

Jak zajistit spokojenost zaměstnanců aneb nefinanční motivace

Ve dnech 5.-6. dubna se uskutečnila v Havlíčkově Brodě - hotel Slunce konference pro manažery: **JAK ZAJISTIT SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ aneb NEFINANČNÍ MOTIVACE**. O své zkušenosti se podělili zástupci společností VODAFONE, EUROTEL, ING, WALMARK, NATE, BRÜCK,GE MONEY, ČSOB a ČŠI (Česká školní inspekce).

Řečníci byli perfektně připravení, účastníci, kterých se sjelo 50, se jim odměnili nejen potleskem, ale i bohatou diskusí.

Večer jsme se řídili heslem: „*Manažer musí kvalitně odpočívat, aby mohl kvalitně pracovat*“ , ochutnávali jsme portské víno, (které sponzorovalo ING), rozesmálo nás WALMARK CASINO a dál jsme se už bavili u dobré hudby (sponzorovaná společností WALMARK).

Děkujeme velmi všem, kteří se přijeli podělit o zkušenosti a těším se na další setkání.

Marie Jirů

=====
Centrum andragogiky, s.r.o.

Radoslava Podaná

=====
Vzdělávání a rozvoj dospělých

Otázce *Jak zajišťovat spokojenost zaměstnanců* ? určitě předchází otázka *Proč zajišťovat spokojenost zaměstnanců*?

A co tvrzení (jako vystrížené z hodnot firemní kultury) *Na prvním místě zákazník?*

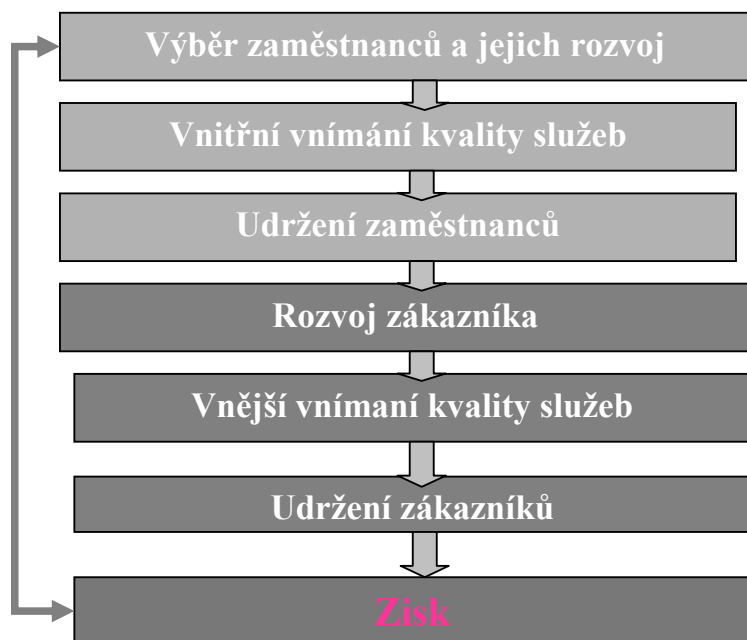
Při hlubším pohledu do společností, ale slyšíme zaměstnance říkat svému kolegovi– „ *Proč mám pracovat víc, co z toho mám já, že zákazník má zboží v požadovaném termínu?*“

Slyšíme manažera, který říká spolupracovníkovi: *Když lidem přidáš, stejně jsou za dva měsíce nespokojení a chtějí víc....*

Otázka za otázkou, z každé strany jiný pohled - a do toho říká zákazník: *Očekávám, že mi poskytnete kvalitní, rychlé a cenově přijatelné služby..*

Jak tyto rozpory vyřešit, kde je relevantní otázka, na kterou máme odpovídat.

Zkusme se na to podívat pomocí grafu.: „ZAJIŠTĚNÍ ŘETĚZCE SLUŽBY/ZISK“



Kompetentní a spokojený zaměstnanec, je loajální k firmě, pracuje ve firmě delší dobu, zná své procesy a své zákazníky. Pomocí svých kompetencí uspokojuje zákazníky lépe (rychleji, kvalitnější). A co na to zákazník, ten dneska kupuje především tam, kde se o něj postarají lépe, rychleji.....

A proto

jsme na konferenci odpovídali rovnou na otázku: **Jak zajistit spokojenost zaměstnanců?**, jak je motivovat k vyšším výkonům – **NÁŠ ZÁKAZNÍK NA NĚ PŘECI ČEKÁ....**

Pro Vás, kteří jste se nemohli zúčastnit, pro Vás, kteří jste se zúčastnili a kterým a chcete si uchovat inspiraci jsme připravili sborník z příspěvků všech řečníků.

Hodně úspěchů ve Vaší manažerské práci přejí
Radka Podaná a Marie Jírů





ZPŮSOBY NEFINANČNÍ MOTIVACE

- **Hodnocení vnitřním zákazníkem**
 - Hodnotí odběratele a dodavatele pomocí bodového systému
 - Výsledky hodnocení jsou zveřejněny
 - Pro opakovaná první a poslední místa jsou vysáány bonusy
 - Postup na stupnici se diskutuje v rámci osobního hodnocení pracovníka s přímým šéfem
 - Dle našich zkušeností provádíme v kampaních
- **Odložené peníze**
 - Věrnostní prémie
 - Podíl na strategii firmy
 - „nefinanční“ finanční stabilizace
 - Dlouhodobé zájmy ledené na potřeby firmy
- **Vizualizace výsledků (under construction)**
- **Zapojení do práce týmů**
- **Systém bonusů a podpor**
 - Vzdělávání
 - Sociální zázemí a pojištění či příspěvky
 - Stabilita v podnikání /investice, úspěšnost businessu, informovanost/
 - Půjčky
 - Vybavení na pracovišti
- **Podíl na řízení**

SHRNUTÍ

Přes všechno úsilí o využívání nepeněžní motivace cítíme rozporuplné výsledky, což nás neodradí od dalších a ještě agilnějších aktivit v této oblasti v kombinaci s výběrem vhodných kolegů.



Ing. Petr Papoušek



KOSTRA VSTUPU

1. PŘEDSTAVENÍ FIRMY BRÜCK AM
2. FINANČNÍ OHODNOCENÍ
(Metoda pokus – omyl)
+
NAŠE FIREMNÍ FORMULÁŘE + SYSTÉM, PRAVIDLA HRY
INFORMACE, SMĚRNICE
+
3. VŠE ZAČÍNÁ VSTUPNÍM POHOVOREM
(Čas věnovaný pohovoru se vyplatí a vrátí)
4. BAŤOVSKÁ METODA + OSOBNÍ RŮST, ROZVOJ
(Personalistika se musí dělat od srdce a musí bavit)
5. FIREMNÍ KULTURA V NAŠÍ FIRMĚ
6. INTEGRITA - EMOCE
(Kázat vodu a pít víno nelze)



Miroslav Vopršálek
Personalista



Příznivé sociální klima jako motivační prostředí

/k prezentaci E. Entlera/

Je přirozené, že každá organizace, podnik, firma má své specifické klima, zvláštní atmosféru, která se projevuje mimo jiné i ve způsobech rozhodování manažerů, v realizaci různých firemních činností, ve formách vzájemné komunikace, v náhledu zaměstnanců na vnitrofiremní skutečnosti a jejich interpretaci, v představách, v hodnoceních, postojích, v jejich loajalitě atd. Když se řekne firemní klima – napadnou nás především vztahy mezi lidmi na pracovištích

Jak ale uchopit sociální klima, aby bylo měřitelné a srovnatelné? V odborné literatuře se říká, že sociální klima tvoří především spokojenost zaměstnanců a převažující kooperativní chování ve firmě:

- Spokojenost umíme měřit jako míru plnění očekávání (pozitivní, negativní emoce)
- Kooperativní chování lze měřit na ose sounáležitost – odcizení (odcizení od cílů a prostředků)

Může mít tedy sociální klima motivační hodnotu?

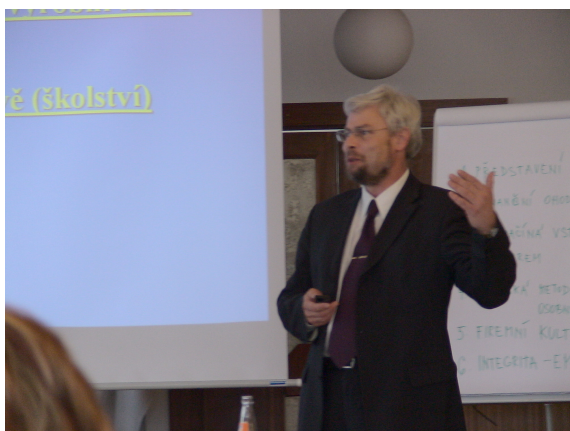
Srovnáme dvě různé a naprosto - pro názornost - odlišné sféry. Výrobní a nevýrobní sféru. Například motivační prostředí prosperující výrobní firmy se situací ve státní správě – konkrétně v českém školství. Uskutečněná šetření a další analýzy obou sfér ukázaly na odlišnost motivačního prostředí. Především nelze ztotožňovat motivační prostředí se sociálním klimatem. Sociální klima je jakési sociální pozadí, celkový kontext pro motivace.

Srovnání výsledků analýz obou zkoumaných prostředí ukázalo, že v prosperující výrobní firmě s vysokými mzdami zaměstnanců jsou hlavními motivátory práce – podle mínění zaměstnanců – zajímavá práce a mezilidské vztahy, peníze sami zaměstnanci za motivátor nepovažují.

Peníze jako motivace. Když se kohokoliv zeptáte, co je hlavní motivací k práci, většinou odpoví, že peníze. Jsou peníze skutečně tou hlavní motivací? Výzkumy ukazují něco jiného. Kdyby hlavní motivací byly skutečně peníze, kdo by zůstal ve školství? Znamená to a naše zkušenosti to potvrzují, že zde fungují zcela jiné motivace.



PhDr. Eduard Entler, CSc.



Co motivuje naše zaměstnance

- informovanost o cílech zaměstnavatele, vlastních úkolech
- možnost pracovního postupu
- mzda, odměny,
- benefity
- dobré mezilidské vztahy
- práce u dobrého zaměstnavatele

Proč poskytujeme benefity

- mohou motivovat zaměstnance k vyššímu výkonu
- zajišťují retenci zaměstnanců
- jsou nástrojem personální strategie, ovlivňují firemní kulturu
- dají se jimi optimalizovat náklady na zaměstnance a skutečné příjmy zaměstnance
- dá se díky nim zvyšovat image zaměstnavatele a tím motivovat k žádosti o práci

Jak poskytujeme benefity

- pro 2.500 zaměstnanců v různých věkových kategoriích, v různých regionech, v různých pozicích
- výběr ze škály více než 35 výhod
- poskytovány po dovršení různých služebních období
 - po zkušební době, po 1 roce, po 3 letech
- škála se rozšiřuje, resp. obměňuje
- benefity jsou vybírány zejména s ohledem na daňovou efektivitu pro zaměstnance i zaměstnavatele

Členění benefitů

- Základní výhody
Poskytují se plošně **všem** zaměstnancům počínaje **dnem nástupu** do společnosti.
 - Volné dny s náhradou mzdy
 - Stravování
 - Preventivní zdravotní péče
 - Vzdělávání
 - Pracovní prostředí a pracovní pomůcky

Kafeterie

- Skupinové životní pojištění
- Soukromé životní pojištění
- Penzijní pojištění
- Stavební spoření
- Nadstandardní preventivní zdravotní péče
- Příspěvek na předškolní zařízení

Součástí je finanční poradenství externí firmou

- Fyzická a duševní pohoda
 - Sportovní aktivity
 - Kulturní aktivity
 - Příspěvek na dovolenou
 - Vitamíny
 - Preventivní očkování proti chřipce
 - Příspěvek na rehabilitační dovolenou
- Vlastní produkty a služby
 - Služební mobilní telefon
 - Zvýhodněný prodej telefonů
 - Mobilní internet
 - Další zvýhodněné služby
- Mimořádné příležitosti
 - Family day
 - Výjezdní zasedání
 - Motivační večere
 - Velikonoční setkání
 - Vánoční koncert
 - Vánoční setkání se zaměstnanci
 - Vánoční dárky pro zaměstnance a jejich děti
- Výhodné nákupy

Něco navíc pro High Performers

Ing. Hejlová Eva, ŘLZ



Jak zajistit spokojenost zaměstnanců

Nefinanční benefity



- Finanční instituce působící ve 42 zemích
- Česká Republika:
 - GE Money Bank, a.s.
 - GE Money Multiservis, a.s.
 - GE Money Auto, a.s.
- 3500 zaměstnanců



Cíl: angažovaný zaměstnanec?

- Cílem každé společnosti je růst
- Růstu mohou dosáhnout pouze s pomocí angažovaných zaměstnanců



Společnosti se vyplatí investovat do svých zaměstnanců a tím zvýšit jejich angažovanost

Angažovanost (Engagement)

Pozitivní přístup zaměstnance k organizaci a jejím **hodnotám**. Angažovaný zaměstnanec si je **vědom obchodního kontextu** své společnosti a pracuje na **zlepšení svého výkonu** i výkonu svých kolegů ke **zvýšení úspěchu společnosti**. (IES)



Celková odměna

Zahrnuje vše, co zaměstnanec získává z pracovního poměru ve společnosti :

Odměna

- Základní mzda
- Bonus/prodejní incentivy
- Dlouhodobé incentivní plány
- Zvláštní odměny

Benefity

- Peněžní
- Nepeněžní
- Zajištění na stáří
- Produktové

Osobní rozvoj

- Hodnocení výkonu
- Vzdělávání a rozvoj
- Plánování kariéry

Pracovní prostředí

- Kultura a klima
- Náplň práce a flexibilita
- Kvalita pracovního života

Závěrem

Bez ohledu na škálu benefitů, pokud zaměstnavatel šetří na jejich propagaci a komunikaci se zaměstnanci, jako by vyhodil peníze oknem...



Kryštof Radek, Compensation & Benefits Manager Central and Eastern Europe





vodafone

Nefinanční motivace

Proč je pro nás motivace významná?

Jsme firma, která se odlišuje – čelíme zvyklostem a podporujeme Vodafonáky, aby rostli a využívali svůj potenciál, a proto jim nabízíme prvotřídní balíček odměn, benefitů a dalších nástrojů, který představuje víc než jen pouhou výplatní pásku.

Stabilizace zaměstnanců

- Spokojenost s prací
- Spokojenost s nadřízeným
- Spokojenost zaměstnanců
- Řízení výkonnosti zaměstnanců

Celkové odměňování

Co je jeho cílem?

- Přilákat
- Motivovat
- Udržet
- Posouvat firmu dopředu



Celkové odměňování

- Příležitosti k růstu
 - Dynamicky rostoucí společnost
 - Kreativní svoboda
 - Úkoly jsou výzvou, poskytují učení přímo při práci a různorodost zkušeností
- Vzdělávání a rozvoj
 - Příležitosti účastnit se rozvojových akcí jako je Navigátor strategie a VMT konference
 - UNI
- Zábava
 - Roční neformální akce jako První párty Vodafone
- Zajímavé pracovní prostředí
 - Možnost vnášení vlastních hodnot do práce
 - Neformální prostředí/ kodex oblékání
 - Moderní výpočetní technika
 - Moderní vybavení kanceláří a firemních prostor
- Benefity
 - Obsahují nabídku ze základních a volitelných benefitů
 - Hodnota nabízených zaměstnaneckých výhod na jednoho zaměstnance je v řádu desítek tisíc korun
- Okamžik pravdy



Technická podpora

- VISTA
- Portál benefitů
- transparentnost



vodafone

Martin Červený, senior specialist

BENEFITY: celková investice do všech benefitů více než 6 mil. Kč

- **FIXNÍ** – jednotné pro všechny zaměstnance
 - stravné (55% ceny hlavního jídla)
 - stravenky (noční směna+schválené další případy)
 - pitný režim
 - finanční odměny (životní a pracovní výročí)
 - příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ve výši 200,-/měs.
 - slevy na naše produkty
 - vitamíny zdarma (chřipkové období)
 - vánoční balíček
 - kulturní a společenské akce pořádané zaměstnavatelem
 - příspěvek na akce úseků
 - odměna za dárcovství krve (Jánského plaketa)
- **FLEXIBILNÍ** – nárok na výběr ze 2 produktů
 - Pro zaměstnance pracující ve společnosti min. ½ roku
 - Zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění o 150 Kč měsíčně**
 - FlexiPass společnosti SodexhoPass v celkové výši 1.000 Kč ročně**

FlexiPass :

- ☺ příspěvek na úhradu rekreace, zájezdu v cca 40 cestovních kancelářích v celé ČR
- ☺ úhrada vstupného v kulturních a sportovních zařízeních (sauny, masáže, bowling, bazény v různých zařízeních v celé ČR)
- ☺ úhrada kurzů ve vybraných vzdělávacích zařízeních (cizí jazyky, nadstandardní PC kurzy atd.)
- ☺ zdravotní péče, nákup produktů v lékárnách v celé ČR

Výhody ozdravně-sociálních programů:

- Aktivní péče o zdraví zaměstnanců
- Prevence
- Snížení nákladů - řešení pracovních náhrad a ztráty času

Cíle ozdravně-sociálních programů:

- Snížit nemocnost zaměstnanců
- Zvýšit spokojenost Vašich zaměstnanců, jejich motivaci a sepectí s Vaší společností
- Vybudovat u svých zaměstnanců SPRÁVNÉ návyky prevence a ochrany zdraví.





Jednou z příjemných stránek zaměstnání v ČSOB je skutečnost, že banka svým zaměstnancům kromě mzdy poskytuje i řadu benefitů (zaměstnaneckých výhod). Jejich cílem je zvýšit atraktivnost práce v ČSOB, posílit náš pocit sounáležitosti s bankou a tím přispívat i k žádoucí stabilizaci a loajalitě nás – zaměstnanců. Jaké konkrétní výhody tedy můžu jako zaměstnanec banky využívat? Které výhody můžu využívat hned po uzavření pracovního poměru a které až po uplynutí určité doby? Vztahují se některé výhody i na moje rodinné příslušníky? Odpovědi najdeme v následujícím přehledu.

System zaměstnaneckých výhod je otevřeným systémem, do něhož se promítají výhody zakotvené v kolektivní smlouvě, ve vnitřních předpisech banky, popř. ve smlouvách uzavřených se společnostmi finanční skupiny ČSOB. Při změně či rozšíření okruhu zaměstnaneckých výhod jsou zaměstnanci informováni příslušnými komunikačními kanály, zejména prostřednictvím Intranetu. Zaměstnanecké výhody je možno rozdělit do následujících skupin :

Zaměstnanecké výhody podporující obchodní aktivity banky

- zvýhodněné úročení korunových účtů
- zaměstnanecké spotřebitelské úvěry účelové a neúčelové
- hypotéční úvěr ČMHB
- investice do podílových fondů skupiny ČSOB/KBC
- slevy na produktech ČSOB Pojišťovny
- slevy při uzavření smlouvy o stavebním spoření

Zaměstnanecké výhody podporující týmovou spolupráci a sounáležitost s bankou

- prodloužení dovolené o jeden týden
- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem
- příspěvek na kapitálové životní pojištění
- zvýhodněné stravování
- společenské týmové aktivity
- celobankovní sportovní hry
- zdravotní program (preventivní lékařská péče)
- **cafeteria systém – prostřednictvím poukázek Flexipass společnosti Sodexo Pass ČR, a.s. určených pro oblasti**
 - vzdělávací aktivity nad rámec potřebný pro výkon práce
 - aktivity sportovního, rekondičního a rehabilitačního charakteru
 - podpůrné zdravotní aktivity (dioptrické brýle, čočky, péče o zuby, vitamíny,....)
 - rekreace, zájezdy
 - kulturní a společenské akce

Je stanoven celkový limit na zaměstnance a rok (7.900,- Kč na období roku 2006). Nárok na poměrnou část limitu cafeteria vzniká zaměstnanci zpětně, tj. po odpracování příslušné části předchozího kalendářního roku v ČSOB). Zaměstnanci, kteří nastoupí v příslušném kalendářním roce obdrží limit cafeteria až začátkem dalšího kalendářního roku.

Zaměstnanecké výhody sociálního charakteru

- pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec zákoníku práce
- sociální výpomoci (návrtné, nenávrtné)
- příspěvek při dlouhodobé nemoci



Ing. Václav Kučera ŘLZ

Stručnou charakteristiku jednotlivých zaměstnaneckých výhod uvádí následující tabulka.



Druh zaměstnanecké výhody	Obsah zvýhodnění	Na koho se vztahuje
výhody podporující obch. aktivity		
zvýhodněné úročení korunových účtů	zvýhodněná úroková sazba stanovená pro nejvyšší pásmo ČSOB Aktivního konta zvýšená o 2% p.a.	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
zaměstnanecké spotřebitelské účelové a neúčelové úvěry	zvýhodněná úroková sazba je vyhlášována vždy na příslušné měsíční období - Intranet	na zaměstnance, který je nejméně 6 měsíců v hlavním pracovním poměru a má uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou
hypotéční úvěr ČMHB	úvěrové smlouvy jsou uzavírány za úrokových podmínek stanovených pro nejlepší klientelu	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
investice do podílových fondů skupiny ČSOB/KBC	snížený poplatek při investicích do podílových fondů (snížení podle druhu fondu)	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
produkty ČSOB Pojišťovny	sleva ve výši 10 % na pojištění rodinného domu, domácnosti a rekreačních staveb a 5 % na havarijní pojištění Variant	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
stavební spoření	zaměstnanec neplatí při uzavření smlouvy s ČMSS až do cílové částky 300 tis. Kč poplatek, rodinní příslušníci platí poplatek v poloviční výši	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru a jejich rodinné příslušníky
výhody podporující tým. spolupráci a sounáležitost		
prodloužení dovolené o jeden týden	celková výměra dovolené činí tedy 5 týdnů	na všechny zaměstnance v hlavním i vedlejším pracovním poměru
příspěvek na penzijní připojištění se stát. příspěvkem	příspěvek 2 % z vyměřovacího základu při příspěvku zaměstnance 1-1,99 %, nebo 3 % z vyměřovacího základu při příspěvku zaměstnance 2 % a více	na zaměstnance, který je nejméně 3 měsíce v hlavním pracovním poměru
příspěvek na kapitálové životní pojištění	příspěvek ve výši 400 Kč při příspěvku zaměstnance 400-499 Kč; příspěvek 500 Kč při příspěvku zaměstnance 500-599 Kč; příspěvek 600 Kč při příspěvku zaměstnance 600 a více Kč	na zaměstnance, který je nejméně 3 měsíce v hlavním pracovním poměru
zvýhodněné stravování	při stravování prostřednictvím poukázek nebo ve stravovacích zařízeních jiných subjektů z nákladů hradí banka cenu jednoho jídla do výše 55% (maximálně však do výše 70 % stravného při pracovní cestě 5-12 hodin), příspěvek ze zaměstnaneckého fondu ve výši 12 Kč na jedno jídlo	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru, kteří v příslušném pracovním dnu odpracují minimálně čtyři a půl hodiny
společenské týmové aktivity	maximální limit pro úhradu setkání pracovních týmů (pronájem, program, občerstvení, případně doprava do místa akce a zpět) je stanoven v rámci rozpočtu ZF na jednoho zaměstnance ve výši 1.000 Kč v kalendářním roce	na všechny zaměstnance
celobankovní sportovní hry	možnost účasti na sportovních hrách ČSOB (zaměstnanec hradí jen startovné) a účast reprezentace ČSOB na akcích ostatních peněžních ústavů či jiných společností	na všechny zaměstnance

zdravotní program	plná úhrada vybraných preventivních programů organizovaných ČSOB pro zaměstnance (oční vyšetření)	na všechny zaměstnance
cafeteria systém	pro jednoho zaměstnance je stanoven limit ve výši 7.900 Kč na období kalendářního roku (poměrná část limitu vzhledem k době pracovního poměru v předchozím roce)	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru – poukázky typu Flexipass společnosti Sodexho Pass ČR obdrží zaměstnanec zpětně za minulý kalendářní rok
vzdělávání (vzdělávací akce nad rámec potřebný pro výkon práce zaměstnance)		
sportovní, rekondiční a rehabilitační aktivity (pronájmy tělocvičen, kurtů, masáže, sauna, plavání, ...)		
podpůrné zdravotní aktivity (koupě vitamínových přípravků, očkování, brýle, kontaktní čočky, zubní náhrady)		
srekreace a zájezdy (v zařízeních ČSOB i další formy rekreace prostřednictvím agentur)		
kulturní akce (divadelní představení, koncerty, muzikály)		
výhody sociálního charakteru		
pracovní volno s náhradou mzdy	1 den pracovního volna za kalendářní čtvrtletí – osamělý zaměstnanec pečující o dítě do 15 let věku, u zaměstnankyně počínaje 4. měsícem těhotenství; 1 den pracovního volna za kalendářní rok při účasti zaměstnance na akcích reprezentujících ČSOB; 5 dnů pracovního volna při vzniku mimořádně obtížných poměrů (živelní pohroma) 2 dny pracovního volna za kalendářní rok ze zdravotních důvodů	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
sociální výpomoci	návratná bezúročná sociální výpomoc až do výše 20 tis. Kč; nenávratná sociální výpomoc až do výše 8 tis. Kč (v souvislosti s živelními pohromami až do výše 15 tis. Kč)	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru
příspěvek při dlouhodobé nemoci	příspěvek je poskytován od 43. dne pracovní neschopnosti ve výši 80 % základní mzdy (spolu s dávkami nemocenského pojištění) avšak do maximální výše 800 Kč na jeden kalendářní den	na všechny zaměstnance v hlavním pracovním poměru

Aktuální informace viz Intranet: personalistika a vzdělávání – kolektivní smlouva, resp. zaměstnanecké výhody.

Spokojení zaměstnanci, základ firemního úspěchu...

HUMAN RESOURCES ING ČR

- **HR ČR:** Human Resources pro zaměstnance ING.
- **HR Sales Force:** Human Resources pro obchodní službu ING (více než 1000 externích spolupracovníků).

Nábor a výběr poradců pro finanční plánování, unit managerů a agenturních ředitelů = cca 700 nováčků/ rok
Adaptace nováčků, profesionální systém motivace a vzdělávání.

BENEFITS 2006

- **Plošné benefity**
 - Výhody ze zaměstnaneckého poměru
 - Produkty ING
- **Slevy sčítané pro zaměstnance ING u externích dodavatelů**

Volitelné benefity – Cafeteria

Flexibilní systém poskytování zaměstnaneckých výhod
Možnost využívat po uplynutí 3 měsíců pracovního poměru v ING

Kulturní a Sportovní aktivity – formou poukázek RelaxPASS
Rekreační aktivity – formou poukázek HolidayPASS
MHD – úhrada ročního/ čtvrtletního kupónu MHD
Jazykové kurzy – možnost účasti na skupinových/ individuálních jazykových kurzech
Holmes Place Health Club – roční členství v prestižním fitness a relaxačním klubu

Nadstandardní zdravotní péče

Vlasové a kosmetické studio

ING Employee Benefits – Program zaměstnaneckých výhod



OCENĚNÍ PRODUKTŮ ING - Zlatá koruna

2005: 1. místo - Životní pojištění Investor Plus, Penzijní připojištění

2004: 1. místo - Penzijní připojištění ING

2003: 1. místo - Životní pojištění Investor Plus

ING má dlouhodobé zkušenosti v oblasti motivace a stabilizace zaměstnanců prostřednictvím příspěvku zaměstnavatele zejména na produkty životního pojištění, penzijního připojištění a motivačního pojištění. Speciální oddělení **ING Employee Benefits** je zaměřeno na poskytování finančních služeb podnikové klientele. Naši specialisté nabízí firmám komplexní program „ušitý na míru“ zahrnující širokou škálu výhod jak pro řadové zaměstnance, tak i vrcholový management. Našich služeb využívá již více než 15 000 firem.

FINANČNÍ BENEFITY

Výhody pro Vaši společnost

- Úspora mzdových nákladů.
- Rozšíření nabídky zaměstnaneckých výhod.
- Další finanční ohodnocení zaměstnanců.
- Zvýšení motivace a produktivity.
- Snížení fluktuace a s tím související úspora přímých nákladů.
- Zvýšení image a atraktivitu společnosti.
- Sociální odpovědnost.

Vzhledem k **daňovým úlevám** představuje **pro firmy** zavedení takového programu **úsporu mzdových nákladů**. Zároveň přispívá ke zvýšení loajality, motivace a produktivity zaměstnanců i snížení fluktuace.

Zaměstnanci zde získají výrazně lepší podmínky oproti uzavření smlouvy na individuální bázi a finanční prostředky nad rámec běžné mzdy, které nejsou zatíženy odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a daněmi.

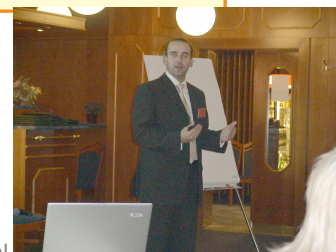
Pro ilustraci Vám přinášíme modelový příklad: pokud se zaměstnavatel se 100 zaměstnanci rozhodne každému přispívat 666 Kč na životní pojištění a 540 Kč měsíčně na penzijní připojištění (tyto příspěvky jsou nastaveny vzhledem k maximální daňové odčitatelnosti), uspoří na mzdových nákladech 506 520 Kč ročně oproti tomu, kdyby stejnou částku navýšil hrubou mzdou zaměstnance. Čistý roční příjem zaměstnance vzroste o 4 203 Kč.

FINANČNÍ BENEFITY

Výhody pro Vaše zaměstnance

- Výrazně lepší podmínky oproti uzavření smlouvy na individuální bázi.
- Příjem finančních prostředků, které nejsou zatíženy odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a daněmi.
- Pojistná ochrana před nečekanými riziky v zaměstnání.
- Špičkový servis od ING.

Počet zaměstnanců	100	Měsíční zvýšení	Mzda	PP a ŽP
Průměrná hrubá měsíční mzda	18 000 Kč	vyměřovacího základu zaměstnance	1 206 Kč	1 206 Kč
Sociální a zdravotní pojištění	35%	sociálního a zdravotního pojištění	422 Kč	0 Kč
Daň z příjmů právnických osob	24%	daně z příjmů právnických osob	0 Kč	0 Kč
		celkových nákladů zaměstnavatele	1 628 Kč	1 206 Kč
Současný stav		Úspora na 1 zaměstnance za měsíc		+ 422 Kč
Hrubá měsíční mzda 1 zaměstnance	18 000 Kč	Úspora na 1 zaměstnance za rok		+ 5 065 Kč
Sociální a zdravotní pojištění	6 300 Kč			
Celkové náklady na mzdu 1 zaměstnance	24 300 Kč	Úspora na 100 zaměstnanců za rok		+ 506 520 Kč



Ing.

Jan Šibal

ředitel ING Employee Benefits







