

SAM Godišnja Nagrada 2019

III KATEGORIJA: Poslodavac godine

Velike i srednje kompanije koje su u 2019. godini ponudile najbolje uslove za rad i razvoj profesionalnih menadžera.

Kriterijumi za izbor:

1. Radni uslovi i motivacija
2. Mogućnost stručnog usavršavanja
3. Zadovoljstvo zaposlenih
4. Reputacija
5. Korporativno upravljanje

Objasnenje nominacije mora da sadrži odgovore na sledeća pitanja:

1. Kakvi su radni uslovi koji pruža kompanija (fizički uslovi, finansijski uslovi, beneficije)?
2. Da li unutar kompanije postoje programi za sticanje stručnih znanja i daljeg profesionalnog usavršavanja?
 - a. **Ilustrovati podacima:**
 - i. **Budžet za razvoj menadžera (npr. % u odnosu na bruto zaradu menadžera)**
 - ii. **Broj učesnika na ovakvih programima**
 - iii. **Dobri primeri**
3. Kakvo je zadovoljstvo zaposlenih u kompaniji? Kakav im je radni elan?
 - a. **Ukoliko postoji, ilustrovati istraživanjima ili podacima o:**
 - i. **Zadovoljstvu zaposlenih**
 - ii. **Broj novozaposlenih (na operativnim i menadžerskim pozicijama)**
 - iii. **% turnovera zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta**
 - iv. **Strategija nagrađivanja zaposlenih**
4. Kakav je ugled kompanije u poslovnoj i široj javnosti?
 - a. **Ukoliko postoji, ilustrovati primerima:**



- i. % žena u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama
- ii. Programi inkluzije / različitosti

5. Kakav je odnos vlasnika prema profesionalnom menadžmentu?

Nominacije:

1. Atlantic Grupa
2. Delta Holding
3. Generali Osiguranje Srbija
4. Marbo Product (PepsiCo Zapadni Balkan)
5. Microsoft
6. TeleGroup

1. Atlantic Grupa

Atlantic Grupa u Srbiji objedinjuje poslovanje kompanija Grand Prom, Soko Štark i Atlantic Brands. Poznati brendovi poput Smokija, Grand kafe, Cedevite, Bakine tajne, Argete čine osnov profita kompanije, a u osnovi uspeha Atlantic Grupe je preko 5.000 kolega na 8 tržišta, od čega preko 2.200 u Srbiji.

Ukoliko bi se u najkraćem predstavljao odnos kompanije prema zaposlenima onda bi to bilo – briga da ljudima bude dobro. Ona je deo svakog segmenta iskustva zaposlenih, od „Dobro nam došao” do „Vidimo se”.

Atlantikovcima je na raspolaganju niz pogodnosti kroz koje se to sprovodi u delo:

1. Atlantic Body: preko 30 sportskih klubova i besplatan godišnji sistematski pregledi za sve zaposlene;
2. Atlantic Mind: briga da se zaposleni edukuju o temama koje im mogu unaprediti kvalitet života kao što su mentalno zdravlje, lične finansije i zdrav stil života;



3. Atlantic Soul: programi za kreativno stvaralaštvo zaposlenih i za angažman u društveno-korisnim aktivnostima;

4. Atlantic Spirit: odnosi se na flex time&place, slobodan dan za polazak deteta u školu, a jedna je od prvih FMCG kompanija u Evropi koja svojim zaposlenima omogućava produženi plaćeni odmor do 6 meseci, tzv. Sabbatical.

Unutar LEARN@Atlantic nudi brojne programe kreirane za razvoj liderskih, funkcionalnih i soft veština, a dodatno svaki zaposleni može pokrenuti zahtev za bilo kojom edukacijom. Najnoviji program koji je postao vrlo popularan među svim zaposlenima je Atlantic School koji svakog kvartala ima novi raspored časova i nudi širok dijapazon aktivnosti kroz format kratkih edukacija (poput joge, obilaska pogona, kafe s Emilom...), a izvode ga zaposleni iz mreže internih trenera, koja broji preko 60 članova i eksterni saradnici.

Ukupan broj sati edukacija (2018): 169.923 sati/po zaposlenom: 35,1h

Značajno mesto zauzima nagrađivani jednogodišnji internacionalni program Adventure za razvoj mladih eksperata unutar AG koji se, kroz rad na strateškim projektima pod mentorstvom višeg menadžmenta, pripremaju za preuzimanje rukovodećih pozicija. Brinu i o mladim diplomcima, pa im kroz jednogodišnji Trainee program, daju priliku da steknu dragoceno iskustvo i dobiju stalni posao. Godišnje kroz ovaj program otvore 15 novih radnih mesta.

Strategijom nagrađivanja nastoje da budu obuhvaćeni svi zaposleni, pa tako mogu dobiti mesečni ili godišnji bonus, projektnu nagradu, kao i brojne novčane i nenovčane nagrade vezane za programe korporativne kulture.

Uveden je i model fleksibilnih beneficija. Novina je i opcija odloženog bonusa koja omogućava da se deo bonusa oroči na 1-3 godine uz prosečan prinos od 20% godišnje, kao i StockOption mogućnost investiranja bonusa u Atlanticove „prime stock“ deonice i učestvovanje u vlasničkoj strukturi kompanije.

Na osnovu Towers Watson istraživanja o angažovanosti u 2018. proizašlo je da je 81% zaposlenih aktivno angažovano. Prosečna godišnja fluktuacija ljudi u Srbiji 2018. je bila 8% dok se u Q1 2019. spustila na 4% a sa zaposlenima koji prestanu sa radom u AG ostaju u kontaktu kroz brojne aktivnosti Atlantic Alumni kluba.



Ljudi i poslovanje Atlantic Grupe uživaju ugled nezavisne, odgovorne i stručne regionalne kompanije. O tome najbolje svedoče brojna priznanja dodeljena od struke, među kojima se u poslednjih godinu dana izdvaja: Top 5 Najpoželjnijih poslodavaca u Hrvatskoj, No.1 Najpoželjniji poslodavac u Sloveniji. No.1 Poslodavac partner, dobitnik prestižnog CEP sertifikata za izvrsnost u upravljanju ljudskim potencijalom na svih 8 tržišta.

2. Delta Holding

Briga o ljudima vrednost je na kojoj Delta Holding decenijama temelji poslovni uspeh. Ulaganje u znanje, poštovanje ljudskih i radnih prava i etičkih principa okosnica je razvoja. Kompanija zapošljava 4500 ljudi. Menadžment kompanije broji 22 osobe među kojima je 12 žena i 10 muškaraca. Zaposleno je i 58 osoba sa invaliditetom (OSI).

Beneficije koje su obezbeđene svim zaposlenima su: solidarna pomoć za rođenje dece (iznosi se dupliraju za drugo i treće dete); poklon paketi za novorođenčad; novogodišnji paketići i priredba za decu; slobodan dan za polazak deteta u školu; poklon paketi sa školskim priborom za đake prvake. Obezbeđena je novčana pomoć u slučaju smrti roditelja, rođene braće ili sestara zaposlenog, kao i u slučaju teže bolesti zaposlenih i članova uže porodice; stipendije za decu preminulih zaposlenih do navršene 24. godine života; godišnja novčana pomoć samohranim roditeljima pred polazak dece u školu do navršenih 18.

U zavisnosti od pozicije i potreba posla, zaposlenima su na raspolaganju službeni automobili, privatno zdravstveno osiguranje, sistematski pregledi i dobrovoljni penzijski fond.

Klizno radno vreme i 2 dana mesečno rada od kuće mogu da koriste zaposleni kojima to priroda posla dozvoljava. U zavisnosti od dužine rada u kompaniji i nivoa obrazovanja zaposleni dobijaju dodatne dane godišnjeg odmora.

U poslovnim objektima zaposlenima je na raspolaganju i prostor za relaksaciju, odmor i zabavu. Zaposlenima u Delta Running timu plaćene su kotizacije za učešće na maratonima.

Tokom 2018. sprovedeno je 222.330h obuke. Zaposleni prolaze interne i eksterne treninge.



Delta je posebno posvećena mladim talentima. U programu Mladi lideri, 200 mladih bez radnog iskustva dobilo je potrebna znanja i šansu da razvije karijeru u zemlji. Mladi koji su već postigli zapažene rezultate u kompaniji prolaze dvogodišnji trainee program Deltina budućnost sa ciljem da jednog dana preuzmu rukovodeće pozicije. Deltini eksperti prenose svoja znanja i studentima u edukativnom programu Compass.

Jedna od vrednosti kompanije je i inovativnost. Zato svi zaposleni imaju mogućnost da učestvuju u radu Komiteta za inovacije i digitalnu transformaciju. Sve ideje za unapređenje poslovnih procesa i uvođenje novih biznisa se razmatraju, a najbolje realizuju. Programom Delta Biznis Inkubator, koji okuplja Deltine eksperte da pomažu timovima u realizaciji start up ideja, podstiče se inovativnost u zajednici. Zaposleni su volonterski uključeni i u realizaciju CSR projekta „Naše selo“ – po čoveku, do sada, ostvareno je 324h angažovanja.

Zadovoljstvo zaposlenih ispituje se u svakoj članici sistema. Rezultati se pažljivo razmatraju radi unapređenja. Kompanija promovise pravila korporativnog upravljanja kroz Politiku društvene odgovornosti, Etički kodeks, Poslovni bonton, Bonton u komunikaciji sa OSI, Priručnik za inovacije, Vodič za efikasnu internu komunikaciju, Vodič za društvene mreže. Delta Holding polaže mnogo pažnje na etičnost u poslovanju, zapošljavanje bez diskriminacije i bezbednost i zaštitu na radu.

3. Generali Osiguranje Srbija

Veliku pažnju posvećuju fleksibilnosti. U potpunosti podržavaju *Smart Working* kulturu i postoji fleksibilno vreme dolaska i odlaska sa posla i mogućnost rada van kancelarije pet dana mesečno. Kancelarije su opremljene lazy bag-ovima, pilates loptama, piši-briši tablama, a postoji i *Relax soba* sa stonim fudbalom, pikadom i foteljom za masažu.

Za sve zaposlene postoje paketi benefita:

I. ZDRAVLJE

- Godišnji sistematski pregled, privatno zdravstveno osiguranje i osiguranje od posledica nesrećnog slučaja i za slučaj hirurških intervencija i težih bolesti.

II. ŠTEDNJA ZA BUDUĆNOST



- Uplaćivanje sredstava u Generali Dobrovoljni penzijski fond u istom iznosu koji uplati zaposleni. Godišnje izdvajaju 29 miliona dinara u te svrhe.

III. BRIGA O PORODICI

- Novogodišnji pokloni za decu, Korpa za bebe, slobodni dani za roditelje đaka prvaka, plaćeno odsustvo za novopečene tate, godišnje druženje sa decom naših zaposlenih.

IV. SPORT

- Članovima kompanijskih sportskih timova, obezbeđeno je učešće na sportskim igrama i lokalnim maratonima.

Svake godine se obavlja godišnji pregled zarada (Annual Compensation Review – ACR) na osnovu učinka i tržišnih kretanja.

U 2019. godini, uloženo je 16 miliona dinara za edukaciju u koju su uključeni svi zaposleni i ove godine će imati oko 60.000 sati edukacije. Nosilac procesa razvoja zaposlenih je Generali akademija u kojoj se kreiraju edukativni koncepti. Organizuju se i različiti eksterni programi namenjeni menadžmentu, talentima i ekspertima u osiguranju.

Ove godine sprovedeno je treće istraživanje o angažovanju zaposlenih sa odzivom od 100%. Engagement skor je 92, za 4% veći u odnosu na 2017. godinu i za 10% veći u odnosu na Generali grupu. Aktivnosti koje preduzimaju na polju zadovoljstva zaposlenih potvrđene su dobijanjem Family Friendly Enterprise sertifikata.

U 2019. godini sve potrebe za menadžerskim pozicijama (11) popunili su internim unapređenjima. Na operativnim pozicijama imali su 34 novozaposlena i 21 internu mobilnost. Total turnover na srednjem i višem nivou iznosi 8%. Za zaposlene su kreirani materijalni i nematerijalni modeli nagrađivanja: bonusi za menadžment (160 zaposlenih), za sve nemanadžerske pozicije (preko 400 zaposlenih), za celu prodajnu silu i specifične grupe zaposlenih. U cilju dodatne motivacije razvijen je sistem različitih nagrada i priznanja.

Dobitnici su nagrada: SuperBrand, TGI Group International; Kapetan Miša Anastasijević za najbolju osiguravajuću kompaniju u Srbiji; Global Banking & Finance Review za najbolju osiguravajuću kompaniju u Srbiji; World Finance za najbolju osiguravajuću kompaniju u Srbiji, itd.



Procenat žena na menadžerskim pozicijama iznosi 56%.. Fokusirani su na poboljšanje uslova rada osoba sa invaliditetom, samohranih roditelja i novopečenih roditelja u vidu dodatnih dana godišnjeg odmora, solidarne pomoći do 120.000 dinara, refundacije troškova udžbenika i rada pola radnog vremena uz punu zaradu. Osnovani su Ambasadu vrednosti, tim sastavljen od zaposlenih volontera i entuzijasta koji se bavi iniciranjem i organizacijom društveno odgovornih akcija, ali i drugih mera za povećanje zadovoljstva zaposlenih.

Top menadžment čine dugogodišnji zaposleni, koji su prepoznati kao pouzdan i stabilan partner sa najvišim ambicijama. Njihov rad je priznat i adekvatno nagrađen, a dodatna lojalnost postiže se dodeljivanjem akcija Generali grupe.

Generali grupa je lansirala i kampanju "We share" koja omogućava svim zaposlenima da kupuju Generali akcije po povlašćenim cenama, koje mogu prodavati nakon određenog vremenskog perioda, bez ikakvog rizika od promene cena akcija.

4. Marbo Product (PepsiCo Zapadni Balkan)

Vizija milion osmeha, deo PepsiCo agende održivosti, počinje od zaposlenih. Marbo Product, kao deo globalne kompanije Pepsico, zapošljava preko 1300 ljudi a najveći broj radi u dve fabrike. Fabrika u Magliću jedna je od najsavremenijih evropskih Pepsico fabrika sa 0% povreda na radu.

U ukupnoj strukturi zaposlenih 48% su žene, dok menadžersku strukturu čini 46% žena. Za zaposlene se organizuju preventivni zdravstveni pregledi i edukacije o zdravim životnim stilovima, balansiranom načinu života i važnost bavljenja sportom. Nadoknade za trudničko i porodijsko bolovanje isplaćuju se u punom iznosu, bez obzira na visinu zarade. Investira se u talente, stvara multikulturalno, inkluzivno i stimulatívno radno okruženje. Sistem nagrađivanja podrazumeva niz benefita, a jedan od najznačajnijih je nagrada za istaknut rad čime se postaje deo globalnih šampiona - *PepsiCo Ring of Honour*.

Kompanija svake godine primi stotine prijave za otvorene pozicije, ali neguje i praksu interne selekcije i razvijanja talenata kroz:



- 1) PepsiCo Go: Start, plaćeni program za diplomce različitih profila bez radnog iskustva
- 2) PepsiCo Go: Challenge, program za diplomce sa jedinstvenim idejama o industriji hrane i pića
- 3) Talent menadžment program
- 4) Chipsy Agro akademiju za farmere 21. veka. Godišnje se realizuje 4200h edukacija i zaposleni uče iz primera prakse 200 zemalja i PepsiCo University programa.

Interno istraživanje pokazalo je da zaposleni prepoznaju vrednost i kao snagu kompanije vide inspirativno i podsticajno radno okruženje, prilike za povezivanje i razvoj tima, rad na velikim projekatima i suštinski doprinos poslovanju.

Zahvaljujući stalnim unapređenjima uslova rada kompanija je 5 godina zaredom dobitnik priznanja Top Employer u Srbiji.

5. Microsoft

Microsoft u Srbiji posluje od 2002. godine. Tada su predstavnici Vlade Republike Srbije potpisali sporazum o strateškoj saradnji u oblasti IT-a sa Bilom Gejtsom, jednim od osnivača kompanije. Ovaj ugovor o strateškom partnerstvu predstavljao je osnovu dugoročne saradnje sa ciljem podsticanja sveobuhvatnog naučnog i tehnološkog razvoja u Srbiji. Kao dokaz prepoznavanja razvojnog potencijala Srbije, u septembru 2005. godine otvoren je i Razvojni centar kompanije Microsoft u Beogradu (Microsoft Development Center Serbia – MDCS).

MDCS danas ima više od 300 zaposlenih stručnjaka, angažovanih na najzahtevnijim i najperspektivnijim projektima korporacije. Nastao sa idejom da angažovanjem talenata iz Srbije i regiona aktivno doprinosi razvoju novih Microsoft tehnologija, danas je to jedan od najznačajnijih razvojnih centara u svetu.

Microsoft je pouzdan partner u poslovanju najuspešnijih kompanija u privatnom i javnom sektoru, institucija i organizacija u oblasti edukacije i kulture, startup i široj IT zajednici.



Neprekidna podrška na projektima digitalizacije i inovacija u obrazovanju, kulturi i javnoj administraciji, predstavlja dugoročni cilj i održivu misiju ove kompanije u Srbiji.

Microsoft Srbija deo je CEE Multicountry regiona, koji izuzetno polaže na poštovanje različitosti i inkluzivnost. Trenutno je u regionu 40% udeo žena među zaposlenima, uključujući i neke od najviših pozicija. Prethodne godine Srbija je imala dve predstavnice u programu regije Centralne Istočne Evrope – FLOW (Female Leaders on a Way).

U samoj kompaniji jedan od osnovnih principa je i prilagodjenost [Microsoft rešenja osobama sa posebnim potrebama](#), a o pristupačnosti se vodilo računa i prilikom uređivanja Microsoft kancelarije u Beogradu.

Zaposleni u Microsoftu imaju jedne od najboljih uslova za rad na tržištu, gde se naročito polaže pažnja na zdravstvenu zaštitu i osiguranje, kao i dovoljan broj plaćenih slobodnih dana za ono što je važno – tako roditelj koji ne uzima porodiljsko odustvo, najčešće otac, može iskoristiti šest nedelja plaćenog odsustva po rođenju ili usvajanju deteta. Povećan je broj slobodnih plaćenih dana koji zaposleni mogu uzeti u slučaju nege bližih članova porodice ili smrtnih slučajeva.

Jedna od najvažnijih inicijativa u Microsoft-u svakako je i stručno usavršavanje. Tako svi zaposleni moraju proći određene treninge koje su prilagođene njihovim rolama, a van toga – svima je dostupan i širok dijapazon online kurseva koji su pripremljeni u saradnji sa nekim od najpoznatijih MBA škola, poput Insead, Kellogg, Worton i drugih, kao i mnoge druge online learning platforme potpuno besplatno.

Svake godine Microsoft globalno sporovodi interno istraživanje o zadovoljstvu zaposlenih koje se adresira na nivou menadžmenta i svake organizacione jedinice.

6. TeleGroup

TeleGroup d.o.o. Beograd sa ograncima u Novom Sadu i Nišu u Srbiji objedinjuje više tehnoloških kompanija: Greensoft, Teamenergo, startup Agrobyte, All Controll, TG-SEC i TeleGroup Finance sa preko 300 zaposlenih. Imaju visokotehnološki i moderno



opremljene kancelarije. Obezbeđuju pozitivnu radnu atmosferu i sigurnost za zaposlene, sa jasnom poslovnom perspektivom u vremenu koje predstoji, uprkos tehnološkim inovacijama koje će se uvoditi u procesu transformacije kompanije. Omogućavamo fleksibilno radno vreme i rad od kuće do 30% od ukupnog radnog vremena. Takođe kompanija obezbeđuje bonuse i nagrade za kvalitetan rad i doprinos poslovnim imidžu kompanije a kroz moto „U zdravom telu zdrav duh“ podstiču zaposlene na sportske aktivnosti na zakupljenim terenima za fudbal, košarku, tenis i kuglanje. Posebno nagrađuju lojanost zaposlenih kroz različite podsticajne programe za dalji profesionalni razvoj.

Budžet za razvoj menadžera u proseku iznosi između 3% i 5% u odnosu na bruto godišnju zaradu. Broj ljudi na programima za sticanje stručnih znanja prelazi 100. Program obuhvata nekoliko nivoa i kategorija usavršavanja:

1. stručna sertifikacija po tehnološkim programima za inženjere i product managere;
2. usavršavanje i povećanje kompetencija za srednji i viši nivo menadžmenta – MBA i mini MBA edukacija, leadership programi, unapređenje poslovne strukture i organizacije u saradnji sa renomiranim kućama kao što su PriceWaterhouse Coopers, IEDC Bled School of Management, LQ akademija za Leadership u Zagrebu, Adižes i drugima;
3. učenje stranih jezika u saradnji sa školom jezika Berlitz;
4. unapređenje soft skills veština u saradnji sa GI Group HR Solutions, Key Solutions i drugim partnerima;

Prosečna ocena o zadovoljstvu zaposlenih je 4,20 – istraživanje rađeno u saradnji sa Gi Group. U 2019. godini primljeno 40 ljudi, od toga 5 na menadžerskoj, a 35 na operativnim pozicijama. U 2018. godini, broj srednjeg i višeg menadžmenta u kompaniji TeleGroup bio je 19, te turnover po zaposlenom iznosi 5,3%.

Kroz program podsticaja kadrova dodeljuju se stimulacije zaposlenima po projektu i godišnji bonusi, vaučeri za letovanja, zimovanja i vikende za najbolje radnike na kvartalnom i godišnjem nivou. Pored toga, dodeljuju se nagrade zaposlenima za novorođene bebe u tekućoj godini, finansijska stimulacija za drugo odnosno treće dete koje se dodeljuje zaposlenim ženama, posebne nagrade za doprinos poslovanju kroz



najveći ostvareni prodajni rezultat na polugodišnjem i godišnjem nivou, nagrada za uvođenje inovativne tehnologije u kompanijski portfolio, i nagrada za realizaciju najkompleksnijih tehnoloških projekata. Praktikuju plaćene sistematske preglede i zdravstveno osiguranje za zaposlene.

40% menadžerske strukture čine žene. TeleGroup posvećeno poštuje različitosti i inkluzivnosti u pogledu nacionalnosti, rase, starosne dobi, etničke pripadnosti, pola, seksualne orijentacije, veroisposvesti, zdravstvenog, socijalnog i društvenog statusa, što im omogućava da ponude najkreativnija i najdelotvornija rešenja i privuku talente.

Različitost i inkluzivna kompanijska kultura koju gaje podstiče kreativnost i inovacije.

Od samog osnivanja Telegroup d.o.o. Beograd 2001. godine uveden je profesionalni menadžment, kada su zaposleni profesionalni direktor kompanije i finansijski direktor sa ciljem razdvajanja vlasničke i menadžerske uloge u upravljanju razvojem kompanije. Takav odnos, baziran na profesionalizmu, poslovnom dokazivanju, kako eksternom tako i internom, se kontinualno gaji i tržište ih prepoznaje kao visokoprofesionalno okruženje, koje ne samo da ostvaruje kontinualan rast na svim ciljnim tržištima uključujući i Srbiju, već i kao organizaciju u kojoj su mogućnosti za profesionalni razvoj značajne o čemu svedoče mnogi profesionalci koji su svoj karijerni put započeli u TeleGroupu, a danas su priznati privrednici i preduzetnici na širem tržištu regiona, mnogi od njih na rukovodećim pozicijama svojih organizacija.