

Raport ESG 2023

ONWELO

Spis treści

List Prezesa Zarządu
odpowiedzialnego za kwestie ESG

Rozdział 1. O Onwelo

Podstawowe informacje o Onwelo
Nasza misja, wartości i wizja
Strategia EGS

Rozdział 2. Ład korporacyjny

Struktura zarządzania
Zrównoważony rozwój w Onwelo
Etyka i prawa człowieka
Zarządzanie ryzykiem
Relacje z naszymi interesariuszami
Bezpieczeństwo danych i
cyberbezpieczeństwo
Relacje z dostawcami

Rozdział 3. Wpływ społeczny

Zarządzanie obszarem HR
Nasi pracownicy i współpracownicy
Równość i różnorodność
Atrakcyjne miejsce pracy
Zaangażowanie pracowników
Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
Zaangażowanie społeczne

Rozdział 4. Wpływ na środowisko

Zarządzanie środowiskowe
Zużycie surowców i emisje
Zarządzanie odpadami

Rozdział 5. O raporcie

Badanie istotności
Kontakt w sprawie raportu
Indeks treści GRI

List Prezesa Zarządu odpowiedzialnego za kwestie ESG

[GRI 2-22]

Szanowni Państwo,

z wielką przyjemnością prezentujemy Raport ESG za rok 2023. Raport zawiera podsumowanie naszych działań i osiągnięć. Prezentuje wyzwania, które czekają nas w niedalekiej przyszłości w obszarze społecznym, środowiskowym i ładu korporacyjnego.

Rzetelne przedstawienie działań pozafinansowych jest dla nas niezmiernie istotne. Stanowi on podsumowanie w jednym miejscu wielu procesów, struktur, reguł i wskaźników do tej pory nie audytowanych

Rok 2023 był bogaty w negatywne wydarzenia, które wpłynęły na stabilność otoczenia biznesowego, geopolitycznego i cyfrowego w kraju i na świecie. Napięcia geopolityczne, w szczególności: konflikt izraelsko-palestyński oraz kolejny rok wojny w Ukrainie wpłynął bardzo niekorzystnie na stabilność ekonomiczną i osłabił apetyt na inwestycje przedsiębiorstw w obszarach IT. Skutkiem tego jest obecnie widoczne spowolnienie gospodarcze, które wymusza na nas dodatkowe działania w obszarach optymalizacji pracy, innowacyjności i elastyczności biznesowej.

Postępujące zmiany klimatyczne obligują nas do podjęcia pilnych działań. Według danych Organizacji Narodów Zjednoczonych, sektor technologiczny odpowiada za 4% globalnych emisji gazów cieplarnianych. Liczba ta stale rośnie i mają na nią wpływ rosnące zużycie energii w centrach danych i w chmurze obliczeniowej. Zapotrzebowanie na dodatkową moc obliczeniową używaną do obsłużenia algorytmów (AI) znacznie zwiększyło udział branży w produkcji gazów.

Jako firma technologiczna jesteśmy świadomi znaczenia i wpływu branży IT na cały na całe zjawisko globalnego ocieplenia. Cięży na nas odpowiedzialność za aktywny udział w procesie jego powstrzymania. Wykorzystanie potencjału drzemącego w technologii jest kluczowym czynnikiem sukcesu i powinien on przyświecać każdej firmie z branży w codziennych działaniach. Nieustannie podejmujemy kroki w celu redukcji naszego śladu węglowego, promujemy zrównoważone praktyki w łańcuchu wartości, inwestujemy w zieloną transformację i otwieramy biura w ekologicznych budynkach. Zdajemy sobie sprawę, że troska o środowisko to nie tylko spełnianie oczekiwań naszych klientów, ale także istotna kwestia dla młodego pokolenia pracowników, która wpływa na wybór odpowiedzialnego pracodawcy.

List Prezesa Zarządu odpowiedzialnego za kwestie ESG

[GRI 2-22]

Świat cyfrowy, w którym działamy, przechodzi dynamiczne zmiany. Rozwój sztucznej inteligencji przynosi nowe możliwości, ale także stawia wyzwania związane z etyką i prywatnością danych. Rynek obawia się negatywnego wpływu AI, natomiast my jesteśmy zwolennikami jej pozytywnych aspektów. Zachęcamy naszych klientów do odpowiedzialnego wykorzystywania sztucznej inteligencji w systemach biznesowych, w wykrywaniu zagrożeń bezpieczeństwa IT oraz w dziedzinie medycyny. W obliczu rosnącej liczby cyberataków zwiększyliśmy nasze inwestycje w cyberbezpieczeństwo. Wspieramy również naszych klientów w przygotowaniach do nowych regulacji, takich jak NIS2 czy DORA.

Jesteśmy zdeterminowani, aby stawić czoła tym wyzwaniom, jednocześnie realizując naszą misję i wartości. Dbamy o wieloaspektowe bezpieczeństwo i rozwój naszych pracowników. Wierzymy, że osiągnięcie korzyści ekonomicznych może współistnieć z troską o środowisko pracy, środowisko naturalne i standardy etycznego biznesu. Wspólnie z naszymi pracownikami, partnerami i interesariuszami będziemy kontynuować nasze wysiłki na rzecz budowania lepszej przyszłości.



Serdecznie zapraszam do lektury naszego raportu.

Piotr Reichert, Prezes Zarządu

Rozdział 1

O Onwelo

The image shows the word "ONWELO" in large, 3D block letters mounted on a light-colored, textured wall. The letters "ON" are orange, and "WELO" are dark grey. The letters have a slight shadow cast on the wall below them. In the bottom left corner, there is a blurred foreground element, possibly a person's shoulder or a piece of clothing in yellow and blue.

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Onwelo Sp. z o.o. jest nowoczesną polską spółką technologiczną specjalizującą się w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań IT dla bankowości, branży finansowej, ubezpieczeniowej, farmacji, FMCG, przemysłu, branży automotive, telekomunikacji oraz wyrobów medycznych. Badamy potrzeby rynku, identyfikujemy problemy, dopasowujemy rozwiązania do specyfiki konkretnej branży.



**Finanse
i ubezpieczenia**



**Przemysł
i usługi**



Telekomunikacja



**FMCG
i farmacja**



Automotive

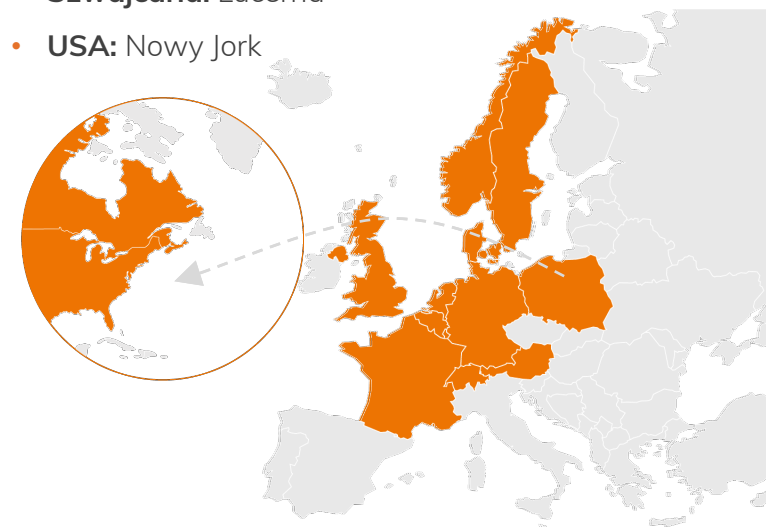
Tworzymy rozwiązania IT, które pomagają rozwijać biznes klientów nie tylko z różnych branż, ale i z licznych, światowych lokalizacji.

Nasze główne obszary działalności to analiza biznesowa, rozwój i utrzymanie oprogramowania, testowanie oprogramowania, zarządzanie infrastrukturą IT, tworzenie rozwiązań Data & Analytics, Intelligent Automation, tworzenie aplikacji mobilnych, a także dostarczanie produktów i usług opartych na technologiach chmurowych i sztucznej inteligencji (AI).

Naszym atutem są eksperci z wieloletnim doświadczeniem w realizacji wymagających projektów IT, gwarantujący najwyższą jakość dostarczanych rozwiązań. Świadczy o tym rosnąca liczba zadowolonych klientów w Polsce i za granicą.

Nasze biura

- **Polska:** Warszawa, Kraków, Katowice, Kielce, Gdańsk, Lublin, Łódź
- **Niemcy:** Lipsk
- **Szwajcaria:** Lucerna
- **USA:** Nowy Jork



Globalne rynki dostawcze

Dania, Norwegia, Szwecja Niemcy, Luksemburg, Szwajcaria, Holandia, Belgia, Austria, Francja, Wielka Brytania, USA, Kanada, UAE, Polska

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Posiadamy biura w siedmiu miastach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Katowice, Kielce, Gdańsk, Lublin) oraz w Stanach Zjednoczonych, Niemczech i w Szwajcarii. Zaufało nam ponad 150 klientów, dla których zrealizowaliśmy ponad 350 projektów informatycznych. W naszym sukcesie wspiera nas ponad 700 pracowników i współpracowników.

Nasza oferta wynika z doświadczenia zdobytego w realizacji różnorodnych projektów, nieustannego rozwoju kompetencji naszych pracowników oraz współpracy z wiodącymi partnerami technologicznymi, takimi jak Google Cloud, Microsoft, Huawei, Oracle czy UiPath.

Wyróżnia nas połączenie korporacyjnych standardów z elastycznością i szybkością podejmowania decyzji charakterystyczną dla startupów. O naszej wiarygodności świadczą certyfikaty jakości i bezpieczeństwa według normy ISO 9001 i norm z rodziny ISO/IEC 27000, przyznawane przez niezależnych audytorów.

Spółki zależne

[GRI 2-2, 2-1, 2-6]

Onwelo Sp. z o.o. posiada trzy spółki zależne:

- **Onwelo Services Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (Polska)** – Spółka świadczy pełen zakres usług IT dla naszych klientów z branży finansowej i ubezpieczeniowej, takich jak banki czy zakłady ubezpieczeniowe. Jest odpowiedzią dla specyficznych wymagań sektorowych.
- **Onwelo GmbH z siedzibą w Lipsku (Niemcy), Onwelo Inc. z siedzibą w Nowym Jorku (USA)** – Spółki świadczą pełen zakres usług IT dla naszych klientów z rynków lokalnych.

Zagraniczne spółki są wynikiem naszej strategii biznesowej, która koncentruje się na intensyfikacji działalności w USA oraz w Europie, ze szczególnym uwzględnieniem regionu DACH (Niemcy, Austria, Szwajcaria).

Onwelo w liczbach



700+
pracowników



10
biur



150
klientów



300
zrealizowanych
projektów

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ)

[GRI 3-3]

Naszą ambicją jest dostarczanie najwyższej jakości usług i rozwiązań IT, które charakteryzują się profesjonalizmem i spełniają wszystkie wymagania prawne oraz oczekiwania naszych klientów zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym. Jednocześnie chcemy zapewnić należyty poziom bezpieczeństwa przetwarzanych informacji, w tym danych osobowych.

Gwarancją utrzymania jakości i realizacji wymagań bezpieczeństwa informacji jest funkcjonujący w Onwelo Sp. z o.o. Zintegrowany System Zarządzania, który do 2023 obejmował następujące systemy zarządzania:

- **ISO 9001:2015** (system zarządzania jakością),
- **ISO/IEC 27001:2017** (system zarządzania bezpieczeństwem informacji),
- **TISAX** (bezpieczeństwo informacji dla branży Automotive).

W 2023 podejmując się nowych wyzwań projektowych w branży medycznej oraz chcąc sprostać, jako dostawca usług w chmurze, rosnącym specyficznym wymaganiom w zakresie bezpieczeństwa informacji dla rozwiązań chmurowych, wdrożyliśmy i certyfikowaliśmy kolejne systemy zarządzania:

- **ISO/IEC 2017:2021** (Praktyczne zasady zabezpieczania informacji na podstawie ISO/IEC 27002 dla usług w chmurze),
- **ISO/IEC 27018:2020** (Praktyczne zasady ochrony informacji o identyfikowalnych osobach [PII] w chmurach publicznych działających jako przetwarzający PII),
- **ISO 13485:2016** (system zarządzania jakością wyrobów medycznych).

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Certyfikaty: **ISO 9001, ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018** zostały wydane przez jednostkę TÜV NORD Polska. Jednostką certyfikującą w przypadku TISAX był TÜV NORD CERT GmbH, a ocenę przeprowadził TÜV NORD Polska. TISAX jest zastrzeżonym znakiem towarowym i podlega stowarzyszeniu ENX*.

Zgodnie ze strategią ciągłego doskonalenia, w ostatnim kwartale 2023 roku Zarząd podjął decyzję o standaryzacji naszego zarządzania środowiskowego w oparciu o uznany światowy standard ISO 14001:2015 (system zarządzania środowiskowego).

Do dnia wydania niniejszego raportu, system zarządzania w oparciu o ISO 14001 został wdrożony i zintegrowany w politykach i procedurach ZSZ, cele operacyjne tego procesu zostały wyznaczone i są regularnie monitorowane. Certyfikacja systemu została zaplanowana na październik 2024 roku podczas corocznego zewnętrznego audytu ZSZ.

Nasze certyfikaty jakości i bezpieczeństwa informacji:



Głównym dokumentem Zintegrowanego Systemu Zarządzania, ustanowionym i wdrożonym przez Zarząd Onwelo, jest Polityka ZSZ, w której zawarliśmy nasze cele dotyczące jakości, bezpieczeństwa informacji i ochrony środowiska oraz zobowiązanie do spełniania wymagań i angażowania w ciągłe doskonalenie ZSZ.

Stowarzyszenie ENX wspiera wraz z TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) w imieniu VDA powszechną akceptację ocen bezpieczeństwa informacji w przemyśle motoryzacyjnym. Oceny TISAX są przeprowadzane przez akredytowanych dostawców usług audytorskich, którzy wykazują swoje kwalifikacje w regularnych odstępach czasu. Wyniki TISAX nie są przeznaczone dla ogółu społeczeństwa. Wynik oceny (ID AN7366-1) zakresu (ID SZMT25). można pobrać wyłącznie za pośrednictwem portalu ENX: <https://portal.enx.com/en-en/TISAX/tisaxassessmentresults>.

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Kompetencje technologiczne [GRI 3-6]

Jesteśmy specjalistami w technologiach informatycznych, śledzimy i wdrażamy wszelkie nowości w branży IT, nieustannie rozwijamy nasze umiejętności i stosujemy najlepsze praktyki. Dzięki temu nasi pracownicy posiadają pełen wachlarz kompetencji, niezbędnych, by wspierać klientów w procesie budowy najwyższej klasy rozwiązań – przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z obowiązującymi standardami i bezpieczeństwa użytkowania.

Niektóre z technologii wykorzystywanych przez nas w Business Intelligence, Data Warehouse, Big Data, Cloud & DevOps:

Data Warehouse	Business Intelligence	Big Data	Cloud & DevOps
     	      	           	          
			

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Nasze usługi [GRI 2-6]

Usługi, w których się specjalizujemy, wyrosły z potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku. Dostarczamy rozwiązania informatyczne i usługi obejmujące realizację kompleksowych projektów w zakresie: tworzenia oprogramowania, BI & Big Data, rozwoju i utrzymania systemów IT, Managed Services, testów automatycznych, tworzenie rozwiązań mobilnych oraz AI, a także doradztwa IT i wynajmu zespołów.



CLOUD TRANSFORMATION SERVICES

Dajemy nowe możliwości biznesowe dzięki rozwiązaniom wykorzystującym technologie chmurowe.



ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA

Tworzymy rozwiązania IT dla biznesu, bazując na szerokich kompetencjach, sprawdzonych standardach oraz nowoczesnych narzędziach.



DATA & ANALYTICS

Pomagamy klientom wykorzystywać dane w celu aktywnego zarządzania i optymalizacji wyników biznesowych.



INTELIGENTNA AUTOMATYZACJA

Wspieramy działanie przedsiębiorstw poprzez automatyzację procesów biznesowych z wykorzystaniem renomowanych technologii RPA.



CLOUD MANAGED SERVICES

Kompleksowo wspieramy klientów w przygotowaniu rozwiązań opartych o architekturę mikrousług oraz uruchomionych w środowisku cloud.



CYBER SECURITY

Bierzemy pełną odpowiedzialność za ochronę zasobów informatycznych firmy, mając na uwadze jej wydajność i efektywność.



TEST FACTORY CENTER

Sprawnie i kompleksowo przeprowadzamy proces testów Twojego oprogramowania.



ROZWIĄZANIA MOBILNE

Tworzymy aplikacje mobilne spełniające najwyższe standardy z zakresu wydajności, dostępności platformowych oraz spójności wizerunkowej.

Podstawowe informacje o Onwelo

[GRI 2-1, 2-6]

Modele współpracy

Kładziemy nacisk na dopasowanie modelu współpracy oraz metodologii prowadzenia projektu.

Działamy w kilku modelach:

- **SPECJALIŚCI IT & TEAM LEASING** – dostarczamy sprawdzone zespoły specjalistów, których wiedza i umiejętności odpowiadają potrzebom projektowym naszych klientów.
- **FIXED PRICE PROJECTS** – realizujemy kompleksowe rozwiązania zgodnie z biznesowymi, technicznymi i formalnymi wytycznymi klienta.
- **APPLICATION MANAGEMENT** – zajmujemy się wsparciem, utrzymaniem i doskonaleniem aplikacji biznesowych na każdym etapie życia projektu.

Przekłada się to na pomyślną realizację projektu, satysfakcję z efektów, a także pewny wzrost efektywności działań klienta oraz osiągnięcie przez niego zamierzonych celów biznesowych. Dla nas to fundament pod silne i długotrwałe relacje z klientami.

Nasze rozwiązania

[GRI 3-3]

Rozwijamy własne rozwiązania informatyczne. Z racji silnego zakorzenienia w branży finansowej, z myślą o zespołach finansowo-księgowych małych, średnich, ale i dużych firm, stworzyliśmy zaawansowane narzędzia finansowe, mające na celu automatyzację i optymalizację zadań i wsparcie w prowadzeniu biznesu zgodnie z obowiązującą legislacją.

ONTAX

Platforma przeznaczona do raportowania, pozwalająca na kompleksową obsługę procesów związanych z Jednolitym Plikiem Kontrolnym.

VATCHECKER

Narzędzie do weryfikacji, czy współpracujące podmioty są zarejestrowane jako podatnicy VAT. Rozwiązanie wspiera w uniknięciu sankcji związanych z odliczeniem VAT naliczonego, skorzystaniem ze stawki 0% dla WDT oraz zastosowaniem mechanizmu odwrotnego obciążenia.

E-SPRAWOZDANIA FINANSOWE

Moduł ułatwiający zarządzanie procesem generacji sprawozdań finansowych przedsiębiorstwa. Umożliwia przygotowanie sprawozdania w postaci elektronicznej, przy zachowaniu odpowiedniego formatu oraz struktury logicznej.

DMS

Narzędzie wspierające elektroniczny obieg dokumentów w przedsiębiorstwie. Zastosowanie systemu DMS redukuje udział papierowych dokumentów w organizacji, zaoszczędza czas związany z ich obsługą oraz eliminuje błędy pojawiające się w tradycyjnym, papierowym obiegu dokumentacji.

ONFINANCE

Platforma raportowa spełniająca wymogi regulacji, która umożliwia pełną obsługę procesu raportowego od momentu otrzymania danych do wygenerowania raportu w odpowiednim formacie (ESMA, KNF).

Nasza misja, wartości i wizja

[GRI 2-1, 2-6]

W Onwelo koncentrujemy się na prowadzeniu zintegrowanej, efektywnej działalności zorientowanej na wzrost. W realizacji tej misji wspierają nas wartości, będące filarami naszego sukcesu:

- **Zaufanie** jest naszym fundamentem, budującym relacje z klientami i współpracownikami.
- **Szacunek i współpraca** są w naszym DNA, kierują nas do osiągnięcia celów jako zespół.
- **Profesjonalizm**, oparty na pasji i zaangażowaniu.
- Oraz **uczciwość**, stanowiąca integralną część naszej etyki biznesu.

Te wartości definiują naszą organizację, zarazem kształtują naszą codzienną pracę, tworząc solidną i odpowiedzialną społeczność Onwelo.

W naszej wizji jesteśmy zespołem pełnym pasji, opartym o wiedzę, z dużym doświadczeniem w międzynarodowym środowisku, profesjonalnie wspierającym klientów w realizacji ich celów biznesowych. Dzięki jakości i otwartości na innowacje, świadczymy różnorodne usługi i szyjemy rozwiązania na miarę potrzeb najbardziej wymagających klientów. Rozwijamy się odpowiedzialnie z korzyścią dla naszych pracowników, współpracowników oraz klientów i społeczeństwa.



MISJA – w co wierzymy?

W Onwelo wierzymy w zdolność dopasowania najlepszych profesjonalistów IT do określonych wymagań projektowych, co odpowiada na potrzeby zarówno klienta (sprawna realizacja projektów), jak i pracowników (rozwój, mentoring, ciekawa praca).



WARTOŚCI

- Współpraca
- Szacunek
- Profesjonalizm
- Uczciwość
- Zaufanie



WIZJA – do czego dążymy?

Dążymy do ciągłego rozwoju dynamicznej i nowoczesnej firmy IT z polskim kapitałem, funkcjonującej w Europie (ze szczególnym uwzględnieniem rynku DACH) i USA. Chcemy umiejętnie przekuwać wiedzę i kompetencje naszych pracowników we wzrost biznesowy globalnych partnerów i rozwój światowej technologii.

Strategia ESG

[GRI 2-22]

Przykładamy dużą wagę aby działalność operacyjna Onwelo prowadzona była z poszanowaniem standardów biznesowych, kwestii społecznych, etycznych i związanych ze zmniejszaniem wpływu na środowisko naturalne. Aby dać wyraz tym staraniom, w 2023 roku opracowaliśmy i przyjęliśmy Strategię ESG na lata 2023-2027, która wyznacza główne kierunki działań dla zrównoważonego rozwoju naszej organizacji

Cele główne i cele zrównoważonego rozwoju ONZ

W ramach Strategii ESG wyznaczyliśmy cele strategiczne i operacyjne w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz **przypisaliśmy** im wskaźniki do pomiaru realizacji.

Naszą ambicją jest aby poprzez działania w ramach Strategii ESG wnieść wkład w realizację 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) wytyczonych przez ONZ.

W 2023 roku w szczególności realizowaliśmy Cele ONZ zaprezentowane poniżej.

Zgodnie ze Strategią ESG, nasze główne cele dla poszczególnych filarów ESG są następujące:

[E] ŚRODOWISKO

- Zmniejszanie wpływu środowiskowego, redukcja śladu węglowego

[S] SPOŁECZEŃSTWO

- Tworzenie atrakcyjnego i odpowiedzialnego środowiska pracy z godnymi warunkami pracy
- Wspieranie różnorodności i równych szans w miejscu pracy
- Dbanie o rozwój osobisty i zawodowy pracowników
- Wsparcie lokalnych działań na rzecz społeczeństwa

[G] ŁAD KORPORACYJNY

- Zapewnienie wysokiej jakości standardów zarządzania
- Bezpieczeństwo usług i danych klientów, w tym ochrona danych osobowych
- Włączenie ESG w strategię organizacji i wszystkie procesy operacyjne i wspierające
- Budowa świadomości ESG wśród pracowników



Cel 11.

Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączaniu społecznemu

- Wprowadziliśmy hybrydowy model pracy, który wpływa na redukcję emisji gazów cieplarnianych z uwagi na ograniczenie dojazdów naszych pracowników do pracy
- Modernizujemy naszą flotę samochodową, dążymy do jej wymiany na pojazdy zero- i niskoemisyjne, aby ograniczyć zanieczyszczenie powietrza



Cel 12.

Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

- Odpowiedzialnie zarządzamy odpadami, ograniczamy ich wytwarzanie i poddajemy recyklingowi, w tym odpady elektroniczne
- Prowadzimy zrównoważoną politykę zakupową, wymagamy od dostawców przestrzegania kwestii ESG, ustalamy wymagania dla poszczególnych grup produktów, jak sprzęt elektroniczny
- Wzmacniamy świadomość zagadnień ESG wśród pracowników, w tym w zakresie ograniczania konsumpcji, gospodarki odpadami, przeciwdziałania marnowaniu żywności



Cel 13.

Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

- Zmniejszamy nasz ślad węglowy (modernizacja floty pojazdów), wytyczyliśmy cele dotyczące redukcji emisji
- Wynajmujemy biura w budynkach zaprojektowanych zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, w tym z energooszczędnymi rozwiązaniami
- Prowadzimy kampanie edukacyjne wśród pracowników dotyczące kwestii środowiskowych

[S] Społeczeństwo



Cel 3.

Zapewnić wszystkim ludziom, w każdym wieku, zdrowe życie oraz promować dobrobyt

- Zapewniamy dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej naszym pracownikom oraz ubezpieczenia na życie
- Promujemy aktywny tryb życia, wspieramy pracowników i współpracowników poprzez inicjatywy z zakresu wellbeing, szkolenia z obszaru psychologii i wsparcie psychologiczne w ramach prywatnych pakietów medycznych
- Zaangażowaliśmy się wraz z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie w projekt innowacyjnego rozwiązania IT dla sektora ochrony zdrowia, wspierającego z użyciem AI diagnostykę w chorobach nowotworowych (projekt dofinansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju)



Cel 4.

Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie

- Wspieramy studentów i absolwentów kierunków technologicznych poprzez płatne staże dedykowane osobom wchodzącym na rynek IT (Akademie Onwelo)
- Inwestujemy w rozwój naszych pracowników proponując im jasne ścieżki karier oraz oferując liczne programy rozwojowe i możliwości podwyższania kwalifikacji w ramach Programu Zarządzania Kompetencjami



Cel 5.

Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

- Przyjęliśmy Politykę Różnorodności, czynnie przeciwdziałamy mobbingowi i dyskryminacji
- Gwarantujemy równe szanse rozwoju, niezależnie od płci, rasy, wyznań, orientacji seksualnej, niepełnosprawności czy wieku
- Wprowadziliśmy dla pracowników szkolenia poruszające kwestie różnorodności, zwiększające świadomość jej znaczenia i wspierające współpracę w różnorodnych zespołach
- Wprowadziliśmy szkolenia, które mają na celu wzmocnienie kompetencji naszych pracowników, w tym z myślą o kobietach i zwiększaniu ich udziału w kadrze menadżerskiej



Cel 8.

Promować stabilny, zrównoważony i inkluzyny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

- Przestrzegamy i chronimy praw pracowniczych, zapewniamy stabilne zatrudnienie i bezpieczne środowisko pracy dla naszych pracowników, dbamy o ich godziwe wynagrodzenie i atrakcyjne benefity
- Projektujemy i oferujemy innowacyjne rozwiązania IT, które przyczyniają się do optymalizacji procesów i wzrostu efektywności naszych klientów
- Promujemy zrównoważony rozwój w naszym łańcuchu dostaw, nawiązujemy współpracę z dostawcami w oparciu o poszanowanie zasad naszego Kodeksu dla Dostawcy

Rozdział 2

Ład korporacyjny



Struktura zarządzania

Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem spółek handlowych najważniejszymi organami Onwelo Sp. z o.o. są Zgromadzenie Wspólników, Rada Nadzorcza i Zarząd.

Ich funkcjonowanie określa Kodeks Spółek Handlowych oraz Umowa Spółki, opisująca m.in. zasady powoływania członków Zarządu i Rady Nadzorczej. W Onwelo nie funkcjonują inne sformalizowane kryteria powoływania organów spółki.

Zarząd

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-17]

Zarząd spółki Onwelo Sp. z o.o. jest organem wykonawczym, a do jego kompetencji należy prowadzenie wewnętrznych spraw spółki oraz jej reprezentacja, podejmowanie wszelkich czynności w imieniu spółki w relacjach zewnętrznych. Zarząd sporządza i przedstawia Radzie Nadzorczej m.in. informacje o wykonaniu budżetu, sprawozdanie Zarządu z działalności oraz sprawozdanie finansowe za ubiegły rok obrotowy. Dodatkowo Zarząd ustala wewnętrzne procedury oraz zasady dobrych praktyk, które mają być stosowane przez wszystkich pracowników spółki.

W skład Zarządu wchodzi co najmniej 2 członków, powoływanych i odwoływanych przez Zgromadzenie Wspólników. Zarząd powoływany jest na wspólną, pięcioletnią kadencję.

Fundamentem zrównoważonej działalności Onwelo jest wieloletnie doświadczenie zawodowe obydwu Prezesów Zarządu.

Struktura zarządzania

Skład Zarządu wraz z kompetencjami na dzień publikacji niniejszego sprawozdania:



Dariusz Ossowski
Co-CEO

Odpowiedzialny za obszary:

Business Development, Prawny, Marketing,
Administracja i Kadry

Wykształcenie zdobywał na Politechnice Lubelskiej
na kierunkach elektrycznym oraz marketing i
zarządzanie. Ukończył także studia MBA na WUTBS i
HEC Paris oraz London Business School. Na rynku
rozwiązań IT obecny od 2005 roku, wspierał
w rozwoju takie firmy jak Sygnity, Comarch i Atos.



Piotr Reichert
Co-CEO

Odpowiedzialny za obszary:

Delivery, Finanse, HR, IT, Security, Certyfikacje, ESG.

Kształcił się na Uniwersytecie Ekonomicznym w
Krakowie oraz Oxford Brookes University. Posiada 22
lata doświadczenia biznesowego w branży IT.
Współpracował ze znanymi grupami finansowymi,
telekomunikacyjnymi i produkcyjnymi. Istotnie przyczynił
się do rozwoju firmy Comarch w Europie i na świecie.

Struktura zarządzania

Rada Nadzorcza

[GRI 2-9, 2-10, 2-11]

Rada nadzorcza Onwelo Sp. z o.o. jest organem, który sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich jej aspektach. Tym samym nie tylko monitoruje jej finanse i sprawozdania, ale również działa nad strategią rozwoju, zarządzaniem ryzykiem oraz oceną działań zarządu. Dotyczy to także codziennej pracy w obrębie spółki. Rada ocenia sprawozdania finansowe za ubiegły rok obrotowy oraz sprawozdania zarządu z działalności Spółki. W Onwelo Sp. z o.o. Rada Nadzorcza jest organem fakultatywnym, który został powołany przez wspólników, w celu zwiększenia transparentności działania spółki.

Rada Nadzorcza składa się z co najmniej z 3 członków. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Zgromadzenie Wspólników, na 3 letnie indywidualne kadencje.

W raportowanym okresie, na koniec 2023 roku, jej członkami byli:

- **Piotr Stanisław Piekutowski** – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- **Mariusz Krzysztof Ossowski** – Członek Rady Nadzorczej
- **Przemysław Jan Szczepański** – Członek Rady Nadzorczej
- **Krzysztof Stanisław Polak** – Członek Rady Nadzorczej
- **Rafał Andrzej Grudziński** – Członek Rady Nadzorczej

Od zakończenia okresu sprawozdawczego do dnia publikacji niniejszego raportu nie miały miejsca zmiany w składzie Rady Nadzorczej.

Zgromadzenie Wspólników

[GRI 2-10, 2-18]

Zgromadzenie Wspólników jest najwyższym organem w Spółce i działa zgodnie z zasadami określonymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, jak również w Umowie Spółki.

Zgromadzenie Wspólników powołuje i odwołuje członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej.

Zgromadzenie Wspólników obraduje w formie Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, zwoływanego raz w roku oraz Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, które zwoływane jest w przypadkach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz w Umowie Spółki.

Zrównoważony rozwój Onwelo

[GRI 3-3]

Podejście do zrównoważonego rozwoju

Odpowiedzialne zarządzanie wynika bezpośrednio z naszej misji i wartości, którymi się kierujemy. Prowadzimy działalność z poszanowaniem standardów biznesowych, kwestii etycznych, społecznych i dotyczących środowiska naturalnego. Choć kwestie ESG od zawsze stanowiły nieodłączną część naszej działalności operacyjnej, to w roku 2023 zintensyfikowaliśmy starania w celu ustrukturyzowania i sformalizowania sposobu zarządzania zrównoważonym rozwojem w naszej organizacji. Efektem tych prac było opracowanie Strategii ESG, wyznaczenie celów i wskaźników do pomiaru ich realizacji, a także ustanowienie struktur zarządzania kwestiami ESG. Obszar ESG w wielu aspektach zagospodarowany został w ramach naszego Zintegrowanego Systemu Zarządzania i będzie podlegał ciągłemu doskonaleniu.

Struktura zarządzania kwestiami ESG

W Onwelo, w działania w obszarze ESG zaangażowany jest Zarząd oraz szefowie komórek organizacyjnych, w szczególności Działów: Certyfikacji, HR, Kadr, Finansów, Procurement, Administracji, Marketingu i Prawnego.

Zarząd bierze udział w identyfikacji naszych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, zarządza wpływem Onwelo przez wyznaczanie celów i ich regularne monitorowanie, zatwierdza wybór tematów istotnych do ujawnienia i roczny Raport ESG.

Planowanie i realizacja celów i działań zgodnych z naszą strategią ESG podejmowane są przez wymienione powyżej komórki organizacyjne, a koordynowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. ESG.

Pełnomocnik koordynuje i nadzoruje analizę oczekiwań zainteresowanych stron, wybór istotnych wskaźników, proces zbierania danych oraz przygotowywanie raportów ESG. Wspiera inicjowanie i realizację nowych działań i projektów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Organizuje szkolenia dotyczące zrównoważonego rozwoju dla pracowników Onwelo.

Pełnomocnik Zarządu ds. ESG raportuje do Prezesa Zarządu, Piotra Reicherta, który nadzoruje kwestie związane z zarządzaniem ESG w organizacji.

Zrównoważony rozwój Onwelo

[GRI 3-3]

Główne polityki dotyczące kwestii ESG

W Onwelo obowiązują następujące polityki i procedury, które stanowią fundament dla zarządzania zagadnieniami ESG w naszej organizacji:

- Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania (obejmująca polityki bezpieczeństwa informacji, jakości i środowiska) w Onwelo Sp. z o.o.
- Kodeks postępowania w biznesie w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka różnorodności w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka rekrutacyjna w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka szkoleniowa w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka antykorupcyjna i przeciwdziałania nadużyciom w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi w Onwelo Sp. z o.o.
- Procedura zgłaszania naruszenia prawa i ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka zrównoważonych zakupów w Onwelo Sp. z o.o.
- Kodeks dla Dostawcy Onwelo Sp. z o.o.

Wszystkie polityki zostały zatwierdzone przez Zarząd. Nasi pracownicy i współpracownicy mają do nich dostęp w Intranecie Onwelo. Kodeks dla Dostawcy Onwelo udostępniamy każdemu nowemu dostawcy przed podjęciem współpracy.

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

Kodeks Etyki

W Onwelo zależy nam na zaufaniu naszych interesariuszy, w szczególności naszych pracowników, klientów i partnerów. Postępujemy w sposób transparentny, dbając o zgodność z przepisami prawa i międzynarodowymi porozumieniami dotyczącymi praw człowieka.

Nasz standard etyczny w każdym wymiarze działalności kształtują ogólnie akceptowane reguły wyznaczane poprzez **Kodeks postępowania w biznesie**. Kodeks przedstawia uniwersalne wartości naszej firmy oraz opisuje profil odpowiedzialnego biznesu. Zawiera zbiór zasad, które przestrzegamy i którymi powinien kierować się każdy nasz pracownik w stosunku do współpracowników, przełożonych, klientów, partnerów, społeczności i konkurencji zarówno w relacjach biznesowych, jak i społecznych.

Kodeks opisuje sposoby postępowania, w tym dotyczące potencjalnego konfliktu interesów, wręczania i otrzymywanie prezentów, postępowania z informacjami poufnymi i danymi osobowymi, dyskryminacji, molestowania i mobbingu i innych działań niepożądanych.

Prawa człowieka

Szanujemy i przestrzegamy krajowych i międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka, jak Konstytucja RP, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ i Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz standardów pracy, określonych w Kodeksie Pracy czy Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Potępiamy wszelkie formy współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi oraz otwarcie sprzeciwiamy się pracy przymusowej i wykorzystywaniu dzieci do pracy. Dokładamy wszelkich starań, aby naszą działalnością nie współuczestniczyć w łamaniu praw człowieka.

Naszą politykę poszanowania praw człowieka odzwierciedlają:

- Kodeks postępowania w biznesie Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka zrównoważonych zakupów Onwelo Sp. z o.o.
- Kodeks dla Dostawcy Onwelo Sp. z o.o.

Wszyscy nasi pracownicy i współpracownicy są informowani o obowiązku stosowania się do zasad zawartych w Kodeksie podczas onboardingu, w trakcie szkolenia HR dotyczącego organizacji i kultury pracy w Onwelo.

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

Naruszenia w zakresie etyki i warunków pracy pracownicy mogą zgłaszać do przełożonych lub na dedykowane sygnalistom skrzynki elektroniczne oraz anonimowy elektroniczny formularz.

W 2023 otrzymaliśmy 3 zgłoszenia, które zostały potwierdzone i zakwalifikowane w trybie określonym przez Politykę przeciwdziałania dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi, jako przypadki nieodpowiednich zachowań względem współpracowniczek. Spółka jako pracodawca, podjęła działania naprawcze w postaci rozmów z pracownikami o obowiązujących w Onwelo standardach etycznych, współpracowniczki zostały przeproszone przez sprawców, a w jednym z przypadków zastosowano zwolnienie dyscyplinarne sprawcy.

Liczba osób przeszkolonych z kwestii etycznych w ramach onboardingu

2023

Odsetek nowo przyjętych pracowników i współpracowników, którzy przeszli szkolenie

100%

Liczba godzin szkoleniowych

33

Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

Onwelo zobowiązuje się do prowadzenia działalności w sposób etyczny. Dążymy do profesjonalnego, uczciwego i rzetelnego działania we wszystkich transakcjach i relacjach biznesowych, niezależnie od kraju, w którym działamy. Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji, zapobiegania przekupstwu, nielegalnym płatnościami i zerowej tolerancji dla korupcji.

Powyższe kwestie regulują:

- Kodeks postępowania w biznesie Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka przeciwdziałaniu korupcji Onwelo Sp. z o.o.
- Regulamin pracy Onwelo Sp. z o.o.

Do stosowania polityki antykorupcyjnej zobowiązujemy wszystkich naszych pracowników, współpracowników oraz reprezentantów spółki. Polityka służy także jako źródło informacji i wskazówek, pomagając pracownikom w rozpoznawaniu czynów zabronionych i rozwiązywaniu problemów związanych z korupcją, a także w zrozumieniu ich odpowiedzialności. Naszym pracownikom wyraźnie komunikujemy, że działania korupcyjne są naganne i niosą określone konsekwencje.

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

Zobowiązujemy pracowników do zgłaszania bezpośredniemu przełożonemu wszystkich prezentów wręczanych i otrzymywanych, w tym od dostawców, bezpośredniemu przełożonemu. Nie akceptujemy prezentów w postaci korzyści majątkowych.

Pracownicy mają obowiązek zgłoszenia propozycji korupcji oraz niezwłocznego zawiadomienia swojego przełożonego o każdym przypadku naruszenia reguł antykorupcyjnych. Zgłoszenia można także kierować na dedykowaną skrzynkę elektroniczną lub poprzez anonimowy elektroniczny formularz.

Temat przeciwdziałania korupcji poruszamy podczas onboardingu dla nowych pracowników i współpracowników, w trakcie szkolenia HR oraz cyklicznych szkoleń przeznaczonych grupom pracowników szczególnie narażonych na korupcję (m.in. menedżerowie z obszarów sprzedaży i delivery oraz pracownicy procurementu).

Reguły polityki antykorupcyjnej dotyczące łańcucha dostaw obejmują nasz proces wyboru dostawców, opisany w Polityce zrównoważonych zakupów. Zasady te komunikujemy naszym dostawcom poprzez udostępniany im Kodeks dla dostawców Onwelo.

W Onwelo prowadzimy rejestr przypadków korupcji i nadużyć. W 2023 nie stwierdziliśmy wystąpienia przypadków korupcji. Wobec Onwelo nie toczyły się też żadne procesy sądowe dotyczące korupcji, ani nie zostały nałożone żadne kary czy sankcje z tytułu niezgodności z prawem.

Liczba osób przeszkolonych z przeciwdziałania korupcji	
	2023
Odsetek nowo przyjętych pracowników, którzy przeszli szkolenie z kwestii etycznych	100%
Odsetek pracowników, którzy przeszli szkolenie „Zapobieganie nadużyciom” dla menadżerów oraz pracowników sprzedaży i zakupów	96%

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Posiadamy przejrzyste zasady określone w **Kodeksie postępowania w biznesie**, których celem jest przeciwdziałanie konfliktom interesów, ich identyfikacja i zarządzanie w przypadku ich wystąpienia.

Pracownicy na każdym szczeblu są zobowiązani do unikania działań i wchodzenia w relacje, które mogłyby być sprzeczne z interesem Onwelo lub wpływać negatywnie na reputację spółki. Zobowiązanie dotyczy m.in. powstrzymania się od pracy i świadczenia usług na rzecz firm będących konkurencją Onwelo, a ponadto unikania sytuacji, w których dochodzi do sprzeczności ich osobistych interesów i osób powiązanych z nimi osobiście, z interesami Onwelo.

Od pracowników wymagamy niezwłocznego zgłaszania sytuacji, które doprowadziły lub mogłyby doprowadzić do zaistnienia konfliktu interesów w Onwelo. Pracownicy takie przypadki mogą zgłaszać do swoich przełożonych i kierownictwa, elektronicznie na dedykowaną sygnalistom skrzynkę elektroniczną lub poprzez anonimowy elektroniczny formularz.

System zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów

W Onwelo funkcjonuje system zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów, który regulowany jest przez **Procedurę zgłaszania naruszenia prawa i ochrony osób dokonujących zgłoszeń**.

Pracownicy oraz współpracownicy mogą zgłaszać podejrzenia naruszenia prawa, regulacji wewnętrznych i standardów etycznych na piśmie, poprzez wiadomość e-mail na dedykowaną sygnalistom skrzynkę elektroniczną lub poprzez anonimowy elektroniczny formularz.

Zgłoszenia naruszeń prawa, regulacji wewnętrznych i obowiązujących standardów etycznych przyjmuje zewnętrzna kancelaria prawna, która po weryfikacji kieruje je do Komisji Wyjaśniającej, złożonej z pracowników Onwelo lub Kancelarii.

W Onwelo gwarantujemy rzetelne, niezależne sprawdzenie zgłoszeń oraz monitorowanie wyników postępowania z tymi zgłoszeniami. Wobec osób zgłaszających nie podejmujemy żadnych działań odwetowych.

W 2023 nie wpłynęło żadne zgłoszenie, które podlegałoby rozpatrzeniu w trybie **Procedury zgłaszania naruszenia prawa**.

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

Zarządzanie ryzykiem

W Onwelo zarządzanie ryzykiem odbywa się w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Identyfikujemy i monitorujemy ryzyka oraz podejmujemy działania mające na celu eliminację lub minimalizację ryzyk oraz wykorzystanie szans.

Zarządzanie ryzykiem odbywa się zgodnie z Procedurą identyfikacji zagrożeń oraz szacowania ryzyka i szans w procesach biznesowych. Przedmiotem procedury jest opis sposobu postępowania w celu zarządzania ryzykiem i szansami w procesach biznesowych w zakresie:

- jakości (m.in. szacowane są ryzyka ESG związane z ogólnym funkcjonowaniem organizacji, dostawcami i obszarem pracowniczym);
- bezpieczeństwa przetwarzanych informacji (m.in. szacowane są ryzyka związane z informacjami poufnymi i danymi osobowymi Onwelo, ale i naszych klientów w ramach realizowanych usług oraz związane z cyberbezpieczeństwem),

- środowiska naturalnego (ryzyka związane z oddziaływaniem na środowisko).

Za identyfikację i zarządzanie ryzykiem, w tym opracowanie planów postępowania z ryzykiem oraz identyfikację szans i możliwości doskonalenia, odpowiedzialni są menadżerowie poszczególnych komórek organizacyjnych oraz właściciele procesów, projektów i usług.

W ramach procesu zarządzania ryzykiem zidentyfikowaliśmy następujące ryzyka związane z kwestiami ESG:

- ryzyko wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- ryzyko związane z pozyskaniem i utrzymaniem wykwalifikowanych pracowników,
- ryzyko dotyczące dyskryminacji wśród pracowników,
- ryzyko pogorszenia jakości usług oraz utraty klientów,
- ryzyko związane z brakiem pełnej integracji kwestii ESG we wszystkich obszarach działalności Onwelo,
- ryzyka związane z bezpieczeństwem informacji, w tym ich poufności, integralności i dostępności,

Etyka i prawa człowieka

[GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 406-1]

- ryzyko naruszenia ochrony danych osobowych,
- ryzyko przerwania ciągłości działania,
- ryzyko utraty reputacji i zaufania interesariuszy,
- ryzyko związane z niespełnieniem wymogów środowiskowych,
- ryzyko związane z negatywnym oddziaływaniem na środowisko.

Plany postępowania ze zidentyfikowanymi ryzykami są uwzględniane w politykach i procedurach Onwelo oraz w konkretnych działaniach realizowanych przez właścicieli ryzyk. Podnosimy świadomość pracowników na temat ich roli w efektywnym zarządzaniu ryzykiem poprzez szkolenia w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz bieżące konsultacje i doradztwo Pełnomocnika ds. ZSZ i Pełnomocnika ds. ESG.

Powyższe działania monitorowane są poprzez audyty wewnętrzne oraz raportowane do Zarządu podczas corocznych Przeglądów Zarządzania. Nadzór nad system zarządzania ryzykiem sprawowany jest także przez coroczne zewnętrzne audyty Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Relacje z naszymi interesariuszami

[GRI 2-29]

W podejmowaniu przez Onwelo działań na rzecz zrównoważonego rozwoju istotnie wpływają nasi interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni. Chcąc sprostać ich różnorodnym potrzebom i oczekiwaniom oraz mając na celu zapewnienie koherentnej współpracy, dbamy o profesjonalną i skuteczną komunikację z wszystkimi interesariuszami. Kluczowych interesariuszy i formy kontaktu z nimi prezentuje poniższa tabela.

Grupy kluczowych interesariuszy Onwelo Sp. z o.o.	
GRUPA INTERESARIUSZY	FORMA KOMUNIKACJI
Zarząd i Rada Nadzorcza	Posiedzenia Zarządu i Rady Nadzorczej, nieformalne spotkania, korespondencja elektroniczna, sprawozdania
Wspólnicy	Zgromadzenia Wspólników, okresowe prezentacje wynikowe, inne spotkania
Pracownicy (pracownicy etatowi, osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne i B2B, kandydaci, stażyści i studenci, byli pracownicy i współpracownicy)	Rekrutacje, rozmowy okresowe, codzienne spotkania wewnętrzne w biurze lub online (MS Teams), komunikacja wewnętrzna poprzez Intranet, mailingi z kampaniami informacyjnymi, comiesięczny newsletter, badania satysfakcji i zaangażowania, badania 2M i Exit Interview, konsultacje z Przedstawicielem Pracowników, wyjazdy i wydarzenia integracyjne, wspólne inicjatywy sportowe lub społeczne, cykliczne akcje wspierające aktywny styl życia, cykliczne spotkania on-line z Zarządem.
Klienci	Spotkania biznesowe i bieżąca korespondencja, kontakt telefoniczny, strona internetowa z treściami dla klientów, komunikaty i działania marketingowe, wydarzenia branżowe i wystąpienia prelegentów (targi, konferencje), oferty, postanowienia umowne, badania satysfakcji klientów, spotkania w trakcie realizacji umów.
Partnerzy biznesowi, w tym dostawcy	Spotkania biznesowe, bieżąca korespondencja, kontakt telefoniczny, zapytania ofertowe i negocjacje, spotkania negocjacyjne, ocena dostawców i podwykonawców.
Otoczenie regulacyjne (administracja publiczna, organizacje międzynarodowe, urzędy regulacyjne i kontrolne, jednostki certyfikujące)	Raporty i audyty, formalna korespondencja (w tym mailowa) w ramach postępowań administracyjnych, bieżąca współpraca podczas kontroli
Społeczeństwo (lokalne społeczności, organizacje pozarządowe np. charytatywne, instytucje edukacyjne, szkoły wyższe, media)	Media społecznościowe i strona www, wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje), bezpośrednie kontakty z uczelniami lub organizacjami pozarządowymi, bieżąca komunikacja bezpośrednia, organizacja programów stażowych;
Organizacje branżowe	Bezpośrednie spotkania i współpraca, budowanie partnerstw, formalne członkostwa i partnerstwa, wydarzenia branżowe, wystąpienia prelegentów (targi, konferencje)

Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo

[GRI 3-3, 418-1]

Bezpieczeństwo informacji to cel strategiczny Onwelo. Stały rozwój naszej organizacji, rosnące portfolio klientów i obszarów, w których realizujemy coraz ciekawsze projekty z wykorzystaniem nowych technologii, w tym AI, jest równoznaczne z:

- coraz większym oczekiwaniem klientów wobec spełniania przez nas standardów branżowych dla powierzanych nam w ramach współpracy danych,
- zapewnieniem zgodności z przepisami obowiązującego prawa, w tym szeregu nowych regulacji, które pojawiły się na horyzoncie, jak DORA, NIS2 czy AI Act.

W związku z powyższym, kładziemy mocny nacisk na nieustanne identyfikowanie możliwości doskonalenia naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji.

System zarządzania bezpieczeństwem informacji

Obszarem bezpieczeństwa informacji zarządzamy w ramach funkcjonującego w Onwelo Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w oparciu o normy z rodziny ISO/EIC 27000: ISO/EIC 27001, ISO/EIC 27017, ISO/EIC 27018. Uzyskane certyfikaty, wydane przez jednostkę certyfikacyjną TÜV NORD Polska, obejmują zakresem wszystkie świadczone przez nas usługi oraz procesy je wspierające.

Z uwagi na specyficzne branże naszych klientów, nie zatrzymujemy się na tych fundamentalnych normach, ale spoglądamy szerzej i wdrażamy standardy sektorowe. Aby zachować zgodność z wymaganiami klientów w regionie DACH, wdrożyliśmy i certyfikowaliśmy sektorowy standard bezpieczeństwa informacji branży Automotive w Niemczech – TISAX.

Uzyskane certyfikaty są potwierdzeniem prawidłowego funkcjonowania międzynarodowych standardów w działalności Onwelo, w tym w procesach dostarczania usług i produktów.

Jesteśmy przekonani, że ład organizacyjny oparty na normach ISO, wzmacnia zaufanie wobec Onwelo jako wiarygodnego i rzetelnego partnera handlowego zarówno u obecnych, jak i przyszłych klientów oraz partnerów biznesowych.

Obszar bezpieczeństwa informacji podlega audytom wewnętrznym realizowanym przez Pełnomocnika ds. ZSZ oraz corocznym zewnętrznym audytom Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo

[GRI 3-3, 418-1]

Polityka Bezpieczeństwa

Obszar bezpieczeństwa informacji regulują polityki i procedury opracowane w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Do najistotniejszych należą:

- Polityka ZSZ Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka Bezpieczeństwa Teleinformatycznego Onwelo Sp. z o.o.
- Procedura identyfikacji zagrożeń oraz szacowanie ryzyka i szans w procesach biznesowych Onwelo Sp. z o.o.
- Instrukcja klasyfikacji informacji i zasady postępowania z informacjami Onwelo Sp. z o.o.
- Instrukcja bezpieczeństwa fizycznego i środowiskowego Onwelo Sp. z o.o.
- Instrukcja reagowania na incydenty bezpieczeństwa oraz naruszenia ochrony danych osobowych Onwelo Sp. z o.o.
- Zasady projektowania bezpiecznych systemów (projektowanie, rozwój, wdrożenie i utrzymanie rozwiązań własnych i klienckich) Onwelo Sp. z o.o.

Dla zapewnienia ciągłości biznesowej w kluczowych obszarach, wdrożyliśmy w swoich strukturach system zarządzania ciągłością działania w oparciu o normę ISO 22301. Jednym z naszych celów długoterminowych jest certyfikacja tego systemu na zgodność z ww. normą w wybranych obszarach biznesowych spółki.

Nasi pracownicy i współpracownicy podlegają obowiązkowym szkoleniom mającym na celu podnoszenie ich świadomości w zakresie bezpieczeństwa informacji i zapoznaniu z funkcjonującymi w Onwelo zasadami. Realizujemy szkolenie z zakresu Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, TISAX, ISO 9001, ISO 14001) w trakcie onboardingu nowych pracowników i współpracowników oraz cykliczne szkolenia, warsztaty i konsultacje zarówno dla pracowników produkcyjnych, jak i back office.

Poszerzamy wiedzę naszych pracowników w tej dziedzinie, także poprzez artykuły w newsletterze pracowniczym i mailingi dotyczące konkretnych zagadnień z bezpieczeństwa informacji.

We wszelkich wewnętrznych procedurach i instrukcjach dotyczących rozwoju oprogramowania czy usług oraz zarządzania zmianą – krokiem obligatoryjnym są konsultacje z Pełnomocnikiem ds. ZSZ w zakresie bezpieczeństwa informacji i Inspektorem Ochrony Danych w zakresie bezpieczeństwa danych osobowych w realizowanym projekcie.

Zgłoszenia incydentów bezpieczeństwa informacji można dokonać zgodnie z Instrukcją reagowania na incydenty bezpieczeństwa oraz naruszenia ochrony danych osobowych – przez platformę Service Desk lub dedykowaną kwestiom bezpieczeństwa skrzynkę elektroniczną oraz w trybie Procedury zgłaszania naruszenia i ochrony osób dokonujących zgłoszeń, na dedykowaną sygnalistom skrzynkę elektroniczną i poprzez anonimowy formularz.

Liczba incydentów bezpieczeństwa w Onwelo Sp. z o.o.

	2023
Całkowita liczba potwierdzonych incydentów bezpieczeństwa	4

Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo

[GRI 3-3, 418-1]

Cyberbezpieczeństwo

Dynamiczny rozwój nowych technologii, a w szczególności sztucznej inteligencji (AI), wokół której toczy się światowa debata oraz trwający konflikt zbrojny w Ukrainie, powodują, że rodzaj oraz częstotliwość zagrożeń cybernetycznych stale wzrasta. Szczególnie narażone na ataki są instytucje państwowe, przedsiębiorstwa, ale i sektor usług finansowych, z którego pochodzi duże gremium naszych klientów. Stanowi to w naszej ocenie realne ryzyko cyberataków także dla usług realizowanych dla tej kategorii klientów.

Mając na uwadze powyższe stale wzmacniamy naszą odporność poprzez rozwijanie infrastruktury IT, ciągłe monitorowanie pod kątem potencjalnych cyberataków i wdrażanie rozwiązań mających zapewnić skuteczne reagowanie w razie wystąpienia incydentów.

Kwestie cyberbezpieczeństwa w naszej organizacji reguluje **Polityka Bezpieczeństwa Teleinformatycznego w Onwelo**. Jej uzupełnienie stanowią wewnętrzne polityki, procedury i instrukcje dedykowane pod konkretne obszary zabezpieczeń, m.in. Polityka kryptograficzna czy Polityka kontroli dostępu. Jednym z istotniejszych standardów mających wpływ na odporność naszych usług przed cyberatakami są **Zasady projektowania bezpiecznych systemów (projektowanie, rozwój, wdrożenie i utrzymanie rozwiązań własnych i klienckich)**, stanowiące dla wszystkich zespołów delivery drogowskaz „security by design” przy realizacji prac projektowych.

Do zapewnienia bezpieczeństwa danych i systemów informatycznych zobowiązani są wszyscy nasi pracownicy, w tym poprzez stosowanie się do polityk i procedur w tym zakresie.

Odpowiedzialność za opracowanie i implementację zabezpieczeń podyktowanych wynikami analiz ryzyka dla infrastruktury Onwelo przypada Działowi IT, w którym zlokalizowane są kompetencje inżynierów z zakresu IT Security. Zabezpieczenia naszej infrastruktury, systemów i aplikacji, są cyklicznie testowane przez wewnętrzne i zewnętrzne zespoły testerów penetracyjnych.

Ponadto w 2023 na potrzeby skutecznej ochrony przed cyberatakami, w Onwelo rozpoczął działalność zespół SOC (Security Operations Center), któremu powierzono zadanie zbudowania efektywnego systemu monitoringu w oparciu o autorskie rozwiązanie SIEM, zapewniające zgodność z unijnymi dyrektywami NIS2 i DORA oraz obsługę i analizę zdarzeń.

Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo

[GRI 3-3, 418-1]

Usługę SOC oferujemy również naszym klientom, którzy potrzebują wsparcia w sprostaniu wymaganiom NIS2 i DORA w zakresie monitorowania i reagowania na incydenty oraz w zapewnieniu kompleksowej ochrony ich zasobów.

Dbamy o świadomość naszych pracowników w zakresie rozpoznawania i reagowania na cyberzagrożenia. Temat cyberbezpieczeństwa poruszany jest w trakcie szkolenia z bezpieczeństwa informacji, które przechodzą wszyscy nowi pracownicy w ramach onboardingu. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy realizowane są, w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, cykliczne warsztaty i konsultacje dedykowane poszczególnym zespołom delivery i back office oraz szkolenia security awareness. Wyposażamy pracowników w niezbędne instrukcje bezpieczeństwa odpowiadające zakresowi oraz warunkom realizowanej przez nich pracy, jak np. zasady bezpieczeństwa podczas pracy zdalnej, obejmujące m.in. wskazówki zabezpieczeń ich sieci domowych.

Ochrona danych osobowych

W Onwelo zapewniamy bezpieczeństwo przetwarzania danych osobowych i realizujemy obowiązki określone w przepisach prawa, w tym w szczególności w Rozporządzeniu o ochronie danych osobowych (RODO) oraz standardach i regulacjach branżowych dotyczących prywatności i ochrony danych osobowych.

Jako organizacja stawiamy na rozwiązania wykorzystujące technologię chmurową, będącą już standardem rynkowym. Chcąc jak najlepiej odpowiadać na potrzeby naszych klientów i zapewnić ich o wysokiej jakości naszych procesów, infrastruktury i usług, w 2022 rozpoczęliśmy wdrożenie, a w 2023 otrzymaliśmy certyfikat ISO 27018, który stanowi potwierdzenie zapewnienia przez nas bezpieczeństwa informacji chronionych, w tym danych osobowych przetwarzanych w usługach funkcjonujących w środowiskach chmury publicznej.

Obszar ochrony danych osobowych jest zarządzany w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, a kluczowym dokumentem obowiązującym w Onwelo jest **Polityka Ochrony Danych Osobowych**, która określa nasze obowiązki w tym zakresie. Polityka została zintegrowana we wszystkich procesach i projektach, dla których Onwelo jest Administratorem danych oraz Procesorem.

Proces ochrony danych osobowych w projektach i usługach podlega audytom wewnętrznym realizowanym przez Pełnomocnika ds. ZSZ oraz corocznym zewnętrznym audytom nadzoru lub recertyfikacji Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo

[GRI 3-3, 418-1]

Politykę wraz z powiązanymi procedurami i instrukcjami, w tym dotyczącymi zasad ochrony danych w fazie projektowania, czy w usługach chmurowych, udostępniamy wszystkim pracownikom i współpracownikom, którzy są zobowiązani do ich stosowania przy realizacji swoich zadań służbowych.

Wyznaczyliśmy inspektora ochrony danych osobowych, który monitoruje przestrzeganie przepisów i regulacji o ochronie danych osobowych, wspiera naszych pracowników w przeprowadzaniu analiz ryzyka i oceny skutków dla ochrony danych osobowych oraz prowadzi bieżące konsultacje i doradztwo.

Inspektor jest punktem kontaktowym Onwelo w sprawach związanych z danymi osobowymi i można skontaktować się na adres siedziby spółki lub elektronicznie poprzez skrzynkę daneosobowe@onwelo.com.

Nasi pracownicy i współpracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych, w ramach dedykowanego szkolenia w trakcie onboardingu, po których przechodzą test wiedzy. Prowadzimy także cykliczne warsztaty dostosowane dla poszczególnych zespołów i ich procesów przetwarzania danych osobowych oraz występujących w nich ryzyk.

Standardem jest też bieżąca komunikacja z pracownikami i zespołami projektowymi w zakresie warunków jakie muszą spełniać usługi i oprogramowanie dostarczane w ramach projektów wewnętrznych oraz dla naszych klientów.

Prowadzimy rejestr naruszeń ochrony danych osobowych, a pracownicy mają obowiązek zgłaszania wszelkich zdarzeń, które w ich ocenie mogą takie naruszenie stanowić. Proces zarządzania naruszeniami jest realizowany zgodnie z Instrukcją reagowania na incydenty bezpieczeństwa oraz naruszenia ochrony danych osobowych.

W 2023 roku potwierdziliśmy wystąpienie 3 naruszeń ochrony danych osobowych, z czego o 1 powiadomiliśmy Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z uwagi na wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych. W tym przypadku poinformowaliśmy także osoby o możliwych negatywnych konsekwencjach i działaniach, które mogą podjąć, aby zminimalizować prawdopodobieństwo ich wystąpienia.

W 2023 roku na Onwelo nie zostały nałożone żadne kary finansowe ani pozafinansowe, w związku z naruszeniami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Ochrona danych osobowych w Onwelo Sp. z o.o.

	2023
Całkowita liczba potwierdzonych naruszeń	3
Odsetek pracowników przeszkolonych zakresu ochrony danych osobowych	100 %

Relacja z dostawcami

[GRI 3-3, 418-1]

Polityka wobec dostawców

Wiemy, że aby uczciwie realizować nasze ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju, musimy przyrzeć się działaniom i postawie naszych kontrahentów. Według nas odpowiedzialne podejście do łańcucha dostaw, to takie, gdzie współpracujemy z dostawcami i partnerami biznesowymi, dzielącymi nasze wartości w obszarze troski o społeczeństwo, środowisko naturalne, standardy pracy, etykę biznesu.

W Onwelo proces zakupowy funkcjonuje w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, łączącego wymagania bezpieczeństwa informacji, jakości oraz ochrony środowiska. W 2023 podjęliśmy szereg działań mających na celu zintegrowanie zrównoważonego rozwoju do procesu zakupowego, a tym samym uwzględnienie kwestii społecznych, etycznych i środowiskowych w decyzjach dotyczących zakupów i zamówień.

Wyrazem tych starań było opracowanie i przyjęcie **Polityki zrównoważonych zakupów**, którą stosujemy wobec wszystkich dostawców.

Polityka poszerza proces nawiązywania współpracy z nowym dostawcą i wstępnej oceny, dodając do istniejących kryteriów (m.in. ceny, jakości i bezpieczeństwa) aspekty dotyczące etyki, odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska. Sformalizowaliśmy także sposób zobowiązania dostawców do przestrzegania zasad zawartych w udostępnianym im **Kodeksie dla Dostawcy Onwelo**. Brak oświadczenia dostawcy o stosowaniu standardów przedstawionych w Kodeksie oceniamy jako negatywny czynnik w procesie wyboru dostawcy.

Zgodnie z **Polityką zrównoważonych zakupów i Kodeksem dla Dostawcy Onwelo**, oczekujemy od naszych dostawców m.in.:

- wdrożenia odpowiedzialnej polityki ochrony środowiska i działania zgodnie z właściwym prawem krajowym oraz krajowymi i międzynarodowymi standardami środowiskowymi (np. ISO 14001), w celu zmniejszenia swojego wpływu na środowisko,
- oferowania produktów i usług w technologii gospodarki cyrkularnej tj. trwałych, energooszczędnych, nadających się do recyklingu, posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju i ekoetykiety,
- promowania zrównoważonego rozwoju w swoim łańcuchu dostaw.
- przestrzegania przepisów prawa pracy i zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy i zatrudnienia,
- uszanowania prawa pracowników do zrzeszania,
- zapewnienia pracownikom szkoleń i rozwoju,
- braku tolerancji dla pracy dzieci, pracy przymusowej oraz mobbingu i praktyk dyskryminujących (m.in. ze względu na płeć, rasę, narodowość, religię czy orientację seksualną) w miejscu pracy,

Relacja z dostawcami

[GRI 3-3, 418-1]

- działania na rzecz różnorodności, równości szans i równego traktowania w pracy,
- przestrzegania wymogów regulacyjnych, praw i standardów biznesowych,
- prowadzenia interesów w sposób uczciwy, bez tolerancji dla łapówkarstwa czy korupcji
- poszanowania zasad uczciwej konkurencji oraz przeciwdziałania konfliktowi interesów,
- ochrony informacji poufnych i przetwarzania danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.

Ocena współpracy z dostawcami

Dostawców monitorujemy i oceniamy. Obok kryteriów jak cena, jakość bezpieczeństwa informacji, oceniamy stan przestrzegania przez naszych dostawców **wymagań Kodeksu dla Dostawcy Onwelo**.

Metoda oceny zależy od poziomu ryzyka związanego m.in. z krajem działania, branżą dostawcy, kategorią zakupów, ilością transakcji biznesowych oraz wartością zamówień, i może obejmować:

- uzupełnienie kwestionariusza ESG, w którym odpytujemy m.in. o wdrożone systemy zarządzania, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, działania podejmowane w ramach odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska, sposób zarządzania energią i emisją gazów cieplarnianych oraz ochronę informacji,

- dostarczenie informacji i wykazanie działań w zakresie wymagań Kodeksu,
- audyty u dostawcy.

Niezadowolający wynik oceny dostawcy może skutkować wprowadzaniem działań naprawczych, lub wykreśleniem z naszej listy dostawców.

W celu zapewnienia stosowania zasad Polityki pracownicy zespołów odpowiedzialnych za procesy zakupowe zobowiązani są odbyć szkolenie dotyczące zrównoważonych zakupów.

Liczba osób przeszkolonych z zrównoważonych zakupów

	2023
Odsetek pracowników, którzy przeszli szkolenie „Zrównoważone zakupy w Onwelo”	100%

Rozdział 3

Wpływ społeczny



Zarządzanie obszarem HR

[GRI 3-3]

Strategia, polityki, procedury

Ludzie to nasz najważniejszy kapitał, który bezpośrednio przyczynia się osiągnięcia przez Onwelo sukcesu biznesowego. Mając to na uwadze, dążymy aby nasza firma postrzegana była przez pracowników jako miejsce przyjazne, z niekorporacyjną atmosferą, z możliwościami indywidualnego rozwoju i ciekawymi, zajmującymi projektami.

Mamy ambicję kreowania zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska pracy, które będzie przyciągać pracowników do Onwelo. Chcemy, żeby na pytanie „Gdzie widzisz się za kolejne 5 lat?” nasi pracownicy odpowiadali: W Onwelo!. Liczymy, że utwierdzi ich w tym nasza kultura organizacyjna, oparta o 5 kluczowych wartości: szacunek, zaufanie, współpracę, uczciwość i profesjonalizm.

Naszym pracownikom gwarantujemy godziwe i konkurencyjne warunki zatrudnienia, poczucie bezpieczeństwa i stabilności zawodowej oraz przejrzyste zasady funkcjonowania, w tym jasny system wynagradzania, oparty na równym traktowaniu wszystkich pracowników.

Wszystkie działania związane z zarządzaniem personelem, poczynając od rekrutacji i onboardingu, szkoleniach i rozwoju, aż po zakończenie stosunku pracy realizujemy zgodnie z nowoczesnymi standardami kadrowymi.

W Onwelo warunki pracy i wynagradzania regulują:

- Kodeks postępowania w biznesie Onwelo Sp. z o.o.
- Regulamin pracy Onwelo Sp. z o.o.
- Regulamin wynagradzania Onwelo Sp. z o.o.
- Regulamin pracy zdalnej Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka Różnorodności Onwelo Sp. z o.o.
- Procedura przeciwdziałania naruszeniom i przeciwdziałania mobbingowi Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka rekrutacyjna Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka szkoleniowa Onwelo Sp. z o.o.
- Regulamin Programu Poleceń Onwelo Sp. z o.o.

Ponadto w Onwelo obowiązuje Procedura oceny pracownika, a także matryca kompetencji, zawierająca istotne dla pracy całego zespołu umiejętności i zachowania pracowników oraz przejrzyste ścieżki karier, w których osiągnięciu wspieramy naszych pracowników i współpracowników.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Nasza działalność opiera się na wykwalifikowanym zespole specjalistek i specjalistów IT o różnorodnym doświadczeniu, zainteresowaniach i pasjach. Nasza kadra pracownicza to głównie programiści i inżynierowie systemów, analitycy biznesowi, kierownicy projektów, ale także wspierający ich pracownicy z obszarów sprzedaży, księgowości, kadr i HR, administracji i marketingu.

Na koniec 2023 roku w Onwelo i spółkach zależnych zatrudnialiśmy 250 osób na umowy o pracę oraz 84 na umowy cywilnoprawne. Większość pracowników, bo aż 98%, zatrudniona była w Onwelo Sp. z o.o. Ponadto w Onwelo i spółkach zależnych na koniec 2023 współpracowało z nami 357 osób prowadzących własną jednoosobową działalność gospodarczą. Oferujemy taką formę współpracy ze względu na jej popularność wśród kandydatów oraz niedobór wykwalifikowanych specjalistów poszczególnych technologii IT.

Liczba pracowników Onwelo Sp. z o.o. i spółek zależnych w podziale na płeć i formę zatrudnienia na koniec 2023 roku

	Onwelo			Spółki zależne		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Umowa o pracę na czas nieokreślony	114	70	184	0	3	3
Umowa o pracę na czas określony i próbny			66	1	0	1
Innego typu umowy niż o pracę	43	398	441	1	13	14

Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy o pracę i płeć w Onwelo Sp. z o.o.

Kategoria pracowników	2023		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Pełny etat	109	127	236
Niepełny etat	6	8	14

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Struktura zatrudnienia [GRI 405-1]

Liczba pracowników w podziale na szczeble zatrudnienia, grupy wiekowe i płeć w Onwelo Sp. z o.o			
2023			
Dane dla UOP:	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wyższa kadra zarządzająca	3	0	3
30-50 lat	3	0	3
Powyżej 50 lat	0	0	0
Kadra zarządzająca	9	9	18
Poniżej 30 lat	3	3	6
30-50 lat	6	6	12
Powyżej 50 lat	0	0	0
Pozostali pracownicy	102	125	229
Poniżej 30 lat	55	66	123
30-50 lat	44	58	102
Powyżej 50 lat	3	1	4
Razem	114	134	250
Poniżej 30 lat	58	69	129
30-50 lat	53	64	117
Powyżej 50 lat	3	1	4

Liczba współpracowników na świadczone usługi, grupy wiekowe i płeć w Onwelo Sp. z o.o.			
2023			
Dane dla B2B:	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wyższa kadra zarządzająca	0	12	12
30-50 lat	0	10	10
Powyżej 50 lat	0	2	2
Kadra zarządzająca	5	30	35
Poniżej 30 lat	1	6	7
30-50 lat	4	24	28
Powyżej 50 lat	0	0	0
Pozostali współpracownicy	29	276	305
Poniżej 30 lat	13	145	158
30-50 lat	16	131	147
Powyżej 50 lat	0	5	5
Razem	34	323	357
Poniżej 30 lat	14	151	165
30-50 lat	20	165	185
Powyżej 50 lat	0	7	7

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Pozyskiwanie nowych pracowników

[GRI 3-3, 401-1]

Kładziemy duży nacisk na jakość procesu rekrutacji nowych pracowników. Główne założenia, zasady i sposób monitorowania procesu rekrutacji są określone w **Polityce rekrutacyjnej**.

W ramach obowiązującej polityki opracowaliśmy przejrzysty dla kandydatów proces rekrutacyjny, a opisy jego poszczególnych etapów udostępniliśmy na naszej stronie internetowej <https://onwelo.com/pl/kariera/proces-rekrutacyjny/>. Rekrutacja zazwyczaj obejmuje 2-3 etapy, w zależności od stanowiska, w których obok rekrutera bierze udział koordynator techniczny, a w niektórych rekrutacjach również przedstawiciel Klienta. Staramy się zapewnić kandydatom informację zwrotną, niezależnie od wyniku procesu rekrutacji.

Nasi rekruterzy i koordynatorzy techniczni są szkoleni w zakresie najlepszych praktyk rekrutacyjnych, m.in. w ramach programu **Onwelo Masterclass: Dla Koordynatorów Technicznych**, aby zapewnić wysokie standardy procesu, a także sprawiedliwą i obiektywną ocenę kompetencji kandydatów, z wykluczeniem dyskryminacji czy nierównego traktowania. Najważniejsze dla nas są wiedza i kwalifikacje kandydatów.

Kandydatów pozyskujemy z wielu źródeł: strona kariery Onwelo, zewnętrzne serwisy ogłoszeniowe, Referral Program (program poleceń pracowniczych), direct search, współpraca z agencjami rekrutacyjnymi czy targi pracy.

W 2023 roku prowadziliśmy około 124 projektów rekrutacyjnych, rozpoczęło z nami pracę lub współpracę 244 nowych osób, spośród których 57 stanowiło kobiety, a 187 mężczyźni.

Dla nowych pracowników mamy wystandaryzowany program onboardingu, w ramach którego przechodzą szkolenia i otrzymują e-book pracownika (prezentację wdrożeniową), który jest kompleksowym przewodnikiem po Onwelo i zawiera m.in. informacje dotyczące struktury firmy, funkcjonujące procesy i wykorzystywane przez nas narzędzia, a także obowiązujące polityki i zasady. Jest to stale aktualizowana ściągawka, która zyskała popularność nawet wśród stałych pracowników. Proces wdrożenia ułatwia starszy stażem pracownik, zwany Buddy'm, który odpowiada za adaptację nowego członka zespołu w miejscu pracy. Częścią wdrożenia są także warsztaty **House Rules**, dzięki którym nowi pracownicy mogą jeszcze lepiej poznać obowiązujące w Onwelo wartości, kulturę pracy oraz nasze programy rozwojowe i dedykowane pracownikom ścieżki rozwojowe.

Po przepracowaniu 2 miesięcy, nowi pracownicy odbywają **Rozmowę 2M** z pracownikami Działu HR, gdzie mają okazję przekazać nam swoją opinię na temat procesu wdrożenia w Onwelo.

Liczba zatrudnionych pracowników i współpracowników z podziałem na płeć w Onwelo Sp. z o.o.

	2023		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Nowozatrudnieni pracownicy wg płci	57	187	244

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Pozyskiwanie talentów

GRI 3-3 (404)

Praktyki, staże i Akademie Onwelo

Studentom i absolwentom kierunków technologicznych oferujemy możliwość odbycia praktyk i staży. Dla nich i innych kandydatów, z myślą o ich starcie w życie zawodowe w branży IT, a także w celu pozyskiwania poszukiwanych kompetencji i młodych talentów, opracowaliśmy autorskie programy rozwoju zawodowego, oferujące szeroki wybór technologicznych Akademii Onwelo.

Akademie Onwelo to wielomiesięczne wartościowe szkolenia, w trakcie których uczestnicy nabywają specjalistycznej wiedzy na temat nowoczesnych technologii, biznesowego doświadczenia i jednocześnie otrzymują wynagrodzenie.

W programie w okresie 5 lat wzięło udział łącznie 115 studentów i absolwentów. W samym 2023 roku szkolenia ukończyło 55 uczestników i wszyscy podjęli zatrudnienie w Onwelo.

W ramach Akademii oferujemy 5 ścieżek rozwojowych:



Akademia Cloud
Competence Center



Akademia Inteligentnej
Automatyzacji



Akademia
Data & Analytics



Akademia Automatyzacji
Testów



Akademia Software
Development

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Udział w Akademiach Łączy się z wartościowym pakietem korzyści:



Elastyczny, autorski program szkoleniowy tworzony przez praktyków na co dzień realizujących projekty rynkowe



Jasne zasady, przejrzysta ścieżka rozwoju i gratyfikacji



Kompleksowe środowisko do nauki, zarówno narzędziowe, jak i technologiczne



Możliwość bardzo szybkiego rozpoczęcia pracy przy prawdziwych projektach biznesowych



Opieka mentora oraz bezpośredni dostęp do certyfikowanych i doświadczonych specjalistów mających obszerną wiedzę



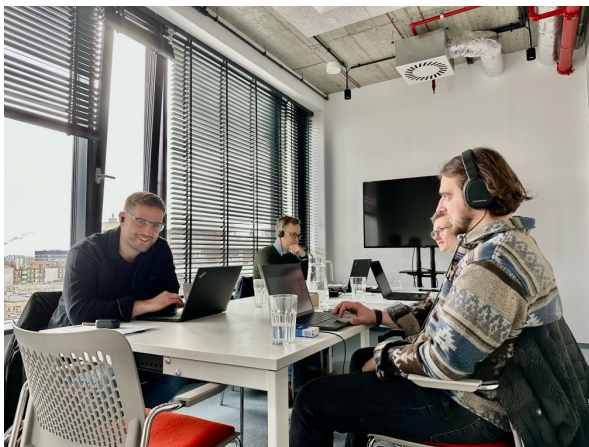
Możliwość zdobycia certyfikatów z danego obszaru oraz stałego zatrudnienia w zespole po okresie nauki



Możliwość konsultacji z uczestnikami poprzednich edycji Akademii, a w przyszłości możliwość rozwoju jako mentor lub trener

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]



*Uczestnicy Software Development Academy and Cloud Data Engineer Academy 2023.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Targi pracy, konferencje, networking

Aby znaleźć kandydatów wśród utalentowanych studentów i absolwentów kierunków technologicznych, podążamy ich ścieżkami – jesteśmy aktywni w mediach społecznościowych, uczestniczymy w targach pracy IT i w dniach kariery na uczelniach, odwiedzamy konferencje technologiczne, ciesząc się zainteresowaniem studentów oraz organizujemy techniczne.

Podczas konferencji czy targów pracy aktywnie poszukujemy kandydatów zarówno poprzez bezpośrednie rozmowy, jak i jako prelegenci, dzieląc się praktyczną wiedzą, którą można zdobyć w Onwelo. W 2023 nasi pracownicy byli prelegentami w 16 wydarzeniach, Onwelo dodatkowo zostało sponsorem konferencji TestFest, UiPath AI-Powered Automation Summit, TestWarez i DevConf.



* DevConf 2023 w Łodzi, gdzie nasz kolega miał prelekcję, a Onwelo było Złotym Sponsorem wydarzenia.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]



* Konferencja Code Europe 2023 w Warszawie.



* Dzień z Onwelo na Politechnice Lubelskiej, podczas którego dla studentów przygotowaliśmy ciekawe prezentacje naszych pracowników, w tym wystąpienie naszego CEO Dariusza Ossowskiego, profesjonalne doradztwo naszego zespołu HR w zakresie rozwoju kariery oraz możliwość zrobienia biznesowego zdjęcia i odbycia rozmów z naszymi pracownikami.



Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Żeby dotrzeć do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatów z osobowościami wpasowującymi się w specyfikę naszej firmy, wystartowaliśmy w 2023 roku z kampanią „Kino z Onwelo”. Jest to inicjatywa networkingowa, podczas której zapraszamy osoby ze środowiska IT do wspólnego oglądania filmów i jednocześnie do bliższego poznania naszej firmy i naszych pracowników



W tych wydarzeniach wspierają nas pracownicy z Działu HR oraz z obszarów delivery, którzy promują naszą markę pracodawcy, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem. Doceniamy ich zaangażowanie i wkład, który pozwala nam autentycznie przedstawić, jak satysfakcjonująca jest praca w Onwelo.

* Kino z Onwelo, 2023

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Rotacja pracowników

[GRI 401-1]

W 2023 roku dołączyło do nas 244 pracowników, a odeszło 108. Ogólny wskaźnik rotacji w Onwelo wyniósł 17%, co mieści się w standardzie rotacji w branży IT. Wskaźnik dobrowolnej rotacji wyniósł 13,2% i jest dla nas kluczowym wskaźnikiem obrazującym realizację Strategii ESG.

Odejścia przymusowe są głównie wynikiem zmian organizacyjnych, które są efektem zakończenia współpracy z klientami, dla których realizowaliśmy projekty związane z wynajmem specjalistów i zespołów IT. Dla tych pracowników przygotowaliśmy pakiet wsparcia w postaci dedykowanego **e-booka Jak zmaksymalizować efekt znalezienia pracy marzeń**, który pomaga w ponownym wejściu na rynek pracy.

Materiały w e-booku mają wspierać w zakresie analizy mocnych i słabych stron, budowy CV i e-wizerunku, skutecznych metod i kanałów poszukiwania pracy oraz przygotowań do rozmów kwalifikacyjnych. Dodatkowo umożliwiamy tym pracownikom odbycie spotkań karierowych i omówienie powyższych materiałów z pracownikami Działu HR.

Dział HR przeprowadza spotkania z pracownikami, którzy zdecydowali się zakończyć współpracę z Onwelo. Informacje uzyskane podczas rozmów oraz ankiet **Exit Interview** pomagają nam w doskonaleniu organizacji.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Rotacja pracowników [GRI 401-1]

Ogólny wskaźnik rotacji w Onwelo Sp. z o.o. w 2023 roku

Ogólny wskaźnik rotacji	Rotacja ogólna	Rotacja ogólna (K)	Rotacja ogólna (M)	Odejścia dobrowolne	Odejścia przymusowe
Całkowita ilość odejść	108	20	88	83	25
Stan na 1 stycznia 2023	573	141	432	-	-
Stan na 31 grudnia 2023	687	172	515	-	-
Średnie zatrudnienie	630	156,5	473,5	-	-
Ogólny wskaźnik rotacji	17,1%	12,8%	18,6%	13,2%	4,0%
Różnica netto 31 stycznia vs 31 grudnia	114	31	83		

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Pracownicy będący rodzicami

[GRI 401-3]

W Onwelo wspieramy pracowników, którzy zostają rodzicami, gwarantując im możliwość powrotu do pracy po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem. Dodatkowo zapewniamy szereg udogodnień dla rodziców, takich jak elastyczny czas pracy, przerwy na karmienie piersią, praca zdalna wynikająca z Kodeksu Pracy, a także hybrydowy model pracy dla wszystkich pracowników, w tym rodziców dzieci powyżej 4. roku życia. Zapewniamy dofinansowanie prywatnych pakietów medycznych Luxmed, obejmujących także dzieci i bliskich naszych pracowników.

Urlopy rodzicielskie w Onwelo Sp. z o.o.			
2023			
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	9	6	15
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	3	0	3
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego*	0	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopach rodzicielskich i pozostali w zatrudnieniu przez min. 12 miesięcy **	-	-	-

Urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie w Onwelo Sp. z o.o.			
2023			
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	10	9	19
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	4	9	13

* Urlopy rodzicielskie osób, które z nich skorzystały kończą się w 2024 roku dlatego nikt w 2023 nie powrócił

** Urlopy rodzicielskie, z których skorzystali pracownicy w 2023 skończą się w 2024 roku, stąd brak danych.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Wolność zrzeszania się i dialog społeczny

[GRI 2-30]

Umożliwiamy naszym pracownikom zrzeszanie się i negocjacje zbiorowe. W Onwelo nie funkcjonuje układ zbiorowy ani związki zawodowe. W roku 2023 pracownicy wybrali swojego Przedstawiciela Pracowników, który reprezentuje ich interesy w sprawach regulowanych przepisami prawa.

Przedstawiciel pracowników uczestniczy w formalnym uzgadnianiu lub zawieraniu porozumień m.in. w tematach dotyczących regulaminu pracy, zasad pracy zdalnej czy działań związanych z BHP. Celem uzgodnień jest tworzenie korzystnych warunków pracy i płacy.

Przedstawiciel jest wybierany spośród wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wyboru dokonują pracownicy Onwelo co 4 lata.

W 2023 roku z Przedstawicielem Pracowników uzgadniano treść Regulaminu pracy zdalnej.

Liczba pracowników reprezentowanych przez Przedstawiciela Pracowników w Onwelo Sp. z o.o.

	2023
Liczba pracowników	250

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Szkolenia i rozwój

[GRI 3-3, 401-1, 404-2]

Rozwój kompetencji interpersonalnych, leaderskich, technologicznych i biznesowych spójnych z naszymi wartościami jest jednym z kluczowych aspektów pracy w Onwelo.

Wiemy, że wysoka jakość naszych usług i zrealizowanych projektów wynika z wiedzy i doświadczenia naszych pracowników.

W dynamicznie zmieniającym się świecie technologii IT, wiedza i praktyczne umiejętności są fundamentem naszego modelu biznesowego, dlatego intensywnie inwestujemy w rozwój naszych pracowników.

W Onwelo stworzyliśmy kulturę, która wspiera rozwój naszych pracowników nie tylko zawodowo, ale także w wymiarze społecznym i osobistym. Przyjęta **Polityka szkoleniowa** precyzuje cele i działania w tym zakresie. Proces szkoleniowy jest integralną częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania i podlega regularnym audytom wewnętrznym i zewnętrznym.

Pracownicy mają możliwość uczestniczenia w szkoleniach zewnętrznych i wewnętrznych, w tym szkoleniach na stanowiskach pracy. Każdy nowy pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenia onboardingowe, które obejmują wdrożenie w struktury i organizację pracy w Onwelo, Kodeks postępowania w biznesie, bezpieczeństwo i higienę pracy, bezpieczeństwo informacji oraz ochronę danych osobowych.

Nasz **Program Zarządzania Kompetencjami** obejmuje następujące inicjatywy rozwojowe:

- **Ścieżki kariery i Matrycę kompetencji** – to struktura, która opisuje ścieżki kariery oraz zakresy odpowiedzialności dla głównych obszarów kompetencyjnych działów delivery. Opisy stanowisk skoncentrowane są na umiejętnościach i zadaniach profesjonalnych i technicznych, matryca kompetencji przedstawia zachowania, które promujemy w Onwelo w obszarach miękkich.
- **Certyfikacje w ramach programów partnerskich Onwelo** – to programy szkoleniowe zapewniane poprzez współpracę z dostawcami usług, takich jak: Microsoft Google i AWS. W 2023 roku nasi pracownicy ukończyli 63 egzaminy, uzyskując m.in. certyfikaty potwierdzające kompetencje cloud, jak Google Cloud Certified – Associate Cloud Engineer, Professional Cloud Architect, AWS Certified Cloud Practitioner i AWS Certified Solutions Architect.
- **Programy szkoleniowe i wewnętrzne Onwelo Masterclass** – pakiet szkoleń rozwijających kompetencje miękkie w danych rolach, wspierają rozwój osobisty i komfort pracy naszych pracowników. Mamy dwie główne Akademie oraz kilka programów szkoleniowych:
 - **Onwelo Masterclass – dla Koordynatorów Technicznych** – program dla ekspertów technicznych oceniających wiedzę i doświadczenie kandydatów do pracy. Akademia prowadzi przez standardy prowadzenia rozmowy rekrutacyjnej oraz najlepsze praktyki rekrutacyjne, wzmacnia kompetencje komunikacyjne..

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

- **Onwelo Masterclass – dla Mentorów** – cykl szkoleń, który ma pomóc mentorom i liderom zwiększyć ich kompetencje miękkie w zakresie pracy z zespołem, komunikacji oraz zbudować lepszą świadomość siebie jako lidera.
- **Szkolenia z kompetencji biznesowych oraz interpersonalnych** – pakiet szkoleń z komunikacji międzykulturowej, wystąpień i prezentacji biznesowych, Profesjonalny Junior – program dla początkujących specjalistów (uczestników Akademii), szkolenia z zarządzania stresem i technik relaksacji, asertywności w obsłudze klienta wewnętrznego i zewnętrznego.
- **Platforma e-learningowa O'Reilly** – miejsce z dostępem do wielu materiałów, głównie z obszaru technicznego. Jest to zbiór różnorodnych tematycznie form nauczania, takich jak: inteligentne wyszukiwanie haseł i zapytania (wskazujące fragmenty szkoleń lub e-booków tłumaczących zagadnienie), e-booki i artykuły, podcasty, kursy i warsztaty w trybie „live”, szkolenia interaktywne, konferencje online, ścieżki certyfikacyjne oraz możliwość „live coding” dzięki wbudowanemu środowisku.
- **Magazyn „Programista”** – pismo, które pozwala naszym programistom być na bieżąco z trendami rynkowymi.

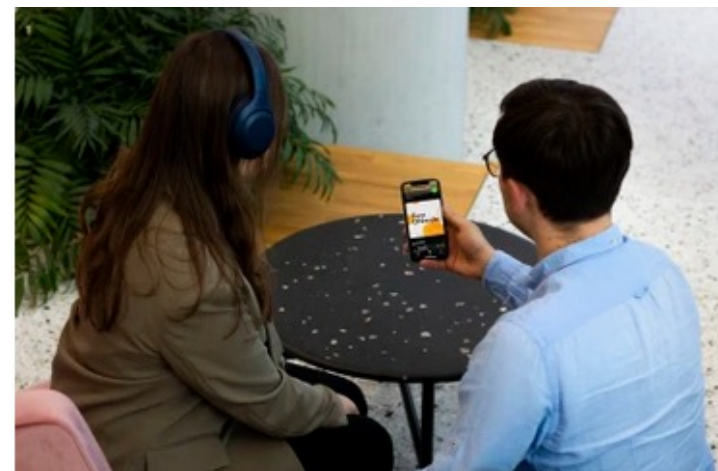
Dodatkowo, oferujemy naszym pracownikom możliwość finansowania kursów i studiów podyplomowych, a także udziału w branżowych konferencjach i webinarach.

Jedną z wartości Onwelo, którą często podkreślają nasi pracownicy, są ludzie oraz wysoki poziom kompetencji współpracowników. Mamy to szczęście, że nasza firma składa się z wyjątkowych osób, które chętnie dzielą się swoją wiedzą i umiejętnościami, inspirując i poszerzając horyzonty innych. W związku z tym realizujemy różne inicjatywy rozwojowe, które umożliwiają wymianę wiedzy i doświadczeń wśród naszych pracowników:

- **Talent Trade Program** – to wewnętrzny program wymiany wiedzy, w ramach którego każdy może się zgłosić do przygotowania i wykonania ogólnofirmowego szkolenia czy warsztatu. Za przeprowadzenie szkoleń trenerzy otrzymują dodatkowy bonus finansowy. Szkolenia mogą być prowadzone w obszarze technicznym, ale także biznesowym i hobby. W 2023 roku nasi pracownicy przeprowadzili 29 szkoleń z ponad 400 uczestnikami.
- **Blog technologiczny Onwelo** – na publicznym blogu Onwelo publikujemy artykuły branżowe przygotowane przez naszych pracowników, którzy specjalizują się w różnych dziedzinach IT.
- **Podcast – Turn ONwelo** – to inicjatywa, w ramach której nagrywamy odcinki poświęcone technologiom i ich zastosowaniom biznesowym, ciekawostkom z rynku IT, a także inspiracjom z obszaru HR. Podcast udostępniamy publicznie w kanałach Spotify, YouTube, Apple Podcasts i Google Podcasts.

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]



Średnia liczba szkoleń merytorycznych przypadająca na jednego pracownika oraz w podziale na płeć w Onwelo Sp. z o.o

	2023
Średnia liczba szkoleń na pracownika	4,61
Średnia liczba szkoleń – kobiety	24,6
Średnia liczba szkoleń – mężczyźni	25

Liczba szkoleń podnoszących kwalifikacje w Onwelo Sp. z o.o.

	2023
Szkolenia wewnętrzne grupowe	2375,5
Szkolenia wewnętrzne Masterclass dla Mentorów	768

Nasi pracownicy i współpracownicy

[GRI 2-7, 2-8]

Ocena pracownicza

[GRI 3-3, (404)]

Indywidualny rozwój pracowników Onwelo jest planowany zgodnie z matrycą kompetencji i ścieżkami kariery. Proces ten obejmuje planowanie działań rozwojowych, w tym szkoleń, po cyklicznych spotkaniach 1:1, gdzie omawiane są kwestie dotyczące pracy, sukcesy, wyzwania i oczekiwania, a także po rozmowach rozwojowych oraz ocenie pracowników, która odbywa się co 6 miesięcy.

Oceny są przeprowadzane przez bezpośrednich przełożonych w celu określenia kompetencji i mocnych stron pracownika, stopnia realizacji

indywidualnych celów i planów rozwojowych, wydajności i jakości pracy, a także motywacji i zaangażowania. Proces oceny jest wystandaryzowany i opiera się na jednolitych wskaźnikach. Metodologia i nadzór nad procesem są realizowane przez Dział HR. Dzięki systemowi oceny pracowniczej nasi pracownicy otrzymują informacje o wynikach swojej pracy oraz możliwościach rozwoju. Oceny stanowią również podstawę do decyzji dotyczących zaszeregowania pracownika, podwyżek oraz działań rozwojowych lub naprawczych.

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

Zarządzanie różnorodnością

Od początku naszej działalności Onwelo stawia na różnorodność. Naszym celem jest stworzenie środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba jest szanowana i doceniana za swoje unikalne predyspozycje i kompetencje.

Nasza kultura organizacyjna opiera się na uniwersalnych wartościach, które są fundamentem naszej polityki różnorodności: profesjonalizmie, współpracy, zaufaniu, uczciwości oraz wzajemnym szacunku wśród pracowników, współpracowników, kadry zarządzającej i partnerów. Te wartości wspierają nas w tworzeniu inkluzywnego środowiska pracy i ustalają standardy zachowań oraz relacji w naszej organizacji.

Nasze podejście do różnorodności ujęliśmy w politykach:

- Kodeks postępowania w biznesie Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka różnorodności Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka rekrutacyjna Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka szkoleniowa Onwelo Sp. z o.o.
- Polityka przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przeciwdziałania mobbingowi Onwelo Sp. z o.o.



RÓŻNORODNOŚĆ

Różnice wynikające z wieku, płci, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, statusu rodzinnego i cywilnego, wyznawanych wartości, przekonań i cech osobowości postrzegamy jako siłę i szansę na rozwój organizacji

INKLUZYWNE ŚRODOWISKO

Dążymy do tego, żeby Onwelo było środowiskiem, w którym każdy może realizować swój potencjał, co przyczynia się do sukcesu firmy.

RAZEM TWORZYMY KULTURĘ ONWELO

Budujemy pozytywne relacje oparte na otwartej komunikacji, szczerości, szanując granice indywidualne oraz różnice światopoglądowe, kulturowe i obyczajowe oraz te wynikające z różnic pokoleniowych.

WSZYSCY SIĘ LICZĄ

Zarządzanie różnorodnością dotyczy wszystkich pracowników Onwelo. Promujemy różnorodność wśród pracowników oraz w relacjach z partnerami biznesowymi.

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

Cele naszej **Polityki Różnorodności** są następujące:

- Budowanie zespołów, w których współpraca i komunikacja oparta jest o świadomość różnorodności i promowanie jej jako wartości uniwersalnej, ale także jako elementu wzmacniającego przewagę konkurencyjną.
- Integracja międzypokoleniowa w zespołach ze szczególnym uwzględnieniem działań wyrównawczych w zakresie komunikacji asertywnej i pracy projektowej.
- Przeciwdziałanie stereotypom wynikającym szczególnie z płci, wieku i kultury w środowisku pracy oraz we współpracy z partnerami biznesowymi.
- Wspieranie działań na rzecz uwzględniającej różnorodne punkty widzenia współpracy międzykulturowej, wynikającej ze wspólnych działań i projektów biznesowych, jakie Onwelo realizuje dla międzynarodowych klientów.
- Dbłość o zachowanie równowagi między życiem zawodowym a pracą poprzez uwzględnianie różnorodnych potrzeb pracowników i współpracowników oraz tworzenie rozwiązań ułatwiających ich realizowanie.

Politykę różnorodności stosujemy zaczynając od etapu rekrutacji, oceniając kompetencje kandydatów w sposób merytoryczny i wykluczając dyskryminację oraz nierówne traktowanie. Nasi rekruterzy przechodzą specjalistyczne szkolenia, które podnoszą ich świadomość i promują dobre praktyki, zapewniając obiektywizm i równe szanse dla wszystkich kandydatów. Po zatrudnieniu gwarantujemy wszystkim członkom zespołu Onwelo równe warunki pracy, możliwości awansu oraz dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania czy orientacji seksualnej.

Zatrudnienie w Onwelo Sp z o.o. w podziale na płeć

	2023	
Rodzaj stanowiska	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Zarząd	0	0,80%
Pozostała kadra zarządzająca	4%	3%
Pozostali pracownicy	46%	54%

Liczba osób z niepełnosprawnościami w Onwelo Sp. z o.o

	2023
Kadra kierownicza	0
Pozostali pracownicy	2

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

Edukacja i promowanie różnorodności

Dbamy o to, by każdy w Onwelo rozumiał wartość różnorodności i szanował wartości, jak szacunek i współpracę, które są fundamentem naszej kultury organizacyjnej. Nowo zatrudnieni pracownicy i współpracownicy są zaznajamiani z naszą polityką różnorodności oraz procedurami przeciwdziałania i zgłaszania dyskryminacji, mobbingu, molestowania czy innych form przemocy podczas onboardingu.

Wdrożyliśmy również pakiet szkoleń, mających na celu budowanie świadomości różnorodności i inkluzji dla wszystkich pracowników. Program szkoleń koncentruje się na wyzwaniach związanych z różnorodnością, które zidentyfikowaliśmy jako mające największy wpływ na funkcjonowanie pracowników. W 2023 skupiliśmy się głównie na różnicach pokoleniowych (w naszej firmie 10% to pokolenie X, 50% to Millenialsi, a 40% to pokolenie Z)), płci (większość naszych pracowników to mężczyźni), neuroróżnorodności oraz multikulturowości, z którą nasi pracownicy spotykają się podczas realizacji projektów dla globalnych klientów.

Realizowane szkolenia:

- **Program Leadership Talent Trade** – cykl szkoleń i warsztatów rozwijających kompetencje leaderskie, dostosowanych do bieżących potrzeb liderów w Onwelo. Tematyka szkoleń jest zgodna z polityką różnorodności i uwzględnia zasady współpracy zespołowej oraz współpracy z partnerami biznesowymi.
- **Program „Profesjonalny Junior”** – szkolenie mające na celu przyspieszenie rozwoju kompetencji miękkich, które zazwyczaj nabywane są z doświadczeniem zawodowym. Program wyrównuje szanse mniej doświadczonych pracowników, dostarczając im wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji zespołowej i pracy projektowej.
- **Szkolenie DiSC – style współpracy w zespole** – celem szkolenia jest rozwinięcie umiejętności komunikacyjnych uczestników, aby skuteczniej i efektywniej komunikowali się z osobami o różnych stylach zachowań. Uczy, jak wykorzystać model DiSC do budowania zespołów, w których różnorodność stylów zachowań jest postrzegana jako siła napędowa osiągania celów. Pomaga również menedżerom i liderom zrozumieć preferencje i motywacje swoich podwładnych oraz dostosowywać styl zarządzania do indywidualnych potrzeb pracowników. Szkolenie z DiSC wspiera uczestników w identyfikacji obszarów, w których mogą rozwijać swoje umiejętności i zachowania, aby osiągnąć większą efektywność i sukces.

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

- **Szkolenie „Komunikacja międzykulturowa – Indie” oraz „Komunikacja międzykulturowa – USA”** – te szkolenia mają na celu podniesienie jakości realizacji projektów u klientów międzynarodowych poprzez usprawnienie przepływu informacji, redukcję trudnych sytuacji i eskalacji oraz poprawę komfortu pracy dzięki zrozumieniu różnic kulturowych. Dodatkowo, wzmacniamy naszą kulturę organizacyjną poprzez promowanie postawy otwartości na różnorodność wynikającą z różnic kulturowych.
- **Szkolenie „Onwelo Masterclass dla Mentora”** – cykl szkoleniowo-rozwojowy, który pomaga liderom, niezależnie od płci, zwiększać ich kompetencje miękkie w zakresie pracy z zespołem i komunikacji oraz budować lepszą świadomość siebie jako lidera. Warsztaty są prowadzone przez Dyrektora Działu HR.
- **Szkolenie „Onwelo Masterclass dla Koordynatorów Technicznych”** – szkolenie przygotowujące specjalistów i menedżerów do prowadzenia rozmów rekrutacyjnych oraz przekazujące najlepsze praktyki i doświadczenia koordynatorów, menedżerów technicznych oraz HR.
- **Szkolenie „Pokolenia w pracy – jak pracować z pokoleniami X, Y, Z”** – celem tego szkolenia jest wspieranie polityki rozwojowej Onwelo poprzez budowanie silnych zespołów, które cenią różnorodność. Szkolenie ma na celu zwiększenie wydajności i satysfakcji z pracy, poprawę retencji pracowników oraz wypracowanie wspólnego podejścia menedżerów Onwelo do zarządzania zespołami, w których różnorodność pokoleniowa jest atutem.

Nasze działania na rzecz różnorodności angażują zarówno pracowników, jak i kadrę menedżerską. W 2023 roku w ramach Talent Trade Program, jeden z naszych specjalistów ds. Content Marketingu, posiadający bogate doświadczenie w polonistyce, przeprowadził szkolenie zatytułowane „Czy leci z nami piłka? Wszystko, co chcielibyście wiedzieć o feminatywach, ale baliście się zapytać”. Szkolenie to miało na celu rozwianie wśród naszych pracowników kontrowersji, widocznych w polskiej debacie, a związanych z używaniem feminatywów.

Nasze podejście do różnorodności przekłada się również na działania zewnętrzne. Na naszym blogu publikujemy artykuły na temat dobrych praktyk w obszarze różnorodności. Dodatkowo, w 2023 roku, w ramach cyklu **Turn Onwelo Podcast**, prowadziliśmy serię **„WŁĄCZ WARTOŚCI”**, w której nasza specjalistka ds. szkoleń i rozwoju rozmawiała z menedżerami o wdrażaniu naszych organizacyjnych wartości w codziennej pracy. Cykl koncentrował się na pięciu kluczowych wartościach określonych przez naszych pracowników podczas globalnego badania satysfakcji: Zaufanie, Szacunek, Uczciwość, Profesjonalizm i Współpraca. Mamy nadzieję, że te podcasty i wartościowe rozmowy będą także inspiracją dla innych organizacji w kształtowaniu ich kultury i środowiska pracy.

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

Dążymy do zwiększenia udziału kobiet w branży IT, zaczynając od podstaw. 22 marca 2023 roku, z okazji Ogólnopolskiego Dnia Przedsiębiorczości, który ma na celu wspieranie młodych ludzi w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej, zorganizowaliśmy wizytę w naszym krakowskim biurze dla dwóch uczennic XLII Liceum Ogólnokształcącego im. Adama Mickiewicza w Krakowie.

Podczas jednodniowej wizyty uczennice miały okazję zapoznać się z naszą organizacją, jej strukturą i sposobem działania. To była doskonała okazja, aby odkryć, jak funkcjonuje firma z branży IT, zweryfikować informacje na temat różnych stanowisk w obszarze marketingu oraz omówić dalsze plany edukacyjne. Takie spotkania pomagają młodym ludziom zrozumieć wymagania związane z poszczególnymi zawodami, w tym poziom wykształcenia, potrzebne umiejętności i predyspozycje.



* Szkolimy naszych pracowników z różnic kulturowych między Polską a kulturami krajów, z którymi współpracujemy lub w których mamy klientów, jak USA, Indie czy Niemcy, dzięki czemu komunikacja z nimi odbywa się sprawniej i w przyjaznej, pełnej szacunku atmosferze.

Równość i różnorodność

[GRI 3-3, 2-24, 405-1, 405-2]

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

[GRI 3-3, 2-25, 2-26, 406-1]

W Onwelo nie akceptujemy mobbingu, nierównego traktowania, ani żadnych form i przejawów przemocy, w tym przemocy psychicznej i molestowania seksualnego. Kierujemy się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

Obowiązuje u nas **Polityka przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz przeciwdziałania mobbingowi**, której celem jest zapobieganie zjawisku nierównego traktowania oraz mobbingu w miejscu pracy oraz ustanowienie skutecznej i efektywnej ścieżki rozpoznawania i eliminowania zjawiska niepożądanego w organizacji. Polityka określa jasne zasady postępowania oraz sposób zgłaszania w przypadku wystąpienia mobbingu lub jakichkolwiek form przemocy i nierównego traktowania.

Zgłaszającym gwarantujemy poufność, dyskrecję i rozpatrzenie zgłoszeń z należytą starannością. Nie są podejmowane żadne działania odwetowe wobec osób zgłaszających.

Każdy z pracowników ma możliwość zgłoszenia mobbingu lub inne zjawiska niepożądane w stosunku do siebie lub innego pracownika, na kilka sposobów:

- elektronicznie na skrzynkę mailową zareaguj@onwelo.com
- pisemnie wskazanemu w Polityce członkowi Rady Nadzorczej

W przypadku otrzymania zgłoszenia pracodawca w ciągu 5 dni roboczych powołuje Komisję Wyjaśniającą, której zadaniem jest wyjaśnienie, czy zgłoszenie jest zasadne oraz opracowanie rekomendacji dla Członka Rady Nadzorczej a w przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy Członka Rady – dla Członka Zarządu, dotyczące dalszych działań w sytuacji potwierdzenia zasadności zgłoszenia mobbingu lub innego niepożądanego zachowania.

Aktywnie przeciwdziałamy mobbingowi i dyskryminacji. Wszystkim pracownikom i współpracownikom udostępniamy Politykę antymobbingową na etapie procesu onboardingowego, w celu zapoznania się z nią i stosowania. Jest też stale dostępna w naszym Intranecie.

Atrakcyjne miejsce pracy

[GRI 3-3, 401-2,403-6]

Budujemy atrakcyjne miejsce pracy dla naszych pracowników, oferując konkurencyjne warunki zatrudnienia. Naszym priorytetem jest wszechstronny rozwój pracowników, oparty na trzech kluczowych filarach. Skupiamy się na tworzeniu jasnych ścieżek kariery, oferując ciekawe projekty oraz wsparcie mentorskie. Doceniamy znaczenie zgranych zespołów i przyjaznej atmosfery pracy.

3 filary rozwoju według Onwelo:

ASPEKT ZAWODOWY

- Mentor / mistrz
- Przełożeni wywodzący się z obszarów merytorycznych
- Projekty o wysokim stopniu zaawansowania technologicznego
- Udział w międzynarodowych projektach
- Partnerstwa (Google Cloud, UiPath, AWS, Microsoft)
- Wymiana wiedzy
- Ciągłość projektowa
- Nowoczesny standard narzędzi pracy
- Elastyczne formy zatrudnienia

ASPEKT SPOŁECZNY

- Przyjazna atmosfera
- Partnerskie podejście przełożonych
- Praca zespołowa i współpraca
- Realny wpływ na kształtowanie organizacji
- Integracje zespołowe i ogólnofirmowe
- Wsparcie w organizacji inicjatyw pracowników
- Filozofia Go Green

ASPEKT OSOBISTY

- Spersonalizowany rozwój
- Autonomia w działaniu
- Możliwość pracy zdalnej – o ile projekt na to pozwala
- Benefity
- Łatwy i przyjazny onboarding

Atrakcyjne miejsce pracy

[GRI 3-3, 401-2,403-6]

Zasady i równość wynagradzania

[GRI 3-3, 2-20]

Zapewniamy pracownikom godziwe wynagrodzenie, które jest ustalane na podstawie rodzaju wykonywanej pracy, wymaganych kwalifikacji oraz jakości i ilości świadczonej pracy. Zasady dotyczące wynagradzania oraz przyznawania dodatkowych świadczeń, takich jak premie i nagrody uznaniowe określa Regulamin wynagradzania w Onwelo Sp. z o.o.

Regularnie monitorujemy rynek pracy, przeprowadzamy badania wynagrodzeń i analizujemy dane benchmarkowe, aby utrzymać konkurencyjny poziom wynagrodzeń i przyciągnąć oraz zatrzymać utalentowanych pracowników.

Nasze zasady wynagradzania są zgodne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Analizujemy różnice w wynagrodzeniach pod względem płci i dążymy do ich minimalizacji. Na podstawie danych z 2023 roku możemy potwierdzić, że wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są porównywalne. Wszelkie różnice są związane z takimi czynnikami jak staż pracy, doświadczenie czy proporcje zatrudnienia w poszczególnych rolach (np. kobiety dominują na stanowiskach pozaprodukcyjnych).

Wskaźnik równości płac w wybranych obszarach Onwelo Sp. z o.o.

2023		
Obszar zatrudnienia	Wskaźnik	
Delivery	3,2%	M/K*
Stanowiska pozaprodukcyjne	6,9%	K/M**

*M/K – mężczyźni zarabiają więcej (o tyle %, ile wskazuje dana w kolumnie po lewej stronie)

**K/M – kobiety zarabiają więcej (o tyle %, ile wskazują dana w kolumnie po lewej stronie)

Atrakcyjne miejsce pracy

[GRI 3-3, 401-2,403-6]

Świadczenia pracownicze (benefity)

[GRI 401-2]

Naszym pracownikom oferujemy następujący katalog benefitów:

- Dofinansowanie do pakietów prywatnej opieki medycznej dla pracowników i ich bliskich,
- Oferta grupowego ubezpieczenia na życie,
- Dofinansowanie do Karty Multisport Benefit Systems,
- Dostęp do platform edukacyjnych, m.in. platforma e-learningowa O'Reilly, dostęp do e-czasopism – magazyn Programista, dofinansowanie do studiów podyplomowych oraz kursów,
- Dla bywalców biura: pyszna kawa, rzutki, piłkarzyki i bilard,
- Prezenty świąteczne,
- Świadczenia w ramach poleceń pracowniczych – **Referral Program**,
- Dofinansowania pasji, zainteresowań i aktywności pracowników w ramach uruchomionego w 2023 roku **Programu Passion Powered by Onwelo**. Dofinansowania obejmują np. wynajem kortu, boiska, sali warsztatowej, udostępnianie i obrandowanie sprzętu sportowego, odzieży, pojazdów, sponsoring uczestnictwa w zawodach, konkursach czy dofinansowanie do zakupu materiałów niezbędnych do wykonania pasji (np. artykułów plastycznych), w zamian za promocję Onwelo, polegającą w szczególności na promowaniu marki poprzez aktywności hobbystyczne (materiały fotograficzne i/lub wideo uwzględniające daną aktywność z widocznym brandingiem Onwelo, oznaczanie na profilach w mediach społecznościowych). W ramach Programu Passion Powered by Onwelo w 2023 wsparliśmy naszych pracowników w realizacji m.in. zespołowego rejsu żaglówką oraz ligi piłki nożnej pracowników w Warszawie i Krakowie.



* Passion Powered by Onwelo: Rejs żaglówką zespołu D&A Solutions



* Passion Powered by Onwelo: Finansowanie ligi piłki nożnej w Warszawie i Krakowie

Atrakcyjne miejsce pracy

[GRI 3-3, 401-2,403-6]

Niekorporacyjna atmosfera

Wyrośliśmy z małej firmy, ale wciąż cenimy i staramy się zachować naszą unikalną, niekorporacyjną atmosferę, z płaską strukturą zarządzania. Pomimo dominującego modelu pracy hybrydowej i pracy w strukturach Klientów, dążymy do utrzymania silnego poczucia zespołowości i identyfikacji z naszą firmą.

Organizujemy różnorodne spotkania i aktywności, które mają na celu zbliżenie pracowników do biur, wspieranie integracji oraz umożliwienie wymiany doświadczeń między naszymi pracownikami i współpracownikami. W 2023 roku organizowaliśmy wydarzenia:

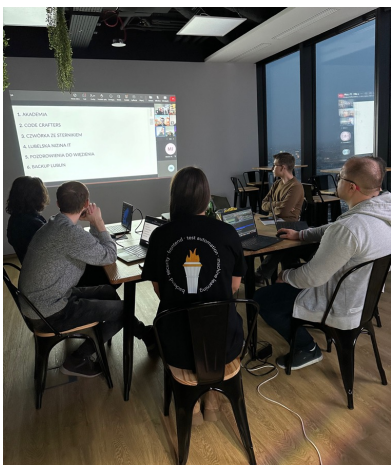
- **Friday ON** – co miesiąc spotykamy się biurach całymi zespołami, żeby wspólnie spędzić czas przy pizzy lub innych daniach, np. kuchni amerykańskiej czy azjatyckiej, w zależności od harmonogramu ustalonego przez Dział HR.
- **Ligi sportowe** – doceniamy zacięcie sportowe naszych pracowników, kibicujemy im i wspieramy (w tym finansowo), w ramach Programu Passion Powered by Onwelo. Nasi pracownicy rywalizują w rozgrywkach piłkarskich w ramach Biznes Lig w Krakowie i Elity Lig w Warszawie.



Atrakcyjne miejsce pracy

[GRI 3-3, 401-2,403-6]

- **Tydzień wzajemnego docenienia (poczta kudosowa)** – inicjatywa umożliwiająca wysłanie współpracownikom kartki z podziękowaniem, uznaniem, docenieniem. W biurach przygotowaliśmy drukowane kudosy – laurki, dzięki którym pracownicy mogli przekazać swój feedback kolegom i koleżankom z pracy, w jednej z trzech kategorii: Dziękuję Ci, We współpracy z Tobą cenię sobie, Gratuluję Ci! Kudosy pracownicy wrzucali do urn, a w Dzień Doceniania Pracownika każda z docenionych osób otrzymała je roznoszone przez HRowe listonoszki. Dla tych pracowników, którzy nie mogli pojawić się w biurze, przygotowaliśmy także elektroniczne wersje kudosów.



- **Dzień Testera i Programisty** – te dni, przypadające na 9 i 13 września, są dla nas szczególne, z uwagi na liczbę zatrudnionych testerów i programistów. Chcąc podkreślić ich wagę dla firmy, w Dzień Testera i Programisty częstowaliśmy pracowników sushi w biurach.
- **IT Olympic Games** – olimpiada programistyczna, rodzaj hackatonu, gdzie drużyny naszych specjalistów rozwiązywały zadania z obszarów backend, frontend, test automation, security i machine learning. W tym roku udział wzięło 6 drużyn z różnych lokalizacji.
- **Integracje ogólnofirmowe** – co roku organizujemy spotkania integracyjne, podczas których bawimy się całymi oddziałami. Do naszej tradycji zaliczają się Summer Party i Christmas Party.
- **Integracje zespołowe** – te integracje są szczególnie ważne, bo dużo pracujemy zdalnie i w różnych lokalizacjach.
- **Konkursy i quizy** firmowe z nagrodami
- **Akcje spontaniczne** – jesteśmy otwarci na wspólną zabawę i działanie, podejmujemy się adhocowych akcji, będących inicjatywami naszych pracowników (np. wspólne kibicowanie czy andrzejkowe wróżby).

Zaangażowanie pracowników

Badania satysfakcji i zaangażowania

Prowadzimy regularny dialog z pracownikami poprzez coroczne badanie ich zaangażowania i satysfakcji. Wyniki tego badania są dla nas kluczowym wskaźnikiem, który umożliwia ocenę efektywności naszej Strategii ESG. Dzięki analizie wyników jesteśmy w stanie trafnie identyfikować potrzeby zespołu i ustalać priorytety działań, co pozwala nam systematycznie poprawiać poziom zaangażowania i satysfakcji w pracy

Badanie odnosi się do różnych obszarów funkcjonowania organizacji. W 2023 roku mierzyliśmy:

- poziom zaangażowania pracowników
- rolę wartości organizacyjnych
- aspekty związane z samorozwojem pracowników
- wpływ roli managera i innych czynników na zaangażowanie

Do udziału w badaniu zapraszamy zawsze wszystkich pracowników i współpracowników Onwelo. W 2023 roku udział wzięło 41% zaproszonych osób. Wskaźnik zaangażowania pracowników wyniósł NPS 48. 89,7% badanych pracowników jednoznacznie stwierdziło, że Onwelo jest dobrym pracodawcą, zaledwie 2% było przeciwnego zdania.

Komunikacja z pracownikami

Intranet

Nasz Intranet umożliwia pracownikom bieżący dostęp do kluczowych polityk, procedur oraz formularzy, a także do informacji o wydarzeniach organizacyjnych i życia pracowników. Strona główna zawiera aktualności oraz kalendarz, w którym można znaleźć zaproszenia na wydarzenia firmowe, konferencje i webinary.

Newsletter

Co miesiąc wysyłamy newsletter, który dostarcza istotne informacje wszystkim pracownikom, w tym pracującym u naszych klientów. Newsletter zawiera aktualności o działalności firmy, nowo ukończone projekty, osiągnięcia oraz artykuły związane z biznesem, bezpieczeństwem i wellbeingiem. Regularnie publikujemy również wywiady z pracownikami oraz sekcje takie jak „Bądź EKO!” i porady dotyczące zdrowia i dobrostanu.

Kawa z Prezesem

Wszystkie bieżące informacje pracownicy mogą śledzić w Intranecie, natomiast od czasu do czasu nasz Zarząd chętnie spotyka się z pracownikami i w trakcie wirtualnej kawy odpowiada na najbardziej nurtujące pytania pracowników, dotyczące stabilności, działalności i kierunków rozwoju Onwelo. Umożliwiamy również zadanie pytań anonimowo przez formularz udostępniany przed spotkaniem. W styczniu 2023 odbyło się takie spotkanie, podczas którego Prezes Dariusz Ossowski podsumował rok 2022 i opowiedział o planach na nadchodzący 2023.

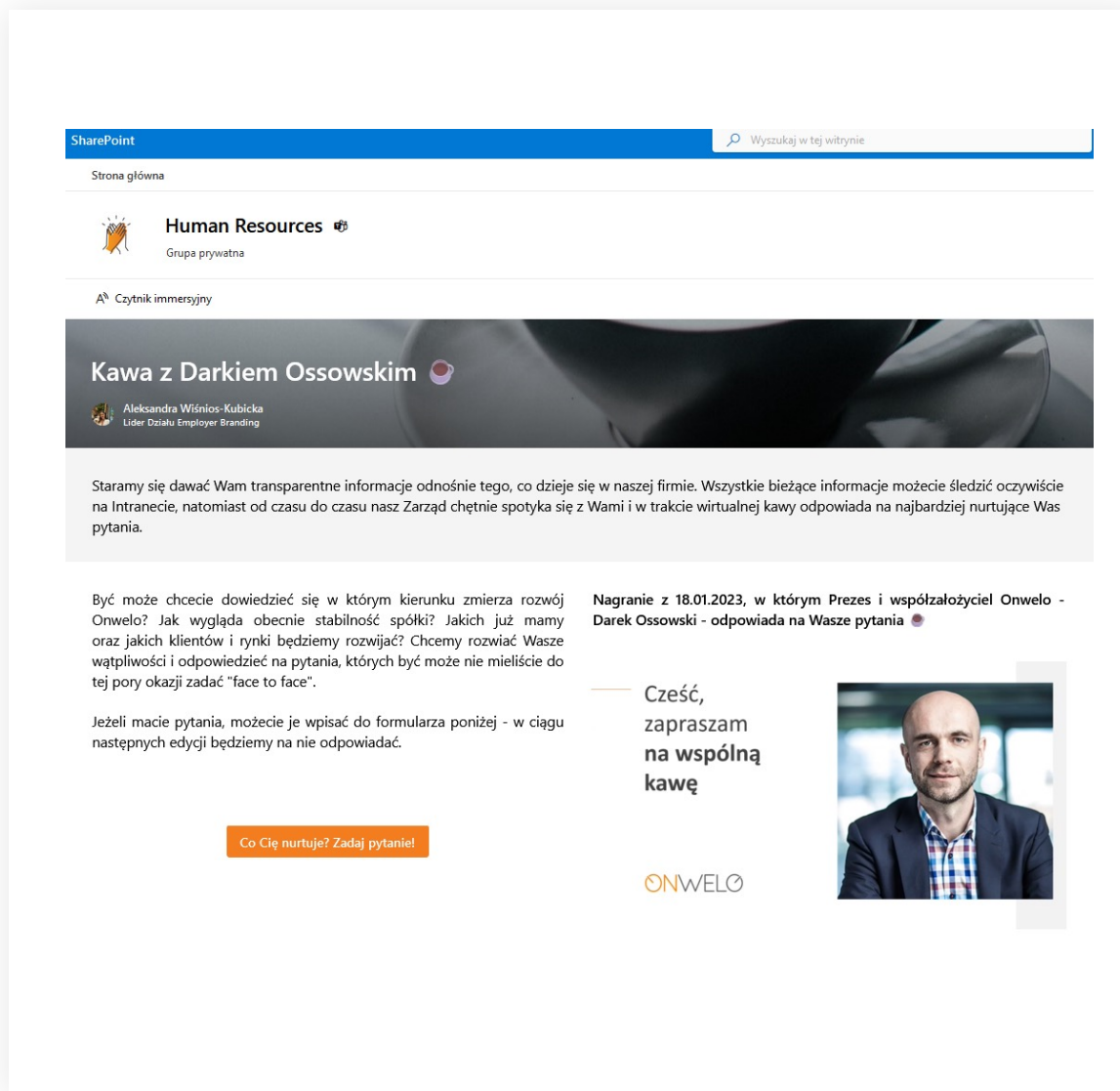
Zaangażowanie pracowników

Spotkania zespołowe i 1on1 z menadżerem

Komunikujemy się stale za pomocą powyższych narzędzi, ale i na bieżąco w ramach zespołów na cyklicznych statusach zespołowych, podczas których wspólnie rozwiązujemy problemy, omawiamy case'y techniczne i biznesowe oraz dzielimy się wie/dzq i doświadczeniem. Pracownicy spotykają się także z menadżerami na spotkaniach 1on1, podczas których dyskutują o swoich indywidualnych celach rozwojowych, sukcesach, problemach i pomysłach.

Spotkania liderów Onwelo

Cyklicznie organizujemy spotkania naszych liderów podczas których Prezesi przedstawiają kondycję firmy, sukcesy i wyzywania. To także moment na szerokie dyskusje między liderami i Zarządem oraz czas szkoleń i warsztatów, w 2023 roku skupiliśmy się na różnicach pokoleniowych w pracy, w związku z dużą reprezentacją generacji Z wśród naszych pracowników.



SharePoint

Strona główna

Human Resources

Grupa prywatna

Czytnik immersyjny

Kawa z Darkiem Ossowskim

Aleksandra Wiśnios-Kubicka
Lider Działu Employer Branding

Staramy się dawać Wam transparentne informacje odnośnie tego, co dzieje się w naszej firmie. Wszystkie bieżące informacje możecie śledzić oczywiście na Intranecie, natomiast od czasu do czasu nasz Zarząd chętnie spotyka się z Wami i w trakcie wirtualnej kawy odpowiada na najbardziej nurtujące Was pytania.

Być może chcecie dowiedzieć się w którym kierunku zmierza rozwój Onwelo? Jak wygląda obecnie stabilność spółki? Jakich już mamy oraz jakich klientów i rynki będziemy rozwijać? Chcemy rozwiązać Wasze wątpliwości i odpowiedzieć na pytania, których być może nie mieliście do tej pory okazji zadać "face to face".

Jeżeli macie pytania, możecie je wpisać do formularza poniżej - w ciągu następnych edycji będziemy na nie odpowiadać.

Co Cię nurtuje? Zadań pytanie!

Cześć,
zapraszam
na wspólną
kawę

ONWELO

Nagranie z 18.01.2023, w którym Prezes i współzałożyciel Onwelo - Darek Ossowski - odpowiada na Wasze pytania

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

[GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10]

Zarządzanie w zakresie BHP

Bezpieczne miejsce pracy to ważny element funkcjonowania Onwelo, dlatego sumiennie wypełniamy nasze obowiązki pracodawcy wynikające przepisów i wytycznych prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podejście Onwelo do zarządzania BHP jest określone w **Regulaminie pracy** w rozdziale dotyczącym BHP oraz ochrony przeciwpożarowej, a także w wewnętrznych procedurach i instrukcjach związanych z warunkami oraz środowiskiem pracy. Obszar BHP objęty jest Zintegrowanym System Zarządzania Onwelo, w tym w szczególności przez system zarządzania jakością wg ISO 9001.

Głównym dokumentem opisującym zagrożenia na stanowiskach pracy jest **Ocena ryzyka zawodowego**, uwzględniający m.in. ryzyko związane z wykonywaniem pracy zdalnej.

W Spółce jest zatrudniony specjalista ds. BHP i ochrony przeciwpożarowej. Nie wdrożyliśmy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W 2023 roku w Onwelo nie odnotowano wypadków śmiertelnych ani urazów pracowników.

Zapewniamy ergonomiczne wyposażenie, właściwe oświetlenie stanowisk pracy, wyznaczamy strefy relaksu w biurach, z wygodnymi sofami i pufami, zestawami do gry w piłkarzyki, zestawami do gamingu. Dbamy, aby każdy z naszych oddziałów znajdował się w budynku, który został wybudowany zgodnie

z ideą zrównoważonego rozwoju, nie tylko pod kątem środowiskowym, ale i warunków pracy. Bierzemy pod uwagę lokalizację, by zapewnić pracownikom komfortowy dojazd różnymi środkami komunikacji oraz posiadanie w budynku infrastruktury pod rowerowe aktywności naszych pracowników (parking dla rowerów, szatnia i prysznice).

Pod kątem wsparcia psychologicznego, zapewniamy pakiety medyczne Luxmed, umożliwiające wizyty u psychologów, a także udostępniamy na życzenie pracowników szkolenia indywidualne (coachingi) z psychologami zatrudnionymi w Dziale HR.

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

[GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10]

Szkolenia BHP

Realizujemy szkolenia z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, aby zapewnić zgodność z przepisami prawa. Szkolenia wstępne odbywają się przed dopuszczeniem pracowników do pracy w ramach ich onboardingu. Realizowane są także szkolenia okresowe w ustawowo określonych terminach. Wykonanie szkoleń jest systematycznie monitorowane i raportowane.

Szkolenia BHP w Onwelo Sp. z o.o.

Rodzaj szkolenia	2023
Liczba osób przeszkolonych w ramach szkolenia wstępnego	88
Liczba osób przeszkolonych w ramach szkolenia okresowego	104

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

[GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10]

Równowaga praca-życie

Wiemy, jak dla dobrego samopoczucia naszych pracowników ważne jest zapewnienie równowagi praca-dom, dlatego wspieramy ich w jej poszukiwaniu i wydajemy comiesięczny newsletter, w którym w stałej sekcji **Tips & Tricks od zespołu HR** na bieżąco przypominamy o konieczności zachowania higieny psychicznej, w tym w trakcie pracy zdalnej oraz podsuwamy pracownikom szereg artykułów z rozwiązaniami mającymi wesprzeć ich w zdrowej pracy. W kolejnej stałej sekcji, **Po godzinach pracy**, promujemy spacer, wskazujemy wydarzenia, polecamy lektury.

Udostępniamy pracownikom warsztaty i webinary z obszaru psychologii:

- **Szkolenie „Rezyliencja – sprężystość emocjonalna. Jak ją rozwinąć i wzmocnić?”** – szkolenie ma na celu wspieranie wdrażania nawyków myślenia, komunikacji i działania, które przyczynią się do większej wydajności i satysfakcji z pracy. Szkolenie wzmacnia poczucie własnej wartości, proaktywność, współpracę w zespole oraz uczy praktycznych umiejętności radzenia sobie ze stresem i zmianą, co zwiększa zdolność adaptacji do nowych sytuacji zawodowych i zarządzania emocjami.
- **Szkolenie „Zarządzanie stresem i techniki relaksacji”** – szkolenie ma na celu zwiększenie indywidualnej wydajności poprzez skuteczne zarządzanie emocjami w sytuacjach stresowych, pod dużym obciążeniem pracy lub presją czasu. Szkolenie pomaga pracownikom osiągnąć lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym oraz umożliwia opracowanie indywidualnych planów działania.

W ramach Work with Balance w Onwelo:

- Obowiązują elastyczne godziny pracy
- Mamy biura w dobrych lokalizacjach z doskonałą kawą i infrastrukturą wypoczynkową
- Obowiązuje partnerskie podejście przełożonych
- Tworzymy atmosferę, w której liczy się głos każdego z nas
- Płaska struktura – nasi pracownicy od początku są naszymi partnerami w pracy

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

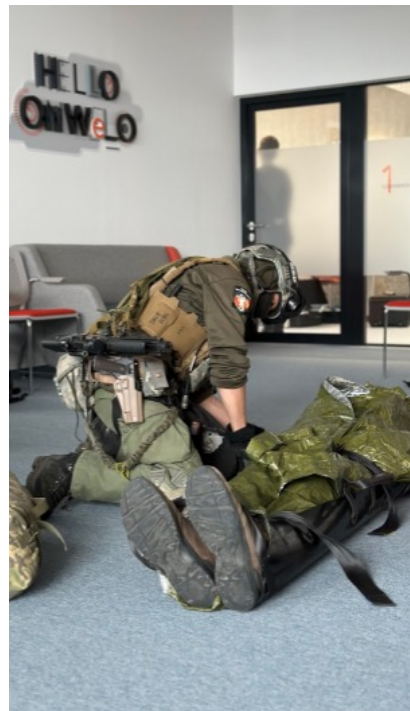
[GRI 403-1, 403-3, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10]

Nieustannie propagujemy aktywności fizyczne poprzez **Program Passion Powered by Onwelo** i dofinansowanie m.in. działań sportowych pracowników, a także organizujemy wyzwania sportowe dotyczące jazdy na rowerze i biegania.

Wprowadziliśmy także **Program Stay Strong with Onwelo**, obejmujący cykliczne inicjatywy wzmacniające dobrostan pracownika w zakresie dobrego samopoczucia i wzmocnienia kompetencji. Tematyka w 2023 roku obejmowała:

- **Trening strzelecki z elementami szkolenia pierwszej pomocy** przy ranach postrzałowych i kłutych. Warsztaty cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem pracowników, pokazując jak bardzo była to ważna inicjatywa w kontekście niepokojów związanych z wojną w Ukrainie.
- **Kurs pierwszej pomocy** z ratownikiem medycznym we wszystkich biurach – prowadzone przez ratownika medycznego i trenera pierwszej pomocy.
- **Masaże w biurach** – zaprosiliśmy fizjoterapeutów, aby wykonali chętnym pracownikom rozluźniające masaże pleców w celu zredukowania napięcia mięśni i relaksu w czasie pracy.

Organizujemy inicjatywy, które pozwalają zaangażować członków rodzin naszych pracowników. W 2023 przeprowadziliśmy wspólnie z partnerami i dziećmi pracowników **warsztaty online „Las w stoiku”**, warsztaty online kulinarne oraz **Summer Party** – doroczne wydarzenie integracyjne z możliwością zaproszenia swoich partnerek lub partnerów.



Zaangażowanie społeczne

[GRI 3-3, 413-1]

W 2023 roku nasze działania na rzecz społeczności koncentrowały się głównie na inicjatywach charytatywnych, obejmujących darowizny oraz wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, dzieci w potrzebie oraz zwierząt.

W 2023 roku w ramach działań na rzecz społeczności:

- Wzięliśmy udział w **Poland Business Run**. W 12. edycji, dzięki środkom z opłat startowych, wsparcie otrzymały osoby z niepełnosprawnością ruchową i po mastektomii;
- Wzięliśmy udział w akcji rowerowej organizowanej w Warszawie przez firmę Karimpol na rzecz **Fundacji Rak'n'Roll**. Pracownicy kręcili kilometry, które zostały zamienione na złotówki.
- Zorganizowaliśmy „**Cichą aukcję charytatywną**”, podczas której licytowano czas (tematyczne spotkania), umiejętności oraz produkty stworzone przez naszych pracowników. Celem aukcji była zbiórka funduszy na cele charytatywne. Dzięki aktywnemu udziałowi naszych pracowników udało się przeprowadzić 24 aukcje i zebrać 2223 zł, które zostały przekazane trzem ogólnopolskim organizacjom: Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę, Stowarzyszeniu Małych Braci Ubogich oraz SARIGATO Foundation, wspierającym dzieci, osoby starsze i zwierzęta.
- Zorganizowaliśmy „**Wyzwanie sportowe z darowizną firmową**”, które było częścią badania preferencji właścicieli zwierząt w kontekście jednej z naszych aplikacji mobilnych. Uczestnicy rywalizowali w zakresie długości spacerów ze swoimi pupilami, a nagrody za pierwsze trzy miejsca obejmowały pule darowizn na schroniska dla zwierząt, wybrane przez zwycięzców. Dodatkowo, każda ankieta wypełniona przez pracowników zwiększała pulę darowizny o 5 zł za każde wypełnione miejsce, począwszy od 500 zł dla pierwszego miejsca.



Zaangażowanie społeczne

[GRI 3-3, 413-1]

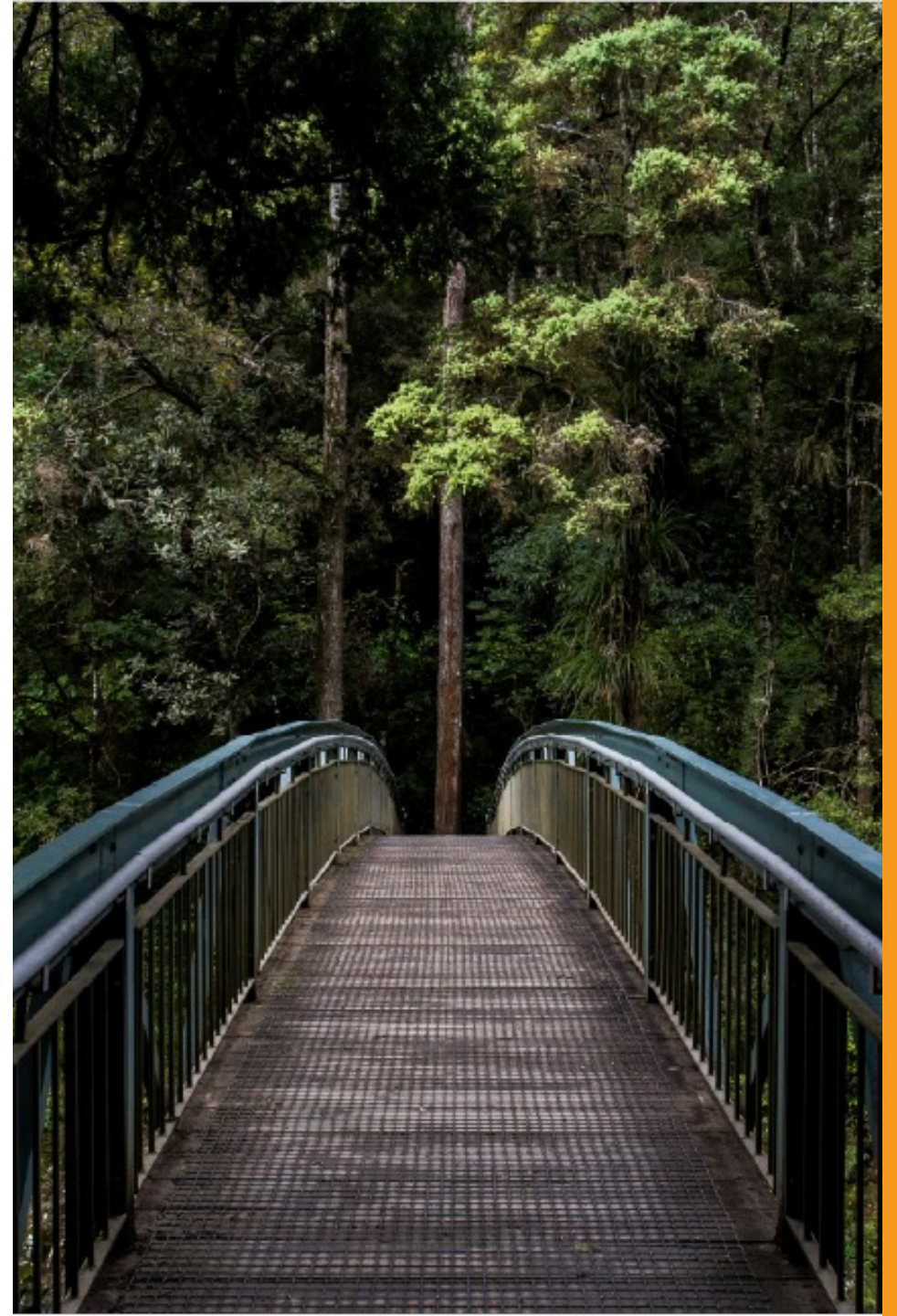
Wspieramy także charytatywne inicjatywy oddolne, które są inicjatywą naszych pracowników. Promujemy je wśród zespołu za pośrednictwem naszego Intranetu i zachęcamy do aktywnego udziału. W 2023 roku nasi pracownicy wzięli udział w:

- **Wsparcie dla Ukrainy** – zbieraliśmy puszki po karmie dla zwierząt, fasolce i podobne, które służyły do produkcji świec okopowych. Inicjatywa ta została zapoczątkowana przez jedną z naszych pracowniczek.
- **Pomoc dla chorego dziecka** – zorganizowaliśmy zbiórkę pieniędzy na operację dla chłopca urodzonego z rzadką wadą kości. Oprócz wirtualnej skarbonki, jedna z naszych koleżanek oferowała ręcznie wykonane szarpaki i maty wężowe dla psów oraz pompony dla kotów, aby wesprzeć rodziców dziecka.
- **Pomoc dla podopiecznych Ewy** – przeprowadziliśmy zbiórkę pieniędzy na rzecz dwójki dzieci borykających się z poważnymi problemami zdrowotnymi. Dzięki hojności naszych pracowników, udało się sfinansować kurs nauki pływania dla jednej z podopiecznych oraz remont mieszkania, który umożliwił stworzenie osobnego pokoju dla drugiego dziecka.
- **Rejestracja dawców szpiku kostnego** – akcję promującą rejestrację potencjalnych dawców szpiku kostnego, organizowaną przez Fundację DKMS, nagłośniła jedna z naszych pracowniczek w biurze w Warszawie. Dzięki temu wielu pracowników zarejestrowało się jako potencjalni dawcy.



Rozdział 4

Wpływ środowiska



Zarządzanie środowiskowe

[GRI 2-23, 3-3]

Uważamy, że spoczywa na nas odpowiedzialność za ochronę klimatu i środowiska. W branży IT, której rozwój wiąże się z rosnącym zapotrzebowaniem na szybką transmisję i dużą przepustowość, istotne znaczenie ma zużycie energii elektrycznej, co przekłada się na wyraźny ślad węglowy.

Zdając sobie sprawę z tego wyzwania, aktywnie dążymy do minimalizacji naszego wpływu na środowisko i klimat. W 2023 roku rozpoczęliśmy wdrażanie Systemu Zarządzania Środowiskowego zgodnie ze standardem PN-ISO 14001:2015, aby precyzyjnie mierzyć i zarządzać naszym oddziaływaniem na środowisko.

Integracja systemu ISO 14001 z naszym Zintegrowanym Systemem Zarządzania pozwoliła nam umieścić zarządzanie środowiskowe w centralnym miejscu naszej działalności. Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w tym Polityka środowiskowa, zobowiązuje nas do podejmowania aktywnych działań mających na celu redukcję negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

Audyt certyfikujący system zaplanowaliśmy zgodnie z obowiązującym harmonogramem audytów zewnętrznych naszego Zintegrowanego Systemu Zarządzania, na **październik 2024 roku**.

W 2023 roku skupiliśmy się na określeniu celów środowiskowych i integrowaniu ich w naszych procesach i procedurach. W dokonanej ocenie aspektów środowiskowych występujących w naszej działalności,

zidentyfikowaliśmy istotne tematy środowiskowe, na które Onwelo wpływa i monitoruje:

- Zużycie energii
- Emisje CO₂
- Zarządzanie odpadami

Podejmujemy szereg działań mających na celu minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko, w tym:

- **Ograniczanie zużycia zasobów naturalnych** – Dążymy do efektywnego wykorzystania surowców oraz energii.
- **Redukcja emisji gazów cieplarnianych** – Koncentrujemy się na ograniczaniu emisji w Zakresie 1 i 2 oraz istotnych emisji w zakresie 3.
- **Minimalizacja odpadów** – Pracujemy nad zmniejszeniem ilości odpadów powstających w trakcie naszej działalności.
- **Edukacja ekologiczna** – Budujemy świadomość ekologiczną wśród pracowników i zachęcamy ich do przyjęcia ekologicznego stylu życia.

W celu promowania ekologicznych praktyk, w naszym comiesięcznym newsletterze pracowniczym znajduje się sekcja **Bądź EKO!**, w której publikujemy porady dotyczące oszczędzania energii, zmniejszania śladu węglowego, używania zamienników plastiku oraz niemarnowania żywności.

Zarządzanie środowiskowe

[GRI 2-23, 3-3]

W naszych biurach umieszczamy komunikaty przypominające o zasadach ekologicznych, takich jak wyłączanie świateł i komputerów po zakończeniu pracy, ograniczanie wydruków i prawidłowe sortowanie śmieci. W przestrzeniach socjalnych umieściliśmy pojemniki do segregacji odpadów (plastik, papier, szkło, odpady zmieszane, baterie) oraz zainstalowaliśmy dystrybutory i filtry wody, aby zmniejszyć korzystanie z butelek plastikowych.

Dbamy też o odpowiedzialne zakupy – wykorzystujemy papier ekologiczny, wybieramy energooszczędne komputery i urządzenia biurowe. Kwestie te ustandaryzowała nasza **Polityka zrównoważonych zakupów** oraz powiązane procedury zakupowe, obowiązujące przy określaniu specyfikacji zamawianych pakietów i usług.

W Onwelo, od czasu pandemii COVID, wdrożyliśmy hybrydowy model pracy zdalnej, który doceniamy zarówno za wygodę dla naszych pracowników i ich rodzin, jak i za pozytywny wpływ na redukcję emisji CO₂.

Dzięki pracy hybrydowej znacznie zmniejszyliśmy dystans, który nasi pracownicy pokonują rocznie w drodze do pracy i z powrotem.

Ponadto, promujemy korzystanie z ekotransportu poprzez takie inicjatywy, jak „Rowerem do pracy”. Dbamy również o to, aby nasze biura znajdowały się w budynkach z odpowiednią infrastrukturą, taką jak rowerownie, miejsca do odświeżenia się i przebrania, serwisowanie rowerów oraz dogodny dostęp do komunikacji zbiorowej.

[305-1, 305-2]

Przy wyborze biurowców pod nasze biura poszukujemy przestrzeni zaprojektowanych zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i wyposażonych w technologie przyjazne środowisku, korzystających z odnawialnych źródeł energii. Od Administratorów budynków oczekujemy posiadania stosownych certyfikatów, potwierdzających te wymagania.

W 2023 otworzyliśmy nowy oddział w Łodzi, budynek posiada certyfikat BREEM Outstanding. Oprócz standardowej strefy do pracy, w biurze jest strefa do odpoczynku. Budynek ma lokalizację tuż przy dworcu Łódź Fabryczna, co gwarantuje szybki i sprawny dojazd nie tylko z różnych dzielnic Łodzi i okolic, ale także z innych miast i jest odpowiedzią na potrzeby naszych pracowników z miasta i okolic. Szukając lokalizacji dla naszych biur w różnych miejscach, zawsze bierzemy pod uwagę podobne aspekty. Komfortowy dojazd i skomunikowanie z różnymi częściami miasta, przestrzeń samego biura, która pozwala poczuć się swobodnie, energooszczędność budynku i wysokie standardy funkcjonalne.

Zużycie surowców i emisje

Zużycie energii elektrycznej, ciepła i paliw

[GRI 3-3, 302-1]

W 2023 roku przeprowadziliśmy inwentaryzację naszych źródeł energii oraz ich wpływu na środowisko. Zidentyfikowaliśmy wykorzystanie energii elektrycznej, gazu, paliw płynnych (benzyny, oleju napędowego), ciepła i wody. Analizując wyniki, stwierdziliśmy, że największy wpływ na środowisko mają emisje gazów cieplarnianych związane z zanieczyszczeniem powietrza.

W związku z powyższym, monitorujemy i raportujemy:

- zużycie paliw płynnych w pojazdach naszej floty,
- zużycie energii elektrycznej i ciepła w lokalach użytkowanych przez Onwelo.

Rokiem bazowym do wyliczenia wskaźników strategicznych (KPI's) jest rok 2023. Kalkulacje za 2023 rok obejmowały Onwelo Sp. z o.o. jako spółkę dominującą pod względem zużycia energii i paliw. Spółki zależne, jako mniejsze jednostki, zostały na razie pominięte w obliczeniach. W przyszłych latach zostaną włączone do procesu monitorowania, jeśli zostaną ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na ogólne zużycie energii i paliw.

Zużycie energii

Zużycie energii elektrycznej oraz ciepłej związane jest z użytkowaniem 7 biur na terenie Polski, w których Onwelo prowadzi działalność. Biura zlokalizowane w USA, Niemczech i Szwajcarii, użytkowane są przez spółki zależne i zostały pominięte w obliczeniach zużycia energii.

Wszystkie lokalizacje, w których Onwelo prowadzi swoją działalność, są wynajmowane i nie dysponują własnym systemem pomiarowym. Dane dotyczące zużycia energii elektrycznej i ciepła w tych lokalach opierają się na informacjach przekazanych przez wynajmujących, takich jak faktury. W przypadku braku takich danych, zużycie jest oszacowywane na podstawie powierzchni lokalu.

Zużycie energii elektrycznej i gazu w Onwelo Sp. z o.o.

Nazwa wskaźnika	Jednostka miary	2023
Zużycie energii elektrycznej	kWh	147 259,34
Zużycie energii cieplnej	GJ	528,93

Zużycie surowców i emisje

Zużycie paliw [GRI 301-1]

Monitorujemy zużycie paliw płynnych w samochodach służbowych. Na koniec 2023 roku:

- flota samochodowa Onwelo składała się z 17 pojazdów spełniających wymagania normy EURO-6,
- samochody elektryczne stanowiły 12% naszej floty.

Jednym z celów pośrednich dążących do zmniejszenia wpływu w zakresie naszego wyniku energetycznego jest modernizacja ekologiczna floty poprzez wymianę ich na pojazdy zero lub niskoemisyjne m.in. hybrydowe, tak by stanowiły 100% naszej floty do roku 2027.

Flota aut służbowych Onwelo Sp. z o.o. w liczbach	
Rodzaj napędu	2023
Samochody na benzynę	8
Samochody z napędem diesel	7
Samochody hybrydowe/ elektryczne	2

Zużycie paliw płynnych w Onwelo Sp. z o.o.		
Rodzaj paliwa	Jednostka miary	2023
Benzyna	litr	11 800,99
Olej napędowy	litr	7 169,75
Zużycie paliw łącznie	litr	18998,428

Zużycie surowców i emisje

Emisja gazów cieplarnianych (GHG Protocol)

[GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5]

W Onwelo szczególnie troszczymy się o nasz wpływ na zanieczyszczenie powietrza i zmiany klimatyczne, a także o obliczanie naszego śladu węglowego. Celem tych działań jest skuteczne zarządzanie emisjami i opracowanie strategii ich redukcji.

W 2023 roku przeprowadziliśmy inwentaryzację źródeł emisji gazów cieplarnianych związanych z naszą działalnością i rozpoczęliśmy monitorowanie tych emisji. Obliczyliśmy nasz ślad węglowy dla Zakresów 1, 2 i 3, przy czym pełne obliczenia dla Zakresu 3 obejmowały jedynie kategorię podróży służbowych.

W przyszłości planujemy rozszerzenie analizy śladu węglowego w Zakresie 3 o dodatkowe, istotne kategorie.

Rokiem bazowym do wyliczenia wskaźników strategicznych (KPI's) jest rok 2023. Kalkulacje za 2023 rok obejmowały Onwelo Sp. z o.o. jako spółkę dominującą pod względem zużycia energii i paliw. Spółki zależne, jako mniejsze jednostki, zostały na razie pominięte w obliczeniach. W przyszłych latach zostaną włączone do procesu monitorowania, jeśli zostaną ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wielkość śladu węglowego.

Do 2030 roku chcemy osiągnąć neutralność klimatyczną w zakresie I i II w ujęciu market-based.

Zużycie surowców i emisje

Zakres 1 i 2

Ślad węglowy Onwelo wynika z następujących źródeł emisji:

- Zakres 1: Emisje bezpośrednie związane z spalaniem paliw w silnikach pojazdów należących do naszej floty.
- Zakres 2: Emisje pośrednie wynikające z zużycia energii elektrycznej i ciepłej zakupionej przez Onwelo. Biorąc pod uwagę Zakres 1 i 2 emisji generowanych w wyniku działalności Onwelo, 65% z nich należy do zakresu 1.

W 2023 r. nie korzystaliśmy z własnych źródeł odnawialnej energii ani nie nabywaliśmy certyfikatów potwierdzających pochodzenie energii ze źródeł odnawialnych.

Zakres 3

W 2023 roku rozpoczęliśmy proces inwentaryzacji emisji z Zakresu 3 oraz prace nad opracowaniem metodyki, która pozwoli nam na precyzyjne zbieranie danych i obliczanie emisji w tym zakresie na rok 2024.

W bieżącym roku obliczyliśmy ślad węglowy związany z podróżami służbowymi krajowymi i międzynarodowymi, obejmującymi transport lotniczy, kolejowy i samochodowy. Z radością zauważamy, że wśród naszych pracowników najczęściej wybieranym środkiem transportu do podróży służbowych jest pociąg, co jest korzystne dla środowiska.

Obliczone emisje mają charakter informacyjny i nie zostały uwzględnione w łącznej sumie emisji.

Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 w Onwelo Sp. z o.o.		
Kategoria źródeł emisji GHG	Jednostka	2023
ZAKRES 1		
Emisje wskutek zużycia paliw w środkach transportu	CF [t CO ₂ e/rok]	302.53
ZAKRES 2		
Energia elektryczna (location-based)	CF [t CO ₂ e/rok]	101.38
Energia ciepła	CF [t CO ₂ e/rok]	55.47
Suma Zakres 2 location-based	CF [t CO ₂ e/rok]	156.85
Całkowite emisje z Zakresu 1 i 2	CF [t CO₂e/rok]	459.38
Emisje na pracownika*	CF [t CO₂e/rok]	0.67

Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3 (niepełny) w Onwelo Sp. z o.o.

Kategoria źródeł emisji GHG	Jednostka miary	2023
Delegacje służbowe krajowe oraz zagraniczne	CF [t CO ₂ e/rok]	23.43

Podróże służbowe w Onwelo Sp. z o.o.

Kategoria środka transportu	Jednostka miary	2023
Podróże samochodami służbowymi	km	78 725
Podróże lotnicze	km	69 411
Podróże pociągami	km	186 205

Zużycie surowców i emisje

Źródła danych do emisji

Dane do obliczeń pozyskaliśmy z następujących źródeł:

- bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) – oparte na fakturach za paliwo dla naszej floty samochodowej;
- pośrednie emisje (Zakres 2) – uzyskane z informacji dostarczonych przez wynajmujących lokale, w tym częściowo z faktur;
- Inne, pośrednie emisje (Zakres 3) – pochodzą z systemu informatycznego do obsługi i rozliczania delegacji służbowych w Onwelo, który dostarcza dane o dystansach pokonywanych różnymi środkami transportu w trakcie podróży służbowych.

Metodyka obliczeń

[GRI 3-3, GRI 305-1]

Do obliczeń wykorzystaliśmy międzynarodowy standard The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Rok 2023 przyjęliśmy jako rok bazowy dla emisji w Zakresie 1, 2 i 3. Emisje z Zakresu 2 dla wynajmowanych lokali zostały obliczone według metody location-based, używając średniego wskaźnika emisji dla Polski, podanego przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE) w publikacji z grudnia 2023 roku. Wskaźnik emisji dla ciepła oparto na danych z Urzędu Regulacji Energetyki (URE). Natomiast dla Zakresu 3, w kategorii podróże służbowe, obliczenia przeprowadzono metodą distance-based.

Zarządzanie odpadami

[GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3]

Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami

W ramach naszej działalności zidentyfikowaliśmy istotny aspekt środowiskowy związany z wytwarzaniem odpadów, z których największą część stanowi zużyty sprzęt elektroniczny. Jako firma z sektora IT zdajemy sobie sprawę, że odpady elektroniczne są jednym z najszybciej rosnących strumieni odpadów na świecie. Równocześnie rośnie zapotrzebowanie na surowce, takie jak metale ziem rzadkich, potrzebne do produkcji nowego sprzętu i podzespołów. Uwzględniamy te wyzwania przy planowaniu działań mających na celu minimalizowanie generowania odpadów w naszej organizacji.

Działania, które prowadzą do ograniczania odpadów

W celu ograniczania wytwarzania odpadów wprowadziliśmy następujące działania, w zależności od zużywanego zasobu:

Sprzęt elektroniczny i elektryczny

- **Odpowiedzialne zakupy:** Staramy się wybierać sprzęt o dłuższej żywotności i wysokiej jakości, co sprzyja jego dłuższemu użytkowaniu i ponownemu wykorzystaniu. Wybieramy sprzęt z certyfikatami i oznakowaniem ekologicznym, jak Energy Star czy TCO Certified.
- **Cykl życia sprzętu:** Ustaliliśmy zasady dotyczące cyklu życia sprzętu oraz reguły jego wymiany w naszej organizacji.
- **Zarządzanie po okresie użytkowania:** Po zakończeniu użytkowania sprzętu, odsprzedajemy go pracownikom do dalszego użycia (w 2023 roku sprzedaliśmy 67 laptopów, co stanowi 72% wszystkich laptopów wycofanych z eksploatacji).
- **Gwarancja i serwis:** Zawieramy umowy gwarancyjne i serwisowe, które zapewniają dłuższą żywotność sprzętu.
- **Ponowne wykorzystanie podzespołów:** Wykorzystujemy ponownie dyski SSD i kości RAM.

Zarządzanie odpadami

[GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3]

Papier

- Polityka redukcji papieru: Ograniczamy zużycie papieru biurowego poprzez wdrożenie systemu wydruku na żądanie, stosowanie podpisów elektronicznych i komunikacji online.
- E-Faktury: W 2023 roku 100% naszych faktur było wystawianych w formie elektronicznej, a 95% e-faktur pochodziło od naszych kontrahentów. Archiwizujemy skany dokumentów.
- Ponowne wykorzystanie kartonów: Wykorzystujemy ponownie kartony z zamówień na laptopy i monitory.
- Segregacja odpadów: W biurach stosujemy obowiązkową segregację odpadów i umieszczamy ikonografiki dotyczące prawidłowej segregacji.

Baterie

- Zbiórka zużytych baterii: Organizujemy zbiórkę zużytych baterii w naszych biurach.

Wśród pracowników promujemy odpowiedzialne gospodarowanie zasobami poprzez dedykowaną sekcję „Bądź EKO!” w comiesięcznym newsletterze pracowniczym, w której podejmujemy tematy dotyczące cyklu życia produktów, zbiórkach baterii i segregacji śmieci, recyklingu, niemarnowania żywności i odpowiedzialnych zakupów.

Zarządzanie odpadami

[GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-3]

Odpady wygenerowane i przekazane do recyklingu/utylicacji

[GRI 3-3, GRI 306-3] i [GRI, 3-3, GRI 306-5]

Monitorujemy zarządzanie odpadami oraz wdrożyliśmy procedury zapewniające bezpieczne składowanie i odpowiednie postępowanie z nimi. W 2023 roku największą ilościowo grupę odpadów stanowiły odpady elektroniczne, takie jak laptopy, myszki, klawiatury, słuchawki i telefony, które były efektem bieżącej modernizacji sprzętu IT.

Odpady elektroniczne, wytworzone do końca 2023 roku, zostaną w całości przekazane uprawnionym odbiorcom w celu odzysku i recyklingu, gdy zgromadzi się minimalna ilość wymagana przez tych odbiorców (ok 100 kg). Odpady elektroniczne są przechowywane w przeznaczonych pomieszczeniach, zapewniając odpowiedni poziom bezpieczeństwa. .

Tonery z urządzeń biurowych, po zebraniu wystarczającej ilości, są przekazywane do utylizacji uprawnionym firmom.

Odpady komunalne, które przekazujemy gminom, nie są ewidencjonowane w sposób, który umożliwiłby uzyskanie informacji o ich wadze. W związku z tym, nie mamy dostępu do danych na temat ilości wytworzonych odpadów komunalnych od odbiorców.

Waga wytworzonych odpadów w Onwelo Sp. z o. o.

Rodzaj odpadów	Jednostka miary	Ilość [Mg] za 2023
Sprzęt elektryczny i elektroniczny	Mg	0,05
Tonery drukarskie z urządzeń biurowych	Sztuki	12

Rozdział 5

O raporcie



O raporcie

[GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14]

Niniejszy raport jest pierwszym raportem niefinansowym (ESG) przygotowanym przez Onwelo Sp. z o.o. Naszym celem jest to, aby przyszłe, coroczne raporty dostarczały naszym interesariuszom pełnych i szczegółowych informacji o działalności firmy.

Raport ESG sporządzony został w cyklu rocznym za okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku. Dane dotyczące polityk, statystyki i wskaźniki zawarte w raporcie dotyczą Onwelo Sp. z o.o. z kilkoma wyjątkami dotyczącymi spółek zależnych odpowiednio oznaczonych w raporcie. Onwelo Sp. z o.o. ma dominujący wpływ pod względem każdego z raportowanych obszarów. Spółki zależne: Onwelo Services Sp. z o.o., Onwelo GmbH i Onwelo Inc. jako mniejsze podmioty zostały w większości kwestii pominięte w raportowaniu, zostaną w pełni włączone do procesu w kolejnych latach, jeśli zostaną ocenione jako mogące mieć znaczący wpływ na tematy istotne raportowane w rocznych sprawozdaniach.

Raport został opracowany w oparciu o międzynarodowy standard raportowania niefinansowego Global Reporting Initiative (GRI), według wersji opublikowanej w 2021 roku.

Lista istotnych tematów prezentowana w niniejszym raporcie została wyłoniona w badaniu istotności oraz zaakceptowana przez Zarząd.

Raport nie podlegał zewnętrznej weryfikacji. Treść raportu została zweryfikowana i zaakceptowana przez Zarząd Onwelo Sp. z o.o.

Badanie istotności

[GRI 3-1, 3-2, 2-29]

Badanie istotności zostało przeprowadzone, uwzględniając zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne czynniki wpływające na działalność Onwelo. Podczas oceny istotności uwzględniliśmy branżę i profil naszej działalności oraz kontekst rynkowy, zakres oddziaływania na społeczność i środowisko naturalne, a także oczekiwania interesariuszy.

Celem badania było zidentyfikowanie kluczowych obszarów naszego wpływu na zrównoważony rozwój oraz opracowanie listy istotnych tematów do uwzględnienia w raporcie za rok 2023.

Badanie istotności opierało się na:

- analizie według standardów GRI (GRI 3: Material Topics 2021),
- benchmarkingu z firmami konkurencyjnymi, aby określić istotne tematy dla branży,
- konsultacjach z przedstawicielami działów wewnętrznych oraz wybranymi interesariuszami zewnętrznymi (poprzez ankiety).

Proces analizy zakończył się warsztatem, w którym uczestniczyli członkowie Zarządu, Pełnomocnik Zarządu ds. ESG oraz zespół projektowy składający się z przedstawicieli działów Certyfikacji, Finansów, Administracji, HR, Kadr, Procurementu, Marketingu i działu Prawnego.

W trakcie warsztatu nadano wagę tematom wyłoniłym na podstawie analizy i wybrano te, które będą kluczowe w raporcie za 2023 rok.

Indeks GRI

Lista istotnych tematów	Istotność aspektu
E – Środowisko	
Wykorzystanie paliw i energii	Średnia
Mierzenie i ograniczanie emisji gazów cieplarnianych	Średnia
Wytwarzanie, utylizacja i recykling odpadów	Średnia
Edukacja środowiskowa	Średnia
S – Społeczeństwo	
Warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, wellbeing	Wysoka
Różnorodność i równość szans	Wysoka
Rozwój i szkolenia	Wysoka
Zaangażowanie na rzecz społeczności	Wysoka
G – Ład korporacyjny	
Cyberbezpieczeństwo i bezpieczeństwo danych	Wysoka
Etyka biznesu	Średnia
Przeciwdziałanie korupcji	Średnia
Zarządzanie ryzykiem ESG	Średnia
Odpowiedzialność w relacjach z dostawcami	Średnia

Indeks GRI

Oświadczenie: Spółka Onwelo Sp. z o.o. przygotowała raport zgodnie ze standardem GRI Standards za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku.
Wykorzystany standard GRI 1: Podstawy 2021 (GRI 1: Foundation 2021).

Standard	Ujawnienie		Lokalizacja w raporcie
GRI 2: Ujawnienia ogólne 2021	2-1	Dane organizacyjne	O raporcie Podstawowe informacje o Onwelo
	2-2	Podmioty uwzględnione w raporcie	O raporcie
	2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	O raporcie Kontakt w sprawie raportu
	2-4	Przeformułowanie informacji	O raporcie
	2-5	Zewnętrzna weryfikacja	O raporcie
	2-6	Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowymi	Podstawowe informacje o Onwelo Relacja z dostawcami
	2-7	Pracownicy	Zarządzanie obszarem HR
	2-8	Pracownicy, którzy nie pracują w oparciu o kontrakt/umowę cywilno-prawną z organizacją	Zarządzanie obszarem HR
	2-9	Struktura i skład Zarządu	Struktura zarządzania
	2-10	Kryteria nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządczego	Struktura zarządzania
	2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Struktura zarządzania
	2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania	Zrównoważony rozwój Onwelo
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie skutkami	Zrównoważony rozwój Onwelo
	2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu na temat zrównoważonego rozwoju	Zrównoważony rozwój Onwelo
	2-15	Konflikt interesów	Przeciwdziałanie konfliktom interesów
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	Struktura zarządzania
	2-19	Polityka wynagrodzeń	Zasady i równość wynagradzania
	2-20	Proces określania poziomu wynagrodzenia	Zasady i równość wynagradzania Ocena pracownicza
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	Nasza misja, wartości i wizja Strategia ESG
	2-23	Zobowiązania związane z polityką zrównoważonego rozwoju	Nasza misja, wartości i wizja Strategia ESG
	2-24	Włączanie zobowiązań związane z polityką zrównoważonego rozwoju	Nasza misja, wartości i wizja Strategia ESG Główne polityki dotyczące kwestii ESG

Indeks GRI

Standard	Ujawnienie		Lokalizacja w raporcie
GRI 2: Ujawnienia ogólne 2021	2-25	Procesy niwelowania negatywnych skutków	Kodeks Etyki Prawa człowieka Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom Przeciwdziałanie konfliktom interesów Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi Zarządzanie ryzykiem Bezpieczeństwo informacji i cyberbezpieczeństwo Równość i różnorodność
	2-26	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady i zgłaszania wątpliwości	Etyka i prawa człowieka System zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów dyskryminacji i mobbingowi Przeciwdziałanie
	2-27	Zgodność z przepisami i regulacjami	Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom System zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	Relacje z naszymi interesariuszami Relacja z dostawcami Zaangażowanie pracowników Badanie istotności
	2-30	Pracownicy objęci umowami zbiorowym	Wolność zrzeszania się i dialog społeczny
	3-1	Proces definiowania aspektów materialnych	Badanie istotności
GRI 3: Ujawnienia w istotnych zagadnieniach 2021	3-2	Lista aspektów materialnych	Badanie istotności
	3-3	Podejście zarządcze	Struktura zarządzania Zrównoważony rozwój Onwelo Bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo Zarządzanie obszarem HR Szkolenia i rozwój Równość i różnorodność Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników Zarządzanie środowiskowe
	205-1	Zakłady ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz zidentyfikowane znaczące ryzyka	Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom Zarządzanie ryzykiem
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-2	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych	Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

Indeks GRI

Standard	Ujawnienie		Lokalizacja w raporcie
GRI 302: Energia 2016	302-1	Zużycie energii w organizacji	Zużycie surowców i emisje
	302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Zużycie surowców i emisje
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	Emisje gazów cieplarnianych
	305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	Emisje gazów cieplarnianych
	305-3	Pozostałe pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	Emisje gazów cieplarnianych
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Emisje gazów cieplarnianych
	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Emisje gazów cieplarnianych
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	Zarządzanie odpadami
	306-2	Zarządzanie odpadami oraz znaczące skutki związane z odpadami	Zarządzanie odpadami
	306-3	Wytworzone odpady	Zarządzanie odpadami
GRI 308: Współpraca z dostawcami	308-1	Nowi dostawcy ocenieni pod kątem kryteriów środowiskowych	Relacje z dostawcami
	308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw i podejmowane działania	Relacje z dostawcami
GRI 401: Employment 2016	401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region / Nowo zatrudnieni pracownicy oraz rotacja pracowników	Zarządzanie środowiskowe Struktura zatrudnienia Rotacja pracowników
	401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Pracownicy będący rodzicami
	401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	Pracownicy będący rodzicami
GRI 403: Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-3	Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-5	Szkolenia z zakresu BHP	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-6	Promocja zdrowia	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-9	Wypadki przy pracy	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
	403-10	Choroby zawodowe	Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

Indeks GRI

Standard	Ujawnienie		Lokalizacja w raporcie
GRI 404: Training i edukacja 2016	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Szkolenia i rozwój
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników	Szkolenia i rozwój
GRI 405: Różnorodność i równe szanse 2016	405-1	Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	Równość i różnorodność
	405-2	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii (dla przykładowych stanowisk)	Zasady i równość wynagrodzenia
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Prawa człowieka
GRI 418: Prywatność konsumentów 2016	418-1	Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich	Ochrona danych osobowych

Kontakt w sprawie raportu

[GRI 2-3]

Wszystkie pytania związane z tym raportem prosimy kierować drogą elektroniczną na adres:
esg@onwelo.com

Raport ESG 2023
Data publikacji: 27.03.2024



**SIEDZIBA GŁÓWNA
WARSZAWA**

Ul. Prosta 67, 00-838 Warszawa
warszawa@onwelo.com

www.onwelo.pl
contact@onwelo.com

ONWELO Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, ul. Prosta 67, 00-838 Warszawa. Oznaczenie sądu rejestrowego: Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS: 0000969572, NIP: 5273000510. Wysokość kapitału zakładowego: 5 000 PLN

We deliver your ideas

