

TAT.
RANKING
W PRZEDSI
WIRNI



RANKING

50

NAJLEPSZYCH
POLSKICH
PRACODAWCÓW

PARTNERZY



KGHM
POLSKA MIEDŹ



TOTALIZATOR
SPORTOWY



50

NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW

„Wprost” już po raz szósty wybrał 50 najlepszych pracodawców w Polsce. To jedyny tego typu ranking, w którym **BARDZIEJ OD TEGO, CZY W FIRMIE ROZDAJĄ BANANY I KARNETY NA SIŁOWNIE, INTERESUJE NAS STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA.**



Tekst: **Szymon Krawiec**



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Chociaż co jakiś czas w mediach pojawiają się krzykliwe nagłówki, że polski rynek pracy czeka armagedon, że przed nami wstrząs dekady, że eldorado dla pracowników się skończyło, to wszystkie te prognozy mają mało wspólnego z rzeczywistością. Na polskim rynku pracy dalej jest stabilnie. Na koniec grudnia 2024 r. stopa bezrobocia wynosiła 5,1 proc., czyli praktycznie tyle samo, co rok wcześniej. Wskaźnik zatrudnienia dalej pozostawał na dobrym poziomie. Tylko wakatów nieco nam ubyło. Za to w pierwszych miesiącach tego roku mamy odbicie. W samym marcu polscy pracodawcy opublikowali ponad 291 tys. ofert pracy, o 11 proc. więcej niż w marcu zeszłego roku.

Stabilizacja – ta cecha była tą najbardziej pożądaną podczas naszych poszukiwań 50 najlepszych polskich pracodawców. Cecha z perspektywy redakcji „Wprost” najważniejsza, patrząc na to, w jak niesta-



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Oknoplast to jeden z największych producentów okien w naszej części Europy. Działa w 21 krajach - głównie Europy i Ameryki Północnej. Produkuje ponad 2 mln okien rocznie



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

bilnych czasach przyszło nam żyć. Dzień wolnego w urodziny, pokoje do drzemek w biurze, Prosecco Friday i inne najdziwniejsze benefity pracownicze nie zastąpią jednego – poczucia, że mam pewną pracę. Cóż nam po prywatnej opiece medycznej i jodze na koszt firmy, kiedy w głowie ciągle wraca myśl – tutaj będą zwalniać.

Nowy ranking na trudne czasy

Metodologia naszego rankingu jest prosta. Co roku wysyłamy te same 10 pytań do 500 największych firm działających w Polsce. Pytamy o to, czy firma przeprowadzała w zeszłym roku zwolnienia grupowe lub ma je w planach. Ile osób w zeszłym roku zwolniła, a ilu zatrudniła. Ilu pracowników dostało w zeszłym roku podwyżki i ilu pracuje na umowie o pracę.

Z pierwszą edycją Listy 50 najlepszych pracodawców ruszyliśmy w trudnym czasie. To był 2020 r., kiedy po świecie szalała pandemia koronawirusa.



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Spółka Eko-Okna z siedzibą w Kornicach w województwie śląskim zatrudnia ponad 15 tys. ludzi, z czego 99 proc. pracuje na etacie

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Polski rynek pracy przeżywał załamanie. Były cięcia, zwolnienia grupowe, obniżki pensji. Dlatego nowym rankingiem chcieliśmy i dodać otuchy pracownikom, że nie wszędzie jest tak źle, i wyróżnić pracodawców, którzy w tym trudnym czasie najbardziej zadbali o swoich ludzi. Do 8 podstawowych pytań dołożyliśmy więc dwa dodatkowe dotyczące środków, które wydali i działań, jakie podjęli, żeby z pandemią walczyć.

*Chociaż dzisiaj o COVID-19 nie słyszy się już prawie w ogóle, to mamy **NOWY PROBLEM** - trwającą od ponad 3 lat wojnę za naszą wschodnią granicą.*

Dlatego w 2022 r. zdecydowaliśmy się zastąpić pytania o pandemię pytaniami o pomoc dla Ukrainy. I tak zostało do dziś, bo pokoju nadal nie ma.

Za każdą z 10 odpowiedzi można było uzyskać maksymalnie jeden punkt. Im więcej punktów, tym,



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

W zeszłym roku spółka Ikea Retail zatrudniła ponad trzy razy więcej ludzi niż zwolniła. Podwyższyła wynagrodzenia wszystkim swoim pracownikom.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



rzecz jasna, wyższa lokata w naszym zestawieniu. Nikomu maksymalnej liczby 10 punktów uzyskać się jednak nie udało.

Mniej Ukraińców, więcej zwolnień

Jak w tym roku odpowiadali pracodawcy? Widać, że po początkowym pomocowym zrywie dla Ukrainy, entuzjazm już wśród firm opadł. Rzadko która ankieta miała w polu – „Czy Państwa firma udzieliła w 2024 r. pomocy poszkodowanym przez wojnę na Ukrainie?” – jakąkolwiek odpowiedź. Firmy tłumaczyły, że pomagały dwa-trzy lata temu, ale w zeszłym roku wsparcia już nie udzielały.

Porównując tegoroczne odpowiedzi z tymi z 2024 r. widać również wzrost firm, które przeprowadzały lub mają w planach zwolnienia grupowe. Niektórzy pracodawcy zaczęli tę procedurę sprytnie obchodzić, nie ogłaszając planów grupowych zwolnień, tylko wycinając swoją załogę kawałek po kawałku. Były



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

W Auchan Polska pracuje ponad 15,6 tys. ludzi. Każdy pracownik jest zatrudniony w firmie na etat



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



wśród wysłanych do nas zgłoszeń firmy, które jednego roku zwolniły kilka tysięcy pracowników, czasem nawet i jedną trzecią całej załogi.

Widać również spadek w liczbie nowo zatrudnianych Ukraińców. Kiedy tuż po wybuchu wojny polskie firmy brały na pokład setki i tysiące obywateli ze Wschodu, tak teraz w naszym rankingu występują duże firmy z wielotysięczną załogą, które przez cały zeszły rok nie zatrudniły ani jednego Ukraińca.

Były też i firmy, które udzielały zdawkowych odpowiedzi. Chwały się tym, ile osób zatrudniły w zeszłym roku, ale już nie dzieliły się informacją, ile osób zwolniły, zasłaniając się tajemnicą przedsiębiorstwa. Były firmy, które odpowiadały tylko na wygodne dla siebie pytania, tłumacząc, że są odpowiedzialnym pracodawcą. Cokolwiek to znaczy. Takich zgłoszeń nie braliśmy oczywiście pod uwagę.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Hurtap jest jedną z nielicznych polskich firm, która dalej pomaga Ukraińcom. W zeszłym roku spółka przekazała leki, witaminy czy materiały opatrunkowe za ponad 115 tys. zł



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Okna dają pracę

*Kto więc w tym roku nasz ranking wygrał? **PIERWSZE MIEJSCE** przypadło firmie Oknoplast.*

To jeden z największych producentów okien w naszej części Europy. Działa w 21 krajach – głównie Europy i Ameryki Północnej. Produkuje ponad 2 mln okien rocznie.

Dlaczego Oknoplast wygrał? Spółka nie przeprowadzała zwolnień grupowych, ani nie ma takiego zamiaru. Zatrudnia 2053 osób – wszyscy z nich mają umowę o pracę. W zeszłym roku zatrudniła ponad pół tysiąca dodatkowych pracowników, zwalniając cztery razy mniej. Mimo słabszej pomocy Ukrainie ze strony innych polskich przedsiębiorców, Oknoplast stale Ukraińcom w Polsce pomaga, utrzymując program dopłat dla ukraińskich rodzin. Firma wydała na ten



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Obecnie Adamed Pharma zatrudnia prawie 2200 osób w Polsce. 99 proc. z nich pracuje na etacie

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



cel w zeszłym roku 1,3 mln zł. Stale również Ukraińców u siebie zatrudnia. Rok temu dała pracę kolejnym 224 pracownikom zza naszej wschodniej granicy.

Drugie miejsce przypadło firmie z tej samej branży, czyli kolejnemu producentowi stolarki okiennej. To spółka Eko-Okna z siedzibą w Kornicach w województwie śląskim. Następny gigantyczny producent okien i jeden z największych polskich pracodawców. Zatrudnia ponad 15 tys. ludzi, z czego 99 proc. pracuje na etacie.

Na ostatnie miejsce podium wskoczyła szwedzka Ikea. W zeszłym roku spółka Ikea Retail zatrudniła ponad trzy razy więcej ludzi, niż zwolniła. Podwyższyła wynagrodzenia wszystkim swoim pracownikom. Jest również jednym z tych nielicznych pracodawców, którzy mimo upływu lat nadal aktywnie pomagają poszkodowanym przez wojnę w Ukrainie. – Działania firmy w 2024 r. były realizowane głównie lokalnie, w odpowiedzi na wyzwania i potrzeby lokal-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Tylko w zeszłym roku Kaufland zatrudnił dodatkowo ponad 4,5 tys. pracowników, w tym 284 obywatele Ukrainy



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

nych społeczności, ze szczególnym uwzględnieniem najbardziej narażonych na wykluczenie, m.in. poprzez projektowanie i wyposażanie przestrzeni organizacji działających na rzecz osób z Ukrainy, współfinansowanie zajęć integracyjnych i kursów językowych, i zawodowych – informuje nas Igor Stypa z działu komunikacji Ikea Retail.

Lista bez IT

Sama obecność w ścisłej „50” najlepszych pracodawców w kraju powinna być już i tak dużym wyróżnieniem dla wszystkich firm w naszym zestawieniu. Walka była bardzo wyrównana. Poszczególne miejsca dzieliły od siebie często dziesiąte czy setne jednego punktu.

Pod progiem wylądowała Biedronka, Żabka, Milkpol, Dom Development czy Krajowa Grupa Spożywcza, którym zabrakło naprawdę bardzo niewiele, żeby się na naszej liście pojawić.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

DPD Polska to część Geopost, drugiej największej sieci kurierskiej na świecie. Ta z kolei jest kontrolowana przez francuską pocztę La Poste



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Patrząc na branże, które najczęściej pojawiały się w naszym zestawieniu, to **NAJWIĘCEJ FIRM** działało w handlu (10 spółek), produkcji materiałów budowlanych (6), budownictwie (4) czy finansach (4).

O dziwo, w zestawieniu nie ma ani jednej firmy z branży IT, która przecież przez lata uchodziła za pracownicze eldorado, jednak cały zeszły rok głośniej mówiło się o niej w kontekście masowych zwolnień.

Trzy miliony Polaków

Co polski rynek czasy czeka w przyszłości? Punkt startu mamy bardzo dobry. Bardzo niską stopę bezrobocia. Dobrą dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Ale problemów na horyzoncie jest kilka. To, co martwi, to wydajność pracy. Polacy i tak są jednym z najdłużej pracujących narodów w Europie. Tymczasem



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




Fot. Materiały prasowe

Grupa Velux zatrudnia w Polsce ponad 3 tys. osób. Praktycznie wszyscy z nich mają umowę o pracę. W zeszłym roku dała też pracę 11 Ukraińcom

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

pracodawcom rok w rok rosną koszty wynagrodzeń, głównie z powodu podnoszonej pensji minimalnej. – Z czasem może to doprowadzić do wzrostu szarej strefy. Są drobne, dorywcze prace, za które przedsiębiorcom nie będzie się zwyczajnie opłacać wydawać 30-40 zł za godzinę – tłumaczy dr Kazimierz Sedlak, założyciel pierwszej agencji zatrudnienia w Polsce.

Kolejne wyzwanie to demografia. Parę dni temu media społecznościowe obiegnęła animacja, że za 125 lat na świecie będzie żyło tylko 3 mln Polaków. Kolejne rządy nie potrafią poprawić sytuacji, żeby zaczęło nas się rodzić więcej. – Jesteśmy skazani na starzenie się, na opuszczanie rynku pracy przez starsze osoby – mówi dr Sedlak. Jak na razie tego za bardzo nie odczuwamy, bo mamy u siebie Ukraińców. Ale kiedy wojna minie, tysiące z nich mogą wrócić odbudowywać ojczyznę. Z czasem może być nam więc coraz trudniej tę lukę na rynku pracy zasypać. 



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Koronea zatrudnia ok. 3,5 tys. pracowników. Najważniejszą spółką w grupie jest ZPUE specjalizujące się w produkcji rozdzielnic średniego i niskiego napięcia



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Miejsce

	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
1	Oknoplast	Materiały budowlane (okna)	2053
2	Eko-Okna	Materiały budowlane (okna)	15326
3	Ikea Retail	Handel (wyposażenie wnętrz)	6078
4	Auchan Polska	Handel (sieć sklepów)	15656
5	Hurtap	Handel (farmacja)	557
6	Adamed Pharma	Farmacja	2200
7	Kaufland	Handel (sieć sklepów)	16635
8	DPD	TSL	4371
9	Grupa Velux	Materiały budowlane (okna)	3034
10	Koronea	Elektroenergetyka	3500
11	T-Mobile	Telekom	3493
12	KRUK	Windykacja	1974
13	Jysk Polska	Handel (wyposażenie wnętrz)	2860
14	Fortum	Energia	815
15	Werner Kenkel	Opakowania	1550
16	Volkswagen Financial Services	Finanse	532
17	Wipasz	Żywność (mięso, pasze)	2475
18	Mlekpól	Żywność (nabiał)	3059
19	Rohlig Suus	TSL	2301
20	Develia	Deweloper	295
21	XTB	Finanse	947



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Miejsce

	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
22	Grupa Muszkieterów	Handel (sieć sklepów)	1081
23	Metro Warszawskie	Transport zbiorowy	2904
24	Paula Fish	Żywność (ryby)	774
25	Koleje Mazowieckie	Transport zbiorowy	2973
26	Spravia	Deweloper	209
27	Engie	Energia	1147
28	Kolporter	Handel (prasa)	481
29	Bank BPS	Finanse	737
30	LPP	Odzież	48886
31	Pekabex	Budownictwo	1740
32	Basf Polska	Chemia	181
33	Carlsberg Polska	Browarnictwo	1284
34	Osadkowski-Cebulski	Handel (zaopatrzenie rolnictwa)	195
35	Amic Polska	Paliwa (sieć stacji)	70
36	Wiśniowski	Materiały budowlane (bramy)	2208
37	Metall-Expres	Materiały hutnicze	156
38	Trasko Invest	Budownictwo	365
39	PORR	Budownictwo	2350
40	Fakro	Materiały budowlane (okna)	3082
41	Silekol	Chemia	166
42	Unimot	Paliwa (handel)	1124



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Miejsce

	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
43	Erbud	Budownictwo	2378
44	Cersanit	Materiały budowlane (płytki)	3338
45	PSE	Energetyka	3057
46	Anwim	Paliwa (sieć stacji)	664
47	ArcelorMittal	Wyroby hutnicze	7725
48	Electrum	Energia	430
49	Credit Agricole	Finanse	4038
50	Neuca	Handel (farmacja)	8730

© Wszelkie prawa zastrzeżone





50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



**TU WYGRYWAJĄ
NIE TYLKO GRACZE.
TOTALIZATOR SPORTOWY
STAWIA NA LUDZI
I ROZWÓJ SPORTOWY**

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Totalizator Sportowy to coś więcej niż gry liczbowe i loterie pieniężne. To **FIRMA Z 70-LETNIĄ HISTORIĄ, KTÓRA ŁĄCZY TRADYCJĘ Z NOWOCZESNOŚCIĄ, STABILNOŚĆ Z ROZWOJEM I CODZIENNE FUNKCJONOWANIE Z REALNYM WPŁYWEM NA SPORT, KULTURĘ I LUDZI.** Ale najważniejsze jest to, jakie tworzy środowisko pracy – przyjazne, rozwijające i pełne energii do działania. To miejsce, gdzie „Wygrywamy Razem” nie jest tylko hasłem, lecz także codzienną praktyką.*

Tekst: **Katarzyna Świrydowicz**

Misja Totalizatora Sportowego to nie tylko hasła, ale konkretne działania. Od momentu swojego powołania w 1955 roku aktywnie wspiera odbudowę polskiego sportu i kultury. Dzięki dopłatom do gier liczbowych

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



i loterii pieniężnych spółka przekazała od 1994 roku na sport i kulturę ponad 22 miliardy złotych – to kwota, która sama w sobie robi wielkie wrażenie. Dzięki tym środkom wybudowano lub wyremontowano w Polsce dziesiątki tysięcy obiektów sportowych i kulturalnych.

Tworzymy przestrzeń dla rozwoju, współpracy i emocji

A to dopiero początek! Bowiem za działalnością zewnętrzną stoi wewnętrzna misja budowania angażującego, bezpiecznego, sprzyjającego innowacyjności i rozwojowi środowiska pracy. „Wygrywamy Razem” to nie pusty slogan, to rzeczywistość potwierdzona m.in. przez opinie pracowników firmy, które są opublikowane na www.pracuj.pl: „Pracuję w świetnym zespole, otwartym na wymianę myśli i zdeterminowanym, by osiągać cele. Mamy realny wpływ na wdrażanie zmian. Czerpiemy z tego



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

ogromną satysfakcją” – mówi Maciej, dyrektor z warszawskiej centrali.

„*Julia, uczestniczka Programu Stażowego, a obecnie młodsza specjalistka w zespole social media, podkreśla natomiast, że* **PROGRAM UMOŻLIWIŁ JEJ NAUKĘ OD NAJLEPSZYCH I POSZERZANIE KOMPETENCJI.**

Z kolei Anna, analityczka IT, docenia połączenie stabilności z odczuwalną energią i realnym wpływem: „Lubię pracę w Totalizatorze Sportowym za to, że łączy w sobie stabilność zatrudnienia i dobrą atmosferę z ekscytacją. Z jednej strony mamy narastające emocje, a z drugiej realny wpływ na rozwój sportu i kultury w Polsce”.

Takie słowa mocno rezonują z wartościami firmy.



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Cyfrowa transformacja i elastyczność pracy

Jednak to nie tylko ludzie i atmosfera są siłą napędową firmy – to także technologie. Totalizator Sportowy przechodzi cyfrową transformację: wdraża narzędzia Big Data, CRM, systemy identyfikacyjne oraz rozwija e-commerce. Dzięki temu przyciąga do siebie ekspertów z obszarów IT, tj. programistów, analityków danych i cyberbezpieczeństwa – osoby poszukujące stabilnego pracodawcy, który jednocześnie stawia na nowoczesne rozwiązania.

Co ważne, firma zapewnia swoim pracownikom elastyczne modele pracy. W organizacji istnieje możliwość pracowania w hybrydowym modelu pracy i korzystania z pracy zdalnej oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy. Dla wielu osób takie rozwiązanie nierzadko znaczy więcej niż karta sportowa czy prywatna opieka medyczna. Pozwala bowiem pracownikom nie tylko na lepsze dopasowanie obowiązków zawodowych do życia prywatnego, ale jednocześnie



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

sprzyja dbałości o ich dobrostan fizyczny i psychiczny. Pracownicy mogą liczyć również na atrakcyjne benefity, m.in. pracowniczy program emerytalny, świadczenia świadczone, dodatkowe ubezpieczenie na życie czy pożyczkę remontową lub mieszkaniową.

Akademie rozwoju i wewnętrzne inicjatywy

W Totalizatorze Sportowym rozwój pracowników jest priorytetem. Jednym z flagowych projektów firmy jest „Akademia Menedżera”. Pierwsza edycja zakończona w 2024 roku trwała blisko dziewięć miesięcy i zgromadziła 259 osób, w tym 250 kierowników i dyrektorów. Inicjatywa rozwoju kadry menedżerskiej ma swoją kontynuację w 2025 roku. Program szkoleń i warsztatów obejmuje takie tematy, jak: zarządzanie zmianą, komunikacja, różnorodność, zarządzanie zespołem, w tym motywowanie i budowanie jego zaangażowania. Krótko mówiąc:

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



przygotowuje przyszłych liderów i liderki, realnie zwiększając ich kompetencje.

”Równie ważnym programem rozwojowym, skierowanym do pracowników realizujących swoje zadania w obszarze sprzedaży jest **„AKADEMIA ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI SIŁ SPRZEDAŻY”**. W 2024 r. wzięło w niej udział ponad 422 menedżerów z obszaru sprzedaży w całym kraju.

W firmie zainicjowano również pierwszy sztyt na miarę program talentowy, w którym docelowo weźmie udział ok. 30 osób z całej organizacji. To pracownicy, którzy po kilkuetapowym procesie rekrutacji do programu będą uczestniczyć w rocznym programie rozwojowym. W jego ramach będą rozwijać kluczowe kompetencje przyszłości, tak by po jego ukoń-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



czeniu być gotowymi do angażowania ich w strategiczne projekty w organizacji i uwzględniać przy decyzjach personalnych o sukcesji na kluczowe stanowiska w spółce.

Totalizator Sportowy mocno stawia nie tylko na zewnętrzne szkolenia, ale dba również o aspekt dzielenia się wiedzą i doświadczeniami w organizacji pomiędzy pracownikami. Formułą spotkań, która już na stałe wpisała się w kulturę organizacyjną spółki, są webinary pt. „Ty w roli głównej”. To tutaj w rolę ekspertów, zamiast zewnętrznych trenerów, wcielają się sami pracownicy. Dla uczestników spotkań to doskonała okazja do zgłębienia wiedzy na temat mniej im znanych lub interesujących ich obszarów, ale również możliwość lepszego poznania koleżanek i kolegów, którzy na co dzień pracują w innych obszarach. Dla samych prowadzących przygotowanie, a potem przeprowadzenie samego spotkania jest okazją do rozwoju ich umiejętności prezentacyjnych

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



i zarządzania stresem, ale jednocześnie do pokazania swojej eksperckości i budowania marki osobistej w firmie.

Firma stawia również na rozwój młodych osób, które dopiero stawiają pierwsze kroki w życiu zawodowym. Niezmiennie od czterech lat w Totalizatorze Sportowym organizowany jest 3-miesięczny letni program stażowy „Wejź do Gry”. W okresie od lipca do września stażyści pod okiem swoich opiekunów realizują zadania w wybranych przez siebie obszarach biznesowych spółki. Dodatkowo, oprócz zdobywania praktycznych umiejętności, wiedzy i inspiracji od bardziej doświadczonych kolegów i koleżanek, mogą liczyć na warsztaty rozwojowe z wewnętrznymi trenerami, wyzwania sportowe, aktywności teambuildingowe, wolontariat czy konsultacje dotyczące budowania swoich profili w social mediach czy pisania CV. To doświadczenie realnie przyspiesza ich start zawodowy.



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Totalizator Sportowy chce być organizacją przyjazną, nowoczesną i odpowiedzialną społecznie, dlatego mocno koncentruje się na podejmowaniu działań związanych z dbałością o dobrostan swoich pracowników w różnych jego obszarach, w tym na ich zdrowiu. Organizowane są webinary profilaktyczne, spotkania ze specjalistami medycyny i psychologii. To działania proaktywne, a nie reakcja na problemy, co świetnie wpisuje się w podejście do zdrowia psychicznego jako istotnego elementu warunków pracy. Jednocześnie pracownicy zapraszani są do udziału w różnego rodzaju aktywnościach sportowych, sprzyjających, obok korzyści czysto zdrowotnych, budowaniu relacji i współpracy, a nierzadko również mających wydźwięk charytatywny.

Wolontariat, ESG oraz różnorodność i inkluzja na serio

Nieodłączną częścią kultury organizacyjnej Totalizatora Sportowego są działania ESG. Zespół aktywnie

**50****NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

uczestniczy w akcjach takich jak RakReaton, zbierając fundusze na chore onkologicznie dzieci.

W organizacji odbywają się też **AKCJE SADZENIA DRZEW W RAMACH INICJATYWY „LESS WASTE” CZY OCZYSZCZANIE LASÓW ZE ŚMIECI.** W 2024 roku pracownicy razem posprząтали schronisko „VIVA” w Korabiewicach, odmalowali stajnię i wspierali przedszkole po powodzi świętokrzyskiej. To aktywności, które budują więzi na lata.

W 2025 roku spółka powołała Pełnomocniczkę ds. Różnorodności – Agnieszkę Radwan (Dyrektorę Departamentu Zarządzania Kapitałem Ludzkim), co podkreśla zobowiązanie firmy do inkluzywności i tworzenia środowiska wolnego od dyskryminacji.



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Nagrody i wyróżnienia - potwierdzenie wysokiego standardu

Lista nagród i wyróżnień Totalizatora Sportowego potwierdza jego jakość i odpowiedzialność jako pracodawcy. W ostatnich latach firma została wyróżniona m.in. tytułami Best Quality Employer 2024, Friendly Workplace 2025, Lider HR 2024, zajęła 3. miejsce na Liście 500 „Rzeczpospolitej” za rok 2024, a także wysokie 2. miejsce na liście 50 najlepszych pracodawców magazynu „Wprost” w 2024 roku – m.in. dzięki przeciwdziałaniu zwolnieniom grupowym.

Doceniono ją także za 15 lat partnerstwa i aktywności w ramach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. To wynik konsekwentnej polityki personalnej opartej na stabilności zatrudnienia, rozwoju talentów i tworzeniu przyjaznego środowiska pracy, które zachęca do długoterminowego zaangażowania.

Zespół HR Totalizatora Sportowego zajął również 1. miejsce w konkursie HR & Payroll Master 2024.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




Wartości, które łączą

Wizja Totalizatora Sportowego oparta jest na wartościach, takich jak: satysfakcja klientów, szacunek, otwartość, odpowiedzialność, wiedza, wiarygodność i aktywność. Co szczególnie inspirujące, te wartości są żywe – obecne w inicjatywach, w kulturze, w codziennej pracy.

To firma, która dba o pracownika, umożliwia rozwój jego kompetencji, tworzy przestrzeń do wymiany wiedzy i wspiera w każdej sytuacji. Miejsce, gdzie warto budować karierę i do którego chce się wracać. Pracodawca, który inspiruje, angażuje i daje realne możliwości, by każdego dnia razem wygrywać więcej.

Drużyna Totalizatora Sportowego to blisko 7 000 specjalistów w Centrali w Warszawie, w 17 oddziałach terenowych oraz Oddziale Wyścigów Konnych Służewiec. Jego działalność obejmuje takie obszary, jak gry liczbowe i loterie pieniężne spod znaku

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

LOTTO, jedyne legalne kasyno internetowe w Polsce, sieć salonów gier na automatach poza kasynami gry, ponad 28 000 stacjonarnych punktów sprzedaży oraz mecenat nad Torem Wyścigów Konnych Służewiec. 

Gdy grasz, wszystko gra!

SuperGracze mają moc



Dzięki Wam przekazaliśmy w 2024 roku
ponad **1,5 miliarda złotych** na kulturę i sport.



Graj w punktach LOTTO, w aplikacji i na lotto.pl

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



LIDER RYNKU I WZÓR NOWOCZESNEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ

**50****NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

FIRMA Z PONAD 30-LETNIM DOŚWIADCZENIEM, OBECNA DZIŚ NA 21 RYNKACH I ZATRUDNIAJĄCA PONAD 2000 OSÓB, *konsekwentnie pokazuje, że innowacja i rozwój to nie tylko nowoczesne linie produkcyjne i najwyższej klasy technologie, ale przede wszystkim inwestycja w ludzi.* **OKNOPLAST, ZWYCIĘZCA RANKINGU PRACODAWCÓW „WPROST”.**

Tekst: **Artur Konieczny**

Ludzka twarz przemysłu

Branża, w której działa OKNOPLAST, tradycyjnie uchodzi za zdominowaną przez mężczyzn. Jednak zarząd firmy stawia na rzeczywistą, a nie jedynie deklaracyjną równość. Jak podkreśla Adamina Solecka, pełniąca obowiązki Dyrektora Personalnej HR, „równość” to nasz kierunek. – Jest to wartość, którą respektujemy na co

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



dzień. Kobiety w OKNOPLAST pełnią kluczowe role, zarówno w obszarze administracji, sprzedaży, jak i na stanowiskach produkcyjnych czy inżynierskich. Ich profesjonalizm, zaangażowanie i wysokie kompetencje stanowią fundament sukcesu.

*Poza wszystkim nie ustajemy w staraniach, by każda osoba zatrudniona w spółce – **NIEZALEŻNIE OD PŁCI, WIEKU CZY POCHODZENIA** – miała równe szanse na rozwój i awans*

– mówi Adamina Solecka.

Kobiety sprawdzają się w wielu działach – od produkcji, jakości i technologii, przez HR, aż po stanowiska sprzedażowe. Firma zapewnia wsparcie w adaptacji i rozwoju kompetencji – również w obszarach wcześniej zarezerwowanych niemal wyłącznie dla mężczyzn.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Adamina Solecka, pełniąca obowiązki Dyrektora Personalnej HR



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

W OKNOPLAST inwestycja w rozwój pracownika nie kończy się na etapie wdrożenia. Firma oferuje pełen wachlarz programów rozwojowych – od kursów zawodowych i językowych, po coaching, mentoring, udział w konferencjach czy szkolenia „on the job”. Dzięki matrycy kompetencji oraz narzędziom diagnostycznym, takim jak Assessment Center, pracownicy otrzymują wsparcie w wyznaczaniu celów zawodowych. Indywidualne plany rozwoju, dofinansowane wysokospecjalistyczne kursy czy studia pozwalają pracownikom OKNOPLAST sprostać wyzwaniom w środowisku pracy i oczekiwaniom rynku. Efekt? Aż 91% zatrudnionych potwierdza, że firma skutecznie wspiera ich rozwój.

Benefity, które wspierają na co dzień

Pracownicy OKNOPLAST mogą liczyć nie tylko na stabilność zatrudnienia, ale również na rozbudowany system benefitów.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*Zrozumienie, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym **PRZEKŁADA SIĘ NA EFEKTYWNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE**, jest w OKNOPLAST czymś oczywistym.*

Pracownicy mogą korzystać z modelu pracy hybrydowej, prywatnej opieki medycznej, kart sportowych Multisport czy platformy Multilife – oferującej wsparcie psychologiczne, edukację zdrowotną i wspierają rozwój osobisty.

– Wellbeing to dla nas coś więcej niż tylko kwestia fizycznego komfortu. To również dbałość o stabilność emocjonalną pracowników. Tworzymy środowisko pracy, w którym ludzie mogą funkcjonować w sposób zrównoważony. Wierzymy, że dobra kondycja psychiczna przekłada się bezpośrednio na jakość pracy – dodaje Adamina Solecka.

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

Jednym z fundamentów kultury OKNOPLAST jest dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo. To nie tylko deklaracje – to konkretne działania wdrażane w codziennym życiu firmy. Organizowane są webinary prozdrowotne i kampanie edukacyjne wspierające zdrowy tryb życia.

Dodatkowo firma aktywnie wdraża strategię ESG, stawiając na edukację ekologiczną, zasady zero waste i działania prowadzące do zmniejszenia śladu węglowego. OKNOPLAST udowadnia, że przemysł może być odpowiedzialny nie tylko wobec pracownika, ale i wobec planety.

Wspólnota oparta na wartościach - więcej niż biznes

Sukces firmy to wynik efektywności operacyjnej, harmonijnej współpracy i jasno określonych wartości. W centrum tej filozofii znajdują się: szacunek, transparentność, odpowiedzialność i rozwój. W codziennym funkcjonowaniu firmy nie brakuje przestrzeni na kul-



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

OKNOPLAST



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



turę dialogu, konstruktywny feedback i wspólne podejmowanie decyzji. Odpowiedzialność i rozwój to nie tylko slogany w dokumentach strategicznych, ale rzeczywistość odczuwalna na każdym szczeblu organizacyjnym.

W 2024 roku firma **PO RAZ KOLEJNY WYKAZAŁA SIĘ EMPATIA I ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ SPOŁECZNĄ**, kontynuując pomoc dla pracowników z Ukrainy. W ramach programu dopłat do mieszkań – trwającego 33 miesiące – przekazano łącznie ponad 1,29 mln zł.

Dziś osoby z tego kraju stanowią już niemal 25% całego zespołu. Ich wkład jest nie do przecenienia.

Sukces tkwi w zespole

Kultura organizacyjna OKNOPLAST opiera się na silnym poczuciu wspólnoty i wzajemnym zaufaniu. Firma

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




aktywnie promuje wartości takie jak odwaga, skuteczność, drużyna i szacunek, które przekładają się na codzienne decyzje, relacje i sposób pracy.

– Współpraca, zaangażowanie, zaufanie i wspólne dążenie do celu są kwintesencją naszego sukcesu – podkreślają pracownicy firmy. Tego ducha wspierają także inicjatywy integracyjne, okolicznościowe wydarzenia rodzinne, dofinansowanie półkolonii czy wyprawek szkolnych. Nie brakuje również drobnych gestów – upominki świąteczne czy codzienna kawa i herbata, dostępna dla każdego – które w realny sposób wpływają na atmosferę i jakość życia w pracy.

OKNOPLAST od lat aktywnie wspiera nie tylko rozwój zawodowy, ale również pasje swoich pracowników. Jednym z najbardziej inspirujących przykładów jest OKNOPLAST Running Team – firmowa drużyna biegaczy, która działa nieprzerwanie od 2017 roku. Zespół ten łączy osoby z różnych działów, które regularnie trenują i biorą udział w zawodach biegowych w całej Pol-

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

sce. Na czele grupy stoi Wojciech Baran, który staje na podiach najważniejszych europejskich zawodów biegowych, jak w ostatnim „Wings of life” w słoweńskiej Ljubljanie, gdzie sięgnął po złoty medal. Sportowy duch drużyny motywuje kolejnych pracowników do aktywności fizycznej i jeszcze bardziej wzmacnia poczucie wspólnoty w firmie.

OKNOPLAST to dowód na to, że nowoczesny przemysł nie musi być bezosobowy. To organizacja, która udowadnia, że technologia i efektywność mogą iść w parze z empatią, rozwojem i zaufaniem. W świecie coraz bardziej zorientowanym na człowieka, ten model nie tylko działa, a wyznacza kierunek dla całej branży. 



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Marta
Westrych-
-Andrzejczyk*

**ŁUDZIE, ROZWÓJ,
TECHNOLOGIA. PRZEPIS
DPD NA SUKCES
W TRUDNEJ BRANŻY**

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Jak przyciągnąć i zatrzymać tysiące pracowników w wymagającym świecie logistyki? Jak łączyć lokalne wartości z globalnym rozwojem? **MARTA WESTRYCH-ANDRZEJCZYK, DYREKTOR HR, CZŁONEK ZARZĄDU W DPD POLSKA, OPOWIADA O UNIKALNYM PODEJŚCIU W FIRMIE DO LUDZI, nowoczesnych programach rozwojowych i roli, jaką odgrywa dziś różnorodność w budowaniu silnej organizacji.***

Rozmawiała **Beata Anna Święcicka**

Początki DPD Polska sięgają 1991 roku. Dziś firma, będąc częścią Geopost, jest jednym z głównych graczy na rynku usług kurierskich w Europie. Każdego dnia obsługujecie miliony przesyłek, łącząc ludzi i firmy. Ilu pracowników przyczynia się do tego sukcesu?

MARTA WESTRYCH-ANDRZEJCZYK: Obecnie w DPD Polska mamy około 4,3 tys. pracowników – to

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



rdzeń naszej organizacji. Jednak na sukces DPD każdego dnia pracują nie tylko nasi pracownicy, ale również współpracownicy i przede wszystkim – kurierzy. Średnio działamy z 1,5 – 2 tys. współpracowników oraz około 9 tys. kurierów, przy czym w okresach wzmożonego ruchu, takich jak sezon świąteczny, ta liczba znacząco rośnie. Łącznie to blisko 15 tys. osób, które wspólnie tworzą nasz sukces.

Co sprawia, że ludzie chcą pracować w DPD?

Myślę, że naszą siłą jest unikalna kultura organizacyjna, w centrum której jest człowiek. To nie jest tylko slogan – realnie staramy się, by nasi pracownicy czuli, że są ważni. Dążymy do tego, aby być niekwestionowanym pracodawcą z wyboru, oferując szerokie możliwości rozwoju zawodowego, równe szanse, satysfakcję zawodową i nowoczesne narzędzia. Łączymy lokalne doświadczenia z międzynarodowymi standardami naszego właściciela, francuskiego holdingu Geopost.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Na jakie benefity pozapłacowe mogą liczyć Wasi pracownicy?

Oferujemy bardzo szeroki pakiet świadczeń, który jest doceniany przez naszych pracowników. Potwierdzają to wyniki naszych corocznych badań zaangażowania – ponad 80% pracowników jest zadowolonych z tej oferty. Zapewniamy prywatną opiekę medyczną dla pracowników i ich bliskich, ubezpieczenia grupowe, nagrody stażowe (zarówno finansowe, jak i rzeczowe) oraz dodatkowy urlop stażowy. Oferujemy również świadczenia świąteczne, dofinansowanie wczasów pod gruszą, becikowe dla nowych rodziców oraz wiele inicjatyw dla dzieci naszych pracowników.

Co więcej, **INWESTUJEMY W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI DPD** dofinansowując szkolenia, studia podyplomowe oraz naukę języków obcych.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Czy pracownicy DPD mają dostęp do programów rozwojowych? Jakie programy i szkolenia proponują Państwo swoim zespołom?

Dzięki temu, że firma dynamicznie się rozwija, nasi pracownicy mają bardzo szerokie możliwości rozwoju – zarówno poziomego, czyli pracy przy nowych projektach – jak i pionowego – poprzez awanse wewnętrzne. Aż 70 proc. naszych menedżerów to osoby z awansu wewnętrznego. Oferujemy programy rozwojowe, takie jak „Droga Do Rozwoju” dla przyszłych menedżerów w Pionie Operacji, „Akademia Talentów” dla osób z wysokim potencjałem, tzw. High Potentials, oraz „Obudź w Sobie Lidera” i „Świadomy Menedżer” – programy rozwijające kompetencje zarządcze. Prowadzimy też otwartą dla wszystkich pracowników „Akademię Wiedzy”, realizowaną przez naszych wewnętrznych ekspertów już od 17 lat, oraz cykl krótkich webinarów „Rozwijanie Na Śniadanie”, skupiających się na wellbeing’u i rozwoju osobistym.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Czy DPD organizuje dla pracowników specjalne akcje - np. prozdrowotne, ekologiczne, integracyjne? Co jest ich celem? Jak reagują na nie pracownicy?

Aspekt dobrostanu pracowników jest dla nas bardzo ważny, gdyż wiemy, że troska o zdrowie fizyczne i psychiczne bezpośrednio wpływa na zaangażowanie. Od kilku lat prowadzimy tygodniową akcję „Paczka Zdrowia”, czyli różnego rodzaju webinary, akcje i konkursy promujące zdrowy styl życia. Organizujemy też rodzinne wydarzenia, takie jak Marszobieg Rodzinny – każdy przebyty kilometr to darowizna na rzecz Fundacji DPD. Podobnie działa program „Pozytywnie Zakręcenie” – challenge rowerowo-biegowy. Dbamy też o zdrowie psychiczne – oferujemy konsultacje psychologiczne i wsparcie w kryzysie.

Logistyka i transport to branże wymagające, często wymuszające działania pod presją czasu. Jak, w tak trudnym środowisku, udaje się Państwu budować zaangażowane zespoły?



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Stawiamy na człowieka i świadomą komunikację. Kluczowe jest dla nas tworzenie otwartego, wspierającego miejsca pracy, dającego szerokie możliwości rozwoju. Nasza kultura organizacyjna oparta jest na wartościach: ludziach, jakości, odpowiedzialności, zaangażowaniu i rozwoju.

„Każdego roku mierzymy poziom zaangażowania pracowników, ale najważniejsze jest dla nas to, co robimy na podstawie wyników tego badania – wprowadzamy realne zmiany. **DUŻY NACISK KŁADZIEMY TAKŻE NA KSZTAŁTOWANIE KULTURY POZYTYWNEGO FEEDBACKU** – celebруем np. Dzień Doceniania, wybieramy Ambasadorów Wartości.

Jak dbają Państwo o inkluzywność i różnorodność w miejscu pracy?

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Różnorodność zawsze była dla nas istotna, zanim jeszcze na dobre w polskich firmach zadomowiło się hasło DEI. W DPD celebrujemy „Tydzień Różnorodności”, organizując konkursy, webinary, wywiady i zabawy pokazujące, jak „pięknie się różnimy” i jak na tej różnorodności można budować efektywne zespoły. Szkolimy menedżerów z zarządzania pokoleniami oraz z nieświadomych uprzedzeń w rekrutacji. Nasze podejście do różnorodności nie jest na pokaz – jest autentycznie wpisane w DNA firmy. Wierzymy, że zróżnicowane zespoły są bardziej kreatywne i mądre zbiorowo.

Kobiety w logistyce? Jeszcze do niedawna to była rzadkość. A jak jest dziś? W jakich obszarach kobiety w DPD najlepiej się odnajdują i jak wspierają Państwo ich rozwój?

Rzeczywiście, kiedyś kobiety w logistyce były rzadkością, ale to się zmienia i DPD jest tego świetnym przykładem. Ponad 40 procent naszych pracowników to kobiety, wśród menedżerów płeć piękna to aż 42%,



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

a w zarządzie – 30 procent. Kobiety świetnie odnajdują się nie tylko w HR, marketingu czy sprzedaży, ale też w obszarach analiz finansowych, obsługi klienta czy zarządzania projektami.

Wspieramy je poprzez politykę równości, **OFERUJĄC ELASTYCZNE FORMY PRACY I BEZPIECZNY POWRÓT PO URLOPACH MACIERZYŃSKICH.** Dbamy także o gender gap, który świadomie monitorujemy i minimalizujemy.

DPD to 62 oddziały i 5 sortowni w różnych regionach Polski. Jak wygląda w Państwa firmie „patriotyzm lokalny” - zatrudnianie ludzi z danego regionu, wsparcie lokalnych inicjatyw?

Zatrudniamy ludzi z regionów, w których działamy, współpracujemy z lokalnymi urzędami pracy i aktywizujemy społeczność. Wspieramy też lokalne inicja-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



tywy poprzez projekty CSR – pomagamy domom dziecka, szkołom, przedszkolom, organizacjom wspierającym osoby z niepełnosprawnościami, schroniskom dla zwierząt. Przykładem pięknej inicjatywy jest „List do Świętego Mikołaja”, gdzie nasi pracownicy spełniają świąteczne marzenia dzieci z lokalnych domów dziecka.

Bezpieczeństwo to podstawa - szczególnie w pracy fizycznej, w sortowniach, na drogach. Co sprawia, że pracownicy DPD nie tylko wiedzą, jak pracować bezpiecznie, ale naprawdę to robią?

Bezpieczeństwo w DPD to absolutny priorytet. Prowadzimy regularne szkolenia BHP, szkolenia z pierwszej pomocy oraz szeroką komunikację dotyczącą bezpieczeństwa – na przykład poprzez biuletyny BHP czy specjalne spotkania z kierownikami. Korzystamy też z nowoczesnych technologii oraz stale podnosimy nasze standardy bezpieczeństwa. Co ważne, nie poprzestajemy na obowiązkowych działaniach – budujemy świadomość bezpieczeństwa na co dzień, analizujemy każde zdarzenie

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



i wyciągamy wnioski. Blisko 90 procent naszych pracowników deklaruje pełne zadowolenie z warunków BHP.

DPD to także rozwój technologii - aplikacje mobilne, narzędzia do zarządzania przesyłkami, logistyka czasu rzeczywistego. Czy osoby z pasją do nowych technologii znajdą w Państwa firmie przestrzeń do rozwoju?

Zdecydowanie tak. Technologia przenika wszystkie działy naszej firmy, nie tylko IT. Tworzymy i rozwijamy narzędzia cyfrowe zarówno dla naszych klientów, jak i wewnętrznych procesów. Specjaliści IT, operacji, contact center, HR czy komunikacji – wszyscy korzystają u nas z nowych technologii, w tym również z AI. Jesteśmy otwarci na osoby z pasją do automatyzacji, cyfryzacji i innowacji. To właśnie dzięki takim ludziom możemy dynamicznie się rozwijać i budować przewagę konkurencyjną na rynku.

Zatrudniacie ludzi o bardzo różnych profilach - logistyków, specjalistów od sprzedaży, od IT, HR czy

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




analiz danych. W których grupach zawodowych najtrudniej o nowych pracowników?

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Jeszcze niedawno wyzwaniem było pozyskiwanie specjalistów IT, dziś wyzwania pojawiają się w obszarze sprzedaży i na stanowiskach menedżerskich. Potrzebujemy ludzi zaangażowanych, z „otwartą głową”. Jak sobie radzimy?

”*Stawiamy na budowanie silnej marki pracodawcy, rzetelność, autentyczną kulturę organizacyjną, szerokie możliwości rozwoju i dobrą ofertę dla pracownika. **ŚWIADOMIE INWESTUJEMY TAKŻE W EMPLOYER BRANDING** i cieszymy się, że nasze działania są doceniane nagrodami i certyfikatami.*

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

Jakich pracowników dziś szuka DPD?

Cenimy lojalność i zaangażowanie, które dziś stają się szczególnie wartościowe. Szukamy też osób z otwartymi umysłami, elastycznych, kreatywnych, gotowych do pracy w dynamicznym środowisku. Takie kompetencje, jak nieszablonowe myślenie, gotowość do ciągłego rozwoju i chęć współpracy są u nas bardzo pożądane. 



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Przemysław
Pokorski*

PO PIERWSZE CULTURAL FIT



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*W miejsce rocznych podsumowań dynamiczne dialogi, zamiast rozmów o pasjach dedykowane kluby pasjonatów. Bierne wsparcie zastąpione urlopem na wolontariat. A do tego podejście „cultural fit” i liczne inicjatywy typu „coffee corners”. Tak się buduje firmę, w której pracownikom dobrze spędza się czas. **O BUDOWANIU ZDROWEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ OPOWIADA NAM PRZEMYSŁAW POKORSKI, DYREKTOR RYNKU VELUX POLSKA i Kraje Bałtyckie.***

Rozmawiał **Bartosz Michalski**

Grupa VELUX wraz ze spółkami siostrzanymi zatrudnia w Polsce niemal 3600 osób, które pracują w pięciu nowoczesnych zakładach produkcyjnych. Co jest tym magnesem, który przyciąga do pracy w Waszej firmie?

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Myślę, że przede wszystkim renoma dobrego pracodawcy, dzięki świadomie kształtowanej, prołudzkiej kulturze organizacyjnej, opartej na solidnych wartościach. Skąd to się wzięło? W latach 60. założyciel firmy Villum Kann Rasmussen stworzył koncepcję „przedsiębiorstwa modelowego”. Idea ta opiera się na trzech filarach.

Po pierwsze na dostarczaniu najwyższej jakości produktów, które dają nam światło dzienne i świeże powietrze, zapewniając komfort korzystania z poddaszy swoim klientom. Po drugie na takim działaniu firmy, by w jak najmniejszym stopniu wpływać na środowisko. Po trzecie na traktowaniu wszystkich swoich interesariuszy – klientów, partnerów i pracowników w sposób wzorowy, lepiej niż robią to inne firmy. To sprawia, że unikatowe wartości firmy nie są jedynie deklaratywne, nie zostały jedynie wpisane do Kodeksu Etyki.

Wszyscy żyją tymi wartościami.

I myślę, że każdy kto ma do czynienia z firmą VELUX te wartości prawdziwie odczuwa. Jak to napi-



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

sał kiedyś Peter Drucker „kultura organizacyjna zjada strategię na śniadanie”. I oto tu chodzi.

Można mieć wykreowane świetne strategie firmowe, ale **JEŚLI NIE ZOSTANĄ WSPARTE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ**, która pozwoli je wdrożyć i wyegzekwować, to będą one jedynie pustymi słowami.

Jakie wartości są dla was ważne?

Budujemy relacje z interesariuszami w oparciu o wartości takie jak zaangażowanie, wzajemny szacunek, odpowiedzialność społeczna, orientacja na klienta, odwaga, rozumiana jako ambicja i gotowość do podejmowania nowych inicjatyw oraz elastyczność w reagowaniu na zmiany i poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań.

Działacie w branży przemysłowej, która jest zdominowana przez mężczyzn. Jak dbacie o praktyczne

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



wdrażanie zasad równości i jak ten obszar nazwijmy go *socialowo-inkluzywnościowym* wdrażacie?

Kwestie równości i inkluzywności traktujemy bardzo poważnie. W codziennej pracy budujemy kulturę szacunku i otwartości, ale też otwarcie mówimy o tym, że różnorodność to dla nas nie tylko kwestia płci, to także różne doświadczenia, pochodzenie, wiek czy perspektywy. Chcemy, aby każdy czuł, że ma tutaj swoje miejsce i realne możliwości rozwoju.

Przede wszystkim dbamy o to, aby nasze procesy rekrutacyjne były neutralne pod względem płci i dostępne dla wszystkich. Tworzymy też opisy stanowisk w sposób inkluzywny i skupiamy się na kompetencjach, a nie stereotypach.

Dbamy o to, aby pojęcia równość i inkluzywność nie były pustymi hasłami, ale wiązały się z realnymi działaniami i naszymi codziennymi i właściwymi wyborami.

Czy kobiety stanowią duży odsetek pracowników waszej firmy?



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

W całej Grupie VELUX w Polsce kobiety stanowią 42 proc. zatrudnionych pracowników. W 2024 roku odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrósł do 39 proc. w porównaniu do 37 proc. w 2023 roku. Grupa VELUX do 2030 roku wyznaczyła sobie cel strategiczny, który określa odsetek kobiet na stanowiskach senior menedżerów – w wysokości 40 proc., i menedżerów – w wysokości 45 proc.

Także w globalnych strukturach firmy odnotowano ostatnio – w stosunku do roku 2023 – wzrost liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych o 3 punkty procentowe (do 31 proc.) oraz w kadrze wyższego szczebla (do 35 proc.).

*Cóż jeszcze dodać? Na pewno **KOBIETY W BRANŻY BUDOWLANEJ WNOSZĄ UNIKALNĄ PERSPEKTYWĘ**, często poprawiając komunikację, organizację i jakość prowadzonych projektów.*



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Fabryka okien dachowych VELUX w Gnieźnie

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Czy Wasi pracownicy mogą liczyć na jakieś dodatkowe benefity?

Dbłość o bezpieczeństwo, zdrowie, rozwój i dobre samopoczucie wszystkich pracowników to priorytet Grupy VELUX. Firma oferuje szereg benefitów jak prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie czy karty lunchowe. O owocowych wtorkach nie wspomnę, bo są już rynkowym standardem (śmiech). Co równie istotne i stało się już częścią krajobrazu polskiego rynku pracy zapewniamy pracę hybrydową, indywidualne harmonogramy pracy dla rodziców, programy rozwojowe lub mentoringowe czy zajęcia z języków obcych. To co unikatowe, to tworzenie, a następnie wspieranie „klubów pasjonatów”. Mamy już ich kilkanaście, począwszy od klubu nordic walking, poprzez kluby miłośników książki, biegaczy, pływaków, wędkarzy, fanów żużla czy gier planszowych, a skończywszy na klubie seniora, z którego jesteśmy niesamowicie dumni. Proszę sobie wy-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



obrazić, że klub ten zrzesza naszych byłych pracowników - emerytów.

To zaś, co jest z całą pewnością niepowtarzalne, to „Urlop na wolontariat”.

Cóż to jest?

Firma oferuje możliwość skorzystania z dwóch dni wolnych na wolontariat – jeden może być wykorzystany na działania realizowane w zespole, drugi na działania realizowane indywidualnie. Dni te są pełnopłatne i co ważne są dodatkowymi, poza tymi przysługującymi pracownikom z kodeksu pracy. Od kilku lat pracownicy korzystają z tych dni i angażują się w wolontariat na rzecz organizacji pożytku publicznego.

Jakie inne akcje specjalne organizujecie dla pracowników?

Takim ważnym wydarzeniem, które wywarło na mnie duże wrażenie, to promowanie wiedzy na temat niewidocznych niepełnosprawności. Grupa VELUX



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

nawiązała współpracę z Hidden Disabilities Sunflower, podczas której przekazujemy pracownikom wiedzę z zakresu świadomości na temat niewidocznych niepełnosprawności.

*Symboliem niewidocznych niepełnosprawności jest słonecznik. **NASI PRACOWNICY, KTÓRZY TEGO CHCĄ, MOGĄ Z NIEGO KORZYSTAĆ I NOŚCIĆ GO OSOBIŚCIE.** Ale ta akcja nie skończyła się tylko na zawieszeniu sobie przypinki ze słonecznikiem. Na fali tej akcji powstała grupa Neuro-Oryginalni.*

Stworzono wewnętrzną inicjatywę „coffee corners”, gdzie pracownicy dyskutują na różne tematy dotyczące neuroróżnorodności: np. jak uzyskać diagnozę, jak sobie radzić z przebudźcowaniem sensorycznym



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

w pracy, jak komunikować swoje potrzeby do przełożonego czy zespołu. Po każdym spotkaniu wydają poradnik o jego temacie przewodnim dla całej organizacji.

Wskazane akcje to doskonały przykład tego, aby zaufać pracownikom, dać im wolną rękę i przestrzeń do rozwijania tematów, którymi są prawdziwie zainteresowani. Po prostu stawiamy na ludzi, a oni nas nie zawiodą.

Czy firma VELUX prowadzi wewnętrzne programy rozwojowe, np. akademie liderów, szkoły dla przyszłych menedżerów, programy mentorskie? Jeśli tak - do kogo są skierowane i jaki mają cel?

W VELUX wierzymy, że kluczem do sukcesu są ludzie, dlatego nieustannie inwestujemy w ich rozwój i inspirującą kulturę organizacyjną. Zależy nam na rozwoju pracowników oraz dopasowaniu ich kompetencji do zmieniającej się organizacji oraz otoczenia.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Przykładowo w naszych fabrykach
**STAWIAMY NA ROZWOJOWE SZKOLE-
NIA SPECJALISTYCZNE, KTÓRE CZĘ-
STO TEŻ ODPOWIADAJĄ NA LOKALNE
POTRZEBY.** *Wprowadzane programy są
wynikiem obserwacji i dostosowania
do zmieniających się potrzeb organi-
zacji.*

Ważnym elementem jest również podnoszenie kompetencji w zakresie zarządzania zespołem i to zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i specjalistów, którzy współpracują z innymi. To ważne, aby tzw. miękkie umiejętności były stale rozwijane. Szkolenia dotyczą kwestii takich jak umiejętność delegowania zadań, przeprowadzania rozmów rocznych, ale też mentoring, czy szkolenia z zakresu inteligencji emocjonalnej, na co w ostatnim czasie postawiła nasza fabryka w Gnieźnie.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Wprowadzenie szkoleń uzmysławiających jak pokonać nieświadome uprzedzenia to dla nas ważny krok w budowaniu kultury ciągłego doskonalenia. W programie na temat różnorodności w organizacji uczestniczyła cała kadra zarządzająca. Wiedząc jak ważna jest to kwestia, szkolenie „Nieświadome uprzedzenia” będą kontynuowane również dla wszystkich pracowników, aby każdy rozumiał podejście do kultury równości i inkluzywności oraz potrafił sobie radzić z różnymi ograniczeniami w tym zakresie.

W jaki sposób VELUX dba o otwartą komunikację i feedback między pracownikami a zarządem?

Drzwi do mojego pokoju są zawsze otwarte i każdy pracownik wie, że może ze mną w każdej wolnej chwili porozmawiać, podzielić się swoimi spostrzeżeniami. Dodatkowo w organizacji wprowadziliśmy rozwiązanie tzw. dynamicznych dialogów, czyli rozmów między kierownikiem a pracownikiem. To zu-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Hala produkcyjna w fabryce VELUX w Namysłowie



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



pełnie nowe podejście w porównaniu do tradycyjnych rozmów rocznych na temat tzw. KPI (Key Performance Indicators, czyli Kluczowe Wskaźniki Efektywności).

Celem tych rozmów jest omawiania priorytetów biznesowych i rozwojowych, a także równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Poprzez takie spotkania staramy się umożliwić naszym pracownikom ciągły rozwój w oparciu o jasne informacje zwrotne i oczekiwania dotyczące ich priorytetów biznesowych i rozwojowych.

W jaki sposób mierzycie poziom zaangażowania i satysfakcji swoich pracowników?

Aby lepiej zrozumieć naszych pracowników oferujemy różne narzędzia ankietowe, które pozwalają śledzić i analizować poziom zaangażowania. Na przykład co dwa lata przeprowadzamy globalne anonimowe badanie satysfakcji pracowników (GES – Global Employee Survey).



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Otrzymane wyniki analizujemy na poziomach spółek oraz poszczególnych działów, **WYCIĄGAMY Z NICH WNIOSKI I PRZYGOTOWUJEMY PLANY USPRAWNIEŃ**, które następnie systematycznie wdrażamy.

W ten sposób dane uzyskane z ankiet dają nam możliwość pracy nad stworzeniem jak najlepszego środowiska pracy, z korzyścią dla nas wszystkich.

Jak wygląda rekrutacja do VELUX i na co przede wszystkim zwracacie uwagę?

Proces rekrutacji w VELUX jest przejrzysty i elastyczny – dbamy o komfort kandydatów na każdym etapie. Jest też otwarty dla wszystkich, bo wierzymy, że to właśnie różnorodność nas wzmacnia. Nasz wewnętrzny zespół zapewnia wsparcie i bieżące informacje przez całą rekrutację.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Szukamy osób, które podzielają nasze wartości, są zaangażowane, otwarte na rozwój i potrafią współpracować w zespole. Bo liczą się dla nas nie tylko kwalifikacje, ale też pasja i gotowość do działania. Niezmiernie ważnym dla nas jest tzw. „*cultural fit*”, czyli to, by pracownicy dobrze się czuli w naszej organizacji, by w sposób naturalny nasze wartości stawały się ich wartościami i żeby czerpać z ich wartości.

Jakbym miał podsumować ten wywiad to użyłbym słów: wartości, równość czy inkluzywność. To już chyba taka moda u pracodawców, by o tych obszarach dziś mówić.

Jeżeli celem polityki innych pracodawców jest tworzenie włączającego środowiska pracy opartego na równości dla wszystkich pracowników, wzajemnym szacunku i różnorodności to bardzo mnie to cieszy.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




Obawiam się jednak, że w wielu firmach nie jest tak kolorowo. Kluczem do sukcesu, w każdej dziedzinie, jest bycie autentycznym. W naszej firmie, proszę mi wierzyć, dużo mówimy o wartościach. Stanowią one dla nas drogowskaz postępowania pod każdym względem zarówno do naszych klientów, partnerów, ale też i pracowników. Nie tylko na linii menedżer-pracownik, ale nawet wśród współpracowników.

I oczywiście mogę powiedzieć, że w VELUX przykładamy dużą wagę do promowania różnorodności, równości i włączenia (z ang. Diversity, Equity and Inclusion – DEI), a w 2023 roku wdrożyliśmy politykę Różnorodności, Równości i Włączenia Grupy VELUX, która stanowi podstawę naszej pracy.

Czy Pan mi w to uwierzy? Tego nie wiem. Ale wiem, że od wielu lat jesteśmy doceniani za nasze zaangażowanie na rzecz rozwoju pracowników.

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

Trzy razy z rzędu uzyskaliśmy prestiżowy tytuł TOP Employer, a zgłaszane dobre praktyki pojawiają się w raportach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. A co najważniejsze, cieszymy się zaufaniem naszych pracowników.

Zapraszam do siebie na kawę i gwarantuję, że już od progu drzwi można poczuć tę wyjątkową atmosferę VELUX. 

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Monika
Charytonik*

HR WSPIERANY SZTUCZNĄ INTELIGENCJĄ

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Wnioski z raportów generowanych dzięki AI pozwalają nam **DOSTOSOWAĆ STRATEGIĘ REKRUTACYJNĄ I BUDOWAĆ DŁUGOTERMINOWĄ PRZEWAGĘ FIRMY.** Sztuczną inteligencję wykorzystujemy też do analizy raportów kadrowych, ale i do wielu innych procesów wspierających naszą pracę – **OPOWIADA MONIKA CHARYTONIK**, Dyrektorka Human Capital Management w XTB.*

*Rozmawiała **Beata Świącicka***

Firma XTB funkcjonuje od ponad 20 lat w branży inwestycyjnej i przez cały ten czas technologia była znakiem rozpoznawczym Państwa działalności. Czym dziś – w dobie AI – jest technologia dla XTB?

Jesteśmy firmą działającą na styku technologii i finansów. Od lat rozwijamy własną platformę inwestycyjną, dzięki której pieniądze naszych klientów mogą

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



pracować na wiele sposobów. Produkty inwestycyjne dostępne w naszej aplikacji powstają w całości w naszym dziale Technologii i Produktu. Nie korzystamy z gotowych rozwiązań, ale opracowujemy własne, dzięki czemu możemy elastycznie dopasować naszą ofertę do aktualnych potrzeb klientów – zarówno aktywnych traderów, jak i długoterminowych inwestorów. Technologia jest dla nas motorem dalszego rozwoju XTB jako spółki, której celem jest stworzenie aplikacji inwestycyjnej dla milionów ludzi na świecie.

W jaki sposób AI wspiera Państwa zespoły HR? Czy widzicie plusy zastosowania AI np. w procesach rekrutacyjnych?

Nowoczesna technologia to nie tylko produkt, który oferujemy klientom – to także fundament naszej codziennej pracy w XTB. Jako firma fintech, której DNA opiera się na innowacji, wdramy zaawansowane rozwiązania technologiczne we wszystkich obszarach naszej działalności – od marketingu, po obsługę klienta czy

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



właśnie HR. Sztuczna inteligencja staje się kluczowym narzędziem, które wspiera nasze zespoły HR w ich codziennej pracy w wielu obszarach – od rekrutacji, przez analizę nastrojów i zaangażowania pracowników, aż po codzienną komunikację, czy zarządzanie efektywnością.

W obszarze rekrutacji, korzystamy z narzędzi AI zarówno do tworzenia ogłoszeń, jak i bieżącej komunikacji z kandydatami na różnych etapach tego procesu. Dzięki temu możemy zautomatyzować wysyłanie wiadomości, generować spersonalizowane odpowiedzi czy przypomnienia. Technologie i narzędzia AI umożliwiają nam też inteligentne wyszukiwanie potencjalnych kandydatów i kandydatek, filtrowanie przesłanych dokumentów i generowanie zestawień. Zawsze jednak na końcu tego procesu jest człowiek – z jednej strony rekruter, a z drugiej potencjalny pracownik, którzy spotykają się, by porozmawiać o swoich oczekiwaniach co do pracy.

Czy zauważyli Państwo realne usprawnienia wynikające z wykorzystania AI?



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Realną korzyścią dla nas jest skrócony czas trwania procesu rekrutacyjnego, lepsze dopasowanie kandydatów oraz oczywiście niższe koszty i odciążenie zespołów HR od powtarzalnych zadań - dzięki temu możemy skupić się na zadaniach związanych z onboardingiem czy rozwojem pracowników.

*Mimo że AI usprawnia wiele procesów w naszej organizacji, **ZALEŻY NAM NA PODEJŚCIU, KTÓRE UWZGLĘDNIĄ NIE TYLKO NOWOCZESNE TECHNOLOGIE, ale także czynnik ludzki.***

Uważamy, że to właśnie ludzie są najcenniejszą wartością naszej firmy, a technologia powinna ich wspierać w codziennej pracy.

Automatyzacja procesów, choć przynosi wiele korzyści, może prowadzić do zmniejszenia interakcji międzyludzkich. Sztuczna inteligencja, mimo swoich zaawan-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



sowanych możliwości, nie jest nieomylna, szczególnie gdy w grę wchodzi czynniki związane z empatią, motywacją czy kulturą organizacyjną. Nadmierne poleganie na AI może skutkować nieumyślnym pominięciem wartościowych kandydatów, którzy w tradycyjnym procesie rekrutacyjnym mogliby zostać dostrzeżeni dzięki swojej unikalnej osobowości, doświadczeniom czy podejściu do współpracy. Dlatego też w naszej firmie, chociaż AI wspomaga procesy decyzyjne, nie zapominamy o roli człowieka w podejmowaniu decyzji.

Zespół Państwa firmy obsługuje klientów na całym świecie. Jak duży jest to zespół i w ilu językach pracuje na co dzień?

Należy pamiętać, że XTB to 12 biur na świecie, dlatego wśród naszych pracowników są osoby z różnych regionów. Jeśli chodzi o centralę w Warszawie, to nasi pracownicy reprezentują 50 narodowości, ale przede wszystkim mają różne doświadczenia oraz unikalne umiejętności. Zespół „Globalnej Obsługi Klienta” liczy ponad



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

170 osób, z czego 60 pracowników ma zagraniczne obywatelstwo. Dzięki takiej strukturze jesteśmy w stanie obsługiwać klientów z całego świata, zapewniając im wsparcie w 20 językach, zarówno tych europejskich (np. czeski, słowacki, niemiecki, francuski, hiszpański, portugalski, włoski, rumuński) jak i z bardziej odległych regionów – arabski, wietnamski, tajski, chiński, filipiński, malajski czy indonezyjski. W swojej codziennej pracy wykorzystują oni nie tylko kompetencje językowe, ale także kulturowe, by skutecznie budować relacje z klientami oparte na empatii, komunikacji i wzajemnym zrozumieniu potrzeb.

Jak wygląda u Państwa proces prognozowania potrzeb kadrowych przy wsparciu AI? Czy AI rzeczywiście przewiduje braki kompetencyjne?

Wykorzystujemy AI, by analizować duże bazy danych rynkowych, informacje z różnych systemów HR, a także raportów kadrowych. Dzięki temu, jesteśmy w stanie lepiej prognozować ogólne trendy rynkowe



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

oraz identyfikować przyszłe potrzeby i luki kompetencyjne w naszych zespołach.

„*Analiza danych z rynku pracy, technologii oraz zmian regulacyjnych pozwala nam ocenić, **JAKIE ROLE BĘDĄ KLUCZOWE W NADCHODZĄCYCH LATACH.***”

Już teraz widzimy rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w poniższych obszarach: risk management, compliance, data management i automatyzacja raportowania, UX i zarządzanie produktem, technologia blockchain.

Wnioski z raportów generowanych dzięki AI pozwalają nam dostosować strategię rekrutacyjną i budować długoterminową przewagę naszej firmy. Istotna jest natomiast interpretacja danych przez nasz zespół HR i managerów po stronie biznesu, którzy wspólnie nadają kierunek działaniom. AI daje przewagę, ale nie zastępuje wiedzy i doświadczenia ekspertów.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



W jaki sposób sztuczna inteligencja wspiera analizę nastrojów i zaangażowania pracowników w XTB?

Analizę nastrojów i zaangażowania pracowników możemy dobrze zmapować poprzez narzędzia wbudowane w nasz system HRM, które umożliwiają monitorowanie opinii i odczuć pracowników. Wyniki możemy następnie porównywać z danymi branżowymi oraz z wcześniejszymi okresami, co pozwala na wyciąganie wartościowych wniosków i ocenę trendów w czasie. Co ważne, analiza sentymentu w różnych działach pozwala nam reagować precyzyjnie tam, gdzie jest to potrzebne. Pozytywne trendy traktujemy jako potwierdzenie skuteczności naszych działań, natomiast sygnały negatywne jako impuls do poprawy.

Jakie działania podejmujecie na podstawie tego typu danych? Czy mogą Państwo podać przykład sytuacji, w której AI pomogło zapobiec odejściu pracownika lub spadkowi zaangażowania zespołu?

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Dzięki wykorzystaniu algorytmów predykcyjnych w systemie HRM, z którego korzystamy, możemy szybko wykrywać sygnały ostrzegawcze świadczące o możliwej rezygnacji pracownika i reagować na czas. Wśród typowych sygnałów ostrzegawczych są: relacja z przełożonym (zazwyczaj stabilna relacja zmniejsza ryzyko zmiany pracy), wielkość zespołu (mniejszy zespół i większa rotacja są zazwyczaj zagrożeniem), okres zatrudnienia i poziom stanowiska wewnątrz organizacji (zazwyczaj managerowie i osoby z dłuższym stażem pracy są mniej narażone na ryzyko odejścia).

*Narzędzia AI pozwalają managerom planować rozmowy i odpowiednio się do nich przygotować, natomiast **KLUCZOWA JEST ZAWSZE OTWARTA KOMUNIKACJA, EMPATIA** i indywidualna ocena każdej osoby i sytuacji.*



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Jak wygląda Państwa strategia wellbeingowa i czy AI wspiera jej projektowanie lub monitorowanie efektów?

W XTB nasze podejście do dobrostanu jest kompleksowe – chcemy wspierać pracowników w różnych obszarach: fizycznym, psychicznym, emocjonalnym i społecznym. Sztuczna inteligencja pozwala nam zbierać i przetwarzać dane np. z ankiet czy komentarzy, ale na koniec dnia strategia wellbeingowa jest dziełem człowieka.

Z pewnością można powiedzieć, że wiele się u nas dzieje - począwszy od różnorodnych aktywności sportowych (bieganie, joga czy własna drużyna koszykówki), poprzez akcje wolontariackie współorganizowane przez Fundację XTB (np. przygotowanie wyprawek szkolnych dla dzieci w potrzebie czy sprzątanie naturalnych przestrzeni wokół nas). Staramy się również zachęcać naszych pracowników do dbania o siebie i swoje zdrowie – w ramach cy-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



klicznych Dni Zdrowia oferujemy badania w biurze oraz możliwość rozmowy i konsultacji ze specjalistami z różnych dziedzin – dietetykami czy fizjoterapeutami.

Oprócz akcji specjalnych, dbamy o naszych pracowników na codzień oferując im opiekę medyczną, ubezpieczenia, dofinansowanie wypoczynku, dostęp do platformy wellbeingowej, dzień wolny z okazji urodzin czy dodatkowy dzień opieki nad dzieckiem.

*Każdy pracownik ma dwa dni w roku, które może przeznaczyć na zaangażowanie się w projekty wolontariackie, które są bliskie jego sercu. **PRACOWNICY MOGĄ SKORZYSTAĆ Z DOFINANSOWANIA NAUKI JĘZYKA OBCEGO, ZNIŻKI NA POSIŁKI W BIUROWEJ KAFETERII** czy strefy relaksu w biurze.*

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Jakie kompetencje stają się kluczowe dla specjalistów HR w erze AI?

Są to przede wszystkim kompetencje łączące obszary technologii, analityki i etyki. Specjaliści HR muszą rozumieć, jak działają narzędzia oparte na AI, w tym nowoczesne ATS-y (Applicant Tracking Systems), które coraz częściej wspierają sourcing, selekcję kandydatów oraz analizę danych rekrutacyjnych. Dane byłyby niczym bez zdolności analitycznych - umiejętności interpretacji raportów (np. dotyczących time-to-hire, retencji czy nastrojów pracowniczych), krytycznego podejścia do rekomendacji AI oraz umiejętności projektowania spersonalizowanych, zautomatyzowanych procesów. W obliczu szybkich zmian technologicznych, niezbędna jest też gotowość do ciągłego uczenia się i adaptacji oraz otwartość na zmiany.

Jako firma fintech, której DNA opiera się na innowacji, posiadają Państwo wewnętrzny dział rozwoju AI. Nad czym aktualnie pracujecie?

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



W zakresie HR, pracujemy nad ułatwieniem dostępu do kluczowych informacji dla pracowników.


„Ostatnio wdrożyliśmy wewnętrznego chatbota AI, który **ODPOWIADA NA POWTARZAJĄCE SIĘ PYTANIA DOTYCZĄCE M.IN. BENEFITÓW, PROCESÓW KADROWYCH CZY OGÓLNYCH ZASAD PRACY W XTB.** Dzięki temu dostęp do informacji HR stał się jeszcze prostszy i bardziej intuicyjny,

a bot aktywnie wspiera pracowników w czasie rzeczywistym, pomagając im uzyskać odpowiedzi na pytania związane z różnymi tematami HR.

Jeśli chodzi o pozostałe obszary, to niedawno wdrożyliśmy również czat AI dla klientów, który pomaga odpowiadać na podstawowe pytania związane z produktami XTB, ale także w znaczącym stopniu



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

odciąża pracowników działu obsługi klienta. Z blisko tysiącem konwersacji z klientami dziennie, obecnie tylko 10-12 proc. jest przekierowanych do pracowników, co uwalnia ich czas oraz daje możliwość zajęcia się innymi, bardziej skomplikowanymi tematami. 

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Katarzyna
Dopadko*

**TU ZDOBEDZIESZ
DOŚWIADCZENIE
W PREFABRYKACJI**

**50****NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

- ANGAŻUJEMY SIĘ W DZIAŁALNOŚĆ WIELU ORGANIZACJI BRANŻOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH, *co daje naszym pracownikom możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia na najwyższym poziomie. Nasze inwestycje, a wszystkie realizujemy w systemie prefabrykacji, to też często pionierskie rozwiązania, które proponują sami nasi pracownicy*

- OPOWIADA KATARZYNA DOPADKO, *dyrektor HR w PEKABEX.*

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

Główne wartości waszej firmy to szacunek, uczciwość, odpowiedzialność, doskonalenie, otwarta komunikacja. Tak można przynajmniej przeczytać w jednym z dokumentów waszej organizacji. To na tych wartościach zbudowaliście DNA Pekabeksu, firmy, która liczy już sobie ponad pół wieku. Mówiąc o doskonale-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

niu mówicie, że chodzi o to, by być „krok przed”. Co to tak naprawdę dla Was oznacza w praktyce?

„*Bycie krok przed*” to nasza filozofia nieustannego rozwoju. Oznacza to nie tylko wdrażanie i rozwój innowacyjnych technologii do których należy **PREFABRYKACJA, ALE TAKŻE AUTOMATYZACJA I DIGITALIZACJA** procesów budowlanych.

„Bycie krok przed” to też inwestowanie w kompetencje naszych pracowników: szkolenia, programy mentoringowe, umożliwianie uzyskania uprawnień, budowanie ścieżek karier, awanse wewnętrzne. Dzięki Centrum Badań i Rozwoju oraz współpracy z międzynarodowymi partnerami, jesteśmy w stanie przewidywać potrzeby rynku i dostosowywać się do nich. Istotne jest również, aby nieustannie obserwować potrzeby naszych klientów i oferować rozwiązania, które są realną odpowiedzią na

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



ich problemy, wyprzedzając przy tym innych uczestników rynku.

Fundamentem naszej działalności jest prefabrykacja. Wszystkie obiekty, które budujemy, realizujemy w oparciu o system prefabrykacji Pekabex. Dzięki temu nie tylko podnosimy bezpieczeństwo, również skracamy czas budowy, poprawiamy jakość i redukujemy koszty. Inżynierowie w Pekabeksie na co dzień pracują z nowoczesnymi technologiami, co pozwala im na rozwój kompetencji właśnie w zakresie tego typu innowacyjnych rozwiązań budowlanych.

Niewątpliwie trzeba jednak zauważyć, że branża budowlana po wielu dobrych latach, ma dziś trochę bardziej pod górkę. Jak to przekłada się na wasz zespół, atmosferę w nim panującą?

Choć branża budowlana stawia przed nami wyzwania, nasz zespół pozostaje
ZMOTYWOWANY I ZAANGAŻOWANY.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Wiemy, że było już też trudniej i znamy metody pracy w takich warunkach. Kultura otwartej komunikacji oraz wsparcie w rozwoju zawodowym pomagają utrzymać pozytywną atmosferę. Wspólnie stawiamy czoła trudnościom, traktując je jako okazję do nauki i doskonalenia. Zgodnie z zasadą „co nas nie zabije, to nas wzmocni”, z trudnych lat wychodzimy silniejsi jako zespół.

Kogo najbardziej dziś poszukuje Pekabex?

Zależy nam bardzo na budowaniu zespołu profesjonalistów, którzy nie zamykają się na zmiany i wdrożenia nowych pomysłów. Interesują nas głównie specjaliści w swojej dziedzinie, inżynierowie budownictwa, architekci, ale również kandydaci, którzy mogą wesprzeć nasze obszary wsparcia biznesu. Oferujemy możliwość rozwoju np. od stażysty do eksperta lub menadżera. Jesteśmy zdania, że budowanie świadomości kariery powinno mieć swój początek w szkole i na uczelni. Dlatego też rozwijamy szereg



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

współprac z uczelniami wyższymi i organizujemy programy stażowe.

Jeśli jesteście już przy rekrutacji, to zapytam o staże. Na co w nich kładziecie nacisk?

Stáže w naszej firmie to intensywne programy, które łączą teorię z praktyką. Stażyści mają możliwość pracy przy realnych projektach, np. w biurze projektowym, na produkcji czy na budowie.

*Ta współpraca często prowadzi do przedłużenia **STAŻU I ZATRUDNIENIA PO UKOŃCZENIU STUDIÓW.** Większość z nich kontynuuje karierę w Pekabeksie rozwijając się w strukturach firmy.*

Które benefity są przez Waszych pracowników najbardziej doceniane?

Nasi pracownicy szczególnie cenią prywatną opiekę medyczną, kartę Multisport, dofinansowanie



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



nauki oraz szkolenia techniczne. Dodatkowo, organizujemy eventy integracyjne, oferujemy wsparcie z ZFŚS oraz możliwość nauki języków obcych. Dbamy również o atmosferę, oferując świeże owoce i prezenty świąteczne dla dzieci. Na bieżąco analizujemy ofertę benefitów pytając pracowników o ich preferencje.

40% waszego zespołu stanowią kobiety. To świetny wynik jak na firmę budowlaną.

Kobiety w Pekabeksie pełnią kluczowe role w różnych obszarach – od inżynierii, przez projektowanie, po zarządzanie projektami. Dzięki elastycznym godzinom pracy i wsparciu w rozwoju zawodowym, tworzymy środowisko sprzyjające ich sukcesom.

Które dotąd inwestycje były waszymi największymi czy też najbardziej złożonymi?

Każda inwestycja realizowana w systemie technologii prefabrykowanej Pekabex jest na swój sposób wyjątkowa i wymagająca. Z uwagi na fakt, że realizu-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



jemy projekty w różnych sektorach od mieszkaniowego przez użyteczności publicznej, przemysłowy i technologiczny, na infrastrukturalnym kończąc, zawsze znajdzie się coś co jest szczególnie interesujące i wyjątkowe. Na pewno na uwagę zasługują takie projekty jak:

- Baltic Towers w Gdańsku - z uwagi na swoje wymiary i gabaryty, największe w kraju dźwigary i słupy, największe rozpiętości w świetle konstrukcji,
- Parking na terenie MTP w Poznaniu – z uwagi na realizację projektu 3 kondygnacyjnego w pełnej prefabrykacji w całości podziemnego na ponad 650 samochodów,
- Kompleks Olivia Business Center w Gdańsku - najwyższy w Polsce obiekt zrealizowany w technologii prefabrykowanej.

Musimy pamiętać o tym, że 90% projektów, które realizujemy pierwotnie była zaplanowana lub zaprojektowana w zupełnie innych technologiach (trady-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



cyjnych, murowanych, stalowych itp.). Dzięki wieloletniemu doświadczeniu, własnym biurom architektonicznym i konstrukcyjnym oraz zapleczu technicznemu w postaci 6 fabryk jesteśmy w stanie niemal każdy projekt zmienić na projekt realizowany w technologii prefabrykowanej systemu Pekabex dzięki czemu mamy realny wpływ na zwiększenie bezpieczeństwa, jakości i standardu realizowanych przez nas inwestycji.

Pekabex brał i bierze udział w budowie wielu obiektów, które są w Polsce rozpoznawalne. Realizowaliście m.in. obiekty sportowe związane z Euro 2012. Z czego może Pani powiedzieć, że jesteście znani?

Jednym z ostatnio realizowanych projektów sportowych był Stadion w Katowicach. Charakterystycznymi obiektami szczególnie w Trójmieście jest kompleks Olivia Business Center w Gdańsku, czy dworzec kolejowy w Poznaniu oraz dworzec Łódź Fa-




50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

bryczna. Każdy kto odwiedza Międzynarodowe Targi Poznańskie ma okazję zaparkować na prefabrykowanym parkingu podziemnym, który był również realizowany w pełnym generalnym wykonawstwie przez Pakebex. Nasze prefabrykowane elementy były też wykorzystywane przy budowie np. Gazoportu w Świnoujściu tuneli drogowych podziemnych, hal do produkcji wież wiatrowych oraz ostatnio również samych wież.

Czy praca w Pekabexie to szansa na zdobycie pozycji eksperta czy nawet lidera w branży budowlanej? Mam wrażenie, że angażujecie się w działalność co najmniej kilkunastu różnorodnych organizacji - od organizacji branżowych po międzynarodowe?

Tak, angażujemy się w działalność wielu organizacji branżowych i międzynarodowych, co daje naszym pracownikom możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia na najwyższym poziomie. Udział w takich w projektach jak Olivia Business Center czy Terminal w Świ-

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

noujściu pozwala na rozwój kompetencji i budowanie pozycji eksperta w branży budowlanej. Budujemy dla inwestorów polskich i zagranicznych, w kraju oraz poza jego granicami. Nasze inwestycje to często pionierskie rozwiązania, które proponują nasi pracownicy. Jesteśmy dumni z tego, że to oni wyznaczają nowe ścieżki działania. 



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Michał
Pertkiewicz*

**KULTURA, KTÓRA
NAPĘDZA ROZWÓJ**



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*U nas rozwój jest częścią kultury pracy. Jesteśmy firmą, która przyciąga ludzi dynamicznych, zorientowanych na działanie, ale także tych, którzy szukają sensu w tym co robią. **JESTEŚMY MIEJSCEM, GDZIE HISTORIA SPOTYKA SIĘ Z NOWOCZESNOŚCIĄ, A ROZWÓJ ZAWODOWY NIE MA JEDNEJ ŚCIEŻKI -** MÓWI MICHAŁ PERTKIEWICZ, wiceprezes ds. HR Carlsberg Polska.*

Rozmawiała **Katarzyna Potrzebowska**

Dużo mówi się dziś o kulturze organizacyjnej jako o narzędziu budowania przewagi konkurencyjnej. Carlsberg Polska stawia na „Growth Culture” - kulturę nastawioną na wzrost. Co to konkretnie oznacza i dlaczego ten temat stał się teraz tak kluczowy?

Growth Culture to dla nas coś znacznie głębszego niż hasło. To przemyślana strategia, która opiera się na kon-



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

kretnych wartościach i przekłada się na styl, w jakim osiągamy nasze cele jako organizacja. U jej podstaw leży przekonanie, że klucz do sukcesu firmy stanowi potencjał ludzi – ich zaangażowanie, energia, innowacyjność i odwaga w działaniu. Dlatego koncentrujemy się na pięciu zasadach, które mają nas wspólnie prowadzić: działanie z pasją, pozytywna energia i empatia, koncentracja na konsumencie, szybkie decyzje i sprawna ich realizacja, a także rozwój i wzmacnianie ludzi.

*Kultura organizacyjna **RODZI SIĘ** W CODZIENNYCH RELACJACH, SPOTKANIACH, DECYZJACH, w tym, jak słuchamy siebie nawzajem i jak reagujemy. Dlatego nasze podejście do wzrostu jest organiczne.*

Chcemy, by ta kultura organizacyjna była widoczna na każdym poziomie organizacji, zarówno w biurach,

**50****NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

w browarach i na rynku, gdzie są nasze siły sprzedaży. Wierzymy, że styl, w jakim działamy, jest równie ważny jak wyniki, które osiągamy.

Carlsberg Polska pokazuje, że branża piwna może być pełna innowacji i możliwości rozwoju. Co konkretnie czyni tę branżę atrakcyjną zawodowo?

Branża piwna to dziś dynamiczne, wielowymiarowe środowisko, które zdecydowanie wykracza poza stereotyp tradycyjnego browaru. W Carlsberg Polska łączymy ponad 180 lat piwowarskiej tradycji z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi zarówno na poziomie produkcji, jak i całego łańcucha wartości. Nasze browary są wyposażone w nowoczesne linie warzelniczo-rozlewnicze. W wielu procesach wyprzedzamy swoją epokę pod względem np. efektywności wodnej czy energetycznej. W tej pierwszej jesteśmy branżowym liderem. Projekty środowiskowe, jakie wdrażamy są ważne dla firmy, która działa na dużą skalę i chce rozwijać swój biznes w sposób zrównoważony i odpowiedzialny.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Równocześnie obszary takie jak marketing, sprzedaż, finanse, nowoczesne technologie, logistyka czy HR, to dziś przestrzenie, w których potrzebujemy ludzi z otwartymi głowami, gotowych do działania w zmiennym i konkurencyjnym otoczeniu. Nasze marki od Kasztelana i Okocimia, po Somersby i Żatecký, są obecne w codziennym życiu milionów konsumentów, a jednocześnie stale się zmieniają, dostosowując do nowych trendów, formatów i oczekiwań rynku. Obecnie 23% naszego portfolio stanowią piwa bezalkoholowe – kategoria, która jeszcze 10 lat temu praktycznie nie istniała. Branża FMCG jest nie tylko dynamiczna z nazwy, ona taka jest w rzeczywistości. Dla naszych pracowników to realna szansa na udział w tworzeniu rzeczy wyjątkowych – od koncepcji po wdrożenie.

To, co czyni naszą firmę zawodowo atrakcyjną, to również podejście do innowacyjności jako postawy, nie projektu. W Carlsberg Polska promujemy kulturę odwagi w myśleniu, testowaniu rozwiązań i wyciąganiu

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



wniosków, także z tych działań, które nie przynoszą od razu oczekiwanych efektów.

„Dobrym przykładem są międzypokoleniowe warsztaty Design Thinking, które zrealizowaliśmy w 2024 roku dla zespołów produkcyjno-logistycznych. Ich celem było **WYDOBYCIE POTENCJAŁU INNOWACYJNEGO Z WEWNĄTRZ ORGANIZACJI** i przyczynienie się do usprawnień w wybranych procesach oraz sposobach pracy wielu osób.

Inwestujemy w rozwój kompetencji – od programów językowych, przez dostęp do platform e-learningowych, po regularny feedback i system ocen rocznych. Stawiamy na częste spotkania 1:1 między pracownikiem a liderem, bo wierzymy, że to codzienne rozmowy i wspólne planowanie rozwoju tworzą środowisko,

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



w którym ludzie rosną razem z organizacją. U nas rozwój nie jest jednorazowym wydarzeniem, lecz częścią kultury pracy. To wszystko sprawia, że jesteśmy firmą, która przyciąga ludzi dynamicznych, zorientowanych na działanie, ale także tych, którzy szukają sensu w tym co robią i wpływu na otaczającą rzeczywistość. Branża piwna szczególnie w takim wydaniu, jakie oferuje Carlsberg Polska jest miejscem, gdzie historia spotyka się z nowoczesnością, a rozwój zawodowy nie ma jednej ścieżki, ale wiele możliwości.

W Carlsberg Polska podejmujecie też konkretne działania na rzecz dobrostanu pracowników. Co dziś oznacza „wellbeing” w praktyce i jak się wpisuje w kulturę nastawioną na wzrost?

Nasze podejście do dobrostanu jest kompleksowe i zaczyna się od holistycznego spojrzenia na pracowników jako osoby, które mają indywidualne potrzeby w obszarach zdrowia fizycznego i psychicznego, relacji społecznych i sfery zawodowej. Zdajemy sobie

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

sprawę, że nie ma jednej sprawdzonej recepty na dobrostan, tak więc od kilku lat tworzymy cały wachlarz rozwiązań, z których każdy może czerpać według indywidualnych potrzeb. Między innymi proponujemy pracownikom liczne i różne inicjatywy sportowe, a także inwestujemy w platformę wsparcia psychologicznego i rozwoju osobistego.

Z myślą o elastyczności i chcąc bardziej zadbać o „work-life balance” wprowadziliśmy dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin oraz dodatkowy urlop okolicznościowy na ważne życiowe momenty. Z kolei nasza kafeeteria benefitowa umożliwia swobodny wybór świadczeń najlepiej odpowiadających preferencjom każdego pracownika. To wszystko są odpowiedzi na głos pracowników wyrażonych w wewnętrznym badaniu „Moja Opinia”. Dialog traktujemy poważnie, działamy na podstawie realnych danych, nie intuicji, często współtworząc wraz z pracownikami rozwiązania wspierające dobrostan i zmieniające nasze miejsce pracy na lepsze.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Jednym z ważnych obszarów działalności Carlsberg Polska jest ESG. Jak przekłada się ono na działania zespołów i rzeczywistość pracowników?

ESG jest u nas żywe jako zestaw zobowiązań, które przekładamy na działania operacyjne. Jesteśmy liderem branżowym m.in. w oszczędzaniu wody, a to dzięki konkretnym decyzjom technologicznym, ale też dzięki zaangażowaniu pracowników. Organizujemy eko-pikniki, sadzimy rośliny, edukujemy społeczności lokalne, promujemy odpowiedzialne podejście do środowiska i konsumpcji alkoholu. Dla wielu osób z zespołu to realna motywacja, bo widzą sens swojej pracy i jej wpływ. ESG to także działania na rzecz różnorodności i włączenia. Maj już standardowo jest u nas Miesiącem Różnorodności. To wyjątkowy moment, kiedy jeszcze bardziej doceniamy naszą różnorodność oraz zachęcamy do tworzenia włączającej kultury i przestrzeni pracy po to, aby wszystkie osoby pracujące w firmie czuły, że to „ich miejsce”.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Budowanie wizerunku pracodawcy to dziś także dialog z kandydatami. Jak Carlsberg Polska odpowiada na potrzeby rynku pracy?

Dla nas employer branding oznacza całą ścieżkę doświadczenia pracownika od pierwszego kontaktu kandydata z marką, przez onboarding, po rozwój i współpracę zespołową.

*Cieszy nas wysoki wskaźnik NPS procesu rekrutacji, który wyniósł 73 procent w 2024 roku. To dowód na to, że jesteśmy postrzegani jako **FIRMA, W KTÓREJ WARTO ROZPOCZĄĆ I KONTYNUOWAĆ KARIERĘ.***

Zatrudniamy osoby doświadczone, ale również inwestujemy w młode talenty – wystartowaliśmy właśnie z dwuletnim programem stażowym. Czy wiedziała pani, że dziś w zarządzie firmy i wśród



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

dyrektorów browarów mamy osoby, które zaczynały właśnie od programów stażowych w naszej firmie? Opowiadając o nas na targach czy w social mediach staramy się być transparentni i spójni, pokazywać prawdziwe historie ludzi, ich sukcesy, ale i wyzwania.

Jakie są najbliższe wyzwania HR-owe w Carlsberg Polska? Czego można się spodziewać w nadchodzących miesiącach?

Zdecydowanie największym wyzwaniem jest dziś zarówno przyciąganie, jak i utrzymanie talentów. Pracownicy, szczególnie ci z młodszych pokoleń, takich jak generacja Z, oczekują nie tylko atrakcyjnych warunków zatrudnienia, ale także poczucia sensu w pracy, elastyczności, możliwości rozwoju oraz autentycznych relacji w zespole.

Z drugiej strony ogromnie cenimy lojalność i zaangażowanie osób, które są z nami od lat. Niewątpliwie współpraca pokoleń jest naszą siłą. W ramach

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



wewnętrznego konkursu „Wywarzone Duety” zachęcamy pracowników z różnych pokoleń, aby korzystając ze swoich doświadczeń i inspirując siebie nawzajem, wypracowywali i wdrażali projekty w obszarach pro-ekologicznych, związanych z bezpieczeństwem czy polepszaniem przestrzeni, w których pracują. Co ciekawe, relacje międzypokoleniowe obserwujemy również na co dzień, zwłaszcza w naszych browarach, które są ważnymi pracodawcami w lokalnych społecznościach. W Brzesku czy Sierpcu nierzadko zdarza się, że w browarze pracują reprezentanci trzech pokoleń jednej rodziny. To piękna tradycja i pasja przekazywana z pokolenia na pokolenie. W tym roku wyjątkowo dużo o tym mówimy, bo nasz największy browar - Okocim, świętuje 180-lecie istnienia.

Czerpiemy z tej historii, czerpiemy ze sztuki warzenia, by budować dumę z pracy w Carlsberg Polska.


To nie jest łatwe, bo dziś jest dużo negatywnej narracji wokół piwa, demonizującej tę kategorię.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Zapomina się, że potęga kategorii piwa wynika **Z POZYTYWNYCH ZMIAN STRUKTURY SPOŻYCIA ALKOHOLU W POLSCE** i jest charakterystyczna dla krajów, gdzie w konsumpcji przeważa niskoprocentowy alkohol jak piwo czy wino.*

Dziś jesteśmy u progu rewolucji bezalkoholowej, którą rozpoczęła właśnie kategoria piwa. I która jest kolejnym fantastycznym trendem społecznym, bo obniża ilość spożywanego alkoholu. Branża ma powody do dumy. Może też z odwagą patrzeć w przyszłość, a przez to przyciągać do siebie utalentowanych pracowników. Piwo jest o celebracji, jest o spotkaniach, o rozmowie, o bliskości, o współpracy, o rozpoczynaniu nowych przedsięwzięć, o radości i taką kulturę czuć w naszej firmie. 

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Krystyna
Baran*

**INTELIGENTNE BRAMY,
INTELIGENTNE
ZARZĄDZANIE LUDŹMI**



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*Osoby z pasją do innowacji i zainteresowane rozwiązaniami smart home, automatyką czy IoT mają u nas realną przestrzeń do działania. Stale poszukujemy również osób z obszarów wspierających produkcję. **PRAWDZIWYM WYZWANIEM ZAWSZE JEDNAK JEST POZYSKIWANIE TZW. OSÓB TECHNICZNYCH. PRZEZ LATA NAUCZYLIŚMY SIĘ TO ROBIĆ.** *Zatrudniamy dziś 800 ślusarzy – umiemy tu podchodzić długofalowo i systemowo –* **OPOWIADA KRYSZYNA BARAN,** *prezes zarządu firmy* **WIŚNIEWSKI.***

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

Właściciel i założyciel firmy - Andrzej Wiśniowski w 1989 roku stworzył koncepcję automatycznej bramy garażowej, otwieranej na pilota. Były to czasy,



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

co trzeba wspomnieć, gdy trudno było nawet o pilota do telewizora. Dziś Wasza firma jest obecna już w 35 krajach na całym świecie i oferuje dziesiątki różnorodnych produktów związanych z wyposażeniem domów - od okien przez drzwi po ogrodzenia. Zatrudniacie ponad 2200 osób. Co jest Pani zdaniem tym magnesem, który przyciąga do pracy w Waszej firmie?

Wiele lat pracowaliśmy nad rozpoznawalnością marki WIŚNIOWSKI. Dzisiaj, zwłaszcza w segmencie bram garażowych, jesteśmy w Polsce najczęściej wskazywaną przez fachowców marką, potwierdza to chociażby najbardziej aktualny ranking ASM. Rozpoznawalność WIŚNIOWSKI jest często dobrym punktem wyjścia dla udanej rekrutacji. Potencjalni pracownicy są przecież jak klienci, do których docieramy na różne sposoby, a tym najbardziej skutecznym jest zawsze system bezpośredniej rekomendacji.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Jeśli sąsiad ma bramę marki WIŚNIEWSKI, która pracuje bezawaryjnie od 20 lat, to w okolicy takich sąsiadów, którzy zdecydują się na nasz produkt, znajdzie się wkrótce więcej. Podobnie tutaj, **NIE MA SKUTECZNIEJSZEGO SPOSOBU NA EMPLOYER BRANDING, NIŻ ZADOWOLONY, WIELOLETNI PRACOWNIK**, a takich póki co na szczęście u nas nie brakuje.

Okazją do konfrontacji tego, skrupulatnie wypracowanego przez nas, wizerunku z rzeczywistością jest już sam proces zatrudnienia, do którego w naszej organizacji – z uwagi na specyfikę branży i bogate portfolio produktowe – podchodzimy bardzo precyzyjnie.

Nowy pracownik przechodzi przez szereg szkoleń, nie tylko z narzędzi, na których pracujemy, struktury organizacyjnej w WIŚNIEWSKI, ale również z oferty

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



produktowej. Proces wdrożenia pracownika jest dla nas bardzo istotny, zaplanowany pod kątem potrzeb stanowiska pracy, wszystko po to, by wyposażyć nowego pracownika w niezbędną wiedzę nt. sposobu funkcjonowania najważniejszych obszarów firmy.

To dla nas bardzo ważne, by niezależnie od tego, do jakiego obszaru rekrutowany jest dany pracownik, miał on szansę zrozumieć, w jaki sposób działamy, na jakie wartości wspólnie pracujemy i jaką jakość chcemy finalnie dostarczyć naszym klientom do ich domów. Jednocześnie odpowiednie wdrożenie przekłada się na większą samodzielność i efektywność pracy.

Działacie w branży przemysłowej, która jest raczej zdominowana przez mężczyzn. Jak ten obszar *socialowo-inkluzywny* wdrażacie w praktyce?

Wierzymy, że różnorodność jest siłą – zarówno w produkcji, jak i w każdej innej części naszej działalności. Dlatego już na etapie rekrutacji eliminujemy wszelkie bariery – nie pytamy o płeć czy wiek, a podstawą oceny



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



kandydatów są wyłącznie kwalifikacje i spełnienie wymagań danego stanowiska.

Zasady niedyskryminacji zostały jednoznacznie określone w naszym Regulaminie Pracy, Polityce Praw Człowieka oraz Polityce Compliance. Pracownicy, bez względu na płeć, wiek czy pochodzenie, mają równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego, szkoleń (wewnętrznych i zewnętrznych – wszystkie są dofinansowywane do 50 proc.), a także awansu.

Dbamy również o elastyczność i dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb. Kobiety mają możliwość pracy w wymiarze 7 godzin dziennie do określonego wieku dziecka, zgodnie z przepisami. Pracownik może też korzystać z pracy zdalnej (home office) i elastycznych form zatrudnienia, wypracowanych indywidualnie w porozumieniu z przełożonym. Oczywiście dotyczy to tych stanowisk, na których praca może być wykonana w trybie zdalnym.



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Jakie role w Waszej branży najczęściej chcą wybrać kobiety?

Choć branża budowlana wciąż jest postrzegana jako zdominowana przez mężczyzn, od lat aktywnie pracujemy nad zmianą tego obrazu. Jako pierwsza kobieta zatrudniona w firmie WIŚNIOWSKI – z 33-letnim stażem – mam osobisty wkład w to, by wskaźnik zatrudnienia kobiet systematycznie rósł. Dziś kobiety z powodzeniem realizują się zarówno w obszarach administracyjnych, jak i produkcyjnych czy zarządczych.

*W strukturach administracyjnych kobiety kierują m.in. działem księgowości czy marketingu. Co więcej, **ZAJMUJĄ AŻ 25% STANOWISK DYREKTORSKICH W NASZEJ FIRMIE.***

Na obszarach produkcyjnych panie doskonale sprawdzają się w takich zadaniach jak pakowanie ak-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



cesoriów, etykietowanie czy obsługa maszyn do zgrzewania profili.

Choć prace te mogą wydawać się rutynowe, wymagają dużej precyzji i konsekwencji – cech, w których kobiety wykazują się ponadprzeciętną skutecznością. Cenimy także rolę kobiet w kontroli jakości, gdzie kluczowe znaczenie mają dokładność, dbałość o detale oraz umiejętność przygotowania kompletnej dokumentacji. Mamy również kobiety, które świetnie radzą sobie jako ślusarze czy malarze proszkowi – co jeszcze kilka lat temu wydawałoby się nietypowe. Warto dodać, że wydziałami pomocniczymi, takimi jak malarstwo, zarządza u nas właśnie kobieta, mająca w swoich strukturach około 250 osób. To najlepszy dowód na to, że kompetencje nie mają płci.

Wyróżniacie się zaawansowanymi technologiami przemysłowymi - macie własne m.in. linię do produkcji PVC, produkcji paneli kratowych, nowoczesne ocynkownie, linie do malowania proszkowego. Jak

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

w tym złożonym środowisku przemysłowym dbacie o bezpieczeństwo pracowników?

Bezpieczeństwo traktujemy jako integralny element kultury organizacyjnej. Kluczowe jest dla nas to, by pracownicy chcieli i mieli realną możliwość zadbania o własne bezpieczeństwo oraz widzieli w tym wartość. Już na etapie projektowania nowych linii czy stanowisk pracy uwzględniamy opinie specjalistów ds. BHP, ergonomii oraz samych użytkowników końcowych, a więc właśnie naszych pracowników. Przy wdrażaniu innowacyjnych technologii, jak np. laserowe systemy spawania, współpracujemy z zewnętrznymi ekspertami (m.in. CIOP) czy producentami środków ochrony. To pozwala nam nie tylko spełniać normy, ale wyznaczać standardy bezpieczeństwa. Przed wprowadzeniem nowych rozwiązań testujemy je z udziałem załogi – przekazujemy środki ochrony indywidualnej do użytkownika i zbieramy opinie na temat ich komfortu, skuteczności i ergonomii.



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Bardzo dużą wagę przywiązujemy do edukacji – coroczne szkolenia dla pracowników produkcyjnych i kadry kierowniczej mają na celu nie tylko przypomnienie procedur, ale budowanie świadomości wpływu bezpieczeństwa na zdrowie i jakość życia.

Ważnym elementem są inicjatywy od-
dolne – działa u nas **AKTYWNA GRUPA
LIDERÓW BHP. TO PRACOWNICY, KTÓ-
RZY SĄ OBECNI NA PRODUKCJI I ZNAJĄ
REALIA PRACY.** Regularnie spotykają
się z przedstawicielami zarządu, wska-
zują problemy i wspólnie wypracowują
rozwiązania.

Dbamy też o to, by technologia wspierała bezpie-
czeństwo – automatyzujemy procesy, redukujemy
ręczne prace transportowe, wdrażamy ergonomiczne
stanowiska. Dodatkowo funkcjonuje u nas Grupa Szyb-

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

kiego Reagowania – przeszkolony zespół z dostępem do specjalistycznego sprzętu, gotowy do działania w sytuacjach nagłych. Wszystkie działania są zgodne z systemem zarządzania BHP regulowanym wg ISO 45001:2018 – ale co najważniejsze, staramy się, by nie był to system „na papierze”, tylko realnie funkcjonujący model, w którym każdy ma głos i realny wpływ.

Mamy również rozwiązania technologiczne wspierające „bezpieczną pracę” takie jak bezpieczne stanowiska zrobotyzowane.

To znaczy?

Przykładem jest chociażby stanowisko zakładania siatek do malowania proszkowego lub zakładania siatek ogrodzeniowych na zawieszki w procesie cynkowania ogniowego. O ile sama siatka do przeniesienia i zawieszenia dla dwóch pracowników jest względnie lekka, to kiedy wyobrazimy sobie, że ten pracownik dźwiga ją przez całą zmianę, robi się zwyczajnie uciążliwa. Dzisiaj te prace wykonują za naszych ludzi roboty, ale do-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



dam, że ta innowacja nie wiązała się z redukcją etatów. W firmie WIŚNIEWSKI lubimy mówić, że dzięki technologiom te etaty udaje nam się odzyskać, by jeszcze skuteczniej optymalizować procesy produkcyjne.

Przystosowanie naszych linii technologicznych w myśl przemysłu 4.0 to
ROZWIĄZANIA, KTÓRE W DUŻEJ MIERZE SĄ REALIZOWANE WŁAŚNIE Z MYŚLĄ O BEZPIECZEŃSTWIE *i higienie pracy naszych pracowników.*

Na jakie dodatkowe benefity mogą liczyć wasi pracownicy?

Od samego początku – jeszcze na etapie rekrutacji – jasno komunikujemy, że rozwój naszych pracowników to jeden z kluczowych filarów firmy. Zapewniamy wsparcie w adaptacji i zdobywaniu nowych kwalifikacji, a w dalszej perspektywie oferujemy system szko-

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

leń, kursów oraz dofinansowanie do edukacji czy inne benefity, takie jak – wydawany zupełnie bezpłatnie – codzienny, ciepły i zbilansowany posiłek dla każdego pracownika czy karty MultiSport.

Pracownicy mogą korzystać z dofinansowania do nauki w szkołach średnich i wyższych, uczestniczyć w kursach językowych, szkoleniach zawodowych i technicznych. Proponujemy również szkolenia SEP, kursy spawalnicze we wszystkich kategoriach, uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych, suwnic, podestów ruchomych, żurawi stacjonarnych czy też kursy na operatora koparek, walców i innych maszyn budowlanych. Dodatkowo wspieramy zdobywanie uprawnień budowlanych – m.in. z zakresu montażu rusztowań – oraz organizujemy szkolenia dla instruktorów nauki zawodu.

Pracują u Was specjaliści takich zawodów jak: elektromechanik, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, monter stolarki budowlanej, operator obra-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



biarek skrawających, ślusarz. Nie są to zawody, w których rekrutacje są łatwe do przeprowadzenia.

To prawda – firma WIŚNIEWSKI opiera swoją działalność na produkcji, a za jej sukcesem stoją specjaliści w zawodach technicznych. Dla przykładu: zatrudniamy dziś blisko 800 ślusarzy, co najlepiej pokazuje skalę i zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycznych. W obecnych realiach rynkowych – nie tylko w Polsce, ale i globalnie – pozyskiwanie takich specjalistów to poważne wyzwanie.

Dlatego postawiliśmy na długofalowe, systemowe podejście. W odpowiedzi na rosnące trudności rekrutacyjne nawiązaliśmy strategiczną współpracę z Branżową Szkołą I stopnia PRAKTYK, która została powołana z myślą o kształceniu młodych fachowców. Uczniowie tej trzyletniej szkoły zawodowej już od pierwszych miesięcy nauki zdobywają praktyczne doświadczenie w rzeczywistym środowisku produkcyjnym.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Każdego roku szkołę kończy około 130 uczniów, choć już teraz wiemy, że z uwagi na niż demograficzny, w przyszłym roku będzie ich mniej. Uczniowie otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę oraz możliwość uzyskania premii uzależnionej od poziomu zaangażowania. Choć nie jesteśmy w stanie zatrudnić wszystkich absolwentów, wypuszczamy na rynek pracy solidnych, dobrze przygotowanych fachowców.

Warto podkreślić, że firma WIŚNIEWSKI posiada status atestowanego ośrodka szkoleniowego dla spawaczy, dlatego wszystkim pełnoletnim uczniom oferujemy kurs spawania realizowany w naszym zakładzie. Dodatkowo szkoła umożliwia zdobycie uprawnień do obsługi wózków widłowych, suwnic i podestów ruchomych. Każdy pełnoletni uczeń może wybrać jeden, najbardziej kosztowny kurs – w całości finansowany przez szkołę.

Czy mają u Państwa szanse na pracę osoby, które chciałyby się zajmować technologiami i ich rozwojem np. w obszarze smart home czy automatyka?



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Inwestujemy w nowoczesne technologie i rozwój rozwiązań z obszaru smart home, czego najlepszym przykładem jest nasze autorskie rozwiązanie WIŚNIEWSKI Connected. To przełomowy system, który jako pierwszy w Polsce oferuje inteligentne zarządzanie bramą garażową w standardzie – bez konieczności dodatkowych instalacji czy central sterujących. Dzięki napędowi SPARK i intuicyjnej aplikacji, użytkownicy mogą zdalnie zarządzać swoją bramą, monitorować jej aktywność, kontrolować dostęp i dbać o bezpieczeństwo – wszystko w oparciu o technologię, którą sami tworzymy i rozwijamy.

*To oznacza, że **W NASZYM ZESPOLE JEST SPORO MIEJSCA DLA SPECJALISTÓW**, którzy chcą angażować się w tworzenie nowoczesnych, skalowalnych rozwiązań z obszaru automatyki i IoT.*



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Osoby z pasją do innowacji, zainteresowane funkcjonalnością systemów smart home, mają u nas realną przestrzeń do działania, rozwoju i wpływu na kierunek, w jakim zmienia się branża.

WIŚNIEWSKI Connected to dopiero początek – a technologie, które rozwijamy, stają się standardem na rynku, nie tylko opcją premium.

Jakie akcje specjalne realizujecie dla swoich pracowników?

Jako firma zlokalizowana tuż przy trasie Velo Dunajec – oferujemy udogodnienia dla rowerzystów, działa u nas również pracowniczy klub rowerowy. Wspieramy integrację zespołu poprzez cykliczne wydarzenia, takie jak do- roczny wieczór andrzejkowy czy udział naszych pracowników w Regatach Stowarzyszenia Monterów Stolarki.

Dbamy także o ich rodziny – dzieci mają możliwość uczestnictwa w projekcie „Naukowa Wioska”, który w atrakcyjny sposób rozwija zainteresowania naukowe najmłodszych.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Troszczymy się również o naszą sieć partnerską. Każdego roku organizujemy specjalne wydarzenie dla 100 najlepszych punktów handlowych z całej Polski – WIŚNIOWSKI Business Club. To okazja do integracji, budowania trwałych relacji i uhonorowania partnerów, którzy współtworzą sukces naszej marki. Na uznanie zasługuje też inicjatywa Szlachetna Paczka, która zrodziła się z oddolnej potrzeby pracowników. Co roku wspólnie przygotowujemy pomoc dla potrzebującej rodziny, dając wyraz solidarności, empatii i odpowiedzialności społecznej.

Jesteście firmą zarządzającą biznesem z okolic Nowego Sącza i chwalicie się, że stawiacie na patriotyzm lokalny.

Aby Polska mogła aspirować do roli globalnego lidera gospodarczego, niezbędna jest ścisła współpraca państwa z rodzimymi firmami oraz tworzenie warunków sprzyjających ich rozwojowi. Nasza działalność od początku opiera się na silnych związkach z lokalną spo-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

łecznością i regionem, który stał się fundamentem naszego rozwoju. Wybór lokalizacji nie był przypadkowy – Wielogłowy to rodzinne strony założyciela firmy, Andrzeja Wiśniowskiego. Inwestycja w to miejsce pozwalała nam nie tylko pielęgnować lokalne korzenie, ale również aktywnie wspierać społeczność poprzez tworzenie nowych miejsc pracy.

Jednocześnie niższe koszty operacyjne i produkcyjne – w porównaniu z dużymi ośrodkami miejskimi, takimi jak Kraków czy Warszawa – umożliwiają nam
EFEKTYWNĄ OPTYMALIZACJĘ PROCESÓW I DALSZY ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA.

Patriotyzm lokalny rozumiemy jednak nie tylko jako działanie na rzecz rozwoju ekonomicznego, ale i społecznego. Przykładem takiego podejścia jest Fundacja

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW




Horyzont360, powołana przez Andrzeja Wiśniowskiego w 2016 roku, która realizuje projekty mające realny wpływ na życie mieszkańców oraz ochronę środowiska naturalnego. Szczególną uwagę poświęca inicjatywom skierowanym do dzieci i młodzieży, wykorzystując nowoczesne technologie jako narzędzie edukacji i inspiracji. Poprzez projekty VR, robotykę czy kreatywne warsztaty ekologiczne pokazuje młodym ludziom, jak w innowacyjny sposób troszczyć się o naszą planetę.

Kogo dziś poszukujecie?

Największy nacisk kładziemy na rekrutację specjalistów ds. sprzedaży z biegłą znajomością języków obcych – szczególnie angielskiego, niemieckiego i francuskiego. Poszukujemy osób, które potrafią skutecznie budować relacje z klientami na rynkach zagranicznych i rozumieją specyfikę sprzedaży B2B w środowisku międzynarodowym. Równolegle – ze względu na sezonowy wzrost zamówień – obserwujemy zwiększone

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

zapotrzebowanie na wykwalifikowanych operatorów maszyn CNC oraz specjalistów w zakresie obróbki aluminium. To kluczowe obszary wspierające naszą produkcję, szczególnie w okresach wzmożonego popytu. Stawiamy na kompetencje i zaangażowanie – zapewniając stabilne warunki pracy oraz możliwość rozwoju w ramach nowoczesnej organizacji o ugruntowanej pozycji rynkowej. 

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Halina
Podgórnay*

**ZAUFANIE, KTÓRE
ZOBOWIĄZUJE**



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*Co oznacza dla firmy FAKRO wyróżnienie w rankingu najlepszych polskich pracodawców, jak wygląda codzienna praca nad budowaniem zaangażowania i **DLACZEGO FIRMA STAWIA NA ODPOWIEDZIALNE PRZYWÓDZTWO, ROZMAWIAMY Z HALINĄ PODGÓRNY, Dyrektorką ds. Personalnych FAKRO.***

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

FAKRO znalazło się w grupie 50 najlepszych pracodawców w Polsce. Co tak naprawdę dla Państwa oznacza to wyróżnienie?

Jesteśmy polską firmą z prawie 35 - letnią tradycją. Tytuł „najlepszego pracodawcy” traktujemy jako dowód zaufania i wyraz uznania dla kultury organizacyjnej, którą wspólnie tworzymy. To nie tylko nagroda, ale także zobowiązanie, by nadal rozwijać się jako firma odpowiedzialna społecznie i skoncentrowana na lu-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



dziach. To wyróżnienie pokazuje, że można prowadzić biznes na skalę międzynarodową, dbając jednocześnie o krajową gospodarkę.

Fundamentami firmy są wartości, takie jak innowacyjność, rozwój, wiarygodność, odpowiedzialność. To „schodki” wynoszące organizację wysoko w rankingach najlepszych pracodawców. Jak w codziennej pracy realizujecie Państwo wartości firmowe?

Innowacyjność przejawia się w podejściu do pracy. Zachęcamy naszych pracowników do dzielenia się pomysłami, w ramach programu zgłaszania pomysłów „ZIELONE PUNKTY”.

Te najlepsze, usprawniające codzienną pracę są wdrażane i gratyfikowane. Kreatywność naszych pracowników widać w liczbach. Jesteśmy autorem ponad 240 zgłoszeń patentowych, a jak podaje Europejski



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Urząd Patentowy, FAKRO uplasowało się na pierwszym miejscu wśród polskich firm pod względem liczby złożonych zgłoszeń patentowych w 2023 roku.

Rozwój wspieramy na wielu poziomach - oferując szkolenia, czy kursy językowe realizowane klasycznie oraz za pośrednictwem platformy szkoleniowej. Pracownicy mają dostęp do narzędzi, które pomagają im podnosić swoje kompetencje w sposób dopasowany do indywidualnych potrzeb. Wiarygodność skrupulatnie budujemy przez lata działalności. Klienci ufają nam, ponieważ dostarczamy im jakościowe produkty. Dla pracowników jesteśmy stabilnym pracodawcą, dającym bezpieczne zatrudnienie. Jesteśmy odpowiedzialni za naszych pracowników. Staramy się realnie odpowiadać na ich potrzeby, dlatego regularnie prowadzimy badania opinii pracowniczej i – co najważniejsze – podejmujemy konkretne działania na ich podstawie.

Jakie działania podejmujecie Państwo, aby być w kontakcie z pracownikami i słuchać ich głosu?

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Efektywna komunikacja i dialog to podstawa współpracy oraz budowania wewnętrznego zaufania.

W naszej organizacji komunikujemy się ze sobą różnymi kanałami. Z jednej strony są to oficjalne spotkania zarządu i kadry zarządzającej, z drugiej – komunikatory ułatwiające szybki dostęp do informacji dla każdego pracownika. Cyklicznie odbywają się spotkania zarządu czy spotkania operacyjne kadry zarządzającej. Podczas nich poruszane są najważniejsze kwestie dotyczące bieżącej działalności i strategicznych działań firmy.

*Powołaliśmy do życia **GRUPĘ F1**. Nad-
rzędnym celem tego zespołu jest budo-
wanie współodpowiedzialności za za-
rządzanie organizacją.*

Bezpośrednia komunikacja między pracownikami, a zarządem wpływa jednocześnie na wiele aspektów, takich jak: dostęp do informacji, wiarygodność, moż-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Główna siedziba firmy Fakro mieści się w Nowym Sączu, ale firma działa na ponad 60 rynkach na świecie i zatrudnia około 4 tysiące pracowników.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



liwość konstruktywnej dyskusji, współuczestniczenie w procesie decyzyjnym, doskonalenie umiejętności efektywnej współpracy, czy poczucie sprawstwa.

*Cyklicznie organizujemy **BADANIA OPINII PRACOWNICZEJ**. Wyniki badania prezentujemy i omawiamy podczas spotkań ze wszystkimi grupami pracowników, szukamy wspólnie rozwiązań.*

Efektem tej pracy jest podjęcie przez Zarząd zobowiązań co do realizacji zaakceptowanych zmian.

Bezpieczeństwo i stabilizacja to według Państwa pracowników ważne potrzeby. Jak FAKRO odpowiada na te oczekiwania?

Zdajemy sobie sprawę, że poczucia bezpieczeństwa i stabilne zatrudnienie wpływają na zaangażowanie, determinację i efektywność. Prowadzimy politykę zatrud-



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



nienia opartą na całych rodzinach oraz poleceniach pracowników. W okresie wakacyjnym otwieramy płatny program staży i praktyk, skierowany w szczególności do dzieci naszych pracowników. Dbając o bezpieczeństwo naszych pracowników, prowadzimy szereg działań z zakresu BHP. Oferujemy też szeroki pakiet benefitów, takich jak ubezpieczenia zdrowotne i życiowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, karty sportowe, a także programy profilaktyczne i edukacyjne o tematyce prozdrowotnej, czy szkolenia z pierwszej pomocy. Dbamy również o rozwój zawodowy naszego zespołu, bezpieczeństwo i stabilizację. Cieszymy się, bo pracownicy zostają z nami na lata. Średni staż pracy w FAKRO wynosi aż 13 lat.

Rozwój zawodowy to ważny element strategii HR. Jakie możliwości rozwoju oferujecie Państwo pracownikom na co dzień?

Inwestujemy w rozwój kompetencji na wielu poziomach. Oferujemy szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, kursy językowe, wsparcie dla liderów, czy specjalistyczne



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

szkolenia dla pracowników wydziałów produkcyjnych. Zależy nam na tym, aby pracownicy mogli rozwijać się w swoim tempie, w obszarze, który jest dla nich ważny, a ich potencjał został jak najlepiej spożytkowany dla samorozwoju i jednocześnie dla rozwoju firmy.

Jesteście Państwo firmą aktywną w obszarze CSR'u. Jakie znaczenie ma dla Państwa angażowanie się w życie lokalnej społeczności? W jaki sposób działania poza firmą wpływają na budowanie marki pracodawcy?

Nasza odpowiedzialność nie kończy się na murach firmy. Wspieramy lokalne szkoły, organizujemy warsztaty edukacyjne, sponsorujemy wydarzenia sportowe dla dzieci i młodzieży, nie zapominamy o instytucjach kultury. Wierzymy, że silna społeczność lokalna to również silne środowisko pracy. Te działania pokazują nasze wartości i budują zaufanie – nie tylko jako pracodawcy, ale też jako sąsiada i partnera. Te działania nie wynikają z obowiązku, lecz z autentycznego przekona-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

nia, że silna, zintegrowana społeczność lokalna tworzy również silne środowisko pracy.

*„Inwestując w ludzi wokół nas, inwestujemy w długofalowy **ROZWÓJ REGIONU**, a tym samym także naszej firmy.*

Angażowanie się w życie społeczne buduje też pozytywny wizerunek i markę FAKRO, jako pracodawcy bliskiego ludziom.


Na czym Pani zdaniem, polega dziś odpowiedzialne przywództwo w HR? Jakie wyzwania wiążą się z jego realizacją?

Odpowiedzialne przywództwo to umiejętność empatii, słuchania drugiego człowieka, ale również odwaga w podejmowaniu decyzji, dostrzeganie szerszej perspektywy. Nasza HR' owa codzienność jest bardzo dynamiczna - z jednej strony rosnące oczekiwania pracowników, z drugiej konieczność utrzymania konku-

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

rencyjności. Kluczem jest elastyczność i konsekwencja w działaniach. Po otrzymaniu nagrody nie spochniemy na laurach. Planujemy dalszy rozwój kultury feedbacku, wzmacnianie wewnętrznej, otwartej i transparentnej komunikacji oraz planowanie możliwości rozwoju dla pracowników.

I na koniec - co według Pani czyni firmę naprawdę dobrym miejscem do pracy?

Ludzie. Atmosfera wzajemnego szacunku i zaufania. Dobre miejsce pracy to takie, gdzie nie tylko się pracuje, ale też rozwija, inspiruje i czuje bezpiecznie. W FAKRO każdego dnia staramy się właśnie takie warunki tworzyć. 

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



KGHM: MIEDŹ MAGNESEM NA PRACOWNIKÓW



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

KGHM OD LAT PLASUJE SIĘ W GRONIE NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW W POLSCE, co potwierdzają reprezentatywne badania dotyczące wizerunku marki pracodawcy i czynników atrakcyjności zatrudnienia. **PRACOWNIKÓW JAK MAGNES PRZYCIĄGAJĄ OFEROWANE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU, WYSOKA KULTURA PRACY, ATRAKCYJNY SYSTEM WYNAGRODZEŃ** i bogate benefity pracownicze.

Tekst: **Katarzyna Świrydowicz**

Odwiedzając Zagłębie Miedziowe, trudno nie spotkać kogoś, kto pracuje w KGHM albo dla KGHM. Pracowników miedziowego giganta można bezbłędnie rozpoznać na ulicach czy w sklepach: choćby po odzieży z charakterystycznym, czteroliterowym logo. Nic dziwnego. KGHM jest nie tylko największym pracodawcą w regionie, ale również



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

jednym z największych w Polsce. Pracodawcą, który nie tylko dobrze płaci (co doskonale widać na mapie gmin, w których najlepiej się zarabia) ale i dba o swoich ludzi i region, poprzez szereg akcji czy inicjatyw wspierających życie społeczne, dzięki czemu mieszkańcy identyfikują się z firmą.

Miedziowa Spółka

Przedstawmy samą firmę. KGHM zajmuje się wydobywaniem i przetwórstwem cennych surowców naturalnych, przede wszystkim miedzi. Kontroluje 40 mln ton rud tego surowca, ale także molibdenu, niklu, złota, platyny, palladu. Prowadzi projekty górnicze na trzech kontynentach – poza Europą, w obu Amerykach.

Plasuje się w ścisłej czołówce producentów miedzi. W roku 2024 r. koncern zajął 8. miejsce na świecie, jeśli chodzi o produkcję miedzi elektrolitycznej, oraz 2. miejsce w rankingu World Silver Survey 2025 w kategorii największych producentów srebra. KGHM od



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

kilku lat utrzymuje się na 1. miejscu, jeśli chodzi o największe kopalnie srebra na świecie. Dzięki produkcji innych metali, koncern zajmuje mocną pozycję w gronie światowych przedsiębiorstw multisurowcowych.

*Sercem koncernu jest największe w Europie **ZŁOŻE RUDY MIEDZI** zlokalizowane w południowo-zachodniej Polsce, na Dolnym Śląsku.*

To tu znajdują się zakłady górnicze: Rudna – jedna z największych głębinowych kopalń rudy miedzi na świecie, Lubin – najstarsza kopalnia w Zagłębiu Miedziowym, oraz Polkowice-Sieroszowice, a także Huty Miedzi Głogów i Legnica oraz Huta Miedzi Cedynia – nowoczesna walcownia produkująca najwyżej przetworzone produkty z miedzi oferowane przez KGHM. Ciąg technologiczny KGHM Polska Miedź S.A. łączy ze sobą kopalnie, zakład wzbogacania rud, huty oraz za-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

kłady zajmujące się procesem unieszkodliwiania odpadów powydobywczych.

Nie tylko górnicy i metalurdzy

W Oddziałach KGHM Polska Miedź S.A. na Dolnym Śląsku pracuje niemal 19 tys. osób. W całej Grupie Kapitałowej, w tym zakładach produkcyjnych w Ameryce Północnej i Południowej, jest ich łącznie ponad 34 tys. Jednak myliłby się ten, kto sądziłby, że wśród nich to wyłącznie górnicy i hutnicy.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. zajmuje się nie tylko kopalnictwem rud miedzi i metali nieżelaznych oraz produkcją innych metali, m.in. miedzi, srebra, molibdenu, niklu, złota, platyny, palladu, a także produkcją wyrobów z miedzi i metali szlachetnych. W zakres jej działalności wchodzi m.in. recykling metali nieżelaznych, usługi budownictwa podziemnego, produkcja maszyn i urządzeń górniczych, usługi transportowe, usługi z zakresu badań, analiz i projektowa-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW





50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

nia, odzyskiwanie metali towarzyszących rudom miedzi, a nawet produkcja kruszyw drogowych. Do obsługi tych wszystkich obszarów potrzebni są specjaliści.

Dlatego KGHM oferuje ścieżki rozwoju w wielu dziedzinach związanych nie tylko z górnictwem i metalurgią, ale także mechatroniką, elektryką, energetyką czy ochroną środowiska.

Dobry pracodawca

KGHM postrzegany jest jako bardzo dobry pracodawca. Potwierdzają to nagrody i wyróżnienia, które firma regularnie zdobywa. Co roku zajmuje wysoką pozycję choćby w Randstad Employer Brand Research – reprezentatywnym badaniu dotyczącym wizerunku marki pracodawcy i czynników atrakcyjności zatrudnienia. W tym prestiżowym zestawieniu KGHM jest obecny od 2011 r., kilkakrotnie plasując się na podium w kategorii najlepszych pracodawców. Niezmiennie pozostaje też liderem sektora „Surowce i paliwa”.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Respondenci wśród głównych atutów miedziowego koncernu wymieniają dobrą sytuację finansową, płace (w ubiegłorocznej edycji badania KGHM Polska Miedź zajęła 1. miejsce pod względem atrakcyjności wynagrodzenia), a także benefity, stabilność zatrudnienia, wdrażanie najnowszych technologii oraz dobrą reputację przedsiębiorstwa.

*Jak więc praca w tym koncernie wygląda w praktyce? **ZACZNIJMY OD PŁAC,** czyli tego, co budzi zwykle największą ciekawość.*

Wynagrodzenia i benefity

W KGHM SA zarabia się naprawdę dobrze. Przeciętne wynagrodzenie w spółce już od kilku lat to kilkanaście tysięcy złotych. Co ciekawe, na mocy dialogu pomiędzy pracodawcą, a stroną społeczną, co roku jest ono



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

waloryzowane. I choćby dlatego, od 1 stycznia tego roku pracownicy dostali podwyżki stawek płac zasadniczych o 9,2 proc. Pod względem wysokości płac koncern utrzymuje się zatem w czołówce pracodawców w Polsce.

Ponadto, oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia, firma oferuje pracownikom m.in.: 14. pensję, nagrodę z zysku, nagrody jubileuszowe, świadczenia wypoczynkowe, ekwiwalent na pokrycie wydatków szkolnych i odprawę emerytalno-rentową.

Benefity pozapłacowe

Wysokie płace to jednak nie wszystko. Pracownicy KGHM Polska Miedź mają zapewnioną abonamentową opiekę medyczną. Są objęci ubezpieczeniami grupowymi. Uzyskują również dofinansowanie dojazdów do pracy, do wypoczynku dzieci i młodzieży, a także do imprez kulturalno-oświatowych. Zatrudniając się w KGHM, można też liczyć na pakiety sportowe, a po przepracowaniu kilku lat, w razie potrzeby – na wczasy



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

profilaktyczno-lecznicze. Zatrudnieni w KHGM są również objęci Pracowniczym Programem Emerytalnym, a przechodząc na emeryturę mają dostęp do najwyższej, możliwej stawki emerytalnej. Firma dba także o przyszłych mieszkańców regionu, oferując w swoim portfolio program CUdowni Rodzice, dzięki któremu pracownicy z okazji narodzin dziecka otrzymują pakiety upominkowe (do grudnia ub. roku trafiły do ponad 2 tys. rodziców).

Stabilność zatrudnienia

Pracownicy KHGM nie muszą obawiać się o swoje miejsca pracy. Nie tylko dlatego, że miedź to surowiec krytyczny, a według prognoz globalne zapotrzebowanie na nią w ciągu 10 lat może się zwiększyć nawet o 20 proc (agenda ONZ ds. handlu i rozwoju UNCTAD prognozuje wzrost światowego popytu na miedź o ponad 40 proc. między rokiem 2023 a 2040). To także efekt mądrej strategii pracowniczej – wskaźnik fluktuacji



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW





50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

czy odejść z firmy jest od wielu lat na niskim poziomie, poniżej 10 procent. A zdecydowana większość, to po prostu efekt przejścia na emeryturę.

*Niemniej czynnikiem zachęcającym do pozostania w firmie aż do emerytury, jest stale rosnący popyt na miedź. To właśnie ona – po znacznie droższym srebrze – **MA NAJWIĘKSZĄ SPOŚRÓD WSZYSTKICH METALI PRZEWODNOŚĆ** elektryczną i dlatego będzie niezbędna do budowy infrastruktury odnawialnych źródeł energii i sieci przesyłowych.*

Na przykład budowa elektrowni słonecznej o mocy 1 MW wymaga od 3,1 do 4,5 t miedzi. Zapotrzebowanie na miedź napędza również rozwój elektromobilności: do produkcji samochodu elektrycznego potrzeba czte-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

rokrotnie więcej miedzi niż do tego z napędem spalinowym. Ludzie o tym wiedzą, dlatego wiążą się z firmą przeważnie na całe życie.

Szkolenia i rozwój

Jak podkreślają przedstawiciele KGHM, spółce zależy na rozwoju pracowników, umożliwianiu im zdobywania kompetencji niezbędnych do rozwijania ścieżek kariery. Miedziowy koncern oferuje zatem różnorakie możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych, menedżerskich i specjalistycznych. To m.in. dofinansowanie nauki na studiach wyższych (również MBA) oraz na studiach podyplomowych. Pracownicy mogą uczestniczyć również w szkoleniach m.in. podnoszących kompetencje językowe (nauka języków obcych), menedżerskie czy interpersonalne. W spółce realizowane są także szkolenia wymagane określonymi przepisami, m.in. z zakresu BHP oraz szkolenia i egzaminy dające uprawnienia do objęcia konkret-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

nych stanowisk wymagających umiejętności specjalistycznych.

Realne korzyści dla klas patronackich

KGHM myśli też o przyszłych kadrach, mocno inwestując w rozwój młodych ludzi. Od 2018 działa program „Kompetentni w branży górniczo-hutniczej”, oceniany jako jeden z najlepszych w kraju programów łączących biznes z edukacją. „Kompetentni”, to program klas patronackich dla uczniów szkół ponadpodstawowych, które działają w 10 szkołach regionu Zagłębia Miedziowego. Patronatem objęte są zawody ważne z perspektywy przemysłu miedziowego. Obok klas górniczych czy związanych z metalurgią, koncernowi KGHM zależy również na elektrykach, automatykach, mechatronikach czy mechanikach.

Uczniowie mają nie tylko możliwość otrzymania stypendiów, mogą również uczestniczyć w praktykach zawodowych w oddziałach KGHM czy przeznaczonych



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Uczniowie szkół patronackich KGHM

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



dla nich programach stażowych. Ale też organizowane są dla nich różne inicjatywy - sportowe, edukacyjne, olimpiady wiedzy o KGHM czy nawet warsztaty robienia biżuterii z... miedzi. Celem jest pokazanie firmy z nieco innej perspektywy, zbudowania relacji z młodym pokoleniem, które w przyszłości może stanowić o sile Spółki. A przy okazji pokazać, że KGHM może być dla nich najlepszym miejscem do rozwoju.

*Efektom tej pracy jest ilość absolwentów programu, którzy podjęli pracę w Oddziałach KGHM. **NA DZIŚ JEST ICH 528**, a w tej grupie jest także pierwsza kobieta na stanowisku robotniczym.*

Absolwenta kierunku mechatronicznego, dzięki programowi stażowemu dla „Kompetentnych”, znalazła zatrudnienie w Oddziale ZG Rudna i dziś jest mechanikiem pod ziemią. Sam program cieszy się ogromną



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



popularnością wśród uczniów i wielu z nich z chęcią chce dołączyć do #TeamKompetentni.

Bezpieczeństwo

Jedną z najważniejszych wartości KGHM w odniesieniu do pracowników, środowiska, jak i społeczności lokalnych jest bezpieczeństwo – deklaruje spółka. Dlatego firma buduje kulturę bezpiecznej pracy opartej na szkoleniu pracowników, wdrażaniu innowacyjnych technologii oraz systemów zarządzania bezpieczeństwem.

Organizację pracy w KGHM podporządkowano zasadzie „Zero szkód”. Celem jest identyfikacja zagrożeń, właściwe przygotowanie pod względem bezpieczeństwa i wyposażenie w odpowiednie środki techniczne wszystkich stanowisk pracy w kopalniach i zakładach. Firma posiada systemy wczesnego reagowania na możliwość wystąpienia awarii i stale monitoruje stan środowiska pracy.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Jest to niezbędne, bo KGHM prowadzi wydobywanie rud miedzi i innych metali w kopalniach podziemnych, których pokłady eksploatacyjne znajdują się nawet poniżej 1000 metrów pod ziemią, oraz w zakładach odkrywkowych. Urobek trafia do hut i zakładów przetwórczych. Są to wymagające i związane z wieloma zagrożeniami środowiska pracy.

Poprawie bezpieczeństwa ma służyć kampania „Jestem świadomy konsekwencji – odpowiedzialny za siebie i innych”, która ma na celu eksponowanie znaczenia BHP w codziennej pracy oddziałów KGHM. Podkreślając, że w kwestii bezpieczeństwa nie ma miejsca na kompromisy, kampania kładzie nacisk na to, że działania i decyzje pracowników mają realny wpływ na to, jak i czy wrócą do tych, którzy na nich czekają. Na szafkach pracowniczych czy w pomieszczeniach socjalnych pracownicy znajdują karteczki/postit, które imitują wiadomości od najbliższych.

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Po godzinach

Od wielu lat pracownicy KGHM znani są ze swoich akcji prospołecznych, a Wolontariat spółki jest jednym z najprężniej działających w tego typu organizacjach. To efekt zaangażowania i centralnie skoordynowanych działań.

*Akcje, które prowadzą dają nie tylko możliwość rozwoju własnych pasji i zainteresowań, ale także **POMOCY INNYM**. Wolontariusze KGHM oddają honorowo krew,*

pomagają osobom niepełnosprawnym, sprzątajają lasy czy też chronią pszczoły (w pobliżu oddziałów KGHM stanęło już kilkanaście uli).


Tradycją jest, że z okazji tłustego czwartku słodkości w Oddziałach sprzedawane są pod hasłem „Pączek ze szlachetnym nadzieniem”. Zebrane w ten sposób pieniądze

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

trafiają do rodzin pracowników KGHM, którzy potrzebują wsparcia w zakresie leczenia czy rehabilitacji. Tylko w 2025 r. uzyskano na ten cel kwotę ponad 178 tys. zł.

To także dbanie o otoczenie społeczne. W kwietniu wolontariusze KGHM wraz z rodzinami i przyjaciółmi przybyli w okolice Huty Miedzi Głogów, aby razem posadzić tysiące nowych dębów i buków. W ten sposób pracownicy KGHM po raz kolejny uczcili Światowy Dzień Ziemi.

Nic dziwnego, że dzięki swoim działaniom KGHM w regionie Zagłębia Miedziowego jest pracodawcą pierwszego wyboru. Świadczy o tym także zainteresowanie firmą na targach pracy, podczas których kordinatorzy miedziowej spółki, ubrani w charakterystyczne koszule w kratę, prezentują szeroką ofertę.

Za wyborem takiego pracodawcy przemawia nie tylko różnorodność możliwości, ale i szeroki wachlarz pracowniczych korzyści. 

PRZYSZŁOŚĆ JEST **Z MIEDZI**

Globalny lider w produkcji miedzi i srebra. Gigant, wizjoner odkrywca w branży wydobywczej i produkcyjnej. Od ponad 60 lat wydobywamy i przetwarzamy cenne zasoby ziemi, skutecznie budując pozycję lidera branży. Dzięki wiedzy i doświadczeniu naszych pracowników tworzymy produkty, które umożliwiają zrównoważony rozwój świata.

www.kghm.com



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



*Jolanta
Dąbrowska*

KRUK S.A.: RÓŻNORODNOŚĆ NAS NAKRĘCA



50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

*Firma KRUK S.A. doceniana jest między innymi za to, że dąży do tworzenia inkluzywnej kultury organizacyjnej opartej na zasadach równości płci i różnorodności. **W ROZMOWIE Z JOLANTĄ DĄBROWSKĄ, DYREKTORKĄ DS. HR W KRUK S.A., PRZYJRZELIŚMY SIĘ TEMU, JAKIE KROKI PODEJMUJE FIRMA, ABY KAŻDY PRACOWNIK CZUŁ SIĘ W NIEJ SWOBODNIE I BEZPIECZNIE.***

Rozmawiała **Klaudia Markiewicz**

Czym wasza oferta jako organizacji tworzącej miejsca pracy wyróżnia się Pani zdaniem na rynku?

Niewątpliwie, o unikalności KRUKa świadczy kultura organizacyjna, której fundamentem są firmowe wartości widoczne w codziennym działaniu i procesach. Jesteśmy zorientowani na ludzi, którzy są naszym

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



największym kapitałem. Tworzymy przyjazne i rozwojowe środowisko pracy, czego dowodem jest długi staż pracy pracowników – blisko 40 proc. pracowników KRUK S.A. w Polsce pracuje z nami 10 lat i więcej.

O atrakcyjności naszej firmy jako pracodawcy przemawia także uważność na kwestie płacowe. Skorygowana luka płacowa w całej Grupie KRUK wyniosła w 2024 roku zaledwie 0,6 proc., a w Polsce 0 proc. Jesteśmy dumni z tych wyników.

Jakie kroki podejmuje firma, aby zapewnić równe warunki płacowe dla wszystkich pracowników?

Jedną z naszych firmowych wartości jest szacunek. W KRUKu kierujemy się zasadami równego traktowania pracowników i możliwości rozwoju bez względu na płeć, wiek czy narodowość. Dlatego też równość, również warunków płacowych, jest dla nas bardzo istotna. Kilka lat temu zauważyliśmy różnice, które zaczęliśmy analizować. Obecnie dwa razy w roku mierzymy lukę płacową.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Na koniec 2024 roku skorygowana luka płacowa mierzona na identycznych stanowiskach, liczona zarówno na poziomie średniej płacy zasadniczej, jak i całkowitej, wyniosła wspomniane już 0,6 proc. na poziomie całej Grupy i 0 proc. w Polsce. Realizujemy nasz cel, aby całkowicie ją wyeliminować w całej Grupie.

Zwracamy dużą uwagę na to, aby czas przebywania na urloпах rodzicielskich nie wpływał na wysokość wynagrodzenia. Płaca pracownika wracającego do pracy po takiej nieobecności równana jest do wynagrodzenia wynikającego z aktualnych widełek płacowych na danym stanowisku. Wprowadziliśmy również zasadę, że premia pracowników korzystających z urloпów macierzyńskich, tacierzyńskich, rodzicielskich wypłacana jest w pełnej wysokości, bez pomniejszeń za czas nieobecności.

Z uważnością podchodzimy także do oferty benefitów dostępnych dla naszych pracowników. Cyklicznie badamy satysfakcję pracowników z benefitów, a wy-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



niki analizujemy pod kątem ich doskonalenia i dostosowywania do potrzeb zgłaszanych przez naszych pracowników.

W 2022 roku **KRUK S.A. DOŁĄCZYŁA DO PROGRAMU TARGET GENDER EQUALITY (TGE) – RÓWNE SZANSE W BIZNESIE.** TGE to program na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, tj. Celu 5 – równość płci oraz Celu 8 – wzrost gospodarczy i godna praca.

Warto zauważyć, że w KRUKu niemal 60 proc. stanowisk menadżerskich zajmują kobiety. Co skłoniło firmę do skoncentrowania się na zatrudnianiu i awansowaniu kobiet?

Sukces KRUKa, który obecnie aktywnie działa na 5 rynkach w Europie Środkowej, współtworzyły kobiety. W naszej firmie od lat panie stanowiły bardzo wysoki



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

odsetek wszystkich pracowników na każdym szczeblu. Było to absolutnie naturalne. Duży wpływ na ukształtowanie samej kultury organizacyjnej i wartości firmy miała, ale i nadal ma postawa prezesa KRUKa, który deklaruje, że jest feministą.

Wiele firm od niedawna zwraca uwagę na parytety w swoich organizacjach. My mamy je w zasadzie od ponad 25 lat, czyli niemal od początku działania firmy. Staramy się iść dalej i podkreślać równość i różnorodność zatrudnienia w naszej firmie.

W jaki sposób firma promuje inkluzywną kulturę organizacyjną i jakie narzędzia wykorzystuje w tym celu?

W 2013 roku firma KRUK S.A. podpisała Kartę Różnorodności. Jest to międzynarodowy projekt realizowany w krajach Unii Europejskiej i promowany przez Komisję Europejską. Inicjatywa ta kładzie szczególny nacisk na politykę równego traktowania m.in. ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, na-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



rodowość, pochodzenie, wyznanie, orientację seksualną czy styl życia. W ślad za tym w 2015 roku została przyjęta Polityka Różnorodności. W całej Grupie KRUK pracują osoby, które reprezentują ponad 30 narodowości, co wynika też z tego, że jesteśmy międzynarodową organizacją odnoszącą sukcesy, która aktywnie działa na 5 rynkach w Europie.

*KRUK S.A. od 2019 roku **JEST CZŁONKIEM UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT**, największej na świecie inicjatywy skupiającej biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju.*

W 2022 roku współtworzyliśmy wraz z United Nations Global Compact Network Poland raport „Biznes i prawa człowieka – czas globalnych przemian” dotyczący poszanowania praw człowieka, w szczególności grup defaworyzowanych w biznesie.



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



W 2023 roku w Grupie KRUK zostały utworzone stanowiska Ambasadorów ds. Niepełnosprawności. Jakie są ich zadania?

Zadaniem tych Ambasaderek i Ambasadorów jest koordynowanie i wspieranie budowy procesów, które uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Istotną rolę odegrała tu edukacja, w ramach której odbyło się szkolenie dla wszystkich pracowników, rekruterów i menadżerów w KRUK S.A. Ponadto zostały przeprowadzone badania nastrojów wobec niepełnosprawności w Polsce, a następnie w Rumunii. Umożliwiły one stworzenie ram działania, które skupiają się na najpilniejszych potrzebach pracowników z niepełnosprawnościami w kolejnych latach.

Z kluczowych osiągnięć w 2023 roku warto podkreślić utworzenie instrukcji audytu dostępności stanowiska pracy w biurze w ramach działań zespołu BHP w KRUK S.A., regularne audyty stanowisk pracy osób z orzeczeniem o niepełnosprawności; uwzględnienie pracy osób

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



z niepełnosprawnościami w regulaminie pracy zdalnej; zaktualizowanie polityki szkoleniowej uwzględniającej różnorodność potrzeb podczas tworzenia szkoleń; utworzenie dedykowanych kanałów komunikacji w Polsce, Włoszech i Hiszpanii, umożliwiających efektywną wymianę informacji i wsparcie między pracownikami zainteresowanymi tematyką niepełnosprawności i dostępności. KRUK współpracuje także z organizacjami zewnętrznymi: firma angażuje się w inicjatywy, takie jak „Wrocławskie Równe Miejsce”, wspierając lokalne organizacje działające na rzecz równości i różnorodności. Przykładem jest współpraca z organizacją Kultura Równości, która oferuje szkolenia i warsztaty dla pracodawców, promując równość i włączenie społeczne.

Jakie korzyści dla firmy według Pani wynikają z budowania różnorodności w zespole i dbania o równość szans?

Po pierwsze innowacyjność – różnorodność w zespole sprzyja innowacyjności, ponieważ różne perspek-



50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

tywy, doświadczenia i umiejętności mogą prowadzić do nowych pomysłów i rozwiązań. Członkowie różnorodnego zespołu mogą się także wiele nauczyć wzajemnie od siebie, dzielić wiedzę i doświadczeniem. Różnorodny zespół może lepiej zrozumieć i sprostać potrzebom różnorodnej bazy klientów.

*Po drugie wzrost wydajności – badania wykazują, że zespoły różnorodne są bardziej produktywne i efektywne. **DYWERSYFIKACJA ZESPOŁU MOŻE PROWADZIĆ DO LEPSZYCH WYNIKÓW** biznesowych i finansowych.*

Kolejną korzyścią jest atrakcyjność dla potencjalnych pracowników. Dzisiaj wiele osób szuka pracodawców, którzy szanują i cenią różnorodność.

I oczywiście zwiększenie satysfakcji pracowników, którzy czują się bardziej zadowoleni i zaangażowani,

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



gdy wiedzą, że są szanowani i doceniani za swoją unikalność, a nie mimo niej.

Aby pomóc zrozumieć wartości płynące z naszej różnorodności, pod koniec 2024 roku zorganizowaliśmy cykl szkoleń „Zrozumieć DEI – drzemiący potencjał różnorodności”, których celem było przybliżenie zagadnienia, w tym terminologii i korzyści, płynących z praktyk Diversity, Equity & Inclusion, a także zgłębienie wymiarów różnorodności, pozwalające zrozumieć kwestię przynależności i tożsamości oraz ich relacje z miejscem pracy.

Bardzo ważnym aspektem dla pracowników jest równowaga, tj. work-life balance. Czy KRUK podejmuje jakieś działania na rzecz równowagi między życiem prywatnym a zawodowym dla swoich pracowników?

W KRUKu wdrożyliśmy hybrydowy model pracy, w wyniku czego praca zdalna częściowa lub całkowita stała się dostępna dla wszystkich. Możliwość pracy



NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



w domu jest bardzo ceniona i to właśnie to rozwiązanie pomaga w utrzymaniu równowagi praca – dom. Naszą dobrą praktyką jest także skracanie czasu pracy w dniach roboczych poprzedzających święto, bo wiemy, że w tych okresach nasi pracownicy potrzebują więcej czasu na przedświąteczne przygotowania.

Firma przez cały czas prowadzi też działania edukacyjne, np. webinary odbywające się w godzinach pracy poświęcone work-life balance.

Z okazji Dnia Dziecka co roku organizujemy konkursy dla dzieci naszych pracowników i zachęcamy wszystkich do spędzania czasu z najbliższymi w ramach akcji „2 godziny dla rodziny” towarzyszącej Międzynarodowemu Dniu Rodziny, który celebруем przez cały maj, dając możliwość skorzystania ze skrócenia czasu pracy o 2 godziny w dowolnym dniu w tym okresie.

Nasi pracownicy mogą korzystać z dofinansowania do wypoczynku finansowanego ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a dla ich po-

50

NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



ciech mamy dodatkowe bonusy z okazji Dnia Dziecka czy Mikołajek.

Na jakie niestandardowe benefity może liczyć pracownik KRUKa? Karta sportowa czy opieka zdrowotna nie są już niczym wyjątkowym dla pracownika.

*W KRUKu kompleksowo podchodzimy do opieki zdrowotnej naszych pracowników, stąd też w ofercie benefitów znajduje się pakiet medyczny w rozszerzonym zakresie **UWZGLĘDNIAJĄCY INDYWIDUALNE PODEJŚCIE DO PRACOWNIKA** i coroczne badania*

w ramach przeglądu zdrowia, dopasowane do płci, wieku i stanu zdrowia pracownika a także opiekę onkologiczną.

Z okazji Dnia walki z rakiem piersi i rakiem prostaty zorganizowaliśmy kampanie informacyjne skierowane

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

do naszych pracowników, mające na celu zbudowanie świadomości w zakresie profilaktyki onkologicznej, a także odbyło się spotkanie z ekspertem poświęcone właśnie tematowi profilaktyki nowotworowej. Wszystkim pracownikom w ramach akcji daliśmy możliwość skrócenia czasu pracy o 2 godziny na wykonanie badań profilaktycznych.

W KRUKu od wielu lat funkcjonuje program pomocy psychologicznej „Ramię w ramię”, w ramach którego nasi pracownicy mogą korzystać z bezpłatnej, anonimowej pomocy psychologów w sytuacjach trudnych życiowo czy zawodowo.

Od 2022 roku w ramach programów „Zdrowie na etacie” a następnie „Akademii Zdrowia” organizujemy cykliczne spotkania z ekspertami w zakresie zdrowego odżywiania się i dietetyki, psychologiem czy fizjoterapeutą poświęcone odporności psychicznej, zdrowemu stylowi życia i dbaniu o kręgosłup w ramach codziennej pracy.

50**NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW**

KRUK od lat bierze udział w Biegu Firmowym organizowanym przez Fundację Everest. W tym roku jesteśmy już po raz kolejny jednym z jego sponsorów. Współpraca ta ma dla nas charakter integracyjny i prozdrowotny, bo pracownicy mają możliwość spotkania się i aktywnego wzięcia udziału w biegu, ale też charytatywny, bo zebrane środki pieniężne są przeznaczone na leczenie podopiecznych Fundacji. 