



Budżet — 2026

Przegląd benefitów: strategicznie,
efektywnie z korzyściami
dla pracodawców i pracowników

Instrukcja dla działów HR
w 5 krokach

HR BUSINESS
PARTNER
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR
POLECA

Partnerzy wydania:



CENTRUM
KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO
■ ■ ■

Przedmowa



Redakcja HR BUSINESS PARTNER nieustannie wspiera jakościowe inicjatywy biznesowe, które mają w swojej misji wsparcie przedsiębiorców dobrymi rozwiązaniami. Przed nami kolejna wielka zmiana prawna - Dyrektywa o równości i jawności wynagrodzeń, która w sposób istotny wpłynie na sposób komunikacji o wynagrodzeniach pracowników. Jest to też wielka zmiana w kontekście społecznym, gdyż historycznie zbliżamy się, nareszcie, do wyrównania różnic płacowych ze względu na płeć. Aby lepiej zrozumieć, z czym realnie przyjdzie się zmierzyć się firmom, warto sięgać po fachowe szkolenia i eksperckie opracowania tematyczne. Przed firmami niebawem budżetowanie na 2026 r., a to dobry moment, aby zrobić solidny przegląd wynagrodzeń i benefitów oraz zadbać o te, które były w firmie funkcjonalne i potrzebne. W efekcie końcowym należy wybrać te rozwiązania,



które wpływały na dobry wizerunek pracodawcy, motywację pracowników i były przez nich chętnie wykorzystywane. Warto więc zwrócić uwagę na te benefity, które najlepiej adresują potrzeby pracowników i pracodawców na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Polecamy publikację autorstwa Joanny Likszy, która w znakomity sposób prezentuje jak przegląd benefitów zrobić właśnie w sposób priorytetowy, strategicznie a także szybko i efektywnie. Czym szybciej wdrożymy zmiany tym szybciej nasze organizacje będą się cieszyć benefitami, które przynoszą realne korzyści.

Zapraszam serdecznie do nieustannego pogłębiania swojej wiedzy!

Katarzyna Likowska
Redakcja HR BUSINESS PARTNER Magazine

Od autorki

Przegląd benefitów w 5 krokach

Wynagrodzenia i benefity 2026 – czas start.

Zaczynamy budżetowanie 2026 lub już jesteśmy w trakcie procesu. Warto poprzedzić cyklicznym przeglądem benefitów o czym przypominamy w tym poradniku. Tradycyjnie znajdziecie w nim INSTRUKCJĘ i gotową ANKIETĘ. Gotowy materiał do wykorzystania w praktyce. Rozpoczynajcie badanie oczekiwań pracowników, z ankietą. To proste i skuteczne narzędzie. Warto z niego skorzystać.



Tym razem nasz PORADNIK wzbogacamy o krótką INSTRUKCJĘ przeprowadzenia PRZEGŁĄDU WYNAGRODZEŃ.

Jak naszą rekomendację aktualizacji pakietu świadczeń dodatkowych połączyć z procesem podwyżkowym? Co wybrać podwyżkę, kartę lunchową a może hybrydę? Czy się kierować i gdzie szukać informacji?

Zapraszam do lektury
Joanna Liksza.

Joanna Liksza – ekspert zarządzania wynagrodzeniami i budowy efektywności organizacji, kierownik studiów podyplomowych Zarządzania Wynagrodzeniami i Wynikami Pracy na Uczelni Łazarskiego, założyciel Klubu Compensation & Benefits (grupa na LinkedIn; www.cbhr.pl) zrzeszającego społeczność praktyków HR – platforma do wymiany doświadczeń i wiedzy. Redaktor licznych publikacji m.in.: wydanych przez Wolters Kluwer „Budowa Systemu Wynagrodzeń. Teoria i praktyka.”, „Nowa rzeczywistość. Jak zmieniają się organizacje i oczekiwanie pracowników.”, „Benefity. Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników”. Prelegentka podczas wydarzeń HRowych propagująca wiedzę o wynagrodzeniach i benefitach. Od 2012 prowadzi firmę konsultingową ProPeople pomagającą organizacjom tworzyć i wprowadzać z sukcesem nowoczesne systemy wynagrodzeń oparte na modelu Total Rewards.

Spis treści

	Wynagrodzenie i benefity w systemie Total Rewards	5
Krok 1	AUDYT przegląd świadczeń dla pracowników	6
Krok 2	ANKIETA badanie oczekiwań pracowników	9
Krok 3	OFERTA dyskusja, wywiady i opinie	10
Krok 4	KOMUNIKACJA kampania marketingowa	11
Krok 5	PULS-CHECK monitoring realizacji	12

Wstęp

Słowo „benefit” pochodzi z języka łacińskiego i powstało z połączenia 2 słów: bene – dobrze, facere – czynić. Warto wykorzystać moc, którą ma już w nazwie, by nadać świadczeniom dla pracowników sens i odnieść sukces. W tej krótkiej instrukcji postaram się pomóc Wam zrealizować to zadanie szybko, prosto i skutecznie.

Ale zanim przejdziemy do aktualizacji pakietu benefitów dla pracowników, przygotujmy nasze organizacje do cyklicznego przeglądu wynagrodzeń. Tradycyjnie już wczesną jesienią dyrektorzy finansowi przystępują do przygotowania budżetu na kolejny rok. Jego istotną część stanowią koszty wynagrodzeń i świadczeń dla pracowników. Ustalamy na jaki poziom podwyżek możemy sobie pozwolić. W 2022 r. – pomimo rosnących kosztów i widma globalnej recesji – 81 proc. firm przewidziało podwyżki w swych planach na rok 2023¹. A jak będzie w tym roku? Wysoka inflacja, braki kadrowe, wzrost płacy minimalnej wskazują, że trend się utrzyma – płace będą rosły.

Połączmy więc proces badania oczekiwań pracowników i przeglądu rynku z zebraniem informacji o wynagrodzeniach. Dowiedzmy się jaki jest przewidywany poziom podwyżek na rok 2026, jakie są prognozy wzrostu gospodarczego, bezrobocia i inflacji, spójrzmy czy czekają nas istotne zmiany legislacyjne. Audyt świadczeń rozszerzmy o zebranie danych o wynagrodzeniach. Przygotujmy arkusz z informacją o wysokościach wynagrodzeń zasadniczych i całkowitych pracowników. Wprowadźmy uzgodniony wskaźnik podwyżek i przemnożmy wartości, aby oszacować planowaną wartość wzrostu funduszu płac i świadczeń.

Mając zaktualizowane i uporządkowane **dane**, ustalmy kryteria i sposób dystrybucji budżetu. Większość pracodawców podejmując decyzję o podwyżkach bierze pod uwagę ocenę wyników pracy pracowników oraz relację ich aktualnego wynagrodzenia do rynku (tzw. wskaźnik compa-ratio). W tym celu nabywamy raporty płacowe, mapujemy stanowiska w firmie do ich odpowiedników w raporcie i porównujemy obie wartości. Otrzymujemy informację o odchyleniach i decydujemy jak chcemy, musimy i możemy płacić. Jednym słowem określamy politykę płacową. W raportach znajdziecie także informacje o świadczeniach. Dowiedziecie się jakie są trendy i prognozy, które z benefitów cieszą się największą popularnością i jaka jest ich rynkowa wartość.

Definiując **strategię** zmian wynagrodzeń warto zastanowić się nad optymalizacją pakietu – czy stawiamy na podwyżkę, czy inwestujemy w benefity,

a może hybryda? W poradniku znajdziecie przykłady kalkulacji dla połączenia podwyżki i karty lunchowej – zobaczcie, że finansowo to się opłaca zarówno firmie jak i pracownikowi. Rozwiązanie jest sprawdzone rynkowo i cieszy się coraz większym powodzeniem, tym bardziej że pozwala pracodawcy realizować także inne cele strategiczne, taki jak rozwój współpracy, dbanie o zdrowie pracowników, budowę marki pracodawcy.

Do Waszej decyzji jest także proces dystrybucji budżetu – czy i kiedy chcemy zaangażować menedżerów do działania. Zachęcam do przeprowadzenia warsztatów i wspólnego wypracowania modelu, który będzie najlepszy dla Waszych organizacji. Praktyki są różne, a najlepiej działają te, które są zaakceptowane przez kadrę kierowniczą. Do dyskusji włączyć należy także wszystkich innych interesariuszy: zarząd, radę nadzorczą, przedstawicieli pracowników i związków zawodowych.

Jeżeli możemy sobie na to pozwolić, skorzystajmy też z profesjonalnych **narzędzi IT** do przeprowadzenia procesu podwyżkowego. Usprawni to proces, ograniczy czas i koszty. Przeglądy wynagrodzeń dokonywane są cyklicznie, coraz częściej więcej niż raz w roku, więc inwestycja szybko się zwraca.

Podsumowując, nasza check-lista tej jesieni w wynagrodzeniach wygląda następująco:

1. Gromadzimy dane o wynagrodzeniach i świadczeniach
2. Przeprowadzamy audyt benefitów i przegląd wynagrodzeń.
3. Zapraszamy pracowników do wypełnienia ANKIETY.
4. Kalkulujemy budżet na zmiany wynagrodzeń i świadczeń.
5. Określamy strategię – jak chcemy, możemy i musimy wynagradzać pracowników.
6. Ustalamy proces dystrybucji budżetu.
7. Szkolimy menedżerów.
8. Komunikujemy do pracowników.

Finalnie, biorąc pod uwagę przyjęcie przez Parlament Europejski dyrektywy o transparentności wynagrodzeń, zachęcam też do zakończenia przeglądu wynagrodzeń i świadczeń, weryfikację poziomu luki płacowej (pay gap). Szacowana jej wartość w Polsce wynosi 29%². A jak to wygląda w Waszych organizacjach? Mamy 3 lata na dostosowanie wskaźnika do wymogów UE, który wynosi max. 5%.

¹ Źródło: <https://forsal.pl/praca/wynagrodzenia/artykuly/8727761,wynagrodzenia-jak-dostac-podwyzke-zmien-proce.html>

² <https://pl.europa.jobs/art-gender-pay-gap-o-roznicach-zarobkowych-kobiet/>

Krok 1

Audyt

przegląd świadczeń dla pracowników

Proces przygotowania atrakcyjnej oferty świadczeń dla pracowników rozpoczynamy od audytu. Sporządzamy wykaz aktualnie dostępnych świadczeń dla pracowników.

Przygotowując zestawienie warto dokonać podziału osób zatrudnionych na:

- 1 pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę),
- 2 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zlecenie),
- 3 stałych współpracowników zatrudnionych na podstawie umów B2B,
- 4 pracowników tymczasowych zatrudnionych przez podwykonawców.

Często w ramach wyżej wymienionych grup pracowników wyodrębniamy jeszcze kategorie zaszeregowania, lokalizacje, funkcje i obszary.

Zbieramy też dane o kosztach świadczeń i źródłach ich finansowania:

- 1 fundusz pracodawcy (osobowy i bezosobowy fundusz płac OFP, BFP),
- 2 zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS),
- 3 wpłaty pracowników.

Warto zawrzeć w raporcie także dodatkowe informacje mogące mieć wpływ na nasze rekomendacje, np. o limitach zwolnień podatkowych lub ograniczeniach w dostępności do świadczeń. Jeżeli mamy taką możliwość, możemy też dodać dane o aktualnym wykorzystaniu świadczeń. Widzimy wówczas, które z benefitów cieszą się największą popularnością wśród pracowników, a z których rzadko korzystają. Te ostatnie stanowią potencjalne oszczędności, które możemy wykorzystać konstruując nową, atrakcyjną ofertę dla pracowników.

Rodzaj świadczenia	Grupa osób	Kategoria zaszeregowania	Liczba osób uprawnionych	Koszt jednostkowy	Koszt miesięczny	Koszt roczny	Narzut	Całkowity koszt roczny	Źródło finansowania	Komentarz
Karta Lunchowa Edenred	pracownicy	wszyscy	50	450 zł	22 500 zł	270 000 zł	– zł	270 000 zł	OFP	zwolnienie ZUS do 450 zł/os.
TOTAL			50	450 zł	22 500 zł	270 000 zł	– zł	270 000 zł		

Rys. 1 Raport z przeglądu benefitów (przykładowy szablon)

§2 ust. 1 pkt 11 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.

Wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł.

Benefity stanowią istotny element polityki HR. Ich zadaniem jest przede wszystkim zatrzymanie pracowników. Wszyscy wiemy, jak trudno rozstać się z samochodem służbowym, ulubionym lekarzem czy kartą lunchową, umożliwiającą korzystanie z darmowych posiłków. Zakres świadczeń, ich charakter i dostępność mają istotne znaczenie dla budowania marki pracodawcy.

Gdy mamy gotowe zestawienie aktualnych świadczeń dla pracowników, warto rozpocząć rozmowę z zarządem o strategii organizacji i zebrać odpowiedzi na kilka ważnych pytań:

- Na jakim etapie rozwoju jest firma?
- Jakie ma cele biznesowe?
- W jakim czasie chce je osiągnąć?
- Jakie ma przewagi konkurencyjne, które pomogą organizacji osiągnąć cele?
- Jakie są wyzwania i jak HR może pomóc je rozwiązać?

Warto spisać potrzeby organizacji i dokonać ich segmentacji, np.:

- Co jest lub za moment będzie dla nas priorytetem?
- Na czym mamy się skupić?
- Jakie mamy problemy?
- Jakie stoją przed nami wyzwania?

Zastanówmy się, w jaki sposób oferta świadczeń może pomóc odpowiedzieć na te potrzeby oraz jak może wesprzeć politykę personalną. Do raportu dodajemy kolumny „Cele” i „Priorytet”. Wskazujemy, jakie potrzeby chcemy obsłużyć przy pomocy świadczeń i jaką mają one wagę dla firmy. Wiedząc na przykład, że będziemy wkrótce poszukiwać pracowników do nowo otwieranego zakładu zlokalizowanego poza miastem, możemy zaoferować kandydatom darmowy dojazd do pracy. Waga tego działania będzie wysoka, gdyż ułatwi rekrutację. Gdy borykamy się z fluktuacją pracowników, może warto zaproponować dodatkowy dzień wolny na regenerację (np. dzień dla rodziny). Kiedy nasi pracownicy to młodzi rodzice, może dobrą propozycją będzie organizacja Dnia Dziecka i wykorzystanie tego czasu na lepsze poznanie i budowę relacji. Poprawi to komunikację i współpracę w zespole.

Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników, jakie świadczenia – benefity wybrać?

Budując atrakcyjną ofertę dla pracowników w pierwszej kolejności wybieramy najtańsze świadczenia. Warto jednak wybrać takie, które obsłużą największą potrzebę firmy i pracowników i są elastyczne – można z nich np. korzystać zarówno pracując z biura, jak i zdalnie.

Na zakończenie audytu sięgnijmy po dane rynkowe. Skorzystajmy z raportów płacowych i rekrutacyjnych. Do naszego zestawienia dodajmy kolumnę „Rynek” i wskażmy, czy oferowane świadczenie jest na poziomie rynkowym, powyżej czy poniżej rynku. Jeżeli nasza firma oferuje samochód służbowy dla wszystkich kierowników, a z raportu płacowego dowiadujemy się, że jest on dostępny dla 50% menedżerów w badanych organizacjach, nasza oferta będzie konkurencyjna, a my usytuujemy się powyżej rynku. Gdy nasza firma nie oferuje ubezpieczenia, a z danych rynkowych wynika, że większość firm ma je w swojej ofercie, będziemy poniżej rynku.

Dane rynkowe są ważnym źródłem informacji, ale to od nas zależy strategia, którą obierzemy: czy będziemy podążać za rynkiem, czy będziemy chcieli się wyróżnić. Dobrym sposobem na budowę przewagi konkurencyjnej jest inwestycja w „nowości”. Na przykład oferując kartę lunchową – benefit, który dopiero zyskuje na popularności, mamy coś co jest uniwersalne, ale także coś, co nas istotnie wyróżni jako pracodawcę oraz może być też elementem budowy Employer Brandingu i kultury organizacji. Wspólne posiłki sprzyjają integracji i oszczędzają budżet pracowników, co w aktualnym czasie jest niezwykle ważne.

Krok 2

Ankieta

badanie oczekiwań pracowników

Jesteśmy już na półmetku przeglądu benefitów. Czas na kluczowe działanie, czyli badanie oczekiwań pracowników.

W krótkiej ankiecie skupimy się na tym, co najważniejsze i zbadamy:

- 1 zadowolenie z aktualnej oferty świadczeń,
- 2 jej znajomość przez pracowników,
- 3 sposób postrzegania przez nich benefitów,
- 4 zapytamy o „nowości” które warto wziąć pod uwagę.

Wzór ankiety znajduje się w załączeniu do raportu. **Jeśli chcielibyście Państwo otrzymać ankietę w wersji Word lub potrzebujecie pomocy, aby przeprowadzić anonimową ankietę online dla swoich pracowników służymy pomocą** – w przygotowaniu i zebraniu wyników. Prosimy jedynie o kontakt pod adresem: olga.skrzynecka@edenred.com w temacie maila prosimy o podanie nazwy Państwa firmy.

Warto też cyklicznie (np. raz do roku) przeprowadzić pogłębione badanie oczekiwań pracowników lub badanie zaangażowania. Wówczas otrzymamy zdecydowanie więcej informacji pomocnych przy podejmowaniu właściwych decyzji. Czas w biznesie gra rolę. Jeżeli chcemy zaktualizować naszą ofertę świadczeń, odświeżyć ją, uatrakcyjnić – skorzystajmy z prostej ankiety. Jeżeli budujemy politykę benefitową organizacji, sięgnijmy po rozbudowany kwestionariusz. Dajmy sobie wówczas też więcej czasu.

Krok 3

Oferta

dyskusja, wywiady i opinie



Zbliżamy się do końca naszych działań. Mając wiedzę o organizacji i rynku oraz wyniki badania oczekiwań pracowników, do sprawdzenia i uzupełnienia pozostały nam tylko informacje o regulacjach prawnych i podatkowych mających wpływ na nasze rekomendacje. Od początku procesu przeglądu benefitów zbieraliśmy te dane w komentarzu do świadczeń. Mamy już więc solidną porcję informacji o przepisach. Kierujemy się wtedy z zebranym materiałem do działu prawnego i działu finansowego, gdzie weryfikujemy nasze informacje. Uzupełniamy je następnie o opinie prawników i ekspertów podatkowych. Jeżeli mamy wątpliwości, możemy wystąpić do urzędu skarbowego o indywidualną interpretację. Mitygacja ryzyka w biznesie jest bardzo ważna. Błędy drogo kosztują. Postaramy się więc mieć aktualną i pewną informację dla zarządu o aspektach formalno-prawnych przygotowywanej przez nas oferty świadczeń dla pracowników.

W mojej praktyce zanim udam się na spotkanie zarządu z prezentacją finalnej rekomendacji, załączam jeszcze raz krąg, poddając projekt oferty pod ogólnofirmową dyskusję. Przeprowadzam warsztaty i wywiady, w trakcie których zbieram opinie wszystkich interesariuszy. Wprowadzam jeszcze drobne modyfikacje i uzupełnienia. Dopiero gdy całość prezentuje się atrakcyjnie dla pracowników i jest efektywna dla organizacji, udaję się na spotkanie zarządu z krótką prezentacją.

Wszyscy wiemy, jak zajęte są zarządy. Trzeba się więc do spotkania dobrze się przygotować. Przede wszystkim nie idziemy na spotkanie z rozbudowanym, drobiazgowym i wielowątkowym raportem, lecz krótkim podsumowaniem na stronie A4, zawierającym nasze rekomendacje. Musimy przede wszystkim pokazać, co i dlaczego chcemy zmienić oraz jaki będzie to miało wpływ na organizację i budżet.

Dyskusja z zarządem jest ważnym elementem procesu. Przeważnie jest to główny sponsor. Postaramy się przekonać go do naszych rekomendacji i pokażemy, że rzetelnie przeprowadziliśmy cały proces przeglądu benefitów i wybraliśmy najlepsze dla organizacji świadczenia.

Krok 4

Komunikacja

kampania marketingowa



To bardzo ważna część procesu cyklicznego przeglądu benefitów. Niestety, często jest niedoceniana i pomijana. Z reguły wysyłamy mailem informację o zmianach i kończymy działania. **Tymczasem właśnie teraz warto sięgnąć po bogaty zasób narzędzi do komunikacji, poprosić o wsparcie marketingu wewnętrznego i zewnętrznego (dostawców świadczeń) i atrakcyjnie zaprezentować pracownikom nową ofertę benefitów.** Opakowanie ma znaczenie!

Kiedy przygotowujemy prezenty świąteczne szukamy najładniejszych pudełek, kolorowych wstążek, barwnych naklejek, etc. Kiedy informujemy pracowników o benefitach, postaramy się też naszą ofertę ładnie opakować. Przekazać nie tylko suchą informację o zmianach, ale przygotować ciekawy komunikat o korzyściach dla pracowników. Takimi działaniami budujemy markę pracodawcy i wpływamy na opinię o naszej organizacji na rynku. Dobrze wykorzystajmy tę szansę.

Krok 5

Puls-check

monitoring realizacji

Przeгляд benefitów powinien odbywać się cyklicznie i być procesem na trwałe wpisanym w kalendarz firmowy. Z reguły działania w tym zakresie przeprowadzamy raz do roku lub raz na dwa, trzy lata. W międzyczasie powinny odbywać się miesięczne i kwartalne przeglądy wykorzystania benefitów. Sprawdzamy dostępność i poziom wykorzystania świadczeń przez pracowników oraz stopień realizacji budżetu. Na bieżąco dokonujemy korekt i reagujemy na zmiany. Rynek jest nieprzewidywalny i trzeba trzymać rękę na pulsie, aby efektywnie wykorzystać środki przeznaczone na świadczenia. Takim przykładem zmian jest teraz zwiększenie kwoty zwolnienia z ZUS wydatków na posiłki pracownicze.



Aktualnie już możemy na ten cel przeznaczyć 450 zł/os. mies., które jest zwolnione z ZUS.

Czasem regulacje nam sprzyjają. Warto z takich okazji korzystać.

PODSUMOWANIE

Mam nadzieję, że ta krótka instrukcja pomoże Wam przygotować atrakcyjną ofertę benefitów dla pracowników. Zachęcam do pogłębienia wiedzy z zakresu benefitów i zapoznania się z publikacją wydawnictwa Wolters Kluwer „Benefity. Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników” (2021), której jestem redaktorem naukowym.

Joanna Liksza

KARTA Lunchowa

jako benefit 2026 r.

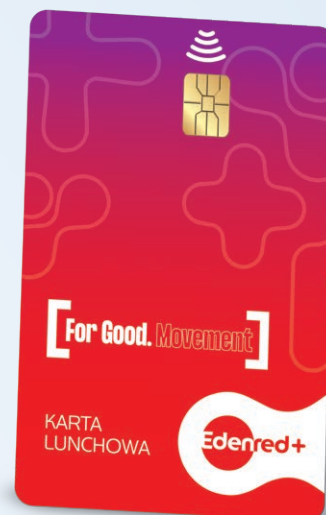
od 1.09.2023 r.
450 zł
 zwolnione z ZUS
 na pracownika
 miesięcznie**

Jest najbardziej pożądanym benefitem przez pracowników, a aż 92% z nich ocenia wysoko i bardzo wysoko pracodawcę, który go oferuje*.

Czemu to benefit na nowe czasy?

Optymalizacja kosztów w firmie

Kwota do 450 zł/mies. na pracownika przekazywana na karcie lunchowej jest zwolniona z ZUS**
 = optymalizujesz koszt przekazanych środków
 i zwiększasz siłę nabywczą pracowników.



PRZYKŁAD

Oszczędność na ZUS to 1051 zł na jednym pracowniku w skali roku, czyli np. dla 500-set pracowników = 535 500 zł oszczędności dla firmy rocznie.

- Zwiększa o 54% siłę nabywczą pracowników vs. tradycyjna podwyżka.***
- Zwiększa motywację, zaangażowania oraz buduje silne zespoły.
- Pozwala wyróżnić się na rynku benefitów pracowniczych.
- Elastyczne rozwiązanie również w wyborze posiłku.
- Wygoda użytkowania Karty Lunchowej jest możliwa dzięki szerokiej sieci akceptacji, możliwości płatności przez G-Pay, Apple Pay i Huawei Pay.

* Badanie ilościowe wrzesień 2021, metoda CAWI Edenred Polska we współpracy z agencją badawczą Herstories.

** Nowelizacja §2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. : wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu oraz wartość otrzymanych bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych uprawniających do nabycia wyłącznie posiłków w placówkach gastronomicznych lub handlowych – do wysokości nieprzekraczającej kwoty 450 zł.

*** Przy założeniu, że pracodawca ma kwotę 450 zł na podwyżkę z kosztami pracodawcy, a wynagrodzenie pracownika jest na poziomie średniej krajowej.

BUDŻET 2026

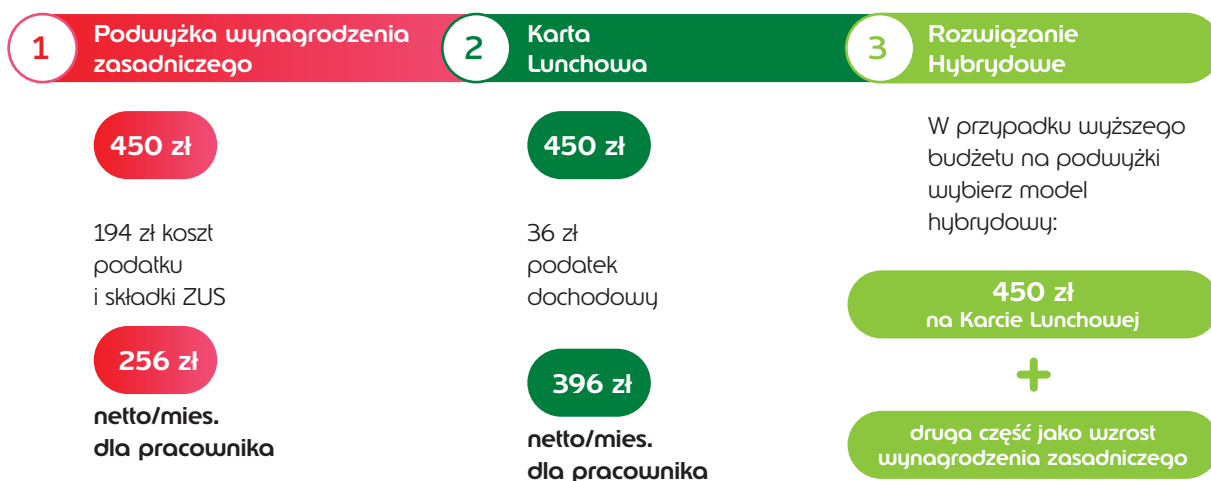
Podwyżka, karta lunchowa, a może hybryda?



PRZYKŁAD

Ekspert HR planuje wzrost wynagrodzeń w budżecie na rok 2026 o 450 zł z kosztami pracodawcy na 1 pracownika miesięcznie.

Zobacz 3 opcje przekazania środków



REKOMENDACJE

- Planując **podwyżki do 450 zł na pracownika** – wybierz Karty Lunchowe Edenred.
- Planując **podwyżki powyżej 450 zł na pracownika** – wybierz model hybrydowy – Karta Lunchowa Edenred + podwyżka wynagrodzenia.

Przekazanie środków na Karcie Lunchowej to rocznie o 1680 zł* więcej dla Pracownika vs. podwyżka wynagrodzenia

Wyliczenie poglądowe:

$(396 \text{ zł} - 256 \text{ zł}) \times 12 \text{ mies.} = 140 \text{ zł} \times 12 \text{ mies.} = 1680 \text{ zł}$ rocznie więcej dla pracownika

Dodatkowo z Kartą Lunchową Edenred firma otrzymuje dla swoich pracowników dostęp do projektu For Good. Movement. Co tydzień przesyłane są do firmy informacje – w postaci newsletterów oraz materiałów video przygotowywanych z ekspertami - pozwalające budować świadomość dobrej przerwy na lunch wśród zespołów. Dlaczego? Ponieważ w Edenred wiemy, że jakościowa przerwa przekłada się na odpoczynek, dobre relacje i motywację pracowników.

Ankieta Benefit

Załącznik



Zapraszamy do udziału w Ogólnopolskim Badaniu Benefitów 2022 **przygotowanym przez Klub Compensation & Benefits Uczelni Łazarskiego we współpracy z firmą Edenred Polska i ProPeople.**

Ankieta składa się z 5 pytań i jej wypełnienie nie zajmuje więcej niż 3 minuty.

Wyniki raportu będą dostępne na stronie www.edenred.pl oraz www.cbhr.pl

1. Proszę określić poziom zadowolenia z aktualnej oferty benefitowej.
(0 – nie jestem zadowolony/a, 10 – jestem zadowolony/a)
2. Jak postrzegasz benefity? Jakie mają dla Ciebie znaczenie? Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi twierdzeniami. (możliwość wielokrotnego wyboru)

a/ Tak, zgadzam się b/ Raczej tak c/ Raczej nie d/ Nie, nie zgadzam się

Benefity są dla mnie ważne. ☐

Dobrze znam ofertę benefitową. ☐

Są dobrze dobrane do moich potrzeb. ☐
3. Czy Twoja firma oferuje karty lunchowe lub dofinansowania do posiłków? ☐
4. Jakie benefity cenisz najbardziej w aktualnej ofercie pracodawcy? Wskaż do 5 najważniejszych dla Ciebie świadczeń.
 - Pakiet opieki medycznej ☐
 - Ubezpieczenie na życie ☐
 - Dofinansowanie do edukacji (Dofinansowanie do szkoleń) ☐
 - Karta sportowa ☐
 - Dofinansowanie posiłków (dodatkowe pieniądze przekazywane co miesiąc przez pracodawcę na zakup posiłków w pracy, np. w formie Karty Lunchowej którą można płacić w placówkach gastronomicznych i sklepach spożywczych) ☐
 - Pracowniczy program emerytalny ☐
 - Wsparcie psychologiczne ☐
 - Karty подарunkowe ☐
 - Dodatkowe dni wolne od pracy ☐
 - Praca zdalna ☐
 - Dopłaty do wydatków związanych z pracą zdalną, np. prąd, internet, wyposażenie biura ☐

- Imprezy, wyjazdy integracyjne ☐
- Dofinansowanie opieki nad dziećmi ☐
- Przedłużony urlop rodzicielski ☐
- Pożyczki pracownicze ☐
- Dofinansowanie dojazdów do pracy ☐
- Samochód służbowy ☐
- Inne ☐

5.

Jakie świadczenia dodałbyś do aktualnej oferty benefitowej (max. 5)

- Pakiet opieki medycznej ☐
- Ubezpieczenie na życie ☐
- Dofinansowanie do edukacji (Dofinansowanie do szkoleń) ☐
- Karta sportowa ☐
- Dofinansowanie posiłków (dodatkowe pieniądze przekazywane co miesiąc przez pracodawcę na zakup gotowych posiłków w trakcie pracy) ☐
- Pracowniczy program emerytalny ☐
- Wsparcie psychologiczne ☐
- Karty podarunkowe ☐
- Dodatkowe dni wolne od pracy ☐
- Praca zdalna ☐
- Dopłaty do wydatków związanych z pracą zdalną, np.: prąd, internet, wyposażenie biura ☐
- Imprezy, wyjazdy integracyjne ☐
- Dofinansowanie opieki nad dziećmi ☐
- Przedłużony urlop rodzicielski ☐
- Pożyczki pracownicze ☐
- Dofinansowanie dojazdów do pracy ☐
- Samochód służbowy ☐
- Inne ☐

Metryczka:

Wskaż formę zatrudnienia

- | | | | |
|--|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| ● pracownik (umowa o pracę) | ☐ | ● stały współpracownik (B2B) | ☐ |
| ● zleceniobiorca (umowy cywilno-prawne, np.: zlecenie) | ☐ | ● pracownik zatrudniony przez agencję | ☐ |

Wybierz swoje stanowisko:

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| ● kierownik (manager) | ☐ | ● pracownik fizyczny (blue collars) | ☐ |
| ● specjalista (white collars) | ☐ | | |

Podaj liczbę zatrudnionych w firmie:

- | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| ● mała firma: do 100 pracowników | ☐ | ● duża firma: powyżej 500 pracowników | ☐ |
| ● średnia firma: 100-500 pracowników | ☐ | | |

Branża:

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| ● przemysł | ☐ | ● edukacja, oświata, kultura i sztuka | ☐ |
| ● budownictwo | ☐ | ● farmacja i medycyna | |
| ● logistyka i transport | ☐ | ● turystyka, hotelarstwo, gastronomia | ☐ |
| ● telekomunikacja, IT | ☐ | ● administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości | |
| ● handel | ☐ | ● centra usług wspólnych (SSC, BPO, etc.) | ☐ |
| ● finanse i ubezpieczenia | ☐ | ● inne | |

Lokalizacja Firmy – województwo (miejsce, w którym najczęściej pracujesz):

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| ● dolnośląskie | ☐ | ● podkarpackie | ☐ |
| ● kujawsko-pomorskie | ☐ | ● podlaskie | ☐ |
| ● lubelskie | ☐ | ● pomorskie | ☐ |
| ● lubuskie | ☐ | ● śląskie | ☐ |
| ● łódzkie | ☐ | ● świętokrzyskie | ☐ |
| ● małopolskie | ☐ | ● warmińsko-mazurskie | ☐ |
| ● mazowieckie | ☐ | ● wielkopolskie | ☐ |
| ● opolskie | ☐ | ● zachodniopomorskie | ☐ |

Dziękujemy.



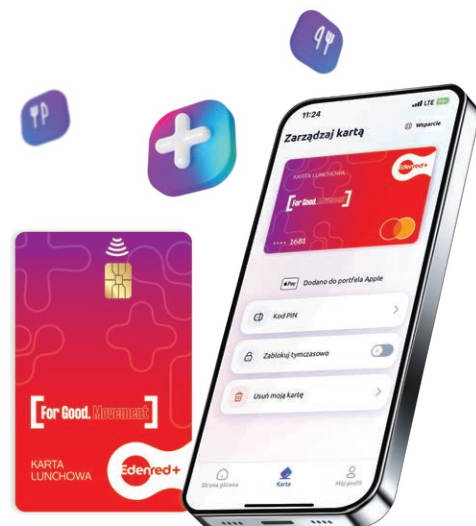
od 1.09.2023 r.
450 zł
zwolnione z ZUS
na pracownika
miesięcznie¹



Karta lunchowa – najbardziej pożądaný benefit wśród generacji X, Y, Z²

Niezwykle dynamiczna sytuacja na rynku pracy i nowe wyzwania stojące przed działami HR wymagają elastycznego podejścia, a także budowanie silnych, zdywersyfikowanych i zaangażowanych zespołów. Pomocą w zaspokojeniu potrzeb związanych zarówno z wysokością wynagrodzeń, jak i poczuciem dobrostanu może być dobrze zaprojektowany system benefitowy.

Warto postawić na uniwersalne benefity, z których skorzysta 100% Pracowników i które zaspokoją ich codzienne potrzeby.



Karta Lunchowa Edenred to same korzyści:

Dla Pracodawców – to jedyny benefit uprawniający do uzyskania zwolnienia z ZUS⁴:

- ▶ Optymalizacja kosztów w firmie – kwota do 450 zł mies. na Pracownika przekazywana na karcie lunchowej jest zwolniona z ZUS = optymalizujesz koszt przekazanych środków i zwiększasz siłę nabywczą Pracowników.¹
- PRZYKŁAD:** Oszczędność na ZUS to 1051 zł na jednym Pracowniku w skali roku, czyli np. dla 500 Pracowników = 525 500 zł oszczędności dla firmy rocznie.
- ▶ Zwiększa motywację, zaangażowanie oraz buduje silne zespoły.
 - ▶ Pozwala wyróżnić się na rynku benefitów pracowniczych.

Dla Pracowników:

- ▶ Można korzystać zarówno w pracy, jak i podczas pracy zdalnej
- ▶ Zwiększa o 54% siłę nabywczą Pracowników w porównaniu z tradycyjną podwyżką.³
- ▶ 100% Pracowników wykorzystuje ten benefit.
- ▶ Najbardziej pożądaný benefit wśród Pracowników.²
- ▶ Pozwala na pełną elastyczność w wyborze posiłku.
- ▶ Wygoda użytkowania, szeroka sieć akceptacji, możliwość płatności poprzez G-Pay, Apple Pay.

Dowiedz się więcej: edenred.pl

¹ Nowelizacja rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r., par. 2 ust. 2 pkt 11.

² Badanie ilościowe luty 2023, metoda CAWI Edenred Polska we współpracy z górną badawczą Herstories; N: 400 gen. X, N: 400 gen. Y, N: 400 gen. Z.

³ Przy założeniu, że pracodawca ma kwotę 450 zł na podwyżkę z kosztami pracodawcy, a wynagrodzenie pracownika jest na poziomie średniej krajowej.

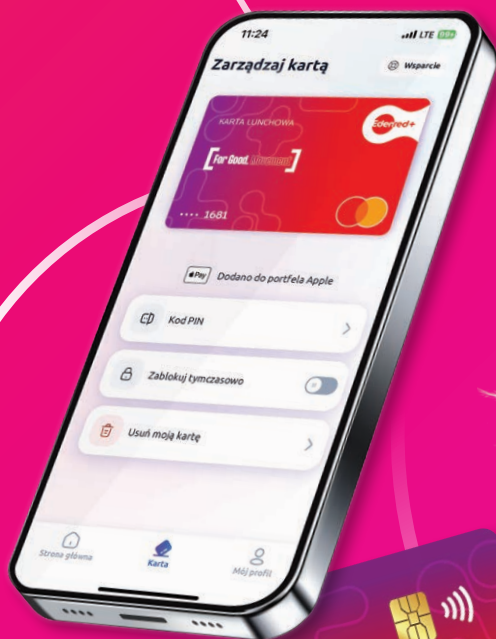
⁴ Jedyny benefit, który uprawnia do zwolnienia z ZUS przy finansowaniu ze środków obrotowych, a nie ZFŚS.

The Edenred logo, consisting of the word "Edenred" in white sans-serif font inside a red circle.

Poznaj rozwiązanie benefitowe Edenred dla pracowników i firm

Karta Lunchowa Edenred to benefit elastyczny, wygodny ze zwolnieniem zgodnym z ZUS

Nr **1**
Karta lunchowa w Polsce*



zeskanuj QR kod
i zobacz rozwiązanie



edenred.pl

*Badanie ilościowe: Benefity pracownicze przez pryzmat gen. X, Y, Z oraz wybranych branż, CAWI, styczeń-luty 2024, N=145, agencja badawcza Herstories.



**Enrich connections.
For good.**

Skontaktuj się z nami:
edenred.pl