

FORUM JAKOŚCI QI 2008 / TENNECO AUTOMOTIVE POLSKA NAGRODZONE

## Jakość Tenneco

**TENNECO Automotive Polska, producent systemów wydechowych GILLET oraz WALKER zdobyło brązowe QI w Programie Forum Jakości QI 2008, w kategorii Produkt Najwyższej Jakości. Zlokalizowany w Rybniku zakład jest częścią korporacji, która posiada ponad 80 fabryk w różnych krajach na całym świecie i zatrudnia ponad 20 tys. osób.**

– Jakość pełni w naszej firmie kluczową rolę – mówi Franciszek Kozub – Pełnomocnik ds. Jakości. – Dla nas oznacza przede wszystkim spełnienie wymagań klienta. Temu podporządkowane są wszystkie procesy, związane z opracowaniem ofert produktu, jego zaprojektowaniem, oraz przygotowaniem procesu produkcyjnego, a wszystko to robimy po to, aby w sposób optymalny sprostać oczekiwaniom klienta.

Tenneco w Rybniku produkuje układy wydechowe dla największych koncernów na świecie – General Motors, Mercedes, Volkswagena, Peugeot, Renault, Toyoty

czy też dla fabryki motocykli BMW. Jest jedną w strukturach europejskich fabryk, która produkuje tłumiki dla motocykli (druga znajduje się w USA i produkuje układy wydechowe dla motocykli Harley Davidson). W Rybniku produkowane są rury kolektorowe, wydechowe, puszki tłumikowe, tłumiki ze stali nierdzewnej, aluminiowej, chromowanej, ale również z innymi ciekawymi rodzajami obróbki powierzchni.



System Zarządzania Jakością wg normy ISO 9000 wdrożono równoległe z uruchomieniem produkcji w 1997 roku. Następnie uzyskano certyfikat QS 9000 dla części produkcyjnej i dystrybucyjnej. W 2005 r. firma uzyskała certyfikat ISO

TS 16949, który gwarantuje spełnienie wymagań klientów na wielu rynkach, z uwagi na jego dużą elastyczność. Wdrożono również system ochrony środowiska ISO 14001:2004 oraz system Behavioral Based Safety, który skutecznie zapobiega wypadkom, bowiem pracownicy obserwują niebezpieczne zachowania swoich kolegów w sytuacjach naturalnych i pomagają radzić sobie z nimi.

Aby sprostać potrzebom klienta Tenneco wypracowało specjalne procedury, dostosowane do wymogów normy ISO/TS 16949. – Oprócz naszych wewnętrznych, zakładowych procedur posługujemy się także procedurami, które funkcjonują na poziomie korporacyjnym – mówi Franciszek Kozub. – Do kontaktów z klientem są powołane specjalne zespoły tzw. „Customer Team”. Cały proces rozwoju nowych produktów obejmuje 8 głównych kroków. Po każdym z nich ma miejsce przegląd czyli tzw. „guide review”. Odbywa się on zarówno u nas na poziomie lokalnym jak i na poziomie centrali.

Nadają one odpowiednie tempo i są zarazem czynnikiem mobilizującym poszczególne zespoły, które uczestniczą w całym procesie. Jednym z kluczowych etapów jest zatwierdzenie wdrażanych przez nas nowych produktów przez klienta, co oznacza, że taki tłumik jest gotowy do seryjnej produkcji. Ostatnim krokiem jest zatwierdzenie przez klienta zdolności procesu produkcyjnego, zarówno pod kątem wymagań jakościowych, jak i ilościowych. Odbywa się to w czasie specjalnego 2 dniowego auditu, w czasie którego przedstawiciele klienta sprawdzają możliwości wykonania przez nas maksymalnych zapotrzebowań.

Oferta Tenneco skierowana jest do producentów samochodów osobowych, dostawczych i motocykli. Korporacja stawia jednak na dalszy rozwój, poszukuje innych odbiorców i dlatego też powołano nowy zespół specjalistów, który jest odpowiedzialny za poszukiwanie nowych rozwiązań technicznych, szukając jednocześnie nowych obszarów działania. Efek-

tem pracy tego zespołu jest na przykład podpisanie umowy o współpracy z inną międzynarodową firmą, która specjalizuje się w produkcji maszyn

struktura zarządzania. Pomaga ona w lepszych kontaktach między pracownikami, ale również w szybkim podejmowaniu decyzji. W rozbudo-



budowlanych, drogowych i innego ciężkiego sprzętu. Fabryka z Rybnika jest także producentem układów wydechowych do kosiarek.

Zdaniem zarządu firmy, sukces fabryki zależy od dobrej współpracy świetnego zespołu ludzi. W Rybniku udało się pozyskać sprawdzonych i doświadczonych specjalistów. Ceni się tutaj szybkość uczenia się pracowników i umiejętność przystosowania do nowych warunków. Atutem jest także płaska

wanych systemach zarządzania decyzje podejmują się na wielu szczeblach i trwa to długo, zaś w Tenneco podczas spotkań grupy specjalistów, która z reguły jest w stanie przygotować materiał do podjęcia natychmiastowej decyzji.

Firma docenia pracowników – najlepsi otrzymują nagrody i wyróżnienia.

Anna Biskwielecka



FORUM JAKOŚCI QI 2008 / SREBRO ZA OKNA PCW DLA BUDVAR CENTRUM SA

## Ekologiczne okna

**Posiada jedną z największych sieci przedstawicielstw w Polsce. Wysoki poziom usług i najwyższa jakość produktów stawia firmę BUDVAR Centrum SA (Zduńska Wola) w czołówce producentów okien w kraju. Za linię ekologicznych okien PCW spółka odebrała Srebrne Godło QI 2008.**



Z Arturem Blasikiem.

Dyrektorem Operacyjnym i Członkiem Zarządu BUDVAR Centrum SA rozmawia Maria Leżucha

– Jaka jest historia firmy BUDVAR?

– BUDVAR Centrum SA został zarejestrowany w marcu 1997 roku. Firma

notowana jest na Giełdzie Papierów Wartościowych. Zadebiutowała 28 maja 2007 roku, jako 300 spółka na warszawskim parkiecie. Prezesem zarządu i głównym akcjonariuszem jest Marek Trzcziński.

– Jakie jest motto Państwa firmy?

– Od początku swojego istnienia BUDVAR Centrum SA dokłada wszelkich starań, aby jego produkty wyróżniały się najwyższą jakością. Firma dysponuje jedną z najbardziej zaawansowanych technologicznie fabryk w Europie, co pozwala wytwarzać okna ekologiczne i nowoczesne. To właśnie doświadczenie w branży, dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników, stan środowiska oraz kompleksowość oferty sprawiają, że BUDVAR Centrum SA cieszy się ogromnym zaufaniem klientów.

– W czym firma się specjalizuje? Jakie innowacje wdraża?

– Naszym sztandarowym produktem są ekologiczne okna z PCW bez stabilizatorów na bazie kadmu i ołowiu. Zostały one zastąpione stabilizatorami wapniowo-cynkowymi, równie trwa-

mi i jednocześnie bezpiecznymi dla środowiska naturalnego. Okna BUDVAR charakteryzują się znakomitymi wskaźnikami izolacji termicznej i akustycznej, dzięki zastosowaniu specjalnych szyb z ramkami ze stali szlachetnej i profili 5- i 6-komorowych. Ponadto, jako jedyna firma w Polsce, posiadamy w standardzie okna ze słupkiem grzewczym, a nie skręcanym mechanicznie.

– Unia Europejska duży nacisk kładzie na ochronę środowiska, czy BUDVAR Centrum SA stosuje się do unijnych założeń?

– Firma spełnia wytyczne Komisji Europejskiej i jako pierwszy producent stolarki okiennej w Polsce zaczęła stosować profile pozabawione szkodliwych substancji, takich jak ołów. Nasze ramy nadają się do recyklingu, w trakcie przeróbki nie wydzielają szkodliwych metali. Obecnie prowadzimy ogólnopolską kampanię „Zapłacimy za Twoje stare okna”. W ramach akcji można wymienić stare okna na nowe, proekologiczne produkty firmy BUDVAR.

– Kto jest państwa głównym odbiorcą?

– BUDVAR Centrum SA działa w oparciu o własną sieć salonów. Realizujemy również duże kontrakty deweloperskie. Klienci wybierają BUDVAR, dzięki rekomendacji i kompleksowej ofercie. O naszych produktach informują ogólnopolskie kampanie promocyjne.

– BUDVAR może pochwalić się licznymi certyfikatami i nagrodami. Za co zostały one przyznane?

– Nasze produkty, jako nieliczne na polskim rynku stolarki okiennej, posiadają wszystkie wymagane przez polskie prawo dokumenty, dopuszczające do stosowania w budownictwie i do obrotu na rynku polskim, w tym certyfikat ISO 9001:2000.

Potwierdzeniem wysokiej jakości jest otrzymanie prestiżowego tytułu „Odkrycie Roku 2007” oraz nagrody w konkursie „Europejska Firma”. Nasze okna już po raz piąty znalazły się w gronie laureatów Medalu Europejskiego dla Wyróbów. Szczytnym jest również tytułem Lidera Polskiego Biznesu i 6. miejscem wśród najbardziej wiarygodnych, dynamicznych i rentownych firm woj. łódzkiego. BUDVAR trium-

fował także w konkursie Forum Jakości Quality International zdobywając tytuł Laureata i Srebrne Godło.

– W dobie walki o utrzymanie się w branży ważny jest marketing. Jaką strategię, państwo przyjęli?

– Prowadzimy ogólnopolskie działania promocyjne: kampanie telewizyjne, billboardowe, prasowe i radio. Sponsujemy duże wydarzenia medialne np. galę Wiktorów transmitowaną przez TVN. Dla wyгоды klientów zmieniamy wstrój swoich salonów sprzedaży i odświeżamy całą identyfikację wizualną. Pamięamy o tym, że strategia marketingowa jest bardzo ważna, jednak najistotniejsza jest dbałość o jakość swoich produktów i satysfakcję klientów. Cały czas udoskonalamy nasze okna i podwyższamy poziom usług.

– Czy firma o takim profilu jest konkurencyjna na rynkach europejskich?

– BUDVAR Centrum SA kontynuuje ekspansję zagraniczną, np. w Niemczech. W tym momencie koncentrujemy się na budowie własnej sieci sprzedaży w Czechach. W ciągu

najbliższych miesięcy uruchomimy 5 biur w Pradze, kolejne powstaną w największych czeskich miastach.

– W jaki sposób zarząd dba o załogę i podnoszenie jej kwalifikacji?

– BUDVAR Centrum SA zatrudnia ponad 300 osób. Zarząd Spółki jest świadomy, że bez profesjonalnego, zaangażowanego zespołu sukces firmy byłby niemożliwy. Pracownicy mogą liczyć na rozbudowany program szkoleń, komfortowe warunki oraz określoną ścieżkę kariery.

– Jakie są plany inwestycyjne spółki na najbliższe lata?

– Planujemy na najbliższe lata obejmując ciągłe udoskonalanie swoich produktów, opracowywanie i wdrażanie ekologicznych rozwiązań technologicznych oraz kontynuację ekspansji zagranicznej. W tym roku planujemy ponadto rozszerzenie oferty o okna drewniane i okna aluminiowe.



# Ubezpieczenia dla biznesu

TU EUROPA SA jest jedyną firmą ubezpieczeniową notowaną na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Wraz z Towarzystwem Ubezpieczeń na Życie EUROPA SA tworzy Grupę Kapitałową EUROPA, która specjalizuje się w ubezpieczeniach dla sektora finansowego. Za swoje usługi najwyższej jakości obie Spółki EUROPA odebrały Srebrne Godła Forum Jakości Q1 2008.

ków sprzedających produkty finansowe.

EUROPA zakończyła 12 rok swojej działalności osiągając rekordowe wyniki. Jakie czynniki wpłynęły na tak mocną pozycję Państwa firmy na rynku?

Kluczowym czynnikiem sukcesu było stworzenie unikalnego modelu biznesowego polegającego na wyspecjalizowanej i ściślejszej kooperacji z instytucjami polskiego sektora



nej realizacji naszej strategii wykorzystujemy przewagę konkurencyjną GK EUROPA, m.in. szeroką ofertę, atrakcyjne produkty ubezpieczeniowe, generowanie produktów innowacyjnych, nowatorskich, wcześniej nie oferowanych przez rynek. Dzięki temu w krótkim czasie staliśmy się liderem i ekspertem w dziedzinie bancassurance w Polsce.

Na ile ten sukces to zasługa zatrudnionych u Państwa specjalistów? W jaki sposób Grupa wspiera ich rozwój?

Pracownicy są najistotniejszym elementem sukcesu Spółek EUROPA. Poza standardowym systemem wynagrodzenia i premiowania, zapewniamy pracownikom szereg dodatkowych korzyści. Możliwość rozwoju zawodowego zespołu EUROPA wspiera kompleksowy system szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych. Umożliwiamy podnoszenie kwalifikacji i poziomu wykształcenia. Jesteśmy dobrym i poszukiwanym pracodawcą. Jeśli ktoś zamierza pozyskać doświadczenie w dziedzinie bancassurance, powinien do nas trafić, a naszą rolą jest sprawić, aby najlepsi chcieli z nami na długo pozostać.



Na zdjęciu (od lewej): Jacek Podoba – Prezes Zarządu oraz Stanisław Wlazło i Bogdan Frackiewicz – Wiceprezisi Zarządu TU EUROPA SA i TU na Życie EUROPA SA.

finansowego. Nie ma w Polsce drugiej firmy, która koncentruje się tylko na sektorze ubezpieczeń, związanych tak mocno z produktami bankowymi. Choć jesteśmy niewielką organizacją – zatrudniamy ok. 160 osób – i działamy poza tradycyjnymi formami sprzedaży ubezpieczeń, to z powodzeniem konkurujemy z największymi graczami na rynku. Działamy efektywnie, dynamicznie i elastycznie, dostosowując się do wymagań naszych Partnerów. W skutecz-

datkowych korzyści. Możliwość rozwoju zawodowego zespołu EUROPA wspiera kompleksowy system szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych. Umożliwiamy podnoszenie kwalifikacji i poziomu wykształcenia. Jesteśmy dobrym i poszukiwanym pracodawcą. Jeśli ktoś zamierza pozyskać doświadczenie w dziedzinie bancassurance, powinien do nas trafić, a naszą rolą jest sprawić, aby najlepsi chcieli z nami na długo pozostać.

Z Jackiem Podobą, prezesem Zarządu TU EUROPA SA i TU na Życie EUROPA SA rozmawia Maria Leżucha

Historia firmy sięga 1995 r. Od początku ukierunkowani Państwo byli na sektor finansowy?

Od początku, tj. od ponad 13 lat, spółka majątkowa EUROPA funkcjonuje w sektorze bankowym i szeroko rozumianym finansowym, zaczynając od obsługi największej firmy leasingowej w Polsce. W 2002 r. spółka – córka, Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie EUROPA SA, pozwoliła na rozszerzenie tej działalności o ofertę ubezpieczeń indywidualnych. Kolejne lata naszego rozwoju zaowocowały dynamicznie poszerzającym się gronem partnerów biznesowych, dywersyfikacją innowacyjnej oferty produktowej oraz kanałów dystrybucji. W roku 2008 bardzo dynamicznie weszliśmy również w obsługę pośredni-

# Lider gminnych inwestycji

Racjonalna gospodarka ekonomiczna i sprzyjające warunki inwestycyjne, sprawiły, że Ornontowice (woj. śląskie) od kilku lat znajdują się w czołówce gmin inwestujących najwięcej. Mimo rolniczego charakteru, gmina umiejliwie wykorzystała przynależność do najbardziej uprzemysłowionego regionu w kraju.

ny podatek od nieruchomości, tj. obiektów budowlanych i urządzeń budowlanych znajdujących się w podziemnym wyrobisku



Kazimierz Adamczyk, wójt gminy Ornontowice

Ornontowice w 2005 roku obchodziły 70-lecie istnienia. 1 lutego 1977 roku gmina Ornontowice utraciła swoją samodzielność stając się częścią gminy Gierałtów. W 1991 roku Ornontowice ponownie odzyskały status samodzielnej gminy. Gmina Ornontowice leży nieopodal Mikołowa oraz 15 km od Gliwic. Ta bliskość 6-tych. gmina o charakterze rolniczym, jest jednocześnie gminą górniczą. Umiejliwie wykorzystania atutu istnienia kopalni węgla (KWK Budryk), sprawiła, że Ornontowice mają bardzo dobrą kondycję finansową. Jak mówi Kazimierz Adamczyk, wójt gminy Ornontowice: – Egzekwowanie należności od górnictwa jest dość uciążliwe, ale skutecznie upominamy się o swoje. Obecnie jesteśmy gminą górniczą, o której głośno w całym kraju, bo to my odzyskaliśmy jako jedni z pierwszych należny, a nie placow-

górniczym, za rok 2003. Podatek ten płacony regularnie przez górnictwo spowodowałby wzrost o ok. 4 miliony złotych rocznego budżetu gminy, który obecnie wynosi 16 milionów złotych. Te 4 miliony pozwoliłyby przeznaczyć jeszcze



większe środki na inwestycje, bądź dofinansować niską subwencję oświatową (otrzymujemy ok. 3,5 mln zł, a potrzeba 5,5), wyremontować drogi, na które powiat nie posiada środków, sfinansować bezpie-

czeństwo i oświetlenie dróg wojewódzkich i powiatowych, na które nie otrzymujemy dofinansowania.

Gmina umiejliwie stara się wykorzystywać fundusze unijne na dofinansowanie swoich inwestycji od początku istnienia takich możliwości. Największe kwoty przeznaczone zostały na budowę i modernizację infrastruktury (gminne drogi, sieci wodociągowo-kanalizacyjne). – W tym roku rozpoczynamy najkosztowniejszą inwestycję w historii gminy – mówi wójt Kazimierz Adamczyk. – Ogłosiliśmy przetarg na kompleksową budowę oczyszczalni, wraz z kanalizacją na terenach, na których jej dotychczas nie wykonano. Dalsza przebudowa sieci wodociągowej i budowa nowej oczyszczalni ścieków jest nieodzowna, bowiem Ornontowice stale się rozwijają, przybywa inwestycji przemysłowych, rolniczych, handlowych, usługowych i mieszkaniowych. Dalszemu rozwojowi sprzyjać będzie budowana autostrada A1 (z północy na południe Polski). W Ornontowicach mają nadzieję, że zrealizowane wezły drogowe tej autostrady odciążą ruch kołowy na terenie gminy oraz usprawnią komunikację Ornontowic z innymi regionami kraju.

Jacek Majewski

# Życie nabiera smaku

Coraz szybsze tempo życia i brak czasu wśród społeczeństwa powodują, że rośnie udział produkcji i sprzedaży bardzo dobrych jakościowo, gotowych produktów żywnościowych. Liderem tej branży w Polsce jest Wielkopolska Wytwórnia Żywności PROFI SA (Grabów n/Prośna). Urozmaicony i bogaty asortyment produktów oraz rozpoznawalna marka stawia tę firmę na pierwszym miejscu w tym segmencie produkcji żywności.

PROFI za swój hit – grupę gotowych produktów „DANIE DNIA” wyróżnione zostało Brązowym Godłem w konkursie Forum Jakości Q1 2008.

## Hit – Danie Dnia

„DANIE DNIA” to prawdziwy przebój Wielkopolskiej Wytwórni Żywności PROFI SA. To innowacyjne na rynku gotowe wyroby, będące doskonałymi i smacznymi daniami obiadowymi. W odróżnieniu od innych tego typu produktów, składają się z dwóch składników (np. wieprzowiny i makaronu czy mięsa z kurczaka i ryżu) lub jednoskładnikowego dania mięsnego. Nadają się do podania po podgrzaniu w naczyniu bądź kuchence mikrofalowej (w specjalnym opakowaniu). Nie wymagają stosowania przypraw i do minimum skracają czas



Jerzy Koszarny, Prezes Zarządu PROFI SA i M. Zastawnik

przygotowania posiłku. Są doskonałą alternatywą dla osób, ceniących sobie czas i dobrą jakość potrawy.

PROFI oferuje obecnie grupę 10 takich dań: pieczeń wieprzową z kłuskami śląskimi, gulasz wołowy z kaszą jęczmienną, kurczak w sosie curry z ryżem, pulpety w sosie śmietanowo-koperkowym z ziemniakami, w sosie pomidorowym oraz śmietanowo-grzybowym, indyka w sosie cygańskim z ziemniakami, fasolkę po bretońsku z kielbasą, makaron z sosem bolońskim oraz lezco.

## Lider rynku

PROFI jest niekwestionowanym liderem branży produktów gotowych w Polsce. Ma w swojej ofercie dziś ponad 70 różnego rodzaju pro-

duktów. Wyroby PROFI znane są w nie tylko w Polsce, ale i w wielu krajach Europy, USA i Kanadzie. Oprócz produkcji mięsnych dań gotowych, PROFI specjalizuje się w wytwarzaniu paszтетów drobiowych i wieprzowych (o różnych smakach), konserw mięsnych i rybnych, past rybnych, zup oraz mielonek.

Każdego dnia zakład opuszcza 70 ton produktów. Wyroby cenione są za wyjątkową jakość i bogactwo smaków. Najnowocześniejsze technologie produkcji pozwalają na przygotowanie wyrobów o przedłużonym okresie trwałości (nawet do 2 lat), jednocześnie bez zastosowania konserwantów i chemicznych dodatków.

Dominującą grupą produktów są paszтетy drobiowe oferowane w kilku smakach, w trzech rodzajach opakowań. Przebojem są lekkie opakowania aluminiowe, pokryte od wewnątrz polipropylenem, gwarantującym najwyższą jakość wyrobu i przedłużony okres przydatności do spożycia.

Innowacyjnymi i coraz bardziej popularnymi produktami PROFI są gęste i pożywne zupy. Produkowane są ze świeżych warzyw i mięsa, bez sztucznych dodatków i konserwantów. Do ich pakowania wykorzystuje się kulkowarsztwową folię polipropyleno-

wą, dzięki której gwarantuje się najwyższą jakość do 7 miesięcy od daty produkcji.

Firma umocniła swoją pozycję na rynku przez niedawne przejęcie Zakładów Mięsnych w Dębicy. Dzięki temu poszerzona zostanie oferta PROFI o wyroby mięsne i wędliniarskie, także o produkty tradycyjne i regionalne.

## Najwyższa jakość

Wielkopolska Wytwórnia Żywności PROFI SA stawia na najwyższą jakość. Uwidocznia się to nie tylko w produktach, ale i wdrożonych zasadach funkcjonowania zakładu. PROFI odnotowuje coroczny, systematyczny rozwój firmy. Przedsiębiorstwo cechuje nowoczesność i jakość produktów, ich naturalny smak, domowe receptury oraz różnorodność oferty. Na tę najwyższą jakość pracuje obecnie ok. 300 osób.

Potwierdzeniem jakości na najwyższym poziomie są wdrożone certyfikaty i uprawnienia, według których odbywa się produkcja (HACCP, ISO 9001:2000, IFS, BRC, uprawnienia

eksportowe do krajów UE, USA, Kanady i Japonii).

Polityka jakości realizowana jest również poprzez



Foto: K. Zastawnik

## Odpowiedzialność społeczna

Od początku swojego istnienia WWŻ PROFI SA identyfikuje się ze społecznością lokalną. Zakład sponsoruje lub współorganizuje wiele imprez o charakterze rekreacyjnym, sportowym i kulturalnym. Firma wspiera fundacje, organizacje, stowarzyszenia, placówki oświatowe i parafie. Jako producent żywności za punkt honoru stawia przekazywanie pewnej partii swoich wyrobów najuboższym. Pomoc w postaci swoich wyrobów PROFI przekazuje instytucjom działającym nie tylko w okolicy, ale także w innych częściach kraju i za granicą (głównie Litwa i Ukraina). Wielkopolska Wytwórnia Żywności PROFI SA systematycznie wspiera działalność m.in. Caritasu, Monaru, PCK, Stacji Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa a także lokalnych klubów sportowych.

Magdalena Zastawnik





LIDERZY SAMORZĄDNOŚCI / CZERWONKA

## Zielone płuca Mazowsza

Jest idealną propozycją do zamieszkania dla osób ceniących sobie ciszę, spokój, czyste środowisko, a jednocześnie bliskość dużych miast i dobre warunki infrastrukturalne. Gmina Czerwonka (woj. mazowiecki) zachęca, oferując wyjątkowo niskie ceny gruntów pod zabudowę.

Mimo braku wpływów do budżetu środków z podatków sektora przemysłowego, udało się tak dobrze zarządzać zasobami finansowymi gminy, że wszystkie inwestycje infrastrukturalne w zasadzie zostały ukończone, a kolejnym prestiżowym projektem jest budowa budynku Gminnego Domu Kultury.

Komunikacyjne położenie Czerwonki (przebiega tędy szlak z Płocka do Białegost-



Henryk Kozłowski, wójt Czerwonki

Czerwonka leży w północnej części woj. mazowieckiego, 80 km od Warszawy, na terenie tzw. zielonych płuca tego regionu. Ponad 40% gminy stanowią lasy. Wielki przemysł tu nie zagroził. Funkcjonują jedynie niewielkie, rodzinne gospodarstwa rolne. Przez teren Czerwonki przepływa rzeka Orzyc, przez którą biegnie szlak kajakowy. Gmina graniczy z zalewem o pow. 18 ha, położonym w granicach gminy Maków Mazowiecki. Ciekawostką jest znajdujące się tu całkowicie zalesione, najwyższe wzniesienie na północnym Mazowszu (Góra Krzyżewska, 170 m n.p.m.), w miejscowości Czerwonka jest zabytkowy kościół neogotycki klasy 0.

Jest jedną z najlepiej rozwiniętych infrastrukturalnie gmin w Polsce (92% wodociągów i 95% sieci telefonicznej, dobrze rozwinięta sieć drogowa).

Większość inwestycji gminy udaje się realizować za środki własne, przy niewielkim udziale dofinansowania z programów unijnych. Największą chlubą jest nowo wybudowany gmach gimnazjum z salą gimnastyczną.

ku i dalej – na Białorusi) oraz trasa z Warszawy na Mazury, bliskość aglomeracji warszawskiej oraz czyste środowisko, jest jej dużym atutem. Zdaniem Henryka Kozłowskiego, wójta gminy, powoduje to, że gmina Czerwonka jest gminą atrakcyjną do inwestowania. Gmina posiada trzy tytuły Gminy Fair Play.

Maria Leżucha

Liderzy Odpowiedzialności Społecznej – Dobra Firma 2008 to ogólnopolski Program, opracowany z myślą o upowszechnianiu w działających na terytorium Polski firmach i instytucjach idei odpowiedzialnego biznesu. Program z jednej strony ma na celu zwrócenie uwagi biznesu na rolę prospołecznej polityki we wszelkich przejawach działalności biznesowej, z drugiej strony – wskazywanie podmiotów, które już wdrożyły w swoje strategię

idee biznesu społecznie odpowiedzialnego, których działalność w tym zakresie jest ponadprzeciętna, dzięki czemu mogą one stanowić wzór dla innych uczestników rynku.

W bieżącym numerze rozpoczynamy prezentację instytucji nominowanych do tytułu „Dobra Firma 2008”. Firmy zainteresowane udziałem w Programie prosimy o kontakt z redakcją: [redakcja@forumbiznesu.pl](mailto:redakcja@forumbiznesu.pl) tel. 032/ 207 24 60



DOBRA FIRMA 2008 – NOMINACJE / NUTRICIA ZAKŁADY PRODUKCYJNE SP. Z O.O.

## Ekspert w żywieniu dzieci

NUTRICIA Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o. w Opolu jest liderem rynku żywności dla niemowląt i dzieci w Polsce. Asortyment firmy obejmuje mleka modyfikowane, kaszki mleczne, deserki, obiady i słoiczki oraz żywności dla konsumentów, wymagających specjalnych diet. Zakład jest laureatem szeregu nagród w różnych obszarach działalności biznesowej. Należą do nich m.in.: „Lider Polskiego Biznesu – Diament 2008”, „Opolska Marka”, czy HIT 2007 w kategorii „Najlepszy Obiadek” wg miesięcznika Mamo to ja.

Opolska NUTRICIA jako jeden z największych zakładów w regionie, zatrudnia ponad 650 osób. Na miano „Dobrej Firmy” zasługuje m.in. poprzez działania proekologiczne, które skupiają się na zmniejszeniu ilości wytwarzanych odpadów oraz wykorzy-

staniu alternatywnych źródeł energii do ogrzewania budynków i wody użytkowej. Firma realizuje także rzetelną politykę socjalną wobec swoich pracowników poprzez wspieranie rozwoju zawodowego, zapewnienie im opieki medycznej, dopłat do transportu, dofinansowania do nauki, udziału w szkoleniach, kursach oraz imprezach integracyjnych.

NUTRICIA aktywnie angażuje się w działania charytatywne. Od lat wspiera Dom Dziecka w Tarnowie Opolskim oraz opolski Dom Matki i Dziecka, a także podejmuje działania w ramach programu SupportingLives, którego celem jest zapewnienie jak najlepszych warunków do życia dzieciom, m.in. z wiosek dziecięcych.

Beata Rogowska



FORUM JAKOŚCI QI 2008 / SREBRNE GODŁO DLA ANDORII-MOT

## Światowe standardy

W swojej historii firma ma realizację rządowych zamówień dla obrony narodowej czy reaktywację produkcji polskich samochodów dostawczych. Andoria-Mot sp. z o.o. z Andrichowa (woj. małopolskie) od kilku lat kontynuuje ponad 60-letnią tradycję Wytwórni Silników Wysokoprężnych Andoria.

Firma właśnie odebrała prestiżową nagrodę Forum Jakości Quality International 2008 za wdrożony zintegrowany System Zarządzania Jakością ISO/TS 16949:2002. To wyjątkowy system, będący ujednoliceniem zarządzania produkcją, dystrybucją i serwisem, według norm, obowiązujących na rynkach motoryzacyjnych w USA, Niemczech, Francji i Włoszech. Wdrożenie go w andrichowskiej fabryce, oznacza spełnienie norm najwyższych światowych standardów.

Grupa Kapitałowa to obecnie tysiąc pracowników, Andoria-Mot jako spółka zarządzająca oraz 3 duże zakłady produkcyjne: Odlewnia Motoryzacyjna, Zakład Mechaniczny oraz spółka Andoria Diesel.

Andoria-Mot jest ważnym producentem silników wysokoprężnych, zespołów napędowych, prądotwórczych, odlewów żeliwnych, części zamiennych do silników i podzespołów.

Zaprojektowany w Andrichowie i tam produkowany silnik wysokoprężny to nowoczesne, polskie rozwiązanie na rynku motoryzacyjnym. To oszczędna, dynamiczna i ekologiczna jednostka napędowa z turbodoładowaniem i intercoolarem. 4-cylindrowy silnik o pojemności 2,6 l ma moc 115 KM spełniający ekologiczną normę EURO 4. W niczym nie ustępuje porównywalnym silnikom renomowanych producentów. Jest montowany w samochodach dostawczych i terenowych. Andoria-Mot udziela na produkowane silniki 3-letniej gwarancji.

Wobec globalizacji rynku motoryzacyjnego, Andoria-Mot znalazła na nim swoje miejsce jako producent części i komponentów bazujących na odlewach żeliwnych i odkawkach. Odbiorcami tych produktów są zachodnioeuropejskie firmy, a wśród nich: SISU, VALTRA, HASSE & WREDE, KONE. Komponent, to bardzo dynamicznie rozwijający się obszar produkcji z rocznym przyrostem 30 do 40 proc. Wykonywane w Andori-Mot, z powierzchni odkawkę, wały korbowe, montowane są min. w samochodach ciężarowych MERCEDES i MAN.

Jacek Majewski



DOBRA FIRMA 2008 – NOMINACJE / SKOK WOŁOMIN

# Sukcesem jest człowiek

Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe funkcjonują w Polsce od ponad 15 lat. SKOK Wołomin jest dziś jednym z największych w kraju. Posiada 50 oddziałów w 4 województwach. Zrzesza ponad 40 tys. członków. Zatrudnia 180 osób. Firma właśnie otrzymała nominację do tytułu „Dobra Firma 2008” w konkursie Liderzy Odpowiedzialności Społecznej.

Z Mariuszem Gaźdą, Prezesem Zarządu Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej w Wołominie rozmawia Maria Leżucha.

– Jakie czynniki wpłynęły na osiągnięcie tak znaczącej pozycji na rynku?

– Zaczynaliśmy w 1999 r., zatrudniając dwie osoby. Dynamika rozwoju jest bardzo duża – byliśmy najmniejsi, a dziś jesteśmy jednym z największych SKOK-ów w kraju. Mamy 50 oddziałów, głównie w woj. mazowieckim, ale także w łódzkim, podlaskim i lubelskim. Od początku stawiamy na najwyższą jakość świadczonych usług. Oferta musi odpowiadać zmieniającym się warunkom ekonomicznym. Naszym celem jest kompleksowe doradztwo w tym zakresie. Klient wie, że proponujemy mu ofertę najbardziej korzystną. Kluczowy w tym zakresie jest dobór personelu. To bardzo trudne zadanie, jednak dobrze przy-

gotowany pracownik jest podstawą sukcesu.

– Jakże są kierunki dalszego rozwoju Państwa spółdzielni?

– SKOK jest organizacją ludzi, a nie kapitału. Także i my działamy dla dobra swoich członków, nie dla zysku firmy. Przez te lata kasa

proponuje swoim członkom?

– Głównie pożyczki gotówkowe na dowolny cel, konsolidacyjne, mieszkaniowe, dla wybranych grup zawodowych i dla studentów. W naszej ofercie są również lokaty terminowe, rentierskie i systematycznego

– Od początku stawiamy na odpowiednio dobraną i wyszkoloną kadrę. Zorganizowaliśmy nawet swego czasu specjalną konferencję, poświęconą temu zagadnieniu pt. „Sukcesem jest człowiek”. Kadra jest bardzo młoda, a nas zdobywa odpowiednio kwalifikacje. Każdy otrzymuje możliwość rozwoju, poprzez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Bardzo łatwo i szybko u nas się awansuje, ponieważ nie zatrudniamy kadry kierowniczej z rynku, tylko sami ją sobie kształcimy. Dlatego bardzo wielu pracowników wiąże się z naszą firmą na długie lata.

– Zostali Państwo nominowani w Programie Liderzy Odpowiedzialności Społecznej. Jak udaje się Państwu realizować te idee?

– Bardzo pręźnie współpracujemy ze wszystkimi samorządami i organizacjami społecznymi, na terenie działania naszych oddziałów. Staramy się wspierać poszczególne samorządy inicjatyw. Nie sprawia nam trudności funkcjonowanie w myśl zasad odpowiedzialności w biznesie. Wystarczy realizować rzetelną politykę wobec naszych klientów i kontrahentów. Powołaliśmy także do życia stowarzyszenie charytatywne „Pomoc Blizniemu”, którego działalność skierowana jest do osób najbardziej potrzebujących.



Wizualizacja siedziby SKOK Wołomin

rozwijają się niezwykle dynamicznie. Średnio co 2 miesiące otwieramy nowy oddział. Z każdym rokiem wskaźniki przychodów są podwajane. Stale rozbudowujemy ofertę, zwiększamy liczbę pracowników i podnosimy ich kwalifikacje. Rozwijamy się bardzo pręźnie i mamy zamiar nieustannie poszerzać zasięg naszego działania. W ciągu najbliższego roku zamierzamy otworzyć kolejne oddziały na Podlasiu i Lubelszczyźnie.

– Oferta SKOK-ów kierowana jest przede wszystkim do klientów indywidualnych. Co SKOK Wołomin

oszczędzania. Hitem jest roczna lokata 9%, gwarantująca zysk w tej wysokości, bez żadnych ukrytych kosztów. Jesteśmy w trakcie uruchamiania serwisu internetowego (e-SKOK), gdzie każdy klient będzie mógł przeprowadzać transakcje on-line. Jeszcze w tym roku rozpoczynamy budowę sieci bankomatów i wprowadzimy karty bankomatowe oraz kredytowe (Visa, Mastercard).

– Wspomni Pan, że sukces jest zasługą pracowników. Czym Państwo odważają się im za te wyniki?

FORUM JAKOŚCI QI 2008 / NAGRODA DLA GTL SA

## „Lataj z Katowic!”

Katowice Airport

„Lataj z Katowic” to program Górnośląskiego Towarzystwa Lotniczego SA, zarządzającego Międzynarodowym Portem Lotniczym Katowice. Powstał on w trosce o pasażerów linii lotniczych funkcjonujących na katowickim lotnisku. Za usługi na najwyższym poziomie firma została nagrodzona w konkursie Forum Jakości QI 2008.

W styczniu bieżącego roku rozpoczęła się już VII edycja programu. Skierowany jest on zarówno do pasażerów lotów czarterowych, jak i korzystających z połączeń regularnych linii tradycyjnych oraz niskokosztowych, a także biur podróży, które organizują wyloty z MPL Katowice. Program opiera się na karnetach rabatowych, zawierających pakiet zniżek na usługi świadczone przez różnego rodzaju podmioty, funkcjonujące na terenie portu lotniczego. Jest to 15% zniżka na parking (od 2 do 7 dni), 50% zniżka na parking (powyżej 7 dni), 10% zniżka do restauracji MPL Katowice, 10% zniżka na korzystanie z pokoi gościnnych GTL Service, 10% zniżka do kawiarni Cafe Bistro, 10% zniżka do kawiarni Voyage Cafe, 10% zniżka na usługi

Airport Taxi Services, 10% zniżka na nocleg w hotelach Wilga i Iskra, 10% zniżka do baru Snack Bar, 10% zniżka do pubu Business Shark, 5% zniżka na zakupy w sklepie „Baltona” w strefie wolnocłowej, 5% zniżka na zakupy w sklepie „Keranis” w strefie wolnocłowej, 5% zniżka do baru i punkcie obsługi w strefie wolnocłowej, 5% zniżka do punktu aptecznego. Pasażerowie, którzy wylatują z MPL Katowice, kupon rabatowy mogą wydrukować ze strony internetowej programu [www.latazkatowice.com.pl](http://www.latazkatowice.com.pl) lub otrzymać bezpośrednio u touroperatorów i w biurach podróży, współpracujących z GTL SA, a także w punkcie informacyjnym znajdującym się w Terminalu A MPL Katowice. Karnety te pasażerowie mogą przed wylotem lub po przylocie realizować w poszczególnych punktach usługowo-handlowych, uczestniczącym w programie. Z programu od lat korzysta wiele tysięcy pasażerów. W VII edycji bierze udział 17 partnerów, udzielających rabatu na swoje usługi, 4 partnerów medialnych, reprezentujących radio, prasę, telewizję oraz internet, 30 touroperatorów oraz około 400 biur podróży.

Piotr Adamczyk





DOBRA FIRMA 2008 – NOMINACJE / UZDROWISKO ŚWIERADÓW-CZERNIAWA

# Dolina młodości

Na Dolnym Śląsku, niedaleko czeskiej granicy, znajduje się miejscowość szczególnie obfita w radon – Świeradów Zdrój. Pierwiastek ten m.in. hamuje procesy starzenia i regeneruje siły vitalne. Około 250 lat temu powstało na tym terenie uzdrowisko, które obecnie dynamicznie się rozwija.

Radon jest obecny w tamtejszym powietrzu, wodzie i glebie. Poza częścią



Polski, Czech i Niemiec jest niespotykany w innych częściach Europy. Oprócz wspomnianych wcześniej właściwości, radon wpływa korzystnie na procesy enzymatyczne, wzmacnia naczyń krwionośne i tkankę nerwową oraz obniża nadciśnienie tętnicze.

Innymi naturalnymi walorami uzdrowiska Świeradów-Czerniawa są borowina i świerk. Świerk znajduje swoje zastosowanie w leczeniu schorzeń układu oddechowego i nerwowego. Z ko-

ry świerkowej przygotowuje się wywar, który następnie wykorzystuje się w kąpielach leczniczych. Takie kąpiele wpływają kojąco na organizm i zwiększają napięcie skóry. Borowina natomiast leczy się procesy zrywnienia stawów i chrząstek stawowych. Stosuje się ją także przy leczeniu stanów pourazowych stawów, kości, okostnej i mięśni oraz w leczeniu przewlekłych chorób układu pokarmowego i chorób kobiecych.

Największym bogactwem naturalnym świeradowskiego uzdrowiska są jednak tamtejsze wody mineralne, czerpane z pobliskich Gór Izerskich. Wody te zawierają w sobie żelazo, fluor, magnez i wspomniany wcześniej radon.

Ich spożywanie wpływa pozytywnie na pracę serca i reguluje ciśnienie tętnicze. Dzięki nim poprawia się także praca układu pokarmowego, zwiększa się ilość wydzielanych kwasów żołądkowych i obniża poziom cukru w organizmie. Ponadto zmniejszają one napięcie mięśniowe, działają uspokajająco, przyczyniają się do rozszerzenia naczyń skórných i pobudzają układ hormonalny.

Na terenie Uzdrowiska, w Domu Zdrojowym, znajduje się pijalnia wody mine-

ralnej, gdzie prowadzi się kurację pitną. Za pomocą takiej kuracji leczy się m.in. niedokrwistość, nadciśnienie, łagodne postaci cukrzycy, alergię czy otłuszczenie.

W Uzdrowisku Świeradów-Czerniawa przeprowadza się różnego rodzaju zabiegi i leczy wiele schorzeń. Są to zaburzenia układu oddechowego, neurologicznego, ginekologicznego, reumatologicznego i narządów ruchu. Wśród stosowanych zabiegów można wyróżnić kąpiele (mineralne, świerkowe, borowinowe i radonowe), masaże, inhalację radoczynną i aerozoterapię mineralną.

Niezwykłe warunki naturalne uzdrowiska i bogata oferta zabiegów przyciągają do niego kuracjuszy nie tylko z terenu całej Polski, ale również i z zagranicy, głównie z Czech i Niemiec. Wielu z nich ponownie odwiedza to miejsce. Miejsce, które dzięki radonowi zyskało miano Doliny Młodości.

Zuzanna Żydek

Zapraszamy do odwiedzenia tego urokliwego miejsca:



„Uzdrowisko Świeradów-Czerniawa” Sp. z o.o.  
59-850 Świeradów-Zdrój,  
ul. Zdrojowa 2  
tel. 075 78 20 500, 075 78 20 569  
www.uzdrowisko-swieradow.pl

DOBRA FIRMA 2008 – NOMINACJE / RCGW SA W TYCHACH

# Inwestycje w ekologię i pracowników



Oczyszczalnia w Tychach-Urbano-wicach należąca do Regionalnego Centrum Gospodarki Wodno-Ściekowej SA znajduje się w gronie najefektywniejszych ekologicznie i ekonomicznie oczyszczalni w kraju. Świadczą o tym liczne nagrody przyznane Spółce m.in. certyfikaty Solidna Firma, Fair Play, Gazele Biznesu czy nagroda w Narodowym Konkursie Ekologicznym „Przyjaźni Środowisku”. Tyśka Spółka stosuje nowoczesne technologie w oczyszczaniu ścieków, odprowadza ścieki od mieszkańców i zakładów, wykorzystuje odnawialne źródła energii oraz zarządza projektem dofinansowanym z Funduszu Spójności „Gospodarka ściekowa w Tychach”.

Kiedy w 2000 roku spółka otrzymała od gminy Tychy obiekty i urządzenia oczyszczalni, jej wyposażenie wymagało pilnej modernizacji. Dzięki staraniom Zarządu, RCGW SA otrzymało najpierw preferencyjną pożyczkę z WFOŚiGW w Katowicach, a następnie bezwartościwo dotację z Ekofunduszu, które pozwoliły wyremontować i unowocześnić część mechaniczną i biologiczną oczyszczalni oraz część osadową, związaną z zagospodarowaniem bioogrzewania.

Wszystkie te działania przyczyniły się do tego, że dziś tyśka oczyszczalnia osiąga zdecydowanie lepsze parametry oczyszczania ścieków niż wynika to z obowiązujących przepisów. Na uwagę zasługują zastosowane na oczyszczalni rozwiązania nietypowe, pionierskie jak np. sterowanie procesem napowietrzania ścieków

wg nowoczesnej technologii C-Tech. W lipcu 2006 roku na oczyszczalni uruchomiono agregat prądowocowy, wytwarzający energię elektryczną i ciepłą z biogazu, powstającego jako produkt uboczny w procesie fermentacji osadów. – Agregat uruchomiony w 2006 roku tylko w 50% pokrywa zapotrzebowania oczyszczalni na prąd, ale w czerwcu tego roku w ramach projektu „Gospodarka ściekowa w Tychach” uruchomiony został drugi agregat. Zakładamy, że nasze potrzeby energetyczne będą zaspokojone w 95% – mówi Aneta Dąbrowska, Przekładowca – Dyrektor ds. ekonomiczno-finansowych RCGW SA. Uruchomienie instalacji biogazu, zwanej bioelektrociepłownią zostało docenione w 2007 przez Polską Izbę Ekologii nagrodą Ekolaur. Rok wcześniej Spółka również została nagrodzona Ekolaurem za modernizację części biologicznej.

W 2005 roku gmina Tychy powierzyła RCGW SA zarządzanie projektem „Gospodarka ściekowa w Tychach”, który zakłada budowę i modernizację 322 km sieci kanalizacyjnych oraz dalsze unowocześnienie oczyszczalni.

W bieżącym roku RCGW SA zakończyło wdrażanie zintegrowanego systemu zarządzania jakością i środowiskiem ISO 9001 i 14001. Obecnie Spółka rozpoczyna wdrażanie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – PN-N 18001.

Spółka od kilku lat realizuje zasady biznesu społecznie odpowiedzialnego, ujęte w tym roku w specjalnie przygotowanej strategii CSR (Corporate Social Responsibility). RCGW SA pomaga lokalnym organizacjom. – Nie szczędzimy środ-

ków na sport, edukację, kulturę, organizujemy konkursy ekologiczne dla dzieci – mówi A. Dąbrowska. – RCGW SA pomaga również hospicjum, szpitalom ośrodkom opiekuńczo-wychowawczym. Aktywnie wspieramy lokalne przedsięwzięcia ekologiczne. W 2007 roku zrealizowaliśmy opracowanie studium możliwości rewitalizacji Jeziora Paprockiego. W tym samym roku podjęliśmy próbe oczyszczenia i rekultywacji tegoż jeziora poprzez zainstalowanie specjalistycznego urządzenia o nazwie rezonator.

Ważny element strategii CSR stanowią programy zapła-cowowe dla pracowników. RCGW SA dokłada szczególny starania by zapewnić atrakcyjne warunki pracy, wykraczające daleko ponad podstawowe wymogi, organizując rokrocznie imprezy integracyjne dla pracowników, wycieczki krajowe i zagraniczne, bony towarowe z okazji świąt.

W ramach szkoleń pracownicy Spółki korzystają również z zagranicznych wyjazdów naukowo-technicznych do przedsiębiorstw branży wodno-kanalizacyjnej.

Spółka pomaga tym zatrudnionym, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje dofinansowując naukę na studiach, studiach podyplomowych czy w szkołach średnich. RCGW SA umożliwia również uczniom i studentom odbywanie staży zawodowych i praktyk studenckich.

W ramach dialogu społecznego Spółka organizuje „Dni otwarte oczyszczalni”, przybliżając dzieciom i młodzieży oraz pozostałym mieszkańcom Tychów ekologiczne i ekonomiczne aspekty procesu oczyszczania ścieków.

Małgorzata Bachórz

DOBRA FIRMA 2008 – NOMINACJE / SKOK KOPERNIK

# Dobry pracodawca

Nowoczesna Spółdzielca Kasa Oszczędnościowo-Kredytowa im. Mikołaja Kopernika zajmuje się upowszechnianiem idei samopomocy finansowej, oraz kształtowaniem umiejętności efektywnego zarządzania finansami. SKOK Kopernik zyskał uznanie Kapituły Konkursu Lider Odpowiedzialności Społecznej „Dobra Firma 2008”, uzyskując nominację jako dobry pracodawca. Firma realizuje niezmiernie rzetelną politykę kadrową, co ma bezpośredni wpływ na odnoszone sukcesy całej Kasy.



Z prezesem SKOK-u im. Mikołaja Kopernika, Antonim Stadnickim rozmawia Maria Leżucha

– Jak doszło do powstania SKOK Kopernik i jaki jest obecny zasięg działalności?

– SKOK Kopernik powstał w 1994 r. z połączenia kas spółdzielczych, ist-

niejących przy kopalniach Budryk w Ornontowicach i Makoszowy w Zabrze. Dziś działamy na całym terenie Polski południowej. Mamy już 46 oddziałów. Kierunek rozwoju ustaliliśmy na zagęszczenie sieci oddziałów tam, gdzie już jesteśmy, czyli głównie na Górnym i Dolnym Śląsku oraz w Małopolsce. W ciągu najbliższych kilkunastu miesięcy w tych rejonach będą powstawać nasze nowe oddziały.

– Kto może zostać waszym klientem?

– Każda osoba fizyczna. Nie wprowadzamy żadnych niepotrzebnych ograniczeń formalnych, poza tymi, które wynikają z regulaminu (np. posiadanie dowodu osobistego, wypełnienie deklaracji członkowskiej). Pokutuje pogląd, że klientami SKOK-ów są ludzie niezamożni, jednak mamy wśród swoich członków osoby, które deponują na naszych lokatach wiele milionów złotych. Członkowie Kasy są jej współwłaścicielami i wspólnie decydują o kierunkach rozwoju. Krótko mówiąc, jest to grupa ludzi, którzy wspólnie oszczędzają i pożyczają sobie pieniądze.

– Co odnotowuje Pan jako największy sukces?

– Przede wszystkim niezmiernie poważne podejście do klientów. Równie konsekwentnie realizujemy politykę wewnętrzną firmy. Nasi pracownicy traktowani są jak partnerzy, którzy wspólnie pracują na sukces całej firmy.

– Na czym polegają różnice i jakie korzyści odnoszą pracownicy w związku takimi założeniami?

– Wynagrodzenia naszych pracowników są rynkowe, nieustannie dbamy o rozwój kadry. Pozwalamy, aby zawodowo pracownicy mogli osiągnąć to, co chcą. Wspieramy ich rozwój, dzielimy się wiedzą. Sprawiedliwie rozliczamy pracowników z wykonywanych działań i zajmowanych stanowisk, za pomocą obiektywnych mierników. Wspieramy rozwój zawodowy kobiet i młodych matek. Kierownik – kobieta zarabia dokładnie tyle samo, co mężczyzna, zatrudniony na takim stanowisku, nie różnicujemy wynagrodzeń ze względu na płeć. Nasze płace systematycznie rosną, np. w ubiegłym roku zarobki w firmie wzrosły o ponad 60 proc. Robimy wszystko, co sprawi, że naszym ludziom będzie chciało się tu pracować przez wiele lat. Myślę, że

najlepszym wyznacznikiem poprawnej polityki kadrowej, jest niska rotacja pracowników w naszej firmie.

– Na czym opiera się Państwa system motywacyjny?

– Przede wszystkim są to czynniki finansowe. Oprócz stałych pensji, pracownicy rozliczani są

motywacji pozafinansowej. Szczególnie dobrze rozwinięty jest system szkoleń. Korzystamy z usług najlepszych na rynku firm szkoleniowych. Nasz budżet na ten cel wynosi rocznie ok. milion złotych, co na firmę, zatrudniającą ok. 400 osób jest kwotą naprawdę dużą. Propozycje szkoleń

– Oczywiście. Właśnie trwa całoroczny konkurs na najlepszych pracowników. Aż 40 z nich pojedzie w tym roku na narty w Dolomity Włoskie. Kryteria oceny są proste – nagradzamy m.in. najlepszych sprzedawców, ale też tych, którzy rzetelnie wykonują swoje obowiązki, są ambitni, prowadzą do rozwoju firmy oraz dzielą się wiedzą merytoryczną i doświadczeniami. To już 3 edycja tego konkursu. W swojej polityce motywacyjnej mamy oczywiście również spotkania integracyjne, organizowane 2 razy w roku.

– Dobry pracodawca to także realizowanie zasad odpowiedzialności społecznej. Proszę coś opowiedzieć o Państwa działalności sponsorskiej.

– Przede wszystkim od 3 lat współfinansujemy Fundację „Zamek Chudów”, która odbudowuje ten zamek. Wspieramy różnego rodzaju imprezy, organizowane w miastach, w których są nasze oddziały (np. dni miast). Bezpłatnie też wspieramy najbardziej potrzebujące lokalne społeczności np. ośrodki opiekuńcze i świetlice środowiskowe.



Fachowa obsługa klienta w oddziale w Siemianowicach Śl.

w systemie prowizyjnym. Jest on rozbudowany na całą firmę, po to, aby osoby, które nie mają bezpośredniego wpływu na sprzedaż produktów (np. dział administracji) również odczuwały wzrost wyniku ekonomicznego. Dzielimy się wypracowanymi zyskami ze wszystkimi pracownikami. Mamy również doskonały system

nieustannie ulegają modernizacji, ponieważ to sami pracownicy sugerują kierunki, w jakich chcieliby podnieść swoje kwalifikacje.

– Takim całkowicie pozafinansowym elementem systemu motywacyjnego są też wewnętrzne konkursy. Czy organizują Państwo jakieś konkursy dla pracowników?