

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W MIEJSCU PRACY

Odpowiedzialność przejawia się przede wszystkim w tworzeniu dobrego środowiska pracy wspierającego rozwój zawodowy pracowników oraz ich satysfakcję i zaangażowanie. Służy promowaniu otwartości, szacunku dla różnorodności oraz gotowości do mobilności zawodowej. Dbałość o doskonalenie wiedzy i rozwój kompetencji pracowników jest warunkiem sukcesu zarówno Banku, jak i zatrudnionych w nim pracowników.

MIEJSCE PRACY

Chcemy osiągnąć wysoką pozycję wśród najbardziej pożądaných pracodawców w sektorze finansowym w Polsce. Dlatego z jednakową odpowiedzialnością podchodzimy zarówno do relacji z Klientami Banku, jak i pracownikami. Zdajemy sobie sprawę, że jakość tych relacji zależy od zaangażowania i satysfakcji naszych pracowników, dlatego podejmujemy działania w tym kierunku.

Strategia personalna Banku

Odpowiedzialne zarządzanie firmą i przede wszystkim jej pracownikami, w tym dbałość o środowisko pracy jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu biznesowego. Dlatego też postępujemy zgodnie z zasadami i standardami obowiązującymi w naszym Banku, w poszanowaniu równości i różnorodności oraz stosujemy najlepsze praktyki rynkowe. Naszą ambicją jest kreowanie przyjaznego, efektywnego i pożądanego miejsca pracy, w którym pracownicy mają możliwość rozwoju i czerpania satysfakcji z realizowanych zadań i projektów.

Magdalena Legęć

dyrektor wykonawczy Obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi

GRI: 103-1 103-2 103-3

Wyróżnia nas także:

Przynależność do międzynarodowej Grupy BNP Paribas

Możliwość korzystania z wiedzy i doświadczeń ekspertów bankowych, szansa rozwoju w skali międzynarodowej.

Siła lokalna

Silne korzenie i współpraca z lokalnymi społecznościami, ekspertyza w lokalnych obszarach (np. Agro).

Otwarta, nastawiona na współpracę i udzielanie informacji zwrotnej kultura organizacyjna

Nastawienie na budowanie relacji, dbałość o dobry klimat w pracy i wzajemne wsparcie w organizacji.

Partnerskie relacje z przełożonymi

Otwartość w relacjach nie tylko na poziomie współpracowników, ale także w relacjach z przełożonymi, dbałość o szczerzy feedback.

Odpowiedzialność

Wpisana w kulturę banku odpowiedzialność społeczna odnosząca się zarówno do relacji z pracownikami, jak i społecznościami lokalnymi, wartości organizacji jako wyznaczniki kierunków działania.

Nastawienie na rozwój na polskim rynku

Stabilny inwestor, nastawiony na długoterminową obecność i poprawianie pozycji na polskim rynku.

Skala działania organizacji

Bank z pierwszej dziesiątki największych banków w Polsce, o dużych ambicjach rozwoju.

Strategia biznesowa

Uwzględniająca rozwój w kierunku silnego Banku uniwersalnego i zintegrowanego, oferująca bogate portfolio Klientów, szeroki zakres usług.



GRI: FS7

JAK UDAJE NAM SIĘ OSIĄGNAĆ ZAŁOŻONE CELE?

Dzięki 7 fundamentom kultury organizacyjnej, które stanowią o naszej tożsamości.

Współpraca

Razem działamy, by zrealizować cel.

Wspieranie zmian

Wychodzimy naprzeciw zmianom, dzięki którym możliwy jest rozwój i postęp.

Inspiracja

Nasza postawa inspirowa innych.

Zaufanie

Wiemy, że jeśli powierzamy komuś odpowiedzialne zadanie, pozwalamy mu „rozwinąć skrzydła”.

Odwaga

Jesteśmy zawsze otwarci na konstruktywne uwagi innych i odważnie zgłaszamy swoje inicjatywy.

Przedsiębiorczość

Staramy się rozwijać i wypracowywać nowe rozwiązania.

Wizja

Stawiamy sobie ambitne i dalekosiężne cele.

Poszukujemy i zatrudniamy pracowników zgodnie z obowiązującym prawem i najlepszymi praktykami rynkowymi. Chcemy docierać do jak najszerszego grona utalentowanych kandydatów, dlatego jesteśmy obecni tam, gdzie oni: na targach pracy, na uczelniach, w mediach społecznościowych. Osobom nieposiadającym doświadczenia zawodowego oferujemy możliwość odbycia praktyk i staży. Staramy się przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, w tym także przejawów dyskryminacji w procesie rekrutacji nowych pracowników. W zakresie obsady stanowisk menedżerskich bardzo ważną rolę odgrywa rekrutacja wewnętrzna.

Dane charakteryzujące zatrudnienie

GRI: 102-8

Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów

Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Grupa Kapitałowa Banku	5 481	2 153	7 634
Bank ogółem, w tym:	5 280	2 106	7 386
Centrala	2 134	1 270	3 404
Oddziały	3 146	836	3 982

71% kobiet zatrudnionych w wymiarze pełnych etatów

29% mężczyzn zatrudnionych w wymiarze pełnych etatów

Rotacja w Banku BGŻ BNP Paribas [Wyjaśnienie przypisu](#) ¹

Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Centrala	19%	24%	21%
Oddziały	24%	26%	25%

¹ Wskaźnik liczony wobec pełnych wymiarów etatu: wymiar etatu pracowników, którzy odeszli w 2017 roku, do zatrudnienia na dzień 31.12.2016 r.

GRI: 401-3

Urlopy rodzicielskie; powrót do pracy oraz wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim

w odniesieniu do płci

Urlopy rodzicielskie; powrót do pracy oraz wskaźnik retencji po urlopie rodzicielskim
w odniesieniu do płci

	Kobiety	Mężczyźni
Liczba pracowników upoważnionych do urlopu rodzicielskiego	603	5
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	536	5
w tym liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze	536	0
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim	490	3

Polityka wynagradzania

W naszej organizacji realizowana jest zrównoważona i podlegająca kontroli polityka wynagradzania zgodna ze strategią Banku, akceptowanym poziomem ryzyka, standardami i naszymi kluczowymi wartościami. Nasza polityka wynagradzania odzwierciedla zorientowanie na Klienta, a jednocześnie uwzględnia długoterminowe dobro Banku i społecznie akceptowane praktyki w obszarze wynagradzania. Jest zgodna z odpowiednimi przepisami ustawowymi oraz wykonawczymi.

Radę Nadzorczą w pełnieniu obowiązków nadzorczych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi wspiera Komitet ds. Zasobów Ludzkich i Wynagrodzeń. Komitet sprawuje nadzór nad kluczowymi procesami, a także opracowuje opinie i rekomendacje dla Rady Nadzorczej dotyczące m.in. warunków zatrudnienia członków Zarządu Banku, w tym wysokości ustalonego i przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

W Banku obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP) określający m.in. zasady wynagradzania pracowników. Zasady funkcjonowania systemów premiowania określone są w regulaminach premiowania pracowników.

Regulaminy premiowania przyjęte w Banku

- System premiowania pracowników sieci sprzedaży detalicznej i biznesowej w obszarze Bankowości Detalicznej i Biznesowej;
- System premiowania pracowników sprzedaży Bankowości Prywatnej;
- System premiowania za realizację celów pracowników Pionu Sprzedaży Consumer Finance;
- System premiowania za realizację celów pracowników Obszaru Bankowości Korporacyjnej;
- System premiowania pracowników Departamentu Decyzji Kredytowych w Pionie Klientów Biznesowych;
- System premiowania pracowników sieci sprzedaży MSP w Obszarze MSP i Agro;
- System premiowania za realizację celów pracowników Pionu Operacji Personal Finance;
- Regulamin Premiowania Roczno Pracowników Wsparcia Banku BGŻ BNP Paribas.



Systemy motywacyjne (premiowe) stosowane w Banku mają na celu wspieranie strategii poprzez nagradzanie pracowników za realizację wyznaczonych im celów.

Są oparte na formule Zarządzania przez Cele. Oznacza to, że indywidualna premia pracownika jest powiązana z poziomem realizacji jego celów – zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Połączenie celów indywidualnych i zespołowych obrazuje pracownikowi oczekiwane od niego wyniki, przy uwzględnieniu profilu ryzyka Banku oraz dbałości o działania zgodne z interesem Klienta.

Przyjęliśmy również Politykę wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku BGŻ BNP Paribas opracowaną zgodnie z zaleceniami uchwały Komisji Nadzoru Finansowego nr 258/2011 oraz wymogami dyrektywy CRD IV.

Cele wdrożenia polityki

- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Banku,
- określenie podstawowych zasad, zgodnie z którymi przypisywane i wypłacane jest wynagrodzenie pracowników zidentyfikowanych jako osoby mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
- zachęcanie osób zidentyfikowanych jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku do osiągania wyznaczonych im celów poprzez stosowanie odpowiednich kategorii wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za wyniki pracy,
- przeciwdziałanie podejmowaniu nadmiernego i nieadekwatnego ryzyka przez osoby zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
- stworzenie ram prawnych dla dokumentacji określającej szczegółowe mechanizmy przypisywania, nabywania prawa do wynagrodzenia i jego wypłaty.

STOSUNEK WYNAGRODZENIA NA NIŻSZYM SZCZEBLU DO PŁACY MINIMALNEJ W POLSCE W ROKU 2017

1,7 kobiety

1,8 mężczyźni

Benefity

Wszyscy pracownicy Banku mają dostęp do świadczeń dodatkowych. Naszym pracownikom zapewniamy ponadto nagrody urlopowe (dodatkowy dzień urlopu wypoczynkowego) oraz dodatkowe dni urlopu okolicznościowego (dla pracowników, którzy świętują ważną uroczystość rodzinną, np. na własny ślub, otrzymują o jeden dzień więcej urlopu niż wynika to z Kodeksu Pracy). W trosce o poziom satysfakcji z pracy zatrudnionych Bank przygotował system benefitów. W skład systemu wchodzi opieka medyczna w Lux Med, Ubezpieczenie z tytułu następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW), Program dobrowolnego Grupowego Ubezpieczenia na Życie oraz karta Multisport zapewniająca nielimitowany dostęp do ok. 4 tys. obiektów sportowo-rekreacyjnych w Polsce. Dodatkowo, pracownicy mogą korzystać z bogatej oferty świadczeń oferowanych w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

GRI: 401-2

Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom

- **Dodatkowy dzień wolny** od pracy dla pracowników, którzy na dzień 1 stycznia danego roku nie będą posiadali urlopu zaległego z lat ubiegłych
- Dodatkowy 1 dzień urlopu okolicznościowego (ponad wymiar obowiązujący w Kodeksie pracy)
- **Do 2 dodatkowych dni wolnych w razie świadczenia pomocy wolontariackiej**

BENEFITY W LICZBACH

799

liczba osób, które minimum raz skorzystały z urlopu okolicznościowego

957

łącznie liczba dni wykorzystanego urlopu okolicznościowego

3 374 liczba pracowników korzystających z karty Multisport

5 906 liczba osób objętych prywatną opieką medyczną

14 125 świadczenia udzielone w 2017 roku z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i zdrowia jest dla nas niezmiernie ważne. Z tego powodu nie tylko dbamy, by proces zarządzania BHP w Banku przebiegał zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w tym zakresie, ale również przygotowaliśmy i wdrożyliśmy dodatkowe regulacje wewnętrzne.



GRI: 403-1

Nadzór nad obszarem BHP sprawuje Komisja BHP reprezentująca 100% pracowników. Jej przewodniczący raportuje do Członka Zarządu odpowiedzialnego za Obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Istotnym ogniwem łańcucha bezpieczeństwa są także Społeczni Inspektorzy Pracy, wyznaczeni w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez Organizacje Związkowe.

GRI: 403-2

Nieobecności i wskaźnik absencji pracowników Banku w 2017 roku

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Liczba dni nieobecności	150827	21925	172752
Liczba pracowników na absencjach	3752	1215	4967

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wyjaśnienie przypisu ²	0,113	0,041	0,093

² Liczony jako całkowita liczba dni nieobecności w pracy wynikających ze zwolnień lekarskich lub wypadków w pracy w stosunku do liczby dni zaplanowanych do przepracowania przez wszystkich pracowników w 2017 roku. Do wyliczenia wskaźnika przyjęto założenie, że w 2017 roku było 250 dni roboczych, a średnie zatrudnienie wyniosło 7460 osób, w tym 5324 kobiety.

W 2017 roku w naszym Banku wypadkom przy pracy uległo 32 pracowników, w tym 22 kobiety i 10 mężczyzn. Wszystkie incydenty były wypadkami indywidualnymi – w większości upadkami lub wypadkami komunikacyjnymi. Z ogólnej liczby wszystkich wypadków 23 wypadki spowodowały czasową niezdolność pracownika do pracy.

W ramach ewaluacji procesu zarządzania BHP rokrocznie opracowywane są analizy stanu BHP w Banku. Pracownicy odbywają obowiązkowe szkolenia wstępne oraz okresowe z dziedziny BHP, na których omawiane są m.in.: wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy, organizacji warunków pracy, zarządzania BHP, analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz profilaktyki, bezpieczeństwa zachowań i zasady postępowania w razie wypadku lub w sytuacjach zagrożeń (np. pożar, awaria). Szkolenia przybliżają naszym pracownikom zasady udzielania pierwszej pomocy oraz problemy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego.

Dbamy o komfort naszej kadry. Wszyscy pracownicy, którzy tego potrzebują, mogą liczyć na refundację okularów, a osoby ze schorzeniami typu RSI – na ergonomiczne wyposażenie stanowisk pracy poprzez zakup sprzętu umożliwiającego dalszą pracę (krzesła ortopedyczne, pionowe myszy komputerowe, poduszki sensomotoryczne).

KULTURA ORGANIZACYJNA

Regularnie podejmujemy działania mające wzmocnić kulturę organizacyjną w naszej organizacji. W 2017 roku do takich inicjatyw należały m.in.:

- Warsztat Leadership Impact (Lider z wizją) polegający na pracy nad rozwojem kompetencji przywódczych, klimatem organizacyjnym oraz zmianą kultury organizacyjnej.
- Misja Księżyc – warsztaty rozwojowe z wykorzystaniem wirtualnej rzeczywistości mające na celu wzmocnienie kultury organizacyjnej.
- Grywalizacja w sieci Bankowości Detalicznej i Biznesowej – wyzwania z nagrodami wzmocniające kulturę organizacyjną.

GRI: FS6 FS8

Satysfakcja pracowników oraz ich poziom zadowolenia z miejsca pracy są kluczowym elementem efektywności naszej organizacji. Dbamy o naszych pracowników, m.in. inwestując w rozwój ich karier oraz tworząc przyjazne miejsce pracy, czyli takie, w którym cenione są

szacunek, tolerancja i zaufanie. Regularnie sprawdzamy również poziom zadowolenia naszych pracowników poprzez badanie opinii.

Zobacz też: [7 fundamentów kultury organizacyjnej](#)

Global People Survey (GPS)

Global People Survey (GPS) jest badaniem opinii pracowników przeprowadzonym co roku, w maju, w całej Grupie BNP Paribas. Badanie pozwala poznać opinie pracowników w najbardziej kluczowych sprawach związanych z ich życiem zawodowym; zmierzyć ich poziom zadowolenia, motywacji i zaangażowania oraz inne aspekty związane z życiem zawodowym i dobrym samopoczuciem w miejscu pracy. Wyniki GPS pomagają identyfikować priorytety związane ze zmianą – wpływają na strategię Grupy.



88%

zatrudnionych wzięło udział w **badaniu ankietowym** przeprowadzonym w 2017 roku

Odpowiadali oni online na pytania pogrupowane w 16 kategoriach (oraz 4 Zasadach Zarządzania). Pracownicy Banku najwyżej ocenili kategorie: bezpośredni przełożony (78% odpowiedzi pozytywnych), moja praca (78%), komunikacja (74%) oraz różnorodność (75%). Najmniej pozytywnych odpowiedzi uzyskały: polityka wynagradzania (29% odpowiedzi pozytywnych), zarządzanie i tempo wprowadzanych zmian (37%), kariera (47%) oraz innowacyjność (49%). Kategoriami, które kolejny rok z rzędu zajęły najwyższe miejsce w badaniu GPS, to: bezpośredni przełożony i moja praca. W ramach 4 Zasad Zarządzania Grupy BNP Paribas (Management Principles) pracownicy Banku najwyżej ocenili: Risk-Aware Entrepreneurship (79% odpowiedzi pozytywnych) oraz People Care (75% odpowiedzi pozytywnych). W wyniku badania wdrażane są działania podejmowanych na poziomie zespołów, Banku oraz Grupy BNP Paribas. Praktyka GPS będzie kontynuowana.

Badanie opinii pracowników przeprowadzamy regularnie, co roku, ponieważ jego wyniki są dla nas niezmiernie ważne. Powalają identyfikować priorytety dla wprowadzania zmian, mierzyć wpływ podejmowanych działań, czerpać wiedzę potrzebną do formułowania strategii i inicjatyw we wszystkich jednostkach Banku i Grupy BNP Paribas. Dzięki wynikom GPS możemy modyfikować nasze działania tak, by odpowiadały potrzebom i – w rezultacie – pozwalały budować przyjazne i inspirujące środowisko pracy.

Ewelina Kopka

specjalista ds. Zarządzania Zmianą w Banku BGŻ BNP Paribas

Zarządzanie relacjami pracowniczymi

Polityka zarządzania relacjami pracowniczymi naszego Banku respektuje przepisy prawa, wartości Grupy BNP Paribas, a także ogólnie przyjęte zasady współzycia społecznego. Wszystkich naszych pracowników obowiązuje Kodeks Postępowania Grupy BNP Paribas oraz wewnętrzne regulacje Banku: Regulamin pracy, Polityka zarządzania różnorodnością w Banku BGŻ BNP Paribas i Kodeks Postępowania. Za obszar relacji pracowniczych w Banku odpowiada Departament Relacji Pracowniczych, Zgodności i Ryzyka HR.

W naszych działaniach kładziemy nacisk na sprawiedliwość, uczciwość oraz szacunek wobec ludzi. Przestrzegamy przepisów prawa oraz standardów zawodowych. Dążymy do tego, by wszyscy nasi pracownicy mieli równe szanse i możliwości. Nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji. Nie tolerujemy jakichkolwiek przejawów mobbingu oraz przemocy psychicznej w miejscu pracy. W 2017 roku nie stwierdziliśmy naruszeń w tym zakresie.

GRI: 406-1

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

Nie tolerujemy żadnych przypadków mobbingu w naszej organizacji.

Wdrożona w Banku Polityka antymobbingowa ustala zasady przeciwdziałania mobbingowi oraz umożliwia pracodawcy podejmowanie działań skierowanych na zapobieganie temu zjawisku, a **w razie zaistnienia problemu – na natychmiastową reakcję**. Rozpatrywaniem skarg pracowników w tym obszarze zajmuje się powołana w tym celu Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi.

INSTRUKCJA DOTYCZĄCA SKARG I WNIOSKÓW PRACOWNICZYCH

W celu zarządzania tematem skarg w sposób odpowiedzialny i transparentny wdrożyliśmy Instrukcję dotyczącą trybu postępowania w sprawie skarg i wniosków w sprawach pracowniczych. Dokument określa zasady przyjmowania oraz rozpatrywania skarg i wniosków w sprawach pracowniczych składanych przez pracowników, byłych pracowników lub działające w Banku organizacje reprezentujące pracowników. Wszystkie wniesione skargi i wnioski pracownicze rozpatrywane są przez Departament Relacji Pracowniczych, Zgodności i Ryzyka HR z należytą starannością, wnikliwie i terminowo. Proces rozpatrywania skarg i wniosków pracowniczych obejmuje przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego i udzielenie odpowiedzi. Dodatkowo, nadzór nad procesem rozpatrywania skarg i wniosków pracowników pełni wiceprezes Zarządu Banku nadzorujący Obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Po każdym kwartale kalendarzowym otrzymuje on do wglądu rejestr skarg i wniosków w sprawach pracowniczych.



99,8%

pracowników objętych jest Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, który obowiązuje w Banku

GRI: 102-41 402-1

Wprowadzenie istotnych zmian operacyjnych w naszym Banku poprzedzają zawsze zmiany w przepisach wewnętrznych zgodnie z naszą Metodą legislacji wewnętrznej. Pracownicy otrzymują informacje o zmianach lub nowych przepisach poprzez wiadomości e-mail oraz wiadomości w intranecie. W sytuacjach, gdy planowane zmiany dotyczą zagadnień wymagających konsultacji z Radą Pracowników lub uzgodnień ze związkami zawodowymi, informacje o planowanych zmianach są przekazywane stronie społecznej w terminie umożliwiającym przeprowadzenie konsultacji lub negocjacji.

RÓŻNORODNOŚĆ

Promowanie otwartości i szacunku dla różnorodności jest jedną z kluczowych wartości Banku BGŻ BNP Paribas, wpisaną w Strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Różnorodność odnosi się do wielu obszarów działalności; dotyczy pracowników, akcjonariuszy, Klientów oraz działalności wynikających z uwarunkowań lokalnych, w tym różnorodności kultur.

GRI: 103-1 103-2 103-3

Zarządzanie obszarem różnorodności

Zarządzanie obszarem różnorodności w Banku jest uregulowane w Polityce Różnorodności oraz Zasadach Zarządzania Różnorodnością. Za realizację celów wynikających z wytycznych w zakresie zarządzania różnorodnością odpowiada Diversity Officer. Polityka zarządzania różnorodnością w Banku BGŻ BNP Paribas jasno formułuje niedopuszczalność jakiegokolwiek – bezpośredniej lub pośredniej – dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.



Jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności – międzynarodowej inicjatywy wspieranej przez Komisję Europejską dotyczącej zakazu dyskryminacji w miejscu pracy, a także działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyrażenia gotowości Banku do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Jako jednostka wchodząca w skład Grupy BNP Paribas przestrzegamy również zobowiązań promowania różnorodności oraz tworzenia wspólnej kultury w miejscu pracy wynikających z ILO Global Business & Disability Network Charter, którego sygnatariuszem jest Grupa BNP Paribas.

Projekty promujące różnorodność

Dodatkowo, prowadzimy konkretne działania mające na celu promowanie różnorodności oraz budowanie świadomości zatrudnionych pracowników.

Różnorodność jest promowana w Banku w ramach różnych projektów:

Women in business

Program Grupy BNP Paribas.

Diversity & Inclusion Week – Job Shadowing

Projekt skierowany do linii biznesowej dużych przedsiębiorstw, mający na celu promowanie otwartości, włączania różnych środowisk edukacyjnych i zawodowych ścieżek kariery. Program jest realizowany przez umożliwienie pracownikom odbycia 1-dniowego stażu na innym stanowisku, co stwarza okazję nie tylko do poznania innych ról i działów, ale również do uzyskania informacji zwrotnej na temat swoich umiejętności.

Dni Mobilności Zawodowej

Szereg inicjatyw odbywających się w okresie 2 tygodni, których celem jest zaprezentowanie możliwości, jakie stwarza Bank, w zakresie rozwoju zawodowego poprzez zachęcanie do myślenia o karierze zawodowej nie tylko w zespole, gdzie pracuje się na co dzień, ale również w szerszym kontekście – wykraczającym poza zespół, departament, linię biznesową, a nawet kraj.

Standardy obsługi osób z niepełnosprawnościami

Warsztaty, szkolenia i skrypty dla pracowników dotyczące dobrych praktyk postępowania oraz zasad savoir-vivre'u wobec Klientów z niepełnosprawnościami.

Udział członków Zarządu Banku w międzysektorowych inicjatywach

Tj. SheXO oraz programie mentoringowym dla kobiet w obszarze IT prowadzonym przez Fundację Vital Voices.

Aspekty różnorodności elementem DNI CSR

Cykliczne, kilkudniowe wydarzenie dla pracowników. Jednym z modułów wydarzenia jest różnorodność w miejscu pracy.

Promowanie różnorodności jest bardzo ważne. W środowiskach opartych o poszanowanie różnorodności, maleje ryzyko dyskryminacji. Obserwowana jest też wzmocniona kreatywność oraz efektywność we współpracy, co przekłada się na lepsze wyniki.

Mariola Kalisz

dyrektor Zarządzająca Pionu Zarządzania Rozwojem, Karierą i Zmianą w Banku BGŻ BNP Paribas

Struktura zatrudnienia

Regularnie mierzymy efektywność naszych działań dotyczących promowania różnorodności. W ramach corocznego badania pracowników ocenie poddawane są następujące parametry: szacunek dla różnic między ludźmi, akceptacja dla różnic w kontekście wieku, płci, etniczności, narodowości oraz niepełnosprawności, promowanie różnorodności. W 2017 roku wszystkie ww. wskaźniki wzrosły o 6 lub więcej procent w skali roku. Plan na 2018 rok zakłada wyposażenie wszystkich placówek Banku w lupy oraz tabliczki ułatwiające składanie podpisów osobom niedowidzącym. Planowane jest również wprowadzenie Dnia Różnorodności do kalendarza stałych wydarzeń wewnętrznych Banku.

GRI: 405-1

Struktura zatrudnienia w podziale na wiek i płeć [Wyjaśnienie przypisu](#)¹

Struktura zatrudnienia w podziale na wiek i płeć

	Kobiety	Mężczyźni	łącznie
Bank ogółem, w tym:	5 280	2 106	7 386
<30>	849	344	1 193
30-50	3 938	1 579	5 517
>50	493	183	676
Suma	5 280	2 106	7 386
Oddziały	3 146	836	3 982
Centrala	2 134	1 270	3 404

¹ Zatrudnienie w wymiarze pełnych etatów na dzień 31.12.2017 r.

Struktura zatrudnienia w Banku w podziale na kategorie zatrudnienia i płeć [Wyjaśnienie przypisu](#)²

Struktura zatrudnienia w podziale na wiek i płeć

	Procentowy udział kobiet w danej kategorii struktury zatrudnienia	Procentowy udział mężczyzn w danej kategorii struktury zatrudnienia	100%
Dyrektorzy Wyjaśnienie przypisu ³	38%	62%	283
Menedżerowie średniego szczebla Wyjaśnienie przypisu ⁴	67%	33%	765
Pozostali	74%	26%	6 338
Łącznie	71%	29%	7 386
Centrala	63%	37%	3 404
Oddziały	79%	21%	3 982

² Stan na dzień 31.12.2017 r.

³ Dyrektorzy: Zarząd, dyrektorzy zarządzający, departamentów i biur, centrów bankowości korporacyjnej/prywatnej, dyrektorzy makroregionów/regionów w sieci.

⁴ Kierownicy zespołów w Centrali, kierownicy rejonów, dyrektorzy oddziałów w sieci.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

Stałe podnoszenie poziomu kwalifikacji pracowników ma kluczowe znaczenie dla rozwoju organizacji. Dopasowane do indywidualnych potrzeb szkolenia są także ważnym czynnikiem wzmacniającym satysfakcję i zaangażowanie. Dlatego dajemy naszym pracownikom szereg możliwości wszechstronnego rozwoju – od awansów pionowych, poprzez szansę rozwoju w innym obszarze oraz wolontariat, po szeroki wachlarz szkoleń.

GRI: FS8 103-1 103-2 103-3

Szkolenia

Nasi pracownicy mają możliwość udziału w szkoleniach: wewnętrznych, zewnętrznych, e-learningowych, indywidualnych (jako odpowiedź na potrzeby pracowników), grupowych, edukacji na uczelniach wyższych oraz w szkołach językowych. W Banku realizowane są również projekty coachingowe i mentoringowe.

W ramach szkoleń wewnętrznych odbywają się kursy specjalistyczne, poszerzające merytoryczną wiedzę oraz z umiejętności miękkich i poprawiające efektywność pracownika. W 2017 roku w Banku zrealizowano cykl szkoleń z kompetencji miękkich Wakacje z rozwojem. Poruszano na nich m.in. zagadnienia efektywnej komunikacji, treningu antystresowego oraz profesjonalnych technik prezentacji. Grupowo zrealizowane zostały:

programy szkoleniowe wynikające z realizacji strategicznych celów Banku, programy rozwoju osób z wysokim potencjałem, szkolenia dla nowozatrudnionych, dla kadry menedżerskiej, a także wynikające z bieżących potrzeb jednostek i komórek wspierające realizację ich zadań. Wszystkie inicjatywy były realizowane zgodnie z Zasadami Szkoleń i Rozwoju Pracowników Banku BGŻ BNP Paribas oraz Zasadami planowania sukcesji w Banku.



Najważniejsze inicjatywy szkoleniowe zrealizowane w 2017 roku:

- Szkolenia z nowej oferty produktowej oraz obsługi systemów operacyjnych;
- Szkolenia podnoszące rozwój kompetencji przywódczych menedżerów, w tym kompetencji w zakresie zarządzania pracownikami w obszarach sprzedażowych – **Akademia Menedżera Banku BGŻ BNP Paribas**;
- Programy szkoleniowe wspierające proces wdrażania nowej kultury organizacyjnej, wiedzy oraz zarządzania zmianą w związku z realizowaną strategią biznesową organizacji;
- Szkolenia wspierające budowę kultury ryzyka w Banku oraz proaktywnych postaw i zachowań pracowników, zwłaszcza w obszarach ryzyka operacyjnego i Compliance;
- Szkolenia podnoszące poziom wiedzy produktowej dla pracowników sieci sprzedaży, w tym z zakresu funduszy inwestycyjnych oraz sprzedaży ubezpieczeń;
- Szkolenia wprowadzające **nowe narzędzia** wspierające realizację procesów w Banku;
- Szkolenia wspierające **rozwój kompetencji sprzedażowych** oraz podnoszące poziom jakości obsługi Klienta dla pracowników sieci sprzedaży;
- Nauka języków obcych.

Szeroka oferta szkoleń pozwala nam podnosić wiedzę i kompetencje naszej kadry, co przyczynia się do wzmacniania całej organizacji z korzyścią dla naszych Klientów. Dając możliwość rozwoju pracownikom, dbamy o ich satysfakcję i zadowolenie z pracy.

Małgorzata Trentowska

dyrektor Biura Szkoleń w Banku BGŻ BNP Paribas

GRI: 404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych w 2017 roku

36,52 kobiety

37,45 mężczyźni

36,79 łącznie

Średnia liczba godzin szkoleniowych w 2017 roku wg struktury zatrudnienia

	łącznie
Zarząd	20,64
Kadra kierownicza	49,06
Pozostali	34,98
Razem	36,79

Akademia Menedżera – podsumowanie działań w edycji 2016/2017

9 miesięcy

65 szkoleń

4 tematy:
Awans na Menedżera,
Kompetencje Menedżera,
Kompetencje Lidera,
Zarządzanie wynikami pracy

627 uczestników

Programy rozwojowe

GRI: 404-2

Programy rozwojowe, z których korzystają nasi pracownicy, wspierają realizację strategii Banku, program transformacji oraz ambicje Grupy BNP Paribas. Przede wszystkim jednak wspierają naszych pracowników – ich rozwój i ciągłość zatrudnienia.

W ramach inicjatyw ukierunkowanych na rozwój naszych pracowników w 2017 roku przeprowadziliśmy cykl szkoleń z kompetencji miękkich Wakacje z rozwojem oraz organizowaliśmy wyjazdy szkoleniowe w ramach pionów i obszarów. Byliśmy organizatorem lub wsparliśmy finansowo kilka wyjazdów o charakterze sportowo-integracyjnym: Narty 2017, Złot sportowo-rekreacyjny Jarosławiec 2017 oraz Rajd górski 2017. Dla pracowników zaangażowanych w wolontariat wprowadziliśmy dwa dni wolne od pracy. Uruchomiliśmy również program Wspieram cały rok, dzięki któremu nasi pracownicy mają możliwość przekazywania – już na etapie naliczania wynagrodzeń przez Bank – zadeklarowanej kwoty na rzecz wsparcia stypendystów programu Klasa Fundacji BGŻ BNP Paribas lub dowolnej organizacji pożytku publicznego na dany rok. Przeprowadziliśmy kilka programów mających na celu wzmocnienie kultury korporacyjnej w naszym Banku: warsztaty Leadership Impact (połączone z pracą nad rozwojem kompetencji przywódczych), warsztaty rozwojowe Misja Księżyc (z wykorzystaniem wirtualnej rzeczywistości) oraz Grywalizację w sieci BDiB (wyzwania z nagrodami).

Program rozwoju talentów menedżerskich Prestiż

Program jest odpowiedzią na potrzeby Banku oraz Grupy BNP Paribas w kontekście adaptacji do zmieniającego się otoczenia biznesowego. Jest elementem inicjatywy rozwojowej Grupy BNP Paribas – Leaders for Tomorrow, której głównym celem jest przygotowanie kolejnej generacji Liderów, którzy jako ambasadorzy kultury organizacyjnej nie tylko wskażą kierunek zmian, ale będą także ich strategicznym gwarantem. Służy zapewnieniu puli sukcesorów na poziomie lokalnym i globalnym i jest skierowany do pracowników z potencjałem menedżerskim wyróżniającym się na tle swoich zespołów. Program daje możliwość udziału w różnych działaniach rozwojowych, dzięki którym pracownicy zdobywają wiedzę i wzmacniają kompetencje menedżerskie. Dedykowane działania rozwojowe uwzględniają zarówno indywidualne potrzeby pracowników oraz ich zainteresowania, jak i cele strategiczne Banku. Nominacja Talentów do Programu Prestiż dokonywana jest przez Zarząd Banku i Grupę BNP Paribas.



Uczestnicy Programu Prestiż w 2017 roku:

104 kobiety

125 mężczyźni

Program rozwojowy Learn from each other (LFEO)

W BGŻ BNP Paribas dbamy o nasze Talenty. Od kilku lat nasz Bank bierze udział w programie rozwojowym dla młodych talentów, tzw. LFEO. Głównym celem inicjatywy jest poznanie różnic w biznesie poprzez spotkania z menedżerami, ekspertami oraz kolegami z tożsamych departamentów w innym kraju. Kluczowym elementem programu jest tzw. job shadowing – forma pobierania nauki i zbierania doświadczeń polegająca na towarzyszeniu przez cały dzień roboczy (jak cień) prowadzącemu j.s. pracownikowi. LFEO jest inicjatywą bardzo cenioną przez naszych pracowników. Aktualnie jest w nią zaangażowanych 7 krajów z Grupy BNP Paribas: Francja, Maroko, Włochy, Luxemburg, Turcja, Ukraina oraz Polska.



Kultura Digital – Ambasadorzy Digital

W celu wprowadzenia i promocji wśród naszych pracowników nowoczesnych form pracy zwiększających mobilność, efektywność biznesową, satysfakcję z pracy oraz zaangażowanie, wdrożyliśmy w naszej organizacji Kulturę Digital.

Wprowadzenie Kultury Digital polegało na wyposażeniu pracowników w kompetencje digital poprzez:

- dostarczenie urządzeń mobilnych wszystkim pracownikom,
- **zwiększenie liczby aplikacji mobilnych** umożliwiających procesowanie wniosków przez urządzenia mobilne,
- udostępnienie pracownikom platformy z krótkimi filmami wideo przybliżającej tematykę technologii i dobre praktyki innych firm,
- wspieranie dużych projektów kanałami elektronicznymi,
- wprowadzenie narzędzi społecznościowych i technologii **wspierających współpracę na odległość** (Wirtualne Pokoje, Skype for Business),
- kampanie promujące rozwiązania cyfrowe i pokazujące ich praktyczne wykorzystanie,
- organizację **Digital Events** dla pracowników Banku przybliżających cyfrową transformację Banku.

Dzięki kompetencjom digital wprowadzone zostały zasady pracy zdalnej dla pracowników Banku oraz nastąpił rozwój nowych metod pracy i współpracy. Wprowadzeniu Kultury Digital towarzyszył debiut Ambasadorów Digital – programu skierowanego do pracowników Banku. Rolą Ambasadorów Digital jest: zdobywanie wiedzy i umiejętności z zakresu funkcjonujących oraz wdrażanych narzędzi, promocja narzędzi społecznościowych i rozwiązań digital wspierających pracę na odległość i efektywność biznesową, przekazywanie wiedzy współpracownikom, udział w testowaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań oraz w wybranym projekcie transformacyjnym, promowanie nowych technik pracy, zbieranie i przekazywanie do IT informacji o potrzebach pracowników, a także śledzenie nowinek rynkowych w celu ich implementacji w Banku.

Wakacje z rozwojem

Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego przeprowadzone w ramach Wakacji z rozwojem

Szkolenia z zakresu rozwoju osobistego przeprowadzone w ramach Wakacji z rozwojem

Temat szkolenia	Liczba szkoleń	Liczba uczestników
Budowanie własnego wizerunku	2	24
Efektywna komunikacja-budowanie relacji	3	34

Temat szkolenia	Liczba szkoleń	Liczba uczestników
Kreatywna współpraca	4	48
Metody wspierania efektywności własnej	4	43
Profesjonalne techniki prezentacji	3	33
Trening antystresowy	4	48
Łącznie	20	230

¹ Szkolenia zostały przeprowadzone w miesiącach lipiec-sierpień 2017 w centrum szkoleniowym Banku w Lesznie. Bank zamierza kontynuować akcję.

Pozostałe programy rozwojowe przeprowadzone w 2017 roku:

Leadership Impact

Program skierowany do kadry menedżerskiej, którego celem jest rozwój angażujących stylów przywództwa i rozwój umiejętności budowania motywującego klimatu pracy.

Rozwój naszą siłą

Celem Programu jest wzmacnianie kompetencji menedżerskich poprzez różnorodne działania szkoleniowo-coachingowe.

Biblioteka HR

Zawierająca zbiór pozycji poruszających tematykę: motywacji, sprzedaży, rozwoju osobistego, zarządzania oraz przywództwa.

GRI: 404-3

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej wg płci i kategorii zatrudnienia

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej wg płci i kategorii zatrudnienia

Struktura zatrudnienia	Kobiety	Mełczyźni
Dyrektorzy wysokiego szczebla	100%	100%
Menedżerowie średniego szczebla	100%	100%
Pozostali	100%	96%
Odsetek wszystkich pracowników podlegającym ocenie	100%	99%

EMPLOYER BRANDING

Nasza organizacja konsekwentnie buduje wizerunek pożądanego pracodawcy (Employer Branding). W 2017 roku kontynuowaliśmy działania mające na celu budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru skierowane do obecnych oraz potencjalnych pracowników. Należały do nich badanie opinii pracowników oraz szeroka oferta szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, a także programów rozwojowych.

GRI: FS8 103-1 103-2 103-3

Employer Branding - inicjatywy wewnętrzne

Rok 2017 był czasem wdrożenia w Banku strategii Employer Branding. Nasze działania w tym zakresie obejmowały m.in.:

- projekt wdrożenia **kultury feedbacku** i otwartego wielokierunkowego sposobu komunikacji, wzmacniającego rozwój pracownika,
- **badanie jakości współpracy** – diagnozę stopnia zadowolenia ze współpracy pomiędzy jednostkami Banku mającą na celu poprawę relacji oraz jakości świadczonych usług,
- **wdrożenie Design Thinking** – przygotowanie wewnętrznych moderatorów do prowadzenia procesów Customer Journey i projektów z użyciem tej metody,
- wykorzystanie narzędzi multimedialnych (video) do komunikacji HR-owej.

Cenimy naszych pracowników. Z myślą o ich satysfakcji z pracy w 2017 roku przeprowadziliśmy kolejne badanie **Global People Survey**, ukazujące nam potrzeby zatrudnionych. Przeprowadziliśmy wiele szkoleń wewnętrznych, zewnętrznych oraz programów rozwojowych. W banku funkcjonuje również Wewnętrzny Rynek Pracy – inicjatywa rozpoczęta w 2014 roku, której celem jest wzmocnienie mobilności zawodowej pracowników wewnątrz organizacji.

DNI MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ (DMZ)

DMZ to szereg inicjatyw odbywających się w naszym Banku w okresie 2 tygodni, których celem jest zaprezentowanie możliwości, jakie stwarza Bank w zakresie rozwoju zawodowego, poprzez zachęcanie do myślenia o karierze zawodowej nie tylko w zespole, gdzie pracuje się na co dzień, ale również w kontekście szerszym, wykraczającym poza zespół, departament, linię biznesową, a nawet poza kraj.



W 2017 roku w terminie od 27 marca do 14 kwietnia nasi pracownicy mogli uczestniczyć w wydarzeniach wprowadzających w tajniki budowania marki osobistej, perfekcyjnych wystąpień oraz savoir-vivre'u w biznesie z uwzględnieniem różnic kulturowych. Wydarzenia miały być inspiracją – i jednocześnie narzędziem wsparcia – dla pracowników w zarządzaniu własną karierą w Banku. Inicjatywy w ramach DMZ były dostępne poprzez różne kanały, m.in. web konferencje. Nie zabrakło również tradycyjnych spotkań, takich jak Gabinety Otwarte u Menedżerów oraz Dni Otwarte w dziale Human Resources, w trakcie których można było porozmawiać z menedżerami HR oraz HR Biznes Partnerami. Zwieńczeniem Dni była konferencja, której tematami przewodnimi były marka osobista, różnice kulturowe oraz storytelling (z ang. - budowanie więzi Klienta z marką za pomocą opowieści). Wszystkie wydarzenia zgromadziły ponad 400 uczestników, czyli ponad 100 osób więcej niż w roku 2016.

Employer Branding - inicjatywy zewnętrzne

W 2017 roku zrealizowaliśmy praktyki i programy stażowe dla studentów i absolwentów uczelni wyższych, których celem było wzmocnienie wizerunku Banku jako pożądanego pracodawcy. W celu budowania świadomości marki pracodawcy wśród potencjalnych kandydatów prowadziliśmy działania wizerunkowe na takich portalach, jak Goldenline oraz LinkedIn. Byliśmy obecni na targach pracy Absolvent Talent Days w Warszawie i Krakowie, a także w Inżynierskich Targach Pracy, łączących pracodawców z branży IT z absolwentami uczelni technicznych i młodymi specjalistami w Krakowie.

POSTAW NA ROZWÓJ

Program praktyk Postaw na Rozwój jest skierowany do studentów przynajmniej II roku studiów. Rekrutacja do programu trwa przez cały rok. Celem tego programu jest przekazanie wiedzy, przygotowanie do zawodu oraz wzmocnienie wizerunku Banku jako pożądanego pracodawcy.



Ambadorskie Duety

Ambadorskie Duety to program skierowany do studentów II i III roku studiów. Na każdej uczelni jest dwóch współpracujących ze sobą reprezentantów Banku, których zadaniem jest budowanie naszego wizerunku jako atrakcyjnego pracodawcy. Program polega na ścisłej współpracy Banku z uczelniami w celu zwiększenia rozpoznawalności Banku jako pracodawcy wśród studentów.

Bankformersi

Bankformersi to płatny program stażowy dla studentów IV i V roku, pozwalający młodym osobom zdobyć praktyczne umiejętności, a naszej organizacji zbudować bazę potencjalnych Talentów. Rekrutację do programu poprzedziły Wirtualne Dni Otwarte pod hasłem „Łazikiem po pracę” na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej w czerwcu 2017 roku. Dzięki przygotowanej specjalnie na tę okazję stronie internetowej również każdy zainteresowany internauta mógł wziąć w nich udział. Studenci, którzy odwiedzili nasze stanowisko lub internauci, którzy zalogowali się na stronie internetowej mogli sterować robotem znajdującym się w Centralach w Warszawie i w Krakowie. Dzięki zdalnie sterowanemu robotowi mogli przemierzać korytarze naszych Central, wjeżdżać do pokoi wybranych menedżerów, wziąć udział w niektórych spotkaniach kadry zarządzającej oraz porozmawiać z pracownikami. W ten sposób mogli dowiedzieć się o aktualnie prowadzonych projektach, zapoznać się z naszą kulturą organizacyjną czy też dowiedzieć się o tym jakie umiejętności czy kompetencje są potrzebne do pracy w danym obszarze. Studenci mogli także zebrać informacje o programach, które są dla nich dedykowane: wakacyjny staż Bankformersi, Ambadorskie Duety oraz praktyki Postaw na Rozwój. Osoby biorące udział w wydarzeniu poznali pracowników z Obszaru Operacji i Wsparcia Biznesu, Bankowości Detalicznej i Biznesowej, Bankowości Korporacyjnej, Personal Finance, Pionu Komunikacji, Departamentu Transformacji oraz Obszaru Zarządzania Zasobami Ludzkimi. To wydarzenie było atrakcyjne nie tylko dla studentów, ale również dla naszych pracowników, którzy chętnie odpowiadali na wszystkie zadawane pytania. Przy okazji dobrej zabawy Bank BGŻ BNP Paribas budował wśród studentów świadomość marki.

prawie **400**

aplikacji pozyskaliśmy (dzięki powyższej inicjatywie) do naszego programu stażowego Bankformersi oraz Ambadorskich Duetów



Finalnie **do programu stażowego Bankformersi wybrano 8 osób**, które zostały zatrudnione w Banku w działach: IT, Bankowości Korporacyjnej, Transformacji oraz Bankowości Detalicznej i Biznesowej. Stażyści pod opieką mentorów przez 3 miesiące realizowali zadania w strategicznych projektach transformacyjnych Banku. Kluczowym elementem programu stażowego Bankformersi było zaprezentowanie przez stażystów wyników swojej pracy Członkom Zarządu. Następnie bezpośredni przełożeni oraz opiekunowie merytoryczni dokonali oceny pracy swojego stażysty biorąc pod uwagę następujące kryteria: inicjatywa/proaktywność, współpraca oraz innowacyjność. **Po zakończonym stażu 3 stażystów otrzymało od nas ofertę pracy** w obszarach, w których odbywali staż. Wsparcie młodego pokolenia przyniosło naszym pracownikom wiele korzyści. Konsekwencją jest niewątpliwie poszerzenie wiedzy, wzbogacenie doświadczeń i rozwój kompetencji wszystkich pracowników. Osoby doświadczone wchodzą w rolę mentorów i dzielą się swoją wiedzą. Natomiast dużym atutem stażystów jest to, że nie sprawia im żadnego problemu praca przy użyciu najnowszych technologii. Wszyscy nawzajem uczymy się współpracy, tolerancji i poszanowania wartości różnorodności.

Dzień Otwarty w Contact Center i Departamencie Windykacji Telefonicznej

W październiku 2017 roku zorganizowaliśmy – w ramach działań wspierających budowanie wizerunku naszego Banku jako pracodawcy – dzień otwarty dla osób zainteresowanych pracą w zakresie telefonicznej obsługi Klienta. Wydarzenie było przeznaczone dla uczniów szkół policealnych, studentów i absolwentów, tych osób, które chcą wrócić na rynek pracy po przerwie oraz tych, które chciałyby się przekwalifikować. Zainteresowani mogli w niezobowiązującej atmosferze porozmawiać z pracownikami i z pierwszej ręki dowiedzieć się, na czym polega praca w Contact Center oraz Departamencie Windykacji Telefonicznej. Dla wszystkich, którzy odwiedzili nasze biuro w Warszawie przy ul. Inflanckiej, przygotowaliśmy szkolenia merytoryczne oraz daliśmy możliwość wzięcia udziału w rozmowie rekrutacyjnej.



Relacja z wydarzenia „Wirtualne Dni Otwarte”



„Łazikiem po pracę” w Banku BGŻ BNP PARIBAS

Nasze działania na płaszczyźnie Employer Brandingu zostały docenione. W listopadzie 2017 roku Bank BGŻ BNP Paribas otrzymał statuetkę **Employer Branding Stars** w kategorii Najlepsze działanie digital za wydarzenie Wirtualne Dni Otwarte. Dodatkowo, nasz Bank został wyróżniony w dwóch kategoriach: Najlepsza kampania employer branding, do której zgłoszono działania związane z budowaniem wizerunku pracodawcy oraz Najlepsze video za film „Łazikiem po pracę” będącym relacją z Wirtualnych Dni Otwartych.

Employer Branding Stars to prestiżowy konkurs w świecie employer brandingu. **Do 8. edycji konkursu zgłoszonych zostało 99 projektów pochodzących od 44 pracodawców.** Niezależni eksperci na rynku employer brandingu przyznali nagrody w oparciu o obiektywne kryteria takie jak: strategia, realizacja i efekty. Nagrody przyznano w 12 kategoriach.

Za kampanię „Wirtualne Dni Otwarte” Bank BGŻ BNP Paribas został również wyróżniony w II edycji konkursu „Siła Przyciągania”.

[Przeczytaj więcej o możliwej karierze w naszym Banku](#)



Jesteśmy otwarci na nowych pracowników – także studentów i absolwentów, którzy chcieliby postawić pierwsze kroki w świecie finansów lub łączyć naukę z pracą. Oferujemy wsparcie najlepszych ekspertów z branży bankowej oraz szansę pozyskania unikalnej wiedzy z dziedziny bankowości. Tym, którzy się sprawdzą, oferujemy możliwość długofalowego rozwoju zawodowego w strukturach naszego Banku w międzynarodowym środowisku.

Kinga Sękowska-Pratkowska

kierownik Zespołu Zarządzania Rozwojem Zawodowym i Zmianą w Banku BGŻ BNP Paribas