

4.1

ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ

Atmosfera, klimat, relacje, uśmiech, empatia i szacunek oraz dialog [...] kluczem do sukcesu naszego przedsiębiorstwa.

Atmosfera, klimat, relacje, uśmiech, empatia i szacunek oraz dialog. W Grupie ONDE nie potrafimy policzyć tych wartości, przedstawić w tabelkach, zrobić wykresu ani zaprezentować na wskaźnikach. Jednocześnie wiemy jed-

nak, że są one kluczem do sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Od wielu lat opieramy na nich kulturę organizacyjną Grupy – takie podejście procentuje nie tylko ze względów etycznych, ale również ekonomicznych. [2-7]

Spółka	Okres zatrudnienia		Forma zatrudnienia		razem
	stali	czasowi	cały etat	część etatu	
ONDE SA					516
kobiety	99	43	137	5	142
mężczyźni	272	102	371	3	374
IDE PROJEKT SP. Z O.O.					29
kobiety	8	5	13	0	13
mężczyźni	14	2	16	0	16
SUMA PRACOWNIKÓW					545

Grupa ONDE

	Okres zatrudnienia		Forma zatrudnienia		razem
	stali	czasowi	cały etat	część etatu	
kobiety	107	48	150	5	155
mężczyźni	286	104	387	3	390
razem	393	152	537	8	545

Dane w przeliczeniu na liczbę osób, na koniec roku (31.12.2022). Nie wystąpiły znaczące różnice w zatrudnieniu w ramach danego okresu sprawozdawczego oraz w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.



Na koniec 2022 roku zatrudnialiśmy 545 osób, o 25 więcej niż w roku 2021. Czasy, w których wszyscy znaleźliśmy się po imieniu już minęły, ale pozostały te same relacje jak wtedy, gdy nasza firma była znacznie mniejsza. Nadal uważamy, że najważniejsza w zarządzaniu ludźmi jest odpowiednia komunikacja. Rozmawiamy z pracownikami szczerze i często – nie tylko o sprawach mitych, ale także o wyzwaniach i kłopotach. Słuchamy i chcemy być słyszani – dialog był i będzie podstawą budowania kultury organizacyjnej w Grupie.

Ta otwartość ma też wymiar biznesowy. Pracownicy korzystają z kompetencji innych członków zespołu, przekazują sobie nawzajem wiedzę i wsparcie w codziennej praktyce.

Nad jakością pracy w ONDE czuwają dwa działy – Dział kadr oraz Dział HR.

- Dział Kadr i Płac wraz z Działem Prawnym odpowiada za tworzenie, nadzór nad stosowaniem oraz aktualizowanie obowiązujących polityk, regulaminów oraz procedur. Pracownicy działu nadzorują też uprawnienia wszystkich pracowników określone i zatwierdzone w regulaminie organizacyjnym.
- Dział HR prowadzi procesy rekrutacyjne, onboardingowe, szkolenia, rozmowy rozwojowe oraz kwestie ścieżek kariery w organizacji.

[2-8] Na dzień 31 grudnia 2022 roku 80 osób, czyli o 6 osób więcej niż na dzień 31.12.2021 r., wykonywało pracę na rzecz naszej Grupy na podstawie innych umów, niż umowa o pracę.

Współpracownicy, którzy nie są zatrudnieni na umowę o pracę wykonują zadania wspierające w tym księgowo, programistyczne i związane z realizacją poszczególnych projektów.

	umowa zlecenie	B2B	razem
ONDE SA	15	64	79
IDE Projekt Sp. z o.o.	0	1	1
Grupa ONDE	15	65	80

Dane na koniec roku (31.12.2022). Osoby świadczące pracę na rzecz Organizacji, które nie są pracownikami wykonują zadania wspierające w tym księgowo, programistyczne i związane z realizacją poszczególnych projektów.

Przestrzegamy w Grupie wszystkich przepisów prawa pracy. Regulacje te uzupełniamy formalnymi ramami dla działań oraz procedur należytej staranności. Ramy te tworzą:

- Regulamin pracy Przedsiębiorstwa Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego¹, który określa odpowiedzialność i uprawnienia każdego pracownika.
- Regulamin wynagradzania, który określa zasady wynagrodzeń, w tym przyznawania dodatków oraz wysokości odpraw.
- procedury i instrukcje z obszaru BHP.

[2-19] [2-20] Działamy na konkurencyjnym rynku i w konkurencyjny sposób wynagradzamy pracowników. Nasz zarząd oraz kadra zarządzająca otrzymują stałe wynagrodzenia. W przypadku technicznej kadry zarządzającej na budowach wynagrodzenie składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz stałej kwoty ryczałtu za prace w godzinach nadliczbowych.

[201-3] Naszym pracownikom gwarantujemy ponadnormatywne odprawy emerytalne oraz rentowe. Są one uzależnione od stażu pracy – osoby, które pracowały u nas krócej niż pięć lat otrzymują 100% miesięcznego wynagrodzenia, osoby pracujące 5-10 lat – 150%, a osoby z dłuższym stażem – 200% miesięcznych zarobków.

¹ W 2021 r. Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo-Inżynieryjne SA zmieniło nazwę na ONDE SA

System premiowy w Grupie ONDE oparty jest w dużej mierze o premiowanie za osiągnięte efekty. Nasze cele strategiczne są przekładane na zadania poszczególnych struktur, a potem także na jednostkowe. Takie kaskadowanie sprawia, że każdy każdego dnia realizuje określony kontekst biznesowy firmy. Duże cele rozbijamy na mniejsze i przydzielamy do konkretnych pracowników czy działów. Pod koniec 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad ustaleniem celów ESG dla Zarządów Spółek oraz wyższej kadry menadżerskiej.



Naszą wizję dotyczącą wpływu na ludzi i środowisko tłumaczymy na codzienne działania operacyjne. Cele strategiczne tłumaczymy na kierunek dla organizacji, te zaś na proces biznesowy, wspólne cele, które z kolei wyznaczają cele indywidualne. Ostatnim poziomem – ale jednym z ważniejszych dla nas – jest komunikacja strategii oraz edukowanie pracowników w zakresie ESG (szkolenia ESG prowadzimy od 2023 dla wszystkich pracowników). Wspólne cele ustalane są w rozmowach przełożonych z podwładnymi. Dzięki temu w Grupie ONDE zwiększamy nasze szanse na realizację strategii oraz zrozumienie przez pracowników, na czym polega ich rola w naszej organizacji oraz w dbaniu o środowisko i równe szanse.

DOBRA PRAKTYKA

W Grupie ONDE mamy od lat niesformalizowaną procedurę 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 i płac. Procedura wymaga zaakceptowania przyznanej premii przez Zarząd.



[401-1] [3-3] Nowozatrudnieni

	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
ONDE SA	47	123	82	68	20	168	2
wskaźnik nowozatrudnionych	0,09	0,24	0,16	0,13	0,04	0,33	0,004
IDE PROJEKT SP. Z O.O.	4	7	10	1	0	11	0
wskaźnik nowozatrudnionych	0,14	0,24	0,34	0,03	0	0,38	0
GRUPA ONDE	51	130	92	69	20	179	2
wskaźnik nowozatrudnionych	0,09	0,24	0,17	0,13	0,04	0,33	0,004

Wskaźnik nowozatrudnionych został obliczony jako stosunek liczby nowych pracowników zatrudnionych w okresie 01.01.2022-31.12.2022 do liczby wszystkich pracowników zatrudnionych wg stanu na dzień 31.12.2022 r.

[401-1] [3-3] Odeszli z organizacji

	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
ONDE SA	37	114	53	77	21	151	0
wskaźnik rotacji	0,07	0,22	0,1	0,15	0,04	0,29	0
IDE PROJEKT SP. Z O.O.	3	8	8	3	0	11	0
wskaźnik rotacji	0,1	0,28	0,28	0,1	0	0,38	0
GRUPA ONDE	40	122	61	80	21	162	0
wskaźnik rotacji	0,073	0,224	0,112	0,147	0,039	0,297	0

Wskaźnik rotacji został obliczony jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z organizacji w okresie 01.01.2022-31.12.2022 do wszystkich pracowników zatrudnionych wg stanu na dzień 31.12.2022 r.

[2-21] Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia

	ONDE SA	IDE Projekt Sp. z o.o.	Grupa ONDE
Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, w którym organizacja prowadzi istotne operacje, do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).	2,49	3,14	2,82
Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, w którym organizacja prowadzi istotne operacje, do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	-2,13	1,6	-0,27

[401-2] [3-3] [403-6] Wynagrodzenia finansowe łączyliśmy z pakietem benefitów. Bez względu na wymiar czasu pracy, wszyscy nasi pracownicy mogą liczyć na ubezpieczenie na życie i zdrowie, dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej i rentowej, karty multisport. Zapewniamy również stały dostęp do doraźnego wsparcia psychologicznego oraz indywidualnych lub grupowych treningów mindfulness.

Szczegóły dotyczące benefitów przyznawanych naszym pracownikom prezentujemy w tabeli:

	ONDE SA	IDE Projekt Sp. z o.o.
Ubezpieczenie na życie	tak	tak
Opieka zdrowotna	tak	tak
Ubezpieczenie na wypadek trwałego uszczerbku na zdrowiu	nie	tak
Udziały/akcje prac.	nie	nie
Pakiety sportowe	tak	tak

[2-30] Pracownicy ONDE nie założyli związku zawodowego, a spółka nie wdrożyła układu zbiorowego pracy.

[404-2] [3-3] Oczekujemy od pracowników kompetencji, ale również pomagamy je zdobyć. Rok 2022 zdecydowanie był rokiem szkoleń w ONDE. Zrealizowaliśmy blisko 7,8 tys. godzin szkoleniowych, które objęły tzw. zagadnienia „twarde” (narzędziowe), miękkie (dot. komunikacji i kompetencji społecznych) oraz językowe. Blisko 30% szkoleń zrealizowaliśmy przy pomocy naszych wewnętrznych ekspertów, co pozwoliło nam promować w ONDE ideę „learning share”. Blisko 450 pracowników wzięło udział w przynajmniej jednej inicjatywnie szkoleniowej.

Bardzo cieszymy się z pozytywnego przyjęcia projektu #mowy rok, w ramach którego zrealizowaliśmy webinaria z zakresu komunikacji interpersonalnej, szkolenia online oraz treningi komunikacji realizowane stacjonarnie. Ponad 75% uczestników tych szkoleń uznało, że zaczerpnięta wiedza pozwoliła im ulepszyć swoją komunikację z innymi ludźmi.

W szczególnej pamięci wielu osób zatrudnionych w ONDE zapadło szkolenie z doświadczeń senioralnych. Przebierając się w specjalne kombinezony, pracownicy sprawdzili, jak to jest wykonywać swoje codzienne obowiązki będąc w wieku senioralnym i mierząc się z ograniczeniami ruchowymi, słuchowymi oraz wzrokowymi. Szkolenie to wywołało dużo emocji i bez wątpienia wpłynęło na zwiększenie empatii w stosunku do osób z pokolenia „silver”.

Oferujemy w ONDE zarówno szkolenia ogólnodostępne, jak i „szyte na miarę” dla poszczególnych stanowisk pracy. Ogólnodostępne szkolenia dotyczą m.in.:

- oprogramowania do codziennej pracy – MS Excel, Power Query, ZW cad, MS Project,
- prawa budowlanego,
- szkolenia językowe – grupowe i indywidualne.

Szkolenia specjalistyczne to m.in.:

- Akademia Geodezyjna,
- Akademia Menedżera,
- Negocjacje,
- Norma Pro.

W ONDE co roku zapraszamy też na staże i praktyki studentów – chcemy nie tylko dzielić się wiedzą, ale również inspirować młode pokolenie, a przy okazji zachęcać do pracy w przyszłości w naszej organizacji. Współpracujemy na staże z Akademią Energii prowadzoną przez Fundację im. A. Pagi, Politechniką Warszawską, Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu, Politechniką Bydgoską oraz Akademią Górniczo-Hutniczą. Uczelnie te pełnią nieformalną rolę ambasadorów ONDE wśród potencjalnych pracowników. Staże i praktyki w Grupie ONDE najczęściej trwają od jednego do trzech miesięcy. Staże i praktyki są płatne lub bezpłatne – w zależności od indywidualnych ustaleń. Najlepszym stażystom proponujemy zatrudnienie w spółkach naszej Grupy.

[404-3] Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia

IDE Projekt sp. z o.o.	[%]
Kobiety	46
Mężczyźni	100
Stanowiska liniowe	0
Stanowiska administracyjno-biurowe	75
Stanowiska techniczne	100
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	50
ONDE SA	[%]
Kobiety	28
Mężczyźni	14
Stanowiska liniowe	0
Stanowiska administracyjno-biurowe	28
Stanowiska techniczne	29,5
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	30
Grupa ONDE	[%]
Kobiety	29,5
Mężczyźni	17,5
Stanowiska liniowe	0,00
Stanowiska administracyjno-biurowe	32,8
Stanowiska techniczne	32,1
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	35,7

Wskaźnik został obliczony jako stosunek wszystkich pracowników, którzy zostali objęciu ewaluacją w okresie 01.01.2022-31.12.2022 i byli zatrudnieni na koniec roku 2022 (31.12.2022), w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych na koniec roku 2022 (31.12.2022).

[404-1] Liczba godzin szkoleniowych w roku 2022 przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia

Kategorie zaszeregowania	Liczba godzin szkoleń	Średnia liczba godzin na pracownika wg zaszeregowania
Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	16	
Liczba godzin szkoleniowych kobiet	56	
Liczba godzin szkoleniowych mężczyzn	22	
Pracownicy administracyjno-handlowi (ADH)	4941	25
Pracownicy techniczni (T)	1862	14
Pracownicy liniowi (L)	1300	7
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów (ZD)	527	53
SUMA	8631	16

Wskaźnik został obliczony jako stosunek liczby godzin szkoleniowych zrealizowanych w 2022 roku dla wszystkich pracowników wg kategorii zatrudnienia do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31.12.2022 r.

[401-3] Urlopy rodzicielskie

Spółka	ONDE SA		IDE Projekt Sp. z o.o.		Grupa ONDE	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	8	9	10	18	18	27
Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	8	9	2	1	10	10
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	3	9	0	1	3	10
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	3	9	0	0	3	9
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego [%]	37,5	100	0	10	37,5	52,63
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego [%]	100	100	0	0	100	90