



# PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ

Piątek 15 LISTOPADA 2019

## Ranking najlepszych

**ANALIZA** | Po raz drugi oceniliśmy firmy pod względem kluczowych dla Polaków czynników, które decydują o atrakcyjności zatrudnienia.

**ANITA BŁASZCZAK**

**D**obre wynagrodzenie i stabilność zatrudnienia to dla Polaków główne wyznaczniki atrakcyjności pracodawców – potwierdza to tegoroczna, 9. już, edycja międzynarodowego badania przeprowadzonego przez firmę doradztwa personalnego Randstad. Wśród sześciu najważniejszych dla polskich pracowników aspektów zatrudnienia znalazła się też stabilność finansowa firmy.

Właśnie te czynniki uwzględni ranking przygotowany dla projektu „Pracodawca »Rzeczpospolitej«”, w którym chcemy promować dobre praktyki w rekrutacji, wynagradzaniu, motywowaniu i rozwoju pracowników. Przygotowując ranking, bierzemy pod uwagę twarde dane i wskaźniki ekonomiczne. Analizujemy wzrost zatrudnienia w ostatnich trzech latach, zwracając uwagę, w jakim tempie i w jakiej skali przybywało pracowników. Badamy wzrost wynagrodzeń i rentowność biznesu, bo uwzględniamy tylko zyskowe przedsiębiorstwa.

Na naszą listę trafiły firmy, które uzyskały najlepsze wyniki w tych dziedzinach.

### Grubo ponad milion

W ubiegłorocznej, pierwszej edycji naszego projektu przedstawiliśmy setkę najlepszych pracodawców, w tym roku prezentujemy niemal trzykrotnie większą grupę firm. Wychodząc z założenia, że trudno porównywać rynkowych gigantów z mniejszymi, często rodzinnymi, przedsiębiorstwami podzieliśmy zestawienie na trzy części, przyjmując jako kryterium podziału wielkość zatrudnienia.

Pierwszą grupę tworzą pracodawcy, których pod względem liczby pracowników (do 250 osób) można zaliczyć

do sektora MŚP (czyli małych i średnich przedsiębiorstw), choć – jak widać na naszej liście – nie zawsze ta zasada się sprawdza, biorąc pod uwagę wielkość przychodów.

W drugim zestawieniu porównujemy duże firmy (250–1000 pracowników), a w trzecim pracodawców, którzy w minionym roku zatrudniali średnio ponad tysiąc osób.

Uzupełnieniem tych zestawień jest ranking największych pracodawców w Polsce, którzy łącznie zatrudniali w ubiegłym roku prawie 1,25 mln osób, czyli jedną czwartą pracowników całego sektora przedsiębiorstw.

### Pogoń za personelem

Ranking „Pracodawca »Rzeczpospolitej«” tworzą firmy, które są rentowne i mogą się pochwalic rosnącym zatrudnieniem i wynagrodzeniami, co zwykle wynika z rozwoju biznesu. Zarówno na podium, jak i w pierwszej piątce naszych zestawień znalazły się spółki z różnych branż. Zwiększały one liczbę pracowników znacząco, a niekiedy ponad 10-krotnie szybciej niż ogół przedsiębiorstw (średnio to 3,5 proc.).

Co ciekawe, liderami dynamiki tego wzrostu nie były firmy z zatrudnieniem do 250 osób, choć tutaj jest o nią najłatwiej. Zarówno tempem wzrostu, jak i liczbą nowych pracowników wyróżniają się największe firmy zatrudniające więcej niż tysiąc pracowników. Te z pierwszej piątki rankingi zwiększyły zatrudnienie łącznie o 22 proc., a liderem była rodzinna firma Eko-Okna z Kornic (38 proc.). Jeden z czołowych producentów stolarki okiennej i drzwiowej w Europie, zwycięzca naszego ubiegłorocznego zestawienia, w tym roku uplasował się na trzecim miejscu podium zdominowanego przez duże sieci handlowe: Pepco i Dino Polska.

Z kolei pierwsza piątka rankingi dużych firm (do 1000 pracowników) w ubiegłym roku zwiększyła łącznie zatrudnienie o 19,5 proc. Liderem tempa wzrostu jest Cerrad, producent płytek gresowych i klinkierowych ze Starachowic (wzrost o 36 proc.).

W grupie firm MŚP w pierwszej piątce łączna liczba pracowników wzrosła o jedną dziesiątą, najszybciej pod względem kadrowym rozwijał się lider rankingi, grupa mediowa Havas Media Group.

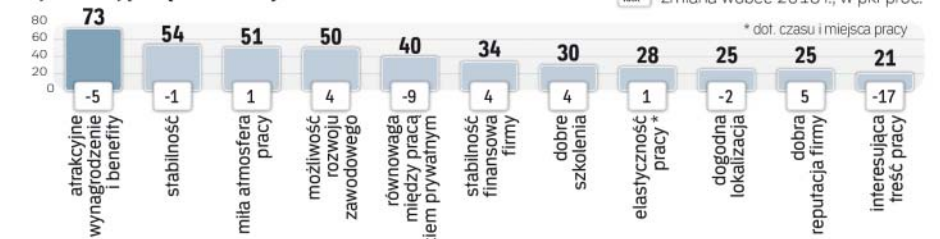
Wzrost wynagrodzeń nastąpił – zarówno w 2018 r., jak i w ostatnich trzech latach – w większości firm w Polsce. W warunkach dobrej koniunktury w gospodarce, najniższego od 30 lat bezrobocia, widocznego w wielu branżach rynku pracownika podwyżki stały się koniecznością, by przyciągnąć albo utrzymać ludzi. I to nie tylko tych najlepszych, bo część pracodawców boryka się z problemem deficytu jakichkolwiek kandydatów do pracy.

### Nie zawsze sukces

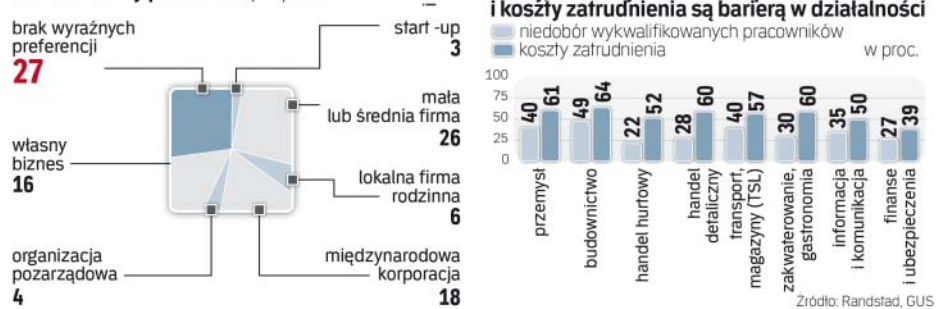
W ogłoszonym jesienią Barometrze Rynku Pracy agencji zatrudnienia Work Service ponad siedem na dziesięć dużych firm przyznało, że miały w ostatnich miesiącach problemy z rekrutacją pracowników. W badaniu firmy audytorsko-doradczej Grant Thornton 58 proc. firm stwierdziło, że brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników to dla nich silna bądź też bardzo silna bariera w rozwoju.

Przy rosnącej w wielu branżach rywalizacji o kandydatów do pracy dużym problemem stała się dobrowolna rotacja pracowników, których kuszą konkurencyjne oferty w innych firmach. W niedawnym badaniu spółki rekrutacyjnej Antal pracodawcy oszacowali, że w ciągu ostatniego roku tracili średnio 16 proc. załogi,

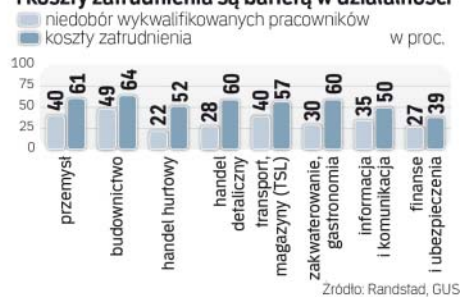
### Najbardziej pożądane cechy zatrudnienia



### Gdzie chcemy pracować?, w proc.



### Firmy, dla których niedobór pracowników i koszty zatrudnienia są barierą w działalności



### Najlepsi pracodawcy zatrudniający powyżej 1000 osób dane za 2018 r.

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży [tys. zł]	Wynik finansowy netto [tys. zł]
1	Pepco Poland sp. z o.o., Poznań	159,6	8 466	4 566 929	464 716
2	Dino Polska SA GK, Krotoszyn	154,2	16 530	5 858 529	307 554
3	Eko-Okna SA, Kornice	152,6	4 608	1 268 826	43 559

### Najlepsi pracodawcy zatrudniający od 250 do 1000 osób dane za 2018 r.

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży [tys. zł]	Wynik finansowy netto [tys. zł]
1	Fabryka Przyczep Niewiadów sp. z o.o., Warszawa	149,4	398	195 478	7 370
2	Cerrad sp. z o.o., Starachowice	147,2	522	260 800	42 191
3	Aryzta Polska sp. z o.o., Grodzisk Mazowiecki	146,5	676	443 678	33 671

### Najlepsi pracodawcy zatrudniający od 50 do 250 osób dane za 2018 r.

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży [tys. zł]	Wynik finansowy netto [tys. zł]
1	Havas Media Group sp. z o.o., Warszawa	101,6	153	603 821	17 155
2	Przedsiębiorstwo Pszczelarskie Tomasz Lysoń sp. z o.o., Sułkowice	91,9	210	83 381	9 954
3	Kajima Poland sp. z o.o., Warszawa	87,4	144	925 713	41 962

### JAK OCENIŁIMY PRACODAWCÓW

**W rankingu zostały ujęte firmy, które w 2018 roku zatrudniały przynajmniej 50 osób oraz miały przychody ze sprzedaży powyżej 50 mln zł.** Przedsiębiorstwa w latach 2018 i 2017 powinny wypracować zysk netto i wykazać dodatnie kapitały. Ranking został policzony metodą liniową. Wzięliśmy pod uwagę pięć wskaźników, którym zostały przydzielone wagi:

- dynamika zatrudnienia 2018 r. do 2016 r. – waga 20 proc.
- wzrost zatrudnienia 2018 r. do 2016 r. – waga 30 proc.
- dynamika średniej płacy 2018 r. do 2016 r. – waga 30 proc.
- ROE 2018 – waga 10 proc.
- ROA 2018 – waga 10 proc.

w transporcie i logistyce zaś niemal jedną czwartą pracowników. Nie wszystkich odchodzących udało się zastąpić. Z danych Randstad wynika, że tylko cztery na dziesięć z 78 proc. firm, które w I połowie tego roku poszukiwały kandydatów do pracy, zdołały za-

trudnić założoną liczbę osób spełniających wymagania. Pozostałe musiały ograniczyć plany wzrostu zatrudnienia, albo obniżyć oczekiwania wobec kandydatów. Co dziesiąta została z wakacjami, których w skali kraju według GUS na koniec czerwca 2018 r. było

152 tys. Jak zaznacza Monika Fedorcuk, ekspert Konfederacji Lewiatan, trudności w rekrutacji to dla pracodawców nieobsadzone stanowiska pracy, co ogranicza możliwości nie tylko rozwoju, ale nawet utrzymania działalności na odpowiednim poziomie. /©©

Organizator

Partnerzy





# PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ

OPINIE



→ ANNA  
DUDZIŃSKA  
DYREKTOR  
DS. PERSONALNYCH,  
VELUX POLSKA

## Pięć kluczowych wartości

Obecnie dobrzy kandydaci mogą wybierać pomiędzy ofertami z rynku, a jeśli koniunktura się utrzyma – uważam, że na znaczeniu będą zyskiwać pozapłacowe czynniki. Poziom wynagrodzeń oraz różnego rodzaju dodatkowe benefity będą nadal istotne, ale trudno będzie tylko na nich budować markę pracodawcy. Jako czynniki wpływające na atrakcyjność firmy zyskują na znaczeniu kultura organizacyjna, możliwość wpływu pracowników na rozwój biznesu, dbałość o zdrowie czy szeroko pojęta społeczna odpowiedzialność. Moim zdaniem pracownicy zdecydowanie chętniej wybierają pracodawcę, z którego wartościami mogą się utożsamiać. Poza tym młodzi ludzie szczególnie cenią sobie work life balance, czyli możliwość realizacji swoich osobistych pasji i życie rodzinne bez kolizji z życiem zawodowym.

Według badania Barometr Rynku Pracy przygotowanego przez Work Service istotnie wzrósł odsetek pracowników deklarujących jako powód odejścia z firmy chęć samorealizacji. Długookresowo zyskiwać będą zatem pracodawcy, którzy opierają swój biznes na misji, kulturze organizacyjnej oraz wartościach, a także ci, którzy szybko będą potrafili dopasowywać swoją organizację i sposoby pracy do nowych oczekiwań społecznych i zmieniającego się stylu życia. Poza tym zaoferują każdemu pracownikowi bez względu na stanowisko możliwości rozwoju, realizacji nowych i ciekawych projektów oraz indywidualnych ścieżek karier wewnątrz organizacji. W przypadku Grupy VELUX w Polsce budujemy nasze relacje z pracownikami na pięciu kluczowych wartościach: wzajemnym szacunku, zaangażowaniu, doskonaleniu, lokalnej inicjatywie i sumienności, ale rozumianej jako

podejmowanie właściwego wysiłku we właściwym czasie. Jako firma o skandynawskich korzeniach szczególnie dbamy o wellbeing pracowników. W naszym rozumieniu oznacza on troskę o zdrowie i bezpieczeństwo pracy, a także stan ducha, nastrój i dobre samopoczucie pracowników. Minimalizowanie poziomu stresu, dobra atmosfera pracy, a także wspieranie zainteresowań i pasji pracowników to ważne elementy naszej polityki personalnej. W spółce handlowej działa program rozwojowy LEVEL UP, który angażuje pracowników w układanie programu szkoleń, a także umożliwia sprawdzenie się w roli trenerów. W programie może wziąć udział każdy pracownik, działa on od trzech lat i cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem. Otrzymał kilka nagród w różnych konkursach dla pracodawców: Employer Branding Excellence Award i Wellpower.

DLA „RZ”

## Piątek może być częścią weekendu

TRENDY

**Konkurencja o talenty i automatyzacja wzmacniają nacisk na skracanie tygodnia pracy. Sprzyja to równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, która jest jednym z najbardziej cenionych świadczeń pozapłacowych.**

W tym roku mija 100 lat obowiązywania unijnej konwencji o 8-godzinny dzień pracy. Kilkaście lat później, w 1930 r., znany ekonomista John Maynard Keynes prognozował, że za 100 lat, czyli w 2030 r., dzięki postępowi technologicznemu ludzie będą pracować tylko 15 godzin tygodniowo. Do niedawna wydawało się to mało prawdopodobne, zwłaszcza że nowe technologie umożliwiające zdalną pracę sprawiły, iż coraz więcej firm zaczęło działać w trybie 24/7. Problemem stał się wtedy – mniej lub bardziej formalny – wymóg dostępności pracownika (odbieranie maili i służbowych telefonów) po wyjściu z biura.

Oprócz państw, które – na czele z Francją – postanowiły uregulować cyfrowe nadgodziny przepisami, do work-life balance pracowników, czyli równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, zabrali się pracodawcy. Coraz częściej skłania ich do tego niedobór talentów, czyli pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, o których firmy zabiegają podwyżkami płac i benefitami. Tymczasem z badań wynika, że dbałość firmy o work-life balance pracowników, np. poprzez dodatkowe dni urlopu, krótszy, a przynajmniej bardziej elastyczny czas pracy, jest jednym z najbardziej cenionych benefitów, szczególnie dla młodych pokoleń Y i Z.

Nic więc dziwnego, że w awangardzie skracania czasu pracy są spółki technologiczne, w których Ygreki stanowią większość załogi. Niedawno na czołówki gazet i portali internetowych na świecie trafił japoński oddział Microsoft. Powodem było ogłoszenie wyników akcji Microsoft Work Life Choice Challenge 2019 Summer, dzięki której spółka wydłużyła sierpniowe weekendy, zamykając na piątek swoje biura. Okazało się, że produktywność wzrosła w tym czasie aż o 40 proc. przy ponad 20-proc. zmniejszeniu zużycia energii elektrycznej.

Przykładów firm skracających tygodnie pracy jest więcej. Według tegorocznego sondażu Society For Human Resource Management's, który objął 60 tys. firm w USA, obecnie już 15 proc. z nich oferuje pracownikom czterodniowy, 32-godzinny tydzień pracy (3 pkt proc. więcej niż przed rokiem).

Globalne trendy dotrą pewnie wkrótce do Polski. Już coraz częściej firmy jako benefit oferują dodatkowe dni urlopu. Jak zaznacza Paulina Łukaszuk, ekspertka firmy rekrutacyjnej Hays Poland, według jej badań czas wolny w odpowiednich proporcjach do czasu pracy jest dla pracowników ważniejszy niż cały szereg innych świadczeń pozapłacowych. /©©

–Anita Błaszczak



→ ANNA  
BORYS-KARWACKA  
DYREKTOR DS. RELACJI  
KORPORACYJNYCH,  
MCDONALD'S POLSKA

## Rośnie różnicowanie zespołów

Rynek pracy bardzo się zmienia. Starzejące się społeczeństwo, nowe pokolenia wkraczające na rynek pracy, wzrost liczby pracowników spoza Polski, rozwój nowych technologii – to najważniejsze wyzwania dla pracodawców. Przyciąganie, utrzymanie, a przede wszystkim zaangażowanie pracowników wymaga dziś dużej elastyczności. Dostrzeżenia potrzeb konkretnych grup i umiejętności odpowiedzenia na nie. Coraz większym wyzwaniem dla pracodawców jest różnicowanie zespołów pod względem wieku czy narodowości. Strategiczne podejście do zarządzania różnorodnością i tworzenie otwartej kultury to podstawa dobrej współpracy międzypokoleniowej czy wielokulturowej. McDonald's na polskim rynku jest pracodawcą dla ponad 25 tysięcy

osób. To duża i różnorodna grupa – ramię w ramię pracują w niej osoby młode i seniorzy, obcokrajowcy, studenci, młode mamy. Staramy się tworzyć w restauracjach przyjazne środowisko, w którym każdy może się rozwijać, łączyć życie zawodowe z prywatnym, po prostu być sobą. Widzimy, jak nasi pracownicy czerpią z różnorodności, wzajemnie uzupełniają się i wspierają w ramach różnicowanych zespołów. Możliwość rozwoju i transparentna ścieżka kariery to kolejne elementy bardzo ważne dla naszych pracowników. Rocznie wydajemy około 8 milionów złotych na szkolenia menedżerów. Wspólnie z warszawską Akademią Leona Koźmińskiego uruchomiliśmy innowacyjną formę studiów łączącą zajęcia praktyczne z wiedzą teoretyczną. W listopadzie 86 pracowników restauracji

rozpoczęło naukę na kierunku zarządzanie w sektorze QSR. To wyjątkowa możliwość zdobycia praktycznej i teoretycznej wiedzy oraz dyplomu prestiżowej uczelni. Inwestycje w rozwój przynoszą rezultaty. Badania warszawskiego Uniwersytetu SWPS pokazały, że studenci zatrudnieni w McDonald's posiadają znacznie wyższy poziom kompetencji miękkich niż ich koledzy pracujący w innych sieciach gastronomicznych czy studenci niepracujący. Według badania najważniejsze przewagi naszych pracowników to wytrwałość, docenianie współpracowników, wykonywanie zadań zgodnie z instrukcjami, pokojowe rozwiązywanie konfliktów. Są to kompetencje najczęściej poszukiwane przez pracodawców, niezależnie od branży.



→ SYLWIA  
BILSKA  
GENERAL MANAGER,  
EDENRED POLSKA

## Decyduje atrakcyjność marki pracodawcy

Jakie czynniki i działania decydują dzisiaj i będą decydować w najbliższych latach o tym, że firma jest atrakcyjnym pracodawcą będącym w stanie przyciągać, utrzymywać i odpowiednio motywować dobrych pracowników? Atrakcyjność marki pracodawcy jest obecnie kluczem jej rozwoju. Tym, co ją stanowi, nie jest wyłącznie potencjał finansowy firmy, ale przede wszystkim umiejętne zarządzanie ludźmi, budowanie dialogu z pracownikiem oraz inwestycje w obszarze wellbeingu miejsca pracy. Te elementy nabierają obecnie coraz większego znaczenia. Być albo nie być w firmie – jak pokazują statystyki, w skutecznej motywacji kluczowe jest pierwsze 90 dni zatrudnienia. Kolejna ważna data to pierwsze dwa lata przepracowane przez pracownika – to czas, który pozwala zatrudnionym podejść obiektywnie do oceny swojej firmy i w razie niezadowolenia z miejsca pracy otworzyć się na nowe oferty firm headhunterskich. Z perspektywy pracodawców to kluczowa informacja – lojalność z pracownikiem należy zacząć

budować już od pierwszego dnia zatrudnienia go w firmie, monitorując w kolejnych miesiącach indywidualne potrzeby i oferując takie rozwiązania pozapłacowe, których nie otrzyma u konkurencji. W Polsce trzy czwarte Polaków otrzymuje w pracy przynajmniej jeden benefit, a popyt wciąż wzrasta. Tylko w roku 2018 pracodawcy wydali ponad 11 mld zł na świadczenia pozapłacowe, czyli o ok. 500 mln więcej niż w roku poprzednim. Pracownicy najczęściej otrzymują świadczenie abonamentowe dodatkowej opieki zdrowotnej i /lub abonament sportowy, czyli dodatki, które jeszcze kilka lat temu wyróżniały markę pracodawcy na rynku, a obecnie oceniane są jako standard. Zmniejsza się również efektywność korzystania z tego typu świadczeń, dlatego pracodawcy w trosce o wellbeing pracownika oraz budżet firmowy otwierają się na nowe, cyfrowe rozwiązania motywacyjne w postaci m.in. kart przedpłaconych. Co je wyróżnia? x Elastyczność dopasowania do różnych obszarów potrzeb pracownika (sport, kultura, wyżywienie, odpoczynek,

podarunek). W portfolio Edenred dostępne są m.in. karta sport i kultura, z którą pracownik zyskuje swobodę wyboru między atrakcjami sportowymi i /lub kulturalnymi; karta lunch, którą pracownik zaptaci za dowolny posiłek w punkcie gastronomicznym na terenie kraju, u Pana Kanapki, w maszynie vendingowej lub zamówi online, oraz karta podarunkowa – benefit na wiele okazji w ciągu roku, alternatywa dla premii na konto lub bonów podarunkowych. ■ Elastyczność korzystania ze świadczeń – w dowolnym dla pracownika miejscu, czasie, w Polsce i za granicą. ■ Swoboda płatności – możliwość płatności w każdym terminalu płatniczym, online lub zbliżeniowo, dzięki aplikacjom Apple Pay i Google Pay™. ■ Zwolnienia podatkowe, np. w ZUS do 462 zł na pracownika rocznie, o ile wysokość świadczenia miesięcznego (doładowania karty lunch) nie przekroczy 190 zł; lub zwolnienie z PIT do 1000 zł/ pracownika rocznie przy finansowaniu karty podarunkowej lub karty sport i kultura ze środków z ZFŚS.



# PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ

## Potentaci nadal rosną

**LIDERZY ZATRUDNIENIA** | Trójka największych pracodawców zwiększyła w 2018 r. liczbę pracowników łącznie o 5 proc.

**ANITA BŁASZCZAK**

**P**oczta Polska, Jeronimo Martins Polska (JMP), właściciel sieci Biedronka i Polska Grupa Górnicza to czołowi pracodawcy zatrudniający w zeszłym roku łącznie ponad 185 tys. osób. To jedna siódma wszystkich pracowników z grupy firm o największym zatrudnieniu, w których w minionym roku pracowało prawie 1,25 mln osób – nieco ponad 3 proc. więcej niż rok wcześniej. Większość firm z tego zestawienia odnotowała w ubiegłym roku wzrost liczby pracowników.

Wśród firm na podium prym wiodła spółka JMP. Właściciel Biedronki, drugi co do wielkości pracodawca w Polsce – i największy wśród firm prywatnych – w 2018 r. zatrudnił 64,6 tys. osób, czyli o 4,7 tys. (8 proc.) więcej niż w 2017 r. Agnieszka Chojnacka-Moroz, dyrektor ds. rekrutacji, budowania wizerunku i planowania rozwoju

ubiegłym roku firma przyjęła prawie 1,8 tys. pracowników, zwiększając ich liczbę do ponad 78 tys. W tym roku ich liczba przekroczyła 80 tys. Jak informuje rzeczniczka spółki, Justyna Siwek, w latach 2016–2019 Poczta Polska zwiększyła zatrudnienie o blisko 5 tys. osób – m.in. w związku z rozwojem e-commerce i wzmoczoną obsługą klientów korzystających z handlu online.

Justyna Siwek zaznacza, że spółka jest otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami (jest ich już prawie 1,8 tys., o jedną piątą więcej niż rok wcześniej), osób, które chcą się przekwalifikować, wracających na rynek po dłuższej przerwie w pracy lub po urlopie wychowawczym oraz kandydatów powyżej 50. roku życia.

– Łamiemy stereotypy związane z oporem przed zatrudnieniem pracowników z niepełnosprawnościami. Zadania na stanowisku pracy można zorganizować tak, aby te ograniczenia respektować.

absolwentów szkół i uczelni. Tomasz Głogowski, rzecznik PGG, zaznacza jednak, że te rekrutacje mają na celu wypełnienie wakatów powstających w związku z odchodzeniem starszych pracowników na emeryturę – w tym roku ok. 1,5 tys. osób.

W dziesiątce największych pracodawców są jedynie dwie firmy z pełni prywatnym kapitałem. To właściciele dużych sieci handlowych: Biedronki i Lewiatana. I chociaż Biedronka jest liderem pod względem wielkości zatrudnienia w handlu i liczby przyjętych w ubiegłym roku pracowników, to PSH Lewiatan, trzecia co do wielkości sieć handlowa i największa sieć franczyzowa w Polsce, zanotowała w ubiegłym roku największą, 11-proc. dynamikę wzrostu zatrudnienia wśród firm z pierwszej dziesiątki.

W całej grupie największych pracodawców liderem była pod tym względem spółka Eko-Okna, która w minionym roku powiększyła załogę prawie o 40 proc.

Wśród firm z największym tempem wzrostu liczby pracowników dominują w naszej setce sieci handlowe – na czele z giełdową spółką Dino Polska (wzrost o 26 proc.), która jest też wiceliderem rankingu najlepszych pracodawców zatrudniających ponad tysiąc osób, i Grupą Eurocash (24 proc.), która rozwija się i zwiększa zatrudnienie m.in. poprzez przejęcia mniejszych sieci sklepów.

Znaczący, bo 18-proc., wzrost liczby pracowników odnotował wicelider handlu dyskontowego sieć Lidl, a niewiele wolniej (17 proc.) zwiększa zatrudnienie sieć Pepco, potentat dyskontowej sprzedaży odzieży i zwycięzca naszego rankingu w kategorii firm powyżej tysiąca pracowników.

Zarówno w grupie największych pracodawców, jak też w pierwszej dziesiątce zdecydowana większość firm zakończyła miniony rok ze wzrostem zatrudnienia. Spośród czołowej dziesiątki zestawienia jedynie dwaj potentaci z branży finansowej zakończyli ubiegły rok z mniejszą liczbą pracowników. PZU – największy ubezpieczyciel, który od lat przeprowadza regularne zwolnienia, zmniejszył załogę o 4 proc., zaś o 2 proc. ograniczył zatrudnienie PKO BP, który w 2018 r. realizował kolejne zwolnienia grupowe.

To efekt restrukturyzacji związanej z nowymi technologiami i automatyzacją sektora finansów, zwłaszcza bankowości, gdzie od kilku lat maleje liczba pracowników. Ale rosną tam budżety na wynagrodzenia, gdyż wzrasta zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych i dobrze opłacanych programistów, specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa, big data i automatyzacji.

### ➔ Najwięksi pracodawcy (dane za 2018 r.)

Lp.	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży (w tys. zł)	Wynik finansowy netto (w tys. zł)
1	Poczta Polska SA, Warszawa	6 303 378	b.d.
2	Jerónimo Martins Polska SA, Kostrzyn	51 037 736	1 990 705
3	Polska Grupa Górnicza SA, Katowice	9 371 450	493 395
4	PGE Polska Grupa Energetyczna GK SA, Warszawa	25 946 000	1 511 000
5	PZU SA GK, Warszawa	33 980 000	5 368 000
6	PKP Polskie Linie Kolejowe SA, Warszawa	5 890 113	-106 417
7	KGHM Polska Miedź SA GK, Lubin	20 526 574	1 658 336
8	PSH Lewiatan GK, Włocławek	12 500 000	b.d.
9	PKO BP SA GK, Warszawa	15 636 000	3 742 000
10	Jastrzębska Sp. Węglowa SA GK, Jastrzębie-Zdrój	9 809 500	1 760 800
11	PGL Lasy Państwowe, Warszawa	10 601 026	538 865
12	Tauron Polska Energia SA GK, Katowice	18 121 748	207 045
13	LPP SA GK, Gdańsk	8 046 756	505 176
14	PGNiG SA GK, Warszawa	41 234 000	3 209 000
15	Asseco Poland SA GK, Rzeszów	9 328 600	809 200
16	PKP Cargo SA GK, Warszawa	23 425	183 900
17	Eurocash SA GK, Poznań	21 674	111 652
18	Polski Koncern Naftowy Orlen SA GK, Płock	109 706 000	5 604 000
19	Lidl sp. z o.o. sp.k., Tarnowo Podgórne	17 836	901 083
20	Dino Polska SA GK, Krotoszyn	5 858 529	307 554
21	Enea SA GK, Poznań	12 925 848	719 250
22	Bank Pekao SA GK, Warszawa	8 966 455	2 287 810
23	Grupa Lux - Med GK, Warszawa	1 681 606	b.d.
24	CCC SA GK, Polkowice	4 725 800	223 500
25	Auchan Polska sp. z o.o., Piaseczno	10 714 000	b.d.
26	Grupa Azoty SA GK, Tarnów	9 998 967	7 650
27	Santander Bank Polska SA GK, Wrocław	9 740 368	2 699 012
28	Rossmann SD Polska sp. z o.o., Łódź	8 295 478	923 257
29	Grupa Impel SA, Wrocław	2 172 475	13 255
30	Kaufland Polska Markety sp. z o.o. sp.k., Wrocław	9 900 000	b.d.
31	Carrefour Polska sp. z o.o., Warszawa	7 860 400	b.d.
32	Orange Polska SA GK, Warszawa	11 101 000	10 000
33	Grupa Muszkieterów, Tarnowo Podgórne	7 460 000	b.d.
34	Grupa Solid GK, Warszawa	2 072 120	b.d.
35	IKEA Industry Poland sp. z o.o., Goleniów	4 954 584	81 434
36	Leroy Merlin Polska sp. z o.o., Warszawa	5 221 132	b.d.
37	ArcelorMittal Poland SA, Dąbrowa Górnicza	16 541 235	b.d.
38	Boryszew SA GK, Sochaczew	6 099 564	144 517
39	Pelion SA GK, Łódź	9 816 194	93 635
40	Energa SA GK, Gdańsk	10 337 000	744 000
41	Stokrotka sp. z o.o., Lublin	8 743	-18 433
42	Volkswagen Poznań sp. z o.o., Poznań	17 831 375	393 193
43	BNP Paribas Bank Polska SA GK, Warszawa	4 083 017	360 378
44	Pepco Poland sp. z o.o., Poznań	4 566 929	464 616
45	Alior Bank SA, Warszawa	4 781 934	713 373
46	CapGemini Polska sp. z o.o., Warszawa	1 137 391	85 144
47	PKP Intercity SA, Warszawa	2 796 729	174 290
48	Grupa Sokołów SA, Sokołów Podlaski	3 910 887	116 892
49	ING Bank Śląski SA GK, Katowice	6 134 000	1 525 900
50	Grupa Maspex, Wadowice	4 764 826	b.d.
51	Grupa Saint-Gobain w Polsce, Warszawa	5 050 000	b.d.
52	Hutchinson Poland sp. z o.o., Żywiec	2 679 486	208 332
53	Budimex SA GK, Warszawa	6 906	305 484
54	Grupa TZMO SA, Toruń	2 762 496	332 325
55	Grupa Can-Pack SA, Kraków	7 306 994	460 958
56	mBank SA GK, Warszawa	6 532 172	1 316 369
57	Stalprodukt SA GK, Bochnia	3 956 688	284 652
58	Bank Millennium SA GK, Warszawa	3 614 645	760 651
59	ComArch SA GK, Kraków	1 369 619	32 451
60	Cyfrowy Polsat SA GK, Warszawa	10 686 100	816 100
61	Electrolux Poland sp. z o.o., Warszawa	5 151 407	98 909
62	Lubelski Węgiel Bogdanka SA GK, Puchaczów	1 756 671	53 796
63	Netto sp. z o.o., Kobylnak	3 383 696	85 598
64	Grupa Raben sp. z o.o., Robakowo	2 498 826	b.d.
65	TRW Polska sp. z o.o., Częstochowa	3 707 294	-19 096
66	Makro Cash and Carry SA, Warszawa	6 512 556	b.d.
67	Fabryka Maszyn Famur SA GK, Katowice	2 229 144	219 525
68	Grupa Kęty SA GK, Kęty	3 003 787	268 463
69	Grupa Lotos SA GK, Gdańsk	30 121 700	1 587 400
70	Getin Noble Bank SA, Warszawa	2 518 893	-453 391
71	ZF Polpharma SA GK, Starogard Gdański	2 795 000	b.d.
72	Michelin Polska SA, Olsztyn	4 955 604	173 125
73	Grupa Azoty Zakłady Azotowe Puławy SA GK, Puławy	3 577 917	55 334
74	McDonald's Polska sp. z o.o., Warszawa	1 295 595	201 500
75	Credit Agricole Polska SA, Wrocław	2 462 913	184 265
76	Eko-Okna SA, Kornice	1 268 826	43 559
77	Ikea Retail sp. z o.o., Raszyn	4 060 392	98 342
78	Miejskie Zakłady Autobusowe sp. z o.o., Warszawa	911 540	311
79	Nestle Polska SA, Warszawa	3 678 289	288 675
80	Transgourmet Polska sp. z o.o., Poznań	3 246 290	247 838
81	Polimex-Mostostal SA GK, Warszawa	1 636 869	16 168
82	Grupa Velux, Gniezno	1 979 993	b.d.
83	Grupa Strabag sp. z o.o., Pruszków	4 097 061	37 090
84	Pilkington (NSG Group w Polsce), Sandomierz	1 991 748	79 217
85	Orbis SA GK, Warszawa	1 440 028	363 358
86	Neuca SA GK, Toruń	7 753 263	98 258
87	Ciech SA GK, Warszawa	3 672 658	183 491
88	Grupa Kapitałowa Remontowa Holding SA, Gdańsk	1 783 771	b.d.
89	PPHU Specjal sp. z o.o. GK, Warszawa	11 778 938	26 734
90	Fabryki Mebli Forte SA GK, Ostrów Maz.	1 107 298	34 454
91	Multiserwis sp. z o.o., Krapkowice	767 905	35 298
92	Mesko SA GK, Skarżysko-Kamienna	1 089 036	19 675
93	Tramwaje Warszawskie sp. z o.o., Warszawa	638 934	36 194
94	Mowi sp. z o.o., Ustka	3 663 682	40 713
95	Shell Polska sp. z o.o., Warszawa	7 663 284	b.d.
96	Pfleiderer Group SA GK, Wrocław	4 568 625	25 392
97	Volvo Polska sp. z o.o., Wrocław	3 711 616	42 483
98	Grupa Azoty Zakłady Chemiczne Police SA GK, Police	2 421 347	-33 619
99	DPD Polska sp. z o.o. GK, Warszawa	1 895 058	165 406
100	Grupa Mlekovića, Wysokie Mazowieckie	4 710 553	b.d.

Źródło: sprawozdania finansowe firm, Lista 500 „Rzeczpospolitej”, b.d. – brak danych, oprac. anna.ogonowska@rp.pl

**3,4** proc. **72** proc.

taki wzrost zatrudnienia mieli w 2018 r. największy pracodawcy

największych pracodawców zwiększyło w ubiegłym roku liczbę pracowników

w sieci Biedronka (zatrudnienie przekracza obecnie 67 tys. osób), wyjaśnia, że ten wzrost wynika przede wszystkim z otwierania sporej liczby nowych sklepów, a także z zatrudniania pracowników w istniejących już placówkach. – W tym roku w Biedronce utworzyliśmy dodatkowe, rozdzielne funkcje kasjera oraz pracownika sklepu, który zajmuje się organizacją towarów na sali sprzedaży. Dzięki temu udaje się nam łatwiej pozyskiwać pracowników – uważa dyr. Chojnacka-Moroz.

Potentat handlu detalicznego, który w Polsce ma już ponad 2930 sklepów, konkuruje o pracowników podwyżkami – w tym roku początkowa pensja kasjera sprzedawcy wzrosła do 2,75 tys. zł brutto, a w największych aglomeracjach wynosi 3,3 tys. zł brutto.

2018 rok był kolejnym rokiem wzrostu zatrudnienia w Poczcie Polskiej, która od lat jest największym pracodawcą. Spółka po okresie restrukturyzacji od trzech lat powiększa załogę, rekrutując głównie listonoszy i pracowników obsługi klienta w placówkach pocztowych. W

Zazwyczaj nie wiąże się to z żadnymi dodatkowymi kosztami, o których myślą pracodawcy rozważający zatrudnienie osób niepełnosprawnych – twierdzi Agnieszka Grzegorzczak, szefowa HR w Poczcie Polskiej. Spółka w lipcu 2018 r. przyjęła „Politykę zatrudniania osób z orzeczoną niepełnosprawnością”.

Poczta Polska jest jedną z dużych spółek Skarbu Państwa, które zdominowały pierwszą dziesiątkę naszej listy największych pracodawców. Wzrost płac jest tam nie tylko (i nie zawsze) rezultatem poprawy wyników i konkurencji o pracowników, ale także presji silnych w tych firmach związków zawodowych, które np. w Polskiej Grupie Górniczej (PGG), największej spółce węglowej, nie zgadzają się na wprowadzenie motywacyjnego systemu wynagrodzeń, uzależniającego premie od wyników.

PGG, która do czołówki największych pracodawców trafiła dzięki fuzji z Katowickim Holdingiem Węglowym, w zeszłym roku miała ponad 42 tys. pracowników, a w planach na lata 2020–2023 zapowiedziała zatrudnienie 2,3 tys. osób, w tym ok. 800





## PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ

# Najwięksi kuszą najmocniej

**POWYŻEJ 1 TYS. PRACOWNIKÓW** | Szybki wzrost to efekt m.in. świetnej koniunktury. Wszyscy korzystają na rozwoju nowych technologii, głównie z zakresu e-commerce.

**ANNA CIEŚLAK-  
WRÓBLEWSKA**

W pierwszej trójce najlepszych pracodawców w grupie firm zatrudniających powyżej 1000 osób są aż dwie sieci sklepów. W całym zaś zestawieniu aż 24 podmioty zajmują się sprzedażą detaliczną, hurtową i wymianą międzynarodową. Uruchomione zostało nasze nowe centrum logistyczne. Każdy z działów jest sukcesywnie rozwijany. Spółka otwiera kolejne sklepy stacjonarne, wchodzi na nowe rynki zagraniczne – opisuje Paweł Tył ze spółki e-obuwie. Firma w 2018 r. zatrudniała ponad 1000 osób, podczas gdy w 2016 r. niecałe 300. Może się więc szczycić największą dynamiką zatrudnienia w całym naszym zestawieniu. W 2019 r. przybyło kolejnych 400 pracowników.

### E-handel nakręca biznes

Firmom sprzedażowym w szybkim wzroście niewątpliwie pomagają bardzo wysoki w ostatnich latach popyt konsumpcyjny w Polsce. A ten rośnie, bo mamy rekordowo dobrą sytuację na rynku pracy, czyli coraz większą liczbę osób pracujących i otrzymujących coraz wyższe wynagrodzenia. Do tego konsumpcję wspierają różnego rodzaju rządowe programy społeczne, zwiększające dochody Polaków, takie jak 500+ i 13. emerytura.

Do tego trzeba dodać rozwój usług online, który wpływa nie tylko na wyniki samych

sprzedawców, ale też na podmioty z sektora transportu, logistyki, informatyki, finansów itp.

Według badań udział e-commerce w ogólnym handlu w całej Europie wynosi dziś 11,5 proc., a tempo wzrostu przesyłek B2C zwiększa się o 16 proc. rok do roku – analizuje Marta Westrych-Andrzejczyk, dyrektor personalna i członek zarządu DPD Polska.

Nic dziwnego, że rosną i firmy kurierskie. Sama DPD Polska po fuzji z firmą Siódemka ma już 30 proc. udziałów w polskim rynku. W 2018 r. zatrudniała ponad 3,4 tys. osób (a obecnie już 3,6 tys.), dzięki czemu udało się obsłu-

**11,5** proc.

wynosi teraz udział e-commerce w ogólnym handlu w całej Europie

żyć ok. 146 mln przesyłek i osiągnąć niemal 2 mld zł przychodu.

Niezależnie od branży czy profilu działalności pracodawcy podkreślają, że kluczem do sukcesu są pracownicy, a priorytetem w polityce personalnej musi być ich rozwój.

### Studia dla firmy

Danwood od kilku lat intensywnie inwestuje w rozwój pracowników oraz prowadzi działania mające zapewnić stały dopływ odpowiednio wykwalifikowanych kadr na

każdym poziomie wykształcenia i specjalizacji – zaznacza Jolanta Kępa, dyrektor ds. personalnych Danwood SA. Spółka specjalizuje się w budowie domów prefabrykowanych zakończonych „pod klucz” – pod tym względem jest liderem w Niemczech, umacnia swoją pozycję na rynkach austriackim, szwajcarskim, brytyjskim. W 2018 r. zbudowała 1356 domów, a plan na 2019 r. to 1550 domów. W 2018 r. firma zatrudniała ponad 1,8 tys. osób, czyli o prawie 50 proc. więcej niż dwa lata wcześniej.

By przyciągnąć najlepszych pracowników, firma nie tylko oferuje wyższe wynagrodzenia czy podstawowe benefity, ale stara się też postawić na rozwiązania z zakresu work-life balance. Stąd np. żłobek przy zakładzie w Białymstoku, możliwość wcześniejszego zakończenia pracy, dofinansowanie pasji realizowanych przez pracowników, itp. Spółka szkoli kolejne pokolenia kadr. W 2015 r. we współpracy z Politechniką Białostocką stworzyła kierunek studiów dla inżynierów budownictwa. Absolwenci (ok. 30 inżynierów rocznie) mają zagwarantowaną pracę w spółce i 95 proc. uczestników studiów korzysta z tej możliwości.

### Długa lista benefitów

Celem DPD Polska jest nie tylko ciągły rozwój, lecz także troska o pracowników, których zaangażowanie ma wpływ na jakość obsługi, poziom zadowolenia i lojalności naszych klientów – zaznacza Marta Westrych-Andrzejczyk z DPD Polska. Firma oferuje więc m.in. atrakcyjne wynagrodzenia, jako jedna z niewielu firm w Polsce zdecydowała się zrekomensować pracownikom koszty przystąpienia do PPK, kusi też licznymi benefitami. Wśród nich są m.in. darmowa opieka medyczna, dodatek rodzinny 700+ zwany becikowym, świadczenia świąteczne, paczki dla dzieci, wczasy pod gruszą, współfinansowanie różnych form aktywności pracowników (sport, kino, a nawet zakupy), nagrody stażowe, programy szkoleniowe, program talentowy itp.

Jesteśmy skoncentrowani na tym, co potrafimy robić najlepiej – podkreśla Paweł Tył z e-obuwie. I zaznacza, że firma wprowadziła kilka unikatowych rozwiązań (np. format sklepu obuwniczego zacierający granice między zakupami online i stacjonarnymi czy system esize.me), które pozwalają się rozwijać na trudnym rynku.

Dlatego przede wszystkim stawiamy na specjalistów w konkretnych dziedzinach. Chcemy współpracować z osobami, których myślenie i działanie jest spójne z wartościami firmy i które chcą się zmieniać i ewoluować razem z nami – podkreśla Tył. /©

### ➔ Najlepsi pracodawcy zatrudniający powyżej 1000 osób (dane za 2018 r.)

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży (tys. zł)	Wynik finansowy netto (tys. zł)
1	Pepco Poland sp. z o.o., Poznań	159,6	8 466	4 566 929	464 716
2	Dino Polska SA GK, Krotoszyn	154,2	16 530	5 858 529	307 554
3	Eko-Okna SA, Kornice	152,6	4 608	1 268 826	43 559
4	Danwood SA, Bielsk Podlaski	147,1	1 831	979 374	43 554
5	Kruk SA GK, Wrocław	142,8	3 184	1 169 687	330 412
6	Wielton SA GK, Wieluń	142,5	2 788	2 068 313	70 967
7	Fabryka Maszyn Famur SA GK, Katowice	135,6	5 164	2 229 144	219 525
8	DPD Polska sp. z o.o. GK, Warszawa	134,7	3 441	1 895 058	165 406
9	Grupa TZMO SA, Toruń	133,8	6 869	2 762 496	332 325
10	AHC Krotoski-Cichy sp. j. GK, Wysogotowo	133,3	1 715	3 081 879	36 901
11	Hutchinson Poland sp. z o.o., Żywiec	133,1	7 075	2 679 486	208 332
12	Pruszyński sp. z o.o. GK, Warszawa	132,9	1 401	2 084 053	73 250
13	Jeronimo Martins Polska SA, Kostrzyn	131,8	64 586	51 037 736	1 990 705
14	CapGemini Polska sp. z o.o., Warszawa	131,5	8 186	1 137 391	85 144
15	Rossmann SD Polska sp. z o.o., Łódź	128,1	15 247	8 295 478	923 257
15	Jysk sp. z o.o., Gdańsk	128,1	2 267	2 616 941	118 725
16	Michelin Polska SA, Olsztyn	126,8	4 759	4 955 604	173 125
16	Sii sp. z o.o., Warszawa	126,8	1 825	6 708 071	73 461
17	Grupa Kety SA GK, Kęty	126,1	5 146	3 003 787	268 463
18	PCC Rokita SA GK, Brzeg Dolny	125,9	1 794	1 489 803	226 788
19	CCC SA GK, Polkowice	125,7	15 624	4 725 800	223 500
20	Phoenix Contact Wielkopolska, Nowy Tomysl	124,2	2 457	658 940	33 061
21	Grupa Can-Pack SA, Kraków	123,8	6 736	7 306 994	460 958
22	Multiserwis sp. z o.o., Krapkowice	123,3	3 602	767 905	35 298
23	Budimex SA GK, Warszawa	121,8	6 906	7 387 137	305 484
24	AstraZeneca Pharma Poland sp. z o.o., W-wa	119,6	1 514	433 224	37 360
25	LPP SA GK, Gdańsk	119,2	25 174	8 046 756	505 176
26	Polski Koncern Naftowy Orlen SA GK, Płock	118,1	21 282	109 706 000	5 604 000
27	Ericsson sp. z o.o., Warszawa	117,9	2 335	711 673	57 364
28	eobuwie.pl SA GK, Zielona Góra	117,7	1 029	982 175	57 397
29	Lidl sp. z o.o. sp.k., Tarnowo Podgórze	116,9	17 836	18 332 486	901 083
30	Securitas Polska sp. z o.o., Warszawa	116,2	1 901	191 095	6 580
31	Santander Bank Polska SA GK, Wrocław	116,1	15 357	9 740 368	2 699 012
32	Auto Partner SA, Bierań	113,8	1 377	1 154 993	58 642
33	Asseco Poland SA GK, Rzeszów	113,7	24 302	9 328 600	809 200
34	Electrolux Poland sp. z o.o., Warszawa	112,7	5 583	5 151 407	98 909
35	Aluprof SA, Bielsko-Biala	112,6	1 686	1 223 160	106 825
36	Medicover sp. z o.o., Warszawa	112,0	2 270	846 712	31 770
37	DB Schenker sp. z o.o., Warszawa	111,8	2 362	1 653 211	5 800
37	Volvo Polska sp. z o.o., Wrocław	111,8	3 514	3 711 616	42 483
38	Inter Cars SA GK, Warszawa	111,4	3 391	7 943 253	223 085
39	Nexteer Automotive Poland sp. z o.o., Tychy	110,3	1 583	1 713 782	147 867
40	FM Polska sp. z o.o., Mszczonów	108,6	3 192	1 043 909	19 491
41	Stalprodukt SA GK, Bochnia	107,0	6 457	3 956 688	284 652
42	Wirtualna Polska Holding SA GK, Gdańsk	106,5	1 046	567 316	75 997
43	Pekabex Bet SA GK, Poznań	105,9	1 476	886 344	51 209
44	ING Bank Śląski SA GK, Katowice	105,3	8 034	6 134 000	1 525 900
45	Pfleiderer Group SA GK, Wrocław	105,2	3 521	4 568 625	25 392
46	International Paper-Kwidzyn sp. z o.o., Kwidzyn	103,3	1 868	2 428 864	272 872
47	Grupa Sokół SA, Sokółki Podlaski	102,9	8 041	3 910 887	116 892
48	Aflfarm Farmacja Polska sp. z o.o., Pabianice	102,5	1 050	671 043	140 876
49	Cyfrowy Polsat SA GK, Warszawa	101,1	6 086	10 686 100	816 100
50	Adamed Pharma SA, Ksawerów	100,2	1 639	1 051 822	110 548
51	Firma Oponiarska Dębica SA, Dębica	98,8	2 876	1 932 268	89 752
52	Totalizator Sportowy sp. z o.o., Warszawa	95,9	1 415	5 092 586	233 625
53	Sanok Rubber Company SA GK, Sanok	95,4	3 215	1 022 182	64 449
54	PGE Polska Grupa Energetyczna GK SA, Warszawa	95,0	41 763	25 946 000	1 511 000
54	Bank Gospodarstwa Krajowego GK, Warszawa	95,0	1 611	2 103 445	445 347
55	ThyssenKrupp Materials Poland SA, Toruń	93,9	1 041	2 983 561	57 187
56	CNH Industrial Polska sp. z o.o., Płock	92,9	1 156	2 043 790	87 657
56	VRG SA GK, Kraków	92,9	2 450	805 674	53 572
57	Dajar sp. z o.o., Koszalin	92,8	1 083	555 386	19 867
58	Netto sp. z o.o., Kobylnica	92,3	5 307	3 383 696	85 598
59	Jastrzębska Sp. Węglowa SA GK, Jastrzębie-Zdrój	91,6	27 207	9 809 500	1 760 800
60	Enea SA GK, Poznań	90,8	16 185	12 925 848	719 250
61	Anwil SA, Włocławek	90,6	1 295	2 345 230	209 374
62	Volkswagen Poznań sp. z o.o., Poznań	90,4	8 493	17 831 375	393 193
63	Fabryki Mebli Forte SA GK, Ostrów Maz.	90,2	3 603	1 107 298	34 454
64	Nestle Polska SA, Warszawa	89,6	4 395	3 678 289	288 675
65	Spółdzielnia Mleczarska Mlekoop, Grajewo	88,9	2 475	4 045 577	48 098
66	Sodexo Polska sp. z o.o., Warszawa	88,3	2 213	347 027	8 234
67	AB SA GK, Magnie	88,1	1 037	8 435 778	57 638
68	ComArch SA, Kraków	87,4	4 687	966 100	49 649
69	Unibep SA GK, Bielsk Podlaski	86,9	1 487	1 658 622	27 564
70	Circle K Polska sp. z o.o., Warszawa	86,7	2 172	4 637 886	49 112
71	Fliege sp. z o.o., Mszczonów	85,8	1 004	213 302	6 770
72	Grupa Lotos SA GK, Gdańsk	84,6	4 973	30 121 700	1 587 400
73	Grupa Azoty SA GK, Tarnów	84,5	15 470	9 998 967	7 650
74	Alstom Konstal SA, Chorzów	84,2	1 126	1 722 930	160 765
75	Energia SA GK, Gdańsk	84,1	9 456	10 337 000	744 000
76	Impexmetal SA GK, Warszawa	83,7	2 171	3 299 679	183 135
76	PGL Lasy Państwowe, Warszawa	83,7	26 404	10 601 026	538 865
76	Stolzie Częstochowa sp. z o.o., Częstochowa	83,7	1 036	485 821	35 116
77	Comp SA GK, Warszawa	83,5	1 135	677 919	55 680
78	Ciech SA GK, Warszawa	83,3	3 876	3 672 658	183 491
79	Spolem PSS, Białystok	83,1	1 695	396 179	5 793
80	Pelion SA GK, Łódź	82,9	9505	9 816 194	93 635

Źródło: sprawozdania finansowe firm, Lista 500 „Rzeczpospolitej”, oprac. anna.ogonowska@rp.pl



PRACODAWCA  
RZECZPOSPOLITEJ

# Inwestycje w ludzi pozwalają stosować nowoczesne technologie

**250-1000 OSÓB** | Najszybciej rośnie zatrudnienie w transporcie i finansach. Wykwalifikowanych kadr potrzeba wszędzie.

**ANNA CIEŚLAK-  
-WRÓBLEWSKA**

- Atrakcyjne warunki pracy i zadowoleni pracownicy to najważniejsze aktywa Trans Polonii - mówi Dariusz Cegielski, prezes zarządu Trans Polonia SA. - Dzięki temu wspólnie możemy osiągać sukcesy - dodaje.

Trans Polonia znalazła się w pierwszej dziesiątce naszego zestawienia „Pracodawca »Rzeczpospolitej«” w kategorii przedsiębiorstw dużych, zatrudniających od 250 do 1000 osób.

**Najwięcej polskich**

Na najwyższych pozycjach w tej grupie firm uplasowały się Fabryka Przymocowań Niewiadów, producent płytek ceramicznych Cerrad oraz producent pieczywa Aryzta (więcej na ich temat poniżej). W sumie setka najlepszych w tej kategorii przedsiębiorstw zatrudniała 57,5 tys. osób, czyli o 24 proc. więcej niż w 2016 r. (rok 2016 jest w naszym zestawieniu punktem odniesienia). Ich wydatki na wynagrodzenia (wraz z pochodnymi) sięgnęły łącznie ponad 5 mld zł, czyli ok. 36 proc. więcej niż dwa lata temu.

Wśród najlepszych jest aż 67 proc. firm z kapitałem polskim, które zatrudniają ponad 35 tys. osób. W podziale na branże, najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego, które w sumie mogą się pochwalić ponad 22 tys. pracowników.

Najszybszy wzrost zatrudnienia wśród najlepszych widać w sektorze ICT, finansach oraz transporcie i logistyce.

- Rzeczywiście zanotowaliśmy znaczny wzrost zatrudnienia wynikający z aktywności biznesowych w 2018 r. - mówi Anna Glib, HR Director w spółce DHL Global Forwarding. - Odnotowujemy też stały, stabilny, organiczny rozwój naszej organizacji - dodaje.

Dyrektor Glib podkreśla, że tylko pracownicy naprawdę zaangażowani, mocno identyfikujący się z organizacją, jej celami oraz wartościami, zapewniają rozwój firmy. Jak ich pozyskać i zatrzymać? - Naszym celem jest osiągnięcie takiego poziomu płac oraz benefitów, przy którym oferta konkurencji przestaje być dla naszych pracowników propozycją atrakcyjną - wyjaśnia dyrektor.

Firma prowadzi więc taką politykę, by w oczach swoich pracowników i całej branży być tzw. pracodawcą z wyboru. - Prowadzimy wiele działań, które budują markę przyjaznego pracodawcy, czyli takiego, u którego człowiek jest na pierwszym planie. Oferujemy naszym pracownikom bogaty wachlarz rozwiązań pozapłacowych. Poza standardem rozumianym jako opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, karta sportowa, majówka, itp., w tym roku uruchomiliśmy program PPE - opisuje dyrektor Glib.

- Trans Polonia dynamicznie rozwija się na rynku europejskim i zwiększa zasoby osobowe o najwyższej klasy

specjalistów (w tym kierowców, spedytorów itd.) na rynku cysternowych przewozów paliw, płynnej chemii i mas bitumicznych - wyjaśnia Dariusz Cegielski z TPG. W firmie zatrudnienie wzrosło o 40 proc. w ciągu dwóch lat. - Stawiamy na młode talenty - dodaje Cegielski.

Pod koniec 2017 r. firma rozpoczęła projekt Szkoła Kierowców. Spółka dofinansowuje kursy, na których kierowcy mogą zdobyć nietypo-

22 tys.

pracowników zatrudniają przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego

wie na rynku uprawnień, a wszyscy ich absolwenci otrzymują ofertę pracy w firmie.

**Wymogi rynku**

- Aby pozyskiwać najlepszych kandydatów z rynku, musimy mieć konkurencyjną ofertę płacową i pozapłacową - przyznaje Karolina Radziejewska, kierownik ds. personalnych w spółce budowlanej Pekabex Bet. Firma realizuje kontrakty na terenie całej Polski, a także m.in. na rynkach skandynawskich i niemieckim. Sama zatrudnia ok. 260 osób, ale biorąc pod uwagę całą Grupę Kapitałową Pekabex, w sumie liczy ona 2 tys. osób w kraju i za granicą.

Radziejewska dodaje, że bardzo wartościowi są pracownicy, którzy wiążą z firmą swoją przyszłość. - Dlatego inwestujemy w ich rozwój, wskazujemy ścieżki awansu zawodowego, chcemy, by realizowali się zawodowo właśnie u nas - dodaje. W pałę benefitów dla pracowników firma ma m.in. dofinansowanie studiów i kursów.

Firma Decora ze swoim flagowym produktem - panelami podłogowymi - jest już obecna w 55 krajach.

- Za rozwój firmy w ostatnich latach odpowiadają zaawansowane technologicznie produkty, w które ciągle inwestujemy - wyjaśnia Barbara Bojarczuk, dyrektor personalny i administracji.

- To wprost przekłada się na politykę personalną, bowiem nasz zespół to wysoko wykwalifikowani specjaliści, inżynierowie oraz pracownicy potrafiący obsługiwać zaawansowane technologicznie linie produkcyjne. Nieustannie inwestujemy w rozwój personelu podnosząc jego kwalifikacje, rozwijając umiejętności i poszerzając wiedzę jaką posiadamy jako organizacja - podsumowuje. /©

**►Najlepsi pracodawcy zatrudniający od 250 do 1000 osób (dane za 2018 r.)**

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży (tys. zł)	Wynik finansowy netto (tys. zł)
1	Fabryka Przymocowań Niewiadów sp. z o.o., Warszawa	149,4	398	195 478	7 370
2	Cerrad sp. z o.o., Starachowice	147,2	522	260 800	42 191
3	Aryzta Polska sp. z o.o., Grodzisk Mazowiecki	146,5	676	443 678	33 671
4	OTCF SA, Wieliczka	142,0	704	682 915	50 707
5	Fibrain sp. z o.o., Głogów Małopolski	139,3	546	255 913	29 362
6	Mastermedia Cioczek i Wójciak sp.j., Lublin	139,1	437	682 425	29 234
7	Pekabex Bet SA, Poznań	138,1	258	869 447	38 334
8	ID Logistics Polska SA, Katowice	132,8	903	156 514	4 702
9	Farutex sp. z o.o., Szczecin	129,2	932	891 140	16 067
10	Trans Polonia SA, Tczew	126,4	751	240 120	5 856
11	Dekpol SA, Pinczyn	124,2	379	929 987	30 383
12	Medicalgorithmics SA, Warszawa	123,5	476	199 404	14 416
13	Decora SA GK, Środa Wielkopolska	122,5	487	277 569	20 021
14	Centrum Medyczne HCP sp. z o.o., Poznań	122,3	909	179 748	6 125
15	Sobiesław Zasada Automotive sp. z o.o. sp.k., Kraków	122,0	664	1 101 216	30 777
16	DHL Global Forwarding sp. z o.o., Warszawa	121,2	283	355 728	25 622
17	Dachser sp. z o.o., Stryków	121,1	522	451 127	39 264
18	CDRL SA GK, Kościan	120,0	692	251 271	23 398
19	Arche sp. z o.o., Warszawa	119,8	304	391 513	27 337
20	Betamed SA, Katowice	119,1	282	102 520	4 633
21	Atal SA GK, Cieszyń	118,0	290	1 055 023	206 637
22	ZM Ropczyce SA GK, Ropczyce	117,4	645	363 588	26 765
23	Danfoss Poland sp. z o.o., Grodzisk Mazowiecki	115,8	999	613 198	23 537
24	Panalpina Polska sp. z o.o., Wrocław	114,6	298	561 169	21 994
25	Adamietz sp. z o.o., Strzelce Opolskie	114,3	381	515 312	7 496
26	Omida Group sp. z o.o. GK, Gdańsk	113,8	465	586 136	10 798
27	Enter AIR SA GK, Warszawa	112,1	430	1 296 142	66 255
28	GlaxoSmithKline Pharmaceuticals SA, Poznań	111,5	769	995 980	58 947
29	MFO sp. z o.o., Sochaczew	111,4	267	428 697	27 901
29	Netmedia SA GK, Warszawa	111,4	340	531 659	8 155
30	TU Compensa SA, Warszawa	109,3	854	1 583 701	67 612
31	Famot Pleszew sp. z o.o., Pleszew	108,8	627	685 177	97 076
31	Velvet Care sp. z o.o., Klucze	108,8	588	544 191	38 445
32	Pepees SA, Łomża	108,4	284	175 798	17 442
33	Kaczmarek Electric SA, Wolsztyn	106,3	323	554 021	2 862
34	Ferro SA GK, Skawina	106,2	441	405 571	37 709
35	Philips Polska sp. z o.o., Warszawa	105,1	688	1 003 127	19 720
36	CD Projekt SA GK, Warszawa	104,2	887	362 901	109 334
37	Aviva Tuńż SA, Warszawa	103,2	348	1 911 828	588 372
38	Optima Logistics Group SA GK, Warszawa	103,0	745	630 620	9 412
39	MCCain Poland sp. z o.o., Strzelin	102,2	273	440 410	34 573
40	Cinckiarz.pl sp. z o.o., Zielona Góra	100,8	281	15 953 068	11 751
41	Voxel SA GK, Kraków	100,5	396	170 411	23 374
42	Olimp Laboratories sp. z o.o. GK, Dębica	100,4	793	339 429	25 126
43	Oponeo.pl SA, Bydgoszcz	100,1	437	842 956	16 393
44	Wittchen SA GK, Kielcin	98,8	435	245 087	31 003
45	USP Zdrowie sp. z o.o., Warszawa	97,2	503	794 264	43 517
46	DBK sp. z o.o., Olsztyn	96,7	354	717 287	8 957
47	Benefit Systems SA, Warszawa	96,3	503	787 413	145 995
48	Stalko Przybysz i Wspólnicy sj, Zielonka	96,1	384	253 517	1 688
49	Alumetal SA GK, Kęty	95,9	700	1 655 340	74 346
49	Polski Bank Komórek Macierzystych SA, Warszawa	95,9	426	161 642	34 686
50	Omega Pilzno ITIS sp. z o.o. GK, Pilzno	95,3	478	439 363	54 455
51	Procam Polska sp. z o.o., Gdańsk	94,5	322	885 929	20 831
52	Carservis SA GK, Warszawa	94,0	572	743 542	35 086
52	Fresenius Kabi Polska sp. z o.o., Warszawa	94,0	544	453 619	33 805
53	Rainbow Tours SA GK, Łódź	93,7	669	1 599 106	7 560
54	SAP Polska sp. z o.o., Warszawa	93,6	435	478 681	24 028
55	Elemental Holding SA GK, Grodzisk Mazowiecki	93,1	727	1 784 148	35 743
56	SOTPM, Białystok	92,7	559	987 745	10 376
57	Ziája Ltd. ZPL sp. z o.o., Gdańsk	92,4	599	338 866	72 414
58	TU Allianz Życie Polska SA, Warszawa	91,1	567	659 644	53 534
59	Anwim SA, Warszawa	90,7	252	3 593 599	23 305
60	Urtica sp. z o.o., Wrocław	90,2	272	1 883 881	27 761
61	TUIR Allianz Polska SA, Warszawa	89,5	719	2 195 753	99 722
62	Siegenia-Aubi sp. z o.o., Kluczbork	88,8	591	383 139	14 484
63	Grupa PSB Handel SA, Welecz	88,3	533	2 714 470	24 978
64	Navo Orbico sp. z o.o., Tychy	87,7	584	690 958	13 012
65	Konsorcjum Stali SA GK, Zawiercie	87,4	674	1 829 349	43 001
66	Lerg SA, Pustków	87,1	582	571 612	23 173
67	Canpol sp. z o.o., Warszawa	86,9	316	140 249	15 799
68	Trefi SA, Sopot	86,4	508	183 964	8 654
69	Spółdzielnia Mleczarska, Ryki	85,9	294	331 392	1 040
70	Budmat Bogdan Więcek, Płock	85,6	525	694 486	21 430
71	Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych TUW, Warszawa	85,5	874	653 136	26 810
72	Mirosław Wróbel sp. z o.o., Wrocław	85,2	592	943 276	11 191
73	SP Medical sp. z o.o., Zduńska Wola	84,7	329	60 224	1 192
73	Selvita SA GK, Kraków	84,7	447	77 206	892
74	Imperial Tobacco Polska Manufacturing SA, Radom	84,6	615	941 054	69 241
75	LOT Aircraft Maintenance Services sp. z o.o., Warszawa	84,3	965	262 726	9 320
76	Cobex Polska sp. z o.o., Racibórz	83,6	628	936 255	209 231
77	Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska, Sierpc	83,5	584	650 274	14 179
78	Exide Technologies SA, Poznań	82,8	649	1 454 283	62 374
79	ES-System SA GK, Kraków	82,7	778	191 731	5 608
80	Aliplast sp. z o.o., Lublin	82,5	327	307 465	47 180

Źródło: sprawozdania finansowe firm, Lista 500 „Rzeczpospolitej”, oprac. anna.ogonowska@rp.pl



# PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ

REKLAMA

873013

Szlachetna Paczka z Edenred - dołącz do nas



## Karta podarunkowa niezwykłej mocy

Wybierz w te święta szlachetne karty podarunkowe Edenred i zyskaj elegancki prezent, który łatwo przekażesz pracownikom. Dodatkowo otrzymasz potwierdzony certyfikatem status Szlachetnej Firmy, którego możesz używać do wzmocnienia działań CSR oraz Employer Brandingu.



**Moc oszczędzania** – dla każdego pracownika 65 zł w prezencie od partnerów Edenred + oszczędności na świątecznych zakupach

Wejdź na  
[kartypodarunkowe.edenred.pl](https://kartypodarunkowe.edenred.pl)  
i dołącz do Szlachetnej Drużyny



# NAJ



RZECZPOSPOLITA

**BARDZIEJ OPINIOTWÓRCZY TYTUŁ PRASOWY  
W PAŹDZIERNIKU 2019 ROKU**



PRACODAWCA  
RZECZPOSPOLITEJ

# Nieduzi mają duże ambicje

**50-250 OSÓB** | Pod względem zatrudnienia grupę tę tworzą firmy z sektora MŚP. Ich przychody są bardzo zróżnicowane

**ANITA BŁASZCZAK**

Trzy firmy o podobnej wielkości zatrudnienia, ale o różnych przychodach i z różnych branż tworzą podium naszego rankingu 80 najlepszych pracodawców w grupie do 250 pracowników. Chociaż pod względem wielkości zatrudnienia ta 80. reprezentuje sektor małych i średnich firm, to biorąc pod uwagę przychody, jest to jedna z najbardziej zróżnicowanych grup.

Nie brakuje wśród nich spółek, które - na czele z krajowym graczem na rynku energii Hermes Energy Group - pod względem skali sprzedaży plasują się w pierwszej setce największych przedsiębiorstw Listy 500 „Rzeczpospolitej” albo tuż za nią (np. Glencore Polska). W sumie dziewięć z 80 przedsiębiorstw zestawienia zakończyło miniony rok z przychodami powyżej miliarda złotych.

Ale w naszym rankingu jest kilka firm, których ubiegłoroczna sprzedaż nie sięgała 100 mln zł; najmniejsze pod tym względem jest Centrum Medyczne Mavit w Warszawie (50,7 mln zł). Wśród nich jest również wicelider rankingu najlepszych pracodawców do 250 pracowników - Przedsiębiorstwo Pszczelarskie Tomasz Łysoń - który pod względem zatrudnienia (210 osób) jest jedną z czołowych firm na tej liście. W ostatnich trzech latach zwiększył je o ponad 17 proc.

Dużo szybciej, bo o 72 proc., wzrosła w tym czasie liczba pracowników u lidera rankingu - Havas Media Group Poland - Havas Media Group Poland. Spółka, do której należą agencje mediowe Havas Media, Arena Media i FullSix

Media, korzystając także z dobrej koniunktury w gospodarce, zakończyła miniony rok z ponad 20-proc. wzrostem przychodów ze sprzedaży i zatrudnienia (wzrosło do 153 osób). Anna Maciągowska, szefowa HR firmy, podkreśla, że Havas Media Group Poland, która obecnie zatrudnia 183 pracowników, nadal zwiększa ich liczbę, co ma związek z wygranymi przetargami oraz rozwojem agencji. Teraz rekrutuje przede wszystkim specjalistów odpowiedzialnych za dynamicznie rozwijające się specjalizacje w obszarze digital marketingu i obsługi klienta. I - jak wiele firm w Polsce - napotyka bariery podażi kandydatów. - Największym wyzwaniem pozostaje niewystarczająca

**28** procent

o tyle zwiększyło się w ciągu trzech lat łączne zatrudnienie w 80 firmach naszego rankingu

liczba specjalistów na rynku pracy - twierdzi Anna Maciągowska, zaznaczając, że z tego powodu firma poszukuje również osób zaraz po studiach, bez doświadczenia zawodowego, którym oferuje program stażowy.

Jak dodaje Piotr Kabala, dyrektor w Havas PR w Warszawie, Grupa Havas (tworzą ją Havas Media Group i Havas Creative Group) co roku przeprowadza badanie satysfakcji pracowników. Tegoroczne pokazało, że najbardziej cenią oni dobrą atmosferę, swobo-

dę działania, jaką otrzymują w pracy, i dobre stosunki ze współpracownikami.

Motorem rozwoju i wzrostu zatrudnienia lidera rankingu jest rynek krajowy. Zajmująca drugie miejsce na podium rodzinna spółka Przedsiębiorstwo Pszczelarskie Tomasz Łysoń z Sułkowiec rośnie w ostatnich latach głównie dzięki rozwojowi eksportu. Spółka jest jednym z największych producentów sprzętu pszczelarskiego w Europie, dostarcza swoje wyroby już do ok. 60 krajów na świecie. Jak podkreśla dyrektor działu kadr i księgowości Marta Leśniewska, w ostatnich trzech latach udział eksportu w przychodach firmy wzrósł do 60 proc. Krajowa sprzedaż może być dobrym barometrem koniunktury, gdyż w gorszych czasach wyraźnie rośnie. Jak tłumaczy Marta Leśniewska, więcej osób szuka wtedy w pszczelarstwie sposobu na dodatkowe dochody.

Dobra koniunktura, a zwłaszcza boom w branży magazynowej i logistycznej w Polsce, sprzyja trzeciemu pracodawcy na podium - spółce Kajima Poland. Firma, która specjalizuje się w budownictwie kubaturowym, stawiając hale magazynowe, fabryki i centra logistyczne, pod względem wielkości przychodów jest największa z pierwszej trójki zestawienia. Była liderem pod względem tempa wzrostu zatrudnienia w ubiegłym roku; zwiększyła je o 36 proc.

Jak wyjaśnia Agnieszka Pęcherz, menedżer ds. HR i administracji w Kajima Poland, ten wzrost wynikał z bardzo dużej liczby nowych projektów. Na trudnym rynku pracy spółka nie miała problemów z rekrutacją nowych pracowników.

- Jesteśmy stabilną firmą, wiele osób pracuje u nas ponad dziesięć lat, zatrudniamy na umowy o pracę, oferujemy wynagrodzenia powyżej rynkowej średniej - wylicza Agnieszka Pęcherz. Nie kryje, że poziom płac to także efekt silnej konkurencji o specjalistów i fachowców w budownictwie.

Konkurencja dyktuje też warunki działania w branży TSL (transport i logistyka), której przedstawiciel uplasował się tuż za podium. NTG Polar Road, spółka transportowo-logistyczna należąca do skandynawskiej Nordic Transport Group, jest najmniejszym pracodawcą w pierwszej dziesiątce zestawienia - w ubiegłym roku w swoich biurach spedycyjnych w Polsce zatrudniła 92 osoby.

Największą załogę w dziesiątce miał znany producent zdrowej i naturalnej żywności - zajmująca szóste miejsce spółka Melvit. Tuż za nią uplasowała się inna firma z branży spożywczej - Barry Callebaut Manufacturing Polska, fabryka szwajcarskiego potentata rynku czekolady. Firma rozbudowuje się, zwiększa produkcję, co wpływa na zatrudnienie, które w ostatnich trzech latach wzrosło o połowę. /@

**►Najlepsi pracodawcy zatrudniający od 50 do 250 osób (dane za 2018 r.)**

Poz.	Firma	Punkty	Zatrudnienie	Przychody ze sprzedaży (tys. zł)	Wynik finansowy netto (tys. zł)
1	Havas Media Group sp. z o.o., Warszawa	101,6	153	603 821	17 155
2	Przedsiębiorstwo Pszczelarskie Tomasz Łysoń sp. z o.o., Sułkowiec	91,9	210	83 381	9 954
3	Kajima Poland sp. z o.o., Warszawa	87,4	144	925 713	41 962
4	NTG Polar Road sp. z o.o., Warszawa	87,3	92	265 637	7 108
5	Latex Opony sp. z o.o., Opole	86,3	169	389 271	4 562
6	Melvit SA, Kruki	85,8	246	201 181	16 362
7	Barry Callebaut Manufacturing Polska sp. z o.o., Łódź	83,9	203	1 050 710	40 531
8	AS PL sp. z o.o., Gdańsk	83,2	236	140 339	9 290
9	Agro-Handel sp. z o.o., Krzywiń	82,6	211	326 622	7 524
10	Skat Transport sp. z o.o. sp.k., Gdańsk	82,4	221	446 876	14 156
11	Mo-Bruk SA, Niecew	82,0	217	92 667	20 520
12	Eurogate Logistics sp. z o.o., Warszawa	80,3	92	199 951	5 176
13	Senefic SA, Katowice	79,8	64	314 804	3 686
14	Polindus sp. z o.o., Kraków	79,5	132	374 975	4 938
15	PKS Gdańsk-Oliwa SA, Gdańsk	78,8	239	336 879	5 688
16	ABC Czepczyński sp. z o.o. sk., Międzybóże	78,2	150	173 046	5 900
17	Dom Development SA GK, Warszawa	77,2	195	1 653 933	227 021
18	Van Cargo SA, Warszawa	76,9	215	421 112	8 055
19	Archicom SA GK, Wrocław	76,8	211	484 474	53 002
20	Bielenda Kosmetyki Naturalne sp. z o.o. sp.k., Kraków	76,6	132	142 831	33 174
21	PPUH Pasz Konspol sp. z o.o., Nekla	76,5	111	207 288	5 569
22	Compensa TU na Życie SA, Warszawa	76,4	245	834 163	13 738
23	BMG Goworowski sp. z o.o., Gdynia	76,3	207	333 514	2 573
24	Hermes Energy Group SA, Warszawa	74,4	112	4 354 824	49 375
25	Bielmlek SM, Bielsk Podlaski	73,4	186	206 639	1 857
26	Uni Logistics sp. z o.o., Gdynia	73,1	105	142 147	1 071
27	Asstra Polska sp. z o.o., Warszawa	73,0	152	114 135	1 609
28	Zepelin Polska sp. z o.o., Kąjety	72,8	158	156 714	2 187
29	Izostal SA, Zawadzkie	72,7	161	866 337	15 886
30	Essity Poland sp. z o.o., Warszawa	72,4	132	1 575 435	51 487
31	Votum SA, Wrocław	72,0	186	105 196	8 277
32	Stryker-Polska sp. z o.o., Warszawa	70,4	107	187 105	10 468
33	Feerum SA, Chojnowo	69,9	225	128 714	7 492
34	Magtrans sp. z o.o., Busko-Zdrój	69,8	247	88 687	922
35	Cronimet PL sp. z o.o., Inowrocław	68,2	119	822 192	29 199
36	Biameditek sp. z o.o., Białystok	68,0	57	58 593	4 664
37	ZM Zakrzewscy sp.j., Kosów Lacki	67,2	220	664 312	1 437
38	Fermy Drobiu Mizgier sp.j., Środa Wielkopolska	66,8	153	195 638	10 627
39	BEKO SA, Warszawa	66,8	130	929 838	23 146
40	Bibus Menos sp. z o.o., Gdynia	66,4	124	102 016	4 751
41	Autopart SA, Mielec	65,9	148	413 203	4 486
42	Iveco Poland sp. z o.o., Warszawa	65,0	59	1 162 717	24 643
43	Plichta sp. z o.o. sp.k., Wejherowo	63,8	61	1 473 220	33 585
44	Euroservice ZPT w Surochowie sp. z o.o., Warszawa	62,7	91	526 689	29 656
45	ATC Cargo SA, Gdynia	62,2	129	223 477	3 168
46	P.A. Nova SA GK, Gliwice	61,7	198	183 536	17 670
47	Papyrus sp. z o.o., Warszawa	61,4	60	185 729	2 690
48	Trofon sp. z o.o., Ząbrowo	60,9	187	91 843	8 147
49	INVEST-TECH sp. z o.o.,	60,8	109	128 742	6 321
50	Goldbeck sp. z o.o., Komorniki	60,5	81	759 237	58 187
51	Asclepios SA, Wrocław	60,1	69	432 878	3 228
52	Omida Group sp. z o.o., Gdańsk	60,1	225	264 845	4 641
53	Korporacja Budowlana Doraco sp. z o.o., Gdańsk	59,6	213	239 615	1 994
54	Zakłady Farmaceutyczne UNIA Spółdzielnia Pracy, Warszawa	58,5	226	85 449	5 136
55	Ailleron SA, Kraków	58,1	247	108 692	2 793
56	Stanchem sp. z o.o. Przedsiębiorstwo Chemiczne, Lublin	57,2	90	970 162	10 191
57	JNT Group SA sp.k., Dobroń	57,1	211	172 982	9 421
58	Zakłady Mleczarskie Laktopol-A sp. z o.o., Łosice	56,3	199	161 364	1 017
59	Sambud-2 K. Stępek i Wspólnicy sp.j. GK, Kraków	55,7	166	321 189	6 864
60	Novo SA, Tychy	55,7	236	566 939	5 215
61	Clico sp. z o.o., Kraków	54,3	66	325 637	6 160
62	Agrocentrum sp. z o.o., Strzelce Opolskie	54,3	58	223 212	2 807
63	Pol-Oil-Corporation sp. z o.o., Czosnow	54,3	78	966 992	3 193
64	Centrum Medyczne Mavit sp. z o.o., Warszawa	54,3	192	50 681	454
65	Angelini Pharma Polska sp. z o.o., Łazy	54,1	219	219 009	10 788
66	Chespa sp. z o.o., Krapkowiec	53,2	101	358 082	3 835
67	Moniecka Spółdzielnia Mleczarska, Mońki	52,9	213	282 359	3 610
68	Sobik ZP sp. z o.o., Bielsko-Biała	52,8	164	220 647	6 743
69	ZPOW Orzech sp. z o.o., Kolbuszowa	52,7	233	138 820	2 393
70	Pol-Agent sp. z o.o., Szczecin	50,5	79	135 278	8 214
71	AbbVie Polska sp. z o.o., Warszawa	49,9	226	148 848	6 621
72	KIA Motors Polska sp. z o.o., Warszawa	49,0	65	1 745 651	37 958
73	Agro Sieć sp. z o.o., Chelmino	48,9	118	281 866	1 768
74	Bowim SA, Sosnowiec	48,3	220	1 426 419	10 180
75	Miekoma sp. z o.o., Warszawa	48,0	90	173 905	1 021
76	Incom Group SA, Wrocław	46,1	106	541 224	1 536
77	Bialmed sp. z o.o., Biała Piska	45,5	92	246 254	5 027
78	Salus International sp. z o.o., Katowice	43,4	146	966 500	7 268
79	Stalgast sp. z o.o., Warszawa	42,7	203	223 261	7 186
80	Agrochest sp. z o.o., Kostrzyn	41,7	63	220 374	745
81	Globe Trade Centre SA GK, Warszawa	41,6	192	656 040	389 399
82	Bowim SA, Sosnowiec	47,1	220	1 426 419	10 180
83	Bialmed sp. z o.o., Biała Piska	47,0	92	246 254	5 027
84	Incom Group SA, Wrocław	46,1	106	541 224	1 536
85	Salus International sp. z o.o., Katowice	42,9	146	966 500	7 268
86	Stalgast sp. z o.o., Warszawa	42,1	203	223 261	7 186

Źródło: sprawozdania finansowe firm, Lista 500 „Rzeczpospolitej”, oprac. anna.ogonowska@rp.pl





# PRACODAWCA RZECZPOSPOLITEJ



## Pracodawca 4.0 dba o wellbeing pracowników

**WYWIAD** | Konieczność dopasowania benefitów do potrzeb pracowników to wyzwanie dla pracodawców – mówi Maciej Bieńkowski, Andjoy Offer Director, Sodexo Benefits and Rewards Services Polska.

**MATERIAŁ POWSTAŁ WE WSPÓŁPRACY Z SODEXO BENEFITS AND REWARDS SERVICES POLSKA**

**W: Motywacja to Święty Graal w organizacji. Pracodawcy szukają sposobów, by zwiększyć efektywność pracowników. Czy wellbeing może im w tym pomóc?**

**MACIEJ BIENKOWSKI:** Tak. Z badania Aon „Global Employee Experience Measurement” wynika, że kluczem jest dbałość o wysoki poziom energii i dobre samopoczucie pracowników. Coraz więcej firm posiada długofalowe strategie dbania o wellbeing, a przeszło 80 proc. uznaje je za jeden z ważniejszych elementów budowania zaangażowania pracowników. Eksperti Aon twierdzą, że trend zw. z wellbeingiem znacząco się umocnił w ostatnich latach i będzie dalej zyskiwał na znaczeniu. Wynika to z danych, które

mówią, że dobrostan pracowników przekłada się wprost na wizerunek organizacji jako pracodawcy (employer branding), wzrost efektywności procesów rekrutacyjnych, a także obniżenie wskaźnika rotacji i absencji pracowników. Organizacje, które zdecydowały się wdrożyć strategię wellbeingu, już dziś obserwują wyraźną poprawę produktywności.

**Czym jest wellbeing? Jest indywidualny, subiektywny, zmienia się w czasie...**

Według Instytutu Gallupa wellbeing pracowników podtrzymuje pięć filarów. Są to satysfakcjonująca kariera, bezpieczeństwo finansowe, zdrowie, odpoczynek i dobre relacje z innymi. Ciekawe wnioski dotyczą wellbeingu przynosi analiza opracowana przez Human Power „Praca, moc, energia w polskich firmach”. Wynika z niej, że najbardziej efektywni pracownicy

czerpiają energię do działania z ogólnego poczucia dobrostanu, dbałości o formę fizyczną i zdrowego odżywiania się. Koncentracja na swoich potrzebach jest katalizatorem silnych, pozytywnych emocji, które mobilizują do wyższego poziomu produktywności i długofalowo wspierają pracowników.

**Pracodawcy oferują darmowe owoce, karnety na siłownię. Czy to wystarczy?**

Nie do końca. Ja sam dbam o swoje plecy i często bywam w siłowni, ale cenię też dobre kino. Dbam również o zdrową dietę i dlatego wybieram dietetyczny catering z dostawą do biura. Generalnie pracodawcy szukają narzędzi i rozwiązań, które wspierają pracowników w utrzymaniu kondycji fizycznej, zdrowym odżywianiu się i niwelują negatywne skutki stresu. Aż 76 proc. pracowników ceni świadczenia, które pozwolą

zadbać o zdrowie i dobre samopoczucie. Jednak nie każdy wybiera aktywność fizyczną i dlatego standardowa karta sportowa na te potrzeby nie odpowiada. A co jeśli pracownik zamiast aktywności sportowej – tak jak ja – woli zrelaksować się w kinie z rodziną?

**...ale jest już w Polsce Andjoy – nowa aplikacja mobilna od Sodexo.**

To nowe rozwiązanie, które upraszcza dostęp do produktów i usług poprawiających wellbeing. Z sukcesem działa ono już na innych europejskich rynkach i właśnie wprowadziliśmy je do Polski – na razie na Mazowszu, w aglomeracji śląskiej i w Małopolsce. Andjoy daje użytkownikom możliwość korzystania ze indywidualizowanych pakietów benefitów w formie intuicyjnej aplikacji mobilnej. Poszerzając paletę

rozwiązań, skupiliśmy się na user experience, oferując pracodawcom proste w obsłudze narzędzie, które umożliwia samodzielne zarządzanie dostępnymi świadczeniami na ekranie smartfona. Użytkownicy mogą skorzystać z jednego z trzech pakietów, które mogą indywidualnie rozszerzyć o opcję zdrowego cateringu z dostawą do domu lub biura, a także dodatkowe wejściówki dla najbliższych. Niezależnie od dokonanego wyboru wszystkie usługi dostępne są „tu i teraz”. Wylimitowaliśmy potrzebę stosowania „fizycznych” kart, biletów i wejściówek, co upraszcza korzystanie z benefitów. Użytkownik sam decyduje, z jakiego świadczenia chce skorzystać i na bieżąco wprowadza zmiany. Andjoy umożliwia też włączenie do programu osób bliskich oraz kupowanie pojedynczych wejściówek, nie obciążając administracyjnie pracodawcy.

**To sporo korzyści dla użytkownika. A jakie są korzyści dla pracodawcy?**

Przede wszystkim pracodawca nie martwi się o bieżącą obsługę oraz dobór świadczeń i płaci tylko za tych pracowników, którzy faktycznie aktywują usługę. Istotną korzyścią jest też fakt, że świadczenia oferowane w ramach Andjoy mogą być finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca może dofinansować catering dietetyczny, a do wysokości 190 złotych miesięcznie jest zwolniony ze składki ZUS. Sam model rozliczeń Andjoy nawiązuje do powszechnie stosowanych form płatności znanych z aplikacji subskrypcyjnych, takich jak Netflix czy Spotify, a przy tym daje możliwość elastycznego zarządzania pakietem świadczeń przez użytkownika. /©©

## #SkillsForLife 5 KOMPETENCJI, KTÓRE ZDOBĘDZIESZ W McDONALD'S

Wytrwałość, docenianie współpracowników, pokojowe rozwiązywanie konfliktów, wykonywanie poleceń zgodnie z instrukcjami i kultura osobista – to pięć podstawowych kompetencji, jakich pracodawcy oczekują od młodych ludzi. Czy można się ich nauczyć podczas pracy w McDonald's?

### XXI wiek – czas kompetencji miękkich

Razem z Uniwersytetem SWPS przebadaliśmy pracodawców z różnych branż i sprawdziliśmy, jakich umiejętności oczekują od swoich młodych pracowników. Okazało się, że firmy stawiają na kompetencje miękkie.

### Niezależnie od branży czy miejsca działalności, 5 najważniejszych umiejętności według pracodawców to:

- ✔ wytrwałość
- ✔ docenianie pracowników
- ✔ pokojowe rozwiązywanie konfliktów
- ✔ wykonywanie poleceń zgodnie z instrukcjami
- ✔ kultura osobista

### McDonald's daje kompetencje na całe życie

Badania SWPS pokazały, że pracownicy McDonald's podczas pracy w restauracji uczą się umiejętności docenianych na rynku pracy. Mają wysoki poziom kompetencji społeczno-zawodowych, są asertywni, potrafią pracować w grupie.

#### Czego uczy praca w Maku?

- ✔ delegowania obowiązków
- ✔ umiejętności organizacji pracy zespołu
- ✔ udzielania informacji zwrotnej
- ✔ motywowania pracowników
- ✔ podejmowania się wykonywania nowego zadania
- ✔ odwagi

