



PRACOWNICY

05

## 5.1 ZATRUDNIENIE



*„Urośliśmy jako organizacja i potrzebujemy dokumentów, które pomagają nam usystematyzować to, co robimy. Także po to, aby wejść w konkretny dialog z naszymi interesariuszami i oczekiwać od nich tego samego, czego wymagamy od siebie.”*

**Monika Drużyńska,**  
Kierowniczka Działu Kadr i Płac

Kulturę organizacyjną Grupy, także w obszarze pracowniczym, od wielu lat kształtują zarówno twarde zasady, jak i kompetencje miękkie, które wyrażają się poprzez szacunek, dialog i wzajemne wsparcie.



*„W minionym roku wprowadziliśmy dwie kolejne, ważne regulacje wewnętrzne – Kodeks Etyczny i Politykę Praw Człowieka. Dokumenty te nie wprowadzają rewolucyjnych zmian, a raczej podsumowują to, jak pracujemy na co dzień. Mamy własną kulturę organizacyjną i realizujemy ją w praktyce, ale profesjonalizujemy się w tym zakresie.”*

**Kamila Kużaj-Karaszewska,**  
HR Manager

Zgodnie z tym w ONDE obszarami zatrudnienia i rozwoju opiekują się dwa działy – Dział Kadr i Płac oraz Dział HR:

- Dział Kadr i Płac wraz z Działem Prawnym odpowiadają za tworzenie polityk, regulaminów oraz procedur, a także nadzór nad stosowaniem oraz aktualizowaniem obowiąz-

ujących dokumentów. Pracownicy działu nadzorują też uprawnienia wszystkich pracowników określone i zatwierdzone w regulaminie organizacyjnym.

- Dział HR prowadzi procesy rekrutacyjne, onboardingowe, szkolenia, rozmowy roczne oraz kwestie ścieżek kariery w organizacji.

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

- Regulamin pracy Przedsiębiorstwa Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego<sup>1</sup>, 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.

Ponadto w Grupie obowiązują Kodeks Etyki ONDE S.A.<sup>1</sup> i polityki wewnętrzne, opisane w rozdziałach 2.9 Zarządzanie ryzykami (...), 2.6. Etyka i przeciwdziałanie korupcji oraz 6. Różnorodność i prawa człowieka. Stosujemy również szereg wewnętrznych regulaminów, procedur i zbiorów zasad.

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



W 2023 r. wprowadziliśmy w obszarze pracowniczym następujące dokumenty:

1. „Kodeks Etyki ONDE S.A.”,
2. „Polityka praw człowieka i praw pracowniczych w ONDE S.A.”,
3. „Polityka bezpieczeństwa informacji w ONDE S.A.”
4. „Procedura postępowania w sprawach związanych z przestrzeganiem obowiązku trzeźwości”,
5. „Regulamin pracy zdalnej w ONDE S.A.”,
6. „Zasady użytkowania sieci oraz sprzętu informatycznego i teleinformatycznego w ONDE S.A.”.

Ich wdrożenie określa jasne i czytelne ramy działania dla pracowników i spółki jako pracodawcy oraz dla dostawców towarów i usług.

### Najważniejsze informacje o zatrudnieniu

W 2023 roku w Grupie ONDE zatrudnialiśmy na umowę o pracę 555 osób, tj. o 10 (1,83%) więcej niż w roku poprzednim.

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

TABELA 17. [2-7] Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę wg okresu i formy zatrudnienia.

2023	okres zatrudnienia		forma zatrudnienia		region		
	stali	czasowi	cały etat	część etatu	Polska	Litwa	razem
<b>Spółka</b>							
<b>ONDE S.A.</b>							<b>526</b>
kobiety	107	39	139	7	145	1	146
mężczyźni	295	85	376	4	377	3	380
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>							<b>29</b>
kobiety	9	0	9	0	9	0	9
mężczyźni	20	0	20	0	20	0	20
<b>SUMA PRACOWNIKÓW</b>							<b>555</b>
<b>2022</b>							
<b>Spółka</b>							
<b>ONDE S.A.</b>							<b>516</b>
kobiety	99	43	137	5			142
mężczyźni	272	102	371	3			374
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>							<b>29</b>
kobiety	8	5	13	0			13
mężczyźni	14	2	16	0			16
<b>SUMA PRACOWNIKÓW</b>							<b>545</b>

Grupa ONDE

2023	okres zatrudnienia		forma zatrudnienia		razem
	stali	czasowi	cały etat	część etatu	
kobiety	116	39	148	7	<b>155</b>
mężczyźni	315	85	396	4	<b>400</b>
razem	431	124	544	11	<b>555</b>
<b>2022</b>					
<b>Spółka</b>					
<b>ONDE S.A.</b>					
kobiety	107	48	150	5	<b>155</b>
mężczyźni	286	104	387	3	<b>390</b>
razem	393	152	537	8	<b>545</b>

[2-7] Z 555 zatrudnionych w Grupie większość – 544 osoby – wykonuje swoją pracę w Polsce; natomiast 11 osób pracowało w 2023 roku na Litwie, w tym 7 Polaków i 4 Litwinów.

Dane w przeliczeniu na liczbę osób, na koniec roku (31.12). Nie wystąpiły znaczące różnice w zatrudnieniu w ramach danego okresu sprawozdawczego oraz w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

[2-8] Na dzień 31 grudnia 2023 roku 66 osób, czyli o 14 osób mniej niż na dzień 31.12.2022 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.

TABELA 18. [2-8] Pracownicy zatrudnieni wg innych form niż umowa o pracę.

2023	umowa zlecenie	B2B	razem
ONDE S.A.	5	59	64
IDE Projekt sp. z o.o.	0	2	2
Grupa ONDE	5	61	66
<b>2022</b>			
<b>ONDE S.A.</b>			
ONDE S.A.	15	64	79
IDE Projekt Sp. z o.o.	0	1	1
Grupa ONDE	15	65	80

Dane na koniec roku (31.12). Osoby świadczące pracę na rzecz Organizacji, które nie są pracownikami, wykonują zadania wspierające, w tym księgowo, programistyczne i związane z realizacją poszczególnych projektów.

TABELA 19. [401-3] Urlopy rodzicielskie.

Spółka	ONDE S.A.		IDE Projekt sp. z o.o.		Grupa ONDE	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
<b>2023</b>						
Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	9	13	2	0	11	13
Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	9	13	0	0	9	13
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	4	13	0	0	4	13
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	4	13	0	0	4	13
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego [%]	44,44	100,00	0	0	44,44	100,00
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego [%]	100,00	100,00	0	0	100,00	100,00
<b>Spółka</b>	<b>ONDE S.A.</b>		<b>IDE Projekt Sp. z o.o.</b>		<b>Grupa ONDE</b>	
<b>2022</b>	<b>kobiety</b>	<b>mężczyźni</b>	<b>kobiety</b>	<b>mężczyźni</b>	<b>kobiety</b>	<b>mężczyźni</b>
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

## Onboarding i rotacja

W Grupie ONDE prowadzimy entry interview i exit interview. Mają one na celu uzyskanie od pracownika informacji zwrotnej na temat postrzegania miejsca pracy na początku i na końcu współpracy.

W 2023 roku odsetek zrealizowanych wywiadów wyniósł:

- dla entry interview: 79% kobiety i 59% mężczyźni (liczone na podstawie liczby zrealizowanych wywiadów / do liczby nowych pracowników, którzy przepracowali 3 m-ce)
- dla exit interview 41% kobiety i 52% mężczyźni (liczone jako liczba zrealizowanych wywiadów / do liczby osób, które odeszły z firmy z własnej intencji).

Oba procesy są dobrowolne dla uczestników.

Entry interview jest oferowane wszystkim nowo zatrudnionym pracownikom po 3 miesiącach od zatrudnienia danej osoby, w formie wywiadu specjalisty ds. HR z pracownikiem. Celem rozmowy jest uzyskanie od pracownika informacji zwrotnej na temat zadowolenia z procesu wdrożenia do organizacji, postrzegania atmosfery panującej w firmie i w dziale oraz relacji z przełożonym. Rozmowie towarzyszy ocena procesu adaptacji w firmie, który w 2023 r. był oceniany przez pracowników na poziomie 5/6.

Elementem składowym entry interview jest także badanie wskaźnika NPS (Net Promoter Score, czyli popularny wskaźnik rekomendacji), który jest jedną z miar lojalności pracowników względem firmy. Skala oceny wskaźnika NPS wynosi od -100 do 100. Wynik osiągnięty przez ONDE w 2023 r. to 48 i zalicza się do wyników wysokich. Jest to dla nas informacja, że pracownicy są zadowoleni ze swojego miejsca pracy i chętnie poleciliby pracę w ONDE swoim znajomym.

### Staże i praktyki

W ONDE co roku zapraszamy na staże i praktyki studentów – chcemy nie tylko dzielić się z nimi wiedzą, ale również inspirować, a przy okazji zachęcać do pracy w naszej organizacji w przyszłości. Współpracujemy na stażach z Akademią Energii prowadzoną przez Fundację im. A. Pagi, Politechniką Warszawską, Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu, Politechniką Bydgoską oraz Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie. W 2023 r. podpisaliśmy kolejne porozumienie o współpracy z Politechniką Bydgoską. Spółka uczestniczy we współtworzeniu zakresu programu studiów magisterskich na tej uczelni, na kierunku związanym z OZE. Wymienione uczelnie pełnią rolę nieformalnych ambasadorów ONDE wśród potencjalnych pracowników.

Staże i praktyki w Grupie ONDE najczęściej trwają od jednego do trzech miesięcy. Są płatne lub bezpłatne – w zależności od indywidualnych ustaleń. Najlepszym stażystom proponujemy zatrudnienie w spółkach naszej Grupy.

Exit interview jest przeprowadzane w formie wywiadu ze specjalistą m.in. HR, z pracownikami odchodzącymi z ONDE (nie obejmuje pracowników zwolnionych przez pracodawcę). Celem rozmowy jest uzyskanie od pracownika informacji zwrotnej na temat tego, jakie działania możemy realizować, aby Spółka stawała się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem pracy. Proces ten ma również na celu podsumowanie pracy

i wyciągnięcie wniosków na temat tego, jak doświadczenie pracy w ONDE przyczyniło się do rozwoju odchodzącego pracownika. Rozmowie towarzyszy ocena doświadczeń z pracy w ONDE – wyniki z poszczególnych pytań w 2023 r. plasowały się średnio na poziomie między 4 a 5/6. Najwyżej oceniana była współpraca w zespole z wynikiem 5/6.

TABELA 20. [401-1] [3-3] Osoby nowozatrudnione.

2023	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
<b>ONDE S.A.</b>	<b>38</b>	<b>130</b>	<b>84</b>	<b>63</b>	<b>21</b>	<b>166</b>	<b>2</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,07	0,25	0,16	0,12	0,04	0,32	0,004
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,14	0,17	0,14	0,17	0,00	0,31	nd
<b>GRUPA ONDE</b>	<b>42</b>	<b>135</b>	<b>88</b>	<b>68</b>	<b>21</b>	<b>175</b>	<b>2</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,08	0,24	0,16	0,12	0,04	0,32	0,00

  

2022	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
<b>ONDE S.A.</b>	<b>47</b>	<b>123</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>168</b>	<b>2</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,09	0,24	0,16	0,13	0,04	0,33	0,004
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,14	0,24	0,34	0,03	0	0,38	0
<b>GRUPA ONDE</b>	<b>51</b>	<b>130</b>	<b>92</b>	<b>69</b>	<b>20</b>	<b>179</b>	<b>2</b>
wskaźnik nowozatrudnionych	0,09	0,24	0,17	0,13	0,04	0,33	0,004

Wskaźnik rotacji został obliczony jako stosunek liczby pracowników nowozatrudnionych w okresie 01.01.2023-31.12.2023, do wszystkich pracowników zatrudnionych wg stanu na dzień 31.12.2023 r.

TABELA 21. [401-1] [3-3] Osoby, które odeszły z organizacji i wskaźnik rotacji.

2023	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
<b>ONDE S.A.</b>	<b>37</b>	<b>118</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>155</b>	<b>0</b>
wskaźnik rotacji	0,07	0,22	0,12	0,13	0,04	0,29	0
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
wskaźnik rotacji	0,21	0,10	0,24	0,07	0,00	0,31	0
<b>GRUPA ONDE</b>	<b>43</b>	<b>121</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>21</b>	<b>164</b>	<b>0</b>
wskaźnik rotacji	0,08	0,22	0,13	0,13	0,04	0,30	0,00

  

2022	płeć		wiek			region	
	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	Polska	Litwa
<b>ONDE S.A.</b>	<b>37</b>	<b>114</b>	<b>53</b>	<b>77</b>	<b>21</b>	<b>151</b>	<b>0</b>
wskaźnik rotacji	0,07	0,22	0,1	0,15	0,04	0,29	0
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
wskaźnik rotacji	0,1	0,28	0,28	0,1	0	0,38	0
<b>GRUPA ONDE</b>	<b>40</b>	<b>122</b>	<b>61</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>162</b>	<b>0</b>
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.

## 5.2 INFORMACJE O WYNAGRODZENIACH

[2-19] [2-20] Działamy na konkurencyjnym rynku i w konkurencyjny sposób wynagradzamy pracowników. Nasz zarząd oraz kadra zarządzająca otrzymują stałe wynagrodzenia, może im też przysługiwać wynagrodzenie zmienne. W spółce funkcjonuje „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki ONDE S.A.”, dostępna pod linkiem: <https://onde.pl/wp-content/uploads/2022/01/Polityka-wynagrodzen-tekst-jednolity.pdf>

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.

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 spr-

wia, że wszyscy pracownicy każdego dnia realizują określony plan biznesowy firmy. Duże cele rozbijamy na mniejsze i przydzielamy do konkretnych pracowników czy działów.

W Grupie ONDE od lat 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 i Płac. Procedura wymaga zaakceptowania przyznanej premii przez Zarząd.

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska został opisany w rozdziale 6. Różnorodność i prawa człowieka.

### Benefity

[401-2] [3-3] [403-6] Wynagrodzenia finansowe łączy 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.

Szczegóły dotyczące benefitów przyznawanych naszym pracownikom prezentujemy w tabeli.

TABELA 22. [2-21] Całkowity wskaźnik rocznego wynagrodzenia.

	ONDE S.A.	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)	10,4	10,1	10,25
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)	-5,46%	-15%	-10,23%

TABELA 23. Benefity pracownicze.

	ONDE S.A.	IDE Projekt sp. z o.o.
Ubezpieczenie na życie	tak	tak
Opieka zdrowotna	tak	tak
Ubezpieczenie na wypadek trwałego uszczerbku na zdrowiu	nie	tak
Urlop rodzicielski	tak	tak
Odprawa emeryt.	tak	tak
Udziały/akcje prac.	nie	nie
Inne: Pakiety sportowe	tak	tak

# 5.3 SZKOLENIA I ROZWÓJ

[404-2] [3-3] Oczekujemy od pracowników kompetencji, ale również pomagamy je zdobyć. W roku 2023 kontynuowaliśmy cykl szkoleń dla pracowników Grupy ONDE. Zrealizowaliśmy ponad 9,8 tys. godzin szkoleniowych, które objęły zarówno zagadnienia „twarde” (narzędziowe), jak i miękkie (dot. komunikacji, kompetencji społecznych, zarządzania czasem) oraz językowe. Ponad 32% szkoleń w 2023 r. zrealizowaliśmy przy pomocy naszych wewnętrznych ekspertów, co pozwoliło nam promować w Grupie ONDE ideę „learning share”. Blisko 450 pracowników wzięło udział w przynajmniej jednej inicjatywie szkoleniowej.

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

- oprogramowania do codziennej pracy – MS Excel, Power Query, ZW CAD, MS Project,
- prawa budowlanego,
- nauki języków – w grupie i indywidualnie.

Szkolenia specjalisty.in. to m.in.:

- Akademia Koordynatora BHP,
- Cyfryzacja procesu budowlanego,

- Czynności eksploatacyjne, konserwacyjne i serwisowe kontenerowych stacji transformatorowych oraz rozdzielnic SN i nN,
- Naprawa nawierzchni drogowych,
- Szkolenie Stowarzyszenia Elektryków Polskich E i D (dotyczące odpowiednio eksploatacji i dozoru) + pomiary,
- Szkolenia ze Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Szkolenia ESG prowadzimy od 2023 r. dla wszystkich pracowników.

TABELA 25. [404-1] Liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia.

Kategorie zaszerogowania liczba godzin szkoleń	Liczba godz. szkol. 2022	Śred. liczba godz. na pracownika 2022	Liczba godz. szkol. ONDE 2023	Śred. liczba godz. na pracownika ONDE 2023	Liczba godz. szkol. IDE 2023	Śred. liczba godz na pracownika IDE 2023	Liczba godz. szkol. kons. 2023	Śred. liczba godz. na pracownika kons. 2023
Pracownicy administracyjno-handlowi (ADH)	4 941	25	5 860	33	698	27	6558	32
Pracownicy techniczni (T)	1 862	14	4 218	31	0	0	4 218	31
Pracownicy liniowi (L)	1 300	7	730	4	0	0	730	4
Zarząd, dyrektorzy, zastępcy dyrektorów (ZD)	527	53	386	32	31	10	417	28
	<b>8631</b>	<b>16</b>	<b>11 194</b>	<b>21</b>	<b>728,00</b>	<b>25</b>	<b>11 922</b>	<b>21</b>

TABELA 24. [404-1] Liczba godzin szkoleniowych na pracownika i w podziale na płeć.

ROK	2022 Konsolidacja	2023 konsolidacja
Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	16	21
Liczba godzin szkoleniowych kobiet	56	32
Liczba godzin szkoleniowych mężczyzn	22	17

## Cykle szkoleniowe

Od dwóch lat Dział HR organizuje dla naszych pracowników catoroczne tematyczne cykle szkoleniowe. W 2022 r. zrealizowaliśmy projekt #mowy rok, w ramach którego podnosiliśmy umiejętności pracowników w zakresie komunikacji interpersonalnej. Po jego bardzo pozytywnym przyjęciu w 2023 r. wdrożyliśmy kolejny cykl szkoleniowy umiejętności miękkich #ondebalance. Obejmował on szkolenia warsztatowe, webinary i treningi z obszaru work-life balance. Wśród poruszanych tematów znalazły się m. in. radzenie sobie ze stresem, treningi mindfulness, wypalenie zawodowe, regulacja emocji w pracy z ludźmi, zarządzanie czasem i mądry wypoczynek i regeneracja. Celem projektu było wspieranie efektywności pracowników i zmniejszenie ryzyka związanego z wypaleniem zawodowym. We wszystkich działaniach związanych z projektem #ondebalance wzięły udział łącznie 702 osoby, w tym 240 unikatowych uczestników. Zrealizowaliśmy łącznie 74,5 h szkoleń rozwojowych i webinarów.

Po zakończeniu projektu pracownicy otrzymali anonimową ankietę ewaluacyjną dotyczącą projektu. Średnia ocena przydatności projektu #ondebalance wyniosła według uczestników 8,2/10. 87% respondentów wskazało, że wiedzę otrzymaną w działaniach w ramach projektu #ondebalance wykorzystuje w życiu zawodowym.

## Oceny jakości pracy i przeglądy rozwoju kariery zawodowej

W całej Grupie ONDE realizujemy rozmowy roczne. Obejmują one pracowników ze stażem pracy powyżej 3 miesięcy. W 2023 r. uzyskaliśmy bardzo dobre wyniki ilościowe – 73% dla pracowników umysłowych (pracownicy administracyj-

no-handlowi, techniczni, dyrektorzy i zastępcy oraz Zarząd) i 67% dla pracowników liniowych, których usystematyzowane rozmowy roczne objęły pierwszy raz w historii Spółki (wcześniej miały one formę jedynie bieżącego feedbacku od przełożonego). W 2022 r. frekwencja wyniosła 28% dla pracowników umysłowych i 0% dla pracowników liniowych.

### Badanie zaangażowania pracowników

Z inicjatyw Działu HR zewnętrzna, niezależna firma przeprowadziła w raportowanym okresie badanie opinii pracowników, dzięki któremu oszacowano wskaźnik zaangażowania, czyli odsetek zaangażowanych pracowników. Przyjmuje się, że wskaźnik ten jest wynikiem jakości środowiska pracy, stworzonego przez pracodawcę. Pracownik zaangażowany to bowiem taki, który mówi o zaletach firmy i ją poleca, rzadko rozważa odejście z firmy i daje z siebie więcej, niż wymaga tego zakres obowiązków.

Wskaźnik zaangażowania w 2023 r. (przy frekwencji na poziomie 58%) wyniósł 42% – o 3 p.p. więcej w porównaniu z poprzednim badaniem z 2019 r. Odnotowana wartość wskaźnika plasuje ONDE w strefie średnich wyników dla Polski. To naszym zdaniem dobry wynik, pozostawiający jednak przestrzeń do dalszego usprawniania środowiska pracy w Spółce.

Analiza wyników badania pozwala ponadto na określenie najlepiej postrzeganych przez pracowników obszarów oraz tych, względem których pracownicy mają dodatkowe oczekiwania. W 2023 r. najwyżej zostały ocenione kategorie: współpraca, satysfakcja z zadań i akceptacja różnorodności. Natomiast oczekiwanie poprawy uczestnicy badania wyrazili wobec wynagrodzenia i form docenienia, wzrostu liczby pracowników i oferowanych ścieżek kariery.

Na podstawie wyników badania podjęto działania, mające na celu znalezienie sposobów na usprawnienia w obszarach wskazanych przez pracowników jako wymagające poprawy. Zrealizowano spotkanie z pracownikami w celu omówienia wyników i zebrania refleksji po badaniu oraz warsztaty z kadrą menedżerską celem wypracowania konkretnych sposobów. Istotną część uzgodnionych działań została już wdrożona na przełomie 2023 / 2024 r. pozostałe są realizowane zgodnie z planem.

TABELA 26. [404-3] Pracownicy podlegający ocenie jakości pracy i przeglądom kariery.

Kategorie zatrudnienia	2022			2023		
	ONDE S.A.	IDE Projekt Sp. z o.o.	Grupa ONDE	ONDE S.A.	IDE Projekt Sp. z o.o.	Grupa ONDE
Stanowiska liniowe	0%	nd	0%	67,68%	nd	67,68%
Stanowiska administracyjno-biurowe	28%	75%	32,8%	70,79%	88,46%	73,04%
Stanowiska techniczne	29,5%	nd	32,1%	72,46%	nd	72,46%
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	30%	50%	35,7%	58,33%	66,67%	60,00%
<b>Płeć</b>						
Kobiety	28%	46%	29,5%	69,18%	66,67%	69,03%
Mężczyźni	14%	100%	17,5%	70,00%	95,00%	71,25%

Wskaźnik został obliczony jako stosunek wszystkich pracowników, którzy zostali objęci ewaluacją w okresie 01.01-31.12. danego roku i byli zatrudnieni na koniec roku w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych na koniec roku).

TABELA 27. [405-1] Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci i wieku.

2023	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
<b>CIAŁA ZARZĄDCZE</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>7%</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>
Stanowiska Administracyjno-biurowe	22,16%	14,59%	11,35%	22,88%	2,52%
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	0,54%	2,16%	0,18%	1,26%	1,26%
Stanowiska robotnicze	2,34%	33,33%	6,67%	20,18%	8,83%
Stanowiska Techniczne, Nadzór	2,88%	21,98%	8,29%	12,43%	4,14%
2022	kobiety	mężczyźni	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
<b>CIAŁA ZARZĄDCZE</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>80,00%</b>	<b>20,00%</b>
Stanowiska Administracyjno-biurowe	23,30%	12,84%	14,31%	19,63%	2,20%
Zarząd, Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	0,73%	1,83%	0,37%	1,47%	0,73%
Stanowiska robotnicze	1,47%	34,68%	6,79%	19,82%	9,54%
Stanowiska Techniczne, Nadzór	2,94%	22,20%	7,16%	13,94%	4,04%



TABELA 28. [405-2] Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska.

Grupa ONDE 2023	2023	2022
Stanowiska administracyjno-biurowe	84%	80%
Stanowiska robotnicze	86%	85%
Stanowiska techniczne, nadzór	107%	102%
Dyrektorzy, Z-cy Dyrektorów	31%	32%

TABELA 29. [202-1] Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej.

2023	Stosunek płacy wyjściowej/podstawowej w stosunku do płacy minimalnej [%]	Płaca minimalna przyjęta do obliczeń [PLN]
<b>ONDE S.A.</b>		<b>3600</b>
kobiety	219,52	
mężczyźni	215,52	
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>		<b>3600</b>
kobiety	168,15	
mężczyźni	220,96	
2022	Stosunek płacy wyjściowej/podstawowej w stosunku do płacy minimalnej [%]	Płaca minimalna przyjęta do obliczeń [PLN]
<b>ONDE S.A.</b>		<b>3010</b>
kobiety	198,03	
mężczyźni	188,43	
<b>IDE PROJEKT SP. Z O.O.</b>		<b>3010</b>
kobiety	190,57	
mężczyźni	252,92	

Konsolidacja:

	Stosunek płacy wyjściowej/podstawowej w stosunku do płacy minimalnej [%] 2022	Stosunek płacy wyjściowej/podstawowej w stosunku do płacy minimalnej [%] 2023
kobiety	194,3	193,84
mężczyźni	220,67	218,24

[202-2] Wszystkie, spośród 12 osób tworzących wyższą kadre zarządzającą w Grupie ONDE (prezes, wiceprezesi oraz dyrektorzy wraz z zastępcami) pochodzą z Polski.

TABELA 30. [202-2] Odsetek kadry zarządzającej najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności (Polska) w kluczowych lokalizacjach.

	Odsetek kadry zarządzającej najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności w kluczowych lokalizacjach [%] 2022	Odsetek kadry zarządzającej najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności w kluczowych lokalizacjach [%] 2023
ONDE S.A.	100 %	100 %
IDE Projekt sp. z o.o.	100 %	100 %
KONSOLIDACJA	100 %	100 %

