

Dwie dekady przed trendem

JAK PROBIOTICS POLSKA POSTAWIŁA NA MIKROORGANIZMY

Dwie dekady temu mikroorganizmy i ograniczenie chemii w rolnictwie traktowano jak ekscentryczną niszę. Dziś biologizacja staje się jednym z głównych kierunków rozwoju europejskiego rolnictwa i filarem rolnictwa regeneratywnego. Już w 2009 r. naukowcy z całego świata przygotowali na zamówienie Banku Światowego i FAO raport o stanie rolnictwa, w którym stwierdzono, że model rolnictwa schematyzowanego nie jest w stanie odpowiedzieć na potrzeby żywnościowe mieszkańców świata i w związku z tym pojawia się konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań. ProBiotics Polska należała do pionierów tej zmiany. Wszystko zaczęło się od prostego przekonania: natura już dawno stworzyła najlepsze rozwiązania, trzeba tylko nauczyć się z nich mądrze korzystać.

Od idei na marginesie do rynkowego paradygmatu

W polskim krajobrazie gospodarczym niewiele jest branż, które w ciągu ostatnich dwudziestu lat przeszły tak głęboką ewolucję jak branża agro. Przez dekady jednym z podstawowych sposobów zwiększania produkcji było intensywne stosowanie nawozów mineralnych i chemicznych środków ochrony roślin. Nastąpiła degradacja środowiska: pogorszyła się kondycja gleb, zmalała zasobność próchnicy i węgla organicznego, zwiększyło się ich zasolenie i skażenie toksynami – pozostałościami po stosowanych środkach chemicznych, nawozach mineralnych i rozwijających się chorobach grzybowych. Gleby utraciły zdolność do zatrzymywania wody i jej filtracji. Zarazem obniżyła się jakość biologiczna pól i narosły problemy ekonomiczne w związku z obniżającą się opłacalnością. Impulsem do zmian w rolnictwie były również postanowienia Wspólnej Polityki Rolnej krajów UE oraz konkretne regulacje ograniczające użycie wielu substancji chemicznych i zalecające wdrożenie metod biologicznych. W ten krajobraz wpisuje się rosnące zainteresowanie rolnictwem regeneratywnym. Co istotne, regeneracja gleby przestaje być postrzegana jako ideologiczna moda czy wyłącznie odpowiedź na wymagania formalno-prawne. Coraz częściej staje się elementem twardej kalkulacji biznesowej. Rozumienie, że bez sprawnie funkcjonującego mikrobiomu trudno na dłuższej perspektywie utrzymać żyzność i odporność gleby, zaczyna wpływać na strategię gospodarstw rolnych.

ProBiotics Polska od ponad 20 lat rozwija i wdraża rozwią-

zania oparte na wykorzystaniu żywych, pożytecznych mikroorganizmów, wspierając rozwój rolnictwa regeneratywnego i rewitalizację środowiska naturalnego. Swoją działalność koncentruje na **probiotechnologii – technologii wykorzystującej naturalne procesy mikrobiologiczne i fermentacyjne w wielu obszarach życia i gospodarki.**

– Gdy dwie dekady temu wraz ze Stanisławem Kolbuszem zaczęliśmy tę drogę, zależało nam, aby stworzyć przedsięwzięcie niosące nadzieję i realną alternatywę dla przesiąkniętego chemią rolnictwa – wspomina Sławomir Gacka, prezes zarządu ProBiotics Polska. – Nie zdawaliśmy sobie wtedy w pełni sprawy, jak długa i wymagająca będzie to droga. I choć częściej wiał nam wiatr w oczy niż w żagle, to dziś wiem, że obrałismy właściwy kierunek. Biologizacja nie jest już traktowana jak kwiatek do kożucha, lecz jak kluczowy element całej agrotechniki.

Przełom, jaki dokonuje się na naszych oczach, oznacza powrót do biologii przy jednoczesnym wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi agrotechnicznych i wsparciu nauki. Zamiast walki z naturalnymi procesami – próbę wykorzystania ich potencjału.

Ekonomia zaczyna się w żywej glebie

Ekonomia rolnictwa regeneratywnego jest stosunkowo prosta: gleba bogata w próchnicę i aktywna biologicznie lepiej zatrzymuje wodę, skuteczniej uczestniczy w obiegu składników pokarmowych i działa jak najwyższej klasy profilaktyka. W praktyce oznacza to ograniczenie kosztów uprawy oraz większą odporność gospodarstw na suszę i wahania klimatyczne.



W podejściu Grupy ProBiotics Polska proces przechodzenia od rolnictwa intensywnie chemizowanego do biologicznego nie polega jednak na bezrefleksyjnym zastąpieniu jednego preparatu drugim.

– Zaczynamy od gleby, ponieważ jej kondycja decyduje o jakości pól, zdrowiu roślin i stabilności całego ekosystemu gospodarstwa – podkreśla Sławomir Gacka. – Budujemy siłę mikrobiomu glebowego nie tylko poprzez stosowanie pożytecznych mikroorganizmów, ale łącząc je z kwasami humusowymi czy naturalnymi kopalinami, takimi jak Alginit. Rolnik potrzebuje precyzyjnej drogi i fachowego przewodnictwa, by nie był narażony na błędy agrotechniczne.

Filozofia „Jednego Zdrowia”

Grupa ProBiotics Polska opiera swoje działania na koncepcji **Jednego Zdrowia** – nierozdzielnej łańcucha zależności. Na jedno zdrowie składają się bowiem zdrowa gleba, zdrowa roślina, zdrowe zwierzęta, czyste powietrze, czysta woda i pełnowartościowa żywność. Na końcu tego łańcucha znajduje się człowiek.

W tej perspektywie bioasekuracja zwierząt hodowlanych, poprawa dobrostanu w budynkach inwentarskich czy prze-

twarzanie gnojowicy i obornika przy wykorzystaniu mikroorganizmów wpisują się w ten sam sposób myślenia o biologicznych procesach zachodzących w środowisku.

To właśnie specjalizacja w mikroorganizmach i procesach fermentacyjnych tłumaczy pozornie zaskakującą szerokość oferty ProBiotics Polska. Ta sama wiedza mikrobiologiczna znajduje zastosowanie w rozwiązaniach dla gleby i roślin, hodowli zwierząt i rewitalizacji środowiska, ale również w suplementach diety, kosmetykach czy wyrobach przeznaczonych do codziennego użytku. Nie są to więc przypadkowe grupy preparatów, lecz różne zastosowania tej samej kompetencji – umiejętności świadomego wykorzystywania procesów zachodzących w świecie mikroorganizmów.

Praktycznym przykładem wychodzenia z probiotechnologią poza rolnictwo jest również współpraca ze światem ogrodów zoologicznych. Od kilku lat ProBiotics Polska współpracuje z Gdańskim Ogrodem Zoologicznym oraz Zoo Safari Borysew. To kolejny przykład pokazujący, jak różnorodne mogą być obszary wykorzystania wiedzy i doświadczenia związanego z mikroorganizmami.

Nauka jako przewaga konkurencyjna

To, co kiedyś w dużej mierze opierało się na obserwacji i doświadczeniu, dziś wspierane jest badaniami laboratoryjnymi. Kluczową rolę w strukturze Grupy odgrywa Instytut Technologii Mikrobiologicznych w Turku. Prowadzone tam akredytowane fizykochemiczne oraz mikrobiologiczne badania gleby i środowiska pozwalają na precyzyjną diagnozę przed wdrożeniem konkretnych rozwiązań.

Firma rozwija również ogólnopolską sieć gospodarstw demonstracyjnych „Gospodarstwa na probiotykach”, w których rolnicy mogą w praktyce obserwować efekty stosowania metodyki probiotechnologicznej.

Trzecia dekada: rodzinny biznes, infrastruktura i przyszłość

ProBiotics Polska to firma rodzinna zbudowana na wspólnych wartościach takich jak szacunek do ziemi, przyrody i drugiego człowieka. Posługuje się znakiem „Drzewka Firm Rodzinnych” i wspiera inicjatywy promujące etyczny, wielopokoleniowy biznes. Jest mecenasem Fundacji Firmy Rodzinne. Ponadto sposób, w jaki ProBiotics Polska buduje swoje struktury rynkowe, różni się od klasycznych modeli korporacyjnych.

Model organizacyjny Grupy ProBiotics Polska opiera się na partnerstwie i koncepcji klastra firm rodzinnych. W całej Polsce funkcjonuje ponad 30 Centrów Mikroorganizmów. Nie są to wyłącznie punkty sprzedaży, ale wyspecjalizowane ośrodki doradczo-edukacyjne tworzone przez Licencjonowanych Doradców Probiotechnologii ProBiotics Polska.

– Jesteśmy zwiększającą się rzeszą rodzinnych przedsięwzięć, z którymi razem wzrastamy – zaznacza prezes Gacka. – Centra Mikroorganizmów tworzą ludzie, którzy na swoje miejsce pracowali według wspólnych wartości. Jedni specjalizują się w doradztwie rolnym czy hodowlanym, inni skupiają się na ekologicznym domu bez chemii czy zdrowiu człowieka. Wszystkich nas łączy troska o to samo środowisko i koncepcja „jednego zdrowia”.

Symboliczny krok w nową dekadę

Wejście w dwudziestą rok działalności firma przypieczęto-

wała ważną inwestycją technologiczną sfinansowaną w całości ze środków własnych. 6 lutego 2026 roku odbyło się uroczyste otwarcie nowej hali Wytwórni Probiotyków w Bratuszynie.

Nowy obiekt pozwala na jeszcze wyższy poziom kontroli i optymalizacji procesu stabilizacji preparatów mikrobiologicznych opuszczających zakład.

W jubileuszowym roku ProBiotics Polska została również wyróżniona **złotym Laurem Konsumenta** – nagrodą będącą dla firmy potwierdzeniem zaufania, jakim jej produkty i marka cieszą się wśród odbiorców.

Dwadzieścia lat konsekwencji

Dwadzieścia lat działalności ProBiotics Polska to przede wszystkim opowieść o konsekwencji. Gdy firma rozpoczęła działalność, biologizacja była niszowym kierunkiem i wymagała wieloletniej pracy edukacyjnej. Dzisiaj coraz wyraźniej wpisuje się w przyszłość nowoczesnego rolnictwa, ochrony środowiska i gospodarki poszukującej rozwiązań pozwalających wykorzystywać procesy biologiczne zamiast je zastępować.

– Zawód rolnika to interdyscyplinarna, niezwykle wymagająca misja, która zasługuje na najwyższy szacunek społeczny, bo to rolnicy dbają o bezpieczeństwo żywnościowe naszych domów – podsumowuje Sławomir Gacka. – Patrząc w przyszłość, widzimy, jak wielki potęgi tkwi w żywej glebie. Zrozumienie istoty zdrowej gleby i wykorzystanie potencjału działania zdrowego mikrobiomu glebowego w ochronie i rozwoju uprawianych roślin jest wyjątkową szansą na zminimalizowanie kosztów szkód dokonanych w środowisku, jego rewitalizację, ograniczenie efektów zmian klimatu, przyspieszenie procesów regeneracji gleb. I to wszystko niewielkimi nakładami. Naszym zadaniem na kolejne dekady jest dostarczanie wiedzy, technologii i rozwiązań, które pozwolą gospodarować skutecznie, zyskownie i przede wszystkim zdrowo i w harmonii z naturą.

Symboliczne przecięcie wstęgi w nowej hali produkcyjnej w Bratuszynie nie zamyka więc pierwszego rozdziału historii firmy, lecz otwiera kolejny.

– Probiotechnologia przestała być nowinką. Staje się naturalnym elementem nowoczesnego rolnictwa. Nie jest już dodatkiem do agrotechniki, ale jednym z jej fundamentów – mówi Sławomir Gacka.

CZUJESZ SIĘ SOLIDNYM PRACODAWCĄ?
UWAŻASZ, ŻE FIRMA, W KTÓREJ
PRACUJESZ ZASŁUGUJE NA TEN
PRESTIŻOWY TYTUŁ?
ZGŁOŚ SIĘ DO NAS!

Kontakt:
Tina Dej
Dyrektor Programu
Solidny Pracodawca Roku
tel. (32) 413-07-31
kom. 736-343-470
e-mail: t.dej@solidnypracodawca.pl

WWW.SOLIDNYPRACODAWCA.PL



Leasing, który wspiera rozwój



Firmy chcą inwestować, ale jednocześnie chronić płynność i zachować możliwość szybkiego reagowania na zmiany. Leasing pozwala połączyć te potrzeby. Daje dostęp do samochodów, maszyn i technologii bez konieczności angażowania od razu całej kwoty. W ING Leasing prostemu finansowaniu towarzyszą rozwiązania cyfrowe i podejście oparte na realnych potrzebach przedsiębiorców.

Wyróżnienie tytułem Konsumentckiego Lidera Jakości 2026 zostało przyznane na podstawie ogólnopolskiego badania przeprowadzonego w 2026 roku na próbie ponad 15 tys. respondentów. Dla ING Leasing to ważny sygnał, że jakość codziennej obsługi, prostota procesów i rozwiązania cyfrowe odpowiadają na oczekiwania klientów.

Leasing pomaga firmom rozwijać się bez nadmiernego obciążania bieżącego budżetu. Zakup samochodu lub maszyny za gotówkę oznacza jednorazowy wydatek. Finansowanie pozwala rozłożyć koszt w czasie i pozostawić środki na codzienną działalność, kolejne inwestycje lub nieprzewidziane wydatki.

Dobra decyzja nie powinna jednak opierać się wyłącznie na wysokości raty. Liczą się także całkowity koszt finansowania, długość umowy, warunki wykupu, ubezpieczenie oraz możliwość wcześniejszego zakończenia. Dlatego punktem wyjścia powinny być potrzeby firmy i jej plan rozwoju.

Finansowanie dopasowane do biznesu

Leasing od dawna nie oznacza wyłącznie finansowania floty. Korzystają z niego zarówno

jednoosobowe działalności gospodarcze, jak i duże przedsiębiorstwa, które inwestują w samochody, maszyny, urządzenia czy rozwiązania wspierające transformację energetyczną. Warunki zależą od rodzaju inwestycji, kondycji firmy oraz specyfiki finansowanego przedmiotu.

W ING Leasing rozmowa zaczyna się od celu klienta. Czy potrzebuje auta do obsługi nowych kontraktów? Maszyny, która zwiększy moce produkcyjne? A może technologii, która ograniczy zużycie energii? Dopiero potem dobierany jest sposób finansowania. Takie podejście pozwala traktować leasing jako element planu rozwoju firmy, a nie tylko pojedynczą transakcję.

Prościej i coraz bardziej cyfrowo

Zmienia się też sposób korzystania z leasingu. Proces, który jeszcze niedawno wymagał papierowych dokumentów i wielu kontaktów, dziś może w dużej części odbywać się zdalnie. Klient może złożyć wniosek online, przejść weryfikację, podpisać umowę i mieć dostęp do dokumentów w aplikacji. To oszczędność czasu i większa przejrzystość na każdym etapie.

ING Leasing konsekwentnie upraszcza ścieżkę klienta i rozwija rozwiązania cyfrowe. Dzięki nim na finansowanie można spojrzeć jak na sprawny element prowadzenia biznesu, a nie dodatkowe źródło formalności.

– *Dziś około 80 proc. wszystkich umów leasingu w ING Leasing zawieramy zdalnie, a w segmencie małych firm to już 99 proc. Klienci mogą finalizować umowy sprawnie, bezpiecznie i bez wizyty w oddziale. Dla nas technologia ma sens wtedy, gdy realnie ułatwia przedsiębiorcy prowadzenie firmy* – mówi Magdalena Ciechomska-Barczak, prezes ING Leasing.

Leasing dla zmieniającej się gospodarki

Firmy inwestują nie tylko w większą skalę działalności. Coraz częściej modernizują park maszynowy, ograniczają zużycie energii i wdrażają nowe technologie. W takich projektach finansowanie powinno wspierać tempo zmian, a jednocześnie nie ograniczać możliwości realizacji innych planów.

– *Decyzja inwestycyjna nie kończy się na wyborze technologii. Równie ważne jest finansowanie, które pozwala wdrożyć*

ją bez nadmiernego obciążania płynności. Rolą leasingu jest przełożyć plan inwestycyjny na konkretną realizację – mówi Paweł Bojarski, wiceprezes zarządu ING Leasing.

W efekcie leasing staje się narzędziem wspierającym zarówno codzienne potrzeby firmy, jak i jej długofalową transformację. Pozwala inwestować wtedy, gdy pojawia się szansa biznesowa, a koszt rozłożyć w sposób dopasowany do możliwości przedsiębiorstwa.

Jakość, którą potwierdzają klienci

Tytuł Konsumentckiego Lidera Jakości 2026 dla ING Leasing szczególne znaczenie, ponieważ wynika z opinii i doświadczeń klientów. Potwierdza, że prostota, dostępność i partnerskie podejście mają dla przedsiębiorców realną wartość.

– *To wyróżnienie pokazuje, że jakość nie jest deklaracją. Budują ją konkretne doświadczenia: prosty proces, jasna informacja i rozwiązanie dopasowane do sytuacji klienta. Dziękujemy przedsiębiorcom za zaufanie. To dla nas motywacja, aby nadal usuwać bariery i pomagać firmom rozwijać się na ich zasadach* – podkreśla Magdalena Ciechomska-Barczak.

OCHRONA PRZED PCHŁAMI I KLESZCZAMI

– w trosce o tych, których kochasz!



NAZWA PRODUKTU LECZNICZEGO WETERYNARYJNEGO: Fiprex KOT, 52,5 mg/0,7 ml, roztwór do nakrapiania dla kotów; Fiprex M, 150 mg/2 ml; roztwór do nakrapiania dla psów. **SUBSTANCJA CZYNNA:** Fipronil; Fiprex KOT: 52,5 mg/0,7 ml; Fiprex M: 150 mg/2 ml. **POSTAĆ FARMACEUTYCZNA:** Roztwór do nakrapiania. Roztwór o barwie od jasnożółtej do jasnobrazowej. **WSKAZANIA:** Zwalczanie inwazji pcheł (*Ctenocephalides* spp.), kleszczy (*Ixodes* spp.) i wszy (*Linognathus* spp.) u psów i kotów. Działanie zabezpieczające przed ponowną inwazją pcheł utrzymuje się przez okres 8 tygodni, a przed ponowną inwazją kleszczy przez okres 4 tygodni. Fiprex można stosować jako leczenie wspomagające alergicznego pchlego zapalenia skóry (APZS), po uprzednim postawieniu diagnozy przez lekarza weterynarii. **PODMIOT ODPOWIEDZIALNY:** P.W. Vet-Agro Sp. z o.o., ul. Gliniana 32, 20-616 Lublin. ChPL: Fiprex KOT: 10.05.2024 r.; Fiprex M: 05.04.2024 r.

Przed użyciem zapoznaj się z treścią ulotki dołączonej do opakowania.

ODKRYWAMY DLA WAS

Konsumencie wskaż najlepszy według Ciebie produkt lub usługę!

Zgłoś swoje
„Odkrycie Roku” na:
info@laurklienta.pl



WINIARY Zróbmy razem
coś dobrego



Różnorodność i ESG. Jak Grupa PGE buduje nowoczesną i odpowiedzialną organizację

Transformacja energetyczna to nie tylko inwestycje w nowe źródła energii i rozwój infrastruktury. To również budowanie nowoczesnej organizacji, która działa odpowiedzialnie wobec pracowników, partnerów biznesowych, klientów i otoczenia społecznego. W Grupie PGE coraz większą rolę odgrywają działania związane z ESG oraz różnorodnością, które stają się integralnym elementem naszej kultury organizacyjnej. Szczególne znaczenie mają kwestie dotyczące etyki pracy i dobrostanu pracowników. Grupa PGE skupia się na rozwoju wszystkich grup pracowników poprzez programy takie jak „Energia On” czy „Energia Kobiet”. Program rozwojowy dla kobiet to kompleksowa ścieżka rozwoju, która łączy zdobywanie wiedzy z praktyką oraz kompetentnym i motywacyjnym wsparciem ze strony mentora. To nie tylko okazja do świadomego kształtowania swojej drogi zawodowej i odkrywania własnego potencjału, ale również do budowania społeczności kobiet, które wzajemnie się wspierają, inspirują i dają sobie siłę.

ESG zaczyna się od ludzi

Transformacja energetyczna to nie tylko inwestycje w nowe źródła energii i rozwój infrastruktury. To również budowanie nowoczesnej organizacji, która działa odpowiedzialnie wobec pracowników, partnerów biznesowych, klientów i otoczenia społecznego. W Grupie PGE coraz większą rolę odgrywają działania związane z ESG oraz różnorodnością, które stają się integralnym elementem naszej kultury organizacyjnej.

zdobycie wiedzy z praktyką oraz kompetentnym i motywacyjnym wsparciem ze strony mentora. To nie tylko okazja do świadomego kształtowania swojej drogi zawodowej i odkrywania własnego potencjału, ale również do budowania społeczności kobiet, które wzajemnie się wspierają, inspirują i dają sobie siłę.

Różnorodność jako element kultury organizacyjnej

Jednocześnie w grupie realizuje się program „Moc różnorodności”, prowadzony we współpracy z Fundacją TAK-pełnosprawni, który wspiera rozwój kultury organizacyjnej w obszarze różnorodności, równości i inkluzyjności. Celem programu jest budowanie środowiska pracy uwzględniającego potrzeby

osób o różnych możliwościach oraz sprzyjającego pełnemu uczestnictwu w życiu zawodowym.

Dzięki podejmowanym działaniom zwiększa się świadomość, wzmacnia dostępność i konsekwentnie eliminuje bariery, które mogą ograniczać komfort oraz rozwój pracowników. To ważny krok w kierunku nowoczesnej, odpowiedzialnej i otwartej organizacji.

Odpowiedzialność potwierdzona wynikami

O skuteczności przyjętego podejścia świadczą wyniki osiągnięte przez Grupę w krajowych i międzynarodowych ocenach z zrównoważonego rozwoju.

W 2026 roku Grupa utrzymała wysoki wynik 75 punktów w ratingu EcoVadis, jednym z najważniejszych globalnych narzędzi oceny organizacji

w obszarze ESG. Potwierdza to trwałość standardów wypracowanych w ostatnich latach oraz skuteczność działań realizowanych w zakresie środowiska, odpowiedzialności społecznej, etyki i zarządzania łańcuchem dostaw.

PGE w gronie liderów zrównoważonego rozwoju

Potwierdzeniem dojrzałości organizacji jest również zdobycie tytułu „Sustainability Champions 2026” w jubileuszowej edycji Rankingu ESG, Odpowiedzialne Zarządzanie. Wyróżnienie to przyznawane jest organizacjom, które w sposób systemowy i kompleksowy zarządzają zagadnieniami środowiskowymi, społecznymi i łańcuchem korporacyjnym.

Obecność Grupy PGE w gronie wyróżnionych orga-

nizacji pokazuje, że działania podejmowane w tym obszarze przynoszą wymierne efekty i odpowiadają na rosnące oczekiwania interesariuszy.

Różnorodność i inkluzyjność w praktyce

Grupa brała również udział w badaniu Diversity In Check, organizowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Już podczas pierwszej edycji, w której uczestniczyła spółka, znalazła się ona w gronie najbardziej zaawansowanych pracodawców w Polsce pod względem zarządzania różnorodnością i inkluzyjnością.

Badanie ocenia między innymi kulturę organizacyjną, procesy zarządzania personelem, działania antydyskryminacyjne, poziom dostępności, komunikację wewnętrzną oraz

budowanie poczucia bezpieczeństwa psychologicznego. Wysokie wyniki osiągnięte przez PGE pokazują, że rozwój organizacji opiera się nie tylko na celach biznesowych, ale również na tworzeniu miejsca pracy, w którym każdy pracownik może realizować swój potencjał.

Odpowiedzialny rozwój jako długofalowa strategia

Wysokie wyniki osiągane przez Grupę PGE w ratingach ESG oraz wyróżnienia w obszarze zarządzania różnorodnością pokazują, że odpowiedzialny rozwój nie jest pojedynczym projektem, lecz elementem długofalowej strategii. Naszym celem jest nieustanny rozwój jako inkluzywny i odpowiedzialny pracodawca.



Fińska kultura odpowiedzialności

Pochodzimy z Finlandii – kraju od lat kojarzonego z wysoką jakością życia, zaufaniem społecznym i odpowiedzialnym podejściem do rozwoju. Od ponad 110 lat w YIT pokazujemy, że trwały sukces opiera się na jakości projektów i relacji z klientami, partnerami oraz pracownikami. Dlatego tytuł Solidnego Pracodawcy ma dla nas szczególne znaczenie. Traktujemy go jako potwierdzenie, że wartości fińskiej kultury organizacyjnej – zaufanie, odpowiedzialność, współpraca i szacunek – dobrze funkcjonują również w polskich realiach.

Od wejścia na polski rynek w 2015 roku rozwijamy inwestycje mieszkaniowe i mixed-use w Warszawie, Trójmieście oraz Krakowie. Nasze północnoeuropejskie korzenie oznaczają przede wszystkim bezkompromisowe podejście do jakości, bezpieczeństwa i przejrzystości.

Dobra firma zaczyna się od środka

W YIT wierzymy, że jakość tego, co tworzymy dla klientów, zależy od jakości współpracy. Nawet najlepsza koncepcja czy technologia nie zastąpi zaangażowanego zespołu, zaufania i odpowiedzialności za wspólny rezultat. Tworzymy więc środowisko pracy oparte na partnerstwie, otwartej komunikacji i szacunku. Pracownicy mają przestrzeń do dzielenia się pomysłami, podejmowania inicjatywy i wpływania na organizację. Zaufanie rozumiemy jako wzajemne zobowiązanie: dajemy przestrzeń do działania i decyzji, oczekując odpowiedzialności za

rezultaty. W branży opartej na współpracy wielu specjalistów ma to szczególne znaczenie. Jakość osiedli, które oddajemy klientom, wynika także z atmosfery i poczucia bezpieczeństwa w zespole. Wspieramy rozwój talentów, transparentne ścieżki kariery i słuchamy pomysłów – niezależnie od stażu czy stanowiska. Połączenie doświadczenia z nową energią pozwala nam tworzyć rozwiązania wyznaczające trendy.

Odpowiedzialność wpisana w sposób działania

Fińskie korzenie YIT oznaczają długoterminowe myślenie, przywiązanie do jakości i bezpieczeństwa oraz odpowiedzialność za wpływ projektów na miasta i ich mieszkańców. W inwestycjach dbamy nie tylko o funkcjonalność mieszkań, lecz także o jakość otoczenia. Rozwijamy elektromobilność, inteligentne zarządzanie budynkami, odpowiedzialną gospodarkę wodną i tereny zielone. Ważne są dla nas również

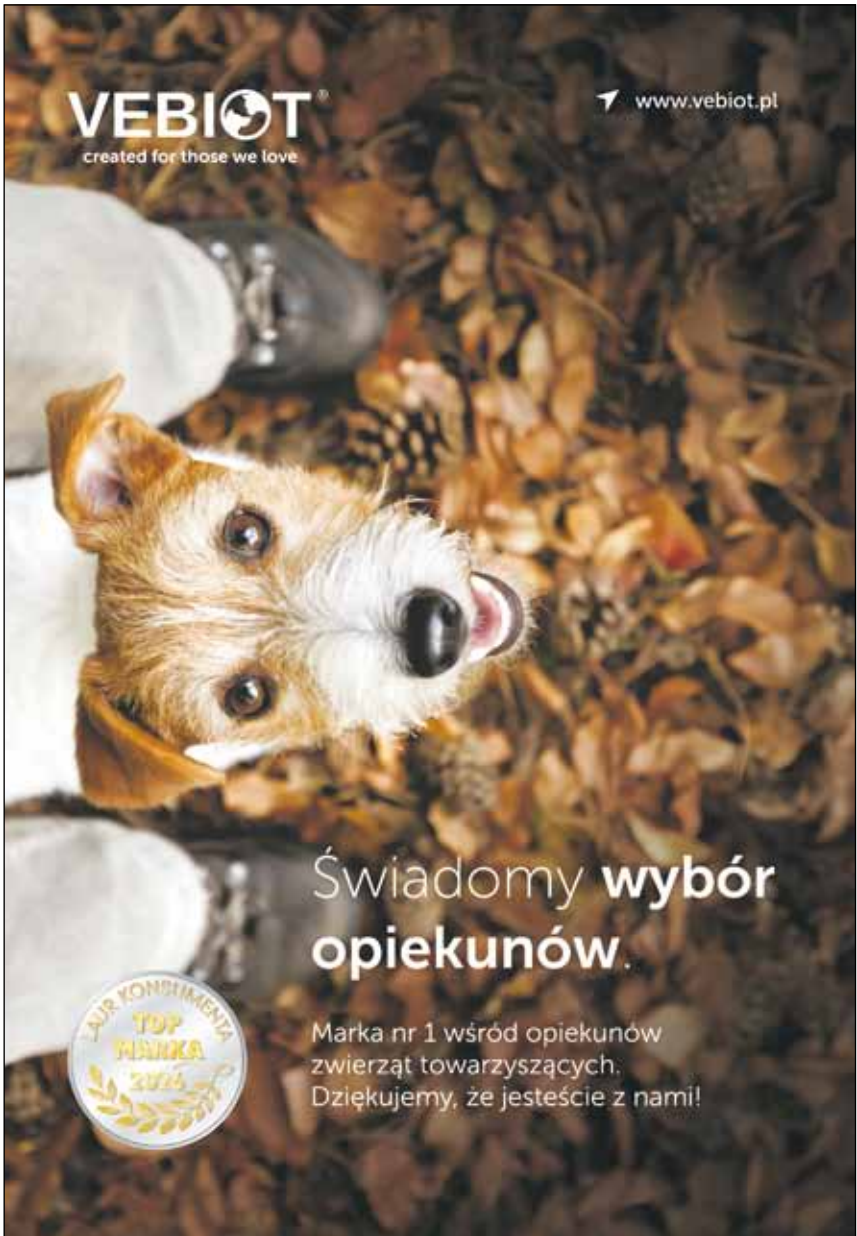
dekarbonizacja i gospodarka o obiegu zamkniętym. Także wewnątrz organizacji myślimy w perspektywie wielu lat, nie jednego kwartału czy projektu.

Solidny Pracodawca to dla nas zobowiązanie

Ponad 110 lat historii YIT pokazuje, że firmy nie buduje się na jeden sezon. Trwała organizacja powstaje dzięki konsekwencji, adaptacji i ludziom odpowiedzialnym za jej rozwój. Dlatego tytuł Solidnego Pracodawcy traktujemy nie tylko jako wyróżnienie, ale też zobowiązanie. Chcemy tworzyć miejsce, w którym można rozwijać kompetencje, realizować ambitne projekty, mieć wpływ na otoczenie i zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym. Bo odpowiedzialne budownictwo zaczyna się dużo wcześniej niż na placu budowy. Zaczyna się wewnątrz organizacji – od ludzi, którzy sobie ufają, szanują się i wspólnie chcą tworzyć lepsze miejsca do życia.



created for those we love



www.vebiot.pl

Świadomy wybór opiekunów.

Marka nr 1 wśród opiekunów zwierząt towarzyszących. Dziękujemy, że jesteście z nami!



Sukces zaczyna się od słuchania ludzi

BGK Z TYTUŁEM SOLIDNY PRACODAWCA 2026

Bank Gospodarstwa Krajowego otrzymał tytuł Solidny Pracodawca 2026 – jedno z najbardziej rozpoznawalnych wyróżnień przyznawanych organizacjom, które konsekwentnie budują wysokie standardy zarządzania personelem oraz tworzą przyjazne i rozwojowe środowisko pracy. Nagroda stanowi potwierdzenie wieloletnich działań BGK na rzecz budowania kultury organizacyjnej opartej na dialogu, wzajemnym szacunku, odpowiedzialności i zaangażowania pracowników.



W czasach dynamicznych zmian gospodarczych i społecznych organizacje coraz częściej stają przed wyzwaniem budowania miejsc pracy, które umożliwiają realizację celów biznesowych i odpowiadają na potrzeby zatrudnionych w nich ludzi. W Banku Gospodarstwa Krajowego wiemy, że sukces instytucji jest nierozdzielnie związany z doświadczeniem pracowników i od lat znajduje odzwierciedlenie w konkretnych działaniach i programach rozwojowych.

Jako polski bank rozwoju BGK realizuje misję wspierania zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Tę odpowiedzialność widać w działalności biznesowej oraz w sposobie budowania środowiska pracy. W centrum uwagi pozostają ludzie, ich potrzeby, aspiracje oraz możliwość aktywnego wpływu na kształt organizacji.

Jednym z filarów działań prowadzonych w banku jest strategia zaangażowania pracowników „Bądźmy Głosem Każdego”, której nazwę wybrali sami pracownicy. Jej celem jest tworzenie organizacji, w której każdy pracownik ma przestrzeń do wyrażania opinii, zgłaszania pomysłów oraz uczestniczenia w procesie doskonalenia środowiska pracy. Strategia prowadzi nas do celu, którym są najlepsze rozwiązania dzięki współpracy, otwartemu dialogowi i wsłuchiowaniu się w różnorodne oczekiwania prezentowane z różnych perspektyw.

„Bądźmy Głosem Każdego” nie jest jedynie hasłem. To sposób myślenia o organizacji jako wspólnocie ludzi, których doświadczenia i pomysły mają realne znaczenie dla jej rozwoju. W praktyce oznacza to systematyczne badanie kultury

organizacyjnej, prowadzenie dialogu między zespołami, angażowanie pracowników w projekty usprawniające funkcjonowanie organizacji oraz budowanie kultury feedbacku i współodpowiedzialności.

Istotnym elementem strategii jest także wzmacnianie dobrostanu pracowników. BGK konsekwentnie rozwija inicjatywy wspierające dbałość o zdrowie, równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz poczucie przynależności do organizacji. Działania te obejmują zarówno rozwiązania wspierające rozwój zawodowy, jak i programy związane z wellbeingiem, integracją oraz budowaniem zaangażowania.

Współczesny rynek pracy pokazuje, że pracownicy oczekują od pracodawców nie tylko stabilności zatrudnienia, ale także autentycznej troski o bez-

pieczeństwo psychologiczne i możliwość współtworzenia miejsca pracy. Bank Gospodarstwa Krajowego odpowiada na te potrzeby, rozwijając kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu, partnerskich relacjach i współpracy. Dzięki temu pracownicy mogą realizować swoje zawodowe ambicje i mieć poczucie wpływu na funkcjonowanie instytucji.

Na szczególną uwagę zasługuje również podejście BGK do rozwoju kompetencji. Bank inwestuje w budowanie potencjału swoich pracowników, tworzy warunki do poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności. Rozwój traktowany jest jako wspólna odpowiedzialność organizacji i pracowników, a różnorodne programy szkoleniowe oraz projekty wewnętrzne pozwalają skutecznie rozwijać zespoły gotowe do wyzwań przyszłości.

Otrzymane wyróżnienie Solidny Pracodawca 2026 potwierdza, że działania podejmowane przez BGK przynoszą wymierne rezultaty. Nagrodą jest docenienie kompleksowego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim, obejmującego zarówno rozwój kompetencji, budowanie zaangażowania, wspieranie różnorodności, jak i tworzenie warunków sprzyjających dobru pracowników.

To także sygnał, że instytucje sektora finansowego mogą skutecznie łączyć realizację ambitnych celów biznesowych z budowaniem nowoczesnej kultury organizacyjnej. W BGK rozwój organizacji i rozwój ludzi postrzegane są jako procesy wzajemnie się uzupełniające. Zaufanie, otwartość oraz gotowość do dialogu pozwalają tworzyć środowisko pracy, w którym pracownicy mają poczucie sprawczości i realnego wpływu na otaczającą ich rzeczywistość zawodową.

Wyróżnienie stanowi również motywację do dalszych działań. Bank zamierza konsekwentnie rozwijać inicjatywy sprzyjające budowaniu zaangażowania, wzmacnianiu współpracy oraz tworzeniu warunków, w których każdy pracownik może wykorzystać swój potencjał. Szczególną rolę nadal będzie odgrywać słuchanie głosu pracowników i przekazywanie ich doświadczeń oraz pomysłów w konkretne działania organizacyjne.

W świecie, w którym trwałe zaangażowanie pracowników staje się jednym z kluczowych czynników sukcesu organizacji, BGK pokazuje, że uważność na potrzeby ludzi oraz otwartość na dialog przynoszą realne efekty. Tytuł Solidny Pracodawca 2026 jest nie tylko uznaniem dotychczasowych osiągnięć, lecz także potwier-

dzeniem, że budowanie organizacji, w której każdy głos ma znaczenie, stanowi fundament dla funkcjonowania nowoczesnego i odpowiedzialnego pracodawcy.

– W Banku Gospodarstwa Krajowego wierzymy, że zaangażowanie rodzi się tam, gdzie pracownicy czują się wysłuchani, doceniani i mają realny wpływ na otaczającą ich rzeczywistość. Strategia „Bądźmy Głosem Każdego” odzwierciedla nasze podejście do budowania kultury organizacyjnej opartej na dialogu i współpracy. Wyróżnienie Solidny Pracodawca 2026 traktujemy jako potwierdzenie, że konsekwentnie podążamy we właściwym kierunku, tworząc środowisko pracy, w którym ludzie mogą rozwijać swój potencjał i wspólnie realizować misję BGK, a także odpowiadać na nowoczesne wyzwania i potrzeby obserwowane na rynku pracy – mówi Małgorzata Korsakowska-Słowik, Dyrektor Zarządzający Pionem HR i Zakupów Banku Gospodarstwa Krajowego.



HL Mando stawia na ludzi

Zdobycie tytułu Solidny Pracodawca Roku potwierdza, że sukces przedsiębiorstwa zależy nie tylko od nowoczesnych technologii i wysokiej jakości produktów, ale przede wszystkim od ludzi. Takie wyróżnienie otrzymała HL Mando Corporation Poland Sp. z o.o., producent komponentów motoryzacyjnych z Wałbrzycha, który od lat rozwija swoją działalność, jednocześnie tworząc nowoczesne i bezpieczne środowisko pracy.

HL Mando



wiada za wdrażanie technologii koreańskiego producenta oryginalnego wyposażenia Tier 1 na rynku europejskim. Jej pozycja opiera się na wysokiej jakości produktów, innowacyjności oraz zaufaniu partnerów biznesowych.

Ludzie najważniejszym kapitałem firmy

Przyznanie tytułu Solidny Pracodawca Roku jest efektem konsekwentnie realizowanej strategii zarządzania opartej na odpowiedzialności, partnerstwie i inwestowaniu w rozwój pracowników. Firma tworzy środowisko pracy, w którym zatrudnieni mogą podnosić kwalifikacje, rozwijać kompetencje i uczestniczyć w projektach wspierających ich rozwój zawodowy.

Jednym z najważniejszych filarów działalności przedsiębiorstwa jest bezpieczeństwo. Szczególny nacisk kładziony jest na ochronę zdrowia pracowników, przestrzeganie najwyższych standardów BHP oraz rozwój kultury organizacyjnej opartej na współpracy, odpowiedzialności i wzajemnym szacunku. Takie podejście sprzyja budowaniu zaangażowania zespołu oraz długotrwałych relacji z pracownikami.

Odpowiedzialność społeczna jako element strategii

HL Mando Corporation Poland angażuje się również w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Wspiera lokalne inicjatywy, rozwija wolontariat pracowników i realizuje założenia strategii ESG, obejmującej troskę o środowisko, odpowiedzialność społeczną oraz przejrzyste zarządzanie.

Firma udowadnia, że nowoczesna produkcja może iść w parze z odpowiedzialnością wobec ludzi i otoczenia. Inwestowanie w rozwój pracowników, budowanie bezpiecznego miejsca pracy oraz aktywność na rzecz lokalnej społeczności sprawiają, że HL Mando jest nie tylko producentem światowej klasy komponentów motoryzacyjnych, ale również odpowiedzialnym pracodawcą i ważnym partnerem dla regionu.

Tytuł Solidny Pracodawca Roku jest potwierdzeniem wieloletnich działań firmy na rzecz tworzenia nowoczesnego, stabilnego i przyjaznego miejsca pracy. To wyróżnienie pokazuje, że rozwój biznesu można skutecznie łączyć z troską o ludzi oraz budowaniem organizacji opartej na wartościach.

Logistyka bez ryzyka staje się priorytetem dla firm

Globalna logistyka nie zatrzymała się mimo pandemii, wojen, napięć geopolitycznych i zakłóceń w handlu. Działa dalej, ale według nowych zasad. W czasach niepewności coraz większą wartość mają przewidywalność, bezpieczeństwo i szybka reakcja. Dlatego rośnie znaczenie modelu „end-to-end”, w którym za kolejne etapy łańcucha dostaw odpowiada jeden operator. Dla firm to sposób na ograniczenie ryzyka operacyjnego.



Lokalne informacje kluczowe dla globalnego transportu

Współczesny łańcuch dostaw jest podatny na gwałtowne zmiany. Przekierowanie statku, zator w porcie, strajk czy nagła zmiana regulacji mogą w ciągu kilku godzin zmienić sytuację. Kluczowe są więc informacje dostępne u źródła oraz ludzie, którzy potrafią właściwie je zinterpretować.

Międzynarodowa sieć daje przewagę dzięki znajomości lokalnych realiów, sytuacji w portach i terminalach, procedur oraz bezpośrednim relacjom z przewoźnikami.

– Logwin dysponuje 190 lokalizacjami w ponad 40 krajach. Gdy zamykana była cieśnina Ormuz, w Polsce mieliśmy informacje z pierwszej ręki od naszych kontaktów w Dubaju. Podobnie było podczas strajków na europejskich lotniskach i w portach. To pozwala szybko znaleźć alternatywne rozwiązania i zagwarantować klientom dostawę mimo utrudnień – wskazuje Piotr Sprzęczka, dyrektor zarządzający Logwin CEE.

W logistyce nie ma już miejsca na improwizację

Gdy za poszczególne etapy odpowiadają różne firmy, powstają „szare strefy”, w których odpowiedzialność przechodzi z jednego podmiotu na drugi, a informacje docierają z opóźnieniem. Jeden operator ogranicza ten problem. Zespoły pracują na wspólnych danych i mogą szybciej podejmować decyzje.

– Gdy ładunek musi zostać przekierowany albo pojawia się zakłócenie, liczy się każda minuta. Klient chce wiedzieć nie tylko, gdzie jest przesyłka, ale także, co wydarzy się dalej i jakie rozwiązanie możemy zaproponować. Nie ma tu miejsca na improwizację. Stawiamy na sprawdzone procesy. Gdy nie można zastosować planu B, szybko wdrażamy plan C i tak do skutku – podkreśla ekspert Logwin.

Przewidywalność równie ważna jak stawki

Koszty nadal odgrywają ważną rolę przy wyborze operatora, jednak coraz częściej równie istotne są przewidywalność i bezpieczeństwo. Importerzy

i eksporterzy chcą mieć pewność, że ich towary są właściwie zaopiekowane, a w razie zakłócenia operator szybko zareaguje. – Rozbudowany łańcuch poddostawców, który kiedyś mógł zwiększać elastyczność i obniżać koszty, dziś może oznaczać większe ryzyko biznesowe. Każde przekazanie odpowiedzialności to potencjalna luka informacyjna i dodatkowe ogniwo procesu – wyjaśnia Piotr Sprzęczka.

Szybka reakcja to przewaga konkurencyjna

Firmy coraz częściej stawiają na stabilne, długoterminowe partnerstwa. Jeden operator, globalna sieć, lokalna wiedza, bezpośrednia komunikacja i dane w czasie rzeczywistym pozwalają sprawnie transportować towary i skuteczniej zarządzać ryzykiem. Logistyka end-to-end nie eliminuje zakłóceń. Sprawia jednak, że gdy pojawia się problem, odpowiedzialność, informacja i decyzja pozostają w jednym systemie. W czasach globalnych perturbacji właśnie zdolność do szybkiego działania może być największą przewagą biznesu.