



SAM Godišnja nagrada 2023

KATEGORIJA: Poslodavac godine

Kompanije koje su u 2023. godini ponudile najbolje uslove za rad i razvoj profesionalnih menadžera.

Kriterijumi za izbor:

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

Obrazloženje 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?
 - Ukoliko postoji, ilustrovati podacima: budžet za razvoj menadžera (npr. % u odnosu na bruto zaradu menadžera), broj učesnika na ovakvih programima, dobri primeri)
3. Kakvo je zadovoljstvo i lojalnost zaposlenih u kompaniji?
 - a. Dostaviti ukoliko je dostupan % fluktuacije zaposlenih (*employee turnover*)
 - b. Ukoliko postoje, dostaviti podatke o % zaposlenih u kompaniji sa stažom preko 10 godina u kompaniji
 - c. Ukoliko postoje, dostaviti podatke o % zaposlenih u kompaniji sa stažom preko 15 godina u kompaniji
 - d. Ukoliko postoji, ilustrovati istraživanjima ili podacima o zadovoljstvu zaposlenih
4. Kakav je ugled kompanije u poslovnoj i široj javnosti?
 - a. Ukoliko postoji, ilustrovati primerima: % žena i % mladih do 35. godina u menadžmentu od ukupnog broja osoba na menadžment pozicijama, programi inkluzije / različitosti

Lista nominovanih:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. Coca-Cola HBC Srbija | 5. Mozart |
| 2. Delhaize Serbia | 6. Nelt |
| 3. Levi9 Global Sourcing Balkan DOO | 7. Nestle |
| 4. Mikroelektronika (Mikroe) | 8. NLB Komercijalna banka |



OBRAZLOŽENJA:



1.

Budući da radni uslovi direktno utiču na učinak zaposlenih i na uspeh kompanije, kontinuirano i planski radimo na njihovom poboljšanju i dopunjavanju.

13. plata za sve zaposlene, godišnji bonus, vaučeri za novorođenčad, jednokratna godišnja novčana podrška za samohrane roditelje, slobodan dan za rođendan, privatno zdravstveno osiguranje za zaposlene i njihove članove porodice, godišnji sistematski pregled u privatnoj zdravstvenoj ustanovi, očevima 10 slobodnih dana nakon rođenja deteta, EAP – 24/7 podrška mentalnom zdravlju za zaposlene, prostor za igru i razonodu sa Play Station-om, hibridan način rada, restoran, novogodišnji paketići za decu, pokloni za đake prvake.

Profesionalno usavršavanje i sticanje stručnih znanja ulazi u domen naše kompanijske kulture. Ulažemo značajne resurse u **“Coke Academy”**, **“Supply Chain Academy”**, **“BD development program”**- edukativni programi i radionice osmišljeni tako da kolege što bolje upoznaju biznis kros-funkcionalno, kako bi uspešnije sarađivali sa kolegama iz drugih sektora.

“Fast forward program” je jednogodišnji program ubrzanog razvoja i učenja za kolege koje se istaknu kao talenti u kompaniji. Predstavlja pripremu za liderske pozicije. **“Passion to lead”** je program razvoja za kolege koji prvi put postaju lideri.

Zadovoljstvo zaposlenih se ispituje kvartalno, internim upitnikom **“My voice”** u kom učestvuje preko 1200 zaposlenih. Oni ističu zadovoljstvo radnim okruženjem, međuljudskim odnosima, prilikama za napredovanje i usavršavanje. 93% zaposlenih je istaklo da je **“ponosno što je deo kompanije”** u septembarskoj anketi. 40% zaposlenih je sa stažom 10+ godina, a 31% sa stažom 15+ godina u kompaniji. Godišnji turnover je 6%.

2022. godine smo na Talent X istraživanju osvojili 2. mesto Top poslodavac u Srbiji i 1. mesto Top poslodavac u Srbiji po mišljenju mladih (18-24). 2023. godine smo osvojili nagradu **“Poslodavac Lider po mišljenju mladih”** koju dodjeljuje AIESEC u sklopu ankete Youth Speak Survey. Prema mišljenju 3000 mladih ispitanika u celoj Srbiji **“CC HBC je vodeća kompanija u svojoj oblasti, koja posluje profitabilno i nudi dobre mogućnosti za rad i napredak.”**

Podsticanje inkluzije i različitosti je jedan od top prioriteta kompanije. 40% menadžerskih pozicija pripada ženama. U 2022. pokrenuti su programi obuke na temu razumevanja i borbe protiv predrasuda svih vrsta sa rukovodiocima svih nivoa. Na osnovu ovoga pokrenut je niz akcija vezan



za podršku prilikom odlaska na porodiljsko i reintegracija nakon porodiljskog. Organizovan je specijalizovani program za karijerno osnaživanje žena **“Women in Leadership”**.

CCHBC Srbija je deo CCHBC grupe koja se kotira na Londonskoj berzi, AD vlasnička struktura. Menadžment CCHBC Srbije kreira strategiju i dugoročne ciljeve u saradnji sa top menadžmentom CCHBC grupe, donosilac je odluka i ima odgovornost za rezultate na nivou Srbije. Menadžment CCHBC Srbije se dva puta godišnje anketira na temu podrške i saradnje sa top menadžmentom CCHBC grupe i ostvarenih unapređenja.

2. **DELHAIZE SERBIA**

Naš Delez Srbija tim broji bizu 13000 ljudi. Različitost je naše srednje ime, mi smo Srbija u malom. Jačamo rodni balans sa 72% žena u kolektivu, 50% u Izvršnom odboru i 48% na seniorskim pozicijama. Indeks zadovoljstva zaposlenih 2023 čekamo u novembru, u 2022. bio je čak 87%! **Obnovili smo sertifikat Poslodavac Partner!**

ZDRAVIJI ŽIVOT I NAVIKE

- 12% popusta uz benefit karticu, prilikom svake kupovine u našim prodavnicama uz uvećani mesečni limit
 - DS Klub benefita - sa preko 100 partnerskih kompanija, obezbedili smo popuste do 50% za sve naše zaposlene
 - Mamografski pregledi za sve zainteresovane kolegice
 - Redovna predavanja i savetovanja od strane nutricioniste, prolećni fitnes izazov u našem Event Centru
 - Mesečni voćni dani u prodavnicama i Distributivnom centru
 - Sportski dani 2023 – okupili smo 850 kolega u 3 grada

POSVEĆENOST, RAD, VERNOST VIDIMO I CENIMO

- Dodelom jubilarnih nagrada obeležili smo sa 550 kolegica i kolega 10, 20, 30, 40 i 50 godina rada uz gala događaj
- Nagrađujemo MAXimum – nagrade za najbolje radnike meseca i godine za sve operativne pozicije
- Povećana naknada za noćni rad za čak 40% u odnosu na zakonski minimum od 26%
- Ugovor za stalno uz probni rad u trajanju od 6 meseci uveden je u našim prodavnicama i Internet prodaji

OZBILNO SHVATAMO UČENJE I RAZVOJ KARIJERE

- Realizovano je 137.000 sati treninga u prvih 9 meseci
- Redizajniran onboarding proces za novozaposlene



- Organizovan Festival znanja - ugostili smo preko 400 učesnika iz različitih sektora na uživo i onlajn organizovanim razvojnim radionicama
- Minut za razvoj - inicijativa prilagođena savremenim potrebama i mogućnostima koja pruža pregršt zanimljivih i korisnih znanja
- Interni talent programi - uz dva nova programa Step Up 1 za saradnike, specijaliste i eksperte i Step Up 2 za menadžere unutar Službe podrške, našim talentima ubrzan razvoj

OTVORENO KOMUNICIRAMO

- Maxi karavan – 2 puta godišnje okuplja sve naše menadžere objekata sa ciljem informisanja, razmene ideje i energije
- Preporučiti prijatelja - kolegice i kolege preporučile su više od 3.000 kandidata, pa se tako veiliiki broj sjajnih ljudi pridružio timovima u svim organizacionim delovima
- Liderska grupa „Uspešni smo zajedno” ove godine još je brojnija u cilju obezbeđenja još višeg nivoa otvorene, direktne komunikacije
- Nastavljen je liderski Culture program koji je iznedrio The Best Culture Manifesto

UNAPREĐUJEMO BALANS IZMEĐU PRIVATNIH I POSLOVNIH OBAVEZA

- Minimalan broj dana godišnjeg odmora je povećan na najmanje 26 dana. Dodatne dane imamo i za rad vikendom, za rad noću, za lojalnost, školsku spremu itd...
- Novi kolektivni ugovor doneo je niz unapređenih odredbi koje predviđaju veći obim prava za sve zaposlene
- Porodica se drži zajedno - obezbeđujemo finansijsku podršku novim roditeljima, vaučere za opremanje đaka prvaka, novogodišnje paketiće, a roditeljima troje ili više dece garantujemo dan više
- Tim na okupu - tokom ove godine organizovali smo brojna timska druženja i putovanja



Radno mesto u Levi9 nije samo mesto za rad, isto kao što posao nije skup zadataka koje treba odraditi. Zato svi Najneri imaju set benefita kreiranih tako da pažljivo balansiraju podršku različitim sferama života. Holistički pristup vodi računa o fizičkoj, psihološkoj, finansijskoj i društveno-porodičnoj dobrobiti zaposlenih. Samo neki od benefita su fleksibilan početak radnog vremena, hibridni model rada, godišnji budžet za lični razvoj, budžet za opremanje home-office... Fleksibilni pristup lokaciji rada, u odnosu na obaveze, jedan je od omiljenih, jer zaposleni na dnevnom nivou biraju odakle će raditi.



Empowerment je u središtu kompanijske kulture, a jedan od primera jeste program razvoja lidera, pod nazivom Lead9, koji je pokrenut još 2016. U sklopu ovog programa za menadžere '23. je 205 Najnera prošlo kroz treninge: "Manager as a Coach", "Upravljanje kognitivnim pristrasnostima" i "Pregovaranje i uticaj u komunikaciji".

Soft skills program ponudio je čak 34 radionice kroz koje je prošla trećina zaposlenih. Pokrenute su i grupne koučing sesije. Takođe, započeti su i Architect Building programi koji okupljaju arhitekte i bave se razvojem njihovih tehničkih, biznis i soft skilova. Udey platformu koristi 99% Najnera, a do sada su proveli ukupno 14.208h odnosno blizu 20h po korisniku. Često organizujemo i interne sesije deljenja znanja – čak 25 događaja ovog tipa u prva 3 kvartala.

Godina 2023. je za Levi9 posebno važna zbog jubileja, 18 godina od osnivanja. Raduje nas to što smo zabeležili i sjajne rezultate internih istraživanja zadovoljstva zaposlenih, na temu generalnog zadovoljstva poslom, kao i timskoj povezanosti, prosečne ocene su 4.03, odnosno 4.27, na skali od 1 do 5. Attrition rate je dosta niži nego prethodnih godina.

Dobar trend i kompanijsku kulturu odlično oslikava činjenica da je oko 20 zaposlenih deo Levi9 duže od 15 godina, 26 duže od 10, a 43 njih duže od 5 godina. Zbog dinamike IT industrije, ove statistike zvuče posebno dobro. U Levi9 žene čine čak 37% od trenutnog broja Najnera, što je više u odnosu na industrijski prosek (32%).

Levi9 je dobitnik 3. mesta među VRH IT poslodavcima, po istraživanju koje sprovodi HelloWorld, deo Inspira grupe. Takođe, ponosni je vlasnik titule „Workplace 2022-2023“, nakon istraživanja koje je sproveo Effectory, lider u istraživanju tržišta rada u Evropi. Levi9 je dobio nagradu zbog odličnih rezultata na polju zadovoljstva zaposlenih, u kategoriji kompanija sa 1.000+ zaposlenih. Ono na šta smo ipak najponosniji jeste poverenje klijenata, eksterno verifikovano kroz rezultate Giarte istraživanja, sprovedenog u Holandiji. Čak 89% klijenata bi preporučilo Levi9, što je za 21% više nego industrijski standard.

Vlasnici Levi9 su deo borda, kroz osnovni, odnosno, prošireni sastav. Učestvuju u strateškim aktivnostima, kao CMO, odnosno non-executive board member.

Profesionalni menadžment kome je povereno upravljanje kompanijom, kroz Delivery centre u Srbiji, Ukrajini i Rumuniji, ima puno poverenje vlasnika.

MIKROE

4. Time-saving embedded tools

Domaća kompanija osnovana 2001.god. Bavi se embedded elektronikom.

U Zemunu na 2500m2 smeštena je **moderna, ekološka zgrada** okružena sa 70ari zelenila i velikim brojem parking mesta za zaposlene. Opremljena sa najsavremenijim sistemom klimatizacije i u



potpunosti je podređena zaposlenima. Pored kancelarija veliki deo zgrade čine prostorije za grupne aktivnosti: teretana, restoran, terasa. U okviru Mikroe restorana zaposlenima su na raspolaganju topli i hladni napici, zdrav i ukusan doručak.

Naš tim je kombinacija juniorskog entuzijazma, mediorske stabilnosti i seniorske stručnosti. U prilog tome govore sledeći podaci:

- 11% su 15+ god u kompaniji
- 30% su 10+ god u kompaniji
- 62% su 5+ god u kompaniji
- 82% su 2+ god u kompaniji

Menadžment kompanije čine zaposleni čiji je prosečan radni staž u Mikroe 15 godina, dok je za 70% njih Mikroe bio prvo radno mesto.

Od Q2 2023 **nismo imali fluktuaciju**, a turnover rate se spustio 2% 2023.

Fleksibilno radno vreme i pauze, rad od kuće, plaćene obuke i treninzi, sick day, beskamatni krediti, jubilarne nagrade i sl. samo su neki od **benefita** koje nudimo.

Svojim primerom podstičemo **transparentnost**. Na našem intraweb-u imamo izveštaje o svemu što se dešavalo u poslednjih 16 godina: kompanijski i lični uspesi zaposlenih, izveštaji sa sajмова, team bulding-a, proslava i sl. a sve sa ciljem da uklapanje u kulturu kompanije bude lakše.

Negujemo i podstičemo **inicijativu** a zaposlene koji su svojim ličnim zalaganjem doprineli razvoju kompanije svake godine nagrađujemo.

Zalažemo se za **4-dnevnu radnu nedelju!**

ZAŠTO

Mikroe se kontatno bavi unapređenjima, automatizacijama i optimizacijama. Ovim smo hteli da dodatno unapredimo naše procese i da podignemo produktivnost, ali smo došli do mnogo značajnijih ciljeva.

KAKO

Nakon rađanja ideje 2021.god smo startovali sa skraćivanjem radnog vremena u okviru 5 radnih dana. Ceo proces je trajao manje od 2 godine i od **01.10.2022. zvanično uvodimo neradan petak.**

GDE

Odlučili smo se za sektor **proizvodnje**. Proizvodnja je **najkompleksnija** i ukoliko uspemo tu uspećemo svuda. Sledeći sektori koji su ove godine ušli u proces prelaska na 4-dnevnu radnu nedelju su **sektor hardvera, nabavke i logistike.**

CILJ

Ovaj projekat smo nazvali "**Još jedan život**".



Imamo život gde smo u operativnim aktivnostima, rešavamo dnevne izazove, radimo, stvaramo i ovaj drugi gde putujemo, odmaramo, uživamo i ne mislimo na posao.

BOLJE DRUŠTVO je ono što nam svima treba a to se postiže odmornim ljudima koji su tolerantni, ispunjeni i koji imaju prostora za lični napredak i za uživanje u životu.

REAKCIJE ZAPOSLENIH

Kao i sve što je novo, uvek se na to gleda sa dozom rezerve i sumnje.

Tek posle šest meseci od uvođenja slobodnog petka oni su shvatili da je to realnost i da se dešava njima i sad znaju koliko im taj petak znači da **žive kvalitetnije i bolje**.

**Projekat 'Još jedan život' osvojio je prvu nagradu za „Uspešne HR priče“ u organizaciji Infostuda <https://www.hrexperience.rs/uspesne-hr-price/>*



5.

Mozzart obezbeđuje sigurnost i bezbednost na radnom mestu i podršku zaposlenima. To se postiže otvorenom komunikacijom i prijatnim radnim ambijentom - modernim prostorom u centru grada na 9000 m2 (prostor za sastanke, odmor, pauze, trening...)

- Briga o mentalnom i fizičkom zdravlju:
 - Karijerni i personalni razvoj zaposlenih (obuke, konferencije, razgovori uz procene i samoprocene, stipendiranje za usavršavanje, pristup online biblioteci, interna napredovanja (Kampanja "Dođi da ostaneš")
 - Dodatno zdravstveno osiguranje za sve zaposlene
 - 38 časovna radna nedelja
 - Sportske aktivnosti
 - Podrška zaposlenima (obuke, radionice, podrška porodici...)
 - Ravnopravan sistem finansijskog nagrađivanja – uveden sistem platnih razreda po Mercer metodologiji
 - Tim bildinzi, učešća u CSR aktivnostima, proslave

Trenutno je 85% zaposlenih prošlo bar jednu obuku u toku 2023, a broj će se povećati do kraja godine.

U okviru istraživanja Top 100 Employer Brands Srbija 2022 popeli smo se na 27. mesto. Rezultati istraživanja TLNT X pokazuju da smo razvili poverenje među mladima i da smo podsticajno radno okruženje.

% fluktuacije zaposlenih (employee turnover) je 15%, od toga Centrala - 6%; UM - 20%

% zaposlenih u kompaniji sa stažom preko 10 godina u kompaniji je 30%



o % zaposlenih u kompaniji sa stažom preko 15 godina u kompaniji je 17,46%

Poslednja istraživanja angažovanosti (engagement) zaposlenih u Mozart kompaniju su prikazala visok skor od 76%.

Mozart je lider u oblasti igara na sreću i sportskog klađenja u regionu Jugoistočne Evrope. Prisutni smo u 10 zemalja širom sveta sa više od 5.000 zaposlenih.

Međunarodno priznatim Certifikatom Top Employer, koji poseduje samo 14 kompanija u Srbiji, dokazali smo status top poslodavca.

Procenat žena u menadžmentu u odnosu na ukupan broj pozicija u menadžmentu 63%, mladih do 35 godina u menadžmentu je 35%.

Sertifikati za najbolje poslodavačke prakse, za upravljanje ljudskim resursima, „family friendly“ aspect:

- Top Employer 2023 certifikat
- Certificat Poslodavac partner 2019. i 2021.
- Certifikat Izvrsnost u izazovima – 2020.

Negujemo transparentnost u ciljevima, vrednostima i rezultatima. Dobra saradnja između vlasnika i profesionalnog menadžmenta, kao i odlična međusektorska saradnja podrazumeva deljenje misije i vizije kompanije, jasno definisane ciljeve, promovisanje timskog rada, nagrađivanje...



6.

Radimo u hibridnom modelu rada, pružajući zaposlenima da rade i do 40% od kuće, imamo klizno radno vreme – od 7-9h/15-17h. Zaposlenima pružamo sistematske preglede, a 26% zaposlenih ima dobrovoljno zdravstveno osiguranje zajedno sa svojim članovima porodice. Za decu naših zaposlenih organizujemo Dečiji dan, a roditelji đaka prvaka imaju slobodan dan 01.09. Za koleginice na trudničkom i porodijskom – isplaćujemo zarade u punom iznosu tokom porodijskog odsustva bez obzira na nivo zarade i dužinu radnog staža, kao i mogućnost da koleginice prvog meseca po povratku sa porodijskog rade 60% radnog vremena, a da prime platu u iznosu od 100%, a drugi mesec imaju opciju da biraju, da rade 80% i prime 80% zarade. Tate dobijaju 5 neradnih dana za rođenje deteta, a bake i deke takođe dobijaju poklon. Imamo poklone u vidu finansijskih davanja za venčanja, rođenje deteta, a i mogućnost odabira proizvoda iz našeg portfolia. Imamo program jubilanata.

Benefit bar obuhvata: Novogodišnje vaučere, brojne administrativne zabrane, popuste, Fitpass, sportske aktivnosti, brigu o mentalnom zdravlju, organizovani prevoz.

Ove godine, smo imali značajan merit incrise od 10% u odnosu na 2022.godinu.



Razvijamo sve zaposlene kroz različite programe. Imamo Nelt Sales Akademiju za sve zaposlene u prodaji. Bavimo se razvojem i edukacijom zaposlenih i u oblasti liderskih veština, People Develop Nelt – razvijen razvojni plan za srednji menadžment, Charge Your Leadership – talent management program. Za prvih 9 meseci, imali smo 14.034 sati edukacije za 2729 zaposlenih. Kao rezultat usavršavanja, imali smo 410 internih kretanja. Edukativni program obuhvata Core curriculum program, MBA studije, razvojni program za studente Dobar Start (95% zaposlenja nakon uspešno završenog programa Dobar Start).

31% od total budžeta za HR aktivnosti je budžet za edu.

Preko 90% zaposlenih iz talent pool-a biva unapređeno u toku godine.

Ove godine smo uveli novi alat heartcount kojim merimo zadovoljstvo i engagement zaposlenih. Njime merimo kroz nedeljni pulse check blagostanje zaposlenih, a svake dve godine imamo veliko istraživanje organizacionog zdravlja kompanije. Turnover rate je 6.2%, a turnover talenata je 1%. Naš trud je prepoznat na tržištima na kojima radimo, naši ljudi su poštovani poslovni lideri, kompanije se nalaze u samom vrhu u izborima vrhunskih poslodavaca, sistema kvaliteta, društvene i poreske odgovornosti. Učestvujemo u dobrotvornim akcijama, izveštavamo o održivom poslovanju.

Racio gender: finansije 77% žena, razvoj biznisa 67% žena, strategija i operacije 62%, prodaja MT kanal 62%...), 34% žena na menadžerskim pozicijama, a 13% mladih u menadžmentu do 35 godina.

Odnosnje vlasnika prema profesionalnom menadžmentu karakteriše izrazito partnerski i profesionalan pristup. Vlasnici su prepoznali značaj i vrednost profesionalaca u vođenju kompanije i shvatili da ne mogu sve aspekte poslovanja obavljati sami. U tom duhu, uspostavljen je čvrst odnos poverenja između vlasnika i menadžmenta. Jasno definisane uloge i odgovornosti omogućava efikasno donošenje odluka i brzu implementaciju strateških planova.



7.

Ponosni smo na **Politiku za podršku roditeljima**. Očevi imaju **4 nedelje plaćenog u 1. godini** deteta. Obezbeđena je **besplatna dohrana za bebe u prvih godinu dana, prvih 18 nedelja** porodiljskog naknada od 100% zarade.



Zdravlje zaposlenih nam je važno, pored br. benefita, **privatnog zdravstvenog** za **sve** zaposlene, bonusa za sve, fleksibilnog modela (do 50% rad od kuće), uvećan broj godišnjeg, programa zdrave ishrane (uz podršku nutricioniste), individualne psihološke podrške zaposlenima, slobodnog dana za polazak u 1. razred, nastavljamo da osluškujemo potrebe zaposlenih kroz redovne ankete, sa akcentom na brizi o **mentalnom zdravlju**.

Putem **Fond solidarnosti** pružamo materijalnu podršku zaposlenima i članovima porodice u teškim situacijama, bolesti, nepogodama itd. (u 2023 smo pomogli 40 zap). Imamo doktora u fabrici, online platformu za vežbanje.

Kompanija zaposlenima komunicira **compa-ratio** (pozicioniranost zarade u odnosu na tržište) i time negujemo **transparentnost**, uz poštovanje i poverenje.

Kancelarije na NBG su renovirane po najvišim ekološkim standardima, opremljene lokalno proizvedenim i održivim materijalima, odata je počast srpskoj kulturi uz **Pet friendly**. Kompanija sprovodi safety day - **Bezbednost je moj izbor**, za 500 ljudi, sa 8 tema (ergonomija, mentalno zdravlje, PP zaštita, bezbedna vožnja itd.) U okviru **Nestlé Needs YOUth**, sa ciljem smanjenje % nezaposlenosti mladih, razvili smo **program plaćene letnje prakse**. 4. god. zaredom smo pružili podršku mladima na početku karijere, 2023. ugostili smo 50 mladih. Za 3 nedelje prošli su treninge u br. sektorima, pod mentorstvom najboljih stručnjaka, kao deo regionalnih timova radili na studijama slučaja. Trenutno čak **16% zap. mladje od 30 god.** Kompanija neguje kulturu kontinuiranog učenja, na raspolaganju su br. treninzi, u zemlji i inostranstvu uz brojne treninge na temu mentalnog zdravlja, stress resilience, emocionalne inteligencije itd. Kao i novi koncept **grupnog mentorstva** (upravljanje promenama, karijerom).

Mogućnost rada na **među-funkcionalnim i internacionalnim projektima**, prepoznato je kao izuzetna razvojna mogućnost. **1/3 uk. broja** otvorenih pozicija popunjena internim kandidatima. Stopa fluktuacije je YTD 6.4%. za HO i 6,3% za FY. Key Talent Turnover rate YTD 2,15%. 32,4% zap. ima staž preko 10 god (250 zap). Od oktobra 2023. je krenula sa radom fabrika za proizvodnju Proizvoda na bazi bilja (investicija od 77 miliona CHF, sa 230 novih radnih mesta). 22,5% zap. ima staž preko 15 godina (173 zap.). Prema rezultatima iz 2020 sa 86% response rate (78% norma za industriju), engagement rate je bio 90% što je 3% iznad High Performance Norme za industriju. Snage koje su zaposleni prepoznali:

1. Moja kompanija je društveno odgovorna.
2. Ne razmatram ozbiljno da napustim kompaniju(4% iznad norme)
3. Ima dovoljno prilika za napredovanje(3% iznad)
4. Verujem da kompanija nudi dugoročne prilike za razvoj (7% iznad)
5. Duboko verujem u ciljeve i strategiju kompanije (6% iznad)

26.10.2023. kreće novo istraživanje.



U top menadžmentu u RS imamo 83% ženskog pola, dok je učešće žena u menadžerskim pozicijama čak 60%. Biti jedna od **tri rodno najsenzitivnije kompanije** u 2022 (Udruženje poslovnih žena) je potvrdu svega za šta se zalažemo. Nestlé je 5. godinu zaredom uvrštena u **Bloomberg Indeks** rodne ravnopravnosti, a prepoznat je od strane **Fortune i Great Place to Vork®** kao jedno od **25 najboljih radnih** mesta među multinacionalnim kompanijama. Uz to Nestlé RS je prema **Infostud** istraživanju **Vrh poslodavac 2022** u **TOP 20**.

8.

NLB Komercijalna banka

Najvažniji strateški cilj NLB Komercijalne banke je biti prvi izbor svojih zaposlenih.

Radni uslovi i motivacija

Sedište banke je kompletno renoviramo, energetski efikasno, sa puno relax zona za zaposlene. U okviru zgrade zaposlenima je na raspolaganju kafić. Zgrada kompletno koristi obnovljive izvore energije a svi materijali koji su korišćeni u skladu sa svim ESG standardama. Nudimo brojne benefite koji osnažuju privatne živote kroz brigu o zdravlju, porodici, fleksibilnom radnom vremenu, rad od kuće/na daljinu.

Mogućnost stručnog usavršavanja

U 2023. godini 2.430 zaposlenih je prisustvovalo internim i eksternim obukama. Posebne razvojne programe kreirali smo za novozaposlene (onboarding), menadžment, ključne zaposlene, direktore ekspozitura, a dodatnu pažnju smo posvetili razvojnom programu talenata Iskra. ISKRA je naš talent razvojni program koji je za 50 talanata u 3 ključne kategorije (young, leadership i professional) predvideo razvoj od 2 godine, kombinacijom klasičnog usavršavanja i učešća u strateškim projektima i 1 na 1 mentorstvo tokom 2 godine. Kreirana je Akademija internih trenera/treninga, zaposleni mogu sami da se prijave, kreirane su sledeće teme: Design Thinking, Prodajne veštine, Veštine uticaja, Asertivna komunikacija, Rad sa teškim ljudima, CX i EX. Preko 1,000 zaposlenih je iskazalo interesovanje za internim obukama, koje će proći do kraja godine. U 2023 prosečan broj trening dana će prevazići 5,5 dana. U proseku 50% neto zarade menadžera je budžet za njihov razvoj.

Zadovoljstvo i lojalnost zaposlenih

11% kolega je u Banci između 10 i 15 godina, 47% duže od 15 godina, a fluktuacija je 8%. Nastavljamo tradicije doručka sa predsednikom IO, izbora kvartalnih i godišnjih asova, glasanje za naj kolegu svake, odlaska na Sportske igre Grupe. Novozaposlene predstavljamo na internom portalu, kroz kvartalni Newsletter – Sve sto jesmo, delimo aktuelnosti. Svaki zaposleni dobija rođendanski poklon. Svaki novi zaposleni dobija paket dobrodošlice. 110 prvaka dobilo je poklon vaučere, 50 dece zaposlenih išlo na prvi Dečiji letnji kamp. Organizujemo dane deljenja znanja i posete drugim sektorima, nagrade za proaktivnost u unapređenju procesa. Kroz nedeljni puls



check pratimo kako se kolege osećaju na poslu, kroz godišnje merenje pratimo nivo angažovanja čije rezultate koristimo za unapređenja.

Reputacija

U NLBKB žene čine 70% zaposlenih i 50% menadžmenta. Prva smo banka u Srbiji dobitnik Family Friendly Enterprise sertifikata. Saradujemo sa više fakulteta. Godišnji smo partner studentske organizacije ESTIEM i zlatni partner AIESEC-u. Video kampanje za naše prakse **Bank on IT** i **Imam pravu priliku** su imale preko 600.000 pregleda na društvenim mrežama. **Izazovi Budućnost(i)** je naš CSR razvojni program za podršku mladima. Korporativno upravljanje NLB Grupa ima deljene ciljeve, koji se kaskadno spuštaju. Banka ima izraženu autonomiju u radu i donošenju odluka. Podrška Grupe se ogleda u crossfunctional projekatima, mobility programu i godišnjim funkcionalnim sastancima.