

## Dane społeczne

GRI	Dane społeczne	2017	2018	2019
GRI102-8	<b>Zatrudnienie</b>			
	Liczba zatrudnionych pracowników (osoby aktywne)*	14 615	13 222	12 058
	Płeć			
	mężczyźni	8 695	8 052	7 406
	kobiety	5 920	5 170	4 652
	% kobiet w firmie	40,5%	39,1%	38,6%
	Wiek			
	do 30 r.ż.	1 024	893	1 004
	31-50 r.ż.	10 204	9 046	8 378
	po 50 r.ż.	3 387	3 283	2 676
	Liczba etatów	14 587	13 197	12 034
	mężczyźni	8 688	8 047	7 399
	kobiety	5 899	5 150	4 634
	Zatrudnieni na czas nieokreślony	14 128	12 761	11 611
	mężczyźni	8 485	7 842	7 184
	kobiety	5 643	4 919	4 427
	Zatrudnieni na czas określony	487	461	447
	mężczyźni	210	210	222
	kobiety	277	251	225
	Liczba zatrudnionych na pełny etat	14 514	13 139	11 978
	mężczyźni	8 678	8 038	7 390
	kobiety	5 836	5 101	4 588
	Liczba zatrudnionych na niepełny etat	101	83	80
	mężczyźni	17	14	16
	kobiety	84	69	64
	Liczba etatów zrealizowanych za pomocą firm outsourcingowych**	5 480	4 344	3 203
	* Pracownicy aktywni (bez NetWorkSI!) to pracownicy, którym wynagrodzenie za czas nieobecności (np. zw. lekarskie) wypłaca pracodawca. Wyjątek stanowią pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim, którzy zaliczani są do aktywnych pomimo iż świadczenie wypłaca ZUS. NetWorkSI! nie jest ujęta w obliczeniach.			
** Ekwiwalent w postaci pełnych etatów dotyczy głównie call center dla obszaru obsługi klienta, telesprzedaży oraz obsługi rynku klientów – operatorów.				
Liczba osób na stanowiskach menedżerskich	1 819	1 643	1 447	
mężczyźni	1 224	1 103	974	
kobiety	595	540	473	
% kobiet na stanowiskach menedżerskich	32,7%	32,9%	33%	
Liczba pracowników z niepełnosprawnościami				
% pracowników z niepełnosprawnościami	1,7%	1,8%	2%	

GRI	Dane społeczne	2017	2018	2019
GRI405-2	<b>Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według zajmowanego stanowiska (wynagrodzenie mężczyzn to 100%)*</b>			
	ogólnie	79,4%	79,5%	80,2%
	stanowiska niemenedżerskie	82%	81,8%	82,4%
	stanowiska menedżerskie	83,5%	82,5%	82,9%
	<b>Wynagrodzenia kobiet w relacji do wynagrodzeń mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach w tej samej klasie zaszerogowania (wynagrodzenie mężczyzn to 100%)*</b>	brak danych	97,1%	97,7%
* Dla lepszego wyjaśnienia kwestii różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wprowadziliśmy dodatkowy wskaźnik dla klas zaszerogowania poszczególnych stanowisk. Wskaźnik ten pokazuje mniejsze różnice wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach. Oznacza to, że różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wynikają z innego rozkładu zajmowanych stanowisk – więcej kobiet zajmuje stanowiska o niższym wynagrodzeniu (call center, pracownicy salonów) wobec stanowisk technicznych (inżynierowie sieci, informatycy), które zajmowane głównie przez mężczyzn. Przedstawiony wskaźnik dotyczy wyłącznie stanowisk specjalistycznych.				
<b>Rozwój i edukacja*</b>				
GRI404-1	Łączna liczba pracowników przeszkolonych (w tys.)	15,14	13,9	10,1
	Łączna liczba godzin poświęconych na szkolenia (w tys.)	484,5	337,8	301,9
	Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika	32	25	25
	<b>Płeć</b>			
	mężczyźni	30	23,6	22,9
	kobiety	35,9	26,9	28,4
	<b>Stanowisko</b>			
	menedżerowie	35,8	35,5	47,3
	pracownicy	30,75	23,4	22
	* Dane dotyczą Orange Polska, Integrated Solution TELTECH, Orange Szkolenia, Orange Energia, Fundacja Orange. Dane wg stanu bazy danych szkoleń na dzień 31.12.2019.			
GRI412-2	<b>Szkolenia z zakresu praw człowieka i etyki</b>			
	liczba szkoleń etycznych pracowników na temat praw człowieka (h)	635	259	5
	liczba szkoleń etycznych partnerów na temat praw człowieka (h)*	588	208	22
GRI205-2	<b>Szkolenia z zakresu przeciwdziałania łapownictwu i korupcji</b>			
	liczba godzin szkoleniowych pracowników zarządzania zgodnością (w tys.)	1,8	1,0	0,9
	liczba godzin szkoleniowych partnerów zarządzania zgodnością*	1	0,6	0,2
* Partnerzy oznaczają osoby zatrudnione przez naszego Kontrahenta, które pracują na rzecz Orange Polska.				
<b>Mobilność zawodowa</b>				
GRI401-1	<b>Liczba pracowników nowo zatrudnionych</b>	552	476	492
	<b>Płeć</b>			
	mężczyźni	307	275	284
	kobiety	245	201	208
	<b>Wiek</b>			
	do 30 r.ż.	238	223	228
	31-50 r.ż.	293	238	251
	po 50 r.ż.	21	15	13
	<b>Liczba odejść (wszystkie)</b>	1 301	1 487	1 489
	<b>Liczba odejść (z wyłączeniem odejść dobrowolnych)</b>	568	469	474
	<b>Płeć</b>			
	mężczyźni	359	285	308
	kobiety	209	184	166
	<b>Wiek</b>			
	do 30 r.ż.	154	90	122
	31-50 r.ż.	376	343	322
	po 50 r.ż.	38	36	30

GRI	Dane społeczne	2017	2018	2019	
GRI401-1	Wskaźnik rotacji pracowników*	3,8%	2,8%	3%	
	Płeć				
	mężczyźni	4,0%	2,9%	3,3%	
	kobiety	3,4%	2,7%	2,5%	
	Wiek				
	do 30 r.ż.	16,8%	8,5%	10,9%	
	31-50 r.ż.	3,5%	3%	3%	
	po 50 r.ż.	1,1%	0,5%	0,7%	
	* Wskaźnik rotacji uwzględniający wszystkie odejścia z wyłączeniem odejść dobrowolnych (z przyczyn pracodawcy) i odejść z inicjatywy pracodawcy oraz bez uwzględnienia odejść w ramach grupy.				
GRI403-2	<b>BHP*</b>				
	Liczba wypadków**	45	26	32	
	Wskaźnik częstotliwości wypadków***	3,0	2,2	2,7	
	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy (dni kalendarzowe)	994	1 584	1 120	
	Wskaźnik ciężkości wypadków****	22,1	61	35	
	wypadki śmiertelne	0	0	0	
	wypadki ciężkie	0	0	0	
	wypadki pozostałe	45	26	32	
		* Wskaźnik wyłącznie dla firmy Orange Polska. ** Za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. *** Liczba osób (suma osób liczonych średnio miesięcznie) poszkodowanych w wypadkach przy pracy w przeliczeniu na 1000 zatrudnionych. **** Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek.			
	Liczba wypadków*		31	36	
	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy (dni kalendarzowe)		1 792	1 449	
	wypadki śmiertelne		0	0	
	wypadki ciężkie		0	0	
wypadki pozostałe		31	36		
	* Dla Grupy Orange.				
GRI404-3	<b>Ocena pracownicza*</b>				
	% pracowników podlegających regularnym ocenom**	94,4%	80,2%	80,2%	
	Płeć				
	mężczyźni	94,8%	81,3%	81,3%	
	kobiety	93,8%	78,5%	78,5%	
	% pracowników mających ustalone plany rozwojowe**	82,3%	81,5%	81,5%	
	% pracowników outsourcingowych podlegających regularnym ocenom	97,8%	35,7%	35,7%	
	% pracowników outsourcingowych mających ustalone plany rozwojowe	73,4%	42%	42%	
	* Dane dotyczące rozwoju i edukacji Grupy Orange Polska obejmują: Orange Polska S.A., TP Teltech, Integrated Solutions i Fundacji Orange. ** Ocena pracowników i menedżerów oparta jest na ocenie 360°, a powiązane z nią plany rozwojowe wdrażane co dwa lata. Ostatni proces oceny został zakończony w 2018 roku, a kolejna edycja planowana jest na 2020 rok. Tylko z pracownikami pierwszej linii (odpowiedzialnymi za obsługę klienta) rozmowy rozwojowe są przeprowadzane co roku.				
GRI202-1	<b>Wynagrodzenia</b>				
	średnie wynagrodzenie podstawowe (w zł)	6 791	7 114	7 423	
	stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla do płacy minimalnej	149%	138%	141%	
GRI102-41	<b>Warunki pracy</b>				
	% pracowników mających dostęp do opieki medycznej	100%	100%	100%	
	% pracowników korzystających z Pracowniczego Programu Emerytalnego*	81,5%	83,3%	83,6%	
		* Pracowniczy Program Emerytalny został rozszerzony o dodatkowe firmy. Obecnie pracownicy firm: Orange Polska, Telefony Podlaskie, Orange Szkolenia, TP Teltech, Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Orange Polska S.A., Fundacja Orange i Integrated Solutions Sp. z o.o. są uprawnieni do uczestnictwa w nim.			
GRI102-41	<b>Dialog społeczny</b>				
	% pracowników w związkach zawodowych	30,80%	30,3%	31,4%	
	% pracowników objętych PUZP	95,70%	95,3%	94,8%	

Wszystkie wskaźniki dla grupy Orange Polska, chyba że oznaczono inaczej – stan na 31.12.2019.