

Kam směřovat budoucnost zaměstnaneckých benefitů



PaedDr. Libor Sehnal
manažer lidských zdrojů

Praha 14. 11. 2016

A close-up photograph of a hand spinning a globe. The globe is tilted on its axis and shows a map of the world with blue oceans and green/yellow landmasses. The hand is on the right side, with fingers curled around the globe. The background is a solid light blue.

**AGC, světová jednička,
jedinečná značka**

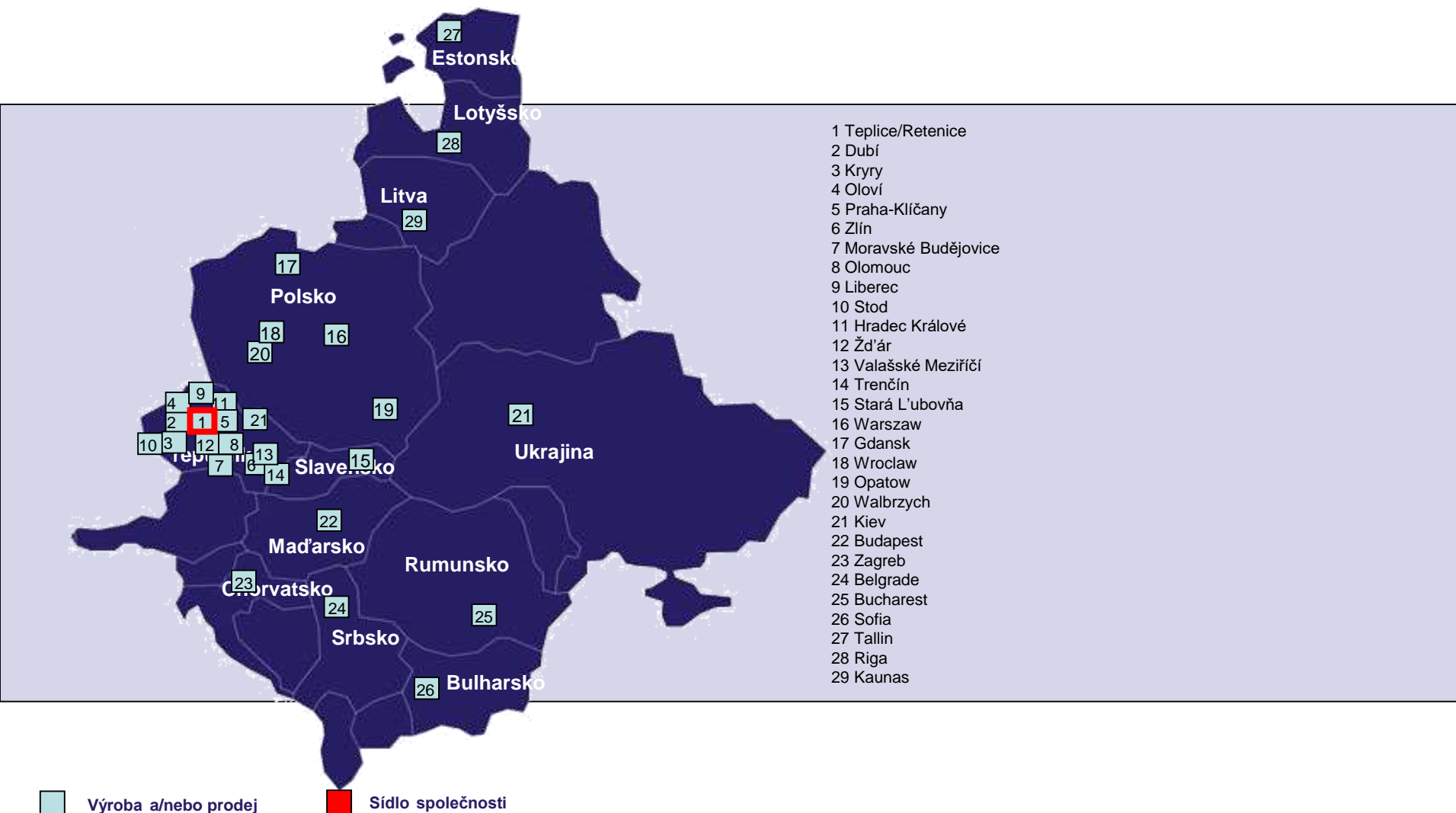
AGC- světová jednička & jedinečná značka

- obrat: 8,8 miliard €
- 47 000 zaměstnanců
- asi 200 společností ve více než 20 zemích
- sídlo společnosti a kotace na burze: Tokyo

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are reflected in each other, creating a complex geometric pattern. The sky is blue with scattered white clouds. A semi-transparent blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the company name in white text.

AGC Flat Glass Europe

AGC Flat Glass Czech



Výrobní program v ČR:



Řetenice ➡ sklo float, pyrolitická pokovení

Barevka ➡ vzorované sklo, Matelux

Kryry ➡ zrcadla

Oloví ➡ protipožární skla

Glavetron ➡ magnetronová pokovení

Stratobel ➡ bezpečnostní sklo vrstvené

AGC Processing Teplice ➡ dvojskla, tvrzená skla,
neprůstřelná skla, strukturální
zasklení



AGC Automotive CZ ➡ automobilová skla

OCENĚNÍ SPOLEČNOSTI

2008, 2010, 2011, 2016: Zaměstnavatel roku ČR

2011: Podnik podporující zdraví zaměstnanců
3. stupně, v letech 2014, 2011, 2008 a 2005

2012: Inovativní společnost roku 2012 České republiky

2012: Zaměstnavatel desetiletí (2003-2012)
2. místo v České republice

2005-2015: 12 x zaměstnavatel roku Ústeckého kraje

2015: Cena za sociální dialog a motivaci v kategorii výrobní podniky, Společensky odpovědná firma Ústeckého kraje

2014: Dosažení nulového počtu pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností

Druhý největší výrobce plochého skla a jeho aplikací ve střední Evropě

Hodnocena mezi sto nejvíce stabilními a prosperujícími firmami v České republice

Jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v regionu



Základní principy personální politiky

„ Lidi až na prvním místě „

- **Věnujeme pozornost všem činnostem, které jsou se zaměstnáváním lidí spojené**
 - od výběru vhodných pracovníků, jejich adaptaci ve společnosti, rozvoji až po celkovou spokojenost se zaměstnáním (možnost kariérního růstu, výše platu atd.) v rámci jednotlivých konceptů personální politiky
- **Pracovní pozice ve středním a vyšším managementu firmy jsou obsazovány prioritně vlastními zaměstnanci**
 - vždy nejdříve interní výběrové řízení.
 - vlastní databáze uchazečů o zaměstnání, pro vyhledávání vhodných kandidátů nevyužíváme služeb personálních poradenských firem ani jiných forem inzerce
- **Absolventi středních a vysokých škol**
 - do pracovního poměru jsou každoročně přijímáni čerství absolventi středních a vysokých škol, kteří se společností přicházeli do kontaktu již v době svého studia.

Co je klíčové ?

► Pověst

- strategie spočívající ve vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace, v úsilí o to, aby se organizace stala atraktivním zaměstnavatelem.
- Dobrou pověst organizace vytvářejí i spravedlnost v odměňování, péče o pracovníky a pracovní prostředí, příležitosti k rozvoji a růstu, vytváření rovnováhy mezi pracovním a mimopracovním životem, kvalita manažerů, klima a mezilidské vztahy v organizaci. To se týká i hodnot organizace, způsobu řízení, stylu vedení a vůbec přístupu k lidem.

► Nabídka

- Je třeba analyzovat, co potenciální uchazeči o zaměstnání potřebují a chtějí a vzít to v úvahu při rozhodování, co by se mělo nabídnout a jak by se to mělo nabídnout. Organizace by měla být ve svém chování čestná, poctivá a realistická a přísně respektovat zákony, zvyklosti a lidská práva.

► Transparentnost, srozumitelnost a férovost

Zaměstnanecké benefity

- Co je jedním z nejdůležitějších aspektů efektivního fungování firem? Spokojení zaměstnanci. Spokojený zaměstnanec dosahuje až 3x větší produktivity práce! Zaměstnanecké benefity představují mimo klasického mzdového systému jednu z několika málo možností, jak motivovat zaměstnance, prohlubovat jejich loajalitu a zároveň mít kontrolu nad mzdovými náklady.
- Zaměstnanecké výhody jsou prakticky všemi společnostmi vnímány jako naprosto samozřejmá součást celkové odměny zaměstnance. Firmy nabízejí benefity především pro jejich daňovou výhodnost (ve srovnání s peněžní odměnou), jako lákadlo pro nové zaměstnance a v neposlední řadě také kvůli konkurenčnímu tlaku, tedy aby nezaostávaly a udržely si své klíčové zaměstnance.
- Významná část zaměstnanců omezuje své výdaje na zbytečné věci (v důsledku finanční zadluženosti, exekucí, vysokých nákladů na vzdělání dětí,.....). V důsledku toho do svého zdraví, sportu, kultury, dovolené finanční prostředky neinvestují. Benefitní systém však čerpání umožňuje pouze v těchto vymezených oblastech a tudíž i tyto zaměstnance motivuje k čerpání a k péči o sebe.
- Zaměstnanci nevnímají benefitní body jako peníze – proto je mnohdy investují do věcí, které by si z normálního platu nekoupili.
- Díky benefitům se zvyšuje kvalita života zaměstnance, ale i jeho dosahovaná produktivita práce – je duševně i fyzicky odpočinutější a zdravější.
- Vzhledem k tomu, že se v průběhu života mění preference člověka, je třeba přistupovat k nabídce benefitů ve společnosti i podle věkové struktury zaměstnanců.

Klasické benefity poskytované zaměstnavatelem

- **Benefity vyplývající z Kolektivní smlouvy – tradiční i netradiční**
 - Prodloužení nároku na dovolenou o jeden týden nad nárok zákonný
 - Sick days
 - Příspěvek zaměstnavatele na penzijní a na kapitálové životní pojištění
 - Příspěvek na stravování
 - Mobilní telefony pro soukromou potřebu
 - Firemní vozidla pro soukromou potřebu
 - Odměny za dlouhodobý pracovní výkon
 - Oceňování dlouholetých zaměstnanců společnosti zlatými, stříbrnými a pamětními medailemi
 - Systém zaměstnaneckých benefitů - Cafeterie
- **Benefity v oblasti podpory zdraví hrazené zaměstnavatelem**
 - monitorování zdraví, mimořádné lékařské prohlídky v nestátních zdravotních zařízeních
 - Nastavení rozsahu preventivních prohlídek pro zaměstnance pracující v riziku (spirometrie, egrometrie, ECHO, EKG, kompletní sono: břicha, včetně ledvin, nadledvin, močového měchýře, rtg.: plíce, srdce, kyčle, pánev, atd.) V případě diagnózy vyžadující další následnou lékařskou léčbu plná úhrada nákladů za péči, včetně operačních zákroků ve špičkových zdravotnických zařízeních
 - program lázeňské péče – ročně realizováno cca 80 lázeňských léčebných pobytů, na základě doporučení závodních lékařů, v délce 14 dnů na každý ozdravný pobyt týdně zaměstnanec absolvuje 21 procedur), rekondiční pobyty jsou plně hrazeny zaměstnavatelem, včetně stravování, ubytování a dopravy
 - speciální preventivní programy pro zaměstnance pracující v rizicích (teplo, chlad, hluk, prach, chemické látky, fyzická zátěž) krátkodobé 2-3 denní pobyty, nebo individuální, ambulantní lázeňská péče.
- **Benefity v oblasti překážek v práci**

System zaměstnaneckých benefitů - Cafeteria

- Do roku 2012 vlastní systém zaměstnaneckých benefitů, který byl provozován zaměstnavatelem
- Funkčnost postavená na lokálních dodavatelích, kteří vystavili před poskytnutím plnění daňový doklad, který zaměstnanec přinesl zaměstnavateli k proplacení. Po provedení úhrady byla zaměstnanci poskytnuta služba.
- Hlavní nevýhody tohoto systému :
 - Dodavatelská síť lokálně omezená
 - Administrativní náročnost – ruční zpracování dat
 - Relativně velká časová prodleva od objednávky k poskytnutí služby

V roce 2012 jsme proto provedli výběrové řízení s cílem optimalizovat poskytování zaměstnaneckých benefitů, start nové Cafeterie od ledna 2013. Hlavní výhody :

- Efektivní řízení rozpočtu a nabídky zaměstnaneckých benefitů dle našich potřeb.
- Snížení administrativní zátěže
- Optimalizaci nabídky benefitů dle platné legislativy
- Celostátní síť dodavatelů
- Usnadnění komunikace nabídky zaměstnaneckých benefitů
- Zajištění bezpečnosti a důvěrnosti dat včetně možnosti práce s nimi v podobě online reportů.
- Respektuje individuální potřeby našich zaměstnanců a dává jim svobodu volby.
- Přináší zaměstnancům absolutní kontrolu nad svým účtem a čerpáním benefitů.
- Umožní objednávat benefity 24 hodin denně, 7 dní v týdnu a odkudkoliv.

CAFETERIA

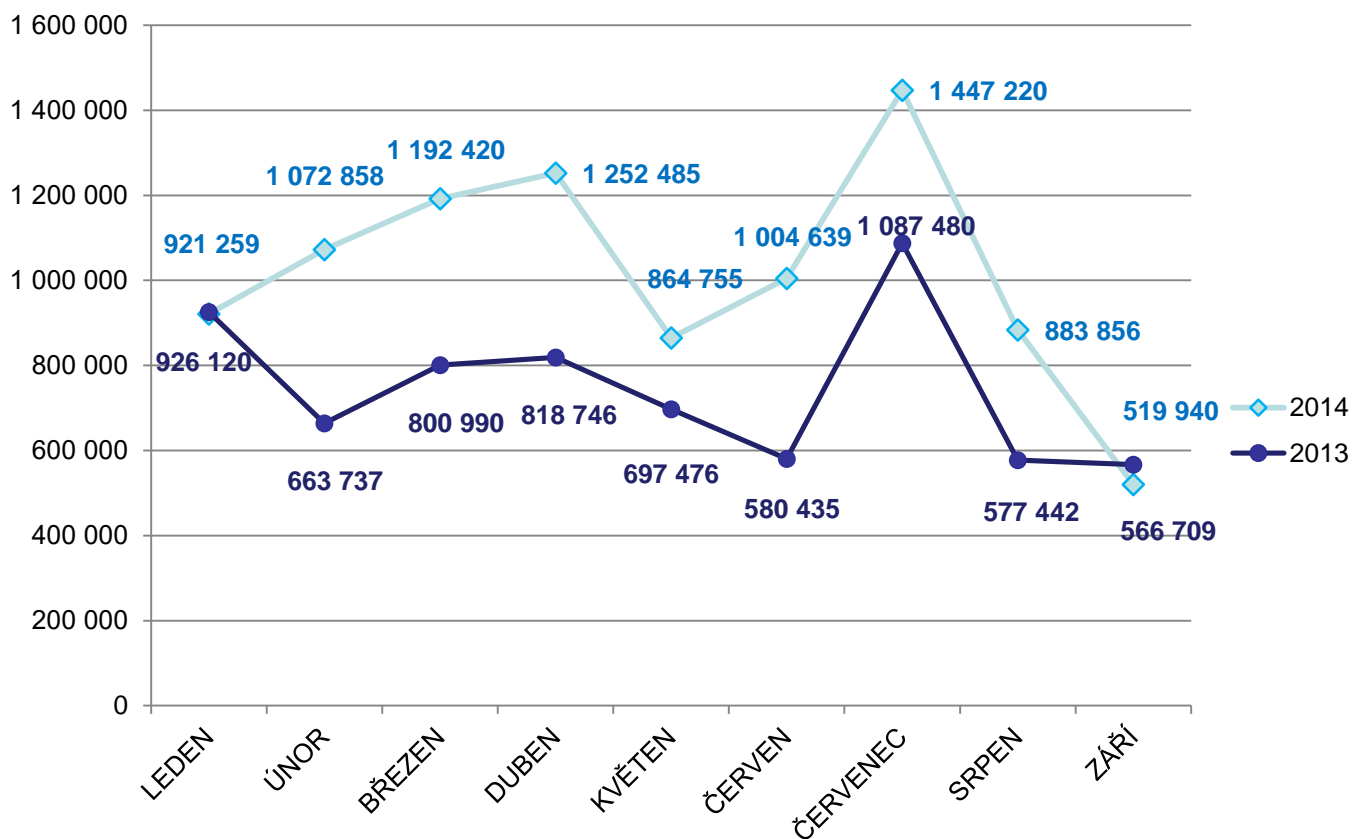
Cafeteria systém je:

- je nástrojem, díky kterému lze jednoduše a efektivně realizovat politiku nepeněžního odměňování zaměstnanců.
- obsahuje nejen širokou nabídku daňově optimalizovaných benefitů v oblasti sportu, kultury, cestování, zdraví nebo vzdělávání, ale i moderní nástroje, usnadňující jejich čerpání, jako je e-pass, poukázka či klasická platební karta.
- Díky svobodě volby i jednoduchému systému úhrady benefitů si naši zaměstnanci mohou vybrat takové benefity, které je skutečně motivují.
- Podle seniority zaměstnanci dostávají dvakrát do roka bodový přiděl, o jehož čerpání si rozhodují sami.
- Celkový počet benefitů, které lidem nabízíme, přesahuje stovku. A samozřejmě to nejsou jen benefity jako penzijní nebo kapitálové připojištění. Zhruba polovina těchto benefitů je orientována na zdraví lidí
- Zaměstnanci mohou čerpat benefity pro sebe a svoje rodinné příslušníky

Benefits zařazené v Cafeterii

- Vzdělávací programy (jazykové kurzy, odborné kurzy, školné atd.)
- Relaxační program (masáže, fitness, sauna/plavání, kultura atd.)
- Rehabilitační program (rekreace, ozdravné pobyty, školy v přírodě, lyžařské kurzy atd.)
- Sportovní program (členství v klubech, vstupenky, pronájem sportovišť,....)
- Zdravotní a preventivní program (stomatolog, optik, zdravotní pomůcky, vitamíny atd.)
- Kulturní program (vstupenky na koncerty, festivaly, divadelní představení,...)
- Rizikový a penzijní program (penzijní připojištění, kapitálové a životní pojištění)
- Ostatní pojištění (pojištění auta/domu/domácnosti/ odpovědnosti u České pojišťovny)
- Firemní zaměstnanecký program (výměna autoskel u AGC ARG - *Automotive Replacement Glass*)
- Příspěvek na dětskou rekreaci dle stávajících Pravidel v Kolektivní smlouvě

Čerpání benefitů



Oblasti budoucího rozvoje benefitních systémů

- Zvýšení limitu čerpání daňově uznatelných položek (např. dovolená)
- Zvýšení limitů na kapitálové životní a penzijní připojištění
- Rozšíření daňově uznatelných benefitů na další položky, o které mají zaměstnanci zájem, jako je možnost nákupu knih, kosmetické služby, potravinové doplňky
- Rozšíření sítě dodavatelů služeb s možností jejich čerpání prostřednictvím platební karty či e-passu.

**DĚKUJI ZA VAŠI
POZORNOST.**

AGC