

07

Bycie godnym zaufania pracodawcą

Kluczowe działania w 2020 roku

ponad 73 tys.
ponad 17 tys.
ponad 2,25 mln
blisko 6,1 mln zł
ponad 6500
5,5 tys.

pracowników na koniec roku

nowo zatrudnionych osób

godzin szkoleniowych dla pracowników

zainwestowanych w szkolenia i programy rozwojowe dla pracowników

kontroli wewnętrznych i 300 audytów bezpieczeństwa sklepów

kontroli wdrożenia zabezpieczeń związanych z COVID-19

Głos eksperta branżowego



Marzena Strzelczak,
Prezeska Zarządu
i Dyrektorka Generalna
Forum Odpowiedzial-
nego Biznesu

Odbudowa gospodarek po pandemii musi odbywać się zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, a więc z dbałością o środowisko naturalne i klimat, a także z troską o ludzi. O to, by wprowadzane zmiany służyły spójności społecznej. Rolę biznesu, w tym Biedronki – największego prywatnego pracodawcy w Polsce – trudno w tym procesie przecenić. Poszanowanie praw człowieka, oferowanie godnych warunków i włączającego środowiska pracy z pewnością dobrze służy wynikom firmy i budowaniu jej długoterminowej wartości. Ma też niewątpliwie ogromny wpływ na zmiany wokół Biedronki, a w rezultacie jest ważne dla nas wszystkich.



> 103-2

Zobowiązania zrównoważonego rozwoju Biedronki na lata 2021–2023:

1. Realizacja inicjatyw, które poprawiają jakość życia naszych pracowników, poprzez rozwiązania umożliwiające zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i rodzinnym oraz wspierające pracowników i ich rodziny.

2. Wspieranie pracowników, którzy potrzebują wsparcia z powodu nagłej sytuacji społecznej i/lub rodzinnej, za pomocą istniejącego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz w ramach innych rozwiązań wspierających.

3. Zagwarantowanie, że co roku wszyscy pracownicy otrzymają informacje na temat Kodeksu Postępowania i Polityki Antykorupcyjnej, zapewniając tym samym znajomość i przestrzeganie tych zasad poprzez organizację odpowiednich szkoleń.

4. Dalsze inwestowanie w szkolenia naszych pracowników, przyspieszanie rozwoju liderów w całej strukturze organizacyjnej oraz pomoc w budowaniu nowych umiejętności dostosowanych do strategicznych potrzeb organizacji.

5. Przygotowanie organizacji na wyzwania związane z przyszłością pracy poprzez wdrożenie nowych platform, które będą zachęcać do samorozwoju, oraz wdrożenie programów cyfrowych, które poprawią efektywność, współpracę i produktywność.

6. Stworzenie szans dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności imigrantów lub uchodźców, osób narażonych na wykluczenie społeczne oraz osób z niepełnosprawnościami.

7. Kontynuowanie wysiłków na rzecz promowania równości płci oraz udoskonalenie metod pomiaru i monitorowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn tak, aby stały się one bardziej wiarygodne, spójne i szczegółowe. Prace te powinny objąć wszystkie składniki wynagrodzenia i powinny zostać wdrożone nowe mierniki, takie jak analiza podziału wynagrodzenia według percentyli.

Pracownicy Biedronki

To dzięki naszym pracownikom – ich zaangażowaniu, pasji, ciężkiej pracy i lojalności, jesteśmy dziś liderem wśród sieci handlowych w Polsce. Stale inwestujemy w przyciąganie i rozwijanie talentów poprzez wspieranie bezpiecznego, etycznego i motywującego miejsca pracy, w którym każdy czuje się włączony i ma możliwość rozwoju i wzrostu, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, zawsze zgodnie z wytycznymi Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy. **Na koniec 2020 roku zatrudnialiśmy ponad 73 tys. pracowników.**



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

Za sukcesem Biedronki stoją przede wszystkim nasi pracownicy. Zaufało nam zawodowo ponad 73 tysiące osób i wierzę, że tego zaufania nie zawiodzimy – oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie, ciekawy i rozbudowany pakiet benefitów oraz jasne kryteria rozwoju i awansu. Stawiamy na awanse wewnętrzne, rozwijamy talenty na każdym szczeblu organizacji. Ścieżka rozwoju od stanowiska sprzedawcy-kasjera po dyrektora jest realizowana przez wiele naszych koleżanek i kolegów.



Wynagrodzenia

➤ ¹⁰³⁻³ Większość bezpośrednio zatrudnionych przez nas pracowników zatrudniamy na umowie o pracę. Na umowie-zleceniu zatrudnionych w 2020 roku było 2089 osób (1586 kobiet i 503 mężczyzn). W styczniu 2020 roku wypracowaliśmy i ogłosiliśmy nowe stawki i zasady wynagrodzeń dla pracowników sklepowych i centrów dystrybucyjnych, które zakładają rewizję wynagrodzeń dwa razy do roku: w kwietniu i w październiku. Pomimo niepewności, jakie pojawiły się od marca 2020 roku w związku z wybuchem pandemii, rezygnacja z naszych obietnic nie wchodziła w grę. Zrewidowaliśmy wynagrodzenie wszystkich pracowników operacyjnych bezpośrednio zaangażowanych w dostarczenie towarów do sklepów, ich sprzedaż i obsługę klienta.

➤ ²⁰²⁻¹ Relacja podstawowego i średniego wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla do płacy minimalnej²⁹

Rok	Podstawowe wynagrodzenie	Średnie wynagrodzenie
2019	112%	145%
2020	106%	140%

Utrzymaliśmy wysoką relację naszych wynagrodzeń w stosunku do płacy minimalnej pomimo bezprecedensowego wzrostu płacy minimalnej 1 stycznia 2020 roku z kwoty 2250 zł brutto do kwoty 2600 zł brutto miesięcznie.

²⁹ Do celów statystycznych wybrano podstawowe stanowiska w sklepie: pracownik sklepu, sprzedawca-kasjer, kasjer oraz starszy kasjer. Wskaźnik odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego. W kalkulacji uwzględniono wynagrodzenia zmienne i podstawowe. Nie uwzględniono wynagrodzenia członków Zarządu. Nie uwzględniono również wynagrodzenia pracowników nieaktywnych (tj. na urloпах macierzyńskich, wychowawczych) z uwagi na to, że nie partycypują w wynagrodzeniach zmiennych. Elementy wynagrodzenia, które zostały uwzględnione jako zmienne: premia uznaniowa, nagroda za obecność, 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 rok), nagroda letnia. Pozostałe składniki mają udział w wynagrodzeniu wynoszący poniżej 0,5%.

**DOBRA PRAKTYKA COVID-19****Premie dla pracowników za ciężką pracę w trakcie pandemii**

W podziękowaniu za najcięższe dwa tygodnie pracy na początku pandemii (tydzień 11 i 12 2020 roku) przyznaliśmy pracownikom sklepów i centrów dystrybucyjnych dwie niezależne premie w wysokości adekwatnie 300 i 250 zł. Dodatkowo otrzymali oni również pełnej wysokości premię uznaniową za wyniki osiągnięte przez poszczególne sklepy, niezależnie od tego, czy osiągnęły one wyznaczony cel.

**DOBRA PRAKTYKA COVID-19****Roczne premie i nagrody dla pracowników z pierwszej linii frontu**

W roku 2021 w podziękowaniu za trud podjęty w 2020 roku została wypłacona, zwiększona o 200 zł z stosunku do poprzedniego roku, nagroda roczna dla wszystkich pracowników na stanowiskach nie kierowniczych (ponad 50 tys osób). Dodatkowo, dla tych, na których spoczęła ogromna odpowiedzialność w trudnym czasie, pracujących na tzw. pierwszej linii frontu (tj. kierowników sklepów oraz pierwszej linii kierownictwa w operacji, do poziomu kierownika operacji i sprzedaży) przeznaczono specjalną nagrodę, niemal podwajając wysokość otrzymanej przez nich nagrody rocznej. Ponadto przed Świętami Bożego Narodzenia 2020 roku pracownicy oraz współpracownicy Biedronki otrzymali również rabaty na zakupy o wartości do 1000 zł. Takie same rabaty trafiły także do pracowników zewnętrznych (pracowników sklepów agencyjnych i franczyzowych oraz agencji ochrony).



Różnorodność pracowników Biedronki

Różnorodność pracowników postrzegamy jako szansę na rozwój. Doceniamy, że wśród naszej załogi są osoby w różnym wieku, płci, na różnym etapie życia rodzinnego oraz różnych narodowości. Pragniemy tworzyć miejsce pracy otwarte na różnice i wspierające osoby w zróżnicowanych sytuacjach. Uważamy, że niejednorodne zespoły przynoszą korzyści ich członkom, otwierając nowe horyzonty. Czas pandemii jeszcze bardziej pokazał, jak ważne jest wsłuchiwanie się w potrzeby pracowników i wychodzenie im naprzeciw.

➤ 102-8 Stałym elementem naszej kultury organizacyjnej jest różnorodność kulturowa. W 2020 roku zatrudnialiśmy 1400 osób pochodzących z takich krajów jak Ukraina, Białoruś, Rosja, Gruzja, Mołdawia, Bułgaria, Uzbekistan, Słowacja, Portugalia oraz Kolumbia. Obcokrajowcy stanowili prawie 2% wszystkich zatrudnionych bezpośrednio pracowników. W związku z rosnącą liczbą takich osób oraz wyzwaniem polskiego rynku pracy, w Biedronce utworzyliśmy specjalny zespół koordynatorów ds. rekrutacji cudzoziemców, wspierający osoby spoza Polski na etapie zatrudnienia i adaptowania się do nowej pracy. W zakresie obowiązków zespołu jest wsparcie cudzoziemców w uzyskaniu karty pobytu, przygotowanie dokumentów pracowniczych, zapewnienie ważności pobytu oraz legalizacja dokumentów dla cudzoziemców. Współpracuje on z Urzędami Pracy, Urzędami Wojewódzkimi oraz z regionalnymi rekruterami.

Dla usprawnienia procesu wprowadzenia i onboardingu tłumaczymy na język ukraiński nasze systemy kasowe, materiały szkoleniowe oraz strony internetowe. W Biedronce działa ukraińskojęzyczna infolinia rekrutacyjna, która udziela informacji o możliwości pracy w naszej firmie oraz obsługuje zgłoszenia Ukraińców chcących pracować w naszych sklepach.

Na naszej stronie internetowej www.pracawbiedronce.pl znajduje się specjalna podstrona dla kandydatów z Ukrainy wraz z wszelkimi informacjami i filmami rekrutacyjnymi.



 **Biedronka**
Codziennie niskie ceny

„Щоденно ціную стабільність
працевлаштування – завдяки
ньому відчуваю спокій та безпеку”
Анна І. продавець-касір, Катівце

Приєднуйся до нас на посаду:
Продавець-касір
Гарантуємо стабільну роботу сповнену вигоди!
Пропонуємо:

-  **Заробітну плату з премією
до 3 870 zł брутто**
-  **Понад 20 соціальних
програм та плюсів для
Тебе та твоїх близьких**
-  **Трудовий договір без
випробувального
періоду**
-  **Можливість допозувати
режим роботи до Твоїх
потреб**
-  **Комплексне
адаптування на
робоче місце
...Та багато іншого!**

Познайомся з нами поближче

 pracawbiedronce.pl
ввійди та перевір
актуальні пропозиції роботи


Зіскануй код
та переглянь наші переваги

 **Тел. 22 205 33 10**
зателефонуй та зареєструйся
на рекрутинговій інфолінії 24/7
Ціна з'єднання згідно з тарифами
оператора.

> 102-8 Dane dotyczące pracowników

Łączna liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy i płeć	Liczba pracowników 2019 ³⁰			Liczba pracowników 2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zatrudnieni na czas nieokreślony	36 611	7 077	43 688	39 778	7 857	47 635
Zatrudnieni na czas określony	22 281	4 972	27 253	21 335	4 472	25 827
Suma	58 892	12 049	70 941	61 133	12 329	73 462

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu i płeć	Liczba pracowników 2019 ³⁰			Liczba pracowników 2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Pełny etat	51 247	11 289	62 536	50 278	11 349	61 627
Niepełny etat	7 645	760	8 405	10 855	980	11 835
Suma	58 892	12 049	70 941	61 133	12 329	73 462

³⁰ Dane skorygowane względem poprzedniego raportu na podstawie zaktualizowanych obliczeń.

> 83% naszych pracowników to kobiety



> Panie zajmują 72% stanowisk kierowniczych

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

	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji w danej kategorii wiekowej					Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji w danej kategorii wiekowej				
	18-24	25-34	35-44	45-54	>55	18-24	25-34	35-44	45-54	>55
Pracownicy wg struktury zatrudnienia i wieku	2019					2020				
Komitet wykonawczy	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,00%	0,40%	0,74%	0,23%	0,04%	0,00%	0,36%	0,76%	0,27%	0,04%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	11,04%	35,00%	35,00%	15,00%	3,55%	10,81%	32,14%	36,09%	15,79%	3,72%
Ogółem	11,04%	35,40%	35,75%	15,24%	3,59%	10,81%	32,50%	36,85%	16,07%	3,76%

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	
	2019			2020		
Komitet wykonawczy	0,01%	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,65%	0,75%	1,40%	0,68%	0,75%	1,43%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	82,36%	16,22%	98,58%	82,53%	16,02%	98,55%
Ogółem	83,02%	16,98%	100%	83,22%	16,78%	100%

> 401-3 Wielu naszych pracowników stanowią rodzice. W 2020 roku do urlopu rodzicielskiego upoważnionych było ponad 7,1 tys. naszych pracowników, a skorzystało z urlopu ponad 6,7 tys. osób.

Etyka w Biedronce

W Biedronce kwestie pracownicze są ściśle uregulowane nie tylko przepisami prawa, ale także naszymi wewnętrznymi regulaminami. W relacjach z pracownikami dysponujemy szeregiem narzędzi zapewniających, że wszyscy są traktowani równo, niezależnie od pochodzenia, wieku, płci czy przekonań religijnych, z poszanowaniem zarówno praw powszechnych, jak i krajowych przepisów prawa pracy.

> 102-16, 102-17, 103-2

Podstawy zarządzania obszaru pracowniczego stanowią:

Regulamin pracy, który obowiązuje każdą osobę zatrudnioną i określa prawa i obowiązki pracowników.

Kodeks postępowania (Code of Conduct) określający fundamentalne prawa i zasady wiążące wszystkich pracowników, dotyczące między innymi rozwoju, przeciwdziałania dyskryminacji, bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu, wolności zrzeszania, szanowania prywatności pracowników i ich życia osobistego. Kodeks reguluje także kwestie konfliktu interesów, poufności informacji, lojalności, wyłączności oraz zasad korzystania z urządzeń elektronicznych i technologii informacyjnych.

> 415-1 Zgodnie z Kodeksem postępowania firma nie finansuje ani nie przekazuje darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze.

Polityka antymobbingowa oraz Polityka przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu, które określają zasady zgłaszania nagannych praktyk noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji czy molestowania seksualnego, a także tryb postępowania w przypadku otrzymania takich sygnałów.

Działanie w sposób etyczny jest absolutną podstawą naszego podejścia do prowadzenia biznesu. W ramach Grupy Jerónimo Martins działa **Komisja ds. Etyki**, której jednym z czterech członków jest Dyrektor Działu Prawnego Jerónimo Martins Polska. Do obowiązków członków Komisji należy m.in. zapewnienie przestrzegania kodeksu postępowania Grupy, a także sporządzanie raportów rocznych podsumowujących działalność Komisji.

Od 2007 roku w firmie działa Dział Relacji Pracowniczych, a w jego ramach **Biuro Obsługi Pracowników (BOP)**. Biuro jest dla pracowników miejscem, w którym mogą nawiązać dodatkowy bezpośredni kontakt z pracodawcą, poza obowiązującymi relacjami służbowymi. Biuro nie podlega pozostałym strukturom firmy i gwarantuje pracownikom poufność, niezależność i bezstronność. Wszystkie sygnały docierające do Biura są rozpatrywane. Raporty weryfikacji otrzymuje Dyrektor ds. Relacji Pracowniczych, który prezentuje je Zarządowi. System jest tak zbudowany, aby nikt nie miał możliwości ograniczania niezależności i obiektywizmu osób zatrudnionych w Biurze. Pracownicy firmy kontaktujący się z Biurem mają gwarancję, że nie poniosą żadnych negatywnych konsekwencji zgłaszanych nieprawidłowości.



➤ 103-3 W 2020 roku zarejestrowano 11,8 tysiąca zgłoszeń i zapytań skierowanych do BOP³¹ (w 2019 roku 8975 zapytań), a od początku działania Biura – ponad 49 tysięcy (liczba ta nie dotyczy wniosków i zapytań kierowanych na infolinię: socjalną oraz kadrowo-płacową). 59% skarg pracowników w ramach infolinii dotyczyło nieprawidłowości w relacjach w miejscu pracy, a 41% skarg związanych było z procedurami wewnętrznymi i prawem pracy.

➤ 406-1 W 2020 roku zarejestrowaliśmy również 10 oficjalnych skarg w zakresie rzekomych praktyk dyskryminacyjnych, jednak żaden z przypadków nie został formalnie potwierdzony. W dwóch sytuacjach w wyniku badania skargi wykazano nieprawidłowości, niebędące praktykami dyskryminacyjnymi.

➤ 102-41, 103-3, 408-1, 409-1 Zapewnione są również inne niezbywalne prawa, takie jak wolność zrzeszania się, działalność związków zawodowych i prawo do negocjacji zbiorowych. W 2020 roku stworzyliśmy **Politykę dotyczącą Związków Zawodowych**, czyli mechanizm regulujący relacje ze związkami zawodowymi. W zakresie naszej działalności, zapobiegamy również pracy dzieci oraz pracy przymusowej.

W JMP S.A. nie został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, jednak działają cztery związki zawodowe. Trzy z nich posiadają centrale krajowe, jeden to związek zawodowy działający tylko w spółkach grupy JM w Polsce. Poziom uzwiązkowienia nie przekracza 5% ogółu zatrudnionych. Od 2019 roku JMP S.A. pozostaje w sporze zbiorowym z najliczniejszym związkiem zawodowym.

➤ 402-1 O istotnych zmianach operacyjnych informujemy pracowników ze zgodnym z Kodeksem pracy dwutygodniowym wyprzedzeniem.

³¹ Liczba nie obejmuje zgłoszeń dotyczących płac oraz wniosków o świadczenia socjalne. W tym zakresie istnieje odpowiednia infolinia socjalna.



Bezpieczeństwo pracowników podczas pandemii



Danuta Pawłowska,
Dyrektorka działu BHP
i P.poż.

Jeszcze nigdy w historii Biedronki hasło „Bezpieczeństwo i higiena pracy” nie było tak ważne jak w roku 2020. Pandemia postawiła przed Biedronką bezprecedensowe wyzwanie – konieczność zapewnienia bezpieczeństwa 73 tysiącom pracowników w całej Polsce. Jednocześnie przekonaliśmy się o tym, jak wyjątkowa grupa osób tworzy dziś Biedronkę. Pandemia udowodniła, że możemy liczyć na odpowiedzialność i solidarność całego personelu Biedronki. Dziś z dumą mogę powiedzieć, że choć COVID-19 dotknął nas wszystkich, to jako zespół wyszliśmy z tego doświadczenia silniejsi.

W 2020 roku nasza firma była bezpiecznym miejscem pracy. Przestrzegaliśmy nie tylko wszystkich państwowych wytycznych i przepisów, ale wprowadziliśmy własne, często bardziej rygorystyczne instrukcje i zasady. W trosce o bezpieczeństwo pracowników udostępniliśmy między innymi ponad 275 tysięcy litrów płynu dezynfekującego, ponad 10,2 mln rękawiczek, około 5 mln maseczek, prawie 37 tysięcy litrów mydła, 60 kilometrów taśmy i 20 tysięcy sztuk pleksi.



W sumie na dodatkowe zabezpieczenie pracowników przeznaczaliśmy w 2020 roku blisko 17,5 mln zł.



Środki ochrony COVID-19

Płyn
dezynfekujący

276 564 l

3 733 121 zł

koszt

Rękawiczki

10 255 420 szt.

1 453 002 zł

koszt

Maseczki
jednorazowe

5 234 098 szt.

10 468 196 zł

koszt

Maseczki
wielorazowe

255 000 szt.

1 105 500 zł

koszt

Dodatkowe środki COVID-19

Chusteczki
Dada 3x72

48 224 szt.

94 037 zł

koszt

Ręczniki kuchenne
Mega Sweep 100 m

36 168 szt.

158 054 zł

koszt

Mydło w płynie
Linda kremowe 500 ml

72 336 szt.

115 014 zł

koszt

Papier toaletowy
Queen Melodia 8 szt.

108 504 szt.

277 770 zł

koszt

Płyn do szyb mix
Mr Magic 0,75l

36 168 szt.

72 336 zł

koszt

Płyn Mr Magic
750 ml

36 168 szt.

106 696 zł

koszt

Żel do mycia twarzy
Be Beauty

1 728 szt.

4 493 zł

koszt

Spirytus do produkcji
płynu dezynfekującego

48 061 l

3 200 856 zł

koszt



Zmiany w codziennym funkcjonowaniu Biedronki w związku z pandemią zaczęły się już w lutym 2020 roku. To wtedy rozpoczęliśmy wśród pracowników akcję informacyjną dotyczącą zasad higieny w związku z zagrożeniem koronawirusem. Stopniowo – wraz z rozwojem pandemii w Polsce – w naszych sklepach i na zapleczach pojawiały się kolejne obostrzenia i regulacje. Przez cały 2020 rok starannie monitorowaliśmy komunikaty i wytyczne dotyczące sytuacji epidemicznej, odpowiednio reagowaliśmy i informowaliśmy pracowników o zmianach w obowiązujących przepisach i zasadach. Aby rozłożyć ruch klientów na dłuższy czas i zmniejszyć liczbę klientów przebywających w sklepie jednocześnie, wydłużyliśmy godziny otwarcia sklepów.

W pierwszej połowie 2020 roku wprowadziliśmy możliwość pracy zdalnej dla pracowników biurowych oraz zwolniliśmy z obowiązku świadczenia pracy pracowników sklepów i magazynów, którzy ukończyli 60 lat i są najbardziej narażeni na ciężki przebieg choroby. Należy podkreślić, że pracownicy z tej grupy otrzymywali wynagrodzenie w pełnej wysokości. Z możliwości tej skorzystało ponad 300 osób.

Podjęte środki bezpieczeństwa podczas pandemii

Luty 2020



Akcja informacyjna wśród pracowników dotycząca zasad higieny w związku z zagrożeniem koronawirusem

Marzec 2020



Dystrybucja środków do dezynfekcji rąk dla kasjerek i kasjerów



Dystrybucja maseczek jednorazowych dla pracowników sklepów



Wprowadzenie pomiaru temperatury pracowników w centrach dystrybucyjnych



Rozpoczęcie produkcji i dystrybucji płynu do dezynfekcji na bazie spirytusu

Dystrybucja wśród pracowników rękawiczek jednorazowych oraz chusteczek nawilżanych i innych środków czystości



Uruchomienie infolinii oraz specjalnego adresu e-mail dla pracowników



Rozpoczęcie montażu osłon pleksi na stanowiskach kasowych oraz wprowadzenie oznaczeń dystansu dla klientów w kolejce



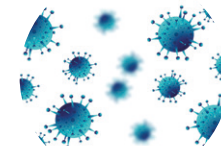
Określenie zasad dotyczących regularnych dezynfekcji w naszych sklepach – m.in. wózków i koszyków sklepowych oraz stanowisk kasowych, klamek i poręczy



Rezygnacja ze spotkań z kontrahentami na terenie biura, reżim sanitarny w miejscach spożywania posiłków, otwarcie wszystkich drzwi poza przeciwpożarowymi



Opracowanie scenariuszy postępowania w przypadku podejrzenia zarażenia lub faktycznego zarażenia koronawirusem



Kwiecień 2020

Organizacja tymczasowych miejsc pracy w salkach konferencyjnych w biurze głównym



Wdrożenie zaleceń higienicznych dotyczących pracy w sklepie



Opracowanie „Protokołu kontroli COVID-19” i rozpoczęcie kontroli warunków pracy

Maj 2020

Opracowanie „Zasad bezpieczeństwa w podróży służbowej”

Czerwiec 2020

Opracowanie plakatu przedstawiającego zasady bezpieczeństwa obowiązujące w centrach dystrybucyjnych

Dystrybucja maseczek wielorazowych dla pracowników centrów dystrybucyjnych, sklepów oraz biur

**Lipiec 2020**

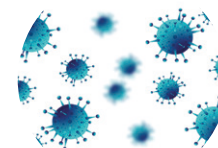
Zastosowanie taśmy antywirusowej w miejscach często dotykanych – np. na klamkach czy przyciskach w windach

Sierpień 2020

Przejście pracowników biurowych na model pracy hybrydowej

Wrzesień 2020

Opracowanie wytycznych dla gości przebywających na terenie jednostek naszej firmy

Listopad 2020

Aktualizacja scenariuszy postępowania w przypadku podejrzenia zarażenia lub faktycznego zarażenia koronawirusem



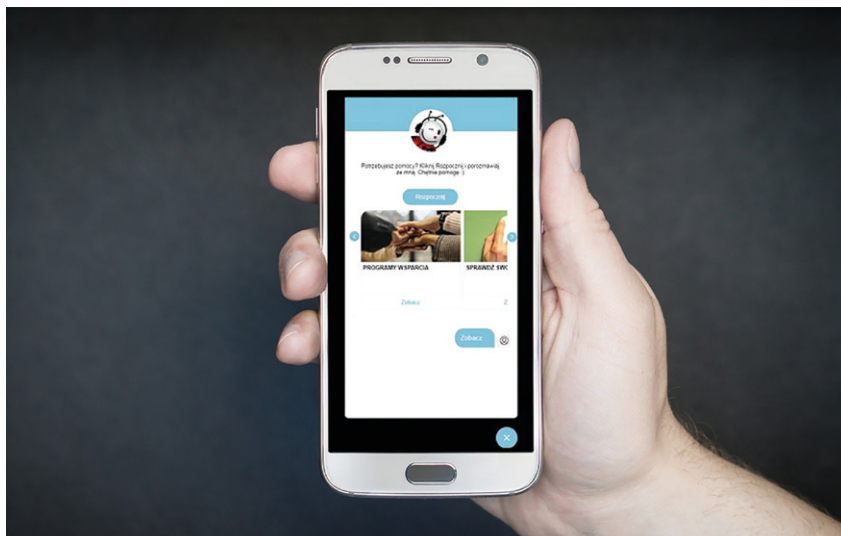
DOBRA PRAKTYKA COVID-19

Komunikacja z pracownikami

Na portalu dla pracowników www.dlanaswj.m.pl utworzyliśmy nową kategorię: „Koronawirus – informacje”. Umieszczono tam odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące spraw pracowniczych związanych z koronawirusem. Baza pytań jest na bieżąco uzupełniana.

Na stronie działa również **chatbot**, który w przypadku pytań o sprawy pracownicze związane z koronawirusem przekierowuje pracowników do odpowiednich treści – do końca 2020 roku z chatbota skorzystało 31 814 pracowników, którzy przeprowadzili z nim 58 524 rozmowy. Osoby, które nie znajdują na stronie potrzebnych informacji dotyczących koronawirusa, mogą wysłać swoje pytania mailowo lub skorzystać z infolinii socjalnej.

W ciągu roku pracownicy ponad 20 milionów razy korzystali ze strony www.dlanaswj.m.pl. Jest to 42% więcej niż w roku 2019 – sama „zakładka koronawirusowa” miała blisko 260 tysięcy odsłon.



Przypadki COVID-19 wśród naszych pracowników (stan na 31.12.2020):

Aktywne przypadki	176
Ozdrowienia	1 734
Zgony	4
Wszystkie potwierdzone przypadki	1 914

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Choć pandemia stanowiła ogromne wyzwanie dla służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo naszych pracowników, nie zapomnieliśmy również o innych wyzwaniach związanych z bezpieczną pracą w Biedronce. Zapewnienie bezpieczeństwa jest fundamentem naszych działań, dlatego na bieżąco oceniamy ryzyko w tym obszarze i podejmujemy działania zapobiegawcze.

- > 403-1 W 2020 roku zgodnie ze zmianami legislacyjnymi podstawą naszego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w miejsce standardu OHSAS 18001 stała się **międzynarodowa norma ISO 45001**, której celem jest integracja procesów biznesowych z wymaganiami prawnymi i innymi wymogami z zakresu bezpieczeństwa pracy w organizacji. System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy dotyczy każdego miejsca pracy w całej naszej firmie – sklepów, centrów dystrybucji, biur oraz fabryki zup.
- > 403-3 Nasze służby medycyny pracy określają przeciwwskazania lub ograniczenia w wykonywaniu określonych prac ze względu na stan zdrowia. Dzięki umowom podpisanym z 524 placówkami medycznymi, zapewniamy naszym pracownikom dogodny dostęp do lekarzy medycyny pracy w całym kraju. Kierownicy Sekcji BHP w regionach konsultują i analizują zakresy badań, reagując na zmieniające się regulacje prawne. W kilkunastu jednostkach organizacyjnych (centra dystrybucyjne, biura) funkcjonują gabinety fizjoterapii, z których bezpłatnie i w dogodnym dla siebie czasie może skorzystać każdy pracownik. Specjaliści pracujący w gabinetach stosują zarówno pomoc doraźną, jak i prewencyjną.

Dane dotyczące zdrowia pracowników przechowywane są w specjalnych folderach, zgodnie z regulacjami RODO, i wykorzystywane wyłącznie w zakresie niezbędnym do wypełnienia obowiązków z zakresu medycyny pracy.

- **403-4** Regularnie przypominamy pracownikom o zasadach bezpieczeństwa. Informacje przekazywane są przez portale dlanaswjm.pl i ourjm.com, pocztą elektroniczną (Raporty Informacyjne), aplikację Doradcy Biedronki, w formie Regionalnych Newsletterów BHP, plakatów czy prezentacji TV oraz podczas comiesięcznych spotkań informacyjnych w centrach dystrybucyjnych. W każdym centrum dystrybucyjnym powołaliśmy też **ambasadora zaangażowania w obszarze BHP**, odpowiedzialnego za przekazywanie informacji na temat programów bezpieczeństwa. Ponadto przedstawiciele grup pracowników mogą wchodzić w skład Regionalnego Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, który odpowiada za aktywny udział we współtworzeniu oraz jest konsultowany w zakresie wdrażania i utrzymywania Systemu Zarządzania.

Kwestie bezpieczeństwa omawiamy z pracownikami podczas **Forum Pracowniczego** z udziałem członka zarządu. Ponadto w Biedronce działa **Komisja BHP**, w której zasiadają przedstawiciele pracowników, organizacji związkowych i dwóch reprezentantów pracodawcy.

- **403-7** Dążymy do minimalizacji ryzyka wystąpienia zdarzeń niebezpiecznych. Starannie planujemy wyposażenie sklepów i ustawienie niezbędnych maszyn, urządzeń oraz produktów. Poszczególne procesy są systematycznie racjonalizowane.
- **403-5** Wszyscy pracownicy odbywają szkolenia wstępne i okresowe z zakresu bezpieczeństwa pracy. Ich częstotliwość i zakres są zgodne z regulacjami prawnymi oraz z „Procedurą szkoleń”. W 2020 roku było to 113 484 godzin szkoleniowych. Dodatkowo zgodnie z normą ISO 45001 wdrożyliśmy **Dokumentację Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy**. Dokumentacja ta składa się z procedur, instrukcji, Oceny Ryzyka Zawodowego, z którymi każdy pracownik jest zobowiązany się zapoznać. Prowadzimy także dodatkowe szkolenia dla pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne, obsługujących środki transportu, a także organizujemy kursy pierwszej pomocy przedmedycznej.



Obalamy mity

Czy w trakcie ataku padaczki należy włożyć osobie poszkodowanej jakiś przedmiot do ust, żeby nie odgryzła sobie języka?

Mi!ł! W trakcie ataku padaczki nie należy wkładać żadnych przedmiotów do ust osoby poszkodowanej, której w ten sposób możemy tylko zaszkodzić (ryzyko uszkodzenia zębów, zadławienia). Jedyne, co robimy, to asekurujemy głowę takiej osoby, chroniąc ją przed urazem.

W 2020 roku kontynuowaliśmy też nasz **Program Bezpieczeństwa**, uświadamiający pracownikom, które obszary wiążą się ze szczególnym zagrożeniem w sklepach, centrach dystrybucyjnych oraz biurach. Między innymi zwracaliśmy uwagę na konieczność zapewnienia czystości posadzek czy prawidłową obsługę wózków przewożących towary.



403-2 Sprawdzamy, jak wdrażane są nasze zasady bezpieczeństwa. W 2020 roku przeprowadziliśmy 6558 kontroli wewnętrznych oraz 307 audytów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną pracy. Dodatkowo przeprowadziliśmy również ponad 5,5 tysiąca kontroli wdrożenia zabezpieczeń związanych z COVID-19.



DOBRA PRAKTYKA

**Biedronkowa
Akademia Zdrowia**


- 403-6 Działalność kontynuowała również Biedronkowa Akademia Zdrowia, czyli program profilaktyki chorób zawodowych, przeznaczony dla pracowników centrów dystrybucyjnych i biur. **W 2020 roku odbyło się ponad 20 tysięcy wizyt w 17 gabinetach fizjoterapeutycznych** przy zachowaniu reżimu sanitarnego. Łącznie nasi pracownicy spędzili na zabiegach blisko 18,5 tysiąca godzin. W czerwcu 2020 roku uruchomiliśmy trwający do dzisiaj projekt **Spokojna Głowa**, którego celem jest promowanie spokoju i budowanie odporności psychicznej pracowników poprzez udostępnianie materiałów audiowizualnych. W 2020 roku treści obejrzało ponad 550 pracowników. W ramach programu pracownicy mieli m.in. dostęp do nagranych filmów z zestawami ćwiczeń.



Pracownicy biura głównego mogli w 2020 roku wziąć również udział w spotkaniach z trenerami rozwoju osobistego. W sumie zorganizowaliśmy 231 sesji coachingowych, których łączny czas trwania przekroczył 300 godzin.



DOBRA PRAKTYKA

Zespół Oceny Ryzyka

- 403-2 W Biedronce funkcjonuje Zespół Oceny Ryzyka, który co najmniej raz w roku weryfikuje ryzyko zawodowe oraz opiniuje pod kątem zagrożeń każdą zmianę organizacyjną lub techniczną. Stale aktualizujemy nasze procedury i instrukcje związane z bezpieczną pracą, organizujemy warsztaty i szkolenia oraz na bieżąco reagujemy na zgłoszenia. O zasadach bezpieczeństwa przypominają pracownikom plakaty, tablice BHP oraz materiały multimedialne prezentowane na ekranach TV w centrach dystrybucyjnych. Pracownicy Działu BHP stale się kształcą, biorą udział w szkoleniach dla służb BHP oraz kursach inspektorów ochrony przeciwpożarowej zgodnie z wymogami prawa.

Informacje pozyskiwane w procesach identyfikacji zagrożeń są podstawą sporządzania okresowych raportów dotyczących wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, kontroli, audytów i odbiorów. Zgodnie z Systemem Zarządzania BHP każdy pracownik jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo w miejscu pracy i zobowiązany do powiadomienia swojego przełożonego o wystąpieniu zagrożenia. Sytuacje niebezpieczne można zgłaszać za pomocą specjalnej aplikacji o nazwie „Zdarzenia Potencjalnie Wypadkowe”. Pracownicy zgłaszający potencjalne zagrożenia są chronieni przed jakimikolwiek represjami z powodu ich zgłoszenia.

Starannie badamy każdy wypadek przy pracy – sprawdzamy jego okoliczności i przyczyny. Okresowo tworzymy zbiorcze analizy wszystkich przyczyn wypadków, a w oparciu o ich ustalenia wdrażamy działania korygujące i zapobiegawcze. Identyfikując zagrożenia, z jakimi stykają się codziennie nasi pracownicy, jesteśmy w stanie zmniejszyć ryzyko związane z tym zagrożeniem np. poprzez zapewnienie pracownikowi środków ochrony indywidualnej lub podniesienie świadomości pracowników.

- 403-9 **Urazy związane z pracą**

W 2020 roku wśród naszych pracowników, a także osób wykonujących pracę na rzecz Biedronki, nie miały miejsca żadne wypadki ciężkie ani ze skutkiem śmiertelnym. Łącznie odnotowano 1152³² wypadki pracowników oraz 13 wypadków osób pracujących na rzecz Biedronki, które dotyczyły głównie ran i powierzchownych urazów kończyn górnych. Odsetek wszystkich zarejestrowanych wypadków zarówno kobiet, jak i mężczyzn był nieznaczny (kobiety: 0,0876%; mężczyźni: 0,0276%)³³. Zgodnie z metodyką Grupy, odsetek wynosił dla kobiet 9,83% i 13,33% dla mężczyzn w odniesieniu do wszystkich wypadków, w zakresie wypadków ciężkich 0,11% i 0,05%.

³² Zgodnie z polską kwalifikacją wypadków.

³³
$$\frac{\text{Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków}}{\text{łączna liczba przepracowanych godzin}} \times 1\,000\,000$$

Dane dotyczące wypadków pracowników ³⁴	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
	2019		2020	
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków (incydentów) ciężkich ³⁵	0	0	0	0
Liczba wypadków (incydentów) ciężkich ³⁶	11	3	10	1
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków (incydentów) oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach (incydentach) ³⁷	1 297	371	876	276
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków (incydentów) oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach (incydentach) ³⁸	1038	297	865	267
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach (incydentach)³⁹	1 668		1 152	
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach (incydentach)⁴⁰	Dane nie podlegały zbieraniu w 2019 roku		1 132	

Według Analityków Personalnych Biedronki różnice w danych dotyczących wypadków pracowników wynikają z terminów prowadzenia postępowań i tego, czy są one zakończone czy nie w okresie raportowania Grupy.

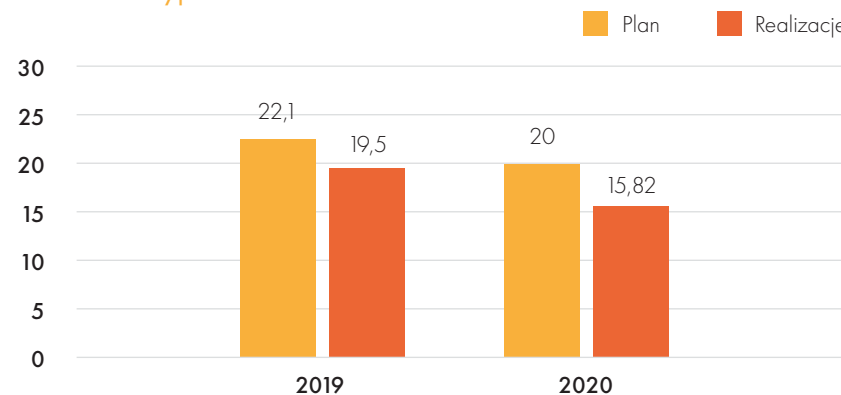
³⁴ Różnice pomiędzy polską klasyfikacją wypadków a danymi zaraportowanymi zgodnie z metodyką Grupy wynikają z terminów raportowania incydentów, faktu, czy są one zakończone czy nie w danym okresie raportowania.

³⁵ Liczba zgodnie z polską kwalifikacją wypadku ciężkiego. Zgodnie z polskimi przepisami za wypadek ciężki uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Dane dotyczące wypadków osób wykonujących pracę na rzecz organizacji (zatrudnionych na podstawie innej umowy niż umowa o pracę)	Kobiety	Mężczyźni
	2020	
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0
Liczba wypadków (incydentów) ciężkich	0	0
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz osób poszkodowanych w wypadkach	13	3

Dane nie podlegały zebraniu w 2019 roku.

Wskaźnik wypadkowości⁴¹



403-10 W 2020 roku wśród naszych pracowników oraz osób niebędących pracownikami, a wykonujących pracę na rzecz Biedronki, stwierdzono 4 przypadki pogorszenia stanu zdrowia w związku z wykonywaną pracą.

³⁶ Dotyczy nieobecności powyżej 180 dni, zgodnie z danymi raportowanymi przez Grupę.

³⁷ Zgodnie z polską kwalifikacją wypadków.

³⁸ Zgodnie z metodyką raportowania danych przez Grupę.

³⁹ Zgodnie z polską kwalifikacją wypadków.

⁴⁰ Zgodnie z metodyką raportowania danych przez Grupę.

⁴¹ Średnia liczba wypadków na 1000 zatrudnionych.

➤ 403-5 W 2020 roku, podobnie jak w poprzednich latach, prowadziliśmy wśród naszych pracowników szkolenia BHP. Ich liczba była jednak mniejsza niż w 2019 roku, co wynikało ze zmian w przepisach prawa, wprowadzanych w związku ze stanem pandemii.

Szkolenia BHP	2019	2020
Liczba szkoleń BHP	1 329	669
Liczba pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach BHP	21945	7563
Szkolenia dla operatorów wózków widłowych	2019	2020
Szkolenia dla operatorów wózków	1709	1966
Liczba pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniu	9774	9121
Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy (prowadzone zarówno podczas szkoleń BHP jak i dodatkowych szkoleń)	2019	2020
Liczba szkoleń z pierwszej pomocy	1465	681
Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy	22508	7632

Pozyskiwanie i rozwój kwalifikacji pracowników

W 2020 roku – mimo pandemii, Biedronka pozostała firmą atrakcyjną dla obecnych i nowych pracowników. Naszym celem jest dopasowanie oferty dla pracowników, tak aby byli oni zaangażowani i chcieli pozostać w naszej organizacji jak najdłużej. Zapewniamy możliwości rozwoju i oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie, a także pakiet benefitów i programów socjalnych.

W roku 2020 zatrudniliśmy 17 259 nowych pracowników. Wszystkie osoby, które zastanawiają się, czy nasza firma to miejsce dla nich, zapraszamy na stronę www.pracawbiedronce.pl. W kwietniu 2020 roku zmieniliśmy wygląd i funkcjonalności witryny tak, aby najlepiej spełniała oczekiwania kandydatów.

The screenshot shows the Biedronka recruitment portal. At the top, there are logos for Jerónimo Martins and Biedronka, along with contact information: Rekrutujemy 24/7: +48 22 205 33 10. Navigation links include BENEFITY, SPRZEDAŻ, LOGISTYKA, BIURO, MANAGEMENT TRAINEE, WIĘCEJ NIŻ PRACA, and AKTUALNE OFERTY. The main heading is 'Wybierz pracę dla siebie'. Below it, a text block encourages job seekers: 'Szukasz bezpiecznego miejsca pracy z szansą na rozwój? Masz już doświadczenie zawodowe lub dopiero wchodzisz na rynek pracy? Sprawdź, w jakich obszarach możesz się rozwijać.' Three employee photos are displayed with labels: 'Sprzedaż' (a woman in a red Biedronka shirt), 'Logistyka' (a man in a red cap and overalls), and 'Biuro' (a man in a suit).

www.pracawbiedronce.pl w liczbach:



Średnio

650

ofert pracy dziennie



Średnio

82 tys.

wizyt miesięcznie



Ponad

57%więcej wejść na stronę główną
w porównaniu z 2019 rokiem

Średnio

5,5 tys.

zgłoszeń miesięcznie

**3 wersje**językowe – polska,
ukraińska i angielska

> 401-1 Liczba nowo zatrudnionych pracowników

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
łączna liczba pracowników	58 891	12 050	70 941	61 133	12 329	73 462
Liczba nowo zatrudnionych pracowników	17 290	4 936	22 226	13 453	3 806	17 259
Procent nowo zatrudnionych pracowników	29%	41%	31%	22%	31%	23%

	2019					2020				
	18–24	25–34	35–44	45–54	>55	18–24	25–34	35–44	45–54	>55
łączna liczba pracowników	7 832	24 485	25 750	10 326	2 548	7 943	23 873	27 072	11 813	2 761
Liczba nowo zatrudnionych pracowników	6 953	7 405	5 340	2 027	501	5 261	5 854	4 275	1 588	281
Procent nowo zatrudnionych pracowników	89%	30%	21%	20%	20%	66%	25%	16%	13%	10%

> ¹⁰²⁻¹³ Chcemy mieć jak najlepszą opinię, nie tylko wśród pracowników, ale także wśród kandydatów do pracy w naszej firmie. Aby móc podnosić jakość tzw. candidate experience, czyli doświadczenia osób zgłaszających się do pracy, w 2020 roku dołączyliśmy do **Koalicji na Rzecz Przyjaznej Rekrutacji**, która zrzesza ponad 350 pracodawców, zainteresowanych wysoką jakością procesu rekrutacji.



> ⁴⁰¹⁻¹ Odejścia pracowników

W porównaniu z rokiem 2019 odsetek odchodzących z firmy pracowników zmniejszył się o 7 pkt proc.

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
łączna liczba pracowników	58 891	12 050	70 941	61 133	12 329	73 462
Liczba odejść pracowników	14 087	4 797	18 884	11 198	3 518	14 716
Procent odejść pracowników	24%	40%	27%	18%	29%	20%

	2019					2020				
	18–24	25–34	35–44	45–54	>55	18–24	25–34	35–44	45–54	>55
łączna liczba pracowników	7 832	24 485	25 750	10 326	2 548	7 943	23 873	27 072	11 813	2 761
Liczba odejść pracowników	5 052	6 461	5 050	1 809	512	3 550	5 071	4 013	1 515	567
Procent odejść pracowników	65%	26%	20%	18%	20%	45%	21%	15%	13%	21%



Cieszymy się, że nasze wysiłki są doceniane przez niezależnych ekspertów. W 2020 roku otrzymaliśmy między innymi:

Friendly Workplace 2020

Wyróżnienie redakcji MarkaPracodawcy.pl dla firm, które mogą pochwalić się nowoczesną polityką personalną i metodologią kształcenia pracowników. Szczególnie wysoko oceniono obszar świadczeń socjalnych, programów rozwojowych oraz działania na rzecz tworzenia zdrowych warunków pracy.

Solidny Pracodawca 2020

Przyznawany firmom, które kierują się dbałością o bezpieczeństwo, właściwe warunki pracy i rozwój pracowników. Celem programu jest wyróżnienie najlepszych pracodawców w Polsce, szczególnie tych, którzy promują ciekawe rozwiązania HR i dzielą się swoim doświadczeniem na łamach ogólnopolskiej prasy.

Employer Branding Excellence Award 2020 (EBEA)

Pierwsze miejsce za dwie kampanie wewnętrzne: „Razem Zadbajmy o Zdrowie” oraz „Świeżoznawcy”. Otrzymaliśmy również wyróżnienie w kategorii Strategia Employer Brandingowa. Ideą konkursu jest nagrodzenie przedsiębiorstw, które budują swoją markę w sposób kreatywny, z wykorzystaniem najnowszych trendów oraz technologii.

Premium Employer Brand

Wyróżnienie w ogólnopolskim badaniu kandydatów poświęconych markom konsumenckim. Badanie przeprowadzone objęło prawie 300 marek konsumenckich, ocenianych przez grupę 10 tysięcy respondentów z całej Polski. W 2020 roku otrzymaliśmy wyróżnienie dla firm świadomych swojej marki, efektywnie łączących działania marki pracodawcy i marki klientkiej.



DOBRA PRAKTYKA

Ambasadorzy Marki

Wierzmy, że to pracownicy są najbardziej wiarygodnym źródłem informacji o miejscu, w którym pracują. W 2020 roku uruchomiliśmy oficjalny profil na LinkedIn oraz program Ambasadorów Marki #WeBiedronka, którego celem jest wsparcie pracowników w reprezentowaniu i równoczesnym budowaniu marki pracodawcy i marki osobistej na LinkedIn. Ambasadorzy dostają wsparcie merytoryczne i techniczne, aby mogli jak najlepiej i najefektywniej wykorzystywać swoją obecność w serwisie. Ambasadorami są pracownicy z każdego szczebla organizacji – ze sklepów, z pionu operacji, z centrów dystrybucyjnych, z biur regionalnych, a także z biura głównego. Swoimi działaniami pokazują, że w Biedronce pracują profesjonaliści, którzy lubią swoją pracę i mają satysfakcję z tego, co robią.

103-3 Zdajemy sobie sprawę, jak trudne dla każdego nowego pracownika mogą być pierwsze dni w pracy. Dlatego w 2020 roku stworzyliśmy funkcję „buddiego”, czyli opiekuna, który towarzyszy nowemu pracownikowi w pierwszym okresie, wyjaśnia na bieżąco wszystkie wątpliwości i pomaga w szybszej aklimatyzacji i wdrożeniu się w nowe obowiązki. Program realizujemy w około 2400 sklepach oraz w naszych biurach. Niezależnie od opieki „buddiego” każdy nowy pracownik przechodzi szkolenie wdrożeniowe, które ma na celu przygotowanie go do efektywnej pracy i wykonywania obowiązków na nowym stanowisku. Poza tym, aby jeszcze bardziej ułatwić nowym pracownikom wdrożenie, powołaliśmy stanowisko Kierownika sklepu szkoleniowo-wdrożeniowego.



Jesteśmy przekonani, że oferowane możliwości awansu i doskonalenia zawodowego przyciągają do pracy w naszej firmie ludzi zdolnych i ambitnych. Możemy zaoferować pracownikom unikalną możliwość rozwoju. Dziewięciu na dziesięciu menedżerów pracujących w Biedronce pochodzi z awansu wewnętrznego. Nie chcemy, aby nasi pracownicy zamykali się jedynie w obrębie codziennych obowiązków. Zapraszamy do regularnych szkoleń, które pozwalają zdobyć nowe umiejętności, udoskonalić te już posiadane oraz wymienić się doświadczeniami z osobami pracującymi w innych sklepach czy działach.

Szkolenia z zakresu zarządzania

➤ 103-2, 404-2 Wybrane szkolenia z zakresu zarządzania w Biedronce:

Biedronkowa Akademia Zarządzania – program, w którym biorą udział kierownicy sklepów i ich zastępcy. Składa się z trzech modułów, których wspólnym elementem jest rozwój kompetencji zarządczych – organizacja pracy własnej i podwładnych, rozwijanie kwalifikacji pracowników oraz budowanie relacji. W 2020 roku w Akademii swoje kompetencje rozwijało 206 Kierowników Sklepu oraz 556 Zastępców Kierownika Sklepu.

Akademia Zarządzania PSM to autorskie programy rozwojowe dla Kierowników Sprzedaży Produktów Świeżych (PSM), które pomagają w nabyciu umiejętności zarządczych. W 2020 roku Akademię ukończyło 27 Kierowników Sprzedaży Produktów Świeżych.

Akademia Zarządzania SOM to programy rozwojowe dla kierowników operacji i sprzedaży (SOM), które pomagają w nabyciu umiejętności menedżerskich. Program dedykowany jest osobom nowym w roli. W 2020 roku Akademię rozpoczęło 39 Kierowników Operacji i Sprzedaży.

Biedronkowa Akademia Handlowa, w której kierownicy sklepów pogłębiają wiedzę dotyczącą biznesu, nastawienia na klienta, trendów rynkowych, analizy danych oraz podejmowania decyzji handlowych. W 2020 roku przeszkoliliśmy 711 osób.

Akademia Zarządzania Biuro to program szkoleniowy kierowany do nowych menedżerów. W Akademii osoby rozpoczynające zarządzanie zespołem dowiadują się, jak m.in. budować odpowiedzialność i zaangażowanie w zespole, definiować własną rolę, udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej, oraz kreatywnie wykorzystywać energię zespołu. Akademia kończy się udziałem w grze symulacyjnej, w trakcie której uczestnicy mają realną możliwość zastosowania wiedzy zdobytej w trakcie warsztatów – udział wspiera także umiejętność prowadzenia zespołu w warunkach zmiany i niepewności. W 2020 roku Akademię ukończyło 18 osób.

W 2020 roku wraz ze Szkołą Główną Handlową uruchomiliśmy **Biedronkową Akademię Handlową „BAH Advanced”**. Wraz z najlepszymi specjalistami w kraju uczymy naszych pracowników, jakie są współczesne potrzeby klientów oraz jak skutecznie budować relacje z klientami. Poświęcamy również uwagę współczesnym wyzwaniom sprzedaży, podejmowaniu decyzji w oparciu o dane finansowe i interpretacji badań rynkowych oraz wdrażaniu strategii na różnych szczeblach organizacyjnych. W 2020 roku BAH Advanced rozpoczęły 53 osoby.

Studenci ostatniego roku studiów magisterskich i osoby tuż po skończeniu studiów mogą się zgłaszać do programu **Operations Management Trainee**. Wśród zgłoszeń co roku wybieramy kilkunastu najzdolniejszych i najambitniejszych młodych ludzi, którzy dołączają do Jerónimo Martins. Pod okiem naszych menedżerów zdobywają wiedzę biznesową i rozwijają kompetencje liderów. Uczestnicy Operations Management Trainee 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 jedną z trzech ścieżek rozwoju: operacyjną, logistyczną lub zarządzania łańcuchem dostaw. Po dwóch latach od rozpoczęcia, po pozytywnej ocenie dotychczasowej pracy, otrzymują awans na stanowisko młodszego menedżera. W 2020 roku ze względu na pandemię nie wystartowała kolejna edycja programu, natomiast kontynuowaliśmy program rozpoczęty w roku poprzednim.

Platforma rozwojowa EduAkcja

Pandemia nie zatrzymała naszych programów rozwojowych – przeniosła je jedynie do świata spotkań on-line. W 2020 roku rozbudowaliśmy internetową platformę rozwojową EduAkcja, na której znalazły się podcasty, materiały wideo i prezentacje. Całość podzielona została na prawie 30 kursów, a platforma – co ważne – jest dostępna dla wszystkich naszych pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko. W 2020 roku dostęp do platformy miało 3200 pracowników naszej firmy.



Przykłady szkoleń dostępnych na platformie rozwojowej EduAkcja:

minikurs języka angielskiego
– kilkanaście 15-minutowych filmów

komunikacja mailowa – szkolenie
z zakresu poprawnego pisania
wiadomości

„Świeżoznawcy: pieczywo” – seria
czterech rozbudowanych szkoleń
dotyczących pieczywa – od wypieku
po sprzedaż

„Spokojna głowa” – 50 materiałów
poświęconych odporności psychicz-
nej, motywacji, mindfulness oraz
ruchowi i zdrowej diecie

podcast o emocjach – osiem 15-mi-
nutowych podcastów poświęconych
emocjom i ich oddziaływaniu na
samopoczucie

obsługa aplikacji Outlook – seria
25 filmów uczących obsługi jednego
z najpopularniejszych na świecie
systemów poczty elektronicznej



> 404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć i strukturę zatrudnienia	2019 ⁴²			2020 ⁴³		
	Kobiety	Mężczyźni	Średnia ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Średnia ogółem
Komitet wykonawczy oraz Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	30,9	38,0	34,7	8,4	9,0	8,7
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	31,2	32,2	31,3	31,8	26,7	31,0
Średnia ogółem	31,2	32,5	31,4	31,6	25,9	30,7



⁴² Dane dotyczą szkoleń wynikających z rozwoju kompetencji miękkich, kompetencji zarządczych, szkoleń wdrożeniowych na stanowiska, szkoleń produktowych, konferencji i szkoleń rozwijających wiedzę funkcyjną.

⁴³ Dane dotyczą szkoleń zawodowych, płatnych urlopów edukacyjnych, szkoleń prowadzonych zewnętrznie i opłaconych w całości lub częściowo przez organizację, szkoleń tematycznych, np. dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa. Do szkoleń nie zalicza się szkoleń prowadzonych na miejscu przez przełożonych.



DOBRA PRAKTYKA

Ambasadorzy Rozwoju

W 2020 roku w każdym z regionów powołałmy Ambasadora Rozwoju. Jest to starszy menedżer sprzedaży, który w koordynacji z działem szkoleń i rozwoju wspiera procesy dzielenia się wiedzą, ciągłego doskonalenia i zdobywania nowych wiadomości. Ambasadorzy mają też za zadanie promować program EduAkcji, otwierający wszystkim pracownikom Biedronki dostęp do wysokiej jakości szkoleń, bazy pomysłów i wiedzy.



System Ocen Pracowniczych

➤¹⁰³⁻² W pierwszym kwartale każdego roku przeprowadzamy proces oceny pracy i planowania rozwoju pracowników. Osoby zatrudnione na stanowiskach menedżerskich podlegają ocenie efektywności pracy w ramach grupowej polityki **Performance Management Cycle**, w cyklu dwuletnim podlegają również ocenie potencjału przeprowadzanej poprzez proces **Management Development Review**. Pozostali pracownicy, zatrudnieni na stanowiskach niemenedżerskich, podlegają ocenie kompetencji i potencjału w ramach rocznego Systemu Ocen Pracy i Planowania Rozwoju. Podczas rozmów rozwojowych, pracownicy otrzymują jasną informację zwrotną na temat jakości wykonywanej pracy i planują swój dalszy rozwój w strukturach naszej firmy. W tym roku formalnemu procesowi oceny rocznej podlegało ponad 54 000 pracowników⁴⁴.

➤⁴⁰⁴⁻³ Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom wyników pracy i przeglądów rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia.

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie odsetek pracowników w danej kategorii
Komitet wykonawczy	100%	82%	92%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	80%	93%	86%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	68%	78%	70%
łącznie wszyscy pracownicy	68%	79%	70%

⁴⁴ Procesem oceny objęci są wszyscy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, którzy spełniają wewnętrzne kryteria polityki procesów ocen w JMP. Przykładowo, wykluczeni są pracownicy, którzy nie ukończyli co najmniej 3 miesięcy pracy lub którzy w danym okresie są nieobecni dłużej niż 9 miesięcy.

Wewnętrzna odpowiedzialność społeczna

➤ 103-2, 401-2 Otaczamy opieką ponad 73 000 pracowników oraz około 70 000 ich dzieci, oferując im około 20 różnorodnych programów wsparcia, których założenia zostały określone w odniesieniu do, istniejącego na mocy prawa, Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. To realna pomoc i wpływ na poprawę jakości ich życia. Nasze programy obejmują trzy obszary: zdrowie, rodzina i edukacja. Oprócz tego, w firmie obowiązuje tzw. **matryca benefitów** i w zależności od stażu pracy oraz zajmowanego stanowiska oferujemy pracownikom ubezpieczenie zdrowotne, polisę na życie, służbowy samochód oraz kartę paliwową.

Zdrowie

W 2020 roku w związku z wybuchem pandemii musieliśmy wstrzymać realizację niektórych programów (między innymi programu „Razem zadbajmy o zdrowie”, turnieje oraz inne aktywności sportowe), jednak pracownicy nadal mogli liczyć na wsparcie w najważniejszych momentach w roku. Na bieżąco przyznawaliśmy zapomogi w związku z ciężką chorobą pracownika w ramach programu „Wróć do zdrowia” oraz dzieciom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności w ramach programu „Mali Bohaterowie”.

Programy w obszarze Zdrowie w 2020 roku:

79

osób otrzymało wsparcie finansowe na walkę z ciężką zagrażającą życiu chorobą w ramach programu „Wróć do zdrowia”

8110

naszych pracowników korzystało z karty Multisport

178

dzieci z niepełnosprawnościami otrzymało wsparcie finansowe „Mali Bohaterowie”, z czego 56 dzieci uczestniczyło w turnusach rekreacyjno-rehabilitacyjnych

34

opublikowane apele pracowników o 1% dla ich dzieci z niepełnosprawnościami

4624

osoby objęte opieką medyczną

40 395

osób korzystających z ubezpieczenia grupowego

Rodzina

Świętujemy razem z pracownikami i ich rodzinami wyjątkowe okazje. Pracownicy, którzy zostali rodzicami, otrzymali od nas specjalnie przygotowaną wyprawkę „**Narodziny z Biedronką**”, w skład której weszły przedmioty przydatne w pierwszych miesiącach życia dziecka. W 2020 roku przekazaliśmy 3749 wyprawek.



W Dniu Dziecka pamiętamy też o pociechach naszych pracowników, które otrzymują od nas poczęstunek ze słodyczami lub innymi niespodziankami. W 2020 roku przygotowaliśmy 45 000 poczęstunków dla dzieci do 12. roku życia.

Pomimo obostrzeń i reżimu sanitarnego również w 2020 roku nie mogło zabraknąć paczek świątecznych, wydawanych w naszej firmie z okazji Bożego Narodzenia. Zawierały one wybrane produkty przemysłowe i słodczyce oraz zestawy dla dzieci w podziale na trzy grupy wiekowe: 0–2 lata, 3–10 lat i 11–18 lat. W 2020 roku przygotowaliśmy 73 400 paczek świątecznych dla pracowników oraz 70 650 paczek dla dzieci.



Dodatkowo wspieraliśmy finansowo najbardziej potrzebujących pracowników, przyznając zapomogi i pożyczki (w ramach programu „**Możesz liczyć na Biedronkę**”). W 2020 roku z takiego wsparcia skorzystało ponad 9000 pracowników. Dwa razy zasililiśmy również karty przedpłacone, którymi można płać za zakupy w Biedronce i Hebe. Pamiętaliśmy też o naszych byłych pracownikach, którzy po przejściu na emeryturę mogli liczyć na jednorazowe zasilenie karty przedpłaconej.



Programy w obszarze Rodzina w 2020 roku:

65 891

pracowników otrzymało dodatkowe świadczenie w połowie roku w postaci zasilenia karty przedpłaconej na zakupy w Biedronce i Hebe

69 776

pracowników otrzymało na koniec roku świąteczne zasilenie karty przedpłaconej na zakupy w Biedronce i Hebe

24

emerytów otrzymało zasilenie karty przedpłaconej na zakupy w Biedronce i Hebe „Biedronka dla seniora”

73 400

paczek bożonarodzeniowych przygotowanych dla naszych pracowników oraz 70 650 paczek świątecznych dla dzieci naszych pracowników

3749

wyprawek z okazji urodzenia dziecka przekazaliśmy naszym pracownikom

45 000

poczęstunków przygotowanych z okazji Dnia Dziecka

9151

pracowników otrzymało zapomogę lub pożyczkę

15

osób otrzymało zapomogę dla dzieci zmarłych pracowników

27 210

uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych

Edukacja

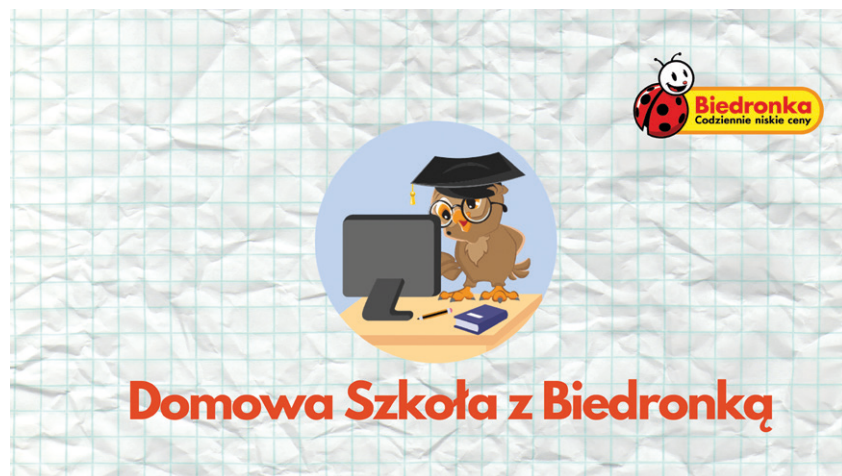
Co roku dzieciom naszych pracowników, które rozpoczynają swoją przygodę ze szkołą, przekazujemy **wyprawkę szkolną**: plecak z pełnym wyposażeniem – piórnikiem, workiem na buty i zestawem najpotrzebniejszych artykułów szkolnych.



DOBRA PRAKTYKA COVID-19

Domowa szkoła z Biedronką

W 2020 roku w związku z sytuacją szkolną uruchomiliśmy program „Domowa szkoła z Biedronką”. Pracownicy, którzy mają dzieci w wieku 7 – 19 lat, otrzymali komputery przeznaczone do nauki online. Większość kosztów pokrył Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Do pierwszej edycji projektu zgłosiło się 4909 pracowników. W ramach programu przekazaliśmy 2000 komputerów dla uczących się dzieci z najbardziej potrzebujących rodzin.



W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 musieliśmy zrezygnować z organizacji wyjazdów wakacyjnych dla dzieci pracowników – kolonii letnich „Wakacje z Biedronką” oraz obozu języka angielskiego „Hello Biedronka”.

Programy w obszarze Edukacja w 2020 roku:

3500

wyprawek szkolnych dla
pierwszoklasistów

2000

komputerów przeznaczyliśmy dla
dzieci uczących się w trybie nauki
zdalnej bądź hybrydowej





DOBRA PRAKTYKA COVID-19

Świąteczno-noworoczna impreza online dla pracowników



Ponieważ w roku 2020 nie mogliśmy zorganizować corocznych spotkań świąteczno-noworocznych, zdecydowaliśmy się na pionierskie rozwiązanie – imprezę on-line dla ponad 70 tysięcy pracowników sieci oraz ich rodzin. Było to prawdopodobnie największe tego typu wydarzenie w Polsce. Chcieliśmy w ten sposób podziękować pracownikom za ich zaangażowanie i pracę w niezwykle trudnym okresie pandemii. Podczas prowadzonej przez Krzysztofa Ibisza ponad-dwugodzinnej transmisji wystąpiły gwiazdy polskiej sceny muzycznej: Beata Kozidrak z zespołem Bajm oraz Zenon Martyniuk z zespołem Akcent. Uczestnicy mogli także obejrzeć występ kabaretu Ani Mru-Mru, który specjalnie na tę okazję przygotował skecz inspirowany pracą w naszych sklepach. Program obejmował ponadto spotkania z gośćmi w studio, łączenie się z pracownikami z różnych regionów kraju, życzenia w formie SMS i MMS oraz teleturnieje z nagrodami. Pracownicy Biedronki mogli również wystąpić na wirtualnej scenie w wyjątkowym teledysku i zaśpiewać wspólnie z Beatą Kozidrak.

Aby umożliwić bezpieczną i dostępną jedynie dla pracowników Biedronki transmisję, stworzyliśmy specjalną platformę rejestracyjną, zapewniającą możliwość weryfikacji danych pracowników. Impreza online okazała się trafną i udaną inicjatywą, co potwierdziła przeprowadzona wśród pracowników ankieta.

Podczas wirtualnej imprezy bawiło się wspólnie ponad 23 000 pracowników Biedronki wraz z najbliższymi.



DOBRA PRAKTYKA

Praca nad morzem

W Biedronce umiemy łączyć przyjemne z pożytecznym. Latem 2020 roku po raz czwarty zaproponowaliśmy pracownikom możliwość połączenia pracy w nadmorskich sklepach z letnim wypoczynkiem. W ten sposób możemy zapewnić licznie przebywającym nad morzem turystom sprawną i szybką obsługę w czasie zakupów.

Z czasowego przeniesienia się w regiony turystyczne mogli skorzystać pracownicy, którzy na co dzień zatrudnieni są w sklepach Biedronka położonych w różnych częściach Polski. Zaoferowaliśmy nie tylko elastyczny grafik, ale także zakwaterowanie oraz pokrycie kosztów przejazdu. Pracownicy mieli możliwość wyboru pracy między innymi w Jastarni, Nowym Dworze Gdańskim, Stegnie, Dziwnowie i Władysławowie.

Praca i wakacje w jednym?

Dla nas to pestka!

Sprawdź, co oferujemy!

Skorzystaj z możliwości delegacji do jednej z wybranych miejscowości turystycznych i spraw sobie nawet do kilku tygodni pracy i wakacji naraz. Rano praca, a po południu czas się jak na urlopie. Albo odwrotnie!

Dowiedz się więcej!

Skontaktuj się z Regionalnym Specjalistą ds. Rekrutacji: tel.

Zapewniamy Ci:

- elastyczny grafik pracy
- dołatek do wynagrodzenia w ramach delegacji na okres wakacyjny
- darmowe zakwaterowanie w miejscowości turystycznej
- darmowy, ciepły posiłek w ciągu dnia

SZUKASZ PRACY SEZONOWEJ?

WYCIŚNIJ jak najwięcej **KORZYŚCI** ze swojej wakacyjnej pracy!

ZAPEWNIAMY CI:

- elastyczny grafik i pracę zmianową
- umowę zlecenie
- konkurencyjną stawkę godzinową
- możliwość pracy na kasie lub sali sprzedaży
- pracę w atrakcyjnej miejscowości wypoczynkowej

Dowiedz się więcej i aplikuj: www.pracawbiedronce.pl

Infolinia rekrutacyjna 24/7: +48 22 205 33 10

Podziękowania dla pracowników Biedronki

Wiemy, że wszelkie regulacje, maseczki i płyny dezynfekujące nie byłyby skuteczne, gdyby nie odpowiedzialność naszych pracowników. To dzięki nim klienci odwiedzający nasze sklepy mogli i nadal mogą bezpiecznie zaopatrywać się w żywność i inne niezbędne produkty. W 2020 roku pracownicy naszych sklepów i centrów dystrybucyjnych dowiedli wyjątkowego zaangażowania i profesjonalizmu: mimo trudnych warunków dostępność i jakość oferowanych przez nas produktów pozostała tak samo wysoka, jak przed pandemią, przy niezmiennych cenach.

Aby podziękować pracownikom za wysiłek podjęty w trudnym roku 2020, zorganizowaliśmy kampanię „**Jesteście naszymi bohaterami. Dziękujemy Wam, że niemożliwe czynicie możliwym**”. W emitowanym w telewizji spotcie wyraziliśmy wdzięczność za wysiłek tysięcy osób zatrudnionych w naszej sieci, którzy działali dla wspólnego dobra, czy to pracując z domu czy na „pierwszej linii frontu” – w sklepach.

☀️ Spot można obejrzeć na naszym kanale na YouTube.

JESTEŚCIE NASZYM BOHATERAMI



Dziękujemy
Wam, że niemożliwe
czynicie możliwym.



Biedronka
Codziennie niskie ceny

