku oraz Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Grupa Pracuj S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku, został dokonany zgodnie z przepisami dotyczącymi wyboru i procedury wyboru firmy audytorskiej, jak również firma audytorska oraz członkowie zespołu, dokonujący badania, spełniali warunki do sporządzenia bezstronnego i niezależnego sprawozdania z badania tych sprawozdań zgodnie z obowiązującymi przepisami, standardami wykonywania zawodu i zasadami etyki zawodowej.

Ponadto, Zarząd 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 Grupy 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:

Akcje	Wyemitowane i istniejące akcje Spółki
Euro, EUR lub €	Euro, wspólna waluta państw członkowskich uczestniczących w trzecim etapie Europejskiej Unii Gospodarczej i Walutowej Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, z późniejszymi zmianami.
E&Y	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
ESG	Spółeczna odpowiedzialność biznesu m.in. czynniki związane z ochroną środowiska, społeczne i związane z ładem korporacyjnym (<i>Environmental, Social and Governance</i>).
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. eRecruitment Solutions sp. z o.o., eRecruitment Solutions Ukraine TOV oraz HumanWay sp. z o.o. w likwidacji, Ro bota International TOV oraz Snowless Global Ltd. oraz Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH (poprzez Spoonbill Holding GmbH)
GUS	Główny Urząd Statystyczny.
Jednostkowe sprawozdanie finansowe	Jednostkowe sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku spółki Grupa Pracuj S.A.
Spółka, Jednostka dominująca	Grupa Pracuj S.A.
KNF	Komisja Nadzoru Finansowego
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

NBP	Narodowy Bank Polski.
NPS	Narzędzie oceny lojalności klientów danej firmy (Net Promoter Score).
multiposting	Usługa publikacji oferty pracy jednocześnie na kilku wybranych serwisach rekrutacyjnych w danym kraju. Obecnie w ofercie spółki softgarden.
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PLN, zł, złoty	Złoty, prawny środek płatniczy na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej
Rosja	Federacja Rosyjska
R/r; YtY;	Zmiana rok do roku (Year to year)
Kw/kw; QtQ	Zmiana kwartał do kwartału (Quarter to quarter)
Raport niefinansowy	Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Robota	Spółka Robota International TOV
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).
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, Segment Ukraina oraz Segment Niemcy
Sp. z o.o.	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
softgarden	Domyślnie grupa softgarden, obejmująca podmioty Spoonbill Holding GmbH, Spoonbill GmbH, softgarden e-recruiting GmbH i absence.io GmbH
Skonsolidowane sprawozdanie finansowe	Skonsolidowane sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku dla Grupy
Sprawozdanie, Raport	Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Grupy Pracuj i Grupy Pracuj S.A. za 2022 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
UoR	Ustawa o Rachunkowości
Ustawa o ofercie	Ustawa o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
Walne Zgromadzenie	Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki uprawnionych do głosowania.

