



Strategia GP 2030

Budujemy wiodącą europejską
platformę HR Tech

Misja



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.



Wartości



KLIENT W CENTRUM UWAGI
ODWAGA DO DZIAŁANIA I UCZENIA SIĘ NA BŁĘDACH
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZOBOWIĄZANIA, DZIAŁANIA I REZULTATY
ZWINNOŚĆ W UCZENIU SIĘ I DOSTOSOWANIU DO ZMIENIAJĄCEGO SIĘ ŚRODOWISKA
SZACUNEK DLA RÓŻNORODNOŚCI
POZYTYWNY VIBE W PRACY

Nasza wizja



Być wiodącą europejską platformą HR Tech

Serwisy rekrutacyjne

pracuj.pl the:protocol  robota.ua

Sprawdzony, wysokomarżowy i skalowalny model biznesowy.
Silna pozycja rynkowa i stabilny popyt.

HR Software

 eRecruiter 
 hrlink.pl  Kadromierz  absence

Powtarzalne przychody i wysoka retencja klientów.
Ograniczona cykliczność i odporność na wahania rynkowe.
Skalowalny model biznesowy SaaS.

Dwa filary zrównoważonego wzrostu

Pozycja rynkowa Grupy Pracuj



Serwisy rekrutacyjne



Pracuj.pl **jest serwisem rekrutacyjnym nr 1 w Polsce** z wiodącą pozycją w segmencie White Collars i znaczącym potencjałem wzrostu w segmentach Blue i Pink Collars



Robota.ua jest **największym serwisem z ogłoszeniami o pracę w Ukrainie**, a Grupa Pracuj jest w najlepszej pozycji, aby skorzystać z powojennego ożywienia rynku

HR Software



softgarden to **wiodący system do zarządzania rekrutacjami (Talent Acquisition Suite) w regionie DACH** oferujący również **unikalną usługę multiposting**, która buduje **lojalność klientów** ze względu na fragmentację lokalnego rynku ogłoszeń o pracę



eRecruiter jest **systemem ATS nr 1 w Polsce** z silnymi synergiami z Pracuj.pl



Kadromierz jest **wiodącym systemem zarządzania czasem pracy** z potencjałem wzrostu wspieranym przez ekosystem Grupy Pracuj



Otoczenie rynkowe

Przekuwanie trendów rynkowych
w realne możliwości strategiczne



Główne trendy kształtujące rynek HR Tech



Zmiany demograficzne w Europie

Oczekuje się, że starzejące się społeczeństwo, malejące wskaźniki dzietności i niedopasowanie umiejętności imigrantów do potrzeb rynku pracy doprowadzą do trwałego spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym w całej Europie. Spowoduje to większy popyt i zwiększone inwestycje w pozyskanie, rekrutację i utrzymanie pracowników.

Cyfryzacja procesów HR

Rosnące znaczenie retencji pracowników i efektywności sprzyja szybszemu wdrażaniu cyfrowych rozwiązań HR, szczególnie w sektorze MŚP. Rynek HCM (Human Capital Management) ma rosnąć rocznie o 12–13% w Polsce oraz o 7–9% w regionie DACH w latach 2024–2029.

Transformacja biznesowa napędzana sztuczną inteligencją

Sztuczna inteligencja umożliwi oferowanie bardziej wartościowych rozwiązań zarówno dla pracodawców, jak i osób poszukujących pracy, a także lepsze dopasowanie kandydatów do stanowisk.

Wzrost gospodarczy Polski wspierany wydajnością pracy

Przy szybko rosnących płacach, polskie firmy znajdują się pod presją wdrażania nowych technologii, aby zrównoważyć wyższe koszty pracy i utrzymać konkurencyjność. W rezultacie wydajność siły roboczej stanie się kluczowym filarem rozwoju gospodarczego Polski.

Trend przyspieszonej rotacji pracy

Młodsze pokolenia stawiają na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i częściej zmieniają pracę w porównaniu do poprzednich pokoleń. Oczekuje się, że trend ten doprowadzi do wzrostu zarówno rotacji, jak i liczby ofert pracy na rynku.

Serwisy rekrutacyjne

dojrzałe rynki i silne marki wspierające zrównoważony wzrost



Spersonalizowane podejście i automatyzacja oparte na sztucznej inteligencji

Serwisy rekrutacyjne będą w coraz większym stopniu wykorzystywać AI w celu dostarczania inteligentniejszych i bardziej spersonalizowanych rekomendacji. Silniki dopasowujące będą analizować zachowania, umiejętności i preferencje użytkowników, aby łączyć kandydatów z najbardziej odpowiednimi ofertami.



Doświadczenie Mobile-First

Wraz z rosnącą liczbą użytkowników aplikujących o pracę za pośrednictwem smartfonów, platformy rekrutacyjne będą w dalszym ciągu stawiać na użyteczność aplikacji mobilnych. Szybkie, płynne procesy aplikacji mobilnych i powiadomienia push stają się niezbędnymi funkcjami.



Transparentne podejście i budowanie marki pracodawcy

Osoby poszukujące pracy będą oczekiwać bardziej przejrzystych opisów stanowisk. Firmy są zachęcane do prezentowania swojej kultury poprzez bogate profile pracodawców, zdjęcia zespołów, filmy i opinie pracowników. Serwisy z ofertami pracy, które wspierają employer branding, zyskują przewagę nad konkurencją.



Ekosystemy usług HR wokół ogłoszeń o pracę

Serwisy rekrutacyjne przyszłości ewoluują w kierunku marketplace'ów HR. Oferują one dodatki, takie jak oceny kandydatów, systemy rekrutacji kandydatów (ATS), wywiady wideo, a nawet wsparcie w zakresie onboardingu - pomagając pracodawcom w całej podróży rekrutacyjnej.

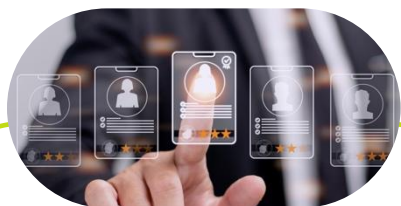


Profile kandydatów i zróżnicowane grupy talentów

Nowoczesne serwisy z ofertami pracy zachęcają użytkowników do tworzenia kompletnych profili, obejmujących CV, portfolio i filmy. Rekruterzy coraz częściej polegają na tych rozwiązaniach i korzystają z wielu form pozyskiwania kandydatów: portali pracy, mediów społecznościowych, własnych baz danych.

HR Software

dynamiczny rozwój wspierany przez liczne korzystne trendy



Rosnące wykorzystanie HR Tech przez MŚP

Zmiany demograficzne i trendy dotyczące wydajności wymuszą stopniowy wzrost wykorzystania oprogramowania HR opartego na SaaS wśród mniejszych firm.



Zintegrowany ekosystem HR

Rosnące zapotrzebowanie na integrację systemów, począwszy od systemów ATS do kompleksowych rozwiązań wspierających zarządzanie kapitałem ludzkim (HCM). Jedna platforma działająca jako centrum zarządzania dla wszystkich funkcji HR.



Marketplace i integracje z podmiotami zewnętrznymi

Systemy HR otwierają się na zewnętrzne integracje ze zróżnicowanymi narzędziami zwiększającymi wartość: narzędziami do oceny, rekrutacjami wideo, kalendarzami, listami płac i platformami wellbeing. Rozbudowa ekosystemu HR-Tech dostarczy dodatkowej wartości klientom wybierającym strategię best-of-breed.



Analityka HR i dane w czasie rzeczywistym

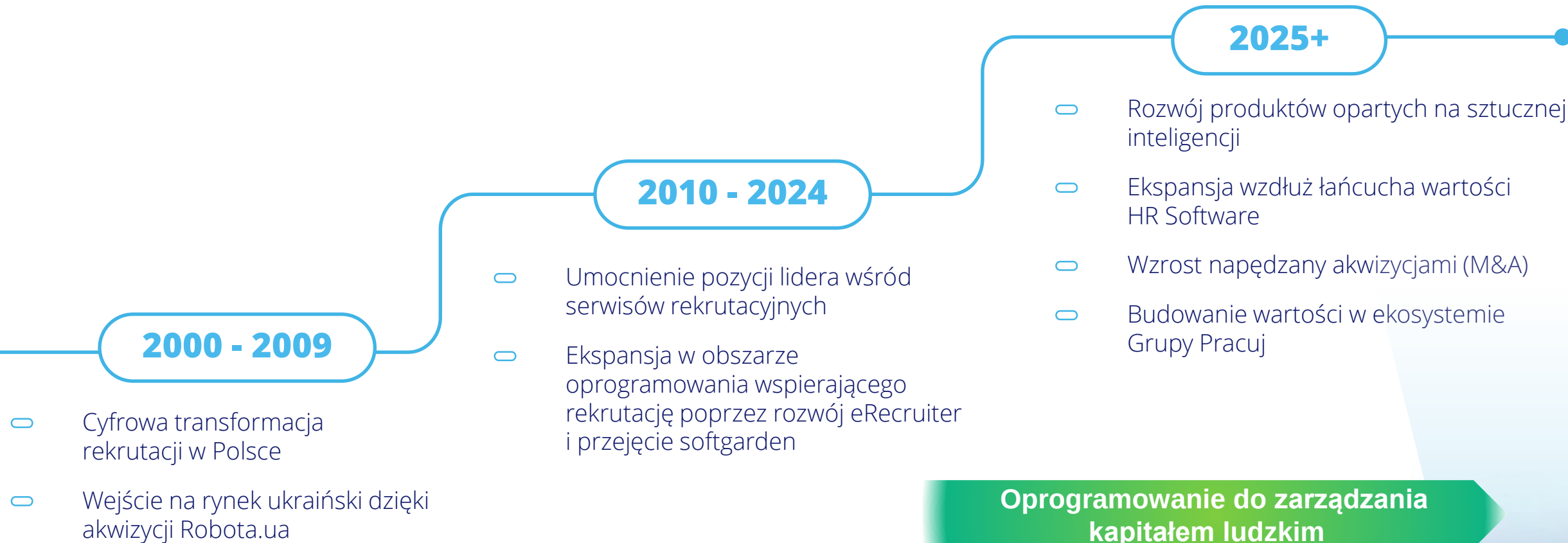
Rosnące zapotrzebowanie na analitykę predykcijną i raportowanie KPI z obszaru HR w czasie rzeczywistym. Dane obejmujące skuteczność rekrutacji, zaangażowanie pracowników, rotację i planowanie sukcesji staną się niezbędne do efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem.



Architektura oparta na chmurze i skalowalność

Modułowe rozwiązania SaaS będą dostosowywać się do wielkości i potrzeb firmy, oferując łatwe aktualizacje, zdalny dostęp i płynną integrację.

Transformacja Grupy Pracuj w platformę HR Tech



Oprogramowanie do zarządzania
kapitałem ludzkim

Oprogramowanie wspierające rekrutację

Serwisy rekrutacyjne

**Platforma
HR Tech**





Cele Grupy Pracuj 2030

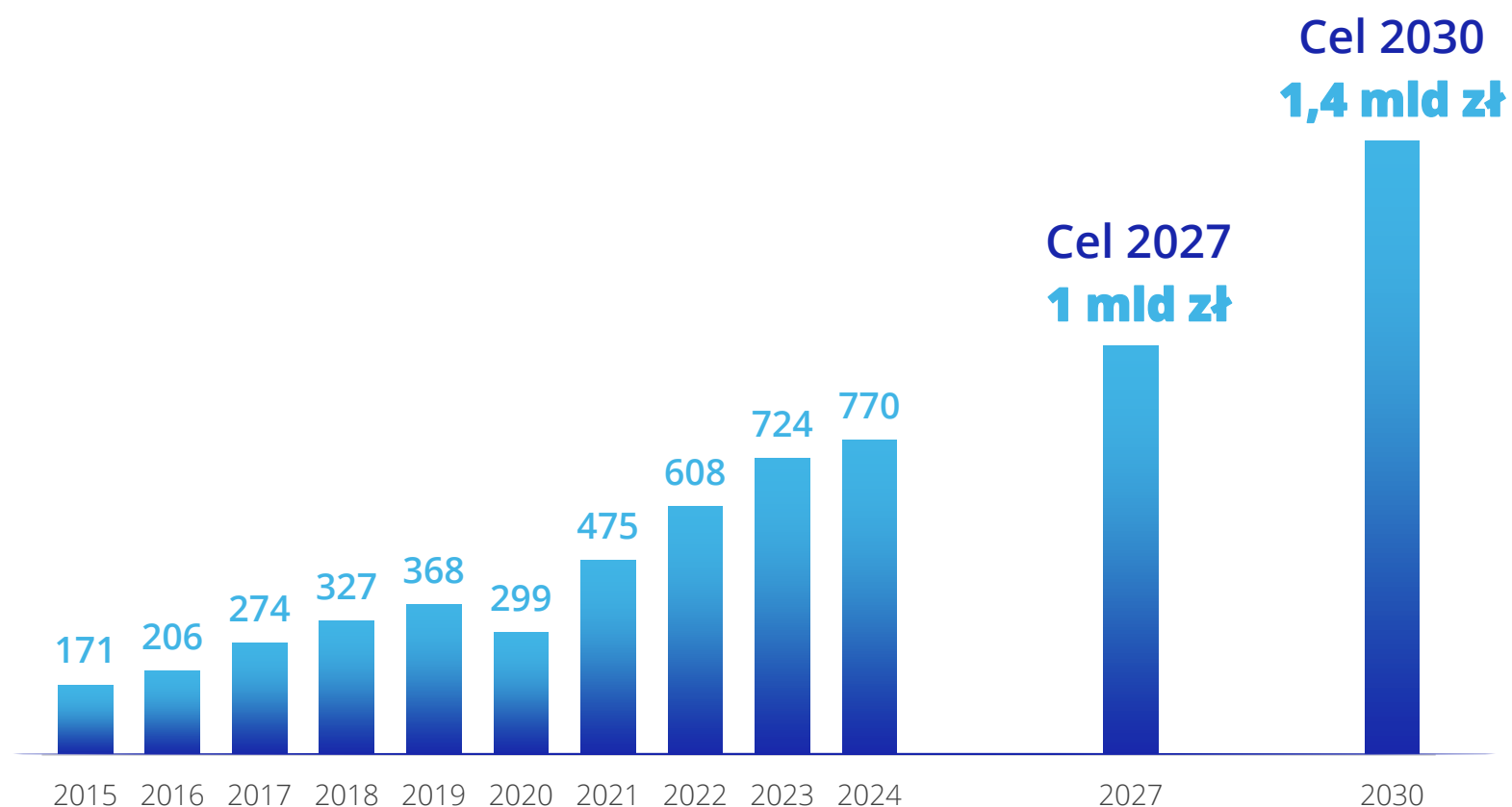
Lider technologii HR w Europie



Cel na 2030 rok: niemal podwojenie przychodów dzięki wzrostowi organicznemu



Przychody Grupy



Marża skorygowana EBITDA:
40%+

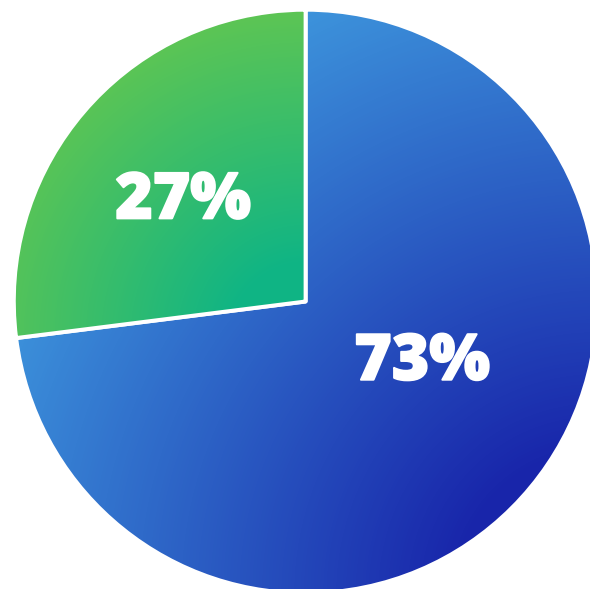
W związku z utrzymującą się niepewnością, konserwatywnie zakładamy organiczny wzrost przychodów średnio rocznie (CAGR) na poziomie 11% (2024-2030), widząc jednocześnie duży potencjał wzrostu dzięki akwizycjom (M&A).

Zmierzamy w kierunku zrównoważonej struktury przychodów

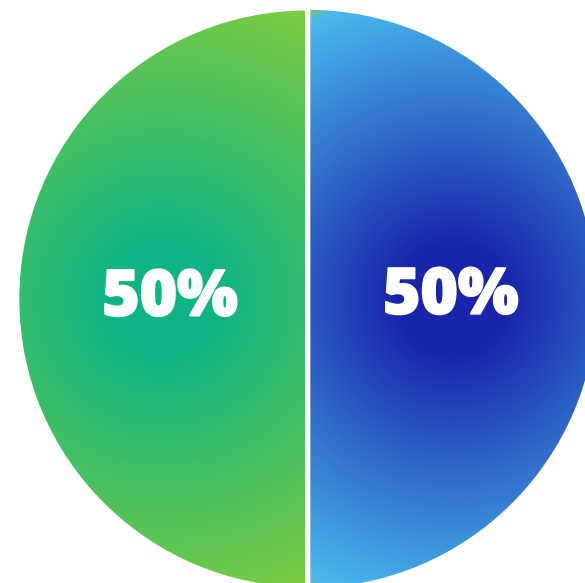
- udział obszarów biznesowych w łącznych przychodach (z uwzględnieniem M&A)



2024



● - Serwisy rekrutacyjne



● - HR Software

Oczekujemy, że udział HR Software w przychodach Grupy wzrośnie dzięki:

- szybszemu tempu wzrostu organicznego
- przyspieszonej ekspansji poprzez akwizycje (M&A)

Pozostajemy **otwarcy na selektywne akwizycje w obszarze serwisów rekrutacyjnych**, które mogą wpłynąć na strukturę przychodów Grupy



Strategia biznesowa

Liderzy transformacji w kierunku
inteligentnych rozwiązań HR



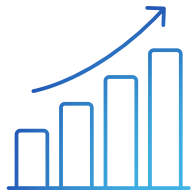


Serwisy rekrutacyjne

Koncentracja na wzroście organicznym

Serwisy rekrutacyjne

czynniki umacniające wiodącą pozycję



Stabilnie rosnąca liczba projektów rekrutacyjnych

Lider rynku serwisów rekrutacyjnych w Polsce i Ukrainie



Innowacyjne strategie cenowe

Wydobycie pełnej wartości z różnych segmentów rynku



Efektywność operacyjna

Sprawdzony i skuteczny model biznesowy

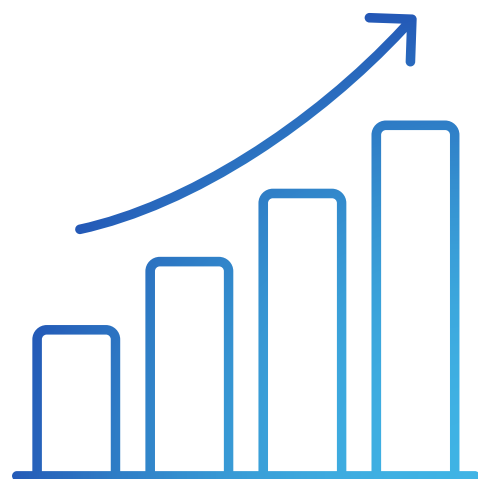
pracuj.pl

the.protocol

roboota.ua

Utrzymanie wiodącej pozycji

dzięki stabilnemu wzrostowi liczby projektów rekrutacyjnych



- **Trwała pozycja lidera w segmencie White Collars**
z ponad 10% wzrostem wolumenu do 2027 r.
- **Rosnący udział rynkowy w kategoriach Pink i Blue Collars**
oczekiwany wzrost udziału w łącznej liczbie projektów rekrutacyjnych na Pracuj.pl z 31% do około 38% do 2027 r.
- **Kanał e-commerce napędzający wzrost wolumenu**
poszerzanie zasięgu klientów w wysoce skalowalny sposób, z ponad 40% wzrostem liczby klientów e-commerce do 2027 r.
- **Silne marki i dopasowanie do poszczególnych segmentów**
utrzymanie pozycji lidera Top-of-Mind w Polsce i osiągnięcie jej w Ukrainie do 2027 r.
- **Wzrost wspierany odbudową Ukrainy**
odbicie na rynku napędzane przez wysoki popyt ze strony pracodawców i trwały niedobór kandydatów

Innowacyjne strategie cenowe

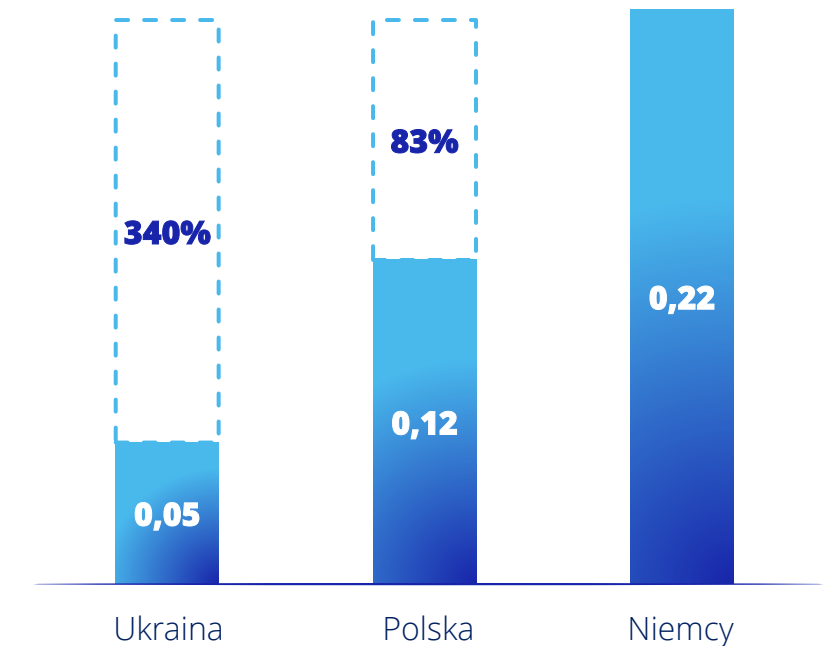
dla poszczególnych rynków rekrutacyjnych



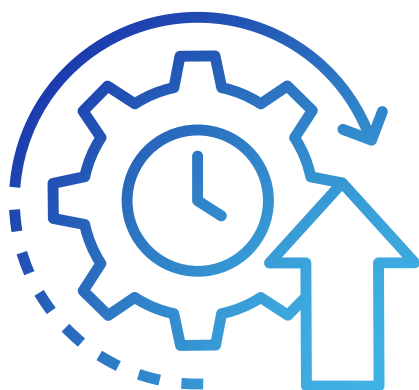
- **Efektywna polityka cenowa dostosowana do rynku i segmentów** dla maksymalizacji przychodów
- **Zwiększanie wartości dla klientów** poprzez ciągłe doskonalenie produktów i rozwój portfolio
- **Dynamiczne ustalanie cen w e-commerce:** w oparciu o AI - **dopasowanie w czasie rzeczywistym** do regionu i wymagań ofert pracy
- **Zmiana modelu monetyzacji po zakończeniu wojny w Ukrainie: stopniowe wycofywanie freemium**, który stanowi ponad 50% całkowitego wolumenu projektów rekrutacyjnych w Robota.ua

Potencjał wzrostu cen

 - Relacja ceny do średniego wynagrodzenia
 % - Potencjał wzrostu cen



Efektywność operacyjna



- **Model self-service zwiększający skalowalność** - najefektywniejszy model dla sektora MŚP
- **Elastyczna struktura kosztów** zapewniająca stabilne, wysokie marże z działalności operacyjnej
- **Automatyzacja i narzędzia oparte na sztucznej inteligencji** zwiększające przychody na pracownika (FTE) o ponad 25% do 2027 r.
- **Decyzje oparte na danych:** analiza rynku i strategiczna elastyczność wspierające zrównoważony wzrost



HR Software

**Koncentracja na wzroście organicznym
i przyspieszona ekspansja poprzez akwizycje (M&A)**

Motory wzrostu organicznego w obszarze HR software



Rosnąca liczba klientów

Dynamiczna akwizycja klientów



Stabilny wzrost powtarzalnych przychodów (MRR)

Utrzymanie rentownego
wzrostu przychodów



Skalawalność modelu SaaS

Rozwój biznesu przy
jednoczesnym wzroście
rentowności

Poszerzanie naszego zasięgu poprzez dynamiczną akwizycję klientów



- **Wzrost liczby klientów dzięki narzędziu self-service**
Dotarcie z naszą ofertą do klientów na rynku o niskiej penetracji, obejmującym ponad 65 tys. średniej wielkości przedsiębiorstw w Polsce i DACH
- **Płynna integracja z rozwiązaniami HR Tech** – oferta obejmująca rozwiązania w modelu SaaS i usługę multiposting, uzupełniona o rozwiązania post-hire
- **Transformacja eRecruiter w system ATS 360**
Rozszerzenie oferty o nowe funkcje, w tym automatyzację procesu publikowania ofert, onboarding oraz szkolenia i rozwój
- **Stabilny, jednocyfrowy churn (wskaźnik rezygnacji) przychodów**
poniżej benchmarku rynkowego wynoszącego 10%-15%

Zrównoważony wzrost MRR



- **Rozwój przychodów** z obszaru **post-hire** w łańcuchu wartości HR Software
- **Upsell: rozszerzanie oferty (AI, nowe moduły, analityka, integracje)** ma odpowiadać za około 40% wzrostu MRR
- **Cross-selling rozwiązań HR w ekosystemie Grupy**, obejmującym także nowo przejęte podmioty
- **Utrzymanie wskaźnika LTV/CAC powyżej 3** jako dźwigni skalowalnego wzrostu MRR przy optymalnym wykorzystaniu środków

Skalowalność modelu SaaS

rozwój biznesu przy jednoczesnym wzroście rentowności



- **Większa efektywność** modelu **high-touch** dzięki automatyzacji i wykorzystaniu sztucznej inteligencji
- **Zwiększona rentowność dzięki wprowadzeniu narzędzi samoobsługowych** dla potencjalnych i obecnych klientów
- **Wykorzystanie synergii Grupy:** dzielenie się zasobami i wiedzą - poprawa efektywności i rentowności

Zasada 40

Kluczowy wskaźnik SaaS:
Wzrost przychodów (%)
+ **marża EBITDA (%) ≥ 40.**

Używamy go do oceny efektywności modelu biznesowego SaaS i równowagi między wzrostem a rentownością



Jasno określona strategia akwizycji (M&A)

w celu zapewnienia długoterminowej wartości dla akcjonariuszy

Alokacja kapitału

Równoważymy zwroty kapitałowe z przejęciami, aby budować długoterminową wartość i zachować elastyczność



Solidne przepływy pieniężne

Inwestycje długoterminowe

Silny bilans

Zwrot dla akcjonariuszy

Konwersja gotówki na poziomie powyżej 90%

Solidne i stabilne przepływy pieniężne są podstawą długoterminowych inwestycji skoncentrowanych na budowaniu wartości

Jasno określona strategia akwizycji (M&A)

Koncentrujemy się na akwizycjach w obszarze HR Software, z oportunistycznym podejściem do przejęć serwisów rekrutacyjnych

Efektywność kapitałowa i bezpieczeństwo finansowe

Optymalizujemy nasz bilans, aby obniżyć koszt kapitału, zapewnić stabilność i pewnie inwestować w cyklach koniunkturalnych.

Regularne dywidendy z docelowymi wypłatami na poziomie 50% zysku netto

Polityka może tymczasowo ulec zmianie w przypadku większych inwestycji. Skupy akcji są możliwe jako alternatywa lub uzupełnienie dywidend.

Umacnianie pozycji

wzdłuż łańcucha wartości HR Tech



Przed zatrudnieniem (pre-hire)

Po zatrudnieniu (post-hire)



- oferowane przez Grupę Pracuj

- obecnie nieoferowane przez Grupę Pracuj

Celujemy w post-hire – rynek 10x większy niż pre-hire

w Polsce i w regionie DACH

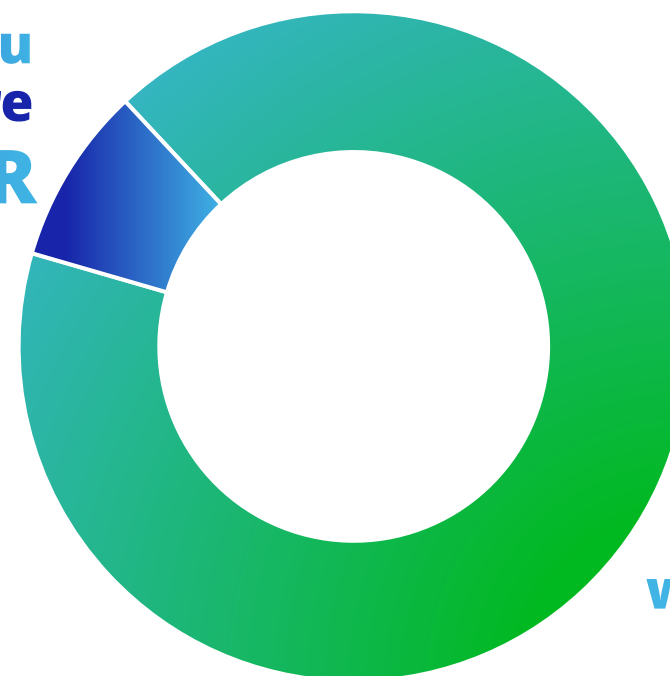


Wielkość rynku
HR Software

3,5 mld EUR

Struktura rynku HR Software

wielkość rynku
pre-hire
0,3 mld EUR



wielkość rynku
post-hire
3,2 mld EUR

Rozszerzenie działalności w obszarze post-hire HR Software otworzy przed nami **rynek 10 razy większy** niż nasz obecny rynek docelowy.

Aby przyspieszyć wejście na ten rynek i ograniczyć ryzyko z tym związane, **podstawą naszej strategii są akwizycje (M&A).**

Kryteria inwestycyjne



Produkty

HR Software, z preferencją modelu SaaS



Większościowy pakiet lub pełny wykup



Segment klientów

Europejskie MŚP
(100-2000 pracowników)



Rynki geograficzne

Europa, głównie region DACH oraz Polska



Cel

Spółki wzrostowe, posiadające silny produkt i sprawnie zarządzane



Udział rynkowy

ugruntowana pozycja rynkowa w swoim segmencie rynku



Wzrost / rentowność

musi wspierać budowanie wartości grupy Pracuj w średnim terminie

Kluczowe wskaźniki transakcji M&A



- **Dwucyfrowy wzrost przychodów r/r**
- **Dodatnia EBITDA lub blisko progu rentowności**
- **Zasada 40**
- **Stabilny wzrost liczby klientów**
- **Docelowa rentowność na poziomie około 30% możliwa do osiągnięcia w ciągu 3-5 lat od przejęcia**

Przedkładamy tworzenie wartości ponad mnożniki transakcji
– koncentrujemy się na akwizycjach napędzających przyszły rozwój i wycenę.



Podsumowanie



GP 2030

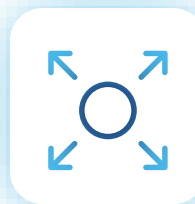


Wzrost organiczny napędzany przez przemysłane akwizycje



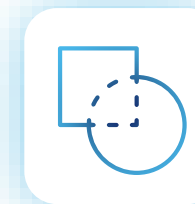
**Dynamiczny i odporny
model biznesowy oparty
na dwóch filarach**

Serwisy rekrutacyjne o silnym cash flow
i skalowalne HR Software



Rozwój HR Tech

Rozszerzenie oferty w obszarze
post-hire



**Strategiczne
M&A**

Rozwój na rynku HR Software dzięki
kapitałowi i doświadczeniu

Zrównoważony organiczny
wzrost przychodów

1.4 mld PLN w 2030

Stabilna rentowność:

**40%+ skorygowanej
marży EBITDA**



Dziękujemy!

Q&A

