

Co zrobiliśmy?

GRI
[102-7] [102-8] [401-1] [401-2] [404-1] [404-2]
[404-3] [405-1]

Podnieśliśmy poziom satysfakcji z pracy

Od 3 lat Instytut Gallupa mierzy nam zaangażowanie naszych pracowników. W 2020 r. średni **poziom wskaźnika zaangażowania wyniósł 4,24 – to doskonały wynik w porównaniu z innymi organizacjami na rynku i najwyższy w historii Żabki**. Dla porównania – w roku 2018 osiągnęliśmy wynik na poziomie 3,47, a w 2019 – 4,09.

We wszystkich badanych obszarach związanych z pracą w Żabce, nasi pracownicy ocenili nas lepiej niż w poprzedniej ankiecie. Na pytanie o stopień zadowolenia z pracy w Żabce, w pięciopunktowej skali otrzymaliśmy 4,39 punktu. Pracownicy deklarowali również, że wiedzą, czego oczekuje się od nich w pracy (4,59), mają odpowiednie materiały i wyposażenie (4,65) i mogą codziennie wykonywać to, co robią najlepiej (4,36). Pozytywnie – jako osoba, która troszczy się o podwładnych – ankietowani ocenili również swoich przełożonych (4,33). Wysoko ocenione zostały również możliwości uczenia się i rozwoju (4,32) oraz kultura informacji zwrotnej (4,23) i świadomość liczenia się z opinią pracownika (4,10). Najniższe wskazania otrzymały pytania o bliską przyjaźń z osobą z pracy (3,8) i pochwałę lub wyraz uznania za wykonaną pracę otrzymaną w ciągu siedmiu dni przed datą ankiety (3,93).

Po każdym badaniu zaangażowania organizujemy spotkanie z dyrektorami departamentów, w czasie którego konsultant z Instytutu Gallupa przedstawia wyniki. Dodatkowo, **naszych managerów wyposażamy w materiały, które krok po kroku wyjaśniają, jak pracować z zespołami** nad wynikami ankiety.

Aby na bieżąco badać satysfakcję wśród pracowników i współpracowników oraz planować i budować pozytywne



doświadczenia związane z pracą, od początku pandemii przeprowadzamy także badania pulsowe – pozwalają one mierzyć zaangażowanie pracowników „tu i teraz”. W krótkiej ankiecie zadajemy pytania m.in. dotyczące tego, czy poleciliby Żabkę jako miejsce pracy i jako sieć sklepów swojej rodzinie i znajomym. Na każdą ankietę odpowiada średnio aż ok. 70% zatrudnionych. W ostatnim badaniu, przeprowadzonym w drugiej połowie września 2020 roku, uzyskaliśmy **wynik NPS wynoszący 58 pkt** na 100. To poprawa o 5 punktów względem pierwszego badania z kwietnia, gdy uzyskaliśmy 53 punkty. W 2020 roku przeprowadzono łącznie cztery badania.

W 2020 r. zakończyliśmy realizację badania „**Różni, lecz Równi**”, którego celem było sprawdzenie skuteczności podejmowanych przez naszą firmę działań w obszarze równego traktowania. Badanie przeprowadziła niezależna firma zewnętrzna, gwarantująca właściwy przebieg procesu

i obiektywne rezultaty. W badaniu uczestniczyło prawie 72% pracowników Żabki. W wyniku przeprowadzonych ankiet i wywiadów ustalono, że prawie **90% uczestniczących w badaniu pracowników ma poczucie równego traktowania**. Dbamy także o świadczenia pozapłacowe. Oprócz wynagrodzenia i premii uzależnionej od poziomu realizacji celów, oferujemy naszym pracownikom atrakcyjne benefity:

- pakiety sportowe,
- pakiety medyczne,
- ubezpieczenie grupowe.

Świadczenia te są dostępne dla wszystkich – charakter umowy determinuje jedynie sposób ich finansowania. Do Pracowniczego Programu Emerytalnego można przystąpić po przepracowaniu w naszej firmie trzech lat – jest to jedyne świadczenie uzależnione od stażu pracy.

Zmniejszyliśmy wskaźnik rotacji pracowników

Mimo pandemii, stale się rozwijamy i zwiększamy zatrudnienie. Liczba zatrudnionych zwiększyła się o ponad 320 osób względem poprzedniego roku – oznacza to **wzrost zatrudnienia o niemal 20% rok do roku**. Wpływ na to miało m. in. otwarcie **nowego Centrum Logistycznego pod Wrocławiem** – inwestycja ta pozwoliła na utworzenie 230 nowych miejsc pracy. Ponadto zwiększyliśmy zatrudnienie w centrali oraz w pozostałych centrach logistycznych.

Na wzrost zatrudnienia złożyło się 562 przyjęć oraz 239 odejść z pracy. Rotacja w Żabce pozostaje na stałym i stosunkowo niskim poziomie – poziom fluktuacji, obejmujący odejścia z inicjatywy pracowników wyniósł 6,2% (7,3% w 2019 roku). Wśród pracowników, którzy odeszli, ponad ¾ stanowili mężczyźni – świadczą to o dużej pewności i stabilności zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet.

Udział nowo zatrudnionych pracowników w 2020

27,77%

Udział nowo zatrudnionych pracowników w stosunku do liczby zatrudnionych ogółem



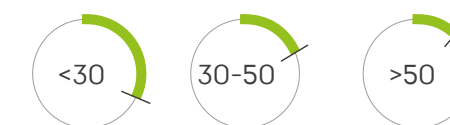
19,28%

Udział nowo zatrudnionych kobiet w stosunku do liczby zatrudnionych kobiet ogółem



32,78%

Udział nowo zatrudnionych mężczyzn w stosunku do liczby zatrudnionych mężczyzn ogółem



Udział nowo zatrudnionych pracowników w poszczególnych grupach wiekowych w stosunku do liczby wszystkich zatrudnionych w danej grupie

Udział pracowników, którzy odeszli w 2020

11,81%

Udział pracowników, którzy odeszli z pracy w stosunku do liczby zatrudnionych ogółem



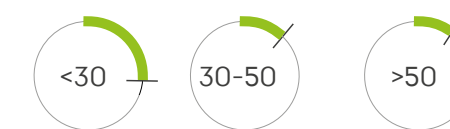
7,31%

Udział kobiet, które odeszły z pracy w stosunku do liczby zatrudnionych kobiet ogółem



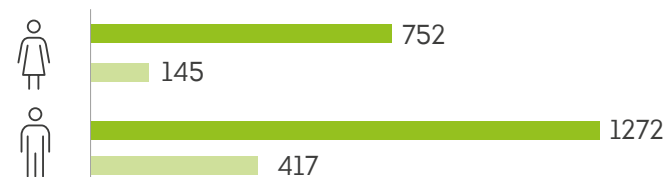
14,47%

Udział mężczyzn, którzy odeszli z pracy w stosunku do liczby zatrudnionych mężczyzn ogółem

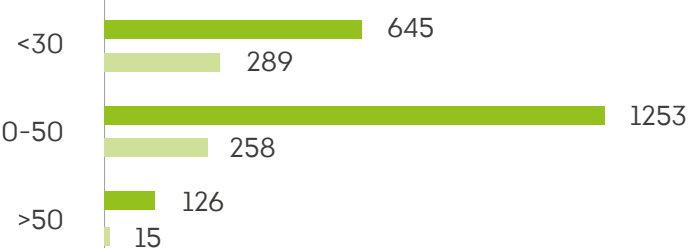


Udział pracowników, którzy odeszli z pracy w poszczególnych grupach wiekowych w stosunku do liczby wszystkich zatrudnionych w danej grupie

PRZYJĘCIA W 2020 (w przeliczeniu na osoby)

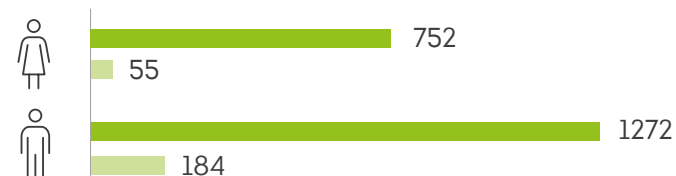


Grupy wiekowe

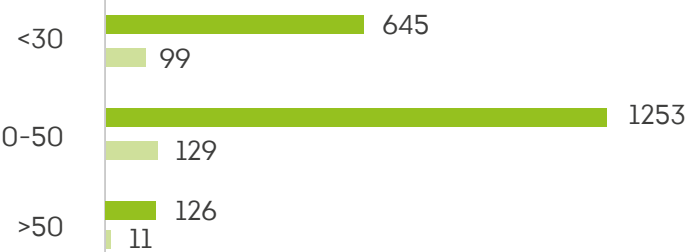


■ Liczba pracowników na koniec 2020 r. ■ Liczba nowo zatrudnionych pracowników

ODEJŚCIA W 2020 (w przeliczeniu na osoby)



Grupy wiekowe



■ Liczba pracowników ■ Liczba pracowników, którzy odeszli

Suma

2024

Liczba pracowników na koniec 2020 roku

562

Liczba nowo zatrudnionych pracowników

239

Liczba pracowników, którzy odeszli

Odpowiedzialna organizacja

Na koniec 2020 r. zatrudnialiśmy 2024 osoby. Większość naszych pracowników to osoby w wieku od 30 do 50 lat. Zatrudniamy także wiele młodych osób - prawie 1/3 pracowników nie ukończyła 30 roku życia.

Pracownicy według kategorii wiekowej i różnorodności na koniec 2020 roku

Pracownicy według kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie
	Kobiety	Mężczyźni	
<30 lat	13%	19%	32%
30-50 lat	23%	38%	61%
>50 lat	2%	5%	7%

Jesteśmy także pracodawcą przyjaznym kobietom. Od 1 stycznia 2021 roku **Żabka jest pierwszą na polskim rynku siecią handlową, która osiągnęła parytet w Zarządzie.** Udział kobiet wśród zatrudnionych utrzymuje się na stałym poziomie, wynoszącym niecałe 40%.

Dbamy o warunki i komfort zatrudnienia. **Niemal 3/4 pracowników Żabki zatrudnionych jest na czas nieokreślony.** Wśród kobiet udział zatrudnionych na czas nieokreślony wynosi ponad 80%, a wśród pracowników centrów logistycznych - ponad 50%. Zatrudniamy niemal wyłącznie na pełny etat.

WYMIAR ETATU



Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w 2020 roku w podziale na wymiar etatu.



ŁĄCZNIE

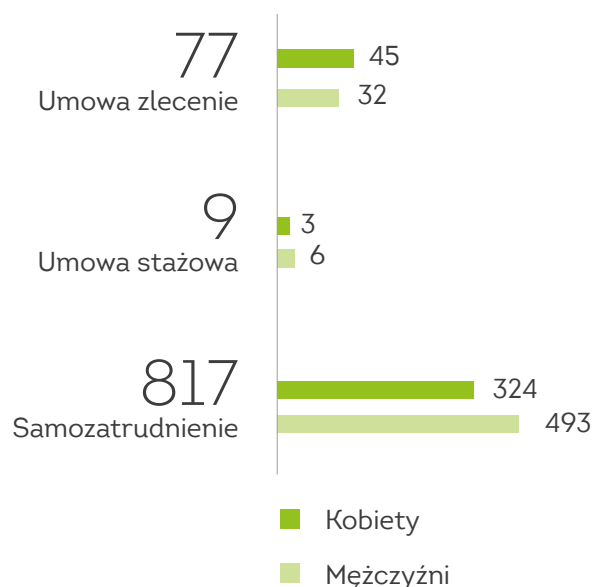
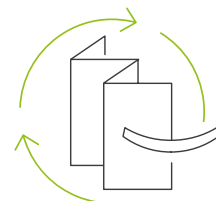
OKRES ZATRUDNIENIA			ŁĄCZNIE
czas określony	136	402	538
czas nieokreślony	616	870	1486

pełny etat	739	1271	2010
niepełny etat	13	1	14
łącznie	752	1272	2024

Ponad 900 osób współpracuje z Żabką w oparciu o inne niż etatowe formy zatrudnienia. W ogromnej większości jest to samozatrudnienie (ponad 90% przypadków), a w przypadku niemal 9% - umowa zlecenie. Udział kobiet wśród współpracowników Żabki jest zbliżony do udziału w ogóle zatrudnienia - wynosi niewiele ponad 40%.

INNE FORMY ZATRUDNIENIA

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w 2020 współpracujących z firmą w oparciu o inne niż umowa o pracę formy zatrudnienia.



Jesteśmy otwarci na pracowników pochodzących z innych krajów. By ułatwić obcokrajowcom wdrożenie i zapewnić równe szanse rozwoju, wprowadziliśmy m.in. komunikację i szkolenia w dwóch wersjach językowych. Pracownicy zza granicy stanowili 1,1% zatrudnionych na koniec ubiegłego roku.



Zapewniliśmy możliwość rozwoju zawodowego

W 2020 roku łączna liczba zrealizowanych przez naszych pracowników godzin szkoleniowych wyniosła 40 tys. Oznacza to, że pracownik Żabki odbył średnio 20 godzin szkoleń - w 2019 r. było to średnio 16 godzin. Wzrost ten wynika przede wszystkim z dużej liczby szkoleń organizowanych on-line, w których może brać udział większa liczba chętnych - szczególnie dużym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia o charakterze prozdrowotnym, tj. webinaria z lekarzami i psychologami. Kobiety na szkoleniach spędziły w sumie prawie 20 tys. godzin - średnio 26 godzin w roku na zatrudnioną. W przypadku mężczyzn te liczby wyniosły odpowiednio 20 tys. godzin łącznie i 16 godzin na każdego zatrudnionego na rok. Wszystkie szkolenia odbyły się w ramach programu Akademia Żabki, dzięki której nasi pracownicy i franczyzobiorcy mogą zdobyć fachową wiedzę, tworzyć relacje, wdrażać się w nowe obowiązki lub uczyć się języków obcych.

W Żabce stosujemy systemy premii rocznych oraz kwartalnych, który ściśle powiązany jest z systemem zarządzania przez cele. **W 2020 roku**, z uwagi na szybko zmieniające się warunki funkcjonowania naszej organizacji w czasie pandemii, dla wszystkich zatrudnionych **rozszerzyliśmy nasz system zarządzania o bardziej elastyczne cele miesięczne i miesięczny system premiowy**. Każdy pracownik ma co miesiąc jasno wytyczone cele, które są ściśle powiązane z celami strategicznymi Żabki dotyczącymi efektywności, sprzedaży impulsowej oraz liczby klientów. Ich realizacja zależy od samego pracownika - jego zaangażowania, postawy, inicjatywy i wpływu na naszą firmę. W 2020 roku odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy wyniósł 100%, a zatem objął on wszystkich pracowników bez względu na płeć. **W Żabce wstuchujemy się w głos pracowników i dokładamy wszelkich starań, by czerpali oni ze swojej pracy jak największą satysfakcję. Zrealizowaliśmy drugą edycję akcji Chwaling Days**, której idea polega na wspólnym przekazywaniu sobie pochwał,

podziękowań i wyrazów wdzięczności za wysiłek, postawę, pomysł. W tym roku złożono 200 publicznych pochwał online i wiele prywatnych. Kilkadziesiąt pochwał w formie papierowej zawisło również na tablicach w naszych biurach i centrach logistycznych. Chwaling Days to również praca nad zaangażowaniem pracowników. Za pomocą Chwaling Days zachęcamy naszych pracowników i przełożonych do wzajemnego chwalenia lub uznania przez cały rok.

Pielęgnowujemy nasze wartości i dbamy o to, by każdy pracownik nie tylko je znał, ale również się z nimi identyfikował. **W 2020 roku proces wdrożenia nowych pracowników podzieliśmy na 4 etapy, które odpowiadają naszym wartościom: Otwartości, Ambicji, Wiarygodności i Odpowiedzialności**. Pierwszy etap wdrożenia to Otwartość na zmianę, nowe osoby, nowe sytuacje. To też najlepszy moment, aby nawiązać z nowym pracownikiem relację, jeszcze przed pierwszym dniem w pracy. Każdy z naszych nowych pracowników otrzymuje tzw. welcome box z listem powitalnym, podstawowymi informacjami o firmie oraz voucherem na zakupy w Żabce.

Pierwszy dzień przebiega pod hasłem „Ambicja” - pokazujemy nowemu pracownikowi w jaki sposób podchodzimy do prowadzenia biznesu i bycia liderem w branży. Kolejną część wdrożenia opiera się na Wiarygodności - to czas spotkań, rozmów i szkoleń przybliżających nasze wartości oraz podejmowane działania. To również moment, kiedy nasi dyrektorzy i managerowie dzielą się swoimi historiami i ścieżkami kariery w Żabce. Ostatni etap to Odpowiedzialność - każdy z naszych pracowników jest ambasadorem Żabki oraz naszych wartości i w swojej codziennej pracy zawsze powinien pamiętać o wartościach, które są dla nas drogowskazem.

Zależy nam także, by osoby zatrudniane na stanowiskach kierowniczych nie tylko poznały nasze wartości i kulturę organizacyjną, ale też by stanowiły przykład dla innych. W tym celu prowadzimy program wdrożeniowy ABC managera oraz program Wartość Wartości - przewodnik jak porozmawiać ze swoim zespołem o wartościach Grupy Żabka.

Zwiększyliśmy liczbę kobiet na kluczowych stanowiskach

Kobiety w naszej organizacji zajmują bardzo różne, odpowiedzialne stanowiska w takich obszarach jak logistyka, prawo, marketing, finanse, adaptacja czy analityka cenowa. W styczniu 2021 roku Marta Wrochna-Lastowska, dyrektorka finansowa naszej firmy, została powołana do zarządu i objęła funkcję Członkini Zarządu ds. Finansowych. Dołączyła do zasiadających w zarządzie Anny Grabowskiej, Wiceprezeski Zarządu ds. Strategii Konsumenckich oraz Jolanty Bańczerowskiej, Członkini Zarządu ds. Personalnych. Tym samym w zarządzie Żabki jest taka sama reprezentacja kobiet i mężczyzn, co stawia naszą firmę wśród niewielu przedsiębiorstw na polskim rynku posiadających paritet. Liczba kobiet także na stanowiskach dyrektorskich rośnie - w 2020 roku w Żabce mieliśmy 3 regionalne dyrektorki sprzedaży.

Wśród pracowników biurowych Grupy, to właśnie kobiety przeważają na stanowiskach specjalistycznych. Obecnie aż 62% spośród ponad 5000 franczyzobiorców sieci to kobiety.

Pracownicy według kategorii zatrudnienia

Pracownicy według struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie
	Kobiety	Mężczyźni	
Stanowiska operacyjne	1,6%	22,6%	24,2%
Specjaliści	9,0%	14,1%	23,1%
Samodzielni specjaliści	20,0%	16,0%	36,0%
Kadra menedżerska / eksperci	5,0%	8,5%	13,5%
Wyższa kadra menedżerska	0,5%	2,0%	2,5%
Najwyższa kadra menedżerska	0,2%	0,5%	0,7%