

## SAM Godišnja Nagrada 2020

### KATEGORIJA: Poslodavac godine

*Velike i srednje kompanije koje su u 2020. godini ponudile najbolje uslove za rad i razvoj profesionalnih menadžera.*

Kriterijumi za izbor:

1. Odgovor na COVID-19
2. Radni uslovi i motivacija
3. Mogućnost stručnog usavršavanja
4. Zadovoljstvo zaposlenih
5. Reputacija

Obrazloženje nominacije mora da sadrži odgovore na sledeća pitanja:

1. Aktivnosti kompanije u odgovoru na COVID-19, odnos i briga o zaposlenima, motivisanje zaposlenih i psihološka podrška; da li je kompanija zadržala broj zaposlenih, da li je imala nove zaposlene, zatim uvođenje preventivnih mera, rada od kuće i slično.
2. Kakvi su radni uslovi koji pruža kompanija (fizički uslovi, finansijski uslovi, beneficije)?
3. Da li unutar kompanije postoje programi za sticanje stručnih znanja i daljeg profesionalnog usavršavanja?
  - a. Ukoliko postoji, ilustrovati podacima: budžet za razvoj menadžera (npr. % u odnosu na bruto zaradu menadžera), broj učesnika na ovakvih programima, dobri primeri)
4. Kakvo je zadovoljstvo zaposlenih u kompaniji? Kakav im je radni elan?
  - a. Ukoliko postoji, ilustrovati istraživanjima ili podacima o zadovoljstvu zaposlenih, % turnovera zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta, strategija nagrađivanja zaposlenih
5. Kakav je ugled kompanije u poslovnoj i široj javnosti?
  - a. Ukoliko postoji, ilustrovati primerima: % žena u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama, programi inkluzije / različitosti

## **Nominacije:**

1. Ball Packaging Srbija
2. Coca Cola HBC
3. Generali Osiguranje Srbija
4. HTEC Group
5. Luna
6. Termovent

## **Obrazloženja nominacija:**

### **1. Ball Packaging Srbija**

Kao i većina i ova kompanija je preduzela sve neophodne mere na zaštiti zaposlenih. Ono što je sigurno napravilo razliku jeste psihološka podrška kao obuka za zaposlene na temu Promene i stres i video poruke podrške zaraženom kolegi. Tokom pandemije nije smanjen broj zaposlenih, a proces regrutacije i selekcije je nastavljen uobičajeno. Budžet za obuke zaposlenih i teambuilding aktivnosti nisu ukinuti. Povećanje plata se usklađuje u odnosu na tržište, bonusi za sve zaposlene određuju se u skladu sa ostvarenjima. Takođe, prema istraživanju internog Voiceit survey u kategorijama koje se tiču D&I, bezbednost, održivost, efektivnost rukovodstva, najniži iskazani rezultat je 96% od 100%. Turnover zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta je ispod 1%. Na kraju, u 2020. u fabrici je uvedena proizvodnja isključivo iz obnovljive energije (100%). Ball ispunjava stroge ekološke standarde koji podrazumevaju i pripadnost ASI inicijativi.

Zaposlenima su obezbeđena sva sredstva za rad, radna i tehnička oprema, zaštitna oprema radi bezbednosti i zdravlja na radu. Redovno se proveravaju uslovi mikroklimе, ergonometrija. U skladu sa procedurama kompanije naročito se vodi računa o bezbednosti, čiji su KPI-jevi u direktnoj vezi i sa sistemom nagrađivanja. Tim povodom uveli su mnoge aktivnosti (prijava SEV-ova, Near miss, gmeba walk...), u fabrici su obeležene opasne zone i materije. Obezbeđen je i visok stepen bezbednosti i protiv požarne zaštite, organizovane su najavljene i nenajavljene protivpožarne vežbe, sa realnim scenarijima. U fabrici je obezbeđena kantina sa kvalitetnim obrocima koji se stalno unapređuju prema potrebama zaposlenih. Takođe, za zaposlene su obezbeđena osveženja, vode, kafe čajevi. Kompanija ima obezbeđenje, parking, mesta za odmor za pušače i nepušače. Ball konstantno radi na unapređenju uslova rada, uz usvajanje sugestija zaposlenih. Tako je tekuće, 2020, na predlog zaposlenih izrađena nadstrešnica u oblasti za odmor zaposlenih. Finasijski uslovi rada u kompaniji prate tržište, uz jasnu stabilnost u finansijama svih 15 godina. Povećanje plata se usklađuje u odnosu na tržište,

bonusi za sve zaposlene određuju se u skladu sa ostvarenjima. Svi zaposleni imaju regres i topli obrok prevoz. Kao dodatni benefit, svi zaposleni imaju privatno zdravstveno osiguranje, organizovane preventivne sistematske preglede, vakcinaciju protiv sezonskog gripa, uz prisustvo kompanijskog lekara. Isplanirane su teambuliding aktivnosti za sve zaposlene. Za decu zaposlenih obezbeđena je mogućnost školarine, a za sve zaposlene pokloni za značajne praznike ili događaje (rođenje deteta, polazak dece zaposlenih u školu, Nova godinu, 8. mart). Na raspolaganju su i voćni dani, Fit pass, takmičenje u mršavljenju, step challenge. Pored programa nasleđivanja rukovodećih pozicija, koji predviđa programe razvoja pojedinaca, postoji strategija razvoja za sve zaposlene. Na osnovu procena koje se rade jednom godišnje sa svakim zaposlenim, utvrđuju se razvojne potrebe i nude obuke. Na osnovu tih procena, u 2020. zaposlenima su ponuđeni: - tehnički treninzi (stručni treninzi specifični za pozicije: izrade poreskog bilansa, osnovi pneumatike, upravljanje poslovnom održivošću, rad na Perreta mašini, Green belt, engleski jezik, Excel...) - soft skill treninzi (treninzi mekih veština iz oblasti: upravljanja poslovanjem / leadership, ženski leadership, motivacija tima, upravljanje stresom, situaciono rukovođenje) - coaching (organizovanje coaching sesija za menadžment i zaposlene kojima je procenjeno da je ovo neophodan korak u razvoju ili prevazilaženju prepreka u radu) - Sticanje iskustva u Ball-ovim internacionalnim entitetima: rad na projektima u Ball-ovim fabrikama i kancelarijama u inostranstvu - On-line platforma za e-learning, pristup LinkedIn platformi za učenje.

## **2. Coca Cola HBC**

Podsticajno radno okruženje, profesionalno osnaživanje zaposlenih, afirmacija, ali i briga o pravima, bezbednosti i sigurnosti zaposlenih, čine suštinu njihovog poslovanja. I u izazovnim vremenima primer su stabilnosti i posvećenosti. Kao odgovoran poslodavac, postarali su se da očuvaju radna mesta svih njihovih ljudi. Organizovali su rad tako da stepen bezbednosti podignemo na najviši nivo, uveli su rad od kuće, obezbedili zaštitna sredstva za zaposlene u proizvodnji i intenzivirali komunikaciju deleći korisne informacije. Prethodni meseci dodatno su ih motivisali da uvedu i nove inovativne alate kako bi održali timski duh, omogućili prilike za dodatnu edukaciju, ali i zadržali posvećenost zajednici u kojoj posluju. Programi namenjeni profesionalnom razvoju mladih koje realizuju online, mentorstvo, ali i planovi za Novogodišnji bazar, daju im za pravo da veruju da ulaze u 2021. godinu puni optimizma i energije.

Često ih u Coca-Cola HBC pitaju šta je njihov tajni sastojak, iako je odgovor tako vidljiv. Njihovi ljudi, profesionalni i požrtvovani, oni su njihova najveća prednost i čine kompaniju onim što jeste - lidera na tržištu. Ako biste pitali naše kolege šta rad u Coca-Cola HBC čini posebnim, među prvim odgovorima bilo bi - usavršavanje. Prepoznaju afinitete zaposlenih i u skladu sa tim, pružaju prilagođene programe edukacije koji će im omogućiti

profesionalni razvoj. Omogućili su i digitalno učenje dostupno 24/7 sa pristupom najvećim svetskim univerzitetima. Istovremeno, sistematično rade na prepoznavanju i zadržavanju talenata, sa željom da ostanu u samom vrhu najpoželjnijih poslodavaca.

Posebnu pažnju pridaju rodnoj ravnopravnosti i ponosni su na činjenicu da se žene nalaze na značajnim pozicijama u kompaniji. Istovremeno, olakšavaju im posvećenost porodici, nudeći im mnogobrojne beneficije poput punog iznosa zarade za kolegice na porodiljskom odsustvu, fleksibilnog radnog vremena i slično. Zadovoljstvo, privrženost i lojalnost zaposlenih takođe su na listi njihovih prioriteta, a godinama unazad sprovodimo istraživanje "My voice" prema čijim rezultatima već duži niz godina beleže veoma visok trend privrženosti zaposlenih od preko 90%, dok ih potencijalni kandidati istovremeno prepoznaju kao Vrh Poslodavca prema istraživanju Infostuda.

Iako je kriza izazvana epidemijom donela neizvesnost, dobrom organizacijom i optimizacijom posla očuvali smo svako radno mesto i nesmetan proces proizvodnje. Od uvođenja vanrednog stanja pa do danas, na snazi su posebne mere i stroge procedure u cilju zaštite zdravlja i bezbednosti svih naših ljudi. Omogućili su pun iznos zarade za sve zaposlene koji usled bolovanja ili izolacije zbog sumnje na Covid moraju da odsustvuju sa posla. Takođe, za naše kolege dostupna je psihološka podrška 24 sata, sedam dana u nedelji.

Usled globalne pandemije, uveli su rad od kuće, a za kolege na terenu i u fabrici, obezbedili su najveći mogući stepen zaštite i bezbednosti. U trenutku kada je bilo izuzetno teško pronaći maske i rukavice, potrudili su se da za zaposlene i njihove porodice obezbedimo poklon pakete sa zaštitinim sredstvima i dodatnom opremom za ugodniji rad od kuće. Vanredno stanje nas je motivisalo da uvedemo i neke nove digitalne rutine, češću i transparentnu komunikaciju između menadžmenta i zaposlenih.

Porodični dan, omiljeni interni događaj, proslavljen je ove godine na malo drugačiji način. Poklon vaučerom omogućili su jedan lep porodični ručak u domovima njihovih zaposlenih, a za svaku fotografiju koju su kolege podelile tim povodom, obezbedili su pakete ugroženim porodicama u saradnji sa Crvenim krstom.

Meseci koji su za nama pokazali su da njihov tim čine izuzetne kolege i veliki ljudi. Bezbednost i zdravlje ostaju njihovi prioriteti, ali i stimulatивно radno okruženje za sve njihove zaposlene, kako bi opravdali titulu jednog od najpoželjnijeg poslodavca u godinama koje dolaze.

### 3. Generali Osiguranje Srbija

Generali Osiguranje Srbija je najveća osiguravajuća kompanija u Srbiji po ukupnoj imovini (73,4 mlrd. RSD u 2019) i vodeća po profitabilnosti (3,91 mlrd. RSD u 2019). Sa tržišnim učešćem od 21,5% i ukupnom premijom od preko 23,1 mlrd. dinara, druga je najveća kompanija na domaćem tržištu osiguranja. U Srbiji zapošljava preko 1700 ljudi. U prvih devet meseci 2020. godine, ostvarena je premija od 16.2 mlrd. RSD, a do kraja se očekuje profit projektovan sredinom 2019, kada se kriza nije ni nazirala. Uprkos otežanim uslovima rada, planovi će biti ostvareni „domaćinskim“ upravljanjem troškovima, efikasnom uslugom i visokom produktivnošću.

Prve preventivne mere zaštite zaposlenih kompanija je primenila pre proglašenja vanrednog stanja. Zaposleni iz osetljivih kategorija odmah su počeli sa radom od kuće. Svi zaposleni su dobili maske na kućnu adresu, psihološku podršku, savete u vezi sa organizacijom, omogućeno je uzimanje pozajmica. Obolelima od COVID-19 isplaćene su pune zarade tokom bolovanja. Zapošljavani su novi ljudi. U svakom trenutku, 80% zaposlenih radi od kuće.

Klijentima je omogućeno da sve poslove u vezi s osiguranjem završe elektronski ili putem Kontakt centra, pokriće nekih proizvoda besplatno je prošireno na COVID-19.

Generali Osiguranje Srbija doniralo je 100.000 evra Vladi Republike Srbije i laboratoriji „Vatreno oko“, dezinfekcioni tunel KBC-u Bežanijska kosa i EKG aparat KBC-u Zemun kao pomoć jačanju zdravstvenog sistema i savladavanju epidemije COVID-19. Sa Udruženjem osiguravača Srbije donirana su sredstva za nabavku medicinske opreme.

Zaposleni se usavršavaju kroz razne programe, uključujući i platformu Generali grupe, WeLearn koja je dobila nagradu međunarodnog udruženja *EFMA* u kategoriji „Transformacija radne snage“. Sprovode se programi za menadžere ljudskih resursa, za talente, treninzi iz raznih oblasti osiguranja u saradnji sa MIB Trieste School of Management, program za lidere IEDC-Poslovne škole Bled, Generalijev regionalni Top Talent program, lokalni talent program za buduće lidere, Mercuri vođenje prodajnih timova za menadžere u prodaji itd.

Na prošlogodišnju anketa o angažovanju se odazvalo 100% zaposlenih, od kojih čak 92% prihvata ciljeve kompanije i ponosi se što radi u Generaliju. Tokom pandemije, zaposleni su upitani šta misle o pruženoj podršci i radu na daljinu.

Interna mobilnost i eksterno zapošljavanje iznosi 29,4%. Ukupna fluktuacija zaposlenih na srednjem i višem nivou menadžmenta je 2,1% od čega je dobrovoljna 1,7%. U Generali

Osiguranju Srbija, 55% menadžera su žene. Kompanija ima 30% talenata mlađih od 35 godina, dok 17% zaposlenih ima ispod 30 godina. Budući da podstiče i podržava kulturološku različitost, 40% talenata koji rade u kompaniji ima internacionalno iskustvo.

Svi zaposleni su uključeni u odgovarajući model varijabilnih zarada: bonus za menadžment; nagrada za učinak za sve nemanadžerske pozicije; sistem bonusa za celu prodajnu silu; mesečni i kvartalni bonusi za specifične grupe zaposlenih.

Sistem nagrada i priznanja: za 10, 15, 20 godina rada u kompaniji; za najbolje prodavce; za najbolje inovacije zaposlenih; za najbolji kontakt sa klijentom, itd.

Kompaniji je dodeljen sertifikat *Family Friendly Enterprise* za društveno odgovorno poslovanje sa fokusom na usklađivanju poslovnog i privatnog života zaposlenih.

Generali Osiguranje Srbija je ove godine nagrađeno za inovativna rešenja u oblasti korisničkog iskustva: „Klijenti u srcu svega” i „Finansijske usluge” i dobila je priznanje „Rodno najsenzitivnija kompanija” Udruženja poslovnih žena Srbije.

#### **4. HTEC Group**

HTEC (High Tech Engineering Center) je osnovan 2008. godine u Beogradu kao startup kompanija. Šireći bazu klijenata i obezbeđujući im vrhunske inženjerske usluge i partnerstva, HTEC je narastao u grupaciju koja zapošljava preko 600 inženjera, sa sedištem u San Francisku, razvojnim centrima u Beogradu, Nišu, Novom Sadu, Banja Luci i kancelarijama u Londonu, Mineapolisu i Geteburgu. Rast HTEC-a umnogome je zavisio od izvanrednog inženjerskog talenta u Srbiji, ali i od negovanja tog talenta. Prepoznajući kvalitetne ljude kao svoju glavnu snagu, HTEC je osnovao „People komitet” kroz koji sami zaposleni učestvuju u oblikovanju kompanije, kroz definisanje vizije i misije, programa stručnog usavršavanja, putanje karijernog napredovanja i drugih bitnih tema.

Uvođenje vanrednog stanja uzrokovano globalnom Covid-19 pandemijom, donelo je sa sobom velike izazove mnogim kompanijama. Prvi prioritet HTEC-a bio je da se osigura bezbednost i zdravlje svih zaposlenih. Odmah po uvođenju vanrednog stanja, svi zaposleni su prešli na rad od kuće i dobijali su nedeljne izveštaje o odgovoru kompanije na epidemiju. Na mesečnom nivou, svi se informišu o aktivnostima, inicijativama i novim zaposlenima putem „all hands” online sastanaka. Ono što je najvažnije, ni jedan zaposleni nije dobio otkaz od početka vanrednog stanja do današnjeg dana. U tom periodu, zaposleno je čak 122 novih kolega. Još skoro 200 kolega pridružilo se tokom pandemije

kada je u avgustu 2020. godine HTEC kupio Execom, jednu od vodećih novosadskih IT firmi. Dakle, tokom pandemije, HTEC je duplirao broj zaposlenih.

U ovoj godini uspjeli su da sačuvaju i povećaju zadovoljstvo zaposlenih. Jedan od klijenata HTEC-a, kompanija „Great place to work“ vodeća je američka firma za merenje i praćenje uslova rada u korporacijama. Primenjujući njihovu metodologiju, preko 80% zaposlenih je kroz anketu koja je sprovedena tokom pandemije reklo da je HTEC sjajno mesto za rad. Kao jedan od razloga, naveden je i veliki spektar podrške zaposlenima kao što su konkurentne plate, skraćeno radno vreme novih majki (do navršenih 18 meseci deteta), dodatnih 5 dana odustva i još 20 dana skraćenog radnog vremena za nove očeve, dodatni dan za selidbu, privatno zdravstveno osiguranje, pozajmice za zaposlene, kao i mogućnost rada od kuće koja je i pre epidemije bila dostupna zaposlenima. Druga ključna stvar zbog koje HTEC ima izrazito visoku stopu retencije zaposlenih (preko 97%) je činjenica da njihovi inženjeri nisu samo dodatna radna snaga stranim kompanijama, nego su partneri u razvoju najnovijih globalnih tehnologija. Da bi uspjeli u tome, HTEC ulaže značajne resurse u strateški razvoj karijere svojih zaposlenih, kroz različite programe obrazovanja zaposlenih. Između ostalih prilika, dostupni su im svi kursevi u okviru „Udemy“ platforme, časovi engleskog jezika, obuke iz oblasti komunikacije, interne razmene znanja i učešće na vodećim svetskim tech konferencijama.

Čak i u toku pandemije, a poštujući sve epidemiološke mere, HTEC je po četvrti put obeležio Međunarodni dan devojčica u IT sektoru. Šezdeset srednjoškolki imalo je priliku da čuje lične i karijerne priče HTEC inženjerki i dobije motivaciju za odabir ovakve karijere. Svake godine, u HTEC-u raste procenat žena (dupliran je u poslednjih pet godina), žena u menadžmentu (100% rasta u 2020. godini) i na drugim rukovodećim pozicijama (skoro trećinu rukovodioca projekata čine žene).

Retencija menadžera u HTEC-u je 100%. Ni jedan član menadžmenta nije dao otkaz u poslednjih 10 godina dok se skoro 90% svih zaposlenih izjasnilo da su ponosni kada nekome kažu da rade u HTEC-u.

## **5. Luna doo**

Modna kuća Luna već punih 28 godina radi kao poslovni sistem povezanih preduzeća na tržištu Srbije, BiH, Hrvatske, Crne Gore i Slovenije. Modna kuća Luna je domaća kompanija izvozno orijentisana. Na čelu sa damom Biljanom Jovanović i sa još 91.8% žena od ukupno 208 zaposlenih, čini pravi primer uspešnog ženskog preduzetništva.

## ODGOVOR NA COVID 19

Menadžment tim na čelu sa vlasnicom je organizovao centar za podršku koji je bio usmeren na rešavanje straha i brige zaposlenih oko pandemije. Proizvodnja je svedena na minimum i organizovana u smenama.

Luna je ove godine na prvo mesto stavila zdravlje zaposlenih, među prvima zatvorila maloprodajne objekte, uvela rad od kuće i investirala u uvođenje vanrednih procedura, mera zaštite i bezbednosti zaposlenih. Procedure su i dalje na snazi, a o uspešnosti njihove implementacije govori i činjenica da do sada ni u jednom kolektivu Lune nije bilo slučajeva ugrožavanja bezbednosti zaposlenih.

Uprkos nezahvalnoj statistici u tekstilnoj i modnoj indutriji (pad 70%) u Luni nije bilo pada broja zaposlenih, niti je bilo smanjenja plata zaposlenih, kao ni dana kašnjenja u primanju zarade.

## RADNI USLOVI I MOTIVACIJA

Prva vrednost kompanije LUNA je kvalitet. Kvalitet u odnosima, kvalitet u procesima, proizvodima kao i u obavljanju delatnosti. Proizvodnja se odvija u savršenom polovno-proizvodnom prostoru od 3000 kvadratnih metara, a 14 maloprodajnih ekskluzivnih prostora se nalazi u svim većim gradovima u zemlji i regionu na najboljim lokacijama. Luna je u 2020-oj godini pokazala poverenje u svoj biznis i svoje zaposlene uloživši 3% ukupnog prihoda u unapređenje uslova rada i nabavku nove opreme i proširenju modne luksuzne linije u Luna casual liniju, kao i u online poslovanje. Kompanija Luna u svojoj organizaciji ima različite programe, radnik godine, radnik meseca, program za trudnice i porodilje, program za krizne situacije. Veruje u porodicu i porodične vrednosti i najboljim maturantima svojih zaposlenih obezbeđuje nagrade.

Zaposlenima je omogućeno da dobiju finansijsku podršku iz solidarnog fonda. Luna je pokazala da veruje svojim zaposlenima i da zaposleni mogu verovati kompaniji time što proširuje svoju delatnost, motiviše i inspiriše zaposlene da daju svoj maksimum.

## MOGUĆNOST STRUČNOG USAVRŠAVANJA

Ulaganja u stručna znanja, razvoj zaposlenih i motivaciju zaposlenih nisu izostala, naprotiv veoma je potencirano na istima. Blizu 50% zaposlenih je prošlo eksterne treninge i obuke usavršavanja poslovnih veština. A 40% prodajnog tima je prošlo obuke poslovnih veština unapređenja prodaje i odgovora na krizne situacije. Marketing tim u kontinuitetu ima eksterne obuke kako bi se prilagodio novim zahtevima tržišta i odgovorio na njih na najbolji način. Preko 80% zaposlenih prolazi interne obuke kontinuirano tokom cele godine.



## ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

Upravo kvalitetni odnosi predstavljaju srž rada kompanije, a činjenica govori u prilog tome da preko 37% zaposlenih radi duže od 10 godina u Luni, a čak 8% zaposlenih je tu od samog osnivanja kompanije.

Na osnovu istraživanja koje se sprovedeno u Srbiji na osnovu podataka NSZ, čak pola miliona žena u starosnoj strukturi preko 45 godina nema zaposlenje. U kompaniji Luna u starosnoj strukturi žena preko 45 godina ima ukupno 71 dama, ili 34,13% od ukupnog broja zaposlenih. U vremenima Covid pandemije ovo je značajan podatak

## REPUTACIJA

Sa jednom damom na čelu i sa 100% ženskim menadžementom hrabro prkosi različitim izazovno-kriznim situacijama i vremenima skoro 3 decenije.

I upravo takvim koracima hodaju do savršene reputacije, sa kreditnim rejtingom AAA, bez kreditnih zaduženja, finansiranje iz sopstvenih sredstava i sa prosečnom profitnom neto maržom od 20% u poslednjih 10 godina.

## 6. Termovent

### Odgovor na COVID-19

Tokom 2020. godine, suočeni sa globalnom pandemijom, Termovent je na samom početku organizovao interni "krizni štab" na kojem je donet set neophodnih mera, a sve sa ciljem da njihovi zaposleni pre svega ostanu zdravi, a kompanija ide u pravcu koji je planirala.

Tokom prvih mesec dana vanrednog stanja u Republici Srbiji kompanija je promenila fokus i glavni prioritet stavila na saradnju u kreiranju novih Covid laboratorija. Tokom prvih 6 meseci pandemije, Termovent je sa partnerima učestvovao u kreiranju Covid laboratorije "Vatreno oko" u Beogradu, pogona za proizvodnju Covid vakcina u Belgiji, kao i najveće Covid laboratorije u Evropi (Poonawalla science park), koja je direktno podržana od strane Svetske zdravstvene organizacije i Ministarstva zdravlja Holandije. Svi ovi projekti su realizovni sa maksimalnim merama zaštite gde je jedan deo zaposlenih kompanije radio iz svojih domova, a njihove kolege inženjeri i instalateri su konstantno na projektima u 5 različitim zemalja (Belgija, Holandija, Austrija, Rusija i Gruzija). Ovi projekti su potvrda dobre reputacije koja njihova kompanija uživa u zemlji i inostranstvu.

## Radni uslovi i motivacija

Kompanija Termovent je posvećena stvaranju idealnih radnih uslova za svoje zaposlene i za njihov dalji profesionalni razvoj kao i za kreiranje ambijenta za privlačenje i zadržavanje najboljih talenata u Srbiji, kako u redovnim, tako i u vanrednim okolnostima poput ovogodišnjih izazova koje je doneo COVID-19.

Dobre poslovne odluke dovele su ih u mogućnost da značajno prošire svoj tim, tako da se ove godine broj zaposlenih u Termoventu povećao za 22%. Raduje ih činjenica da nikome nije smanjena plata, da su obezbeđeni bonusi zaposlenima, a takođe i je i sačuvano zdravlje njihovih kolega u fabrici kreiranjem dvosmenskog rada. Pored toga fabrika je kompletno klimatizovana sa visokom energetsom efikasnošću, što je deo njihovih napora usmerenih na poštovanje principa održivog razvoja.

## Mogućnost stručnog usavršavanja, zadovoljstvo zaposlenih i reputacija

Pored modernog i tehnološki naprednog prostora gde rade njihovi zaposleni u Beogradu i Kladovu, 2020. godina će im ostati upamćena i po velikoj saradnji sa Naučno-tehnološkim parkom u Beogradu, gde će raditi njihove kolege iz R&D sektora, a gde je otvorena i Termovent Akademija. Termovent Akademija je novi program njihove kompanije koji je pokrenut ove godine i koji je namenjen pre svega njihovim zaposlenima, ali i široj društvenoj zajednici i mladima kao deo njihovih napora u borbi za smanjenje odliva mozgova iz Srbije.

Termovent Akademija je pokrenuta kao poseban program za sticanje stručnih znanja i daljeg profesionalnog usavršavanja njihovih zaposlenih, a posebno menadžera, a kroz edukaciju zaposlenih kreirali bi i nove "edukatore" koji bi imali zadatak da to znanje eksterno prenose i studentima fakulteta i da im kroz trening centar pomognu da teoretsko znanje primene i u praksi. Broj zainteresovanih studenata za ovu Termovent Akademiju ih je uverio da njihova kompanija uživa ugled među mladima. Iako je Termovent Akademija počela sa radom tek sredinom godine, već je organizovano preko 10 različitih radionica sa preko 160 učesnika. Pored ovih edukacija, preko 50% njihovih zaposlenih je prošlo i druge edukacije, poput edukacija o projekt menadžmentu, naprednim softverskim rešenjima, edukacijama za menadžment itd.

Ono na šta su veoma ponosni jeste činjenica da će 2020. godinu završiti sa rastom od preko 20% u odnosu na prethodnu godinu, čemu je veoma doprineo radni elan, motivacija i zadovoljstvo njihovih zaposlenih. Time su obezbedili kontinuitet poslovnih procesa, očuvanje radnih mesta i osnovu za dalji razvoj naše kompanije u budućnosti, što im je posebno važno kao domaćoj porodičnoj kompaniji.