

1000 NAJWIĘKSZYCH FIRM W POLSCE



WYRÓŻNIENIA NAJLEPSZE PRODUKTY DLA KORPORACJI 2025

Raport „1000 Największych Firm w Polsce” prezentuje przekrojowy obraz krajowej gospodarki, ukazując liderów poszczególnych branż oraz ogólne trendy rynkowe. Zestawienie zostało opracowane na podstawie danych finansowych za ostatni rok obrotowy, z uwzględnieniem przychodów. W dobie globalnych wyzwań gospodar-

czych i geopolitycznych, firmy te odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu stabilności ekonomicznej kraju oraz jego pozycji na arenie międzynarodowej. Raportowi towarzyszy plebiscyt „Najlepsze Produkty dla Korporacji”, w którym przedstawiamy rozwiązania, usługi i technologie wspierające codzienną działalność

korporacji. Celem plebiscytu jest wyróżnienie najbardziej innowacyjnych i efektywnych ofert rynkowych, które realnie wspierają rozwój i transformację biznesu. Wyróżnienia te stanowią ważny drogowskaz dla dostawców B2 B oraz potwierdzenie jakości dla obecnych i przyszłych klientów.

1000 NAJWIĘKSZYCH FIRM W POLSCE

POZYCJA	FIRMA	PRZYCHODY ZE SPRZEDAŻY (W TYS. ZŁ)
1	ORLEN GK	294 976 000,00
2	JERONIMO MARTINS POLSKA	101 987 368,80
3	TOTALIZATOR SPORTOWY GK	69 019 679,00
4	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA GK	64 483 000,00
5	PZU GK	57 631 000,00
6	LIDL	41 330 000,00
7	PKO BP GK	40 377 000,00
8	KGHM POLSKA MIEDŹ GK	35 320 000,00
9	ENEA GK	32 974 581,00
10	TAURON POLSKA ENERGIA GK	32 535 000,00
11	EUROCASH GK	32 241 140,00
12	DINO POLSKA GK	29 273 792,00
13	ORLEN PALIWA	28 702 865,00
14	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE	26 406 192,20
15	VOLKSWAGEN	24 905 570,00
16	LG ENERGY SOLUTION	24 139 300,00
17	GK SPECJAŁ	24 132 197,00
18	ŻABKA POLSKA GK	23 797 000,00
19	ENERGA GK	22 753 000,00
20	SANTANDER BANK POLSKA GK	22 716 384,00
21	BANK PEKAO	22 541 000,00
22	ARCELORMITTAL POLAND	21 507 690,00
23	TOYOTA CENTRAL EUROPE	21 415 542,00
24	LPP GK	20 194 000,00
25	INTER CARS GK	19 473 078,00
26	PELION GK	18 408 738,00
27	TERG GK	18 385 472,00
28	MBANK GK	17 730 973,00
29	PSH LEWIATAN GK	17 487 784,00
30	ASSECO POLAND GK	17 132 000,00
31	BP EUROPA SE	16 438 395,00
32	ING BANK ŚLĄSKI GK	16 231 000,00
33	GK MASPEX	16 178 037,50
34	ROSSMANN SUPERMARKETY DROGERYJNE POLSKA	15 020 865,00
35	BANK GOSPODARSTWA KRAJOWEGO GK	14 929 000,00
36	PGL LASY PAŃSTWOWE	14 626 486,00
37	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA	14 391 200,00
38	GK CYFROWY POLSAT	14 265 900,00
39	UNIMOT GK	14 084 511,00
40	GRUPA CANPACK	13 943 036,00
41	KAUFLAND POLSKA MARKET	13 905 462,00
42	ANWIM GK	13 641 298,42
43	GRUPA BOSCH W POLSCE	13 200 000,00
44	GRUPA AZOTY GK	13 042 933,00
45	POLSKA GRUPA ZBROJENIOWA GK	13 000 000,00
46	LG ELECTRONICS	12 737 535,00
47	ORANGE POLSKA GK	12 732 000,00
48	GRUPA NEUCA	12 611 751,00
49	GRUPA WARTA	12 594 520,00
50	GRUPA PKP	11 978 732,00
51	BNP PARIBAS BANK POLSKA GK	11 787 855,00
52	AUCHAN POLSKA	11 005 621,00
53	TUIR WARTA	10 995 182,47
54	GRUPA MUSZKIETERÓW (INTERMARCHÉ BRICOMARCHÉ)	10 930 000,00
55	INPOST GROUP	10 919 800,00
56	SHELL POLSKA GK	10 865 074,00
57	ALLEGRO.EU	10 821 231,00
58	GRUPA ERGO HESTIA	10 807 345,00
59	CCC GK	10 302 800,00
60	GRUPA P4	10 186 521,00
61	SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA MLEKOVITA	10 100 308,00
62	PZU ŻYCIE	10 072 866,16
63	CARREFOUR POLSKA	9 954 157,93



STABILNOŚĆ WAŻNIEJSZA NIŻ BENEFITY

W świecie pełnym zmian, niepewności i rosnących oczekiwań pracowników skuteczna motywacja nie sprowadza się już tylko do pieniędzy.

MICHAŁ POMORSKI
advokat z kancelarii Pomorski
Tax Legal Finance

Co w obecnych realiach stanowi najskuteczniejszy czynnik motywacyjny?

W dobie zmieniającego się świata najważniejszym czynnikiem motywującym pracowników jest stabilne i bezpieczne zatrudnienie. Dla młodszych pokoleń liczą się również ciekawe projekty czy elastyczność, ale nic nie zastąpi pewności, że firma przetrwa nawet niewielki kryzys. Przykład? Nasza kancelaria działa nieprzerwanie od 1990 r. Przeszliśmy sukcesy, a mimo to żaden ze współpracowników nie odszedł, klienci również zostali. To dla mnie sygnał, że wieloletnie relacje i wzajemny szacunek naprawdę się sprawdzają. Inaczej wygląda to w dużych korporacjach, które przyciągają obietnicą wysokich zarobków i projektów, ale często po kilku miesiącach zwalniają ludzi, którzy właśnie te projekty zrealizowali. Dlatego uważam, że warto stawiać na bezpieczeństwo, rozwój pracownika i partnerskie podejście.

Czy pieniądze wystarczą?

Z mojego doświadczenia wynika, że zdecydowana większość osób woli otrzymywać wynagrodzenie pieniężne i samodzielnie decydować, na co je przeznaczyć. Trudno się temu dziwić, przecież jeśli pracodawca zapewni np. opiekę

zdrowotną, to pracownik traci wpływ na wybór placówki czy zakres usług. W dodatku często benefity z pracy dublują się z tymi oferowanymi partnerowi czy partnerce. W dużych firmach często nie ma pola do negocjacji, pakiet się po prostu przyjmuje albo nie. Natomiast w mniejszych spółkach pracownicy doceniają możliwość wyboru. Elastyczność, poczucie przynależności i równowaga między życiem prywatnym a zawodowym sprawiają również, że nawet atrakcyjne wynagrodzenie przestaje być jedynym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu. Motywacja pozapłacowa, jeśli opiera się na realnych wartościach, potrafi działać znacznie skuteczniej, niż mogłoby się wydawać.

Dlaczego klasyczne benefity przestają działać?

W większych miastach wiele popularnych benefitów po prostu się przejadło. Oczywiście wyjątkiem są benefity realnie wspierające rozwój zawodowy, udział w szkoleniach, konferencjach. Z drugiej strony, w mniejszych miejscowościach sytuacja wygląda inaczej. Tam liczy się wynagrodzenie, a nie pakiet benefitów, bo np. nie ma dostępu do prywatnych placówek medycznych. Dlatego benefity trzeba dopasować do lokalizacji i do konkretnych potrzeb zespołu. Tylko wtedy przestaną być kosztownym dodatkiem, a zaczną pełnić funkcję motywacyjną.

Jak motywować, nie mając dodatkowego budżetu?

Najsilniejszym narzędziem motywacyjnym może być po prostu człowiek, lider, który zna swój zespół, utrzymuje z nim stały kontakt i potrafi rozdzielać zadania w sposób wspierający rozwój każdego z pracowników. Taki lider nie działa szablonowo, nie zakłada, że wszystkich zmotywuje to samo. Zamiast tego dostosowuje swoje działania do indywidualnych potrzeb i możliwości członków zespołu. Nawet osoba wykonująca rutynową pracę, powinna od czasu do czasu dostać zadanie wykraczające poza codzienne obowiązki, nie po to, by siłą wyciągać ją ze strefy komfortu, ale by pokazać, że jej potencjał może być rozwijany. Jednocześnie nie każdy pracownik ma ambicję szybkiego awansu czy ciągłej zmiany i to też trzeba umieć uszanować. Dobry lider potrafi rozpoznać, kto czuje się dobrze w stabilnej roli, a kto potrzebuje nowych wyzwań, by się nie wypalić.

Co naprawdę decyduje o tym, że ktoś zostaje w firmie?

Powody, dla których ludzie odchodzą z pracy, są często bardzo prozaiczne: zbyt długi dojazd, brak elastyczności, niemożność odebrania dziecka z przedszkola, zła atmosfera, nierówny podział zadań. Wielu z tych sytuacji można byłoby uniknąć, gdyby wcześniej odbyła się rozmowa – zwyczajna, szczerza. Dobrze zaprojektowany system motywacyjny nie musi być skomplikowany. Wystarczy dobra komunikacja i świadomość, że każdy z nas czegoś innego potrzebuje, by czuć się dobrze w miejscu pracy. To właśnie jest prawdziwa i skuteczna motywacja.

SILNA FIRMA ZACZYNA SIĘ OD SILNEGO ZESPOŁU.

Inwestując w zdrowie i dobre samopoczucie pracowników, budujesz stabilny fundament dla wzrostu i przewagi konkurencyjnej swojej firmy.

DZIĘKI KARTOM SPORTOWYM FITPROFIT I FITSPORT:

DAJESZ PRACOWNIKOM DOSTĘP
DO TYSIĘCY OBIEKTÓW
SPORTOWYCH I DZIESIĄTEK
DYSCYPLIN



DBASZ O ICH ZDROWIE
I JEDNOCZEŚNIE O WYNIKI
BIZNESOWE



Sprawdź naszą ofertę i rozwiązania skierowane
do małych i dużych firm na www.vanitystyle.pl



64	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT	9 925 500,00
65	BANK MILLENNIUM GK	9 881 446,00
66	STU ERGO HESTIA	9 618 109,19
67	AXPO POLSKA	9 479 475,00
68	POLSKA GRUPA GÓRNICZA GK	9 396 000,00
69	BUDIMEX GK	9 117 843,00
70	CASTORAMA POLSKA	8 952 169,00
71	FARMACOL LOGISTYKA	8 895 819,00
72	SAMSUNG ELECTRONICS POLSKA	8 685 695,00
73	AB GK	8 656 538,00
74	GK SYNTHOS	8 623 000,00
75	VOLKSWAGEN MOTOR POLSKA	8 171 067,59
76	STOKROTKA	8 135 165,00
77	ALIOR BANK	8 015 992,00
78	CARGILL POLAND	7 924 501,00
79	CIRCLE K POLSKA	7 667 208,00
80	POLKOMTEL	7 395 000,00
81	POCZTA POLSKA GK	7 385 000,00
82	SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA MLEKPOL	7 146 968,00
83	T-MOBILE POLSKA	7 117 396,00
84	POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA GK	7 086 282,00
85	GRUPA SAINT-GOBAIN W POLSCE	7 030 212,00
86	MAKRO CASH AND CARRY POLSKA	6 908 472,00
87	BNP PARIBAS BANK POLSKA	6 834 324,00
88	ITAKA HOLDINGS	6 765 000,00
89	GRUPA STRABAG W POLSCE	6 711 766,00
90	IKEA RETAIL	6 499 895,00
91	TOYOTA MOTOR MANUFACTURING POLAND	6 179 991,78
92	VITERRA POLSKA	5 938 952,00
93	GRUPA UNIQA	5 894 011,30
94	GRUPA SOKOŁÓW	5 792 624,00
95	IKEA INDUSTRY POLAND	5 703 901,00
96	KGHM METRACO	5 604 174,00
97	CREDIT AGRICOLE POLSKA	5 293 023,00
98	CA GROUP	5 293 022,14
99	GK KĘTY	5 144 000,00
100	BORYSZEW GK	5 116 006,00
101	BANK HANDLOWY W WARSZAWIE	5 106 438,00
102	MOWI POLAND	5 076 205,00
103	GK LUX MED	5 009 000,00
104	GRUPA CICHY ZasaDA	4 948 668,00
105	ZAKŁADY FARMACEUTYCZNE POLPHARMA GK	4 935 776,00
106	BASF POLSKA	4 906 300,00
107	WIPASZ GK	4 897 732,76
108	EME AERO	4 734 254,00
109	GRUPA RABEN	4 576 413,00
110	URTICA	4 512 291,00
111	UNIQA TU	4 501 898,96
112	PKP CARGO GK	4 460 400,00
113	GK DPD POLSKA	4 373 383,00
114	POLENERGIA GK	4 320 530,00
115	SAMSUNG ELECTRONICS POLAND MANUFACTURING	4 261 119,00
116	GRUPA PSB HANDEL	4 240 437,00
117	TELE-FONIKA KABLE	4 215 035,70
118	MODIVO GK	4 200 936,00
119	AMAZON FULFILLMENT POLAND	4 182 456,00
120	GRUPA TZMO	4 115 703,00
121	AUTO PARTNER GK	4 112 497,00
122	TU COMPEN	4 090 013,34
123	RAINBOW TOURS GK	4 068 063,00
124	PORR	4 044 491,00
125	QEMETICA GK	3 945 709,00
126	PLICHTA	3 941 820,00
127	NGK CERAMICS POLSKA	3 935 046,00
128	OGP GAZ-SYSTEM	3 926 798,00
129	COMPENSA TU VIENNA INSURANCE GROUP	3 879 245,25
130	HOLDING 1	3 851 133,00
131	STALPRODUKT GK	3 833 945,00
132	KIA POLSKA	3 794 150,42

Współczesny lider a średniowieczny erudyta

W świecie, który coraz szybciej zmienia zasady gry, rola lidera już dawno przestała sprowadzać się wyłącznie do zarządzania ludźmi i liczbami. Dziś prawdziwe przywództwo to sztuka harmonijnego łączenia różnych obszarów życia: zawodowego, fizycznego, duchowego i kulturowego. Bazując na swojej perspektywie łączenia intensywnej pracy z podróżami, sportem i rozwojem emocjonalnym, to właśnie ta synergia staje się źródłem autentycznej siły.

JAKUB SZLOSEK
przedsiębiorca, podróżnik,
odkrywca, sportowiec, specjalista od
work-life balance

Nie oferuję gotowych odpowiedzi. Dzielę się doświadczeniem – mając świadomość, że droga każdej osoby, podobnie jak każdego lidera, jest inna. Wierzę jednak, że współczesny lider – skuteczny i zrównoważony – coraz bardziej przypomina średniowiecznego erudyty: wszechstronnego, otwartego, wewnętrznie spójnego, korzystającego z dużego zasobu informacji.

Podróże: archetyp erudyty w Azji, Australii i USA

Wyjazdy do Azji, Australii czy Stanów Zjednoczonych pokazały mi, że to nie tylko przekraczanie granic geograficznych. To spotkania z innymi kulturami pracy, inną dynamiką społeczną i odmiennym podejściem do życia i przywództwa. W Azji doświadczyłem znaczenia wytrwałego procesu i szacunku do wspólnoty. Australia pokazała mi luz połączony z odpowiedzialnością, a USA – skalę myślenia, odwagę i dynamikę w działaniu. Lider, który podróżuje świadomie, nie tylko odpoczywa, ale także poszerza swoją wrażliwość kulturową, zdolność rozumienia ludzi i budowania relacji w różnorodnych kontekstach, dzięki czemu może wejść na inny poziom inspiracji dla swojego otoczenia. Badanie opublikowane w „Harvard Business Review” pokazuje, że liderzy z doświadczeniem międzynarodowym wykazują o 20 proc. wyższy poziom „cultural intelligence (CQ)”, co bezpośrednio przekłada się na efektywność zespołów w środowiskach międzykulturowych oraz zdolność do bardziej elastycznego sposobu myślenia.

Asynchroniczne przywództwo: cyfrowa mowa ciała i zarządzanie z poziomu mocy

Coraz więcej moich projektów prowadzę w modelu asynchronicznym, współpracując z zespołami rozproszonymi geograficznie. Taki sposób pracy wymaga nie tylko narzędzi, ale także głębszej zmiany podejścia: z kontroli na zaufanie, z bycia „nad” na tworzenie przestrzeni do samodzielności. Szczególne znaczenie w tym obszarze odgrywa niewidzialna cyfrowa mowa ciała, czyli sposoby komunikacji za pomocą tekstu i umiejętnego wplatanie w nie emoji, które potrafią łagodzić obyczaje i znacząco wpływać na morale. Z kolei badanie Microsoftu z 2023 r. wykazało, że zespoły działające w trybie asynchronicznym osiągają o 25 proc. wyższy poziom satysfakcji i są bardziej efektywne w zadaniach wymagających samodzielności i kreatywności. Tutaj niezwykle trafne są koncepcje Davida Hawkinsa, autora książki „Siła czy Moc”. Według niego zarządzanie z poziomu siły opiera się na lęku, kontroli, dominacji i ego, podczas gdy moc płynie z autentyczności, odwagi, wewnętrznego spokoju i intencji. „Siła działa przez przymus. Moc przyciąga” – pisze Hawkins. W świecie zdalnego i rozproszonego zarządzania to moc – a nie siła – tworzy trwale zespoły i zdrową kulturę pracy.

Sport i dyscyplina: erudyta w ruchu

Dla mnie sport to nie tylko dbanie o ciało, ale przede wszystkim praktyka obecności. Niezależnie od tego, czy jest to trening wytrzymałościowy, czy spokojny ruch w naturze, to czas, w którym pojawia się przestrzeń na równowagę napięcia, reset głowy i poszukiwanie odpowiedzi

poza logicznym umysłem. Często w podświadomości i wewnętrznej bazie danych. Sport uczy wytrwałości, pokory wobec procesu i zarządzania energią, a te umiejętności są kluczowe w każdej roli przywódczej. Nie tyle szukam w tym obszarze wyników – szukam stanu, z którego mogę prowadzić z większą klarownością. Tu i teraz.

Rozwój emocjonalny: wewnętrzna biblioteka współczesnego erudyty

Uważam, że rozwój emocjonalny nie jest dodatkiem do bycia liderem – jest jego fundamentem. Świadomość emocji, umiejętność ich regulacji i nazywania – to kompetencje, które w dzisiejszym świecie ważą więcej niż jakikolwiek certyfikat. Lider, który zna siebie, potrafi nie tylko lepiej zarządzać zespołem, ale także nie wypala się w ciągłym biegu. To powrót do siły wewnętrznej – tej, o której pisał Hawkins – jako naturalnego źródła wpływu, a nie agresji czy dominacji. W tym sensie współczesny lider znowu przypomina średniowiecznego uczonego: podróżującego w głąb siebie z tą samą pasją, z jaką odkrywa nowe terytoria. Zintegrowane życie: lider jako most między światem zewnętrznym a wewnętrznym Biznes, podróże, sport i emocje nie są konkurującymi siłami – są naczyniami połączonymi. Kiedy lider daje sobie prawo być całościowy, staje się nie tylko efektywny, ale także inspirujący. To nie znaczy, że zawsze ma odpowiedzi i nigdy nie ulega słabościom. Jest obecny, świadomy i spójny – a to dzisiaj najcenniejsza waluta w relacjach. Nie daję recepty. Dzielę się tym, co we mnie działa – mając świadomość, że taka synergia to tylko jeden z możliwych scenariuszy, który akurat u mnie się sprawdza. Czasem wystarczy jedno nowe miejsce, jeden inny rytm pracy, jeden głębszy oddech, by przypomnieć sobie, że przywództwo to nie funkcja – to postawa. Jej źródła warto szukać nie tylko w nowoczesnych strategiach, ale także w mądrości dawnych erudyty, którzy rozumieli, że prawdziwa siła zaczyna się od wnętrza.

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka

Inwestycja w zdrowie pracowników, potencjalny zysk dla Twojej firmy

W odpowiedzi na rosnące potrzeby zdrowotne społeczeństwa i wyzwania związane z organizacją leczenia, pracodawcy coraz częściej dostrzegają wartość w aktywnym wspieraniu swoich zespołów. Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka to rozwiązanie, które może wspierać pracowników, jednocześnie przynosząc korzyści całej organizacji.

Dlaczego warto?

1. Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka = realne rozwiązania

Czas oczekiwania na planowe leczenie specjalistyczne może być znaczny. Dla pracodawcy wiąże się to nie tylko z absencją pracownika, ale także z potencjalnymi kosztami jego nieefektywnej pracy. W ramach ubezpieczenia przyszedł pacjent, który dostał skierowanie do szpitala na leczenie planowe, otrzyma informację na temat proponowanego leczenia już w trzy dni od zgłoszenia, a po jego akceptacji możliwość rozpoczęcia leczenia w szpitalu w ciągu 30 dni od zgłoszenia. Takie rozwiązanie może pomóc pracownikom w uzyskaniu leczenia w czasie dogodniejszym niż standardowo dostępny.

2. Koordynacja leczenia szpitalnego

Ubezpieczenie obejmuje wsparcie Koordynatora Opieki Szpitalnej (KOS) – od zgłoszenia przez niezbędną do leczenia szpitalnego diagnostykę i hospitalizację aż po wizyty kontrolne oraz rehabilitację pozabiegową. Dzięki wsparciu KOS-a pracownik nie zostaje sam z formalnościami i organizacją leczenia, co może zmniejszyć stres i zwiększyć szansę na skuteczny powrót do zdrowia. Dla firmy może oznaczać to większą przewidywalność procesu leczenia i potencjalne zmniejszenie liczby dni nieobecności pracownika w pracy.

3. Szeroka sieć szpitali

Grupa LUX MED współpracuje obecnie z ok. 120 szpitalami partnerskimi oraz ma 17 szpitali własnych. To właśnie tam ubezpieczeni mogą korzystać z prywatnych usług związanych z leczeniem i wysokiego standardu medycznego. Dzięki temu możliwe jest leczenie w miejscu i czasie dopasowanym do potrzeb pacjenta.

4. Potencjalne ograniczenie kosztów ukrytych

Z analiz wynika, że brak leczenia może skutkować m.in. prezentyzmem, czyli obecności w pracy osób nie w pełni zdrowych, których zaangażowanie spada przez przedłużający się problem ze zdrowiem czy stres związany z leczeniem. Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka może pomóc w ograni-

czeniu tych zjawisk, umożliwiając pracownikom dostęp do odpowiedniego leczenia we właściwym czasie, a tym samym przyspieszając ich powrót do sprawności.

5. Rozwiązanie postrzegane jako wartościowe przez pracowników

Aż 81 proc. pracodawców uważa, że ich pracowników nie stać na prywatne leczenie szpitalne. Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka umożliwi leczenie bez górnej granicy kosztów, ograniczając obawy związane z brakiem środków na ten cel¹.

Korzyści dla firmy

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka daje firmie możliwość ograniczenia kosztów absencji – nawet kilkudniowe skrócenie nieobecności pracownika może przełożyć się na wymierne oszczędności i ograniczenie ryzyka trwałej niezdolności do pracy. Dostęp do prywatnej opieki szpitalnej może również zwiększyć zaangażowanie i lojalność zespołu, wpływając korzystnie na jego stabilność i retencję talentów. Dodatkowo oferowanie tego typu rozwiązania podnosi atrakcyjność firmy na rynku pracy i wzmacnia jej wizerunek jako odpowiedzialnego i nowoczesnego pracodawcy.

Korzyści dla pracownika

Dla pracownika oznacza to możliwość uzyskania leczenia w dogodnym terminie. Zyskuje on także realne wsparcie Koordynatora Opieki Szpitalnej, który towarzyszy mu na każdym etapie – od diagnostyki potrzebnej do leczenia szpitalnego po powrót do zdrowia. Pracownik ma dostęp do prywatnych szpitali Grupy LUX MED oraz szpitali partnerskich, co przekłada się na komfort, wysoką jakość leczenia i poczucie bezpieczeństwa w trudnych sytuacjach zdrowotnych.

Co obejmuje ubezpieczenie?

- **Możliwość rozpoczęcia leczenia w określonym czasie** – już w 3 dni od zgłoszenia Ubezpieczony otrzyma informację o proponowanym leczeniu, a po jego akceptacji w ciągu 30 dni od zgłoszenia ma możliwość jego rozpoczęcia.

- **Koordynatora Opieki Szpitalnej (KOS)** – który pomaga, kiedy pojawi się potrzeba



fot.: Materiał własny LUX MED Ubezpieczenia

skorzystania z polisy, w organizacji przyjęcia do szpitala, w trakcie hospitalizacji, a także w organizacji wizyt kontrolnych po hospitalizacji.

- **Możliwość hospitalizacji w prywatnych szpitalach** – leczenie odbywa się w szpitalach własnych Grupy LUX MED oraz w szpitalach partnerskich na terenie Polski.

- **Szeroki zakres opieki** – jeżeli problem zdrowotny Twojego pracownika wymaga leczenia szpitalnego, o jego powrót do zdrowia zadbają profesjonaliści medyczni w zakresie m.in.: leczenia niezabiegowego, ortopedii, chirurgii ogólnej, chirurgii naczyniowej, ginekologii, laryngologii, urologii, okulistyki, neurochirurgii kręgosłupa, chirurgii onkologicznej, kardiologii, położnictwa i neonatologii, rehabilitacji pozabiegowej, opieki doraźnej, diagnostyki szpitalnej, pomocy 24/7 w nagłych przypadkach.

- **Szpitalny Przegląd Zdrowia** – jeśli przez dwa lata ubezpieczony nie skorzysta z polisy, może wykonać diagnostykę dostosowaną do jego wieku i płci.

- **Brak limitu kosztów leczenia** – polisa umożliwia leczenie w szpitalu zamiast wypłaty odszkodowania, bez górnej granicy kosztów.

Co mówią dane?

W 2023 r. w Polsce wystawiono ponad 1,4 mln zaświadczeń lekarskich z tytułu pobytu w szpitalu², co pokazuje skalę potrzeby leczenia szpitalnego wśród pracowników. Według raportu LUX MED średni koszt jednego dnia absencji wynosi 208 zł – oznacza to, że skrócenie czasu leczenia choćby o pięć dni może przynieść firmie oszczędność przekraczającą 1000 zł. Co więcej, 51 proc. pracodawców przyznało, że miało do czynienia z sytuacją, w której pracownik nie wrócił do pracy z powodów zdrowotnych³. Dane te podkreślają, jak ważne jest zapewnienie pracownikom możliwości

skorzystania z leczenia, które może pomóc w szybszym powrocie do zdrowia i pracy.

Dla kogo?

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka to rozwiązanie dla firm, które chcą wspierać efektywność swojego zespołu i ograniczać ryzyko kosztów wynikających ze zdrowotnych absencji pracowników. Tym samym jest to narzędzie dla działów HR i menedżerów poszukujących praktycznych i wartościowych benefitów pracowniczych. Wreszcie – to wybór dla organizacji, którym zależy na długofalowym zaangażowaniu pracowników i ich satysfakcji z miejsca pracy.

Zadbaj o swoich pracowników z Ubezpieczeniem Szpitalnym LUX MED – Pełna Opieka

Ubezpieczenie szpitalne może stanowić realne wsparcie dla organizacji i jej pracowników. To nie tylko możliwość leczenia we właściwym czasie, ale także profesjonalna koordynacja całego procesu – od zgłoszenia po powrót do zdrowia. Dzięki rozbudowanej sieci placówek, w tym 17 szpitali własnych Grupy LUX MED, pracownicy zyskują dostęp do opieki w dogodnych warunkach, bez konieczności ponoszenia kosztów z własnej kieszeni. Firmy natomiast mogą ograniczyć skutki absencji, zwiększyć lojalność zespołu i wzmocnić swój wizerunek jako odpowiedzialnego pracodawcy.

Więcej informacji znajdziesz na luxmed.pl

1. Raport Własny Grupy LUX MED: „Badanie wiedzy oraz działań Pracodawców w zakresie wspierania Pracowników w organizacji leczenia szpitalnego”

2. Raport własny Grupy LUX MED: „Czy (nie)zdrowy Pracownik się opłaca? – szybkie i skuteczne leczenie szpitalne eliminuje ukryte koszty Pracodawcy”

3. Raport Własny Grupy LUX MED: „Badanie wiedzy oraz działań Pracodawców w zakresie wspierania Pracowników w organizacji leczenia szpitalnego”

133	KRAJOWA GRUPA SPOŻYWCZA GK	3 753 169,00
134	GOBARTO GK	3 729 608,00
135	MONDI ŚWIECIE	3 697 444,00
136	LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA GK	3 665 056,00
137	HAVI LOGISTICS	3 658 839,00
138	ELEMENTAL HOLDING GK	3 642 379,79
139	GRUPA AZOTY ZAKŁADY AZOTOWE PUŁAWY GK	3 480 644,00
140	ARCTIC PAPER GK	3 434 693,00
141	AMREST	3 413 485,20
142	BENEFIT SYSTEMS GK	3 397 270,00
143	DELL	3 392 878,00
144	UNITED BEVERAGES GK	3 355 192,00
145	MIRBUD GK	3 252 143,00
146	GRUPA DOZ W POLSCE	3 248 724,00
147	KRAKOWSKI HOLDING KOMUNALNY GK	3 246 038,00
148	CORAL TRAVEL POLAND	3 237 781,00
149	LOUIS DREYFUS COMPANY POLSKA	3 235 417,00
150	FLEXTRONICS INTERNATIONAL POLAND	3 224 069,00
151	BARRY CALLEBAUT MANUFACTURING POLSKA	3 220 078,00
152	CMC POLAND	3 215 203,00
153	HITACHI ENERGY POLAND GK	3 204 415,00
154	TAMEH HOLDING GK	3 199 701,00
155	TELEWIZJA POLSKA W LIKWIDACJI	3 194 670,00
156	DOM DEVELOPMENT GK	3 168 177,00
157	ROCHE POLSKA	3 142 586,00
158	HAGRIC WOŹNIECKI	3 125 869,12
159	THYSSENKRUPP MATERIALS POLAND	3 049 118,50
160	POLMLEK	3 016 000,00
161	ERBUD GK	2 979 789,00
162	ENTER AIR GK	2 926 297,00
163	KRUK GK	2 907 553,00
164	JYSK	2 895 789,80
165	ALSTOM POLSKA	2 871 674,00
166	POLIMEX MOSTOSTAL GK	2 855 894,00
167	OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA PIĄTNICA	2 815 105,00
168	ENIQ	2 812 874,00
169	GK REMONTOWA HOLDING	2 809 547,80
170	GENERALI T.U.	2 788 060,14
171	DHL ECOMMERCE POLSKA	2 780 615,00
172	TU ALLIANZ ŻYCIE POLSKA	2 763 874,79
173	PRESS GLASS HOLDING	2 751 840,00
174	ANWIL	2 706 835,00
175	BUDMAT BOGDAN WIĘCEK GK	2 697 022,00
176	HUTCHINSON POLAND	2 690 816,00
177	CARLSBERG POLSKA	2 681 232,00
178	UNIBEP GK	2 606 858,00
179	AMICA	2 573 600,00
180	ZEW KOGENERACJA GK	2 556 899,00
181	JOHNSON MATTHEY POLAND	2 543 705,00
182	ACTION	2 534 056,00
183	FIRMA OPONIARSKA DĘBICA	2 518 829,00
184	CASINOS POLAND	2 518 701,00
185	DSV - GLOBAL TRANSPORT AND LOGISTICS	2 516 869,00
186	GRUPA DSV W POLSCE	2 516 869,00
187	AGATA	2 515 394,00
188	GRUPA AZOTY ZAKŁADY CHEMICZNE POLICE GK POLICE	2 484 202,00
189	CAPGEMINI POLSKA	2 477 529,00
190	TUIR ALLIANZ POLSKA	2 476 010,90
191	FERRERO POLSKA COMMERCIAL	2 473 018,92
192	GRUPA PRUSZYŃSKI	2 462 963,50
193	ACCENTURE GK	2 462 353,00
194	HUTA STALOWA WOLA	2 452 095,90
195	CNH INDUSTRIAL POLSKA	2 424 577,00
196	ZARA POLSKA	2 415 410,00
197	ALUPROF	2 389 948,00
198	GSK SERVICES	2 376 164,00
199	L' OREAL POLSKA	2 340 521,00
200	NATIONALE-NEDERLANDEN TUNŻ	2 334 944,89

Innowacyjne firmy korzystają z AI

Firmy wykorzystujące sztuczną inteligencję w działalności innowacyjnej coraz częściej wdrażają ją w sposób świadomy – nie tylko operacyjnie, ale także strategicznie. Choć nadal dominują inwestycje z własnych środków, duża część organizacji aktywnie poszukuje zewnętrznych źródeł finansowania.

Kluczowymi barierami pozostają braki kompetencyjne – zarówno na rynku, jak i wewnątrz firm – a także trudności w skutecznym pozyskaniu wsparcia inwestycyjnego z zewnątrz. Mimo to sztuczna inteligencja wyraźnie wspiera rozwój: zwiększa innowacyjność, wpływa na ofertę i wzmacnia zespoły.

Badanie na potrzeby raportu „AI. Liderzy innowacji o transformacji biznesu” zostało zrealizowane przez Ayming Polska w kwietniu 2025 r. wśród 150 firm z branży technologicznej, przemysłowej i FMCG. Do udziału zaproszono wyłącznie firmy, które wykorzystują sztuczną inteligencję w pracach badawczo-rozwojowych, co pozwoliło skupić się na organizacjach z realnym doświadczeniem technologicznym.

– To organizacje, które mają już konkretne doświadczenia i świadomie podchodzą do wdrażania AI – komentuje Piotr Frankowski, dyrektor zarządzający w Ayming Polska. – Aż 84 proc. badanych organizacji wyszło już poza fazę testów, co pokazuje, że nie traktują AI jako ciekawostki, tylko jako realne narzędzie wspierające rozwój. W przypadku 22 proc. z nich mówimy wręcz o ujęciu AI w strategii biznesowej. To oznacza, że firmy faktycznie integrują sztuczną inteligencję w kluczowych procesach i wykorzystują ją do realizacji celów strategicznych – dodaje.

Firmy zwiększają inwestycje w AI – szczególnie te, które myślą o niej strategicznie

Ponad 60 proc. badanych firm przeznacza na rozwój sztucznej inteligencji mniej niż 2 proc. swojego rocznego przychodu. Większe inwestycje w technologię są rzadkością: tylko 16 proc. firm alokuje na ten cel od 3 do 5 proc. przychodu, a zaledwie 3 proc. przekracza próg 5 proc. Jeśli jednak przyjrzymy się bliżej firmom, które traktują sztuczną inteligencję jako element swojej strategii biznesowej, obraz inwestycji znacznie się zmienia. W tej grupie ponad połowa organizacji (57 proc.) przeznacza na rozwój AI więcej niż 2 proc. rocznego przychodu, co wyraźnie odróżnia je od ogółu próby. Dominują tutaj budżety w przedziale od 2 do 5 proc., co świadczy o wyższym poziomie zaangażowania.

– Widać, że tam, gdzie AI staje się częścią strategii, pojawia się też gotowość do poważnych inwestycji. AI przestaje być dodatkiem do działań operacyjnych, a staje się jednym z kluczowych filarów rozwoju. W takim ujęciu to już nie kwestia ciekawości technologicznej, ale decyzja biznesowa, czasem nawet taka z gatunku być albo nie być – tłumaczy Piotr Frankowski. – Oczywiście, można spojrzeć na to też z drugiej strony: czasem to właśnie większe budżety sprawiają, że firmom

łatwiej jest uwzględnić AI w strategii. Systemy są coraz bardziej zaawansowane, a ich wdrażanie – bardziej przewidywalne i osadzone w realiach biznesowych. W efekcie AI przestaje być czymś nieznanym – staje się narzędziem, które naturalnie wpisuje się w sposób myślenia o rozwoju – dodaje.

Dynamika zmian inwestycyjnych w obszarze sztucznej inteligencji pokazuje stopniowy, ale wyraźny wzrost zaangażowania firm. W ciągu ostatnich dwóch lat 64 proc. organizacji zwiększyło nakłady na AI – 39 proc. w niewielkim, a 25 proc. w znacznym stopniu. Tylko 5 proc. zdecydowało się na ich ograniczenie. Choć poziom inwestycji pozostaje umiarkowany, na tle punktu wyjścia sprzed dwóch lat widać, że w wielu badanych firmach zaszła realna zmiana. Również prognozy wskazują na kontynuację tego trendu – 64 proc. firm planuje dalszy wzrost nakładów, co potwierdza rosnącą rolę AI w ich planach rozwojowych.

Braki kadrowe i trudności z dostępem do finansowania utrudniają wdrażanie AI

Najczęściej wskazywaną barierą we wdrażaniu AI są braki kompetencyjne – zarówno wewnętrzne, jak i rynkowe. Aż 41 proc. firm ocenia, że niedobór specjalistów AI na rynku w dużym stopniu lub całkowicie uniemożliwia wdrożenia, a 38 proc. wskazuje na niedostateczne kompetencje wewnętrzne. Dane dotyczące poziomu kompetencji AI wewnątrz organizacji potwierdzają, że dla wielu firm niedostatki kadrowe to realna część codzienności, a nie tylko deklarowana bariera. Zaledwie 24 proc. organizacji dysponuje rozwiniętym zapleczem eksperckim w tym obszarze, podczas gdy aż 64 proc. opiera się głównie na wsparciu zewnętrznych dostawców. Potwierdzeniem, że kompetencje pozostają jednym z kluczowych wyzwań we wdrażaniu AI, są również dane dotyczące kosztów. Na drugim miejscu – zaraz po infrastrukturze IT (49 proc.) – firmy wskazują wydatki związane z pozyskaniem lub przeszkoleniem specjalistów AI (45 proc.), ex aequo z kosztami oprogramowania i licencji. To pokazuje, że problem niedoboru kompetencji nie sprowadza się wyłącznie do ograniczeń kadrowych, ale ma także wymiar finansowy. Budowanie zaplecza eksperckiego wiąże się z realnymi kosztami, które dla wielu organizacji stanowią istotną barierę inwestycyjną. Na trzecim miejscu wśród najczęściej wskazywanych barier – zaraz po niedoborze kompetencji wewnętrznych i braku specjalistów na rynku – znalazły się trudności w pozyskaniu zewnętrznego finansowania. Wskazało je 36 proc. firm.

– Największym wyzwaniem dla firm wdrażających AI są braki kompetencyjne – zarówno wewnątrz organizacji, jak i na rynku. Trudno znaleźć specjalistów, trudno zbudować własny zespół, a do tego rozwój takich kompetencji jest po prostu kosztowny. Firmy wskazują, że wydatki na zatrudnienie lub przeszkolenie ekspertów AI to jeden z głównych elementów budżetu wdrożeniowego. Do tego dochodzą jeszcze trudności z pozyskaniem zewnętrznego finansowania – ten problem znalazł się na trzecim miejscu wśród barier. To wszystko pokazuje, że niezależnie od źródła – czy chodzi o ludzi, narzędzia, czy inne zasoby – wiele wyzwań sprowadza się ostatecznie do jednego: finansowania – komentuje Piotr Frankowski.

Kapitał własny dominuje, ulgi podatkowe wciąż niedocenione
Dominacja kapitału własnego (82 proc.) jako źródła finansowania wskazuje, że trudności w pozyskaniu środków zewnętrznych stanowią realną barierę dla firm inwestujących w AI. Stosunkowo częstym źródłem wsparcia pozostają dotacje krajowe i unijne (47 proc.), podczas gdy z ulg podatkowych korzysta jedynie 21 proc. firm. – To o tyle zaskakujące, że ulga B+R jest narzędziem znacznie bardziej dostępnym niż programy dotacyjne – nie wymaga konkurowania o środki ani wykazywania innowacyjności w skali kraju, a jedynie prowadzenia prac rozwojowych, które są innowacyjne z perspektywy samej firmy – komentuje Agnieszka Hryniewicz-Sudnik, dyrektor konsultingu w Ayming Polska. – Dodatkowo warto podkreślić, że wszystkie badane firmy wykorzystują AI przynajmniej na jednym etapie działalności B+R. W części przypadków AI wykorzystywane jest jako narzędzie wspierające rozwój, np. przy analizie danych, tworzeniu prototypów czy testach. W innych oznacza to opracowywanie własnych rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji i tego typu działania kwalifikują się do rozliczenia ulgi B+R. Warto zauważyć, że nawet jeśli firma nie tworzy własnych algorytmów, ale integruje gotowe narzędzia w sposób twórczy, dopasowując je do swoich potrzeb, działania te potencjalnie również mogą kwalifikować się do objęcia ulgą – dodaje. Istotnym faktem jest, że firmy znacznie częściej wskazują trudności w pozyskaniu zewnętrznego finansowania niż sam brak dostępnych środków (19 proc.). Problem leży więc nie w braku rozwiązań na rynku, lecz w ograniczonej zdolności ich efektywnego pozyskiwania.

Technologiczna gotowość i strategiczne ambicje
Pomimo ograniczeń badane firmy wykazują dużą dojrzałość w wykorzystaniu sztucznej inteligencji. Nie ograniczają się wyłącznie do popularnych rozwiązań, takich jak Generative AI (57 proc.), lecz równie często sięgają po systemy predykcyjne i preskrypcyjne (56 proc.) oraz klasyczne uczenie maszynowe (53 proc.). Obecność deep learningu (18 proc.) i reinforcement learningu (9 proc.) pokazuje, że firmy nie boją się testować bardziej złożonych narzędzi, nawet jeśli ich wdrożenie wiąże się z większymi wymaganiami. Rozwiązania te wykorzystywane są przede wszystkim w obszarach kluczowych dla codziennego funkcjonowania firmy – takich jak produkcja (66 proc.), logistyka (58 proc.) czy obsługa klienta (58 proc.). Wskazuje to na świadome

podejście do wdrażania AI, skoncentrowane na poprawie efektywności operacyjnej i realnej wartości dla biznesu. – Organizacje dostrzegają wartość AI i podejmują konkretne działania, mimo że funkcjonują w warunkach istotnych ograniczeń. Gdyby udało się zniwelować bariery, takie jak niedobór kompetencji czy trudności w finansowaniu, firmy mogłyby wdrażać AI na większą skalę i w bardziej zaawansowany sposób. Skoro z tymi wyzwaniem mierzą się już firmy innowacyjne, tym bardziej dotyczą one szerszego rynku. Ich przewyższenie mogłoby wzmocnić nie tylko liderów, lecz także cały polski biznes – komentuje Piotr Frankowski. Aż 63 proc. firm deklaruje, że AI zwiększyła innowacyjność ich oferty, co oznacza, że technologia realnie wpływa na to, co i jak firmy oferują swoim klientom. To najwyższy oceniany obszar wpływu AI, który wyraźnie pokazuje, że mówimy o narzędziu rozwoju, a nie tylko technologicznym dodatku. – Wiele firm dostrzega dziś silne powiązanie między wykorzystaniem sztucznej inteligencji a wzrostem innowacyjności. AI nie tylko wspiera optymalizację procesów czy automatyzację produkcji, ale coraz częściej staje się źródłem rzeczywistych zmian produktowych i usługowych. To nie są działania eksperymentalne – to konkretna, zakorzeniona w codzienności forma innowacji. Co więcej, AI staje się też integralnym elementem samych produktów, wpływając na ich funkcjonalność i wartość rynkową. Równolegle technologia ta wspiera sam proces badawczo-rozwojowy: pomaga analizować dane, automatyzować eksperymenty, generować koncepcje rozwiązań i prognozować ich skuteczność. Dzięki temu nie tylko ułatwia tworzenie innowacji, lecz także realnie przyspiesza i usprawnia cały proces ich opracowywania – tłumaczy Agnieszka Hryniewicz-Sudnik. Z badania wyłania się spójny obraz firm, które nie tylko mają ambicje w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji, ale także są technologicznie gotowe i coraz lepiej rozumieją, jak efektywnie z niej korzystać. Zdaniem ekspertów Ayming Polska, aby ten potencjał mógł przełożyć się na trwałą przewagę konkurencyjną – zarówno na poziomie poszczególnych organizacji, jak i całej gospodarki – potrzebne są skoordynowane działania systemowe. Po stronie biznesu kluczowe będzie dalsze inwestowanie w rozwój kompetencji, zatrzymywanie specjalistów oraz wzmacnianie zespołów wewnętrznych. Równolegle niezbędne jest wsparcie instytucjonalne – w tym tworzenie warunków do rozwoju, kontynuacja inicjatyw szkoleniowych oraz promowanie wiedzy o dostępnych formach finansowania. Programy edukacyjne, takie jak te realizowane przez globalnych dostawców technologii, to ważny krok, ale powinny mieć charakter systemowy, a nie incydentalny. Instytucje publiczne mogą także odegrać istotną rolę w zwiększeniu skali inwestycji poprzez popularyzowanie narzędzi, takich jak ulga B+R, dotacje czy inne mechanizmy wspierające innowacyjne przedsiębiorstwa – szczególnie tam, gdzie potrzeby są już wyraźnie artykułowane przez rynek.

Liderzy branży mleczarskiej

Lp	Spółka	Wysokość przychodów w 2024 r. w tys. zł.
1.	SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA MLEKOVITA	10 100 308,00
2.	SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA MLEKPOL	7 146 968,00
3.	POLMLEK	3 016 000,00



Najlepsze rozwiązania płatnicze dla każdego biznesu





eService należy do
PKO Banku Polskiego i Global Payments

201	AMIC POLSKA	2 315 158,20
202	FORTUM	2 310 795,75
203	BRENNTAG POLSKA	2 307 175,00
204	TAMEH POLSKA	2 298 198,00
205	COGNOR HOLDING GK	2 293 369,00
206	VINCI CONSTRUCTION POLSKA (EUROVIA POLSKA WARBUD)	2 264 524,00
207	ADAMED PHARMA GK	2 251 000,00
208	SMYK HOLDING GK	2 248 600,00
209	ADAMIETZ	2 243 042,83
210	TEVA OPERATIONS POLAND	2 241 201,11
211	JABIL POLAND	2 220 392,00
212	KRONOSPAN POLSKA	2 209 472,98
213	POLOMARKET	2 188 835,00
214	ZE PAK GK	2 185 257,00
215	ROHLIG SUUS LOGISTICS	2 177 882,00
216	ENGIE ZIELONA ENERGIA	2 166 781,00
217	TARCZYŃSKI	2 152 835,00
218	SII	2 116 549,00
219	OPONEO.PL GK	2 114 326,00
220	WIELTON GK	2 104 751,00
221	TRAKCJA GK	2 103 466,00
222	CEMEX POLSKA	2 098 707,00
223	RYANAIR SUN	2 091 477,00
224	LPP LOGISTICS	2 080 989,00
225	ID LOGISTICS POLSKA	2 074 951,00
226	SWISS KRONO	2 046 252,00
227	ADIENT SEATING POLAND	2 033 851,00
228	SCHENKER	1 993 059,15
229	WYBOROWA	1 990 888,00
230	VIENNA LIFE TU NA ŻYCIE	1 986 815,76
231	DIAGNOSTYKA GK	1 950 147,00
232	PCC ROKITA GK	1 947 364,00
233	COMARCH GK	1 916 425,00
234	XTB GK	1 873 436,00
235	GRENEVIA GK	1 869 000,00
236	EXIDE TECHNOLOGIES	1 852 991,00
237	UPS POLSKA	1 842 609,00
238	LUS INTERNATIONAL GK	1 840 796,00
239	BOWIM GK	1 829 117,00
240	TU INTERRISK	1 828 687,38
241	GRUPA ALUMETAL	1 826 702,00
242	CERNIT GK	1 825 961,00
243	A STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO	1 825 669,00
244	GRUPA OLX	1 820 762,00
245	INTERRISK TU VIENNA INSURANCE GROUP	1 812 208,54
246	HALFPRICE	1 811 500,00
247	3W GK	1 797 888,00
248	HURTAP	1 792 998,00
249	DEVELIA GK	1 789 530,00
250	SELENA FM GK	1 779 581,00
251	BIDCORP POLAND	1 768 939,60
252	SPÓŁDZIELNIA OBROTU TOWAROWEGO PRZEMYSŁU MLECZARSKIEGO	1 759 815,00
253	FLEXTRONICS LOGISTICS POLAND	1 758 401,00
254	FARUTEX	1 756 733,63
255	PWC GK	1 750 718,00
256	BANK POLSKIEJ SPÓŁDZIELCZOŚCI	1 741 629,00
257	FEDEX EXPRESS POLAND	1 739 761,24
258	SOLUMUS	1 737 096,10
259	PEKABEX GK	1 728 162,00
260	SOBIEŚLAW ZASADA AUTOMOTIVE	1 720 304,39
261	DISTRIBEV	1 718 262,00
262	ORBICO	1 718 195,00
263	SÜDZUCKER POLSKA	1 714 046,17
264	KOMPUTRONIK GK	1 713 729,00
265	STORTEBOOM HAMROL	1 713 033,61
266	ASSECO SOUTH EASTERN EUROPE GK	1 708 184,00
267	STALPROFIL GK	1 704 031,00

Biznes traci nie tylko pieniądze

Według Intrum European Payment Report 2025 problem zatorów płatniczych pozostaje jednym z największych wyzwań dla przedsiębiorców. Wiele polskich firm wciąż musi poświęcać znaczną część swoich zasobów na działania windykacyjne.

ANNA HYŻYK
ekspertka Intrum

Średnio 9,5 godziny tygodniowo lub 64 dni rocznie – tyle zajmuje im monitorowanie płatności, ponaglanie kontrahentów i podejmowanie prób odzyskania należnych środków. Mimo tych wysiłków, 11,5 proc. przychodów jest opłacanych po terminie, co negatywnie wpływa na płynność finansową firm.

Wartość zobowiązań konsumentów niespłaconych w terminie na polskim rynku osiągnęła już 84,7 mld zł. To kwota, która jest obciążeniem dla gospodarki i wpływa na stabilność finansową firm. Jednak przedsiębiorcy mierzą się nie tylko z samą sumą zaległości, ale także z czasem oczekiwania na te pieniądze. Średnio firmy czekają na płatności od klientów indywidualnych aż 33 dni. Okres ten wydłuża się prawie dwukrotnie, gdy mówimy o kontraktach biznesowych i wynosi 62 dni. Tak długie oczekiwania na uregulowanie należności to poważne wyzwanie dla utrzymania płynności finansowej, szczególnie w sektorach sezonowych i tych wrażliwych na wahania popytu. W branżach turystycznej i rozrywkowej problem jest szczególnie dotkliwy – kontrahenci biznesowi regulują należności przeciętnie po 69 dniach, a konsumenci po 38 dniach.

Opóźnienia w płatnościach to nie tylko kwestia zamrożonych środków, ale także czasu i zasobów, które firmy muszą poświęcić na ich odzyskanie. Polscy przedsiębiorcy przeznaczają średnio jeden dzień roboczy tygodniowo na prowadzenie działań windykacyjnych. Ten czas mógłby zostać zainwestowany w rozwój firmy, nowe projekty czy innowacje. Zamiast tego pochłaniają go powtarzające się procedury monitoringu, negocjacji i przypomnień, które obciążają pracowników i spowalniają tempo biznesu. Skutki tej sytuacji są odczuwalne. Jak pokazują wyniki badania, aż jedna czwarta firm musiała w minionym roku ograniczyć swoje inwestycje właśnie z powodu problemów z odzyskiwaniem należności.

Między partnerstwem a ochroną interesów

Negocjacje dotyczące terminów płatności coraz częściej stają się testem wzajemnego zaufania i poczucia bezpieczeństwa w relacjach biznesowych. Wielu przedsiębiorców – mimo obaw o własną płynność – wciąż stara się znaleźć kompromis. Co druga firma była zmuszona zaakceptować mniej korzystne, wydłużone terminy płatności, by nie narażać współpracy z kluczowymi partnerami. W przypadku 44 proc. respondentów była to wręcz konieczność – jedyny spo-

sób, by zapobiec upadłości klienta, która mogłaby mieć negatywne konsekwencje również dla nich samych. Dla 43 proc. firm znalezienie równowagi między oczekiwaniami a możliwościami obu stron staje się jednak coraz trudniejsze.

Z drugiej strony firmy, które miały wcześniej złe doświadczenia, zastrzegają swoją politykę płatności. Co trzeci badany deklaruje, że proponuje nowe, bardziej wymagające warunki współpracy, mające lepiej zabezpieczyć ich interesy. Z kolei 29 proc. firm przyznaje wprost, że nie wchodzi w negocjacje i oczekuje dostosowania się klienta do ustalonych wcześniej zasad. W niektórych przypadkach pojawiają się również dodatkowe koszty – 17 proc. przedsiębiorstw dolicza opłatę za wydłużenie terminu płatności, traktując ją jako formę finansowego zabezpieczenia. Takie praktyki znajdują swoje umocowanie w przepisach.

Dzięki unijnej Dyrektywie w sprawie zwalczania opóźnień w płatnościach firmy mają prawo naliczyć odsetki oraz zryczałtowaną rekompensatę w wysokości 40 euro za nieterminowe uregulowanie faktury. Z tego rozwiązania korzysta już 61 proc. przedsiębiorstw w Polsce. To ważne wsparcie, które pomaga utrzymać stabilność finansową, porządkuje relacje handlowe i przypomina, że odpowiedzialność finansowa to oczekiwana norma.

Taka ostrożność to reakcja na rosnące ryzyko – co druga firma spodziewa się w najbliższych miesiącach wzrostu problemów z opóźnieniami lub wręcz niewypłacalnością klientów. Już teraz połowa badanych przedsiębiorstw ma trudności z terminowym regulowaniem zobowiązań wobec własnych dostawców. Nic dziwnego, że coraz więcej firm postanawia odzyskać kontrolę nad finansami – ponad połowa deklaruje, że wraz ze spadającą inflacją i niższymi stopami procentowymi zamierza zaostrzyć warunki płatności. Aż 47 proc. przedsiębiorców przyznaje, że obecne zasady są zbyt łagodne i w dłuższej perspektywie zagrażają stabilności działalności.

Źródła:

Intrum, European Payment Report 2025
BIG, Raport InfoDług: Za kwotę zaległego zadłużenia Polaków można kupić ponad 150 tys. mieszkań; 7.03.2025



Branża przetwórstwa tworzyw sztucznych w Polsce

Polski sektor przetwórstwa tworzyw sztucznych w dużej mierze jest uzależniony od sytuacji gospodarczej w Unii Europejskiej, a w szczególności od kondycji ekonomicznej krajów będących kluczowymi partnerami handlowymi – przede wszystkim Niemiec, Czech, Francji i Włoch.

ROBERT SZYMAN

dyrektor generalny Polskiego
Związku Przetwórców Tworzyw
Sztucznych

Obecne spowolnienie gospodarcze w Niemczech, największym odbiorcy polskich produktów z tworzyw sztucznych, znacznie ograniczyło możliwości rozwoju eksportu i zahamowało dynamikę sprzedaży zagranicznej.

Choć od końca 2022 r. obserwuje się spadek cen surowców, co teoretycznie mogło pozytywnie wpłynąć na rentowność i wolumen sprzedaży, realny popyt – zwłaszcza w sektorze budownictwa i motoryzacji – pozostał wyraźnie osłabiony. Słaba koniunktura w tych branżach odbija się na całym łańcuchu dostaw, w tym na producentach wyrobów z tworzyw.

Praktyczne i funkcjonalne?

Wciąż jednak największą część produkcji stanowią opakowania jednostkowe, które – mimo nasilającej się presji regulacyjnej i niekiedy nieuzasadnionej krytyki medialnej – dowodzą swojej praktyczności i funkcjonalności. Branża staje przed rosnącą liczbą wyzwań legislacyjnych, m.in. w związku z wdrażaniem unijnych regulacji, takich jak dyrektywa SUP, EPR czy pakiet PPWR. Z drugiej strony planowane wdrożenie ogólnokrajowego systemu kaucyjnego może przyczynić się do poprawy wizerunku całego sektora, podkreślając jego rolę w gospodarce obiegu zamkniętego.

Umiarkowany optymizm

Pomimo niepewności na rynku europejskim wielu krajowych przetwórców pozostaje umiarkowanie pozytywnie nastawionych. Przedsiębiorstwa inwestują w modernizację parków maszynowych oraz automatyzację procesów produkcyjnych, co zwiększa ich efektywność i konkurencyjność wobec zagranicznych graczy. Coraz więcej firm podkreśla, że ich rozwiązania technologiczne i know-how nie ustępują poziomowi zachodnich konkurentów, wręcz przeciwnie – pozwalają na elastyczne

dostosowanie się do zmieniających się oczekiwań klientów i przepisów.

Perspektywy dla branży w 2025 r. rysują się umiarkowanie optymistycznie. Prognozy wzrostu PKB na poziomie 3-4 proc.

oraz poprawa konsumpcji prywatnej mogą stworzyć warunki sprzyjające odbudowie popytu. Kluczowe będzie jednak utrzymanie tempa inwestycji – zarówno w nowe technologie, jak i w podnoszenie efektywności energetycznej oraz prośro-

dowiskowe rozwiązania. Elastyczność operacyjna, innowacyjność i umiejętność szybkiego reagowania na zmiany otoczenia regulacyjnego staną się podstawą dla stabilnego rozwoju sektora w nadchodzących latach.

REKLAMA



e100

Wszystko, czego potrzebujesz w biznesie transportowym

-  **Karta paliwowa**
20 000+ punktów akceptacji
-  **Opłaty drogowe**
w 26 krajach
-  **Zwrot VAT i akcyzy**
-  **Faktoring**
-  **Secure E-Box**
system zapobiegający kradzieżom paliwa z funkcją śledzenia pojazdów w czasie rzeczywistym


Zeskanuj i poznaj szczegóły oferty

e100.eu

Powyższa oferta ma charakter informacyjny i nie stanowi oferty handlowej w rozumieniu art. 66 §1 Kodeksu Cywilnego. E100 International Trade Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Pory 78/7, 02-757 Warszawa, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000636760, NIP 5213745637, REGON 365202749.

268	CENTRALA FARMACEUTYCZNA CEFARM	1 702 903,14
269	TJX POLAND	1 691 419,00
270	ZAKŁADY MIĘSNE SKIBA	1 690 319,00
271	BARTER	1 688 354,00
272	KALMAR POLAND	1 660 193,00
273	ATLAS WARD POLSKA	1 655 339,29
274	OSADKOWSKI	1 650 777,79
275	KRONOSPAN	1 643 521,78
276	BANK OCHRONY ŚRODOWISKA GK	1 616 183,00
277	TUNŻ WARTA	1 599 337,68
278	KUEHNE + NAGEL	1 598 950,00
279	NEWAG GK	1 589 409,00
280	ADIENT POLAND	1 587 537,00
281	OPTIMA LOGISTICS GROUP	1 583 776,00
282	GESTAMP POLSKA	1 579 266,86
283	MOSTOSTAL GK	1 578 631,00
284	WIRTUALNA POLSKA HOLDING GK	1 568 308,00
285	GRUPA VELUX	1 565 019,00
286	RONAL POLSKA	1 547 406,00
287	ZPUE	1 545 053,40
288	KOMTUR POLSKA	1 541 605,00
289	PROCAM POLSKA	1 536 872,00
290	GEDIA POLAND	1 528 919,00
291	MAZDA MOTOR POLAND	1 523 820,14
292	NEONET GK	1 517 745,00
293	MIROSLAW WRÓBEL	1 516 891,54
294	TOYOTA & LEXUS ROMANOWSKI	1 515 071,00
295	TUW PZUW	1 513 148,40
296	ANSWEAR.COM	1 508 642,00
297	PHUP GNIEZNO HURTOWNIA	1 495 311,00
298	ENEFIT	1 494 779,00
299	GRUPA DELOITTE POLAND	1 491 022,00
300	NTT SYSTEM GK	1 489 265,00
301	LOTOS KOLEJ	1 488 003,00
302	ATAL GK	1 486 898,00
303	AGORA GK	1 480 503,00
304	GRUPA PGD	1 473 367,00
305	TYCO ELECTRONICS POLSKA	1 470 217,18
306	TORPOL GK	1 458 172,00
307	NOK RUBBER COMPANY GK	1 446 378,00
308	MPEC	1 445 314,00
309	TRUMPF HUETTINGER	1 438 364,56
310	DROSED SUROWIEC	1 435 972,55
311	FERRERO POLSKA	1 433 944,57
312	KATCON POLSKA	1 427 324,00
313	FM POLSKA (FM LOGISTIC)	1 423 953,00
314	POLSKIE EPŁATNOŚCI	1 411 805,04
315	GRUPA FAKRO	1 410 000,00
316	OKNOPLAST	1 405 292,65
317	DEKPOL GK	1 404 001,00
318	EUROPEJSKI FUNDUSZ LEASINGOWY	1 393 649,00
319	GENERAL LOGISTICS SYSTEMS POLAND	1 391 253,00
320	AGRII POLSKA	1 389 080,52
321	MENNICA POLSKA GK	1 388 855,00
322	KOLPORTER	1 382 813,23
323	STOCK POLSKA	1 375 071,00
324	VRG GK	1 375 025,00
325	PPG DECO POLSKA	1 372 665,00
326	DROBIMEX	1 361 898,42
327	CARGILL PROTEIN POLAND	1 360 292,00
328	COLIAN	1 344 306,00
329	PROCTER & GAMBLE DS POLSKA	1 341 969,98
330	DRUTEX	1 341 825,00
331	PILKINGTON AUTOMOTIVE POLAND	1 338 715,00
332	DEALZ POLAND	1 336 524,67
333	PIEPRZYK FAMILY	1 336 478,00
334	MURAPOL GK	1 330 214,00
335	PPH STANDARD	1 309 955,00
336	TIM	1 305 036,00

Wypalenie zawodowe i depresja wśród zarządzających

Liderzy mają być odporni, silni, niewzruszeni. To przecież oni mają prowadzić zespół, podejmować najważniejsze decyzje i zachowywać zimną krew. Co jednak zrobić, gdy ciężar tej odpowiedzialności zaczyna ich przytłaczać? Gdy samotność, przemęczenie i presja zaczynają odbijać się na zdrowiu psychicznym?



BOŻENA ROCZNIK
CEO OstendiHR

Coraz częściej liderzy – menedżerowie, właściciele firm, członkowie zarządów zmagają się z wypaleniem zawodowym i depresją. Już od wielu lat mówi się o „samotności liderów”. Natomiast niewiele jest narzędzi, społeczności, które mogą udzielić realnego wsparcia w mierzeniu się z wyzwaniami, nie tylko biznesowymi. Dlatego kluczowe jest wsłuchiwanie się w głos liderów – zwłaszcza w dobie digitalizacji procesów, AI oraz pracy zdalnej.

Niewidzialny ciężar odpowiedzialności

Bycie liderem to często samotna podróż. Z jednej strony nieustanne oczekiwania: zarządu, inwestorów, partnerów biznesowych. Z drugiej – odpowiedzialność za ludzi, którzy liczą na stabilność, opanowanie i wsparcie. A pośrodku... brak miejsca na własne emocje. Praca lidera rzadko kończy się o 17. Im wyżej w strukturze, tym większa odpowiedzialność – nie tylko za decyzje i wyniki, ale za całe zespoły, ich poczucie bezpieczeństwa i przyszłość. Ta nieustanna gotowość, brak przestrzeni na regenerację, chroniczny stres i permanentne napięcie – z czasem stają się realnym zagrożeniem dla zdrowia psychicznego. Prowadzą do bezsenności, utraty motywacji, pogorszenia nastroju. Często również do wypalenia zawodowego i stanów depresyjnych.

Jak pokazuje raport IRCenter „Potrzeby liderów 2024”, aż 75 proc. liderów małych zespołów w Polsce doświadcza objawów wypalenia zawodowego, a 63 proc. przyznaje, że nie może pozwolić sobie na okazywanie emocji w pracy. To nie „cena przywództwa” – to cichy kryzys, który narasta, bo nie wypada o nim mówić. Jednak właśnie od odwagi, by go nazwać, zaczyna się prawdziwa zmiana.

Wypalenie nie pojawia się z dnia na dzień – rozwija się w cieniu codziennych mikrozaniedbań

Wielu liderów lekceważy pierwsze objawy wyczerpania. Ignorują sygnały ciała, tłumią frustrację, zamiast stawiać granice, biorą na siebie jeszcze więcej. Przestają widzieć sens, przestają spać, żyją w trybie „zaraz się pozbieram”. Tyle że wypalenie zawodowe i depresja nie mijają same. Wręcz przeciwnie – nieleczone, prowadzą do poważnych konsekwencji zdrowotnych, a nierzadko również do destrukcyjnych sposobów radzenia sobie, takich jak sięganie po alkohol czy inne używki. Liderzy często czują, że muszą być niezłomni. Jednak to właśnie przekonanie, że ze wszystkim trzeba radzić sobie samemu, najbardziej ich niszczy. W pracy z liderami widzę, jak często potrzebują wsparcia i realnej przestrzeni do bycia sobą.

Normalizacja rozmów o słabościach

Coraz więcej organizacji inwestuje w benefity wellbeingowe, dostęp do psychoterapeutów i platform zdrowia psychicznego. Prawda jest taka, że im wyżej w strukturze, tym rzadziej osoby zarządzające z tych narzędzi korzystają. Dlaczego? Bo wciąż obawiają się, że przyznanie się do słabości zostanie odebrane jako brak kompetencji. Jednak najgorsze jest przyznanie się przed samym sobą...



Dlatego kluczową rolą firm jest normalizacja rozmowy o emocjach, stresie i wypaleniu na wszystkich szczeblach organizacji. Liderzy muszą wiedzieć, że mają prawo nie dawać rady. Organizacja powinna zaś być miejscem, które na ten sygnał reaguje – z empatią i odpowiedzialnością.

Świadomy lider wie, kiedy się zatrzymać
Siła lidera nie polega na nieustannym „do-wożeniu”, lecz na zdolności zatrzymania się, refleksji i zadbania o siebie. To właśnie samo-świadomość staje się dziś najważniejszą kom-petencją lidera przyszłości.

Oto pięć filarów, które pomagają chronić się przed wypaleniem:
1. Uwaga psychologiczna. Nie chodzi o medytowanie w pracy, ale o umiejętność nazywania emocji, rozumienia własnych re-akcji i obserwowania sytuacji z dystansu. Tego można się nauczyć – i warto, bo to ob-niża poziom kortyzolu, poprawia odporność psychiczną i jakość decyzji.
2. Stawianie zdrowych granic. Granice nie są barierą – są wyrazem szacunku do siebie i in-nych. Lider, który je stawia, tworzy bezpiec-zniejsze środowisko pracy.
3. Asertywny styl komunikowania się – aser-tywność to nie „stawianie na swoim”, tylko wyrażanie potrzeb i opinii z poszanowaniem granic drugiej strony.
4. Umiejętność proszenia o wsparcie. To nie słabość – to dojrzałość. Praca z mentorem, grupą peer-to-peer lub coachem może po-móc złapać oddech i nową perspektywę.
5. Refleksja nad sensem pracy. Coraz więcej liderów traci poczucie sensu. Zamiast pytać: „Czy robię wystarczająco dużo?”, warto zapy-tać: „Czy to, co robię, ma wartość?”. Odpo-wiedź zmienia priorytety (IRCenter „Potrze-by liderów 2024”).

Wypalony lider to nie problem jednostki – to strategiczne ryzyko dla całej firmy
Liderzy są siłą napędową organizacji, ale jeśli ta siła jest przeciążona, prędzej czy później pojawią się koszty: rotacja, chaos decyzyjny, utrata zaufania zespołów. Wypalenie lidera to nie tylko osobisty kryzys – to pęknięcie w kręgosłupie całej firmy.
Jeśli jesteś liderem, nie czekaj, aż ciało lub zespół wyślą ci sygnał ostrzegawczy. Pamiętaj także, że depresja i stan wypalenia zawodo-wego jest jak pomału sącząca się trucizna. Jeśli zarządzasz liderami – zadбай o to, by nie tylko zespoły miały wsparcie, ale także ci, którzy je prowadzą. Bo wypalony lider to nie „problem osobisty” – to ryzyko dla całej organizacji.

”
Wielu liderów lekceważy pierwsze objawy wyczerpania. Ignorują sygnały ciała, tłumią frustrację, zamiast stawiać granice, biorą na siebie jeszcze więcej.

Liderzy sektora bankowego			Liderzy branży handlowej			Liderzy branży energetycznej		
Lp	Spółka	Wysokość przychodów w 2024 r. w tys. zł.	Lp	Spółka	Wysokość przychodów w 2024 r. w tys. zł.	Lp	Spółka	Wysokość przychodów w 2024 r. w tys. zł.
1.	PKO BP GK	40 377 000,00	1.	JERONIMO MARTINS POLSKA	101 987 368,80	1.	ORLEN GK	294 976 000,00
2.	SANTANDER BANK POLSKA GK	22 716 384,00	2.	LIDL	41 330 000,00	2.	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA GK	64 483 000,00
3.	BANK PEKAO	22 541 000,00	3.	EUROCASH GK	32 241 140,00	3.	ENEA GK	32 974 581,00

Czy postępowanie upadłościowe to dobry przykład inwestowania na rynku nieruchomości?

W ostatnich latach upadłość, a w szczególności upadłość konsumencka, stała się jednym z najczę- ściej wykorzystywanych rozwiązań pozwalających osobom fizycznym na odzyskanie równowagi finansowej. Rosnące koszty życia, inflacja oraz dynamiczny wzrost zadłużenia Polaków sprawiły, że coraz więcej osób, nie radząc sobie ze zobowiązaniami, decyduje się na ogłoszenie upadłości.

Nasza spółka specjalizuje się m.in. w naby-waniu nieruchomości w przyspieszonym trybie sprzedaży (pre-pack) zatwierdza-nym przez sądy w postępowaniach upa-dłościowych.

Dane z lat ubiegłych
Rzeczywiste dane z ubiegłych lat wyraźnie pokazują wzrost liczby upadłości konsu-menckich, w tym prowadzonych w trybie pre-pack.
W 2022 r. liczba wszystkich ogłoszonych upadłości konsumenckich wyniosła po-nad 15 tys. osób, w 2023 r. 21 tys. osób, a w 2024 r., zgodnie z danymi Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej, upa-dłość konsumencką sądy zatwierdziły po-nad 21,2 tys. osobom.
Mając na uwadze powyższe statystyki, można stwierdzić, iż w 2025 r. liczba wszyst-kich osób ogłaszających upadłość najpraw-dopodobniej nadal będzie wzrastać.
Warto podkreślić, iż wnioski obejmujące upadłość konsumencką, w których składa-no jednocześnie wniosek o zatwierdzenie warunków sprzedaży przedsiębiorstwa dłużnika lub jego zorganizowanej części bądź składników majątkowych stanowią-cych znaczną część, tj. w trybie art. 56 a Pra-wa upadłościowego, to tylko nieznaczna część wszystkich wniosków o ogłoszenie upadłości – stanowiący minimalny odsetek całości, lecz również z tempem wzrosto-wym rok do roku.

Zmiany w prawie zwiększyły szanse na upadłość
Dariusz Górski, prezes zarządu spółki DG Corp Inwestycje, jako wieloletni doświad-czony prawnik, był jednym z prekursorów stosowania trybu pre-pack po zmianach w prawie, które weszły w życie w 2020 r. Przepisy, które zliberalizowały prawo względem osób fizycznych, dając szansę prawie każdemu na ogłoszenie upadłości, dodatkowo pozwoliły na wykorzystanie in-

stytucji pre-pack również w upadłościach konsumenckich, co znacznie przyspiesza i usprawnia zarządzanie majątkiem dłuż-nika.
Zmiana prawa upadłościowego uprościła cały proces i sprawiła, że upadłość wraz z zatwierdzeniem warunków sprzedaży stała się dostępna nie tylko dla firm, ale tak-że dla osób fizycznych. Jest to procedura, w której warunki sprzedaży majątku wska-zuje dłużnik wraz z inwestorem, jeszcze przed formalnym ogłoszeniem upadłości. Powyższe zasady reguluje art. 56 a Prawa upadłościowego. Dzięki temu proces zby-cia majątku jest szybszy, bardziej prze-jrzysty i efektywny dla wszystkich stron, ponieważ dłużnik może szybciej zamknąć sprawy majątkowe i rozpocząć nowy roz-dział w życiu, a inwestor zyskuje możliwość nabycia nieruchomości lub majątku w ure-gulowany sposób, zatwierdzony przez sąd. Ta procedura może okazać się pomocna, by wykształcić efektywny system oddłuża-nia w Polsce.

Nieszablone inwestowanie, gdzie wszyscy są win-win
Biorąc pod uwagę powyższe, można śmia-ło stwierdzić, iż upadłość konsumencka, zwłaszcza w formule pre-pack, to nie tylko mechanizm prawny, lecz szansa na real-ną zmianę w życiu dłużników i ich rodzin. Z każdym rokiem rośnie świadomość spo-łeczna w zakresie możliwości oddłużenia, co sprawia, że coraz więcej osób decyduje się na świadome i odpowiedzialne upo-rządkowanie swojej sytuacji finansowej.
Na rynku funkcjonuje coraz więcej podmio-tów specjalizujących się w uczestniczeniu w tego rodzaju postępowaniach. Jednym z inicjatorów takich procesów w porozu-mieniu z dłużnikami jest spółka DG Corp Inwestycje z siedzibą w Gdańsku, która wskutek takich postępowań pomogła dziesiątkom osób wyjść z trudnej sytuacji finansowej. Nawet po przeprowadzonej



Dariusz Górski,
prezes zarządu spółki DG Corp Inwestycje

licytacji nieruchomości w postępowaniu egzekucyjnym spółka pomagała w ogło-szeniu upadłości, dzięki czemu wielu dłuż-ników mogło wyjść na prostą i rozpocząć nowy etap życia.

Warto podkreślić, iż dzięki nieszablono-wemu podejściu – m.in. jednemu z wielu stosowanych przez spółkę rozwiązań – ta-kim jak opisane w niniejszym artykule, firma konsekwentnie wzmacnia swoją pozycję na rynku inwestowania w nieru-chomości. W 2024 r. osiągnęła 32,5 mln zł przychodu i ponad 15,9 mln zł zysku net-to, co stanowi znaczny wzrost względem poprzednich lat.

Wszystkich zainteresowanych współpra-cą zapraszamy do kontaktu z nami pod adresem e-mail: biuro@dgcorp.eu lub bezpośrednio pod numerem telefonu 530 300 907, a także do odwiedzenia naszej strony internetowej <https://dgcorp.eu/>.



337	SERIS KONLNET HOLDING GK	1 304 262,00
338	ROBYG GK	1 301 353,00
339	SUEMPOL	1 300 000,00
340	MLEASING	1 295 595,00
341	IMPERIAL TOBACCO POLSKA MANUFACTURING	1 279 575,28
342	MEDTRONIC POLAND	1 278 079,98
343	EGGER	1 275 626,76
344	DB CARGO POLSKA	1 272 287,38
345	CARLSBERG SUPPLY COMPANY POLSKA	1 269 975,00
346	MORELE.NET	1 269 695,00
347	PHILIPS POLSKA	1 266 718,00
348	SIEMENS	1 261 761,00
349	ESPERSEN POLSKA	1 247 951,00
350	LIMA	1 240 060,05
351	FABRYKA KABLI ELPAR	1 234 021,00
352	PETROJET	1 231 649,77
353	GOLDBECK CEE NORTH	1 230 991,00
354	APATOR GK	1 227 799,00
355	STENA RECYCLING	1 221 599,00
356	NORDZUCKER POLSKA	1 220 666,00
357	ZUE GK	1 219 407,00
358	DS SMITH POLSKA	1 211 792,39
359	AUTOPAY	1 209 382,00
360	DROSED	1 207 959,00
361	PKC GROUP POLAND	1 205 864,00
362	ME M08	1 201 118,00
363	PHU PIEPRZYK	1 200 116,00
364	GRODNO GK	1 193 268,06
365	RE ALLOYS	1 189 964,00
366	TI POLAND	1 182 450,00
367	OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA GIŻYCKO	1 179 131,00
368	LX PANTOS POLAND	1 178 216,00
369	LUMIKO	1 177 883,30
370	MARCEGAGLIA POLAND	1 175 595,00
371	COPERNICUS PODMIOT LECZNICZY	1 175 461,26
372	LOTTE WEDEL	1 173 468,00
373	TRAMWAJE WARSZAWSKIE	1 172 454,00
374	TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK	1 167 550,03
375	MIEJSKIE ZAKŁADY AUTOBUSOWE	1 166 162,70
376	LINK 4 TU	1 165 026,00
377	DANWOOD	1 164 611,00
378	ABP POLAND	1 157 419,00
379	GEODIS ROAD NETWORK	1 157 197,00
380	ROLDROB	1 154 492,00
381	SZPITALA POMORSKIE	1 149 222,16
382	ARYZTA POLSKA	1 143 968,00
383	POL-OIL-CORPORATION	1 141 821,00
384	RAWLPLUG GK	1 133 390,00
385	BILFINGER ISP POLAND	1 113 764,00
386	BALTIC HUB CONTAINER TERMINAL	1 103 434,00
387	FABRYKI MEBLI FORTE GK	1 101 000,00
388	MESKO	1 100 718,00
389	MORIS	1 100 211,54
390	SUN GARDEN POLSKA	1 096 229,87
391	KIMBALL ELECTRONICS POLAND	1 094 098,92
392	DENSO THERMAL SYSTEMS POLSKA	1 089 906,00
393	BONPRIX	1 089 881,67
394	WERNER KENKEL GK	1 089 774,00
395	ECHO INVESTMENT GK	1 083 405,00
396	OMIDA GROUP GK	1 079 457,00
397	KPMG GK	1 077 642,00
398	ELECTRUM	1 076 169,77
399	MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO KOMUNIKACYJNE	1 061 008,00
400	DANFOSS POLAND	1 058 354,00
401	PROCTER AND GAMBLE POLSKA	1 056 750,70
402	INDYKPOL	1 048 822,00
403	SE BORDNETZE POLSKA	1 043 461,00
404	HOOGWEGT POLAND	1 038 637,00

Wiatr w żagle polskiej transformacji energetycznej

Według danych Polskich Sieci Elektroenergetycznych (PSE) moc zainstalowana farm wiatrowych w Polsce na koniec lutego 2025 r. wyniosła 10,85 GW – to o 0,75 GW więcej niż rok wcześniej.

MARIUSZ ŁOBODA

Product Manager w firmie Eaton

Pochodziła ona jednak wyłącznie z instalacji lądowych. Brak farm offshore, czyli znajdujących się na morzu, to luka, którą mają szansę wypełnić pierwsze morskie inwestycje, takie jak Baltic Power czy Baltica 2, planowane odpowiednio na 2026 oraz 2027 r. Ich uruchomienie ma wnieść do krajowego mixu energetycznego łącznie aż 2,7 GW mocy. Kluczowe znaczenie dla zwiększania potencjału wykorzystania wiatru w polskiej energetyce ma również omawiana w rządzie tzw. ustawa wiatrakowa.

Zgodnie z prognozami zawartymi w raporcie „Wind Energy in Europe 2024” do 2030 r. w Europie ma zostać zainstalowanych łącznie 187 GW nowych mocy wiatrowych, z czego 140 GW w krajach Unii Europejskiej. Realizacja tego scenariusza oznaczałaby wzrost łącznej mocy instalacji wiatrowych w państwach członkowskich do 351 GW. To jednak wciąż za mało, by osiągnąć unijny cel 42,5 proc. udziału OZE w końco-



Najbliżej realizacji są dwie inwestycje na polskim morzu: Baltic Power oraz Baltica 2. Pierwsza, o maksymalnej mocy zainstalowanej wynoszącej 1,2 GW, ma zostać uruchomiona już w 2026 r. Druga natomiast, o łącznej mocy 1,5 GW, ma zostać oddana do użytku rok później.



wym zużyciu energii brutto do 2030 r. Według wyliczeń WindEurope do jego realizacji kraje UE powinny dysponować mocą ok. 425 GW. Dla Polski oznacza to konieczność znacznego przyspieszenia inwestycji – zarówno na lądzie, jak i na morzu – jeśli kraj ma realnie uczestniczyć w europejskiej transformacji energetycznej. Liderem na europejskim rynku jest Dania, gdzie w 2024 r. farmy wiatrowe pokry-

wały aż 52 proc. całkowitego zapotrzebowania kraju na energię elektryczną.

Wiatr zmian w polskim rządzie
Jednym z głównych hamulców rozwoju energetyki wiatrowej w Polsce pozostaje tzw. zasada 10 H – wprowadzona ustawą z 2016 r. – która uniemożliwia lokalizację nowych turbin w odległości mniejszej niż 10-krotność ich wysokości od zabudowań

mieszkalnych. Dla niektórych inwestycji oznacza to dystans rzędu nawet 2 km. Projekt nowelizacji ustawy o inwestycjach w zakresie elektrowni wiatrowych (tzw. ustawa wiatrakowa), przyjęty w trybie obiegowym przez Radę Ministrów w marcu br., zakłada złagodzenie tych ograniczeń do 500 m oraz uproszczenie procedur inwestycyjnych.

Jak wskazuje WindEurope, do 2030 r. turbiny o łącznej mocy ok. 75 GW w Europie osiągną graniczny wiek eksploatacji. Istotnym elementem projektu nowelizacji ustawy wiatrakowej są zatem zapisy dotyczące repoweringu, czyli modernizacji lub wymiany przestarzałych turbin na nowe, bardziej wydajne jednostki. To rozwiązanie pozwala zwiększyć wydajność pracy istniejących instalacji bez konieczności pozyskiwania nowych terenów pod inwestycje.

Polska wciąż należy do krajów z najbardziej restrykcyjnymi przepisami dotyczącymi energetyki wiatrowej w UE. Proponowana przez rząd nowelizacja ustawy o inwestycjach w elektrownie wiatrowe to krok w stronę odblokowania potencjału tego sektora. Poza zmianą minimalnej dopuszczalnej odległości instalacji od zabudowań istotne są również zapisy dotyczące repoweringu, które mogą ułatwić modernizację istniejących farm. Na uwagę zasługuje także propozycja skrócenia terminów wydawania warunków przyłączenia modernizowanych instalacji do sieci elektroenergetycznej. Obecnie sama ścieżka przejścia przez wymagane procedury jest czasochłonna i przekłada się na wydłużanie procesu inwestycyjnego.

Bałtyk z falą inwestycji

Jak wskazuje WindEurope, liczba morskich turbin w Europie wzrosła ponad dwukrotnie w ciągu ostatniej dekady – tylko od 2022 r. przybyło ich ponad 25 proc. Według raportu „Energetyka wiatrowa w Polsce 2024” realny potencjał morskiej energetyki wiatrowej w Polsce szacowany jest na 33 GW. W pełnym wykorzystaniu mogłoby to pokryć nawet 57 proc. rocznego zapotrzebowania kraju na energię elektryczną i ograniczyć emisję CO₂ o 102 mln t r/r.

Na razie najbliższej realizacji są dwie inwestycje na polskim morzu: Baltic Power oraz Baltica 2. Pierwsza, o maksymalnej mocy zainstalowanej wynoszącej 1,2 GW, ma zostać uruchomiona już w 2026 r. Druga natomiast, o łącznej mocy 1,5 GW, ma zostać oddana do użytku rok później. Obie inwestycje mają przełomowe znaczenie dla rozwoju farm offshore w Polsce oraz zwiększania udziału OZE w krajowym miksie energetycznym.

Budowa farmy wiatrowej, zwłaszcza na morzu, to złożony projekt inżynierski, który wykracza daleko poza sam montaż turbin. Kluczowe znaczenie ma zapewnienie odpowiedniego przyłącza do sieci czy zaprojektowanie i budowa stacji transformatorowych. W przypadku instalacji offshore dochodzą również kwestie



Według raportu „Energetyka wiatrowa w Polsce 2024” realny potencjał morskiej energetyki wiatrowej w Polsce szacowany jest na 33 GW.

związane z budową kabli podmorskich, ich wyprowadzeniem na ląd i zabezpieczeniem infrastruktury przed korozją oraz uszkodzeniami mechanicznymi. Bez sprawnej koordynacji tych etapów nawet dobrze zlokalizowana farma nie będzie w stanie skutecznie zasilić systemu energetycznego.

Źródła:

Raport WindEurope: <https://windeurope.org/intelli->

<https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-inwestycjach-w-zakresie-elektrowni-wiatrowych-oraz-niektorych-innych-ustaw6>

Dane ze strony rządowej: <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-inwestycjach-w-zakresie-elektrowni-wiatrowych-oraz-niektorych-innych-ustaw6>

Dane ze strony rządowej: <https://www.gov.pl/web/morska-energetyka-wiatrowa/obecnie-realizowane-projekty-w-polsce>

Raport „Energetyka wiatrowa w Polsce 2024”: <https://windenergy-tpa.pl/>

LOYD. Z pasji do herbaty.

Droga marki LOYD do czołówki rynku herbaty – zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych – rozpoczęła się w 2002 r., kiedy Mokate przejęło producenta herbaty firmę Consumer. Dla Mokate był to krok śmiały i odważny.

– Przyznam, że miałam wówczas sporo obaw. Herbata to zupełnie inna kategoria niż kawa – inny produkt, inny konsument, odmienna filozofia działania. Nie znaliśmy jeszcze dobrze tej branży, ale nie było czasu na długie analizy. Trzeba było działać szybko, integrować ofertę herbacianą z kawowym portfolio Mokate i zbudować dla niej silny, rozpoznawalny wizerunek. Powierzono mi nadzór nad nowo utworzonym działem i od razu wiedziałam, że czeka nas duże wyzwanie – wspomina dr Sylwia Mokrysz, prokurent spółki.

Przełomowe kampanie

Warto przypomnieć, że Sylwia Mokrysz miała już wówczas za sobą kluczowe projekty dla Mokate – w tym realizację przełomowej kampanii telewizyjnej promującej cappuccino instant w latach 90.

– To była kampania, która zmieniła historię firmy – mówi. – Wprowadzaliśmy na rynek nową kategorię – cappuccino instant – i postanowiliśmy pokazać konsumentom, jak przygotować smaczny napój. Od początku zależało mi na tym, by komunikacja była nie tylko promocyjna, ale także budowała emocjonalną więź z marką i angażowała odbiorców. Aby każdy jej element był starannie przemyślany i konsultowany. Wiedzieliśmy, że wprowadzamy coś nowego, dlatego nasza komunikacja musiała być jasna i autentyczna. Myślę, że dzięki temu Mokate Cappuccino szybko trafiło w serca Polaków i stało się synonimem swej kategorii – dodaje Sylwia Mokrysz.

W przypadku LOYD-a Sylwia Mokrysz również postawiła na edukację i współpracę z ekspertami, rozpoczynając od intensywnych szkoleń w londyńskim domu herbaty Thompson Lloyd & Ewart. Poznała tam pasjonatów, którzy o herbacie wiedzą niemal



fot. Monika Szafek

dr Sylwia Mokrysz, prokurent Mokate SA

wszystko. – Zarazili mnie nie tylko swoją pasją, ale także chęcią odkrywania coraz to nowych możliwości. Ten entuzjazm udzielił się również teamowi, który zaczęłam budować na potrzeby nowego sektora.

W 2011 r. ambasadorką herbat LOYD została Justyna Steczkowska. – Razem z tą artystką stworzyliśmy reklamę telewizyjną „Herbata z nutą magii”. Powstał spot reklamowy prawie tak ważny jak ten pierwszy dla Mokate Cappuccino. Pojawiają się w nim odwołania do „Ali-cji w Krainie Czarów”, do nieba szybują lampiony szczęścia – w formie piramidek – symbolu tajemnicy, energii i mistycyzmu. Zagłębiamy do magicznego świata herbaty... – wspomina Sylwia Mokrysz.

Marka LOYD pod kierownictwem Sylwii Mokrysz przeszła gruntowną transformację, stając się dziś rozpoznawalnym

graczem nie tylko na rynku polskim, ale także na rynkach zagranicznych. Kolejnym sukcesem było wzmocnienie brandu Minutka – herbaty dedykowanej klientom masowym, z silnym osadzeniem kulturowym. Kampanię reklamową oparto o strategię product placement.

– Nawiązaliśmy współpracę z twórcami serialu „Ranczo”, gdzie naturalnie wpleciono naszą markę w życie bohaterów. Dzięki temu produkt pojawiał się w kontekście autentycznym i bliskim widzowi. Do tej pory podczas powtórek tego serialu można zobaczyć naszą herbatę i to w doskonałym kontekście, dzięki czemu prezentuje się bardzo naturalnie i wyraziście.

Nowocześnie i dynamicznie

Dziś Mokate to nie tylko znana marka kawowa i herbaciana, ale także nowoczesna, dynamicznie rozwijająca się firma, która łączy tradycję z innowacją i odpowiedzialnością społeczną.

– Właśnie zakończyliśmy kompleksową modernizację zakładu produkcyjnego w Ustroniu – informuje Sylwia Mokrysz. – Inwestujemy w zwiększenie mocy produkcyjnych, automatyzację procesów, rozwój opakowań przyjaznych środowisku oraz w odnawialne źródła energii. To nie tylko konieczność biznesowa, ale także wyraz naszej odpowiedzialności wobec środowiska oraz przyszłych pokoleń – podkreśla.



405	PEKAO LEASING	1 037 827,00
406	OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA SIERPC	1 034 883,56
407	CISCO SYSTEMS POLAND	1 030 321,17
408	FIEGE GK	1 026 491,00
409	GRUPA FIEGE POLSKA	1 026 491,00
410	DÖHLER	1 025 880,00
411	TOKAI COBEX POLSKA	1 025 598,00
412	SILVA	1 023 847,00
413	CLICO	1 017 244,00
414	EMBS	1 013 843,00
415	UNIQA TUNŻ	1 012 482,47
416	MOSTOSTAL ZABRZE GK	1 010 322,00
417	HOCHLAND POLSKA	1 010 275,00
418	ADAMPOL	1 003 270,00
419	CEREAL PARTNERS POLAND -PACIFIC	1 003 242,00
420	NIDEC MOTORS & ACTUATORS	994 166,00
421	VICTORIA DOM GK	986 830,49
422	CD PROJEKT GK	985 030,00
423	ILS	984 285,00
424	GENERALI ŻYCIE T.U.	980 939,67
425	A.P.N. PROMISE GK	980 662,00
426	AIR PRODUCTS	972 984,00
427	ZŁOTE ZIARNO	964 880,02
428	SOFIDEL POLAND	958 952,00
429	HEGELMANN TRANSPORTE	956 335,90
430	INNPRO	955 250,00
431	ETRAVEL	953 247,51
432	BROWN-FORMAN	949 527,00
433	PCC EXOL GK	948 124,00
434	NEAPCO EUROPE	941 169,00
435	SIEMENS HEALTHCARE	934 233,80
436	OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA WŁOSZCZOWA	933 753,86
437	JAS-FBG	933 445,00
438	MENNICA SKARBOWA	925 711,00
439	PPG	924 759,00
440	OMEGA PILZNO ITIS GODAWSKI & GODAWSKI GK	922 075,00
441	AMBRA	913 810,00
442	POLMOTORS	910 613,00
443	SBS	909 245,00
444	METALL-EXPRES	908 637,50
445	PAMAPOL GK	907 045,00
446	COMP GK	903 254,00
447	GP ECO	902 272,36
448	COLAS POLSKA	899 507,07
449	BISPOL	897 014,00
450	HITACHI ASTEMO POLAND	890 464,00
451	GRECOS HOLIDAY	890 452,60
452	JASTRZĘBSKIE ZAKŁADY REMONTOWE	889 077,00
453	HAWA	882 534,00
454	DELKO GK	882 324,00
455	ERGIS GK	881 548,00
456	FROSTA	879 372,00
457	LG CHEM POLAND	878 760,00
458	GOODMILLS POLSKA STRADUNIA	877 921,34
459	TOYOTA LEASING POLSKA	877 792,00
460	PERŁA BROWARY LUBELSKIE	875 203,00
461	AUTO PARTNER GARCAREK	871 140,00
462	TESLA POLAND	869 850,00
463	MCCAIN POLAND	869 794,75
464	IMMOBILE GK	869 083,00
465	METRO WARSZAWSKIE	862 676,00
466	NSK BEARINGS POLSKA	862 029,00
467	TOYOTA BOSHOKU POLAND	860 398,80
468	NOWY STYL	859 248,09
469	SUZUKI MOTOR POLAND	855 148,00
470	LINDE GAZ POLSKA	854 948,00
471	ACCENTURE SERVICES	854 173,37
472	LATEX OPONY	851 438,00

473	PRONAR	846 348,00
474	PHUP MERKURY	845 597,00
475	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS	841 393,00
476	NOVA TRADING	839 555,00
477	POLSKIE TOWARZYSTWO REASEKURACJI	838 175,00
478	PTR	838 174,78
479	PAYU	837 838,57
480	TARGET POLSKA	836 867,90
481	BEL-POL	836 739,00
482	DACHSER	833 505,00
483	MALTA-DECOR	828 328,22
484	TOYA GK	821 008,00
485	POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI GK	815 800,00
486	EMC INSTYTUT MEDYCZNY GK	809 411,00
487	NOVO	807 992,66
488	SKLEPY KOMFORT	807 920,61
489	GLOBE TRADE CENTRE GK	807 500,00
490	ONDE	803 925,00
491	FABRYKA FARB I LAKIERÓW ŚNIEŻKA GK	798 440,00
492	LERG	797 833,75
493	ORACLE POLSKA	793 617,00
494	ULTINON MOTION POLAND	793 270,00
495	ROCKFIN	793 102,55
496	ACTONA POLAND	792 512,00
497	CARSERVIS GK	790 399,00
498	FERRO GK	783 369,00
499	MANGATA HOLDING GK	777 810,00
500	RR DONNELLEY GTS POLAND	775 939,00
501	VOESTALPINE STEEL SERVICE CENTER POLSKA	775 399,98
502	NSK STEERING SYSTEMS EUROPE	775 246,00
503	CHODZEŃ	773 536,00
504	IZOSTAL GK	771 645,00
505	MOSTOSTAL	771 563,00
506	GK PRACUJ	770 015,00
507	HOMAG POLSKA	769 515,66
508	R. TWINING AND COMPANY	768 740,00
509	ARHELAN	766 648,00
510	VERBIO POLSKA	765 626,86
511	BOLSIUS POLSKA	760 228,60
512	ASTELLAS PHARMA	757 740,00
513	NAGEL POLSKA	757 400,29
514	FUCHS OIL CORPORATION (PL)	756 767,90
515	TOYOTA MATERIAL HANDLING POLSKA	752 744,90
516	MPO	752 678,00
517	TAKEDA PHARMA	748 925,00
518	LACROIX ELECTRONICS	744 467,00
519	CLAAS POLSKA	743 990,25
520	ARCHE GK	743 928,74
521	ARCHICOM GK	742 027,00
522	TUW TUW	738 730,64
523	PKO TU	707 619,67
524	HELLMANN WORLDWIDE LOGISTICS POLSKA	705 464,00
525	GEODIS POLSKA	691 679,43
526	PCC INTERMODAL	670 756,00
527	STUNŻ ERGO HESTIA	650 486,56
528	CAT MOSOLF POLSKA	644 754,60
529	UNUM ŻYCIE TUIR	643 032,77
530	ESERVICE	637 335,00
531	GRUPA TRANSPORTOWA	626 094,00
532	AGRO UBEZPIECZENIA TUW	599 064,81
533	NO LIMIT	548 155,32
534	RHENUS WAREHOUSING SOLUTIONS POLSKA	489 241,00
535	GPW	464 800,00
536	TUZ TUW	460 711,36
537	S4E	459 700,00
538	CA ŻYCIE TU	458 328,38
539	KRUK	451 572,00
540	EY POLSKA	448 001,00
541	REGESTA	444 701,54

542	LINK	439 730,00
543	KOIMEX	438 446,00
544	TU EULER HERMES	436 213,60
545	EMERLOG	430 680,65
546	MORSKA AGENCJA	421 577,00
547	YUSEN LOGISTICS (POLSKA)	421 472,00
548	STALKO PRZYBYSZ I WSPÓLNICY	419 861,72
549	VOTUM	407 400,00
550	SANTANDER ALLIANZ TUNŻ	406 786,78
551	RHENUS FREIGHT LOGISTICS	364 408,23
552	AUTODOC LOGISTICS	355 618,00
553	SFD	355 510,00
554	LOGWIN POLAND	351 644,00
555	ALSENDO	323 179,90
556	EPO TRANS LOGISTIC	321 215,91
557	OT LOGISTICS GK	320 973,00
558	TU EUROPA	320 598,03
559	COLIAN LOGISTIC	318 395,00
560	FORVIS MAZARS W POLSCE	318 157,00
561	XPO TRANSPORT SOLUTIONS	316 344,00
562	SOLIDARIS	302 745,79
563	MAGTRANS	297 261,00
564	TIRSPED	293 534,00
565	GREENYARD LOGISTICS POLAND	288 466,00
566	TUNŻ CARDIF POLSKA	285 980,09
567	BIO PLANET	279 400,00
568	PKS OLIWA	272 500,00
569	TVM TRANSPORT & LOGISTICS	271 616,00
570	PKO ŻYCIE TU	264 057,32
571	TUNŻ EUROPA	260 260,02
572	GK KREDYT INKASO	258 100,00
573	GK CFI HOLDING	257 900,00
574	IKEA DISTRIBUTION SERVICES	257 843,00
575	DOM MAKLERSKI BANKU OCHRONY ŚRODOWISKA	256 801,15
576	GRUPA BOOMBIT	254 000,00
577	GRUPA DELTA TRANS	247 187,00
578	TAJ	246 425,56
579	TU INTER POLSKA	244 133,40
580	ATM GRUPA	244 100,00
581	MEXEM	243 632,00
582	SOKOŁÓW-LOGISTYKA	242 772,00
583	GALAN LOGISTICS	242 294,00
584	AGROLIGA GROUP	240 000,00
585	GK CI GAMES	236 300,00
586	LTUS TUW	236 200,25
587	INDEKA	228 556,00
588	TRADE TRANS COMBI	223 719,60
589	ACP GLOBAL FORWARDING	222 383,00
590	LINKTIS	222 077,00
591	TRANS POLONIA GROUP	221 204,00
592	SPED PARTNER	218 282,00
593	LANGOWSKI LOGISTICS	214 472,00
594	TU ZDROWIE	208 477,89
595	E LOGISTIKA POLSKA	205 916,00
596	GK MDI ENERGIA	201 300,00
597	STARGARD LOGISTIC	200 436,43
598	FREJA TRANSPORT & LOGISTICS	195 392,89
599	KUKE	192 876,99
600	FARMADA TRANSPORT	192 253,81
601	ZADA TRANS SPEDITION	190 770,01
602	FOOD PARK KOWAL	189 665,00
603	PHARMALINK	187 477,59
604	GK ATREM	187 400,00
605	NATIONALE-NEDERLANDEN TU	186 813,90
606	GK HOLLYWOOD	176 000,00
607	CYBER_FOLKS	173 200,00
608	GRUPA PLAYWAY	170 200,00
609	BERTANI POLAND	166 450,39
610	DONE DELIVERIES	164 670,68

Cyfrowa transformacja w transporcie: szansa, która przestaje być opcją

Z danych raportu „Transport i Logistyka Polska” wynika, że sektor TSL w Polsce nadal ma znaczący dystans do nadrobienia w zakresie cyfryzacji. W 2023 r. wskaźnik intensywności cyfrowej osiągnął poziom 43,1 proc., co plasuje branżę na przedostatnim miejscu wśród analizowanych sektorów w kraju i na 17. miejscu w Unii Europejskiej. To wynik, który trudno zignorować.



NATALIA KARPIK
Head of Business Development
w E100 Group

Z drugiej strony mamy też dowód na zmianę. W ciągu zaledwie dwóch lat, między rokiem 2021 a 2023 indeks cyfryzacji w polskim TSL wzrósł o 9,5 pkt proc. Szybciej rósł tylko na Węgrzech i Łotwie. Tempo wzrostu pokazuje, że transformacja cyfrowa przestaje być w tym sektorze tylko hasłem, a zaczyna

mieć realny wpływ na konkurencyjność firm transportowych.

Już 70 proc. firm wdrożyło systemy zarządzania flotą i planowania tras, a 40 proc. korzysta z elektronicznych dokumentów przewozowych. Jednocześnie duża część operacji nadal opiera się na komunikacji e-mailowej, telefonicznej i ręcznym obiegu informacji. To właśnie na tym etapie wielu pracowników firm traci dziś najwięcej czasu, danych, elastyczności i kontroli.

Zyskać operacyjną przejrzystość

Jako E100 obsługujemy ponad 20 000 firm transportowych, które realizują usługi w 32 krajach. Z naszych doświadczeń wynika,

że firmy, które systematycznie inwestują w automatyzację i narzędzia cyfrowe, szybciej zyskują operacyjną przejrzystość i mają większą odporność na rosnące

koszty, zwłaszcza w warunkach presji marżowej. Rozwiązania E100 takie jak OBU Health czy Locator Pro pozwalają fleet managerom w czasie rzeczywistym monitorować urządzenia pokładowe (OBU), zarządzać opłatami drogowymi, kontrolować historię transakcji, planować trasy i optymalizować tankowania – wszystko z poziomu jednego, zintegrowanego panelu klienta.

Te technologie przestają być innowacją, a stają się narzędziem w codziennym życiu firm transportowych. A właściciele, którzy ich nie wdrożą, z pewnością będą tracić konkurencyjność i kontrolę nad kosztami, nawet jeśli dziś jeszcze tego nie dostrzegają.



Już 70 proc. firm wdrożyło systemy zarządzania flotą i planowania tras, a 40 proc. korzysta z elektronicznych dokumentów przewozowych.

Faktoring zabezpieczony gwarancjami KUKE skuteczną tarczą dla eksporterów

W handlu międzynarodowym faktoring eksportowy zabezpieczony gwarancjami płatniczymi KUKE umożliwia skuteczną ekspansję na nowe rynki. Pozwala przedsiębiorcom błyskawicznie reagować na zmieniające się warunki i dostosować ofertę do potrzeb zagranicznych klientów.



PIOTR PACZYŃSKI
dyrektor biura sprzedaży
KUKE Finance

celowych i specyfiki lokalnych rynków, lecz także stawić czoła wymaganiom finansowym związanym z ich obsługą. W wielu przypadkach barierą okazuje się ograniczony dostęp do kapitału obrotowego na rynkowych warunkach.

W takich sytuacjach z pomocą przychodzi KUKE Finance i oferowany przez spółkę faktoring eksportowy zabezpieczony gwarancjami udzielanymi przez Korporację Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A. Dzięki elastycznej formule i możliwości dostosowania do indywidualnego profilu ryzyka przedsiębiorcy stanowi on atrakcyjne rozwiązanie dla firm działających w wielu sektorach i na różnych rynkach.

Wesprzeć przedsiębiorstwa w utrzymaniu płynności

To nowoczesne narzędzie finansowe, które wspiera przed-

siębiorstwa w utrzymaniu płynności i umożliwia realizację bieżących zobowiązań płatniczych oraz dalsze inwestycje. Co istotne, gwarancje KUKE mogą być wykorzystywane także do zabezpieczenia spłaty zobowiązań eksportera wobec jego do-

stawców – zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Dzięki temu eksporterzy mają możliwość uzyskania od dostawców korzystniejszych warunków zakupu, w tym odroczenia płatności (kredytu kupieckiego), przy jednoczesnym objęciu 80 proc. zobowiązania ochroną gwarancyjną KUKE.

Dzięki udzielonej przez KUKE gwarancji ubezpieczeniowej, KUKE Finance może sfinansować należności eksportera także w sytuacji, gdy wg oceny banku firma nie ma wystarczającej zdolności kredytowej i uzyskanie wcześniej finansowanie okazuje się niewystarczające.

Środki na dalszy rozwój

Przedsiębiorstwo może zatem szybciej otrzymać środki na swój dalszy rozwój, które zostaną wypłacone praktycznie natychmiast po wystawieniu fak-

tury. Gwarancja płatnicza KUKE stanowi dodatkowy czynnik zwiększający bezpieczeństwo faktora, co sprawia, że jest on bardziej skłonny do finansowania nawet mniej standardowych profili ryzyka.

Faktoring eksportowy z gwarancją KUKE jest więc skutecznym narzędziem wspierającym rozwój firm działających na rynkach międzynarodowych. Pozwala zwiększyć dostępność kapitału potrzebnego na dalszy rozwój, poprawia pozycję negocjacyjną wobec dostawców oraz wzmacnia stabilność finansową eksporterów – niezależnie od branży, w jakiej działają.



Gwarancja płatnicza KUKE stanowi dodatkowy czynnik zwiększający bezpieczeństwo faktora, co sprawia, że jest on bardziej skłonny do finansowania nawet mniej standardowych profili ryzyka.

611	OLAVION	163 745,00
612	QEMETICA CARGO	163 725,00
613	APLISENS	163 201,00
614	JSW LOGISTICS	161 800,00
615	POLFROST INTERNATIONALE SPEDITION	161 458,00
616	GK SELVITA	161 400,00
617	GK RANK PROGRESS	160 100,00
618	GK LABO PRINT	158 600,00
619	BFI	157 010,00
620	GK APLISENS	155 400,00
621	AON POLSKA	154 000,00
622	HES BULK TERMINAL	148 921,00
623	RHENUS PORT LOGISTICS	148 042,00
624	HIT TRANSPORT MIĘDZYNARODOWY SPEDYCJA I LOGISTYKA	146 542,00
625	FULFILIO	144 751,07
626	SIS	144 239,57
627	POL-AGENT	144 106,00
628	PIWOWARCZYK	140 871,48
629	FAMOS	140 794,67
630	GK 11 BIT STUDIOS	140 550,00
631	FF FRACHT	138 540,00
632	NIJMAN ZEETANK INTERNATIONAL TRANSPORT	135 943,02
633	LOGFRET POLAND	135 691,00
634	CONNECT LOGISTICS	134 704,63
635	EURO SOLUTION	133 154,04
636	SANTANDER ALLIANZ TU	132 454,37
637	ONICO	131 900,00
638	GETIN HOLDING	131 130,00
639	PRESIDENT	131 000,00
640	PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO USŁUGOWE MIK PIOSIK	125 540,22
641	BESTSELLER COMMERCE POLAND	124 411,12
642	GK 4MASS	124 000,00
643	ORGANIC FARMA ZDROWIA	121 100,00
644	LEGIMI	120 170,00
645	PCF GROUP	120 000,00
646	KULCZYK TRANSPORT	119 334,45
647	RAY TRANS	118 954,00
648	SIGNAL IDUNA POLSKA TU	114 358,20
649	XBS LOGISTICS	112 601,58
650	GK QUERCUS TFI	112 071,00
651	QUERCUS TFI	112 071,00
652	SYNEKTIK	110 000,00
653	GK LIBET	109 700,00
654	GK RELPOL	109 300,00
655	PKF POLSKA	109 298,00
656	HERKULES	108 200,00
657	TRANSPORT TOWAROWY SAMOCHODOWY M. SŁOMKA	105 670,73
658	COMPREMUM	104 500,00
659	GLOBALWAY	104 104,00
660	COLTRANS	104 066,76
661	GK ARTIFEX MUNDI	103 500,00
662	MDDP MICHALIK DŁUSKA DZIEDZIC I PARTNERZY	101 786,00
663	GK APS ENERGIA	100 140,00
664	SURET	98 562,64
665	CRIDO	98 150,00
666	LORENC LOGISTIC POLSKA	97 884,00
667	RHENUS DELIVERY SERVICES	96 964,55
668	MAGNAT NET PL	96 178,00
669	VERHOEVEN LOGISTICS POLAND	95 720,00
670	LS AIRPORT SERVICES	95 431,00
671	MOMOX POLSKA	95 210,81
672	TRANSCARGO TRUCKING	94 989,67
673	LIDL ONLINE INTERNATIONAL LOGISTICS	94 814,00
674	MKW SUCHECKI	94 759,00
675	INTERLOGIS	91 631,39
676	CREDIT AGRICOLE TU	91 330,37

677	C. HARTWIG SPEDYTORZY MIĘDZYNARODOW	91 286,30
678	TUW CUPRUM	90 464,26
679	GK BLOOBER TEAM	89 160,00
680	BNP PARIBAS FAKTORING	88 883,00
681	DELOITTE AUDYT	88 356,00
682	LSP GROUP	87 627,49
683	GRANT THORNTON	85 625,00
684	SILVA LS	84 899,10
685	GAJ-MAR	84 671,15
686	TRANSBUD	84 597,00
687	FEBO LOGISTIC	82 133,63
688	EQUES INVESTMENT TFI	81 315,00
689	PTC CZAJKOWSKI	81 157,33
690	SP LOGISTICS	81 116,52
691	ATMT	80 326,96
692	PEKAO FAKTORING	79 434,00
693	PIAST CARGO TRANSPORT	79 399,00
694	CARBOTRANS	79 142,51
695	OVERIS CARGO	78 164,39
696	EUROTERMINAL SŁAWKÓW	77 993,27
697	AGRO INTEGRACJA TRANSPORT	77 974,03
698	POCZTOWE TUNŻ	77 647,17
699	VIA4	74 920,40
700	SCHMIDT POLSKA	74 621,00
701	PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO- TRANSPORTOWE CZESŁAW I ARTUR MIERZWA	74 398,79
702	SFINKS POLSKA	74 300,00
703	A. HARTRODT (POLSKA)	74 247,56
704	EURO ONE	73 850,18
705	ALFA TERMINAL	73 727,07
706	MAZOWIECKI TRANSPORT MIĘDZYNARODOWY	72 953,29
707	MAKOLAB	72 332,00
708	ENTERPRISE LOGISTICS	71 921,00
709	YARRL	71 800,00
710	PHU RAWA	71 770,99
711	GK OPTTEAM	70 300,00
712	TWARDZIK	70 068,40
713	LSI SOFTWARE	69 674,00
714	GK IPOPEMA SECURITIES	69 172,00
715	FUTURA CARGO	68 933,00
716	GK IMS	66 388,00
717	Q4RAIL	65 956,27
718	GK ED INVEST	65 840,00
719	GRANT THORNTON	64 675,71
720	MŁOT	64 369,00
721	SKPL CARGO	64 352,32
722	ING COMMERCIAL FINANCE	63 567,00
723	BDO	62 028,00
724	TAMEX	55 637,00
725	TELESTRADA	54 000,00
726	SIGNAL IDUNA ŻYCIE POLSKA TU	53 070,96
727	M4B	51 023,00
728	COMPERIA.PL	49 665,00
729	TERMO-REX	48 592,00
730	OPEN LIFE TU ŻYCIE	47 350,21
731	LTUS TU ŻYCIE	47 285,31
732	SANTANDER FACTORING	47 256,00
733	KONSORCJUM SZKOLENIOWO-DORADCZE GAMMA	46 534,00
734	PKO FAKTORING	46 195,00
735	SUNTECH	44 189,00
736	TPA POLAND	42 830,00
737	RODL KANCELARIA PRAWNA	42 673,00
738	WODKAN	41 221,00
739	KORBANK	41 000,00
740	MAZOP GROUP	40 000,00
741	MFAKTORING	36 574,00
742	NWAI DOM MAKLERSKI	35 970,00
743	BRAND24	35 280,00
744	GRUPA UHY ECA	33 670,00

745	SUNDRAGON	31 936,00
746	SANWIL HOLDING	31 536,00
747	DG CORP INWESTYCJE	30 948,00
748	GRUPA INSTYTUTU STUDIÓW PODATKOWYCH MODZELEWSKI I WSPÓLNICY	30 633,00
749	GWW LEGAL&TAX	30 014,00
750	ROBS GROUP	29 960,00
751	CERTES	28 986,74
752	GRUPA KPW	27 288,00
753	RUCH	26 420,00
754	BANK MILLENNIUM (FAKTORING)	26 111,00
755	VERBICOM	25 300,00
756	VIALTO PARTNERS POLAND	24 700,00
757	COFACE POLAND FACTORING	24 631,00
758	DATAWALK	24 630,00
759	SOFTBLUE	23 752,00
760	KLON	22 682,00
761	TU INTER-ŻYCIE POLSKA	22 362,25
762	ROBINSON EUROPE	22 220,00
763	BRAINSCAN	21 400,00
764	TOMCZYKOWSKI TOMCZYKOWSKA	21 370,00
765	ALTO	21 079,00
766	GRUPA RÖDL & PARTNER	21 029,00
767	CASPAR ASSET MANAGEMENT	20 628,00
768	SOŁTYSIŃSKI KAWECKI & SZŁĘZAK	20 071,00
769	TUW REJENT LIFE	20 044,01
770	KONSORCJUM DORADCZO-SZKOLENIOWE (HOUSE OF SKILLS ORAZ E-LEARNING.PL)	19 780,00
771	MAGNA POLONIA	19 150,00
772	OPTIGIS	18 900,00
773	INDOS	18 793,00
774	PACZUSKI TADUL DORADCY PODATKOWI	18 215,00
775	THEDY&PARTNERS	17 934,00
776	BAKER TILLY TPA	17 875,00
777	RENDER CUBE	17 180,00
778	PGM	17 100,00
779	CITI HANDLOWY (FAKTORING)	16 485,00
780	MADKOM	16 160,00
781	ADN AKADEMIA	15 901,00
782	AERFINANCE	15 673,00
783	MAXIPIZZA	15 673,00
784	ABAK	15 610,00
785	MOORE POLSKA	15 022,87
786	CERES DOM INWESTYCYJNY	14 917,00
787	CENTRUM SZKOLENIOWO- KONFERENCYJNE COMARCH	14 710,00
788	NOWE MOTYWACJE	14 524,00
789	RUSSELL BEDFORD POLAND	14 270,00
790	GRUPA ODITK	14 258,00
791	ONE2TRIBE	14 070,00
792	ADVICERO NEXIA	13 989,00
793	GRUPA HLB POLAN	13 949,98
794	TAX-NET	13 870,00
795	KNDP KOLIBSKI NIKOŃCZYK DEC I PARTNERZY	13 716,00
796	PLATIGE	13 000,00
797	SUBTENOX TAX	12 882,00
798	PYRAMID	12 400,00
799	POINTPACK	12 250,00
800	XTPL	12 100,00
801	GK MCI CAPITAL ASI	11 950,00
802	DOMAŃSKI ZAKRZEWSKI PALINKA	11 722,00
803	ASB GROUP	11 410,00
804	ANALIZY ONLINE	11 350,00
805	4AUDYT	10 820,80
806	RSM POLAND AUDYT	10 660,00
807	RYMARZ ZDORT MARUTA WACHTA GASIŃSKI HER I WSPÓLNICY	9 858,00
808	GRUPA POL-TAX	9 691,95
809	LTCA ZARZYCKI NIEBUDEK KUBICZ	9 364,00

Za kulisami sprawnego biznesu

W świecie, w którym każda sekunda przestoju może oznaczać straty finansowe lub utratę zaufania klientów, umiejętność sprawnego koordynowania działań IT staje się kluczowym elementem przewagi konkurencyjnej.

JAKUB ANDRZEJEWSKI
Business Development Manager
w Progress Software

Orkiestracja zadań to sposób koordynowania wielu zautomatyzowanych procesów w jedną spójną, logicznie powiązaną strukturę. W środowiskach IT umożliwia to utrzymanie ciągłości działania, lepszą kontrolę nad zależnościami i szybsze reagowanie na zmienne warunki operacyjne. Tego typu podejście staje się niezbędne tam, gdzie złożoność systemów wyklucza ręczne zarządzanie każdym etapem operacji.

Co łączy festiwale muzyczne i pracę działów IT?

Za kulisami takich festiwali, jak Open'er czy Orange Warsaw Festival, działa precyzyjnie zsynchronizowana infrastruktura – zespoły techniczne, systemy monitorujące, zaplecze logistyczne oraz szczegółowo zaplanowane harmonogramy. Wszystko funkcjonuje jak jeden organizm. Każda zmiana – np. opóźniony przyłot artysty czy usterka sprzętu – uruchamia wcześniej przygotowane scenariusze awaryjne, takie jak zmiana kolejności występów czy modyfikacja ustawienia światła. Zasoby techniczne są przekierowywane tam, gdzie są najbardziej potrzebne. Celem jest

jedno – zapewnić ciągłość wydarzenia bez odczuwalnych zakłóceń dla uczestników.

Podobna logika rządzi orkiestracją w środowiskach IT, gdzie złożone procesy, takie jak wdrażanie aktualizacji, zarządzanie zasobami chmurowymi czy reagowanie na incydenty bezpieczeństwa, muszą być skoordynowane w czasie rzeczywistym. Orkiestracja sprawia, że nawet w razie awarii pojedynczego komponentu cały system pozostaje sprawny, a działania są wykonywane zgodnie z ustalonym porządkiem i bez zbędnych opóźnień.

Automatyzacja a orkiestracja

W wielu firmach procesy IT są automatyzowane w oderwaniu od siebie – każdy zespół optymalizuje swój obszar działalności operacyjnej, nie zawsze uwzględniając szerszy kontekst. W efekcie brakuje spójności: zadania uruchamiają się w niewłaściwej kolejności, na-

kładają się lub generują konflikty między systemami. Orkiestracja eliminuje te problemy, pozwalając połączyć zautomatyzowane działania w jeden spójny mechanizm – z jasnym porządkiem, zależnościami i zasadami działania.

Przykładowo, w momencie wykrycia podatności w systemie platforma do orkiestracji może automatycznie wskazać zagrożone węzły, wdrożyć poprawki tylko tam, gdzie to potrzebne, a następnie wykonać je w odpowiednim czasie – bez zakłócania działania pozostałych komponentów.

To jak festiwalowy plan awaryjny: jeśli coś zawiedzie na scenie głównej, automatycznie uruchamiane są alternatywne scenariusze. Zmienia się kolejność występów, światła i dźwięk dostosowują się do nowej sytuacji, a dla uczestników wszystko przebiega bez widocznych zakłóceń. Tak właśnie działa skutecz-

na orkiestracja – niezależnie od branży.

Orkiestracja jako przewaga konkurencyjna

W świecie, w którym każda sekunda przestoju może oznaczać straty finansowe lub utratę zaufania klientów, umiejętność sprawnego koordynowania działań IT staje się kluczowym elementem przewagi konkurencyjnej. Firmy, które inwestują w orkiestrację, zyskują większą elastyczność operacyjną, lepszą odporność na zakłócenia i możliwość szybszego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku. Tak jak dobrze zorganizowany festiwal pozostaje w pamięci uczestników dzięki płynności i profesjonalizmowi, tak dobrze zarządzana infrastruktura IT buduje wizerunek firmy jako nowoczesnej, niezawodnej i gotowej na wyzwania. Orkiestracja to dziś nie dodatek – to fundament sprawnego i skalowalnego działania.

Czego oczekują pracownicy?

Najnowsze badanie Ogólnopolskiego Panelu Badawczego Ariadna z marca 2025 r. na zlecenie Unum pokazuje, że 75 proc. pracowników oczekuje, aby ubezpieczenie grupowe oferowane przez pracodawców obejmowało NNW, poważne choroby i hospitalizację. Rośnie ogólna wiedza o ubezpieczeniach, a wraz z nią oczekiwania wobec pracodawców. Dziś pracownicy potrzebują bezpieczeństwa i wsparcia w ochronie zdrowia. O benefitach, które naprawdę mają znaczenie, rozmawiamy z Joanną Grudnik, dyrektorem Departamentu Ubezpieczeń Grupowych w Unum Życie.

Już nie owocowe czwartki ani bony na siłownię, a dobre ubezpieczenie z szeroką ochroną zdrowia. Czy dziś to już standard?

Zdecydowanie tak. Dziś ubezpieczenia grupowe to nie tylko dodatek – to właściwie oczekiwanie pracowników. To fundamentalny element pakietu benefitów, który buduje poczucie bezpieczeństwa i lojalności. Gdy słyszymy, że aż trzy czwarte badanych wymaga rozszerzonej ochrony, to sygnał, że rynek musi zareagować.

Co z abonamentem medycznym? Aż 73 proc. badanych go oczekuje.

Rzeczywiście, dostęp do abonamentu medycznego to drugi filar, równie ważny co ochrona finansowa. Polacy odczuwają skutki kolejek do świadczeń NFZ – zgodnie z naszym badaniem 62 proc. ankietowanych korzystało w ciągu roku z prywatnej opieki medycz-

nej, a koszty pokrywało z własnej kieszeni. Ubezpieczenie grupowe z dostępem do lekarzy, diagnostyki i hospitalizacji odciąża budżet domowy i minimalizuje stres związany z opieką zdrowotną.

Dane mówią też, że 31 proc. badanych przebywało w szpitalu – to również wzrost o 6 pp. w porównaniu z 2022 r. Jak to wpływa na ofertę?

Faktycznie, w 2024 r. więcej osób hospitalizowano – to podkreśla realność ryzyka. Pacjenci trafiają do szpitali z różnych przyczyn, a jedną z nich jest późna diagnostyka. Dobre ubezpieczenie zapewnia nie tylko wypłatę świadczenia, ale także dostęp do lekarzy, co pozwala wychwycić chorobę na wczesnym etapie i zapobiec hospitalizacji. Dla pracodawcy to z kolei pomoc w zarządzaniu absencjami pracowniczymi. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy wsłuchiwali się

w głos pracowników i oferowali to, czego ci realnie potrzebują.

I tak jest, bo to dość popularny benefit, ale w 44 proc. przypadków pracodawcy oferują ubezpieczenia grupowe, których koszt ponosi pracownik. Czy to się zmienia?

Tak – widzimy wyraźny postęp. W 2025 r. prawie 17 proc. firm oferuje pełne finansowanie składki, co oznacza wzrost o 6 pp. od 2022 r. Model współfinansowania wciąż dominuje – składkę współdzielą pracodawca i pracownik – ale trend jest jasny: coraz więcej firm angażuje się całościowo, bo to realna wartość w oczach pracowników.

Panuje powszechne przekonanie, że ubezpieczenia grupowe to jednakowa ochrona dla wszystkich.

Unum oferuje „Ochronę Premium” z pakietami dodatko-

wymi: onkologicznym, kardiologicznym, NNW, wsparciem zdrowia psychicznego itd. Chcemy, by pracownik mógł oprócz podstawowej ochrony na życie dobrać taki pakiet, który chroni jego indywidualne potrzeby: np. zdrowie dzieci, ewentualne skutki uprawiania sportu wysokiego ryzyka, itp. Dodatkowo zależy nam, aby pracownik nie tylko otrzymał wypłatę, ale także dostęp do diagnostyki, porad lekarskich, telekonsultacji, wsparcia psychologicznego i rehabilitacji. Pakiety są konfigurowalne – to elastyczne rozwiązanie dostosowane do potrzeb każdego.

Jak stare, znane ubezpieczenia grupowe radzą sobie na tle coraz to bardziej nowoczesnych benefitów?

Nie takie stare, bo oferty są dopasowane do aktualnych wyzwań, potrzeb i kontekstu społecznego. Sama obsługa

ubezpieczeń grupowych też przeszła ewolucję. Nasz portal i aplikacja są intuicyjne, a komunikacja odbywa się online. Pracownicy doceniają łatwy dostęp do informacji, przejrzyste OWU i klarowną ścieżkę zgłoszenia szkody.

Na koniec: co doradza Pani firmom, które zastanawiają się nad grupowym pakietem?

Przede wszystkim – słuchajcie pracowników. Badania jasno pokazują, że osoby cenią bezpieczeństwo zdrowotne ponad większość benefitów. Najważniejsze elementy: zakres ochrony (hospitalizacja, choroby, NNW), finansowanie udziału przez firmę i łatwy dostęp do usług. Tak zaprojektowany pakiet przyciąga, angażuje i chroni – z korzyścią zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

810	GRUPA VGD	9 099,44
811	ENODO ADVISORS	8 827,00
812	TELESTO	8 724,00
813	GRUPA CSWP	8 509,30
814	KANA	7 856,00
815	W.G PARTNERS	7 710,00
816	PARTNER TUIR	7 378,71
817	BTTP	7 353,00
818	KR GROUP TAX	7 311,00
819	KUKE FINANCE	7 135,00
820	EUROFACTOR POLSKA	7 132,00
821	NEXIA PRO AUDIT	7 107,00
822	BANKOWY OŚRODEK DORADZTWA I EDUKACJI	7 103,00
823	PROMISE	7 100,00
824	KANCELARIA STANIEK&PARTNERS	7 043,00
825	LIGHTHOUSE TAX	6 897,00
826	MISTERS AUDYTOR ADVISER	6 846,00
827	ZENERIS PROJEKTY	6 695,00
828	GRUPA GUMUŁKA	6 612,00
829	NOVINA	6 500,00
830	NFI OCTAVA	6 428,00
831	ZORTRAX	6 391,00
832	FUTURE CENTRE LANGUAGE SOLUTIONS	6 315,00
833	VON ZANTHIER&DACHOWSKI KANCELARIA PRAWNICZA	6 300,00
834	BF AUDYT	6 296,60
835	GRUPA SWGK	6 144,21
836	GREENBERG TRAURIG NOWAKOWSKA- ZIMOCH WYSOKIŃSKI	6 137,00
837	PRYMUS	6 050,00
838	DORADCA AUDITORS	5 957,00
839	BIURO AUDYTORSKIE PROWIZJA	5 892,46
840	PKF POLSKA	5 816,00
841	BBR EKO-BILANS	5 727,00
842	MAGNET AUDIT	5 545,57
843	SENDERO	5 510,00
844	PRIVRNT	5 500,00
845	GRUPA KANCELARII PRAWNYCH SKARBIEC	5 465,00
846	TELEMEDPL	5 450,00
847	AXELO OSTROWSKI DOMAGALSKI I WSPÓLNICY	5 439,00
848	FOTO VOLT EKO ENERGIA	5 408,00
849	REVISION	5 301,26
850	FARMY FOTOWOLTAIKI POLSKA	5 281,00
851	HSBC	5 235,00
852	POLSKA GRUPA AUDYTORSKA	5 124,57
853	EKIOSK	5 120,00
854	TLA SMOCZYŃSKI KONIEWSKI DORADZTWO PODATKOWE	4 954,00
855	PARULSKI I WSPÓLNICY DORADCY PODATKOWI	4 953,00
856	ATA TAX	4 700,00
857	UNILABGAM	4 700,00
858	B-THINK AUDIT	4 691,00
859	BOŚ BANK (FAKTORING)	4 637,00
860	DORADCA ZESPÓŁ DORADCÓW FINANSOWO-KSIĘGOWYCH	4 526,00
861	KANCELARIA SKŁODOWSCY	4 520,00
862	GRUPA INSTYTUT STUDIÓW PODATKOWYCH MODZELEWSKI I WSPÓLNICY	4 499,78
863	NEW TECH VENTURE	4 300,00
864	BGGM AUDYT	4 224,00
865	PRAGMATIQ KANCELARIA PRAWNA	4 224,00
866	EUROSNACK	4 200,00
867	IDM	4 157,00
868	PROGUNSGR	4 150,00
869	KPFK DR PIOTR ROJEK	4 072,00
870	INSTYTUT CENT TRANSFEROWYCH	4 014,00
871	QUATRO	3 984,07
872	KRAFTAX	3 983,00
873	SOWISŁO TWSKI KANCELARIA ADWOKATÓW I RADCÓW PRAWNYCH	3 850,00

874	ZBR FABER	3 800,00
875	ZEF AUDITOR Sopot	3 729,60
876	BIBBY FINANCIAL SERVICES	3 705,00
877	ECOVIS POLAND	3 666,62
878	GENERAL AUDYT	3 631,20
879	PRIMEFIELDS	3 627,57
880	NOTORIA	3 620,00
881	EMONT	3 600,00
882	LITIGATO PŁAWIAK PROKURAT KARCZ	3 538,00
883	CROWE	3 470,16
884	RSGAMES	3 454,00
885	BILANS-SERVIS	3 425,60
886	7LEVELS	3 400,00
887	HHW HEWELT WOJNOWSKI LINDER I WSPÓLNICY	3 363,00
888	ZEFIR-HLX	3 310,00
889	KANCELARIA ZIMNY MATEREWICZ DORADCY PODATKOWI	3 231,00
890	INDEPENDENT TAX ADVISERS	3 220,00
891	P2CHILL	3 200,00
892	TRIBUTIS GROUP	3 161,00
893	DMS TAX	3 145,00
894	AMZ	3 089,00
895	MADMIND STUDIO	3 060,00
896	NATIONALE-NEDERLANDEN OFE	3 037,00
897	ALLIANZ POLSKA OFE	3 001,00
898	IFIS FINANCE	2 988,00
899	ESO AUDIT	2 926,00
900	GLC	2 923,00
901	MADNETIC GAMES	2 906,00
902	GRUPA GUMUŁKA	2 887,00
903	JOANNA ZDANOWSKA ASSTES & FUNDUS AUDIT	2 850,00
904	GESSEL KOZIOROWSKI KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH I ADWOKATÓW	2 846,00
905	KKA BUCHALTERIA	2 768,60
906	DBO POLSKA	2 685,00
907	OVIDWORKS	2 514,00
908	POLHOLROZ	2 380,00
909	FAKTORIA	2 337,00
910	DGNET	2 300,00
911	MSR AUDYT	2 270,20
912	CHOJNACKA&ŁAGOWSKI DORADCY PODATKOWI	2 250,00
913	FIRMA AUDYTORSKA INTERFIN	2 234,00
914	ALIOR BANK (FAKTORING)	2 223,00
915	IAUDIT	2 192,00
916	GRUPA LEX-FIN	2 146,00
917	PREMIUM AUDYT	2 131,75
918	PERFECTUM - AUDIT DFK	2 123,00
919	PRAGMAGO	2 030,00
920	STARHEDGE	2 004,00
921	DORADCA ZESPÓŁ DORADCÓW FINANSOWO-KSIĘGOWYCH	1 948,50
922	POLINVEST-AUDIT	1 908,64
923	LEXUS AUDIT	1 890,14
924	EKIPA	1 850,00
925	DOSSIER	1 837,00
926	DGA AUDYT	1 824,50
927	UFGAMES	1 730,00
928	VADEMECUM – KONFERENCJE I SZKOLENIA	1 707,13
929	PREFABET	1 700,00
930	DB AUDYT	1 700,00
931	FSG AUDYTORIUM BIEGLI REWIDENCI	1 683,79
932	GRUPA GPSW	1 605,00
933	ZT TAX	1 600,00
934	REWIDO AUDIT	1 572,00
935	BEIDFK FIN-EKSPERT	1 562,90
936	EFAKTOR	1 552,00
937	HMP DORADZTWO PODATKOWE	1 534,00
938	PTE-PROFIT	1 533,20
939	KANCELARIA AUDYTORSKA DUDEK I PARTNERZY	1 528,00

940	KMS SKIBICKI	1 501,00
941	TRIO AUDYT	1 471,08
942	ECDP AUDYT	1 468,00
943	AUDYTOR	1 419,34
944	BTIA TAX	1 405,00
945	BUZZCENTER	1 400,00
946	GENERALI OFE	1 384,00
947	BIURO DORADZTWA I USŁUG HERA	1 380,70
948	OFE PZU "ZŁOTA JESIEŃ"	1 338,00
949	POLYSLASH	1 315,00
950	AUDYTORZY I DORADCY	1 270,88
951	AGENCJA BIEGLYCH REWIDENTÓW TAX-2	1 200,00
952	ZESPÓŁ DORADCÓW PODATKOWYCH JACEK CZERNECKI	1 200,00
953	NGL WIATER	1 194,00
954	BUFIKS	1 159,00
955	FIRMA AUDYTORSKO-KONSULTINGOWA	1 153,10
956	W&W KSIĘGI RACHUNKOWE	1 104,00
957	PROACTA	1 075,00
958	POLAUDIT	1 072,60
959	PLOTTWIST	1 060,00
960	GDAŃKA AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI MENEDŻERSKICH	1 060,00
961	KANCELARIA PIETRUSIŃSKI	1 058,00
962	BFF POLSKA	1 052,00
963	TAXLAWPRO	1 008,00
964	WL FINANSE	981,90
965	VIENNA OFE	975,00
966	MB AUDYT	967,00
967	PRIME	960,00
968	ADAC	891,00
969	TAX TONE	868,00
970	A. M. JESIOŁOWSCY – FINANSE	842,80
971	PARTNER	840,00
972	CONTROLLING KBR	762,30
973	PBGAMES	760,00
974	UNIQA OFE	708,00
975	SGB FAKTORING	701,00
976	FAKTORONE	661,00
977	AMS AUDYTOR	631,16
978	POLTRONIC	610,00
979	ZATORSKI CONSULTING WOJCIECH ZATORSKI	600,00
980	BIURO RACHUNKOWO-PODATKOWE DR HAB. KAROL SCHNEIDER	570,40
981	UNIFIED (UNIFIED FACTORY S.A.)	561,00
982	BIURO RACHUNKOWOŚCI REWIDEX	545,00
983	BPS LEASING I FAKTORING	503,00
984	PKO BP BANKOWY OFE	503,00
985	KANCELARIA DORADZTWA PODATKOWEGO WOJCIECH SERAFIŃSKI	481,00
986	NOOBZ FROM POLAND	481,00
987	POLMAN	470,00
988	SŁAWOMIR ZIELEŃ I WSPÓLNICY	376,00
989	AKCEPT BBR KONIN	373,60
990	TECHROBOT	304,00
991	PLGROUP	292,00
992	TAX-US PODATKI DORADZTWO ZBIGNIEW BŁASZCZYK	271,00
993	KANCELARIA PRAWNICZA ARTUR M. BRZEZIŃSKI DORADCA PODATKOWY	271,00
994	KANCELARIA BIEGŁEGO REWIDENTA - GRAŻYNA KWIECIEŃ	263,00
995	POLARISIT	228,00
996	OFE POCZTYLION	203,00
997	UPCS ADVISORY	177,00
998	DORADCA PODATKOWY PRZEMYSŁAW WIĘCEK	151,00
999	TAXONITY	142,00
1000	KANCELARIA DORADZTWA PODATKOWEGO RAFAŁ STYCZYŃSKI	120,00

WYRÓŻNIENIA

NAJLEPSZE PRODUKTY DLA KORPORACJI 2025



CENTRUM KOMPETENCYJNE AB

Zespół AB wierzy, że dzielenie się wiedzą to klucz do sukcesu. Dzięki Centrum Kompetencyjnemu AB, które jest ośrodkiem działającym przy firmie, oferuje nie tylko solidną ofertę szkoleniową, lecz także realną wartość dodaną dla partnerów: przedstawicieli firm IT, inżynierów, handlowców, specjalistów.

Realizuje misję szerzenia wiedzy o najnowszych rozwiązaniach technologicznych i najlepszych praktykach, m.in. w zakresie cyberbezpieczeństwa, wdrożeń nowych rozwiązań IT czy zmianach w ofercie produktowej, możliwościach wykorzystania AI w efektywniejszym rozwoju firmy. W 2024 r. ośro-

dek zrealizował ponad 200 różnych szkoleń, w których udział wzięło łącznie 5500 uczestników (większość online). Przeprowadził też ponad 550 egzaminów Pearson VUE.

Centrum Kompetencyjne AB za swą działalność w 2024 r. zostało docenione trzema prestiżowymi nagrodami: nagroda IT Champion 2024 (przyznana przez redakcję pisma branżowego „ITReseller”) – Champion Szkoleń i Edukacji, nagroda IT Channel Leaders (ITReseller) przyznana za aktywność szkoleniową CK, tytuł Promotora Wiedzy dla Grupy AB od redakcji CRN Polska.

Centrum otrzymało też wyróżnienie od NASK za wsparcie i aktywny udział w kampanii na rzecz Europejskiego Miesiąca Cyberbezpieczeństwa 2024.

Wszystkie sesje, które zawarte były w ofercie Centrum Kompetencyjnego AB, odbyły się bezpłatnie. Większość z nich była nagrywana i niektóre z nich są ogólnodostępne dla wszystkich zainteresowanych w archiwum webinarów online. Część z nich odbyło się w ramach spotkań we Wrocławiu na żywo, znane są jako Noc IT (otwarte dla wszystkich).

GRUPA DOCELOWA:

Przedstawiciele firm IT, inżynierowie systemowi, handlowcy, specjaliści (reselerzy, integratorzy), odbiorcy ogólni – internauci, osoby zainteresowane technologią.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Większość podobnych ośrodków realizuje w dużej mierze zamknięte szkolenia i webinary skierowane tylko do swoich odbiorców i klientów.

Centrum Kompetencyjne AB przygotowuje osobne cykle spotkań skierowane do internautów, fanów nowinek tech-

nologicznych i osób zainteresowanych zmianami w obszarze cyberbezpieczeństwa, dyrektywy NIS2 itp. Przygotowało m.in. otwarty cykl szkoleń online pt. „Cyberbezpieczeństwo – Wspólna Odpowiedzialność”. Odbyło się łącznie siedem spotkań, podczas których wiedzę w temacie dzielili się za-

proszeni eksperci Dell Technologies, Axis Communications, Microsoft. Podobnych spotkań było jeszcze więcej.

W ich wyniku udało się zwiększyć wiedzę uczestników w zakresie cyberbezpieczeństwa, co wprost przełożyło się na ich praktyczne umiejętności.

REKLAMA



Lider na rynku produktów mlecznych

Polska MLEKOVITA, firma o 97-letniej tradycji i ugruntowanej marce nie tylko na rynku polskim, ale również zagranicznym, jest największą grupą mleczarską w Europie Środkowo-Wschodniej. To przedsiębiorstwo ze 100-procentowym kapitałem polskim i niekwestionowany lider branży w kraju oraz lider eksportu sektora mleczarskiego. Obecna siła Grupy MLEKOVITA to 26 zakładów produkcyjnych, w których przetwarzanych jest ponad 9 milionów litrów najlepszego mleka dostarczanego przez 15 000 polskich rolników. O najwyższą jakość produktów wytwarzanych na ponad 200 liniach produkcyjnych dba blisko 5 300 wykwalifikowanych pracowników. Ponad 2000 mlecznych smakowitości – największy wybór nabiału w Polsce i Europie – znanych jest nie tylko w polskich domach, ale i w 167 krajach świata. Dystrybucja odbywa się dzięki 36 własnym centrom dystrybucyjnym, w tym pierwszym w branży hurtowniom Cash&Carry, 150 sklepom firmowym Mlekovitka oraz sklepowi internetowemu mlekovitka.pl.





TAXWAVE – AUTOMATYZACJA JPK I E-FAKTUR

TaxWave to kompleksowe narzędzie wspierające automatyzację procesów księgowych związanych z obsługą plików JPK oraz e-faktur. System umożliwia zaawansowaną weryfikację plików JPK_V7M oraz JPK_FA, analizując je pod kątem poprawności podatkowej, technicznej i struktural-

nej. Sprawdza m.in. zgodność stawek VAT, prawidłowość oznaczeń GTU, poprawność odliczeń podatku naliczonego oraz terminowość wystawienia dokumentów. Wbudowane raporty błędów i ostrzeżeń ułatwiają identyfikację nieprawidłowości, a automatyczne generowanie zawiadomień

ZAW-NR(2) pozwala na spełnienie wymogów związanych z tzw. białą listą podatników VAT.

TaxWave obsługuje również pełen cykl życia e-faktury – od walidacji danych przez automatyczną wysyłkę do KSeF po odbieranie faktur od kontrahentów.

GRUPA DOCELOWA:

TaxWave jest rozwiązaniem dedykowanym przede wszystkim dla średnich i dużych przedsiębiorstw, które korzystają z rozbudowanych systemów klasy ERP, takich jak SAP, Oracle, JD Edwards, Yardi czy inne narzędzia korporacyjne.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

TaxWave wyróżnia się elastyczną architekturą, która pozwala na szybkie dostosowanie narzędzia do indywidualnych potrzeb organizacji – niezależnie od skali działalności czy stopnia skomplikowania procesów księgowych. System obsługuje różnorodne formaty plików wejściowych, co umożliwia użytkownikom korzystanie

z danych generowanych w dowolnym systemie ERP lub księgowym, bez konieczności ich ręcznego przekształcania. Dodatkowo TaxWave umożliwia śledzenie pełnej historii przetwarzania dokumentów, zapewniając wgląd w każdy etap ich obsługi. Wbudowane funkcje kontroli integralności danych wspierają monitorowanie spójności

informacji przekazywanych między systemami. Użytkownicy mają dostęp do przejrzystego panelu operacyjnego, w którym mogą zarządzać procesem wysyłki, pobierania i raportowania dokumentów, a także kontrolować ewentualne nieprawidłowości bez konieczności angażowania zespołów technicznych.



PROPERTY RISK ANALYZER

Aplikacja umożliwia optymalizację kosztów ubezpieczenia w oparciu o modelowanie strat oraz testowanie opłacalności transferu ryzyka w odniesieniu do składki i zakresu ochrony. Kluczowe funkcje:

Pozyskiwanie i wizualizacja deklaracji wartości wraz z kluczowymi cechami lokalizacji. Automatycznie wyodrębniając dane z zestawienia Sum Ubezpieczenia klienta w dowol-

nym formacie, narzędzie tworzy cyfrowy raport szczegółów ekspozycji.

Prognostowanie strat. Wykorzystując wyniki modelowania katastroficznego z niezależnych źródeł i niestandardowego, zastrzeżonego podejścia Aonu do modelowania opartego na danych aktuarialnych, narzędzie tworzy prognozy szkodowości dostosowane do ekspozycji per ryzyko i per lokalizacja.

Analiza całkowitego kosztu ryzyka. Narzędzie nakłada na siebie prognozy strat z wariantami ubezpieczenia w celu uzyskania aktuarialnej analizy TCOR (Total Cost of Risk).

Tworzenie optymalnej ochrony. W oparciu o prognozy strat i TCOR oraz oferując szereg opcji limitów ochrony oraz franszyzy narzędzie, pomaga w ustaleniu najkorzystniejszego zakresowo i kosztowo programu ubezpieczenia.

GRUPA DOCELOWA:

Wszyscy klienci mający od 25 lokalizacji i w portfelu w dowolnym miejscu na świecie, którzy są narażeni na ryzyko katastroficzne i niekatastroficzne.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Narzędzie to pomaga klientom zbadać ich portfele nieruchomości w oparciu o profesjonalne modele aktuarialne w celu zidentyfikowania i skwantyfikowania ekspozycji na klu-

czowe ryzyka. Poprzez jednoczesne zestawienie TCOR, scenariuszy szkodowych oraz opcji zakresów ochrony (limitów i franszyzy dla poszczególnych ryzyk) uzyskuje symulacje róż-

nych wariantów ubezpieczenia, co umożliwia klientom świadome podjęcie decyzji odnośnie optymalizacji ich programu ubezpieczeń.



WELLBEING MATURITY INDEX

Wellbeing Maturity Index (WMI) to narzędzie pozwalające na opomiarowanie, ocenę i doskonalenie strategii benefitowej w organizacji.

Rozwiązanie to charakteryzuje się analitycznym podejściem opartym na danych ilościowych i jakościowych pomagającym w opracowaniu działań z zakresu wellbeingu, ich redefinicji oraz powiązania z wynikami finansowymi organizacji.

Przeprowadzenie badania umożliwia ocenę dojrzałości organizacyjnej w zakresie pięciu obszarów: kultura, częstotliwość działań, komunikacja, strategia i realizacja, wydajność.

WMI zapewnia punkt odniesienia do określenia obecnego statusu działań poprzez umiejscowienie na krzywej dojrzałości. Celem pomiaru i użycia tego narzędzia jest również zdefiniowanie krótko- i długoterminowych celów, które mają bezpośredni i pośredni wpływ na finanse przedsiębiorstwa.

Dodatkowo umożliwia ono określenie struktur zarządzania i strategicznych wskaźników istotnych z punktu widzenia organizacji. Badanie WMI pozwala na tworzenie ram dla raportowania, wykorzystywania danych do monitorowania programów dobrostanu oraz podejmowania świadomych decyzji. Zapewnia również wartość, pomagając organizacjom zidentyfikować luki w ich strategiach i oferując wgląd w to, jak te luki wypełnić.

GRUPA DOCELOWA:

Organizacje, których celem jest budowanie świadomej, długoterminowej strategii benefitowej oraz wykorzystywanie jej jako przewagi rynkowej przy jednoczesnym wykorzystywaniu danych.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Wellbeing Maturity Index jest unikalny i innowacyjny ze względu na kompleksowe podejście do oceny strategii dobrostanu pracowników i organizacji w wielu wymiarach. W połączeniu z doradztwem w zakresie dostępnych na rynku rozwiązań pomaga w podejmowaniu świadomych decyzji opartych na danych w obszarach, które często postrzegane są jako te, których nie da się zmierzyć i monitorować.



E-DORĘCZENIA CERTUM

e-Doręczenia Certum to kwalifikowana usługa umożliwiająca przesłanie poufnej korespondencji drogą elektroniczną z zapewnieniem dowodów wysłania, otrzymania, a także odczytania. Ułatwiają korespondencję zarówno w kontaktach biznesowych, jak i z administracją publiczną. Mogą być wykorzystane także w kontakcie z klientami indywidualnymi. Speł-

niają przepisy prawne oraz wymóg uzyskania adresu i skrzynki do doręczeń elektronicznych dla podmiotów niepublicznych.

Jedna wygodna skrzynka: używasz jednej skrzynki do komunikacji z sektorem publicznym (bez opłat) i biznesem. Dostęp bez ograniczeń: korzystasz na telefonie, tablecie i komputerze z dowolnego miejsca 24/7.

Oszczędności operacyjne: eliminujesz koszty obsługi papierowej korespondencji. Bezpieczeństwo przesyłek: zyskujesz pewność identyfikacji nadawcy i odbiorcy e-Doręczeń. Optymalizacja kosztów: zmniejszasz wydatki na wysyłkę pojedynczych przesyłek poleconych. Ochrona środowiska: ograniczasz zużycie papieru i ślad węglowy do minimum.

GRUPA DOCELOWA:

Firmy zarejestrowane w KRS.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Usługa e-Doręczeń Certum jako jedyna na rynku udostępnia różne sposoby nadawania przesyłek, które można dostosować do potrzeb nadawcy i odbiorcy.

Polecony – jest to najprostszy rodzaj przesyłki. Odbiór takiej przesyłki polega tylko na kliknięciu jej na liście przesyłek. Jej treść zostanie pobrana automatycznie z serwera.

Polecony z potwierdzeniem – w tym trybie odbiorca musi potwierdzić odbiór przesyłki. Po kliknięciu takiej przesyłki

na liście wyświetlona zostanie informacja o konieczności potwierdzenia odbioru wraz z przyciskiem umożliwiającym wykonanie potwierdzenia. Po potwierdzeniu odbioru treść przesyłki zostanie pobrana z serwera. Przesyłkę można również odrzucić.

Polecony z e-podpisem – jest to najbardziej zaawansowany tryb przesyłki, w którym odbiorca musi potwierdzić odbiór przy pomocy podpisu elektronicznego. Po kliknięciu takiej

przesyłki na liście wyświetlona zostanie informacja o konieczności potwierdzenia odbioru wraz z przyciskiem umożliwiającym wykonanie potwierdzenia. Po rozpoczęciu procesu potwierdzenia odbioru rozpocznie się proces podpisu elektronicznego. Po wykonaniu podpisu elektronicznego treść przesyłki zostanie pobrana z serwera. Przesyłkę można również odrzucić, co również wymaga potwierdzenia podpisem elektronicznym.



MIĘDZYNARODOWA KARTA PALIWOWA E100

Międzynarodowa Karta Paliwowa E100 dostępna jest w wersji przedpłaconej lub z limitem kredytowym do 25 tys. euro. Umożliwia dostęp do sieci akceptacji obejmującej ponad 20 tys. punktów w 32 krajach, a także bogatego pakietu usług dodatkowych, takich jak opłaty drogowe (24 kraje), zwrot

VAT (30 krajów) i akcyzy (siedem krajów) oraz faktoring. Międzynarodowa Karta Paliwowa E100 to: brak opłat za wydanie karty – darmowa aktywacja i dostarczenie karty; brak opłat za przerwy w użytkowaniu kart paliwowych; jedna faktura za transakcje całej floty; transakcje i dokumenty do-

stępne online – dostęp do monitoringu wszystkich danych na bieżąco; osobisty opiekun dla każdego klienta; całodobowa opieka – wielojęzyczna infolinia jest dostępna dla kierowców 24/7; zaawansowane narzędzia optymalizujące biznes transportowy.

GRUPA DOCELOWA:

Firmy transportowe prowadzące działalność na terenie Europy.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Międzynarodowa Karta Paliwowa E100 ma trzecią co do wielkości sieć akceptacji w Europie.



PANEL KLIENTA E100

Panel Klienta E100 to prawdziwe centrum dowodzenia nowoczesną firmą transportową. Jest prosty, ale niezwykle funkcjonalny, przejrzysty i intuicyjny. W jednym miejscu właściciel firmy transportowej może zobaczyć wszystkie produkty, usługi i dane, którymi może zarządzać kilkoma kliknięciami. W Panelu Klienta E100 można m.in. zobaczyć

aktualne saldo firmy oraz wszystkie transakcje, wygenerować faktury, monitorować użycie wszystkich kart paliwowych oraz nimi zarządzać przy użyciu filtrów (można ustawić filtry/limity na określone parametry, np.: litry paliwa określając maksymalną ilość paliwa dostępną podczas jednej transakcji, kwoty pojedynczej transakcji, miejsce tankowa-

nia: wykluczyć dany kraj, rejon czy nawet konkretną stację). W Panelu Klienta E100 klienci zobaczyć mogą również sieć akceptacji karty paliwowej oraz aktualne ceny paliw na stacjach, wyznaczyć trasy przejazdu dla swoich ciężarówek oraz zamówić usługi dodatkowe, np. przejazdy tunelami, przeprawy promowe lub przejazdy mostami.

GRUPA DOCELOWA:

Firmy transportowe: właściciele firm, fleet menedżerowie.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Centrum dowodzenia nowoczesną firmą transportową.



CYFROWY BUNKIER

W obliczu rekordowej fali ataków ransomware tradycyjne Disaster Recovery przestaje wystarczać. Cyfrowy Bunkier od ENGAVE S.A. to odpowiedź na te zagrożenia – nowoczesne środowisko odzyskiwania danych dla infrastruktury krytycznej, zgodne z najwyższymi standardami (m.in. NIST, NIS2).

To unikalne połączenie fizycznej izolacji danych (air gap) z inteligentną analityką AI. Dzięki temu kopie zapasowe są chronione przed atakiem, a system automatycznie identyfikuje ostatnią „czystą” wersję danych do odtworzenia. Skraca to czas przywrócenia krytycznych usług z dni lub tygodni do zaledwie kilku godzin, minimalizując straty.

Skuteczność rozwiązania została potwierdzona strategicznym wdrożeniem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, chroniąc jedną z największych infrastruktur IT w polskim sektorze publicznym. Cyfrowy Bunkier to sprawdzona i kompletna strategia ochrony danych w erze cyberzagrożeń.

GRUPA DOCELOWA:

Duże organizacje i korporacje, dla których ciągłość działania i bezpieczeństwo danych stanowią fundament istnienia, a ich utrata lub zablokowanie generuje krytyczne straty operacyjne, finansowe i wizerunkowe.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Cyfrowy Bunkier wyróżnia się na tle konkurencji fundamentalnie innym podejściem do cyberbezpieczeństwa, ponieważ nie jest to jedynie narzędzie do tworzenia kopii zapasowych, lecz zintegrowana strategia przetrwania cyberkatastrofy. Jego

unikalność polega na inteligentnym połączeniu pełnej izolacji danych z ich aktywną analizą, co stanowi odpowiedź na słabości tradycyjnych rozwiązań. Co więcej, ostatecznym wyróżnikiem jest to, że Cyfrowy Bunkier to kompletna i sprawdzona

w praktyce strategia, a nie tylko technologia. Potwierdza to zakończone sukcesem wdrożenie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, co stanowi dowód skuteczności w ochronie jednej z największych infrastruktur w Polsce.



POINT-TO-POINT-ENCRYPTION (P2PE) – BEZPIECZNE, CERTYFIKOWANE USŁUGI ROZLICZANIA TRANSAKCYJ DLA SIECI TERMINALI PŁATNICZYCH POS

Rozwiązanie Point-to-Point Encryption (P2PE) oferowane przez eService to zaawansowane rozwiązanie zabezpieczające, które chroni dane płatnicze podczas transakcji realizowanych za pomocą terminali płatniczych (POS). Korzystając z zaawansowanych rozwiązań kryptograficznych, chroni dane używane podczas transakcji kartą – od punktu,

w którym przedsiębiorca przyjmuje płatność kartą płatniczą (terminal/PIN pad/system kasowy sprzedawcy), do bezpiecznego punktu deszyfrowania (host autoryzacji eService). Dzięki zastosowaniu P2PE dane konta (dane posiadacza karty i poufne dane uwierzytelniające) są nieczytelne, dopóki nie dotrą do bezpiecznego środowiska deszyfrowa-

nia, którym dysponuje wyłącznie eService. Zastosowanie certyfikowanego rozwiązania P2PE np. dla systemów kasowych przynosi korzyści finansowe. Użytkownicy mogą uzyskać wymierne oszczędności związane z niższymi kosztami utrzymania zgodności ze standardem PCI DSS oraz zapewnienia najwyższego poziomu ochrony transakcji.

GRUPA DOCELOWA:

Sieci handlowe, sieci stacji paliw oraz inne firmy prowadzące działalność handlową z wykorzystaniem terminali płatniczych działających w Polsce, a także za granicą. Firmy, które przetwarzają płatności i są zobowiązane do zachowania zgodności z normami bezpieczeństwa, takimi jak PCI DSS.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Rozwiązanie P2PE oferowane przez eService wyróżnia się zarówno największym zakresem terminali płatniczych objętych certyfikacją, jak i aktualnością przyznanych im certyfikatów potwierdzających zgodność z najnowszą wersją standardu P2PE v3.1.

•Giełda-Długów.net

PUBLIKACJA WIERZYTELNOŚCI NA GIEŁDZIE

Giełda-Długów.net to specjalistyczna platforma online, która umożliwia publikowanie i sprzedaż wierzytelności, wspierając tym samym proces odzyskiwania należności. Została stworzona z myślą o kancelariach prawnych, firmach windykacyjnych, pożyczkowych, a także przedsiębiorcach, którzy chcą skutecznie

zarządzać portfelem swoich długów. Portal służy do publikowania informacji o zadłużeniu dłużników – zarówno firm, jak i osób prywatnych – oraz do kontaktowania wierzycieli z potencjalnymi nabywcami wierzytelności. Dzięki temu możliwa jest szybka sprzedaż długu lub jego skuteczniejsza windykacja.

Giełda-Długów.net działa zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i najlepszymi praktykami branżowymi, zapewniając transparentność i bezpieczeństwo transakcji. Dane są regularnie aktualizowane, co czyni platformę rzetelnym źródłem informacji o nierzetelnych płatnikach.

GRUPA DOCELOWA:

Usługi z zakresu zarządzania wierzytelnościami są dedykowane szerokiemu spektrum podmiotów, które potrzebują wsparcia w odzyskiwaniu należności. W skład grupy docelowej wchodzi instytucje finansowe, firmy zarządzające wierzytelnościami, przedsiębiorstwa i jednoosobowe działalności gospodarcze.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Usługa Giełdy Długów wyróżnia się możliwością publikacji wierzytelności online w celu ich sprzedaży lub wsparcia windykacji z automatycznym powiadomieniem dłużników przez SMS i e-mail. Platforma zapewnia wysoką skuteczność dzięki szerokiemu zasięgowi – dane trafiają do wywiadowni gospodarczych, a także zgodność z przepisami prawa i RODO. Klienci giełdy mają możliwość łatwego dodawania całych pakietów wierzytelności i aktualizację danych poprzez plik xls lub dostęp do API.



SYSTEM MULTICENTAUR PAYMENT HUB

Wdrożony i rozwijany od 1996 r. MULTICENTAUR PAYMENT HUB to najbardziej rozbudowany bankowy system rozliczeniowy w Polsce, który zapewnia kompleksową obsługę transakcji bankowych we wszystkich dostępnych kanałach rozliczeniowych. Wszelkie systemy bankowe wykorzystują go do wymiany informacji i do pośredniczenia w komunikacji z ze-

wnętrznymi usługodawcami banku i jego klientami, tworząc główny hub transakcyjny. System zapewnia obsługę mechanizmów wykorzystywanych w wysyłanych i otrzymywanych operacjach krajowych i zagranicznych SWIFT, ELIXIR, TARGET2, EURO ELIXIR – SEPA, STEP2, SORBNET2, EXPRESS ELIXIR, Western Union/Money Gram, BLIK oraz wymianę mię-

dzysystemową (np. systemy kartowe, ERP, maklerskie itp.). System jest tworzony z wykorzystaniem najnowocześniejszych technologii IT z możliwością użycia chmur obliczeniowych. Jego największe zalety to wszechstronność, niezawodność w przetwarzaniu masowych operacji bankowych, a także elastyczność przy wdrażaniu nowych funkcjonalności i usług.

GRUPA DOCELOWA:

System MULTICENTAUR PAYMENT HUB dedykowany jest zarówno bankom komercyjnym, jak i spółdzielczym, niezależnie od wielkości i przetwarzanych wolumenów transak-

cyjnych. Ze względu na modułową budowę oraz skalowalność i elastyczność podczas wdrożenia, system może zostać wdrożony jako rozwiązanie obsługujące wszystkie kanały rozli-

czeniowe danego banku lub tylko wybrane, wówczas system stanowić będzie dopełnienie posiadanego już przez bank rozwiązania.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Tym, co wyróżnia system MULTICENTAUR PAYMENT HUB, jest moduł prowizyjny MULTICENTAUR-CHM (ang. Charging Module) zarządzający stawkami opłat i prowizji oraz naliczający je dla zdefiniowanych produk-

tów bankowych wg zdefiniowanych terminów naliczania prowizji.

Zapewnia on kompleksową obsługę standardowych i indywidualnych stawek prowizyjnych przewidzianych w taryfach

prowizji i opłat bankowych dla dowolnych produktów oferowanych klientom zgodnie z wymogami prawnymi dotyczącymi zasad naliczania opłat i prowizji uprzywilejowanym grupom użytkowników.



GWARANCJE UBEZPIECZENIOWE INTERRISK

InterRisk oferuje wiele gwarancji dla firm – większość portfela firmy stanowią gwarancje kontraktowe: zapłaty wadium, należytego wykonania umowy, należytego usunięcia wad i usterek i zwrotu zaliczki. Gwarancje te są biletem wstępu dla wykonawców na rynek inwestycyjny,

a także zabezpieczają interesy inwestorów. Ponadto przyczyniają się do zwiększenia skali finansowania projektów, gdyż z gwarancjami InterRisk klienci zyskują większą wiarygodność na rynku. Firma zabezpiecza także transakcje związane z zapłatą należności celnych i podatkowych

oraz udziela gwarancji związanych z tranzytem towarów i akcyzowych. Działa w ramach Vienna Insurance Group – lidera na rynku ubezpieczeń w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, posiadającego rating A+ z perspektywą stabilną od Standard & Poor's.

GRUPA DOCELOWA:

Oferta w zakresie gwarancji skierowana jest do osób prawnych (spółek akcyjnych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek jawnych,), osób fizycznych, które prowadzą działalność gospodarczą, spółek cywilnych i innych podmiotów, tj. fundacji, stowarzyszeń, spółdzielni, samorządów.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Szeroki wachlarz gwarancji, pojemność reasekuracyjna InterRisk 60+, roczna liczba gwarancji udzielonych przez InterRisk ok. 40 tys., udział InterRisk w rynku ok. 19 proc., profesjo-

nalna obsługa i pomoc prawna, 28 lat doświadczenia w udzielaniu gwarancji, gwarancje są reasekurowane u renomowanych reasekuratorów i wiarygodność – spółka należy do Vienna In-

surance Group – lidera na rynku ubezpieczeń w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, korporacji posiadającej rating A+ z perspektywą stabilną od Standard & Poor's.



USŁUGI ZARZĄDZANIA WIERZYTELNOŚCIAMI

Intrum to czołowy europejski dostawca usług wspierających odpowiedzialne podejście do finansów i zarządzania należnościami. Misją firmy jest wspieranie milionów osób w odzyskiwaniu stabilności finansowej oraz pomaganie firmom w zapewnieniu płynności i terminowych roz-

liczeń. Każdego dnia spółka wspomaga przedsiębiorstwa w utrzymaniu zdrowych relacji płatniczych, a osobom prywatnym pomaga uporządkować finanse i odzyskać kontrolę nad swoim budżetem. Zespół wierzy, że chwilowe trudności finansowe nie powinny przekreślać przy-

szłości. Rola firmy wykracza poza samo zarządzanie należnościami – wspiera odbudowę równowagi finansowej, tworzy warunki dla stabilnych przepływów pieniężnych i pomaga ludziom i firmom iść naprzód z większą pewnością i godnością.

GRUPA DOCELOWA:

Przedsiębiorstwa z sektora B2B i B2C, które oczekują skutecznego i etycznego wsparcia w zarządzaniu należnościami, a także osoby prywatne, którym firma pomaga w uporządkowaniu finansów i odzyskaniu stabilności w sposób odpowiedzialny i dopasowany do ich sytuacji.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Dzięki ponad 100-letniemu doświadczeniu Intrum łączy dołąbną znajomość lokalnych rynków z ogólnoeuropejską skalą działania oraz niezmiennym zaangażowaniem w etyczne praktyki. To właśnie ta unikalna kombinacja sprawia, że jest li-

derem w zarządzaniu należnościami na rynku europejskim. W świecie, który coraz bardziej oczekuje intuicyjnych, cyfrowych rozwiązań, Intrum nie tylko odpowiada na zmieniające się potrzeby klientów – aktywnie wyznacza kierunek roz-

woju całej branży. Kluczowym elementem tej transformacji jest platforma Ophelos, którą stopniowo wdraża na rynkach europejskich. To nowe standardy windykacji, w których technologia idzie w parze z empatią i transparentnością.



KOMPLEKSOWA OBSŁUGA PROCESU DOCHODZENIA WIERZYTELNOŚCI

Kancelaria Panfil od ponad 20 lat kompleksowo obsługuje procesy dochodzenia wierzytelności masowych, SME oraz korporacyjnych, dostosowując strategię do specyfiki danej sprawy. Obsługa obejmuje wsparcie największych polskich korporacji

na każdym etapie – od monitoringu i windykacji polubownej po egzekucję i postępowania upadłościowe. Prawnicy kancelarii są ekspertami w zakresie prawa cywilnego oraz procedur prawnych dotyczących odzyskiwania należności. Dziesiątki

tysięcy poprowadzonych przez nich spraw stanowią potężną bazę wiedzy i doświadczeń. Kancelaria prowadzi dynamiczne działania w celu odzyskania należności, dbając o najwyższe standardy wymiany informacji.

GRUPA DOCELOWA:

Podmioty działające w kluczowych sektorach gospodarki, w tym w sektorze bankowym, ubezpieczeniowym, leasingowym, pożyczkowym energetycznym oraz telekomunikacyjnym.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Wykorzystaniem zaawansowanych technologii, transparentnością oraz prowadzeniem obsługi przez bardzo doświadczony zespół.



FAKTORING ZABEZPIECZONY GWARANCJAMI KUKE

Faktoring zabezpieczony gwarancjami KUKE to rozwiązanie, które znacznie poprawia płynność finansową eksporterów. Działają oni z reguły w trudnym i pełnym niepewności otoczeniu go-

spodarczym, co sprawia, że mogą mieć problem z uzyskaniem finansowania. System gwarancji, które zabezpieczają spłatę, pozwala sfinansować ich kontrakty pomimo wzrostu ryzyka. Fakto-

ring zabezpieczony gwarancjami KUKE ułatwia przedsiębiorcom dostęp do finansowania oraz zapewnia im płynność niezbędną dla efektywnego rozwoju biznesu.

GRUPA DOCELOWA:

Polscy przedsiębiorcy działający na międzynarodowych rynkach.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Faktoring zabezpieczony gwarancjami KUKE jest rozwiązaniem dla przedsiębiorców działających na rynkach międzynarodowych, na których mogą oni natknąć się na problemy z uzyskaniem finansowania.

System gwarancji KUKE pozwala zabezpieczyć spłaty zobowiązań eksporterów wobec ich dostawców – zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Dzięki temu eksporterzy mają możliwość uzyskania od dostawców

korzystniejszych warunków zakupu, w tym odroczenia płatności (kredytu kupieckiego), przy jednoczesnym obciążeniu 80 proc. zobowiązania ochroną gwarancyjną KUKE.



UBEZPIECZENIE SZPITALNE LUX MED – PEŁNA OPIEKA

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka to polisa ubezpieczeniowa, która w razie problemu zdrowotnego wymagającego hospitalizacji umożliwia leczenie w szpitalu a nie wypłatę odszkodowania.

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka to:

- Leczenie szpitalne bez sum ubezpieczenia i górnej granicy kosztów.

- Możliwość leczenia w prywatnych szpitalach Grupy LUX MED lub szpitalach partnerskich.
- Możliwość rozpoczęcia leczenia w określonym czasie – informację na temat proponowanego leczenia Ubezpieczony otrzyma już w ciągu 3 dni od zgłoszenia a po jego akceptacji w ciągu 30 dni od zgłoszenia ma możliwość jego rozpoczęcia.
- Wsparcie Koordynatora Opieki Szpitalnej (KOS) – który pomaga, kiedy pojawi się potrzeba skorzystania z po-

lisy, w organizacji przyjęcia do szpitala, w trakcie hospitalizacji jak również w organizacji wizyt kontrolnych po hospitalizacji.

- W razie wskazań medycznych rehabilitacja pozabiegowa.
- Wizyty kontrolne po hospitalizacji.
- Możliwość skorzystania ze Szpitalnego Przeglądu Zdrowia. Jeśli ubezpieczony nie skorzystał z polisy przez 2 lata, może wykonać zestaw badań, dopasowany do wieku i płci.

GRUPA DOCELOWA:

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka to rozwiązanie skierowane do pracodawców, którzy troszczą się o zdrowie swoich pracowników i chcą rozszerzyć zakres benefitów zdrowotnych w swojej firmie o leczenie szpitalne. Może być uzupełnieniem dotychczasowego pakietu opieki medycznej lub też stanowić oddzielne świadczenie dla pracowników. Prywatna opieka zdrowotna

jest już standardem w wielu firmach, jednak możliwość skorzystania z prywatnego ubezpieczenia szpitalnego, które obejmuje szeroki zakres leczenia szpitalnego, staje się czymś, co może wyróżnić firmę na tle konkurencji. Z punktu widzenia pracownika, ubezpieczenie szpitalne oferowane przez pracodawcę w razie problemu zdrowotnego wymagającego hospitalizacji daje możliwość leczenia

w prywatnych szpitalach Grupy LUX MED lub szpitalach partnerskich. W trudnych chwilach, kiedy konieczna jest hospitalizacja, pracownicy nie muszą martwić się o jej organizację w tym dostęp do specjalistów czy czas oczekiwania na zabieg. Firmy natomiast mogą ograniczyć skutki absencji, zwiększyć lojalność zespołu i wzmocnić swój wizerunek jako odpowiedzialnego pracodawcy.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

- Koordynowaniem procesu leczenia przez Zespół Koordynatorów Opieki Szpitalnej – od momentu zgłoszenia, aż po powrót do zdrowia. Ubezpieczeni nie muszą sami zmagać się z formalnościami i organizacją leczenia, co może zmniejszyć stres i zwiększyć szansę na skuteczny powrót do zdrowia.
- Leczeniem w szpitalu bez górnej granicy kosztów. W praktyce oznacza to, że leczenie trwa tak długo jak wynika to ze wskazań medycznych i zakresu umowy.
- Szerokim zakresem opieki, który obejmuje leczenie proble-

mów zdrowotnych w 12 obszarach zabiegowych – zgodnie z warunkami określonymi w polisie: Ortopedii, Chirurgii ogólnej, Chirurgii naczyniowej, Ginekologii, Laryngologii, Urologii, Okulistyki, Neurochirurgii kręgosłupa, Chirurgii onkologicznej, Kardiologii inwazyjnej, Położnictwa i Neonatologii, oraz możliwość hospitalizacji w oddziałach niezabiegowych.

- Szeroką siecią szpitali. Grupa LUX MED współpracuje obecnie z około 120 szpitalami partnerskimi oraz posiada 17 szpitali własnych. Dzięki temu możliwy jest dostęp do odpowiedniego

leczenia we właściwym czasie, tym samym przyspieszając powrót do sprawności pacjenta.

- Polisa może być samodzielnym produktem lub uzupełnieniem ubezpieczenia na życie, grupowego, NFZ czy prywatnej opieki medycznej.

LUX MED Ubezpieczenia to nazwa handlowa zakładu ubezpieczeń LMG Försäkrings AB, wykonującego w Polsce działalność poprzez oddział LMG Försäkrings AB S.A. Oddział w Polsce. LUX MED Ubezpieczenia wchodzi w skład Grupy LUX MED.



PROGRAM ROZWOJOWY „ZETKI W BIZNESIE”

Program „ZETki w biznesie” pomaga firmom skutecznie wdrażać pokolenie Z do środowiska korporacyjnego. Uczestnicy rozwijają kluczowe kompetencje przyszłości: komunikację, współpracę międzypokoleniową, rozumienie procesów bizne-

sowych i działanie pod presją. Program zwiększa efektywność i zaangażowanie młodych pracowników, minimalizując rotację i napięcia w zespołach. Zajęcia mają dynamiczną, dopasowaną formę: warsztaty, realne case studies, mikrolearningi. Dla mene-

dżerów firma oferuje moduł zarządzania zespołem Z. To wsparcie w budowie kultury organizacyjnej opartej na zrozumieniu, współpracy i wynikach.

GRUPA DOCELOWA:

Osoby reprezentujące najmłodsze pokolenie na rynku pracy - do 30 r.ż. oraz ich bezpośredni przełożeni. W tym programie funkcja pełniona przez reprezentantów pokolenia Z w organizacji nie ma większego znaczenia, raczej ich doświadczenie w pracy w biznesie - nie dłuższe niż 4-5 lat.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

To jeden z nielicznych programów w Polsce łączący aktualną wiedzę o pokoleniu Z z realiami korporacyjnymi. Unikalne podejście łączy psychologię genera-

cyjną z praktyką menedżerską. Formuła warsztatów została przetestowana w dużych organizacjach – stawia na krótki format, interakcję i szybkie efekty. Program

zwiększa zrozumienie, zmniejsza opór i wspiera menedżerów w budowaniu efektywnego środowiska pracy międzypokoleniowej.



INTELIGENTNA PLATFORMA ROTACYJNA PLFON

Inteligentna Platforma Rotacyjna PLFON stworzona z myślą o firmach, które intensywnie korzystają z połączeń telefonicznych – szczególnie w sprzedaży i call cen-

ter, niezależnie od branży. Oparta na technologii VoIP i chmurze, zapewnia elastyczne zarządzanie ruchem telefonicznym, integrację z systemami CRM oraz analizę da-

nych. Dzięki zastosowaniu mechanizmów rotacji numeracji – stacjonarnej i komórkowej – znacznie zwiększa skuteczność kontaktu z klientem.

GRUPA DOCELOWA:

Rozwiązanie dedykowane firmom, które opierają swoją działalność na aktywnej komunikacji z klientem – zarówno w obszarze sprzedaży, jak i obsługi call center, niezależnie od sektora rynku.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Inteligentna platforma rotacyjna PLFON wyróżnia się szeroką gamą numerów GSM, możliwością wyboru numeracji zarówno polskiej, jak i międzynarodowej oraz błyskawicznym czasem uruchomienia

usługi. Na tle konkurencji szczególnie wyróżnia się funkcją monitorowania reputacji numerów – system sprawdza, czy nie zostały oznaczone jako SPAM. Użytkownik może zdecydować, czy numery mają być pod-

mieniane, co pozwala uniknąć spadku skuteczności połączeń. To rozwiązanie zapewnia wyższą dodzwonalność, ochronę reputacji i pełną kontrolę nad jakością kontaktu z klientem.



SYMFONIA EDOKUMENTY

Symfonia eDokumenty to lubiany przez użytkowników i wielokrotnie nagradzany system klasy ECM (Enterprise Content Management) przeznaczony do zarządzania obiegiem dokumentów w firmie. Program,

dzięki swojej bogatej funkcjonalności, pozwala uporządkować dokumentację wg działów, teczek, spraw czy klientów, usprawnić przepływ informacji i komunikację wewnętrzną, a także zarządzać zadaniami oraz

śledzić postępy w ich realizacji. Może również pełnić funkcję elektronicznego archiwum, które zapewnia wygodny dostęp do umów, faktur, korespondencji i innych plików.

GRUPA DOCELOWA:

Średnie przedsiębiorstwa.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

Symfonia eDokumenty to system ECM, który łączy zarządzanie dokumentami, procesami i zadaniami w jednym miejscu, dając gwarancję, że każda faktura, umowa czy delegacja zostanie opłacona, zaksięgowana i zarchiwizowana – bez ręcznego wysiłku.



OCHRONA PREMIUM

Ochrona Premium od Unum to kompleksowe i elastyczne ubezpieczenie grupowe dla wszystkich pracowników w firmie, która zatrudnia już trzy osoby. Dzięki licznym pakietom dodatkowym oferta dopasowuje się do ich indywidualnych potrzeb i stylu życia. Firma oferuje ochronę dla VIP-a i zapewnia nieustanną obsługę premium: wsparcie opiekuna, wy-

sokie sumy ubezpieczenia, szeroki zakres ochrony, minimalną liczbę wyłączeń oraz szybką wypłatę wszystkich należnych świadczeń – nie tylko tych zgłoszonych. Oferuje wsparcie w profilaktyce i leczeniu: konsultacje lekarskie, psychologiczne i dietetyczne, rehabilitację oraz diagnostykę wielu chorób. Ochrona działa w trybie 24/7 na całym świecie i obejmuje

m.in. choroby cywilizacyjne, onkologiczne, kardiologiczne, poważne choroby pracownika i jego bliskich, operacje chirurgiczne, hospitalizację oraz NNW – również podczas uprawiania sportu. Unum dba o dzieci – od narodzin do 25. roku życia, a także niesamodzielne, w tym wcześniaki i dzieci z wadami wrodzonymi.

GRUPA DOCELOWA:

Grupą docelową tego produktu są pracownicy firm, którym zależy na indywidualnie dopasowanej ochronie ubezpieczeniowej. Ochrona Premium powstała z myślą o ich zróżnicowanych potrzebach, uwzględniając ich wiek, tryb życia, sytuację

rodzinną i zdrowotną: osoby dojrzałe, które mogą skorzystać z programów prozdrowotnych, wspierających profilaktykę i zdrowy styl życia; osoby aktywne fizycznie, w tym amatorsko uprawiające sporty ekstremalne, które cenią ochronę przed

skutkami nieszczęśliwych wypadków; rodzice, które chcą objąć ochroną również dzieci; osoby obawiające się poważnych schorzeń, takich jak nowotwory czy choroby układu krążenia, którym zależy na ochronie w przypadku ich diagnozy.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?:

Każdy pracownik może dopasować ochronę do swoich potrzeb, korzystając z dużej liczby umów dodatkowych, które zapewniają nie tylko wypłatę świadczenia, ale kom-

pleksowe wsparcie zdrowotne. To produkt, który nie tylko chroni, ale realnie wspiera pracowników i ich rodziny w codziennym życiu. O jego skuteczności świadczy zaufanie po-

nad 9000 firm, które już korzystają z Ochrony Premium, doceniając elastyczność, szeroki zakres usług i wysoki standard obsługi.

VOLVO

VOLVO FH ELECTRIC

FH Electric to w pełni elektryczny ciągnik siodłowy stworzony z myślą o wymaganiach nowoczesnej branży transportowej. Łączy potężne osiągi znane z serii FH z zerową emisją spalin, zapewniając efektywną i ekologiczną alternatywę dla

transportu długodystansowego. Dzięki dużemu zasięgowi, szybkiemu ładowaniu i możliwości pracy w strefach niskoemisyjnych FH Electric odpowiada na coraz większe potrzeby firm logistycznych stawiających na zrównoważony rozwój.

To nie tylko odpowiedź na zmieniające się regulacje środowiskowe, ale realne narzędzie do budowania przewagi konkurencyjnej – ciche, wydajne i gotowe na przyszłość transportu.

GRUPA DOCELOWA:

Sektor transportowy i logistyka.

CZYM WYRÓŻNIA SIĘ PRODUKT NA TLE KONKURENCJI?

FH Electric wyróżnia się unikalnym połączeniem mocy, zasięgu i komfortu jazdy, znanym z kultowej serii FH, teraz w wersji całkowicie elektrycznej. Jako jeden z pierwszych po-

jazdów elektrycznych klasy ciężkiej oferuje pełną kompatybilność z istniejącą infrastrukturą transportową i systemami zarządzania flotą. Dodatkowo Volvo zapewnia kompleksowe

wsparcie – od planowania tras po serwis i szkolenia – co czyni FH Electric rozwiązaniem gotowym do natychmiastowego wdrożenia w codziennej pracy przewoźników.

Odporność danych nowym miernikiem cyberdojrzałości firm

Ponad dwie na trzy firmy na świecie (69 proc.) ankietowane w raporcie Veeam „Ransomware Trends and Proactive Strategies 2025” padły w ubiegłym roku ofiarą co najmniej jednego skutecznego cyberataku zakończonego szyfrowaniem lub eksfiltracją danych.



TOMASZ KRAJEWSKI

dyrektor techniczny sprzedaży na Europę Wschodnią w firmie Veeam

Choć na pierwszy rzut oka jest to mniejszy odsetek niż w roku poprzednim (wtedy zaatakowanych zostało 75 proc. respondentów), organizacje muszą nadal zachowywać ostrożność. Cyberataki stały się powszechnym i realnym zagrożeniem dla każdego biznesu, a prawdopodobieństwo ich wystąpienia należy oceniać w kategoriach nie „czy” lub „kiedy”, ale „ile razy” się wydarzą. Mimo to wiele dużych przedsiębiorstw znacznie przecenia poziom swojego przygotowania do skutecznego stawienia czoła cyberprzestępcom.

Z badania przygotowanego przez Veeam i McKinsey wynika, że niemal co trzeci dyrektor ds. IT (Chief Information Officer, CIO) uważa, że jego firma jest ponadprzeciętnie odporna na zagrożenia związane z danymi. W rzeczywistości dotyczy to mniej niż

10 proc. firm. Ten rozdzźwięk między teorią a praktyką jest niepokojący – błędna samoocena może prowadzić do zaniechania działań zwiększających poziom ochrony lub zbyt późnej reakcji na realne ryzyko, a stawka jest coraz wyższa.

Złudne poczucie bezpieczeństwa

Przestoje IT spowodowane cyberatakami kosztują firmy z listy Global 2000 ponad 400 mld dol. rocznie. Pojedyncze przedsiębiorstwo narażone może być nawet na 200 mld dol. strat z powodu przerw w prowadzeniu działalności, utraty reputacji i zakłóceń operacyjnych. W sytuacji złego przepływu informacji, braku procedur, wysokiego poziomu stresu u pracowników wiele zaatakowanych firm ulega cyberprzestępcom i płaci okup. To jednak pomysł nie tylko kosztowny, ale także nieskuteczny. Raport Veeam wskazuje, że 69 proc. firm, które przekazały pieniądze hakerom, zostało zaatakowanych ponownie. Co więcej, 17 proc. z nich nie odzyskało danych mimo dokonania płatności.

Żeby skutecznie zwiększyć poziom ochrony przed skutkami cyberataków, przedsiębiorstwa muszą zacząć od rzetelnej oceny swojego

obecnego poziomu przygotowania. Pomóc w tym może Data Resilience Maturity Model, który pozwala firmom określić, na jakim poziomie dojrzałości funkcjonują dziś i jakie czynności mogą podjąć, żeby wzmocnić odporność swoich danych. Narzędzie DRMM analizuje trzy kluczowe obszary działalności firmy – strategię, ludzi i procesy oraz technologię – i przypisuje badany podmiot do jednej z czterech kategorii dojrzałości: od reaktywnej i manualnej (basic) przez średnio zaawansowaną (intermediate) po zaawansowaną (advanced) i najlepszą w swojej klasie (best-in-class).

Dojrzałość wiele ma symptomów

Raport Veeam i McKinsey plusuje aż 74 proc. badanych firm na dwóch najniższych poziomach, co oznacza, że nie wdrażają one nawet połowy dobrych praktyk w zakresie zarządzania danymi, bezpieczeństwa i podnoszenia odporności na incydenty. Przedsiębiorstwa, które osiągnęły poziom best-in-class, stanowią jedynie 8 proc. badanych. Ich wspólnym mianownikiem jest to, że odzyskują dane siedem razy szybciej, doświadczają trzykrotnie krótszych przestojów i tracą czterokrotnie mniej danych niż ich konkurenci. Osiągają też przeciętnie o 10 proc. wyższy wzrost przychodów rocznie. W długofalowej perspektywie odporność danych to nie tylko bufor bezpieczeństwa, ale realne narzędzie do zwiększania efektywności i stabilności operacyjnej. Należy zauważyć, że dojrzałość

w zakresie odporności danych nie jest jednak wyłącznie kwestią infrastruktury IT. Skuteczne firmy wiedzą, że zabezpieczenia techniczne muszą iść w parze z odpowiednimi procesami, kulturą organizacyjną i dobrym zarządzaniem. Kluczowe jest, by zespół IT współpracował z działem bezpieczeństwa, a decydenci na poziomie zarządu byli włączeni w planowanie i egzekwowanie strategii. Model DRMM pomaga zidentyfikować nie tylko braki w narzędziach czy procedurach, ale także niedopasowanie między zespołami i silosy, które mogą utrudniać właściwe reagowanie na incydenty.

Od oceny do działania

Weryfikacja obecnego poziomu odporności to jednak dopiero punkt wyjścia. Kolejnym krokiem jest działanie – świadome, zaplanowane i dopasowane do specyfiki przedsiębiorstwa. Raport Veeam „Ransomware Trends and Pro-

active Strategies 2025” wskazuje, że firmy, które skutecznie przeszły przez atak ransomware, łączą kilka wspólnych cech. Przede wszystkim mają jasno zdefiniowane procedury działania w sytuacji kryzysowej i regularnie testują plan odzyskiwania zasobów.

Wykorzystują w strategii backupu kopie niezmiennicze, które chronią dane przed manipulacją ze strony osób trzecich, a przed przywróceniem kopii zapasowych do środowiska produkcyjnego sprawdzają je w warunkach kwarantanny. Co więcej, nie ograniczają się wyłącznie do zabezpieczeń technicznych – dbają również o edukację pracowników i zapewnienie im aktualnych informacji na temat tego, kto w sytuacjach kryzysowych podejmuje kluczowe decyzje, komu należy raportować swoje działania i jak szybko uruchamiać odpowiednie procedury w sytuacjach naruszenia bezpieczeństwa.

W dobrze przygotowanych firmach cyberodporność nie jest projektem, który aktywuje się dopiero w sytuacji zagrożenia, ale trwałym elementem codziennego funkcjonowania. To spójny zestaw kompetencji, praktyk i decyzji zarządczych, które razem budują gotowość na to, co nieuniknione. W świecie coraz większej zależności od danych dojrzałość cybernetyczna nie może się kończyć na innowacjach, musi obejmować również ich zabezpieczenie. Odporność danych staje się zaś dziś jednym z kluczowych mierników tej dojrzałości.



W długofalowej perspektywie odporność danych to nie tylko bufor bezpieczeństwa, ale realne narzędzie do zwiększania efektywności i stabilności operacyjnej.