

**Biedronka
to ludzie**



CZY WIESZ, ŻE?

70 tys.

W Polsce zatrudniamy już ponad 70 tys. pracowników.

11 tys.

Mamy ponad 11 tys. pracowników, którzy pracują u nas dłużej niż 10 lat, oraz ponad tysiąc pracujących dłużej niż 20 lat.

10 mln zł

W obszar pracowniczy (szkolenia i programy rozwojowe) inwestujemy ok. 10 mln zł rocznie.

19 pakietów świadczeń

Oferujemy jeden z najlepszych na rynku pakietów świadczeń pozapłacowych: pracownicy Biedronki mogą skorzystać z 19 programów wsparcia.

86%

86% menedżerów wywodzi się z awansu wewnętrznego, jedynie 14% dołącza do kadry w wyniku zewnętrznych rekrutacji.

2,2 mln godzin

Ponad 2,2 mln godzin spędzili na szkoleniach pracownicy JMP w 2019 r.

Z ROZDZIAŁU DOWIESZ SIĘ



Kogo zatrudniamy.



Jak się pracuje w naszej firmie. Co o Biedronce mówią sami pracownicy.



Jakie benefity pozapłacowe oferuje Biedronka.



Jak reagujemy na wyzwania personalne i jak dbamy o bezpieczeństwo pracowników.



PONAD 70 TYS. OSÓB

Biedronka to nie tylko duży podmiot gospodarczy, ale przede wszystkim zespół zaangażowanych i ambitnych ludzi. Na koniec 2019 r. zatrudnialiśmy ponad 70 tys. osób – to o kilkanaście tysięcy więcej niż maksymalna liczba kibiców, którą może pomieścić Stadion Narodowy w Warszawie.

Grupa Jerónimo Martins, której jesteśmy częścią, jest spółką notowaną na lisbońskiej giełdzie, ale pozostała też firmą rodzinną. I chociaż trudno się spodziewać, że wszyscy w Biedronce znają się na tyle dobrze, żeby mówić sobie po imieniu, to naszym celem jest zapewnienie, aby każdy pracownik czuł, że jest członkiem jednej wielkiej rodziny i że na jej pomoc zawsze może liczyć.



W ciągu ostatnich kilkunastu lat warunki pracy w branży detalicznej stają się coraz bardziej konkurencyjne. W sieciach handlowych konsekwentnie rosną także wynagrodzenia. Dzięki tym działaniom opinia o pracy w handlu również się zmieniła. Większa jest też świadomość roli, jaką pracownicy sklepów spożywczych odgrywają w zaspokajaniu podstawowych potrzeb ludzi, dlatego praca ta jest coraz bardziej doceniana przez społeczeństwo.

Ta poprawa postrzegania wymagała wysiłku także od nas. Sieć Biedronka od lat oferuje bardzo konkurencyjny pakiet wynagrodzeń i świadczeń, stale go wzbogacając. Zapewnia też pracownikom atrakcyjne możliwości awansu i osobistego rozwoju. Jesteśmy firmą dużą i dalej szybko rośniemy, dlatego wdrożyliśmy szereg systemowych rozwiązań zapewniających prawidłowe działanie procesów pracowniczych we wszystkich naszych placówkach. Wprowadziliśmy także zaawansowany system przeciwdziałania potencjalnym nieprawidłowościom w miejscu pracy.



Po 25 latach funkcjonowania na polskim rynku Biedronka jest postrzegana jako wiarygodny i atrakcyjny pracodawca, a nasz pakiet wynagrodzeń i świadczeń stanowi swoisty benchmark w branży i poza nią.

GRI 103-3 Co ważne, nasze wysiłki zauważają także nasi pracownicy: znacznie lepiej oceniają oni Biedronkę niż osoby, które nigdy u nas nie pracowały, a nasze programy wsparcia socjalnego są uznawane za dobre lub bardzo dobre przez 78% pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie na temat programów wsparcia w 2019 r.¹⁹

Solidny pracodawca

Jerónimo Martins Polska otrzymał tytuł Solidnego Pracodawcy 2019 w ogólnokrajowym konkursie Solidny Pracodawca Roku.

¹⁹ W badaniu przeprowadzonym we wrześniu 2019 r. wzięło udział 3127 osób.

Nasi pracownicy

W Biedronce pracują zarówno osoby młode, jak i starsze. Kobiety i mężczyźni z różnym wykształceniem, przebiegiem kariery zawodowej i doświadczeniami życiowymi. Działamy w Polsce, więc zatrudniamy głównie Polaków, natomiast jesteśmy otwarci również na cudzoziemców.

83%

83% naszych pracowników to kobiety

72%

Panie zajmują 72% stanowisk kierowniczych

GRI 102-8 Dane dotyczące pracowników

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu i płeć	Liczba pracowników 2018			Liczba pracowników 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Pełny etat	49 719	11 346	61 065	51 244	11 286	62 530
Niepełny etat	6 016	571	6 587	7 645	760	8 405
Suma	55 735	11 917	67 652	58 889	12 046	70 935

łączna liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy i płeć	Liczba pracowników 2018			Liczba pracowników 2019		
	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Zatrudnieni na czas określony	21 132	5 300	26 432	22 281	4 972	27 253
Zatrudnieni na czas nieokreślony	34 603	6 617	41 220	36 608	7 074	43 682
Suma	55 735	11 917	67 652	58 889	12 046	70 935

GRI 405-1 Pracownicy w podziale na strukturę zatrudnienia, płeć oraz wiek

Pracownicy wg kategorii wiekowej i płci	Odsetek pracowników z każdej z grup wiekowych w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		łącznie odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych	Odsetek pracowników z każdej z grup wiekowych w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		łącznie odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
	2018			2019		
<30 lat	20,4%	7,2%	27,6%	19,6%	6,7%	26,3%
30-50 lat	55,3%	9,6%	64,9%	57,0%	9,5%	66,5%
>50 lat	6,7%	0,8%	7,5%	6,4%	0,8%	7,2%
Ogółem % w podziale na płeć	82,4%	17,6%	100%	83,0%	17,0%	100%
Obcokrajowcy	0,4%	0,2%	0,6% ²⁰	1,1%	2,0%	1,3% ²⁰

Pracownicy wg struktury zatrudnienia i wieku	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji w danej kategorii wiekowej			łącznie odsetek pracowników w danej kategorii	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji w danej kategorii wiekowej			łącznie odsetek pracowników w danej kategorii
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat		<30 lat	30-50 lat	>50 lat	
	2018				2019			
Dyrektorzy wykonawczy	0%	0,02%	0%	0,02%	0%	0,01%	0,01%	0,02%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,12%	1,17%	0,09%	1,38%	0,09%	1,22%	0,08%	1,39%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	27,49%	63,67%	7,44%	98,60%	26,21%	65,26%	7,12%	98,59%
Ogółem	27,61%	64,86%	7,53%	100%	26,3%	66,49%	7,21%	100%

Pracownicy wg struktury zatrudnienia i płci	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		łącznie odsetek pracowników w danej kategorii	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		łącznie odsetek pracowników w danej kategorii
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
	2018			2019		
Dyrektorzy wykonawczy	0,0%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,63%	0,75%	1,38%	0,64%	0,75%	1,39%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	81,75%	16,85%	98,6%	82,37%	16,22%	98,59%
Ogółem	82,38%	17,62%	100%	83,02%	16,98%	100%

GRI 103-2

NASZE PODSTAWY ZARZĄDZANIA:

- **Regulamin pracy** – akt wewnętrzny obowiązujący wszystkich pracowników, który ustala wewnętrzny porządek oraz określa prawa i obowiązki pracowników. Obowiązuje wszystkich, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy czy zajmowane stanowisko.
- **Kodeks postępowania (Code of Conduct)** – zbiór zasad i wartości obowiązujących w firmie wobec kluczowych interesariuszy. Zawiera fundamentalne prawa i zasady obowiązujące pracowników, m.in. dot. rozwoju pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji; bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu; wolności zrzeszania; szanowania prywatności pracowników i ich życia prywatnego; konfliktów interesów; poufności informacji; lojalności, wyłączności oraz zasad korzystania z urządzeń elektronicznych i technologii informacyjnych.
- **Polityka antymobbingowa oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu** – określają zasady zgłaszania nagannych praktyk noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego, a także tryb postępowania w przypadku otrzymania takich sygnałów.
- **Biuro Obsługi Pracowników (BOP)** – to miejsce, w którym wszyscy pracownicy Biedronki mogą zgłaszać z zachowaniem poufności, również anonimowo, przypadki naruszenia praw pracowniczych, zasad zawartych w Kodeksie postępowania, a także w politykach: antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu, bez konieczności korzystania z drogi służbowej. Dzięki takiej konstrukcji BOP uruchamia mechanizmy wczesnego ostrzegania oraz szybkiego reagowania na uchwycone problemy i zagrożenia np. mediacje, konsultacje prawne itp.

Wyzwania w obszarze personalnym

Biedronka zmienia się każdego dnia, a w firmie potrzebni są nowi pracownicy na wielu stanowiskach. Dlatego stale prowadzimy wiele procesów rekrutacyjnych. Poszukujemy sprzedawców, kierowników sklepów i menedżerów oraz pracowników do centrów dystrybucyjnych i biur regionalnych. Szukamy osób do pracy w Biurze Głównym oraz w Centrum Usług Wspólnych i Centrum Przetwarzania Danych.

Wyzwaniem dla całego rynku – w tym dla Biedronki – pozostaje relatywnie wysoka rotacja pracowników na podstawowych stanowiskach w sklepach i centrach dystrybucyjnych. Aktualne informacje o ofertach pracy publikujemy na naszej stronie – www.karierawJM.pl, posiadamy również infolinię rekrutacyjną, obsługiwaną 24/7. Ogłoszenia można też znaleźć na portalach pracy, a także na uczelniach. Informacje o prowadzonych rekrutacjach wysyłamy również e-mailem do naszych pracowników, zamieszczamy w wewnętrznych broszurach oraz wywieszamy na tablicach informacyjnych w pomieszczeniach socjalnych.





DOBRA PRAKTYKA

Poszukując pracowników, prowadzimy szereg inicjatyw employerbrandingowych. Jedną z nich została **wyróżniona w Konkursie „Siła przyciągania”**. Nagradzane są w nim firmy, które w najciekawszy i najsukcesowniejszy sposób wdrażają inicjatywy pomagające stać się atrakcyjnym pracodawcą. Wyróżniona kampania kierowana była do młodych osób poszukujących pracy na wakacje. Koncept kreatywny oparty został na zabawie słowem łączącym kontekst świeżych produktów ze związkami frazeologicznymi. W ten sposób powstały niestandardowe hasła informujące o benefitach pracy w naszych sklepach: „Kapusty nigdy za wiele”, „Zawodowy bestSELER” i „Wisienka na torcie do udanych wakacji”.

DOBRA PRAKTYKA

Zostaliśmy docenieni również w **konkursie EB Kreator**, którego celem jest promocja osiągnięć i dobrych praktyk w kreowaniu marki pracodawcy. Otrzymaliśmy wyróżnienie w kategorii Najlepsze video wizerunkowo-rekrutacyjne, zachęcające pracowników z Ukrainy do podjęcia pracy w naszych sklepach i magazynach. Materiał oparty był na prawdziwych historiach naszych pracowników.



DOBRA PRAKTYKA

Premium Employer Brand to ogólnopolskie badanie kandydatów poświęcone markom konsumenckim. Badanie objęło prawie 300 marek konsumenckich, ocenianych przez grupę 10 tysięcy respondentów z całej Polski. W 2019 r. dostaliśmy wyróżnienie dla firm świadomych swojej marki, efektywnie łączących działania marki pracodawcy i marki klienckiej. Uzyskaliśmy 2 miejsce w kategorii supermarkety.

GRI 102-8

W Biedronce liczą się kompetencje i zaangażowanie, a nie narodowość. Zatrudniamy bezpośrednio ponad 900 cudzoziemców (1,3% wszystkich zatrudnionych bezpośrednio) – w większości są to osoby z Ukrainy, ale pracują u nas również osoby z obywatelstwem białoruskim, filipińskim, hinduskim, kazachskim, litewskim, rosyjskim, rumuńskim, turkmeńskim, czeskim, albańskim, algierskim, bułgarskim, gruzińskim, hiszpańskim, jordańskim, słowackim, tunezyjskim, egipskim i greckim. Ponadto obcokrajowcy zatrudnieni przez zewnętrzne agencje pracy stanowili średnio w 2019 r. 3,2% wszystkich zatrudnionych bezpośrednio pracowników. Coraz częściej pracę w naszej sieci polecają obcokrajowcom już pracujący u nas ich znajomi i rodzina. Biedronka wspiera ich też w otrzymaniu karty pobytu.

W firmie działa ukraińskojęzyczna infolinia rekrutacyjna, która przekazuje informacje o możliwości pracy w Biedronce i obsługuje zgłoszenia Ukraińców chcących pracować w naszej firmie.

Na naszej stronie www.pracawbiedronce.pl znaleźć można specjalną zakładkę dla kandydatów z Ukrainy. Oprócz informacji na temat pracy w sklepie i centrum dystrybucyjnym są tam również krótkie filmy z udziałem naszych pracowników cudzoziemców, którzy opowiadają swoje historie.

Wobec napływu coraz większej liczby osób zza wschodniej granicy szukających pracy w Polsce oraz wyzwań polskiego rynku pracy utworzyliśmy w naszej firmie stanowisko specjalisty ds. rekrutacji cudzoziemców. Osoby na tym stanowisku zajmują się przygotowaniem dokumentów potrzebnych do zatrudnienia bezpośrednio w naszej firmie i współpracują z rekruterami w regionie.

Pracownicy o pracy w Biedronce

GRI 103-3 Naszym priorytetem jest tworzenie takich warunków, dzięki którym pracownicy będą się angażować w swoją pracę i czerpać z niej satysfakcję. W tym celu prowadzimy cykliczne badania opinii pracowników. Ostatnia edycja badania odbyła się w październiku 2019 r. Anonimowe ankiety wypełniło aż 90% zatrudnionych, czyli blisko 49 500 osób. Na podstawie zebranych danych wspólnie wypracowywać będziemy takie rozwiązania, aby Biedronka stała się jeszcze lepszym miejscem pracy dla każdego z nas.

Jakie aspekty pracy w Biedronce zostały najlepiej ocenione²¹

- Orientacja na klienta – nasi pracownicy doskonale znają potrzeby konsumentów i mają odpowiednią wiedzę, aby zapewnić klientom profesjonalną obsługę.
- Praca zespołowa – według naszych pracowników największą siłą Biedronki jest współpraca i wzajemne wsparcie w zespołach.
- Bezpośredni przełożony – nasi pracownicy doceniają dobre relacje ze zwierzchnikami i czują, że otrzymują od nich wsparcie.

Wyniki Badania Opinii Pracowników w 2019 r. wykazały znaczącą poprawę w obszarach Komunikacja i Zaufanie, które po badaniu w 2017 r. zostały uznane za strategiczne do doskonalenia i kształtowania zaangażowania w firmie. Pomimo osiągniętej wyraźnej poprawy wyników, obszar Komunikacja również w 2019 r. został określony jako kluczowe wyzwanie w zwiększaniu zaangażowania pracowników. Obszar ten będzie szczegółowo przeanalizowany jakościowo przy pomocy grup fokusowych, a na podstawie analizy zostaną zaplanowane dalsze działania w tym zakresie.

²¹ Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracowników JMP pod koniec 2019 r.



DOBRA PRAKTYKA

Działania podjęte po badaniu zaangażowania pracowników z 2017 r. w zakresie usprawniania pracy w sklepie:

- wprowadziliśmy w placówkach naszej sieci nowe stanowisko: starszy sprzedawca-kasjer, aby wesprzeć kierowników w wykonywaniu bieżących zadań oraz ułatwić im planowanie pracy zespołu;
- od II kwartału 2019 r. współpracujemy z zewnętrznymi firmami sprzątającymi, aby odciążyć załogi sklepów;
- wdrażamy szereg innowacji i ulepszeń procesowych z wykorzystaniem nowych technologii:
 - wprowadzamy nowy system wspierający uzupełnianie zapasów (MRP) przez automatyczne sugerowanie ilości zamawianych towarów,
 - wdrażamy system SAP obsługujący najważniejsze transakcje sklepowe. Nowa aplikacja, działająca jednocześnie na komputerze i kolektorze, zawiera wiele rozwiązań, które usprawnią pracę kierownictwa sklepów.

Komunikacja z pracownikami

Dotarcie do pracowników z odpowiednią informacją, we właściwym czasie, to ogromne wyzwanie Biedronki. Część naszej załogi w codziennej pracy skupia się na potrzebach klientów i nie korzysta z komputerów, co oznacza, że z komunikacją musimy wyjść poza cyfrowy świat. Nieustannie badamy, które kanały komunikacji działają i które mają przed sobą przyszłość. Robimy dużo, żeby nasi pracownicy otrzymywali ważne informacje na czas.

DOBRA PRAKTYKA

Komunikacja wewnętrzna w Biedronce:

- **Magazyn dla pracowników „Razem w JM”** – nakład 32,5 tys. egzemplarzy. Kwartalnik będący źródłem aktualności z życia firmy. Każdy nasz pracownik ma nie tylko dostęp do kolejnych numerów magazynu, ale również możliwość współtworzenia jego treści.
- **Punkt informacyjny** – comiesięczny plakat eksponowany w pomieszczeniach socjalnych w sklepach, magazynach i biurach. Ukazuje się na początku każdego miesiąca i zawiera aktualne informacje dotyczące najważniejszych wydarzeń z życia firmy oraz zagadnień istotnych dla pracowników, m.in. programów wsparcia czy zmian w działaniu sklepów.
- **www.dlanaswjm.pl** – portal dla pracowników, na którym znajdują się wszystkie informacje dotyczące programów wsparcia, benefitów oraz ubezpieczeń medycznych, a także podstawowe informacje kadrowe. Logowanie jest możliwe również za pośrednictwem prywatnych komputerów i urządzeń mobilnych.
- **Chatbot** – interfejs komunikacyjny na stronie dlanaswjm.pl, dzięki któremu pracownik może uzyskać ogólne, jak i spersonalizowane informacje firmowe m.in. dotyczące oferowanych programów wsparcia.
- **www.ourjm.com** – główny kanał komunikacji dla pracowników biurowych Grupy JM, dający dostęp do aktualności firmowych, bazy kontaktów, aplikacji oraz niezbędnych dokumentów.



DOBRA PRAKTYKA

Stale udoskonalamy nasze działania w obszarze komunikacji z pracownikami:

- Organizujemy regularne spotkania, w których uczestniczą dyrektorzy oraz wybrani menedżerowie (dyrektor generalny z pracownikami działu operacyjnego bezpośrednio nadzorującymi działalność naszych sklepów: starszymi menedżerami sprzedaży oraz kierownikami operacji i sprzedaży), na których omawiane są najważniejsze dla sklepów kwestie operacyjne.
- Pracownicy poszczególnych działów mają możliwość zaprezentowania się podczas JM Talks – cyklicznych spotkań na żywo lub online z pracownikami innych działów w celu wymiany wiedzy nt. swojego obszaru pracy.
- Na początku 2019 r. przeprowadziliśmy konsultacje z pracownikami dotyczące nowej odzieży roboczej dla załóg sklepów.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 102-41 Dialog społeczny

W Biedronce działają cztery związki zawodowe, do których należy ok. 3% pracowników. Regularnie rozmawiamy ze wszystkimi organizacjami związkowymi m.in. w oparciu o zawarte porozumienia. Nie zawarliśmy Układu Zbiorowego Pracy z działającymi w naszej firmie związkami zawodowymi i na koniec 2019 r. pozostajemy w sporze zbiorowym z jednym z nich. Każda sprawa (skarga, wniosek) zgłaszana przez związek zawodowy jest wyjaśniana zgodnie z obowiązującą procedurą funkcjonowania Biura Obsługi Pracowników, niezależnie od tego, czy dotyczy członka związku, czy też nie. Związki zawodowe aktywnie uczestniczą w pracach komisji socjalnej i BHP.

W komunikacji z Zarządem JMP cały zespół naszej firmy reprezentują pracownicy zrzeszeni w działającym od 2006 r. Forum Pracowniczym. Każdy może przekazać swoje opinie i pomysły członkom Forum, aby zostały one przedstawione w rozmowach z kierownictwem.

Forum Pracownicze tworzą przedstawiciele wszystkich regionów, a jego członkowie powoływani są na czteroletnią kadencję. Spotkania z Zarządem odbywają się raz na kwartał.

Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych

GRI 402-1 Zawsze przestrzegamy terminów przewidzianych w przepisach prawa, a jeśli nie definiują one tego okresu, to zwyczajowo jest to kilkanaście lub kilka dni przed zmianą.

Wynagrodzenia

W Biedronce zatrudniamy pracowników na podstawie umowy o pracę i płacimy zawsze na czas – w naszej firmie nie występują sytuacje, w których zatrudnieni nie są pewni, czy otrzymają przelew, albo dostają go po terminie. Jak w każdym przedsiębiorstwie wynagrodzenie zależy od zajmowanego stanowiska, stażu oraz oceny pracy. Pensja pracowników może więc z biegiem czasu rosnąć, nawet jeśli ich stanowisko formalnie się nie zmienia. Od wielu lat konsekwentnie podwyższamy my wypłacane wynagrodzenia podstawowe.

GRI 202-1 Relacja podstawowego i średniego wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla do płacy minimalnej^{22,23}

Rok	Podstawowe wynagrodzenie	Średnie wynagrodzenie
2018	116%	149%
2019	112%	145%

Biedronka prowadzi politykę równego wynagradzania. Ewentualne rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynikają ze struktury zatrudnienia w poszczególnych grupach stażowych i kategoriach lokalizacji sklepów.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 103-3 W 2019 r. udoskonaliliśmy nasze działania w obszarze wynagrodzeń pracowników:

- Zmieniliśmy zasady przyznawania nagrody za brak nieplanowanych nieobecności, aby nawet pomimo dwóch nieplanowanych, ale usprawiedliwionych absencji pracownik mógł otrzymać część tej nagrody.
- Wdrożyliśmy PPK, w ramach pierwszej grupy największych pracodawców, podejmując współpracę z instytucją finansową rozpoznaną przez rynek jako jedna z 3 najczęściej wybieranych, uzyskując partycypację wśród pracowników powyżej średniej dla rynku (45,5% aktywnych pracowników, w grudniu 2019 r.).
- Odpowiadając na zmiany na rynku wynagrodzeń, podwyższyliśmy wynagrodzenia 31,5 tys pracowników (wg stanu zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2019 r.), a średnia podwyżka w sklepach wyniosła w trakcie 2019 r. 8,7%.

DOBRA PRAKTYKA

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę otrzymują kartę przedpłaconą, na którą przelewane są środki przyznawane w ramach wybranych programów wsparcia. Kwota doładowania karty jest zależna od programu i dochodu pracownika.

Karta jest wygodna w użyciu i łączy w sobie wiele korzyści:

- środki zgromadzone na karcie można wydać na dowolne produkty dostępne w sklepach Biedronka lub drogeriach Hebe;
- nie ma konieczności wykorzystania całej kwoty jednorazowo, zakupy można robić wiele razy.

Dodatkowo dzięki karcie pracownicy mają dostęp do wielu ofert oraz atrakcyjnych promocji i zniżek.

²² Do celów statystycznych wybrano podstawowe stanowiska w sklepie: pracownik sklepu, sprzedawca-kasjer, kasjer oraz starszy kasjer. Wskaźnik odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego.

²³ W kalkulacji uwzględniono wynagrodzenia średnie i podstawowe. Nie uwzględniono wynagrodzenia członków Zarządu. Nie uwzględniono również wynagrodzenia pracowników nieaktywnych (tj. na urlopach macierzyńskich, wychowawczych) z uwagi na to, że nie partycypują w wynagrodzeniach zmiennech. Elementy wynagrodzenia, które zostały uwzględnione jako zmienne: premia za wyniki, nagroda za brak nieobecności, nagroda roczna, dodatek urlopowy, dodatek za pracę w godzinach nocnych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, nagroda jubileuszowa, dodatek dla starszego kasjera, zryczałtowany dodatek za dojazd do pracy, nagroda operacyjna (za 2018 r.), nagroda letnia. Pozostałe składniki mają udział w wynagrodzeniu wynoszący poniżej 0,5%.

Programy wsparcia

GRI 401-2 Pod marką „**Dla nas. Razem w każdym momencie**” kryje się unikalny w skali Polski **pakiet programów socjalnych** bazujący na trzech filarach – rodzinie, edukacji i zdrowiu. Programy nie są ograniczone do żadnej grupy, kategorii zaszerzegowania czy zajmowanego stanowiska. Pomoc w ramach większości programów socjalnych jest przyznawana w zależności od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracownika. W razie potrzeby może z niej skorzystać zarówno sprzedawca-kasjer ze sklepu w Bieszczadach, jak i dyrektor z centrali firmy w Warszawie.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 103-3 W 2019 r. poprosiliśmy pracowników o ocenę przygotowanych dla nich programów wsparcia. W ankiecie udział wzięło 3127 osób – 89% pracujących w sklepie, 6% w centrach dystrybucyjnych, 5% w biurach.

78%

pracowników jest bardzo zadowolonych lub zadowolonych z programów. Najbardziej doceniane są programy z obszaru rodzina (m.in. zasilenia karty przedpłaconej, paczki świąteczne, paczki na Dzień Dziecka)

92%

pracowników uznało filar rodzina za najważniejszy

75%

uważa, że obecne programy wsparcia bardzo dobrze lub dobrze odpowiadają na ich potrzeby

DOBRA PRAKTYKA

W Biedronce działa telefoniczna infolinia socjalna, która odpowiada pracownikom na wszystkie pytania dotyczące programów wsparcia. W 2019 r. odnotowaliśmy 10 513 połączeń w tym obszarze.

Kluczowe liczby w 2019 r.



RAZEM
ZADBAJMY
O ZDROWIE

16 525

wykonanych
bezpłatnych badań

blisko

3310

uczestników akcji



WRACAJ
DO ZDROWIA

79

pracowników
otrzymało wsparcie
finansowe



NARODZINY
Z BIEDRONKĄ

4138

rozdanych
wyprawek



MOŻESZ LICZYĆ
NA BIEDRONKĘ

10 500

zapomóg
i pożyczek



DO SZKOŁY
Z BIEDRONKĄ

6800

przyznanych
zasileni karty
przedpłaconej



WYPRAWKA
SZKOLNA

3900

przygotowanych
wyprawek



WAKACJE
Z BIEDRONKĄ

1060

dzieci wyjechało
na kolonie



HELLO
BIEDRONKA

200

uczestników
obozu językowego



KARTA
MULTISPORT

9459

osób skorzystało
z dofinansowania
do karty MultiSport



DZIEŃ DZIECKA
Z BIEDRONKĄ

45 500

przygotowanych
poczęstunków



MAŁI
BOHATEROWIE

84

niepełnosprawnych
uczestników turnu-
sów rekreacyjno-
rehabilitacyjnych



PUCHAR BIEDRONKI

800

osób uczestniczyło
w turniejach spor-
towych o puchar
Biedronki



PAKIET
ŚWIĄTECZNY

71 500

przygotowanych
paczek
dla dorosłych

68 700

przygotowanych
paczek dla dzieci



ZASILENIE KART
PRZEDPŁACONYCH

63 238

pracowników
otrzymało dodat-
kowe zasilenie
w czerwcu

65 939

pracowników
otrzymało zasilenie
w ramach Pakietu
świątecznego 2019

ZDROWIE

Razem zadbajmy o zdrowie

Zachęcamy wszystkich pracowników do dbania o zdrowie – regularnych badań profilaktycznych, zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej. Co roku nasi pracownicy otrzymują kupon umożliwiający wykonanie badań laboratoryjnych oraz wizyty u lekarzy specjalistów. Dzięki programowi „Razem zadbajmy o zdrowie” w 2019 r. pracownicy wykonali 16 525 badań profilaktycznych, które wielu osobom pomogły poprawić stan zdrowia, a nawet – dzięki szybko podjętemu leczeniu – uratować życie. Z programu, którego koszt sięgnął blisko 790 tys. zł, skorzystało 3310 osób.

W ramach programu „Razem zadbajmy o zdrowie” w 2019 r. pod hasłem „Pora zadbać o zdrowie” zaoferowaliśmy pracownikom bogaty pakiet konsultacji medycznych oraz bezpłatnych badań. Badania zostały zróżnicowane dla kobiet i mężczyzn – panie mogły skorzystać m.in. z badań ginekologicznych, USG piersi, mammografii lub USG tarczycy. Pakiet dla mężczyzn objął m.in. badania profilaktyczne krwi i moczu, USG jamy brzusznej, EKG i badanie prostaty. Bez względu na płeć wszyscy pracownicy mogli uzyskać telefoniczną poradę dietetyka i trenera aktywności fizycznej, a także skorzystać z wizyty u dermatologa, dietetyka, internisty lub okulisty.



DOBRA PRAKTYKA

Wiosną 2018 r. zorganizowaliśmy specjalną edycję programu „Wyzwanie sportowe Biedronki” skierowanego do pracowników. Przez trzy miesiące amatorzy biegania oraz jazdy na rowerze zbierali kilometry, walcząc nie tylko o doskonałe zdrowie, ale również o atrakcyjne nagrody – na koniec każdego miesiąca rywalizacji przyznawaliśmy nagrody grupowe dla najbardziej aktywnego regionu, a na zakończenie akcji nagrody indywidualne otrzymało 15 zwycięzców. „Wyzwanie sportowe Biedronki” było także okazją do grupowego świętowania 100-lecia **niepodległości** Polski – nasi pracownicy blisko dwukrotnie pobili zakładany cel 100 tys. km.



Wracaj do zdrowia

Wspieramy pracowników, którzy zmagają się z długotrwałymi chorobami zagrażającymi życiu, co wiąże się z pogorszeniem ich sytuacji finansowej. Mogą oni wystąpić o bezzwrotną zapomogę, a jej wysokość uzależniona jest od dochodu na członka rodziny. W 2019 r. pomogliśmy 79 osobom.

Twój 1%

Zachęcamy naszych pracowników do przekazywania 1% podatku dochodowego na rzecz niepełnosprawnych dzieci swoich koleżanek i kolegów z pracy, które są pod opieką różnych fundacji. Apele o pomoc są dostępne na ulotkach dołączonych do PIT-ów oraz na stronie:

www.biedronka.pl/pl/1-procent-podatku

Mali Bohaterowie

Wspieramy pracowników – rodziców dzieci borykających się z poważnymi problemami zdrowotnymi i posiadających aktualne orzeczenie o niepełnosprawności. Mogą oni się ubiegać o zapomogę na pokrycie kosztów terapii, rehabilitacji, zakupu sprzętu rehabilitacyjnego, usług medycznych czy wizyt u lekarza. W 2019 r. w ramach programu Mali Bohaterowie odbyły się trzy turnusy rekreacyjno-rehabilitacyjne, w których wzięło udział 84 dzieci z niepełnosprawnościami wraz z opiekunami. Dzieci z niepełnosprawnością ruchową, autyzmem i zespołem Aspergera mogły skorzystać z dostosowanej do ich potrzeb specjalistycznej rehabilitacji.

Karta MultiSport

Dbamy o zdrowie i dobre samopoczucie naszych pracowników. Dofinansowujemy kartę MultiSport Plus umożliwiającą korzystanie z zajęć sportowych i rekreacyjnych oferowanych przez ponad 4,4 tys. obiektów w całej Polsce. Z karty korzysta 9,5 tys. pracowników.

Aktywność sportowa

Dofinansowujemy grupową aktywność sportową i rekreacyjną naszych pracowników, np. wynajęcie basenu, sali gimnastycznej do treningów siatkówki czy boiska do piłki nożnej.

Turnieje sportowe

Wspieramy aktywność sportową naszych pracowników, zapraszając ich wraz z rodzinami do udziału w turniejach sportowych o puchar Biedronki: piłki nożnej mężczyzn i piłki siatkowej kobiet.

W październiku 2019 r. oba turnieje odbyły się w bełchatowskiej Hali Sportowo-Widowskowej. W turnieju piłkarskim wzięło udział 425 uczestników, a w siatkarskim 376. Po emocjonujących meczach na najwyższym stopniu podium zarówno rozgrywek piłkarskich, jak i piłki siatkowej stanęli pracownicy z regionu Wyszków.

Zawodników gorąco dopingowali kibice – rodziny i współpracownicy, dla których przygotowaliśmy wiele atrakcji. Dzieci mogły skorzystać z kącika plastycznego, brać udział w grach i zabawach z nagrodami, szaleć na trampolinach euro bungee. Nie zapomnieliśmy również o dorosłych kibicach, którzy robili sobie pamiątkowe zdjęcia w fotobudce, grali w piłkarzyki, cymbargają, a także rywalizowali o atrakcyjne nagrody w grach i konkursach. Dużym zainteresowaniem cieszyła się też strefa zdrowia, w której można było skorzystać z masażu oraz porad dietetyka i zrobić analizę składu ciała. Po zakończeniu turnieju uczestnicy do późna bawili się podczas wieczornej imprezy.



RODZINA

Pakiet świąteczny

Na święta Bożego Narodzenia przekazujemy pracownikom i ich dzieciom specjalnie przygotowane paczki, zasilamy karty przedpłacone i organizujemy przyjęcia świąteczno-noworoczne. W 2019 r. wartość pakietu świątecznego wyniosła w skali całej firmy ponad 47 mln zł.

Zapytaliśmy pracowników, jak podobał im się pakiet świąteczny w 2019 r. W ankiecie wzięło udział 4640 pracowników.



63% respondentów oceniło paczkę świąteczną dla dorosłych dobrze i bardzo dobrze.



93% respondentów oceniło paczkę dla dzieci w wieku 0-2 lata dobrze i bardzo dobrze.



90% respondentów oceniło paczkę dla dzieci w wieku 3-9 lat dobrze i bardzo dobrze.



90% respondentów oceniło paczkę dla dzieci w wieku 10-18 lat dobrze i bardzo dobrze.



86% respondentów oceniło świąteczne zasilenie karty przedpłaconej dobrze i bardzo dobrze.

Możesz liczyć na Biedronkę

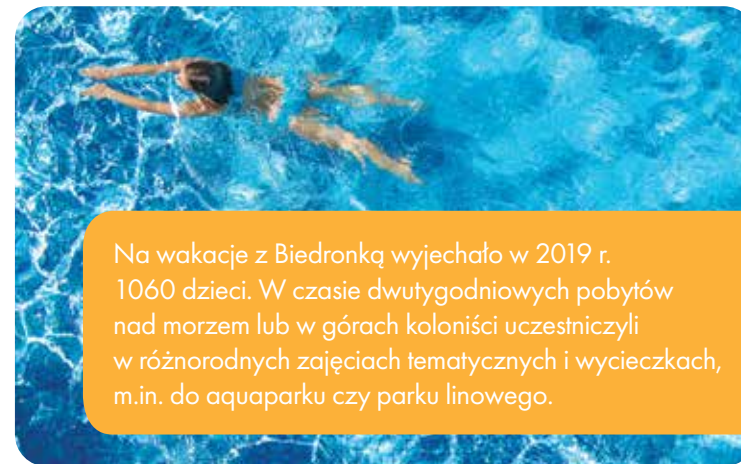
Pomagamy pracownikom i ich rodzinom w trudnej sytuacji życiowej i materialnej. Pracownicy mogą się ubiegać o nieoprocentowaną pożyczkę na cele mieszkaniowe lub bezzwrotną zapomogę przyznaną osobom, które znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji.

Świadczenie socjalne

Świadczenie jest przyznawane w formie zasilenia karty przedpłaconej. Kwota wsparcia jest różnicowana i zależy od progu zaznaczonego w oświadczeniu o dochodach brutto za poprzedni rok. Ze środków dostępnych na karcie można korzystać wielokrotnie.

Wakacje z Biedronką

Organizujemy pełne atrakcji kolonie letnie dla dzieci w wieku od 8 do 13 lat z najbardziej potrzebujących rodzin naszych pracowników. Dwutygodniowe kolonie zapewniają najmłodszym bogaty program zajęć edukacyjnych, sportowych i rekreacyjnych.



Na wakacje z Biedronką wyjechało w 2019 r. 1060 dzieci. W czasie dwutygodniowych pobytów nad morzem lub w górach koloniści uczestniczyli w różnorodnych zajęciach tematycznych i wycieczkach, m.in. do aquaparku czy parku linowego.

Narodziny z Biedronką

Towarzyszymy naszym pracownikom w najważniejszych rodzinnych chwilach. Przekazujemy świeżo upieczonym rodzicom specjalnie przygotowaną wyprawkę dla noworodka, zawierającą niezbędne artykuły potrzebne w pierwszych miesiącach życia dziecka.

>4,1 tys.

Ponad 4,1 tys. wyprawek dla noworodków rozdanych w 2019 r.

Dzień Dziecka z Biedronką

Wspólnie z pracownikami i ich pociechami świętujemy Dzień Dziecka. Dla dzieci do 12. roku życia przygotowujemy specjalny poczęstunek (paczkę ze słodyczami i niespodziankami). W 2019 r. przygotowaliśmy 45 500 poczęstunków.

Biedronka dla Seniora

Wspieramy finansowo naszych pracowników, którzy przeszli na emeryturę. Mogą oni wystąpić o jednorazowe świadczenie w postaci zasilenia karty przedpłaconej do wykorzystania w sklepach Biedronka i drogeriach Hebe.

Pomoc w trudnych chwilach

Pomagamy rodzinom naszych pracowników również w trudnych sytuacjach – dzieciom (do 18 lat) zmarłych pracowników oferujemy jednorazowy zasiłek finansowy.



EDUKACJA

Do szkoły z Biedronką

Wspieramy pracowników i ich rodziny w okresie zwiększonych wydatków związanych z przygotowaniem dzieci do nowego roku szkolnego. Pomoc jest przekazywana w formie zasiłienia karty przedpłaconej do wykorzystania w sklepach Biedronka i drogeriach Hebe.

W 2019 r. w ramach programu przyznanych zostało **ponad 6800 zasiłień karty przedpłaconej**.

Wyprawka szkolna

Towarzyszymy dzieciom naszych pracowników w wyjątkowym czasie rozpoczęcia nauki szkolnej. Wszyscy pracownicy, których dzieci w danym roku kalendarzowym idą do pierwszej klasy szkoły podstawowej, otrzymują wsparcie od firmy.

Hello Biedronka

Organizujemy obozy językowe dla młodzieży od 14 do 17 lat, zainteresowanej kulturą anglosaską i zdeterminowanej do poprawy swoich umiejętności językowych. Dwutygodniowy obóz zapewnia uczestnikom nie tylko intensywną naukę języka angielskiego, ale również bogaty program artystyczny, sportowy i rekreacyjny.

W 2019 r. obóz języka angielskiego Hello Biedronka odbył się w Jastrzębiej Górze. Wzięło w nim udział 200 nastolatków – dzieci naszych pracowników. Oprócz codziennych warsztatów językowych na uczestników czekały dodatkowe atrakcje, m.in. paintball, konkursy, park linowy czy aquapark.



3,9 tys.

3,9 tys. wyprawek szkolnych rozdanych w 2019 r.

Rozwój w Biedronce

Możliwości awansu i doskonalenia umiejętności, ale także mnogość wyzwań w codziennej pracy to magnesy przyciągające do nas młodych, zdolnych i ambitnych. Średnia wieku w firmie to nieco ponad 37 lat, a średnia wieku kadry menedżerskiej – 40 lat. JMP to duże przedsiębiorstwo i dzięki temu możemy zaoferować pracownikom unikalną wręcz możliwość rozwoju. Dziewięciu na dziesięciu menedżerów pracujących w Biedronce wywodzi się z awansu wewnętrznego.



Wszystkie osoby, które zaczynają pracować w Biedronce na stanowiskach biurowych, obowiązkowo spędzają od trzech do pięciu dni pracy w jednym z naszych sklepów.

DOBRA PRAKTYKA

Awanse w Biedronce nie kończą się na Polsce, a nawet Europie. Przykładem międzynarodowej kariery w firmie jest Piotr Konopko, który związał się z Jerónimo Martins w 1999 r. W latach 2013-2018 pracował w Kolumbii, gdzie pełnił funkcję dyrektora marki własnej i odpowiadał za stworzenie pierwszych marek własnych sieci Ara. Obecnie Piotr Konopko jest dyrektorem handlowym w Biedronce.



KAROL SĘKTAS

– ŚCIEŻKA KARIERY

Nie brak w Biedronkach w całej Polsce osób, które zaczynały pracę jako kasjerzy, aby już po kilku latach zajmować kierownicze stanowiska w danym sklepie, rejonie czy centrali firmy.

Przykłady można by mnożyć – jedną z takich osób jest **Karol Sęktas**, który pod koniec 2002 r. został zatrudniony jako kasjer. Dwa lata później był już kierownikiem sklepu. W 2007 r. – kierownikiem rejonu, a w 2011 – kierownikiem okręgu. W 2016 r. Karol Sęktas awansował na starszego menedżera sprzedaży, a od 2018 r. jest kierownikiem Działu Doskonalenia Pracy Sklepu.

- **2002 r.**
Kasjer
- **2004 r.**
Kierownik sklepu
- **2007 r.**
Kierownik rejonu
- **2016 r.**
Starszy menedżer sprzedaży
- **2018 r.**
Kierownik Działu Doskonalenia Pracy Sklepu

Nie chcemy, aby nasi pracownicy zamykali się jedynie w obrębie codziennych obowiązków. Zapraszamy, namawiamy lub – jeśli jest taka konieczność – zobowiązujemy do regularnych szkoleń, które pozwalają zdobyć nowe umiejętności, udoskonalić posiadane oraz wymienić się doświadczeniami z osobami pracującymi w innych sklepach czy działach.

GRI 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika²⁴

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni	Średnia			
	2018			2019		
Dyrektorzy wykonawczy	2,7	0	0,6	8,7	15,6	13,8
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	21,1	27,2	24,4	31,2	38,6	35,2
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	36,2	35,8	36,1	31,0	33,0	31,3
Suma	36,1	35,4	36,0	31,0	33,3	31,4

>2.2 mln

2 226 786 godzin spędzili na szkoleniach pracownicy JMP w 2019 r.

Jakie m.in. rodzaje szkoleń oferujemy?



Biedronkowa
Akademia Zarządzania



Szkolenia obowiązkowe
BHP, HACCP, GHP, GMP



Akademia zarządzania



Szkolenia wdrożeniowe



Szkoła produktów świeżych



Program rozwoju
menedżerów



Szkolenia specjalistyczne

²⁴ Dane dotyczą szkoleń wynikających z rozwoju kompetencji miękkich, kompetencji zarządczych, szkoleń wdrożeniowych na stanowiska, szkoleń produktowych, konferencji i szkoleń rozwijających wiedzę funkcyjną.

GRI 404-2

Biedronkowa Akademia Zarządzania

Program, w którym biorą udział kierownicy i zastępcy kierowników sklepów. Szkolenie składa się z trzech modułów związanych z rozwojem kompetencji zarządczych – zarządzaniem sobą i innymi, rozwijaniem pracowników oraz budowaniu relacji z pracownikami. Dodatkowo w 2019 r. przeszkoliliśmy 3940 kierowników sklepu i ich zastępców z nowego systemu zarządzania zapasami w sklepie (SAP).

Biedronkowa Akademia Handlowa

W 2019 r. uruchomiliśmy pilotażowy program, w ramach którego szkolimy kierowników sklepów z obszarów związanych z biznesem, orientacją na klienta, trendami rynkowymi, analizą danych oraz podejmowaniem decyzji handlowych. W 2019 r. przeszkoliliśmy w ramach BAH 300 kierowników sklepów.

Akademia Zarządzania PSM

Przygotowaliśmy również autorskie programy rozwojowe dla kierowników sprzedaży produktów świeżych (PSM), które pomagają w nabyciu umiejętności zarządczych. Program składa się z trzech dwudniowych spotkań warsztatowych obejmujących zagadnienia związane z zarządzaniem i rozwojem innych oraz planowaniem działań nastawionych na realizację celów.

Szkolenia wdrożeniowe

Każdy nowy pracownik w naszej firmie przechodzi szkolenie wdrożeniowe, które ma na celu przygotowanie go do efektywnej pracy i wykonywania obowiązków na nowym stanowisku.

Szkoła produktów świeżych

To odpowiedź na rozwój oferty produktów świeżych w sklepach Biedronka. Program składa się z trzech obszarów: pieczywo, owoce/warzywa i kwiaty oraz mięso i ryby. Skupiamy się na praktyce – szkolenia odbywają się w sklepie, głównie na sali sprzedaży. Program w części ogólnej przeznaczony jest dla wszystkich pracowników sklepów, a część zarządcza adresowana jest do osób na stanowiskach kierowniczych. W 2019 r. w programie wzięło udział 9,6 tys. pracowników.

DOBRA PRAKTYKA

Program Management Trainee, kierowany do studentów oraz absolwentów (do dwóch lat po zakończeniu studiów), działa w firmie przez ostatnie 24 lata. Celem programu MT jest pozyskanie z rynku najlepszych kandydatów oraz przygotowanie ich do objęcia w niedalekiej przyszłości odpowiedzialnych stanowisk menedżerskich w naszej firmie. Od początku funkcjonowania programu wzięło w nim udział 387 osób. Obecni dyrektorzy generalni – w Polsce i Portugalii – są jego absolwentami.

Jednym z absolwentów jest również Marek Grubiński. Po ukończeniu programu zdobywał doświadczenie najpierw w Polsce, a później w Portugalii, gdzie został szefem jednej z największych wówczas fabryk świeżych dań gotowych na Półwyspie Iberyjskim. Po prawie pięciu latach wrócił do Polski, gdzie powierzono mu misję zaprojektowania i uruchomienia fabryki zup Jerónimo Martins Polska. Dziś Marek Grubiński jest dyrektorem fabryki produkującej popularne gotowe Zupy z Naszej Kuchni.

Management Trainee umożliwia także międzynarodową karierę w strukturach korporacji. Dziś 10 absolwentów programu pracuje poza granicami Polski – przykładem jest Joanna Lukosek-Mendel, która zaczynając w 2006 r. od stanowiska stażystki, została 10 lat później dyrektorem ds. łańcucha dostaw w Polsce, a w 2018 r. awansowała na stanowisko dyrektora generalnego Pingo Doce na Maderze.

Od 2018 r. w całej Grupie Jerónimo Martins wyróżniliśmy w ramach programu dwie ścieżki menedżerskie: Operations Management Trainee (OMT) oraz International Management Trainee (IMT).

Szkolenia obowiązkowe BHP, HACCP, GMP

Dla kierowników sklepów prowadzimy obowiązkowe szkolenia z zakresu higieny żywności – HACCP, dobrych praktyk higienicznych – GHP oraz dobrych praktyk produkcyjnych – GMP.

DOBRA PRAKTYKA

2074 kandydatów na 15 miejsc – studentów ostatniego roku studiów magisterskich i świeżo upieczonych absolwentów – zgłosiło się w 2019 r. do programu Operations Management Trainee. To program talentowy, do którego co roku zapraszamy kilkunastu najzdolniejszych i najambitniejszych młodych ludzi. Wybrani kandydaci dołączają do Jerónimo Martins, gdzie pod okiem doświadczonych menedżerów zdobywają wiedzę biznesową i rozwijają praktyczne kompetencje liderów.

Proces rekrutacji jest kilkuetapowy – składają się na niego testy online, prace w grupach, wywiad indywidualny oraz panel finałowy przed Zarządem firmy. Program menedżerski Operations Management Trainee rozpoczął się we wrześniu 2019 r. Zakwalifikowani uczestnicy pierwsze dwa miesiące spędzają w Polsce i Portugalii, poznając firmę. Przez kolejnych siedem miesięcy pracują w sklepach Biedronka, pełniąc różne funkcje – od kasjera-sprzedawcy po kierownika sklepu lub jego zastępcę. Wszystko po to, by jak najlepiej poznać specyfikę branży. Po zakończeniu rocznego programu uczestnicy kontynuują karierę w strukturach Jerónimo Martins, wybierając – w zależności od swoich kompetencji i aktualnych potrzeb biznesowych firmy – jedną z trzech ścieżek rozwoju: operacyjną, logistyczną lub zarządzania łańcuchem dostaw. Po dwóch latach od rozpoczęcia, po pozytywnej ocenie dotychczasowej pracy, otrzymają awans na stanowisko młodszego menedżera.

DOBRA PRAKTYKA

International Management Trainee Programme to program szkoleniowy dla menedżerów, który oferuje możliwość zrobienia nie tylko polskiej, ale również międzynarodowej kariery w strukturach koncernu Jerónimo Martins. Uczestnicy programu zapoznają się z funkcjonowaniem firmy, przygotowując się do roli przyszłych menedżerów. Oba nasze programy: OMT i IMT, są również okazją do wzbogacenia wiedzy uczestników o odpowiedzialności biznesu.



Operations
Management
Trainees



International
Management
Trainees

System ocen pracowniczych

GRI 103-2, 404-3 Co roku w styczniu rozpoczynamy proces oceny pracy i planowania rozwoju pracowników. Jego najważniejszym elementem jest rozmowa z przełożonym. Pracownicy otrzymują jasną informację zwrotną na temat swojej pracy i planują swój rozwój w strukturach firmy. Procesem oceny objęci są wszyscy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, którzy spełniają wewnętrzne kryteria polityki procesów ocen w JMP. W ramach tego procesu, ocenie podlegają zarówno kompetencje jak i potencjał pracownika. Osoby zatrudnione na stanowiskach menedżerskich również podlegają ocenie efektywności pracy w ramach grupowej polityki Performance Management Cycle, a także ocenie potencjału przeprowadzanej poprzez proces Management Development Review. Pozostali pracownicy, zatrudnieni na stanowiskach niemenedżerskich, podlegają ocenie kompetencji i potencjału w ramach systemu ocen pracowniczych.

Dbamy o to, aby każdy pracownik, zarówno oceniany, jak i oceniający, czuł się dobrze przygotowany do rozmowy. W tym celu przygotowaliśmy ulotki oraz plakaty w wersji dla pracowników sklepu, magazynu, biura oraz naszej fabryki zup. Znaleźć tam można wszystkie informacje na temat procesu ocen. Dla przełożonych dodatkową pomocą jest podręcznik oraz szkolenie w wersji elektronicznej.



Etyka w relacjach pracowniczych

Same kompetencje nie wystarczą, by pracować w naszej sieci. Od każdego pracownika wymagamy przede wszystkim szacunku do współpracowników. Wzajemny szacunek jest fundamentem współpracy na każdym stanowisku w sklepie, centrum dystrybucyjnym i biurze.



W jaki sposób Biedronka zapewnia, by zasady etyczne sieci były przestrzegane we wszystkich jednostkach organizacji, przez wszystkich pracowników?

– pytanie z sesji dialogowej JMP S.A.

GRI 102-16, 102-17, 103-2, 406-1 W Biedronce obowiązuje Kodeks Etyki zawierający jasne zasady postępowania, do których muszą się stosować wszyscy pracownicy. Ponadto firma w 2007 r. wprowadziła wewnętrzną politykę antymobbingową i politykę przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu. W JMP funkcjonuje także Biuro Obsługi Pracowników, rozpatrujące zapytania ze strony zatrudnionych oraz weryfikujące przypadki ewentualnych nieprawidłowości w obszarze relacji pracowniczych.

W skali naszego przedsiębiorstwa mogą się zdarzyć – i niestety się zdarzają – pojedyncze nieprawidłowości wynikające z ludzkiego błędu lub niepoprawnego zinterpretowania przepisów. Każdy taki przypadek badamy z należytą dokładnością i reagujemy na każdy sygnał. W firmie nie ma i nie będzie przykrywania oczu na naruszenia ani przepisów prawa, ani naszych wewnętrznych regulacji.

W celu zapewnienia pracownikom możliwości zgłaszania zapytań odnoszących się do procesów i procedur, wątpliwości lub sygnałów dotyczących niewłaściwych sytuacji i relacji pracowniczych w 2007 r. został stworzony Dział Relacji Pracow-

niczych, a w jego ramach Biuro Obsługi Pracowników (BOP). Ma ono służyć zatrudnionym, być dla nich miejscem dającym możliwość nawiązania dodatkowego bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, niezależnie od obowiązującej drogi służbowej.

Wszystkie sygnały nieprawidłowości i zastrzeżenia dotyczące relacji w miejscu pracy są wnikliwie badane przez przygotowane do tego, kompetentne i niezależne osoby. Plakaty zawierające dane kontaktowe do BOP są umieszczone w każdym sklepie w pomieszczeniu socjalnym, w każdym magazynie i biurze. Każdy ma możliwość dokonania zgłoszenia także anonimowo.

Biuro Obsługi Pracowników jest niezależne od pozostałych struktur firmy, zapewniając poufność, niezależność i bezstronność. Wszystkie sygnały docierające do BOP są rejestrowane oraz wyjaśniane przez wyznaczony do tego zespół pracowników Działu Relacji Pracowniczych. Osoby odpowiedzialne za proces odbierania, rejestracji, klasyfikowania i wyjaśniania sygnałów mają zestaw kompetencji niezbędnych do wypełniania swojej funkcji. Pracownicy tego działu raportują wszelkie zgłoszenia do dyrektora ds. relacji pracowniczych, który dalej raportuje je bezpośrednio do Zarządu.

Nie ma możliwości, aby na drodze służbowej ktokolwiek ograniczał niezależność i obiektywność osób zatrudnionych w BOP. Pracownicy firmy mający kontakt z tym biurem mają gwarancję, że nie poniosą żadnych negatywnych konsekwencji w związku z dokonaniem zgłoszenia lub uczestnictwem w rozmowach. Od początku działania BOP, czyli od 2007 r., zarejestrowano prawie 38 tys. zgłoszeń²⁵ i zapytań, w 2019 r. było ich 8,9 tys.

GRI 103-3 W 2019 r. 63% skarg pracowników w ramach infolinii dotyczyło nieprawidłowości w relacjach w miejscu pracy, a 37% skarg związanych było z procedurami wewnętrznymi i prawem pracy. W 62% przypadkach potwierdziliśmy zasadność skarg, dzięki czemu mogliśmy zareagować, zarekomendować działania naprawcze, a w efekcie zadbać o zachowanie odpowiedniej atmosfery pracy.

²⁵ Liczba nie obejmuje zgłoszeń dotyczących płac oraz wniosków o świadczenia socjalne. W tym zakresie istnieje odpowiednia infolinia socjalna.

GRI 103-2

Jak przeciwdziałamy nieprawidłowościom

- **Szkolenia dla kadry kierowniczej z zasad etyki** – odbycie interaktywnego szkolenia za pomocą dostępnych dla menedżerów narzędzi IT oraz zaliczenie testu są obowiązkowe dla każdego menedżera.
- **Sposób informowania o przypadkach mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego** – każde zgłoszenie dotyczące wymienionych powyżej negatywnych zjawisk jest wnikliwie badane i analizowane, bez względu na to, czy zostało dokonane w sposób spełniający wymogi formalne określone w politykach antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu.
- **Monitorowanie konfliktu interesów** – pracownicy JMP S.A., zgodnie z regulacjami Regulaminu Pracy, są zobowiązani informować Pracodawcę o wystąpieniu konfliktu interesów podczas wykonywania obowiązków. Pracownik pozostaje w konflikcie interesów, gdy działa we własnym interesie, interesie osoby bliskiej lub osoby trzeciej w opozycji do interesu pracodawcy, lub przedkłada interes własny, osoby bliskiej lub osoby trzeciej ponad interes pracodawcy.



Jeśli chcesz:

- zgłosić przypadek mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego, korupcji, problemów i konfliktów w relacjach pracowniczych
- zgłosić wniosek o usunięcie swoich danych osobowych
- zadać pytanie lub zgłosić wątpliwości dotyczące różnych obszarów funkcjonowania firmy

skontaktuj się z Biurem Obsługi Pracowników

- **Powoływanie komisji antymobbingowej lub antydyskryminacyjnej** – w każdym przypadku otrzymania oficjalnej skargi dotyczącej możliwości występowania zjawiska mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego tworzona jest komisja w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego – obejmującego spotkania i rozmowy z pracownikami – którego ustalenia pozwalają stwierdzić, czy skarga jest zasadna, tzn. czy przejawy mobbingu, dyskryminacji lub molestowania rzeczywiście miały miejsce. W trzyosobowym składzie komisji zawsze jest przedstawiciel pracowników – członek Forum Pracowniczego.
- **Rozwiązanie umowy o pracę z osobami winnymi** – w każdym przypadku stwierdzenia, że dana osoba dopuszczała się zachowań wyczerpujących znamiona mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego, niezwłocznie rozwiązuje się z nią stosunek pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
- **Wsparcie dla osób poszkodowanych** – zgodnie z wewnętrzną polityką antymobbingową, do której odwołuje się także wewnętrzna polityka przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu, w przypadku stwierdzenia występowania któregoś z wymienionych powyżej zjawisk na wniosek pokrzywdzonego lub za jego zgodą firma może przenieść poszkodowanego pracownika na inne stanowisko pracy, jak również pokryć koszty specjalistycznej opieki psychologicznej lub psychiatrycznej, jeśli jest mu potrzebna.
- **Poufność procesu** – każda informacja dotycząca nieprawidłowych relacji w zespole, traktowania przez przełożonych, konfliktów i stosunków interpersonalnych, a także mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego weryfikowana jest przez wyznaczony do tego zespół pracowników JMP w sposób gwarantujący poufność danych osób zgłaszających, bezstronność oraz niezależność od pozostałych struktur firmy.

Bezpieczeństwo pracowników

Troszczymy się o naszych pracowników także w miejscu ich pracy. Naszym zadaniem jest zadbanie, by w przyszłości nikt nie uległ wypadkowi podczas pracy w naszej firmie. W tym celu wdrażamy szereg rozwiązań.

DOBRA PRAKTYKA

Nasza Biedronkowa Akademia Zdrowia walczy o zdrowe i proste kręgosłupy pracowników. Z jednej strony pracownicy biurowi narażeni są na długotrwałe pozostawanie w jednej pozycji, co może powodować dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego, ogólny zły stan zdrowia i kiepskie samopoczucie. Z drugiej strony pracownicy fizyczni często nie mają wiedzy i świadomości o sposobie prawidłowego wykonywania czynności związanych z wysiłkiem fizycznym, w szczególności transportem ręcznym.

Wdrożony w 2013 r. program Biedronkowa Akademia Zdrowia kierujemy do wszystkich pracowników biur oraz centrów dystrybucyjnych firmy. Zapraszamy do codziennych kilkunastominutowych rozgrzewek i ćwiczeń prowadzonych pod okiem fizjoterapeutów w miejscu pracy.

Dodatkowo zachęcamy pracowników do wizyty w gabinecie Biedronkowej Akademii Zdrowia, gdzie skorzystać można z szerokiego pakietu usług fizjoterapeutycznych – od porad i konsultacji fizjoterapeutycznych, masażu, terapii kręgosłupa, po naukę dostosowanych do stanu zdrowia ćwiczeń.

W 2019 r. przeprowadziliśmy ponad 17 tys. gimnastyk (ponad 3 tys. więcej niż w 2018 r.), ponad 10 tys. naszych pracowników (ponad 2 tys. więcej niż w 2018 r.) odbyło ponad 30 tys. wizyt w gabinetach Akademii Zdrowia (ponad 5 tys. więcej niż w 2018 r.).

Biedronkowa Akademia Zdrowia to również m.in.:

- Szkolenia z ergonomii pracy i profilaktyki kręgosłupa.



Podążając za zmianami legislacyjnymi, w 2019 r. podjęliśmy decyzję o wdrożeniu systemu zarządzania BHP zgodnego z wymaganiami ISO 45001, zastępując dotychczasowy system oparty na normie OHSAS 18001. Wdrożenie ISO 45001 pomaga dostosować zarządzanie bezpieczeństwem pracy do kierunku strategicznego organizacji oraz gwarantuje konkurencyjność w branży.

- Nowe metody fizjoterapii (np. suche igły) oraz wyposażanie gabinetów w specjalny sprzęt fizjoterapeutyczny: piłki, ciężarki, taśmy do tapingu, berety sensomotoryczne, wagi do analizy składu ciała.
- Wyposażenie biur w piłki gimnastyczne.

Efekty programu, o których opowiadają sami jego uczestnicy, to m.in. ustąpienie bólu mięśni, kręgosłupa i stawów, poprawa koncentracji, redukcja stresu i zmęczenia, zwiększenie wydajności oraz poprawa samopoczucia.

GRI 403-2 Liczba wypadków związanych z pracą

Dane dotyczące pracowników organizacji	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
	2018	2019	2018	2019
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków (incydentów) ciężkich	0	0	0	0
Liczba wypadków (incydentów) lekkich	1 406	388	1 297	371
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach (incydentach)	1 794	1 668		

Szkolenia BHP

Liczba szkoleń BHP

1275

2018

1329

2019

Liczba pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach BHP

20 628

2018

21 945

2019

Szkolenia dla operatorów wózków widłowych

Liczba szkoleń dla operatorów wózków

1683

2018

1709

2019

Liczba pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach

9685

2018

9774

2019

Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy (prowadzone zarówno podczas szkoleń BHP, jak i dodatkowych szkoleń)

Liczba szkoleń z pierwszej pomocy

1398

2018

1465

2019

Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy

21 477

2018

22 508

2019

Trzy pytania do...

Jarosław Sobczyk,
członek Zarządu i Dyrektor Personalny,
Jerónimo Martins Polska S.A.



W marcu 2018 r. rozpoczął się proces ograniczania handlu w niedzielę. Jak to wpłynęło na pracowników Biedronki?

To było duże wyzwanie dla sklepów i naszym pracownikom należą się duże słowa uznania za to, jak sobie z nim poradzili.

Skutkiem zamknięcia sklepów w niedzielę jest znaczne zwiększenie liczby klientów w piątek, sobotę czy poniedziałek. By zapewnić w placówkach odpowiednią obsadę w okresach największego ruchu, musieliśmy wielokrotnie zmieniać grafiki. Poza tym zakaz wchodził stopniowo, skutkiem czego w różnych tygodniach obowiązywały różne harmonogramy. Te ciągłe zmiany, w połączeniu ze zwiększonym obciążeniem pracą w szczytach, były dla pracowników trudne.

Więcej też sklepów niż dotychczas musiało podjąć pracę w nocy z niedzieli na poniedziałek – bez tego przygotowanie sklepu na nowy tydzień okazało się niemożliwe. To niewątpliwie miało wpływ na komfort pracy. Handlowiec zawsze musi być jednak przygotowany, by obsłużyć klienta, w tej pracy trzeba się wykazać pewną elastycznością. Po dwóch latach od wejścia w życie ustawy mogę powiedzieć, że poradziliśmy sobie z tym wyzwaniem.

Na rynku pracy sytuacja staje się coraz trudniejsza, bo ubywa osób w wieku produkcyjnym. Na ile ten problem dotyka Biedronkę?

W związku z tym, że zatrudniamy ok. 70 tys. osób, zmiany na rynku pracy są zmianami, które dzieją się w Biedronce.

Tym samym widzimy, że na wielu rynkach lokalnych, szczególnie w dużych miastach, albo tam gdzie pojawiają się znaczne inwestycje, jest trudniej o pracowników. Dostrzegamy też związaną z tym większą rotację czy więcej nieobec-

ności w pracy, co szczególnie negatywnie wpływa na organizację pracy całego zespołu w sklepie czy centrum dystrybucyjnym. Staramy się temu przeciwdziałać, konsekwentnie budując naszą pozycję jako solidnego pracodawcy, oferującego dobre środowisko pracy, atrakcyjne wynagrodzenie i wyjątkowo bogaty pakiet świadczeń, ale także ogromne możliwości rozwoju i awansu.

Staramy się przyciągnąć osoby zainteresowane związaniem się z firmą na dłużej, ale otwieramy się też na nowe grupy, w tym studentów czy osoby starsze poszukujące pracy w niepełnym wymiarze. W tym celu stworzyliśmy nowe stanowiska pracy – kasjera, który wyłącznie obsługuje klientów przy kasie, oraz pracownika sklepu zajmującego się głównie wypakowywaniem towarów na półki. Od zeszłego roku rekrutujemy też bezpośrednio Ukraińców. Kluczowe jest dla nas to, by zatrudnione osoby lubiły pracę z ludźmi i chciały być częścią naszego zespołu.

Jak przygotowujecie się na perspektywę starzejącego się polskiego społeczeństwa, a więc również starzejącego się pracownika?

Nasz zespół jest na razie dość młody – średnia wieku to 37 lat, a średnia wieku menedżerów to 40 lat. Jako że stawiamy na politykę awansu ludzi z wewnątrz organizacji, trafiają do nas głównie ludzie młodzi. Oczywiście mamy świadomość, że średnia wieku u nas będzie się podnosić. W związku z tym będzie rosła rola benefitów pozapłacowych związanych ze zdrowiem, w tym badań profilaktycznych. Już dziś rozwijamy ofertę świadczeń na wypadek długotrwałej choroby, a także wspieramy pierwszych biedronkowych emerytów.

Być może będziemy musieli też pomyśleć o dalszej modyfikacji stanowisk pracy, by dostosować je do potrzeb osób z różnych kategorii wiekowych. Już dziś zdajemy sobie sprawę, że pracują u nas w niepełnym wymiarze czasu pracy emeryci po siedemdziesiątce, którzy chcą być aktywni i mieć kontakt z ludźmi. Z czasem może być ich coraz więcej. Ale starzeć się będą też nasi klienci – oni lepiej się będą czuli w miejscu, gdzie pracują osoby w podobnym wieku.