

6

Bycie godnym zaufania pracodawcą

- 01 Kim są nasi pracownicy?
- 02 Jak przeprowadzamy rekrutację?
- 03 Wspieramy różnorodność
- 04 Szkolimy z myślą o przyszłości
- 05 Wzmacniamy rozwój i indywidualny wpływ
- 06 Wynagradzamy sprawiedliwie i konkurencyjnie
- 07 Wprowadzamy nowoczesne technologie
- 08 Chronimy, zapewniając bezpieczne warunki pracy
- 09 Działamy na rzecz równowagi pracy i życia osobistego
- 10 Wspieramy pracowników i ich rodziny
- 11 Promujemy inkluzywność
- 12 Postępujemy etycznie



Wśród tematów zidentyfikowanych jako istotne w badaniu podwójnej istotności przeprowadzonym w 2023 roku, znalazły się **wynagrodzenie i benefity** oraz **uczenie się i rozwój pracowników**.

Więcej o badaniu istotności

w rozdziale O Raporcie. ▶





Jarosław Sobczyk,
Dyrektor Personalny,
Członek Zarządu

Jako firma, dla której zrównoważony rozwój jest jednym z fundamentów działalności, rozumiemy, że nasza odpowiedzialność zaczyna się od nas samych – zespołu Biedronki. Dlatego strategia HR Biedronki odgrywa istotną rolę w realizacji celów zrównoważonego rozwoju, a kluczowym jej elementem są pracownicy. Realizując naszą strategię, stawiamy na budowanie środowiska pracy, które sprzyja rozwojowi talentów, wspiera różnorodność i promuje kulturę odpowiedzialności. Dokładamy wszelkich starań, aby stworzyć przestrzeń, która pozwala pracownikom rozwijać kompetencje i realizować swój potencjał. Równocześnie nieustannie staramy się mieć pozytywny i trwały wpływ na życie osób, które przyczyniają się do rozwoju naszego biznesu, jak również na życie ich rodzin. W 2023 roku odnieśliśmy wielki sukces – prawie 33 tysiące pracowników Biedronki skorzystało z naszej, wyjątkowej na rynku, oferty bezpłatnych badań krwi obejmujących m.in. markery nowotworowe, poziom hormonów oraz witamin i minerałów. Jestem dumny z naszych pracowników, którzy pokazali, że doskonale rozumieją, jak ważnym elementem dbania o zdrowie i dobre samopoczucie jest profilaktyka.

Kluczowe liczby w 2023 roku:

80 988

pracowników

13 739

osób współpracujących

53

godziny szkoleń przypadające
średnio na każdego pracownika

80 960

przeprowadzonych badań
lekarskich pracowników

4 266 527



godzin szkoleniowych

Bycie godnym zaufania pracodawcą – Globalne zobowiązania HR na lata 2021-2023

Zobowiązanie	Postęp w realizacji na koniec 2023	Etap realizacji	Strona w raporcie
<p>1. Promowanie integracji życia osobistego i zawodowego oraz elastycznego i zdrowego środowiska pracy poprzez wdrożenie polityki elastyczności i zapewnienie wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego dla ponad 90% pracowników. Ponadto firma dąży do osiągnięcia wskaźnika dobrego samopoczucia i globalnego wskaźnika zaangażowania równych lub większych niż 75%.*</p> <p>* Wskaźnik dobrego samopoczucia i wskaźnik globalnego zaangażowania: mierzone za pomocą ogólnogrupowego badania satysfakcji pracowników, z uwzględnieniem odpowiednio wyniku sekcji „dobre samopoczucie” i „zaangażowanie”.</p>	<p>W 2023 roku oficjalnie we wszystkich spółkach Grupy została wdrożona polityka elastycznego czasu pracy, która obejmuje elastyczne godziny pracy i pracę zdalną. 100% naszych pracowników ma dostęp do usług wspierających zdrowie psychiczne, w tym do programu online „Spokojna Głowa” oraz konsultacji psychologicznych w ramach programu „Razem Zadbajmy o Zdrowie”. W ramach dążenia do osiągnięcia wskaźnika zadowolenia i zaangażowania w Badaniu Opinii Pracowników większego niż 75%, w 2023 roku na poziomie Grupy, Firmy i zespołów przeanalizowano wyniki ostatniej ankiety i opracowano oraz wdrożono plany działania.</p>	<p>Częściowo zrealizowane</p>	<p>Str. 119</p>
<p>2. Wzmocnienie wsparcia udzielanego pracownikom znajdującym się w trudnej sytuacji z powodu wydarzeń kryzysowych w życiu społecznym i/lub rodzinnym, zapewnienie, że ponad 90% zgłoszeń dotyczących sytuacji kryzysowych spotka się z reakcją oraz w zależności od ich charakteru, z planem działania.</p>	<p>100% zgłoszeń dotyczących nagłych sytuacji w życiu społecznym i/lub rodzinnym jest rozpatrywane przez odpowiedni dział w firmie. W ramach programu „Możesz Liczyć na Biedronkę” w latach 2021-2023 udzielono wsparcia 26 249 pracownikom znajdującym się w trudnej sytuacji.</p>	<p>100% </p>	<p>Str. 120</p>
<p>3. Promowanie poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych poprzez regularne działania uświadamiające i komunikacyjne, zapewniając:</p> <ul style="list-style-type: none"> • moduł szkoleniowy dotyczący „Kodeksu Postępowania” dla wszystkich pracowników, • globalny program szkoleniowy dotyczący praw człowieka i praw pracowniczych dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, • otrzymanie przez 100% nowych pracowników „Kodeksu Postępowania” i „Polityki Antykorupcyjnej” oraz podpisanie przez nich potwierdzenia przyjęcia ich do wiadomości. 	<p>Moduł szkoleniowy dotyczący „Kodeksu Postępowania” oraz globalny program szkoleniowy dotyczący praw człowieka i praw pracowniczych są w trakcie opracowywania.</p> <p>W 2023 roku 100% pracowników dołączających do Biedronki otrzymało „Kodeks Postępowania” i „Politykę Antykorupcyjną” i potwierdziło zapoznanie się z ich treścią.</p>	<p>Częściowo zrealizowane</p>	<p>Str. 123</p>

Zobowiązanie	Postęp w realizacji na koniec 2023	Etap realizacji	Strona w raporcie
<p>4. Przygotowanie do przyszłości pracy w dobie cyfryzacji, zapewniając rozwój pracowników i liderów poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> oferowanie co najmniej 50 godzin szkoleń globalnych na pracownika, obejmujących szkolenia w programach przywódczych, a także szkolenia realizowane za pośrednictwem platformy samorozwoju; stworzenie planów rozwojowych dla 80% kadry kierowniczej. 	<p>W 2023 roku wypełniliśmy to zobowiązanie ponad przyjęty cel, osiągając średnio 53 godzin szkoleń. Plany rozwoju dla kadry kierowniczej zostały przygotowane w 2022 roku i wdrożone w 2023 roku. 90% uprawnionych pracowników stworzyło swój plan.</p>	<p>100%</p> 	Str. 106
<p>5. 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.*</p> <p>* Zobowiązanie stworzone dla Portugalii, które zostało dostosowane przez Biedronkę do swoich potrzeb.</p>	<p>Największej grupie naszych zagranicznych pracowników pochodzących z Ukrainy pomagamy w jak najszybszej adaptacji w pracy także przez przygotowywanie materiałów wewnętrznych w języku ukraińskim. Dodatkowo, uruchomiliśmy dedykowaną infolinię w języku ukraińskim, która wspiera kandydatów w procesie rekrutacyjnym.</p>	<p>100%</p> 	Str. 122
<p>6. Wzmocnienie promocji równości płci w całej Grupie poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> poprawę metodologii określania i monitorowania nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami, zmniejszenie nierówności płacowych pomiędzy mężczyznami i kobietami, mierzone wskaźnikiem płac kobiet i mężczyzn²⁰ i oparte na roku 2021 (97,6%), raportowanie tego wskaźnika także w Biedronce, przeszkolenie co najmniej 50% kadry kierowniczej w zakresie odpowiednich treści, takich jak nieświadome uprzedzenia. 	<p>Monitorowanie głównych wskaźników związanych z płcią oraz poprawa metodologii określania i monitorowania nierówności były priorytetami w całym cyklu 2021-2023. W 2023 roku rozpoczęto globalną diagnozę wszystkich praktyk zarządzania z perspektywy równości płci, aby lepiej zidentyfikować potencjalne nierówności i podjąć działania w ich kontekście. Globalny wskaźnik równości wynagrodzeń między płciami nadal wzrastał, osiągając 98,5% na koniec 2023 roku (wzrost o 0,9 p.p. w porównaniu z 2021 rokiem), zbliżając się tym samym do pełnej równości. Moduł szkoleniowy dotyczący nieświadomych uprzedzeń jest w trakcie opracowywania.</p>	<p>Częściowo zrealizowane</p>	Str. 112

²⁰ Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w grupie pracowników Grupy Jerónimo Martins, w oparciu o porównywalne realia. Jest ona wyrażana poprzez uwzględnienie średniego wynagrodzenia kobiet jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn, przy czym 100% to wskaźnik wynagrodzenia, który reprezentuje całkowitą równość płci.

Zobowiązanie	Postęp w realizacji na koniec 2023	Etap realizacji	Strona w raporcie
<p>7. Wzmocnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy, aby zapobiegać wypadkom przy pracy, osiągając do 2023 roku i w skali globalnej zmniejszenie wskaźnika częstotliwości²¹ do 12,50, a wskaźnika ciężkości²² do 0,30, w oparciu o odpowiednio 13,26 i 0,31 w 2021 roku.</p>	<p>Grupa osiągnęła wskaźnik częstotliwości w wysokości 13,05 w 2023 roku, co odpowiada spadkowi o 0,21 w porównaniu z 2021 rokiem. Wskaźnik ciężkości wyniósł 0,32, a liczba dni utraty pracy wzrosła we wszystkich krajach. Biedronka osiągnęła wskaźnik częstotliwości na poziomie 7,45 w 2023 r. i wskaźnik dotkliwości na poziomie 0,32. W związku z tym nadal zobowiązujemy się do analizy incydentów oraz wprowadzenia konkretnych działań, aby również wskaźnik ciężkości się zmniejszył.</p>	<p>100%</p> 	<p>Str. 117</p>
<p>8. Wspieranie kultury doceniania, zapewniając:</p> <ul style="list-style-type: none"> • konkurencyjność wynagrodzeń poprzez diagnostykę wewnętrzną i zewnętrzną przeprowadzaną co dwa lata, • korzystanie przez co najmniej 85% pracowników Grupy z co najmniej jednego programu uznaniowego. 	<p>W cyklu 2021-2023 ocenialiśmy poziom konkurencyjności wynagrodzeń w porównaniu ze standardami w każdym kraju oraz dla każdej firmy, a także zapewnialiśmy regularne monitorowanie. Do końca 2023 roku 89% naszych pracowników otrzymało przynajmniej jeden środek uznania w postaci rocznej premii za wyniki i/lub systemu motywacyjnego.</p>	<p>100%</p> 	<p>Str. 112</p>

²¹ Liczba wypadków skutkujących utratą dni roboczych/całkowita liczba przepracowanych godzin.

²² Liczba nieprzepracowanych dni/całkowita liczba przepracowanych godzin.

Kim są nasi pracownicy?

2-7

202-2

W 2023 roku zatrudnialiśmy w Biedronce 80 988 osób – prawie o tysiąc osób więcej niż w roku 2022. W porównaniu z rokiem poprzednim umowy na czas nieokreślony podpisało ponad 3,8% pracowników więcej, a o 1,2% więcej pracowało w pełnym wymiarze godzin. Dodatkowo, wiemy jak ważna jest znajomość lokalnej specyfiki rynku, dlatego aż 54 z 70 starszych menedżerów w naszej sieci (77,1 %) – to Polacy.



2-7

Łączna liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy i płeć¹

		Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Suma
2022				
	Kobiety	43 577	24 088	67 665
	Mężczyźni	8 100	4 314	12 414
	Łącznie	51 677	28 402	80 079
2023				
Makroregion Wschód	Kobiety	15 888	7 892	23 780
	Mężczyźni	2 992	1 526	4 518
	Łącznie	18 880	9 418	28 298
Makroregion Zachód	Kobiety	14 462	7 315	21 777
	Mężczyźni	2 458	1 230	3 688
	Łącznie	16 920	8 545	25 465
Makroregion Południe	Kobiety	14 572	8 002	22 574
	Mężczyźni	2 378	1 225	3 603
	Łącznie	16 950	9 227	26 177
Biura	Kobiety	545	91	636
	Mężczyźni	359	53	412
	Łącznie	904	144	1 048

¹ Liczba osób zatrudnionych w ostatnim dniu roku kalendarzowego.

2-7

Łączna liczba pracowników w podziale na wymiar czasu pracy i płci²

		Pełny etat	Niepełny etat	Suma
2022				
	Kobiety	54 034	13 631	67 665
	Mężczyźni	11 365	1 049	12 414
	Łącznie	65 399	14 680	80 079
2023				
Makroregion Wschód	Kobiety	19 810	3 970	23 780
	Mężczyźni	4 166	352	4 518
	Łącznie	23 976	4 322	28 298
Makroregion Zachód	Kobiety	18 556	3 221	21 777
	Mężczyźni	3 427	261	3 688
	Łącznie	21 983	3 482	25 465
Makroregion Południe	Kobiety	16 036	6 538	22 574
	Mężczyźni	3 152	451	3 603
	Łącznie	19 188	6 989	26 177
Biura	Kobiety	631	5	636
	Mężczyźni	393	19	412
	Łącznie	1 024	24	1 048

¹ W Biedronce nie występują tzw. pracownicy zatrudnieni na godziny niegwarantowane.

² Liczba osób zatrudnionych w ostatnim dniu roku kalendarzowego.

Jak przeprowadzamy rekrutację?

401-1

W 2023 roku otrzymaliśmy ponad 400 000 aplikacji do pracy w Biedronce, z czego zatrudniliśmy 20 148 osób. W tym samym okresie odeszło od nas 19 154 osób. Wskaźnik rotacji w sieci wyniósł 24%.

Do potencjalnych pracowników docieramy z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów komunikacji online, offline oraz nośników in-store. Jednym z wiodących źródeł pozyskania kandydatów jest nasza strona karierowa www.pracawbiedronce.pl. Do głównych narzędzi online, jakie wykorzystujemy w komunikacji, należą nasze profile pracodawcy w mediach społecznościowych: profil na Instagramie #biedronkatomy oraz na Facebooku Praca w Biedronce. Od czerwca 2023 roku na profilu Biedronki na TikToku pokazujemy pracę w naszej firmie z perspektywy naszych pracowników. Jesteśmy także obecni na kanale Spotify, na profilu Biedronka to MY, gdzie publikujemy podcasty z pracownikami dotyczące pracy w Biedronce, programów talentowych i rozwojowych oraz ESG. Dodatkowo, korzystamy z portali pracy takich jak olx i pracuj. W komunikacji offline stosujemy różnorodne formy reklamy, takie jak nasze kanały in-store w 3500 sklepach, a także banery, billboardy, plakaty oraz komunikację miejską. Aktywnie uczestniczymy również w targach pracy w całej Polsce oraz współpracujemy ze środowiskiem akademickim.

W 2023 roku zrealizowaliśmy trzecią edycję wielokanałowej kampanii employer brandingowej „Biedronka to MY. Codziennie”, znanej jako „Trzynastozgłoskowiec”. Kampania dotarła do szerokiej publiczności, obejmując 13,2 miliona osób poprzez radio, 6,6 miliona online oraz 13,5 miliona za pośrednictwem telewizji. Dodatkowo, wyemitowano 60 000 spotów cyfrowych w ramach reklamy zewnętrznej OOH (Out-Of-Home) w 24 lokalizacjach i opublikowano 24 artykuły prasowe, które dotarły do ponad 6 milionów odbiorców. Akcja była również bardzo widoczna w mediach społecznościowych, osiągając najwyższy poziom zasięgów i zaangażowania na naszych profilach na Facebooku (#PracawBiedronce) i Instagramie (#BiedronkaToMY) w kwietniu 2023 roku. W ramach kampanii, zorganizowaliśmy konkurs wewnętrzny dla pracowników, w którym udział wzięło ponad 500 osób.

Skuteczność kampanii została potwierdzona przez poprawę wskaźnika Premium Employer Brand w 2023 roku o 6 punktów procentowych w porównaniu z 2019 rokiem. Na ten wskaźnik wpływają trzy czynniki: rozpoznawalność marki, chęć pracy dla marki oraz postrzeganie marki jako potencjalnego dobrego pracodawcy.

401-1

Liczba nowo zatrudnionych pracowników¹

		Łączna liczba pracowników	Liczba nowo zatrudnionych pracowników	Procent nowo zatrudnionych pracowników
2022				
	Kobiety	67 665	18 505	27%
	Mężczyźni	12 414	4 568	37%
	Łącznie	80 079	23 073	29%
2023				
Makroregion Wschód	Kobiety	23 780	5 529	23%
	Mężczyźni	4 518	1 363	30%
	Łącznie	28 298	6 892	24%
Makroregion Zachód	Kobiety	21 777	5 062	23%
	Mężczyźni	3 688	1 113	30%
	Łącznie	25 465	6 175	24%
Makroregion Południe	Kobiety	22 574	5 775	26%
	Mężczyźni	3 603	1 162	32%
	Łącznie	26 177	6 937	27%
Biura	Kobiety	636	86	14%
	Mężczyźni	412	58	14%
	Łącznie	1 048	144	14%

¹ Wartości procentowe we wskaźniku dodane w zaokrągleniu.

	Łączna liczba pracowników	Liczba nowo zatrudnionych pracowników	Procent nowo zatrudnionych pracowników
2022			
<=24	7 883	6 215	79%
25-34	23 789	7 382	31%
35-44	29 229	6 319	22%
45-54	15 439	2 620	17%
>=55	3 739	537	14%



	Łączna liczba pracowników	Liczba nowo zatrudnionych pracowników	Procent nowo zatrudnionych pracowników	
2023				
Makroregion Wschód	<=24	2 603	1 868	72%
	25-34	8 044	2 137	27%
	35-44	10 279	1 927	19%
	45-54	5 865	806	14%
	>=55	1 507	154	10%
Makroregion Zachód	18-24	2 574	1 795	70%
	25-34	7 059	1 877	27%
	35-44	9 032	1 653	18%
	45-54	5 243	723	14%
	>=55	1 557	127	8%
Makroregion Południe	18-24	2 360	1 854	79%
	25-34	7 169	2 151	30%
	35-44	9 815	1 941	20%
	45-54	5 697	860	15%
	>=55	1 136	131	12%
Biura	18-24	67	45	67%
	25-34	440	68	16%
	35-44	355	28	8%
	45-54	152	3	2%
	>=55	34	0	0%

401-1

Odejścia pracowników¹

		Łączna liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników
2022				
	Kobiety	67 665	15 690	23%
	Mężczyźni	12 414	4 325	35%
	łącznie	80 079	20 015	25%
2023				
Makroregion Wschód	Kobiety	23 780	5 117	22%
	Mężczyźni	4 518	1 513	34%
	łącznie	28 298	6 630	23%
Makroregion Zachód	Kobiety	21 777	4 967	23%
	Mężczyźni	3 688	1 160	32%
	łącznie	25 465	6 127	24%
Makroregion Południe	Kobiety	22 574	5 131	23%
	Mężczyźni	3 603	1 161	32%
	łącznie	26 177	6 292	24%
Biura	Kobiety	636	64	10%
	Mężczyźni	412	41	10%
	łącznie	1 048	104	10%

		Łączna liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników
2022				
	<=24	7 883	4 672	59%
	25-34	23 789	6 582	28%
	35-44	29 229	5 721	20%
	45-54	15 439	2 381	15%
	>=55	3 739	659	18%

¹ Wartości procentowe we wskaźniku dodane w zaokrągleniu.

		Łączna liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników
2023				
Makroregion Wschód	<=24	2 603	1 448	56%
	25-34	8 044	2 082	26%
	35-44	10 279	1 936	19%
	45-54	5 865	913	16%
	>=55	1 507	251	17%
Makroregion Zachód	<=24	2 574	1 383	54%
	25-34	7 059	1 958	28%
	35-44	9 032	1 748	19%
	45-54	5 243	809	15%
	>=55	1 557	229	15%
Makroregion Południe	<=24	2 360	1 428	61%
	25-34	7 169	1 886	26%
	35-44	9 815	1 924	20%
	45-54	5 697	852	15%
	>=55	1 136	202	18%
Biura	<=24	67	12	18%
	25-34	440	49	11%
	35-44	355	35	10%
	45-54	152	9	6%
	>=55	34	0	0%

Wspieramy różnorodność

Od 2022 roku jesteśmy największym pracodawcą w Polsce, zarówno wśród firm prywatnych, jak i spółek skarbu państwa. Na koniec 2023 roku zatrudnialiśmy

80 988

pracowników.

W Biedronce stawiamy na kulturę różnorodności, dbając o to, żeby każdy pracownik czuł się szanowany i wartościowy. Zapisy zapewniające poszanowanie dla różnorodności zostały zawarte w najważniejszych dokumentach obowiązujących w naszej spółce, przede wszystkim w „Kodeksie Postępowania Grupy Jerónimo Martins”. Dzięki temu nasza organizacja jest miejscem, gdzie różnorodność jest wartością fundamentalną, promującym inkluzywność i równość.



STANDARDY BIEDRONKI

Badanie Diversity IN Check w 2023 roku

Znaleźliśmy się na liście najbardziej zaawansowanych pracodawców w Polsce pod względem zarządzania różnorodnością i tworzenia włączającego środowiska pracy jako jedyna sieć sklepów spożywczych. Lista Diversity IN Check 2023 to zestawienie, które powstało na podstawie badania przeprowadzonego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu w oparciu o uznane międzynarodowe standardy i wytyczne, m.in.: Sustainable Development Goals, ISO 26000 i ISO 30415, GRI Standards oraz wytyczne OECD. W roku 2023 na listę trafiło jedynie 36 firm z Polski.

405-1

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności

Nasz zespół to osoby w różnym wieku, o różnorodnym wykształceniu i pochodzeniu. Największą grupę wiekową stanowią pracownicy w wieku od 35 do 44 lat – 29 481 osób. Najliczniejszą grupę stanowią kobiety – 68 767, co stanowi 85% wszystkich pracowników. Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla to 1533 osoby, z czego 53% (809) to kobiety. Natomiast w najwyższej kadrze zarządzającej udział mężczyzn wynosi 82%, a kobiet 18%.

Pracownicy wg struktury zatrudnienia ¹	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w firmie		Łącznie odsetek pracowników w danej kategorii	Odsetek pracowników z każdej kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w firmie		Łącznie odsetek pracowników w danej kategorii
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
	2022		2023			
Komitet wykonawczy	0,001% (1)	0,01% (11)	0,02% (12)	0,0025% (2)	0,0111% (9)	0,0136% (11)
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,74% (595)	0,78% (622)	1,52% (1 217)	0,999% (809)	0,894% (724)	1,893% (1 533)
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	83,75% (67 069)	14,71% (11 781)	98,46% (78 850)	83,91% (67 956)	14,18% (11 488)	98,09% (79 444)
Pracownicy sklepów	81,16% (64 988)	7,88% (6 284)	89,04% (71 272)	81,59% (66 077)	7,89% (6 394)	89,48% (72 471)
Pracownicy centrów dystrybucyjnych	1,44% (1 151)	6,17% (4 885)	7,61% (6 036)	1,48% (1 199)	5,67% (4 594)	7,15% (5 793)
Pracownicy biur	1,89% (930)	1,45% (612)	3,34% (1 542)	0,84% (680)	0,62% (500)	1,46% (1 180)
Ogółem	84,5% (67 655)	15,5% (12 414)	100,00% (80 079)	84,91% (68 767)	15,09% (12 221)	100% (80 988)

¹ Ze względu na bardzo niskie wartości niektórych wskaźników w stosunku do całkowitej liczby zatrudnionych, wartości zostały podane w tysięcznych częściach miejsca po przecinku.

Pracownicy wg struktury zatrudnienia i płci ¹	Procent pracowników w każdej kategorii w stosunku do całkowitej liczby pracowników firmy w danej kategorii wiekowej									
	18-24	25-34	35-44	45-54	>55	18-24	25-34	35-44	45-54	>55
	2022					2023				
Komitet wykonawczy	0% (0)	0% (0)	0,002% (2)	0,01 (8)	0,002% (2)	0% (0)	0% (0)	0,0025% (2)	0,0099% (8)	0,0012% (1)
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	0,001% (1)	0,35% (284)	0,76% (606)	0,36% (290)	0,04% (36)	0,005% (4)	0,414% (335)	0,933% (756)	0,490% (397)	0,051% (41)
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	9,84% (7 882)	29,35% (23 505)	35,74% (28 621)	18,91% (15 141)	4,62% (3 701)	9,38% (7600)	27,63% (22377)	35,47% (28723)	20,44% (16552)	5,18% (4192)
Pracownicy sklepów	8,66% (6 936)	25,77% (20 633)	32,59% (26 096)	17,67% (14 148)	4,36% (3 489)	8,420% (6819)	24,351% (19721)	32,612% (26412)	19,187% (15539)	4,914% (3980)
Pracownicy centrów dystrybucyjnych	1,07% (859)	2,83% (2 269)	2,48% (1 989)	0,99% (791)	0,23% (187)	0,859% (696)	2,618% (2120)	2,394% (1939)	1,054% (854)	0,227% (184)
Pracownicy biur	0,11% (88)	1,11% (887)	1,43% (1 144)	0,62% (500)	0,08% (63)	0,105% (85)	0,662% (536)	0,459% (372)	0,196% (159)	0,035% (28)
Ogółem	9,84% (7 883)	29,71% (23 789)	36,5% (29 229)	19,28% (15 439)	4,67% (3 739)	9,39% (7604)	28,04% (22712)	36,40% (29481)	20,94% (16957)	5,23% (4234)

¹ Ze względu na bardzo niskie wartości niektórych wskaźników w stosunku do całkowitej liczby zatrudnionych, wartości zostały podane w tysięcznych częściach miejsca po przecinku.

Pracownicy tymczasowi

2-8

Na koniec 2023 roku współpracowaliśmy z 13 739 osobami, które nie były bezpośrednio zatrudnione, ale świadczyły pracę na rzecz sieci i wspierały nasze sklepy, centra dystrybucyjne i procesy logistyczne. Większość z nich była zatrudniona poprzez agencje pracy tymczasowej, podczas gdy inni byli naszymi partnerami biznesowymi. W sklepach

wsparcie dotyczyło przede wszystkim rozładunku i rozkładania towaru. W centrach dystrybucyjnych kompletowania zamówień, działań pomocniczych oraz outsourcingu procesów logistycznych. Korzystając z pomocy agencji pracy tymczasowej, każdorazowo podpisujemy umowę, która reguluje m.in. kwestie BHP i RODO. Agencje muszą także potwierdzić pisemnie zapoznanie się z „Kodeksem Postępowania” oraz „Polityką Antykorupcyjną” Grupy.

401-3

W 2023 roku z urlopów rodzicielskich skorzystało 3257 pracowników – 3018 kobiet i 239 mężczyzn.

	2022			2023		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego	67 665	12 414	80 079	68 767	12 221	80 988
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	4 824	326	5 150	3 018	239	3 257
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim	1 865	289	2 154	1 869	212	2 081
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i pozostali zatrudnieni przez minimum 12 miesięcy	1 817	419	2 236	1 608	221	1 829
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia ¹	92%	78%	89%	86%	76%	85%
Wskaźnik powrotu do pracy ²	39%	89%	42%	62%	89%	64%
Wskaźnik pracowników wciąż przebywających na urlopie rodzicielskim ³	46%	10%	43%	36%	10%	34%

¹ Wskaźnik utrzymania zatrudnienia odpowiada odsetkowi pracowników, którzy w 2022 r. wrócili z urlopu rodzicielskiego i 12 miesięcy później nadal pracują w Grupie.

² Wskaźnik powrotu do pracy odpowiada odsetkowi pracowników, którzy powrócili z urlopu rodzicielskiego w stosunku do liczby pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w danym okresie.

³ Odsetek pracowników pozostających na urlopie rodzicielskim odpowiada odsetkowi pracowników, którzy jeszcze nie wrócili z urlopu, w oparciu o liczbę pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w danym okresie.

Wspieramy transfer wiedzy między pokoleniami



Dbamy o rozwój uczniów i studentów, dzielimy się wiedzą oraz umożliwiamy młodym talentom poznanie branży handlowej od podszewki. Wszystkie działania związane ze środowiskiem szkolnym oraz akademickim prowadzimy pod szyldem **Kampus Biedronki**. W 2023 roku uczestniczyliśmy w kilkudziesięciu targach pracy i wydarzeniach dla studentów w całej Polsce, co umożliwiło nam spotkania z tysiącami młodych ludzi zainteresowanych rozpoczęciem kariery w naszej firmie. Współpracowaliśmy także z wybranymi organizacjami studenckimi m.in. Our Future Foundation czy z Klubem Absolwentów Logistyki i Transportu. W ramach wspólnych aktywności byliśmy głównym partnerem Uniwersyteckiej Ligi Logistyków oraz Ligi Młodych Logistyków.

Management Trainee to dwuletni program skierowany do absolwentów i studentów ostatniego roku studiów, oferujący przyspieszoną ścieżkę kariery. Program Management Trainee tworzy silne środowisko młodych talentów w naszej firmie, co przyczynia się do długofalowego sukcesu organizacji. Od wielu lat realizowany jest w całej Grupie Jerónimo Martins. W 2023 roku studenci ostatniego roku oraz absolwenci do 2 lat po studiach mogli aplikować do 9 obszarów, takich jak m.in. HR, marketing, zakupy, finanse, łańcuch dostaw i logistyka. Poszukiwaliśmy ambitnych osób, które po 2 latach programu będą miały szansę objąć stanowisko młodszego menedżera. Przygotowaliśmy dla nich dedykowaną ścieżkę rozwojową, obejmującą rozwój kompetencji zarówno miękkich, jak i specjalistycznych, niezbędnych w ich obszarze działania. W ramach programu, uczestnicy przechodzą szkolenia w sklepie, w centrum dystrybucyjnym oraz współpracują z Kierownikami Operacji i Sprzedaży. W 2023 roku otrzymaliśmy 2500 aplikacji, z których do udziału w programie zaprosiliśmy 10 osób.

Praktyki letnie „Owocne wakacje” to program 3-miesięcznych płatnych praktyk letnich, podczas których studenci realizują ambitne projekty w różnych obszarach firmy. Co roku, otwarte rekrutacje odpowiadają potrzebom biznesowym organizacji, a praktykanci wspierają realizację zadań, które bezpośrednio przekładają się na działanie naszej sieci. W 2023 roku, w ramach programu Owocne Wakacje, do firmy dołączyło 78 osób. Podczas praktyk każdy uczestnik ma dedykowanego opiekuna, który go prowadzi i wspiera. Na koniec września praktykanci prezentują swoje projekty, które podlegają ewaluacji.



IT School to półroczny program stażowy organizowany w biurze głównym w Warszawie oraz w CPD w Kostrzynie koło Poznania. W 2023 roku odbyła się jego pierwsza edycja, oferująca łącznie 4 miejsca – po dwa w każdej lokalizacji, na które zgłosiło się około 1000 osób. Poszukiwaliśmy studentów kierunków informatycznych oraz pokrewnych. W ramach wdrożenia uczestnicy szczegółowo poznali strukturę IT firmy, w tym obszary: Infrastruktura, Architektura i Aplikacje. Stażyści pracowali pod okiem mentorów, którzy odpowiadali za ich wdrożenie, codzienną pracę oraz realizację ustalonych zadań. Wszystkie 4 zatrudnione osoby pozostały w firmie i kontynuują współpracę. Ze względu na sukces pierwszej edycji, program będzie kontynuowany również w 2024 roku.

Akademia Finansów to 18-miesięczny program stażowy dla studentów ostatnich lat studiów. Program jest skierowany do osób, które mają doświadczenie w obszarze finansów lub księgowości. W 2023 roku dostępne były 4 miejsca w programie i wszystkie zostały obsadzone. Stażyści mają możliwość pracy w różnych obszarach związanych z finansami, co pozwala im zdobyć większe doświadczenie i szerszą perspektywę, a także umożliwiają wybranie docelowego obszaru na dalszą ścieżkę zawodową.



STANDARDY BIEDRONKI

Współpraca z uczelniami i szkołami średnimi

W 2023 roku rozwijaliśmy naszą współpracę ze szkołami średnimi oraz wyższymi jako partner lub patron.

W ramach współpracy z Politechniką Warszawską, Szkołą Główną Handlową, Politechniką Poznańską, WSB Merito w Warszawie i Poznaniu, Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach, Wyższą Szkołą Logistyki w Poznaniu, Wyższą Szkołą Inżynierii i Zdrowia w Warszawie, Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu braliśmy udział w różnorodnych wydarzeniach, m.in. prelekcjach, warsztatach, targach dla studentów na uczelniach, promując karierę w Biedronce, dzieląc się ekspercką wiedzą z kluczowych obszarów biznesowych największego pracodawcy w Polsce, lidera branży retail.

Aktywnie działamy, rozwijając nasze klasy patronackie w szkołach w Łodzi, Swarzędzu i Olsztynku. W ramach tych działań eksperci Biedronki prowadzili m.in. wykłady dla uczniów, podczas których opowiadali o obszarach swojej pracy oraz dzielili się doświadczeniem. Młodzież szkolna odwiedzała nas także podczas wizyt studyjnych w Centrach Dystrybucyjnych i sklepach.



STANDARDY BIEDRONKI

„Praca wakacyjna. Płacimy za godziny.”

Jak co roku, w miesiącach wakacyjnych, oferujemy możliwość połączenia pracy z pobytem w miejscowościach turystycznych. W 2023 roku prowadziliśmy rekrutację kandydatów zewnętrznych do sklepów, a także stworzyliśmy możliwość delegowania pracowników z innych miast do pracy w naszych placówkach sezonowych zlokalizowanych nad morzem, w górach i w okolicy mazurskich jezior. Przez okres wakacji zatrudnialiśmy w takiej formie ponad 600 osób w około 200 sklepach.

Szkolimy z myślą o przyszłości

Nasze podejście w kwestii rozwoju pracowników i polityki szkoleniowej uległo przemianie. Przechodzimy od organizacji, która odgórnie ustala konkretne programy uczenia i rozwoju, do ekosystemu, w którym każdy pracownik stale doskonali swoje

umiejętności, przejmując inicjatywę i biorąc odpowiedzialność za swój własny rozwój. Naszym celem jest tworzenie dynamicznej organizacji uczącej się, która zapewnia każdemu pracownikowi możliwości rozwoju na co dzień.

404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika¹

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
	2022			2023		
Komitet wykonawczy	0	195	195	116	44	160
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	17 431	20 042	37 473	22 703	19 295	41 998
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	3 873 941	522 448	4 396 389	3 707 176	517 193	4 224 369
Pracownicy sklepów	3 855 518	490 296	4 345 814	3 683 251	480 647	4 163 899
Pracownicy centrów dystrybucyjnych	4 937	24 638	29 575	7 154	27 091	34 245
Pracownicy biur	13 486	7 514	21 000	16 770	9 455	26 225
Średnia ogółem	58	44	55	54	44	53

¹ W pierwszych wierszach tabeli znajduje się łączna liczba godzin przewidzianych dla wszystkich pracowników w danej kategorii.

W 2023 roku każdy pracownik naszej sieci odbył średnio 53 godziny szkoleń.

404-2

Kluczowym dla nas jest zapewnienie pracownikom rozwoju poprzez dostarczanie nowoczesnej wiedzy z wykorzystaniem cyfrowych narzędzi, zgodnie z najnowszymi trendami, umożliwiając szeroki i elastyczny dostęp do zasobów edukacyjnych. Nasza inwestycja w platformy edukacji cyfrowej, takie jak EduAkcja, umożliwia dotarcie z treściami szkoleniowymi i rozwojowymi do coraz większej liczby pracowników. Dostęp do EduAkcji mają wszyscy pracownicy sieci ze wszystkich urzędzeń, zarówno firmowych, jak i prywatnych, o dowolnej porze. Platforma udostępnia 5375 materiałów szkoleniowych obowiązkowych i opcjonalnych w różnych formatach, takich jak e-learning, wideo i dokumenty wspierające szkolenia stacjonarne, podcasty, materiały w formie pdf i artykuły. Na platformie znajdują się programy wdrożeniowe dla nowych pracowników, szkolenia pomocne w codziennej pracy, szkolenie ogólnorozwojowe, a także zbiór aktualnych procedur. Do końca 2023 roku na platformie EduAkcja załogowało się 98% aktywnych pracowników.

Ponadto poprzez szereg programów dla młodych osób odkrywamy, wspieramy i rozwijamy ich potencjał, zapewniając im niezbędne zasoby, aby mogły osiągnąć pełnię swoich możliwości, wносить innowacyjność i świeże perspektywy do firmy, a także kształtować przyszłość branży poprzez ciągłe uczenie się i doskonalenie zawodowe. W grudniu zorganizowaliśmy Eco Inspiration Days, wydarzenie, które miało na celu edukację ekologiczną oraz podnoszenie świadomości wśród pracowników. Podczas tych dni uczestnicy mieli okazję zapoznać się z różnorodnymi inicjatywami ekologicznymi podejmowanymi przez firmę, takimi jak redukcja emisji CO₂ i zrównoważone zarządzanie zasobami, wziąć udział w warsztatach i wysłuchać prezentacji zaproszonych ekspertów. Wydarzenie cieszyło się dużym zainteresowaniem i zostało dobrze ocenione. Każdego dnia tysiąc uczestników aktywnie brało udział w różnych formach aktywności związanych z wydarzeniem.

Rozwój kompetencji zarządczych

Wierzymy w rozwój naszych pracowników, pomagamy w podnoszeniu ich kwalifikacji i oferujemy możliwość awansu zawodowego w ramach naszej firmy. Jest to szczególnie zauważalne w przypadku naszych menedżerów, gdzie aż 90% z nich rozpoczęło swoją karierę od stanowisk niekierowniczych.

Dążymy do tego, aby nasza firma była miejscem, gdzie pracownicy mają szerokie możliwości rozwoju, nie ograniczając się jedynie do wykonywania codziennych zadań. Zachęcamy ich do ciągłego kształcenia, zdobywania nowych umiejętności, doskonalenia już posiadanego doświadczenia oraz do wymiany wiedzy z innymi pracownikami w różnych sklepach czy działach. Dynamiczny rozwój organizacji wymaga koncentracji na rozwoju kadry liderkiej. W tym celu tworzymy i prowadzimy szeroki wachlarz programów, warsztatów, szkoleń na poziomie lokalnym i międzynarodowym.



Wybrane szkolenia z zakresu zarządzania:



Biedronkowa Akademia Zarządzania – to program rozwijający kwalifikacje kierowników sklepów i ich zastępców w obszarach między innymi organizacji pracy własnej i podwładnych, kształcenia pracowników oraz nawiązywania relacji. W 2023 roku Akademię ukończyło 804 kierowników sklepów i 664 zastępców kierowników sklepów. Z kolei Biedronkowa Akademia Zarządzania 2.0 (BAZ Advanced) powstała na podstawie potrzeb szkoleniowych kierowników sklepów z wieloletnim stażem na stanowisku, których ambicją jest budowanie jeszcze lepszych zespołów.

Akademia Zarządzania SOM – to programy menedżerskie dla osób nowych w roli kierowników operacji i sprzedaży (SOM). Uczestnicy tego szkolenia mają możliwość podczas zajęć rozwijać się w zakresie zarządzania, budowania zespołów, planowania oraz monitorowania. Szkolenie to porusza również tematykę odporności psychicznej. W 2023 roku w Akademii wzięło udział 129 osób.

Biedronkowa Akademia Handlowa „BAH Advanced” – to program szkoleniowy uruchomiony we współpracy ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie. Podczas zajęć prowadzonych przez ekspertów w danej dziedzinie, menedżerowie Działu Operacji mają możliwość poszerzenia swojej wiedzy z zakresu budowania relacji z klientami. Poznają ich bieżące potrzeby, zarówno te zakupowe, jak również te szeroko pojęte jako „customer experience”. W 2023 roku w zajęciach BAH Advanced wzięło udział 41 osób.

Biedronkowa Akademia Logistyki oraz Akademia Rozwoju – to programy szkoleniowe dedykowane kadrze zarządzającej Działu Logistyki. W ramach poruszanej merytoryki, dotyczącej „zarządzania sobą oraz innymi”, uczestnicy podnoszą swoje kompetencje między innymi w zakresie współpracy, motywowania oraz rozwijania pracowników. W 2023 roku w szkoleniach wzięło udział 100 osób.



Program Sukces(i)Ja – program rozwojowy dedykowany pracownikom po przeglądzie potencjału (Management Development Review), służy zarządzaniu talentami oraz sukcesją w organizacji. Składa się z trzech modułów, które koncentrują się na strategicznych kompetencjach przyszłości oraz zarządzaniu wartościami, a także wspierają tworzenie planów zawodowych uczestników. Głównym celem programu jest budowanie samoświadomości liderów, między innymi poprzez wykorzystanie testu Gallupa. W edycji 2023 w programie uczestniczyło 70 pracowników z różnych działów i stanowisk – od koordynatorów do dyrektorów. Warsztaty i finał odbywały się na żywo.

Akademia Zarządzania Biuro to program dla nowych menedżerów, mający na celu wyposażenie ich w niezbędne na tym stanowisku umiejętności i narzędzia. Składa się z trzech modułów, z których każdy porusza inne zagadnienia. Pierwszy moduł obejmuje budowanie odpowiedzialności i zaangażowania pracowników, udzielanie feedbacku, definiowanie roli menedżera i radzenie sobie z presją. Drugi moduł skupia się na relacji szef-zespół i analizie wyników badania mocnych i słabszych stron pracownika, które uczestnicy wykonują przed szkoleniem. Ostatni moduł to gra symulacyjna, gdzie uczestnicy stosują zdobytą wiedzę w praktyce, budując silną pozycję lidera i jedność w zespole.

W tegorocznym programie znalazły się również tematy związane ze sztuczną inteligencją, wdrażaniem nastawienia na wzrost w strategii i kulturze organizacyjnej firmy oraz analizą sytuacji makroekonomicznej.

We współpracy z prestiżowymi firmami szkoleniowymi organizujemy także programy międzynarodowe, które umożliwiają wszechstronny rozwój zawodowy uczestników, z naciskiem na identyfikację i wzmacnianie ich mocnych stron.

Be a Leader

We współpracy z Center for Creative Leadership oferujemy trzy programy, do których zapraszamy pracowników na różnych stanowiskach, poczynając od koordynatora i młodszego menedżera, kończąc na starszych menedżerach i dyrektorach działów. Każdy program opiera się na wynikach ankiety 360, którą uczestnicy wysyłają do przełożonych i współpracowników. Szkolenie rozpoczyna się spotkaniem kick-off, obejmuje dwa moduły stacjonarne (łącznie 4 dni) oraz końcowe spotkanie take-off, podczas którego uczestnicy dokonują podsumowania programu. Pomiedzy modułami odbywają się sesje 1:1 z coachem w celu omówienia wyników ankiety 360.

Be a Leader – Leading Self – program dla koordynatorów i młodszych menedżerów, mający na celu rozwój samoświadomości, umiejętności uczenia się, współpracy i komunikacji. Podczas szkoleń uczestnicy poznają narzędzia do komunikacji, informacji zwrotnej, budowania zaufania, odporności psychicznej i efektywności osobistej.

Be a Leader – Leading Others – program dla menedżerów zarządzających zespołem, pomagający im znaleźć równowagę między pracą a życiem prywatnym. Uczestnicy rozwijają umiejętności takie jak samoświadomość, rozwój siebie i innych, coaching oraz konstruktywne udzielanie informacji zwrotnej.

Be a Leader – Leading Teams to program dla starszych menedżerów i dyrektorów zarządzających zespołami, mający na celu wzmocnienie pozycji liderskiej, podniesienie umiejętności zarządzania konfliktami, zarządzania strategicznego oraz inspirowania innych.



Strategic Management Program – program tworzony przy współpracy z renomowanymi uczelniami w Lizbonie i Chicago, dedykowany dla wysokiej kadry menedżerskiej. Porusza tematy takie jak Design Thinking i Growth Mindset, sprzyjające ciągłemu rozwojowi osobistemu i zawodowemu. Trwa 2 tygodnie – pierwszy ma miejsce w Lizbonie, natomiast drugi w Chicago. Program umożliwia także budowanie wartościowych relacji z liderami i profesjonalistami z różnych sektorów i jest wsparciem dla menedżerów, którzy pragną rozwinąć swoje umiejętności i perspektywy zarządzania na międzynarodowym poziomie.



STANDARDY BIEDRONKI

Od 2020 roku pracowników sklepów wspomagają Opiekunowie – Buddy, czyli osoby, które ułatwiają aklimatyzację i wdrożenie się w obowiązki, a także dzielą się swoim doświadczeniem zawodowym. W 2023 roku w firmie było około 8000 Opiekunów-Buddy, w tym 1911 nowych, którzy przeszli specjalistyczne szkolenie. Blisko 93% pracowników miało przypisanego Opiekuna, co znacznie usprawniło i wpłynęło na efektywność ich wdrożenia. W 2023 roku wynik wdrożeń pracowników kończących się wypłatą nagrody dla Opiekuna poprawił się o 12 punktów procentowych, co świadczy o rosnącej skuteczności programu. Od grudnia 2022 roku, w ramach procesu onboardingowego dla nowych pracowników, prowadzimy moduł poświęcony tematyce zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo, w celu podniesienia poziomu wiedzy w tym obszarze, zorganizowaliśmy konkurs dla pracowników dotyczący znajomości raportu zrównoważonego rozwoju, w którym wzięło udział blisko 1100 uczestników, a nagrodą główną było wielofunkcyjne urządzenie kuchenne.

Wzmacniamy rozwój i indywidualny wpływ

System ocen pracowniczych

Każdego roku nasi pracownicy stają przed wyzwaniem związanym z osiągnięciem nowych celów i rozwijaniem swoich umiejętności, a ich postępy monitorują menedżerowie, którzy regularnie dostarczają im spersonalizowane informacje zwrotne.

System ocen pracowniczych pozwala na regularne monitorowanie i ocenę wyników pracowników, co wspiera ich rozwój zawodowy oraz identyfikację obszarów do poprawy. Dzięki temu systemowi, możemy skuteczniej zarządzać talentami i motywować pracowników do osiągnięcia coraz wyższych standardów pracy.

Kompetencje pracowników na stanowiskach menedżerskich podlegają corocznej ocenie w ramach procesu Performance Management Cycle (PMC). W 2023 roku w systemie PMC oceniono 1158 menedżerów.

Pozostali pracownicy, między innymi kierownicy sklepów i pracownicy sklepów, magazynu i biur niebędący menedżerami, podlegają ocenie pracy i potencjału w ramach rocznego Systemu Ocen Pracy i Planowania Rozwoju. Podczas spotkań poświęconych możliwościom dalszego rozwoju z pracownikami omawiana jest jakość wykonywanej przez nich pracy i planowany jest ich dalszy rozwój w naszej firmie. W 2023 roku awansowaliśmy 8113 osób – 6986 kobiet i 1127 mężczyzn.

W 2023 roku ocenie rocznej podlegało 56 903 pracowników operacyjnych w sklepach, centrach dystrybucyjnych i biurach, w tym 48 092 kobiety i 8 811 mężczyzn.

404-3

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie odsetek pracowników w danej kategorii	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie odsetek pracowników w danej kategorii
	2022			2023		
Komitet wykonawczy	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pracownicy sklepów, centrów dystrybucyjnych i biur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pracownicy sklepów	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pracownicy centrów dystrybucyjnych	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pracownicy biur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Łącznie wszyscy pracownicy	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Poprzez różne inicjatywy zachęcamy naszych pracowników do aktywnego udziału w kształtowaniu i współtworzeniu rzeczywistości naszej organizacji:



Bank Pomysłów to inicjatywa, która działa w naszej sieci od czerwca 2021 roku. Daje możliwość pracownikom do zgłaszania usprawnień, spostrzeżeń czy koncepcji, które następnie mają szansę na wdrożenie w ramach całej firmy. Do końca 2023 roku otrzymaliśmy w ramach tej inicjatywy 12 425 zgłoszeń.



#WeBiedronka to program ambasadorski, który istnieje w Biedronce od 2020 roku. Do społeczności należą pracownicy z każdego szczebla organizacji, zarówno ze sklepów, magazynów, jak i biur. Ambasadorzy marki aktywnie działają na LinkedInie – wzajemnie się inspirują, dzielą wiedzą oraz sukcesami i motywują do bycia aktywnym i zaangażowanym uczestnikiem programu. Na koniec 2023 roku społeczność ambasadorska liczyła ponad 100 osób. W 3 lata nasi ambasadorzy opublikowali blisko 3 500 postów, pod którymi pojawiło się ponad 150 000 reakcji i komentarzy.

**STANDARDY BIEDRONKI**

Na podstawie wyników przeprowadzonego w 2022 roku Badania Opinii Pracowników, zorganizowane zostały grupy fokusowe, w których wzięło udział ponad 100 pracowników z różnych obszarów firmy. Analizy i dyskusje ze spotkań tych grup posłużyły jako wskazówki do opracowania ogólnofirmowego planu działania. Menedżerowie poszczególnych zespołów zostali również zobowiązani do przekazania wyników badania pracownikom oraz wspólnego opracowania planu działania dla swoich obszarów – łącznie 548 menedżerów Biedronki stworzyło taki plan dla swojego zespołu.

Wynagradzamy sprawiedliwie i konkurencyjnie

Dbamy o atrakcyjność oferowanych wynagrodzeń, weryfikując je kilkakrotnie w ciągu roku, aby zapewnić ich dostosowanie do zmieniających się warunków rynkowych. Chcemy zapewnić sprawiedliwe i konkurencyjne płace, które odzwierciedlają wartość oraz zaangażowanie naszych pracowników.

2-19

2-20

Przywiązujemy dużą wagę do zapewnienia naszym pracownikom godnego poziomu życia, dokładając wszelkich starań, aby nasze wynagrodzenia różniły się od wynagrodzeń na rynku krajowym: w 2023 roku minimalny dochód na rękę naszych pracowników wahał się od **11% do 22% w stosunku do krajowej płacy minimalnej**. Ponadto w sklepach i magazynach wynagrodzenia są określane na podstawie zakresu obowiązków, odpowiedzialności i stażu pracy (z zastrzeżeniem pozytywnej oceny), na który nie mają wpływu długotrwałe nieobecności, takie jak urlop macierzyński lub rodzicielski.

401-2

Nasza polityka wynagrodzeń jest wzbogacona o dodatkowe świadczenia, które stanowią istotny element naszej strategii. Dzięki nim zwiększamy naszą ofertę wartości dla pracowników i dopasowujemy ją do ich indywidualnych potrzeb. W zależności od stażu pracy oraz zajmowanego stanowiska oferujemy pracownikom m.in. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (dla pracownika oraz rodziny) oraz polisę na życie.

Uzupełnieniem tych świadczeń jest szeroka gama środków wsparcia rodzinnego i dobrego samopoczucia, które oferujemy pracownikom, dbając tym samym o komfort naszych pracowników i ich rodzin.

202-1

Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do płacy minimalnej¹


Rok	Podstawowe wynagrodzenie	
	Kobiety	Mężczyźni
2022	100%	100%
2023	100%	100%

¹ Płaca minimalna w Polsce w 2023 r. wynosiła 3600 zł brutto miesięcznie, a w 2022 r. 3010 zł brutto miesięcznie. Do celów statystycznych wybrano podstawowe stanowiska w sklepie: pracownik sklepu, sprzedawca-kasjer, kasjer i starszy kasjer. Wskaźnik odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego. Jeśli chodzi o osoby, które nie są pracownikami, nie mamy skonsolidowanych informacji, które pozwoliłyby nam ocenić, czy rodzaj wykonywanych funkcji podlega przepisom o płacy minimalnej.



Wprowadzamy nowoczesne technologie

Komunikacja wewnętrzna

Dbamy o regularną, aktualną i dwukierunkową komunikację z pracownikami. W 2023 roku ze stron przeznaczonych dla pracowników – dlanaswjim.pl oraz ourjm.com – korzystało aktywnie 99% zatrudnionych, którzy wygenerowali ponad 47 mln odsłon, 17,7% więcej w porównaniu z poprzednim rokiem. Obie strony przeszły audyt dostępności cyfrowej, przeprowadzony przez niezależną agencję zewnętrzną specjalizującą się w tych kwestiach. Portal pracowników biurowych (ourjm.com) został dostosowany do wymogów standardu WCGA wersja 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines²³). Na stronie dlanaswjim.pl  (skierowanej do wszystkich pracowników) rozpoczęliśmy proces dostosowania naszych procedur i treści do wyżej wymienionego standardu.

Wewnętrzna platforma Biedronki, dlanaswjim.pl, oferuje chatbota w języku polskim i ukraińskim, który w 2023 roku pomógł odpowiedzieć na 344 096 zapytań, o 35% więcej niż w 2022 roku. W 2023 roku uruchomiliśmy voicebota do obsługi infolinii socjalnej. To oprogramowanie, które dzięki wykorzystaniu mechanizmów rozpoznania mowy automatyzuje interakcję z pracownikami.

W marcu 2023 roku wdrożyliśmy **Hello JM**, nowe narzędzie dla wszystkich pracowników, które umożliwia samodzielne zarządzanie danymi: osobowymi (m.in. dodawanie członków rodziny do ubezpieczenia), bankowymi (zmiana konta) czy zawodowymi (np. świadectwa pracy od poprzednich pracodawców). Do końca roku z Hello JM skorzystało ponad 80% pracowników.

Ważne informacje przekazujemy pracownikom dodatkowo w formie SMS czy wiadomości na profilu na stronie wewnętrznej. Organizujemy również cykliczne spotkania online z udziałem członków Zarządu i możliwością zadawania im pytań przez pracowników.

Nowe technologie w rozwoju zawodowym pracowników


W Biedronce wykorzystujemy wirtualną rzeczywistość (VR) do szkolenia pracowników, co pozwala na realistyczne i angażujące symulacje prawdziwych sytuacji.

W 2023 roku wyposażyliśmy w okulary VR 14 sklepów wdrożeniowo-szkoleniowych w regionie Warszawy. Korzystając z nich, pracownicy sieci mogą zdobywać praktyczne umiejętności wypieku pieczywa w bezpiecznym i kontrolowanym środowisku. Na początek przygotowaliśmy szkolenia z wypieku pieczywa w zaprogramowanym e-środkowisku odwzorowującym przestrzeń sklepu. W szkoleniu wzięło udział 146 pracowników. W przyszłości planowane jest wdrożenie podobnego szkolenia z obsługi lady tradycyjnej.

Wykorzystujemy technologię VR także do szkoleń dla menedżerów zarządzających zespołami. Platforma jAI.n, oparta na najnowszym mechanizmie sztucznej inteligencji OpenAI, analizuje dane z systemów ocen pracowniczych. Dzięki temu AI może generować indywidualnie dopasowane plany rozwoju zawodowego, proponując działania zbliżające pracowników do ich aspiracji zawodowych lub pomagające im w pełnieniu obecnych ról. Na podstawie oceny kompetencji sztuczna inteligencja tworzy zbiorcze informacje o pracownikach, które są wykorzystywane do generowania programów szkoleniowych dla wybranych grup.

W 2023 roku wykorzystaliśmy technologię VR do przygotowania szkolenia dla menedżerów chcących rozwijać swoje umiejętności udzielania informacji zwrotnej współpracownikom. W szkoleniu udział wzięło 166 osób, które w sumie uczestniczyły w 519 sesjach szkoleniowych.

Szkolenia były bardzo wysoko ocenione, a 98% respondentów chciałoby w przyszłości uczestniczyć w innym szkoleniu VR.

²³ Standard ten, opracowany przez The World Wide Web Consortium (W3C)  – międzynarodową organizację non-profit działającą w interesie publicznym, w której organizacje członkowskie i społeczeństwo współpracują w celu opracowania standardów internetowych – określa kilka kryteriów, wśród których znajdują się kryteria związane z dostępnością (między innymi audiodeskrIPCja, język migowy, charakterystyka kolorowania tekstu, rozmiar i odstępy).

Chronimy, zapewniając bezpieczne warunki pracy

403-1

Robimy wszystko, żeby praca w naszej sieci była bezpieczna. Posiadany przez nas System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy jest zgodny z normą ISO 45001:2018, będąc w ten sposób certyfikowany przez niezależny podmiot zewnętrzny, a wymogi BHP uwzględniono we wszystkich procesach biznesowych – w przygotowaniu, magazynowaniu, dystrybucji i sprzedaży towarów oraz pracy biurowej. System obejmuje wszystkie nasze 3369 lokalizacji – sklepy, centra dystrybucyjne, biura, ale również Fabrykę Zup „Z Naszej Kuchni”.

Dokumentacja Systemu Zarządzania BHP obejmuje procedury, instrukcje i oceny ryzyka zawodowego, z którymi każdy pracownik ma obowiązek się zapoznać. W 2023 roku wdrożyliśmy 1453 nowe instrukcje i procedury z obszaru bezpieczeństwa.

403-2

Zespół Oceny Ryzyka Zawodowego, składający się z przedstawicieli pracowników, w tym działu BHP, co najmniej raz w roku weryfikuje zidentyfikowane ryzyko zawodowe oraz wydaje opinie dotyczące zagrożeń związanych z każdą zmianą organizacyjną lub techniczną. Ocena jest przeprowadzana przy użyciu matryc, które pozwalają na oszacowanie wielkości poszczególnych czynników ryzyka i nadanie im priorytetów. Na podstawie wyników oceny dobiera się odpowiedni sprzęt, opracowuje treści szkoleń i instrukcji, a także wdraża inicjatywy prozdrowotne.

Każdy pracownik może zgłaszać informacje o zagrożeniach występujących w pracy poprzez różnorodne kanały komunikacji, w tym Aplikację Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych oraz Biuro Obsługi Pracowników, a także w trakcie rozmowy z przełożonym czy pracownikiem działu BHP.



W 2023 roku w sklepach, centrach dystrybucyjnych i biurach przeprowadziliśmy 9 121 audytów bezpieczeństwa z wykorzystaniem uprzednio przygotowanych protokołów kontroli BHP. Przeprowadziliśmy również 3 252 ewakuacje próbne.

403-3

Zdrowie naszych pracowników jest dla nas priorytetem i dbamy o nie wdrażając odpowiednie procedury oraz inicjatywy prozdrowotne. W 2023 roku współpracowaliśmy z ponad 500 placówkami, które świadczą nam kompleksowe usługi z zakresu medycyny pracy.

W 2023 roku odbyło się

80 960

badania lekarskich.

Dane dotyczące zdrowia pracowników przechowywane są zgodnie z regulacjami RODO (EU 2016/679) i wykorzystywane wyłącznie w zakresie niezbędnym do wypełnienia obowiązków z obszaru medycyny pracy.

403-5**403-4**

Każdy pracownik naszej sieci odbywa wstępne i okresowe szkolenia BHP, których częstotliwość i zakres są zgodne z wymogami prawa oraz z „Procedurą szkoleń”. W 2023 roku w szkoleniach BHP wzięło udział 29 594 pracowników. Dodatkowo 30 979 pracowników przeszło szkolenia z udzielania pierwszej pomocy.

W 2023 roku zorganizowaliśmy również dodatkowe szkolenia z udzielania pierwszej pomocy dla użytkowników samochodów służbowych, które objęły 853 pracowników. Ponadto, uruchomiliśmy Witrynę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, dostępną dla naszych podmiotów współpracujących. Witryna ta zawiera wszystkie niezbędne informacje oraz dokumenty związane z bezpieczeństwem i higieną pracy obowiązujące na terenie naszej firmy, co pozwala na bieżąco aktualizować wiedzę i przestrzegać najwyższych standardów BHP.

W Biedronce działa Komisja BHP, która zbiera się co miesiąc i uczestniczą w niej przedstawiciele pracowników. Funkcjonuje w nim również 17 regionalnych zespołów odpowiedzialnych za wdrożenie i utrzymanie systemu BHP.

Ponadto, propagujemy wiedzę na temat pierwszej pomocy wśród naszych klientów, organizując punkty szkoleń z pierwszej pomocy podczas otwarcia sklepów. W 2023 roku zrealizowaliśmy 66 takich szkoleń.

403-7

Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności

Zgodnie z obowiązującymi przepisami badane są wszystkie wypadki oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe, na podstawie których sporządza się raporty przedstawiane Zarządowi. Analizując wypadkowość, co roku wyodrębniamy obszary szczególnego zagrożenia, czyli takie, w których występuje najwięcej wypadków. Staramy się eliminować te zagrożenia poprzez wdrożone programy dedykowane zapobieganiu najczęstszym przyczynom – obszarom szczególnego zagrożenia.

Na podstawie analizy przyczyn wypadków wyznaczono obszary szczególnego zagrożenia na rok 2023:

- w sklepach – przemieszczanie się, obsługę wózków widłowych, czynności porządkowe;
- w centrach dystrybucyjnych – obsługę wózków widłowych, przemieszczanie się, obsługę rolety w naczepie;
- w biurach – przemieszczanie się, ergonomię miejsca pracy, obsługę sprzętu biurowego, dojazdy do pracy i do domu.

Wprowadzamy komunikację w tych obszarach i zadania dla menedżerów. Przeprowadzamy wstępne i okresowe szkolenia BHP dla wszystkich pracowników.

Programy prewencyjne zapewniają, że pracownicy są świadomi potencjalnych zagrożeń i działają zgodnie z odpowiednimi procedurami.

403-8

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

	2023				
	Liczba pracowników	Liczba osób świadczących pracę	Odsetek wszystkich pracowników	Odsetek wszystkich osób świadczących pracę	Odsetek wszystkich zatrudnionych (pracowników i osób świadczących pracę)
Liczba wszystkich osób objętych systemem zarządzania BHP	80 988	13 739	100%	100%	100%
Liczba wszystkich osób objętych systemem zarządzania BHP poddanych audytowi wewnętrznemu	80 988	13 739	100%	100%	100%
Liczba wszystkich osób objętych systemem zarządzania BHP poddanych audytowi zewnętrznemu lub specjalistycznej certyfikacji zewnętrznej	37 134	5 646	46%	41%	45%

Urazy związane z pracą

403-9

403-10

Podobnie jak we wcześniejszych latach, w roku 2023 nie odnotowaliśmy żadnego wypadku śmiertelnego ani wśród naszych pracowników, ani wśród osób pracujących dla nas na innych zasadach. Wśród osób zatrudnionych na umowach o pracę, miało miejsce 1 461 wypadków, a wśród osób niebędących pracownikami zarejestrowano 40 wypadków. Najczęstsze przyczyny wypadków to niedostateczna koncentracja

uwagi na wykonywanej czynności, niewłaściwe obchodzenie się z wyposażeniem czy nieuwaga w strefie zagrożenia, które skutkowały ranami i powierzchownymi urazami w obrębie kończyn górnych. Dochodziło także do złamań lub stłuczeń kończyn oraz przeciążeń układu mięśniowo-szkieletowego.

W 2023 roku odnotowaliśmy 7 przypadków chorób zawodowych wśród naszych pracowników²⁴. Wszystkie przypadki dotyczyły kobiet i były związane z zespołem cieśni nadgarstka lub przewlekłymi chorobami układu mięśniowo-szkieletowego.

403-9

Dane dotyczące wypadków pracowników¹

	2022			2023		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0	0	0	0	0
Liczba wypadków skutkujących niezdolnością do pracy powyżej 180 dni	18	2	20	16	5	21
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	1122	229	1351	1224	237	1461
Wskaźnik wypadków śmiertelnych (%)	0	0	0	0	0	0
Wskaźnik wypadków skutkujących niezdolnością do pracy powyżej 180 dni	0,19	0,10	0,17	0,16	0,25	0,18
Wskaźnik wszystkich zarejestrowanych wypadków	11,58	11,44	11,56	12,31	11,96	12,25
Łączna liczba godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników	96 897 814	20 015 223	116 913 037	99 420 053	19 810 216	119 230 269

¹ Zgodnie z polską klasyfikacją wypadków wskaźnik wypadkowości oblicza się w następujący sposób: liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków / łączna liczba przepracowanych godzin × 1 000 000. Liczba godzin przepracowanych przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

²⁴ Zgłoszone przypadki chorób związanych z pracą odnoszą się do tych, które zostały zarówno zgłoszone, jak i zaakceptowane podczas cyklu raportowania.

Wypadki związane z pracą – osoby niebędące pracownikami

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
	2022			2023		
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0	0	0	0	0
Liczba wypadków skutkujących niezdolnością do pracy powyżej 180 dni	0	0	0	0	0	0
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	25	13	38	27	13	40
Wskaźnik wypadków śmiertelnych (%)	0	0	0	0	0	0
Wskaźnik wypadków skutkujących niezdolnością do pracy powyżej 180 dni	0	0	0	0	0	0
Wskaźnik wszystkich zarejestrowanych wypadków ¹	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	2,21
Łączna liczba godzin przepracowanych przez wszystkie osoby niebędące pracownikami	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	18 122 373

¹ Ze względu na niedostępność i niekompletność informacji dotyczących liczby godzin przepracowanych przez osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, nie jest możliwe wyliczenie wskaźników wypadkowości, ujawnienia te zostały pominięte. Firma przygotowuje plan pozyskania i publikacji tych informacji w przyszłych raportach.

Działamy na rzecz równowagi pracy i życia osobistego

403-6

Regularnie wprowadzamy programy propagujące zdrowy styl życia i dostęp do badań profilaktycznych. W 2023 roku zaprosiliśmy pracowników do nowej formuły cieszącego się dużym zainteresowaniem programu **Razem zadbajmy o zdrowie**, który realizujemy od 2004 roku. W tej edycji każdy pracownik otrzymał indywidualny kod na diagnostyczne badania krwi, które można było zrealizować w wybranej placówce. Aby zwiększyć dostępność, tam gdzie punkty diagnostyczne były zbyt daleko, organizowaliśmy grupowe pobrania krwi w trakcie pracy. Pakiet badań był bardzo atrakcyjny i obejmował m.in. markery nowotworowe, witaminę D3, hormony i inne ważne parametry zdrowotne, a program był dostępny dla wszystkich naszych pracowników. Efekty tej inicjatywy to prawie 33 000 przebadanych pracowników (40% wszystkich pracowników) w zaledwie 100 dni. Ponadto w ramach tegorocznej edycji programu w kilkunastu lokalizacjach (centrach dystrybucyjnych i biurach) zorganizowano Dni Zdrowia, podczas których pracownicy mogli skorzystać z konsultacji z dermatologiem, dietetykiem, pielęgniarką, pielęgniarką onkologiczną oraz wykonać badanie USG.

Program Biedronkowa Akademia Zdrowia odpowiada na potrzeby pracowników zatrudnionych w biurach oraz centrach dystrybucji, w szczególności te związane z dolegliwościami ze strony układu mięśniowo-szkieletowego i koncentruje się na zapobieganiu chorobom zawodowym. Oferuje szkolenia z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa prowadzone przez fizjoterapeutów, którzy uczą pracowników, jak zapobiegać problemom układu mięśniowo-szkieletowego, a także zapewnia wizyty u fizjoterapeutów oraz codzienne ćwiczenia rozgrzewkowe. W 2023 roku 13 079 osób odbyło 31 986 wizyt w 20 gabinetach fizjoterapii i skorzystało z 23 820 godzin usług 52 fizjoterapeutów. W ramach Biedronkowej Akademii Zdrowia (bądź programu) przeszkoliliśmy łącznie 2 886 pracowników. Prowadzimy również program zapobiegawczy obejmujący kam-

panie edukacyjne i szkolenia dotyczące najczęstszych przyczyn wypadków w miejscu pracy oraz sposobów ich redukcji, który objął 79 268 pracowników.

Podatek od Serca daje możliwość przekazywania 1,5% podatku dochodowego na rzecz niepełnosprawnych dzieci pracowników sieci Biedronka. Liczba beneficjentów w 2023 roku: 53 pracowników i 55 dzieci

Spotkania integracyjne to dofinansowanie do wspólnych wyjść integracyjno-rekreacyjnych dla pracowników. Liczba beneficjentów w 2023 roku: 77 241 pracowników

Wyzwanie sportowe Biedronki jest inicjatywą, która nie tylko integruje pracowników, ale także wspiera ich w zdrowym stylu życia poprzez sportową rywalizację, na poziomie regionalnym oraz krajowym. Od 8 maja do 31 sierpnia uczestnicy rywalizowali, pokonując imponujący dystans ponad 300 000 kilometrów, co przyczyniło się do wsparcia misji Fundacji Biedronki.

Staramy się tworzyć środowisko pracy sprzyjające zdrowiu psychicznemu i skupiamy się na wspieraniu dobrego samopoczucia pracowników.



STANDARDY BIEDRONKI

Spokojna Głowa, kolejna edycja

W firmie od 2020 roku działa program „Spokojna Głowa”, który powstał z inicjatywy pracowników działu HR w odpowiedzi na wyzwania związane z pandemią. W 2023 roku wprowadziliśmy nową, rozszerzoną edycję programu. W trzech stolicach makroregionów oraz w Centrum Usług Wspólnych przeprowadziliśmy stacjonarne wydarzenia z udziałem ekspertów z obszaru zdrowia i odporności psychicznej. Oprócz tego uczestnicy mieli możliwość skorzystania z konsultacji 1:1 z dietetykiem i fizjoterapeutą, relaksacyjnych sesji z użyciem technologii VR oraz warsztatów dotyczących beauty.

Wspieramy pracowników i ich rodziny

Oferujemy zróżnicowane programy wsparcia, które mają na celu poprawę jakości życia pracowników i ich najbliższych. Nasza pomoc obejmuje wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej lub doświadczają znacznego pogorszenia stanu zdrowia albo sytuacji materialnej. Dbamy również o wsparcie dla dzieci pracowników, które borykają się z poważnymi i długotrwałymi problemami zdrowotnymi. Nasze działania obejmują dodatkowe środki na zakup leków, finansowanie terapii, rehabilitacji, wizyt lekarskich, specjalistycznego sprzętu oraz dofinansowanie operacji.

W roku 2023 przeznaczyliśmy na programy pracownicze ponad 156 mln zł. Niezależnie od informacji umieszczonych na naszej stronie internetowej pracownicy mogą poznać szczegółowe zasady udzielania wsparcia za pośrednictwem dedykowanej pracownikom strony dlanaswj.m.pl, chatbota lub korzystając z dedykowanej infolinii.

Dobór programów konsultujemy z pracownikami m.in. w formie cyklicznej ankiety dotyczącej programów dla pracowników i ich rodzin. Ma ona na celu zbadanie poziomu zadowolenia pracowników oraz poznanie ich preferencji, uwag i sugestii. W 2023 roku wzięło w niej udział 7099 pracowników, z czego 90% to były kobiety. Za najważniejsze świadczenia uznali paczki świąteczne, zasiłki e-kodów, zapomogi i pożyczki.

Dostęp do programów mają wszyscy pracownicy naszej firmy. Jeśli decyzja o przyznaniu wsparcia warunkowana jest sytuacją materialną lub rodzinną, sprawę rozpatruje Komisja Socjalna, w skład której wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, Forum Pracownicze oraz zespołu HR. W 2023 roku Komisja Socjalna regularnie odbywała swoje spotkania co miesiąc, podczas których rozpatrywała projekty i aplikacje.

Pod koniec 2023 roku rozpoczęliśmy wdrożenie asystenta głosowego do obsługi infolinii socjalnej w celu zwiększenia jej płynności, przepustowości oraz umożliwienia pracownikom zmianowym otrzymania informacji na temat programów pracowniczych. Docelowo kanał ma być dostępny całodobowo, siedem dni w tygodniu. Obecnie działa 4 godziny w każdy dzień roboczy.



Mali Bohaterowie i turnusy rekreacyjno-rehabilitacyjne

Program wsparcia dla dzieci pracowników, które borykają się z poważnymi, długotrwałymi problemami zdrowotnymi, a w szczególności posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności. Pomoc może zostać przyznana jako zapomoga finansowa lub rzeczowa, np. dofinansowanie do wyjazdu na turnus dla niepełnosprawnego dziecka wraz z opiekunem.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 467 pracowników i 497 dzieci



Wsparcie w chorobie

Program „Wsparcie w chorobie” to inicjatywa zapewniająca zapomogi na leczenie i rehabilitację dla pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub dotkniętych poważną chorobą zagrażającą życiu. Program powstał z połączenia dwóch inicjatyw: „Wróć do Zdrowia” oraz „Sprawni z Biedronką”.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 226 pracowników



Wakacje z Biedronką

Dofinansowanie do kolonii letnich dla dzieci w wieku 8-13 lat. Program „Wakacje z Biedronką” ma na celu wsparcie rodzin pracowników w organizacji wakacyjnego wypoczynku.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 873 pracowników i 1000 dzieci



Wsparcie w trudnych chwilach

Bezwrotna zapomoga dla dzieci zmarłych pracowników, aby wesprzeć je w trudnych momentach.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 11 dzieci



Zapomogi dla pracowników w trudnej sytuacji

Zapomogi dla najbardziej potrzebujących pracowników to program mający na celu wsparcie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Program oferuje bezwrotną zapomogę.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 5991 pracowników



Biedronka dla emeryta

Jednorazowe zasilenie e-kodu pracowniczego lub zapomoga dla emeryta/rencisty – byłego pracownika Biedronki.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 59 emerytów, byłych pracowników Biedronki



Dzień Dziecka z Biedronką

Poczęstunek z okazji Dnia Dziecka, w skład którego wchodziły zdrowe przekąski, a opakowanie kartonowe po rozłożeniu tworzyło ogromną grę planszową z łamiągówkami.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 51 000 dzieci



Wyprawka szkolna dla pierwszoklasisty

Wyprawki szkolne dla dzieci rozpoczynających naukę w szkole podstawowej.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 4211 pracowników i 4257 dzieci



Zasilenia e-kodów pracowniczych

Zasilenia e-kodu umożliwiającego płatność za zakupy w sklepach Biedronka i Hebe.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 75 603 pracowników



Pożyczki na cele mieszkaniowe

Neoprocentowana pożyczka na cele mieszkaniowe dla pracowników.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 6919 pracowników



Pakiet świąteczny

Świąteczne paczki dla pracowników i ich dzieci oraz świadczenie finansowe w postaci zasilenia e-kodów pracowniczych.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 82 100 paczek dla dzieci, 82 300 paczek dla pracowników, 79 002 zasilenia e-kodów na zakupy świąteczne



Narodziny z Biedronką

Wyprawki dla noworodków i ich rodziców. Program „Narodziny z Biedronką” ma na celu wsparcie rodzin w pierwszych chwilach po narodzinach dziecka, zapewniając niezbędne artykuły.

Liczba beneficjentów w 2023 roku: 2695 pracowników i 2720 dzieci

Promujemy inkluzywność

W sklepach, centrach dystrybucyjnych i biurach naszej sieci pracują osoby pochodzące z różnych krajów. Na koniec roku zatrudnialiśmy ponad 3400 pracowników z zagranicy na umowę o pracę, co stanowiło blisko 4% naszego personelu. 88% z nich to osoby narodowości ukraińskiej, ale pracują u nas także osoby z obywatelstwem białoruskim, rosyjskim, portugalskim i mołdawskim.

Pomagamy największej grupie naszych zagranicznych pracowników pochodzących z Ukrainy w jak najszybszej adaptacji w pracy, przygotowując materiały wewnętrzne w języku ukraińskim. Na głównej stronie przeznaczonej do komunikacji z pracownikami, dlanaswjm.pl, znajduje się chatbot w języku ukraińskim, który ułatwia pracownikom uzyskanie potrzebnych informacji. Ponadto uruchomiliśmy dedykowaną infolinię w języku ukraińskim, aby wspierać kandydatów w procesie rekrutacji.

W firmie działa trzech koordynatorów ds. rekrutacji cudzoziemców, po jednym dla każdego makroregionu, którzy wspierają pracowników z zagranicy we wszelkich kwestiach związanych z zatrudnieniem, w tym w weryfikacji dokumentów, uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zapewnieniu legalności pobytu i pracy w JMP SA. Współpracują oni z Urzędami Pracy, Urzędami Wojewódzkimi, Kierownikami Sklepów czy Magazynów, a także z Koordynatorami ds. rekrutacji.

Postępujemy etycznie

2-30


Szanujemy i wspieramy prawo wszystkich pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych. Uznajemy znaczenie związków zawodowych jako istotnych partnerów w dialogu społecznym, który ma na celu poprawę warunków pracy i ochronę praw pracowników. Dialog jest prowadzony regularnie co kwartał, niezależnie od ewentualnych sporów. Za kontakt z przedstawicielami pracowników odpowiada osobna komórka organizacyjna, a dialog prowadzony jest zgodnie z „Polityką dotyczącą Związków Zawodowych”. W firmie funkcjonują 4 organizacje związkowe.

Od 2018 roku pozostawaliśmy w sporze zbiorowym z NSZZ „Solidarność”. Przez cały czas trwania sporu prowadziliśmy regularny dialog społeczny, a przedstawiciele związków uczestniczyli w cyklicznie organizowanych spotkaniach. W kwietniu 2023 roku NSZZ „Solidarność” JMP SA zdecydowała się na odstąpienie od prowadzenia sporu. Obecnie nie jesteśmy w sporze zbiorowym z żadną z działających w naszej sieci organizacji związkowych.

402-1

Informujemy naszych pracowników o istotnych zmianach operacyjnych z dwutygodniowym wyprzedzeniem, zgodnie z wymogami Kodeksu Pracy. Wszystkie układy zbiorowe pracy obowiązujące w Polsce zawierają klauzule dotyczące wypowiedzenia (uruchamiane na wniosek jednej ze stron) i procedury przeglądu, które określają terminy i procedury w różnych sytuacjach. W każdym przypadku jest to regulowane przez polski Kodeks pracy.

Nasze zaangażowanie na rzecz wysokich standardów integralności i etyki opiera się na poszanowaniu praw człowieka, obowiązujących praw w Polsce oraz stosowaniu odpowiednich międzynarodowych praw i wytycznych, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz m.in. wytycznych OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Pracujemy zgodnie z zasadami zebranymi w „Kodeksie Postępowania”, określającym standardy zachowania, których muszą przestrzegać pracownicy bez względu na stanowisko, podczas wykonywania codziennych zadań, w tym podczas współpracy ze wszystkimi interesariuszami. „Kodeks Postępowania” opisuje nasze podejście do kwestii m.in.: dyskryminacji, molestowania, wolności zrzeszania się i układów zbiorowych, poszanowania prywatności i życia osobistego pracowników, godzin pracy, prawa do odpoczynku. Zawiera także zasady postępowania dotyczące m.in. niezależności wobec partii politycznych, współpracy z instytucjami publicznymi, bezpieczeństwa informacji i ochrony danych. Więcej na temat etyki oraz naszych polityk i procedur piszemy w [rozdziale „O Biedronce”](#) .


Zatwierdzona we wrześniu 2023 roku wewnętrzna „**Polityka Zgodności Jerónimo Martins SA**” ustanawia podstawowe ramy dla osiągnięcia stanu zgodności²⁵ przez wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy Jerónimo Martins, w tym m.in. określa cele i zadania funkcji Compliance, definiuje podstawy wdrażania i monitorowania kultury zgodności oraz określa sposoby postępowania w przypadku podejrzenia wystąpienia nadużyć. W grudniu otworzyliśmy dostęp do szkolenia e-learningowego dla naszych pracowników dotyczącego „Polityki zgodności”, które do końca 2023 roku ukończyło 970 osób.


2-15

2-16

Unikamy konfliktów interesów zgodnie z wytycznymi Grupy. Transakcje z podmiotami powiązаныmi, które mogą powodować konflikty interesów, wymagają oceny Komitetu Audytu i zatwierdzenia przez Zarząd Grupy Jerónimo Martins. Pracownicy mogą zgłaszać podejrzenia konfliktów interesów, które rejestrujemy. Poważne obawy dotyczące negatywnego wpływu na interesariuszy są przekazywane Zarządowi JMP, który decyduje o działaniach zaradczych.

205-2

W 2023 roku rozpoczęliśmy szkolenie online dotyczące „**Polityki Antykorupcyjnej**”,  które ukończyło 63 pracowników. Naszą „Politykę Antykorupcyjną” udostępniamy wszystkim naszym dostawcom i partnerom biznesowym. Stosujemy się do prawa pracy i wspieramy pracowników w jego zrozumieniu.

Jak wspomniano powyżej, priorytetowo traktujemy kwestie związane z bezpieczeństwem i dobrostanem naszych pracowników i za niedopuszczalne uznajemy jakiegolwiek przejaw dyskryminacji, mobbingu czy molestowania. Dlatego też konsekwentnie stosujemy **politykę antymobbingową**, która ma na celu zapewnienie, że każdy pracownik może pracować w środowisku wolnym od prześladowań, zastraszania czy niesprawiedliwego traktowania. Ponadto, wprowadzamy **politykę przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu**, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani z szacunkiem i godnością, niezależnie od ich pochodzenia, płci, orientacji seksualnej czy jakiegokolwiek innej cechy osobistej. Te polityki stanowią integralną część naszej firmy i pomagają nam dbać o to, by każdy czuł się bezpiecznie i był szanowany w miejscu pracy. Dokumenty te regulują także zasady zgłaszania ewentualnych niezgodności oraz tryb postępowania po otrzymaniu takich sygnałów. [Więcej o politykach w rozdziale „O Biedronce”](#) .

Umożliwiamy wszystkim pracownikom kontakt z Biedronką poprzez **Biuro Obsługi Pracowników (BOP)**. Biuro jest niezależne od pozostałych struktur spółki i ma zagwarantowaną bezstronność działania. Pracownikom kontaktującym się z Biurem zapewniamy poufność oraz ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w związku ze zgłaszanymi w dobrej wierze sprawami. Raporty z weryfikacji zgłoszeń otrzymuje dyrektor ds. relacji pracowniczych, który prezentuje je Zarządowi. W 2023 roku Biuro Obsługi Pracowników zarejestrowało 19 479 wszystkich zgłoszeń.

²⁵ Zgodność (ang. compliance) oznacza przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa i wewnętrznych polityk i procedur.

Globalne zobowiązania HR na lata 2024-2026

Promowanie poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych.

- Moduł szkoleniowy dotyczący „Kodeksu Postępowania” dostępny dla wszystkich pracowników.
- Wspólny dla całej Grupy program szkoleniowy dotyczący praw człowieka i praw pracowniczych dostępny dla wszystkich menedżerów.
- Wdrożenie wewnętrznej polityki Grupy JM i procesu zapobiegania i przestrzegania praw pracowniczych, odzwierciedlających obowiązujące wytyczne dotyczące podstawowych zasad pracy.

Wzmocnienie promocji równości płci w całej Grupie.

- Przeprowadzenie diagnozy praktyk HR w Grupie w celu zidentyfikowania wszelkich potencjalnie istniejących nierówności płci oraz podjęcie pracy nad zidentyfikowanymi obszarami do poprawy.
- Zapewnienie wskaźnika równości wynagrodzeń ze względu na płeć²⁶ na poziomie +/- 3% w porównaniu do wskaźnika parytetu (100%), na poziomie całej Grupy oraz poszczególnych spółek.
- Udostępnienie wszystkim menedżerom wspólnego dla całej Grupy programu szkoleniowego na temat nieświadomych uprzedzeń.

Wzmocnienie zdolności przywódczych przyszłych pokoleń i stymulowanie transferu wiedzy.

- Organizacja co najmniej czterech globalnych sesji rocznych z udziałem ekspertów, dostępnych dla wszystkich młodych talentów.
- Zapewnienie spójnego doświadczenia dla całej populacji młodych talentów w Grupie JM za pomocą nowej polityki stażowej Grupy.

- Zapewnienie, że 90% menedżerów weźmie udział w co najmniej jednej inicjatywie w zakresie rozwoju przywództwa do końca 2026 r.
- Wbudowanie wartości Grupy i powiązanych z nimi zachowań w procesy zarządzania ludźmi – co najmniej dwa globalne procesy zostaną poddane przeglądowi, co wpłynie na wszystkich im podlegających pracowników.
- Wdrożenie mechanizmu pomiaru wpływu przywództwa w Grupie.

Wzmocnienie naszych mechanizmów doceniania i promowanie większej przejrzystości w zakresie wynagrodzeń.

- Zapewnienie co najmniej jednego mechanizmu doceniania zachowań we wszystkich spółkach (rozwoj istniejących lub wdrożenie nowych mechanizmów doceniania), obejmującego wszystkich pracowników do 2026 r.
- Udostępnienie oświadczenia o całkowitym pakiecie wynagrodzeń (wynagrodzenie stałe i zmienne oraz świadczenia dodatkowe) wszystkim pracownikom do 2026 r.

Zwiększenie zatrudnienia wśród osób znajdujących się w mniej uprzywilejowanej sytuacji pod względem dostępu do rynku pracy (osoby z niepełnościami, migranci i uchodźcy, osoby o podwyższonym ryzyku wykluczenia społecznego) i pozytywny wkład w zwiększanie świadomości nt. integracji społecznej w Grupie i poza nią. Zapewnienie co najmniej czterech okazji rocznie do dzielenia się dobrymi praktykami w tym zakresie.

²⁶ Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w pracownikach Grupy Jerónimo Martins, w oparciu o porównywalne realia. Jest ona wyrażana przez biorąc pod uwagę średnie wynagrodzenie kobiet jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn, przy czym 100% jest wskaźnikiem wynagrodzenia, który reprezentuje całkowitą równość płci

Wzmocnienie wewnętrznych możliwości rozwoju i mobilności, zwiększając ich atrakcyjność i skuteczność.

- Tworzenie osobistych planów rozwoju dla co najmniej 95% kwalifikujących się menedżerów.
- Ewolucja procesu definiowania planu rozwoju osobistego, dostosowanie go do potrzeb indywidualnych i biznesowych oraz zapewnienie kontynuacji działań (przez menedżerów liniowych i działu HR) menedżerom z puli talentów.
- Publikowanie wszystkich kwalifikujących się wakatów wewnętrznych i zwiększenie średniej liczby aplikacji na wakat.
- Wdrożenie globalnego programu poleceń.

Wspieranie bezpiecznych warunków pracy.

- Inwestycja w certyfikację co najmniej trzech nowych miejsc pracy zgodnie z normą ISO 45001.
- Zmniejszenie obecnego wskaźnika częstotliwości i ciężkości wypadków do odpowiednio 12,00 i 0,29.

Promowanie elastycznego i zdrowego środowiska pracy w całej Grupie.

- Pilotaż co najmniej jednego działania w zakresie nowych sposobów pracy i/lub zatrudniania.
- Udostępnienie wszystkim menedżerom szkoleń w zakresie well-beingu, zapewniających narzędzia do identyfikowania i zarządzania kwestiami osobistymi oraz wsparcia swoich zespołów.
- Zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu do ustrukturyzowanego programu wellbeingowego.
- Wspieranie pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji z powodu nagłych wydarzeń losowych i/lub rodzinnych w całej Grupie, zapewniając co najmniej taki sam poziom inwestycji w program „Mozesz Liczyć na Biedronkę” w Polsce.