



DOBRY KLIMAT DLA RODZINY

**Konkurs
dla pracodawców
o Nagrodę
Pary Prezydenckiej**





„Najważniejsze obszary życia, w których pragniemy realizować swoje marzenia i aspiracje, to sfera rodzinna i zawodowa. W dzisiejszym świecie – pełnym pośpiechu i zabiegania – czas dla rodziny, bliskich, przyjaciół, konkuruje z czasem poświęcanym obowiązkom zawodowym, dlatego wysoko cenię działania pracodawców, którzy zapewniają swoim pracownikom przyjazne warunki do łączenia tych dwóch sfer życia. Z radością obserwuję, że pracodawcy coraz częściej stosują narzędzia służące godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, np. wprowadzają elastyczne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, otwierają, przy zakładach pracy, żłobki i przedszkola, umożliwiają wykonywanie części pracy z domu, a pracownicy-ojcowie coraz chętniej włączają się w opiekę nad dziećmi. To właśnie w taki sposób pracodawcy – tworząc w miejscu pracy „dobry klimat dla rodziny” – wspierają pracowników w byciu rodzicami, ale również budują stabilną, otwartą i nowoczesną firmę.”

Bronisław Komorowski
Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

0 Konkursie

Prezydent Bronisław Komorowski w swoim Programie Polityki Rodzinnej „Dobry Klimat dla Rodziny” podkreśla znaczenie tworzenia przyjaznych warunków do realizacji planów i aspiracji rodzicielskich, z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb, możliwości i sytuacji rodzin. Jak dostrzega, Polacy chcą mieć dzieci, jednak obawy o pozycję na rynku pracy, a także niepokoje związane z godzeniem ról rodzicielskich z zawodowymi powstrzymują wielu młodych ludzi przed decyzją o założeniu rodziny, co utrwała niekorzystne procesy demograficzne w naszym kraju.

Bronisław Komorowski zaznacza, że budowanie przyjaznej przestrzeni dla rodziny jest dla Polski wyzwaniem długofalowym, które należy podejmować w porozumieniu i szerokiej współpracy z różnymi grupami politycznymi, zawodowymi i społecznymi. Prezydent wysoko ceni stosowane przez pracodawców rozwiązania na rzecz rodziny, oparte na potencjale społecznym i lokalnych uwarunkowaniach. Zachęcając do tworzenia warunków pracy przyjaznych tym, którzy zamierzają założyć lub powiększyć rodzinę, zauważa w tym również dbałość o stabilność i rozwój firmy oraz jej prestiż.

Różnorodne inicjatywy na rzecz pracowników i ich dzieci to tworzenie w firmie „dobrego klimatu dla rodziny”, dlatego tak ważne jest, aby stosowane rozwiązania inspirowały innych pracodawców i były upowszechniane.



VERMICULITE POLAND Firma produkcyjna Diana Kuprianow

Celem ogłoszonego w czerwcu 2014 r. Konkursu dla pracodawców „Dobry Klimat dla Rodziny” o Nagrodę Pary Prezydenckiej jest promowanie najlepszych rozwiązań w zakresie zatrudnienia przyjaznego rodzinie, poprzez wyróżnienie pracodawców odnoszących sukcesy w tym obszarze.

Upowszechnianie najlepszych praktyk służy pokazaniu, jak ważnym elementem dobrze funkcjonującej firmy są właściwe relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Nagroda Pary Prezydenckiej ma zachęcać pracodawców do włączania się w tworzenie w Polsce „dobrego klimatu dla rodziny”.

Etapy Konkursu:

- 1 Zgłoszenie udziału i ocena kwestionariuszy pracodawcy
- 2 Ocena wniosków zawierających pytania otwarte
- 3 Badanie ankietowe wśród pracowników
- 4 Wyłonienie Laureatów Konkursu

Oceniane obszary:



Podejście pracodawców do godzenia przez pracowników pracy zawodowej z życiem rodzinnym



Wypoczynek, czas wolny, zdrowie oraz edukacja



Elastyczna organizacja pracy, czas pracy i urlopy



Wsparcie materialne pracowników-rodziców



Przerwy w pracy związane z rodzicielstwem



Ułatwienia w opiece nad dziećmi

Kapituła Konkursu przedstawiła Parze Prezydenckiej najwyżej ocenione rozwiązania na rzecz godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Laureaci:

Prezydent RP Bronisław Komorowski z Małżonką wskazali Laureatów Konkursu:

KATEGORIA I

do **49** pracowników

VERMICULITE POLAND

Firma produkcyjna Diana Kuprianow

KATEGORIA II

od **50**
do **249** pracowników

WESSLING

Polska sp. z o.o.

KATEGORIA III

od **250** pracowników

LINK4

Towarzystwo Ubezpieczeń S.A.

NUTRICIA

NUTRICIA Polska sp. z o.o., NUTRICIA Zakłady Produkcyjne sp. z o.o.

Zapraszamy do zapoznania się z wybranymi rozwiązaniami z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie, funkcjonującymi w nagrodzonych firmach.

KATEGORIA I

do **49** pracowników

*Firma zajmuje się produkcją naturalnych, przyjaznych środowisku wyrobów z wermikulitu – ekologicznie czystego minerału o nieograniczonym okresie ważności, wolnego od drobno-ustrojów chorobotwórczych, pleśni i substancji toksycznych. Wykorzystując doświadczenia naukowców z kraju i zagranicy, **VERMICULITE POLAND** tworzy innowacyjne produkty o szerokim spektrum zastosowania. Firma działa w ramach Parku Naukowo-Technologicznego w Ełku, na terenie którego mieści się jej siedziba.*

VERMICULITE POLAND

FIRMA PRODUKCYJNA DIANA KUPRIANOW

Liczba pracowników ogółem: **8**

Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty: **7,5**

Liczba pracowników mających dzieci w wieku do lat 14: **6**



Właściciele oraz pracownicy wspierają się wzajemnie w realizacji celów zawodowych, podtrzymując relacje osobiste między sobą i swoimi rodzinami. Firma jest wielokulturowa i stanowi miejsce wymiany myśli i doświadczeń w duchu poszanowania różnych wartości oraz przekonań. VERMICULITE POLAND szczególną wagę przywiązuje do aspektów równościowych, promując model partnerstwa zarówno przy podziale obowiązków zawodowych, jak i rodzinnych. Otwartość na sprawy rodziny symbolizuje praktyka wymiany zabawek, książek i pomocy naukowych wśród dzieci pracowników.



W VERMICULITE POLAND istotna jest profesjonalna realizacja zadań, a nie sztywne godziny pracy, dlatego pracownicy mogą – w ramach godzin pracy – rano odprowadzać, a po południu odbierać dzieci z przedszkola lub szkoły. Dzięki dopasowaniu godzin pracy do planów rodzinnych, mają możliwość uczestniczenia w rozpoczęciu i zakończeniu roku szkolnego oraz innych ważnych wydarzeniach w życiu dzieci – zawodach, uroczystościach przedszkolnych lub szkolnych.

W razie potrzeby pozostania z dzieckiem w domu, pracownik może wykonywać swoją pracę zdalnie. Osoby mieszkające poza miastem będącym siedzibą firmy korzystają z telepracy, a terminy wizyt służbowych w VERMICULITE POLAND są z nimi każdorazowo uzgadniane, tak aby nie kolidowały ze zobowiązaniami rodzinnymi.

Ważnym aspektem przyjaznego nastawienia do łączenia życia zawodowego z rodzinnym jest możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu ze względu na obowiązki rodzinne. Zarządzanie aktywnością firmy uwzględnia plany osobiste pracowników związane, np. z przerwami w nauce dzieci i młodzieży, co umożliwia rodzinie wspólny wypoczynek.



Kobiety w ciąży mogą uzyskać wsparcie materialne, a po urodzeniu dziecka – wyprawkę dla nowego członka rodziny. Zasady obowiązujące w firmie przewidują przekazywanie pracownikom przebywającym na urloпах związanych z rodzicielstwem informacji o nowościach, wydarzeniach i planach VERMICULITE POLAND. Urloпы ojcowskie są udzielane w najbardziej dogodnych dla pracowników terminach.



Pracownicy firmy uczestniczą w piknikach rodzinnych oraz innych imprezach firmowych. „Rodzina Vermiculite Poland” to nazwa katalogu na wspólnym dysku sieciowym, gdzie pracownicy zamieszczają relacje z tych spotkań oraz dzielą się wydarzeniami z życia swoich rodzin. Firma wspiera również udział pracowników w akcjach charytatywnych połączonych z aktywnością i rekreacją.



W ramach uzupełnienia wyprawki szkolnej, pracownicy-rodzice korzystają ze wsparcia materialnego. Pomoc ta kierowana jest również do kobiet w ciąży i pracowników przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem. Okazją do podkreślenia wartości rodziny są urodziny dzieci pracowników. Firma przekazuje im upominki, dostosowane do zainteresowań i wieku.



Pracodawca z otwartością przyjmuje dzieci, na które w siedzibie firmy czeka miejsce do zabawy i odrabiania lekcji. Dzięki temu, w sytuacji, kiedy pracownik nie może zapewnić dziecku opieki, ma możliwość wykonywania obowiązków służbowych razem z maluchem.

KATEGORIA II

od **50**
do **249** pracowników

*Międzynarodowa firma specjalizująca się w doradztwie i konsultingu oraz analityce ochrony środowiska i żywności. Jej aktywność koncentruje się na podnoszeniu poziomu życia i bezpieczeństwa, a co za tym idzie – dbałości o ochronę środowiska i jakość czerpanych z niego produktów. Działalność **WESSLING Polska** realizowana jest poprzez akredytowane laboratoria ochrony środowiska i analityki żywności oraz dział doradztwa, rozwoju i wdrożeń. Główna siedziba firmy mieści się w Krakowie.*

WESSLING

POLSKA SP. Z O.O.

Liczba pracowników ogółem: **65**

Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty: **65**

Liczba pracowników mających dzieci w wieku do lat 14: **19**



Dostrzegając, jak ważne jest godzenie życia zawodowego z rodzinnym, firma umożliwia pracownikom udział w szkoleniach dotyczących zachowania równowagi pomiędzy tymi sferami życia. W oparciu o autorski „Program dla rodziców WESSLING Polska”, realizuje wewnętrzną politykę rodzinną. Częścią tego projektu jest kampania informacyjna, zachęcająca do korzystania z urlopu ojcowskiego. Podczas indywidualnych spotkań z przyszłymi rodzicami, są oni informowani nie tylko o przysługującym ojcu prawie do urlopu, ale również pozytywnym wpływie opieki ojcowskiej na rozwój dziecka oraz zaletach płynących z budowania relacji z dzieckiem.



Pracownicy korzystają ze skróconego czasu pracy, ruchomych godzin pracy, pracy w domu oraz równoważnego czasu pracy. Mogą oni rozpocząć pracę pomiędzy godz. 7.00 a 12.00 lub pracować w systemie dwuzmianowym (od 7.00 do 15.00 albo od 12.00 do 20.00). Terminy urlopów są ustalane z uwzględnieniem przerw w nauce dzieci, co pozwala rodzinom wspólnie spędzać czas. Bardzo docenianym przez pracowników rozwiązaniem jest możliwość wyjścia z pracy w sprawach prywatnych, bez konieczności jego odpracowania. Okazywane przez pracodawcę zrozumienie dla tego rodzaju sytuacji procentuje zwiększeniem zaangażowania pracowników i buduje atmosferę wzajemnego zaufania.



Realizując II filar Programu dla rodziców, WESSLING Polska umożliwia korzystanie z szerokiego wachlarza usług i produktów kierowanych do rodziców oraz dzieci. Pracownik, wedle własnego uznania, może zdecydować się na wsparcie materialne w postaci: zabawek i kosmetyków dla dzieci i matek, szkoły pływania dla maluchów, zakupu szczepionek ponadpodstawowych, prywatnego wsparcia psychologicznego, pakietu SPA dla mam, a także uroczystej kolacji z okazji narodzin dziecka. Wybraną przez pracownika opcję finansuje firma. Dodatkowo, po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem, zespół pracowniczy WESSLING Polska wręcza „świeżo upieczonemu” rodzicowi kartę upominkową do sklepu z artykułami dziecięcymi.



Dbając o zdrowie swoich pracowników i ich rodzin, WESSLING Polska zapewnia opiekę medyczną, np. poprzez dofinansowanie szczepionek, badań USG czy wizyt u psychologa. Pracownicy angażują się w edukację przedszkolaków, prowadząc zajęcia w ramach stworzonego przez WESSLING Polska programu „Piramida Żywienia”. Innym, interesującym projektem realizowanym przez firmę jest „Noc Naukowców”, będąca okazją do udziału dzieci w prezentowanych przez pracowników doświadczeniach chemicznych. Odbywające się we wrześniu wydarzenie cieszy się zainteresowaniem wśród przedszkolaków, młodzieży i osób dorosłych. Firma prowadzi też projekt „Żywa Biblioteka”, umożliwiający pracownikom i ich rodzinom spotkania z przedstawicielami innych kultur, co uwarżliwia na sprawy społeczne. W ramach treningu pamięci i myślenia strategicznego, pracownicy wraz z dziećmi uczestniczą w lekcjach gry w szachy oraz biorą udział w turniejach. Firma wspiera Grupę Szachową Dzieci, działającą przy jednym z krakowskich kościołów. Oferuje również zajęcia jorkeyball, zajęcia gimnastyczne dla mam i dzieci oraz zajęcia na basenie.



W ramach „Programu dla rodziców WESSLING Polska”, pracownicy powracający do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem informowani są o przysługujących im prawach oraz wspierani w ponownym wejściu w rytm życia firmy. Przyszłe rodzice mogą skorzystać z zajęć w prywatnej szkole rodzenia.



Dla ułatwienia pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym, na siedzibę firmy WESSLING Polska został wybrany budynek, w którym mieści się przedszkole. W organizowanych przez WESSLING Polska wyjazdach integracyjnych, a także w trakcie spotkań i konferencji, odbywających się poza miejscem pracy, mogą uczestniczyć członkowie rodziny pracownika. W takim przypadku pracodawca finansuje koszty ich noclegu.

KATEGORIA III

od **250** pracowników

LINK4

TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ S.A.

LINK4

jest firmą ubezpieczeniową. Oferta firmy obejmuje ubezpieczenia komunikacyjne, mieszkaniowe i podróżne oraz dla małych i średnich przedsiębiorstw. Na polskim rynku LINK4 działa od stycznia 2003 r. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie.

Liczba pracowników ogółem: **571**

Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty: **568,3**

Liczba pracowników mających dzieci w wieku do lat 14: **176**



Podstawową wartością firmy jest rodzinna atmosfera. Dzięki komunikacji z pracownikami, wspólnie wypracowywane są rozwiązania dopasowane do potrzeb każdego z nich oraz ich rodzin. W indywidualnych rozmowach z przyszłymi mamami ustalane są dogodne rozwiązania współpracy w trakcie ciąży. Mężczyźni natomiast mają możliwość wzięcia udziału w warsztacie „Tatą być” poświęconym roli ojca w rodzinie.



Tworząc harmonogramy czasu pracy, przełożeni uwzględniają – na ile pozwala na to organizacja pracy firmy – potrzeby oraz sytuację rodzinną pracowników. Na wniosek pracownika może być ustalony indywidualny rozkład czasu pracy. Pracownicy, w zależności od charakteru pracy, rozliczani są z zadań, a nie czasu pracy. Kobieta będąca w ciąży może liczyć na skrócenie czasu pracy do 4 godzin dziennie, przy zachowaniu prawa do pełnego wynagrodzenia. Zarówno matki, jak i ojcowie, po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem, korzystają z możliwości obniżenia etatu. Pracownicy, w uzasadnionych przypadkach, wykonują obowiązki służbowe w domu, o ile charakter ich pracy umożliwia zastosowanie takiego rozwiązania. Otrzymują wówczas laptopa z dostępem do firmowej sieci oraz telefon komórkowy.



Pracownicy przebywający na urloпах związanych z rodzicielstwem zachowują dostęp do wszystkich dodatkowych świadczeń m.in. pakietu medycznego, zajęć sportowych oraz mają możliwość uczestniczenia w imprezach rodzinnych organizowanych przez firmę. Są także na bieżąco informowani o wydarzeniach firmowych, za pośrednictwem intranetu, maila lub telefonicznie przez przełożonego oraz dział personalny. Obecnie w firmie wdrażany jest system pozwalający na kontakt z pracownikami za pomocą bramki SMS. Na życzenie pracownika-rodzica istnieje możliwość dostępu do platformy e-learningowej w domu. Poprzez działania informacyjne (indywidualne rozmowy, dostarczanie materiałów o przysługujących prawach) i dodatkowy dzień urlopu ojcowskiego, ojcowie zachęcani są do korzystania z przysługujących im uprawnień rodzicielskich.



Zarówno pracownicy, jak i ich rodziny, mogą korzystać z dofinansowania zajęć sportowych. Ponadto każdy pracownik może dołączyć do klubu sportowego w jego ulubionej dyscyplinie, np. biegi (Link4Run), siatkówka, piłka nożna. Corocznie organizowane są pikniki rodzinne w plenerze, z konkursami i atrakcjami dla dzieci dopasowanymi do ich wieku i zainteresowań. Pracownicy mogą uczestniczyć w warsztatach z różnych obszarów: chustowanie niemowląt, zabawy z dziećmi, zasady udzielania pierwszej pomocy dziecku, adaptacja przedszkolna, bajkoterapia, rozwój mowy czyli „logopedia dla rodziców”, rozmawianie z dzieckiem o uczuciach, żywienie dzieci, bezpieczeństwo na drodze i w sieci.



W ramach wsparcia finansowego LINK4 oferuje pracownikom nieoprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe. Rodzice noworodków otrzymują koszt prezentowy wypełniony ręcznie wykonanymi artykułami dziecięcymi z wyhaftowanym imieniem dziecka. Ponad 250 „Linkowych dzieci” dostaje spersonalizowane i dopasowane do wieku, płci oraz zainteresowań zabawki z okazji Dnia Dziecka. Wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników, firma pokrywa całość lub część poniesionych wydatków na zakup podręczników i przyborów szkolnych, a także dofinansowuje wypoczynek wakacyjny i zimowy, w oparciu o przyjęte kryterium.



W LINK4 obowiązuje polityka „otwartych drzwi” – w siedzibie firmy na rodziców i ich pociechy czekają dwa pokoje wypoczynkowe z zabawkami, przyborami do rysowania, zestawem bajek, audiobooków i książek. Dzięki temu dzieci mogą towarzyszyć rodzicom w pracy, gdy zajdzie taka potrzeba. Pomieszczenia firmy są przystosowane do przewijania i kąpieli dziecka. Ponadto, do dyspozycji pracowników jest mobilny stolik z zestawem plastycznym i zabawkami, który można ustawić bezpośrednio przy stanowisku pracy. W odpowiedzi na potrzeby rodziców, firma współpracuje z siecią przedszkoli i żłobków, która zapewnia miejsca w 12 placówkach na dogodnych warunkach finansowych, oferując m.in. zwolnienie z opłaty wpisowej, rabaty na czesne, udział w bezpłatnych zajęciach adaptacyjnych.

KATEGORIA III

od **250** pracowników

NUTRICIA

(NUTRICIA POLSKA SP. Z O.O., NUTRICIA ZAKŁADY PRODUKCYJNE SP. Z O.O.)

NUTRICIA

specjalizuje się w produkcji i sprzedaży żywności dla niemowląt i małych dzieci oraz żywności klinicznej dla osób wymagających specjalnej diety. W Polsce NUTRICIA działa od 1993 r. Tworzą ją – NUTRICIA Zakłady Produkcyjne z siedzibą w Opolu i zakładem produkcyjnym w Krotoszynie oraz NUTRICIA Polska z siedzibą w Warszawie.

Liczba pracowników ogółem: **1127**

Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty: **1122**

Liczba pracowników mających dzieci w wieku do lat 14: **480**



Kadra kierownicza prowadzi z rodzicami stały partnerski dialog, w oparciu m.in. o program skierowany do Rodziców „Mamy dla Mamy i całej Rodziny”. W ramach programu, pracownicy informowani są o przysługujących im prawach i rozwiązaniach wspierających, oferowanych przez firmę. Firma aktywnie edukuje kierowników i pracowników w obszarze prawa, w szczególności w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem.



Pracownicy nieliniowi mają możliwość rozpoczęcia pracy pomiędzy godz. 7.00 a 10.00, a końca pracy pomiędzy godz. 15.00 a 18.00, co pozwala na dopasowanie czasu pracy do okresu, w którym dziecko przebywa w żłobku, przedszkolu czy szkole. Ponadto, jeżeli pozwala na to rodzaj wykonywanych obowiązków, możliwe jest wykonywanie pracy z domu, po uzgodnieniu z przełożonym. Firma umożliwia pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, co ułatwia pracownikom wypełnianie obowiązków rodzinnych. Na stanowiskach produkcyjnych, gdzie praca odbywa się w systemie zmianowym, przełożony – ustalając plan pracy – uwzględnia sytuację rodzinną pracowników.



Wszyscy pracownicy NUTRICIA mogą korzystać ze sklepu pracowniczego, w którym przysługują im dodatkowe zniżki na produkty żywnościowe dla dzieci. Pracownicy objęci są zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, w ramach którego mogą korzystać m.in. z pożyczek na cele mieszkaniowe, dofinansowania do żłobków i przedszkoli, kolonii czy wypoczynku z dziećmi. W przypadku przeniesienia do innego oddziału firmy, istnieje możliwość skorzystania z pakietu relokacyjnego, mającego pomóc w dołączeniu rodziny do pracownika w nowym miejscu zamieszkania.



NUTRICIA zapewnia kobietom specjalistyczną opiekę lekarską, dostęp do szkoły rodzenia oraz opieki okołoporodowej. Firma dofinansowuje pracownikom poród rodzinny z udziałem wskazanej przez nie osoby, pomaga też w uzyskaniu miejsca w szpitalu i pokrywa koszt porodu w sali o podwyższonym standardzie, pobytu w sali poporodowej oraz znieczulenia. W trakcie urlopów związanych z rodzicielstwem, pracownicy zachowują dotychczasowe benefity – nadal korzystają z rozszerzonych pakietów opieki zdrowotnej, grupowej polisy ubezpieczeniowej, karty na zajęcia sportowe oraz sklepu pracowniczego.



W związku z urodzeniem dziecka pracownicy-rodzice otrzymują paczkę „Dzidziuś” – zestaw upominków dla malucha. W zakładach produkcyjnych organizowane są festyny rodzinne oraz imprezy okolicznościowe dla dzieci. Pracownicy wraz z rodzinami korzystają z karty na zajęcia sportowe. W Opolu, gdzie mieści się największy zakład produkcyjny, dzieci do czwartego roku życia mogą skorzystać ze zniżki w szkole pływania. Firma dofinansowuje rozszerzone pakiety opieki medycznej dla pracowników i ich rodzin, dzięki czemu zapewnia im dostęp do lekarzy ogólnych i specjalistów, badań, szczepień oraz pakietów okołoporodowych. W 2014 r. NUTRICIA wprowadziła specjalny, dedykowany przyszłym rodzicom „NUTRICIA Profutura Program”, z którego mogą korzystać także pracownicy firmy. Program umożliwia dostęp do wiedzy ekspertów, internetowej szkoły rodzenia oraz do mobilnego narzędzia umożliwiającego obserwację ciąży tydzień po tygodniu.



NUTRICIA gwarantuje dofinansowanie do żłobka lub przedszkola w wysokości zależnej od poziomu wynagrodzenia. Firma umożliwia też przebywanie dzieci w swojej siedzibie i zapewnia przewijaki dla maluchów.

Kapituła Konkursu



Irena Wóycicka

Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP, Przewodnicząca Kapituły Konkursu

Ekonomistka i polityk społeczny. W latach 1989-1991 doradca ministra pracy Jacka Kuronia. W okresie 1991-1994 wiceminister pracy i polityki socjalnej. Ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy i Komisji Europejskiej. Obecnie Sekretarz Stanu w Kancelarii Prezydenta RP, gdzie koordynuje realizację priorytetu prezydentury Bronisława Komorowskiego – „Polityka rodzinna”.



Jerzy Bartnik

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Od 1989 r. jest prezesem Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Od 2001 r. piastuje funkcję prezesa Związku Rzemiosła Polskiego. Współorganizator i wiceprezydent Sejmiku Gospodarczego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu. Pełni funkcję wiceprzewodniczącego Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych.



Andrzej Blikle

Prezes stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych

Profesor w Instytucie Podstaw Informatyki PAN, członek Europejskiej Akademii Nauk, członek honorowy i były prezes Polskiego Towarzystwa Informatycznego. W latach 1990-2010 prezes zarządu A. Blikle sp. z o.o., obecnie członek rady nadzorczej. Prezes stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych i przewodniczący Rady Centrum im. Adama Smitha. Człowiek Jakości Roku 2010.



Henryka Bochniarz

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Była minister przemysłu i handlu w rządzie Jana Krzysztofa Bieleckiego. Założycielka i prezydent Konfederacji Lewiatan, największej organizacji prywatnego biznesu w Polsce. Członkini Rady Prezydentów BUSINESSEUROPE. Wiceprzewodnicząca Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Od 2006 r. prezes Boeinga na Europę Środkową i Wschodnią. Orędowniczka zwiększenia roli kobiet w życiu publicznym. Współtwórczyni Kongresu Kobiet.



Michał Broniatowski

Redaktor naczelny Forbes

Redaktor naczelny Magazynu Forbes. Wcześniej wieloletni korespondent Reutera w Polsce oraz szef przedstawicielstw Agencji w Polsce i Rosji. W latach 2002-2009 wiceprezes rosyjskiej agencji prasowej Interfax, odpowiedzialny za jej operacje zagraniczne, a w roku 2013 – współtwórca ukraińskiej telewizji informacyjnej Espresso TV. Członek Rady Nadzorczej TVN S.A.



Irena Eris

Dyrektor ds. badań i rozwoju Dr Irena Eris

Doktor farmacji. Współwłaścicielka, wraz z mężem Henrykiem Orfingerem, Laboratorium Kosmetycznego Dr Irena Eris, w którym jest dyrektorem do spraw badań i rozwoju. Od początku istnienia firmy zajmuje się kreacją nowych produktów i zarządza procesem ich powstawania.



Marek Goliszewski

Prezes Business Centre Club

Założyciel i prezes Business Centre Club od 1991 r., organizacji zrzeszającej ponad 2500 członków – przedsiębiorców i firm zatrudniających 600 tys. pracowników. Absolwent SGH i UW. Członek Narodowej Rady Integracji Europejskiej od 2002 r. Inicjator Rady Przedsiębiorczości RP w 2002 r. Wiceprzewodniczący Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i przewodniczący Zespołu do spraw Dialogu Społecznego w latach 2002-2008.



Andrzej Malinowski

Prezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Doktor nauk ekonomicznych. Od 2001 r. prezydent Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, najstarszej i największej organizacji pracodawców w Polsce, skupiającej ok. 10 tys. przedsiębiorstw, zatrudniających ok. 5 mln pracowników. Absolwent Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. W przeszłości pracował m.in. w administracji rządowej, współtworzył i organizował koncepcję Ministerstwa Gospodarki, był wiceministrem w tym resorcie, posłem na Sejm RP. Jego pasją jest popularyzowanie idei przedsiębiorczości i zasad wolnego rynku.



Witold Orłowski

Główny doradca ekonomiczny PwC Polska sp. z o.o.

Dyrektor Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej, główny doradca ekonomiczny PwC Polska sp. z o.o. Jest również członkiem Rady Gospodarczej przy Prezisie Rady Ministrów, specjalnym doradcą Komisji Europejskiej, przewodniczącym Rady Powierniczej Muzeum Narodowego w Warszawie, a także prezesem Fundacji Dyplomacji Publicznej.



Mirella Panek-Owsiańska

Prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Absolwentka nauk ekonomicznych, nauk politycznych o specjalności marketing polityczny, Szkoły Liderów oraz programów International Visitors Departamentu Stanu USA, poświęconych demokracji, prawom człowieka i CSR. Stypendystka Lecha Wałęsy i Rady Europy. Zarządza zespołem Forum Odpowiedzialnego Biznesu, odpowiada za kontakty z kluczowymi interesariuszami w Polsce, współpracuje z CSR Europe i The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Organizator Konkursu

Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

Koordynator

PwC Polska sp. z o.o.

Partnerzy i instytucje wspierające



Wydawca
Kancelaria Prezydenta RP
ul. Wiejska 10
00-902 Warszawa

Projekt graficzny, skład
Zofia Sobolewska

Zdjęcia
str. 1
fot. Eliza Radzikowska-Białobrzewska
str. 2-3
fot. Paweł Harasim
str. 14-15
Irena Wóycicka – fot. Wojciech Grzędziński
Jerzy Bartnik – archiwum Związek Rzemiosła Polskiego
Andrzej Blikle – archiwum prywatne
Henryka Bochniarz – fot. Olga Majrowska
Michał Broniatowski – fot. Przemysław Pączkowski
Irena Eris – archiwum Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris,
fot. Mariusz A. Szachowski
Marek Goliszewski – fot. Marek Nelken
Andrzej Malinowski – archiwum Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Witold Orłowski – archiwum PwC Polska sp. z o.o.
Mirella Panek-Owsiańska – archiwum Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Copyright by Kancelaria Prezydenta RP, Warszawa 2015

