

NEUMANN
EXECUTIVE

Neumann Executive Advisory

BIZNESOWA
PERSPEKTYWA HR



Wsparcie w transformacji

Dziejąca się na naszych oczach, wielopłaszczyznowa zmiana stała się codziennością. W organizacjach przebiega ona w różnym tempie, jednak jedno jest pewne – firmy będą musiały się zmierzyć z nowymi wyzwaniami rzeczywistości:

- **nieprzewidywalnością i niestabilnością gospodarki, współczesnych systemów politycznych i środowiska,**
- **zmianami demograficznymi i nadmiarem bodźców, a wraz z nimi mniejszego poczucia bezpieczeństwa,**
- **rozregulowaniem płac i rynku pracy,**
- **digitalizacją, ale i jednoczesną luką cyfrową,**
- **kryzysem wartości i przywództwa.**

Zmienia się również rola zespołów personalnych – dziś wymagania i złożoność misji HR jest większa. O sukcesie przedsiębiorstwa stanowi wiele czynników, lecz zawsze jednym z kluczowych będzie przywództwo i zaangażowanie pracowników.

Rozwiązania, które projektujemy i wdrażamy u naszych klientów przynoszą wymierne rezultaty. Opieramy je zarówno na znajomości biznesu, naszym doświadczeniu, jak i rozwiązaniach szytych na miarę.

Filozofia Neumann Executive Advisory

- Tworzyć rozwiązania i warunki do rozwoju biznesu naszych klientów
- Słuchać i być zaufanym partnerem i doradcą biznesu i HR
- Dostarczać liczby, fakty i prognozy

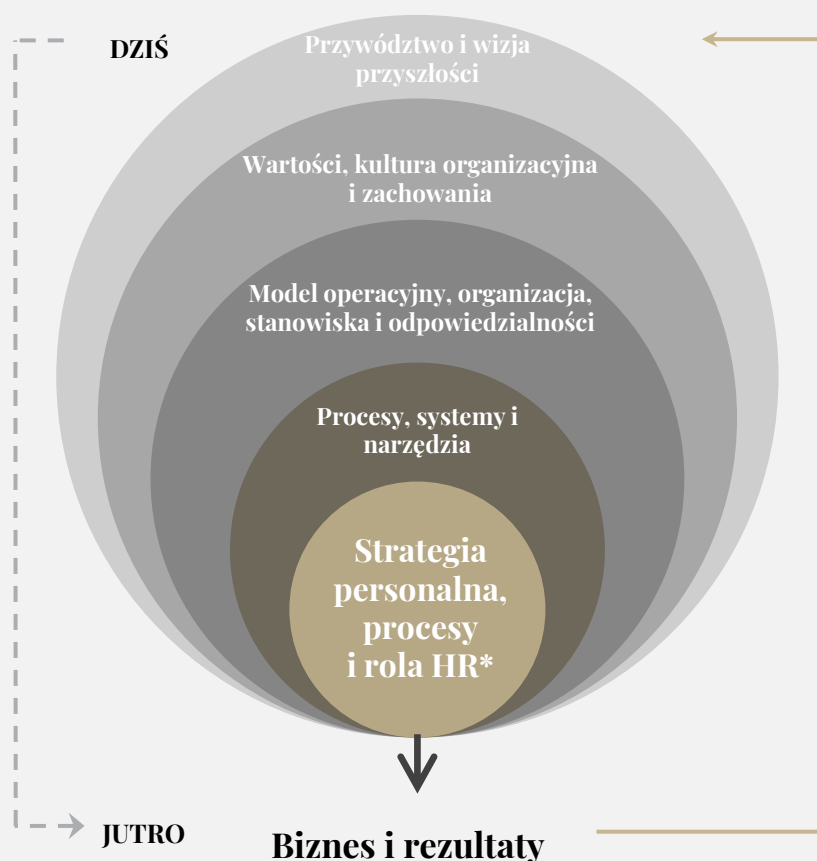


W Neumann Executive zapewniamy kompleksowe oraz całkowicie poufne rozwiązania w zakresie doradztwa. Nasz w pełni adaptowalny i płynny proces koncentruje się na efektywności, biznesowej kompetencji, obiektywności, dokładności i lojalności.

Pracujemy w modelu perspektywy biznesowej HR, który łączy przyszłość z teraźniejszością. Bierze pod uwagę ludzi, procesy i systemy, a także wartości materialne i niematerialne przedsiębiorstwa.

Nasze obszary specjalizacji to:

KULTURA ORGANIZACYJNA	PRZYSZŁOŚĆ I ROLA LIDERA
STRATEGIA PERSONALNA I PROCESY HR	WYNAGRODZENIA



Strategia personalna, procesy i rola HR, Employer Branding, Strategiczne planowanie zasobów, Rekrutacja, On-boarding, Kompetencje i rozwój, Wynagrodzenia i świadczenia, Zarządzanie wynikami, Zarządzanie doświadczeniem pracowników i zaangażowanie, Analityka

Kultura organizacyjna



Modelowanie kultury organizacyjnej wspierającej realizację strategii

- Budowanie podstaw kultury organizacyjnej (misja, wizja, wartości organizacyjne)
- Modelowanie kompetencji ogólnofirmowych i rodzinowych wspierających wartości firmowe
- Doradztwo we wdrażaniu wartości i kompetencji

Wspieranie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności

- Planowanie strategii DE&I dla Zarządów – warsztaty, wsparcie doradcze
- Audyt procesów zarządzania talentami pod kątem inkluzywności
- „Inkluzywny Lider”; „Inkluzywna Firma” – warsztaty/webinary dla menedżerów
- „Sięgaj po więcej” – warsztaty/webinary dla kobiet (i innych grup zagrożonych wykluczeniem)

Budowanie zaangażowania i doświadczeń pracownika

- Badania szyte na miarę, raporty dotyczące nie tylko wyników, ale także kotwic zaangażowania – siły wpływu danego czynnika na doświadczenie pracownika i chęć pozostania w organizacji
- Wsparcie w wypracowaniu działań zmierzających do poprawy zaangażowania i doświadczenia pracownika
- Tworzenie programów mentoringowych jako platformy zarządzania wiedzą, współpracy między zespołami wielopokoleniowymi, łamanie silosów organizacyjnych i docenienia ekspertów i talentów



Przywództwo i rola lidera



Ocena potencjału i dopasowania liderów do roli i wymagań biznesowych

- **Executive High-Stake Assessment**
w procesie rekrutacji/ sukcesji na stanowiska C-level, badanie dopasowania do roli (Fit Assessment), gotowości do sukcesji (Readiness Assessment), potencjału (Potential Assessment)
- **Assessment/ Development Center**
badanie kompetencji na poziomie kadry kierowniczej i specjalistycznej, w procesie rekrutacji lub zmiany struktur organizacyjnych i fuzji

Rozwój zespołów zarządzających i liderów

- **Top Team Effectiveness:** proces rozwojowy dla zarządów, nastawiony na zwiększenie skuteczności w realizacji celów strategicznych firmy
- **Executive Coaching:** zwiększanie skuteczność w roli lidera,
- **Induction Coaching:** pierwsze 90 dni w roli członka zarządu, dyrektora z poziomu executive
- **Warsztaty rozwojowe:** zwiększające skuteczność w budowaniu zaangażowanych zespołów

Strategia personalna i procesy HR

- Opracowanie strategii personalnej wspierającej strategię firmową i realizację celów biznesowych
- Audyt modelu i procesów HR, projektowanie optymalnej funkcji HR
- Dashboardy HR - projektowanie mechanizmów pomiaru efektywności funkcji HR
- Określanie wskaźników mierzących skuteczność procesów HR

Wynagrodzenia



Model stanowisk i odpowiedzialności

- Audyt procesów
- Modelowanie struktury stanowisk – dopasowanie i powiązanie z zasadami wynagradzania
- Opis stanowisk: odpowiedzialności, rezultaty i mierniki
- Ścieżki kariery

Tworzenie polityki wynagrodzeniowej

- Trendy na rynku wynagrodzeń – w tym wsparcie w dostosowaniu się do dyrektyw unijnych
- Budowa taryfikatora stanowisk: wartościowanie lub mapowanie stanowisk
- Zasady awansów i podwyżek
- Pozycjonowanie pracownika w widełkach wynagrodzeń

Tworzenie systemów zarządzania wynikami pracy i systemów premiowych

- Zasady stawiania i rozliczenie realizacji celów. Określenie mechanizmów dla różnych szczebli i funkcji biznesowych
- Pomiar efektywności: MBO, OKR, KPI
- Ocena rezultatów – modelowanie procesów oceny okresowej, przygotowanie menedżerów do prowadzenia rozmowy oceniającej i rozwojowej
- Weryfikacja istniejących i/lub opracowanie nowego systemu premiowego – mechanizm (wskaźniki, wagi, częstotliwość, itp.)

Przeglądy wynagrodzeń i mapowanie rynku:

- Analiza aktualnych zasad wynagradzania i rekomendacje
- Benchmark wynagrodzeń w poszczególnych regionach i branżach
- Najczęściej oferowane formy zatrudnienia
- Część zmienna wynagrodzeni i rynkowe benefity

Wynagrodzenia



Przygotowanie do wdrożenia Dyrektywy „Pay transparency”

- Audyt zasad i praktyki wynagradzania w zakresie spójności wewnętrznej (wg stanowisk) i luki płacowej (wg płci)
- Zgodnie z dyrektywą UE (Art. 3 ust.1 lit.h w związku z Art. 4 ust.4) pracodawcy grupują stanowiska w „kategorie pracowników” wykonujących pracę tej samej wartości. Na podstawie pozyskanych danych identyfikujemy istniejące kryteria w opisach/zakresach i przedstawiamy kategorie wg. Stanu na „dziś”.
- Opracowanie planu dostosowania do wdrożenia postanowień Dyrektywy
- Opracowanie strategii i planu komunikacji nt wynagrodzeń

Utrzymanie systemu i zarządzanie wynagrodzeniami

- Opracowanie narzędzia wspierającego proces podwyżkowy w formie matrycy podwyżkowej opartej na wypracowanych wspólnie kryteriach takich jak np.:
 - dostępny budżet
 - poziom obecnego wynagrodzenia pracownika
 - osiągnięcia pracownika
 - rozwój umiejętności.
- Kształt narzędzia oraz jego parametry są uzależnione od aktualnej strategii dojścia do docelowego poziomu wynagrodzeń.

Szkolenia nt. zarządzania wynagrodzeniami

- Wypracowanie strategii komunikowania wynagrodzeń
- Szkolenia/warsztaty/sesje komunikacyjne dla kadry menedżerskiej, której celem jest
 - Budowanie świadomości i dostarczenie wiedzy w jaki sposób efektywnie zarządzać wynagrodzeniami
 - Jak budowana i od czego zależy polityka wynagrodzeń i decyzje płacowe
 - Przegląd trendów na rynku pracy
 - Zasady stawiania i rozliczenie realizacji celów. Określenie mechanizmów dla różnych szczebli i funkcji biznesowych
 - Pomiar efektywności: MBO, OKR, KPI
 - Ocena rezultatów - przygotowanie menedżerów do prowadzenia rozmowy oceniającej i rozwojowej

Oferta Warunków współpracy



1. Przedmiot badania

Przedmiotem badania jest świadczenie przez Neumann Executive usług rewidenta do spraw szczególnych w Spółce publicznej, zgodnie z art. 84 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych.

2. Kwalifikacje i wiedza fachowa.

Neumann Executive oświadcza, że posiada niezbędną wiedzę fachową, doświadczenie oraz kwalifikacje do wykonania czynności objętych niniejszą umową. Neumann Executive Advisory to wyspecjalizowana firma doradcza, świadcząca usługi w zakresie projektowania, analizy oraz optymalizacji polityk wynagrodzeń (Compensation & Benefits), z uwzględnieniem benchmarkingu rynkowego oraz zgodności z najlepszymi praktykami i obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulacjami korporacyjnymi.

3. Zakres prac

Zakres prac zostanie odzwierciedlony w uchwale właściwego organu Spółki i będzie obejmował zbadanie sposobu prowadzenia spraw Spółki i ustalenie rynkowości wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w okresie od dnia 01.01.2019 r. do dnia przeprowadzenia badania, w kontekście ich zadań, obowiązków oraz realiów rynkowych.

Badanie powinno prowadzić do udzielenia odpowiedzi na pytanie czy wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, w okresie od dnia 01.01.2019 r. do dnia przeprowadzenia badania były rynkowe.

4. Dokumentacja

Badanie będzie przeprowadzone na podstawie następujących dokumentów:

- Umowy i aneksy dotyczące wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej od 01.01.2019 r. do dnia przeprowadzenia badania oraz zakresu ich obowiązków w tym okresie;
- Dokumentacja korporacyjna Spółki (statut, regulaminy, zasady wynagradzania, zakresy obowiązków) od dnia 01.01.2019 r. do dnia badania.
- Życiorysy zawodowe członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
- Sprawozdania finansowe Spółki, raporty okresowe i badania biegłych rewidentów od I kwartału 2019.
- Skonsolidowane sprawozdania finansowe Grupy Kapitałowej Spółki od I kwartału 2020.
- Zestawienie danych kontaktowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

5. Niezależność

Neumann Executive oświadcza, że spełnia wymogi niezależności, o których mowa w art. 84 ust. 3 ustawy o ofercie publicznej.

6. Harmonogram

Rozpoczęcie badania nastąpi nie później niż 3 miesiące od dnia podjęcia uchwały o jego przeprowadzeniu.

Termin zakończenia badania zostanie ustalony przez Strony, przy czym nie może przekroczyć 90 dni od dnia rozpoczęcia.

7. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie za wykonanie usługi wynosi 27.000 PLN netto + VAT.

Płatność nastąpi:

- 30% po podpisaniu umowy,
- 70% po przedstawieniu raportu końcowego.

Konsultant realizujący projekt

N



Rafał Boczkowski

+48 508 177 964

rboczkowski@neumannexecutive.com

Rafał Boczkowski, Partner Neumann Executive i lider praktyki High Technology. Prowadzi projekty w zakresie executive search i C&B dla klientów w całej Europie.

Z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w zakresie kapitału ludzkiego, Rafał wnosi do swojej roli Partnera bogate doświadczenie rekrutacyjne. Przed dołączeniem do Neumann Executive, pracował w firmach z branży executive search i międzynarodowych organizacjach wiodących światowych firm technologicznych. Zdobył duże doświadczenie zarówno na rynku doradczym jak i korporacyjnym w rolach Lidera HR. Dzięki swojemu praktycznemu doświadczeniu w executive search i usługach C&B brał udział w wielu ważnych projektach dla firm międzynarodowych i firm rodzinnych. Zawsze stawia na komunikację i znakomitą obsługę, dzięki czemu osiąga spektakularne rezultaty.

Rafał ukończył podyplomowe studia Akademii Psychologii Przywództwa Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej. W czasie wolnym lubi spędzać czas z rodziną i przyjaciółmi, aktywnie uczestniczy w sportach MTB i squash. Jest również wolontariuszem fundacji Uniwersytet Sukcesu przy Digital University zajmującej się wsparciem młodych kobiet w edukacji cyfrowej.

**Head of Neumann
Executive Advisory**



neumannexecutive.com