



# 5|2

## PRACOWNICY



**Kamila Kużaj-Karaszewska**

HR Manager w ONDE

sobie za cel pielęgnowanie tego zaufania.

”

**Kamila Kużaj-Karaszewska,**  
HR Manager w ONDE

## KLUCZOWE FAKTY I WSKAŹNIKI 2021 ROKU:

- **594** pracowników (520 etatowych + 74 umowy cywilnoprawne)
- Dynamiczny rozwój Grupy ONDE: +30,6% osób zatrudnionych r/r
- **1 024** – liczba uczestnictw w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych
- **5,7/6** – średnia ocena w badaniu satysfakcji kandydatów z procesu rekrutacji w 2021 r.
- **5,3/6** – średnia ocena w badaniu satysfakcji kandydatów z procesu onboardingu w 2021 r.

”

W pracy towarzyszy nam szacunek i troska o dobrostan naszych pracowników jako osób, które zastępują na uważne, indywidualne podejście. To nasza myśl przewodnia od początkowego etapu rekrutacji przez cały okres zatrudnienia w Grupie ONDE. Pracownicy mają świadomość, że mogą zwrócić się do nas nie tylko po wsparcie szkoleniowe w zakresie rozwoju kompetencji, lecz także po wsparcie psychologiczne w trudnych dla nich chwilach. Stawiamy

W Grupie ONDE pielęgnujemy wieloletnią tradycję przejrzystej komunikacji, którą stworzyliśmy w ciągu ponad dekady działalności pod marką Przedsiębiorstwo Budownictwa



**Anna Ostrowska-Wegenke**

kierownik działu kadr w ONDE

”

„Udało nam się stworzyć rodzinną atmosferę i świetne relacje między pracownikami, które przekładają się na sprawne i efektywne wykonywanie zadań i stawianie czoła wyzwaniom. Naszym wyróżnikiem jest to, że na co dzień dbamy o kulturę przejrzystej komunikacji i podkreślamy wartość dialogu, również z przełożonymi. Kultuwujemy tradycję bezpośrednich kontaktów, otwartości oraz empatii. Zawsze też powtarzamy, że równowaga między pracą a życiem prywatnym jest ważna – dla zdrowia, spokoju ducha i dobrej pracy”

Anna Ostrowska-Wegenke,  
kierownik działu kadr w ONDE

”



Drogowo-Inżynieryjnego SA. Dobra atmosfera w miejscu pracy i zaufanie oraz szacunek między członkami zespołu to wartości, które kultuwujemy na co dzień. Więzy między członkami naszej organizacji oraz ciągły dialog przekładają się m.in. na efektywność naszej organizacji i dobre relacje na linii pracodawca-pracownik.

Wartościami pozostającymi w ścisłym związku z ww. są dbałość o rozwój oraz otwartość na potrzeby innych. Dzięki nim pracownicy korzystają z kompetencji innych członków zespołu, przekazując sobie nawzajem wiedzę i wsparcie w codziennej praktyce. Troska o rozwój przekłada się na realizację szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, zaś otwartość – na stałe poszerzanie ich oferty zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem.

### 5.2.1 Opis polityk i procedur należytej staranności w obszarze pracowniczym

Przyjęte dokumenty oraz wypracowane na ich bazie dobre nawyki kształtują środowisko pracy i – obok wartości stanowiących fundament naszej organizacji – sprzyjają jej rozwojowi oraz wspierają osiągane wyniki biznesowe.

W strukturze ONDE S.A. są wyodrębnione dwa działy, których kompetencje skupiają się na obszarze pracowniczym: Dział kadr oraz Dział HR. Dział Kadr Grupy ONDE odpowiada za tworzenie, nadzór nad stosowaniem oraz aktualizowanie obowiązujących polityk, regulaminów oraz procedur. Dział Kadr Grupy ONDE nadzoruje ponadto zakresy odpowiedzialności i uprawnienia wszystkich pracowników określone i zatwierdzone w regulaminie organizacyjnym.

Grupa ONDE prowadzi działalność zgodnie z obowiązującym krajowym prawem, kształtowanym przez Kodeks pracy, a także z prawem europejskim regulowanym w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej oraz ratyfikowane przez Polskę konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Spółka dba również o bezwzględne przestrzeganie praw człowieka na bazie ww. dokumentów, Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Międzynarodowej Karty Praw Człowieka wraz z Powszechną deklaracją praw człowieka oraz Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy MOP.

W Grupie ONDE nie przyjęto sformalizowanej polityki w zakresie poszanowania praw człowieka, jednak

obowiązują w niej dokumenty z obszaru pracowniczego kształtujące budowę kapitału ludzkiego w całej Grupie ERBUD:

- *Polityka zarządzania różnorodnością*, wynikającą z płci, wieku, niepełnosprawności, stanu zdrowia, rasy, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, bezwyznaniowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, statusu rodzinnego, stylu życia oraz wszelkich innych cech.
- *Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu*, której celem jest realizacja art. 18<sup>3a</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> Kodeksu Pracy, odnosząca się do przypadków dyskryminacji, dyskryminacji pośredniej, dyskryminacji bezpośredniej, mobbingu, molestowania oraz molestowania seksualnego. W przypadkach wystąpienia ww. zdarzeń niepożądanych powoływana jest Komisja ds. Nierównego Traktowania uprawnioną do postępowania w sprawie, w tym do podjęcia działań interwencyjnych.

W ONDE S.A. została także przyjęta wewnętrzna niesformalizowana procedura postępowania w sytuacjach konfliktowych spoza zakresu objętego *Procedurą przeciwdziałania nierównemu traktowaniu*. Jest ona stosowana w sytuacjach konfliktowych, w których pracownik zgłasza niezadowolenie ze współpracy z przełożonym lub uwagi dotyczące danego zachowania przełożonego.

Na procedurę rozwiązywania sytuacji konfliktowych zgłoszonych przez pracownika składają się:

- rozmowa przedstawiciela działu HR z pracownikiem;
- rozmowa przedstawiciela działu HR z przełożonym, którego dotyczy zgłoszenie;
- rozmowa przedstawiciela działu HR z wyższym stopniem przełożonym, któremu podlega pracownik, którego dotyczy zgłoszenie;





- przygotowanie propozycji środków zaradczych przez przedstawiciela działu HR.

Poza przepisami prawa formalne ramy dla działań oraz procedur należytej staranności w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (w tym kadrowo-płacowym) w Grupie ONDE zapewniają przede wszystkim:

- *Regulamin pracy Przedsiębiorstwa Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego SA*<sup>1</sup>,  
Określa odpowiedzialność i uprawnienia każdego pracownika.
- *Regulamin wynagradzania Przedsiębiorstwa Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego SA*<sup>2</sup>,  
Określa zasady wynagradzania, w tym przyznawania dodatków do wynagrodzenia za pracę (praca w godzinach nadliczbowych i nocnych, premie uznaniowe i nagrody) oraz wyliczania wysokości odpraw.  
Ponadto w ONDE S.A. funkcjonuje niesformalizowana procedura przyznawania premii uznaniowych, w tym premii rocznych. Informacje o przyznaniu premii członkowie kadry zarządzającej kierują do dyrektorów swoich działów, którzy przekazują je do działu kadr. Procedura wymaga zaakceptowania przyznanej premii przez Zarząd Spółki.
- procedury i instrukcje z obszaru Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Dotychczasowy dynamiczny rozwój działalności i potrzeb kadrowych ONDE S.A., przypadający w szczególności na lata 2020–2021, a także przygotowania do debiutu Spółki na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych spowodowały, że priorytetami w obszarze HR były rekrutacja

<sup>1</sup> W 2021 r. Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo-Inżynieryjne SA zmieniło nazwę na ONDE S.A.

<sup>2</sup> Jak wyżej.

wyspecjalizowanych pracowników oraz ich dodatkowe szkolenie. Z tego względu sformalizowanie funkcjonujących w Spółce procedur w obszarze HR i kadr, a także zaktualizowanie obecnych regulaminów jest planowane w kolejnych latach.

W planach jest także przygotowanie siatki płac (wynagrodzeń) pokazującej różne poziomy płac na różnych stanowiskach w obrębie organizacji. Jej celem jest uporządkowanie zasad wynagradzania – zarówno etatowego, jak i przyznawanego za godzinę pracy pracownikom fizycznym.

5.2.2 Najważniejsze informacje o zatrudnieniu (GRI 102-8)

Wraz z dynamicznym rozwojem działalności Grupa ONDE na koniec grudnia 2021 r. zatrudniała 594 osoby – zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych – tj. o 139 więcej (+30,6%) w porównaniu ze stanem na koniec 2020 r. Także rok wcześniej Spółka odnotowała wysoki przyrost osób nowo zatrudnionych, a ich liczba przekroczyła 100.

W gronie pracowników Spółki było 17 osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, w tym 3 kobiety. Taka forma zatrudnienia jest praktykowana przede wszystkim w odniesieniu do tych stanowisk, dla których pełen etat byłby niekompatybilny z potrzebami Spółki (zbyt duża liczba godzin w stosunku do wykonywanych obowiązków).

Na koniec 2021 r. w Grupa ONDE zatrudniała o 42 kobiety i 97 mężczyzn więcej niż rok wcześniej. W porównaniu z poprzednim rokiem odsetek kobiet zatrudnionych w Grupie ONDE (ok. 25/75) nie odbiega od analogicznej proporcji pracowników zatrudnionych w branży, która odzwierciedla obecną na rynku pracy wyższą liczbę mężczyzn o poszukiwanych w sektorze kwalifikacjach.

Najliczniejszą grupę zatrudnionych stanowiły osoby pomiędzy 30. a 50. rokiem życia, którzy stanowili 58,3% wszystkich pracowników.

Większość (64%) pracowników Grupy ONDE w raportowanym okresie stanowiły osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych – w tym kontraktów menedżerskich – stanowiły 12,5% zatrudnionych ogółem.

Tabela 2. Zatrudnienie w Grupie ONDE

| Pracownicy                                | Stan na 31.12.2021 | Stan na 31.12.2020 |
|-------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Grupa ONDE                                | 594                | 455                |
| ONDE S.A. (spółka dominująca), w tym:     | 565                | 444                |
| • umowy o pracę (pełnozatrudnieni)        | 474                | 384                |
| • umowy o pracę (niepełnozatrudnieni)     | 17                 | 12                 |
| • umowy cywilnoprawne                     | 74                 | 48                 |
| ONDE S.A. (w przeliczeniu na pełne etaty) | 482,6              | 390,2              |
| IDE Projekt                               | 29                 | 11*                |

\* IDE Projekt Sp. z o.o. weszła w skład Grupy ONDE w 2021 r.

\* Metodyka liczenia wskaźnika head count

Tabela 3. Zatrudnienie w Grupie ONDE w podziale na płeć i wiek

| Liczba osób zatrudnionych w spółkach Grupy ONDE w podziale na płeć (stan na koniec okresu) | Grupa ONDE |      | ONDE S.A. |      | IDE Projekt |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|-----------|------|-------------|------|
|                                                                                            | 2021       | 2020 | 2021      | 2020 | 2021        | 2020 |
| Kobiety                                                                                    | 152        | 110  | 140       | 105  | 12          | 5    |
| Mężczyźni                                                                                  | 442        | 345  | 425       | 339  | 17          | 6    |
| Suma                                                                                       | 594        | 455  | 565       | 444  | 29          | 11   |
| • w tym pracowników poniżej 30. roku życia                                                 | 161        | 95   | 143       | 89   | 18          | 6    |
| • w tym pracowników z przedziału wiekowego 30–50 lat                                       | 346        | 286  | 336       | 281  | 10          | 5    |
| • w tym pracowników powyżej 50. roku życia                                                 | 87         | 74   | 86        | 74   | 1           | –    |



Tabela 4. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w podziale na rodzaj umowy

| Liczba osób zatrudnionych w spółkach Grupy ONDE w podziale na rodzaj umowy (stan na koniec okresu) | Grupa ONDE |            | ONDE S.A.  |            | IDE Projekt |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|
|                                                                                                    | 2021       | 2020       | 2021       | 2020       | 2021        | 2020      |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony – kobiety                                                       | 99         | 65         | 92         | 62         | 7           | 3         |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony – mężczyźni                                                     | 281        | 258        | 269        | 254        | 12          | 4         |
| Umowa o pracę na czas określony – kobiety                                                          | 41         | 29         | 37         | 27         | 4           | 2         |
| Umowa o pracę na czas określony – mężczyźni                                                        | 91         | 37         | 88         | 35         | 3           | 2         |
| Umowa cywilnoprawna – kobiety                                                                      | 9          | 6          | 9          | 6          | -           | -         |
| Umowa cywilnoprawna – mężczyźni                                                                    | 65         | 42         | 65         | 42         | -           | -         |
| Umowa na okres próbny – kobiety                                                                    | 3          | 10         | 2          | 10         | 1           | -         |
| Umowa na okres próbny – mężczyźni                                                                  | 5          | 8          | 3          | 8          | 2           | -         |
| <b>Suma</b>                                                                                        | <b>594</b> | <b>455</b> | <b>565</b> | <b>444</b> | <b>29</b>   | <b>11</b> |

\* Metodyka liczenia wskaźnika head count

Tabela 5. Pracownicy Grupy ONDE z wyszczególnieniem stanowisk kierowniczych

| Liczba osób zatrudnionych z wyszczególnieniem stanowisk kierowniczych (stan na koniec okresu) | Grupa ONDE |            | ONDE S.A.  |            | IDE Projekt |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|
|                                                                                               | 2021       | 2020       | 2021       | 2020       | 2021        | 2020      |
| Pracownicy na stanowiskach kierowniczych – kobiety                                            | 20         | 16         | 17         | 14         | 3           | 2         |
| Pracownicy na stanowiskach kierowniczych – mężczyźni                                          | 112        | 85         | 109        | 85         | 3           | -         |
| Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych – kobiety                                         | 132        | 94         | 123        | 91         | 9           | 3         |
| Pracownicy na stanowiskach niekierowniczych – mężczyźni                                       | 330        | 260        | 316        | 254        | 14          | 6         |
| <b>Suma</b>                                                                                   | <b>594</b> | <b>455</b> | <b>565</b> | <b>444</b> | <b>29</b>   | <b>11</b> |



W Grupie ONDE nie funkcjonują związki zawodowe ani zbiorowy układ pracy (GRI 102-41).

W 2021 r. na stanowiskach kierowniczych w Grupie ONDE były zatrudnione 132 osoby. Odsetek kobiet w tym gronie wyniósł 15,2%. Większa liczba mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest wynikiem ich wyraźnie większego odsetka wśród wszystkich osób zatrudnionych w Grupie, co jest rezultatem obecnej sytuacji na rynku pracy i wyższą liczbą mężczyzn o poszukiwanych w sektorze kwalifikacjach.

### Rotacja

Wskaźnik rotacji (jako stosunek liczby pracowników, którzy w ciągu roku odeszli z firmy, odniesiony do średniej rocznej liczby pracowników zatrudnionych w firmie) w 2021 r. wyniósł w ONDE S.A. 22,53, podczas gdy w 2020 r. osiągnął wartość 12,15.

Wzrost wskaźnika rotacji wynika m.in. ze zwiększonego zatrudnienia pracowników z obywatelstwem obcym – w tym ukraińskim i białoruskim – w raportowanym okresie. Spółka na koniec 2021 r. zatrudniała 42 takich pracowników.

### 5.2.3 Rekrutacja i onboarding

Uważność na potrzeby pracowników oraz oparte na szacunku kształtowanie relacji z nimi w Grupie ONDE zaczyna się na etapie rekrutacji. Proces zatrudniania prowadzony jest w oparciu o obiektywne kryteria oraz dobre praktyki obecne na rynku przez specjalistów Działu HR, tak aby spełniał najwyższe standardy.

Nadrzędnym celem Grupy ONDE w obszarze rekrutacji jest zatrudnianie wartościowych kandydatów, których kompetencje i doświadczenie budują wartość ONDE S.A. na konkurencyjnym rynku. Nacisk kładziony jest na realizację celów

krótkoterminowych, związanych z zatrudnieniem uzgodnionej liczby osób na nieobsadzone stanowiska.



Obowiązujące podczas rekrutacji procedury obejmują pełne poszanowanie dla różnorodności kandydatów oraz ocenę potencjału przyszłych pracowników wyłącznie na bazie ich kompetencji. Dużą dbałość przywiązujemy również do ochrony danych osobowych potencjalnych pracowników, co zapewnia odpowiedni dobór oprogramowania stosowanego przez Dział Kadr ONDE.

Z uwagi na pandemię COVID-19 i w trosce o bezpieczeństwo zarówno pracowników, jak i kandydatów, w 2021 r. rozmowy rekrutacyjne prowadziliśmy przede wszystkim za pośrednictwem komunikatorów online.

Proces rekrutacyjny w ONDE podzielony jest w zależności od stanowiska na dwa do trzech etapów. Każdorazowo obejmuje weryfikację uprawnień oraz ustny wywiad kompetencyjny, podczas którego poza pracownikiem HR wiedzę i umiejętności kandydata potwierdza kierownik właściwego działu. Trzeci etap rekrutacji poświęcony jest wykonaniu zadań praktycznych.

Ogłoszenia dotyczące nieobsadzonych stanowisk są zamieszczane na stronie internetowej ONDE S.A. (<https://onde.pl/o-firmie/kariera/>) oraz w zewnętrznych serwisach rekrutacyjnych. Ponadto w ramach prowadzonych działań employer branding przedstawiciele Spółki uczestniczą w targach studenckich oraz w wydarzeniach branżowych i studenckich.

Wdrożenie każdego nowego pracownika ONDE S.A. (tzw. onboarding) jest realizowane przy stałym wsparciu doświadczonego członka odpowiedniego zespołu. W dniu wdrożeniowym nowo zatrudnieni odbywają



szkolenie z wiedzy o organizacji oraz otrzymują pakiet instrukcji. Są także oprowadzenie po głównych działach Spółki. Już w pierwszym dniu pracownicy otrzymują klarowny komunikat, że pracownicy Spółki są otwarci na dialog, na szukanie odpowiedzi na ewentualne wątpliwości. Podkreślany jest także dostęp do profesjonalnej pomocy psychologicznej w dziale HR, udzielanej w razie potrzeby.

Proces rekrutacji i onboardingu w spółce IDE Projekt jest analogiczny do procesu przyjętego w ONDE S.A.

Tabela 6. Ocena w badaniu satysfakcji kandydatów z procesu rekrutacji w 2021 r.

| Elementy procesu rekrutacji                                                              | Średnia ocena (w skali 1–6) |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Przygotowanie osób rekrutujących do rozmowy kwalifikacyjnej                              | 5,7                         |
| Stworzenie przez osoby rekrutujące komfortowej atmosfery podczas rozmowy kwalifikacyjnej | 5,8                         |
| Udzielanie wyczerpujących odpowiedzi na zadane pytania                                   | 5,7                         |

Badanie satysfakcji obejmuje także proces wdrożenia (onboardingu).

Tabela 7. Ocena w badaniu satysfakcji kandydatów z procesu wdrożenia w obowiązki w 2021 r.

| Elementy procesu wdrożenia w obowiązki                                                                               | Średnia ocena (w skali 1–6) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Wsparcie w kwestiach formalnych związanych z podjęciem pracy/współpracy (badania, umowa)                             | 5,7                         |
| Onboarding – 1 dzień pracy                                                                                           |                             |
| Organizacja pierwszego dnia pracy                                                                                    | 5,4                         |
| Ogólne informacje o firmie                                                                                           | 5,5                         |
| Wstępne szkolenie z zakresu BHP                                                                                      | 5,5                         |
| Pierwszy kontakt z przełożonym lub osobą wyznaczoną do wdrożenia                                                     | 5,4                         |
| Przekazanie informacji o procesie wdrożenia w obowiązki stanowiskowe przez przełożonego lub osobę do tego wyznaczoną | 5,1                         |
| Onboarding – w trakcie pierwszych 3 miesięcy pracy                                                                   |                             |
| Atmosfera w firmie                                                                                                   | 5,3                         |
| Kontakt z osobami z działu/zespołu                                                                                   | 5,6                         |
| Kontakt z przełożonym                                                                                                | 5,3                         |
| Wdrożenie w zadania stanowiskowe                                                                                     | 4,8                         |
| Satysfakcja z podjęcia pracy w ONDE                                                                                  | 5,2                         |

### Badanie satysfakcji z procesu rekrutacji i onboardingu

Dział HR Spółki każdorazowo bada poziom satysfakcji z procesu rekrutacji wśród nowo zatrudnionych. W badaniu gromadzone są dane tak ilościowe, jak jakościowe.

Rezultatem realizowanych badań oraz analizy przyznanych ocen było wdrożenie pod koniec roku 2021 oraz na początku 2022 roku usprawnień w procesie onboardingu. W ich ramach w ONDE S.A. m.in. wyznaczono w zespołach osoby odpowiedzialne za ułatwienie wdrożenia w obowiązki nowych pracowników (tzw. buddy) oraz zrealizowano szkolenia kadry zarządzającej i buddych.

## Praktyki i staże

ONDE S.A. rokrocznie oferuje studentom i absolwentom możliwość wdrożenia w czynną pracę zawodową dzięki uczestnictwu w swoich bieżących projektach. Dzięki temu ma możliwość nawiązywania stałej współpracy z utalentowaną, nastawioną innowacyjnie kadrą. Stałą współpracę na tym gruncie Spółka prowadzi od 2021 r. z Akademią Energii organizowaną przez Fundację im. A. Pagi, Politechniką Warszawską, Politechniką Bydgoską i Akademią Górniczo-Hutniczą. Pełnią one nieformalną rolę ambasadorków ONDE S.A. wśród potencjalnych pracowników.

Staże i praktyki w Grupie ONDE najczęściej trwają 1-3 miesiące, z uwagi na dyspozycyjność studentów; najczęściej odbywają się w okresie wakacyjnym. Każdy stażysta przechodzi rozmowę rekrutacyjną, podczas której weryfikujemy motywację do podjęcia stażu. Celem Spółki jest zarówno dzielenie się wiedzą, ale też zyskiwaniu inspiracji od młodego pokolenia – dlatego element motywacji i zaangażowania ze strony studenta jest niezbędny. Staże i praktyki są płatne lub bezpłatne – w zależności od indywidualnych ustaleń z Kandydatem; niepłatne praktyki to najczęściej te obowiązkowe, na które kieruje uczelnia; mimo, iż

student nie otrzymuje wynagrodzenia, to zapewniamy mu warunki praktyki stażu/takie jak pracownikom – czyli w delegacji opłacamy nocleg,

zapewniamy obiad, itp. Praktykant/stażysta ma szansę poczuć się jak pełnowartościowy członek zespołu Grupy, a osobom zaangażowanym i dyspozycyjnym proponowane jest zatrudnienie.

## 5.2.4 Warunki pracy i benefity

Satysfakcjonujące warunki pracy w Grupie ONDE zapewniane są przez kultywowanie wartości firmowych, dbałość o bezpieczeństwo i wysoki poziom troski o dobrostan pracowników, w tym nacisk na obniżanie poziomu ich stresu. Wyróżnikiem Spółki w tym zakresie jest stały dostęp pracowników do doraźnego wsparcia psychologicznego, zapewnianego przez HR Manager, Kamilę Kużaj-Karaszewską. Jej kompetencje zdobyte podczas studiów psychologicznych, nauki w szkole psychoterapii, a także podczas kursów szkoły uważności zapewniają osobom zatrudnionym w Spółce możliwość kojącej rozmowy w wymagających tego sytuacjach. W odpowiedzi na bieżące potrzeby realizowane są także indywidualne lub grupowe treningi *mindfulness*.

Dobłą współpracę w całej organizacji wspierają spotkania integracyjne. Odbywają się one dwa razy do roku w formie balu karnawałowego oraz spotkania szkoleniowo-integracyjnego. Z uwagi na pandemię w roku 2021 zorganizowano jedno spotkanie ogólnofirmowe w okresie spadku liczby zakażeń COVID-19 w kraju. W zamian odbywała się integracja mniejszych grup pracowników – zwykle w ramach działów.

Pracownicy ONDE S.A. angażują się również społecznie w formie inicjatyw oddolnych, takich jak coroczne przygotowanie Szlachetnej Paczki czy akcje dodatkowe, których są pomysłodawcami (np. dostarczanie posiłków osobom starszym w pobliżu budowy realizowanej przez Spółkę zrealizowane w 2021 r.).



Cześć pracowników ONDE S.A. bierze także udział w działalności Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania, wspierającej w drodze do usamodzielnienia się i wejścia na rynek pracy nastolatków z domów dziecka. Kilkoro pracowników Spółki pełni funkcję mentorów podopiecznych Fundacji. Spośród byłych uczestników programu dwoje jest zatrudnionych w ONDE S.A.

Na pozytywną ocenę warunków pracy w Spółce wpływa także brak przypadków mobbingu czy dyskryminacji.

## Benefity

Poza wynagrodzeniem i dodatkami do wynagrodzenia pracownikom Grupy ONDE przysługują inne świadczenia pozapłacowe:

- szkolenia językowe – w zależności od trybu nauki pracodawca zapewnia całkowite lub częściowe pokrycie opłat za naukę;
- refundacja studiów wyższych na kierunkach związanych z branżą, w której działa ONDE;
- karty MultiSport – pracodawca zapewnia je na wniosek pracownika, opłata za kartę leży po stronie pracowników (do korzystania z karty można zgłaszać osoby towarzyszące);
- prywatna opieka medyczna na poziomie podstawowym;
- ubezpieczenia – pracownicy mają możliwość skorzystania z odpłatnego ubezpieczenia PZU;

Pracownicy na umowach cywilnoprawnych są na równi z pracownikami etatowymi objęci dostępem do karty MultiSport oraz podstawowym pakietem medycznym.

Grupa zawarła też umowę o zarządzanie Pracowniczym Planem Kapitałowym (PPK) i finansuje



wpłaty podstawowe w wysokości 1,5% wynagrodzenia.

## 5.2.5 Szkolenia i rozwój w Grupie ONDE

### Najważniejsze liczby 2021 roku:

- wartość szkoleń: 408 092,21 (wzrost o 168 159,92 w skali roku),
- liczba szkoleń: 295
- liczba godzin szkoleniowych: 11 332
- liczba uczestnictw w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych: 1 024
- średnia liczba godzin szkoleniowych w 2021 r. przypadających na jednego pracownika: 20,3

Do szkoleń realizowanych w Grupie ONDE należą szkolenia wstępne, okresowe i doskonalące, zgodne z bieżącymi potrzebami organizacji.

Udział w szkoleniach oraz stały rozwój kompetencji uważamy w Grupie ONDE za jeden z filarów gwarantujących satysfakcję zatrudnianych osób ze współpracy i wspierających ciągłość zatrudnienia oraz za czynnik podnoszący efektywność wykonywanych zadań. Z tego względu rokrocznie proponujemy naszym pracownikom udział w szeregu szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych nastawionych zarówno na rozwój twardych kompetencji merytorycznych, jak i umiejętności miękkich.

Jesteśmy także otwarci na propozycje szkoleń zgłaszane przez samych pracowników w zakresie wykraczającym poza tę bazę. Po otrzymaniu informacji o takim zapotrzebowaniu pracownicy działu HR weryfikują proponowaną tematykę, a po zatwierdzeniu kosztorysu szkolenia przez Zarząd Spółki rozpoczynają organizację. ONDE S.A. finansuje

także w całości lub części m.in. studia podyplomowe oraz naukę języków obcych.

Szczególną wagę przykładamy – zgodnie z wartościami kultywowanymi w Grupie – do rozwoju kompetencji w obszarze komunikacji. W ONDE S.A. rozwój umiejętności właściwego formułowania treści oraz uważność na potrzeby innych w tym zakresie stanowią również część profilaktyki zapobiegającej zachowaniom niepożądanym. Dążymy do tego, aby minimalizować liczbę konfliktów na linii pracownik-przełożony. Z tych względów na szkolenia wzmacniające umiejętności komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów kierowana jest cała kadra zarządzająca ONDE S.A.

Przy organizacji szkoleń w ONDE S.A. zaletą jest przynależność do Grupy ERBUD, co pozwala na korzystanie również z szerokich zasobów wiedzy i umiejętności jej kadry.

Uprawnieni do udziału w szkoleniach są zarówno pracownicy etatowi, jak i pracownicy na umowach cywilnoprawnych. Do udziału w szkoleniach nie są konieczne działania dodatkowe po stronie pracowników, przy niektórych szkoleniach podpisywane są umowy lojalnościowe.

W roku 2021 w ONDE S.A. zostały również przeprowadzone rozmowy oceniająco-rozwojowe wśród części pracowników. Poprzedziły je szkolenia – osobne dla pracowników oraz kadry zarządzającej – których celem było wyjaśnienie celów rozmów. Położyliśmy przy tym nacisk na obniżenie poziomu stresu wśród osób mających otrzymać rozwojowy feedback zgodnie z przyjętą w organizacji dbałością



Tabela 8. Tematyka głównych szkoleń w Grupie ONDE w 2021 r.

| Tematyka             | Opis                                                                                                                                |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Szkolenie GWO        | Szkolenia dla techników w zakresie m.in. inspekcji i napraw turbin wiatrowych.                                                      |
| Szkolenie SEP        | Szkolenie dla elektryków z zakresu użytkowania i inspekcji urządzeń elektrycznych.                                                  |
| Język angielski      | Kurs roczny, powtarzany co roku, w formie do wyboru: zajęć grupowych, zajęć indywidualnych z lektorem lub nauki z płatną aplikacją. |
| Komunikacja          | Szkolenie miękkie z zakresu prowadzenia właściwej w formie i treści komunikacji.                                                    |
| Budowlane            | Szkolenia techniczne lub z prawa budowlanego.                                                                                       |
| BHP                  | Szkolenia obowiązkowe z zakresu BHP z wątkami ochrony środowiska.                                                                   |
| Excel                | Szkolenie z obsługi programu na kilku stopniach zaawansowania.                                                                      |
| Kafar                | Praca ze specjalistycznymi maszynami roboczymi.                                                                                     |
| Pierwsza pomoc       | Szkolenie obowiązkowe.                                                                                                              |
| Zarządzanie zespołem | Szkolenie dla kadry menedżerskiej.                                                                                                  |
| RODO                 | Szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych.                                                                                       |

o dobre samopoczucie każdego pracownika.



Informacje po okresie objętym Raportem:

Rok 2022 w Grupie ONDE jest poświęcony poszerzaniu kompetencji komunikacyjnych wśród pracowników na wszystkich szczeblach organizacji. W lutym br. rozpoczął się cykl szkoleń miękkich oraz powiązanych inicjatyw pod hasłem „Mowy Rok”. Projekt powstał z myślą o zwiększeniu satysfakcji pracowników ze wzorców komunikacji obowiązujących w Grupie dzięki rozwijaniu umiejętności w tym obszarze.

Skokowy rozwój organizacji stworzył potrzebę dalszego poszerzania kompetencji pracowników, tak aby dostosować je do nowej skali działalności Grupy ONDE. Odpowiedzią na to zapotrzebowanie było opracowanie na początku 2022 roku matrycy szkoleń, która zastąpiła dotychczas używaną matrycę Grupy ERBUD.

Tematyka oferowanych szkoleń obejmuje:

- pracę z programem obliczeniowym na kilku poziomach zaawansowania,
- pobieranie danych z baz danych oraz pracę z nimi,
- pracę z programami do zarządzania projektami na kilku poziomach zaawansowania,
- zagadnienia finansowe,
- IT,
- prawo pracy dla kadry zarządzającej,
- naukę języków obcych.