

NASI PRACOWNICY

Pracownicy to najważniejszy kapitał firmy, dlatego dokładamy wszelkich starań, aby Grupa Agora była atrakcyjnym i jednocześnie przyjaznym miejscem pracy. Chcemy tworzyć środowisko otwarte na różnorodności, w którym naczelnymi zasadami są: równe traktowanie, respektowanie praw człowieka, wzajemny szacunek oraz współpraca. W 2020 r., z uwagi na pandemię COVID-19, szczególnie skupiliśmy się na bezpieczeństwie i zdrowiu naszych pracowników, wprowadzając szereg działań będących odpowiedzią na panującą w kraju sytuację.

Kluczowe Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, które realizujemy w ramach działań na rzecz pracowników i poszanowania praw człowieka:



Zatrudnienie w Grupie Agora

Warunki zatrudnienia, pracy oraz płacy w Grupie Agora są określone przez wewnętrzne regulaminy, w tym przede wszystkim Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania pracowników oraz indywidualne umowy o pracę. W żadnej ze spółek Grupy nie funkcjonują układy zbiorowe pracy.

Regulamin pracy to wewnętrzny dokument obowiązujący w każdej spółce Grupy Agora spełniającej określone wymogi prawne. Reguluje on organizację i porządek pracy w ramach stosunku pracy oraz związane z tym prawa oraz obowiązki pracodawcy i pracowników. Przepisy obowiązują wszystkich, bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj umowy czy wymiar czasu pracy.

Regulamin wynagradzania pracowników wraz z załącznikami określa ogólne warunki wynagradzania wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj umowy i zajmowane stanowisko. Regulamin zawiera też regulacje szczególne, dedykowane niektórym stanowiskom. Regulamin jest dokumentem wewnętrznym obowiązującym w każdej spółce Grupy Agora jako niezależny dokument.

Polityka wynagradzania kluczowych menadżerów Grupy Agora to dokument, którego celem jest stworzenie atrakcyjnych warunków pracy tak, aby przyciągnąć i zatrzymać wykwalifikowanych pracowników, mających kluczowe znaczenie dla realizacji strategii spółki i jej długoterminowego rozwoju. Agora dba o to, aby system wynagradzania kluczowych pracowników był dopasowany do warunków rynkowych i sytuacji finansowej firmy, a zarazem konkurencyjny.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Agora S.A. to dokument, który zawiera podstawowe zasady wynagradzania członków organów kolegialnych Agora S.A.

Dodatkowo, adekwatnie do obowiązujących przepisów, **Grupa Agora zobowiązana jest przeciwdziałać dyskryminacji** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych; w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Struktura zatrudnienia

W 2020 r. zmniejszyła się liczba pracowników zarówno w spółce Agora (-10,4% względem 2019 r.), jak i w całej Grupie Agora (-35,5% względem 2019 r.). To głównie efekt działań restrukturyzacyjnych realizowanych w całej organizacji oraz ograniczenia działalności części biznesów z uwagi na sytuację epidemiczną w kraju. Zmniejszenie zatrudnienia dotyczy głównie umów cywilno-prawnych.

Udział kobiet i mężczyzn w gronie pracowników spółki Agora oraz Grupy Agora jest porównywalny, z lekką przewagą kobiet, które stanowią 53,5% pracowników spółki Agora oraz 53,2% pracowników Grupy Agora. Ponad 82% pracowników Agory S.A. jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zaś na podstawie umów cywilno-prawnych - ok. 17%. Podobne wskaźniki, jeśli chodzi o rodzaj zatrudnienia, obserwujemy na poziomie całej Grupy Agora. Współpracujemy również z osobami prowadzącymi własną działalność - stanowią one ok. 7% wszystkich zatrudnionych zarówno w spółce Agora, jak i w całej Grupie.

Tabela: Struktura zatrudnienia ze względu na płeć i rodzaj zatrudnienia

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Ogółem	1566 53,2%	1379 46,8%	2945 100%	904 53,5%	785 46,5%	1 689 100%
Umowy o pracę	1309 83,6%	1097 79,6%	2406 81,7%	766 84,7%	621 79,1%	1387 82,1%
Umowy cywilno-prawne	253 16,2%	276 20,0%	529 18,0%	134 14,8%	159 20,3%	293 17,3%

RAPORT ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ROK 2020 GRUPY AGORA S.A. ORAZ SPÓŁKI AGORA S.A.

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Kontrakty menedżerskie i uchwały o powołaniu	4 0,3%	6 0,4%	10 0,3%	4 0,4%	5 0,6%	9 0,5%
Pracownicy samozatrudnieni (B2B)*			224			142

* brak danych dotyczących płci.

Zródło: *Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora*

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Ogółem	2540 55,7%	2023 44,3%	4563 100%	1024 54,4%	860 45,6%	1884 100%
Umowy o pracę	1462 57,6%	1164 57,5%	1097 79,6%	854 83,4%	654 76,0%	1508 80,0%
Umowy cywilno-prawne	1074 42,3%	842 41,6%	1916 42,0%	167 16,3%	202 23,5%	369 19,6%
Kontrakty menedżerskie i uchwały o powołaniu	4 0,2%	17 0,8%	21 0,5%	3 0,3%	4 0,5%	7 0,4%
Pracownicy samozatrudnieni (B2B)*			259			135

* brak danych dotyczących płci.

Zródło: *Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora*

Wśród zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zdecydowaną większość stanowią osoby

RAPORT ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ROK 2020 GRUPY AGORA S.A. ORAZ SPÓŁKI AGORA S.A.

zatrudnione na podstawie umowy na czas nieokreślony (**94%** w spółce Agora, **91%** w Grupie Agora). Umowy na czas określony to zaledwie **4,2%** umów o pracę w Agorze S.A. oraz **6,6%** na poziomie Grupy Agora. Nie obserwujemy istotnych różnic w tym aspekcie ze względu na płeć zatrudnionych.

Tabela: Struktura zatrudnienia ze względu na płeć i czas zatrudnienia

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Łącznie umowy o pracę:	1309 54,4%	1097 45,6%	2406 100%	766 55,2%	621 44,8%	1387 100%
na okres próbny	15 1,1%	19 1,7%	34 1,4%	7 0,9%	9 1,4%	16 1,2%
na czas określony	90 6,9%	69 6,3%	159 6,6%	39 5,1%	19 3,1%	58 4,2%
na czas nieokreślony	1187 90,7%	994 90,6%	2181 90,6%	715 93,3%	589 94,8%	1304 94,0%
na zastępstwo	17 1,3%	15 1,4%	32 1,3%	5 0,7%	4 0,6%	9 0,6%

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Łącznie umowy o pracę:	1462 55,7%	1164 44,3%	2626 100%	854 56,6%	654 43,4%	1508 100%
na okres próbny	28 1,9%	21 1,8%	49 1,9%	11 1,3%	9 1,4%	20 1,3%

RAPORT ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ROK 2020 GRUPY AGORA S.A. ORAZ SPÓŁKI AGORA S.A.

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
na czas określony	138 9,4%	77 6,6%	215 8,2%	65 7,6%	17 2,6%	82 5,4%
na czas nieokreślony	1270 86,9%	1052 90,4%	2322 88,4%	768 89,9%	624 95,4%	1392 92,3%
na zastępstwo	26 1,8%	14 1,2%	40 1,5%	10 1,2%	4 0,6%	14 0,9%

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

Struktura kadry kierowniczej Agory jest zbliżona do ogólnej struktury zatrudnienia - ma porównywalny udział kobiet i mężczyzn, z lekką przewagą kobiet. Podobnie sytuacja wygląda w całej Grupie Agora. Najsilniej reprezentowaną grupą wiekową wśród przedstawicieli kadry kierowniczej - w Agorze oraz Grupie Agora - pozostaje grupa 30-50 lat. Widać jednak lekką zmianę proporcji w porównaniu do 2019 r. - mniejszy odsetek menedżerów w przedziale wiekowym <30 lat oraz 30-50 lat, natomiast większy tych w wieku >50 lat.

Tabela: Struktura kadry kierowniczej* ze względu na płeć oraz wiek

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
< 30 lat	3,4%	1,5%	2,5%	4,7%	1,3%	3,1%
30-50 lat	79,9%	69,4%	74,9%	74,4%	67,6%	71,2%
> 50 lat	16,7%	29,1%	22,6%	20,9%	31,1%	25,7%

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

	Grupa Agora			Agora S.A.		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
< 30 lat	4,6%	4,7%	4,6%	6,5%	1,8%	4,2%
30-50 lat	82,4%	72,8%	77,7%	76,2%	71,2%	73,8%
>50 lat	13,0%	22,6%	17,6%	17,3%	27,1%	22,0%
> 50 lat	16,7%	29,1%	22,6%	20,9%	31,1%	25,7%

Zródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

Fluktuacja pracowników

W spółce Agora w 2020 r. odnotowano mniejszą fluktuację pracowników w porównaniu do 2019 r. - mniej było odejść pracowników (spadek r/r o 7,4 p.p.), co wpłynęło również na zmniejszenie przyjęć nowych pracowników (spadek r/r o 2,6 p.p.). Najmniejsze fluktuacje występowały w grupie pracowników w wieku powyżej 50 lat (zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn). Podobne tendencje zaobserwować można w całej Grupie Agora.

Tabela: Nowe zatrudnienia oraz odejścia pracowników w podziale na płeć i wiek w Agorze S.A.

	Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
Kobiety	< 30	21,7%	15,2%
	30-50	4,7%	16,2%
	> 50	0,7%	14,0%

	Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
Mężczyźni	< 30	27,1%	22,9%
	30-50	5,3%	12,3%
	> 50	2,9%	8,8%
	Ogółem	6,6%	14,3%

* brak danych dotyczących płci.

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

	Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
Kobiety	< 30	27,3%	29,8%
	30-50	9,6%	15,6%
	> 50	0,7%	8,1%
Mężczyźni	< 30	30,8%	28,2%
	30-50	5,1%	31,2%
	> 50	0,8%	21,0%
	Ogółem	9,2%	21,8%

* brak danych dotyczących płci.

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

Tabela: Nowe zatrudnienia oraz odejścia pracowników w podziale na płeć i wiek w Grupie Agora

Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
-------------	---	-----------------------------

	Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
Kobiety	< 30	22,5%	22,0%
	30 - 50	5,1%	16,5%
	> 50	1,0%	13,8%
Mężczyźni	< 30	30,1%	25,3%
	30 - 50	5,3%	11,5%
	> 50	3,0%	12,7%
	Ogółem	7,8%	15,5%

* brak danych dotyczących płci.

Źródło: Dane działów pracowniczych spółek Grupy Agora

	Wiek	% nowo zatrudnionych pracowników	% odejść pracowników
Kobiety	< 30	33,5%	26,3%
	30 - 50	10,0%	15,9%
	> 50	2,1%	7,3%
Mężczyźni	< 30	38,6%	26,1%
	30 - 50	7,7%	30,6%
	> 50	2,2%	20,8%
	Ogółem	12,3%	21,7%

* brak danych dotyczących płci.

Źródło: Dane działu pracowniczego Grupy Agora.