

Polityka wynagradzania w Philip Morris Polska S.A.

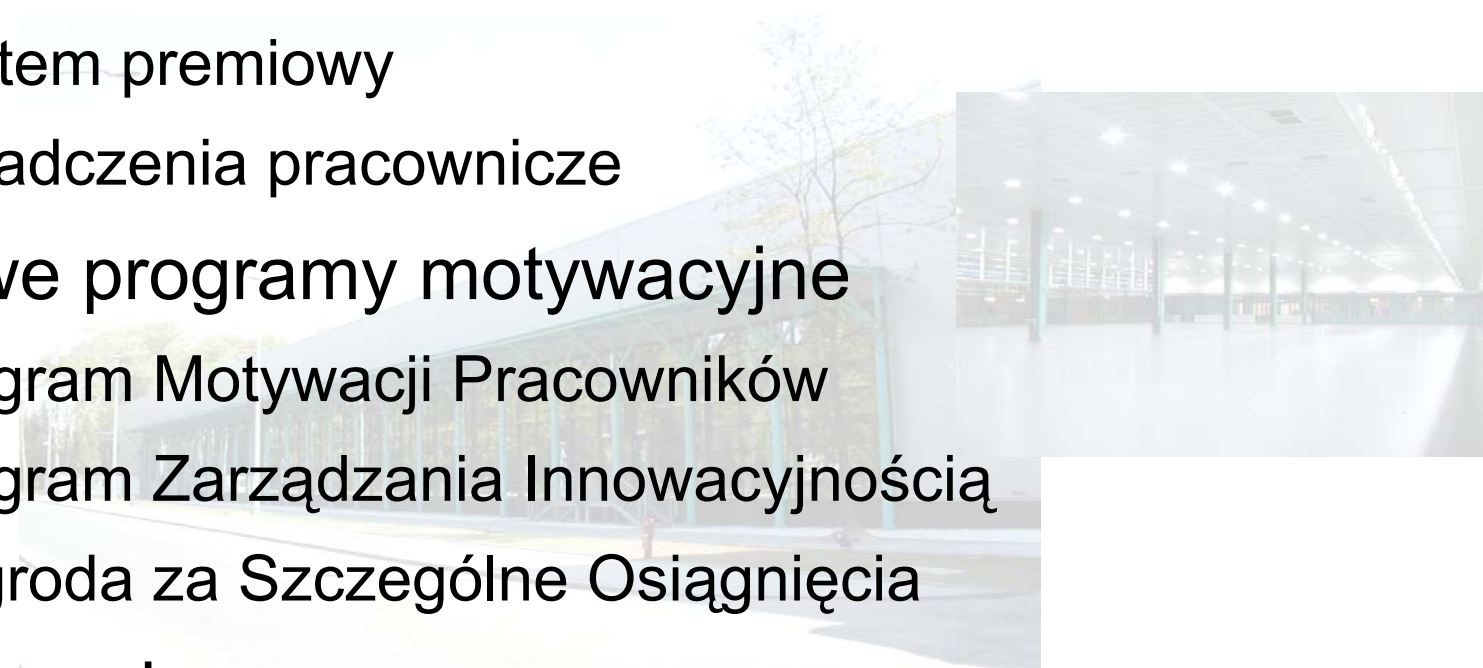


Grzegorz Żur

Kierownik ds. świadczeń w firmie Philip Morris Polska S.A.

I Krakowskie Forum Wynagrodzeń – Czerwiec 2006

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
 2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
 3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
 4. Podsumowanie
- 

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



PHILIP MORRIS POLSKA

- Philip Morris International
 - ponad 60.000 pracowników
 - 14,5% udziału w światowym rynku
- Philip Morris Polska S.A.
 - 10 lat po prywatyzacji ZPTK
 - ponad 500 mln \$ inwestycji w Polsce
 - prawie 2.000 pracowników w kilku lokalizacjach (Warszawa, Kraków, Leżajsk, centra dystrybucyjne)
 - lider rynkowy – 38,8%* udziału w rynku

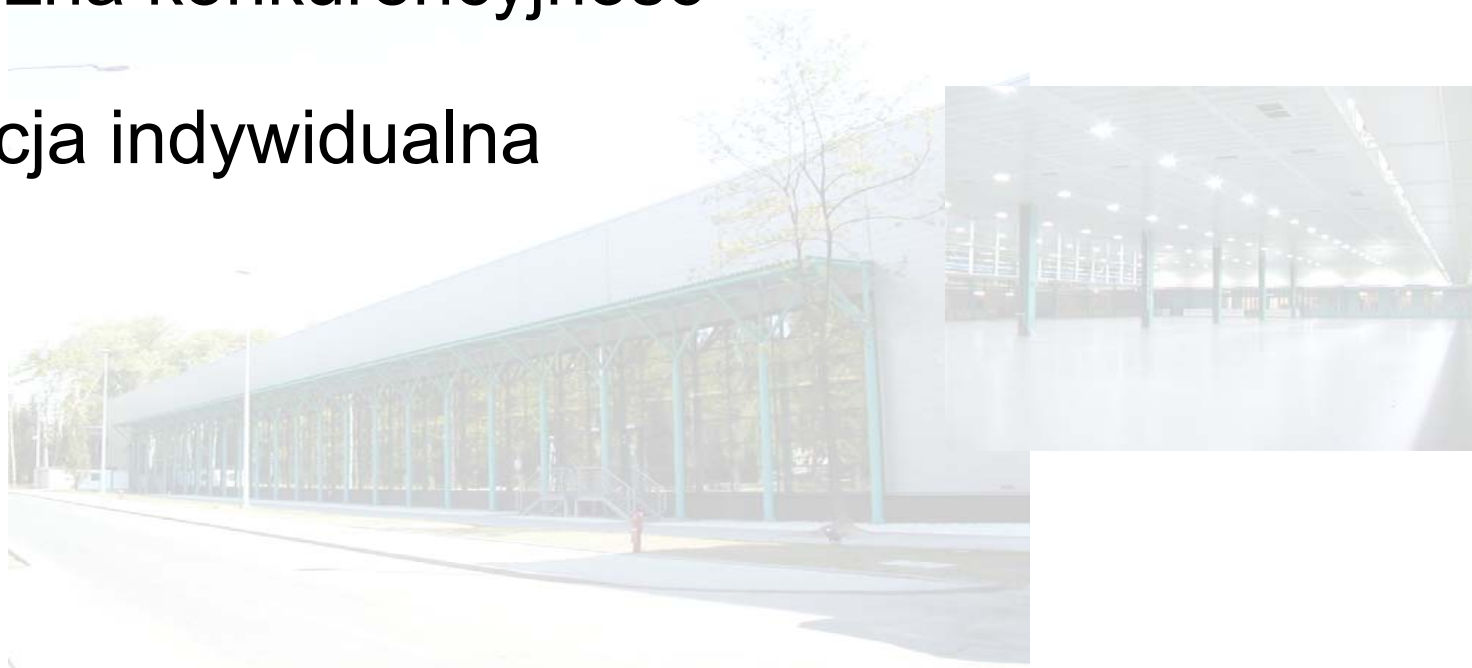
PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

- Wewnętrzna logika
- Zewnętrzna konkurencyjność
- Motywacja indywidualna



PŁACA ZASADNICZA

ANALIZA STANOWISKA

- 1) OPIS STANOWISKA
- 2) WYCENA STANOWISKA
- 3) KATEGORIA ZASZEREGOWANIA

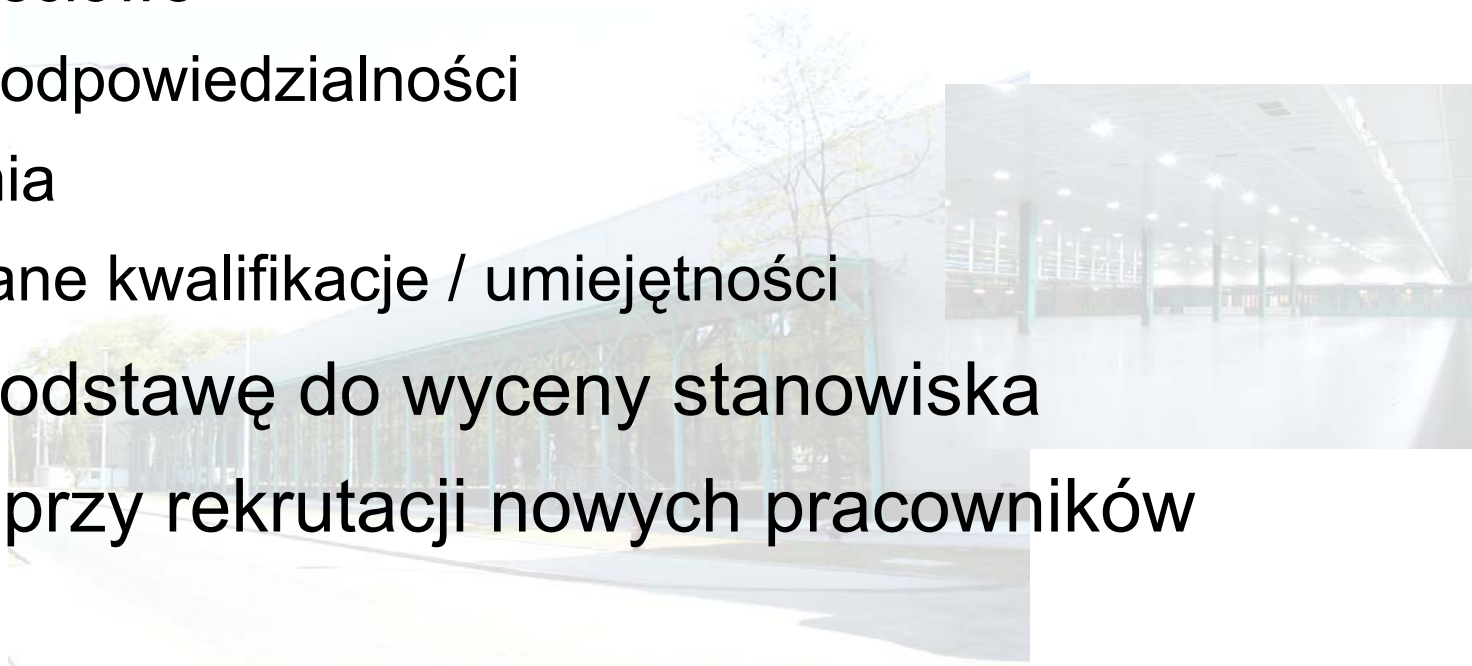
BADANIE RYNKU

**USTALENIE
STRUKTURY PŁAC**

PŁACA ZASADNICZA

OPIS STANOWISKA

- Dokument opisujący dane stanowisko :
 - Cel istnienia stanowiska
 - Dane ilościowe
 - Główne odpowiedzialności
 - Wyzwania
 - Wymagane kwalifikacje / umiejętności
- Stanowi podstawę do wyceny stanowiska
- Pomocny przy rekrutacji nowych pracowników



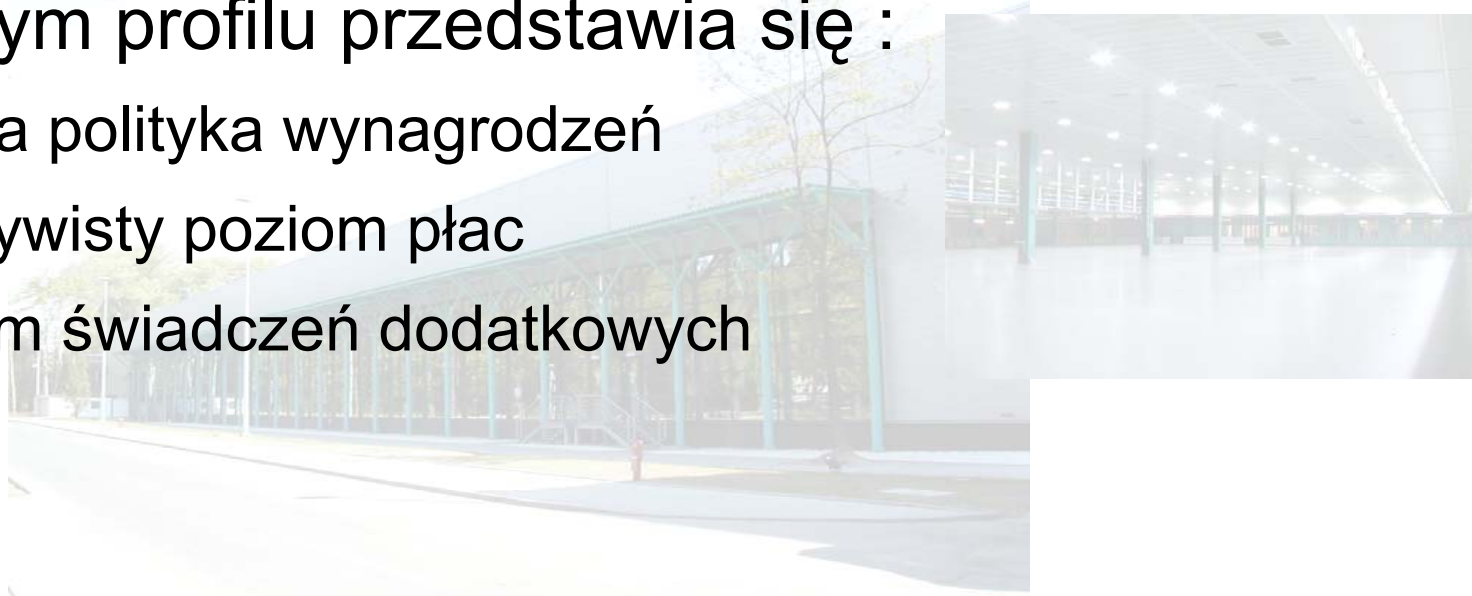
WYCENA STANOWISK

- Philip Morris korzysta z wiodącej metodologii wartościowania stanowisk
- Każde stanowisko jest wyceniane pod kątem oceny 3 kryteriów :
 - wiedzy wymaganej na stanowisku,
 - rangi problemów do rozwiązywania,
 - zakresu odpowiedzialności.
- Wyceny dokonuje Komisja Wyceniająca
- Wyniki wyceny zatwierdza Zarząd



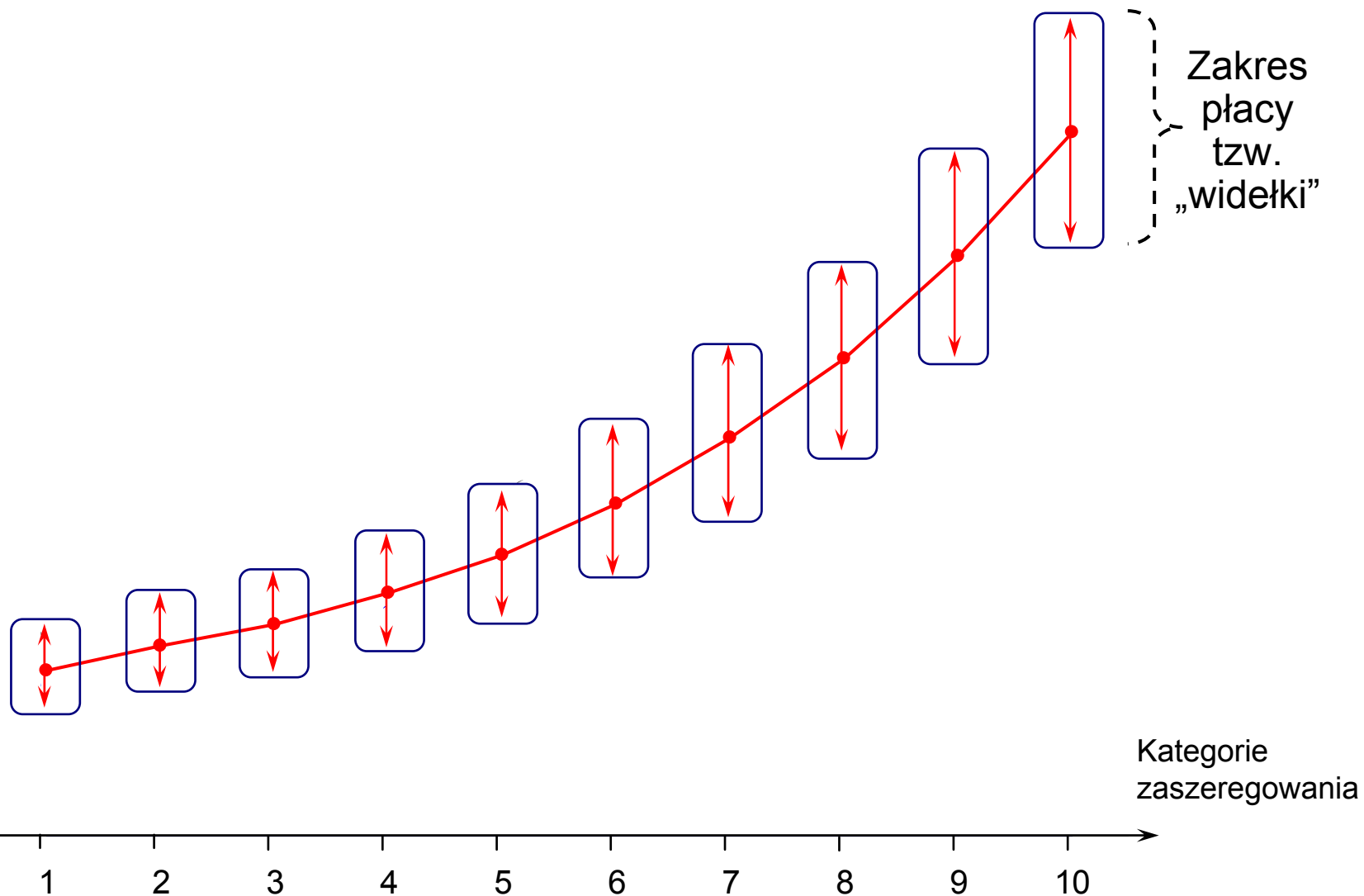
BADANIE RYNKU PŁAC

- Co roku uczestniczymy w minimum 3 przeglądach płacowych
- Przeglądy płac dostarczają informacji jak w firmach o podobnym profilu przedstawia się :
 - ogólna polityka wynagrodzeń
 - rzeczywisty poziom płac
 - poziom świadczeń dodatkowych

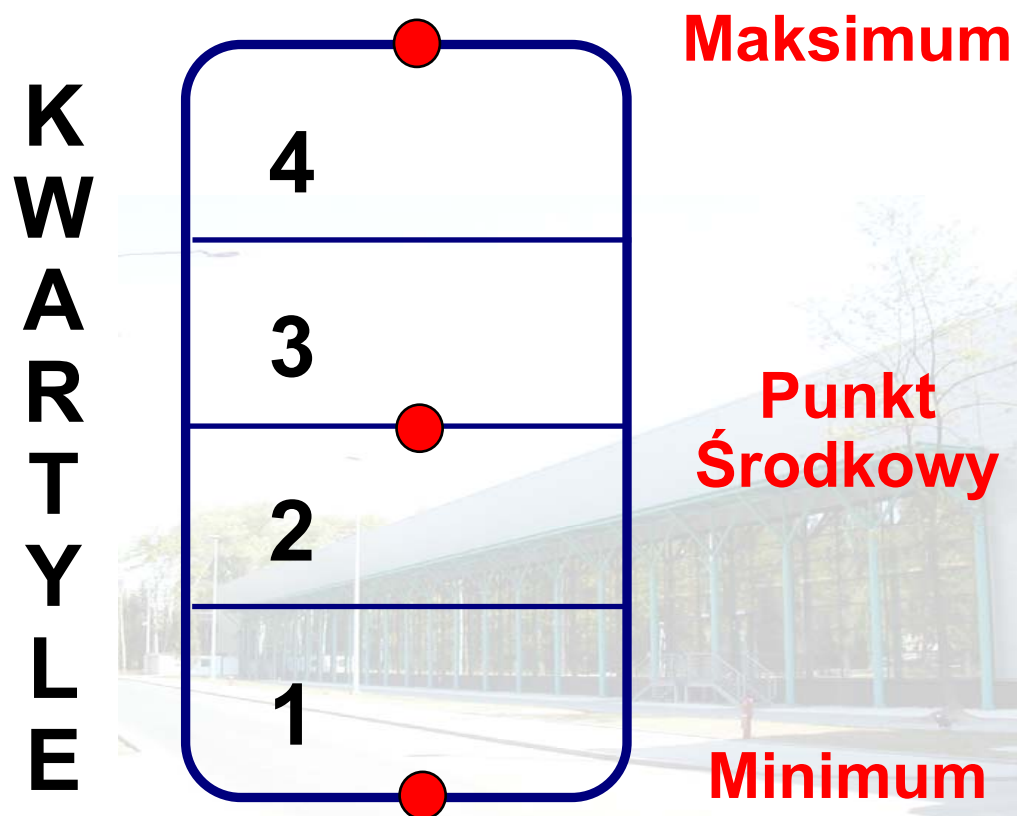


STRUKTURA PŁAC

Wynagrodzenie
w złotych



ZAKRES PŁACY (WIDEŁKI)



PODWYŻKI PŁAC

- 1) Podwyżka wynikająca z efektywności - powiązana z roczną oceną okresową pracownika

Ocena Kwartył	Spektakularna	Przekracza oczekiwania	Dobra	Oczekiwana poprawa	Nie do przyjęcia
1	20%	15%	12%	-	-
2	15%	12%	10%	-	-
3	12%	10%	8%	-	-
4	10%	8%	6%	-	-

- 2) Podwyżka wynikająca z awansu

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



SYSTEM PREMIOWY

- Premia roczna wypłacana raz w roku
- Obejmuje kierownictwo średniego oraz wyższego szczebla
- Ustalana jest jako % rocznej pensji brutto
- Uzależniona od indywidualnych wyników pracy – otrzymanej oceny okresowej, a także od wyników całej organizacji

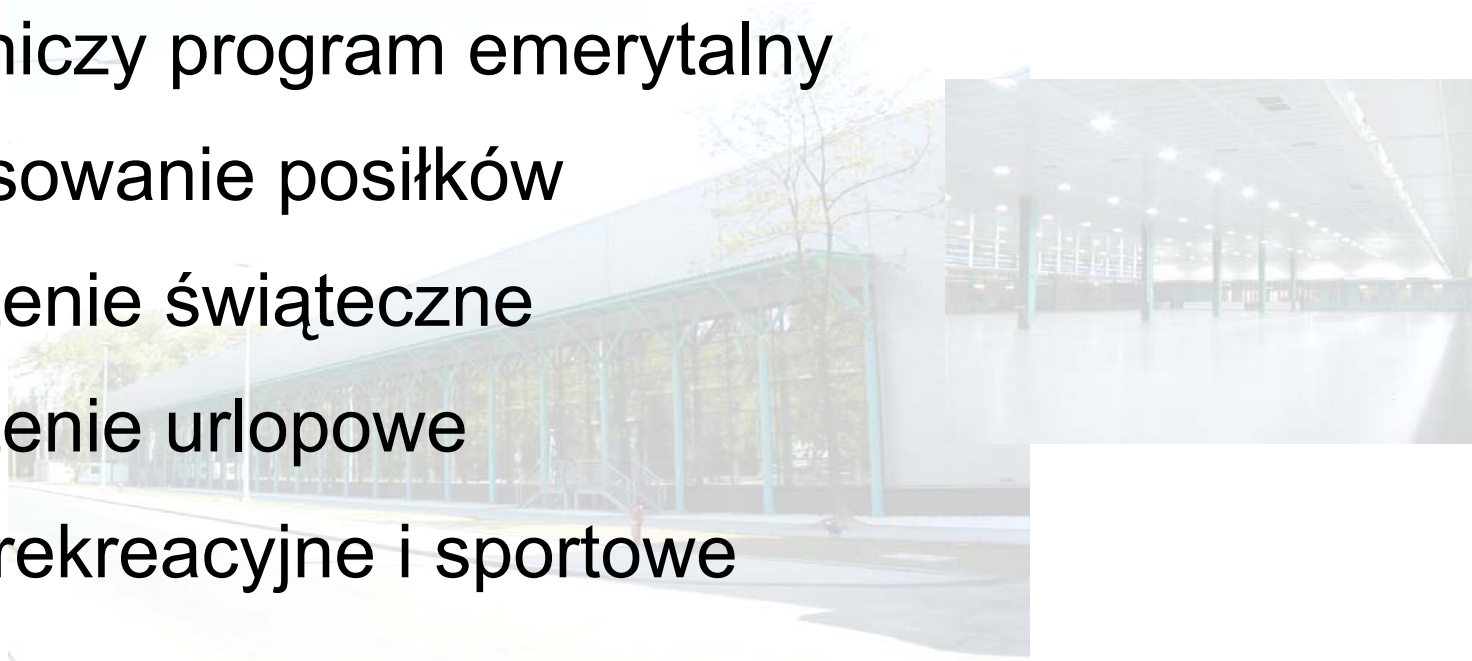
PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

- program opieki medycznej
- ubezpieczenie na życie
- pracowniczy program emerytalny
- dofinansowanie posiłków
- świadczenie świąteczne
- świadczenie urlopowe
- zajęcia rekreacyjne i sportowe



PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
- 3. Dodatkowe programy motywacyjne**
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



PROGRAM MOTYWACJI PRACOWNIKÓW

- Celem programu jest stworzenie kierownikom narzędzia do nagradzania modelowych zachowań / ponadprzeciętnych osiągnięć swoich pracowników
- Nagrodą jest dyplom oraz kupony podarunkowe o wartości 400 zł
- Dyplomy są publikowane w Intranecie
- Każdy dział otrzymuje ustaloną ilość nagród do przyznania w danym roku
- W 2005 roku przyznano 380 nagród

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
- 3. Dodatkowe programy motywacyjne**
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością**
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



PROGRAM ZARZĄDZANIA INNOWACYJNOŚCIĄ

- Celem programu jest zachęcenie pracowników do proponowania innowacyjnych rozwiązań zmierzających do obniżenia kosztów lub usprawnienia procesów w firmie
- Autorzy zatwierdzonych pomysłów otrzymują nagrodę pieniężną w wysokości odpowiadającej randze pomysłu (max. 15.000 zł)
- 215 pomysłów innowacyjnych w 2005 roku, z czego 50 zatwierdzono i wdrożono

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
- 3. Dodatkowe programy motywacyjne**
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia**
4. Podsumowanie



NAGRODA ZA SZCZEGÓLNE OSIĄGNIĘCIA

- Celem programu jest nagradzanie pracowników za ich szczególny wkład w rozwój organizacji poprzez udział w kluczowym projekcie lub wyjątkowe osiągnięcie indywidualne
- Nominacji dokonują dyrektorzy działów
- Nagrodą jest dyplom oraz nagroda pieniężna ustalona jako % rocznej pensji
- 58 nagrodzonych w 2005 roku

PLAN PREZENTACJI

1. Philip Morris Polska w liczbach
2. Podstawowe elementy polityki wynagrodzeń PM Polska
 - 1.1. Płaca zasadnicza
 - 1.2. System premiowy
 - 1.3. Świadczenia pracownicze
3. Dodatkowe programy motywacyjne
 - 2.1. Program Motywacji Pracowników
 - 2.2. Program Zarządzania Innowacyjnością
 - 2.3. Nagroda za Szczególne Osiągnięcia
4. Podsumowanie



WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE

PŁACA ZASADNICZA

**PREMIA
ROCZNA**

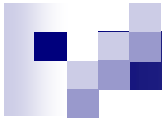
**ŚWIADCZENIA
DODATKOWE**

PROGRAMY DODATKOWE

**PROGRAM MOTYWACJI
PRACOWNIKÓW**

**PROGRAM ZARZĄDZANIA
INNOWACYJNOŚCIĄ**

**NAGRODA ZA
SZCZEGÓLNE
OSIĄGNIĘCIA**



DZIĘKUJĘ

